

BEST PRACTICE GUIDE

" 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 "

Budget Heading 04.03.03.01

VP/2011/001



This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

WP1

PUBLIC

PU



1.nodaļa. sadarbības valstīs izskatītās tēmas

1.1. Buurtsuper.be – Beļģija

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

Otrais temats: darba un ģimenes dzīves apvienošana

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

Ceturtais temats: ienākumu atbalsts darbiniekiem un uzņēmumiem

Piektais temats: darba drošība

1.2. Comedetacion de cometeio de Cataluna, CCC – Spānija

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

Otrais temats: darba un ģimenes dzīves apvienošana

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

Ceturtais temats: ienākumu atbalsts darbiniekiem un uzņēmumiem

Piektais temats: darba drošība

1.3. 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

Otrais temats: darba un ģimenes dzīves apvienošana

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

Ceturtais temats: ienākumu atbalsts darbiniekiem un uzņēmumiem

Piektais temats: darba drošība

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

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

Otrais temats: darba un ģimenes dzīves savienošana

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

Ceturtais temats: ienākumu atbalsts darbiniekiem un uzņēmumiem

Piektais temats: drošība darbavietā

1.5. Latvijas Tirgotāju asociācija – Latvija

Labā prakse bilaterālajā attiecību nostiprināšanā provinces darba kolektīvā

Vadīšanas metodes un formas

Korporatīvie pasākumi

Tirgotāju profesionālās ētikas kods

Open Space Technology (OST)

Tūlītējs ziņojums – 1. darba grupa

Tūlītējs ziņojums – 2. darba grupa

2.nodaļa. Eiropas nozaru komiteja: vadlīnijas un prakse

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

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

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

Secinājumi

Pielikums Nr. 1

Rūpniecības-tirdzniecības attiecības Itālijā: četras attīstības pakāpes

1.1 Buurtsuper.be - 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 sūtot 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. Tādejādi 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:

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

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 biežām 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

- ^w Kas: kandidāti, kuri vēlas kļūt par profesionāliem pārdevējiem/pārdevējām;
- ^w dalībnieku skaits: maksimālais skaits - 15, lai nodarbības būtu interaktīvas;
- ^w 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 iespējamas daudzveidīgas kombinācijas.

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

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 darbavieta. Tas palielina izredzes iegūt darbu.

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

Pēcspārbaudes 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 pēcspārbaudes 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 winkelverkoop” („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:

- w sagaidīšana;
- w kontakts ar pircēju;
- w saruna;
- w pircēja pārliecināšana;
- w preces pārdošana;
- w 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:

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

Papildus šīm apmācības iniciatīvām Sociālais fonds piedāvā prēmijas par darbinieku nodarbināšanu darba devējiem, kuri nodarbina ‘riskā 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 briļļu 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.

1.2 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 (CEO-CEPYME) un darbinieku (CCOO-UGT) pārstāvjiem, nosprauž nozīmīgus mērķus – veicināt nodarbinātību un atvieglot līgumu noteikumus.

Daži no šiem mērķiem:

- w veicināt pastāvīgus līgumus darba tirgū, censties pagaidu līgumus pārvērst pastāvīgos līgumos un saglabāt nodarbinātības līmeni, veicinot līdzvērtīgas

- iespējas;
- w iedrošināt atbilstošu līguma veidu lietošanu, lai uzņēmumu pastāvīgās vajadzības tiktu apmierinātas ar pastāvīgu līgumu palīdzību un gadījuma rakstura vajadzības – ar pagaidu līgumu palīdzību;
- w analizēt pagaidu līgumu kopējā apjoma noteikšanas lietderību;
- w 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;
- w nepastāvīgu vai sezonas darbu gadījumā veicināt pastāvīgus sezonas tipa līgumus;
- w 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:

- w 15 dienas laulību gadījumā vai pāru kopdzīves oficiālai noformēšanai;
- w trīs dienas dzemdību, nopietnas slimības vai otrās pakāpes radnieku nāves gadījumā;
- w 1 diena otrās pakāpes radnieku laulību gadījumā;
- w eksāmeņiem formālās izglītības iegūšanai vajadzīgais laiks;
- w 1 diena dzīvesvietas maiņas gadījumā;

- w 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.
- w 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 mazāks 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 radīšanu. 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 pārvērsš 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 sievietes 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, higiēnu un veselību saistītas informācijas koordinēšanu un sniegšanu visām ieinteresētajām pusēm.

1.3 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 apkārtakstiem.

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:

- w 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;
- w 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);
- w 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 pārcelšanu 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:

- w līguma sastādīšanu, pārbaudes līgumu un ar to saistīto mācību plānu;
- w 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 ilgumam;
- w uzņēmuma darbaudzinātāja vai pārstāvja klātbūtni;
- w iespēju finansēt mācekļa apmācību no vienota starpprofesionālā fonda;
- w iespēju vairot atpazīstamību, pamatojoties uz iekšējās un ārējās apmācības programmu laikā gūtajiem rezultātiem, profesionālo kvalifikāciju un pieaugušo izglītības studiju un kursu apmeklējumos iegūtajām prasmēm;
- w ierakstu apmācības grāmatiņā par prakses pabeigšanu un profesionālās kvalifikācijas iegūšanu;
- w 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:

- w jānosaka prakses ilgums un veids saskaņā ar izveidotajiem profesionālajiem profiliem personāla klasifikācijas un kategorizēšanas sistēmās;
- w jānosaka prakses ilgums Konsolidētā teksta noteiktajos ietvaros;
- w 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 jaunieši 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 (*Confcommercio Imprese per l'Italia*, FILCAMS – 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.

Vienošanās 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:

- w darbinieku klasifikāciju;
- w līguma termiņu;
- w iknedēļas darba stundu skaitu;

- w obligātās prasības;
- w 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.

Stażēšanās 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 jāpasniedz 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 grāmatiņā; 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 vērsta 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.

3

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 līgumam 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 tehniskās profesionālās apmācības novērtēšanas un sertificēšanas, 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 ietver: 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 attiecinā 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:

- ^w aizliegumu likt grūtniecēm veikt darbus, kas var radīt problēmas grūtniecības laikā (smagumu celšana, bīstams darbs, neveselīgi apstākļi);
- ^w aizliegumu mainīt pienākumus ar drošības apsvērumiem nesaistītu iemeslu dēļ, šajā gadījumā saglabājot darba samaksu un statusu;
- ^w aizsardzību arī bērna pirmā dzīves gada laikā (aizliegums darbam nakts laikā);
- ^w aizliegumu atbrīvošanai no darba grūtniecības un zīdīšanas laikā (līdz viena gada vecumam);
- ^w atļauju zīdīt bērnu līdz viena gada vecumam;
- ^w obligāto atvaļinājumu divu mēnešu garumā pirms paredzamā dzemdību datuma un trīs mēnešu garumā pēc tām;
- ^w 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;
- ^w valsts organizācija INPS piešķir un apmaksā papildu atvaļinājuma periodus ar kompensāciju līdz 30%;
- ^w 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 FILCAMS – 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” nenostādātājam 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 auklīšu atrašanā, periodisku medicīnas speciālistu pieejamību un/vai piekļuvi medicīnas pakalpojumiem (asinsanalīzes utt.) uzņēmuma telpās.

Tomēr šī pieredze bieži ir domāta uzņēmuma tēla veidošanai un neietekmē uzņēmējdarbības organizācijas patieso raksturu, kur šodien līdzsvars starp darbu un aprūpi tiek uzskatīts par atkāpi no normālā procesa un standarta darba laika.

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 Universitātes ¹ pētnieka ziņojums

PIEZĪME:¹ 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.

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*) - vienusējā 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 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.² Pirmajā modelī, kas tiecas mainīt algota darba attiecību efektīvo asimetriju, līdzdalība tiek saprasta kā līdzeklis, kas ļauj pārvarēt tradicionālo

PIEZĪME: ² G. BAGLIONI, *Democrazia impossibile? I modelli collaborativi nell'impresa: il difficile cammino della partecipazione tra democrazia ed efficienza*, (Neiespējamā demokrātija? Uzņēmuma kolaboratīvie modeļi: sarežģītais ceļš uz līdzdalību starp demokrātiju un efektivitāti) Il Mulino, Boloņa, 1995.

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 kapitālisma 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 līdzdalība*³ 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.

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 analīzē 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.”

PIEZĪME: ³ Tāds modelis ir izplatījies līdz ar cilvēkresursu vadīšanas teoriju attīstību ats. H. KRĪGERS (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.

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,⁴ 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,⁵ 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 pievērstās 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 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*⁶ 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

PIEZĪME: ⁴ GUCE, 1983.gada 12.oktobrī, nr. 307/68.

PIEZĪME: ⁵ A. ALAIMO (A. ALAIMO), *La partecipazione azionaria dei lavoratori. Retribuzione, rischio e controllo*, (Darbinieku līdzdalība. Samaksa, risks un kontrole) Giuffrè, Milāna, 1998.

PIEZĪME: ⁶ Paziņojums *Pepper I*, *Darbinieku līdzdalības uzņēmuma peļņas sadalē un rezultātos* (Promotion of employee participation in profits and enterprise results), Social Europe, 1991, suppl. 3.

partneriem un ES institūcijām Eiropas līmenī. Dokuments, kas sekoja 2000. gadā Lisabonas sanāsmē 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 Eirofonda 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 piekrītot, 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.

- w 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;
- w progresa piemaksa atkārtoti pārdala sasniegto rezultātu progresiju ceturksnī katrā tirdzniecības centrā. Ja rezultāti uzrāda pozitīvu virzību, piemaksu saņem gan jūs, gan arī visi tirdzniecības centra darbinieki;
- w 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;
- w individuālā mainīgā atlīdzība tiek piedāvāta visiem darbiniekiem, kuri ieņem amatus pārvaldē un/vai uzņemas 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 pagriezienu 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 ikgadējām 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 (Izstāšanās 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 konkurējošo 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, aizstāvēt 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 brīvdienas 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.

1.4 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 konta” 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 vadīšana, 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 vienas, ES atbalstītas iniciatīvas un projektus, lai atbalstītu jauniešu un sieviešu ienākšanu darba tirgū. Paraugprakses un labākie piemēri ir:

w *youthstart* projekts (1999), kas radīja "Informācijas un padomu tīklu jauniešiem". Šajā periodā sociālie partneri izstrādāja integrētas valsts līmeņa un vietējos projektus jauniešu sociālajam un ekonomiskajam atbalstam, lai palīdzētu viņiem ienākt darba tirgū, piemēram: informācijas un padomu sniegšana, profesionālā orientācija, profesionālā apmācība un uzņēmējdarbības veicināšana;

w *now* projekts (1999), kas radīja "Tīklu sieviešu finansiālās un sociālās integrācijas veicināšanai", kas arī radīja līdzīgu tīklu jau iepriekšminētajam.

Otrais temats: darba un ģimenes dzīves savienošana

Jautājumā par darba un ģimenes savienošana sociālajiem partneriem ir desmit gadu pieredze

sociālajā dialogā, kas ir radījis daudzus rezultātus, kuri vēlāk tikuši iekļauti Vispārējā valsts darba koplīgumā.

Turklāt, kopš 2002. gada sociālie partneri ir vienojušies piešķirt tiesības abiem vecākiem izmantot laiku bērna kopšanas vajadzībām - vienu stundu dienā, trīsdesmit mēnešus pēc bērna kopšanas atvaļinājuma beigām. Sociālie partneri vienojās arī par iespējamo alternatīvo šai kārtībai - divas stundas dienā pirmajā gadā un vienu stundu dienā nākošajos 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 vecāki). 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 locekļu 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 produktivitāti saistītas atļūdzības 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 produktivitāti saistītas atļūdzības sistēmas – uzskata, ka šāda prakse izplatīsies arī valsts sektorā. Līdz šim pazīstamie modeļi samaksas saistīšanai ar produktivitāti attiecas galvenokārt uz darba tempa paaugstināšanas jautājumiem. Arodbiedrības pretojas šādu modeļu vienpusējai uzspiešanai un iesaistītajām arodbiedrībām prasība par atbilstošu kompensācijas līmeni saskaņā ar darba koplīgumu ir priekšnoteikums. Turklāt darbinieku sniegunam jābūt 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) darbinieku 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, UEARMĒ 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.

Open Space Technology (OST)

Tūlītējs ziņojums – 1.darba grupa

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

Tulītējs ziņojums – 2. darbgrupa

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 Moraņjeva (*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: *Stażēšanās 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 pretī pārvaldībai, kas garantētu pārmaiņas un pārstrukturizāciju.

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

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

- w Organizācijas *EuroCommerce* un *UNI Europa Commerce*, kuras darbojas NSDK ietvaros, pamatā orientējas uz veselības, drošības un labklājības jautājumu risināšanu darbavietā.
- w 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

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

Darbs nozaru līmenī (1)

- w 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)

- w Galvenā loma rokasgrāmatā ir labai praksei – katra nodaļa ir ilustrēta ar vienu vai vairākiem veiksmīgi īstenotiem piemēriem;

- w 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)

- w 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!
- w Papildu iniciatīvas popularizēšana tiks nodrošināta ar tulkojumiem un tālāku izplatīšanu kopā ar daudznozaru vadlīnijām;
- w Sociālie partneri veicina līdzīgas iniciatīvas (rokasgrāmatas adaptācija, popularizēšanas pasākumu rīkošana) valsts un vietējā līmenī.

Darbs daudznozaru līmenī (1)

- w Tika iesaistīti sociālie partneri no tirdzniecības, veselības, personiskās drošības, pašvaldību un izglītības nozares;
- w 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;
- w Papildu kopīgajām iniciatīvām daudznozaru sociālie partneri piekrita uzsākt sarunas ar mērķi panākt kopīgus rezultātus.

Darbs daudznozaru līmenī (2)

- w 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.
- w 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)

- w 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, progresa ziņojumi, citi materiāli, labas prakses piemēri): <http://www.eurocommerce.be/content.aspx?PageId=41864>;
- ziņojumi par direktīvu ievērošanu sociālā dialoga un daudznazaru sapulces ietvaros.

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

Svarīgākais jautājums saistībā ar darbavietām, kas izskatāms NSDK

- w Tāpat kā veselība un drošība, arī izglītības, apmācības un prasmju jautājums ir daļa no tirdzniecības nozares sociālo partneru darba programmas;
- w 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

- w Organizācijas *EuroCommerce* un *Uni Europa Commerce* ir sekojušas šim jautājumam kopš sava neformālā sociālā dialoga uzsākšanas;
- w 2006. gada novembrī tās parakstīja vēstuli, kurā tika izteikts nolūks atbalstīt t. s. Eiropas tirdzniecības kompetences uzlabošanas modeļu tālāku izplatīšanu;
- w Tiek meklēti inovatīvi apmācības modeļi ar mērķi sniegt dažādām mērķa grupām (jauniešiem, bezdarbniekiem u. c.) pamata prasmes tirdzniecības nozarē;
- w Tie ļauj saņemt apliecību darbam tirdzniecības nozarē visā Eiropā;
- w 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 tīkla izveide vajadzīgo prasmju paredzēšanai tirdzniecības nozarē (*VS/2009/0532 – PROGRESS*).

Vispārējais projekta konteksts:

- w 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”*);
- w No 2009. gada sākuma sociālie partneri kopīgi strādā pie nākotnē nepieciešamajām prasmēm, kuras izriet no sektora attīstības;
 - w Projekts ir īstenots laikā no 2009. gada decembra līdz 2010. gada decembrim ar Komitejas finansiālo atbalstu;
 - w To prezentēja organizācija *EuroCommerce* sadarbībā ar *UNI Europa* un trīs citiem partneriem (izglītības iestādēm);
 - w Reģionālie semināri un galīgā konference, datu apkopošana un analīze;
 - w Galvenie izpētes jautājumi:
 - kompāniju un darbinieku vajadzību attīstība;
 - prasmju un darbu attīstība;
 - prasmju paredzēšanas un pārvaldīšanas praksi, līdzekļu un metodoloģiju novērtējums;
 - labo praksi apkopojums, novērtēšana un savstarpēja apmaiņa.
 - w 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.
 - w ES un valsts iestāžu un institūciju loma prasmju neatbilstības risināšanā;
 - w Ziņojums par vispārējiem secinājumiem un turpmākajiem pasākumiem:
 - dažādās valstīs situācija ir atšķirīga: visu ieinteresēto pušu efektīvas sadarbības nozīmīgums;
 - labākie paraugi ir atrodami tajās valstīs, kur ir nostiprinājusies pieeja, kas izmanto daudzas ieinteresētās puses (*DK, NL, A, DE* u. c.).

Vajadzīgo prasmju paredzēšana (2. fāze)

- w Eiropas tirdzniecības prasmju padome ir svarīga informētības celšanai par labas profesionālās izglītības un apmācības nozīmi: to ir pierādījis lielais labo praksi apkopojums projekta gaitā;
- w 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.
- w 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.
- w *ICT (Information Communication Technology* – Informācijas Komunikācijas Tehnoloģijas) infrastruktūras un aprīkojuma 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

- w Daži observatoriju piemēri:
 - *Ente Bilaterale* - Itālija;
 - *Fundacion Tripartita* - Spānija;
 - *Kenishandel Centrum* - Nīderlande;
 - *CECOA* - Portugāle;
 - *Skillsmart* – Apvienotā Karaliste.
- w Turpmākie pasākumi:
 - vadības komisija; projektu koordinē 2 ārēju ekspertu veikts pētījums;
 - Eiropas Nozaru padomes veiktas intervijas observatorijās;
 - tīmekļa platforma;
 - divu semināru un konferences organizēšana.
- w 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.

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

Tirdzniecības NSDK: īss atgādinājums

- w Neformāli pastāv kopš 20. gs. 80. gadiem;
- w Formalizēta 1998. gadā (EK Lēmums par NSD komiteju nodibināšanu);
- w Organizācijas *EuroCommerce* un *UNI Europa Commerce* darbojas uz divu gadu darba programmas pamata;
- w 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)

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

Nesenās un pašreizējās aktivitātes, saistītas ar SP (2)

- w 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)

- w 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)

- w 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:

w 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.

w Kopīga līdzdalība projektā par aktīvu novecošanu.

Sociālajā dialogā turpmāk apspriežamie jautājumi:

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

Nobeigumā....

- w tirdzniecības sociālais dialogs ir labi izveidots un funkcionējošs;
- w sadarbība darba programmā atklātajos jautājumos ir laba;
- w svarīgi ir arī ņemt vērā uzticību sociālo partneru vidū;
- w sociālais dialogs ir noderīgs arī nozares veicināšanai vis-à-vis ar ES institūcijām;
- w dažkārt ir jānoskaidro atšķirīga jautājumu izpratne ES vai valstiskā līmenī;
- w 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, civilkodekss, 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 noteiktu 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 (*CEOE-CEPYME*) 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 līgumi, 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.

Temats Nr. 5. Darba drošība

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 Feruči (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 nācīgas distributīvā modeļa veidošanā.

20. gadsimta 70. gadi: rūpniecības pārkums 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, nelielu 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 mārketingš nozīmē, ka cenu konkurētspēja tiek atgūta ne tikai pateicoties jaunām tirdzniecības tehnikām (piemēram, pašapkalpošanās tehnikām 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 jājauc, 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. Astoņdesmito 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 starp vairumtirgotājiem 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 attiecībā 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 pieredze 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, kuros 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 atvērto 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 glabātuvī” 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 iespiesties mūsu nacionālajā tirgū veic galvenokārt lieli 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 nolemj 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* konsorcijam, 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, hipermarketi 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 pārdodamo 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 baraku) 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 pastāvējusī 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, nesenās 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 veikalų 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 pirktpēju. Tas izraisa sekojošu veikalų 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.

