

## **NATIONAL TREND**

**" 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**



Ievads

Pētījuma mērķi un metodoloģiskais pamats

## **1. nodaļa. Partneri**

- Buurtsuper.be
- Confederación de Comercio de Cataluña, CCC
- Ente Bilaterale del Terziario: distribuzione e servizi della provincia di Perugia
- EuroCommerce
- GSEE Darba institūts (INE/GSEE)
- Latvijas Tirgotāju Asociācija

## **2.nodaļa. Tiesiskie regulējumi un līguma modelis**

### **2.1 Buurtsuper.be – Beļģija**

Tiesiskie regulējumi

Līguma struktūra

Līguma modelis un industriālās attiecības

Divpusēju iestāžu / divpusējas pieejas definīcija

Divpusējā pieredze

### **2.2 Confederación de Comercio de Cataluña, CCC – Spānija**

Tiesiskie regulējumi

Līguma struktūra

Līguma modelis un industriālās attiecības

Divpusēju iestāžu / divpusējas pieejas definīcija

Divpusējā pieredze

### **2.3 Ente Bilaterale del Terziario: distribuzione e servizi della Provincia di Perugia – Itālija**

Tiesiskie regulējumi

Līguma struktūra

Līguma modelis un industriālās attiecības

Divpusējo iestāžu/divpusējās pieejas definīcija

Divpusējā pieeja: Itālijas sistēma

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

Tiesiskie regulējumi

Līguma struktūra

Līguma modelis un rūpnieciskās attiecības

Divpusējo iestāžu/divpusējās pieejas definīcija

Divpusējā pieredze

### **2.5. Latvijas Tirgotāju asociācija**

Industriālās attiecības tirdzniecības sektorā

Darba devēju un darba ņēmēju attiecību regulācija Latvijas normatīvajos aktos

### **2.6 Tehniskā lapa**

Kolektīvu kontrastu iezīmes

## Ievads

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

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

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

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

No otras puses, šī vide atspoguļo tendenci valstī.

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

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

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

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

## Pētījuma mērķi un metodoloģiskais pamats

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

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

Eiropas Komisija.

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

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

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

Projekts ļāva sasniegt šādus mērķus:

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

1. *temats*: darba līgumi, kas atvieglo ienākšanu darba tirgū un nodrošina apmācību darbinieku prasmi uzlabošanai;
2. *temats*: darba un ģimenes dzīves apvienošana;
3. *temats*: pārvaldes modeļi, kas ietver darbinieku līdzdalību, un atlīdzības sistēmas, vērstas uz produktivitāti;
4. *temats*: ienākumu atbalsts darbiniekiem un uzņēmumiem;
5. *temats*: darba drošība.

- pasākumi un politika Eiropas līmenī, ko veicina Eiropas Komiteja tirdzniecības nozarē: *EuroCommerce*.

Izvērtējot atšķirīgo modeļu salīdzinājumu, zināšanu apmaiņa ļāva mums:

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

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

Šo pieeju atbalstīja:

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

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

Tabula bija sadalīta piecās iedaļās:

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

### n ***Buurtsuper.be***

*Tweeckerkenstraat 29 bus 5, 1000 Brisele - Beļģija*

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

*www.buurtsuper.be*

Bezpeļņas organizācija.

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

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

### n ***Confederación de Comercio de Cataluña, CCC***

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

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

*www.confecom.cat*

Asociācija.

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

- w sociālā dialoga padziļināšana ar arodbiedrībām, kas pārstāv darbiniekus (*UGT* un *CCOO*);
- w tiešas sarunas par Katalonijas vispārējo tirdzniecības līgumu;
- w sarunas par provinciālajiem līgumiem dažādās tirdzniecības nozarēs ar CCC asociēto organizāciju starpniecību;
- w nodarbinātība: darba attiecību reformas veicināšana elastīgāka darba tirgus stimulēšanai;

- w profesionālās kvalifikācijas iegūšanas veicināšana, atbalstot profesionālās apmācības skolas un programmas, kas vērstas uz mazumtirgotājiem un darbiniekiem;
- w videi draudzīgu pasākumu ieviešana, kas uzlabotu komerciālo atkritumu apsaimniekošanu, energoefektivitāti un visa veida piesārņojuma samazināšanu;
- w tirdzniecības plānošana un veicināšana: pašreizējā darba laika regulējuma stabilizēšana un tirdzniecības organizācijas regulēšana.
- w pašnodarbināto tiesību aizstāvēšana no tirdzniecības skatupunkta. Sociālo garantiju komplekta uzlabošana pašnodarbinātajiem, kā arī ekonomiskajai nozarei pielāgotas nodokļu sistēmas izveidošana;
- w tirdzniecības organizācijai piemērotu noteikumu un MVU klātbūtni tirgū sekmējošas konkurences veicināšana;
- w sadarboties ar tūrisma nozari un pakalpojumu sniedzējiem uzņēmumiem, lai stiprinātu visas MVU grupas konkurētspēju;
- w nodrošināt MVU nozares pārstāvniecību starptautiskās organizācijās;
- w antidempings.
- w ar krimināllikuma palīdzību nodrošināt lielāku drošību Katalonijas pilsētās.

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

*Via settevalli, 320 – 06129 Perudža - Itālija*

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

*tīmekļa vietne: www.ebtperugia.it*

Divpusējs organisms.

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

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

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

n ***EuroCommerce***

*85, Avenue des Nerviens 1040 Brisele - Beļģija*

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

*tīmekļa vietne: www.eurocommerce.be*

Starptautiska bezpeļņas organizācija. Nodibināta 1998. gadā.

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

viens no katriem trim uzņēmumiem strādā tirdzniecības nozarē.

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

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

### **Eiropas komiteju darbības joma un pārstāvības pienākumi nozaru sociālajā dialogā**

Skat. Dublinas Fonda pārstāvības pētījumu:

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

Stiprās puses:

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

Vājās puses:

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

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

### **Valstu attiecību un industriālo jeb rūpniecisko attiecību novērtējums vispārējā nozīmē**

Tirdzniecības nozares sociālajā dialogā mēs saskaramies galvenokārt ar:

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

### **n GSEE Darba institūts (INE/GSEE)**

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

*Tālr.: +30 210 82 02249 - e-pasts: [ineobser@inegsee.gr](mailto:ineobser@inegsee.gr) – tīmekļa vietne:*

*[www.inegsee.gr](http://www.inegsee.gr)*

Nevalstisks pētniecības institūts.

INE/GSEE galvenās aktivitātes ietver pētījumu veikšanu darba un nodarbinātības jautājumos, kuri ir svarīgi Grieķijas ekonomikai un Grieķijas Darba kustībai. Tā galvenā stratēģija ir sniegt zinātnisku pamatojumu Grieķijas Vispārējās strādnieku konfederācijas

(GSEE) sociālajā un politiskajā iesaistē un līdz ar to tajā piedalīties.

Vairums INE/GSEE pētījumu ir saistīti ar prasību pēc vienlīdzīgām iespējām nodarbinātajiem un bezdarbniekiem, cīņu pret sociālo un finansiālo atstumtību, kāda sastopama Grieķijas sabiedrībā, arodbiedrību informēšanu par bezdarbnieku dzīves realitāti un problēmām, kā arī priekšlikumu iesniegšanu problēmas apkarošanai. Papildus saviem pētījumiem, INE/GSEE arī plāno vietēja un Eiropas līmeņa projektus, kas vērsti uz palīdzības sniegšanu neaizsargātākajām sabiedrības grupām ar profesionālās apmācības un atbalsta iniciatīvu starpniecību, kā arī dalību šajos projektos.

n

Bezpeļņas organizācija.

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

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

## 2. NODAĻA

# Tiesiskie regulējumi un līguma modelis

### 2.1 *Buurtsuper.be* - Beļģija

#### Tiesiskie regulējumi

Sociālais dialogs Beļģijā ietver:

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



- w nozaru dialogs starp darba devēju organizācijām un darbaņēmēju organizācijām: apvienotās komitejas. Šīs apvienotās komitejas sagatavo konkrētus darba koplīgumus par algām un nodarbinātības noteikumiem. *Buurtsuper.be* pārstāv darba devējus. Sarunas notiek reizi divos gados. Piemēram, apvienotā komiteja neatkarīgam lielveikalam (JC 202.01/ iestādes darbinieki) piemēram, apvienotā komiteja strādniekiem pārtikas tirdzniecībā (JC 119/strādnieki).

## Līguma struktūra

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

## Līguma modelis un industriālās attiecības

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

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

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

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

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

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

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

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

### a) Konfliktu risināšana

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

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

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

#### b) Informēšana

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

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

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

Informācija tiek sniegta darba devējam, kurš to izplata sekojoši:

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

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

### **Divpusēju iestāžu / divpusējas pieejas definīcija**

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

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

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

### **Divpusējā pieredze**

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

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

### Tiesiskie regulējumi

Galvenie likumi, kas pielāgo tiesiskos regulējumus koplīgumiem ir:

- a) Oficiālajā Valsts Vēstnesī (BOE) publicētie valsts tiesību akti:
  - 1995. gada 24. marta Karaliskais likumdošanas dekrēts 1/1995, kas apstiprina Darbinieku statūtu laboto tekstu;
  - 2010. gada 28. maija Karaliskais dekrēts 713/2010 par līgumu un darba koplīgumu reģistrāciju un iesniegšanu;
  - 2012. gada 10. februāra Karaliskais dekrēts-likums 3/2012 par steidzamu rīcību darba tirgus reformēšanai.
  
- b) Autonomo apgabalu (reģionu) noteikumi, kuri atspoguļoti attiecīgajos Oficiālajos Vēstnešos:
  - 2011. gada 7. jūnija Dekrēts 352/2011 par Ekonomikas un nodarbinātības ministrijas pārstrukturēšanu (Katalonijas autonomā novada pašvaldība);
  - 2012. gada 3. augusta Likums 26/2010 par Katalonijas autonomā novada pašvaldības tiesību sistēmu.

## **Līguma struktūra**

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

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

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

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

## **Līguma modelis un industriālās attiecības**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Divpusēju iestāžu / divpusējas pieejas definīcija**

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

### **Divpusējā pieredze**

Dažas divpusējās iestādes ir:

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

Šeit ir daži līgumu piemēri:

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

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

### **Tiesiskie regulējumi**

Darbs ir viens no galvenajiem Itālijas Republikas Konstitūcijā iedibinātajiem principiem, Republikas pamatvērtība (1. pants). Kā galvenais Itālijas tiesību aktu avots (vismaz formāli),

vispārējie tiesību akti (un tiesību akti, kam ir likuma spēks) ir galvenais līdzeklis, ar kā palīdzību valsts mēģina uzturēt trauslo līdzsvaru starp darba attiecībās iesaistītajām pusēm.

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

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

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

### *1. Koplīguma koncepcija un veidi*

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

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

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

### *Citi koplīgumu veidi*

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

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

### *Koplīgums Konstitūcijā*

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

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

## 2. *Anglosakšu tiesību sistēmas koplīgums*

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

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

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

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

Jaunie principi ietver:

- saskaņotu patēriņa cenu indeksu; plānotā inflācijas līmeņa vietā to nosaka SPCI (saskaņotais patēriņa cenu indekss), kas izteiks patēriņa cenu pieaugumu Eiropā attiecībā uz Itāliju. Šī prognožu izstrādāšana tiks uzticēta trešajai pusei. Jaunais rādītājs tiks piemērots vērtībai, ko noteiks specifiski nolīgumi;
- līgumu atjaunošanu: laiku sarunām par līgumu atjaunošanu noteiks specifiski nosacījumi, lai izvairītos no pārāk lielas tā pagarināšanas. Līguma termiņam beidzoties, ekonomiskais nodrošinājums darbiniekiem tiks atzīts individuālajos koplīgumos to apstiprināšanas dienā;
- ar produktivitāti saistītas piemaksas: lielāks uzsvars uz otrā līmeņa sarunām par ekonomiskajiem stimuliem, kuri saistīti ar produktivitātes, ienesīguma, kvalitātes, efektivitātes mērķu sasniegšanu un rezultātiem, kas saistīti ar uzņēmumu finansiālo sniegumu;
- otrā līmeņa sarunu specifiku: tās tiek veiktas par valsts līguma vai tiesību aktu deleģētiem jautājumiem un institūcijām, par kurām vēl nav notikušas sarunas citos līmeņos; īpašas vienošanās var paredzēt sarunu kārtību un noteikumus mazajai un vidējai rūpniecībai to apmēra dēļ, kas veicina otrā līmeņa sarunu ieviešanu un var noteikt nosacījumus atsevišķu, valsts darba koplīgumā minētu individuālu ekonomisku institūciju vai standartu izmaiņām.

### *Atbilstoša koplīguma identificēšana*

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

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

Galvenā virziena noteikšana tiek veikta, apvienojot dažādus kritērijus:

- ar katru virzienu saistītie ieņēmumi un izmaksas;

- katrā virzienā nodarbināto skaits.

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

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

#### *Piemērošanas termiņš*

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

Tomēr joprojām spēkā ir šādi principi:

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

#### *3. Uzņēmuma koplīgums*

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

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

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

Tādēļ darījumu līgumi var noteikt izmaiņas darba koplīgumā ietvertajos noteikumos, pat eksperimentāli un CCNL noteikto robežu un procedūru ietvaros.. Ja nav plānota un gaidāma līgumu atjaunošana, uzņēmējdarbības pārstāvji, konsultējoties ar vietējām organizācijām Uzņēmuma līgumos, mainot vienošanās par darba izpildi, drīkst regulēt darba laiku un organizāciju, lai spētu strādāt krīzes situācijās vai nozīmīgu ieguldījumu izdarīšanas laikā, kuri vērsti uz ekonomisko attīstību un nodarbinātību.

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

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

Likumdevēja vara arī atbalsta vietēja līmeņa pārrunu par darba koplīgumu (t.s. ‘kaimiņu līgumi’) un nolēmusi, ka, tā kā tiem jāatbilst Konstitūcijai un ierobežojumiem, ko rada ES likumdošana un starptautiskās darba konvencijas, īpaši līgumi var darboties, neraugoties uz



jebkādiem tiesību aktu noteikumiem un valsts darba koplīgumos ietvertajiem noteikumiem.

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

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

#### *4. Regulācijas un uzņēmējdarbības prakse/politika*

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

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

#### *Uzņēmuma politika*

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

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

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

#### *5. „Erga omnes” paplašinātie koplīgumi*

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

#### *6. Tiesību aktu, koplīgumu un individuālo līgumu attiecības*

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

#### *Dažāda veida koplīgumu attiecības*

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

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

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

### *Anglosakšu tiesību koplīgumu attiecības*

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

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

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

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

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

### *Koplīgumu un individuālo līgumu attiecības*

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

## **Līguma struktūra**

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

## **Līguma modelis un industriālās attiecības**

Darba koplīgums (CCL) ir līgums starp darba devējiem vai darba devēju asociācijām un darbinieku organizācijām, un tā mērķis ir uzturēt darba attiecības starp līgumslēdzējām pusēm. Pusi, kas pārstāv darba devējus, veido viens vai vairāki darba devēji vai vienā vai vairākas darba devēju asociācijas. Darbiniekus vienmēr pārstāv viena vai vairākas darbinieku grupas (arodbiedrības). Koplīgums ietver noteikumus par darba līguma tradicionālo noslēgšanu, saturu un nobeigumu (regulējošās prasības), noteikumus par pušu savstarpējām tiesībām un saistībām (noteikumi, kas attiecas uz saistībām) un noteikumus par CCL piemērošanu un šīs piemērošanas kontroli.

Koplīguma reglamentējošie noteikumi, kas stājušies spēkā, kļūst par neatņemamu darba līguma daļu. Tie automātiski attieksies uz darbiniekiem, kuri ir līgumslēdzējas asociācijas locekļi, ja darba devējs ir parakstījis CCL. Darba devēji, kuri ir parakstījuši CCL, vispārēji piemēro CCL

noteikumus darbiniekiem, kuri nav nevienā darbinieku asociācijā. CCL tiek sagatavoti uz noteiktu termiņu, turklāt ar pienākumu uzturēt sociālo mieru starp abām pusēm.

#### *Terciārā darba koplīguma struktūra – valsts līmeņa vienošanās*

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

#### **Divpusējo iestāžu/divpusējās pieejas definīcija**

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

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

- w darba kvalitātes veicināšana;
- w darba pieprasījuma un piedāvājuma starpniecība ;
- w apmācības aktivitāšu plānošana un lemšana par profesionālās apmācības uzsākšanu uzņēmumā;
- w diskriminācijas izskaušanas un maznodrošināto iesaistes paraugprakses veicināšana;
- w fondu pārvaldīšana apmācības finansēšanai un papildu ienākumu radīšanai;
- w darba līgumu, kā arī regulāra un vienlīdzīga ieguldījuma sertificēšana;
- w tādu pasākumu izveide, kas saistīta ar veselību un drošību darba vietā;
- w jebkāda cita likuma vai atbilstošā koplīguma noteikta rīcība vai funkcija.

#### **Divpusējā pieeja: Itālijas sistēma**

##### *Perudžas provinces Divpusējā terciārā institūcijas pieredze*

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

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

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

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

Tātad divpusējā pieeja sniedz efektīvu ieguldījumu un piemērotu atbildi uz nepieciešamību

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

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

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

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

### **Perudžas *EBT* pieredze**

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

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

1996. gadā *FILCAMS - CGIL, FISASCAT - CISL, UILTUCS - UIL* un Perudžas *Confcommercio Imprese per l'Italia* nodibināja *EBT* institūciju Perudžā. Tās darbības jomu nosaka ne tikai CCNL vienošanos noteikumi, bet arī vienošanās, ko sociālie partneri noslēdz teritoriālā līmenī, ņemot vērā reģionālos reglamentējošos noteikumus.

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

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

Sarunas:

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

Monitorings:

- w uzņēmumu paziņojumu apkopošana attiecībā uz CCNL sniegtajiem aktīvajiem līgumiem.

Labklājība:

- w atbalsta fondu radīšana:
  - sedzot dzemdību, zobārstniecības, izglītības, bērnu, dienas aprūpes, kā arī

- vasaras nometņu un invaliditātes izmaksas;
- uzņēmumiem nodarbinātības stabilizēšanās gadījumā – sedzot izmaksas par drošības uzlabojumiem darbavietā un apmācību uzņēmējdarbībā;

Apmācība:

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

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

### Tiesiskie regulējumi

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

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

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

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

### **Līguma struktūra**

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

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

### **Līguma modelis un rūpnieciskās attiecības**

Rakstisks līgums starp vienu vai vairākām arodbiedrībām un darba devēju apvienībām (vai individuāliem darba devējiem). Koplīgums var regulēt darba noteikumus un citus jautājumus, kas skar darba attiecības kopumā, piemēram, jautājumus, kas saistīti ar darbu, finansēm, sociālo drošību, sociālajām apvienībām un arodbiedrībām.

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

#### *Pārrunas par darba koplīgumu*

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

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

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

- w EGSEE nosaka minimālo darba algu darbiniekiem visā valstī un to paraksta GSEE no arodbiedrību un SEV, GSEBEE un ESEE no darba devēju puses;
- w nozaru darba koplīgumi ietver daudzu līdztīgas vai saistītas rūpniecības vai nozares uzņēmumu darbiniekus un tos paraksta darba devēju un darbinieku nozaru

federācijas;

- w uzņēmuma vai rūpnīcas līmeņa arodbiedrības un uzņēmuma vadība paraksta uzņēmuma darba koplīgumus, kas ietver viena uzņēmuma darbiniekus;
- w valsts, vietējie vai reģionālie profesionālie darba koplīgumi, kas aptver noteikta amata veicējus vai noteiktas profesijas darbiniekus valsts, vietējā vai reģionālā līmenī un tos paraksta darba devēju federācijas un profesionālās arodbiedrības.

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

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

#### *Tiesiskie parametri*

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

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

Tātad SEE izklāstītie noteikumi ir pusēm saistoši.

Praksē tas nozīmē to, ka tad, kad SSE ir parakstīts, tā noteikumi ir saistoši visām iesaistītajām pusēm neatkarīgi no tā, vai tās ir daļa no visplašāk pārstāvētajām organizācijām, kuras piedalījās SSE sarunās. Tomēr 2011. gada Likums 4024/2011 ir uz trīs gadu periodu atlicis tiesības paplašināt Nozaru un valsts darba koplīgumus.

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

#### *Darba koplīguma pārrunu sistēma*

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

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

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

#### *Starpniecība*

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

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

### *Trīspusējā sadarbība*

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

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

### *Darbavietas pārstāvība*

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

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

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

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

Drošības un veselības komitejas var izveidot uzņēmumos, kuri nodarbina vairāk nekā 50



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

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

### *Darbinieku tiesības*

Pastāv divi darbinieku tiesību nodrošināšanas veidi: tiesas iestādes un Darba inspekcija. Par lietu izskatīšanu, kas pakļautas darba strīdu risināšanas procedūrai, ir atbildīgas trīs līmeņu tiesas.

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

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

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

### **Divpusējā pieredze**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Darba devēji zaudē tiesas prāvās, jo nav „izpratuši” arodbiedrību aspektu. Piemēram, lai

atlaistu no darba arodbiedrības locekli, ir nepieciešams arodbiedrības apstiprinājums, bet arodbiedrība var būt arī no cita sektora vai nebūt pārstāvēta darbavietā. Darba devējam jānoskaidro, vai darbinieks ir arodbiedrības loceklis un tad jāvērtē ar prasību pie arodbiedrības.

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

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

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

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

### **Divpusējo iestāžu/divpusējās pieejas definīcija**

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

### **Divpusējā pieredze**

Nav valdības vai Eiropas Sociālā fonda subsīdiju.

### **Piemērošanas joma**

Beļģija	Mazumtirdzniecības nozare
---------	---------------------------

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

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

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