

II

INDUSTRIĀLĀS ATTIECĪBAS TIRDZNIECĪBAS NOZARĒ





INDUSTRIĀLĀS ATTIECĪBAS TIRDZNIECĪBAS NOZARĒ: ANALĪZE PAR ORGANIZATORISKAJIEM MODEĻIEM UN PASĀKUMIEM LIELĀKU IESPĒJU NODROŠINĀŠANAI DARBINIEKIEM UN UZŅĒMUMIEM, KO IZSTRĀDĀJUŠI SOCIĀLIE PARTNERI EIROPAS SAVIENĪBAS UN DALĪBVALSTU LĪMENĪ

Šis projekts ir saņēmis finansējumu no Eiropas Savienības. Šī publikācija atspoguļo tikai autora viedokli, un Komisija neatbild par to, kā šeit sniegtā informācija tiek izmantota.

Saturs

Priekšvārds	
Ievads	7
Pētījuma mērķi un metodoloģiskais pamats.....	8
1. nodaļa. Partneri	
☞ Buurtsuper.be	10
☞ Confederación de Comercio de Cataluña, CCC	10
☞ Ente Bilaterale del Terziario: distribuzione e servizi della provincia di Perugia	11
☞ EuroCommerce.....	11
☞ GSEE Darba institūts (INE/GSEE).....	12
☞ Latvijas Tirgotāju Asociācija	13
2.nodaļa. Tiesiskie regulējumi un līguma modelis	
2.1 Buurtsuper.be – Beļģija.....	14
Tiesiskie regulējumi	14
Līguma struktūra.....	14
Līguma modelis un industriālās attiecības	14
Divpusēju iestāžu / divpusējas pieejas definīcija.....	15
Divpusējā pieredze	16
2.2 Confederación de Comercio de Cataluña, CCC – Spānija.....	16
Tiesiskie regulējumi	16
Līguma struktūra.....	16
Līguma modelis un industriālās attiecības	17
Divpusēju iestāžu / divpusējas pieejas definīcija.....	17
Divpusējā pieredze	17
2.3 Ente Bilaterale del Terziario: distribuzione e servizi della Provincia di Perugia – Itālija	18
Tiesiskie regulējumi	18
Līguma struktūra.....	23

Līguma modelis un industriālās attiecības	23
Divpusējo iestāžu/divpusējās pieejas definīcija	23
Divpusējā pieeja: Itālijas sistēma	24
2.4. GSEE Darba institūts (INE/GSEE) – Grieķija	25
Tiesiskie regulējumi	25
Līguma struktūra	26
Līguma modelis un rūpnieciskās attiecības	26
Divpusējo iestāžu/divpusējās pieejas definīcija	32
Divpusējā pieredze	32
2.5. Latvijas Tirgotāju asociācija	34
Industriālās attiecības tirdzniecības sektorā	34
Darba devēju un darba ņēmēju attiecību regulācija Latvijas normatīvajos aktos	35
2.6 Tehniskā lapa	
Kolektīvu kontrastu iezīmes	36

3.nodaļa. sadarbības valstīs izskatītās tēmas

3.1. Buurtsuper.be – Beļģija

Pirmais temats: darba līgumi, kas atvieglo ienākšanu darba tirgū un nodrošina apmācību darbinieku prasmju celšanai

38

Otrais temats: darba un ģimenes dzīves apvienošana

42

Trešais temats: pārvaldes modeļi, kas prasa darbinieku līdzdalību un ar produktivitāti saistītas atlīdzības sistēmas

42

Ceturtais temats: ienākumu atbalsts darbiniekiem un uzņēmumiem

42

Piektais temats: darba drošība

42

3.2. Comedetacion de cometeio de Cataluna, CCC – Spānija

Pirmais temats: darba līgumi, kas atvieglo ienākšanu darba
tirgū un nodrošina apmācību

42

Otrais temats: darba un ģimenes dzīves apvienošana

43

Trešais temats: pārvaldes modeļi, kas pieprasa darbinieku līdzdalību,
un ar produktivitāti saistītas atlīdzības sistēmas

44

Ceturtais temats: ienākumu atbalsts darbiniekiem un uzņēmumiem

45

Piektais temats: darba drošība

45

3.3. Ente Bilaterale del Terziario: distribuzione e servizi della

provincia di Perugia – Itālija

Pirmais temats: darba līgumi, kas atvieglo ienākšanu darba tirgū
un nodrošina apmācību darbinieku prasmju celšanai

46

Otrais temats: darba un ģimenes dzīves apvienošana

51

Trešais temats: Līdzdalība Eiropā un Itālijā: starp De Jure Conendo
(pareizajām) perspektīvām un praksēm. Uzmanība koncentrēta
uz Auchan un Merloni situāciju

54

Ceturtais temats: ienākumu atbalsts darbiniekiem un uzņēmumiem

59

Piektais temats: darba drošība

59

3.4. GSEE(INE/GSEE) darba institūts – Grieķija	
<i>Pirmais temats:</i> darba līgumi, kas atvieglo ienākšanu darba tirgū un nodrošina apmācību darbinieku prasmju celšanai.....	60
<i>Otrais temats:</i> darba un ģimenes dzīves savienošana	61
<i>Trešais temats:</i> pārvaldes modeļi, kas prasa darbinieku piedalīšanos, un ar produktivitāti saistītas atlīdzības sistēmas	61
<i>Ceturtais temats:</i> ienākumu atbalsts darbiniekiem un uzņēmumiem	61
<i>Piektais temats:</i> drošība darbavietā.....	62
3.5. Latvijas Tirgotāju asociācija – Latvija	
Labā prakse bilaterālajā attiecību nostiprināšanā provinces darba kolektīvā.....	63
Vadīšanas metodes un formas	63
Korporatīvie pasākumi	64
Tirgotāju profesionālās ētikas kods	64
Open Space Technology (OST)	
Tūlītējs ziņojums – 1. darba grupa.....	69
Tūlītējs ziņojums – 2. darba grupa.....	71
4.nodaļa. Eiropas nozaru komiteja: vadlīnijas un prakse	
4.1 Sociālais dialogs Eiropas Savienībā. Darba attiecības tirdzniecības nozarē: veselība un drošība darbavietā	73
4.2 Sociālais dialogs Eiropas Savienībā. Darba attiecības tirdzniecības nozarē: nepieciešamība pēc izglītības, apmācības un prasmēm.....	75
4.3 NSD tirdzniecībā 2012-2013. Darba attiecības tirdzniecības sektorā: gaidāmie rezultāti un turpmākā attīstība.....	77
Secinājumi	
Pielikums Nr. 1	79
Rūpniecības-tirdzniecības attiecības Itālijā: četras attīstības pakāpes.....	82

Priekšvārds

Pēdējos gados sociālā dialoga loma un darba attiecības ir bijis diskusiju temats, taču nekad iepriekš saskaņotai rīcībai nav bijusi tik liela nozīme kā šobrīd, kad vērojama nopietna ekonomiskā lejupslīde, sociālie nemieri un vērtību trūkums.

Šajā kontekstā valdības pārstāvjiem, uzņēmumu īpašniekiem un darbiniekiem ir jāpieņem kopīgi lēmumi, jo tikai ar visu darba tirgū iesaistīto dalībnieku demokrātisku līdzdalību ir iespējams sasniegt tādus mūsu kopīgos mērķus kā ekonomiskā izaugsme, ilgtspējīga attīstība, godīga konkurence un darba tirgus noteikumu ievērošana, neizraisot sociālo konfliktu.

Šis pētījums salīdzina Eiropas Savienības valstis – Beļģiju, Grieķiju, Itāliju, Latviju un Spāniju, ļaujot mums uzzināt vairāk par Eiropas Nozaru sociālā dialoga komiteju tirdzniecības jomā.

Projekta mērķis bija zināšanu apmaiņa par līgumisko modeļu struktūru un pieņemtajām praksēm saistībā ar pieciem jautājumiem, kuri, pēc mūsu domām, skar gan darba devēju, gan darbinieku intereses, jo tie ir cieši saistīti ar darba tirgus modernizāciju un attīstību attiecībā uz elastīgu drošību, jauniešu nodarbinātību, darba un ģimenes apvienošanu, veselību un drošību darbavietā.

Projekta aktivitātes ir ļāvušas mums uzlabot iesaistīto dalībnieku prasmes ar mērķi palīdzēt atvieglot darba attiecības, veicināt informētību par Koplīgumu un sociālo partneru pozitīvajām darbībām, lai gūtu priekšrocības no darba koplīguma sarunu piedāvātajām iespējām.

Kristiana Kaseoli (Cristiana Casaioli)

Ievads

Itālijā visplašāk pārstāvētākās arodbiedrības, kas paraksta valsts darba koplīgumu attiecībā uz darba ņēmējiem uzņēmumos, kas izplata un piedāvā pakalpojumus darbiniekiem, ir: *FILCAMS – CGIL*, *FISASCAT – CISL*, *UILTUCS – UIL* un *Confcommercio Imprese per l'Italia* darba ņēmējiem.

Valsts darba koplīgums deleģē iepriekšminēto sociālo partneru vietējām nodaļām otrā līmeņa darba attiecību pārvaldi. Tomēr Umbrijā, tāpat kā daudzos citos Itālijas reģionos, šāda veida darba attiecības pašlaik ir ļoti ierobežotas. Tomēr ir atsevišķi jautājumi, kuros sociālie partneri ir vienojušies par kopīgu redzējumu:

- apmācība;
- darba tirgus regulēšana;
- darba strīdi;
- arodbiedrību līgumi par individuālām ražošanas vienībām;
- divpusējās aģentūras praktikanu apmācības programmas.

Teritoriālā vienošanās tiešā nozīmē nekad nav tikusi parakstīta Perudžas provincē. Iespējams, tas ir augstās mazo/mikrouzņēmumu koncentrācijas dēļ, tāpēc nozare ir ļoti sadrumstalota un tajā trūkst arodbiedrību pārstāvības.

No otras puses, šī vide atspoguļo tendenci valstī.

Reģionālo līgumu izplatības kopējo tēlu, iespējams, vislabāk ataino leoparda plankumu izkārtojums. Arodbiedrību veidošanās procesu vājā attīstība, iespējams, ir bijis par iemeslu darbinieku un uzņēmumu ierobežotajām zināšanām par attiecīgo līgumu, tādējādi novedot pie tā, ka tiek zaudētas noteiktas iespējas, ko piedāvā pārrunas par darba koplīgumu.

Dažu pēdējo gadu laikā mūsu jomā divpusējā pieeja ir veicinājusi impulsu pretējā virzienā, gan darba attiecību attīstības ziņā, gan informētībā par valsts darba koplīgumu.

Tāda ir vide, kurā radās vēlme un vajadzība salīdzināt mūsu situāciju ar citām Eiropas valstīm, lai:

- uzzinātu vairāk par industriālajiem jeb rūpnieciskajiem attiecību modeļiem;
- uzzinātu vairāk par organizāciju *EuroCommerce* un *UniEuropa* saskaņotības vīziju un loģiku;
- definētu citus divpusējos modeļus;
- izpētītu izvēlētos jautājumus, kuros sevišķi ieinteresēti gan uzņēmumi, gan darbinieki.

Pētījuma mērķi un metodoloģiskais pamats

Ente Bilaterale del Terziario: distribuzione e servizi della provincia di Perugia ir organizācija, kas vada un prezentē projektu ar nosaukumu "Industriālās attiecības tirdzniecības nozarē: Analīze par organizatoriskajiem modeļiem un pasākumiem lielāku iespēju nodrošināšanai darbiniekiem un uzņēmumiem, ko izstrādājuši sociālie partneri Eiropas Savienības un dalībvalstu līmenī".

Projektu, kas tika uzsākts 2011. gada nogalē un noslēgts 2012. gada 22. novembrī, finansēja Eiropas Komisija.

Darbs pie projekta sākās 2012. gada 16. februārī Perudžā ar partneru sniegto prezentāciju, diskusijām par projektu, instrukcijām par metodoloģiju un uzdevumiem.

Gada laikā notika četras kopīgas sapulces, kuras apmeklēja ne tikai pieaicināti eksperti, bet arī partnerorganizāciju locekļi:

1° Atklāšana – Perudža	16. un 17. februāris
2° Sanāksme – Rīga	9. un 10. maijs
3° Sanāksme – Perudža	5. un 6. jūlijs
4° Noslēguma konference – Brisele	8. novembris

Projekts ļāva sasniegt šādus mērķus:

- apkopot informāciju un atvieglot tās apmaiņu starp partneriem attiecībā uz sarunu metodēm un koplīgumu piemērošanas jomām un pakāpēm;
- radīt līgumisko modeļu un *paraugprakses* piemēru apkopojumu darba attiecībās, izveidojot katras valsts tiesisko aspektu ainu un izceļot sociālo partneru lomu un pozitīvās rīcības modeļus, ko partneri ir izstrādājuši piecu tematu ietvaros:

1. *temats*: darba līgumi, kas atvieglo ienākšanu darba tirgū un nodrošina apmācību darbinieku prasmju uzlabošanai;
 2. *temats*: darba un ģimenes dzīves apvienošana;
 3. *temats*: pārvaldes modeļi, kas ietver darbinieku līdzdalību, un atlīdzības sistēmas, vērstas uz produktivitāti;
 4. *temats*: ienākumu atbalsts darbiniekiem un uzņēmumiem;
 5. *temats*: darba drošība.
- pasākumi un politika Eiropas līmenī, ko veicina Eiropas Komiteja tirdzniecības nozarē: *EuroCommerce*.

Izvērtējot atšķirīgo modeļu salīdzinājumu, zināšanu apmaiņa ļāva mums:

- veicināt un atjaunot debates par sarunu metodi, kāda izmantojama, lai uzlabotu darba attiecības un sociālo dialogu;
- kā dalībniekiem atvieglot koplīguma izplatīšanu, lai radītu noteikumus godīgai konkurencei starp uzņēmumu īpašniekiem;
- uzlabot iesaistīto partneru personāla prasmes.

Izmantotās metodoloģijas svarīgākais aspekts bija tāds, ka līdzdalība bija vērsta uz debatēm un pieredzes apmaiņu starp visām iesaistītajām pusēm.

Šo pieeju atbalstīja:

- Eiropas partneru semināri;
- ar sociālo partneru dalības sistēmas starpniecību organizēti valsts līmeņa izplatīšanas semināri;
- tīmekļa vietne (www.ebtperugia.it/europeplan);
- forumi;
- biļeteni.

Lai apkopotu informāciju un palīdzētu partneriem datu iegūšanā tika izmantota tabula. Tā rezultātā dati bija viendabīgi, tos bija viegli salīdzināt un analizēt par spīti grūtībām, kādas saistītas ar specifisko tehnisko valodu, ko ne vienmēr var iztulkot viennozīmīgi.

Tabula bija sadalīta piecās iedaļās:

- 1. iedaļa: struktūras un valsts tiesiskās sistēmas prezentācija;
- 2. iedaļa: darba koplīguma raksturīgās iezīmes;
- 3. iedaļa: divpusējā pieejā attīstīto vai jau zināmo prasmju saraksts;
- 4. iedaļa: Industriālās attiecības. Tiesisko pamatprincipu kopuma un līgumiskā modeļa analīze;
- 5. iedaļa: piecu tematu analīze.

1. nodaļa

Partneri

■ **Buurtsuper.be**

Tweeckerkenstraat 29 bus 5, 1000 Brisele - Beļģija

Tālr.: 0032 2 238 06 31 – e-pasts: luc.ardies@unizo.be tīmekļa vietne: www.buurtsuper.be

Bezpeļņas organizācija.

Buurtsuper.be vzw ir UNIZO federācija neatkarīgai pārtikas mazumtirdzniecībai un aizstāv neatkarīgo pārtikas mazumtirgotāju intereses, sākot no pašnodarbinātām personām līdz lieliem, neatkarīgiem lielveikaliem. Šiem mazumtirgotājiem *Buurtsuper.be* organizē plašu pakalpojumu klāstu.

Buurtsuper.be pārstāv 25000 neatkarīgu pārtikas mazumtirgotāju apvienotajā komitejā, kas apspriež jautājumus par darba apstākļiem, prēmijām darbiniekiem, finansējumu iniciatīvām, kas saistītas ar darbinieku un darba meklētāju izglītošanu, kā arī bērna kopšanas pabalstu.

■ **Confederación de Comercio de Cataluña, CCC**

C/ Via Laietana, 32, 2P 08003 Barselona - Spānija

Tālr.: +34 93 491 0606 – e-pasts: ccc@confecom.cat tīmekļa vietne: www.confecom.cat

Asociācija.

Šo 25 gadu laikā CCC ir veicinājusi daudzas iniciatīvas, kas saistītas ar Katalonijas mazumtirgotājiem, lai tiem būtu iedarbīgāki līdzekļi savas konkurētspējas uzlabošanai. CCC darbības jomas ir:

- sociālā dialoga padziļināšana ar arodbiedrībām, kas pārstāv darbiniekus (UGT un CCOO);
- tiešas sarunas par Katalonijas vispārējo tirdzniecības līgumu;
- sarunas par provinciālajiem līgumiem dažādās tirdzniecības nozarēs ar CCC asociēto organizāciju starpniecību;
- nodarbinātība: darba attiecību reformas veicināšana elastīgāka darba tirgus stimulēšanai;
- profesionālās kvalifikācijas iegūšanas veicināšana, atbalstot profesionālās apmācības skolas un programmas, kas vērstas uz mazumtirgotājiem un darbiniekiem;
- videi draudzīgu pasākumu ieviešana, kas uzlabotu komerciālo atkritumu apsaimniekošanu, energoefektivitāti un visa veida piesārņojuma samazināšanu;

- tirdzniecības plānošana un veicināšana: pašreizējā darba laika regulējuma stabilizēšana un tirdzniecības organizācijas regulēšana.
- pašnodarbināto tiesību aizstāvēšana no tirdzniecības skatupunkta. Sociālo garantiju komplekta uzlabošana pašnodarbinātajiem, kā arī ekonomiskajai nozarei pielāgotas nodokļu sistēmas izveidošana;
- tirdzniecības organizācijai piemērotu noteikumu un MVU klātbūtni tirgū sekmējošas konkurences veicināšana;
- sadarboties ar tūrisma nozari un pakalpojumu sniedzējiem uzņēmumiem, lai stiprinātu visas MVU grupas konkurētspēju;
- nodrošināt MVU nozares pārstāvniecību starptautiskās organizācijās;
- antidempings.
- ar krimināllikuma palīdzību nodrošināt lielāku drošību Katalonijas pilsētās.

■ ***Ente Bilaterale del Terziario: distribuzione e servizi della provincia di Perugia***

Via settevalli, 320 – 06129 Perudža - Itālija

Tālr.: +39 075 506711 - e-pasts: info@ebtperugia.it

tīmekļa vietne: www.ebtperugia.it

Divpusējs organisms.

Tā ir vienota organizācija, nodibināta uz koplīguma pamata un, kuru veido *Confcommercio Imprese per l'Italia*, *FILCAMS – CGIL*, *FISASCAT – CISL*, Perudžas *UILTUCS – UIL*.

Aģentūra palīdz uzņēmumiem un darbiniekiem ar pakalpojumiem, ko nosaka darba koplīgums un valsts likumdošana, un par ko sociālie partneri ir vienojušies dažādās jomās:

- sarunu joma: profesionālā apmācība; darba saskaņošana;
- teritoriālās drošības pārstāvība;
- nozares labklājība: solidaritātes fondi darbiniekiem un uzņēmumiem;
- lauka apmācība: starpnozaru fondu (For.Tè.) projekti, Eiropas publiskie iepirkumi.

■ ***EuroCommerce***

85, Avenue des Nerviens 1040 Brisele - Beļģija

Tālr.: + 32 2 737 05 82 - e-pasts: savoini@eurocommerce.be -

tīmekļa vietne: www.eurocommerce.be

Starptautiska bezpeļņas organizācija. Nodibināta 1998. gadā.

EuroCommerce pārstāv mazumtirdzniecības, vairumtirdzniecības un starptautiskās tirdzniecības nozares. Tās biedru skaitā ir tirdzniecības federācijas un uzņēmumi no 31 Eiropas valsts. Tirdzniecībai ir unikāla nozīme Eiropas ekonomikā un tā darbojas kā saikne starp ražotājiem un gandrīz 500 miljoniem patērētāju visā Eiropā vairāk nekā miljards reižu dienā. Tā ir dinamiska nozare, kurā norit intensīvs darbs, kas veido 11% no ES IKP. Eiropā viens no katriem trim uzņēmumiem strādā tirdzniecības nozarē.

Vairāk nekā 95% no sešiem miljoniem tirdzniecības uzņēmumu ir nelieli un vidēji uzņēmumi. To skaitā ir arī daži no veiksmīgākajiem uzņēmumiem Eiropā.

Nozare ir galvenais darbavietu avots: 31 miljons eiropiešu strādā tirdzniecībā, kur ir saglabājušās dažas no atlikušajām jaunu darbavietu radīšanas iespējām Eiropā. Tā arī atbalsta miljoniem no tirdzniecības atkarīgu darbavietu garajā produktu izplatīšanas ķēdē, sākot no maziem vietējiem piegādātājiem līdz starptautiskiem uzņēmumiem.

Eiropas komiteju darbības joma un pārstāvības pienākumi nozaru sociālajā dialogā

Skat. Dublinas Fonda pārstāvības pētījumu:

<http://www.eurocommerce.be/content.aspx?PageId=41864>

Stiprās puses:

- laba sadarbība jautājumos, par kuriem ir panākta vienprātība;
- iegulda, lai panāktu lielāku ietekmi ES politikas veidošanā un izveidotu apvienības;
- padari nozari redzamāku;
- atbalsta kapacitātes veidošanu jaunajās dalībvalstīs un kandidātvalstīs;

Vājās puses:

- atšķirīgi viedokļi sociālo partneru vidū par jautājumiem, kuri jāaplūko valsts vai Eiropas līmenī (nav vienota skatījuma uz subsidiaritātes principu);
- ne visas ES dalībvalstis ir pārstāvētas, īpaši vāja ir jauno dalībvalstu un kandidātvalstu pārstāvju līdzdalība.

Nelīdzsvarotība attiecībā uz pārstāvību ES līmenī darba devēju un arodbiedrību vidū.

Valstu attiecību un industriālo jeb rūpniecisko attiecību novērtējums vispārējā nozīmē

Tirdzniecības nozares sociālajā dialogā mēs saskaramies galvenokārt ar:

- veselību un drošību darbavietā;
- vajadzībām pēc izglītības, apmācības un prasmēm;
- ES nodarbinātības stratēģiju;
- tirdzniecības nozari ietekmējošās ES nozaru politikas pēcpārbaudi;
- SD rezultātu pēcpārbaudi.

■ GSEE Darba institūts (INE/GSEE)

Em. Benaki 71 A, PC 106 81, Atēnas, Grieķija

Tālr.: +30 210 82 02249 - e-pasts: ineobser@inegsee.gr – tīmekļa vietne: www.inegsee.gr

Nevalstisks pētniecības institūts.

INE/GSEE galvenās aktivitātes ietver pētījumu veikšanu darba un nodarbinātības jautājumos, kuri ir svarīgi Grieķijas ekonomikai un Grieķijas Darba kustībai. Tā galvenā stratēģija ir sniegt zinātnisku pamatojumu Grieķijas Vispārējās strādnieku konfederācijas (GSEE) sociālajā un politiskajā iesaistē un līdz ar to tajā piedalīties.

Vairums INE/GSEE pētījumu ir saistīti ar prasību pēc vienlīdzīgām iespējām nodarbinātajiem un bezdarbniekiem, cīņu pret sociālo un finansiālo atstumtību, kāda sastopama Grieķijas sabiedrībā, arodbiedrību informēšanu par bezdarbnieku dzīves realitāti

un problēmām, kā arī priekšlikumu iesniegšanu problēmas apkarošanai. Papildus saviem pētījumiem, INE/GSEE arī plāno vietēja un Eiropas līmeņa projektus, kas vērsti uz palīdzības sniegšanu neaizsargātākajām sabiedrības grupām ar profesionālās apmācības un atbalsta iniciatīvu starpniecību, kā arī dalību šajos projektos.

■ **Latvijas Tirgotāju Asociācija**

Latvija, Rīga, Bruņinieku iela 12-9, LV-1001

Tālr.: +37129548484 - e-pasts: hd@trade.lv - tīmekļa vietne: www.lta.lv

Bezpeļņas organizācija.

Latvijas tirgotāju asociācija ierosina grozījumus likumprojektos un likumdošanā, koordinē valsts un uzņēmējdarbības intereses, pārstāv tirgotāju viedokli dažādās valsts konsultatīvās padomēs un medijos; sniedz individuālus padomus tirdzniecības uzņēmumiem, kā arī palīdzību uzņēmējdarbības dokumentu kārtošānai un saņemšanai.

Asociācijas locekļi var saņemt kompetentu un profesionālu skaidrojumu par tiesībaizsardzības praksi un aizstāvību nepamatota savu tiesību pārkāpuma gadījumā.

2. nodaļa

Tiesiskie regulējumi un līguma modelis

2.1. *Buurtsuper.be* – Beļģija

Tiesiskie regulējumi

Sociālais dialogs Beļģijā ietver:

- starpprofesiju dialogu starp darba devēju organizācijām un darba ņēmēju organizācijām Valsts darba padomē, kurā *UNIZO*, *Buurtsuper.be* jumta organizācija, pārstāv MVU. Turpmākajam nozaru dialogam ir izveidota pamatvienošana;

- nozaru dialogs starp darba devēju organizācijām un darba ņēmēju organizācijām: apvienot komitejas. Šīs apvienotās komitejas sagatavo konkrētus darba koplīgumus par algām un nodarbinātības noteikumiem. *Buurtsuper.be* pārstāv darba devējus.

Sarunas notiek reizi divos gados.

Piemēram, apvienotā komiteja neatkarīgam lielveikalam (JC 202.01/ iestādes darbinieki)

piemēram, apvienotā komiteja strādniekiem pārtikas tirdzniecībā (JC 119/strādnieki).

Līguma struktūra

Darba koplīgums ir saistošs klasiskā izpratnē: ja darba devēju organizācijas un arodbiedrības, kuras slēdz darba koplīgumu, uzskata par valdības pārstāvjiem, tad darba koplīgums ir saistošs visiem darba devējiem un darbiniekiem, pat, ja viņi nepārstāv nevienu no iesaistītajām organizācijām. Pēc līgumslēdzējas puses pieprasījuma Sociālo lietu un nodarbinātības ministrs pasludinās darba koplīgumu par “vispārēji saistošu”.

Līguma modelis un industriālās attiecības

Valsts darba koplīgums ir līgums, kas tiek slēgts starp arodbiedrībām un darba devēju organizācijām.

Kopīgās attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem noteiktā ražošanas nozarē ir noteiktas šajā līgumā. Abu pušu tiesības un saistības ir izvirzītas šajā dokumentā.

Reprezentatīvās darba devēju organizācijas un arodbiedrības veic sarunas par nodarbinātības noteikumiem un algu noteikumiem uz noteiktu periodu, kā arī vienojas par sociālā miera periodu (Beļģijā parasti tie ir divi gadi). Sarunas ar mērķi noslēgt darba koplīgumus notiek nozaru konsultācijas laikā starp reprezentatīvajām darba devēju organizācijām un arodbiedrībām. Turklāt uzņēmumiem, kuri nodarbina 50 un vairāk cilvēku, konsultācija notiek uzņēmuma līmenī.

Šai konsultācijai tomēr jāatbilst nozares līgumam. MVU (< 50 darbinieku) gadījumā strukturālas konsultācijas uzņēmuma līmenī nenotiek.

Šiem MVU tiek piemēroti noteikumi, par kuriem reprezentatīvās organizācijas vienojās nozares konsultācijas un darba koplīgumu parakstīšanas laikā.

Darba koplīgumi ir vispārēji saistoši, citiem vārdiem, tie jāievēro visiem uzņēmumiem.

Apvienotajā komitejā neatkarīgai mazumtirdzniecībai (JC 201) un apvienotajā komitejā vidēja lieluma pārtikas uzņēmumiem (JC 202.01), *Buurtsuper.be* un tā jumta organizācija *UNIZO* kopā ar arodbiedrībām 1997. gadā izveidoja tā sauktās „Reģionālās konsultatīvās institūcijas” uzņēmumiem, kas nodarbina vairāk par 20 cilvēkiem.

Šīm „reģionālajām konsultatīvajām institūcijām” ir pilnvaras izšķirt individuālus vai kolektīvus strīdus vai konfliktus, kas skar darba attiecības, sociālās jomas tiesību aktu piemērošanu uzņēmumos, darba koplīgumus, individuālos darba līgumus un uzņēmuma noteikumus.

a) Konflikta risināšana

Reģionālā konsultatīvā institūcija izskata individuālas sūdzības, kuras pušu pārstāvji tai ir iesnieguši.

Reģionālo konsultatīvo institūciju vada kopējās komitejas priekšsēdētājs. Reģionālo konsultatīvo institūciju dalībnieki var lūgt priekšsēdētājam darba kārtībai pievienot noteiktus tematus, ja tie ietilpst reģionālo konsultatīvo institūciju kompetencē.

Kompetenta reģionālā konsultatīvā institūcija uzaicina darba devēju izskatīt uzņēmumā radušos kolektīva rakstura konfliktu vai strīdu.

b) Informēšana

‘Reģionālo konsultatīvo organizāciju’ vara attiecas arī uz to pārstāvju veikto informācijas sniegšanu darba devējiem un darbiniekiem. Šī informācija ir saistīta ar darba attiecībām, sociālās jomas tiesību aktu piemērošanu, darba koplīgumiem un uzņēmuma noteikumiem.

Darba devēju organizācijas vai arodbiedrības var izplatīt uzņēmumā informāciju par sociālās jomas tiesību aktiem, darba koplīgumiem utt. ar noteikumu, ka par to vispirms tiek informēta reģionālā konsultatīvā institūcija un darba devējs.

Šai informācijai ir jābūt objektīvai un pareizai un taktiskai pret darba devējiem un darbiniekiem.

Informācija tiek sniegta darba devējam, kurš to izplata sekojoši:

- vai nu ‘oficiāla paziņojuma’ veidā, izvietojot to uz uzņēmuma ziņojumu dēļa, kas atrodas darbiniekiem viegli pieejamā vietā;
- vai ar kāda uzņēmuma darbinieka starpniecību.

Ja darba devējs ir pret informācijas izplatīšanu, viņam jāiesniedz šī atteikuma iemesli reģionālajai konsultatīvajai institūcijai.

Divpusēju iestāžu / divpusējas pieejas definīcija

Darba devēju un darbinieku organizācijas ir pārstāvētas kopējā Sociālajā fondā neatkarīgās mazumtirdzniecības nozarei 9SF 201 un SF 202.012). Darba devēji Sociālajā fondā iemaksā 0,50% no katra darbinieka bruto algas.

Abas organizācijas Sociālā fonda padomē lemj par to, ko budžets finansē.

Sociālā fonda mērķis ir veicināt nodarbinātību sevišķi to cilvēku vidū, kuri pieder pie riska grupām.

Divpusējā pieredze

- subsīdijas apmācības izmaksām;
- subsīdijas riska grupu nodarbināšanai (cilvēki ar zemu izglītības līmeni, invalīdi, bezdarbnieki...);
- subsīdijas bērnu aprūpes izmaksām.

2.2. *Confederación de Comercio de Cataluña, CCC* - Spānija

Tiesiskie regulējumi

Galvenie likumi, kas pielāgo tiesiskos regulējumus koplīgumiem ir:

a) Oficiālajā Valsts Vēstnesī (BOE) publicētie valsts tiesību akti:

- 1995. gada 24. marta Karaliskais likumdošanas dekrēts 1/1995, kas apstiprina Darbinieku statūtu laboto tekstu;
- 2010. gada 28. maija Karaliskais dekrēts 713/2010 par līgumu un darba koplīgumu reģistrāciju un iesniegšanu;
- 2012. gada 10. februāra Karaliskais dekrēts-likums 3/2012 par steidzamu rīcību darba tirgus reformēšanai.

b) Autonomo apgabalu (reģionu) noteikumi, kuri atspoguļoti attiecīgajos Oficiālajos Vēstnešos:

- 2011. gada 7. jūnija Dekrēts 352/2011 par Ekonomikas un nodarbinātības ministrijas pārstrukturēšanu (Katalonijas autonomā novada pašvaldība);
- 2012. gada 3. augusta Likums 26/2010 par Katalonijas autonomā novada pašvaldības tiesību sistēmu.

Līguma struktūra

Koplīguma pirmā sadaļa nosaka sarunvedējas puses, piemērošanas jomu un līguma pārvaldīšanas procedūras ar apvienotās komitejas starpniecību.

Otrā sadaļa attiecas uz darba apstākļiem. Tas ietver nodaļas un punktus par: darba organizāciju, darba klasifikāciju, profesionālajām grupām, ienākumiem, probāciju, atlaišanu no darba, paaugstināšanu amatā, līguma izbeigšanu, pensiju, kompensāciju par darba līguma uzteikšanu, pieņemšanu darbā un darba laiku, nedēļas brīvdienām, atvaļinājumu, darba grafiku, maternitātes un paternitātes garantijas, algu un papildatlīdzību, arodbiedrību tiesības un pārstāvību, pārkāpumus un sankcijas, sociālo nodrošinājumu un riska novēršanu, profesionālo apmācību un vides pārvaldību.

Noslēguma noteikumi iedibina taisnīguma, pretdiskriminācijas un darbinieku, kuri kļuvuši par ar dzimumu saistītas vardarbības upuriem, aizsardzības principus.

Visbeidzot, koplīgums ietver pielikumus par algu tabulām un profesionālo kategoriju klasificēšanu dažādos ienākumu līmeņos.

Līguma modelis un industriālās attiecības

Funkcionālās piemērošanas joma: šis koplīgums regulē darba apstākļus personālam, kas sniedz pakalpojumus uzņēmumiem, kuri veic tirdzniecības aktivitātes, gan vairumtirdzniecībā, gan mazumtirdzniecībā, un nav iekļauti neviena cita līguma, kas pirms šā likuma stāšanās spēkā publicēts biļetenā vai attiecīgajā oficiālajā vēstnesī, funkcionālās piemērošanas jomā.

Piemērošanas joma attiecībā uz personām: šis koplīgums ir piemērojams visiem darbiniekiem, kas veido personālu uzņēmumos, kuri ietverti 2. un 3. pantā noteiktajā funkcionālās un teritoriālās piemērošanas jomā, izņemot tos, kuri attiecas uz 1995. gada 24. marta Karaliskā likumdošanas dekrēta 1/1995 2. panta 1. punkta a apakšpunktu.

Teritoriālās piemērošanas joma: šis koplīgums attiecas uz uzņēmumiem un darbavietām, kas ietvertas iepriekšējā punktā noteiktajā funkcionālās piemērošanas jomā un atrodas Katalonijas teritorijā.

Koplīguma noteicošais modelis ir katras nozares provinces koplīgums. Piemēram, uz tirdzniecību attiecas Provincas līgums par tekstilpreču tirdzniecību, Provincas līgums par metālu tirdzniecību utt.

Dažās nozarēs ir valsts līmeņa pamatnolīgums, bet sarunas par algu normām notiek provinces līmenī. Lieliem uzņēmumiem, ieskaitot tirdzniecības uzņēmumus, izplatīšanas ķēdes vai viesnīcas, ir uzņēmumu līgumi valsts līmenī.

Darba reformas jaunais dekrēts-likums sniedz priekšrocības uzņēmuma līgumam un šā brīža ekonomiskajā situācijā, ļauj grūtībās nonākušiem uzņēmumiem īstenot līguma izvēles klauzulas.

Otrais līgums par nodarbinātību un pārrunām par darba koplīgumu (2012. gada 25. janvāris), paredz vairākus pasākumu ar mērķi radīt elastīgāku darba organizāciju uzņēmumos, kas ļauj uzlabot konkurētspēju un tajā pašā laikā veicināt darba ņēmējiem lielāku stabilitāti nodarbinātības ziņā.

Ar mērķi novērst atlaišanu no darba kā nevēlamu risinājumu uzņēmējdarbības pielāgošanai pašreizējai ekonomiskajai situācijai, Otrais līgums nosaka pasākumus uzņēmējdarbības elastībai attiecībā uz darba grafikiem, funkcionālo mobilitāti un mainīgām algām.

Divpusēju iestāžu/divpusējas pieejas definīcija

Pastāv arodbiedrību un darba devēju organizāciju izveidotas divpusējas iestādes, taču Spānijā tām ir tendence kļūt par trīspusējām iestādēm, ietverot valdības līdzdalību pašvaldību, reģionu un valsts līmenī.

Divpusējā pieredze

Dažas divpusējās iestādes ir:

- *Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo* (Trīspusējais fonds apmācībai darba vietā);
- *Consortio para la Formación Continua de Cataluña* (Konsorcijs mūžizglītībai Katalonijā);
- *Consejo Económico y Social* (Ekonomiskā un sociālā padome);
- *Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña* (Katalonijas darba attiecību padome).

Šeit ir daži līgumu piemēri:

- līgums par nodarbinātību un pārrunām par darba koplīgumu;
- līgums par profesionālo apmācību darba vietā;
- līgums par darba strīdu neatkarīgu risināšanu.

2.3 Ente Bilaterale del Terziario: distribuzione e servizi della Provincia di Perugia - Itālija

Tiesiskie regulējumi

Darbs ir viens no galvenajiem Itālijas Republikas Konstitūcijā iedibinātajiem principiem, Republikas pamatvērtība (1. pants). Kā galvenais Itālijas tiesību aktu avots (vismaz formāli), vispārējie tiesību akti (un tiesību akti, kam ir likuma spēks) ir galvenais līdzeklis, ar kā palīdzību valsts mēģina uzturēt trauslo līdzsvaru starp darba attiecībās iesaistītajām pusēm.

1942. gada Civilkodekss sniedza nodarbinātības definīciju (2094. pants), vispārējos līguma principus (2060. pants) un, galvenokārt, visaptverošus noteikumus darbinieku aizsardzībai. Pēc tam, kad Konstitūcija kļuva par tiesību aktu, tā attīstījās trīs periodos: sākotnējais tradicionālā starpniecības modeļa saglabāšanas periods ar jau esošo aizsardzības pasākumu izvērsanu (1959. gada likums Nr. 741, 1960. gada likums Nr. 1369 un 1962. gada likums Nr. 230).

Otrais periods ar 1970. gada Likumu Nr. 300 (pazīstams kā Darbinieku statūti) ar tiesiskajām normām arodbiedrību atbalstīšanai, kurā ieviestas pret arodbiedrībām vērstu represiju novēršanas procedūras.

Un, visbeidzot, trešais un pēdējais periods – saskaņošana un darbinieku aizsardzība, atbalstot prasības pēc uzņēmējdarbības efektivitātes un darba tirgus liberalizācijas. Standarta politika nodarbinātības jautājumus regulē gadījumos, kad nav tiesību aktu vai attiecīgu koplīgumu. Šīs prakse var būt noteicošā arī atbilstošā likuma esamības gadījumā, ja tās nodrošina efektīvāku aizsardzību, bet neignorē darba līgumu. Uzņēmējdarbības politika ir uzskatāma par darba likuma avotu. Sarunu politika, kas attiecas uz individuālo neatkarību, nav uzskatāma par darba likuma avotu.

1. Koplīguma koncepcija un veidi

Ar anglosakšu tiesību sistēmas koplīgumu arodbiedrības un darba devēji nosaka iztērēšanos un obligātās prasības, kādas jāpiemēro darba attiecībās, kas pastāv starp asociācijās reģistrētajiem darbiniekiem un darba devējiem.

Starpkonfederāciju līgumiem, koplīgumiem un valsts, reģionu, provinces vai cita ģeogrāfiskā apgabala līgumiem, kā arī korporatīviem līgumiem ir anglosakšu tiesību sistēmas raksturs.

Valsts līmeņa darba koplīgums - lai gan tas tieši neattiecas uz tiem, kas to ir parakstījuši, taču nav arodbiedrības locekļi – tiesā tiek uzskatīts par vispārēju 'parametru' atalgojuma atbilstības novērtēšanai un šie standarti attiecas uz darba attiecībām.

Citi koplīgumu veidi

Mūsu sistēma atzīst arī koplīgumus, kas nepieder pie anglosakšu tiesību veida, piemēram:

- a) korporatīvie koplīgumi;
- b) koplīgumi jāievieš attiecībā uz visiem profesijas pārstāvjiem, uz kuriem tie attiecas (t.s. izvērstie 'erga omnes') saskaņā ar atbilstoši deleģētajiem likumdošanas dekrētiem (skat. arī 6. punktu).

Koplīgums Konstitūcijā

Konstitūcijas 39. pants, nosaka, ka „reģistrētās arodbiedrības” pārstāvošā struktūra, proporcionāla to dalībnieku skaitam, noslēdz darba koplīgumus, kas ir obligāti piemērojami visiem tās kategorijas locekļiem, uz kuru līgums attiecas.

Tomēr tas paredz 'arodbiedrību reģistrācijas' sistēmu, kas nekad nav ieviesta parastajā likumdošanas procedūrā un neļauj valstij īstenot šāda rakstura un iedarbības līgumu.

2. Anglosakšu tiesību sistēmas koplīgums

Sarunu vešanas un anglosakšu tiesību koplīgumu noslēgšanas brīvība ir atzīta Konstitūcijā (39. pants 'brīva arodbiedrība') un starptautiskajos standartos ('tiesības uz pārrunām par darba koplīgumu').

Pēc algu indeksācijas atcelšanas tika parakstīts 1993. gada 23. jūlija Protokols. Tas aptvēra ienākumu politiku un nodarbinātību, līguma aktīvus, darba politiku un atbalstu ražošanas sistēmai; tas radīja jaunu struktūru, balstītu uz diviem sarunu līmeņiem: valsts sektora pārrunas (CCNL) un pārrunas uzņēmuma vai vietējā līmenī (t.i. otrajā līmenī).

Ir divi darba koplīguma pārrunu līmeņi – valsts un vietējais – katrs no tiem ilgst trīs gadus gan ekonomiskajā, gan likumdošanas jomā.

Visi, gan pirmā, gan otrā līmeņa valsts līgumi, kuru termiņš beidzas pēc 2009. gada 15. aprīļa, un visi iepriekšējie līgumi, kuru termiņš beidzas agrāk, bet kuri vēl nav atjaunoti, tiks atjaunoti saskaņā ar pašreizējā līguma noteikumiem.

Jaunie principi ietver:

- saskaņotu patēriņa cenu indeksu; plānotā inflācijas līmeņa vietā to nosaka SPCI (saskaņotais patēriņa cenu indekss), kas izteiks patēriņa cenu pieaugumu Eiropā attiecībā uz Itāliju. Šī prognožu izstrādāšana tiks uzticēta trešajai pusei. Jaunais rādītājs tiks piemērots vērtībai, ko noteiks specifiski nolīgumi;

- līgumu atjaunošanu: laiku sarunām par līgumu atjaunošanu noteiks specifiski nosacījumi, lai izvairītos no pārāk lielas tā pagarināšanas. Līguma termiņam beidzoties, ekonomiskais nodrošinājums darbiniekiem tiks atzīts individuālajos koplīgumos to apstiprināšanas dienā;

- ar produktivitāti saistītas piemaksas: lielāks uzsvars uz otrā līmeņa sarunām par ekonomiskajiem stimuliem, kuri saistīti ar produktivitātes, ienesīguma, kvalitātes, efektivitātes mērķu sasniegšanu un rezultātiem, kas saistīti ar uzņēmumu finansiālo sniegumu;

- otrā līmeņa sarunu specifiku: tās tiek veiktas par valsts līguma vai tiesību aktu deleģētiem jautājumiem un institūcijām, par kurām vēl nav notikušas sarunas citos līmeņos; īpašas vienošanās var paredzēt sarunu kārtību un noteikumus mazajai un vidējai rūpniecībai to apmēra dēļ, kas veicina otrā līmeņa sarunu ieviešanu un var noteikt nosacījumus

atsevišķu, valsts darba koplīgumā minētu individuālu ekonomisku institūciju vai standartu izmaiņām.

Atbilstoša koplīguma identificēšana

Valsts darba koplīgums attiecas uz tādu personu darba attiecībām, kas pieder tai darbinieku un darba devēju kategorijai, uz kuru attiecas līgums. Kategorija – izņemot īpašus gadījumus (piemēram, apkopēji un būvuzraugi) – parasti tiek noteikta, balstoties uz darba devēja, nevis atsevišķa darbinieka aktivitātēm. No tā izriet, ka, piemēram, ja kravas automašīnas vadītājs, pārvadā produktus no ķīmisko vielu uzņēmuma, viņa līgumu kontrolēs ķīmiskās rūpniecības koplīgums, nevis transporta uzņēmuma koplīgums.

Ja uzņēmumam ir dažādi darbības virzieni, koplīgums tiek noteikts atbilstoši tā galvenajam virzienam.

Galvenā virziena noteikšana tiek veikta, apvienojot dažādus kritērijus:

- ar katru virzienu saistītie ieņēmumi un izmaksas;
- katrā virzienā nodarbināto skaits.

Saskaņā ar citētā paragrāfa 2. punktu, ja darba devējs strādā dažādos neatkarīgos un atšķirīgos virzienos, viņš/viņa var piemērot atbilstošu koplīgumu vienam atbilstošajam darbības virzienam.

Tomēr, saskaņā ar tiesu praksi, iespēja pēc analogijas piemērot koplīgumu personām citās jomās nekā tās, kuras aptver līgums, ir novērsta.

Piemērošanas termiņš

Anglosakšu tiesību koplīgums tiek piemērots tikai uz tādu laika periodu, uz kādu tas ir paredzēts. Ar Civilkodeksa 2074. pantu iedibinātais darbības turpināšanas princips tiek piemērots tikai korporāciju līgumiem.

Tomēr joprojām spēkā ir šādi principi:

- līguma termiņam beidzoties, darbinieks patur tajā noteiktās tiesības periodā starp līguma termiņa beigām un tā atjaunošanu;
- grupa var kā daļu no autonomijas sarunās, parakstot jaunu līgumu, nodrošināt atpakaļejošu nodrošinājumu periodam, kas palicis „neaptverts”.

3. Uzņēmuma koplīgums

Uzņēmuma līgums ir anglosakšu tiesību līgums starp arodbiedrību pārstāvjiem uzņēmumā un darba devēju.

Tas veido nevis koplīgumu, bet gan vienošanos, kas panākta ar daudziem atsevišķiem darbiniekiem arodbiedrību pārstāvju vietā, kas to padara par daudzpersonu līgumu.

2011. gada 28. jūnija Starpkonfederāciju vienošanās nosaka, ka valsts darba koplīgums ir izveidots, lai nodrošinātu visiem valstī nodarbinātajiem strādniekiem kopīgo ekonomisko un tiesisko pasākumu noteiktību, kamēr uzņēmuma sarunas tiek veiktas par valsts līguma vai tiesību aktu deleģētiem jautājumiem.

Tādēļ darījumu līgumi var noteikt izmaiņas darba koplīgumā ietvertajos noteikumos, pat eksperimentāli un CCNL noteikto robežu un procedūru ietvaros. Ja nav plānota un gaidāma līgumu atjaunošana, uzņēmējdarbības pārstāvji, konsultējoties ar vietējām orga-

nizācijām Uzņēmuma līgumos, mainot vienošanās par darba izpildi, drīkst regulēt darba laiku un organizāciju, lai spētu strādāt krīzes situācijās vai nozīmīgu ieguldījumu izdarīšanas laikā, kuri vērsti uz ekonomisko attīstību un nodarbinātību.

Uzņēmumu līgumi ir efektīvi gan ekonomiskajos, gan visa personāla regulējošajos jautājumos un saistoši visām pusēm un starpkonfederāciju arodbiedrībām, kas darbojas uzņēmumā, ja tos apstiprinājusi:

- lielākā daļa IDI dalībnieku;
- arodbiedrību veidotā RSA, kurai tiek nosūtīta lielākā daļa pilnvaru, kuras saistītas ar darbinieku dalības maksu gadu pirms apstiprināšanas. Darbinieki tiek aicināti balsot par koplīguma apstiprināšanu ja 10 dienu laikā pēc līguma noslēgšanas vismaz viena no organizācijām, kura to parakstījusi, vai vismaz 30% darbinieku to pieprasa. Balsot var, ja piedalās 50% darbinieku un viens no īpašniekiem. Līgums tiek noraidīts ar vairākuma balsojumu.

Likumdevēja vara arī atbalsta vietēja līmeņa pārrunu par darba koplīgumu (t.s. 'kaimiņu līgumi') un nolēmusi, ka, tā kā tiem jāatbilst Konstitūcijai un ierobežojumiem, ko rada ES likumdošana un starptautiskās darba konvencijas, īpaši līgumi var darboties, neraugoties uz jebkādiem tiesību aktu noteikumiem un valsts darba koplīgumos ietvertajiem noteikumiem.

Šīs vienošanās panāk noslēdzot koplīgumus, kurus paraksta uzņēmums vai vietējās asociācijas, kas visplašāk pārstāv darbinieku intereses valsts vai vietējā līmenī, vai arī to arodbiedrību pārstāvji uzņēmumā, kas darbojas saskaņā ar pastāvošajiem likumiem un Starpkonfederāciju līgumiem, ieskaitot 2011. gada 28. jūnija Starpkonfederāciju līgumu, un aptver visus darbiniekus, kuri ir ieinteresēti tajā, lai līgums tiktu parakstīts uz tāda kritērija pamata, kas attiecas uz iepriekšminētā arodbiedrības vairākuma pārstāvību.

Līgumiem arī jākoncentrējas uz nodarbinātības stāvokļa uzlabošanu, darba līgumu kvalitāti, darbinieku līdzdalības formu ieviešanu, neregulāra darba iespējām, konkurētspējīgu algu palielināšanu, uzņēmējdarbības un nodarbinātības krīzes pārvaldīšanu, investēšanu un uzņēmējdarbības uzsākšanu.

4. Regulācijas un uzņēmējdarbības prakse/politika

Saskaņā ar tiesu praksi uzņēmuma politika pēc sava rakstura ir uzskatāma par līdzīgu darba koplīgumiem.

Uzņēmuma politika var tikt piemērota tikai uzņēmumā, kuram tā izveidota; t.i., tā darbojas tikai attiecīgajā uzņēmumā. Darba devējs nevar izmantot viena uzņēmuma iniciatīvas citos uzņēmumos bez to darbinieku piekrišanas.

Uzņēmuma politika

Uzņēmuma politiku veido darba devēja pieņemtā prakses ar paņēmieniem, kuri ik pa laikam tiek atkārtoti uzņēmuma ietvaros.

Līguma punktam, kas izriet no uzņēmuma politikas, kas neatbilst korporatīvajam regulējumam, nav kolektīva rakstura, bet tas, ir individuāls, un ir iekļauts katrā atsevišķā darba līgumā.

Tādēļ tas nav labojams vai anulējams ar koplīguma noteikumiem, bet tikai ar individuālu līgumu starp darba devēju un darbinieku.

5. „Erga omnes” paplašinātie koplīgumi

Ar 1959. gada Likumu Nr. 741 Parlaments pilnvaroja valdību izdot noteikumus ar likuma spēku, lai nodrošinātu obligāto minimālo algu un darba apstākļus visiem, kas pieder pie vienas darba kategorijas.

6. Tiesību aktu, koplīgumu un individuālo līgumu attiecības

Anglosakšu tiesību koplīgumu un ‘erga omnes’ paplašināto koplīgumu punkti nevar noteikt nevēlamu attieksmi pret darbiniekiem salīdzinājumā ar tiesību aktu iedibinātajiem pantiem.

Dažāda veida koplīgumu attiecības

‘Erga omnes’ koplīgumus anglosakšu tiesību koplīgumi var likumīgi atsaukt tikai tad, ja tie ir labvēlīgāki darbiniekam.

Lai noteiktu, vai anglosakšu tiesības ir uzskatāmas par darbiniekam labvēlīgām vai ne-labvēlīgām, tiesību akti ir:

- dažos gadījumos salīdzinājuši abus ekonomiskos un regulējošos līdzekļus kopumā;
- citos gadījumos salīdzinājuši attiecīgās institūcijas kārtību (piemēram, pakalpojumu sniegšanas ilgums un ar to saistītais paaugstinājums amatā vai tiesības saglabāt amatu slimības gadījumā) kā to nosaka abi līgumi.

Anglosakšu tiesību koplīgumu attiecības

Saskaņā ar tiesu praksi koplīgums, kas nomaina citu tā paša līmeņa koplīgumu, pilnībā aizvieto iepriekšējo pat, ja tas satur darbiniekiem mazāk labvēlīgus noteikumus, jo ‘aizsardzības samazināšana’ darbojas tikai koplīgumu un individuālo līgumu savstarpējās attiecībās.

Tomēr, gadījumā, ja divi atšķirīgu līmeņu koplīgumi tiek noslēgti viens pēc otra, jaunais līgums aizvieto iepriekšējo, pat, ja tas ir mazāk labvēlīgs darbiniekiem ar noteikumu, ka tie neietekmē valstiskas grupas labprātību vai īpašu un obligātu kompetences sadales veikšanu starp dažāda līmeņa (valsts, provinces, korporācijas) arodbiedrībām.

Tādēļ iepriekšminēto noteikumu dēļ uzņēmuma darba koplīgums – tāpat kā provinces līmeņa koplīgums – var ietvert izņēmumus, kuri ir mazāk labvēlīgi darbiniekam nekā valsts līgums.

Šajā jautājumā tā ir laba prakse, kas jāpatur prātā, saskaroties ar šādām situācijām:

- pārrunās par darba koplīgumu parādās zemāka līmeņa koplīgums, lai regulētu jautājumu, ko jau nosaka augstāka līmeņa līgums;
- pārrunās, parādās zemāka līmeņa koplīgums, kas regulē jomas, kuras augstāka līmeņa koplīgums ir atstājis neregulētas.

Koplīgumu un individuālo līgumu attiecības

Ja individuālajā līgumā ir noteikumi, kas atšķiras no koplīguma noteikumiem, pirmie saskaņā ar likumu tiek aizvietoti ar otrajiem, ja vien tie nav labvēlīgāki darbiniekam. Salīdzinot individuālos līgumus un koplīgumus, ir jāizvērtē ne tikai atsevišķi noteikumi, bet attiecīgās institūcijas kārtība kā to nosaka abi līgumi.

Līguma struktūra

Terciārais CCNL, Izplatīšana un pakalpojumi, ir iedalīts dažādās punktos un nodaļās: spēkā esamība un joma; industriālo jeb rūpniecisko attiecību sistēmas (šeit ietilpst arī divpusējās pieejas jautājums); personas veselība un cieņa; strīdu izšķiršana; nodarbinātības noteikumi (kas ietver visus noteikumus, darba laiku, brīvdienas, līguma veidus, pārraudzības līmeņus, bezdarbnieku atbalsta programmu, bērna kopšanas atvaļinājumu utt.); un, visbeidzot, noteikumi, kas attiecas uz koplīguma spēkā stāšanās datumu un darbības termiņu.

Līguma modelis un industriālās attiecības

Darba koplīgums (CCL) ir līgums starp darba devējiem vai darba devēju asociācijām un darbinieku organizācijām, un tā mērķis ir uzturēt darba attiecības starp līgumslēdzējām pusēm.

Pusi, kas pārstāv darba devējus, veido viens vai vairāki darba devēji vai vienā vai vairākas darba devēju asociācijas. Darbiniekus vienmēr pārstāv viena vai vairākas darbinieku grupas (arodbiedrības). Koplīgums ietver noteikumus par darba līguma tradicionālo noslēgšanu, saturu un nobeigumu (regulējošās prasības), noteikumus par pušu savstarpējām tiesībām un saistībām (noteikumi, kas attiecas uz saistībām) un noteikumus par CCL piemērošanu un šīs piemērošanas kontroli.

Koplīguma reglamentējošie noteikumi, kas stājušies spēkā, kļūst par neatņemamu darba līguma daļu. Tie automātiski attieksies uz darbiniekiem, kuri ir līgumslēdzējas asociācijas locekļi, ja darba devējs ir parakstījis CCL. Darba devēji, kuri ir parakstījuši CCL, vispārēji piemēro CCL noteikumus darbiniekiem, kuri nav nevienā darbinieku asociācijā. CCL tiek sagatavoti uz noteiktu termiņu, turklāt ar pienākumu uzturēt sociālo mieru starp abām pusēm.

Terciārā darba koplīguma struktūra – valsts līmeņa vienošanās

- darbības termiņš: trīs gadi;
- platformas iesniegšana: 6 mēneši pirms līguma termiņa beigu datuma;
- ‘pagarinājuma periods’ = NAV vienpusēju iniciatīvu: 7 mēneši (no platformas iesniegšanas);
- ekonomiskā nodrošinājuma mehānisms (atvaļinājuma kompensācija – IVC – vairs nav pieejama): īpašs paziņojums katrā līguma atjaunošanas reizē.

Divpusējo iestāžu/divpusējās pieejas definīcija

Divpusējo iestāžu definīcija ir sniegta 2003. gada septembra Likumdošanas dekrētā Nr.10, Likumā Nr.276, *Biagi* likumā.

Tās ir organizācijas, kuras nodibinātas vienas vai vairāku darba devēju asociāciju un reprezentatīvu darbu sniedzēju iniciatīvai. Citiem vārdiem sakot, tās ir privilēģētas organizācijas darba tirgus regulēšanai, izmantojot šādus pasākumus:

- darba kvalitātes veicināšana;
- darba pieprasījuma un piedāvājuma starpniecība ;
- apmācības aktivitāšu plānošana un lemsana par profesionālās apmācības uzsākšanu uzņēmumā;

- diskriminācijas izskaušanas un maznodrošināto iesaistes paraugprakses veicināšana;
- fondu pārvaldīšana apmācības finansēšanai un papildu ienākumu radīšanai;
- darba līgumu, kā arī regulāra un vienlīdzīga ieguldījuma sertificēšana;
- tādu pasākumu izveide, kas saistīta ar veselību un drošību darba vietā;
- jebkāda cita likuma vai atbilstošā koplīguma noteikta rīcība vai funkcija.

Divpusējā pieeja: Itālijas sistēma

Perudžas provinces Divpusējā terciārā institūcijas pieredze

Divpusējas organizācijas parādījās ap 1900. gadu celtniecības nozarē un vēlāk – amatniecības jomā. Tās atspoguļo veiksmīgu sociālo partneru (arodbiedrību un darba devēju) saprašanos un apzinās labumu, ko sniedz dalīta pārvalde kritiskā darba tirgus situācijā, ko raksturo darba attiecību nestabilitāte un, kas vēl svarīgāk, mazo un mikrouzņēmumu izplatīšanās.

Kopš 20. gs. 80. gadiem divpusējā pieeja ir izplatījusies arī citās ražošanas sistēmas jomās, piemēram, tirdzniecībā, specialitātēs, tūrisma un pakalpojumu jomās.

Šīs nozares raksturoja pieaugoša uzņēmumu daudzveidība, uzņēmējdarbības struktūras novājināšanās, nodarbinātības nestabilitāte, bieža darbinieku maiņa un netipisku vai neregulāru darba prakšu izplatība.

Šajā kontekstā un ar pušu sadarbību tika izveidota un CCNL iekļauta divpusējā pieeja; pēc tam likumdošana nodeva divpusējām institūcijām jaunas un paplašinātas funkcijas un pilnvaras, kas pārsniedza sākotnējos līgumiskos ierobežojumus.

Tātad divpusējā pieeja sniedz efektīvu ieguldījumu un piemērotu atbildi uz nepieciešamību apvienot plurālistisku demokrātiju, kurā sociālo funkciju veikšana (plašā nozīmē) nevar aprobežoties tikai ar sabiedrisko sektoru un valsts pārvaldi – centrālu vai perifēru – bet tai jāietver arī sociālā pārstāvība, galvenokārt (bet ne tikai) lielas arodbiedrību organizācijas. Tas ir sevišķi attiecināms uz jautājumiem, kas saistīti ar ekonomiku un sociālo aprūpi, sociālajām tiesībām un darbinieku dzīves apstākļiem.

Tā nedrīkst ierobežot brīvu tirdzniecību, kas pieaugs, jo divpusējās institūcijas un to kompetence izriet no pušu savstarpējām līgumiskajām darbībām.

Pēdējo gadu laikā divpusējās pieejas nozīmes paplašināšanās ir novedusi pie Itālijas rūpniecisko attiecību atjaunošanas un inovācijām, divpusējām organizācijām kļūstot par pušu stabila dialoga vietu.

Šīs institūcijas ir izveidojušas īpašus pakalpojumus nozares darbinieku un uzņēmumu labklājībai.

Perudžas EBT pieredze

Līgumiskie noteikumi faktiski ir divpusējās pieejas pamats. Līgumiskās attiecības tiek nodibinātas tikai starp personām, kuras ir saistītas ar arodbiedrībām vai darba devējiem, kuri paraksta valsts līgumus, kuru prognozes (sevišķi ekonomiskās) tādā gadījumā tiek attiecinātas uz visiem.

Balstoties uz šo priekšnoteikumu, uzticība Divpusējai institūcijai nav uzskatāma par pienākumu, un arī reprezentatīvo asociāciju līdzdalība ir brīvprātīga.

1996. gadā *FILCAMS* – *CGIL*, *FISASCAT* – *CISL*, *UILTUCS* – *UIL* un Perudžas *Con-fcommercio Imprese per l'Italia* nodibināja EBT institūciju Perudžā. Tās darbības jomu no-

saka ne tikai CCNL vienošanos noteikumi, bet arī vienošanās, ko sociālie partneri noslēdz teritoriālā līmenī, ņemot vērā reģionālos reglamentējošos noteikumus.

E.d.r. darbiniekam ir jāizmaksā 14 mēnešus, nodrošinot trīskāršu vienam darbiniekam piešķirto apmēru (0.3%) un iekļaujot e.d.r. pamatalgā un piemaksās.

No 2000. līdz 2011. gadam iesaistīto uzņēmumu skaits mūsu provincē pieauga no 300 līdz 2800. Gadu gaitā aģentūra izstrādāja plašu pakalpojumu klāstu dažādās jomās:

Sarunas:

- paziņojuma publicēšana par atbilstību mācekļu algošanai;
- darba strīdu izšķiršana;
- darbinieku pārstāvība teritoriālās drošības jautājumos;
- darba līgumu un apstiprināto, bet vēl neīstenoto pakalpojumu sertificēšana.

Monitorings:

– uzņēmumu paziņojumu apkopošana attiecībā uz CCNL sniegtajiem aktīvajiem līgumiem.

Labklājība:

- atbalsta fondu radīšana;
- sedzot dzemdību, zobārstniecības, izglītības, bērnu, dienas aprūpes, kā arī vasaras nometņu un invaliditātes izmaksas;
- uzņēmumiem nodarbinātības stabilizēšanās gadījumā – sedzot izmaksas par drošības uzlabojumiem darbavietā un apmācību uzņēmējdarbībā;

Apmācība:

- apmācības plānu prezentēšana ar *Strong Funds* starpniecību;
- Eiropas projekti.

2.4. GSEE Darba institūts (INE/GSEE) – Grieķija

Tiesiskie regulējumi

Grieķijas tiesību aktos tiesības uz pārrunām par darba koplīgumu ir iedibinātas kā konstitucionālas, ir atzītas kā sociālas tiesības un noteiktas Konstitūcijā; pārrunu par darba koplīgumu rezultāts ir skaidri noteikts – tam jābūt saistošam visām pusēm. Pašreizējais modelis par nozaru darba koplīgumu pārrunām ir saglabājies gandrīz nemainīts kopš tas 1990. gadā tika ieviests (Likums 1876/1990). Saskaņā ar šo likumu nozaru darba koplīgumi aptver līdzīgu vai saistītu rūpniecības nozaru uzņēmumu darbiniekus un tos paraksta darbinieku un darba devēju nozaru federācijas. Tāpat saskaņā ar iepriekšminēto likumu nozares darba koplīgums ir saistīts ar valsts darba koplīgumu attiecībā uz minimālo darba samaksu, kā arī citiem, ar algām nesaistītiem, līgumiem, piemēram, profesionālās apmācības līgumu utt. Darba koplīgumos nozares līmenī (SSE) nedrīkst būt darbiniekiem mazāk

labvēlīgi noteikumi kā EGSEE noteikumi, un gadījumos, kad darba attiecības regulē vairāk nekā viens SSE, tiek piemērots darbiniekiem labvēlīgākais SSE.

Vispārējais darba strīdu risināšanas mehānisms ir Starpniecības un šķīrējtiesas organizācija (OMED) un tās galvenais mērķis ir, īstenojot starpniecības pasākumus, palīdzēt sociālajiem partneriem sarunu ceļā nonākt pie risinājuma gadījumos, kad sarunas nevar novest pie abām Pusēm pieņemama risinājuma. Gadījumā, kad arī starpniecība nenes rezultātus, abām pusēm ir tiesības vērsties šķīrējtiesā. Šķīrējtiesas nolēmums var aizstāt Pušu savstarpēju vienošanos un šā iemesla dēļ tas ir tiesiski līdzvērtīgs Darba koplīgumam un saistošs abām pusēm. Tomēr ekonomiskā krīze ir mainījusi OMED lomu un tās funkcijās (tai skaitā arī tiesības uz šķīrējtiesu ir anulētas, atceļot tiesības uz vienpusēju lietas pārsūdzēšanu šķīrējtiesā vai noteikumu, ka, lai vērstos pie OMED, nepieciešama abu pušu piekrišana).

Ekonomiskā krīze, kas sakās 2009. gadā likumdošanā ieviesa tendenci, kas nopietni iedragāja darba attiecību regulējumu. 2011. gada likums 3986/2011 ar nosaukumu "Ārkārtas pasākumi vidēja termiņa fiskālās stratēģijas 2012-2015 īstenošanai, kas tika pieņemts saskaņā ar steidzamajiem pieņemšanas procesiem, un kas tai skaitā ietver arī iepriekšējos normatīvos aktus, kas attiecas uz Valsts darba koplīguma (EGSEE) noteiktās minimālās darba algas atcelšanu jaunāka gadagājuma darbiniekiem, lai investīcijas kļūtu „pievilcīgākas”: jo darbiniekiem, kas jaunāki par 25 gadiem minimālā darba alga ir samazināta līdz 80% no EGSEE noteiktās valsts minimālās darba algas, kamēr darbiniekiem vecumā no 15 līdz 18 gadiem minimālā darba alga ir samazināta līdz 70% no EGSEE noteiktās valsts minimālās darba algas.

Likumā ir vēl citi noteikumi attiecībā uz jautājumiem, kas tieši saistīti ar darba attiecībām, tādejādi paplašinot nodarbinātības sistēmu darbiniekiem, kuriem ir līgumi ar ierobežotu termiņu un sniedzot tiem iespēju īstenot darba laika režīma organizēšanu.

Līguma struktūra

Koplīgums var regulēt jautājumus, kas attiecas uz individuālo darba līgumu noteikumiem, galvenokārt noteikumiem, kas attiecas uz līguma stāšanos spēkā un tā darbības termiņa izbeigšanos, darba samaksu, piemaksām, darba laiku, veselību un drošību. Turklāt koplīgums regulē jautājumus, kas attiecas uz arodbiedrību tiesību aizsardzību un izmantošanu uzņēmumā (t.i., pārrunas par darba koplīgumu kārtību un noteikumiem, starpniecību un šķīrējtiesu, streikus, iekšējiem darba noteikumiem, darba veselību un drošību un jautājumus, kas attiecas uz piedalīšanos lēmumu pieņemšanā un darbinieku pārstāvību). Turklāt koplīgums var ietvert punktus, kas attiecas uz līgumslēdzēju pušu tiesībām un pienākumiem, jautājumiem, kas attiecas uz sociālo drošību un, kas pakļauti īpašiem priekšnoteikumiem un ierobežojumiem, ka arī jautājumiem, kas attiecas uz darba koplīguma noteikumu skaidrošanu.

Darba koplīgums var būt ar noteiktu vai nenoteiktu termiņu; taču tas nedrīkst būt īsāks par vienu gadu.

Līguma modelis un rūpnieciskās attiecības

Rakstisks līgums starp vienu vai vairākām arodbiedrībām un darba devēju apvienībām (vai individuāliem darba devējiem). Koplīgums var regulēt darba noteikumus un citus

jautājumus, kas skar darba attiecības kopumā, piemēram, jautājumus, kas saistīti ar darbu, finansēm, sociālo drošību, sociālajām apvienībām un arodbiedrībām.

Darba koplīgums, kā to nosaka 1990. gada Likums 1876/1990, ir likumā noteikto principu un tiesībām uz kolektīvo autonomiju tiesiska izpaušme. Koplīgumi parasti tiek apstiprināti ar likumu. Tas piešķir tiem īpašu tiesisku statusu, un to noteikumi kļūst par sabiedriskās kārtības noteikumiem ar tiešu iedarbību un likuma spēku. Galvenie koplīgumu veidi ir Valsts darba koplīgums, kas tiek parakstīts valsts līmenī un nosaka obligātos darba apstākļus un darba algas visā valstī. Nozaru darba koplīgumi regulē jautājumus, kas saistīti ar līdzīgu uzņēmumu darbiniekiem, bet Uzņēmuma darba koplīgums regulē ar darbu saistītos jautājumus viena uzņēmuma ietvaros.

Pārrunas par darba koplīgumu

Visa veida algotu darbu aptver EGSEE, kas noslēgts pārrunu ceļā starp GSEE (darbinieku puse) un SEV, GSEVEE, ESEE (darba devēju puse).

Turklāt lēš, ka dažādi darba koplīgumi attiecas uz 85% darbinieku. Pašreizējā darba koplīguma pārrunu sistēma ir stājusies spēkā ar Likumu 1876/1990 un nav mainīta vai labota līdz 2009. gada ekonomiskajai krīzei, kas izraisīja kardinālas izmaiņas darba attiecībās.

1990. gada Likums 1876/1990 iedalīja valsts darba koplīgumus šādās kategorijās:

- EGSEE nosaka minimālo darba algu darbiniekiem visā valstī un to paraksta GSEE no arodbiedrību un SEV, GSEBEE un ESEE no darba devēju puses;
- nozaru darba koplīgumi ietver daudzu līdzīgas vai saistītas rūpniecības vai nozares uzņēmumu darbiniekus un tos paraksta darba devēju un darbinieku nozaru federācijas;
- uzņēmuma vai rūpnīcas līmeņa arodbiedrības un uzņēmuma vadība paraksta uzņēmuma darba koplīgumus, kas ietver viena uzņēmuma darbiniekus; alsts, vietējie vai reģionālie profesionālie darba koplīgumi, kas aptver noteikta amata veicējus vai noteiktas profesijas darbiniekus valsts, vietējā vai reģionālā līmenī un tos paraksta darba devēju federācijas un profesionālās arodbiedrības.

Ir arī noteikts, ka darba koplīgumos nozares, uzņēmuma un valsts vai vietējā profesionālajā līmenī (SSE) nevar būt noteikumi, kuri darbiniekiem ir mazāk labvēlīgi kā EGSEE noteiktie darba noteikumi.

Ja darba attiecības regulē vairāk nekā viens no pašreizējiem SSE, tad, saskaņā ar 1990. gada Likuma 1876/1990 10. pantu, tiek piemērots darbiniekiem labvēlīgākais. Turklāt, darba koplīgums rūpniecības vai uzņēmuma līmenī ir svarīgāks par profesionālo darba koplīgumu, ja tie spēkā ir vienlaicīgi.

Tiesiskie parametri

Grieķijas tiesību aktos tiesības uz pārrunām par darba koplīgumu ir iedibinātas kā konstitucionālas tiesības, atzītas kā sociālas tiesības un ietvertas Konstitūcijā, kas nosaka:

Vispārējie darba apstākļi ir jānosaka ar likumu un jāpapildina ar brīvu sarunu ceļā sagatavotiem darba koplīgumiem un, ja tas neizdodas, ar šķīrējtiesas lēmumiem.

Tātad SEE izklāstītie noteikumi ir pusēm saistoši.

Praksē tas nozīmē to, ka tad, kad SSE ir parakstīts, tā noteikumi ir saistoši visām iesaistītajām pusēm neatkarīgi no tā, vai tās ir daļa no visplašāk pārstāvētajām organizācijām, kuras

piedalījās SSE sarunās. Tomēr 2011. gada Likums 4024/2011 ir uz trīs gadu periodu atlicis tiesības paplašināt Nozaru un valsts darba koplīgumus.

Nav tādu mehānismu, kas ļautu patvaļīgi paplašināt un piemērot SSE izklāstītos noteikumus.

Darba koplīguma pārrunu sistēma

Parasti tā gada decembrī, kad beidzas esošā EGSSE termiņš, GSEE uzaicina darba devēju pusi uz pārrunām, lai parakstītu jaunu EGSSE, parasti ar divu gadu termiņu. Pārrunu programmā galvenie jautājumi ir saistīti ar darba algām, ieskaitot kompensācijas un piemaksas. Bieži rodas domstarpības attiecībā uz to paaugstināšanu. Lai atjaunotu pirkjspēju, arodbiedrības uzskata, ka, nosakot darba algu apmēru, pusēm jāņem vērā inflācijas līmenis, preču, pakalpojumu un produktu cenu pieaugums, kā arī darba produktivitātes pieaugums. No otras puses, cenšoties paaugstināt konkurētspēju, darba devēji uzskata inflācijas līmeni par galveno kritēriju, bet dzīves dārdzības pieaugumu – par sekundāru faktoru. Individuālie nozaru līgumi parasti seko EGSEE noteiktajam darba algas palielinājumam.

Pēdējo mēnešu laikā, ņemot vērā Grieķijas ekonomikas atbalsta mehānismu, šis minimālo darba algu noteikšanas veids tika būtiski mainīts gan valsts, gan nozaru līmenī.

Pārrunu par darba koplīgumu visaptverošais raksturs beidzās pēc EGSEE atcelšanas ar 2012. gada Likumu 4046/2012. Turklāt Darba un nodarbinātības ministrijas ziņojumos lēsts, ka tuvā nākotnē vairāk nekā 80% nodarbināto darba koplīgumu pārrunu sistēmas atcelšanas dēļ būs pakļauti individuālajiem līgumiem. Šis jaunās ainas galvenās iezīmes no vienas puses ir valsts iestāžu tiša iesaistišanās minimālo darba algu noteikšanā un no otras puses – noteiktie ierobežojumi brīvām pārrunām par darba koplīgumu.

Starptniecība

Vispārējais darba strīdu risināšanas mehānisms ir OMED, kas galvenokārt atbild par palīdzības sniegšanu sociālajiem partneriem, kad sarunas iestrēgst. Tomēr streiki Grieķijā ir vērsti galvenokārt pret valdības politiku un ar tiem saistītās prasības ir adresētas valdībai, nevis pašiem darba devējiem.

Praksē tas nozīmē, ka streiki nebeidzas, iesniedzot apelācijas sūdzību OMED, jo šīs prasības attiecas uz plašākiem ar darbu saistītiem jautājumiem. Uzņēmuma vai nozares līmenī, kur ir runa par atsevišķiem ar darbu saistītiem jautājumiem, kas ietilpst OMED darbības sfērā, streiki ir retāki, kas galvenokārt notiek, pateicoties zemajai arodbiedrību koncentrācijai privātajā sektorā. Tomēr ekonomiskā krīze ir mainījusi OMED lomu un funkcijas. Saskaņā ar jauno likumdošanu darbinieku pārstāvjiem būtībā ir atņemtas viņu vienpusējās tiesības vērsties pie OMED gadījumā, ja pārrunas par darba koplīgumu nonāk strupceļā, izvirzot noteikumu, ka, lai vērstos pie OMED, nepieciešama abu pušu piekrišana. Gadījumā, ja darba devējs nepiekrīt šādam risinājumam, darbinieki, lai mēģinātu aizstāvēt savas tiesības, var tikai streikot. Turklāt līdzīgi tika atceltas tiesības uz vienpusēju lietas pārsūdzēšanu šķīrējtiesā, kamēr tajā pašā laikā šķīrējtiesas lēmums, kaut arī tas joprojām tiek uzskatīts par tiesiski līdzvērtīgu Darba koplīgumam un ir saistošs abām pusēm, ir ierobežots ar ikmēneša darba algas noteikšanu saskaņā ar vajadzību pēc konkurētspējas uzņēmējdarbībā un vajadzību samazināt darbaspēka vienības izmaksas.

Trīspusējā sadarbība

Augstākā sociālā dialoga organizācija ir Ekonomiskā un sociālā padome, kas izveidota saskaņā ar 1994. gada Likumu 2232/1994 un līdzinās atbilstošajai ES iestādei – Eiropas ekonomikas un sociālo lietu komitejai (EESK).

OKE aptver trīs segmentus, pārstāvot darba devējus, darbiniekus un grupu, kas ietver neatkarīgos profesionāļus, pašnodarbinātos un vietējās valdības organizāciju pārstāvjus. OKE konsultē valdību par pasākumu piemērošanu specifiskos jautājumos. Tās konsultatīvā loma, kas tiek īstenota, iesniedzot dokumentētus viedokļus, ir obligāts process, kas seko pēc formālu tiesību aktu pieņemšanas jautājumos, kas attiecas uz plašāku sociāli ekonomisku politiku, un tās konsultācijas pieprasa arī valdība, kad tas tiek uzskatīts par nepieciešamu saistībā ar tā brīža jautājumiem. Turklāt OKE var uzņemties iniciatīvu, lai sniegtu konsultācijas jautājumos, kurus tā izskata par svarīgiem.

Darbavietas pārstāvība

Saskaņā ar Grieķijas darba pārstāvības sistēmu uzņēmumos darbavietas līmenī pastāv trīs galvenās pārstāvības formas: arodbiedrības, darba padomes, drošības un veselības komitejas.

Uzņēmumu arodbiedrību skaits Grieķijā ir ierobežots, jo saskaņā ar 1982. gada Likumu 1264/1982 arodbiedrības izveidei nepieciešams 21 dalībnieks un privāti uzņēmumi, kas nodarbina vairāk par 20 darbiniekiem, pārstāv ne vairāk kā 3% no kopējā uzņēmumu skaita.

Arodbiedrību pārstāvības trūkums uzņēmumos nav kompensējams, šajos uzņēmumos izmantojot alternatīvas arodbiedrību pārstāvības formas, jo likums neparedz arodbiedrību pārstāvības – proti, uzņēmuma darbinieka, kas rīkojas kā nozares organizācijas loceklis – pastāvēšanu, lai attiecīgajās darbavietās nodrošinātu atbalstu arodbiedrībām.

Darba padomes var izveidot uzņēmumos, kas nodarbina vairāk nekā 50 darbinieku un kuros nepastāv arodbiedrības (uzņēmumos, kuri nodarbina vairāk par 20 darbiniekiem).

Drošības un veselības komitejas var izveidot uzņēmumos, kuri nodarbina vairāk nekā 50 darbinieku; tomēr šādi uzņēmumi pārstāv tikai 2% no kopējā uzņēmumu skaita. Gan darba padomes, gan drošības un veselības komitejas ir līdzdalības institūcijas, kas funkcionē neapmierinoši, jo tās ir nodibinātas tikai 30% no tam piemērotajiem uzņēmumiem. Turklāt, uzņēmuma līmeņa vienošanos paraksta arodbiedrības pārstāvji uzņēmumā vai, gadījumos, kad uzņēmums nodarbina mazāk par 50 darbiniekiem (minimālais darbaspēka apjoms arodbiedrības pārstāvībai) – darbinieku komiteja.

Šo komiteju veido trīs piektdaļas (3/5) no uzņēmuma kopējā darbaspēka neatkarīgi no darbinieku skaita, un tās darbībai nav noteikta termiņa. Tātad darbinieku pārstāvība uzņēmumos kopumā ir neapmierinoša.

Darbinieku tiesības

Pastāv divi darbinieku tiesību nodrošināšanas veidi: tiesas iestādes un Darba inspekcija.

Par lietu izskatīšanu, kas pakļautas darba strīdu risināšanas procedūrai, ir atbildīgas trīs līmeņu tiesas:

- pirmās instances miertiesa viena tiesneša sastāvā;
- Apelācijas tiesa ir kompetenta strīdu iztiesāšanā;
- Augstākā civilā un krimināltiesa (*Areios Pagos*) ir augstākā līmeņa tiesa.

Likums nosaka, ka individuāli darba strīdi izskatāmi civiltiesā saskaņā ar īpašu darba strīdu izskatīšanas procedūru.

Administratīvā tiesa ir kompetenta izskatīt lietas, kas ietver strīdus jautājumos, kuros darba attiecības nosaka publisko tiesību akti. Tiesai ir vara aizliegt streikus, kurus tā uzskata par pretlikumīgiem vai vardarbīgiem. Darba devēji nedrīkst aizliegt darbiniekus strādāt streika laikā vai aizvietot streikojošos darbiniekus.

Divpusējā pieredze

Galvenā divpusējā institūcija valstī ir Grieķijas Ekonomikas un sociālo lietu padome (OKE). Grieķijas ESK tika nodibināta 1994. gadā pēc Eiropas savienības ESK parauga: trīspusējs pārstāvēto interešu dalījums, viens no darba devēju pārstāvjiem (četri pārstāvji no *SEV*, *GSEVEE*, *ESEE* un *SETE* un viens pārstāvis no mazākām darba devēju federācijām, piemēram, Grieķijas bankieru federācijas), viens no darbinieku pārstāvjiem (*GSEE* un *ADEDY*) un viens, kas ietver pārējās kategorijas, piemēram, lauksaimniekus, pašnodarbinātos, vietējo pašvaldību un patērētājus. Kopš 2001. gada maija Grieķijas ESK ir kļuvusi par konstitucionāli atzītu Grieķijas valsts institūciju.

ESK mērķis ir veicināt sociālo dialogu un ar tā starpniecību rast (ja iespējams) abpusēji pieņemamas pozīcijas jautājumos, kas skar sabiedrību kopumā vai noteiktas sabiedrības grupas.

Ja darba devēju organizāciju vai darba devēju organizāciju apvienību locekļi attiecīgajā rūpniecības nozarē nodarbina vairāk nekā 50 procentus darbinieku vai to tirdzniecības apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir lielāks par 60 procentiem no pakalpojumu apgrozījuma apjoma rūpniecības nozarē, šādas darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības parakstītais vispārējais līgums ir saistošs visiem darba devējiem rūpniecības nozarē un attiecas uz visiem šādu darba devēju nodarbinātajiem.

Latvijā Pašlaik pastāv tikai viens vispārējs, starp darba devēju organizāciju un arodbiedrību noslēgts līgums – tas ir noslēgts starp Latvijas Dzelzceļa nozares darba devēju organizāciju un Latvijas Dzelzceļa un transporta nozares arodbiedrību.

Darba attiecību noteikumi starp darba ņēmēju un darba devēju Latvijas normatīvajos aktos

Mūsu paziņojums attiecībā uz jautājumiem, kuros novērotas lielākās interešu sadursmes, it sevišķi krīzes pēdējo gadu laikā, ir sagatavots, lielāku nozīmi piešķirot darba devēja viedoklim. Latvijas Darba likums tika pieņemts 2001. gadā, pirms 10 gadiem, un tas nav pieredzējis daudz labojumu. Arī Ministru kabineta noteikumi, kuri ir atvasināti no likumiem, nemainās bieži. Šie likumdošanas akti kopumā atbilst Eiropas Savienības pozīcijai sociālajā sfērā.

Jaunus labojumus tiek atzinīgi vērtē gan darba devēji, gan darbinieki, bet tos ir grūti izdarīt, jo tie vispirms jāvirza Valsts trīspusējās sadarbības padomei, ko pārstāv:

- a) valsts iestādes (valdība);
- b) darba devēju organizācija – Latvijas Darba devēju konfederācija (ieskaitot Latvijas Tirgotāju asociāciju);
- c) arodbiedrības – Latvijas Brīvā arodbiedrību konfederācija.

Darba likuma saturs ir pretrunīgs, abpusēji izslēdzot esošās normas, jo pamatteksts ir apstiprināts diskusiju un teksta transponēšanas laikā, tādēļ tas ir zaudējis pareiza normatīvā akta formu.

Par spīti tam, ka tiesa ir neatkarīga, Temīdas acis ir aizvērtas, bet tiesneši arī ir tikai cilvēki, viņus ir ietekmējuši krīzes gadi un visniecīgāko šaubu gadījumā katra lieta tiks iztiesāta par labu darbiniekam.

Uzņēmumu direktori, iestādes sūdzas: „Savā darba mūžā es esmu veicis vismaz piecas reorganizācijas, tomēr tas neko nav devis”, tagad ir gandrīz neiespējami darbinieku sodīt vai atlaist no darba, jo lieta tiks iesniegta tiesā, kur darba devējam nav nekādu izredžu uzvarēt un viņam nāksies kompensēt darbiniekam algu par piespiedu prombūtni no darba – vieni vienīgi zaudējumi.

Satversmes tiesas likums tikai veicina šo situāciju, jo nepastāv valsts nodeva par prasības iesniegšanu tiesā un jāmaksā ir tikai tam, kas tiesā zaudē, bet iespēja, ka uzvarēs darba devējs, ir ļoti neliela.

Tirdzniecības nozarē ir pierasts no darba atlaist darbinieku, ja tas ir rīkojies nelikumīgi vai zaudējis darba devēja uzticību; vairumā gadījumu tas ir preču vai naudas iztrūkums veikalā. Ja varas iestādes nav apstiprinājušas pārkāpumu, tad šāds gadījums nevar būt par iemeslu darbinieka atlaišanai no darba. Bieži gadījumos, kad atklāts iztrūkums, darbinieks ir nozudis un darba devējs vēlāk atklāj, ka tas ir devies uz ES valstīm meklējot labākas darba iespējas; nav iespējams pat atgūt nodokļu maksātāja grāmatiņu.

Starptautisko kreditoru pieprasītā valsts budžeta konsolidācija būtiski ietekmēja darbiniekus valsts un pašvaldību sektorā. Iestādes slēdza, apvienoja vai samazināja darbinieku skaitu un algas. Tas pats notika arī privātajā sektorā.

Darba likums ietver noteikumus, kas attiecas uz darba koplīgumu, mērķis ir sniegt darbiniekiem plašākas sociālās garantijas nekā likumā noteiktās. Tomēr tas ir spēkā tikai, tad, ja uzņēmums darbojas – ja tas ir likvidēts vai tajā ir veiktas pārmaiņas (reorganizācija), likuma ietekme ir minimāla.

Arodbiedrību ietekme Latvijā ir neliela, bet tās bieži tiek izmantotas kā tiesiska svira, jo arodbiedrību pastāvēšana ir noteikta likumā. Vadība bieži slēdz koplīgumus nevis ar arodbiedrībām, bet darbinieku pārstāvjiem. Atbilstoši darba drošības standartiem uzņēmumā ir jābūt pilnvarotām personām, kas rīkojas arodbiedrību vārdā un slēdz arī koplīgumus.

Darba devēji zaudē tiesas prāvās, jo nav „izpratuši” arodbiedrību aspektu. Piemēram, lai atlaistu no darba arodbiedrības locekli, ir nepieciešams arodbiedrības apstiprinājums, bet arodbiedrība var būt arī no cita sektora vai nebūt pārstāvēta darbavietā. Darba devējam jānoskaidro, vai darbinieks ir arodbiedrības loceklis un tad jāvērsas ar prasību pie arodbiedrības.

Patiesībā arodbiedrības neveic nekādus pienākumus, līdzdalība arodbiedrībā vien jau ir papildu garantija. Mūsu skatījumā darbiniekam jābūt tādas arodbiedrības loceklim, kas darbojas attiecīgajā nozarē un pilnībā izprot situāciju.

Plaši lietots termins ir citādas attieksmes aizliegums, lai izvairītos no diskriminācijas dzimuma, vecuma un citu iemeslu dēļ, sevišķi darbā atjaunošanas gadījumos, kad ir viegli konstatēt kāda veida diskrimināciju. Piemēram, profesionālie darbinieki parasti ir gados vecāki, bet jaunāki darbinieki uzskata, ka tiek diskriminēti sava vecuma dēļ. Tiesa šajā gadījumā argumentē, ka, jaunietis ar laiku visu apgūs, uzņēmumam ir par viņu jā rūpējas, jā sūta dažādos kursus, bet viņu nedrīkst atlaist no darba. Darba likums ietver privilēģiju sarakstu, kas attiecas uz darba turpināšanu darbinieku skaita samazināšanas gadījumā, kopumā desmit pantos, bet neviena no privilēģijām nav svarīgāka par citām, piemēram, privilēģija darbiniekiem, kuri ir strādājuši ilgāk vai apgūst profesiju. Krīzes laikā, kad notiek reorganizācija un darbinieku skaita samazināšana, šis ir „neveiksmīgs” pants. Ir noticis pat tik tālu, ka, izdodot īpašu likumu, tika mēģināts gluži pretēji noteikt papildu iemeslus (attaisnojumus) atlaišanai no darba.

Attiecībā uz darba laiku tirdzniecības nozarē, rietumvalstīs šajā ziņā pasākumi ir sākušies ar prasību slēgt veikalus svētdienās. Darba devēji nav ieinteresēti strādāt pēc 20:00, jo tās tiek uzskatītas par nakts stundām un darba samaksa par šīm stundām veido papildus 50% no pamatalgas, kā arī pēc 20:00 ir arī aizliegts pārdot alkoholiskos dzērienus. Nelegālā alkohola tirgotāju spiediens ir liels, bet darba devēji neiestājas par ilgākām darba stundām, jo par tām jā maksā vairāk.

Tātad redzam, ka sociālās aizsardzības līmenis ir atkarīgs no vispārējās ekonomiskās situācijas – „labajos” gados tas ir augstāks, bet, kad aizsardzība ir vajadzīga, tās nav par spīti faktam, ka tiesību aktos un koplīgumos tā ir noteikta, bet ir izdoti īpaši papildu likumi šīs aizsardzības mazināšanai. Konstitucionālā (Satversmes) tiesa, atbildot uz daudzajām prasībām, kas attiecas uz iedzīvotāju tiesību aizskaršanu sociālajā nozarē, piemēram, pensiju samazināšanu, lai atbalstītu jaunās māmiņas, ir noteikusi, ka šīs cilvēktiesības valsts nodrošina atbilstoši savām finansiālajām iespējām. Šķiet, ka sākotnējie labumi un garantijas darbiniekiem Latvijā un vecajās ES valstīs, pateicoties augstajai konkurencei pasaules tirgū un sabiedrības pieaugošajai novecošanai, nekad netiks atjaunotas.

Divpusējo iestāžu/divpusējās pieejas definīcija

Ir nodibināta tirdzniecības nozares sociālā dialoga padome, ko veido trīs Latvijas Tirgotāju asociācijas un trīs Latvijas Tirdzniecības darbinieku asociācijas pārstāvji.

Divpusējā pieredze

Nav valdības vai Eiropas Sociālā fonda subsīdiju.

Piemērošanas joma

Beļģija	Mazumtirdzniecības nozare
Griekija	Nozares darba koplīgums attiecas uz darbiniekiem visā valstī, kas strādā uzņēmumos (gan vairumtirdzniecības, gan mazumtirdzniecības), lielveikalos un pārtikas veikalos, konditorejas izstrādājumu veikalos un ar maizes izstrādājumu pārdošanu saistītos veikalos, kā arī uzņēmumos (gan vairumtirdzniecības, gan mazumtirdzniecības), kas tirgo cigaretes. Ir svarīgi uzsvērt, ka koplīgums ietver šādu specialitāšu darbiniekus: pārdevējs (lielveikala personāla gadījumā tas ietver pārtikas preču, piemēram, gaļas, mājputnu gaļas, siera, desas, dārzeņu, zivju pārdevēju, kā arī apģērba, saimniecības preču, tūrisma piederumu u.c. preču pārdevēju), galvenos sekretārus, biroju personālu (biroja darbiniekus, noliktavas pārziņus, kasierus, šveicarus), grāmatvežus un grāmatvežu palīgus, apkopējus, apsargus – naktssargus – apkalpotājus, kravas automašīnu vadītājus un pārvadājumu uzņēmumu darbiniekus, datorspeciālistus (programmētājus, analītiķus, operatorus). Turklāt ir arī dažas citas darbinieku kategorijas, kuras arī attiecas uz koplīgumu kā, piemēram, amatnieki, attiecībā uz kuriem vispārējie noteikumi ir izklāstīti EGSSE skaidrojumā, kas nodrošināja tiem individuālu algas palielinājumu un sociālo atbalstu no šā līguma, dekorētāji, kā noteikts G.D. 21/96 un elektrotehniskās aparātūras izgatavotāji (vai nu ar augstāko izglītību vai ieguvuši izglītību atzītās valsts vai privātās izglītības iestādēs).
Itālija	Terciāri darba koplīgumi, izplatīšana un pakalpojumi
Latvija	Nav datu
Spānija	Funkcionālās piemērošanas joma: Šis koplīgums nosaka darba apstākļus personālam, kas sniedz pakalpojumus uzņēmumiem, kas nodarbojas gan ar vairumtirdzniecību, gan mazumtirdzniecību, un kuri nav iekļauti neviena cita līguma, kas pirms šī likuma stāšanās spēkā publicēts biļetenā vai atbilstošā oficiālajā vēstnesī, funkcionālās piemērošanas jomā. Piemērošanas joma attiecībā uz personām: šis koplīgums attiecas uz visiem darbiniekiem, kuri veido personālu uzņēmumos, kas ietverti 2. un 3. pantā noteiktajā funkcionālās un teritoriālās piemērošanas jomā, izņemot tos, kuri attiecas uz 1995. gada 24. marta Karaliskā likumdošanas dekrēta 1/1995 2. panta 1. punkta a apakšpunktu.

Vai valsts darba koplīgums var pilnvarot savas vietējās institūcijas noteiktu jautājumu koordinēšanai vietējā līmenī?

Beļģija	Jā
Grieķija	Nepastāv diferencēšanas iespēja vietējā līmenī, piemēram, apgabalos, kuros ir augsts bezdarba līmenis. Tieši pretēji – EGSSE nosaka SSE koplīgumus. Kas attiecas uz nozares SSE, nav iespējama diferencēšana vietējā līmenī. Nozaru SSE kontekstā pastāv tikai iespēja esošo apstākļu uzlabojumam vai pasliktinājumam tiem koplīgumiem, kuri ietverti uzņēmuma līmeņa koplīgumā. Tātad nozaru koplīgumi ir zaudējuši savu koordinējošo lomu, it sevišķi pēc neseno izmaiņām darba koplīguma pārrunu struktūrā.
Itālija	Jā
Latvija	Jā
Spānija	Jā, valsts darba koplīgums obligāti jārespektē vietējos līgumos.

2.5. Latvijas Tirgotāju asociācija

Industriālās attiecības tirdzniecības sektorā: sociālo partneru izveidotie organizatoriskie modeļi un instrumenti .

Darba likuma 18.pants nosaka, ka darba koplīgumu nozarē vai teritorijā (turpmāk – ģenerālvienošānās) slēdz darba devējs, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība ar darbinieku arodbiedrību vai darbinieku arodbiedrību apvienību (savienību), ja ģenerālvienošānās pusēm ir atbilstošs pilnvarojums vai ja tiesības slēgt ģenerālvienošanos paredzētas šo apvienību (savienību) statūtos.

Darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības noslēgta ģenerālvienošānās ir saistoša šīs organizācijas vai organizāciju apvienības biedriem.

Ja darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības biedri kādā nozarē nodarbina vairāk nekā 50 procentus darbinieku vai viņu preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir vairāk nekā 60 procenti no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma, ģenerālvienošānās, kuru noslēgusi darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība un darbinieku arodbiedrība vai darbinieku arodbiedrību apvienība (savienība), ir saistoša visiem attiecīgās nozares darba devējiem un attiecas uz visiem darbiniekiem, kurus nodarbina šie darba devēji.

Latvijā, ka jau tika atzīmēts semināra ziņojumā, koplīgumu (ģenerālvienošanos) slēgšana ne uzņēmumu, ne nozaru līmenī nav izplatīta. Iemesli tam ir vairāki. Pirmkārt, aizspriedumi vispār attiecībā uz arodbiedrību kustību, kas saglabājušies no iepriekšējās sociāli ekonomiskās formācijas, kad arodbiedrības bija pašu valdošo aprindu, Komunistiskās partijas inspirētas; otrkārt, uzņēmumos netiek ievērotas pat tās prasības strādājošo sociālai aizsardzībai, kas pašlaik paredzētas Daba likumā, kur nu vēl ieviest un uzturēt kādas papildu garantijas ar koplīgumiem vai ģene-

rālvienošānām; treškārt, Latvijas Darba likums tapis pārnēsot Eiropas Savienības direktīvas, un patlaban, globālas konkurences apstākļos gan Latvijā, gan ES „vecajās” valstīs valdības ir spiestas arvien vairāk atzīt, ka darbinieku deklarētās tiesības ir pārspīlētas, „uzpūstas” un ne vienmēr tām ir atrodams pietiekams finansiāls segums kā uzņēmumu, tā visas valsts limenī.

Pašlaik Latvijā ir noslēgta tikai viena ģenerālvienošānā starp darba devēju organizāciju un darbinieku arodbiedrību, proti, starp biedrību „Latvijas Dzelzceļa nozares darba devēju organizācija” un Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrību.

Darba devēju un darba ņēmēju attiecību regulācija Latvijas normatīvajos aktos

Mūsu ziņojums tomēr būs vairāk no darba devēja skatu punktu par jautājumiem, kuros visvairāk saduras pretējās intereses, ir sevišķi, vērojumi pēdējos krīzes gados.

Latvijas Darba likums pieņemts 2001.gadā, pirms 10 gadiem un tas piedzīvojis maz grozījumu. MK noteikumi, atvasināti no likuma, arī nemainās bieži. Šie tiesību akti caurmērā atbilst Eiropas Savienības nostādņēm sociālā jomā.

Jaunus grozījumus gribētu gan darba devēji, gan darba ņēmēji, bet tos ir grūti panākt, jo tos pa priekšu jāvirza Nacionālā trīspusējā sadarbības padomē, kurā pārstāvēta: a) valsts pārvalde (valdība) b) darba devēju organizācija – Latvijas Darba devēju konfederācija (ietilpst arī Latvijas Tirdzniecības asociācija), c) arodbiedrības – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

Darba likuma teksts ir pretrunīgs, pat savstarpēji izslēdzošas normas, jo arī pamatteiksts ticis pieņemts lielās diskusijās un teksta pārlikšanā, tādēļ tas zaudējis korekta normatīvā akta veidolu.

Lai gan tiesa ir neatkarīga, Temīda aizsietām acīm, taču tiesneši arī ir cilvēki, viņus iespaidojoši pēdējie krīzes gadi un jebkuru necīgāko šaubu gadījumā viņi lietu izspriež par labu darbiniekam.

Uzņēmumu, iestāžu vadītāji žēlojas: „Es savā vadītāja pieredzē esmu veicis kādas piecas reorganizācijas, un nebija nekādas sekas”, tagad darbinieku sodīt vai atlaist tikpat kā neiespējami, jo uzreiz būs prasība tiesā, kurā darba devējam nav izredzes uzvarēt un nāksies atlaistajam darbiniekam kompensēt darba algu par piespiedu darba kavējumu – tikai vieni zaudējumi.

Veicinošs faktors šādai situācijai ir tas, ka Civilprocesa likumā darbiniekam pie prasības iesniegšanas tiesā valsts nodeva nav jāmaksā, tikai pēc tam, kad zaudēta prāva, kam varbūtība ir ļoti maza.

Tirdzniecībai raksturīgs iemesls ir darbinieka atlaišana, ja tas rīkojies prettiesiski un zaudējis darba devēja uzticību; pamatā tie ir preču, naudas iztrūkumi veikalā. Ja nav tiesībsargājošo iestāžu apstiprinājuma pārkāpumam, tad ar šādu formulējumu atlaist nedrīkst. Bieži, tiklīdz iztrūkums atklāts, aizdomās turamais darbinieks pazūd, līdz izrādās aizbraucis uz vecajām ES valstīm peļņā; nav iespējams pat atdot nodokļu grāmatiņu.

Sakarā ar valsts budžeta konsolidāciju, ko pieprasīja starptautiskie aizdevēji, tas sāpīgi skāra, it sevišķi, valsts un pašvaldību sektorā strādājošos. Veselas iestādes likvidētas, sašaurinātas un pievienotas citām, strādājošiem samazinātas algas. Tas pats attiecas uz privāto komersantu sektoru.

Darba likumā ir normas par darba koplīgumu, kuru mērķis ir sniegt darbiniekiem plašākas sociālās garantijas, nekā nosaka likums. Taču tā spēks ir tad, kad uzņēmums iestāde strādā, bet, kad likvidē vai (reorganizē) pārveido, tā iespaids ir minimāls.

Arodbiedrībām Latvijā faktiski ir maza loma, taču bieži tās izmanto kā juridisku sviru, jo formāli arodbiedrību klātbūtne ir nostiprināta likumā. Bieži koplīgumus slēdz administrācija nevis ar arodbiedrībām, bet darbinieku pārstāvjiem. Pēc darba drošības noteikumiem uzņēmumos ir paredzētas uzticības personas, kuras tad darbojas arī arodbiedrību vietā, tostarp slēdz darba koplīgumus.

Darba devēji darba strīdos zaudē tiesu lietas, jo nav „izpratuši” arodbiedrību aspektu. Tā, piemēram, lai atlaistu arodbiedrības biedru, vajadzīga arodbiedrības piekrišana, bet arodbiedrība var būt citas nozares un ārpus darba vietas. Vadītājam vispirms jānoskaidro, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs, pie kuras vērsties ar pieprasījumu. Patiesībā nekāds arodbiedrības darbs nav veikts, vienkārši sastāvēšanu arodbiedrībā izmanto kā papildus garantiju. Mūsuprāt, darbiniekam būtu jāpastāv tajā arodbiedrībā, kura darbojas attiecīgā uzņēmumā un kura tad arī vislabākizprot konkrēto situāciju uzņēmumā.

Par darba laiku tirdzniecībā. Rietumu zemēs izvēršas kustība, ka svētdienās veikali nestrādās. Darba devējiem pašiem nav īpašas dedzības strādāt ilgāku darba laiku pēc 22.00, jo tas laiks skaitās nakts darbs, par ko jāmaksā piemaksa 50% no pamatalgas, Arī alkoholiskos dzērienus drīkst tirgot līdz 22.00. Kaut arī nelegālā alkohola spiediens ir liels, uzņēmumi īpaši neuzstāj par garāku darba laiku, jo tas sadārdzina izmaksas.

Tādējādi, kā mēs redzam, sociālās aizsargātības līmenis ir atkarīgs no vispārējās ekonomiskās situācijas - „bagātajos” gados tas ir augstāks, un otrādi, kad šo aizsargātību visvairāk vajag, tad tās nav, lai arī likumos un darba koplīgumos sarakstīta, papildus izdod speciālos likumus, lai šo aizsargātību mazinātu.

Arī Konstitucionālā (Satversmes) tiesa uz vairākām sūdzībām par iedzīvotāju aizskārumiem sociālā jomā, kā, piemēram, pensiju, jauno māmiņu pabalstu samazināšanu, ir secinājusi, ka šīs cilvēktiesības valsts nodrošina atbilstoši savam finanšu stāvoklim. Tā izliekas, ka agrākie labumi un garantijas strādājošiem ne Latvijā, ne arī vecajās ES valstīs nekad vairs neatjaunosies, jo jāiztur konkurence globālajā tirgū un notiek pastiprināta visas sabiedrības novecošanās.

2.6 Tehniskā lapa

Kolektīvu kontrastu iezīmes

Beļģija	Darba devēju pārstāvji: – Buurtsuper.be (FlemischSME's) – Comeos (RetailChains) – UCM (WalloonSME's) Darbinieku pārstāvji: – LBC (FlemischChristianorganisation of employees) – CNE (WalloonChristianorganisation of employees) – BBTK/Secta (socialistorganisation of employees) and ACLVB (liberalorganisation of employees)
---------	--

Grieķija	Darba devēju pārstāvji: – The Hellenic Federation of Enterprises (SEV), The National Confederation of Hellenic Commerce (ESEE) – The Hellenic Confederation of Professionals, Craftsmen and Merchants (GSE-VEE) – The Hellenic Retail Business Association (SELPE) Darbinieku pārstāvji: – Greek General Confederation of Workers – The Greek Federation of Private Employees (OYIE)¹ ¹ Concerning collective agreements in the commerce sector
Itālija	Darba devēju pārstāvji: – Confcommercio Imprese per l'Italia Darbinieku pārstāvji: – Filcams- CGIL – Fisascat – CISL – UILTUCS - UIL
Latvija	Par šādu koplīguma paveidu var uzskatīt augstāk minēto Ministru kabineta 30.10.1998. nolikumu „Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes nolikums”, kurā noteikts, ka Padomes ietvaros nepārtraukti notiek konsultācijas starp Ministru kabinetu, Latvijas Darba devēju konfederāciju un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību, kā arī 01.08.2011. Vienošanās par sadarbību starp Latvijas Darba devēju konfederāciju un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību. Nozares līmenī ir tikai viens koplīgums (ģenerālvienošanās) dzelzceļa nozarē. Koplīgumu slēgšanas īpatnības uzņēmumu līmenī Latvijā apskatītas augstāk.
Spānija	Darba devēju pārstāvji: – Confederation of Commerce of Catalonia (CCC) Darbinieku pārstāvji: – Catalan Federation of Labour, Commerce, Hotel industry, Tourism and Gaming (Federación de Cataluña de Trabajadores, Comercio, Hostelería, Turismo y Juego, FCTCHTJ-UGT) – Federation of Commerce, Hotel industry and Tourism of Catalonia (Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de Cataluña, FECOHT-CCOO)

3. nodaļa

Sadarbības valstīs izskatītās tēmas

3.1 Buurtsuperbe – Beļģija

Pirmais temats: darba līgumi, kas atvieglo ienākšanu darba tirgū un nodrošina apmācību darbinieku prasmju celšanai

Ar katru nozares vienošanos sociālie partneri (darba devēju organizācijas un arodbiedrības) apņemas ar darba koplīguma palīdzību ik gadu palielināt profesionālajā apmācībā iesaistīto skaitu par 5% visā nozarē. Šo apņemšanos atbalsta Sociālais fonds, kas tam piešķir subsīdijas. Sociālais fonds tiek finansēts no darba devēju papildu iemaksām (0.10% no bruto algas).

Darbinieki un darba devēji šo apņemšanos īsteno ar šādiem līdzekļiem:

a) veicināt apmācību darbavietā.

Centienus veicināt šo apmācību gan darba devēju, gan darbinieku vidū ir uzsācis Sociālais fonds. Izveidojot tīmekļa vietni, izvietojot reklāmas dažādos (speciālistu) žurnālos un sūtīt tiešus e-pastus, apmācības stundu skaits turpina pieaugt gadu no gada;

b) sadarbība ar nodarbinātības dienestu (VDAB) ar nolūku veicināt darba meklētāju apmācību.

Apmācība preču pārdošanā sadarbībā ar VDAB uzsākta ar mērķi palīdzēt pēc iespējas lielākam skaitam darba meklētāju iegūt darbu izplatīšanas nozarē. Mūsu preču pārdošanas apmācība darba meklētājiem ir nopietna un praktiski orientēta apmācība, kuras laikā studenti apgūst daudzas praktiskas iemaņas un paņēmienus, kurus tie var izmantot darbavietā. Tādējādi viņi ir apbruņoti ar darbam vajadzīgo informāciju.

Pieeja

Pieeja apmācībai preču pārdošanā nav akadēmiska, bet ļoti praktiska.

Uzsvars tiek likts uz konkrētu, kompaktu, noderīgu, uz praksi orientētu informāciju. Piemēram, tiek organizēti arī veikalu apmeklējumi, lai sniegtu arī praktiskus uzdevumus. Dalībniekus apmāca pasniedzēji speciālisti - cilvēki ar lielu pieredzi, kuri joprojām aktīvi darbojas šajā jomā, un no kuriem dalībnieki var daudz mācīties.

Mūsu izmantotais didaktiskais materiāls ir speciāli izstrādāts cilvēkiem, kuri jau ieguvuši izglītību. Tas satur daudzas noderīgas iemaņas un paņēmienus, kurus studenti apgūst un izmanto darbavietā. Tādā veidā viņi iemācās efektīvi strādāt šajā nozarē. PMO vzw nepārtraukti iegulda didaktiskā materiāla atjaunošanā un paplašināšanā.

Piemēri:

- izglītojošs komikss “De trouwjurk van Sofie” (Sofijas kāzu kleita), kurā Sofija, kura neko nezina par modi, meklē kāzu kleitu;
- brošūra ar ergonomiskiem paņēmieniem darbam ar kases aparātu;
- DVD par draudzīgu attieksmi pret pircējiem un to, kā risināt viņu sūdzības, kurā flāmu aktieri parāda kā vislabāk apieties ar šādiem pircējiem;
- ceļvedis krāsu un stila padomiem;
- ...

PMO vzw tiecas īstenot inovatīvu pieeju apmācībai, kura nav pedantiska vai garlaicīga un kura ir vērsta uz uzlabojumiem klientu apkalpošanā.

Izmantojot attēlus un ierakstus, studenti iemācās vairāk un vieglākā veidā nekā no biezām mācību grāmatām.

Pēc apmācības studenti saņem ērtu brošūru, kurā īpašā veidā ir atkārtoti svarīgākie kursā aplūkotie paņēmieni un metodes.

Šī pieeja ir piemērota mērķgrupām, par kurām rūpējas PMO vzw.

Mērķa grupa

- Kas: kandidāti, kuri vēlas kļūt par profesionāliem pārdevējiem/pārdevējām;
- dalībnieku skaits: maksimālais skaits - 15, lai nodarbības būtu interaktīvas;
- priekšzināšanas:
 - labas sociālās prasmes ir priekšrocība;
 - holandiešu valodas (pamat)zināšanas ir obligātas, jo visa apmācība notiek holandiešu valodā;
- elastīgums jautājumā par darbu nedēļas nogalēs un, iespējams, vakaros;
- dinamiska personība;
- nevainojami kopta āriene.

PMO vzw piedāvā piecu veidu pārdošanas apmācību:

- vispārējā pārdošana;
- daudzpusīgs veikala asistents pārtikas mazumtirdzniecībā;
- multimediju produktu pārdošana;
- jauniešu modes konsultants (apģērbu pārdošana);
- sadzīves preču pārdošana.

Šie apmācības veidi nav obligāti jāpasniedz vienu no otra atsevišķi. Tos var apvienot dažādās kombinācijās.

Piemēram, vispārējās pārdošanas apmācībā var iekļaut paplašinātu kases aparāta apguvi no apmācības kursa pārtikas pārdošanā. Vai multimediju produktu pārdošanas apmācību var paplašināt, lai tā ietvertu arī apmācības dienu par to, kā novērst veikala apzagšanu, no apmācības kursa pārtikas pārdošanā. Tātad iespējamās daudzveidīgas kombinācijas.

Dažādi VDAB biroji izlemj vai, papildus apmācībai, tie piesakās arī uz atbilstības izvērtējumu, pirmspārbaudi un pēcpārbaudi.

Prakse

Pabeidzot apmācības kursu, visi studenti iziet praksi kādā veikalā pēc savas izvēles.

Šo dažu nedēļu laikā studentam jāpalīdz veikalā un jāveic daudz dažādu uzdevumu nozari raksturojošā darbā. Tādā veidā simulētās situācijas un lomu spēles, kuras tika izmēģinātas nodarbībā, pārvēršas par reālām situācijām darbavietā.

Mēs iedrošinām studentus meklēt prakses vietu veikalā, kurā ir brīva darbavietā. Tas palielina izredzes iegūt darbu.

Prakse ir pilna laika. Tas nozīmē, ka visi strādā vismaz 36 stundas, bet ne vairāk kā 40 stundas nedēļā.

Pēcpārbaudes modulis

Prakses laikā PMO vzw prakses vadītājs ierodas veikalā, lai personiski virzītu, pārbaudītu un novērtētu praktikantu. Starpposmam un studenta galīgajai novērtēšanai ir atvēlētas trīs dienas.

PMO vzw prakses vadītājs apspriežas atsevišķi gan ar prakses vadītāju/veikala vadītāju, gan pašu studentu.

Šīs sarunas laikā tiek izvērtēts studenta sniegums un novērtētas nodarbinātības iespējas. Sīkāk tiek apspriesti arī tādi nodarbinātības pasākumi kā 'IBO', 'activakaart' (aktīvu karte), 'startbankenkaart' (darba uzsākšanas karte) un citi. Lielākais ieguvums no šādas prakses vadības ir tas, ka vajadzības gadījumā var savlaicīgi veikt korekcijas. Turklāt prakses vadītājs ir labākā stāvoklī, lai palīdzētu praktikantam iegūt prakses vietu.

Pēc prakses studentiem pienākas viena pēcpārbaudes diena attiecībā uz viņu darba meklējumiem. Šajā dienā studentiem, kuri nav atraduši darbu, palīdz to meklēt. Līdz ar prakses novērtējumu viņi saņem konkrētus ieteikumus attiecībā uz darba intervijām, kam vajadzētu viņiem palīdzēt atrast darbu ātrāk.

Šajā dienā viņi arī sastāda plānu sev, kurā nosaka, kā rīkosies sekojošajā periodā (aptuveni divi mēneši), lai atrastu darbu:

a) ciešāka sadarbība ar saistītajām izglītības sistēmām attiecībā uz *train-the-trainer* projektiem skolotājiem uzņēmējdarbības izglītības jomā;

b) sadarbība ar pagaidu darba aģentūru, kas specializējas mazumtirdzniecībā (Randstad) attiecībā uz īstermiņa apmācības programmām pagaidu darbiniekiem, kurus var nodarbināt mazumtirdzniecības nozarē.

Mērķis

Paredzēt vajadzības mazumtirdzniecības nozarē, uzlabojot nodarbināto prasmes tirdzniecībā un sniedzot tiem papildu līdzekļus savu uzdevumu veikšanai.

Ilgums:

2 dienas

Saturs:

Apmācības "Op weg naar een succesvolle winkerverkoop" („Ceļā uz veiksmīgu veikala apgrozījumu") ietvaros mēs strādājam ar dažādiem pārdošanas procesa posmiem.

Apmācība ietver interaktīvu sagatavošanu „apkārt kastei", saskaņā ar ko dalībnieki iziet

septiņus strukturēta stāsta posmus un tiek informēti par dažādām pārdošanas procesa stadijām:

- sagaidīšana;
- kontakts ar pircēju;
- saruna;
- pircēja pārliecināšana;
- preces pārdošana;
- sūdzības.

Dalībniekiem, virzoties caur dažādiem blokiem, ir dota plaša telpa, lai uzlabotu savu pieredzi gan klienta, gan pārdevēja lomā. Tiek ietvertas abas puses, lai studenti no pirmavota iemācītos, kas ir svarīgi darbā ar klientiem.

Tā kā dalībnieki ir nosēdināti pa diviem/trim apkārt kastei, viņiem ir iespēja apspriesties vienam ar otru un dalīties pieredzē. Viņi tiek iedrošināti arī nodoties pašizziņai: “Kas man kā klientam ir svarīgi?”

Pēc tam, kad visas macību sadaļas ir pabeigtas, instruktors, veicot koordinatora pienākumus, pārvērtīs dalībnieku ieguldījumu ‘labajā praksē’, kuru viņi var izmantot kā atspēriena punktu darba vietā.

Instruktors uztur ikviena dalībnieka uzmanību un līdzdalību ar praktisku uzdevumu palīdzību, uzskates materiāliem un lomu spēlēm. Instruktora aktivitātei un entuziasmam ir izšķiroša loma.

Mērķis ir sagatavot dalībniekus tā, lai viņiem būtu “spēcīga vēlme” izmantot apgūtās iemaņas un paņēmienus praksē darba vietā, tādejādi uzlabojot darba kvalitāti. Un tam, protams, būs pozitīva ietekme uz viņu klientiem!

Rezultāti:

Pārskats no 2010.gada rudens līdz 2011. gada beigām:

- 21 apmācību kurss;
- studentu skaits – 192;
- darba stundu skaits – 8640 (1007 dienas).

Papildus šīm apmācības iniciatīvām Sociālais fonds piedāvā prēmijas par darbinieku nodarbināšanu darba devējiem, kuri nodarbina ‘riska grupas’ (ilgtermiņa bezdarbnieki, darbinieki, kuriem nav vajadzīgo prasmju vai tādas ir daļēji, invalīdi, vecāka gadagājuma darbinieki). Beļģijā koplīgums par algām ļauj uzņēmumiem maksāt jaunākiem darbiniekiem mazāk nekā citiem darbiniekiem, tādejādi viņus var vieglāk nolīgt.

Algas darbiniekiem, kuri nav sasnieguši 21 gada vecumu ir:

80%	(16 gadi)
84%	(17 gadi)
88%	(18 gadi)
92%	(19 gadi)
96%	(20 gadi)
0=100%	(21 gads)

Otrais temats: darba un ģimenes dzīves apvienošana

Sociālais fonds piešķir pabalstus tiem darbiniekiem, kuri daļēji sedz bērnu aprūpes izmaksas. Tas tiek piemērots, ja ir mazi bērni, kuri vēl nav sasnieguši skolas vecumu un par kuriem darba dienās rūpējas pilnvarotas iestādes, kā arī vecāki bērni, kuri tiek pieskatīti ārpus skolas. Mazumtirdzniecības nozarē tā ir augstu novērtēta prēmiju sistēma, jo darbiniekiem bieži ir jāstrādā ģimenei nedraudzīgās stundās (vakaros līdz veikala slēgšanas laikam 20:00 vai piektdienās līdz 21:00 un nedēļas nogalēs).

Trešais temats: pārvaldes modeļi, kas prasa darbinieku līdzdalību un ar produktivitāti saistītas atlīdzības sistēmas

Beļģijā ir maz iespēju saistīt darba samaksu ar uzņēmuma produktivitāti. Jau divus gadus var ieviest piemaksas, kuras tiek izmaksātas gada beigās. Bet piemaksa jāizmaksā katram darbiniekam un tās apmērs ir ierobežots.

Ceturtais temats: ienākumu atbalsts darbiniekiem un uzņēmumiem

Beļģijā līgumos nav paredzētas kompensācijas darbiniekiem par izdevumiem brillu iegādei, jo pastāv ļoti plašs valsts apmaksāto medicīnas pakalpojumu klāsts. Darba devēji un darbinieki maksā lielas apdrošināšanas iemaksas (% no darba algas), kas tādejādi sniedz šāda veida kompensāciju.

Piektais temats: darba drošība

Tikai likumā noteiktās darbības.

3.2 Comedetacion de cometeio de Cataluna, CCC - Spānija

Pirmais temats: darba līgumi, kas atvieglo ienākšanu darba tirgū un nodrošina apmācību darbinieku prasmju uzlabošanai

Otrā vienošanās par nodarbinātību un pārrunām par darba koplīgumu, kas parakstīta 2012. gada 25. janvārī valsts līmenī starp pilnvarotajiem uzņēmumu (CEOE-CEPYME) un darbinieku (CCOO-UGT) pārstāvjiem, nosprauž nozīmīgus mērķus – veicināt nodarbinātību un atvieglot līgumu noteikumus.

Daži no šiem mērķiem:

- veicināt pastāvīgus līgumus darba tirgū, censties pagaidu līgumus pārvērst pastāvīgos līgumos un saglabāt nodarbinātības līmeni, veicinot līdzvērtīgas iespējas;
- iedrošināt atbilstošu līguma veidu lietošanu, lai uzņēmumu pastāvīgās vajadzības tiktu apmierinātas ar pastāvīgu līgumu palīdzību un gadījuma rakstura vajadzības – ar pagaidu līgumu palīdzību;
- analizēt pagaidu līgumu kopējā apjoma noteikšanas lietderību;

– iedrošināt gados jaunu cilvēku pieņemšanu darbā, veicinot apmācības līgumus kā darba integrācijas un kvalifikāciju celšanas veidu, atbalstot iespējamu pieņemšanu darbā uzņēmumā pēc apmācības līguma termiņa beigām;

– nepastāvīgu vai sezonas darbu gadījumā veicināt pastāvīgus sezonas tipa līgumus;

– daļējas pensionēšanās un atvieglojumu līgumiem jāturpina būt piemērotiem līdzekļiem darba saglabāšanai un personāla atjaunināšanai. Uzskata, ka šo mērķu sasniegšanā nozīmīga ir arī priekšlaicīga pensionēšanās un uz to attiecināmie pasākumi, kas saistīti ar pašreizējiem ekonomiskajiem apstākļiem, ar kuriem saskārās uzņēmumi.

Attiecībā uz profesionālo apmācību minētā vienošanās atjauno saistības profesionālajai apmācībai nodarbinātībai. Arodbiedrības un darba devēji ir vienojušies pagarināt IV Nacionālā apmācības līguma termiņu, lai netiktu paralizēta darbinieku un uzņēmumu apmācība, un noformēt V līgumu ne vēlāk kā sešu mēnešu laikā. *Trīspusējais fonds apmācībai un nodarbinātībai*, kas Dibināta 2007. gadā, ir Spānijas organizācija, kura atbild par profesionālās apmācības politikas veicināšanu un koordinēšanu nodarbinātības un darba attiecību jomā. Tās dalībnieku sapulce ietver visplašāk pārstāvētās uzņēmējdarbības organizācijas (CEOE, CEPYME) un arodbiedrības (CCOO, UGT, CIG), kā arī, ar Valsts nodarbinātības dienesta (SEPE) starpniecību, centrālo valdību. Šis fonds veicina dažāda veida apmācību: pašu uzņēmumu plānotu un vadītu pastāvīgu apmācību, pastāvīgu darbinieku apmācību dažādos centros un individuālas atļaujas darbinieku apmācībai, neiesaistot uzņēmumu līdzekļus.

Otrais temats: darba un ģimenes dzīves apvienošana

Arodbiedrību un uzņēmējdarbības organizāciju valsts līmenī parakstītais Vispārējais tirdzniecības līgums (2012. gada 2. februāris) ietver nodaļu par dzimumu vienlīdzību un iedrošina uzņēmumus pilnveidot darba un ģimenes dzīves apvienošanu, piemērojot atļaujas un atvaļinājumus.

Atvaļinājumi, atļaujas un citi līdzekļi ar mērķi apvienot darbu un ģimenes dzīvi ir noteikti 1999. gada 5. novembra Likumā 39/1999 par strādājošo cilvēku darba un ģimenes dzīves apvienošanas veicināšanu. Šis likums nodrošina ES Vadlīniju pārņemšanu Spānijas likumā un pārsniedz noteikto obligāto aizsardzības līmeni.

Turklāt Sestais koplīgums par vispārējo darbu tirdzniecības nozarē Katalonijā laika periodā no 2010. līdz 2011. gadam, kas publicēts 2012. gada 25. janvārī, piemēro un uzlabo dažus no pasākumiem, kuri vērsti uz darba un ģimenes dzīves apvienošanu un noteikti Likumā 39/1999. Ja darbinieks savlaicīgi paziņo par attaisnojošu situāciju, saskaņā ar šo koplīgumu, viņam/viņai pienākas apmaksāts atvaļinājums šādās situācijās:

– 15 dienas laulību gadījumā vai pāru kopdzīves oficiālai noformēšanai;

– trīs dienas dzemdību, nopietnas slimības vai otrās pakāpes radinieku nāves gadījumā;

– 1 diena otrās pakāpes radinieku laulību gadījumā;

– eksāmeniem formālās izglītības iegūšanai vajadzīgais laiks;

– 1 diena dzīvesvietas maiņas gadījumā;

– darbiniecēm, kuras baro ar krūti deviņu mēnešu vecumu nenasniegušu bērnu, pienākas brīva stunda, kuru var sadalīt divas daļās. Sieviete var aizstāt šo brīvo laiku ar darba laika saīsinājumu par pusstundu šim pašam mērķim un uzkrāt to pilnās dienās, kuras var izmantot pēc bērna aprūpes laika beigām. Šī atļauja pienākas vai nu mātei, vai tēvam, ievērojot noteikumu, ka abi ir strādājošie.

– 1 diena savām vajadzībām.

Iepriekšminētais Sestais koplīgums nosaka arī līdzekļus maternitātes un paternitātes aizsargāšanai. Sieviete stāvoklī ir tiesības no grūtniecības diagnosticēšanas brīža, mainīt darbu, ja ir atklājies, ka darba apstākļi var nelabvēlīgi ietekmēt darbinieci vai augli. Darbiniece ar iepriekšēju paziņojumu un attaisnojumu var kavēt darbu ar tiesībām uz kompensāciju par laiku, kāds nepieciešams, lai veiktu pirmsdzemdību pārbaudes un apmācību, lai sagatavotos dzemdībām, kas jāapmeklē darba laikā.

Tiem darbiniekiem, kuriem ir piešķirta aizbildniecība un kuri rūpējas par bērniem, kas jaunāki par astoņiem gadiem vai personu ar fiziskiem, garīgiem vai uztveres traucējumiem, kura nestrādā nekādu algotu darbu, pienākas saīsinātas darba stundas ar kompensāciju, kas sedz no vienas astotdaļas līdz pusei no samaksas par kavēto darba laiku.

Tādas pašas tiesības uz saīsinātām darba stundām ir tiem darbiniekiem, kas rūpējas par otrās pakāpes radnieku, kas vecuma, nelaimes gadījuma vai slimības dēļ nevar pats par sevi parūpēties un nestrādā nekādu algotu darbu.

Rezumējot koplīgums īsteno dažus konkrētus uzlabojumus attiecībā uz Likumu 39/1999 un saglabā arī atsevišķas tiesības, kuras jau ir noteiktas šajā likumā, piemēram, 40 stundu darba nedēļu, iknedēļas un ikdienas atpūtu, brīvdienų periodu 30 kalendāro dienu apmērā un kompensāciju par darbā pavadītajām brīvdienām.

Trešais temats: pārvaldes modeļi, kas pieprasa darbinieku līdzdalību, un ar produktivitāti saistītas atlīdzības sistēmas

Otrā 2012. gada 25. janvārī parakstītā vienošanās par nodarbinātību un pārrunām par darba koplīgumu, paredz, ka koplīgumiem jāietver papildu algas palielināšanas komponenti, kas balstīti uz ekonomisko rādītāju izmaiņām (mainīga darba samaksa), kura saistīta ar uzņēmuma sniegumu (ienākumi, pārdošana, produktivitāte). Šo papildu komponentu rezultātā izveidojies palielinājums tiks iekļauts algas mainīgajā daļā, kura jāpielāgo uzņēmējdarbības nozaru realitātei.

Minētā Otrā vienošanās paredz arī atsevišķu algu palielināšanu saskaņā ar Spānijas ekonomikas vispārējo sniegumu, ņemot vērā pašreizējās situācijas radītās grūtības.

Līdz šim brīdim visi koplīgumi noteica darba algu pielāgošanu atbilstoši izmaiņām ikgadējā PCI (Patēriņa cenu indekss), izstrādājot noteikumus par kompensācijas atjaunināšanu, kas piemērojama finanšu gada beigās.

Otrā vienošanās par nodarbinātību un pārrunām par darba koplīgumu, kas ir pamatlīgums un saistīts ar visiem nozares līgumiem periodā no 2012. līdz 2014. gadam, pirmo reizi īsteno koncepciju par algu elastību.

Tas nostiprina principu, ka algas struktūrām ir vajadzīgas mainīgas piemaksas, lai noteikti procenti no kopējās algas būtu piesaistīti uzņēmējdarbības sniegumam un tā rezultātiem. Tas arī iesaka to, ka darba koplīgumiem jāveicina algas struktūru racionalizācija, lai aizvietotu novecojušās, neproduktīvās koncepcijas ar jauniem modeļiem, kas saistīti ar produktivitāti. Tā kā tas ir pamatlīgums, šī jaunā koncepcija vēl nav īstenota, taču tā kļūs saistoša, kad tiks piemērota nozares vai uzņēmumu līgumiem.

Otrā vienošanās ietver arī vienprātības panākšanu par algu palielināšanu 2014. gadā, kas ir, saistīta ar PCI pieaugumu atbilstoši Spānijas ekonomikas stāvoklim. Šī vienošanās paredz, ka 2013. gadā algas palielinājums nepārsniegs 0.6%, ja PCI pieaugums būs ma-

zāks par 1% un algas palielinājums nepārsniegs 1%, ja PCI pieaugums būs starp 1% un 2%. Visbeidzot, ja PCI pieaugums pārsniedz 2%, algas palielinājums nepārsniegs 1,5%.

No otras puses var uzskatīt, ka tā vienmēr ir bijusi mainīga atlīdzība tirdzniecības nozarē, kas īstenota kā komisijas maksa pārdevējiem par pārdošanas darījumiem, kura parasti netiek iekļauta koplīgumos.

Ceturtais temats: ienākumu atbalsts darbiniekiem un uzņēmumiem

Valdības veicinātā jaunā darba reforma (2012. gada 10. februāra Karaliskais Dekrēts Nr.3) ievieš izmaiņas ar mērķi radīt elastīgāku darba tirgu un iedrošināt jaunu darba vietu radišanu. Prasības pieņemšanai darbā un atlaišanai no darba kļūst elastīgākas ar nolūku iedrošināt jaunas iniciatīvas uzņēmējdarbībā un veicināt vēl nenodarbinātu jauniešu pieņemšanu darbā. Tā ietver stimulus pastāvīgu līgumu slēgšanai, it sevišķi jaundibinātiem uzņēmumiem. Šajos gadījumos darba devējs var saņemt nodokļu atlaidi 3000 eiro apmērā par katru darbā pieņemto (iepriekš nenodarbināto) darbinieku, kas jaunāks par 30 gadiem. Darbinieks vēl vienu gadu var saņemt 25% no bezdarbnieka pabalsta. Ir paredzēti arī stimuli pagaidu līgumu vai aizvietošanas līgumu pārveidošanai pastāvīgos līgumos. Kompānijas, kuras pārvērs apmācības vai aizvietošanas līgumus par pastāvīgiem līgumiem, saņem prēmiju 41,67 eiro apmērā katru mēnesi, ja darba devēja sociālās apdrošināšanas iemaksas trīs gadus ir bijušas 41,67 eiro mēnesī (500 eiro gadā). Par sieviešu pieņemšanu darbā šīs prēmijas būs 58,33 eiro mēnesī (700 eiro gadā).

Piektais temats: darba drošība

Likums par arodapdraudējuma novēršanu liek uzņēmumiem veikt arodapdraudējumu periodisku novērtējumu un izveidot komisiju darba risku novēršanas plāna izstrādei ar Nacionālā darbavietas drošības un veselības institūta speciālistu atbalstu katrā nozarē. Nozaru koplīgumi ietver punktus darbinieku drošības un veselības veicināšanai, izstrādājot arodapdraudējuma novēršanas pasākumus saskaņā ar 1995. gada 8. novembra Likumu Nr. 31, kas nosaka vispārējos principus darba risku novēršanai, lai aizsargātu veselību un drošību, izskaustu vai samazinātu arodapdraudējumu, darbinieku apmācību, informēšanu un dalību risku novēršanā.

Ar arodbiedrību un uzņēmējdarbības organizāciju nacionālā līmenī parakstīto Vispārējo tirdzniecības līgumu (2012. gada 2. februāris) ir izveidota Darba drošības un veselības nacionālā komisija. Tā ir apvienota komisija, kurā darbinieki un uzņēmējdarbības organizācijas ir vienlīdzīgi pārstāvēti, ar mērķi atklāt un informēt par darba riskiem tirdzniecības nozarē, kā arī ar riska novēršanu saistītās darba devēja un darbinieku tiesības un saistības. Tā izstrādās informatīvus pasākumus, lai veicinātu labāku uzņēmumu un darbinieku iesaistīšanos risku novēršanā, kā arī jaunu produktu izpētē un izstrādāšanā, lai uzlabotu darba drošību un veselību, un veicinātu atbilstību noteikumiem par risku novēršanu.

Turklāt Spānijas sistēma darba drošībai un veselībai (*Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo*) ir izveidota, lai nodrošinātu komunikāciju starp dažādiem ar darba drošību saistītas informācijas sniedzējiem, gan sabiedriskajiem, gan privātajiem. To ir izveidojušas valsts un reģionālā līmeņa valdības iestādes, uzņēmējdarbības organizācijas, arodbiedrības, universitātes un citas organizācijas, kuras saskaras ar riska novēršanas un darba drošības jautājumiem. Šī sistēma ir izveidota, lai nodrošinātu ar darba drošību, hi-

giēnu un veselību saistītas informācijas koordinēšanu un sniegšanu visām ieinteresētajām pusēm.

3.3 Ente Bilaterale del Terziario: distribuzione e servizi della provincia di Perugia – Itālija

Pirmais temats: darba līgumi, kas atvieglo ienākšanu darba tirgū un nodrošina apmācību darbinieku prasmju celšanai

Itālijas pieredze: Mācekļa programma

Tiesiskais regulējums

Jaunais dekrēts Nr. 167/2011, kas mēģina apkopot, vienkāršot un daļēji atjaunināt visu šo jomu, nosaka, ka prakses līgums ir līgums uz nenoteiktu laiku, vērsts uz apmācību un jauniešu nodarbinātību.

Tas skar ilgi gaidītu reformu, kura attiecas uz sociālo partneru un reģionu iesaistīšanos kursu sagatavošanā un izstrādē, padarot tos par galveno līdzekli jauniešu ievadīšanai darba tirgū.

Apmācības likums jau sen ir pastāvējis Itālijas likumdošanā; pirmais bija 1955. gada likums Nr. 25.

Pateicoties ekonomikā un dažādās nozarēs notiekošajām izmaiņām, mācekļa programma bija daudzu regulējošo pasākumu uzmanības centrā, viens no tiem bija arī Dekrēts Nr. 276/2003.

Prakses izmantošana, kā uzsvērts 2003. gada reformā, faktiski bieži tika kavēta vai nepietiekami īstenota dažādu avotu un standartu dažkārt haotiskās pārklāšanās dēļ: no reģionālajiem līdz valsts līmeņa likumiem, dažādās darba koplīguma pārrunu pakāpēs līdz daudziem Darba ministrijas izdotiem skaidrojošiem apkārtrakstiem.

Tādēļ nebija noteikta atbildības sadalījuma.

Turklāt papildus tika pievienots arī Konstitucionālās tiesas spriedums, Likums 176/2010, kas reģionu izslēgšanu attiecībā uz jautājumu par mācekļa apmācību pasludināja par antikonstitucionālu.

Tiesiskā neskaidrība un tiesāšanās risks līdz ar to ir palēninājis mācekļa programmas izplatību.

Lai labotu situāciju un atjaunotu šo institūciju, likumdošana un sociālie partneri mēģināja ar Likumu 167/2011 izveidot skaidru un vienotu struktūru. Profesionālajā mācekļa apmācībā vai darbā nozīmīga loma ir arī līgumiskajai kārtībai, kurai ir uzticēts svarīgs uzdevums, ko ierobežo reģionālā likumdošana, tomēr nav tai pakļauts.

Sociālajiem partneriem ir jāizdara noderīgi salīdzinājumi, lai institūcija spētu funkcionēt; tas ir galvenais starpkonfederāciju līgumu uzdevums. Mācekļa līgums ir jaukts gadījums, kas maina vietām un apvieno darbu ar apmācību – uz ierobežotu laiku – un ir iedalāms trīs veidos:

– mācekļa kvalifikācijas un profesionālā diploma iegūšanai jauniešiem vecumā no 15 līdz 25 gadiem. Līgums arī noder, lai izpildītu mācību programmas prasības. Tā termiņu

– maksimums trīs gadi, kuru var pagarināt līdz četriem gadiem reģionālā diploma iegūšanai – ir noteicis reģions kopā ar sociālajiem partneriem;

– mācekļa līgums darba iegūšanai jauniešiem vecumā no 18 līdz 29 gadiem, kura termiņš tiek noteikts pēc vienošanās (maksimums trīs gadi, kuri var tikt pagarināti līdz pieciem gadiem noteiktu prasmju iegūšanai);

mācekļa vieta augstākās izglītības iegūšanai un pētījumu veikšanai, jauniešiem vecumā no 18 līdz 29 gadiem. Termiņu nosaka reģions kopā ar sociālajiem partneriem un izglītības institūcijām.

Prakses veids, ko visvairāk apšaubā sociālie partneri vai institūcijas, ir profesionālā apmācība vai apmācība pārdošanā.

Šiem trim mācekļa programmas veidiem ir pievienots jauns, nozīmīgs aspekts – iespēja parakstīt mācekļa līgumu, kas vērsts uz mobilo darbinieku apmācīšanu vai pārkvalificēšanu.

Tādas ekonomiskās krīzes laikā, kādu mēs diemžēl piedzīvojam, ir skaidrs, ka pēdējais var būt noderīgs līdzeklis, lai atvieglotu darbinieku pārcelšana uz citu darba vietu. Ar jauno Konsolidēto tekstu līguma maksimālais termiņš ir ievērojami saīsināts. No likumā noteiktajiem sešiem līdz šobrīd esošajiem trīs gadiem. Šī robeža noteiktiem specifiskiem profesionālās mācekļa apmācības veidiem ir paaugstināta līdz pieciem gadiem un to nosaka darba koplīguma slēgšanas pārrunās.

Šajā jautājumā darba devēju asociācijas (*Confindustria*) nepiekrīt. Sekojošajās pārrunās par Konsolidētā teksta apstiprināšanu tika noskaidrots, ka, pagarinot mācekļa līguma maksimālo termiņu, tas var nodrošināt profesionālās uzņēmējdarbības veidus, kuri līdzinās amatniecībai un pārklājas ar to.

Par šo tematu jau ir uzsāktas sarunas starp valsts sociālajiem partneriem, lai regulētu un vispārīgi īstenotu jauno mācekļa apmācību.

Mācekļa līguma kārtība ir saskaņota ar atbilstošajiem Starpkonfederāciju līgumiem un koplīgumiem.

Daži nozīmīgi soļi ir saistīti ar:

– līguma sastādīšanu, pārbaudes līgumu un ar to saistīto mācību plānu;

– iespēju klasificēt darbiniekus līdz pat divām pakāpēm zemāk nekā tas būtu atbilstoši saskaņā ar nacionālo darba koplīgumu vai arī noteikt procentuālu algas likmi atbilstoši darba laika līgumam;

– uzņēmuma darbaudzinātāja vai pārstāvja klātbūtni;

– iespēju finansēt mācekļa apmācību no vienota starpprofesionālā fonda;

– iespēju vairot atpazīstamību, pamatojoties uz iekšējās un ārējās apmācības programmu laikā gūtajiem rezultātiem, profesionālo kvalifikāciju un pieaugušo izglītības studiju un kursu apmeklējumos iegūtajām prasmēm;

– ierakstu apmācības grāmatiņā par prakses pabeigšanu un profesionālās kvalifikācijas iegūšanu;

– iespēju pusēm izbeigt līgumu, vienai otru iepriekš informējot.

Kopējais mācekļu skaits, ko darba devējs var pieņemt, nedrīkst pārsniegt 100% no kvalificēto darbinieku un nodarbināto amatnieku skaita. Darba devējs, kam nav kvalificētu darbinieku vai amatnieku ar noteiktu specialitāti, vai arī to skaits nepārsniedz trīs, drīkst pieņemt ne vairāk kā trīs praktikantus.

Darba koplīguma slēgšanas pārrunas

Likumam 167/2011, kas ir piešķīris tādu nozīmi darba koplīguma slēgšanas pārrunām valsts līmenī:

- jānosaka prakses ilgums un veids saskaņā ar izveidotajiem profesionālajiem profiliem personāla klasifikācijas un kategorizēšanas sistēmās;
- jānosaka prakses ilgums Konsolidētā teksta noteiktajos ietvaros;
- jānosaka mācekļa atalgojums, kas aprēķināms vai nu pēc zemākas klasifikācijas vai procentuāli.

Divpusēju attiecību iespējamai lomai attiecībā uz mācekļa programmu un tās izplatībai nebūtu jāpaliek nepamanītai.

Vai sociālie partneri novērtēs un izmantos šo potenciālu? Tā noteikti ir joma diskusijai un debatēm tuvākajā nākotnē.

Sociālie partneri var paust savus viedokļus par atbilstības prasībām mācekļa programmā. Turklāt viņi var izveidot, kā likumā noteikts, individuālus apmācības plānus, kurus māceklis ievēro, un kurus soda izciešanas vai invaliditātes gadījumā paraksta darba attiecībās iesaistītās puses. Šis uzdevums ir visnozīmīgākais; iesaistītajām organizācijām jāklūst par divpusēju tikšanās vietu, kur veidlapas ir pieejamas ikvienam, kas tās pieprasa. Bet divpusēja pieeja var izmantot arī plašāk, ja tā ir specializēta un klūst par nozīmīgu līdzekli, kas koncentrējas uz uzņēmumiem un darbiniekiem sniegto kvalitāti.

Mūsdienu standarts paredz, ka individuālo apmācības plānu, kam jābūt rakstiskā veidā, jāpagatavo 30 dienu laikā pēc līguma parakstīšanas.

Darba attiecību izveidošanas un mācekļa apmācības plāna noteikšanas procesu uzņēmums agrāk deleģēja konsultantam.

Tagad uzņēmumam jāpielāgojas apmācības plānam, kas sagatavots atbilstoši uzņēmējdarbības specifikai, apmācībai un prasmēm, kuras jauniešis jau ir ieguvis.

Tagad, lai to paveiktu, ir pieejams ilgāks laika posms. Divpusējā pieeja var pusēm palīdzēt apmācības plāna sagatavošanā.

Vienošanās reorganizācija par mācekļa programmu pakalpojumu nozarē, preču izplatīšanas jomā (24/03/2012)

Romā, 2012. gada 24. martā sociālie partneri (*Confindustria Imprese per l'Italia*, FIL-CAMS – CGIL, FISASCAT – CISL, UILTUCS – UIL) parakstīja vienošanos par Likumā 167/2011 sankcionēto materiālu definīciju.

Likums 167/2011 uzliek pusēm atbildību par profesionālo mācekļa apmācību, kvalifikāciju, noslēdzamo līgumu, līguma termiņu attiecībā uz tā izglītojošo komponentu, profesionālās apmācības ilgumu un veidu. Turklāt puses ir atbildīgas par līguma termiņa noteikšanu, kas nedrīkst pārsniegt 36 mēnešus.

Ņemot vērā iepriekšminēto, šī vienošanās nodrošina mācekļa apmācības programmas, kuras tiks uzsāktas darba gaitā.

Līguma un apmācības termiņš ir atšķirīgs, atkarībā no galīgās klasifikācijas un iegūstamās galīgās kvalifikācijas.

Turklāt pusēm jānosaka līguma termiņš.

Galīgā klasifikācijas pakāpe	Līguma termiņš	Profesionālās apmācības stundu kopskaits
II pakāpe	36	210
III pakāpe	36	180
IV pakāpe	36	180
V pakāpe	36	160
VI pakāpe	24	120

Apmācība var norisināties iekšēji vai ārēji un var tikt īstenota tradicionālā ceļā, ar apmācību darbavietā, attālināto apmācību un e-apmācību.

Vienošānās paredz arī šādus aspektus:

Skaitliskā attiecība

Kopējais mācekļu skaits, kurus var pieņemt apmācībā, nedrīkst pārsniegt 100% no augsti kvalificēto un specializēto darbinieku skaita. Uzņēmums, kam ir mazāk nekā trīs šādu darbinieku, drīkst pieņemt trīs mācekļus.

Darba klasifikācijas un algas līmeņi

Mācekļus var kategorizēt divus līmeņus zemāk līguma termiņa pirmajā pusē un vienu līmeni zemāk – otrajā pusē, salīdzinājumā ar klasifikāciju, kādu persona iegūtu, ja nebūtu māceklis.

Slimība

Par pirmajām trim dienām, kuras kavētas slimības dēļ, māceklim pienākas samaksa 60% apmērā no parastās algas.

Obligātās prasības

Uzņēmumi nedrīkst pieņemt mācekļus, ja nav nodarbinājuši vismaz 80% darbinieku, kuru mācekļa apmācības līgums ir beidzies pēdējo 24 mēnešu laikā.

No aprēķina ir izslēgti: darbinieki, kuri ir aizgājuši no darba, darbinieki, kuri atlaisti pamatota iemesla dēļ, darbinieki, kuri apmācības perioda beigās ir izmantojuši atteikuma tiesības, un darba attiecības, kuras ir pārtrauktas pārbaudes perioda laikā vai pēc tā.

Mācekļa apmācība divpusējā sistēmā

Perudžas divpusējā aģentūra 2000. gadā aktivizēja Vienoto komiteju, kuru veido Perudžas provinces sociālie partneri *Confcommercio Imprese per l'Italia*, FILCAMS – CGIL, FISASCAT – CISL, UILTUCS – UIL.

Komisijas uzdevums ir apstiprināt atbilstību līgumam attiecībā uz:

– darbinieku klasifikāciju;

- līguma termiņu;
- iknedēļas darba stundu skaitu;
- obligātās prasības;
- apmācības plāna pareizību. Šajā sakarā Reģionālais likums ir arī deleģējis divpusējām

aģentūrām izteikt viedokli par mācekļa apmācības programmas atbilstību.

Komiteja tiekas katru nedēļu un 2011. gadā ir izteikts aptuveni 1200 viedokļu.

Stažēšanās darbavietā – regulējošā struktūra Umbrijas gadījumā

Reģions veicina apmācības kvalitāti ar mācekļa līguma palīdzību, uzlabojot tā redzamību, pieejamību teritorijā, pielietojumu, palīdzības mehānismus un mācību līdzekļus, lai atbalstītu jauniešu iekļaušanos darbavietā, paaugstinātu viņu profesionalitāti un uzlabotu prasmes.

Šis likums regulē šādus aspektus:

Apmācības programma	Likums nosaka koncepciju par apmācības programmu kā mācību uzdevumu un minimālo kompetences standartu komplektu, kas profesionāļu grupām jāsasniedz mācekļa apmācības līguma termiņa laikā ar uzņēmuma sniegtas iekšējas un ārējas, formālas un neformālas apmācības palīdzību. Reģionālā sapulce ar darba devēju un darbā iekārtošanas asociāciju pārstāvju piekrišanu nosaka mācekļa apmācības programmas dažādās profesijās reģionālā līmenī. Tā arī atzīst nacionālā sarunu kolektīva izstrādātās apmācības programmas un divpusējo aģentūru veikto nacionālo un reģionālo pārskatu rezultātus par apmācības vajadzībām.
---------------------	--

Formālā apmācība	Likums nosaka arī formālās apmācības un uzņēmuma apmācības spējas koncepciju: formālā apmācība, gan iekšējā, gan ārējā, ir iecerēta šādi: a) pasniegta organizētā un strukturētā kontekstā, kas atšķiras no ražošanas vietas; b) īstenota ar īpaša plāna palīdzību, kurā precīzi formulēta iegūto prasmju analīze, izglītības mērķi, obligātie kompetences standarti, apmācības grafiks un veids; c) to izstrādā un atbalsta pieredzējuši profesionāļi; d) tās rezultāts tiek ierakstīts apmācības grāmatīnā; e) tā rada pierādāmus rezultātus saskaņā ar Reģionālās padomes iedibinātajiem noteikumiem un procedūrām un ar darba devēju un darbā iekārtošanas asociāciju pārstāvjiem reģionālā līmenī; f) formālā apmācība tiek iegūta apmācības programmā, kura ir vērstā uz pamatprasmju un tehniski profesionālo prasmju iegūšanu un apmācību saskaņā ar apmācības programmās noteiktajiem mērķiem.
------------------	---

Kas sniedz formālo apmācību?	Reģionālā apmācības sniedzēju katalogā reģistrētās valsts un privātās organizācijas vai paši uzņēmumi, ja tie to spēj, var sniegt formālo apmācību. Uzņēmuma spēja nodrošināt apmācību nozīmē to, ka šāds uzņēmums atbilst iepriekšminētajiem standartiem.
Reģionālo mācekļa apmācības sniedzēju katalogs	Reģions izveido reģionālo apmācības sniedzēju katalogu, lai palīdzētu apmierināt profesionālās apmācības pieprasījumu.
Profesionālās mācekļa apmācības finansēšana	Reģions finansē profesionālu mācekļa apmācību, kura balstīta uz noteikto ikgadējo programmu, kuru ir sastādījusi Reģionālā padome, vienojoties ar iesaistītajām pusēm, piemēram, darba devēju un darbā iekārtošanas asociāciju pārstāvjiem reģionālā līmenī. Tas tiek darīts pieejamo resursu robežās ar noteikumu, ka darba devēji stingri ievēro nacionālo darba koplīgumu, ko apstiprinājušas tirdzniecības apvienības un darbā iekārtošanas asociāciju pārstāvji valsts līmenī. Kompānijas garantē formālās apmācības sniegšanu arī bez valsts finansējuma.
Individuālais apmācības plāns	Individuālais apmācības plāns ir darba līgumam pievienotais dokuments, kas apraksta mācekļa apmācības gaitu visā mācekļa apmācības līguma termiņa laikā, atsaucoties arī uz pašu apmācības programmu. Individuālais apmācības plāns ir būtisks apmācības līguma elements. Ja šāda plāna nav, līgums ir uzskatāms par spēkā neesošu.
Uzņēmuma mentors	Uzņēmuma mentors dod māceklim padomus visā apmācības gaitā, kas noteikta individuālajā apmācības plānā. Apmācības ilgumam šim uzdevumam jābūt vismaz divpadsmit stundu garam.
Apmācības sertifikācija	Reģions, vienojoties ar darba devēju un darbā iekārtošanas asociāciju pārstāvjiem, reģionālā līmenī regulē procesus, kas noved pie mācekļa pamatprasmju, apmācības un tehniski profesionālās apmācības novērtēšanas un sertifikēšanas, par ko pēc tam izdara ierakstu apmācības grāmatiņā.

Otrais temats: darba un ģimenes dzīves apvienošana

Politika, lai panāktu šo sfēru apvienošanu pārstāv nozīmīgu inovāciju sociālajos, ekonomiskajos un kultūras modeļos, kuri ietekmē vīriešus, sievietes un organizācijas, un sniedz līdzekļus līdzsvara nodrošināšanai starp darbu un ģimenes sfēru.

Ir uzsāktas atsevišķas iniciatīvas nacionālā un Eiropas līmenī, lai veicinātu labāku ģimenes dzīves kvalitāti.

Itālijā pēdējo gadu laikā sieviešu līdzdalības koeficients darba tirgū ir palielinājies, tomēr tas joprojām ir zems, it sevišķi salīdzinājumā ar citām Eiropas valstīm. Tā cēloņi ie-

tver: ģimenes demogrāfisko struktūru; tendenci noteikt sievietēm vietu mājas vidē – tā ir parādība, kas jaunākajās paaudzēs samazinās; vecuma atšķirību starp vīriešiem darba tirgū, kuru iesaistīšanās darba tirgū pieaug līdz ar vecumu, un sievietēm, kuru īpatsvars darba tirgū līdz ar vecumu pakāpeniski samazināties divpusējās lomas (darbiniece un māte) dēļ.

Tomēr pēdējā desmitgadē ir vērojams pakāpenisks pieaugums sieviešu līdzdalībā sociālajā dzīvē, darbā un ģimenē. To nosaka dažādi faktori, ieskaitot paaugstināto sieviešu izglītības līmeni, pakāpeniskās izmaiņas kultūrā un lielākas nodarbinātības iespējas sievietēm. Tomēr tam visam nepieciešama arī stingra un efektīva likumdošana, kura šodien joprojām ir nepietiekama.

Likums

Itālijas konstitūcijas 37. pants, nosaka, ka „Strādājošām sievietēm ir tādas pašas tiesības un tāda pati samaksa par tādu pašu darbu kā vīriešiem. Darba apstākļiem jāļauj sievietēm pildīt viņu pamatpienākumus ģimenē un jānodrošina gan mātei, gan bērnam īpaša un piemērota aizsardzība”.

Gadu gaitā virkne likumdošanas pasākumu ir stiprinājusi Konstitūcijā noteikto principu praksē nodrošināt to, ka abi vecāki (tēvs un māte) pilda savas lomas bērnu audzināšanā, līdz ar to piešķirot līdzvērtīgu cieņu sievietes darbam. Šie principi rada pamatu lielākas profesionālās un līdz ar to ekonomiskās neatkarības veicināšanai.

Starp galvenajiem likumiem, kuri ir veicinājuši ievērojamas izmaiņas, ir svarīgi izcelt 1971. gada Likumu Nr. 1204 „Aizsardzība strādājošām mātēm”. Ar šo likumu ir ieviestas noteiktas tādas pamattiesības, kā grūtniecības vai dzemdību atvaļinājums un atlaišanas aizliegums bērna pirmā dzīves gada laikā.

1971. gada Likums Nr. 903 „Vienlīdzīga attieksme pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātībā” demonstrēja pagrieziena punktu ar mērķi panākt vienlīdzību attieksmē pret strādājošām sievietēm un viņas aizsargāt. Tas attiecina atsevišķas tiesības arī uz strādājošiem tēviem.

Šī regulējošā tendence attīstījās līdz 2000. gada Likuma Nr. 53 publicēšanai, kura mērķis ir veicināt līdzsvaru starp darbu, aprūpi, apmācību un ģimenes dzīvi:

- a) iedibinot bērna kopšanas atvaļinājumu un atbalsta paplašināšanu darba nespējīgu personu vecākiem;
- b) iedibinot tālākizglītības atvaļinājumu un atvaļinājuma pagarinājumu apmācībai;
- c) dzīvojot pilsētā un veicinot laika izmantošanu līdzsvara sasniegšanai dzīvē.

Ar Dekrētu 151/2001 „Konsolidētie likumi, kas attiecas uz maternitātes un paternitātes aizsardzību un atbalstīšanu,” tika ieviesti vairāki pasākumi, ieskaitot:

- aizliegumu likt grūtniecēm veikt darbus, kas var radīt problēmas grūtniecības laikā (smagumu celšana, bīstams darbs, neveselīgi apstākļi);
- aizliegumu mainīt pienākumus ar drošības apsvērumiem nesaistītu iemeslu dēļ, šajā gadījumā saglabājot darba samaksu un statusu;
- aizsardzību arī bērna pirmā dzīves gada laikā (aizliegums darbam nakts laikā);
- aizliegumu atbrīvošanai no darba grūtniecības un zīdīšanas laikā (līdz viena gada vecumam);
- atļauju zīdīt bērnu līdz viena gada vecumam;

– obligāto atvaļinājumu divu mēnešu garumā pirms paredzamā dzemdību datuma un trīs mēnešu garumā pēc tām;

– obligātā atvaļinājuma laikā darbiniekam pienākas samaksa, kas vienāda ar 80% no valsts organizācijas INPS (Valsts sociālās drošības institūts) piešķirtās samaksas. Tirdzniecības un pakalpojumu CCNL (Valsts darba koplīgums) nosaka, ka darba devējs palielina apmēru līdz 100% no sākotnējās samaksas;

– valsts organizācija INPS piešķir un apmaksā papildu atvaļinājuma periodus ar kompensāciju līdz 30%;

– uzņēmumiem, kas algo pagaidu darbiniekus, lai aizvietotu bērna kopšanas atvaļinājumā esošas darbinieces, tiek nodrošinātas nodokļu atlaides.

Jāuzsver arī 2002. gada Budžeta likumā paredzētā nozīmīgā iniciatīva.

Tajā minēts īpašs finansējums uzņēmumiem, kuri nodrošina bērnu aprūpi vai rotaļu istabas, lai uzlabotu uzņēmējdarbības klimatu un dzīves kvalitāti strādājošajām mātēm un padarītu mātes un bērna atšķirtību mazāk apgrūtināšu.

2011. gada 7. martā tika parakstīta vienošanās starp Darba ministriju un Sociālajiem partneriem par atbalsta pasākumiem darba un ģimenes dzīves līdzsvarošanas politikai ar galveno mērķi atbalstīt sieviešu nodarbinātības pieaugumu. Šī vienošanās uzsver elastīgas darba kārtības un darba stundu nozīmi, kas ir gan darbinieku, gan uzņēmuma interesēs; uzskata, ka ar „otrās pakāpes” sarunu palīdzību (sarunas starp arodbiedrībām un uzņēmumiem) ir iespējams nodrošināt labāku darba stundu sadali nedēļas, mēneša un gada laikā, saskaņā ar tirgus vajadzībām piemērojot – atbilstoši likumam – vidējo un maksimālo ražošanai nepieciešamo stundu skaitu un līdzsvarojot tās ar cieņu pret cilvēku tiesībām un vajadzībām. Ir arī jāuzsver paraugprakses piemēri „ģimenei draudzīgai” darba elastībai un centieniem līdzsvarot darbu un ģimenes dzīvi uzņēmuma lielumam, ražošanai un organizatoriskajām vajadzībām atbilstošā veidā.

Ko CCNL paredz

Kaut arī CCNL īpaši nepievēršas tematam par darba un ģimenes dzīves līdzsvarošanu, tas daudz uzmanības velta sievietes lomas atvieglošanai darbavietā. Viens piemērs ir iespēja uz noteiktu laiku pieprasīt pāreju no pilna laika nodarbinātības uz daļēju nodarbinātību.

Citas iespējamās vienošanās var regulēt un uzlabot CCNL. Dažas no tām atzīst FIL-CAMS – GIL, FISASCAT – CISL, UILTUCS – UIL un šodien neliela grupa uzņēmumu, kuri bieži atrodas vairākās vietās, ir identificējusi interesantas prakses, piemēram:

– līguma pārveidošana, pilnu darba laiku aizstājot ar nepilnu darba laiku, lai ļautu strādājošām mātēm rūpēties par saviem bērniem, dodot iespēju noālgot aizstājējus” nenostādītajām darba stundām;

– apmācības/darbaudzināšanas programma, lai atbalstītu sieviešu reintegrāciju, atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma;

– ikgadējs kupons un bērna piedzimšanas piemaksa;

– uzņēmuma apmaksātu pakalpojumu komplekts, lai palīdzētu darbiniekiem labāk izmantot laiku, kas veltīts ģimenei, veselībai un pienākumiem mājās. Pakalpojumi ietver palīdzību auklišu atrašanās, periodisku medicīnas speciālistu pieejamību un/vai piekļuvi medicīnas pakalpojumiem (asinsanalīzes utt.) uzņēmuma telpās.

Tomēr šī pieredze bieži ir domāta uzņēmuma tēla veidošanai un neietekmē uzņēmēj-

darbības organizācijas patieso raksturu, kur šodien līdzsvars starp darbu un aprūpi tiek uzskatīts par atkāpi no normālā procesa un standarta darba laika.

Trešais temats. Līdzdalība Eiropā un Itālijā: starp De Jure Conendo (pareizajām) perspektīvām un praksēm. Uzmanība koncentrēta uz Auchan un Merloni situāciju

Roberto Karaņano (Roberta Caragnano), ADAPT (starptautiskās un salīdzinošās pētniecības asociācijas) un Emīlijas reģiona Modenas Universitātes¹ pētnieka ziņojums

1. Ar līdzdalības juridisko definīciju saistītie jautājumi

Darbinieku līdzdalība pārvaldē ir jautājums, kas laika gaitā Eiropā atkal ieguvis jaunu elpu un lielu atbalstu no nacionālās likumdošanas kopš līdzdalības shēmas tiek uzskatītas par līdzekli uzlabota ražošanas attiecību modeļa izstrādes atvieglošanai uz lojalitātes veidošanas un darbinieku stimulēšanas pamata.

Iepriekšējais pieņēmums ir tāds, ka līdzdalības shēmu ieviešana ir vitāli svarīga darba attiecībām, kas var iezīmēt pārmaiņas, ierosinot „inovācijām draudzīgas ražošanas attiecības” un uz kopīgu līdzdalību orientētas sistēmas. Salīdzinošā pieredze ir unikāla tāpēc, ka līdzdalības sistēmas, neraugoties uz savu daudzveidīgumu, var paaugstināt konkurētspēju ražošanas sistēmā.

Žans Klods Junkers (*Jean-Claude Juncker*) min to savā ievadā PEPPER IV ziņojumam *Salīdzinošā novērtēšana par darbinieku līdzdalību uzņēmumu peļņas sadalē un darbības rezultātos Eiropas savienības dalībvalstīs un kandidātvalstīs* un atkārtoti uzsver, ka „[...] Darbinieku līdzdalība uzņēmumu peļņas sadalē kā papildus elements ikmēneša algai nav nekas cits kā praktiski īstenota ideja par to, ka uzņēmuma labklājība ir personāla darba un prasmju galvenais rezultāts. Tomēr tā sniedz darbiniekam iespēju saskaņot savas intereses ar darba devēju interesēm, saistīt darba samaksu ar uzņēmuma darbības rezultātiem un paaugstināt motivāciju, ja darba process ir labi organizēts [...]”.

Pirms pāreju pie temata un likumdošanas aspektiem, lai izpētītu līdzdalības pasākumu iespējamo pielietojumu, šķiet, svarīgi sniegt pilnīgāku semantisko definīciju koncepcijai „darbinieku līdzdalība”, kam ir gan praktiskā, gan teorētiskā puse. Tas ir svarīgi arī intensīvo debašu dēļ par kritiskas analīzes koncepciju un definīciju (ne tikai juridisko) jo tās piesaista sociālo partneru, ekonomikas un uzņēmējdarbības pasaules uzmanību radīto atšķirīgo implikāciju dēļ. Ja līdzdalību tās klasiskajā nozīmē var uzskatīt par, runājot Cellas (*Cella*) un Treu (*Treu*) vārdiem, ceturtais industriālas rīcības veids līdzās trim veidiem, ko deviņpadsmitā gadsimta nogalē identificēja Vebi (*Webb*) - vienaspusēja regulācija, kolektīvas pārrunas, sindikāta veicināta likumdošanas iniciatīva. Kā rakstījis Pautsma (*Poutsma*), mūsdienās līdzdalību plašākā nozīmē var saprast, kā „jebkuru procesu, kas ļauj darbiniekiem ietekmēt savus apstākļus un sava darba rezultātus”, līdz ar to ietverot arī informēšanas un konsultēšanas procedūras, lai gan tas nav faktors, kas izšķiroši ietekmētu vadītāju lēmumus. Tomēr, precīzi izsakoties, tas attiecas uz „sistēmu un procedūru apkopošanu, kuras var iedibināt korporācijas vai tās organizatorisko struktūru līmenī, lai veicinātu kopīgus lēmumus par jautājumiem, kas ietverti uzņēmuma vadības pilnvarās”.

Bet, kad runājam par līdzdalību gan Itālijas, gan Eiropas kontekstā, uz kādiem veidiem

¹ PIEZĪME: Šis raksts ir daļējs izvilkums no grāmatas Karaņano, R. *Il codice della Partecipazione. Contributo alla studio della Partecipazione dei lavoratori, (Līdzdalības kods. Ieguldījums pētījumā par darbinieku līdzdalību)* Giuffrè, Milāna, 2011.

mēs atsaucamies? Kā mēs aplūkojam un skaidrojam šo parādību? Līdzdalībai faktiski ir plašas saiknes un tā ietekmē ne tikai juridisko un ekonomisko, bet arī sociālo un socioloģisko jomu. Tas parāda, ka darbinieku līdzdalība „gan firmas vadībā ar atbildīgu lēmumu pieņemšanu un operatīvu iesaistīšanos, gan uzņēmuma vadībā ar ieguldījumu tās būtības un vispārējo mērķu definīcijā” atbilstoši notikumu daudzveidībai, izskatās kā prizma ar daudzām šķautnēm kontekstā, kurā iekšējās, līgumiskās un līdzdalības attiecības savstarpēji apvienojas, lai nodrošinātu labāku sociālo un ekonomisko interešu līdzsvaru.

Ja aplūkojam līdzdalību no strikti juridiska viedokļa, tā var parādīties savā klasiskajā koncepcijā – naidīga, kolektīva un integratīva.¹ Pirmajā modelī, kas tiecas mainīt algota darba attiecību efektīvo asimetriju, līdzdalība tiek saprasta kā līdzeklis, kas ļauj pārvarēt tradicionālo kapitāla-darba salīdzinājumu. Šajā veidā ir ietvertas „darbinieku kontroles” formas - kooperatīvs uzņēmums un pašu darbinieku pārvaldīts uzņēmums.

Otrais modelis, kolektīva līdzdalība, sniedz iespēju darbiniekiem uzlabot sociāli ekonomisko situāciju un labot noteiktu līdzsvara trūkumu, nemainot kapitalisma institucionālo struktūru un uzņēmuma nosaukumu. Līdzdalībai šādā nozīmē ir uzdevumi un institūcijas, kas ļauj saskaņot darbinieku apstākļu uzlabošanu ar uzņēmuma vajadzībām. Vācijas izveidotais iesaistīšanās modelis ir pieskaitāms kolektīvai līdzdalībai, un modelis pārvaldes saskaņošanai starp uzņēmumiem, sindikātiem un institūcijām ir tipisks Itālijas un Spānijas situācijām.

Integratīvā līdzdalība² tomēr ierosina, lai darbinieki tiktu iesaistīti (nav nepieciešams, lai tas notiktu ar viņu pārstāvju starpniecību) uzņēmuma darbības rezultātos un/vai tā jautājumos un lēmumu pieņemšanā. Tipiskā anglosakšu pieredze pieder šim modelim ar ienākumu un peļņas dalīšanu un kopējo interešu un mērķu īstenošanu starp uzņēmuma dalībniekiem. Tajā pašā laikā runāt par darbinieku līdzdalību nenozīmē ignorēt mikro un makro komponentu analīzi un attiecības ar iekšējo elastīgumu bez kaitējuma ES devumam (ieguldījumam). Objektīvs fakts ir tas, ka līdzdalība joprojām ir līdzeklis mantas pārdalei un atbalstāma ekonomiskai attīstībai pozitīvās ietekmes dēļ, kādu tā atstāj uz darbinieku darba kvalitāti, zināšanām un profesionalitāti, bet tajā pašā laikā daļēji kļūst par līdzekli sociālās vienotības uzņēmējdarbības vadībai.

Minēto Eiropas Savienība ir atkārtoti apstiprinājusi ar savu rīcību, kā arī Eiropas nodarbinātības stratēģiju, kur tika un joprojām tiek uzsvērtā līdzdalības galvenā loma un tās saikne ar kvalitāti, darba produktivitāti un ražošanas attiecībām.

Līdzās šai pieejai 2000. gada martā tika izdots arī Ziņojums par augsta līmeņa grupu ražošanas attiecībās un izmaiņām Eiropas Savienībā, kas minēja, ka nodarbinātības kvalitāte ir atkarīga no ražošanas attiecību kvalitātes, līdzdalības kultūras un institūciju stiprināšanas. Ne tikai. Valstu sistēmu līdzdalības koeficients norāda uz ražošanas attiecību kvalitātes novērtēšanas sistēmām kopā ar sociālā dialogu un finansiālu līdzdalību.

¹ PIEZĪME: G. BAGLIONI, *Democrazia impossibile? I modelli collaborativi nell'impresa: il difficile cammino della partecipazione tra democrazia ed efficienza, (Nespējāmā demokrātija? Uzņēmuma kolaboratīvie modeļi: sarežģītais ceļš uz līdzdalību starp demokrātiju un efektivitāti)* Il Mulino, Boloņa, 1995.

² PIEZĪME: Tāds modelis ir izplatījies līdz ar cilvēkresursu vadīšanas teoriju attīstību ats. H. KRIGERS (H. KRIEGER), K. O'KELLIJS (K. O'KELLY), *Uzņēmumu izplatība Eiropā, kas ir Uzņēmums Daudzskaitlī*, 1994, n.3-4. Tomēr, kā to daļēji atbalsta doktrīna, integrētajai līdzdalībai ne vienmēr ir jānozīmē līdzdalība ar ražošanu saistītu lēmumu pieņemšanā, šāds līdzdalības veids ietver gan vienkāršas iesaistīšanās politiku, gan darbinieku interešu politiku, kura ir saistīta ar uzņēmuma darbības ekonomiskajiem un/vai finansiālajiem rezultātiem. Par šo skat. R. MOLESTI (R. MOLESTI), *Impresa e partecipazione. Esperienze e prospettive (Uzņēmums un līdzdalība. Pieredze un gaidāmais)*, Franco Angeli, Milāna, 2006.

2. Eiropas Komisijas likumdošanas iniciatīvas un ar finansiālo līdzdalību saistītās Eiropas politikas līmeņi

Darbinieku finansiālās līdzdalības jautājums ieguva impulsu Eiropas un starptautiskā kontekstā 20. gs. 80. gados ar teorijām pat t.s. dalības ekonomiku un ekonomisko demokrātiju.

Līdzdalību Kopienas likumdošanas analizē var uztvert kā tiesību kopumu informācijas un konsultāciju saņemšanai vai arī kā darbinieku pārstāvju klātbūtni uzņēmuma sapulcēs vai arī finansiālu un ekonomisku līdzdalību.

Eiropas Kopiena, publicējot direktīvas, ir rīkojusies saistībā ar jautājumu par tiesībām uz informāciju un konsultācijām, tomēr attiecībā uz finansiāliem ieguldījumiem rīcība nav materializējusies, un saistošu noteikumu vietā ir ieviesti tikai nesaistoši akti galvenokārt „jautājumos, kas saistīti ar finansiālu un ekonomisku līdzdalību.”

Pirmais kopienas institūciju publicētais akts bija 1979. gada Memorands par strādnieku līdzdalību aktīvu veidošanā, aplūkojot uzņēmumu kapitālā nodarbināto strādnieku līdzdalības veidus un līdzekļus. 1983.gadā tam sekoja Eiropas Parlamenta lēmums,¹ kas pieprasīja Komisijai iesaistīties šajā jautājumā ar rekomendācijām un apsvērt iespēju izveidot vadlīnijas vismaz dažām nozarēm. Parlaments atbalstīja līdzdalību, uzsverot principu, ka īpašumam būtu jābūt ar sociālu funkciju un paziņoja, ka „tikai individuāli pieejams un plaši izplatīts īpašums atbilst varas dalīšanas principam.” Lēmuma teksts, kā to atbalsta arī teorija,² atsevišķos jautājumos šķiet atkārtoti Zviedrijas algu fondu pieredzi, kurus 20. gs. 70. un 80. gados izveidoja Skandināvijas sociāldemokrātiskās partijas balstoties uz ideju, ka finansiālā līdzdalība varētu kalpot kā bagātības un varas sadales instruments un tādēļ funkcionēt kā sadales politikas un sociālā taisnīguma līdzeklis.

Šajā ziņā Eiropas Kopienas līdzdalības fenomenam pievērsts uzmanības novērtēšanā liela ietekme ir arī Vācijas likumdošanas pieredzei. Esot tikai atsauce 1983. gada lēmumā, ieguldījumu ienākumi ir tā izpausme un atsaucas uz to, ko paredz Vācijas likums *Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer*, kas tika ieviests 20. gs. 60. gadu beigās un 80. gadu sākumā, kad Vācija bija noslēgusi līgumus, saskaņā ar kuriem darba devēji uzņēmās nodrošināt saviem darbiniekiem (papildus algai) ieguldījumu algas, garantējot darbiniekiem ievērojamu summu, kas balstījās uz uzņēmējdarbības peļņu. Mērķis bija veicināt peļņas sadales taisnīgumu starp darba devējiem un darbiniekiem. Pēc atsevišķiem pieprasījumiem 90. gados tika pieņemta 1992.gada 27.jūlija Padomes Rekomendācija Nr. 92/443/EEK, attiecībā uz nodarbināto līdzdalības veicināšanu uzņēmuma peļņas sadalē un uzņēmējdarbības rezultātos (ieskaitot uzņēmuma kapitāldaļu sadalīšanu starp darbiniekiem).

Kopienas veikto pasākumu nesaistošā rakstura saknes meklējamas Komisijas paziņojumā par 1989. gada Kopienas Strādājošo sociālo pamattiesību hartas īstenošanas rīcības programmu. Rekomendācija līdz ar rindām par vairākuma doktrīnu sniedza visaptverošu definīciju dažādajiem darbinieku ekonomiskās līdzdalības veidiem uzņēmumā (peļņas sadale un vienlīdzība) un noteica prasības, kurām, neraugoties uz atšķirībām valstu likumdošanā, būtu jābūt iekļautām dažādās līdzdalības sistēmās. Šajā sakarā nozīmīgs ieteikums

¹ PIEZĪME: GUCE, 1983.gada 12.oktobrī, nr. 307/68.

² PIEZĪME: A. ALAIMO (A. ALAIMO), *La partecipazione azionaria dei lavoratori. Retribuzione, rischio e controllo*, (Darbinieku līdzdalība. Samaksa, risks un kontrole) Giuffrè, Milāna, 1998.

bija „likumīgo” līdzekļu pārņemšana līdzdalības atbalstīšanā, ko var skaidrot kā nodokļu samazināšanu un algas, kuras veidotas pēc Francijas un Apvienotās Karalistes likumdošanas parauga. Rekomendācija sevišķi aicināja dalībvalstis „saskatīt galveno prasību ierosinātās priekšrocības gan individuāli, gan kolektīvi dažādās nodarbināto personu līdzdalības shēmās attiecībā uz uzņēmuma peļņu un tā darbības rezultātiem, piemēram, peļņas sadali, vienlīdzību vai abu shēmu kombināciju, precīzi norādot uz diviem pamatnoteikumiem to efektīvai īstenošanai pastāvošo tiesisko struktūru piemērošanā no vienas puses, un sociālo partneru iesaistīšanā un pilnvarošanā no otras puses. Līdzās Rekomendācijai nozīmīgākā loma ES politikā bija Sociālās rīcības programmai 1989-1992, kas tika precizēta paziņojumā *Pepper I*¹ un *II*, kā arī Darba dokumentā *Darbinieku finansiālā līdzdalība Eiropas Savienībā*, SEC (2001) 1308, kas zaudēja spēku 2002. gadā.

Ievērojiet. Ja ziņojums *Pepper I* beidzās ar noteiktiem rīcības ieteikumiem un *Pepper II* no vienas puses atklāja šķēršļus un apstākļus finansiālās līdzdalības plānu pieņemšanai un ciešo saistību starp līdzdalību un produktivitāti, neignorējot nacionālās valdības pieņemtās politikas vadošo lomu, mēs paziņojām par dalībvalstu pasīvo attieksmi attiecībā uz Ziņojuma vadlīniju izpildi. Tomēr, pateicoties Eiropas Komisijas Darba dokumentam ES līmenī šajā jautājumā, tika uzsākta iepriekšēja konsultācija un sagatavota augsne debatēm starp sociālajiem partneriem un ES institūcijām Eiropas līmenī. Dokuments, kas sekoja 2000. gadā Lisabonas sanāksmē dalībvalstu ieskicētajai pieejai, ne tikai ilustrēja jaunākos panākumus un sniedza datus par finansiālās līdzdalības izplatīšanos, bet arī veltīja pietiekami daudz uzmanības to iemeslu skaidrošanai, kuri ir leģitimējuši Eiropas Komisijas iesaistīšanos, un ir balstīti uz subsidiaritāti un proporcionalitāti kā reālu problēmu, kuras dēļ dažām dalībvalstīm nav iespējams iesaistīties šajā jautājumā.

Darba dokumentu atbalstīja ar 2002. gada Eiropas Parlamenta lēmumu par Komisijas ziņojumu Eiropas Padomei, Eiropas Parlamentam, Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai, kas apskatīja darbinieku finansiālās līdzdalības veicināšanas pārvaldību, ar ko Komisija tika mudināta veicināt informācijas un paraugprakses piemēru pārrobežu apmaiņu, lai izpētītu šādu plānu pieņemšanas ietekmi uz nodarbinātību un algu elastību. Tajā pašā laikā tas mudināja dalībvalstis īstenot Ziņojuma norādījumus kopīgās pārrunās un ieviest sistēmu nodokļu atvieglojumu nodrošināšanai.

2002. gada Ziņojums būtībā pārņēma to, ko paredzēja Darba dokuments un Eiropas Komisijas veiktais pētījums Dublinā un nosprauda vadlīnijas par trīs galvenajiem tematiem: vispārējie principi par to kam jāziņo par finansiālo līdzdalību, kā pārvarēt robežu radītos šķēršļus un kādas darbības veicamas, lai veicinātu līdzdalības instrumentu izplatību. Dokuments turklāt izskaidro sociālo partneru pozīcijas, it sevišķi jautājumā par darbinieku brīvprātīgumu piekristot, regularitāti finansiālās līdzdalības shēmu piemērošanā un šo jaunievedumu skaidrību un caurskatāmību.

Visi darbinieki gūst labumu no daudzveidīgas piemaksu sistēmas katram amatam, katram tirdzniecības centram un jebkurai saistītai nodaļai:

– nodaļas piemaksa ir mainīga piemaksa ar nolūku dalīt uzņēmuma rezultātus, un tiek izsniegta visiem darbiniekiem reizi ceturksnī. Tā ir balstīta uz atsevišķu rādītāju progresiju, kuri cieši saistīti ar katras uzņēmējdarbības nodaļas vai noteikta pakalpojuma rezultātiem;

¹ PIEZĪME: Paziņojums *Pepper I*, *Darbinieku līdzdalības uzņēmuma peļņas sadalē un rezultātos* (*Promotion of employee participation in profits and enterprise results*), Social Europe, 1991, suppl. 3.

- progresa piemaksa atkārtoti pārdala sasniegto rezultātu progresiju ceturksnī katrā tirdzniecības centrā. Ja rezultāti uzrāda pozitīvu virzību, piemaksu saņemam gan jūs, gan arī visi tirdzniecības centra darbinieki;
- uzņēmuma darbības rezultātu piemaksa ir veids kādā līdzdalība notiek visa uzņēmuma rezultātos, tā katru gadu tiek izdalīta starp visiem darbiniekiem kā daļa no bruto peļņas, kuru uzņēmums guvis no parastās produkcijas;
- individuālā mainīgā atlīdzība tiek piedāvāta visiem darbiniekiem, kuri ieņem amatus pārvaldē un/vai uzņem atbildību, tā tiek izmaksāta ik gadu un to saņem par īpašu mērķu (gan ekonomiski komerciālu, gan kvalitātes) sasniegšanu, kuri saistīti ar tiešu pārvaldi un uzņēmuma rezultātiem kopumā.

8.1.1. *Valauchan līdzdalības plāns*

Valauchan akciju plāns sāka funkcionēt Itālijā, 2006. gadā un iezīmēja pagrieziena punktu ceļā uz līdzdalību un atbildību, jo uzņēmums piedāvā darbiniekiem iespēju saņemt akcijas un tieši pievienoties projekta uzņēmumam. *Valauchan* veido plašu akciju turētāju loks, kuru akcijas, netiek kotētas biržā, tās tiek īpaši un ekskluzīvi izstrādātas visiem tās darbiniekiem, kurus atbalsta ar apmācību investēšanā un investīciju informācijas plānu ar mērķi radīt līdzdalības kultūru arī no ekonomiskā un finansiālā skatupunkta. *Auchan* ir pirmā privātā Itālijas firma, kuras kapitāls daļēji pieder darbiniekiem un 2010. gadā, darbinieku akciju īpatsvars sasniedza 2.49% no kopējā kapitāla ar 88% darbinieku piekrišanu. 2011. gadā 6. jūlijā, kas bija veltīts ikgadējam svinībām, *Auchan* uzņēmuma 50. dzimšanas dienai, prezidents Vjannijs Muljē uzdāvināja aptuveni 270 000 uzņēmuma darbiniekiem visā pasaulē iespēju saņemt noteiktu skaitu *Valauchan* akciju, kas astoņas reizes pārsniedz tajā pašā dienā izmaksāto personāla atlīdzību. Tas ir žests, ka Itālija ir paaugstinājusi piederību programmai no 88% līdz 98% darbinieku. Tas ir skaitlis, kas padara *Auchan* par vienu no pirmajiem privātajiem uzņēmumiem Itālijā, kas nav atrodams biržas sarakstā darbinieku lielās līdzdalības dēļ.

Raugoties praktiski, darbinieki pērk akcijas, iesaistoties TFR (Iztāšanās kompensācija) līdzīgi kā *Gucci* īstenotajā veidā, pārstāvēt Itālijā kolektīvā īpašuma paraugprakses piemēru, kura izveidota 2000. gadā ar uzņēmuma līgumu, taču tā ir daļa no ekonomikas aizsargstratēģijas ar mērķi bloķēt konkurējoša Francijas uzņēmuma īstenotu naidīgu pārņemšanu, kā rezultātā galvenās ar produkciju saistītās aktivitātes nāktos pārvietot uz ārzemēm. *Gucci* lūdza darbinieku piekrišanu iekļaut atlaišanas pabalsta izmaksāšanu izveidotā uzņēmuma kapitālā un nodibināja ESOP (darbinieku akciju plāns) aizsardzību, kas ir iespējams līdzeklis Konsolidētā finansiālās starpniecības likuma Nr. 58/1998 104. pantā, kurš atsaucas uz privātuma noteikumiem. Tas ir paņēmieni, kas ļauj piešķirt akciju kapitālu „draudzīgam subjektam”. Darbinieki pieņēma priekšlikumu, taču vēlāk Amsterdamas tiesa šo soli neapstiprināja.

Kopīgums, paredzēts līdzdalībai ekonomiskās aktivitātēs, ar kurām ESOP (darbinieku akciju plāns), kas nav nododams tālāk vismaz trīs gadus un kam ir individuālu īpašumtiesību raksturs, tika izveidots ar kolektīvu ieguldījumu, adresēts darbinieku asociācijai, kurai bija jāpanāk vienošanās attiecībā uz pārstāvniecību. Šī prognoze simbolizē vienošanās būtību – jauno lomu, kāda piešķirta darbinieku pārstāvjiem kuri kā strādājošo pārstāvji apmeklētu *Gucci NV* sanāksmi. Tomēr, ja finansiālā skatījumā *Gucci* pieredze ir devusi

interesantus rezultātus, to nevar teikt par līdzdalības un ražošanas attiecību pārvaldes aspektu, jo neviens no darbiniekiem nav izmantojis tiesības balsot, kamēr ESOP pārvalde tika uzticēta uzņēmuma vadībai.

Ceturtais temats: ienākumu atbalsts darbiniekiem un uzņēmumiem

Perudžas pieredze EBT

Laika gaitā EBT ir aktivizējusi finansiālo resursu izplatīšanas politiku, lai iejauktos, aizstādot strādājošo intereses, un veiktu darbības, kuras varētu ietekmēt, kaut vai minimāli, darbinieku ekonomisko situāciju un uzņēmumu aktīvā darba politiku.

No vienas puses ir noticis mēģinājums uzlabot darbinieku ienākumus, nodrošinot izdevumu kompensāciju šādos gadījumos:

- bērna piedzimšana;
- bērna invaliditāte;
- bērna ārstēšana slimnīcā;
- izdevumi ortodontisko brekešu iegādei bērnam;
- bērnudārzi un brīvdienu nometnes;
- izglītība diploma, zinātnisko grādu un specializāciju ieguvei;
- palīdzība vecam cilvēkam;

No otras puses, tajā pašā laikā ieguldījumi ir sniegti uzņēmumiem, kas atbalsta darbinieku algošanu un paaugstinātas standarta drošības pakāpes, piemēram:

- tādu darbinieku stāvokļa stabilizēšana, kuriem ir pagaidu darba līgumi un, kuri ir vecāki par 40 gadiem,;
- kursi un konsultācijas uzņēmumā par drošības standartu uzlabošanu darbavietā;
- materiāli uzlabojumu ieviešanai drošības standartos;
- darbinieku algošana, lai aizvietotu bērna kopšanas atvaļinājumā esošas darbinieces;
- apmācības kursi uzņēmuma vadībai.

Piektais temats: darba drošība

Itālijā darbinieku veselības un drošības aizsardzības jautājumus visās privātajās un valsts nozarēs kontrolē Likumdošanas Dekrēts D. Lgs. 81/2008, kas nosaka un nostiprina arī riska novērtēšanas veidlapas (DVR) izstrādi, preventīvo un aizsardzības pasākumu veikšanu, atbilstošas informācijas un apmācības sniegšanu darbiniekiem, Drošības profilaksi un aizsardzību (RSPP) pārraugošas personas apmeklējumu.

Mērķis ir uzlabot darba drošības kvalitāti, nosakot preventīvu stratēģiju, koncentrētu uz nozīmīgajiem, neformālajiem mērķiem, kuri sasniedzami, pateicoties sociālā dialoga un divpusējās pieejas lomai.

Dekrēts pieprasa arī, ka uzņēmumos vai ražošanas vienībās, kurās ir līdz 15 darbiniekiem, Darbinieku pārstāvis drošības jautājumos (RLS) tieši jāievēl pašiem darbiniekiem vai jānosaka Teritorijai (RLST).

Teritoriālo darbinieku pārstāvis drošības jautājumos (RLST) ir ārēja figūra, kas specializējusies darbavietas drošības jautājumos un kuras pienākums ir informēt darbiniekus un atbalstīt uzņēmuma vadību dažādu uzdevumu izpildē uzņēmumā; viņš/viņa pārstāv darbiniekus, un pie viņa jāvērsas dažādos problēmu gadījumos, kas saistīti ar drošību.

3.4. GSEE(INE/GSEE) darba institūts – Grieķija

Pirmais temats: darba līgumi, kas atvieglo ienākšanu darba tirgū un nodrošina apmācību darbinieku prasmju celšanai

Profesionālās apmācības jomā sociālie partneri pēdējo gadu laikā ir izrādījuši sistemātiskāku sadarbību gan nacionālajā līmenī, gan tirdzniecības nozarē. Nozīmīgākais nacionālais koplīgums atsaucas uz „vienotā īpašā kontā” divpusēju izveidi 1993. gadā nodarbinātībai un profesionālajai apmācībai (L.A.E.K.). L.A.E.K. un tā darbību ir apstiprinājusi valsts likumdošana (Likums 2224/94). Darba devēji iegulda 0,45% no katra darbinieka algas L.A.E.K. kontā un šie ieguldījumi finansē profesionālās apmācības programmas. Darbinieki un darba devēji iegulda L.A.E.K. vēl 0,36% projektiem, kuri atbalsta nodarbinātības programmas, piemēram, darba devēju finansēšana darbinieku algošanai vai savu uzņēmumu nodibināšanai. L.A.E.K. vada divpusēja sociālo partneru komiteja, kuru vada Darbaspēka nodarbinātības organizācijas (OAED) prezidents. L.A.E.K. finansē darba devējus profesionālās apmācības organizēšanai divās pamatprogrammās:

- a) programma darbinieku apmācībai uzņēmumos, kuri nodarbina vairāk nekā 25 personas, un tie var patstāvīgi finansēt savas profesionālās apmācības programmas;
- b) programma darbinieku apmācībai nelielos uzņēmumos, kas nodarbina 1-25 personas (“L.A.E.K. 1-25”).

Profesionālo apmācību organizē un vada tikai darba devēju asociācijas. Apmācību sniedz atzīti Profesionālās apmācības centri (KEK). Tirdzniecības nozare (ņemot vērā faktu, ka lielākā daļa uzņēmumu ir mazi vai ļoti mazi) aktīvi piedalās “L.A.E.K. 1-25” programmā. Tādejādi tiek apmierinātas nozares vajadzības attiecībā uz darbinieku zināšanu un prasmju uzlabošanu. 2011. gada laikā “L.A.E.K. 1-25” programma finansēja apmācību no 25 miljonu eiro liela budžeta. Darba devēju asociācijas tirdzniecībā sedza gandrīz 25% no budžeta, kā arī 25% no 2011. gadā organizēto apmācības programmu skaita. Apmācības galvenie mērķi ir bijuši pārdošana, noliktavas vadišana, informācijas tehnoloģijas un svešvalodas.

Turklāt, Grieķijas sociālie partneri tirdzniecībā (OIYE un ESEE) pēdējo gadu laikā ir organizējuši daudzas iniciatīvas un projektus ar mērķi veicināt profesionālo apmācību nozarē.

Attiecībā uz divpusējo sociālo dialogu un darba koplīguma slēgšanas pārrunām gan nacionālajā, gan nozares līmenī, ir redzams ievērojams īpašu noteikumu trūkums, kas skar jautājumus, piemēram, par to, kā jauniešiem atvieglot ienākšanu darba tirgū. Nozīmīgākā vienošanās atsaucas uz L.A.E.K. kontu, kas ir sistemātiski finansējis galvenokārt divu veidu (papildus tām, kuras organizē Darba ministrija) programmas:

- a) programma “Jaunu darbavietu radīšana”, kas finansē darba devējus uz laiku no viena līdz diviem gadiem, pieņemot darbā jaunu darbinieku;
- b) programma “Jaunie profesionāļi”, kas finansē personas, kuras vēlas nodibināt nelielus uzņēmumus. Daudzas no šīm programmām ir domātas jauniešiem un jaunajiem profesionāļiem, piemēram, juristiem, ārstiem, farmaceitiem utt.

Nacionālie sociālie partneri, sadarbojoties ar citām darba devēju un dalīborganizācijām, pēdējo gadu laikā ir izstrādājuši vienotas, ES atbalstītas iniciatīvas un projektus, lai atbalstītu jauniešu un sieviešu ienākšanu darba tirgū. Paraugprakses un labākie piemēri ir:

- *youthstart* projekts (1999), kas radīja “Informācijas un padomu tīklu jauniešiem”.

Šajā periodā sociālie partneri izstrādāja integrētas valsts līmeņa un vietējos projektus jau-
niešu sociālajam un ekonomiskajam atbalstam, lai palīdzētu viņiem ienākt darba tirgū,
piemēram: informācijas un padomu sniegšana, profesionālā orientācija, profesionālā ap-
mācība un uzņēmējdarbības veicināšana;

– *now* projekts (1999), kas radīja “Tiklu sieviešu finansiālās un sociālās integrācijas
veicināšanai”, kas arī radīja līdzīgu tiklu jau iepriekšminētajam.

Otrais temats: darba un ģimenes dzīves savienošana

Jautājumā par darba un ģimenes savienošanu sociālajiem partneriem ir desmit gadu
pieredze sociālajā dialogā, kas ir radījis daudzus rezultātus, kuri vēlāk tikuši iekļauti Vis-
pārējā valsts darba koplīgumā.

Turklāt, kopš 2002. gada sociālie partneri ir vienojušies piešķirt tiesības abiem vecā-
kiem izmantot laiku bērna kopšanas vajadzībām – vienu stundu dienā, trīsdesmit mēne-
šus pēc bērna kopšanas atvaļinājuma beigām. Sociālie partneri vienojās arī par iespējamo
alternatīvo šai kārtībai - divas stundas dienā pirmajā gadā un vienu stundu dienā nākoša-
jos sešos mēnešos.

Turklāt tika nolemts, ka apmaksāts divu dienu atvaļinājums darbiniekiem tiks piešķirts
radnieka nāves gadījumā; arī ikgadējs sešu dienu atvaļinājums vecākiem, kuri ir šķīrušies
vai kuriem ir bērns no iepriekšējās laulības un piešķirtas aizbildņa tiesības (vientuļie vecā-
ki). 2008. gadā sociālās vienošanās panāca papildu ieguvumus: sociālie partneri vienojās
par dažu stundu brīvo laiku visas darba dienas laikā, lai ļautu abiem vecākiem novērot
bērna veikumu skolā (līdz četrām dienām katru gadu). Turklāt atvaļinājums ģimenes lo-
cekļu slimības dēļ tika pagarināts par divām dienām bez kompensācijas ģimenēm, kurās
ir trīs vai vairāk bērnu uz laiku līdz 14 dienām gadā. Visbeidzot, visas EGSSE apstiprinātās
vienošanās vai ministrijas lēmumi tika paplašināti, attiecinot tos arī uz audžuvecākiem.

Trešais temats: pārvaldes modeļi, kas prasa darbinieku piedalīšanos, un ar produk- tivitāti saistītas atlīdzības sistēmas

Pēdējā Vispārējā nacionālajā koplīgumā (2010-2012) tika noteikts, ka jebkādas formas
un veida uzņēmumi var iedalīt jebkādu daļu no finanšu gada peļņas savam darbaspēkam.

Jāatzīmē, ka, runājot vispārīgi, Grieķijā saskaņā ar aprēķiniem (2012) ¼ uzņēmumu
privātajā sektorā īsteno pārvaldes modeļus, kas prasa darbinieku līdzdalību un ar produk-
tivitāti saistītas atlīdzības sistēmas – uzskata, ka šāda prakse izplatīsies arī valsts sektorā.
Līdz šim pazīstamie modeļi samaksas saistīšanai ar produktivitāti attiecas galvenokārt uz
darba tempa paātrināšanas jautājumiem. Arodbiedrības pretojas šādu modeļu vienpusējai
uzspiešanai un iesaistītajām arodbiedrībām prasība par atbilstošu kompensācijas līme-
ni saskaņā ar darba koplīgumu ir priekšnoteikums. Turklāt darbinieku sniegumam jā-
būt saistītam ar uzņēmuma pārpalikumu, jābūt vispārējam līgumam par produktivitātes
pieauguma rādītājiem un tās mērīšanu, kā arī arodbiedrībām ir jāpārbauda šo kritēriju
izpilde no darba devēja puses.

Ceturtais temats: ienākumu atbalsts darbiniekiem un uzņēmumiem

Pēdējā Vispārējā nacionālajā koplīgumā (2010–2012) tika noteikts, ka jebkādas formas
un veida uzņēmumi var iedalīt jebkādu daļu no finanšu gada peļņas savam darbaspēkam.

Grieķijā nav šādu vienošanos (starp uzņēmumu un/vai sociālajiem partneriem) dar-

binieku un uzņēmumu atbalstīšanai ar sociālo darbinieku līdzekļu un/vai pašu sociālo partneru iesaistīšanās palīdzību.

Piektais temats: drošība darbavietā

Stress darba vietā - 2008. gadā sociālie partneri piekrita ratificēt Eiropas vienošanos par stresu darba vietā, ko 2004. gada 27. maijā parakstīja Eiropas sindikātu koalīcija (CES), BUSINESSEUROPE, UEARME un CEEP. Šī vienošanās tika ietverta arī EGSSE 2008-2009.

Turklāt Hellēņu veselības un drošības institūts, ko veido GSEE, SEV, GSEVEE un ESEE ekspertu komanda, aizpilda robu Grieķijas zinātniskajās un tehniskajās infrastruktūrās attiecībā uz apdraudējumiem darbā vietā un ar darbu saistīto risku novēršanu. ELINYAE ir uzsākusi gan zinātniskas, gan praktiskas programmas visā valstī, palīdzot panākt vienprātību starp darba devējiem un darbiniekiem. Daži no ELINYAE projektiem ietver profesionālās apmācības centra (KEK) radīšanu, kas nodarbotos ar drošības un veselības jautājumiem, pētniecības centru, kas palīdzētu sindikātiem ar zinātnisku pamatojumu dažāda veida bīstamiem darba apstākļiem, Informācijas un dokumentācijas centrs, kas darbojas kā informācijas izplatīšanas centrs veselības un drošības jautājumos, un visbeidzot – reģionālās nodaļas visā valstī. ELINYAE ir uzņēmusies arī dažādus nacionālus un Eiropas projektus, piemēram „Programma veselības veicināšanai valsts sektorā” un sabiedriskās programmas „NOW” un „HELP”. Visbeidzot, ELINYAE ir veicinājusi arī veselīgas darba prakses atbalstīšanu, apbalvojot uzņēmumus sava projekta „Labas darba prakses atzīšana – Uzņēmumu apbalvošana” ietvaros.

3.5. Latvijas Tirgotāju asociācija – Latvijā

Latvijas nacionālā mērogā ir radīts, un pastāvīgi tiek uzturēts iesaists, ka ir trīspusējais sociālais dialogs starp valdību, darba devējiem un arodbiedrībām (kuru patiesā nozīme ir niecīga). Šīs attiecības regulē sekojoši normatīvie akti:

- a) Ministru kabineta 30.10.1998. nolikums „Nacionālās trīspusējās sadarbības pado-
mes nolikums”, kurā noteikts, ka šajā Padomē ietilpst Ministru kabinets, Latvijas Darba
devēju konfederācija un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība;
- b) 01.08.2011. Vienošanās par sadarbību starp Latvijas Darba devēju konfederāciju
un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību.

Šajā vispār nacionālajā līmenī sadarbība, diskusijas notiek par jauniem likumprojek-
tiem vai grozījumiem esošajos sociālā plāna normatīvajos aktos, kā, piemēram, par Darba
likuma normām, likumu „Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” u.tml.

Attiecībā uz priekšrocībām ģimenes cilvēkiem ar bērniem, jaunajām māmiņām Darba
likumā tās paredzētas gan pie darba līguma slēgšanas un izbeigšanas, gan darba laika orga-
nizācijā, pie atvaļinājumu piešķiršanas. Tomēr attiecībā uz darba laika saīsināšanu likum-
devējs ir bijis visai rezervēts un piesardzīgs. Tieši noslēgtajiem koplīgumiem ir raksturīgi,
ka tajos ir paredzēti darba laika saīsinājumi darbiniekiem dažādu sadzīvīsku iemeslu dēļ.

Labā prakse bilaterālajā attiecību nostiprināšanā provinces darba kolektīvā

SIA „Alba LTD” ir mazumtirdzniecības uzņēmums, kas tirgū darbojas jau gandrīz 20 gadus. Kopumā tam ir astoņas tirdzniecības vietas (veikali) Rēzeknē un Daugavpilī.

Savu darbību uzņēmums sāka ar fotopreču un tehnikas tirdzniecību. Šodien tiek realizēta grāmatu, mājturības preču, kancelejas un biroja piederumu, hobija preču, mēbeļu un foto preču un pakalpojumu tirdzniecība.

Klientu lokā ir gan fiziskas, gan juridiskas personas. Uzņēmumā kopumā tiek nodarbināti 75 darbinieki.

Par pozitīvajiem momentiem vadības attieksmē pret darbiniekiem liecina tas, ka ir neliela kadru mainība vai tās vispār nav. Secinājums, ka krīzes iespaidā cilvēki turas pie savas darbavietas, neraksturo SIA „Alba LTD” strādājošos. Galvenos „+” un pozitīvo dod tas, kā tiek domāts par darbiniekiem, salīdzinot ar citiem uzņēmumiem. Tādēļ arī darbinieki vēlas turpināt darbu ilgstoši un nemeklē citas iespējas.

Darbinieku vajadzībām iekārtotas piemērotas telpas darbam, atsevišķi arī atpūtai un maltītes ieturēšanai. Veikalu telpās darbojas kondicionieri, tiek uzturēts režīms saskaņā ar Latvijas Republikas tiesību aktiem. Telpās ir vajadzīgā temperatūra – pietiekami silts ziemas laikā, jo netiek ekonomēts uz apkures rēķina, savukārt vasaras karstumā tiek darbināti kondicionieri, cik tas nepieciešams.

Lai darbinieki varētu sagatavot un glabāt ēdienu, paredzētas mikroviļņu krāsnis un ledusskapis. Arī atmosfēra ir tāda, ka pusdienas pārtraukumā var uz pusstundu „atslēgties” no darba, atpūsties, paēst vai arī ieturēt kafijas pauzes darba dienas gaitā. Telpas iekārtotas mājīgi.

Gan izsvērti, bet regulāri tiek pievērsta uzmanība nepieciešamajai darba materiālu un inventāra bāzei. Tas attiecas gan uz mēbelēm, gan autotransportu, gan biroja tehniku un daudzām sīkākām darbam nepieciešamām lietām. Bez šaubām, darbiniekiem ir jāpamato, kāda konkrēta darba līdzekļa nepieciešamība, bet varētu teikt, ka īsākā vai garāka laika periodā tiek iegādāti visi darbinieku „prasītie” darba līdzekļi.

Vadīšanas metodes un formas

Uzņēmumam ir skaidri formulēta struktūra, atbildības jomas, darba pienākumi, līdz ar to pārpratumu un nesaprašanās nerodas nemaz tik daudz.

Ik gadu ar darbiniekiem tiek veiktas „attīstošās pārrunas”, kas ļauj vadībai labāk saprast, cik daudz katrs darbinieks ir gatavs darīt un, kas visveiksmīgāk spēj viņu motivēt darbam.

Kopumā darbiniekiem tiek „dota liela brīvība”. Ar to domājot, ka darbinieki netiek novēroti videokamerās un, piemēram, nav „jākrāj smaidiņi”, nav ar čipiem jāatzīmējas, kad ej pusdienās un kad tās pabeidz. Darba devējs orientējas uz pozitīvo motivēšanu, uzskatot, ka mierīga, draudzīga attieksme kolektīvā ir veicinošāka, nekā stress, presings, sodi.

Darbinieki, kas atnākuši strādāt no citiem uzņēmumiem, kā pirmo no plusiem, atzīmē šo vadības metodi. Kā viņi paši saka: „Nu kauns kavēt, kaut ko neizdarīt līdz galam kārtīgi vai, kā citādi pārkāpt noteikumus, ja ir skaidrs, ka tevi nelamās, nesodīs, neatņems no algas u.tml. Gribas tomēr izdarīt uz to labāko. Kad atceros, kā bija ... (vecajā darba vietā), uzreiz gribas šeit labāk strādāt!” Taisnības labad jāsaka, ka pozitīvi motivēt ir ilglaicīgs un sarežģīts pasākums un tas „nedarbojas” uz visiem cilvēkiem.

Uzņēmuma vadībai ir izpratne, ka šāda pozitīva attieksme sniedz vairāk nekā baiļu un iespējamo represiju atmosfēra pat gadījumos, ja likums ļautu par kādiem pārkāpumiem

vērsties ar piezīmēm vai rājiem. Katru gadījumu vadošie darbinieki cenšas nokārot ar izzināšanu – kādēļ konkrētā situācija izveidojusies. Ja darbinieks kādu iemeslu dēļ nolemj darbu uzņēmumā vairs neturpināt, arī darba attiecību pārtraukšana tiek veikta pozitīvi, un savstarpējas pretenzijas neizceļas.

Kaut arī tirdzniecības jomā svarīga ir sezonālitate, vienmēr tiek respektētas darbinieku vajadzības pēc atvaļinājuma vasarā. Tos saskaņo visiem darbiniekiem vienlīdzīgi, nevis pēc principa, ka vasarās atvaļinājumu dabū tikai ilgāk nostrādājušie un jaunpienācējiem jāizvēlas neizdevīgāks laiks. Tiek respektētas arī ģimenes locekļu vajadzības, saskaņojot iešanu atvaļinājumā. Katrā konkrētā gadījumā vadās no cilvēka interesēm.

Darbu uzņēmumā raksturo brīvība un vienlaikus arī uzticēta liela atbildība – tie ir pamatmotīvi. Arī vidējā līmeņa vadītāji nedodas nemitīgi kontrolēt strādājošos. Galvenais, darbs tiek orientēts uz rezultātu. Tā sasniegšanai, protams, ir savi mērķi un prasības. Ir jautājumi, ja iecerētais rezultāts nav sasniegts, bet tas notiek pārrunu ceļā nevis draudu vai nemitīgu prasību veidā. Augstu tiek vērtēts radošums, vadība izprot, ka darbs uzņēmumā prasa radošu pieeju, bagātu izdomu, kas palīdz labāk veikt darbu. Tas nodrošina arī stabilitāti – cik strauji darbinieki spēj piemēroties, mainīties atbilstīgi vajadzībām, arī labāka atdeve ir darbam.

Regulāri tiek dots atbalsts mācību jomā, – tiek sekmēta darbinieku izaugsme, jaunu zināšanu apguve, izstāžu apmeklējumi. Lai darbinieki uzzinātu, kas jauns notiek atbilstīgajā tirdzniecības nozarē, tiek apmaksāti braucieni uz izstādēm, piemēram, Polijā un Vācijā (Frankfurtē). Ir novērtēts – jauni iesaisti pozitīvi ietekmē darbiniekus, tādēļ dažādos braucienos uzņēmums iegulda naudu.

Veselības apdrošināšana, pabalsti, dāvanas

Katrs darbinieks, kas uzņēmumā nostrādājis gadu, saņem veselības apdrošināšanu.

Saskaņā ar darbinieku iesniegtajiem pieprasījumiem, iespēju robežās tiek maksāti arī atsevišķi pabalsti.

Visi darbinieki, kuru bērni mācās skolā no 1. līdz 12.klasei, saņem uzņēmuma dāvanu kartes skolas preču iegādei. Katrs darbinieks saņem dāvanu karti Ziemassvētkos un Jāņos.

Korporatīvie pasākumi

Divi lielākie un nozīmīgākie no tiem ir Gada balle (parasti janvārī) un Sporta svētki kopā ar ģimenes locekļiem (jūlijs-augusts). Gada balles laikā notiek labāko darbinieku apbalvošana. Tie tiek vērtēti katrā struktūrvienībā atsevišķi. Pozitīvai noskaņai ir izveidotas nominācijas ar humora pieskaņu, piemēram, ar nosaukumu „Čaiņiks”, kas slengā nozīmē „jauniņais”. Tajā vērtē iepriekšējā gada jaunpienācēju darbu uzņēmumā. Līdzīgi arī pārējās nominācijas, piemēram, „Skudras” un „Rūķi”.

Arī sporta spēlēs katrai struktūrvienībai – sava komanda (ģimenes locekļi ir tikai līdzjutēju statusā vai arī tiek veidotas komandas tieši no ģimenes locekļiem). Uzvarētāji saņem arī materiālas balvas.

Pasākumu norises dienās ir saīsināta darba diena, lai visi darbinieki varētu paspēt piedalīties. Tiek domāts, lai arī struktūrvienībā Daugavpilī strādājošie laikus varētu nokļūt uz pasākumiem. To laikā ēdināšanas un dzērienu izmaksas pilnībā sedz uzņēmums.

Tirgotāju profesionālas ētikas kods

Tirgotāja pienākums ir sekmēt tirdzniecības attīstību valstī, celt tirgotāju labo slavu un

stiprināt tirgotāja un pircēja savstarpējo uzticību. Tirgotāju profesionālas ētikas kodeksa pamatprincipi:

1. Tirgot tikai likumīgi iegūtu preci.
2. Pārdot tikai kvalitatīvu preci, informēt par piedāvātās preces īpašībām.
3. Laipni apkalpot katru pircēju.
4. Lietišķi un profesionāli izskatīt katru pircēja pretenziju.
5. Rūpēties par strādājošo darba apstākļiem un labklājību.
6. Kārtīgi un savlaicīgi maksāt likumā paredzētos nodokļus.
7. Būt atbildīgam par tirdzniecības politikas veidošanu valstī.

Godīgu cenu publiskošanas kods

1. Jāpublicē preču vai pakalpojumu gala cenu, t.i., summa, kas patērētājam jāmaksā norēķinoties par precēm vai pakalpojumiem, ieskaitot PVN un citus nodokļus un nodevas. Atsevišķu samaksu var prasīt par iepakojumu.

2. Neprasa patērētājam augstāku cenu kā norādīts cenu zīmēs, vitrīnās, reklāmās vai tīmekļa vietnēs.

3. Informē patērētāju par piegādes piemaksas apmēru. Ja piemaksas summu nevar viennozīmīgi noteikt, jādara zināms pamats tās aprēķinam.

4. Cena jāpublicē skaidri un salasāmi, tai jābūt viegli redzamai patērētājam un viegli saprotamai.

5. Papildus pārdošanas cenai jānorāda preču vienības cenu. Papildus skaidri norāda, ja publiskotā cena attiecas tikai uz ierobežotu preču skaitu (piemēram, daži izmēri vai krāsas) vai rīkojumu (piemēram, noteiktu laika periodu).

6. Ja publiskotā cena neattiecas uz precēm tādā formā, kādā tas tiek parādīts vai reklamēts, tas ir jādara zināms patērētājam. Piemēram, var nopirkt daļu izstādīto preču, kas ir izstāžu zālē vai reklāmā samontētā formā (piemēram, ja norādīta cena samontētām mēbeļēm, tad jāpievieno informācija, ja mēbeles tiek pārdotas pa daļām). Reklāmas paziņojumos jāatbilst publicētām cenām īstenībai. Ja attēlā ir prece kopā ar papildu objektiem, kas nav atspoguļoti publicētā cenā, tas ir skaidri jānorāda.

7. Ēdināšanas pakalpojumu un citu piedāvāto pakalpojumu cenu un pakalpojumu sarakstu izliek redzamā vietā un vēlams patērētājam tā, lai patērētājs redzētu cenrādi pirms iekļūšanas objekta telpās

Intelektuālo īpašumu kods

1. Sekmēt intelektuālā īpašuma aizsardzību ar mērķi attīstīt nodarbinātību un uzlabot konkurētspēju.

2. Ievērot ar EP lēmumu 94/800/EK apstiprināto ES un PTO līgumu par intelektuālā īpašuma tiesībām saistībā ar tirdzniecību (TRIPS).

3. Sniegt un saņemt no LTA informāciju par intelektuālā īpašuma tiesībām attiecībā uz konkrētiem gadījumiem, kad rodas šaubas par īpašuma tiesību pamatotību un preču izcelsmi (ražotāju, izplatītāju, piegādātāju, paredzēto tirgotāju nosaukumus un koordinātes, preču vai pakalpojumu daudzumiem un cenu).

4. Apturēt preču un pakalpojumu izplatīšanu, par kurām saņemta pamatota informācija par intelektuālā īpašuma tiesību pārkāpumu.

5. Maksāt taisnīgu atlīdzību par intelektuālā īpašuma tiesību izmantošanu.

6. Atbalstīt intelektuālā īpašuma tiesību subjektus, attiecīgo tiesību aizstāvībā un pirātisma apkarošanā, saņemot kompensāciju par šīs rīcības izmaksām.

7. Kompensēt neapzināti vai neuzmanības dēļ izdarīto intelektuālā īpašuma tiesību izmantošanas normu pārkāpumus, izmaksājot tiesību īpašniekam atlīdzību atbilstoši pārkāpēja gūtai peļņai no pārkāpuma.

8. Iesaistīt ražotājus, kuru preces vai pakalpojumus izplata tirgotājs, cīņā pret viltošanu un pirātismu.

9. Ievērot konfidencialitāti attiecībā uz kodeksa ietvaros saņemto un sniegto informāciju.

Godīgas tirdzniecības kods

1. Sekmēt intelektuālā īpašuma aizsardzību ar mērķi attīstīt nodarbinātību un uzlabot konkurētspēju.

2. Ievērot ar EP lēmumu 94/800/EK apstiprināto ES un PTO līgumu par intelektuālā īpašuma tiesībām saistībā ar tirdzniecību (TRIPS).

3. Sniegt un saņemt no LTA informāciju par intelektuālā īpašuma tiesībām attiecībā uz konkrētiem gadījumiem, kad rodas šaubas par īpašuma tiesību pamatotību un preču izcelsmi (ražotāju, izplatītāju, piegādātāju, paredzēto tirgotāju nosaukumus un koordinātes, preču vai pakalpojumu daudzumiem un cenu).

4. Apturēt preču un pakalpojumu izplatīšanu, par kurām saņemta pamatota informācija par intelektuālā īpašuma tiesību pārkāpumu.

5. Maksāt taisnīgu atlīdzību par intelektuālā īpašuma tiesību izmantošanu.

6. Atbalstīt intelektuālā īpašuma tiesību subjektus, attiecīgo tiesību aizstāvībā un pirātisma apkarošanā, saņemot kompensāciju par šīs rīcības izmaksām.

7. Kompensēt neapzināti vai neuzmanības dēļ izdarīto intelektuālā īpašuma tiesību izmantošanas normu pārkāpumus, izmaksājot tiesību īpašniekam atlīdzību atbilstoši pārkāpēja gūtai peļņai no pārkāpuma.

8. Iesaistīt ražotājus, kuru preces vai pakalpojumus izplata tirgotājs, cīņā pret viltošanu un pirātismu.

9. Ievērot konfidencialitāti attiecībā uz kodeksa ietvaros saņemto un sniegto informāciju.

Tirdzniecības prakses kods

1. Sekmēt intelektuālā īpašuma aizsardzību ar mērķi attīstīt nodarbinātību un uzlabot konkurētspēju.

2. Ievērot ar EP lēmumu 94/800/EK apstiprināto ES un PTO līgumu par intelektuālā īpašuma tiesībām saistībā ar tirdzniecību (TRIPS).

3. Sniegt un saņemt no LTA informāciju par intelektuālā īpašuma tiesībām attiecībā uz konkrētiem gadījumiem, kad rodas šaubas par īpašuma tiesību pamatotību un preču izcelsmi (ražotāju, izplatītāju, piegādātāju, paredzēto tirgotāju nosaukumus un koordinātes, preču vai pakalpojumu daudzumiem un cenu).

4. Apturēt preču un pakalpojumu izplatīšanu, par kurām saņemta pamatota informācija par intelektuālā īpašuma tiesību pārkāpumu.

5. Maksāt taisnīgu atlīdzību par intelektuālā īpašuma tiesību izmantošanu.

6. Atbalstīt intelektuālā īpašuma tiesību subjektus, attiecīgo tiesību aizstāvībā un pirātisma apkarošanā, saņemot kompensāciju par šīs rīcības izmaksām.

7. Kompensēt neapzināti vai neuzmanības dēļ izdarīto intelektuālā īpašuma tiesību izmantošanas normu pārkāpumus, izmaksājot tiesību īpašniekam atlīdzību atbilstoši pārkāpēja gūtai peļņai no pārkāpuma.

8. Iesaistīt ražotājus, kuru preces vai pakalpojumus izplata tirgotājs, cīņā pret viltošanu un pirātismu.

9. Ievērot konfidencialitāti attiecībā uz kodeksa ietvaros saņemto un sniegto informāciju.

Valsts nodokļu inspekcijas „baltais” saraksts

2011.gada 12.aprīlī

LTA un VID parakstīja vienošanos par sadarbību – mērķis mazināt tirdzniecības nozarē strādājošo komersantu izvairīšanos no nodokļu nomaksas, tādējādi samazinot negodīgas konkurences iespējas šajā nozarē.

Tirgotāju ieguvums

- ikmēneša brīdinājumi par fiktīviem partneriem
- nav operatīvas pārbaudes
- zaļais koridors PVN atmaksai.

LTA lielākie sasniegumi

– Uzņēmējdarbības riska valsts nodeva (“blēžu nodeva”) samazināta no sākotnēji noteiktajiem 25 latiem līdz 3 latiem gadā par katru darbinieku;

– pastiprināta kontrole par darbnespējas lapu izsniegšanu, slimības naudas apmaksas periods no darba devēja līdzekļiem samazināts līdz 10 kalendārām dienām;

– apstiprināta vienkāršotā metode dabas resursu nodokļa aprēķināšanai,

– atvieglota iepirkumu procedūra, jo paaugstināts cenu aptaujai minimālais sliekšnis līdz 10000 latiem;

– atceltas preču pavadzīmes-rēķina veidlapas (arī akcīzes precēm), kuru vietā ieviestas pavadzīmes ar VID piešķirtajiem numuriem, kas savukārt atceltas no 2010. gada 1. janvāra;

– pārskats izlietotajām pavadzīmēm VID jāiesniedz 1x ceturksnī un pavadzīmju izrakstīšanas vieta var nesakrist ar to reģistrācijas vietu uzņēmumā;

– novecojušo modeļu kases aparātu lietošanas termiņš pagarināts vēl uz trijiem gadiem – līdz 2009.gada 31.decembrim; ieviestas kvītis un biļetes ar VID piešķirtajiem numuriem; iespējams izvēlēties norēķinu kārtību ar apkalpojošo dienestu abonementa maksas veidā vai par atsevišķiem pakalpojumiem; atcelts obligātais līgums ar apkalpojošo dienestu, kas jāuzrāda VID, reģistrējot kases aparātu;

– grāmatvedības dokumentos PVN aprēķināšanai var izmantot arī EKA čekus;

Preču pārdošanas virzības zīmoli

Goda zīmes

- ❖ Labākais grāmatvedis
- ❖ Labākais tirgotājs
- ❖ Labākais ražotājs-izplatītājs

Konkursa «Latvijas Labākais tirgotājs 2010» nolikums

Konkursa mērķis:

1. Panākt pircēju un apmeklētāju apkalpošanas kultūras paaugstināšanu.
2. Paaugstināt tirgotāju un krodzinieku profesionalitāti.
3. Popularizēt labākos tirdzniecības un ēdināšanas uzņēmumus un to darbiniekus.

Konkursa rīkotāji:

Latvijas Tirgotāju asociācija, Latvijas Pašvaldību savienība .

Konkursa dalībnieki:

Jebkurš Latvijas tirdzniecības, ēdināšanas un pakalpojumu uzņēmums.

Konkursa rīkošanas pamatprincipi:

Konkurss tiek rīkots kā atklāts, demokrātisks bezpeļņas pasākums, kura tāmi un norises kārtību apstiprina Latvijas Tirgotāju asociācijas padome.

Konkursa «Latvijas Labākais tirgotājs 2010» nominācijas „Videi Draudzīgs tirgotājs 2010” nolikums

Konkursa mērķis:

Stimulēt tirgotājus ievērot videi draudzīgu komercdarbību, kas vērsta uz ilgtspējīgu attīstību.

Veicināt tirgotājus veidot videi draudzīga uzņēmuma vadību, t.i., izveidot un attīstīt vadības sistēmu, kas nodrošinātu nepārtrauktus uzlabojumus ilgtspējīgas attīstības virzienā videi draudzīga uzņēmuma tēla veidošanā.

Popularizēt videi draudzīgos tirdzniecības, ēdināšanas un pakalpojumu sniegšanas uzņēmumus un to darbiniekus.

Konkursa rīkotāji:

Latvijas Tirgotāju asociācija (turpmāk – LTA), Latvijas Tirgotāju kamera (LTK), Latvijas Pašvaldību savienība, Zaļā Josta

Konkursa dalībnieki:

Latvijā reģistrēts tirdzniecības, ēdināšanas un pakalpojumu uzņēmums.

Konkursa rīkošanas pamatprincipi:

Konkursu rīko un nomināciju piešķir konkursa „Latvijas Labākais tirgotājs” ietvaros.

Nominācija „Gada produkts”

Nominācijas mērķis:

Apzināt un popularizēt gada preci un gada preces izplatītāju.

Nominantu noteikšana:

Gada beigās nozīmīgākie mazumtirgotāji, preču izplatītāji un tirgus analītiķi sniedz LTA informāciju par populārākajām precēm un labāko izplatītāju.

Ekspertu komisija nosaka katrā preču kategorijā populārākās preces un gada labāko izplatītāju.

Kasieru čempionāts

Čempionāta mērķis – paaugstināt kasieru kvalifikāciju, sekmēt pircēju apkalpošanas kultūru, celt tirdzniecības darbinieka prestižu, popularizēt labākos tirdzniecības uzņēmumus.

Čempionāta ideja – parādīt publiski kasieri-līderi, kam kauns slikti strādāt un, kas rāda aktīvu piemēru citiem.

Čempionāta dalībnieki – tirdzniecības uzņēmuma pārdevēju, pārdevēju-kasieru vai kasieru komanda 5 dalībnieku sastāvā un/vai individuāli dalībnieki.

Sporta spēles:

Mērķis un uzdevumi:

- veicināt veselīgu dzīves veidu,
- veidot labas un draudzīgas attiecības starp tirgotājiem, ražotājiem, ēdinātajiem un pakalpojumu sniedzējiem

Open Space Technology (OST)

Tūlītējs ziņojums – 1.darbagrupa

Darba grupu dalībnieki īsi iepazīstināja ar sevi. Grupa bija divi tirdzniecības apvienības pārstāvji, pieci darba devēju organizāciju pārstāvji un viens EBT prezidenta pārstāvis.

- Liks Ardjē (*Luc Ardies*, BuurtSuper.be)
 - Arta Baumanē (Latvijas Tirgotāju asociācija)
 - Igors Lucijanovs (Latvijas Tirgotāju asociācija)
 - Valerio Natili (*Valerio Natili*, FISASCAT – CISL no Perudžas)
 - Stefānija Kardināli (*Stefania Cardinali*, FILCAMS – CGIL no Perudžas)
 - Kristina Kasajoli (*Cristina Casaioli*, Confcommercio Impres per l'Italia di Perugia)
- Referente: Samanta Ferone (*Samanta Ferone*)

Pirmais temats: darba līgums, kas atvieglo ienākšanu darba tirgū un nodrošina apmācību darbinieku prasmju uzlabošanai.

Attiecībā uz šo tematu 1. darba grupas dalībnieki vērsa uzmanību uz mācekļa apmācību vai stažēšanos uzņēmumā. Galvenokārt viņi uzsvēra atšķirību starp Itāliju un citām valstīm. Itālijā mācekļa apmācību regulē likums ar īpašu nodarbinātības līgumu, kas atvieglo ienākšanu darba tirgū; Beļģijā šis līgums tiek noslēgts uz aptuveni sešiem mēnešiem un ļauj jauniešiem uzsākt darbu līdz, maksimums, 21 gada vecumam.

Pēc debatēm tika izteikts šāds ieteikums - ierosinājums īpaša, jaukta līguma slēgšanai starp studentiem un uzņēmumiem periodā starp skolas beigšanu un ienākšanu darba tirgū, sniedzot jauniešiem iespēju sākt strādāt pirms skolas beigšanas.

Grupa apspriedās par līguma termiņu, garantēto minimālo algu un nodokļu atvieglojumiem, kurus saņemtu darba devēji.

Svarīgs arguments ir tāds, ka uzņēmumam nav pienākums nodarbināt jauniešus pēc līguma noslēgšanas. Tādēļ jautājumi kurus grupa pārrunāja, bija šādi:

- iespējamās ekonomiskās priekšrocības, kādas iegūst uzņēmuma īpašnieks, kas nodarbina jauniešus;
- garantētā minimālā alga, kāda noteikta līgumā, kas atvieglo ienākšanu darba tirgū vai uzņemšanu mācekļa apmācības programmā;
- uzņēmumam nav pienākums nodarbināt jauniešus pēc līguma noslēgšanas.

Atšķirīgie viedokļi par šī līguma termiņu palīdzēja noteikt labākos risinājumus – no nenoteikta termiņa jauniešiem vecumā no 16 līdz 21 gadam līdz zemākai algai nekā parastam darbiniekam.

Diskusijā skaidri atklājās uzņēmumu asociācijas un arodbiedrību atšķirīgie viedokļi. Iespējamais priekšlikums varētu būt līgums uz noteiktu laiku jauniešiem līdz 24 gadu vecumam ar garantētu darba līgumu pēc šā līguma termiņa beigām. Līguma termiņš var būt īsāks, ja tiek garantēts ilgāks darba līgums.

Temats ir patiesi sarežģīts, jo, no otras puses, šādam līgumam būtu arī jāsniedz darba devējam ekonomiskas priekšrocības, jo jaunajiem darbiniekiem vēl nav nekādas darba pieredzes.

Otrais temats: *darba un ģimenes dzīves apvienošana*

Grupa pievērsa uzmanību jautājumam: *valsts bērnu aprūpes dienesti ir viens no galvenajiem elementiem darba un ģimenes dzīves apvienošanas plānos. Kā mēs varam tos uzlabot?*

Grupas dalībnieku viedokļi šajā jautājumā bija saskaņoti - valsts bērnu aprūpes dienesti ir nozīmīgākais elements darba un ģimenes dzīves savienošanai; privātskolas ir pārāk dārgas un nesniedz palīdzību ģimenēm.

Iespējamie ieteikumi ir šādi:

- ieviest privātos bērnudārzus tirdzniecības centros;
- izveidot darba devēju apmaksātu sociālo fondu bērnu aprūpes pakalpojumiem. Sistēma varētu nodrošināt to, ka uzņēmuma īpašnieks papildus algai un darba samaksā iekļautajiem nodokļiem maksā arī minimālo procentu likmi (piemēram, 0,10%) sociālajiem fondiem bērnudārzu atbalstam. Labs risinājums varētu būt papildus ekonomiskais ieguldījums no valdības puses.

Trešais temats: *pārvaldes modeļi, kas prasa darbinieku līdzdalību uzņēmuma lēmumu pieņemšanas procesā un ar produktivitāti saistīta atlīdzības sistēma.*

Darbinieku līdzdalība uzņēmuma lēmumu pieņemšanas procesā ir ļoti svarīgs jautājums galvenokārt uzņēmumos, kuros ir grūti uzturēt pārvaldes nepārtrauktību paaudžu atšķirīgo uzskatu dēļ. Tas ir tipiski ģimenes uzņēmumos, kur nav mantinieku.

Darbinieku finansiālā līdzdalība ir pirmais noteikums viņu ieguldījumam lēmumu pieņemšanas procesā. Tikai darbinieku ekonomiska iesaistīšana uzņēmumā nodrošina efektīvu līdzdalību; pretējā gadījumā tā nozīmē tikai piemaksu par produktivitāti. Attiecībā uz to ir svarīgi uzturēt noteiktu saikni starp produktivitātes pieaugumu un darbinieku piemaksu pieaugumu (papildu peļņas gadījumā), citiem vārdiem sakot, produktivitātes pieaugumam būtu jārada proporcionāls darbinieku piemaksu pieaugums un otrādi. Darbinieku piemaksām jāietver visi darbinieki, ne tikai dažas nodaļas vai atsevišķas personas. Pretrunīgs temats ir jautājumi „ja” un „kā”, apsverot piemaksas samazināšanu (algas mainīgā daļa) produktivitātes samazināšanās gadījumā. Elements, par ko grupa vienojās attiecībā uz darba devējiem un darbiniekiem ir jautājumā par tādas sistēmas ieviešanu (pārvaldes modelis), kas iedibina labu attiecību starp darbinieku piemaksām un produktivitāti. Šajā jautājumā pastāv atšķirīgi redzējumi - no darbinieku lielākas iesaistes uzņēmuma plānos līdz pat darbinieku līdzdalībai lēmumu pieņemšanas procesā bez jebkādas sasaistes ar produktivitātes piemaksu. Jebkurā gadījumā ir svarīgi nodrošināt vislielāko bilances caurskatāmību pat, ja tas nav pietiekami efektīvai līdzdalībai uzņēmuma plānos.

Gan uzņēmumu asociācija, gan arodbiedrības izteica atzinīgu viedokli par tādu pārval-

des modeļu izvēli, kuri prasa darbinieku līdzdalību uzņēmuma lēmumu pieņemšanas procesā un ar produktivitāti saistītu atlīdzības sistēmu. Darba devēji lika uzsvaru uz peļņas sadali un darbinieku finansiālu līdzdalību; arodbiedrības uzstāj, ka ekonomiskajai iesaistei jābūt brīvprātīgai un bez jebkāda kapitāla zaudēšanas riska.

Tulītējs ziņojums – 2. darbagrupa

Darba grupu dalībnieki īsi iepazīstināja ar sevi. Grupā bija divi arodbiedrību pārstāvji, četri darba devēju organizāciju pārstāvji un viens EBT pārstāvis.

– Marija Emelinda Lučeti (*Maria Emelinda Luchetti*, UILTUCS - UIL)

– Bārts Persons (*Bart Persoons*, PMO - UNIZO)

– Sebastjano Vinčenco Di Santi (*Sebastiano Vincenzo Di Santi*, Confcommercio imprese per l'Italia di Perugia)

– Henriks (Latvijas Tirgotāju asociācija)

– Olga Moranņeva (*Olga Moraniev*, Latvijas Tirgotāju asociācija)

– Simona Gola (*Simona Gola*, Perudžas FISASCAT – CISL)

– Rikardo Trabalza (*Riccardo Trabalza*, EBT)

Referente: Barbara Koketa (*Barbara Cocetta*)

Pirmais temats: darba līgums, kas atvieglo ienākšanu darba tirgū un nodrošina apmācību darbinieku prasmju uzlabošanai.

Jautājums: *Stažēšanās laika beigās personai jāsaņem sertifikāts, kurā uzskaitītas iegūtās prasmes un norādīta profesionāla kvalifikācija. Vai šis sertifikāts jāizsniedz valsts iestādei vai uzņēmumam? Kāds ir jūsu priekšlikums šāda līguma uzlabošanai? Jāpieprasa obligāta prasmju sertifikācija. Uzņēmumiem jāizmanto dotā sistēma, kura balstīta uz apmācību, kura sniegta atsevišķai personai, kas var tikt pieņemta darbā uz apmācības periodu (piemēram, seši mēneši) ar noteikumu, ka pēc apmācības un sertificēšanas persona tiek pieņemta darbā vēlreiz uz tādu pašu laika periodu. Tāda sistēma varētu būt apmierinoša abām pusēm, jo darbinieks saņemtu zemāku algu un varētu tikt apmācīts un ievests darba tirgū. Dalībnieki vienojās ar universālu aptauju palīdzību atrast sistēmu, kas paredz no uzņēmumiem prasīt būtisku un vajadzīgu pieredzi stažieru apmācībā.*

Daži no partneriem piekrita, ka sistēmu varētu īstenot sociālie partneri, nevis likumdošana. Citiem vārdiem sakot, sociālajiem partneriem vajadzētu iegūt nozīmīgāku lomu individuālās apmācības projektu definēšanā. Šī mācekļa apmācības plānošana jāpielāgo ar divpusējās pieejas un sociālo partneru palīdzību. Mācekļa līgumu varētu tālāk uzlabot, balstoties uz galīgu apmācības projektu definēšanu, kas ļautu veikt precīzāku sertifikāciju. Piemēram, izplatīšanas jomā tā būs spēja strādāt kādā specifiskā darbā (noliktavas pārzinis, cilvēki, kuri strādā veikalā, kurā tirgo gaļu, kasieris u.c.). Dažās valstīs, piemēram, Beļģijā, tā ir operatīva stažēšanās sistēma.

Otrais temats: darba un ģimenes dzīves savienošana

Jautājums: *valsts bērnu aprūpes dienesti ir viens no galvenajiem elementiem darba un ģimenes dzīves savienošanas stratēģijās. Kā mēs varam tos uzlabot (piemēram, darba laika, sezonālās elastības ziņā u.c.)?*

Laika elastība starp ierašanos darbavietā / darbavietas atstāšanu ir viens no galvenajiem

elementiem darba un ģimenes dzīves savienošanai. Kā mēs varam to uzlabot mazumtirdzniecības nozarē?

Elastības trūkums: Jautājums ir patiesi sarežģīts un atklāj atšķirīgus paradumus un kultūru attiecībā uz darbu un ģimenes dzīvei veltīto laiku. Darba laika pagarināšana uz citu dienu rēķina, piemēram, svētku dienām un svētdienu nav labs risinājums darba un ģimenes dzīves savienošanai mazumtirdzniecības nozarē, kuru galvenokārt pārvalda sievietes.

Itālijā šodien valda liberalizācija attiecībā uz veikalu atvēršanas un slēgšanas laiku un veikalu atvēršanu svētdienā.

Kādam var šķist, ka īstais risinājums ir balstīts uz elastīgāku sieviešu darba laika izveidi. Dažās jaunajās ES dalībvalstīs, piemēram, Latvijā, šī hipotēze ir pārāk progresīva un neatbilst izmaiņām patērētāju sabiedrībā. Katrā gadījumā lielākajā daļā ES dalībvalstu sievietes mazumtirdzniecības nozarē nevar oficiāli plānot savu darba laiku atbilstoši savām ģimenes dzīves vajadzībām. ES dalībvalstis vēlas apmierināt sieviešu vajadzības un ir panāktas tiesības uz maternitātes atvaļinājumu, bet ne vēlākajos bērna dzīves posmos. Ģimenei ar bērniem būtu jāsniedz plašākas iespējas slēgt nepilna laika darba līgumus bērna bērnības periodā un jāgarantē bērnu kopšanas pakalpojumi tirdzniecības centros, kur ir izvietoti veikali, un pielīdzināt šā pakalpojuma sniegšanas laiku atšķirīgajam veikalu darba laikam.

Trešais temats: pārvaldes modeļi, kas prasa darbinieku līdzdalību uzņēmuma lēmumu pieņemšanas procesā un ar produktivitāti saistīta atlīdzības sistēma.

Vai jūs uzskatāt, ka pārvaldes modelis, kas balstīts uz darbinieku līdzdalību mazumtirdzniecības nozarē, ir veiksmīgs?

Ne visi uzņēmumi un arī darbinieki uzticas kopējas pārvaldes sistēmai.

Galvenā problēma līdz šim ir bijusi šāda - uzņēmumi un to vadība uzņēmuma politiku un tirgus stratēģiju neizstrādā kopā ar darbiniekiem, kuri nezina arī to, kāds ir uzņēmuma mērķis. Jaunajās ES dalībvalstīs, piemēram, Latvijā, ir daudz starptautisku uzņēmumu, kuri neatzīst šādu modeli.

Ciktāl tas skar SME, šis modelis ir tieši saistīts ar uzņēmuma administrācijas un pārvaldes patieso un labi zināmo kultūru. Citiem vārdiem sakot, uzņēmuma pārvalde ir pilnībā centralizēta vadītāja (uzņēmuma īpašnieka) vai īpašnieku ģimenē.

Tādos gadījumos jācer uz pārmaiņām paaudžu gaitā, bet jebkurā gadījumā līdzpārvaldes koncepcija ir jāizskaidro un jāizplata uzņēmuma darbiniekiem. Darbinieki jau no paša sākuma būtu jāiesaista uzņēmuma stratēģijas veidošanā neatkarīgi no procentiem un labuma, ko viņi no tā varētu iegūt.

Iesakām uzņēmuma sapulcē kā klausītājus piesaistīt darbinieku pārstāvjus (to varētu noteikt ar likumu), lai garantētu tiešu kontaktu ar pārvaldi un mainītu uzņēmuma kultūru. Tas ļautu reāli izplatīt informāciju par plāniem un politiku, ko uzņēmums vēlas īstenot.

Tāpat šajā gadījumā divpusēja pieeja būtu interesants priekšlikums, lai veiktu izmaiņas un virzību preti pārvaldībai, kas garantētu pārmaiņas un pārstrukturizāciju.

4. nodaļa

4.1 Sociālais dialogs Eiropas Savienībā. Darba attiecības tirdzniecības nozarē: veselība un drošība darbavietā

Svarīgākais jautājums saistībā ar darbavietām, kas izskatāms Nozaru sociālā dialoga komitejā (NSDK)

- Organizācijas *EuroCommerce* un *UNI Europa Commerce*, kuras darbojas NSDK ietvaros, pamatā orientējas uz veselības, drošības un labklājības jautājumu risināšanu darbavietā.
- Šīs organizācijas lielāko daļu uzmanības velta sekojošām tēmām:
 - vardarbība un agresīva izturēšanās darbavietā;
 - ergonomika un sevišķi muskuloskeletārie traucējumi (organizācijas ir iecerējušas prezentēt finansēšanas projektu, lai apkopotu labas prakses piemērus), iespējams, sadarbībā ar OSHA (ES pārstāvis veselības un drošības jautājumos);
 - stress darbavietā;
 - jaunā ES veselības un drošības stratēģija.

Trešo personu vardarbība darbavietās

- Ir aprēķināts, ka vairāk nekā 3 miljoni nozares darbinieku ir saskārušies ar vardarbību no trešo personu puses (ES statistika);
- Tirdzniecības nozares sociālie partneri ir sākuši sadarbību šajā jautājumā vēl pirms sociālā dialoga oficiālās uzsākšanas;
- Pirmais kopīgais paziņojums parakstīts 1995., bet otrais – 2006. gadā;
- *Uni Europa Commerce* un *EuroCommerce* turpināja apspriest šo jautājumu sociālajā dialogā, koncentrējoties uz labo praksi analīzi un vispārēju risinājumu meklēšanu;
- Organizācijas ir sākušas risināt šo svarīgo jautājumu arī daudznozaru līmenī, parakstot daudznozaru vadlīnijas.

Darbs nozaru līmenī (1)

- 2008. gadā organizācijas *Uni Europa Commerce* un *EuroCommerce* nolēma uzsākt kopīgu projektu, koncentrējoties uz kopīgas rokasgrāmatas izstrādi ar mērķi:
 - balstoties uz labākajiem veiksmīgi īstenotajiem piemēriem, izveidot īpašu nozaru pieeju trešo pušu vardarbības novēršanai un darbinieku aizsargāšanai;
 - paaugstināt varas iestāžu informētību par preventīvu pasākumu nozīmīgumu;
 - nodrošināt atbalstu ES līmenī gan veikalu īpašniekiem, gan darbiniekiem, lai sociālās sadarbības ietvaros tos atbalstītu darba drošības jautājumos.

Darbs nozaru līmenī (2)

- Galvenā loma rokasgrāmatā ir labai praksei – katra nodaļa ir ilustrēta ar vienu vai vairākiem veiksmīgi īstenotiem piemēriem;
- Rokasgrāmata ietver sekojošas daļas:

- ievads, kur sniegta trešās personas vardarbības definīcija;
- nodaļa par riska novērtēšanu;
- nodaļa par riska novēršanu;
- nodaļa par konfliktu pārvaldīšanu;
- nodaļa par partnerattiecībām un sadarbību;
- nodaļa, kur meklēt papildu informāciju;
- rokasgrāmata ir pieejama šeit: <http://www.eurocommerce.be/content.aspx?PageId=41650>.

Darbs nozaru līmenī (3)

- Ar šo rokasgrāmatu sociālie partneri vēlējās izstrādāt praktisku un elastīgu instrumentu, īpaši fokusējoties uz maziem un vidējiem uzņēmumiem. Pēc iespējas plašāka pieejamība ir galvenais elements, kas nepieciešams, lai mūsu iniciatīva būtu veiksmīga!
- Papildu iniciatīvas popularizēšana tiks nodrošināta ar tulkojumiem un tālāku izplatīšanu kopā ar daudznozaru vadlīnijām;
- Sociālie partneri veicina līdzīgas iniciatīvas (rokasgrāmatas adaptācija, popularizēšanas pasākumu rīkošana) valsts un vietējā līmenī.

Darbs daudznozaru līmenī (1)

- Tika iesaistīti sociālie partneri no tirdzniecības, veselības, personiskās drošības, pašvaldību un izglītības nozares;
- Sociālie partneri 2008. un 2009. gadā ar Eiropas Komisijas atbalstu organizēja divas nozīmīgākās konferences, kurās tika prezentēti pētījumu rezultāti par vardarbību no trešo personu puses un labas prakses paraugiem;
- Papildu kopīgajām iniciatīvām daudznozaru sociālie partneri piekrita uzsākt sarunas ar mērķi panākt kopīgus rezultātus.

Darbs daudznozaru līmenī (2)

- Sociālie partneri arvien vairāk uztraucas par trešo pušu vardarbības atstāto negatīvo ietekmi uz:
 - darbinieka veselību un cieņu;
 - darba kavējumiem, morāli un kadru mainību;
 - darba vidi, kādu tas var radīt – bīstamu sabiedrībai un pakalpojumu saņēmējiem.
- Pēc atsevišķām sapulcēm laikā no 2010. gada janvāra līdz jūnijam un pēc Eiropas sociālo partneru nacionālo dalībnieku piekrišanas tika panākta vienošanās, un 2011. gada septembrī tika parakstītas Vadlīnijas.

Darbs daudznozaru līmenī (3)

- Lai direktīvas tiktu atbilstīgi ievērotas un izplatītas, ir uzsākts ES finansēts projekts:
 - 3 reģionālo semināru un gala konferences organizēšana;
 - direktīvu tulkošana visās Eiropas valodās;
 - tīmekļa vietne, kas izveidota ar mērķi izplatīt projekta rezultātus (tulkojumi, progresu ziņojumi, citi materiāli, labas prakses piemēri): <http://www.eurocommerce.be/content.aspx?PageId=41864>;
 - ziņojumi par direktīvu ievērošanu sociālā dialoga un daudznozaru sapulces ietvaros.

4.2 Sociālais dialogs Eiropas Savienībā. Darba attiecības tirdzniecības nozarē: nepieciešamība pēc izglītības, apmācības un prasmēm

Svarīgākais jautājums saistībā ar darbavietām, kas izskatāms NSDK

- Tāpat kā veselība un drošība, arī izglītības, apmācības un prasmju jautājums ir daļa no tirdzniecības nozares sociālo partneru darba programmas;
- Šajā kontekstā nesen ir panāktas kopīgas vienošanās par šo jautājumu:
- kopīgs viedoklis par mazumtirdzniecības monitoringa sociālajiem aspektiem (2010);
- kopīgs viedoklis par EP deputātes Bastusas (*Bastos*) iniciatīvas ziņojumu „Programma jaunu prasmju un darbavietu veicināšanai” (*“Agenda for new skills and jobs”*) 2011. gadā;
- kopīgs ieguldījums iniciatīvā „Rīcības plāns mazumtirdzniecībai Eiropā” (*“European retail action plan”*) 2012. gada aprīlī.

Pirmās sociālo partneru aktivitātes šajā jomā

- Organizācijas *EuroCommerce* un *Uni Europa Commerce* ir sekojušas šim jautājumam kopš sava neformālā sociālā dialoga uzsākšanas;
- 2006. gada novembrī tās parakstīja vēstuli, kurā tika izteikts nolūks atbalstīt t. s. Eiropas tirdzniecības kompetences uzlabošanas modeļu tālāku izplatīšanu;
- Tiek meklēti inovatīvi apmācības modeļi ar mērķi sniegt dažādām mērķa grupām (jauniešiem, bezdarbniekiem u. c.) pamata prasmes tirdzniecības nozarē;
- Tie ļauj saņemt apliecību darbam tirdzniecības nozarē visā Eiropā;
- Tos var izmantot kā līdzekļus pašmācībai vai skolās: tie ir tulkoti *EN, DE* un tiks tulkoti *TR, RO, PL* valodā.

Vajadzīgo prasmju paredzēšana (1. fāze)

1. Plānošanas uzdevums: Eiropas tikla izveide vajadzīgo prasmju paredzēšanai tirdzniecības nozarē (*VS/2009/0532 – PROGRESS*).

Vispārējais projekta konteksts:

- Starptautiskās darba organizācijas (SDO) Pasaules forums par tirdzniecības darbiniekiem vajadzīgajām prasmēm – 2008. gada nogalē publicēts paziņojums „Jaunas prasmes jaunam darbam” (*“New skills for new jobs”*) un 2009. gadā – pētījums „Nozaru analīze kompetences radīšanai ES tirdzniecības un izplatīšanas nozarē” (*“Sectoral analysis of emerging competences in the EU for the trade and distribution sector”*);
- No 2009. gada sākuma sociālie partneri kopīgi strādā pie nākotnē nepieciešamajām prasmēm, kuras izriet no sektora attīstības;
- Projekts ir īstenots laikā no 2009. gada decembra līdz 2010. gada decembrim ar Komitejas finansiālo atbalstu;
- To prezentēja organizācija *EuroCommerce* sadarbībā ar *UNI Europa* un trīs citiem partneriem (izglītības iestādēm);
- Reģionālie semināri un galīgā konference, datu apkopošana un analīze;
- Galvenie izpētes jautājumi:
- kompāniju un darbinieku vajadzību attīstība;

- prasmju un darbu attīstība;
- prasmju paredzēšanas un pārvaldīšanas prakšu, līdzekļu un metodoloģiju novērtējums;
- labo prakšu apkopojums, novērtēšana un savstarpēja apmaiņa.

Projekta rezultāti un materiāli; ziņojums par aptaujām, kuras saistītas ar:

- pagātnes un nākotnes profesionālās izglītības un apmācības tendencēm sektorā;
- nākotnes izaicinājumiem profesionālās izglītības un apmācības jomā.
- ES un valsts iestāžu un institūciju loma prasmju neatbilstības risināšanā;

Ziņojums par vispārējiem secinājumiem un turpmākajiem pasākumiem:

- dažādās valstīs situācija ir atšķirīga: visu ieinteresēto pušu efektīvas sadarbības nozīmīgums;
- labākie paraugi ir atrodamī tajās valstīs, kur ir nostiprinājusies pieeja, kas izmanto daudzas ieinteresētās puses (*DK, NL, A, DE* u. c.).

Vajadzīgo prasmju paredzēšana (2. fāze)

- Eiropas tirdzniecības prasmju padome ir svarīga informētības celšanai par labas profesionālās izglītības un apmācības nozīmi: to ir pierādījis lielais labo prakšu apkopojums projekta gaitā;
- Tirdzniecības nozares sociālie partneri tādēļ ir vienojušies turpināt sadarbību prasmju paredzēšanā t. s. 2. fāzes projektā ar sekojošiem mērķiem:
 - apmācības vajadzību noteikšana un monitorings;
 - nodarbinātības iespēju un tendenču noteikšana;
 - vajadzīgo prasmju un kompetences paredzēšana;
 - pieprasījuma un piedāvājuma saskaņošana starp darbiniekiem un uzņēmumiem.

Eiropas nozares prasmju padomes izveidošana un formāla tās darbības uzsākšana:

- detalizēta pastāvošo un topošo nodarbinātības un prasmju observatoriju analīze;
- tīkls, kas saista visas pastāvošās un topošās observatorijas.

ICT (Information Communication Technology – Informācijas Komunikācijas Tehnoloģijas) infrastruktūras un aprikojuma ieviešana:

- atvieglo labāko prakšu un pieredzes apmaiņu caur *ICT* infrastruktūru;
- saista pastāvošās un topošās nodarbinātības un prasmju observatorijas;
- uzlabo Eiropas Nozares padomes funkcionēšanu.

Iespējamo galalietotāju un labuma guvēju (tirdzniecības organizāciju, darba meklētāju, studentu, apmācības sniedzēju) noteikšana

Daži observatoriju piemēri:

- *Ente Bilaterale* – Itālija;
- *Fundacion Tripartita* - Spānija;
- *Kenishandel Centrum* - Nīderlande;
- *CECOA* - Portugāle;
- *Skillsmart* – Apvienotā Karaliste.

- Turpmākie pasākumi:
 - vadības komisija; projektu koordinē 2 ārēju ekspertu veikts pētījums;
 - Eiropas Nozaru padomes veiktas intervijas observatorijās;
 - tīmekļa platforma;
 - divu semināru un konferences organizēšana.
- Gaidāmie rezultāti:
 - priekšlikumi nozares kvalifikācijas un kompetences standartiem ES līmenī;
 - izstrādāt izglītības un apmācības stratēģijas;
 - tīmekļa pakalpojumu izveide (t. i., e-mācības);
 - palielināt nozares pievilcību, sevišķi jauniešu acīs;
 - uzlabot caurredzamību, padomus, piekļuvi apmācībai (formālai un neformālai) un karjeras attīstības iespējām.

4.3 NSD tirdzniecībā 2012-2013. Darba attiecības tirdzniecības sektorā: gaidāmie rezultāti un turpmākā attīstība

Tirdzniecības NSDK: īss atgādinājums

- Neformāli pastāv kopš 20. gs. 80. gadiem;
- Formalizēta 1998. gadā (EK Lēmums par NSD komiteju nodibināšanu);
- Organizācijas *EuroCommerce* un *UNI Europa Commerce* darbojas uz divu gadu darba programmas pamata;
- Prioritātes 2012.-2013. gadā:
 - pielāgošanās pārmaiņām, prasmju un profesionālās izglītības un apmācības vajadzības;
 - ES nodarbinātības stratēģija un tirdzniecības sektors;
 - kopīgs pārskats par ES politiku, kas rada sociālu ietekmi uz tirdzniecību;
 - drošība, veselība un labklājība darbā;
 - sociālā dialoga efektivitātes uzlabošana.

Nesenās un pašreizējās aktivitātes, saistītas ar SP (sociālo politiku) (1)

- Pārskata ietvaros par ES politiku SP ir ieguvusi kopīgu pozīciju „Eiropas mazumtirdzniecības rīcības plāna” (*“European Retail Action Plan”*) līgumiskajos aspektos;
- Ir sastādīts pirmais ziņojums attiecībā uz pārskatu par daudznozaru direktīvām pret TPV tirdzniecības nozarē;
- turpinās projekts par ES prasmju padomes izveidi tirdzniecības nozarē (skatīt sīkāk).

Nesenās un pašreizējās aktivitātes, saistītas ar SP (2)

- Pēdējie sapulcēs apspriestie jautājumi:
 - rezultāti *Eurofond* pētījumam par darba apstākļiem tirdzniecībā un kopīga preses relīze. Skat.: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1109058s/tn1109058s.htm>;

- projekta aktivitātes;
- ES finansējuma izmantošana projektu īstenošanai (galvenokārt sociālajam dialogam);
- izglītība un apmācība;
- sadarbības uzlabošana ar jauno dalībvalstu un kandidātvalstu SP.

Piemērs: projekts tirdzniecības prasmju padomes izveidei (1)

2 projekti:

- 1. fāze (2010. gads, vadītājs – *EuroCommerce*): plānošanas uzdevums;
- 2. fāze (2012. gads) – prezentē *UNI Europa Commerce*;
- kopīgu interešu jautājums: prasmju neatbilstība nozarē;
- projekts īstenots ar Eiropas Komisijas finansiālu atbalstu;
- projekts beigsies decembrī, 1. aktivitāšu gadam ir ierosināts jauns projekts.

Tirdzniecības prasmju padomes (2)

Gūtie rezultāti:

- ir aptaujātas prasmju padomes noteiktā skaitā valstu (*BE, DE, DK, FR, CY, NL, IRL*);
- lielākā daļa no tām paudusi gatavību ņemt dalību ES prasmju padomēs;
- eksperti šobrīd gatavo ziņojumu par kvantitatīvajiem un kvalitatīvajiem datiem;
- noteiktas dažas jaunas observatorijas (piemēram, vairumtirdzniecībai Francijā);
- konference par prasmju padomju izveidi notiks 5. decembrī Briselē;
- tīmekļa platforma informācijas izplatīšanai.

Turpmākās aktivitātes tirdzniecības SP:

Projekti:

- šobrīd tiek gaidītas ziņas no komisijas par 2 jauniem projektiem;
- viens no tiem – par kapacitātes celšanas aktivitātēm *EuroCommerce* un *UNI Europa* locekļiem jaunajās dalībvalstīs un kandidātvalstīs ar kopīgām un atšķirīgām aktivitātēm darba devējiem un arodbiedrībām;
- “3. fāzes” projekts par galvenajām tirdzniecības nozares prasmju padomes funkcijām ar mērķi iedrošināt jaunas organizācijas kļūt par tās daļu.

Kopīga līdzdalība projektā par aktīvu novecošanu.

Sociālajā dialogā turpmāk apspriežamie jautājumi:

- izglītība un apmācība, prasmes; skat. jauno Paziņojumu;
- strauja novecošanās, demogrāfiskās izmaiņas (ieskaitot pensijas);
- viedokļu apmaiņa par pētījumu, kas attiecas uz nepilna laika nodarbinātību/nodarbinātību uz noteiktu laiku;
- Eiropas rīcības plāns mazumtirdzniecībā: turpināt diskusijas par līgumiskajiem jautājumiem, gaidot Paziņojumu;
- izskatīt turpmāko attīstību jautājumā par muskuloskeletārajiem bojājumiem (kopīgs projekts?);
- nodarbinātības stratēģija (Komitejas darba programma);
- citas ES iniciatīvas ar ietekmi uz nozari.

Nobeigumā

- tirdzniecības sociālais dialogs ir labi izveidots un funkcionējošs;
- sadarbība darba programmā atklātajos jautājumos ir laba;
- svarīgi ir arī ņemt vērā uzticību sociālo partneru vidū;
- sociālais dialogs ir noderīgs arī nozares veicināšanai vis-à-vis ar ES institūcijām;
- dažkārt ir jānoskaidro atšķirīga jautājumu izpratne ES vai valstiskā līmenī;
- atšķirīgas attiecības starpnozaru līmenī.

Secinājumi

Pētījums atklāja, ka visās valstīs – Beļģijā, Grieķijā, Itālijā, Latvijā un Spānijā – pastāv darba koplīgums, kas regulē darba attiecības ar līdzīgu specifiku.

Dažas atšķirības tika atrastas attiecībā uz Latviju, kuru visdrīzāk ietekmējusi tās nesenā politiskā, ekonomiskā un sociālā vēsture – sociālā dialoga līmenis šeit joprojām ir pašos pirmsākumos. Faktiski pastāv darba likumā paredzēti darba koplīguma noteikumi, tomēr tos nekad nav parakstījuši tirdzniecības nozares sociālie partneri. Vispārēji sadarbības līgumi pastāv starp darba devēju un arodbiedrību pārstāvjiem.

Visos gadījumos arodbiedrības un darba devēju organizācijas, kuras ir pazīstamākās nacionālajā līmenī, stingri ievēro līgumu, kas regulē darba apstākļus, attiecības starp līgumslēdzējām pusēm, algas nosacījumus, darba stundas, izlīguma procedūras, pušu saistības utt.

Likuma ietvari, kuros līgums darbojas, un tā spēkā esamība dažādās valstīs ir līdzīga. Atsaucoties uz pirmo punktu, šos principus ir iedibinājusi konstitūcija, valsts likumi, civilt kodekss, kā tas ir Itālijas, Spānijas, Grieķijas un Latvijas gadījumā, kamēr Beļģijā reglamentējošie dokumenti ir nacionāli un konstitūcijā nav atrodamas nekādas atsaucē.

Salīdzinot darba koplīguma spēkā esamības ilgumu, tika noskaidrots, ka Itālijā un Grieķijā tie ir trīs gadi, Beļģijā un Spānijā – divi gadi, kamēr Latvijā izpēte atklāja līgumu uz nenoteiktu laiku.

Atsaucoties uz teritoriālo jurisdikciju, jāatzīmē, ka visos gadījumos darba koplīgums ir spēkā visā valsts teritorijā, izņemot vienu gadījumu, kad to paraksta Muitas Sadarbības Padomes (MSD) organizācija un kas ir spēkā tikai Katalonijā, kopš tā ir neatkarīgs reģions.

Visās valstīs pirmās pakāpes līgums deleģē noteiktas pilnvaras teritoriālai sadarbībai.

Runājot par divpusējo pieredzi un prasmēm, kuras darba koplīgums un nacionālie nolikumi deleģē šādām kopīgām komisijām, pētījums parāda, ka citās valstīs nav divpusēju aģentūru, līdzīgu tai, kāda ir Perudžā. Tāpat kā pārējā Itālijas daļā, arī šeit ir bijusi citāda pieredze ar divpusējām un trīspusējām komitejām, kuras iesaistītu publisku iestādi valsts vai vietējā līmenī – diskusiju veikšanai vai ar kopīgām interesēm saistītu projektu īstenošanai par jautājumiem, kuri saistīti ar apmācību, darbā iekārtošanu, darba drošību un sociālo drošību.

Tomēr šajās komitejās sociālās puses rīkojas ar konfliktējošām interesēm, kas atšķiras

no Itālijas divpusējās pieredzes ar kopīgiem mērķiem, kurus nodrošina statūti un kuri tiek sasniegti kopīgi, tajā pašā laikā respektējot katras puses lomu un identitāti.

Šeit uzskaitītie atklājumi gūti, analizējot labākās prakses, kuras projektā aplūkoto tematu izpētei izstrādājuši sociālie partneri.

Temats Nr. 1. Darba līgumi, kas atvieglo ienākšanu darba pasaulē un nodrošina apmācību darbinieku prasmju celšanai

Runājot par šo tematu, skaidri atklājās, ka Itālija ir vienīgā partnervalsts, kurā tiek izmantots jaukta veida apmācības līgums, kas apvieno darbu un apmācību, kuru apmaksā publiskais un privātais sektors, un kas paredzēts darbiniekiem ar īpašām vecuma prasībām un sniedz kompānijai ieguldījumu un ekonomisko labumu sevišķi ilgu laiku (36–48 mēnešus).

Beļģijā nepārtrauktai izglītībai ir ļoti nozīmīga loma, tiek izmantotas arī inovatīvas sistēmas un nepilna laika dalības sistēmas, vismaz metodēs, kuras izmanto PMO – institūcija, kas nodrošina apmācību organizācijai *BuurtSuper*.

Viens no veidiem kā iekļūt apmācībā, ir caur Sociālo fondu, kura izdevumus sedz gan darba devēji, gan darbinieki. Šī pieredze šķiet esam visai līdzīga itāļu starpprofesionālajiem fondiem (*FOR.TE*). Cits valsts likumdošanas aspekts Beļģijā ļauj kompānijām gūt ekonomisku labumu, algojot darbiniekus, kuru vecums 6 mēnešus pārsniedz noteikto vecumu. Apmācībai, tāpat kā apmācības programmā Itālijā, nav paredzētas īpašas subsīdijas.

Nozīmīga ir arī Grieķijas pieredze. *LAEK* (Konts nodarbinātībai un profesionālajai apmācībai) ir divpusējs (darba devēji un darbinieki), no “speciāla kopīga fonda” nodibināts 1993. gadā.

Darbinieki 0,45% no katra darbinieka algas iegulda *LAEK* kontā, lai finansētu profesionālās apmācības programmas. Tāpat darba devēji un darbinieki iegulda papildu 0,36% *LAEK*, lai atbalstītu nodarbinātības programmas, kuras piedāvā finansiālu atbalstu darba devējiem darbinieku algošanai vai savas kompānijas nodibināšanai. *LAEK* vada divpusēja sociālo partneru komiteja, kuru vada Darbaspēka nodarbinātības organizācijas (*OAED*) prezidents.

Jautājums par apmācību ar mērķi atvieglot jauniešu ienākšanu darba tirgū, kā to parādījušas sociālo partneru izsekotās aktivitātes, ir nozīmīgs arī Spānijā.

Otrā vienošanās par nodarbinātību un darba koplīguma slēgšanas pārrunām parakstīta 2012. gada 25. janvārī nacionālā līmenī starp pilnvarotajiem uzņēmumu (*CEO-CE-PYME*) un darbinieku (*UGT-CCOO*) pārstāvjiem, uzstāda nozīmīgus mērķus – veicināt nodarbinātību, atvieglot līgumus un apmācību.

Spānijā, ņemot vērā šī brīža recesiju, tika pieņemta arī jauna, valdības sekmēta darba reforma (10. februāra Karaliskais dekrēts 3/2012), kas ievieš izmaiņas elastīgāka darba tirgus radīšanai un iedrošina darbavietu veidošanu.

Prasības pieņemšanai darbā un diemžēl arī atlaišanai kļuva elastīgākas ar mērķi iedrošināt jaunus mēģinājumus uzņēmējdarbībā un veicināt šobrīd nenodarbinātu jauniešu pieņemšanu darbā.

Šī iniciatīva ietver pamudinājumus darbinieku algošanai ilglaicīgi. Tomēr izglītības iespējas apvienojumā ar darba līguma slēgšanu netika īstenotas arī šajā valstī.

Latvijā, šķiet, nepastāv līgumi, kas iedrošina jauniešus ienākt darba pasaulē, darba līgu-

mi, kas nodrošina publiskā sektora finansētu apmācību, vai kopīga sociālo partneru rīcība ar mērķi veicināt, ierosināt un finansēt apmācību.

Temats Nr.2. Darba un ģimenes apvienošana

Atsaucoties uz darba un ģimenes apvienošanu, līguma noteikumi ir ļoti līdzīgi visās valstīs gan attiecībā uz pielietotajiem līdzekļiem, gan metodēm.

Valsts likumam seko sociālo sarunu dialogs, kas koncentrē uzmanību uz noteiktiem nozīmīgiem jautājumiem, kā bērna kopšanas atvaļinājums un papildus atļaujas tiem darbiniekiem, kuru bērni sasnieguši pusaudžu vecumu.

Latvijā tomēr Darba likums piedāvā saīsinātas darba stundas un bērna kopšanas pabalstu jaunajām mātēm un darbiniekiem ar bērniem vispār.

Temats Nr. 3. Pārvaldes modeļi, kas pieprasa darbinieku līdzdalību, un atlīdzības sistēmas, vērstas uz produktivitāti

Nevienā valstī netika atzīmētas īpašas pieredzes, saistītas ar darbinieku līdzdalību produktivitātes paaugstināšanā. Perudžas *EBT (Ente Bilaterale del Terziario)* prezentēja, pateicoties *ADAPT* eksperta ieguldījumam, *Auchan* un *Merloni* situācijas izpētei, kas liecina par darbinieku piedalīšanos pārvaldē, rezultātiem un kompāniju ieguvumiem.

No šī pētījuma bija redzams, ka darbinieku līdzdalība pārvaldē, rezultāti un kompānijas ieguvums ir temats, kas laika gaitā Eiropā atkal ieguvis jaunu elpu un lielu atbalstu no nacionālās likumdošanas, kopš līdzdalības shēmas tiek uzskatītas par instrumentu uzlabota ražošanas attiecību modeļa izstrādes atvieglošanai uz lojalitātes veidošanas un promocijas pamata.

Tomēr bija redzami arī šķēršļi šīs jaunās metodes un kompānijas filozofijas īstenošanai gan darba devējiem, gan darbiniekiem, un tagad šķiet, ka līdzdalība pārvaldē ir saistīta galvenokārt ar līdzdalību/ieguldījumu kompānijas finansiālo resursu pārvaldē, nevis lēmumu pieņemšanu un stratēģiskajiem lēmumiem, kuri pilnībā paliek īpašnieku rokās.

Temats Nr. 4. Ienākumu atbalsts darbiniekiem un uzņēmumiem

Izpēte ir parādījusi, ka sociālie partneri nav veikuši nekādas tiešas darbības saistībā ar ienākumu atbalstu.

Beļģijā Sociālais fonds subsidē daļu no darbinieku izdevumiem, kā bērnu aprūpe.

Līdzīgs ir gadījums ar *EBT* sistēmu, kas – līdzīgi citām valsts institūcijām – ir aktivējusi politiku finanšu resursu pārdalīšanai solidaritātes programmām un darbībām, kuras var, kaut arī ierobežotā apmērā, ietekmēt aktīva darba tirgus politiku uzlabošanu. No vienas puses, ir veikts mēģinājums atbalstīt darbinieku ienākumus, kamēr, no otras puses, kompānijām tika sniegti pabalsti, lai palīdzētu uzlabot uzņēmējdarbības pārvaldi un drošības standartu pakāpi darbavietā.

Itālijas likumdošana atļauj arī divpusējiem organismiem mācekļa līguma termiņa laikā sniegt ieguldījumu bezdarbnieku pabalstos, kurus izmaksā *INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale)*, ja darbinieks uz laiku zaudē darbu uzņēmuma ekonomisko grūtību dēļ vai tiek atbrīvots no darba uz, lielākais, 90 dienām.

Attiecībā uz drošības jautājumu nacionālie nolikumi ietver ļoti līdzīgus līguma modeļus. Vecās Eiropas partneri šķiet verdziski sekojam Eiropas norādījumiem, kamēr likumdošanas līmenī mūsu pieredzes ir līdzīgas.

EBT, saskaņā ar saistītajiem nacionālajiem un starpkonfederāciju līgumiem, ir iecēlusi strādnieku pārstāvi teritoriālajai drošībai. Caur sapratnes memorandu ar INAIL (Nacionālais institūts apdrošināšanai pret negadījumiem darbā) tika aktivizēts projekts ar mērķi novērtēt vidējos drošības standartus nozares kompānijās un noteikt galvenās risināmās problēmas. Galīgais mērķis ir noteikt labāko prakšu sistēmu, kuras pieņemamas drošības uzlabošanai kompānijā, lai samazinātu un novērstu negadījumus un ievainojumus darbā.

Pielikums Nr. 1

Rūpniecības-tirdzniecības attiecības Itālijā: četras attīstības pakāpes.

(Prof. Luka Feručī (Lucca Ferucci) – Ekonomikas un uzņēmējdarbības fakultāte, Perudžas Universitāte)

Kas attiecas uz Eiropas līmeņa rūpniecības-tirdzniecības attiecībām, Itālija ir visai interesanta valsts. Tas izskaidrojams ar to, ka Itālijā, salīdzinājumā ar citām valstīm, vērojami atšķirīgi specifiskas faktori, kā:

- nacionālo – un bieži arī reģionālo – pārtikas un nepārtikas produktu iepirkumu plānu strukturālā specifika;
- nacionālās tiesiskās normas, ko agrākajos vēstures periodos raksturo spēcīgi aizsargājoši aspekti;
- ģimenes kapitālisms tirdzniecībā, kas lika šķēršļus uzņēmumu straujai izaugsmei un ko raksturo spēcīga saikne ar vietējo teritoriju, un ierobežojumi pārvaldes prasmēs, vadot tirdzniecības uzņēmumus.

Šajā strukturālajā kontekstā var izdalīt četras dažādas vēsturiskās attīstības pakāpes, no kurām katru raksturo sava specifika ar noteiktu ieguldījumu nācijas distributīvā modeļa veidošanā.

20. gadsimta 70. gadi: rūpniecības pārākums un neliela apmēra uzņēmējdarbības protekcionisms

20. gs. 70. gados “*Made in Italy*” rūpniecība (darbojoties apģērbu, apavu, zelta apstrādes, pārtikas un mēbeļu nozarēs) sasniedza ievērojamu konkurētspējas līmeni. Itālijas rūpniecības sfēras ir spēcīgi orientētas uz eksportu rietumu tirgos, sevišķi Vācijā, Francijā un ASV.

Rūpniecības uzņēmumi iegūst nozīmīgas tirgus daļas šajās nozarēs ar ievērojamu reputāciju uzņēmējdarbībā un pazīstamiem zīmoliem. Šajā kontekstā vietējā tirgū “*Made in Italy*” rūpniecība ar saviem veiksmīgajiem zīmoliem dominē attiecībās ar mazajiem uzņēmumiem. Piemēram, mazi kurpju vai apģērbu veikaliņi tirgus varas izteiksmē pamatā ir

pakļautības stāvoklī, jo ir atkarīgi no līguma noteikumiem un cenām, kuras nosaka zīmolu preču rūpniecība. Rūpniecības uzņēmumi, kā, piemēram, *Barilla* (pārtikas nozarē), *Giorgio Armani* (apģērba nozarē) vai *Ferragamo* (apavu nozarē) spēj pilnībā noteikt sortimenta izvēli un cenas, kurām mazumtirdzniecībai – fragmentētai un mazos apmēros – ir jāseko.

Šī tirgus varas asimetrija starp rūpniecību un uzņēmējdarbību rada redzamas problēmas tradicionālo, neliela mēroga tirdzniecības uzņēmumu uzturēšanai. Nacionālās tiesiskās normas mazumtirdzniecības nozarē, autorizētas 1971. gadā, nosaka svarīgus principus un noteikumus konkurences ierobežojumu noteikšanā starp tirgotājiem ar aizsargājošas loģikas palīdzību, kura tiek piemērota atsevišķas pilsētas līmenī. Ar šo likumdošanu, piemēram, atsevišķas pilsētas ierobežo jaunu veikalu atvēršanu un ievieš maksimālo veikalu skaitu tirdzniecības kategorijā, un novērš mūsdienu masveida mazumtirdzniecības rašanos.

Tas nozīmē, ka mazumtirgotāji gan pārtikas, gan nepārtikas nozarēs, pateicoties ierobežotajai konkurencei nozares ietvaros, spēj sasniegt ievērojamu ienesīguma pakāpi, kaut arī tik un tā cieš attiecībās ar uzņēmējdarbību.

Tādēļ 70. gados, kamēr Itālijas rūpniecība sasniedz ievērojamu konkurētspējas pakāpi, mazumtirdzniecība saglabājas ģimenes līmenī ar vienu nelielu veikaliņu katras pilsētas vēsturiskajā centrā.

20. gadsimta 80. gadi: mūsdienu formātu parādīšanās mazumtirdzniecībā

20. gs. 80. gadu laikā tiek uzsākta specifiska virzība ar mērķi radikāli mainīt mazumtirdzniecības strukturālo formu gan pārtikas, gan nepārtikas nozarēs. Pateicoties nacionālās likumdošanas radītajiem konkurences ierobežojumiem, patērētāji sāk arvien mazāk un mazāk cienīt maza apjoma tirdzniecības ieņemto izdevīgo pozīciju.

Masu mediji bieži uzsver faktu, ka augstā inflācija šo gadu laikā, kas attiecas uz masu tirgus precēm un pakalpojumiem, ir sekas zemajam konkurences līmenim mazumtirdzniecības uzņēmumu vidū. Politikas veidotāji pilsētas pārvaldē tic, ka radīsies jauna politiska vienprātība, ja pilsētu nomalēs tiks atvērti mākslīgi veidoti iepirkšanās centri, kas veidos lielus supermārketus vai hipermarketus. Vajadzība pēc “mūsdienīguma” tirdzniecībā, balstīta uz nelielā mēroga pārvarēšanu un lielākiem konkurences līmeņiem, kas būtu spējīgi ierobežot preču cenas, ir jaunā prioritāte patērētājiem, politikas veidotājiem pilsētās un masu medijos.

Šajā kontekstā nacionālās tiesiskās normas tirdzniecības nozarē piedzīvo ievērojamas pārmaiņas, novēršot ierobežojumus jaunu, modernu izplatīšanas veidu (ka sir balstīts uz lielām pārdošanas platībām, pašapkalpošanās tehnikām, piederēšanu ievērojamiem nacionālajiem nosaukumiem u. c.) atvēršanai: mākslīgi veidoti iepirkšanās centri lielā skaitā tiek atvērti daudzu Itālijas pilsētu nomalēs, kur īres maksa ir pazemināta (salīdzinājumā ar vēsturiskajiem centriem); kur ir nozīmīga ceļu infrastruktūra, kas nozīmē, ka veikali ir ērti sasniedzami, un kur var veikt nozīmīgus ieguldījumus dažādu veikalu, autoparku un citu patērētājiem sevišķi pievilcīgu pakalpojumu aglomerācijas izteiksmē.

Šīs jaunās izplatīšanas ķēdes darbojas gan pārtikas, gan nepārtikas nozarēs ar ievērojamiem nacionāliem nosaukumiem un ietver simtiem veikalu, līdz ar to spēj panākt jaunus līgumu un cenu nosacījumus attiecībās ar rūpniecību. Rūpniecības-tirdzniecības attiecības līdz ar to tiecas kļūt sabalansētākas: masu mārketinga nozīmē, ka cenu konkurētspēja tiek atgūta ne tikai pateicoties jaunām tirdzniecības tehnikām (piemēram, pašapkalpoša-

nās teknikām vai lielākai personāla produktivitātei), bet arī tādēļ, ka pastāv nozīmīgi iepirkšanās centri, kuri, koncentrējot šādus iepirkumus, spēj sniegt rūpniecībai ievērojamus ietaupījumus.

Bet kā šīs lielās nacionālās mazumtirdzniecības ķēdes ir izveidotas? Kā mazs ģimenes uzņēmums var kļūt par lielu tirdzniecības uzņēmumu? Ir labi zināms, ka uzņēmuma mēģinājumi paplašināties būtībā rada divu veidu vajadzības: no vienas puses, vajadzību pēc organizatoriskām un pārvaldes prasmēm, kas parasti nozīmē menedžeru algošanu un, no otras puses – vajadzību pēc būtiskiem finanšu resursiem, lai finansētu attīstības stadijas, radot lielu daudzumu veikalu.

Šīs divas acīmredzamās vajadzības ierobežo izaugsmes iespējas tipiskiem maziem ģimenes kapitālisma uzņēmumiem. Tādēļ jāpaujā, kādi stratēģiski pasākumi ir tikuši veikti Itālijas tirdzniecības nozarē, lai izveidotu nozīmīgas nacionālās mazumtirdzniecības ķēdes?

Pamatā Itālijā var izšķirt trīs uzņēmējdarbības attīstības virzienus:

- a. ievērojamu nekomerciālu uzņēmumu investēšana mazumtirdzniecībā;
- b. daudzu nelielu tirdzniecības uzņēmumu apvienošanās kooperatīvos;
- c. kooperatīvu veidošanās un attīstība patērētāju vidū.

Pirmajam ceļam sekoja dažādi nekomerciāli uzņēmumi, kā automašīnu kompānija *FIAT*, kurai pieder ievērojamā veikalu ķēde ar nosaukumu “*La Rinascente*”, vai televīzijas kompānija *Mediaset*, kurai pieder veikalu ķēde ar nosaukumu “*Standa*”.

Otrais ceļš sākās “no apakšas”, daudziem mazumtirgotājiem apvienojoties zem vienas tirdzniecības zīmes. Astonēdesmito gadu laikā tika plānotas un konsorcijs līmenī izveidotas vairākas starpuuzņēmumu apvienības, balstītas uz teritoriālo vai nozaru segmentāciju, kas spēja uzlabot saistīto individuālo uzņēmumu efektivitāti un konkurētspēju.

Tehniski brīvprātīgās apvienības ir sava veida vertikālā integrācija starpuuzņēmumiem un mazumtirgotājiem, kuri, reizē saglabājot savu individuālo, likumīgo patstāvību, kopīgi organizē atsevišķus iepirkumus un pakalpojumus (pārdošanas veicināšana u. c.).

Pircējgrupas tomēr ir mazumtirgotāju asociācijas, kurās katrs no tiem saglabā individuālo, likumīgo patstāvību, bet tajā pašā laikā darbojas kopīgi, iepērkot preces un radot citus pārdošanas pakalpojumus. Šādā veidā individuālie asociētie tirdzniecības uzņēmumi ir spējuši pāraugt tirdzniecības tīklā, iegūstot spējas sarunās aizstāvēt savas intereses attiecībās ar rūpniecību un atbalstīt pakalpojumus (radot kopīgu zīmolu, profesionālu apmācību, loģistiku, veikalus, reklāmu utt.) atbilstīgi to konkurētspējas vajadzībām. Daži no konkurētspējīgākajiem vārdiem pārtikas nozarē ir *Conad* un *SISA*, savukārt Eiropā kooperatīvu piederze ir Francijas *Leclerc*, Beļģijas *Colruyt*, Šveices *Coop* un Vācijas *Rewe*.

Visbeidzot, trešais ceļš ir saistīts ar kooperatīvu pieaugumu patērētāju vidū, sevišķi pārtikas nozarē.

Abpusējais mērķis ir savest kopā individuālos patērētājus, lai radītu aktivitāti mazumtirdzniecībā ar nolūku uzlabot mazumtirdzniecības kvalitāti un pārtikas produktu cenas, un ne mazumtirdzniecības labā. Būtībā partneru-patērētāju pamatdarbs un profesionālā aktivitāte notiek ārpus kooperatīva, kas ir tikai palīgīdzeklis ekonomisku priekšrocību iegūšanai. Itālijā kopš 19. gadsimta 2. puses patērētāju vidū ir izveidojušies daudzi vietēja līmeņa kooperatīvi. Pamatā tie bija uzņēmumi ar vienu nelielu tirdzniecības vietu, kuru konkurētspēja vietējā mērogā, pretēji apgabala pseidomonopoliem, bija augstāka, jo šādu tradicionāli kapitālistisku uzņēmumu skaits bija mazs.

Astoņdesmito gadu laikā patērētāju kooperatīvi saprata, cik svarīgi, lai novērstu to aiziešanu bojā citu konkurentu rašanās dēļ, ir tiekties pēc mūsdienīgiem distributīvās mazumtirdzniecības formātiem, kurus raksturo liela pārdošanas platība, fakts, ka tie piesaista pircējus ne tikai no vietējiem apgabaliem, un augsta pakalpojumu kvalitāte sortimenta un veikalu plānojuma izteiksmē. Līdz ar to tika ieviestas divas svarīgas institucionālas inovācijas:

- a. pāreja no t. s. slēgtajiem kooperatīviem uz t. s. atvērtajiem kooperatīviem;
- b. mazo kooperatīvu apvienošanās, veidojot ceļu lielu kooperatīvu izveidei starp patērētājiem vietējos apgabalos.

Pāreja no slēgtā kooperatīva, kura darbība ir ierobežota un notiek tikai partneru labā, uz atvērtu kooperatīvu, kura pakalpojumus var izmantot arī tie, kuri nav partneri, ir devusi iespēju notikt vispārējām pārmaiņām un uzlabot atsevišķus produktivitātes rādītājus un uzņēmumu ienesību.

20. gadsimta 90. gadi: neliela apmēra mazumtirdzniecības liberalizācija un ārzemju uzņēmumu ienākšana

Ir zināms, ka masu mazumtirdzniecība sākās 90. gados ar veikaliem pilsētu nomalēs un vajadzību pēc nelielu apmēru tirdzniecības atjaunošanas vēsturiskajos centros, kas ļautu atgūt konkurētspēju.

Šajā kontekstā daži nacionālie tiesību akti piešķir jaunu regulējošu varu intervencei individuālos reģionos. Tādā veidā Itālija dodas pretī uz reģioniem balstītiem noteikumiem tirdzniecības nozarē, kas nes sev līdzīgu diferenciāciju, bet arī jaunas iespējas izveidot piemērotus tiesību aktus teritorijā, ko raksturo atšķirīga morfoloģija un ainava, kā arī atšķirīga ceļu infrastruktūra un pilsētu koncentrācija. Saskaroties ar šiem jaunajiem aspektiem, tiek ieviests ievērojams liberālisms jaunu, nelielu apmēra veikalu atvēršanā: tirdzniecības un arī uzņēmējdarbības ziņā ir acīmredzama vajadzība atjaunot mazu veikaliņu daudzumu, un politikas veidotāji tic, ka ir nozīmīgi iedrošināt jauno paaudzi ar jaunām idejām un prasmēm iesaistīties uzņēmējdarbībā un veicināt tās aktivitāti mazumtirdzniecības nozarē.

Līdz ar to šajā sektorā rodas jauna uzņēmēju paaudze, kas dod savu ieguldījumu uzņēmējdarbības piedāvājumam, piedāvāto pakalpojumu, izplatīšanas veidu un plānojuma atjaunošanā, šādi nojaucot vecās, nostiprinātās shēmas un palīdzot dot otro elpu dažiem pilsētu centriem.

Galvenās mazumtirdzniecības izmaiņas Itālijā tomēr sākas līdz ar lielu ārzemju uzņēmumu ienākšanu, kas bieži atpērk nacionālās mazumtirdzniecības ķēdes pārtikas un nepārtikas nozarēs. Sevišķi nekomerciāliem uzņēmumi (kā iepriekš minētais *FIAT* vai *Mediaset*), kuri ir snieguši ieguldījumu tirdzniecības izplatībā, ir spiesti sekot šo ārzemju uzņēmumu pārņemšanas stratēģijām.

Faktiski šeit ir vismaz trīs dažādas stratēģiski vājās vietas, kuras radušās tādēļ, ka tirdzniecības uzņēmums pieder ražošanas grupai. Vispirms, šī konglomerātu diversifikācija nepaaugstina konkurētspēju (piemēram, automašīnu un pārtikas ražošanas uzņēmumi vienā un tajā pašā grupā). Citiem vārdiem, nav skaidras un noteiktas ekonomiskas sinerģijas starp tirdzniecības un ražošanas aktivitāti: pirmā neietekmē pozitīvi ne ieņēmumus no ražošanas, ne vispārējās cenas.

Otrkārt, dažos gadījumos tirdzniecības uzņēmums kļūst par sava veida “dārgumu glabātuvi” galvenajam ražošanas uzņēmumam. Faktiski palielināta naudas plūsma kā tīrā tirdzniecības kredīta mehānisma rezultāts var tikt izmantota, lai atrisinātu finansiālās vajadzības dažos no grupas ražošanas uzņēmumiem.

Tomēr tādā veidā tiek negatīvi ietekmēta tirdzniecības uzņēmuma ekonomiskā un finanšu pārvalde līdz ar tā iespējām uz izaugsmi un konkurētspēju.

Visbeidzot, vadošā ražošanas grupa tirdzniecības uzņēmumos bieži ieceļ par vadītājiem savus menedžerus, kuriem, guvušiem pieredzi tikai rūpniecībā, trūkst tirdzniecības uzņēmumā nepieciešamo specializēto pārvaldes prasmju.

Visu šo iemeslu dēļ tirdzniecības uzņēmuma pārņemšana, pastāvot vērā ņemamām finansiālām vai specifiskām rūpniecības reorganizācijas prasībām, grupai ir nepieciešams stratēģisks lēmums.

Tādēļ Itālijā 90. gadu laikā ir novērojams pārņemšanas process, ko ar mērķi strauji iespēsties mūsu nacionālajā tirgū veic galvenokārt ārzemju transnacionāli uzņēmumi, kas specializējušies komerciālās izplatīšanas nozarē.

Var sniegt trīs nacionālus piemērus.

Rinascente, ievērojama un vēsturiska nepārtikas produktu veikalu ķēde Itālijā, kas pieder kompānijai *FIAT*, 1997. gadā tiek nodota Francijas *Auchan*. Kompānijai *FIAT* reorganizācijas dēļ nepieciešams atrast papildus finansiālos resursus, kurus investēt tās pamata uzņēmumā, automašīnu ražotnē, tādēļ ir nepieciešams pārdot šo tirdzniecības uzņēmumu.

Televīzijas kompānija *Mediaset* 1998. gadā nolēmj pārdot savu tirdzniecības zīmolu *Standa*. Nepārtikas daļa tiek nodota *Coin* un pārtikas daļu atpērk *Conad* un *Rewe*, liela vācu kompānija, kura jau darbojas Itālijā ar nocenoto preču veikalu *Penny* un lielveikaliem *Billa*.

1994. gadā publiskais rūpniecības konglomerāts *IRI* pārdod *GS* un *Autogrill* konsorcijs, kuru kontrolē *Edizioni Holding* (pazīstams apģērbu nozarē ar zīmolu *Benetton*) un *Leonardo Del Vecchio* (pastāv optikas nozarē ar kompāniju *Luxottica*). 1997. gadā uzņēmējs ļauj par *GS* akcionāru kļūt Francijas *Promodès*. 1999. gadā *Carrefour* atpērk *Promodès* (un līdz ar to arī *GS* akcijas). Visbeidzot, 2000. gadā *Carrefour* (kam piederēja 36% akciju) pilnībā atpērk *GS* no abiem pārējiem itāļu uzņēmējiem.

21. gadsimts: jaunas pārmaiņas mazumtirdzniecībā

21. gadsimtā mūsu valstī rodas divi iemesli jaunām pārmaiņām mazumtirdzniecībā: Eiropas pakalpojumu direktīva un jaunas paaudzes izplatīšanas formāti.

Eiropas pakalpojumu direktīva atnes jaunu liberālisma vilni, atvieglojot masu mazumtirdzniecībai ienākšanu tirgū. Faktiski mūsu valstī šķēršļi jaunu, apjomīgu struktūru atvēršanai ilgāk vairs nevar pastāvēt, ja tos neattaisno sabiedrības intereses, kā, piemēram, drošība pilsētā, iedzīvotāju veselība un iemesli, kas saistīti ar pilsētas ainavu.

Dažādi Itālijas apgabali, kas agrāk mēģinājuši ierobežot masu mazumtirdzniecību, ir spiesti izmainīt savu regulatīvo organizāciju. Tomēr šis jaunais, liberalizācijas kritēriju iedvesmotais regulēšanas vilnis nerada lielu nestabilitāti Itālijas komerciālās izplatīšanas konsolidētajā līdzsvarā.

Tas notiek, pateicoties faktam, ka patērētājus vairs nepiesaista lieli izplatīšanas veidi: 2008. gadā sākusies ekonomiskā krīze ģimenēs strukturāli samazināja iespējas iegādāties

preces un pakalpojumus, tādēļ uzņēmumi iesaldēja savas investīcijas šajā tirdzniecībā. Tas nav vienīgais iemesls – pēdējo 20 gadu laikā, arī Itālijā, masu mazumtirdzniecības uzturētās tirgus cenas ir sasniegušas ievērojamu līmeni un šķiet, ka daudzos gadījumos iespējams runāt par “gandrīz piesātinātu” tirgu: saskaņā ar jaunāko Ekonomiskās attīstības ministra paziņojumu, pārtikas nozarē masu mazumtirdzniecībai pieder vairāk nekā 64% no visa mazumtirdzniecības tirgus.

No otras puses, arī Itālijā nostiprinās jaunas paaudzes izplatīšanas formāti, kas vairs nav balstīti uz tradicionālo liela apmēra plānojumu un daudziem veikaliem, koncentrētiem mākslīgi veidotos iepirkšanās centros.

Jāņem vērā arī iepirkšanās ciematu ienākšana nepārtikas nozarē – veselās ēkas, kas cenšas atdarināt pilsētniecisko, komerciālo “sirdi”, kas iederas apkārtējā platībā un kas spēj piesaistīt daudzus viena zīmola veikalus.

Izaicinājumi nākotnē

Vēstures gaitā notikušās pārmaiņas mazumtirdzniecībā, kuras aprakstītas iepriekšējos paragrāfos, ir novedušas pie vēsturisko centru marginalizācijas attiecībā uz nomalēm un pilsētas centru. Dažas sevišķi svarīgas sociāli ekonomiskas pārmaiņas ir atstājušas vērā ņemamu iespaidu uz tirdzniecību pilsētu vēsturiskajos centros. Sevišķi skaidri ir saskatāmi pieci faktori.

Pirmkārt, mākslīgi veidoto tirdzniecības centru atvēršana (iepirkšanās ciemati, daudzkrānu kinoteātri, hipermārketi utt., kurus piepilda daudzi citi mazi veikaliņi) pilsētu nomalēs vai tuvumā nozīmīgai ceļu infrastruktūrai, salīdzinājumā ar iepirkšanās centriem, kuri veidojušies dabiski (vai drīzāk tiem, kas atrodas vēsturiskajos centros), ir radījusi konkurējošu veikalu drūzmu. Nav šaubu, ka šī tirdzniecības modernizācija ir radījusi augstāka līmeņa konkurenci un pakalpojumus (autoparki, pieejamība, patīkams brīvā laika pavadīšanas veids utt.) patērētāju labā, bet ir arī radījusi plaisu starp tirdzniecības centru piedāvājumu un Itālijas pilsētu vēsturisko centru tirdzniecības un amatniecības pievilcību par sliktu pēdējiem.

Otrkārt, salīdzinājumā ar nomalēm, vēsturiskajos centros reģistrēts ievērojams īres maksas kāpums, kas izraisījis tālākas ekonomiskas problēmas gan rezidentiem, gan veikalu darbiniekiem un īpašniekiem. Vēsturisko ēku uzturēšanas izmaksas kopā ar augsto īres maksu, salīdzinājumā ar nomalēm vai mazākajiem pilsētu centriem, ir apgrūtinājušas uzņēmējdarbību vēsturiskajos centros.

Treškārt, vēsturiskie centri ir cietuši zaudējumus infrastruktūrā attiecībā uz loģistiku un pieejamību veikalu īpašniekiem un darbiniekiem (atliek vien iedomāties par pārdojamo preču piegādes problēmām), kā arī patērētājiem. Tas savukārt ir atjaunojis nomalēs izvietoto, mākslīgi veidoto iepirkšanās centru konkurētspēju.

Ceturtkārt, sociālā un komerciālā identitāte dažās vēsturisko centru daļās imigrantu, kuri bieži nenāk no EEK valstīm, pieplūduma dēļ ir izmainīta.

Šis pieplūdums ir radījis etnisko daudzveidību jaunu rezidentu izteiksmē ar dažām integrācijas problēmām sociālajā līmenī un dažkārt devis savu ieguldījumu pilsētas dzīves kvalitātes degradācijas akcentēšanā attiecībā uz rezidentu uzskatiem par drošību. Tomēr ir svarīgi atzīmēt, ka šis imigrantu pieplūdums ir sniedzis arī nozīmīgu ekonomisko resursu, ne tikai sociāli vēlama darba veikšanai (piemēram, aprūpētāji), bet, pateicoties atšķirīgai kultūrai un iepirkšanās paradumiem, arī jaunu patēriņa prasību radīšanai.

Tā rezultātā vēsturiskajos centros bieži ir tikušas atklātas jaunas tirdzniecības un amatniecības aktivitātes. Tā ir nozīmīga parādība, kas būtu rūpīgi jānovēro, jo pastāv iespēja, ka šo jauno tirdzniecības uzņēmumu ienākšana ir ne tikai pieprasījuma dinamikas (pieprasījuma izmantošanas loģika, balstīta uz specifiskām etniskām vajadzībām), bet arī naudas atmazgāšanas izpausme, jo tiek izmantoti finanšu resursi, kas, iespējams, nav iegūti vietējos apstākļos un var būt nelegāli.

Daudzu sabiedrisko struktūru (skolu, tiesu, slimnīcu, administratīvo ēku, militāro bāru) pārvietošana (un dažos gadījumos – slēgšana) no vēsturiskajiem centriem uz nomalēm ir samazinājusi darbinieku vai publisko pakalpojumu lietotāju ikdienas došanos uz centriem, kas savukārt ir samazinājis pieprasījumu pēc tirdzniecības un amatniecības aktivitātēm vēsturiskajos centros.

Visbeidzot, nacionālās likumdošanas līmenī vairākus gadus pastāvējušī liberalizācijas dinamika, no vienas puses, ir radījusi iespēju rasties jauniem komercuzņēmumiem un pakalpojumiem, bet, no otras puses – devusi ieguldījumu vietējo varas iestāžu plānošanas iespēju vājināšanā attiecībā uz tirdzniecību.

Piemēram, nesenas Eiropas direktīvas nosacījumu piemērošanas rezultātā vietējo varas iestāžu iespējas ierobežot ar pilsētas vēsturisko un kultūras identitāti nesaistītu komerciālo formu (piemēram, lielu kebabnīcu u. tml.) izplatību tika ievērojami samazināta.

Visi šie strukturālie faktori, aplūkojot tos kopā, attiecībā uz tirdzniecības un amatniecības pakalpojumiem, rezidentu dzīves kvalitāti un vēsturisko centru pievilcību nerezidentu acīs, ir atstājuši lielu ietekmi uz šo pilsētu ilgu gadu gaitā iegūto ekonomisko līdzsvaru.

Līdz ar šiem strukturālajiem faktoriem arī ekonomiskā krīze, kas sākās 2008. gadā, ir ievērojami pazeminājusi atsevišķas ģimenes un arī indivīda spēju iegādāties preces un pakalpojumus. Mazāka pirkspēja darba zaudēšanas vai vispārējas ienākumu samazināšanas dēļ radīja grūtības daudziem tirgotājiem, it sevišķi veikalu īpašniekiem un amatniekiem, kuri, pretēji uz eksportu orientētajiem ražošanas uzņēmumiem, ir tieši atkarīgi no vietējā preču un pakalpojumu pieprasījuma.

Ņemot vērā visus šos faktorus, vēsturiskie centri potenciāli varētu būt ievērojami pārveidoti, sevišķi tie, kuriem ir bijis patiesi vēsturisks raksturs un nozīmīga kultūras, arhitektūras un sociālā identitāte. Turklāt, ņemot vērā vispārēja publiska un privāta pārvaldes plāna, kā arī stratēģiskas un straujas iejaukšanās plāna trūkumu, pastāv risks, ka varētu tikt aktivizētas vismaz trīs pārmaiņu līnijas, kurās noteicoša ir šī “brīvā vara” sociālajā un ekonomiskajā tirgū:

a. vēsturisko centru sociālās un urbānās degradācijas risks, kas rada problēmas sociālās integrācijas līmenī un rezidentu uzskatos par drošību;

b. risks samazināt gan rezidentu skaitu, gan tirdzniecības aktivitātes. Kas attiecas uz iedzīvotājiem, arvien biežāk sastopami gadījumi, kad dzīvokļi tiek izīrēti, bet ne vienmēr ir fiskāli deklarēti, kas rada privātos ienākumus, bet kavē godīgus investīciju mehānismus pilsētas ēku uzlabošanā un atjaunošanā, ja šādi dzīvokļi tiek izīrēti sociāli margināliem iedzīvotāju slāņiem (kā nelegālajiem imigrantiem un universitāšu studentiem). Kas attiecas uz tirdzniecības aktivitāti un pakalpojumiem, pastāv izmaiņas piedāvājumā, kas saistīts ar rezidentu sociālajām izmaiņām vēsturiskajā centrā. Rezidentu skaita un šo tradicionālo tirdzniecības aktivitāšu samazinājums noved pie samazinātas kopējās kvalitātes publiskajās platībās, ietekmējot individuālo uzvedību un tūristu interesi par iepirkšanos;

c. risks, ka, līdz ar šīm tirdzniecības un amatniecības aktivitātēm, kuras bieži ir ekonomiski marginālas un kuras neveic EEK rezidenti, starptautisko franšīzes uzņēmumu tirdzniecības aktivitāte izplatīsies veikalu ķēdēs, kurām nebūs vietējās identitātes, bet kuras spēs atļauties augsto īres maksu par labākajām vietām pilsētu vēsturiskajos centros. Citiem vārdiem, pastāv iespēja, ka vēsturiskajos centros tiks radīts bipolārs modelis, līdzīgs tam, kāds pastāv anglosakšu valstīs, kur līdzās margināliem, imigrantu vadītiem veikaliņiem (kuri bieži ir atvērti 24 stundas diennaktī) ir arī daudz starptautisku franšīzes uzņēmumu, kuriem nav vietējās identitātes pilsētas centrā.

Īsumā, daudzu Itālijas pilsētu vēsturiskie centri riskē nokļūt “*no win*” situācijā, kad notiek rezidentu skaita samazināšanās un dažos gadījumos to vietā nāk indivīdi ar zemāku pirktspēju. Tas izraisa sekojošu veikalu īpašnieku un amatnieku skaita samazināšanos, kas savukārt rada situāciju, kurā daudzas ēkas netiek izmantotas (paredzētas tirdzniecības aktivitātei u. c.), mazāk iekārojamās ēkas tiek izīrētas jauniem strādniekiem, kuri nenāk no EEK valstīm, bet labākās ēkas tiek izīrētas bankām, apdrošināšanas kompānijām vai starptautiskiem franšīzes uzņēmumiem.