

2. ROKASGRĀMATAS SADAĻA

Ārpus uzņēmuma

Sabiedrības līmenis

**Darījumi starp darba devējiem un
arodbiedrībām**

Nacionālais sociālais dialogs

**Diskusijas par labākiem darba un sadzīves apstākļiem.
Dzimuma līdzsvars koplīgumos starp darba devēju un
arodbiedrībām.**

Priekšvārds

SATURA RĀDĪTĀJS

Rokasgrāmatas mērķis

Lektora vispārējās piezīmes. Kā izmantot rokasgrāmatas 2. sadaļu?

1. DAĻA. VIETĒJAIS LĪMENIS

1. praktiskais uzdevums

Pārkāpt pāri robežām: atrisināt problēmu (1)

1. izdales materiāls

Pārkāpt pāri robežām: atrisināt problēmu (2)

Piemērs: POLIJA. Koalīcijas veidošana un vietējās kopienas atbalstīšana

2. praktiskais uzdevums

Pārkāpt pāri robežām: atrisināt problēmu (3)

3. izdales materiāls

Norādījumi aizstāvības plāna izstrādei

4. izdales materiāls

Neraksturīga nodarbinātība kļūs raksturīga – nepieciešama sadarbība starp uzņēmumu un sabiedrību

5. izdales materiāls

Industriālisma vietā „komunitārisms”: arodbiedrību pārveidošana

Piemērs: ITĀLIJA. Darba laiks – dzīves kvalitātes rādītājs

Piemērs:

3. praktiskais uzdevums

Jaunu iespēju meklēšana

2. DAĻA. DARĪJUMI STARP DARBA DEVĒJU UN ARODBIEDRĪBU

6. izdales materiāls

Industrializācijas pārveidošana un nozaru vienošanās

4. praktiskais uzdevums

Sarunas par darba koplīguma noslēgšanu

Piemērs: RIETUMEIROPA – VĀCIJA. Sākot no „līguma priekšmeta” līdz decentralizācijai

2. SADAĻA

Piemērs: Centrālā un Austrumeiropa – BULGĀRIJA UN IGAUNIJA. Vāja darba devēja puse un arodbiedrību skaita samazināšanās

5. praktiskais uzdevums

Nozaru darba koplīgumu saturs, spēkā esamības pagarināšana, arodbiedrību pārstāvniecība un streiki

Piemērs: līgumu saturs nozarēs

Piemērs: spēkā esamības pagarināšana

Piemērs: arodbiedrību pārstāvēšana

Piemērs: arodbiedrību un darba devēju streiks

3. DAĻA. VALSTS SOCIĀLAIS DIALOGS

7. izdales materiāls

Darījumi starp darba devēju un arodbiedrību nacionālā līmenī

6. praktiskais uzdevums

Darījumi starp darba devēju un arodbiedrību nacionālā līmenī

8. izdales materiāls

Sociālais dialogs valsts līmenī

7. praktiskais uzdevums

Atšķirīgi sociālā dialoga veidi

Piemērs: sociālā dialoga priekšnosacījumi

Piemērs: sociālie līgumi

Piemērs: valsts līgumi uzlabo darījumus starp darba devēju un arodbiedrību

Piemērs: BEĻĢIJA. Valsts sociālā marķēšana

Piemērs: Starptautiskā brīvo arodbiedrību konfederācija Centrālajā un

Austrumeiropā / NVS SIEVIEŠU TĪKLS

Tiek veiktas valsts veselības kampaņas

Bibliogrāfija (tiks iekļauta)

Ieteikumi apmācības programmai, balstoties uz rokasgrāmatas 2. sadaļu (tiks iekļauti)

Sociālais dialogs – PĀRBAUDES LAPA

2. SADAĻA

Sadaļas mērķi

- Izpētīt dzimumu līdztiesību darījumos starp darba devēju sabiedrības, nozaru un valsts līmenī.
- Apzināties, ka pastāv vairāki problēmu risinājumu veidi, kā uzlabot dzīves un darba kvalitāti sabiedrības līmenī.

Lektora vispārējās piezīmes KĀ IZMANTOT ROKASGRĀMATU?

Šī rokasgrāmata, kas ir daļa no apmācības programmas, sastāv no četrām sadaļām un ir paredzēta lektoriem. To var izmantot ikvienas arodbiedrības pārstāvis lekcijās par sarunu vešanu. Šajā sadaļā ir trīs galvenās daļas:

1. daļa: sabiedrības līmenis;
2. daļa: darījumi starp darba devēju un arodbiedrību;
3. daļa: valsts sociālais dialogs.

Lai atvieglotu lektora darbu, grāmatā tiek piedāvāti dažādi materiāli lektoriem, kā arī iespējamie **izdales materiāli** un uzdevumi dalībniekiem. Informācija papildināta arī ar **piemēriem**.

Izdales materiāli sastāv no galveno tēmu vai jautājumu paskaidrojumiem, kas palīdzēs lektoram *nelielā prezentācijā (15–20 minūtēs)* izskaidrot dalībniekiem tēmu. Izdales materiāli ir paredzēti dalībniekiem, vēlams, saīsinātā veidā (tas atkarīgs no lektora un viņa/viņas mērķgrupas). Lai labāk izprastu tēmu, izdales materiālos ir iekļauti piemēri. Iekļaujiet tos prezentācijā vai aktivitātēs (ja tā ieteikts vispārējās lektora piezīmēs).

Ievērojiet! Izdales materiālus parasti izsniedz pēc prezentācijas, un tajos ir jāietver katrs apskatītais jautājums. Pastāv arī daži izņēmumu gadījumi, kad izdales materiāli ir nepieciešami darbam grupās (tas tiks norādīts lektora piezīmēs).

Informāciju izdales materiālos var saīsināt vai arī papildināt pēc katra lektora ieskata, ņemot vērā mērķgrupas vajadzības.

Aktivitātes ir praktiskas nodarbības, kuras sastāv no šādiem elementiem:

mērķa (-iem), kas izskaidro, ko klausītājiem vajadzētu apgūt no uzdevumiem. Ieteicams pievērst lielāku uzmanību mērķiem, kad darbs tiek organizēts darba grupās. Ir jāpadomā par to, kā mērķi tiks sasniegti;

uzdevuma (-iem) klausītājiem ar paskaidrojumu, kas klausītājiem ir jā dara katrā uzdevumā. Lielākajai daļai uzdevumu ir nepieciešamas darba grupas, tomēr ir arī tādi gadījumi, kad ieteicams individuāls darbs, pārrunas, ideju pārrunāšana vai dažādu situāciju izspēlēšana.

2. SADALA

Ievērojiet! Izskaidrojiet mērķus, darba metodes un uzdevumus tā, lai visi zinātu, kas un kāpēc ir jādara.

Lai atvieglotu lektora darbu, piedāvājam vadlīnijas, kas izskaidro, kā organizēt un vadīt noteiktu uzdevumu. Izlasiet tās rūpīgi, gatavojoties semināram!

Grupu ziņojumi

Lielākā daļa uzdevumu noslēdzas ar grupas ziņojumu. Tiem ir jābūt īsiem, un ziņojuma galvenie punkti jāuzraksta uz magnētiskās tāfeles vai jāatspoguļo uz kodoskopa (papildu projektoram). Šādā veidā ir vieglāk uzsvērt svarīgāko lekcijā pausto informāciju. Ja tiek sagatavotas atskaites par vairākiem jautājumiem, katrā grupā iespējams ietvert vienu jautājumu. Grupu atskaites nesastāvēs no vienas atbildes. Tajās var būt kopīgi vai atšķirīgi viedokļi. Šis posms varētu būt grūti organizējams, jo jūsu uzdevums ir vadīt pārrunas un iesaistīt visus viedokļa izteikšanā. Plānojiet uz priekšu un padomājiet par mērķiem. Vienmēr centieties:

- 1) dalīties pieredzē – mēģiniet panākt, ka klausītāji mācās cits no cita. Mēģiniet izveidot saikni starp cilvēku pieredzi un informāciju, ko sniedzāt šīs lekcijas laikā;
- 2) pievērsiet uzmanību attieksmei, t.i., pārbaudiet nostāju pret informāciju, ko esat sniedzis lekcijas laikā, dalībnieku un arodbiedrību politikas pieredzi;
- 3) salīdziniet visu dalībnieku idejas – apvienojiet tās visas galvenajos punktos, ņemot vērā ziņojumu;
- 4) atrisiniet problēmas vai izveidojiet plānus – mēģiniet izzināt, vai ir nepieciešama nākamā diskusija, un pārbaudiet, vai konkrētie plāni darbosies (izmantojiet rokasgrāmatas kontroljautājumus).

Ievērojiet! Ziņojumu sniegšana var aizņemt 20–30 minūtes atkarībā no grupu skaita. Informējiet studentus, ka katrai grupai tiks dotas 3–5 minūtes ziņojuma sniegšanai! Vienmēr apkopojiet secinājumus!

Kā papildināt tēmu

Darba kārtības struktūra ir vienkārša:

1. Īss ievads par tēmu, ko sniedz lektors (apmēram 10–15 minūtes) – dažreiz būs nepieciešams iesaistīt klausītājus šajā pirmajā posmā, piemēram, kaut ko definējot. Jūs varat izmantot izdales materiālus, lai sagatavotu prezentāciju.

2. SADAĻA

2. Prezētācijā izmantojiet vizuālos materiālus (piemēram, *Power Point* prezentācijas, kodoskopa plēves vai plakātus).

3. Praktiski uzdevumi (viens vai vairāki) palīdz klausītājiem nostiprināt jaunās zināšanas vai prasmes. Parasti tie seko atskaitēm plenārsēžu laikā (informāciju par atskaitēm skatīties iepriekš).

4. Vienmēr apkopojiet tēmu! Papildu vadlīnijas atradīsiet lektora piezīmēs, kas pievienotas uzdevumiem.

5. Vienmēr novērtējiet klausītāju darbu – piemēram, aplaudējiet pēc grupas atskaites utt.

Izmantojiet praktiskus uzdevumus, lai mazinātu klausītāju samulsumu un iedrošinātu visus aktīvi piedalīties! Tas palīdz iejusties un uzlabo gaisotni.

Praktiskas piezīmes

Tulkojums – ir būtiski, lai rokasgrāmatas izkārtojums būtu tāds pats kā oriģināls. Pārliedzinieties, ka visi izdales materiāli un uzdevumi ir uz atsevišķām lapām.

Materiāla izdale semināra laikā – pārliedzinieties, ka rokasgrāmatu kopiju pietiek visiem klausītājiem. NEIZDALIET rokasgrāmatu PIRMS semināra kā grāmatu! Glabājiet pie sevis visas kopijas (kopējiet tikai uz vienas puses!). Plenārsēdē jums būs nepieciešams galds rokasgrāmatām. Izkārtojiet tās atsevišķi un ņemiet izdales materiālus vienu pēc otra atkarībā no semināra programmas.

Programma – detalizēta programma ir rokasgrāmatas sadaļas pielikumā.

Veidi, kā mazināt samulsumu

Mēs iesakām semināru sākt ar šādiem diviem uzdevumiem.

A. Dalībnieku iepazīstināšana

Izdaliet katram dalībniekam papīru un rakstāmpiederumus.

Lūdziet dalībniekus aprakstīt situāciju vai personu, kas ietekmējusi viņus kļūt par arodbiedrības biedriem.

Sadaliet dalībniekus pa pāriem.

Palūdziet viņus iepazīstināt ar sevi, pastāstot kolēģiem par sevi (viens otram), savu pieredzi, kā arī par pašreizējo situāciju arodbiedrībā, pieredzi saistībā ar semināra tēmu u.c.

2. SADALA

Palūdziet personu „A” iepazīstināt ar personas „B” situāciju/viņu pašu un otrādi.

B. Semināra „zelta likumi”

Sagatavojiet papīra tāfeli un flomāsteru un uzrakstiet „zelta likumus”. Sniedziet īsu ieskatu: „Kādu laiku mēs strādāsim kopā, mēs nepazīstam cits citu, tādēļ, lai darbu padarītu vieglāku, padomāsim par dažiem noteikumiem, kas ikvienam būs jāievēro...”

Iedrošiniet dalībniekus izstrādāt noteikumus, izmantojot „ideju izskatīšanu”.

Lektors uzraksta visus priekšlikumus un, kad saraksts ir pabeigts, izlasa katru atsevišķi un pajautā, kurš tam piekrīt (jūs varat lūgt, lai dalībnieki balso, paceļot rokas).

Kādus priekšlikumus var izmantot? Daži piemēri: aizliegt smēķēšanu plenārsēdes telpā, ierasties laikus, nenovirzīties no semināra tēmas, izslēgt mobilos tālruņus u.c.

Ieteikumi, kā dalībniekus sadalīt grupās

Šie piemēri attiecas uz 20 cilvēku grupu, kas jāsadala četrās mazākās grupās – ja jūsu grupas dalībnieku skaits atšķiras vai jūs vēlaties tos dalīt citādi, APRĒĶINIET grupu skaitu attiecībā pret dalībnieku skaitu!

Puzle

Sagrieziet četras dažādas atklātnes piecās daļās, sajauciet tās un ielieciet kādā traukā, cepurē u.tml. Tad piedāvājiet dalībniekiem VIENU izvilkēt. Pēc tam lieciet dalībniekiem atrast savu grupu un salikt kopā attēlu.

1. Konfektes

Sagatavojiet 20 konfektes dažādu krāsu papīriņos: pa piecām četru dažādu veidu konfektēm. Sajauciet tās traukā/cepurē utt. un piedāvājiet dalībniekiem VIENU izvēlēties.

2. Saskaitīšana

Palūdziet dalībniekiem saskaitīties pēc kārtas no viens līdz četri (kopā piecas reizes), tad visi vieninieki, divnieki utt. izveido grupu.

3. Krāsainais papīrs

Sagatavojiet četras mazas kaudzītes ar piecu dažādu krāsu papīru. Sajauciet tos traukā/cepurē utt. un piedāvājiet dalībniekiem izvēlēties VIENU. Katra krāsa nozīme piederību atsevišķai grupai.

4. Kartītes ar attēliem

Sagatavojiet 20 mazus „attēlus” – 4 x 5. Uz katrām piecām kartītēm jābūt vienam un tam pašam attēlam, piemēram, pieci ziedi, pieci putni utt.

2. SADAĻA

Papildu sagatavošanās: sagatavojiet tā tehniskā aprīkojuma un rakstāmpiederumu sarakstu, ko izmantosiet semināra laikā (pārbaudiet programmu, kurā ir speciāla aile materiāliem un aprīkojumam).

Pārbaudiet arī pienākumu sadali starp lektoru un asistentu. Izšķirieties par saviem pienākumiem PIRMS semināra (sīkākai informācijai skatīt pievienoto apmācības programmu rokasgrāmatas sadaļas beigās).

1. DAĻA

VIETĒJAIS LĪMENIS

1. praktiskais uzdevums

Pārkāpt pāri robežām: atrisināt problēmu (1)

Mērķi:

- apzināties, ka pastāv tādas lietas/problēmas, ko nevar atrisināt uzņēmumā;
- saprast, ka pastāv arī citas iespējas/atrisinājumi/partneri utt.

Metodes:

- diskusijas;
- ideju pārrunāšana.

Uzdevumi:

1. Plenārsēdes laikā pārrunāt problēmas, ko nav bijis iespējams atrisināt uzņēmumā.
Miniet savus piemērus grupā, lai tos varētu apkopot vienā sarakstā.
Tad pārrunājiet vēl arī šādus jautājumus:
 - Vai beigās izdevās atrisināt problēmu? Ja nē, tad kādēļ?
 - Vai par to jūs konsultējāties arī ar kādu citu, ne tikai ar savu darba devēju?
2. Ņemot vērā pārrunas un savu pieredzi, apdomājiet problēmu (no jūsu vides) un iespējamos partnerus problēmas atrisināšanai. Kad esat gatavs, ejiet pie tāfeles un ierakstiet tos sagatavotajā tabulā.

Laiks:

1. uzdevums: 15 minūtes.
2. uzdevums: 15 minūtes.

Lektora piezīmes

1. Šis uzdevums ir paredzēts iepazīstināšanai ar tēmu. Īsi un konkrēti!
2. Izskaidrojiet klausītājiem 1. UZDEVUMU, uzdodiet šos jautājumus:
 - Dalieties ar dažām problēmām, ko jūs esat mēģinājuši atrisināt uzņēmumā, tomēr neveiksmīgi.
 - Kā jūs mēģinājāt atrisināt problēmu? Vai arī nemēģinājāt to darīt?
 - Vai jūs konsultējāties ar kādu citu personu?
3. Sagatavojiet (PIRMS uzdevuma!) divus papīrus tāfelei (un dažus marķierus) un sadaliet katru divās daļās (uz vienas puses uzrakstiet PROBLĒMAS, uz otras – PARTNERI).

2. SADAĻA

4. Izskaidrojiet 2. UZDEVUMU, dodiet klausītājiem divas trīs minūtes laika apdomāt uzdevumu un tad iedrošiniet viņus iet pie papīra tāfeles un uzrakstīt savas idejas (īsi un skaidri – tikai atslēgas vārdus).
 5. Neaizmirstiet apkopot idejas, tās skaļi nolasot.
- Kopējais laiks – aptuveni 30 minūtes.

1. izdales materiāls

Pārkāpt pāri robežām: atrisināt problēmu (2)

Postkomunisma valstīm bija diezgan raksturīgi, ka lielajiem uzņēmumiem (šajās valstīs bija diezgan daudz lielu uzņēmumu) bija sava sociālā politika un projekti. Daudzi uzņēmumi izveidoja savus bērnudārzus, restorānus, nopirka vai uzbūvēja viesnīcas un kūrortus saviem darbiniekiem, izveidoja uzņēmuma veselības un sporta centrus, mācību programmas un pat skolas tiem darbiniekiem, kas vēlējās pilnveidot zināšanas utt. Tomēr pasaulē, kur viss nepārtraukti mainās, darbs vairs nav tāds pats, kāds tas bijis kādreiz. Līdz ar privatizāciju gandrīz visi uzņēmumi privatizēja tā saucamos sociālo standartu nekustamos īpašumus, bet atlikušie uzņēmumi tika slēgti vai atstulti. Tagad šajās valstīs lielākā daļa uzņēmumu ir nelieli vai vidēji un pašnodarbinātība ir biežāk sastopama nekā reģistrēts darbs. Tomēr pastāv arī lieli starptautiski uzņēmumi ar lielu ietekmi.

Pastāvot šāda veida ekonomikai, arodbiedrībām ir grūti runāt par kolektīvām interesēm un atrisināt darbinieku problēmas tikai vienā uzņēmumā. Aizvien vairāk problēmu ir jāuztver no **jaunas perspektīvas**. Risinājumus ir iespējams rast kur citur, piemēram, **vietējā sabiedrībā, reģionā, nozarē, valsts līmenī, ES noteikumos** un institūcijās, **globālā līmenī**... Pārbaudiet situāciju un atrodiet pareizo pieeju problēmai!

Pirmkārt, arodbiedrību pārstāvjiem ir jāpārkāpj uzņēmuma robežas un **jāmeklē jauni partneri**. Piemēram, līdzsvaru starp darbu un ģimeni var atrast vietējā sabiedrībā un iesaistoties tās aktivitātēs.

Iegaumējiet, ka gadījumā, ja jums kāds arodbiedrības biedrs lūdz palīdzību, lai atrisinātu „personisku” problēmu, piemēram, atrastu kopēju viņa mātei invalīdei, un ja šīs problēmas dēļ šī persona nespēj normāli strādāt, tā vairs nav tikai „personiska problēma”: jums kā arodbiedrības pārstāvim nelūdz izdarīt pakalpojumu, tas ir jūsu pienākums – palīdzēt sabalansēt darbu ar ģimeni. Šī problēma kļūst par arodbiedrības problēmu, un jums ir jānoskaidro, cik cilvēku vēl ir līdzīga rakstura grūtības.

Ja viena uzņēmuma darbiniekiem atšķirīga darba laika dēļ ir grūtības ar sabiedrisko transportu, ja tas nekursē līdz darba vietai vai arī ja tāda vispār nav, arodbiedrību pārstāvjiem nevajadzētu gaidīt, ka vadība ieviesīs savu uzņēmuma sabiedrisko transportu. Tas nav racionāli un izdevīgi, kā arī visbiežāk ir nerealizējami. Tā vietā vajadzētu noteikt problēmas apmērus, novērtēt, kāda situācija ir citiem uzņēmumiem apkārtnē, un vērsties pie vietējās pašvaldības.

2. SADALA

Nepieciešamo sabiedriskā transporta līniju būtu izdevīgi izveidot visas sabiedrības interesēs.

Darbojieties pēc **funkciju decentralizācijas principa!** Neieklājiet līgumā jautājumus, ko jūs varat atrisināt mutiski. Nevērsieties pie galvenā vadītāja, ja jautājumu var atrisināt zemākā līmenī.

Taču, ko darīt tad, ja jūs nevarat atrisināt problēmu uzņēmumā? Vienkārši – pārkāpiet robežas...

POLIJA: koalīcijas veidošana un vietējās kopienas atbalstīšana

Nelielas Polijas pilsētas Szmankovas (Szmankowo) bankas (*Bank Spółdzielczy*) darbiniecēm bija sarežģīti ar sabiedrisko transportu tikt uz darbu un atpakaļ. Viņas dzīvoja citā pilsētā un izmantoja vilcienu, lai nokļūtu darbā. Kad Polijas Nacionālais dzelzceļš nolēma šajā līnijā atcelt dažus vilcienu reisos, sievietes vairs nevarēja tikt no darba mājās. Viņas rakstīja lūgumu Polijas Nacionālajam dzelzceļam, bet bez panākumiem. Tad viņas nolēma rīkot kampaņu, iesaistot darba devēju, vietējo pašvaldību un citus vietējos uzņēmumus, kas nodarbina cilvēkus no citām pilsētām. Viņas uzrakstīja vēl vienu vēstuli, ko šoreiz parakstīja arī darba devējs, darbinieki un pat Szmankovas iedzīvotāji. Vēstule tika nosūtīta dzelzceļa vadībai. Šoreiz atbilde bija pozitīva, un tika saglabāts iepriekšējais vilcienu kustības grafiks.

**IR NEPIECIEŠAMI PIEMĒRI NO CENTRĀLĀS UN AUSTRUMEIROPAS,
KĀ ARĪ NVS, ES – SAISTĪBĀ AR DZIMUMA JAUTĀJUMIEM!**

2. praktiskais uzdevums

Pārkāpt pāri robežām: atrisināt problēmu (3)

Mērķis:

- iegūt vairāk informācijas par aizstāvības plānu izstrādi problēmu atrisināšanai.

Metodes:

- plāns;
- darbs grupās;
- lomu spēles.

Uzdevumi:

1. Uz izsniegtajām līmlapiņām, ņemot vērā savu pieredzi, uzrakstiet vienu raksturīgu problēmu/jautājumu, ko jums nav izdevies atrisināt uzņēmumā. Iedodiet to lektoram.
2. Darba grupās pārrunājiet noteiktu jautājumu/problēmu, balstoties uz jūsu pieredzi un aizstāvības plānu, izveidojiet aizstāvības plānu, lai atrisinātu jautājumu/problēmu.
3. Atskaite tiks organizēta kā lomu spēle. Kad esat izveidojuši savu aizstāvības plānu (uzrakstījuši to uz papīra tāfeles), sagatavojieties situāciju izspēlēšanai (sadaliet lomas, ja nepieciešams, sagatavojiet etīdi).

Laiks:

1. uzdevums: 3 minūtes.
2. uzdevums: 30 minūtes.
3. uzdevums: 5 minūtes.

Lektora piezīmes

1. Izdaliet līmlapiņas un izskaidrojiet 1. UZDEVUMU.
2. Savāciet lapiņas ar uzrakstītajām problēmām, uzlīmējiet tās uz papīra tāfeles. Sagrupējiet tās pēc tēmām. Izvēlieties trīs lielākās grupas.
3. Viens lektors uzraksta nelielus stāstiņus saistībā ar izvēlēto problēmu (nelielus piemērus), var palūgt „autoru” palīdzēt.
4. Tajā pašā laikā otrs lektors sagatavo „Aizstāvības plāna vadlīniju” (skatīt tālāk) prezentāciju, izmantojot arī diagrammas.
5. Pēc prezentācijas izdaliet gan vadlīnijas (Izdales materiāls Nr. 3), gan diagrammu.
6. Sadaliet studentus trīs grupās (izmantojot konfektes, skatīt šīs rokasgrāmatas „Vispārējās lektora piezīmes”).

2. SADAĻA

7. Izskaidrojiet 2. un 3. UZDEVUMU, uzņemiet laiku (maksimums 30 minūtes) un parādiet, kur viņiem strādāt. Atgādiniet, lai klausītāji uzraksta aizstāvības plānu uz papīra tāfeles un ka atskaitei būs maksimums piecas minūtes (lomu spēlei).
8. Atcerieties, ka ir jāapkopo dati, uzsverot aizstāvības plāna sagatavošanas būtiskumu, lai atrisinātu problēmas.
9. Kopējais laiks: 50 minūtes (maksimums viena stunda).

3. izdales materiāls

Norādījumi aizstāvības plāna izstrādei

KĀ IZVEIDOT DARBĪBAS PLĀNU AIZSTĀVĪBAI PROBLĒMAS ATRISINĀŠANAI

1. **Nosakiet problēmu** (*aptauja, darbinieku sūdzības vai resursu pārvaldība utt.*)
2. **Atrisinājumam izmantojiet informāciju un pētījumus**
Informācija ir ļoti svarīga. Fakti vienmēr būs svarīga jūsu argumentu daļa. Kāda informācija vislabāk izskaidros jūsu mērķa sasniegšanas nepieciešamību?
3. **Nosakiet iespējamus partnerus problēmas atrisināšanai**
Kad ir noteikts mērķis un problēma, vērsieties pie tiem, kas ir atbildīgi par lēmumu pieņemšanu, vai pie tiem, kas var ietekmēt cilvēkus, kuri pieņem lēmumus.
4. **Izstrādājiet un nosūtiet savu ziņojumu**
Izstrādājiet ziņojumu tā, lai tas būtu piemērots tiem, kam jūs to nosūtīsiet.
5. **Aprēķiniet finansiālās izmaksas** (*dažreiz problēmu var atrisināt, neieguldot naudas līdzekļus, vai arī tas var būt lēti utt.*)
6. **Kādus cilvēkus var iesaistīt**
Jo lielāks dalībnieku skaits, jo spēcīgāka ir aizstāvība un lielāka iespēja sasniegt mērķi. Liels skaits dalībnieku var būt kā balsts, it īpaši vietās, kur demokrātija un cilvēku aizstāvība ir jauna prakse. Padomājiet, kurus cilvēkus jūs vēl varat iesaistīt.
7. **Izveidojiet pārliecinošas prezentācijas** (*informatīvas lapas utt.*)
Iespējas ietekmēt cilvēkus, kas pieņem lēmumus uzņēmumā un ārpus tā, ir ierobežotas. Politiskis jums varētu piedāvāt tikai vienu tikšanos. Ministrs varbūt varētu jums veltīt tikai dažas minūtes. Ja prezentācija būs laba un pārliecinoši argumentēta, rezultātā īsa tikšanās var būt ļoti veiksmīga. Bieži vien jums ir tikai viena iespēja izskaidrot savus uzskatus, tādēļ ir būtiski saprast, kā to izmantot.
8. **Sāciet aģitēt/rīkot kampaņas** (*ja nepieciešams – publiski*)
Lielākajai daļai pasākumu ir nepieciešams finansiāls atbalsts. Veiksmīgai aizstāvībai ir nepieciešami ilglaicīgi laika ieguldījumi, enerģija un resursi. Jums ir jāplāno, kā iegūt nepieciešamos finanšu resursus.

2. SADAĻA

9. **Risīniet sarunas – uzturiet līdzsvaru!**

Beigu beigās jums vai nu ir izdevies, vai nē. Ja jums nav izdevies atrisināt problēmu, tad ir jā sāk no sākuma, apdomājot, kā to darīt labāk.

10. **Jums ir izdevies atrisināt problēmu – novērtējiet to!**

Kā jūs zināsiet, vai jūs esat veiksmīgi sasniedzis mērķi? Kā jūs varat uzlabot stratēģiju? Ja jūs vēlaties, lai jūsu aizstāvība būtu veiksmīga, jums ir jānovērtē pamati un ieguldītās pūles. Novērtējums var būt pamats nākamajiem soļiem, turpmākajai rīcībai.

4. izdales materiāls

Neraksturīga nodarbinātība kļūs raksturīga – nepieciešama sadarbība starp uzņēmumu un sabiedrību

Parasti arodbiedrības ne tikai rūpnieciski attīstītās valstīs tika veidotas, balstoties uz „normālām” (patiesām, bet bieži vien pārspīlētām) attiecībām starp darba devēju un ņēmēju. Tam bija nepieciešams pilnas slodzes ilgtermiņa darbs pie noteikta darba devēja.

„Parasts” darbinieks un tādējādi arī „**parasts**” **iespējamais arodbiedrības biedrs bija pilnas slodzes darbinieks**, kura nodarbinātības statuss nebija tikai sagādīšanās. Šis „parastais” darbinieks bija vīrietis, kurš turklāt bija arī ģimenes apgādnieks. Protams, pastāvēja arī izņēmuma gadījumi, kad sieviešu nodarbinātība kā jauna parādība lēnām un pakāpeniski palielinājās.

Tā bija iespējams izveidot arodbiedrību darba programmu, kas **galvenokārt saistīta ar nodarbinātību un tās apstākļiem**, īpaši trīs jomās: sasniegt „ģimenes algām” atbilstošu darba apmaksu, noteikt standarta darba nedēļu un to samazināt, kā arī ierobežot darba devēja pilnvaras darbiniekus atlaist un pieņemt darbā pēc savām vēlmēm. Reāli situācija, protams, bija daudz sarežģītāka un atšķīrās katrā valstī, tomēr šis darba programmas variants bija nopietns. Daudzās valstīs pat pirms vairākiem desmitiem gadu tika intensīvi strādāts, lai to īstenotu. Šīs programmas īstenošana kļuva par nepieciešamību.

Galvenokārt tas ir tādēļ, ka **netipiskas nodarbinātības situācijas ir kļuvušas tipiskas**. Pusslodzes darbs, īslaicīga un pagaidu nodarbinātība, starpnieku darbs, pašnodarbinātība (gan likumīga, gan nelikumīga), speciālas valdības darba shēmas un, protams, bezdarbs ir kļuvusi par diezgan ikdienišķu parādību. Dažās valstīs tas skar lielāko daļu ekonomiski aktīvo iedzīvotāju. Tajā pašā laikā nozaru un profesiju nodarbinātībā ir notikušas vairākas strukturālas pārmaiņas: visparastāko pamatproduktu ražošanas samazināšanās, apvienību samazināšanās un dažādu pakalpojumu sfēru būtisks pieaugums, it īpaši privātajā sektorā, mikroelektronikas tehnoloģiju ietekmē samazinājusies nepieciešamība pēc roku darba un pieaudzis pieprasījums pēc „balto apkaklišu” darba (tagad daudzās valstīs tas ir pārsvarā), samazinājusies darbinieku koncentrēšanās agrāk pieprasītās nozarēs un **pieaudzis mazo un vidējo uzņēmumu skaits**.

Tādējādi ir izveidojušās dažādas saistības ar darba tirgu, un struktūru maiņas rezultātā ir gan ieguvēji, gan zaudētāji (taču lielākajā daļā valstu zaudētāju ir vairāk nekā ieguvēju, it īpaši sievietes!).

2. SADALA

Lielu daļu **netipiskas nodarbinātības veido sieviešu nodarbinātība**. Pieaugošā sieviešu nodarbinātība darba tirgū sāk noliegt tradicionālo modeli, kad vīrs ir ģimenes apgādnieks, bet sieva – mājsaimniece, tomēr vairumā valstu mājas darbi joprojām ir galvenokārt sievietes pārziņā. Uzmanība aizvien vairāk tiek pievērsta tam, kā tiek sadalīts laiks, ko sieviete pavada mājās un darbā. **Arī attiecībās starp darbu un mājām** ir notikušas pārmaiņas. Pastāv stereotips par tradicionālo proletārisko statusu, kas uzsver vienādu darba situāciju, integrētu un viendabīgu vietējo sabiedrību, ierobežotu kultūru un sociālo nodarbošanos.

Mūsdienās tipisks darbinieks, iespējams, dzīvo atstātus **no kolēģiem**, viņam pieder sava mājsaimniecība vai arī ir ar darbu nesaistīti draugi, šī cilvēka kultūras vai atpūtas intereses ir diezgan atšķirīgas no kolēģu interesēm. Šis dalījums starp darbu un sabiedrību (vai kopienas tās tradicionālajā izpratnē iznīcināšana) veicina to, ka **zūd daudzi vietējie sakari, kas stiprināja apvienību dalībniekus** (dažos gadījumos, īpaši sociālisma laikā, vietējā kopiena gandrīz kļuva par „pilnīgu institūciju”). Tādēļ ir nepieciešama **sadarbība starp uzņēmumiem un sabiedrību** un arodbiedrībām ir jāpielāgo savas struktūras un darba veids, lai mainītu šo situāciju.

Aptauju rezultāti vairākās valstīs liecina, ka šodien darbinieki visvairāk uztraucas par darba zaudēšanu vai nu kolektīvas atlaišanas rezultātā, vai darba devēja vēlmes dēļ. Viena no arodbiedrību funkcijām ir pretoties šādai nedrošībai, bet līdz tādām mērām, ka tas ir raksturīgs tikai uzņēmumam vai nozarei, kuru sekas var būt atšķirīgas. Ja cīņa par drošību uzņēmumā ir veiksmīga un to veicina arodbiedrību pārstāvji, tad nepiederošo personu darba tirgus kļūst arvien apšaubāmāks.

Pretēji arodbiedrībām jaunie liberāļi vēlas samazināt un ierobežot noteiktību tā, lai darbinieki būtu pieejami un vairāk pielāgojami darba devēju mainīgajām prasībām. Taču ir jāatceras, ka 1970. gadā „cilvēciska darba” mērķis bija prasība pēc elastīguma darbinieku interesēs, kā rezultātā darbinieki izmanto tehnoloģijas, darba cikls un ātrums tiek pielāgots darbiniekiem, tiek ieviesta jauna individuālā un kolektīvā autonomija darba procesu kontrolē.

2. SADALA

ATCERIETIES!

1. Lai atrisinātu kāda arodbiedrības locekļa vai uzņēmuma darbinieka problēmu, nepieciešama individuāla pieeja un aizstāvības plāns katrai konkrētai problēmai atsevišķi.
2. Ir jāizveido īpašs iespējamo partneru saraksts (darba devējs, vietējā pašvaldība, žurnālisti, aktieri, vietējie komunālo pakalpojumu sniedzēji, nevalstiskās organizācijas, trešās puses, ikgadējais vietējais budžets, vietējā darba devēju apvienība, atsevišķas personas utt.). Ir jāapzinās, ka aizvien vairāk problēmu būs nepieciešama lielāka sabiedrības līdzdalība.
3. Arodbiedrības darba programmā var iekļaut visu, kas uzlabo darba un sadzīves apstākļus. Nav nekā tāda, kā dēļ nebūtu vērts organizēt sarunas. Protams, ja jūs necentīsieties atrisināt politisku problēmu vai mainīt valsts likumdošanu vietējā līmenī.
4. Vienmēr ņemiet vērā dzimuma līdztiesību katrā problēmā, ko mēģināt atrisināt. Uzziniet, ko par to domā noteikta dzimuma pārstāvji – puse no iedzīvotājiem un bieži vien no darbaspēka ir sievietes –, iekļaujiet vietējās pašvaldības darba programmā sieviešu stāvokli darba tirgū.
5. Izstrādāriet sarakstu ar visvieglāk ievainojamām iedzīvotāju kategorijām jūsu kopienā (iedzīvotāji, kuri dzīvo nelikumīgi celtās ēkās vai ēkās bez ērtībām, ilgtermiņa bezdarbnieki, sezonas strādnieki, migranti utt.).
6. Atcerieties par nelikumīgi strādājošajiem (kā viņus pozitīvi ietekmēt)!

**IR NEPIECIEŠAMI PIEMĒRI NO CENTRĀLĀS UN AUSTRUMEIROPAS,
KĀ ARĪ NVS, ES – SAISTĪBĀ AR DZIMUMA JAUTĀJUMU!**

5. izdales materiāls

Industriālisma vietā „komunitārisms”: arodbiedrību pārveidošana

Vārds „komunitārisms” ir cēlies no vārda „komūna”, kas nozīmē dzīves organizēšana, balstoties uz kopienu.

Ir jāsaprot divas lietas: apvienības, kas var būt kā starpnieki starp ekonomisko un sociālo struktūru (*darba vietu un kopienu*), var palielināt savu likumiskumu, tādējādi tām gandrīz noteikti būs jāizveido alternatīvas vietējās struktūras.

Izmaiņas ražošanas organizācijā un nodarbinātības attiecībās (*piemēram, darbs komandā, kvalitātes pārbaudes, samaksa par padarīto darbu, individuāli līgumi*) bieži vien ir saistītas ar vadības propagandu, kurā „pilnvaras” ir galvenais retorikas līdzeklis. Parasti šīm maldinošajām sarunām ir „demokrātisks” izskaidrojums darba devēju pūļiem pastiprināt ražošanu, atlaist darbiniekus un **mazināt tradicionālo kolektīva vadīšanas veidu.**

Darba tirgus „strādnieka” perspektīva ar standarta pilnas slodzes darba laiku, garantētu darbu uzņēmumā un ierobežotu profesionālo izaugsmi vairs **nediktē darba koplīguma sagatavošanas politiku.**

Lai arodbiedrības būtu spējīgas pretoties pret sevi vērstajai pretestībai, tām ir jākoncentrē visi iespējamie resursi, kas spētu tai turēties pretī. Tomēr šādus resursus var iegūt tikai tad, ja arodbiedrība ir spējīga piesaistīt dalībniekus, iedvesmot tos, iedrošināt iesaistīties savos pasākumos un iegūt **plašākas publikas** atbalstu (vai vismaz neitrālu nostāju). Arodbiedrībām ir jācīnās par cilvēku sirdīm un prātiem, citiem vārdiem runājot, jācīnās par idejām.

Tradicionālās „normālās” nodarbinātības attiecības bija saistītas ar asu divdalījumu starp dzīvi darbā un ārpus tā. Uzņēmumos, kur arodbiedrības bija pastāvējušas ilgāku laiku un kur darba koplīgums bija stabili attīstījies, arodbiedrību kustība atspoguļoja un pastiprināja šo divdalījumu. Šāda situācija nepastāv visur, tomēr **dažās valstīs**, it īpaši tur, kur ražošanā pamatā vairs nedominē „kapitālistu algas”, **arodbiedrības ir iekļāvušas lielāku sabiedrības nepieciešamību loku.**

Arodbiedrības, kas pastāv jau ilgāku laiku, varētu mācīties no jaunākām arodbiedrībām. Viens iemesls tam ir „normālo” nodarbinātības attiecību

2. SADALA

samazināšana. Otrs iemesls ir līmenis, līdz kuram „kopiena” ir kļuvusi par **ideoloģisku līdzekli mūsdienu politikas argumentos**. Argumentiem attiecībā uz „kopieni” ir divas nozīmes. Viena ir negatīva: likumdošana, kurā tiek atcelti valsts apgādes, ieviešanas un regulēšanas elementi sociālajā labklājībā un darba tirgus politikā. Tādējādi „komunitārisms” tiek nodrošināts alibi noteikumu atcelšanā. Otrs arguments ir daudz pozitīvāks: tēze, ka „**pilsonisko sabiedrību**” **organizācijas var mobilizēt spiedienu**, varbūt pat rast resursus, kuri var pretoties graužošajai globālās konkurences un globālo korporāciju ietekmei. Arodbiedrības acīmredzot ir ieinteresētas iesaistīties šajās debatēs un ietekmēt kopienas uztveri saskaņā ar viņu pašu mērķiem.

Bijušajās komunistiskajās valstīs lielākā daļa pārveidoto arodbiedrību konfederāciju savu pārveidošanos veica diezgan vienādi: **stiprinot nozaru arodbiedrības un tajā pašā laikā samazinot teritoriālās struktūras**.

Patiesībā postkomunisma arodbiedrības centās atkārtot strādnieku kustības vēsturi, bet vienīgais, ko tās panāca, bija dalībnieku skaita samazināšanās, konfederāciju decentralizācija un varas samazināšanās, feodālas nozaru arodbiedrības, paralēlu nozaru struktūru izveide teritoriju līmenī, birokrātisms, fragmentēšanās, darbaspēka sadalīšana, neatlaidīga individuālo dalībnieku ignorēšana, nelikumīga darbinieku izslēgšana utt. Lielākā daļa teritoriju arodbiedrību tika „racionalizētas”, attaisnojoties ar finansiālo resursu trūkumu. Par prioritāti kļuva nozaru arodbiedrību aktivitātes.

Arodbiedrībām daudzās postkomunisma valstīs, īpaši tām, kas tika pārveidotas un kas pastāvēja plānveida ekonomikas periodā, neizdevās sagatavoties nākotnei un saglabāt savas priekšrocības – spēcīgos teritoriālos tīklus. Izmaiņām darbā, darba vietās, darba attiecībās bija nepieciešama lielāka saikne ar kopienas institūcijām un vajadzībām, tomēr, neskatoties uz to, ka pastāvēja acīmredzama decentralizācija un reģionu samazināšana visās Eiropas valstīs, arodbiedrības darbojās.

Tikai nedaudzās valstīs arodbiedrības aktīvāk piedalījās sociālajā dialogā teritoriju līmenī, būdamas novatoriskas un ieviešot jaunu darba programmu, lai uzlabotu darba un dzīves apstākļus vietējā kopienā/apgabalos, bieži izmantojot nesen izveidotās trīspusējās vai daudzpusējās institūcijas, kas pieņem lēmumus.

SVARĪGI! JAUNAS ARODBIEDRĪBU STRUKTŪRAS

Saikni starp darbu un kopienu var apskatīt no divām pusēm. Pirmkārt, tāpat kā ražotāji, **arī strādnieki ir patērētāji un iedzīvotāji**. Arodbiedrības, kas attiecas uz (iespējamiem) dalībniekiem visās jomās, var izveidot ciešākas attiecības nekā tad, ja tās koncentrējas tikai uz jautājumiem, kas saistīti ar nodarbinātību. Otrkārt, strādnieki ražo preces un pakalpojumus dažādām patērētāju, pircēju vai klientu grupām. Darba devēji (un citi viedokļu manipulatori) bieži vien cenšas pretstatīt šo grupu intereses. Arodbiedrības labāk spētu aizstāvēt dalībnieku intereses, ja tās veidotu sakarus ar gala produktu lietotājiem.

Pastāv uzskats, ka **līdz ar sieviešu skaita palielināšanos arodbiedrībās ir paplašinājusies arī arodbiedrību darba programma**. Tas ir tādēļ, ka viņu dzīve ir saistīta gan ar kopienu, gan apmaksātu darbu, rūpējoties par citiem, kā arī pastāvīgi strādājot, kā rezultātā sieviešu darba programma ir plašāka nekā vīriešiem. Programmā tiek iekļauti jauni jautājumi, piemēram, kopienas dzīves un veselības kvalitāte, bērnu aprūpe un pašvaldības pienākumi. Bet „sociālās arodbiedrības” izveidošana nav tikai dzimuma jautājums. Visi **strādnieki ir ieinteresēti labākā dzīves kvalitātē vidē, kurā viņi dzīvo**, un arodbiedrības, kas spēj būt par starpnieku starp ekonomiskajām un sociālajām struktūrām, piesaista dalībniekus un palielina savu likumību.

Kā piemēru var minēt 1990. gadu vidū notikušo *tempi della città* kampanu Modēnā, kad vietējās arodbiedrības apvienojās ar kopienas grupām, uzņēmumiem un vietējo pašvaldību, vienojoties par izmaiņām sabiedriskā transporta kustības grafikā un komunālo pakalpojumu iestāžu darblaiku, lai tie atbilstu vietējo strādnieku un iedzīvotāju prasībām. Pašreizējais uzsvars uz „dzīves stilu”, ko daži kritiķi uztver kā individuālisma cēloni, nodrošina „galveno alternatīvu – personības, kas pārzina savas darba tiesības”, kas, no vienas puses, biedē arodbiedrības, bet, no otras puses, piedāvā jaunas nodarbinātības un aizstāvības iespējas.

„Sociālu arodbiedrību” izveidošana nozīmē iesaistīšanos arodbiedrību organizatoriskajā struktūrā. Daudzās valstīs primārais ir uzņēmums vai darba vieta, piemēram, Japānā un citās Āzijas valstīs arodbiedrības koncentrējas uz uzņēmumu. Daudzas darba vietas vairs nav sociālas vienības: ražošana ir samazinājusi sabiedriska darba nepieciešamību, darba grafiku diversifikācija nozīmē, ka darbā ir tikai daļa no strādniekiem, darbu apakšuzņēmums nozīmē, ka strādnieki vienlaikus var būt dažādu uzņēmumu darbinieki un ka atsevišķi darbinieki bieži vien dzīvo diezgan tālu no darba. Šāda situācija rada nepieciešamību pēc alternatīviem

2. SADALA

organizatoriskiem mehānismiem. Piemēram, Rihters (*Richter*) u.c. (1996. g.) atspoguļo kādas Vācijas metālapstrādes arodbiedrības pieredzi, kad darbinieki (un potenciālie darbinieki) dzīvoja cituviet, nevis tur, kur strādāja. Tas rada pamatu **saistību veidošanai starp nodarbinātajiem un bezdarbniekiem, starp strādājošajiem un pensionētajiem darbiniekiem.** (Ir jāatzīmē, ka dažās valstīs, īpaši Itālijā, arodbiedrībās ir daudz pensionētu darbinieku. Tomēr biedrībām ir grūti viņus integrēt, ja tās pārsvarā koncentrē uzmanību uz darba vietu.) Lai pievērstu **jauno strādnieku** uzmanību, kas daudzās valstīs netiek darīts, **arodbiedrībām, visticamāk, būs jāizveido alternatīvas struktūras, kas balstītas uz vietējām vajadzībām.** Turklāt, ja arodbiedrības vēlas piesaistīt vairāk dažādu dalībnieku nekā tradicionālās arodbiedrības, ir nepieciešama tradicionālās birokrātijas aizstāšana ar alternatīviem kolektīviem pasākumiem, kas piesaista cilvēkus.

1. PIEMĒRS

POLIJA: 16 reģionālās un 356 vietējās nodarbinātības padomes

Polija ir viena no tām valstīm, kurā ir attīstīta trīspusēja sadarbība, t.i., ar lielu skaitu specializētām valsts trīspusējām un daudzpusējām organizācijām. Galvenā valsts trīspusējā organizācija ir Trīspusējā sociālo un ekonomisko lietu komisija, kas tika izveidota 1993. gadā kā trīspusējo sarunu rezultāts par valsts uzņēmumu vienošanos, kura tika noslēgta 1992. gadā. Trīspusējās organizācijas dalībnieki ir tie paši, kas piedalījās sarunās 1992. gadā: divas lielākās arodbiedrību konfederācijas (*OPZZ* un *Solidarity*), septiņas mazākas, no lielajām konfederācijām neatkarīgas arodbiedrības, kā arī lielākā un vecākā darba devēju konfederācija (*KPP*).

Polijā ir vairākas reģionālās un vietējās trīspusējās iestādes, kas pārrauga tādus jautājumus kā darba vide, darba tirgus politika utt. Tomēr galvenās reģionālās un vietējās trīspusējās iestādes ir nodarbinātības padomes. Polijā ir 16 reģionālās un 356 vietējās nodarbinātības padomes. Tās varbūt pat vajadzētu nodēvēt par vispusīgām, jo abu veidu pārstāvji pārstāv vairāk nekā trīs puses. Reģionālajām trīspusējām padomēm bez sociālajiem partneriem ir arī pārstāvji no valdības administrācijas, vietējās administrācijas un lauksaimniecības organizācijām. Vietējās padomēs pārstāvji ir tie paši, izņemot valdības pārstāvjus.

Gan reģionālās, gan vietējās nodarbinātības padomes sniedz nodarbinātības pakalpojumus un izskata tādus jautājumus kā vietējās un reģionālās nodarbinātības un izglītības/apmācības politika, ekonomiskās izmaiņas utt. Padomes sniedz rekomendācijas attiecībā uz darbu, ko vajadzētu paveikt nodarbinātības iestādēm reģionālajā un vietējā nodarbinātībā un izglītības/apmācību politikā, bet viņu lēmumiem nav saistoša spēka, kas nodarbinātības iestādēm un citām pusēm liktu obligāti pildīt viņu priekšlikumus.

2. PIEMĒRS

ITĀLIJA: darba laiks – dzīves kvalitātes rādītājs

Sievietes pārsvarā virza attīstību attiecībā uz laiku, kas tiek pavadīts pilsētā, tajā pašā laikā tiek apstrīdēta vīriešu laika organizēšana un pilsētas dzīve saistībā ar dzīvi darbā. 1994. gadā Milānas pašvaldība, Tirdzniecības palāta un arodbiedrības noslēdza vienošanos, kas risina jautājumu par darba laiku un brīvo laiku un piedāvā sociālo laika organizēšanas modeli. Darba laiks tagad tiek izmantots kā indikators vīrieša, sievietes un viņu ģimenes dzīves kvalitātes noteikšanai. Šīs izmaiņas ietekmē cilvēkus, kuru vajadzības ne tikai atšķiras, bet arī kuras nonāk pretrunā. Tagad sarunu vedēji ir atbildīgi par sarunu virzīšanu tā, lai rezultāts būtu taisnīgs, ņemot vērā, ka darba laiks vairs neietekmē tikai ražošanas procesu, bet arī citas jomas.

3. PIEMĒRS

ĪRIJA: kopienu grupas pieņem lēmumus!

Sociālā sadarbība Īrijā raksturo pieeju valdībai, kur interešu grupas aktīvi piedalās lēmumu pieņemšanā un politikā. Šāda līdzdalība nodrošina, ka sociālie partneri piedalās sarunās ar valdību par dažādiem sociāliem un ekonomiskiem jautājumiem un ka tiek panākta saskaņa politikā. Vietējā sociālā sadarbība, kas balstās uz tādu pašu principu kā valsts organizācijas, var ietekmēt politiku, tādējādi **kopienu grupas var ietekmēt vietējo lēmumu pieņemšanu**, iesaistoties vietējā sociālajā sadarbībā.

Programmas vispārējais mērķis ir pretoties nepilnībām, trūkumam un nevienlīdzībai un veicināt sociālo un ekonomisko iekļaušanos. Vietējā instance, kas pieņem lēmumus, sasniedz šo mērķi, veicinot komunikāciju, sadarbību un koordinēšanu starp valsts iestādēm, sociālajiem partneriem (piemēram, Īrijas Arodbiedrību kongress), kopienu un brīvprātīgajiem. Saistību izveidošana starp visām attiecīgajām attīstības organizācijām nodrošina efektīvu **atbalstu ierobežotākām un nepilnvērtīgām kopienu grupām un indivīdiem**. No šīs sadarbības iegūst šādas grupas: bezdarbnieki, pārceļotāji (čigāni), vientuļie vecāki, veci cilvēki, mājsaimniecības ar zemiem ienākumiem, bērni un jaunieši invalīdi, invalīdi, cilvēki, kas ir ekonomiski un sociāli neizdevīgā pozīcijā, sabiedrība neizdevīgā pozīcijā, piemēram, bijušie cietumnieki, bēgļi, patvēruma meklētāji utt.

Pirmais svarīgais mērķis ir palīdzēt cilvēkiem atsākt strādāt. Tas iedrošina indivīdus un grupas piedalīties mācībās un palielināt darba pieredzi, kas palīdzēs viņiem saglabāt nodarbinātību. Pie šī pasākuma atbalstītājiem pieder: vietējais nodarbinātības dienests, izglītības un mācību iestādes pieaugušajiem utt. Otrs mērķis ir palielināt to cilvēku skaitu, kas dzīvo nelabvēlīgās vietās un kas pilnībā izmanto vietējās attīstības iespējas. Šīs pieejas atbalsta veidi ir šādi: pētījumi un informācijas izplatīšana, atbalsts jaunām kopienas grupām, darbs ar mērķgrupām, pasākumi kopienas jauniešiem. Trešais mērķis ir palielināt sociālo un personisko attīstību jauniešiem, kas ir pametuši vai gatavojas pamest skolu. Pie šī pasākuma atbalsta veidiem pieder: izglītības nodrošināšana bērnībā, izglītības un attīstības iespējas, skolas pamešanas novēršana un gados jaunu cilvēku izglītības un attīstības veicināšana, iespējas iegūt augstāko izglītību, tālākizglītība utt.

**IR NEPIECIEŠAMI PIEMĒRI NO CENTRĀLĀS UN AUSTRUMEIROPAS,
KĀ ARĪ NVS, ES – SAISTĪBĀ AR DZIMUMA JAUTĀJUMU!**

3. praktiskais uzdevums

Jaunu iespēju meklēšana

Mērķis:

- jaunu iespēju, līdzekļu un kanālu meklēšana problēmu atrisināšanai.

Metodes:

- darbs grupās.

Uzdevumi

Strādājot grupās, izskatīt vienu no tālāk piedāvātajiem jautājumiem, atbildēt uz jautājumiem.

1. grupa: neaizsargātie darbinieki

- Kuras kategorijas ir neaizsargātas vietējā sabiedrībā (piemēram, dzimums, nelegālie darbinieki, darbinieki ar ģimenēm, vecie cilvēki, minoritātes utt.)?
- Kā arodbiedrības var viņus apvienot un aizstāvēt?
- Kādus līdzekļus izmantot (piemēram, vietējās kopienas/pilsētas minimālā alga, bezdarbnieku pabalsts, arodbiedrību pārstāvju brīvprātīgās pārbaudes utt.), lai viņiem palīdzētu un uzlabotu viņu darba un dzīves apstākļus?

2. grupa: jaunas iespējas un veidi problēmu risināšanai (vietējās trīspusējās instances, vietējā pašvaldība, ikgadējais vietējais budžets, vietējo darba devēju asociāciju tikšanās, nevalstiskās organizācijas, koncerti, lekcijas skolās, līdzekļi: minimālā alga, pabalsti mazturīgajiem iedzīvotājiem, īpaši pakalpojumi utt.).

- Kā pasargāt neaizsargātās iedzīvotāju kategorijas un nodrošināt viņiem nepieciešamos pakalpojumus?

3. grupa: jauna darba programma

- Sagatavot jaunu darba programmu vietējam līmenim (programmu par jautājumiem, kas ietekmē darbiniekus un viņu ģimenes un ko nevar atrisināt uzņēmuma līmenī), piemēram, nodarbinātības politika, bezdarbs, mājsaimniecība, sociālā labklājība utt.
- Kā arodbiedrības var veicināt un ietekmēt vietējo kopienu darbu (piemēram, vietējā pašvaldība, nevalstiskās organizācijas, dažādas reliģiju kopienas utt.), lai uzlabotu iedzīvotāju darba un dzīves kvalitāti?
- Kā apvienot iesaistīto pušu darbu vietējā kopienā?

Laiks: 30 minūtes.

2. SADALA

Lektora piezīmes

1. Sadaliet dalībniekus trijās grupās (izmantojot krāsainās lapiņas, papildu informāciju skatīt „Vispārējās lektora piezīmēs” rokasgrāmatas sākumā).
2. Izskaidrojiet 1. uzdevumu (maksimums 30 minūtes), parādiet vietu, kur strādāt.
3. Atgādiniet par atskaiti, izmantojot prezentācijas slaidus (iedodiet katrai grupai slaidus un marķierus), atgādiniet, ka atskaitei būs tikai piecas minūtes.
4. Atskaite.
5. Apkopojiet informāciju, izceļot interesantākās idejas par arodbiedrību nozīmi vietējā kopienā, kuru mērķis ir darba un dzīves kvalitātes uzlabošana.
6. Kopējais laiks: maksimums 50 minūtes.

2. DAĻA: DARĪJUMI STARP DARBA DEVĒJU UN ARODBIEDRĪBU

6. izdales materiāls

Industrializācijas pārveidošana un nozaru vienošanās

Vēsturiski skatoties, sarunas par darba koplīguma slēgšanu mainījušās līdz ar organizatoriskām izmaiņām arodbiedrībās. Pašā arodbiedrību dibināšanās aizsākumā darbinieki saliedējās tikai uzņēmuma ietvaros, tādēļ pirmie rakstiskie līgumi regulēja darbinieku tiesības uzņēmumā. Vēlāk darbinieki apvienojās pa profesijām (maiznieki utt.), kā rezultātā mainījās arī darba koplīgumi. Pēc 19. gs. rūpnieciskās attīstības strādnieki apvienojās saskaņā ar rūpniecības sfērām (tekstilrūpniecība, metālapstrāde utt.). Turpretim 20. gs. arodbiedrībām bija būtiski slēgt darba koplīgumus valsts līmenī. Dažās valstīs šis organizēšanās veids kļuva par galveno (piemēram, Vācijā), bet citās valstīs (piemēram, ASV, Japānā) arodbiedrības nebija tik spēcīgas, lai pieņemtu šādu modeli. Lielākā daļa Rietumeiropas valstu arodbiedrību pretojas nosaukumam „nozaru darba koplīgums”, joprojām ticot, ka šāds koplīguma modelis var saglabāt strādnieku tiesības. Taču, no otras puses, jaunpienācēji uzskata, ka nozaru koplīguma samazināšanās ir dabiska un ka arodbiedrībām ir jāievieš jauni darba koplīguma modeļi. **Mūsdienu industrializācijas pārveidošanas procesi, ekonomikas sadale visā pasaulē, mazo un vidējo uzņēmumu pārsvars, tajā pašā laikā daudznacionālo uzņēmumu globālā nostiprināšanās veicinās nozaru darba koplīgumu pārveidošanu** – tas notiks ne tikai tāpēc, ka darba devēju asociācijas iebilst pret šādu modeli, bet arī tāpēc, ka tas tiks uzskatīts par loģisku darba tirgus un darba veikšanas izmaiņu rezultātu.

1. NOZĪMĪGUMS. Neskatoties uz visu, joprojām valda uzskats, ka divpusējs nozaru darba koplīgums ir svarīgs abiem sociālajiem partneriem. Pastāv daži visbūtiskākie „kāpēc”.

Industrijas autonomija: darba devējiem galvenais iemesls sarunu sākšanai var būt industrijas autonomijas palielināšana, vienojoties ar arodbiedrību.

Droša un stabila industrijas vide: izmantojot abpusēju dialogu, darba devēji var izvairīties no industriju konfliktiem. Arī arodbiedrību interesēs ir stabila vide, jo tas ir izšķirošs fakts darba vietu nodrošināšanai un radīšanai.

2. SADALA

Konkurences regulēšana: vienošanās, kas tiek noslēgtas visā nozarē, nodrošina vienādus apstākļus visiem darba devējiem attiecībā uz darbinieku konkurenci. Turklāt sociālie partneri, izmantojot lobēšanu, meklē iespējas, lai nodrošinātu godīgu konkurences regulēšanu.

Algu un darba apstākļu uzlabošana: arodbiedrību pamata mērķis divpusējās sarunās ir nodrošināt un uzlabot strādnieku tiesības, algas un darba apstākļus. Paplašinot nozaru darba līgumus, iekļaujot visus darbiniekus attiecīgajā nozarē, arodbiedrībām ir iespēja pārstāvēt lielāku skaitu darbinieku.

Ekonomiskās krīzes pārvarēšana: ja kāda noteikta industrija saskaras ar ekonomisko krīzi, tad sociālais dialogs var paātrināt godīga atrisinājuma rašanu. Darba devējiem sociālais dialogs var nozīmēt darbības turpināšanas atvieglošanu vismaz daļai industrijas. Darba ņēmējiem sociālais dialogs varētu nozīmēt to, ka tiek izveidotas mācību programmas.

Sagatavošanās dalībai ES: laikā, kad noritēja sarunas par iestāšanos ES, sociālie partneri sadarbojās (valstis, kas iestāsies ES) un varēja sadarboties, lai noteiktu, kādas sekas viņu nozarei nesīs dalība ES. Tas ietver informācijas apmaiņu, ekspertu novērtējumus utt.

2. PIRMS BERLĪNES MŪRA KRIŠANAS. Ir svarīgi atcerēties, ka pārejas valstīs, Centrālajā un Austrumeiropā, kā arī NVS, sākot ar 1950. gadiem, padomju politika un ekonomiskais režīms noteica savu darba attiecību modeli. Tā kā šo klasisko plānveida ekonomiku raksturoja politisks, ekonomisks un ideoloģisks monopols, darba attiecību sistēma nebija tikai centralizēta un monolīta, bet arī atkarīga no autoritārās varas. Oficiāli sarunas nonāca līdz sava veida kolektīvām vienošanās, bet tas nebija apvienotu neatkarīgu sociālo partneru autonomas kolektīvas darbības rezultāts. **Nozaru apvienības tika centralizētas vadošo partiju aizbildniecībā esošajās monolītajās valsts asociācijās.** Politiskie orgāni noteica un kontrolēja apvienību vadītājus. Obligāta līdzdalība apvienībās bija sabiedrības un uzņēmumu politiskās kontroles veids. Darba devēji nebija autonomi dalībnieki: viņi reprezentēja politisko varu, organizējot ekonomiskās aktivitātes un pieņemot galvenos ekonomiskos lēmumus darba vietā. Arodbiedrību uzdevums bija atbalstīt centralizētās plānošanas mērķus ne tikai ražošanā, bet arī resursu iegūšanā un ienākumu sadalē. Sarunas un vienošanās uzņēmumā un nozaru līmenī bija nacionālās un nozaru līmeņu ekonomiskās plānošanas un politisko direktīvu atvasinājums.

1950. gadu beigās Centrālajā un Austrumeiropā tika novērota pirmā novirze no darba attiecību sistēmām. Dažās valstīs centralizētie darba koplīgumi tika

2. SADALA

pastiprināti (bijušajā Vācijas Demokrātiskajā Republikā vai kopš 1968. gada bijušajā Čehoslovākijā), tomēr tajā pašā laikā politisko un ekonomisko lēmumu pieņemšanas procesu decentralizācija deva iespēju arodbiedrībām un uzņēmumu vadībām ieņemt neatkarīgāku lomu darba koplīgumu slēgšanā (Polijā, Ungārijā un Bulgārijā 1970. gadu laikā). Šajā laikā ir novērojamas pirmās atšķirības darba koplīgumos. Līdz ar dalībnieku uzvaru lēmumu pieņemšanas procesos un viņu autonomijas pieaugumu **sarunas uzņēmumu un nozaru līmenī aizvien vairāk ietekmēja resursu sadali un izplatīšanu**. Vadība uzņēmumu līmenī kļuva atbildīga par ieguldījumiem, tehnoloģiju attīstību, organizāciju, darbaspēka iedrošināšanu un izmantošanu. Tajā pašā laikā tika uzskatīts, ka Polijas, Ungārijas un Bulgārijas uzņēmumu apvienības uzņēmumu līmenī bija oficiāli partneri lēmumu pieņemšanā. Konfliktsituācijās viņi varēja izmantot tiem 1970. gadu laikā piešķirtās veto tiesības. Šajā valstu grupā darbinieku tiešās līdzdalības mērķiem tika ieviesti un paplašināti tādi jautājumi kā algas sadale mazākās grupās, darba laika un darbaspēka sadale utt. Palielināta uzņēmumu autonomija un ekonomiskā atbildība veicināja turpmāku darba attiecību sistēmu palielināšanu. Pat ražošanā **tika ieviestas dažādas organizatoriskas novitātes**, piemēram, 1980. gados Bulgārijā bija autonomas brigādes, Ungārijā – ekonomiskas darba asociācijas. Šīs darba koplīgumu institūcijas un strādnieku līdzdalība (līdzīgi kā pašpārvaldes sistēmai bijušajā Dienvidslāvijā) parādījās pēc ilgām daudzu gadu kopīgām izmaiņām, un šķita, ka tās ir pamats **turpmākai sociālajai attīstībai daudz autonomākai darba attiecību sistēmai** 1980. gadu beigās. Neskatoties uz šīm nozīmīgajām izmaiņām, dažās Centrālās un Austrumeiropas valstīs līdz pat 1980. gadu beigām saglabājās politiskās un ekonomiskās sistēmas būtība.

3. PĒC BERLĪNES MŪRA KRIŠANAS. Kopš 1989. gada plurālisms un demokrātija, kā arī tirgus ekonomika, kas balstīta uz privātīpašumu, ļāva darba attiecībās izveidot autonomu sistēmu. Šī tendence Centrālajā un Austrumeiropā pakļāvās Starptautiskās darba organizācijas konvenciju un rekomendāciju standartiem, un valstis, ieviešot darba koplīgumu mehānismus, centās tos saskaņot arī ar Eiropas Savienības noteiktajām darba slodzēm **Arī ārzemju tiešie investori un daudznacionālie uzņēmumi izmantoja ārējos resursus, lai pieņemtu jauna veida koplīgumus.**

Visās reģiona valstīs pamata likumi nodrošina darbiniekiem tiesības iesaistīties neatkarīgās apvienībās, arodbiedrībām tiesības uz kolektīvu darbību, tai skaitā uz streikiem un kolektīviem darba koplīgumiem. No otras puses, šādas tiesības nozīmē, ka **darba devējiem ir pienākums risināt sarunas ar arodbiedrībām dažādos līmeņos**. Jaunās darba attiecību sistēmas Centrālās un Austrumeiropas valstīs ir veicinājušas biedrību un darba devēju organizāciju apvienošanu. Tajā

2. SADALA

pašā laikā dalība arodbiedrībās ir krasi samazinājusies, kaut gan dažās valstīs salīdzinājumā ar Rietumeiropu tā joprojām ir plaša. Tomēr dažādie ekonomikas sektori saskaņā ar nodaļām, īpašumtiesībām un apjomu parāda lielo atšķirību darba koplīgumos un kolektīvo vienošanos apmērus. **Apjoms ir plašāks tajās nozarēs, kur no lielajiem uzņēmumiem dominē tikai daži darba devēji** un kur biedrības saglabājušas vai atjaunojušas savas pozīcijas pēc pārveidošanās un privatizācijas (piemēram, enerģētikas, ķīmijas un ieguves rūpniecības nozarēs vai valsts administrācijā).

Pēc Berlīnes mūra krišanas lielākā daļa šī reģiona arodbiedrību, izņemot Polijas *Solidarnosc*, centās sākt strādāt pēc Rietumeiropas arodbiedrību parauga, pārveidojot visu struktūru un izveidojot jaunu līdzsvaru. **Arodbiedrību konfederāciju struktūras pavājinājās vai arī tika iznīcinātas, tam sekoja teritoriālo struktūru izzušana**, un paralēli tam pirmo reizi nozaru arodbiedrības kļuva organizatoriski un finansiāli neatkarīgas. Ņemot vērā, ka radās šādas it kā spēcīgākas arodbiedrības/federācijas, bija sagaidāms, ka tām izdosies izveidot spēcīgu nozaru darba koplīgumu sistēmu, tomēr vairāku iemeslu dēļ tas neizdevās. Viens no svarīgākajiem iemesliem bija **nozaru darba devēju asociāciju vājums** un viņu nevēlēšanās iesaistīties augstāka līmeņa kolektīvajās sarunās. Rezultāts ir zināms: lielākajā daļā Centrālās un Austrumeiropas, kā arī NVS nozaru darba koplīgumu sistēma ir diezgan vāja.

(Tomēr jaunā privātā sektora un tā darba devēju nepatiku iesaistīties augstāka līmeņa darba koplīguma sarunās nedrīkst vienkārši uzskatīt par negatīvu pieeju, drīzāk tā ir jāsaprot kā zīme, ka koplīgumu patiesā struktūra bieži vien tiek slikti izveidota, izmantojot uzņēmumu ekonomisko un cilvēku resursu stratēģiju. Daudzos gadījumos individuāli vai pat kolektīvi neoficiāli darba koplīgumi varētu būt daudzsolāki nopietnām strādnieku grupām, kas savukārt varētu būt ne tikai brīvāki, bet arī daudz stabilāki uzņēmumiem.)

Arodbiedrību partnerus vēl nevar nepārprotami noteikt, zinot par daudzajām problēmām un to sarežģītību, par ko ir atbildīgi darba devēji. Pat pastiprinātās kodifikācijas procesos 1990. gadu sākumā sociālo sarunu laikā attiecībā uz jaunās tirgus ekonomikas izveidošanas sociālajiem un ekonomiskajiem rezultātiem jautājumā par labklājību **galvenie arodbiedrību partneri bija un palika valdība**. Šis fakts tika atspoguļots valsts līmeņa trīspusējo instanču izveidošanā un darbībā, kas atbilst valsts līmeņa darba koplīgumu institūcijām Centrālās un Austrumeiropas valstīs. Tad tika īstenots tūlītējais politiskais nodoms integrēt arodbiedrības pārveidošanas procesos un neitralizēt attiecībā uz stingrās ekonomikas, masu ražošanas pārtraukumu u.c. jautājumu pretrunām sociālā miera labad. Ir jāatzīmē,

2. SADALA

ka tika pārrunāti arī līgumi starp darba devējiem un valdību par uzņēmējdarbības devumu, darba algas nodokli, ieguldījumu veselībā, nodokļiem utt. un šajās trīspusējās padomēs tika panāktas vienošanās. Tajā pašā laikā tas pats trīspusējais forums tika ierosināts arodbiedrībām un darba devējiem kā „klasiska” darba koplīgumu institūcija tādos ar uzņēmējdarbību saistītos jautājumos kā vienošanās starp diviem partneriem par darba algu vai darba laiku.

Tajā pašā laikā starp valsti un vietējiem uzņēmējiem pastāv distance, kurā **ir manāms nozaru darba koplīgumu trūkums**. Centrālās un Austrumeiropas valstīs, līdzīgi kā starptautiski, vispārējā tendence ir tāda, ka **uzņēmumos pieaug darba koplīgumu būtiskums**. No sākuma šī tendence izskatās kā līdzīgu procesu rezultāts, nevis darba attiecību pārveidošana. Stabilās kapitālistiskās ES valstīs tā pati tendence tiek attiecināta uz **globalizācijas ietekmi, kam ir nepieciešams lielāks elastīgums** un labāks individuālo uzņēmumu vai uzņēmumu tīkla izpildījums. Jaunizveidotā darba attiecību sistēma un Centrālās un Austrumeiropas valstu uzņēmējdarbības pasaule pret šiem faktoriem ir pat daudz jutīgāka. Tendence samazināties valsts un nozaru darba koplīgumu ietekmei attiecas uz Centrālās un Austrumeiropas gadījumu, kas parāda nozaru koplīgumu un līgumu trūkumu, kā arī dažreiz apstrīdēto un vājo valsts koplīgumu nozīmi.

4. Pašreizējais stāvoklis. Gandrīz visās Centrālās un Austrumeiropas, kā arī NVS valstīs, izņemot Slovēniju, Slovākiju un Kipru, nozaru darba koplīgumi ir mazattīstīti. **Slovēnijā** 1990. gadā ieviestā koplīgumu sistēma ir ļoti centralizēta un tālu no brīvprātīgas. Koplīgumu ciklā pastāv divi galvenie valsts līgumi: viens – valsts un ‘budžeta’ sektoram (valsts budžeta finansēts); otrs – konkurējošam tirgus ekonomikas sektoram. Nozaru līgumiem ir jāpakļaujas attiecīgajiem galvenajiem līgumiem, un tiem būtu jāseko vienam pēc otra noteiktā kārtībā. Līguma noslēgšana ir obligāta. Pie nozaru līgumu pusēm pieder attiecīgās nozaru arodbiedrības un Slovēnijas Tirdzniecības un rūpniecības palātas nozaru organizācijas sadarbībā ar attiecīgajām Slovēnijas Darba devēju asociāciju nodaļām un valsts darba devēju organizācijām. Slovēnijas uzņēmumiem obligāti ir jābūt Tirdzniecības un rūpniecības palātas dalībniekiem, tādējādi nozaru līgumi iekļauj gandrīz visus nozīmīgākos ekonomikas sektorus. Šie juridiskie un institucionālie līgumi atgādina Austrijas darba koplīgumu sistēmu. Līdz ar 2002. gadā pieņemtajām izmaiņām Darba kodeksā sociālie partneri pakļauj sevi pārmaiņām, it īpaši pārveidojot darba devēju asociācijas par brīvprātīgām. Sociālie partneri un valdība uztraucas par to, ka nākotnē darba koplīgumiem būs lielāka nodrošinājuma likme. Kā nodrošinājumu viņi domā, piemēram, izveidot automātisku darba koplīguma pagarinājumu, ja to ir parakstījis pietiekami liels skaits sociālo partnerorganizāciju. **Slovākijā** nozaru darba koplīgumi ietver gandrīz visus ekonomiskos sektorus.

2. SADALA

Atšķirībā no Slovēnijas šie līgumi ir brīvprātīgi. Kvantitatīvā nozīmē Slovākijas koplīgumu prakse nozaru līmenī ir iespaidīga, bet, ja runā par kvalitāti, tā tiek apšaubīta. Valstī izplatītajiem koplīgumiem ir tiešs sakars ar sociālo partneru augsto centralizāciju un lielo institucionālo blīvumu. **Kiprā** nozaru darba koplīgumi ir diezgan izplatīti un pārsvarā dominē; tajos nodarbinātības noteikumi izteikti caur nozaru darba koplīgumiem. Savukārt **Ungārijā** pietrūkst sociālā dialoga nozaru līmenī, šeit dialogs galvenokārt notiek centrālajā (valsts) līmenī un uzņēmumu (vietējā) līmenī.

Koplīgumi nozaru līmenī dažās ES valstīs

<i>Valsts</i>	<i>Koplīgumu skaits</i>	<i>Pārklājuma likme (% no darbaspēka)</i>
Kipra	12	90–95%
Čehija	12	Nav informācijas
Igaunija	7 +10 ‘apakšnozaru’	Zem 10%
Ungārija	19 nozaru + 33 vairāku darba devēju	10,6 (tikai nozaru)
Latvija	10	Nav informācijas
Lietuva	Daži	Nav informācijas
Polija	136 vairāku darba devēju*, no kuriem 20 ir nozares darbības lauks, savukārt 8 no tiem ir tikai nozaru līgumi	Zem 10%
Slovākija	55	Ap 50%
Slovēnija	38	Tuvu 100%

Avots: Starptautiskā darba organizācija / Eiropas Komisijas konference par nozaru dialogu kandidātvalstīs, 2002. g.

Centrālajā un Austrumeiropā darba koplīgumi bieži vien attiecas uz tirgus sfēru (ražošana) (tai skaitā arī privātie un valsts uzņēmumi) un valsts dienestiem (galvenokārt izglītība un veselības aprūpe). Tādēļ ir grūti salīdzināt koplīgumu pārklājuma likmi ar pašreizējām ES dalībvalstīm. Piemēram, **Polijā** visi nozares darba koplīgumi tika noslēgti valsts sektorā. Darba koplīgumi nozaru līmenī

* Centrālās un Austrumeiropas valstīm ir raksturīgi vairāku darba devēju koplīgumi. Tos ir parakstījuši lielu, sākotnēji valsts īpašumā esošu uzņēmumu pārņēmēji. 1990. gados šie uzņēmumi tika sadalīti vairākos mazos un agrāk vai vēlāk privatizēti. Tā kā pārņemtajiem uzņēmumiem joprojām bija ciešas ekonomiskas saites, dažreiz pat kopēji īpašnieki, kopīgu darba koplīgumu izveidošana likās tikai pati par sevi saprotama. Vairāku darba devēju koplīgumi nav pieņemti starp jaunām aliansēm, kuru darba devēju mērķis ir darba tirgus kontrole.

2. SADALA

pārsvārā ietver valsts uzņēmumus un valsts īpašumā esošos uzņēmumus, kuri iesaistīti ražošanā, un mazākā skaitā arī izglītības un pašvaldību darbiniekus. Tādējādi darba koplīgumi nozaru līmenī atbilst valsts uzņēmumiem un pakalpojumiem, nevis privātiem uzņēmumiem konkurences sektorā. Piemēram, **Slovēnijā** gandrīz divas trešdaļas nozaru līgumu tika noslēgti rūpniecības un tirdzniecības sektorā un viena trešdaļa ietver institūcijas, kas ir atkarīgas no valsts budžeta un organizācijām. Neskatoties uz iepriekš minētajām neskaidrībām, var secināt, ka **nozaru darba koplīgumu prakse ir vismazāk izmantota (vai pat vispār netiek izmantota) vairumā Centrālās, Austrumeiropas un NVS valstu**. Turklāt tiem līgumiem, kas ir noslēgti nozaru līmenī, ir **nelielas regulējošas pilnvaras** ne tikai tādēļ, ka tiem ir nepilnīga darbības sfēra, bet arī nepilnīgs saturs.

Tālāk norādītie savstarpēji saistītie faktori izskaidro esošo situāciju Centrālās un Austrumeiropas valstīs 1990. gadu beigās:

- **zema arodbiedrību organizatoriskā spēja** konkurences dēļ, kas rodas nepietiekamas asociāciju sadarbības rezultātā;
- **pārāk liels uzsvars uz ārējo (valsts līmenis/politisks) likumiskumu** un salīdzinoši neliela gan arodbiedrību, gan darba devēju organizāciju uzmanība dalībnieku iekšējai likumībai;
- **grūtības noteikt partnerus darba koplīgumos**, it īpaši no darba devēju puses valsts un nozaru līmenī;
- jauno politisko spēku neuzticība vai „greizsirdība” reģiona jaunajās demokrātijās, kas vēlas kontrolēt visus politiskās arēnas segmentus (to var motivēt ar nulles kopsomas spēles pieeju starp sociālajiem partneriem, ko var uzskatīt kā vienu no spēcīgākajiem monisma sociālisma politiskā režīma mantojumiem);
- **neviendabīga uzņēmējdarbības struktūra**, veidojot dažādas tirgus un cilvēku resursu stratēģijas: mazie uzņēmumi kļūst par dominējošiem darba devējiem Centrālajā un Austrumeiropā, kur „aci pret aci” attiecības dod priekšroku neformāliem darījumiem, nevis institucionālām kolektīvajām sarunām;
- daudznacionālie uzņēmumi veic tiešos ieguldījumus ar „**arodbiedrībai draudzīgu attieksmi**”, tajā pašā laikā kombinējot organizatorisko un darba tirgus elastīgumu, kas balstīts uz individuāliem līgumiem;

2. SADALA

- uzņēmumu līmeņa darba attiecību „divkāršā struktūra”, kā tas ir Ungārijā un Horvātijā, var arī īslaicīgi mazināt arodbiedrību nozīmi un darba koplīgumus. (Ungārijā bieži vien kā arodbiedrību aizvietotāji tiek izmantotas darba padomes, it īpaši ārzemju īpašniekiem piederošos uzņēmumos, savukārt Horvātijā tās ir papildus arodbiedrību ietekmei.)

UNGĀRIJA: reģistrētie darba koplīgumi, 2001. gada 31. marts

	Darba koplīgu mu skaits	Iekļauto cilvēku skaits	Nodarbin ātās personas %
Konkurējošais sektors, viena darba devēja līgumi	1352	726 776	18,7
Konkurējošais sektors, saistīts ar vairāk nekā vienu darba devēju, līgums noslēgts starp darba devējiem	57	84 427	2,2
Konkurējošais sektors, saistīts ar vairāk nekā vienu darba devēju, līgums noslēgts starp darba devēju organizāciju	17	260 375	6,7
Valsts sektors, viena darba devēja līgumi	2082	271 439	7
Valsts sektors, saistīts ar vairāk nekā vienu darba devēju	11	2117	0,05
Kopā	3519	1 345 134	34,7

(Avots: Ekonomikas ministrija, *Gazdasági és Szociális Adattár*, 2001. g., Budapešta, 2002. g., 251. lpp.)

Ja apskata tikai konkurējošo sektoru un uzņēmumus ar vairāk nekā pieciem cilvēkiem komandā, darba koplīgumu apmērs ir 44,87%. Ja apskata arī tos līgumus, kam likumiski ir piesaistīti arī citi uzņēmumi, tad līgumi konkurējošā sektorā aptver 46,7% no uzņēmumu darbiniekiem ar vairāk nekā pieciem

2. SADALA

cilvēkiem komandā (2001. g. marts).

1998. gadā tika aizsākta obligāta parakstīto darba koplīgumu reģistrācija: sākumā arodbiedrībām bija jāreģistrē darba koplīgumi Darbaspēka ministrijā, tagad – Ekonomikas ministrijā (1998. gada pavasarī Darbaspēka ministrija pārtrauca darbu). Saskaņā ar reģistrācijas informāciju 1998.–2001. gadā 14% darbinieku konkurējošā sektorā ietvēra nozaru līmeņa līgumi, 40% – uzņēmumu līmeņa līgumi. Tā kā pastāv tādi uzņēmumi, kur nozaru un uzņēmumu līmeņa līgumi ietver arī darbiniekus, kopējais procentu skaits ar ietvertajiem darbiniekiem konkurējošā sektorā ir 51%.

PĀRRUNĀM!

Valsts līmeņa darba koplīgumu sistēmas, t.i., trīspusējās instances, ietekme parāda atšķirības attiecībā uz kopīgo sarunu tēmām un jautājumiem. Piemēram, Ungārijā valsts līmeņa trīspusējās instances pārrunā ne tikai vispārējus ekonomiskus un sociālus jautājumus, bet arī valsts minimālās algas uzlabošanu. Citās valstīs, piemēram, Čehijas Republikā, valsts līmeņa trīspusējās sarunas ir vairāk kā „džentelmeņu līgums” un šīs instances funkcija ir tikai konsultatīva.

Tiek uzskatīts, ka centralizētas trīspusējās sarunas nenāk par labu nozaru darbībai un līgumu attīstībai. Šādi centralizēti līgumi automātiski iesaista nozares un atstāj brīvu vietu darbībām uzņēmumu līmenī. Šādai pieejai ir divi iznākumi darba attiecību sistēmā: (1) valdība paliek galvenā instance valsts līmeņa koplīgumos; (2) uzņēmuma līmeņa līgumi (vai nu izmantojot ‘klasiskos’ darba koplīgumus starp arodbiedrībām un darba devējiem, vai padomju darba līdzdalības modeli) ieņem arvien svarīgāku vietu kā neviendabīga un sadalīta īpašība darba attiecību sistēmās.

5. DZELZS PRIEKŠKARA RIETUMU PUSE: daudzās (Rietumu) Eiropas valstīs nozaru darba koplīgumi **joprojām ir pats svarīgākais darba koplīgumu līmenis**, kur vismaz ir noteiktas pamatalgas un standarta darba laiks. Tomēr kopš 1980. gada daudzās valstīs ir novērojama **nepārtraukta decentralizācija vai pat nozaru koplīgumu iznīcināšana**. Šīs tendences ir **ietekmējis** pieaugošais bezdarbs. No vienas puses, **pieaugošās starptautiskās konkurences** rezultātā var pieaugt to uzņēmumu skaits, kam ir grūtības pieņemt kolektīvi apstiprinātos rūpniecības standartus. Tomēr, no otras puses, pieaugošais bezdarbs vājina arodbiedrību darījumus un tādējādi piespiež pieņemt zemākus standartus, lai varētu garantēt darbu.

2. SADALA

Dažās valstīs sociālie partneri **nozaru koplīgumos** ir iekļāvuši tā sauktos „līguma priekšmetus”, kas parasti, lai varētu garantēt darbu, atļauj sociālajiem partneriem uzņēmumu līmenī panākt vienošanos par samaksas standartiem un noteikumiem papildus kolektīvi apstiprinātajai likmei ierobežotam laika periodam. Šāda veida līguma priekšmeti ir sastopami **Vācijā**, ar mazāku nozīmi arī **Austrijā** un līdzīgā veidā – **Somijas** pašvaldību sektorā. Turklāt dažās valstīs nozaru koplīgumi ietver zemākus samaksas un noteikumu standartus īpašām mērķa grupām, piemēram, ilgtermiņa bezdarbniekiem (**Dānija**, **Vācija** un **Nīderlande**). **Itālijā** atsevišķos gadījumos sarunās par darba koplīgumiem tiek izskatīts jautājums par jaunu darba vietu izveidošanu.

„LĪGUMA PRIEKŠMETS” VĀCIJĀ: interesanti ir tas, ka Vācijā kopš 1993. gada sociālie partneri ir iekļāvuši dažādus „līgumus, lai nodrošinātu nodarbinātību” nozaru līmenī. Visiem šiem līgumiem ir līdzīgs modelis: tajos ir „līguma priekšmets”, kas atļauj uzņēmumiem noslēgt darba līgumu par diezgan lielu darbalaika samazināšanu (vidēji 20%) ar attiecīgu ikmēneša algas īslaicīgu samazināšanu. Līdz ar to darba devējs apsola neatlaist strādnieku darbalaika samazināšanas periodā. Turklāt 1997. gadā ilglaicīga darba samazināšana sakarā ar daļēju aiziešanu pensijā kļuva par svarīgu jautājumu sarunās par darba koplīgumu. Dažos darba koplīgumos sociālie partneri ir iekļāvuši arī pantus par algām, kas atļauj uzņēmumiem noteiktos apstākļos (piemēram, iespējama bankrota gadījumā) izmaksāt saviem darbiniekiem ierobežotā laika periodā mazāku algu par koplīgumā noteikto minimālās samaksas likmi. Tomēr tajā pašā laikā darba devējam ir jāgarantē, ka samaksas samazināšanas periodā darbinieks nezaudēs darbu. Turklāt dažos nozaru līgumos tiek iekļauta tāda norma kā samazinātas samaksas likmes noteiktām mērķa grupām, piemēram, darbiniekiem, kam tas ir pirmais darbs, vai ilgstošiem bezdarbniekiem.

AUSTRIJAS ĪPATNĪBA: Austrijā darba koplīgumus, pat ja tie sedz tikai noteiktu sfēru vai nozari, var noslēgt tikai pati arodbiedrība. Sarunas tiek risinātas starp trīspadsmit arodbiedrībām, kas saistītas ar *OeGB*. Katra arodbiedrība izveido līgumus, bet parakstīt tos var tikai Austrijas Arodbiedrību federācija. Tādējādi darba koplīgumi ir nevis centralizēti, bet gan decentralizēti, un tos īsteno arodbiedrības, to nozares un mērķa grupas. Sarunas parasti notiek starp katras nozares darba padomēm. Attiecībā uz darba devēju darba koplīgumu noslēgšana parasti ir Tirdzniecības palātas ziņā.

DĀNIJAS „SOCIĀLĀS NODAĻAS”: 1995. gadā Dānijā lielākā daļa sociālo partneru darba koplīgumos iekļāva „sociālās nodaļas”. Mērķis bija uzlabot nodarbinātību grupām, kurām ir samazināta strādāt spēja: ilglaicīgiem bezdarbniekiem, invalīdiem, vecākās paaudzes cilvēkiem. Šādu darba vietu

2. SADALA

izveidošanai ir jāveicina nodarbinātība, un tās rezultātā nedrīkst tikt atlaisti strādājošie. Sociālie partneri piekrita izveidot darba grupas un komitejas, lai ieteiktu jauninājumus un sniegtu informāciju. Valsts sektorā Finanšu ministrija un Valsts strādnieku apvienības federācija 1995. gada darba koplīgumā iekļāva sociālo nodaļu. Tajā ir rakstīts, ka: „ārkārtēja” nodarbinātība nedrīkst apdraudēt jau nodarbinātās personas; daļēja laika nodarbinātība ir pieļaujama tikai noteiktos apstākļos; pamatojoties uz „īpašiem” noteikumiem, ir iespējams nodarbināt cilvēkus ar samazinātu strādāt spēju un personas, kas ātrāk aizgājušas pensijā; ir jāveicina institūciju/uzņēmumu vēlme noteiktos apstākļos (piemēram, daļēja ātrāka aiziešana pensijā) nodarbināt vecākās paaudzes personas; ir jāmodina institūcijas/uzņēmumi palielināt nodarbinātības iespējas personām, kas ir iekļautas sociālās un darba tirgus politikas shēmā.

NĪDERLANDES DECENTRALIZĀCIJA: daudzu 1998. gada rudenī noslēgto darba koplīgumu rezultātā ir palielinājušās algas – vidēji par 4%. Rezultātā pirmo reizi vairāki darba devēji citos sektoros sekoja rūpniecības nozares darba devēju paraugam, likvidējot līgumus sektoru līmenī par labu darba koplīgumiem uzņēmumu līmenī. To, ka darba devēji dod priekšroku decentralizācijai, nosaka vairāki faktori, un tas ir izraisījis dažādu iesaistīto arodbiedrību reakciju. Tomēr industrijas nozares sarunu vedēji un politiķi neapstājas pie darba tirgus apstākļiem. Viņu iesaistīšanās visā sektorā ir piespiedusi noliegt savstarpējo konkurenci, kas balstīta tikai uz algu izmaksām. Viņi uzsver esošo vienotību starp svarīgākajiem un mazāk svarīgajiem nodarbinātības apstākļiem.

**IR NEPIECIEŠAMI PIEMĒRI NO CENTRĀLĀS UN AUSTRUMEIROPAS,
KĀ ARĪ NVS, ES – SAISTĪBĀ AR DZIMUMA JAUTĀJUMU!**

4. praktiskais uzdevums

Sarunas par darba koplīguma noslēgšanu

Mērķi:

- pārrunāt pašreizējo darba koplīgumu slēgšanas stāvokli jūsu valstī;
- uzzināt ko vairāk par darba koplīgumiem izvēlētajās valstīs.

Metodes:

- debates;
- darbs grupās.

Uzdevumi:

1. Debates par pašreizējo darba koplīgumu slēgšanas stāvokli jūsu valstī;
2. Darbs grupās:
 - a. iepazīties ar piedāvāto piemēru;
 - b. pārrunāt to grupā;
 - c. uz papīra tāfeles uzrakstīt piecas atziņas, ko jūs iemācījāties no piedāvātā piemēra;
 - d. izvēlēties vienu personu no grupas, kas prezentēs jūsu atskaiti plenārsēdē (izmantojot tāfeli un marķierus).

Laiks:

1. uzdevums: 20 minūtes.
2. uzdevums: 30 minūtes.

Lektora piezīmes

SVARĪGI!

Vienu dienu iepriekš palūdziet pieciem brīvprātīgajiem sagatavot īsu prezentāciju, balstoties uz 6. izdales materiālu. Iedaliet tekstu brīvprātīgajiem. Prezentācijai jābūt ne ilgākai par trim minūtēm (iedrošiniet izmantot slaidus vai plakātus, lai uzlabotu prezentāciju).

1. Pēc prezentācijas izskaidrojiet 1. UZDEVUMU: debates par pašreizējo darba koplīgumu slēgšanas stāvokli jūsu valstī. Viens no pieciem brīvprātīgajiem ir debašu vadītājs, un viņam ir jāgatavo divi trīs jautājumi debašu veicināšanai.
2. Debašu vadītājam pēc 20 minūtēm ir jāapkopo pārrunātais, uzsverot svarīgākos jautājumus, kas tika apspriesti debatēs.

2. SADALA

3. 2. UZDEVUMS: sadaliet dalībniekus divās grupās, izmantojot mazas lapiņas (vienai daļai lapiņu ir rakstīts Rietumeiropa, otrai – Centrālā un Austrumeiropa). Tie, kuri izvilks Rietumeiropu, saņems 1. piemēru (Vācija), bet pārējie saņems 2. piemēru (Bulgārija un Igaunija).
4. Izskaidrojiet uzdevumu, atgādiniet par laika limitu – 25 minūtes. Norādiet vietu, kur strādāt.
5. Atskaitē ir jāiekļauj neliela attiecīgā piemēra prezentācija, izceļot piecus galvenos punktus.
6. Kopējais laiks: 1 stunda.
Debates – 20 minūtes, darbs grupās – 25 minūtes, atskaites un apkopojums – 15 minūtes.

**IR NEPIECIEŠAMI PIEMĒRI NO CENTRĀLĀS UN AUSTRUMEIROPAS,
KĀ ARĪ NVS, ES – SAISTĪBĀ AR DZIMUMA JAUTĀJUMU!
(jāaizvieto ar esošajiem)**

PIEMĒRS 1. grupai

RIETUMEIROPA – VĀCIJA

No „līguma priekšmeta” līdz decentralizācijai

Kopš 1990. gadiem Vācijā sarunas par darba koplīgumiem nozaru līmenī ir izjutušas lielu spiedienu no darba devējiem, kuri pieprasa vairāk uzņēmumiem raksturīgus nosacījumus darba apstākļiem. Tādējādi pēdējos gados sociālie partneri ir noslēguši aizvien vairāk darba koplīgumu ar „līguma priekšmetu” nozaru līmenī (tādi līguma priekšmeti kā algas un citi maksājumi, darba laiks, īpašas strādnieku grupas vai uzņēmumi). Daži uzņēmumi, izmantojot šos līguma priekšmetus, līdz noteiktai robežai var atkāpties no koplīgumā noteiktajiem standartiem.

Līguma priekšmeti ir veicinājuši turpmāku darba koplīgumu decentralizāciju, kas ilgtermiņa skatījumā var apšaubīt Vācijas tradicionālos darba koplīgumus.

Vācijā darba koplīgumu sistēma, kas izveidota pēc Otrā pasaules kara, **galvenokārt ir balstīta uz nozaru līmeņa darba koplīgumiem** starp tādām diezgan spēcīgām kolektīvām organizācijām kā rūpniecības arodbiedrības un darba devēju asociācijas. „Vēsturiskas vienošanās” rezultātā starp valsti un darbaspēku Vācijas darba koplīgumi izveidoja solidāru vienošanās sistēmu, kas garantē noteiktu algu standartu neatkarīgi no uzņēmuma ekonomiskā stāvokļa, un tādējādi līdz noteiktam mēram no tirgus konkurences tika izslēgtas algas un darba apstākļi. Mūsdienās apmēram trīs trešdaļas Vācijas strādnieku joprojām ir saistītas ar nozaru līmeņa darba koplīgumiem.

Tomēr saskaņā ar publiskām debatēm Vācijas darba koplīgumu sistēma izskatās aizvien vecmodīgāka. Lielu spiedienu uz šo sistēmu ir radījušas ievērojamas izmaiņas ekonomiskajā un politiskajā vidē:

- **pieaugošā globalizācija** veicina kapitāla plūsmu, kuras dēļ uzņēmumiem ir aizvien vieglāk mazināt valsts nozaru darba koplīgumu „karteļa funkciju” (piem., ražošanas pārvietošana). Pateicoties globalizācijai, algas atkal kļūst par konkurences faktoru;
- pieaugošā starptautiskā konkurence ir izraisījusi ilgstošu **uzņēmumu pārstrukturēšanos, meklējot veidus, kā samazināt izmaksas**, un tādējādi pastiprinot **tendenci samazināt darba koplīgumus**, kas tiek uzskatīti par dārgiem un pārāk reglamentētiem;
- **pieaugošais bezdarbs pavājina arodbiedrību pozīcijas**, kā rezultātā strādnieku pārstāvji pat ir gatavi pieņemt darba noteikumus, kas ir neizdevīgāki nekā koplīgumā noteiktie standarti;

2. SADALA

- jaunās darba organizācijas nesader ar tradicionālo darba koplīgumu klasifikāciju (piem., sadale starp „balto” un „zilo apkaklišu” darbiniekiem) un pieprasa atšķirīgākus nodrošinājumus;
- gan arodbiedrības, gan darba devēju asociācijas zaudē dalībniekus, kā rezultātā **tiek vājināti nozaru līmeņa darba koplīgumu organizatoriskie pamati**;
- ekonomiskās krīzes rezultātā nozaru līmeņa darba koplīgumu pārveidošana Austrumvācijā nekad nav kļuvusi tik stabila kā Rietumvācijā. Tajā pašā laikā dažos nozaru sektoros darba koplīgumi vairs nav tik aktuāli, kas savukārt būtiski ietekmējis attīstību Rietumos;
- **pieaugošā „jauno liberāļu” ideoloģijas** ietekme nostādījusi abas darba koplīgumos iesaistītās puses aizstāvības pozīcijā un mazinājusi politisko nozaru līmeņa darba koplīgumu akceptēšanu.

Šīs attīstības rezultātā koplīgumos iesaistītās puses ir vienisprātis, ka Vācijas darba koplīgumu sistēmai ir nepieciešamas dažas būtiskas reformas, lai tā būtu elastīgāka un pieļautu daudzveidīgākus problēmu risinājumus saskaņā ar individuālu uzņēmumu īpašajām vajadzībām. Tomēr līdz šim tikai daži darba devēji ir meklējuši radikālas koplīgumu pārmaiņas uzņēmumu līmenī. No otras puses, arodbiedrības, darba devēju asociācijas un pat lielākā daļa individuālo darba devēju joprojām vēlas izmantot nozaru līmeņa līgumus, tomēr ierobežojot to mērķus un tajā pašā laikā pieļaujot (papildu) darījumus uzņēmumu līmenī.

Taču ir notikušas dažas pārmaiņas:

- **būtiski samazinājies to darbinieku skaits, kas ietverti nozaru koplīgumos**, bet uzņēmumu koplīgumos ietverto darbinieku skaits ir pieaudzis;
- elastīgums nozaru līgumos ir būtiski palielinājies **noslēgto tā saukto „līguma priekšmetu” skaitu**, kas atļauj uzņēmumiem noteiktos apstākļos atkāpties no koplīgumā pieņemtajiem standartiem. Vairāk nekā viena trešdaļa uzņēmumu tagad izmanto līguma priekšmetus;
- daudzi uzņēmumi ir izveidojuši tā sauktās „uzņēmuma vienošanās par nodarbinātību”, kur darbinieki piekāpjas noteiktiem samaksas vai darba apstākļiem apmaiņā pret ierobežotu darba garantiju no darba devēja puses. Kaut arī daudzas no šīm vienošanās skar jautājumus, kas nav iekļauti koplīgumos (piemēram, papildu uzņēmuma maksājumi), vai arī pieņem jau esošos līguma priekšmetus, pastāv diezgan liels skaits uzņēmumu vienošanos, kas vairāk vai mazāk ir pretrunā ar koplīgumā noslēgtajiem standartiem.

Kopumā ņemot, šī **attīstība ir pavājinājusi nozaru regulēšanas nozīmi** par labu lielākai uzņēmumu regulācijai. Neskatoties uz visām šīm izmaiņām koplīgumu

2. SADALA

praksē, notiek plašas debates, vai Vācijas darba koplīgumu sistēma joprojām nav pārāk stingra. Daudzi Vācijas ekonomisti, izmantojot „jaunklasicisma” uzskatu, uztver darba koplīgumu sistēmu kā galveno iemeslu, kāpēc Vācija nespēj samazināt lielo bezdarbnieku skaitu. Piemēram, 2003. gada oktobrī Ekonomikas un darbaspēka ministrijas Ekonomikas konsultatīvā padome izdeva detalizētu ziņojumu par Vācijas koplīgumu sistēmu, kurā bija norādīta nepieciešamība mainīt Koplīgumu likumu. Ekonomikas konsultanti ierosināja jaunus juridiskus nosacījumus, kuros visiem koplīgumiem nozaru līmenī ir jābūt līguma priekšmetiem, lai uzņēmumi varētu atkāpties no koplīgumos pieņemtajiem standartiem. Tomēr šie argumenti par darba koplīgumu decentralizāciju ir diezgan apšaubāmi. Pirmkārt, uzskats, ka Vācijas koplīgumu sistēma ir stingrs regulēšanas veids, kas neņem vērā uzņēmumu specifiskās vajadzības, ir vairāk nekā politisks mīts. Pašreiz **spēkā ir vairāk nekā 57 000 darba koplīgumu un sektoru līgumu vairāk nekā 300 nozarēs**. Turklāt lielākajai daļai nozaru koplīgumu tagad ir līguma priekšmeti, kas dod uzņēmumam iespēju pieņemt kolektīvi noteiktus standartus saskaņā ar uzņēmuma specifiskajām vajadzībām. Otrkārt, ja jautājums par elastīgumu nav Vācijas koplīgumu problēma, tad tas (kā to uzsver Vācijas darba devēji) varētu būt tādēļ, ka darba standarti un darbaspēka izmaksas ir pārāk augstas. Tomēr pēdējos gados Vācijas algu pieaugums ir bijis diezgan mērens. Starptautiski salīdzinājumi ir parādījuši, ka otrs mīts ir tāds, ka decentralizētāka koplīgumu sistēma veicina darbaspēka izmaksu samazināšanu. No otras puses, daudz radikālāka Vācijas koplīgumu decentralizācija nozīmētu, ka darba padomēm būtu tiesības veikt industriālas darbības un ka tas varētu novest līdz būtiskām pārmaiņām Vācijas rūpniecisko attiecību kultūrā. Visbeidzot, trešais **mīts ir tāds, ka decentralizētāki koplīgumi palīdzētu nodrošināt nodarbinātību un rast jaunas darba vietas**. Tā sauktās ‘uzņēmuma vienošanās par nodarbinātību’ varētu palīdzēt saglabāt darba vietas noteiktos uzņēmumos. Darba izmaksu samazināšana, izmantojot darbinieku pieļāvību, palielinātu spiedienu uz konkurentu uzņēmumiem, kam būtu vai nu jāmeklē līdzīgas piekāpšanās, vai arī viņi saskartos ar ekonomiskām grūtībām, un beigās strādnieki būtu jāatļaiž no darba. Ņemot vērā neseno ekonomisko attīstību Vācijā, galvenais iemesls zema izaugsmei un augstam bezdarbam ir drīzāk nepietiekama makroekonomiskā politika, nevis darba tirgus institūcijas.

(Avots: *Thorsten Schulten*, Ekonomikas un sociālo pētījumu institūts, WSI un EURO pētījums)

1. Izlasiet piemēru.
2. Pārrunājiet Vācijas nozaru koplīgumu situāciju.
3. Uzrakstiet uz tāfeles piecas atziņas, ko iemācījāties no šī piemēra.
4. Sagatavojiet atskaiti plenārsēdei.

PIEMĒRS 2. grupai

CENTRĀLĀ UN AUSTRUMEIROPĀ – BULGĀRIJĀ UN IGAUNIJĀ

Vāja darba devēja puse un arodbiedrību skaita samazināšanās

BULGĀRIJĀ: 2001. gadā veiktās izmaiņas Bulgārijas Darba likumā ir veicinājušas abpusēju sadarbību starp sociālajiem partneriem nozaru līmenī, it īpaši sarunās par darba koplīgumiem. Tas veicinājis nozaru koplīgumu attīstību, kā rezultātā 2002./2003. gadā tika noslēgti 63 jauni darba koplīgumi, kas ietver 40% darbaspēka.

Pirmkārt, izskatās, ka tām pusēm, kas piedalījušās sarunās par koplīgumiem (darba devēju organizāciju un arodbiedrību pārstāvji), pārejas periodā ir izdevies saglabāt darba koplīgumus gandrīz visos sektoros. 2001./2002. gadā tika noslēgti 56 sektoru/nozaru darba koplīgumi, 2002./2003. gadā to skaits pieauga par 12% – līdz 63 līgumiem (deviņi sektora un 54 nozaru līgumi), tie ietvēra 40% no visiem strādājošajiem. 75% gadījumu darījumu puses vienojās par likumā atļauto līguma termiņa maksimumu – diviem gadiem –, kas norāda, ka pastāv pieprasījums pēc ilgtermiņa koplīgumiem. Tas ir novērots arī citās Eiropas valstīs un citviet pasaulē. Otrs būtisks attīstības punkts sektoru/nozaru sociālajā dialogā ir 2003. gadā izveidotais un īstenotais abpusējais mehānisms starpniecībai un brīvprātīga arbitražā konfliktsituācijās. Aizvien iedarbīgāka kopējo minimālo standartu noteikšanā darba koplīgumos attiecībā uz nozīmīgākām darba un industrijas attiecībām ir sociālo partneru vienošanās par vairākiem nosacījumiem darba koplīgumos.

Darba koplīgumi sektoru un nozaru līmenī saskaras ar dažām grūtībām, kas ietekmē gan sarunu procesu, gan noslēgtos līgumus. Īpaši:

- **nav skaidri definēti termini ‘nozare’ un ‘sektors’.** Izveidotā valsts industriju klasifikācija ir paredzēta statistikai un kavē nozaru dialoga un tā institucionālo struktūru attīstību un sakārtošanu;
- **valdība** un īpaši darbaspēka ministrs **neīsteno** Darba likuma kodeksa nosacījumus, kas pieļauj, ka darba koplīgumi vai īpaši to **nosacījumi tiek paplašināti visos nozaru uzņēmumos**, pat tajos uzņēmumos, kur to pieprasa sociālie partneri. Tas parāda gribasspēka trūkumu;
- **slikti strukturētās un organizētās darba devēju organizācijas nozaru un sektoru līmenī** kavē sociālo dialogu. Darba devēji bieži vien izvēlas

2. SADALA

neiestāties darba devēju organizācijās, lai izvairītos no darba koplīgumu noslēgšanas, jo viņi nevēlas uzkraut sev darba koplīgumu nosacījumu slogu. Pastāv arī tāda problēma, ka daži uzņēmumi ir dalībnieki divās atšķirīgās darba devēju organizācijās, kamēr tajā pašā laikā dažām nozaru struktūrām ir tieši vajadzīga nelielu un vidēja lieluma uzņēmumu līdzdalība. Visbeidzot, daži darba devēji īsteno pret arodbiedrībām vērstus pasākumus, jo uzskata, ka sociālais dialogs un darba koplīgumi ir novecojuši;

- 2003. gadā darba devējiem neizdevās parakstīt sagatavoto valsts līgumu attiecībā uz sektoru un nozaru līgumu struktūru;
- viena no galvenajām problēmām arodbiedrību sektoru un nozaru līmenī ir informācijas apkopošana par to industriju ekonomisko un finansiālo situāciju un perspektīvām;
- tas, ka darba koplīgumu noslēgšana nav juridiski obligāta, dažkārt pagarina darījumu procesu un padara to neizdevīgu.

Sociālo partneru diskusijas kļūst aizvien publiskākas un caurspīdīgākas, piemēram, lielākās pārstāvniecību organizācijas aizstāv savu viedokli valsts līmeņa diskusijās, pie apaļā galda, nozaru konferencēs utt., kurās pastāv atklātas publiskas debātes. Kopā ar dialoga decentralizāciju uzņēmumu līmenī tas ir pozitīvs solis.

IGAUNIJA: šeit ir diezgan labi attīstīts trīspusējais dialogs un darba koplīgumi valsts līmenī, taču divpusējie darba koplīgumi nozaru un uzņēmumu līmenī joprojām ir diezgan ierobežoti. Kopumā darba koplīgumi ietver 28% no darbaspēka, pastāv tikai daži nozaru līgumi, un līgumi uzņēmumu līmenī sedz tikai nelielu uzņēmumu daļu. Klasiskie darba koplīgumi nozaru līmenī (tādi, kādi tie ir vairumā ES dalībvalstu) Igaunijā ir ierobežoti līdz transporta nozarei. Pastāv arī daži nozaru līgumi, kas savā veidā ir netipiski, jo nozarē valda/valdīja valsts īpašumā esoša uzņēmuma monopols – kā tas ir naftas nozarē, kalnrūpniecībā, elektrības, dzelzceļa un pasta pakalpojumos – vai arī valsts ir darba devējs, piemēram, līgums starp EAKL, Galveno arodbiedrību konfederāciju un Valsts ierēdņu algu pārvaldi.

Likums neparedz **nekādas saistības darba devējiem uzsākt sarunas** vai noslēgt darba koplīgumu, kā arī neparedz strādniekiem tiesības pieprasīt sarunu sākšanu vai līgumu noslēgšanu. Kamēr likumos tiek iestrādātas sarunas par darba koplīgumiem, tas neparedz sagatavot vai noslēgt „pagaidu protokolus”, neparedz termiņus, to, vai un kad būtu jānoslēdz sarunas, un sarunu ilgumu. Darba

2. SADĀLA

koplīgums attiecas uz tiem, kas pieder organizācijai, kura noslēgusi līgumu, izņemot gadījumu, ja līgumā tiek noteikts citādi.

Kopš 2000. gada jūnija **ar spriedumu var paplašināt nozaru darba koplīgumu, ietverot visus nozaru uzņēmumus un darbiniekus**, pat ja tie nepieder pie organizācijām, kas parakstījušas koplīgumu. **Koplīguma spēkā esamības termiņš ir viens gads**, izņemot, ja tiek noteikts citādi. Līguma spēkā esamības laikā tiek piemērots miera pants, kas pasargā no rūpnieciskām darbībām. Katru gadu ir jānoslēdz jauns līgums par to, cik ilgi koplīgums būs spēkā. Līdz līguma termiņa beigām pusēm ir jāizpilda līguma nosacījumi līdz brīdim, kad stājas spēkā jaunais līgums, izņemot miera saistības atturēties no streika sākšanas vai darbības pārtraukšanas.

Sektora un nozaru darba koplīgumi tiek noslēgti galvenokārt transporta, inženierijas, pārtikas rūpniecības, kokapstrādes, tekstilrūpniecības un ķīmijas nozarēs. Sektoru un nozaru līmenī **lielākā daļa darba koplīgumu tiek noslēgti valsts uzņēmumos** vai arī oficiāli valsts īpašumā esošos uzņēmumos. Nozaru koplīgumos, tāpat kā uzņēmumu koplīgumos, galvenais jautājums ir darba algas. Vēl tiek izskatīti drošības jautājumi un kompensācija darba vietā negadījumos cietušajiem. Dažās nozarēs, piemēram, ražošanā, tirdzniecības kuģniecībā un zivju rūpniecībā, nepastāv tādas darba devēju nozaru organizācijas, un tādēļ nav iespējams noslēgt darba koplīgumus.

Nozaru līmenī noslēgto darba koplīgumu skaits ir diezgan neliels. 2003. gadā piecas nozaru arodbiedrības, kas pieder pie EAKL, noslēdza šādus līgumus, ietverot 10 900 locekļu un 16 300 strādnieku. TALO konfederācijas sešas arodbiedrības ir noslēgušas nozaru koplīgumus.

Saskaņā ar oficiālo darba koplīgumu reģistrāciju 2003. gadā kopumā ir noslēgti 130 koplīgumi uzņēmumu līmenī. Tomēr pēdējos gados šis skaits ir samazinājies, ņemot vērā, ka pastāv 40 000 dažāda veida uzņēmumu. Uzņēmumu koplīgumi ietver aptuveni 53 160 darbinieku. Kā jau tika minēts iepriekš, koplīgumi ietver diezgan nelielu darbinieku skaitu – aptuveni 28% no visa darbaspēka. Papildus **zemajai līdzdalībai arodbiedrībās** (aptuveni 10%) koplīgumiem ir zems pārklājums. Tas norāda, ka koplīgumiem ārpus uzņēmuma līmeņa nav īpašas piesaistes, tādējādi koplīgumus nevar paplašināt (kopumā ir tikai trīs paplašināti koplīgumi) un pārklājuma rādītāji ir zemi.

5. Izlasiet piemēru.
6. Pārrunājiet Bulgārijas un Igaunijas nozaru koplīgumu situāciju.
7. Uzrakstiet uz tāfeles piecas atziņas, ko iemācījāties no dotā piemēra.
8. Sagatavojiet atskaiti plenārsēdei.

5. praktiskais uzdevums

Nozaru darba koplīgumu saturs, spēkā esamības pagarināšana, arodbiedrību pārstāvniecība un streiki

Mērķis:

- uzzināt ko vairāk par nozaru darba koplīgumu saturu, spēkā esamības pagarināšanu, arodbiedrību pārstāvniecību un streikiem.

Metodes:

- darbs grupās.

Uzdevumi:

1. Darbs grupā:
 - izlasīt piedāvāto piemēru,
 - pārrunāt un atbildēt uz jautājumiem (kas seko pēc piemēra).
2. Izvēlēties personu, kas sniegs grupas atskaiti plenārsēdē (izmantojot slaidus un marķierus atskaites sagatavošanai).

Laiks: 30 minūtes.

Lektora piezīmes

1. Sadaliet dalībniekus četrās grupās, katra grupa izvēlas vienu no četriem piedāvātajiem piemēriem (sagatavojiet četru piemēru komplektus, katrā komplektā ir jābūt tik piemēru kopijām, cik dalībnieku ir vienā grupā, piemēram, piecas kopijas 1. piemēram, piecas kopijas 2. piemēram utt.), sajauciet kopiju secību un ļaujiet dalībniekiem izvēlēties.
2. Izskaidrojiet mērķi, uzdevumus, nosakiet laiku (25–30 minūtes darba grupā) un norādiet vietu, kur strādāt.
3. Atskaišu sniegšana plenārsēdē (aptuveni 16 minūtes – trīs četras minūtes katrai grupai).
4. Neaizmirstiet apkopot svarīgākos atskaišu punktus.
5. Kopējais laiks – 50 minūtes.

**IR NEPIECIEŠAMI PIEMĒRI NO CENTRĀLĀS UN AUSTRUMEIROPAS,
KĀ ARĪ NVS, ES – SAISTĪBĀ AR DZIMUMA JAUTĀJUMU!
(jāaizvieto ar esošajiem)**

1. PIEMĒRS

Koplīgumu saturs nozaru līmenī

Tā kā pastāv vairākas nepilnības, kā arī neskatoties uz patieso darba koplīgumu veidu ('raksturīgie' nozaru koplīgumi, apakšnozaru koplīgumi, vairāku darba devēju koplīgumi utt.), lai neko nesarežģītu, diferencēšana netiks ņemta vērā un informācija tiks attiecināta uz visiem darba koplīgumiem, kas noslēgti nozaru līmenī kā 'nozaru darba koplīgumi'.

Nozaru darba koplīgumi galvenokārt (kā tas ir Ungārijā, Polijā un Slovākijā) nodrošina rekomendācijas zemākiem darījumu līmeņiem, nevis noteiktus nosacījumus, kuri zemāko līmeņu darījumu sociālajiem partneriem būtu jāievēro viņu pašu darba koplīgumos. Šīs rekomendācijas bieži vien ir neskaidri formulētas vai tiek pasniegtas paskaidrojošā veidā, tādēļ tās nemaz nevar uztvert kā galveno orientieri darījumos. Vispārīgi ņemot, saistošu nosacījumu trūkums tiek uzskatīts par trūkumu nozaru līgumos, tomēr galvenās Čehijas darba devēju organizācijas, Rūpniecības un transporta apvienība norāda, ka šo nesaistošo nosacījumu izmantošana ir nepieciešama, lai darba koplīgumus vispār varētu noslēgt.

Nozaru darba koplīgumi bieži vien atkārtoti tikai likumos izteiktos nosacījumus (tos, kas ir Darba likuma kodeksā un citos likumos, kuri saistīti ar darbaspēku un nodarbinātību), un tajos, ja ir, tad ir tikai daži nosacījumi, kas atspoguļo sasniegtos kompromisus sarunu laikā (kā tas ir Slovākijā). Šeit var manīt sociālistu prakses klātbūtni, kā rezultātā oficiālo un arodbiedrību darba koplīgumu saturs nav pilnvērtīgs. Ja nozaru koplīgumos noteiktie nosacījumi ir ārpus juridiskiem nosacījumiem, papildu prasībām darba devējiem un jaunām tiesībām, tad lielāki standarti un pabalsti strādniekiem darba devējiem būtiskus izdevumus nerada.

Pastāv vairāki jautājumi, kurus varētu iekļaut darba koplīgumos, taču tie tiek tikai nedaudz apskatīti, piemēram, darba apstākļi, drošība un veselības aizsardzība darbā, strādnieku aizsardzība nozares pārveidošanas gadījumā, apmācības, konfliktu atrisināšana nozarē vai nozaru koplīguma īstenošana.

Kas attiecas uz algām, nozaru darba koplīgumi parasti ierobežo dažus vispārējos nosacījumus (piemēram, minimālā alga nozarē vai ikgadējā vidējās algas paaugstināšana), ļaujot uzņēmumam izstrādāt detalizētākus norādījumus (kā tas ir Ungārijā un Slovākijā). Ar dažiem izņēmumiem nozaru koplīgumi nav īpaši oriģināli, ne iekļaujot mazāk tradicionālus darījumu jautājumus, ne pieejā, kā tiek atrisināti dažādi jautājumi. Tā kā nozaru koplīgumos ir vairāk vispārēju un neobligātu nosacījumu (piemēram, rekomendācijas), to izpilde ir vairāk politisks,

2. SADALA

nevis juridisks jautājums. Praksē koplīgumu īstenošanu novēro galvenokārt tikai attiecīgo līgumu parakstījušo pušu pārstāvji. Pārsteidzoši ir tas, ka pat puses, kas noslēgušas līgumu, izrāda ierobežotu interesi par nozaru līgumu īstenošanu. Arī paši līgumi nenodrošina noteiktus mehānismus, kā to pārraudzīt.

Avots: 2002. gada Eiropas Komisijas ziņojums par rūpnieciskajām attiecībām Eiropā.

1. Izlasīt un pārrunāt piemēru.
2. Pārrunāt koplīgumu saturu jūsu valstī.
3. Kās, pēc jūsu domām, būtu jāpievieno un jāuzlabo nozaru darījumu darba programmā?

2. PIEMĒRS

Spēkā esamības paplašināšana

Ņemot vērā juridiskos norādījumus darba koplīgumos, ir iespējams noteikt līdzīgas un atšķirīgas iezīmes Centrālās un Austrumeiropas valstīs. Piemēram, Ungārijā un Polijā pēc kopīga to pušu pieprasījuma, kas noslēgušas līgumu, darbaspēka ministrs var paplašināt līguma spēkā esamību visā sektorā vai apakšsektorā, „balstoties uz noteikumiem, kurus līgumslēdzējpusēs pārstāv noteiktajā sektorā vai apakšsektorā”. Savukārt Čehijas Republikā valsts līmeņa ekonomisko un sociālo līgumu paplašināšanu, ietverot darba devējus, kuri nav piedalījušies sarunās, apgrūtina viņu pretestība. Runājot par darba koplīgumu saturu, daļā valstu (Bulgārijā, Čehijas Republikā un Ungārijā) juridiskie norādījumi ir ļoti vispārīgi; citās valstīs (Polijā, Krievijā un Ukrainā) darba koplīgumos ir detalizētāki norādījumi. Polijā un Krievijā piecas vai deviņas jomas tiek grupētas un ieteiktas vai nu „negatīvi” (Polija), vai „pozitīvi” (Krievija) kā jomas, kas ir jāņem vērā uzņēmumu līmeņa darījumos starp sociālajiem partneriem.

1. Pārrunājiet juridisko un reālo situāciju attiecībā uz nozaru darba koplīgumu spēkā esamības paplašināšanu jūsu valstī visiem strādniekiem nozarē.
2. Plenārsēdē raksturojiet piemēru un jūsu pārrunu rezultātu.
3. Kas arodbiedrībām būtu jādara, lai uzlabotu paplašināšanas procesu?

3. piemērs

Arodbiedrību pārstāvniecība

Valsts līmeņa darba koplīgumu institūcijas ir izveidotas kā trīspusējas padomes starp sociālajiem partneriem un valdību, lai pārrunātu un koordinētu viņu nostāju attiecībā uz ekonomiskiem un sociāliem jautājumiem un lai jaunajā demokrātiskajā parlamentā kopīgi noteiktu nosacījumus par algām, inflāciju vai daudziem labklājības jautājumiem (sākot ar pensiju un veselības fondiem līdz pat profesionālajai apmācībai, no atbalsta ģimenēm līdz nodokļu iekasēšanai). Šajā līmenī sociālajiem partneriem, apvienībām un darba devējiem ir noteikti pārstāvji. Sociālie līdzdalībnieki ir plaši pārrunājuši pārstāvniecības principu, bet līdz šim nav izstrādāts noteikts problēmas atrisinājums. Piemēram, **Ungārijā apvienību pārstāvniecību nosaka pēc vēlēšanu rezultātiem, balstoties uz uzņēmumu darba padomēm. Polijā apvienību pārstāvniecību nosaka saskaņā ar darba koplīgumu līmeni:** par pārstāvjiem tiek uzskatītas apvienības valsts līmenī ar ~0% no darbaspēka vai 500 000 dalībnieku, uzņēmumu līmenī – apvienības ar 50% darbaspēka līdzdalību. Līdzīgi kā Polijā, Bulgārijā pastāv divi līmeņi, bet noris spēcīgas debates par pārstāvniecības kritēriju noteikšanu, ņemot vērā uzņēmumu mainīgo skaitu un to līdzdalību.

1. Pārrunājiēt juridiskos nosacījumus arodbiedrību pārstāvniecībā pārrunās par koplīgumiem jūsu valstī.
2. Kas arodbiedrībām būtu jā dara, lai uzlabotu pārstāvniecības nosacījumus?

4. PIEMĒRS

Darba koplīgumu streiks

1. MAĶEDONIJA

SKOPJE: 2004. GADA 13. FEBRUĀRĪ, PIRMDIENĀ, VISA ARODBIEDRĪBA VĒRSĀS PIE VALDĪBAS – visa valsts sektora un ekonomikas nozares sindikāts kopīgi organizēja protestus valdībai, paužot neapmierinātību par vispārējo sociāli ekonomisko situāciju un it īpaši par nozaru ministriju un valdības ignorējošo attieksmi attiecībā uz triju nedēļu ilgo izglītības darbinieku streiku. *Vanco Muratovski*, Maķedonijas Sindikātu apvienības prezidents, ceturtdien pēc apvienības ārkārtas sēdes paziņoja: „Mēs visi izrādīsim savu neapmierinātību par to, kā valdība izturas pret sarunām ar SONK. Situācijā, kad Maķedonija vēlas iestāties ES, ļoti būtiska ir sociālā dialoga un sociālās sadarbības izmantošana. Tieši tagad ir pieaugusi valdības atbildība un saistības attiecībā uz darba koplīgumiem, kas ir ES ieguldījums civilizācijā.” Padomes dalībnieki uzskatīja, ka ministru atteikšanās meklēt risinājumus prasībām, kas tika izteiktas izglītības darbinieku streikā, ir pilnīgi nepamatota. Sindikātu apvienība pieprasīja tūlītēju sarunu atsākšanu starp nozaru ministriem un SONK kā pusēm, kas ir parakstījušas koplīgumu.

Protesti notika arī citās Maķedonijas pilsētās Izglītības ministrijas reģionālo nodaļu priekšā.

2. VĀCIJA

Ne vienmēr ir viegli pārliecināt darba devēju piekāpties strādnieku prasībām. Ja vienošanos nav iespējams panākt sarunu ceļā, ir jāriko streiks.

Arodbiedrību tiesības uz streiku ir noteiktas Vācijas Federālās Republikas Pamatlikumā (Konstitūcijā). Tādējādi arodbiedrībām aizliegt streikot ir nelikumīgi. Tomēr likumdošanā nav skaidri noteikts, ko tieši šīs tiesības ietver. Rūpniecības tribunāli uzskata, ka streiku var sākt tikai arodbiedrības un tikai par jautājumiem, kas ir iekļauti sarunās.

Saskaņā ar *IG Metall* statūtiem lēmumu par streika uzsākšanu var pieņemt izpildkomiteja. Tomēr tā var izlemt par labu streikam tikai tad, ja ir notikusi slēgta balsošana arodbiedrībā un ja 75% no visiem *IG Metall* dalībniekiem ir nobalsojuši par streika sākšanu. Šie nosacījumi nodrošina to, ka streiku var uzsākt tikai ārkārtas situācijās, un šis princips ir spēkā arī tagad. Arodbiedrībām ir jāapdomā iespējamā

2. SADALA

streika izraisītās sekas, jo *IG Metall* ir jāapmaksā streika izmaksas visiem dalībniekiem, kas iesaistīti streikā, vai arī ja darba devējs neļauj streika laikā strādāt. Kā piemērs var kalpot 1984. gada streiks metālapstrādes industrijā Bādenes-Virtembergas ziemeļos, kā arī Bādenes ziemeļos un Hesēnē. Tikai pēc septiņu nedēļu ilgā streika tika panākta vienošanās par darba stundu samazināšanu no 40 stundām nedēļā uz 38,5 stundām nedēļā.

1. Pārrunājiet piemēru.
2. Pārrunājiet gadījumus jūsu valstī, kad tikusi izmantota atklāta arodbiedrību cīņa (streiks, protesta akcijas utt.), lai izdarītu spiedienu uz valsts darba koplīgumu noslēgšanu.
3. Sagatavojiet prezentāciju plenārsēdei.

SOCIĀLAIS DIALOGS HORVĀTIJĀ

Horvātijā trīspusējā sadarbība atspoguļojas **Horvātijas Nodarbinātības biroja valdības padomē**. Padome sastāv no deviņiem dalībniekiem, kurus nosaka Horvātijas valdība: trīs dalībniekus ieceļ darbaspēka un labklājības ministrs, trīs dalībnieki ir arodbiedrību pārstāvji un trīs – darba devēju pārstāvji pēc ESC vai darba devēju un arodbiedrību apvienību pārstāvju pieprasījuma. Arī **Horvātijas Veselības apdrošināšanas institūta valdības padomei** ir deviņi locekļi, tai skaitā četri apdrošinātāju, divi darba devēju un trīs medicīnas darbinieku pārstāvji. **Horvātijas Pensiju apdrošināšanas institūta valdības padome** sastāv no 13 Horvātijas valdības noteiktiem locekļiem: septiņus locekļus iesaka darbaspēka ministrs, divus – apdrošinātāju asociācijas (tos pārstāv arodbiedrības), divus – Pensionāru asociācija un divus – Darba devēju asociācija. Turklāt trīspusēja komisija ir arī **Valsts nodarbinātības drošības un veselības padomei**. Tai ir prezidents un astoņi locekļi – viens valdības pārstāvis, divi darba devēji, divi strādnieku pārstāvji un četri speciālisti nodarbināto drošības un veselības jomā.

Lai izveidotu un attīstītu sociālo dialogu citos valsts organizāciju līmeņos, saskaņā ar līgumu arī vietējās pašvaldībās ir izveidotas vietējā līmeņa ekonomiskās un sociālās padomes. Pašreiz tādas ir gandrīz katrā no 21 apgabala.

3. DAĻA

VALSTS SOCIĀLAIS DIALOGS

7. izdales materiāls

Darījumi starp darba devēju un arodbiedrību valsts līmenī

Pēdējos gados lielākajā daļā Eiropas valstu ir novērojamas sociālo partneru aktivitātes attiecībā uz nodarbinātību valsts līmenī. Tomēr šo valstu iniciatīvas atšķiras gan mērķu, gan satura, gan juridiskā stāvokļa ziņā.

Visizplatītākais valsts nodarbinātības līgumu veids ir tā sauktie „darba līgumi” (Itālijā un Portugālē), kas tiek noslēgti starp sociālajiem partneriem un valsts valdību un kur ir ietverts daudz dažādu ekonomisku, rūpniecisku un darba tirgus pasākumu, kuru galvenais mērķis ir radīt jaunas darba vietas. Īrijā ir citāda veida trīspusējie līgumi, kas nekoncentrējas tieši uz darba tirgus politiku, tomēr ietver daudzus makroekonomikas pasākumus, tai skaitā algu ierobežošanu, kuras mērķis ir stiprināt konkurences spēju, tādējādi netieši veicinot nodarbinātību. Tāpat Norvēģijā pastāv nacionāla algu ierobežošana, kam joprojām ir centralizēts modelis sarunās par algām, daudz netiešāk tā ir arī Nīderlandē, kur pastāv neoficiāla trīspusēja nodarbinātības politika un Darbaspēka fonda ietvaros tiek noslēgti abpusēji līgumi par dažādiem jautājumiem.

Turklāt daudzās valstīs nacionālo sociālo partneru organizācijas ir noslēgušas starpnozaru nodarbinātības līgumus, īpaši uzsverot vai nu apmācību, lai uzlabotu strādnieku nodarbinātību (Somija, Francija, Grieķija, Nīderlande un Spānija), vai citus darba tirgus pasākumus (Nīderlande un Spānija).

Pēdējos gados ir bijuši divi gadījumi, kad valsts iniciatīvas nav izdevušās. Pirmais gadījums notika Vācijā 1996. gadā, kad arodbiedrības izstājās no Nodarbinātības alianses pēc tam, kad valdība nolēma likvidēt dažādus sociālos pabalstus un atcelt noteikumus likumdošanā par atbrīvošanu no darba. Otrs gadījums bija 1997. gadā Beļģijā – pirmo reizi kopš 1960. gadiem sociālajiem partneriem neizdevās noslēgt starpnozaru līgumu par algu ierobežošanu, un tā vietā viņi pieņēma valdības noteiktos pasākumus attiecībā uz nodarbinātību un maksimālu darba samaksas paaugstināšanu.

2. SADALA

Nacionālie darba koplīgumi un kopēja sociālo partneru rīcība attiecībā uz nodarbinātību

Beļģija	1994. gada 20. decembrī sociālie partneri noslēdza starpnozaru kolektīvu līgumu abpusējā Valsts darbaspēka padomē, kurā tika noteikti pasākumi un mērķi nodarbinātības līgumiem nozaru vai uzņēmumu līmenī 1995./96. gadam. Starpnozaru līgums pavēra tiesības samazināt sociālās drošības palīdzību tiem uzņēmumiem, kuri palielināja darbavietu skaitu. Līgums ietvēra arī nosacījumus, kas samazināja priekšlaicīgu aiziešanu pensijā, daļēju priekšlaicīgu aiziešanu pensijā, un jaunus nosacījumus attiecībā uz karjeras pārtraukšanu. 1997. gadā pirmo reizi kopš 1960. gadiem Beļģijas sociālajiem partneriem neizdevās panākt starpnozaru samaksas vienošanos, un tā vietā viņi pieņēma valdības nodarbinātības pasākumus un maksimālo samaksas paaugstināšanu.
Dānija	Sociālie partneri aktīvi piedalās juridiskajos procesos un vairāku juridisku pasākumu īstenošanā, kuru mērķis ir saglabāt un veidot nodarbinātību. Darbaspēka ministrija sadarbībā ar Valsts darba tirgus padomi (<i>Landsarbejdsrådet</i>), kas sastāv no sociālo partneru pārstāvjiem valsts un pašvaldību līmenī, nosaka pasākumus darba tirgus politikā.
Francija	1995. gadā sociālie partneri noslēdza vairākus starpnozaru līgumus par darbavietu izveidošanu, piemēram, līgumu <i>Par labāku jauniešu integrāciju</i> , kura mērķis ir sekmēt to, ka uzņēmumi veic pasākumus, kas veicina jauniešu nodarbinātību. Valstij tika lūgts arī veikt turpmākus finansiālus pasākumus, lai samazinātu jauniešu darba izmaksas, pieņemot viņus darbā. Tika noslēgts līgums <i>Par priekšlaicīgu aiziešanu pensijā, radot jaunas darbavietas</i> . Tas nodrošina strādniekiem, kuri ir maksājuši noteiktus maksājumus pensiju fondā, iespēju priekšlaikus pensionēties, radot jaunu brīvu darbavietu; līgums <i>Par jaunu darbavietu veidošanu</i> , kas ietver nosacījumus par darbalika samazināšanu un organizāciju – virsstundu samaksas vietā brīvs, uzlaboti darba apstākļi, ietaupījumu konts par nostrādāto laiku un darba nedēļas saīsināšana, pamatojoties uz nostrādātajām darba stundām gadā.

2. SADALA

Grieķija	Kopš 1990. gadu sākuma Grieķijas sociālie partneri ir noslēguši Valsts galveno koplīgumu (EGSSE), kas ietver visu privāto un valsts sektoru. Kaut arī Grieķijas darba koplīgumos nodarbinātība nav tiešs jautājums, piemēram, 1993. gada līgums nodrošināja papildu palīdzību gan no darba devēju, gan strādnieku puses, lai finansētu profesionālas mācību programmas, kas izstrādātas, lai palīdzētu bezdarbniekiem.
Īrija	Kopš 1987. gada ik pēc trim gadiem Īrijas valdība un sociālie partneri noslēdz trīspusējus nacionālus līgumus, kas ietver ļoti plašas ekonomikas un sociālās politikas jomas. Pēdējais nacionālais līgums 1997. gadā <i>Sadarbība 2000</i> iesaka nelielu samaksas paaugstināšanas politiku, koncentrējoties uz konkurētspējas stiprināšanu. Visos šajos līgumos galvenais mērķis ir bijusi nodarbinātības palielināšana un saglabāšana un bezdarba samazināšana.
Portugāle	1996. gada 20. decembrī valdība un sociālie partneri parakstīja tā saukto Stratēģisko sociālo paktu, kas ietver vairāk nekā 300 pasākumu attiecībā uz nodokļu, rūpniecības, sociālās drošības, izglītības un apmācības politiku, kā arī darbaspēka un nodarbinātības aktīvo politiku. Paktā ir īpaša nodaļa, kas saistīta ar nodarbinātības aktīvo politiku, kā aktivitāti apvienojot darbu ar profesionālo apmācību un sociālo drošību; lielāku nodarbinātības intensīvo sektoru izmantošanu; attīstības, jaunievedumu un nodarbinātības iniciatīvas vietējā līmenī; jaunu prasmju attīstīšanu un cīņu ar sociālo izslēgšanu, izmantojot apmācības. Turklāt pakts nodrošina modernizācijas, prasmju un nodarbinātības nozaru programmas sagatavošanu un īstenošanu, kā arī reģionālo prasmju un nodarbinātības tīklu organizēšanu.

**IR NEPIECIEŠAMI PIEMĒRI NO CENTRĀLĀS UN AUSTRUMEIROPAS,
KĀ ARĪ NVS UN ES!**

6. praktiskais uzdevums

Darījumi starp darba devēju un arodbiedrību nacionālā līmenī

Mērķis:

- izprast un pārrunāt pašreizējo darba koplīgumu situāciju jūsu valstī.

Metodes:

- pārrunas.

Uzdevumi:

Plenārsēdē par pašreizējo darba koplīgumu situāciju valsts līmenī jūsu valstī pievērst uzmanību:

- sarunu darba programmai valsts līmenī,
- partneriem,
- grafikam (regulārs, speciāls utt.).

Laiks: 20 minūtes.

Lektora piezīmes

Šis ir ievads nākamajai tēmai, tādēļ pārrunas veidojiet kā ievadu.

8. izdales materiāls

Sociālais dialogs valsts līmenī

Ievads

Strādnieku pamattiesības nosaka starptautiskie darba standarti un dažādi valsts likumi, bet visbūtiskākā ir darba attiecību, sociālās un labklājības politika, veselības, pensiju, bezdarba utt. likumdošana. Kā arodbiedrības var ietekmēt šo būtisko likumu saturu? Agrāk tika izmantotas dažādas metodes. Dažas izmanto vēl tagad, piemēram, *nodibinot politiskās partijas, kas kontrolē arodbiedrības (Leiboristu partija Lielbritānijā), arodbiedrībām oficiāli vai neoficiāli sadarbojoties ar politiskajām partijām (piemēram, DGB sadarbība ar SPD Vācijā), noslēdzot ilglaicīgas vienošanās ar politiskajām partijām, neatkarīgai arodbiedrībai piedaloties parlamenta vēlēšanās, lobējot utt.*

Pēdējā laikā šos likumdošanas ietekmēšanas veidus papildina sociālais dialogs un līdzdalība.

Kopš 1980. gadiem termins „sociālais dialogs” tiek izmantots, lai raksturotu **sarunas un konsultācijas starp galvenajiem sociālajiem partneriem: valsti, darba devēju organizācijām un arodbiedrībām.** Kaut arī dialogā tiek ietverti dažādi **plašās sociāli ekonomiskās sfēras** jautājumi, galvenā uzmanība tiek pievērsta darba tirgum un sociālajai politikai. Sociālais dialogs ir jāuztver kā pretstats regulēšanas veidiem, kad valdība uzskata, ka vienīgi tai ir tiesības izteikt norādījumus, vai arī kad norādījumu sniegšana ir tirgus ziņā. Bieži vien šis termins tiek uztverts kā cerība, ka dialogu var izmantot konfliktu novēršanā un atrisināšanā.

Starptautiskā darba organizācija sociālo dialogu ir definējusi, ietverot visa veida sarunas, konsultācijas vai vienkārši informācijas apmaiņu starp valdības pārstāvjiem, darba devējiem un strādniekiem par ekonomikas un sociālās politikas jautājumiem. Tas var būt trīspusējs process, kurā valdība ir oficiālais partneris, vai arī divpusējas attiecības tikai starp darbaspēku un vadību (vai arodbiedrību un darba devēju organizāciju) ar tiešu vai netiešu valdības iesaistīšanos. Dialogs var būt **neoficiāls vai arī institucionāls**, vai arī abi varianti kopā. Tas var notikt gan **valsts, gan reģiona, gan uzņēmuma līmenī.** Dialogs var būt starp speciālistiem, nozari vai arī apvienots.

Galvenais sociālā dialoga mērķis ir veicināt **saskaņas veidošanu** un demokrātiju starp galvenajām iesaistītajām pusēm darba pasaulē. Veiksmīga sociālā dialoga struktūra un process var atrisināt svarīgus ekonomiskus un sociālus jautājumus, veicināt labāku vadību, uzlabot sociālo un rūpniecisko tempu un stabilitāti, kā arī paātrināt ekonomisko izaugsmi.

SPRĀDZIENS PĒC OTRĀ PASAULES KARA**Sociālā dialoga pirmie soļi**

*Dažreiz Rietumeiropas valstīs valsts abpusējās un/vai trīspusējās padomdevēju instances ir veidotas uz brīvprātīgas izvēles bāzes, piemēram, **Austrijas** Apvienotā komisija, un dažreiz tām ir konstitucionāls pamats, piemēram, **Francijas** Ekonomikas un sociālo lietu padome. Izņemot Franciju, kur šī padome tika dibināta 1925. gadā, citās valstīs šādas institūcijas pārsvarā tika dibinātas pēc Otrā pasaules kara. 1948. gadā **Beļģijā** tika izveidota Centrālā ekonomikas padome (1952. gadā to pārveidoja par Nacionālo darba padomi), 1950. gadā **Nīderlandē** – Ekonomiskā un sociālā padome, 1957. gadā **Itālijā** – Nacionālā ekonomikas un darba padome, 1962. gadā **Lielbritānijā** – Nacionālā ekonomikas attīstības padome, 1962. gadā **Dānijā** – Ekonomikas padome, 1966. gadā **Luksemburgā** – Ekonomikas un sociālā padome, 1973. gadā **Īrijā** – Nacionālā ekonomikas un sociālā padome, 1984. gadā **Portugālē** – Sociālo konsultāciju padome. Citās valstīs, piemēram, Vācijā un Spānijā, šādas instances netika izveidotas, jo šajās valstīs sarunas parasti notika starp sociālajiem partneriem un valdību. Tomēr, neskatoties uz to, arodbiedrības šajās valstīs atbalstīja šādu instanču veidošanu. Tā kā ideja par vienotu Eiropu kļuva aizvien aktuālāka, citas Eiropas valstis sekoja Eiropas pamata tendencēm attiecībā uz trīspusēju sadarbību. Tā 1988. gadā **Malta** un 1995. gadā **Turcija** ieviesa trīspusējās institūcijas.*

Šīm institūcijām Rietumeiropā bija atšķirīgs sastāvs un locekļu skaits. Dažās no tām tas tika stingri vienādi sadalīts starp darba devēju un strādnieku pārstāvjiem (piemēram, Beļģijā), savukārt Portugālē šī institūcija ir trīspusēja un arī stingri sadalīta vienādās daļās. Luksemburgā valdība ir pārņēmusi pārstāvniecību (locekļu skaita ziņā, protams) nacionālajā trīspusējā komandā, bet tajā pašā laikā Nīderlandes trīspusējā padomē ir arī neatkarīgi speciālisti. Itālijas Nacionālajā ekonomikas un darba padomē ir dalībnieki, kas pārstāv dažādas interešu grupas; Francijas Ekonomikas un sociālo lietu padomei ir visplašākais dalībnieku sastāvs, tai skaitā dažādu interešu un sociālo grupu pārstāvji ekonomikas, sociālās dzīves un kultūras jomā.

Runājot par dalībnieku skaitu, tas parasti ir no 18 (Portugāle) līdz 50 (Beļģija). Izņēmums, protams, ir Francijas Ekonomikas un sociālo lietu padome, kas ir pavisam citāda, tajā ir 230 dalībnieku, un tā darbojas kā trešā parlamenta palāta. Itālijā vairāku interešu grupu pārstāvju dalības dēļ locekļu skaits trīspusējā padomē ir lielāks – 111. Dažās valstīs locekļus ievēl valdība, citur – pašas organizācijas. Trīspusējo instanču darbības laiks atšķiras, sākot no diviem līdz sešiem gadiem. Arī trīspusējo instanču priekšsēdētāja amats atšķiras katrā valstī. Citur tā ir neatkarīga persona no trīspusējās instances bez balsošanas tiesībām

2. SADALA

(Beļģija), citur to ievēl valdība (Nīderlande), bet citviet tie ir valdības pārstāvji, pat premjerministrs.

Visās valstīs šo trīspusējo instanču nozīme ir vairāk vai mazāk līdzīga. Pie uzdevumiem un tiesībām pieder dažādu atskaišu sagatavošana, pētījumi par dažādām tēmām, analīzes, tām ir padomdevēju loma, sniedzot noteiktus priekšlikumus sociālajiem partneriem un valdībai, dažreiz tās veic darījumu organizēšanas funkciju. Būtiski ir atzīmēt, ka visās valstīs (izņemot Nīderlandi, kur visu finansē darba devēji) trīspusējo padomju darbību finansē valdība.

***Baltijas valstīs** pastāv divpusēja sadarbība starp valdību un arodbiedrībām. Tādā veidā sociālais dialogs visvairāk ir saistīts ar samaksas un darba apstākļiem. Darba devēju interese šajā dialogā gan individuāli, gan kolektīvi ir samazināt darba algas un uzlabot darba kvalitāti, tomēr darbinieku interesēs ir palielināt darba algas un nodrošināt optimālus darba apstākļus. Dažās situācijās pietiek ar šādu interešu loku, bet citās situācijās interesēm jābūt plašākām. Pirmkārt, darba devēji un strādnieki var izmantot sarunas par darba koplīguma slēgšanu, lai veiktu izmaiņas darba vietā, tā uzlabojot konkurētspēju un palielinot produktivitāti. Šajā gadījumā darba devējiem darbinieki ir jāuztver kā resursi, kas ir jāattīsta un jāmotivē, kamēr viņi saprot, ka noteiktos apstākļos īslaicīga algu ierobežošana var veicināt algu paaugstināšanu un darba apstākļu uzlabošanu ilglaicīgā skatījumā. Otrkārt, nedrīkst aplūkot tikai ekonomiskus jautājumus, ir jāapskata arī citas problēmas, proti, sociālie vai cilvēciskie jautājumi. Baltijas valstīs tas, piemēram, ir izraisījis situāciju, kad lielu privatizētu uzņēmumu vadībai bija negribot jāatļauj darbinieki, kaut arī ekonomiskais stāvoklis norādīja, ka tas ir vienīgais iespējama atrisinājums.*

TRĪSPUSĒJĀ SADARBĪBA: dialogs starp valdību, arodbiedrību konfederācijām un darba devēju konfederācijām, kas ir viens no daudziem sociālā dialoga paveidiem, tiek uzskatīts par **trīspusējo sadarbību**. Trīspusējā sadarbība var sastāvēt no sarunām, kas ir saistošas – iesaistītās puses apņemas izpildīt pieņemto lēmumu –, vai mazāk saistošām konsultācijām, kurās valdība konsultē sociālos partnerus. **Trīspusējā sadarbība var norisināties nacionālajā, nozaru, reģionālajā vai vietējā līmenī, kā arī starptautiskā līmenī.**

Protams, iesaistītajām pusēm – sociālajiem partneriem – ir atšķirīgas intereses. Valdībai galvenais mērķis ir iegūt informāciju par sociālajiem partneriem un izlīdzināt to intereses, lai nodrošinātu valdības politikas atbalstu. Tiklīdz šāds atbalsts ir iegūts, valdība var veidot iedarbīgu sociālekonomisko politiku, atspoguļojot sociālo partneru uzskatus un bažas. Viens no būtiskākajiem trīspusējo

2. SADALA

līgumu blakusrezultātiem ir sociālās spriedzes samazināšana, no kuras savu labumu iegūst visas iesaistītās puses.

Sociālajiem partneriem galvenais mērķis ir **ietekmēt sociālā un darba tirgus politiku** un sniegt pakalpojumus saviem locekļiem. Tajā pašā laikā trīspusējie līgumi ļauj organizācijām kļūt stiprākām un noteikt savu lomu attiecībā uz saviem locekļiem un visu sabiedrību.

IEVĒROJIET!

Horvātijas piemērs ir tikai paraugs, pēc kura **ANALIZĒT** situāciju savā valstī!

HORVĀTIJA: institucionāls dialogs

Horvātijā ir diezgan attīstīts sociālās līdzdalības modelis valsts un teritoriālajā (vietējā) līmenī, kas tiek uzskatīts par trīspusēju. Sociāli ekonomiskās padome ir augsta līmeņa trīspusēja instance, kas sastāv no arodbiedrību konfederāciju prezidentiem (sešiem no tiem), Darba devēju organizācijas pārstāvjiem un valdības pārstāvjiem, pārsvarā ministriem. Šī instance ir pakļauta Valsts sociālās sadarbības birojam, un tai ir profesionāla komanda. Šī nacionālā trīspusējā instance sanāk kopā gandrīz katru mēnesi, un tai ir plaša darba programma, kuras pamatā ir trīspusējo darba grupu ieteikumi un dažādas visu pušu ierosinātas iniciatīvas. Līdzīgas trīspusējās instances ir izveidotas gandrīz visos 20 apgabalos, un tām ir tendence kļūt par vietu dialogam starp daudzām ieinteresētām pusēm.

Kopš 2000.gada vēlēšanām Horvātijas valdība ir daudz darījusi, lai izveidotu stabilu ekonomisku un sociālu struktūru, kas balstīta uz trīspusēju dialogu starp arodbiedrībām un darba devējiem. Trīspusējais modelis tika izvēlēts kā vispiemērotākais Horvātijas vēlmei integrēties Eiropas institūcijās un izaugt no priekšvēlēšanu līguma starp pašreizējām valdošajām koalīcijām un Horvātijas lielāko darba konfederāciju UATUC.

Horvātijas valdība ir paziņojusi, ka sociālais dialogs starp arodbiedrībām un darba devēju asociācijām ir vislabākais modelis Horvātijai, lai sasniegtu visaptverošu ekonomisku un sociālu reformu. Šis uzskats daļēji radies no priekšvēlēšanu līguma, ko parakstījušas vadošās partijas un UATUC. Tas ir novedis pie Sociāli ekonomiskās padomes izveidošanas, kas sastāv no 15 locekļiem, no kuriem pieci ir Horvātijas valdības pārstāvji, pieci – Horvātijas Darba devēju

2. SADALA

asociācijas pārstāvji un pieci – Nacionālās arodbiedrības pārstāvji (kopš 2003. gada seši pārstāvji!). Priekšsēdētāja vieta rotē katru gadu starp trim sociālajiem partneriem. Ekonomiski sociālā padome parasti sanāk kopā reizi mēnesī, pārrunājot politiku, pasākumus un likumdošanu saistībā ar sociālo aizsardzību, darba devēju un darba ņēmēju interesēm un darba koplīguma slēgšanu.

Valdības sociālās sadarbības birojs nodrošina administratīvu un speciālistu atbalstu (tik, cik ierobežotie resursi to pieļauj) Sociāli ekonomiskā padomei un veicina sociālo dialogu starp valdību, darba devējiem un arodbiedrībām. Birojs ir bijis kā starpnieks apmēram 80 darba strīdos kolektīvā līmenī (salīdzinājumā ar 45 000 neatrisinātiem individuālajiem darba strīdiem, no kuriem vismaz 70 ir saistīti ar finansiālām prasībām un algas neizmaksāšanu laikā). Gandrīz visos Horvātijas apgabalos tiek veicināts sociālais dialogs vietējā līmenī un ir izveidota Sociāli ekonomiskā padome. Sociālais dialogs, kas no sākuma tika paredzēts kā līdzeklis vienprātības sasniegšanai galvenajos sociālajos un ekonomiskajos attīstības jautājumos Horvātijā, pēdējos divos gados ir pārcietis haotisku periodu, pārdzīvojot nopietnus lūzuma punktus saistībā ar būtiskiem jautājumiem, ko galvenokārt izraisīja integrēšanās trūkums procesā, komunikācijas trūkums un pašapkalpojoša politiska nostāja visās pusēs, ieskaitot valsts starpniecību. Tā kā starp pusēm nav skaidras vienošanās par procesu un sociālo dialogu, Sociāli ekonomiskā padome netika iesniegti daži būtiski jautājumi, un dažkārt likās, ka visa procesa sabrukšana ir nenovēršama. It sevišķi Darba likuma gadījumā nepareizu darbību rezultātā valsts nonāca līdz pirmajam vispārējam streikam. Tomēr, neskatoties uz šiem ierobežojumiem, sociālais dialogs turpināja pastāvēt, saglabājot savu nozīmi galveno jautājumu atrisināšanā un nevajadzīgu konfliktu novēršanā ekonomikas pārmaiņu periodā, ko pierāda fakts, ka sarunas par Darba likumu turpinās trīspusējā forumā, piedaloties Sociālā dialoga birojam.

Tomēr nav iespējams paredzēt šo sarunu gala rezultātu. Tam kā papildu apstākļi ir fakts, ka Darba likumprojekts tika nosūtīts apstiprināšanai parlamentā, pirms sociālie partneri par to varēja nobalsot. Tas skaidri norāda, ka šis process vēl ir jāattīsta. Sociālais dialogs ir līdzeklis, kas jāatbalsta un jāiedrošina, lai demokrātijas procesi varētu stabilizēties visās sabiedrībai kritiskos jautājumos iesaistītajās institūcijās. Veids, kā tas tiks paveikts, būtiski ietekmēs ekonomiskās pārmaiņas un cilvēku ticību demokrātijai.

PRIEKŠNOSACĪJUMI: sociālie partneri var piedalīties sociālajā dialogā tikai tad, ja ir izpildīti noteikti priekšnosacījumi: pirmkārt, ir būtiski, ka visām iesaistītajām pusēm (valdībai, darba devēju organizācijām un arodbiedrībām) ir

2. SADALA

iespējas un juridiskas tiesības darboties to cilvēku vārdā, kurus viņi pārstāv. Ja tā nav, pastāv būtisks risks, ka līgumi netiks ņemti vērā vai arī tas veicinās saspīlējumu starp individuālām interešu grupām. Otrkārt, ir svarīgi, ka starp sarunu partneriem **vara ir sadalīta vienlīdzīgi**. Abpusējā vai trīspusējā sadarbībā vara reti kad ir vienlīdzīgi sadalīta. Taču, ja pastāv pārāk liela atšķirība, var rasties situācijas, kad vājākā puse (puses) pieņem kompromisu, kas nebūs viņas interesēs un mazinās to likumību. Nelīdzsvarotības gadījumā spēcīgākā puse var atteikties pieņemt kompromisu vai arī neņemt vērā sasniegto kompromisu.

Treškārt, iesaistītajām pusēm ir jābūt **vienisprātis par vispārējiem nacionālajiem mērķiem**, pat ja tās pārstāv pretējas intereses. Ceturtkārt, ir būtiski, ka iesaistītajām pusēm ir **pozitīva attieksme pret sadarbību** un tās akceptē citu pušu likumīgās intereses.

Lielākajā daļā Austrumu un Centrālās Eiropas valstu trīspusējā sadarbība nacionālajā līmenī, iespējams, ir bijusi būtiskākā sociālā dialoga sastāvdaļa. Trīspusējai sadarbībai ir dažādi veidi, neskatoties uz to, ka sociālie partneri visbiežāk ir valdība, darba devējs un strādnieku pārstāvji. No vienas puses, pastāv **trīspusēja sadarbība valsts līmenī, ietverot vispārējus sociālus un ekonomiskus jautājumus dažādās politikas jomās**. Šādu sadarbību var uzskatīt par **speciālām sarunām/konsultācijām vai ilgtermiņa institūcijām**; pēdējais variants ir visizplatītākais. Paralēli trīspusējai sadarbībai valsts līmenī pastāv arī specializēts **sadarbības** modelis, kas ir **ierobežots līdz dažādām politiskām sfērām**. Šāda sadarbība pārsvarā tiek izmantota ilgtermiņa trīspusējās instancēs.

SPECIĀLĀS INSTANCES: papildus galvenajām trīspusējām instancēm, kas izskata ekonomiskus un sociālus jautājumus pēc to svarīguma visos sektoros, visās pieminētajās valstīs ir vairākas trīspusējās instances, kas izskata daudz specializētākus jautājumus, piemēram, nodarbinātības politiku, darba vidi, sociālo drošību, izglītību, nodarbinātības pakalpojumus, kandidātvalstīs – iestāšanos ES. Speciālajām trīspusējām instancēm reti kad ir tiesības pieņemt saistošus lēmumus, parasti tās ir tikai konsultatīvas. Treškārt, speciālajām trīspusējām institūcijām nav vēlēšanās radīt strīdus, kā tas ir galvenajām valsts trīspusējām instancēm.

BALTIJAS VALSTIS: daudz speciālo instanču

Piemēram, Lietuvā ir vairākas speciālās instances, tai skaitā Trīspusējā profesionālā padome (nodarbinātības politika), Trīspusējā speciālistu padome (pieaugušo apmācība un tālākizglītība) un Valsts sociālās apdrošināšanas fonda padome (nodarbinātības pakalpojumi un sociālā drošība). Latvijā ir Darba lietu trīspusējās sadarbības apakšpadome (darbaspēka aizsardzība, darba likumdošanas regulēšana

2. SADALA

un vienlīdzīgas iespējas), Sociālās drošības apakšpadome (sociālā apdrošināšana) un nesēn izveidota Profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējā sadarbības apakšpadome (pieaugušo apmācība un tālākizglītība). Igaunijā kopš 1992. gada trīspusējās sarunas ir notikušas uz īpašas bāzes. Galvenā valsts trīspusējā instance – Sociāli ekonomiskā padome – tika izveidota 1999. gadā. Polijā speciālām trīspusējām institūcijām pieder Vispārējā nodarbinātības padome (nodarbinātības politika), Komiteja sadarbībai ar Starptautisko darba organizāciju (Starptautiskās darba organizācijas konvenciju īstenošana), Darba koplīgumu komisija un Sociālā atbalsta padome.

LAIKS RĪCĪBAI!

Gandrīz visās Centrāleiropas un Austrumeiropas, kā arī NVS valstīs ir izveidots sociālais dialogs. Diemžēl ne visās valstīs tas veiksmīgi darbojas, kā arī nav novērota jebkāda rīcība. Tajā pašā laikā attiecībā uz sociālā dialoga organizāciju un varu pastāv būtiskas atšķirības. Neskatoties uz faktu, ka valstis vēlas integrēties, relatīvi īsā laikā tās izveidojušas tā sauktās „Eiropas saskaņošanas” institūcijas (kaut arī šajā ziņā nepastāv vienotas politikas), kam bieži vien ir tikai oficiāls statuss un kuru darbība ir neapmierinoša. Vēl viena problēma ir reģiona valstu cilvēku kustības un organizāciju (NVO) vājā puse, kopš vairāki jautājumi, kas ir viņu kompetencē, ir jāadresē arodbiedrībām.

ABPUSĪGUMS: sociālais dialogs var būt arī **abpusējs** gadījumos, kad sarunās nevar iesaistīties kāda darba devēju organizācija. Taču šis termins **ietver arī abpusēju dialogu par darba koplīgumu un konsultācijām starp darba devēju un darbiniekiem** gan darba vietā, gan starp to organizācijām **valsts, nozaru vai reģiona līmenī**. Parasti abpusējā sociālajā dialogā ir runa par samaksu un darba apstākļiem.

Lai novērtētu valsts sociālā dialoga standartu, viens no izpētītajiem **faktoriem** ir **organizāciju un arodbiedrību dalības līmenis** noteiktā valstij būtisku ekonomisku un sociālu lēmumu pieņemšanā, piemēram, sociālās apdrošināšanas un sociālo pabalstu sistēmu darbībā, bezdarbnieku apdrošināšanā un nodarbināto apmācībā, nodarbinātības uzraudzības sistēmas un juridisko sistēmu attīstībā. Sociālās tiesības tradicionāli tiek uzskatītas par nerealizējamām. Juridiskie arodbiedrību līdzdalības nosacījumi izveido kārtību, kādā locekļiem ir jārisina sarunas.

STARPTAUTISKAIS LĪMENIS: trīspusēja sadarbība, kas ir varas vienlīdzīga sadalīšana starp valdību, darba devējiem un strādniekiem un kas ir

2. SADALA

Starptautiskās darba organizācijas pamatā, var darboties kā **vispārēja priekšrocība**. Pēc tam, kad 1971. gadā Starptautiskās darba organizācijas konferencē tika pieņemta Rezolūcija par trīspusējas sadarbības stiprināšanu, strādnieku organizācijas tiek vairāk stimulētas izmantot savas tiesības.

Nav nekāda iemesla, kāpēc šāds modelis nevarētu darboties ārpus Starptautiskās darba organizācijas. Patiesībā pieaug tendence, ka **Apvienoto Nāciju Organizācija un citas speciālās institūcijas** pieļauj, ka arodbiedrību pārstāvji varētu spēlēt lielāku lomu savā darbā nekā līdz šim. Piemēram, Apvienoto Nāciju Organizācijas sekretariāts organizē neoficiālas, taču tajā pašā laikā augsta līmeņa konsultācijas ar starptautiskām arodbiedrību organizācijām ikgadējā **Eiropas Ekonomisko un sociālo lietu komitejas** Ženēvas sesijā. **Apvienoto Nāciju Organizācijas Attīstības komisija** kopā ar arodbiedrību delegāciju katru gadu aktīvi sadarbojas Ņujorkas sesijā, tāpat arodbiedrības aktīvi iesaistījās arī tikšanās sagatavošanā Ilgtspējīgas attīstības pasaules sammitā 2002. gadā Johannesburgā, kā arī aktīvi darbojās pašā sammitā (400 dalībnieku delegācija!).

Mūsdienās aizvien vairāk tiek attīstīta un īstenota ideja par trīspusēju sadarbību, it īpaši pārejas valstīs. Līdzdalība vairs nav nekāds jaunums, taču pēdējā laikā tā ir veiksmīgāka.

Sociālā dialoga starptautiskie darba standarti

Konvencijas

- Konvencija Nr. 11 “Par lauksaimnieku biedrošanās un koalīcijas tiesībām”, 1921. g.
- Konvencija Nr. 84 “Par tiesībām apvienoties un darba strīdu regulēšanu teritorijās ārpus metropoles”, 1947. g.
- Konvencija Nr. 87 “Par asociāciju brīvību un tiesībām apvienoties”, 1948. g.
- Konvencija Nr. 98 “Par tiesībām apvienoties un kolektīvajām sarunām”, 1947. g.
- Konvencija Nr. 135 “Par darbinieku pārstāvību”, 1971. g.
- Konvencija Nr. 141 “Par lauksaimniecībā strādājošo organizācijām un to lomu ekonomiskajā un sociālajā attīstībā”, 1975. g.
- Konvencija Nr. 151 “Par darba tiesiskajām attiecībām”, 1978. g.
- Konvencija Nr. 154 “Par kolektīvajām sarunām”, 1981. g.

Ieteikumi

- R91 Ieteikumi par kolektīvajiem līgumiem, 1951. g.
- R92 Ieteikumi par brīvprātīgo samierināšanu un arbitrāžu, 1951. g.
- R94 Ieteikumi sadarbības pasākumu līmenī, 1952. g.

2. SADALA

- R113 Ieteikumi par konsultācijām (industriju un nacionālajā līmenī), 1960. g.
- R129 Ieteikumi par komunikāciju pasākumos, 1967. g.
- R130 Ieteikumi par sūdzību pārbaudēm, 1967. g.
- R143 Ieteikumi strādnieku pārstāvjiem, 1971. g.
- R149 Ieteikumi laukstrādnieku organizācijām, 1975. g.
- R159 Ieteikumi par darba attiecībām (valsts sektorā), 1978. g.
- R163 Ieteikumi par darba koplīgumu slēgšanu, 1981. g.

**IR NEPIECIEŠAMI PIEMĒRI NO CENTRĀLĀS UN AUSTRUMEIROPAS,
KĀ ARĪ NVS, ES – SAISTĪBĀ AR DZIMUMA JAUTĀJUMU!**

7. praktiskais uzdevums

Atšķirīgi sociālā dialoga veidi

Mērķis:

- uzzināt ko vairāk par atšķirīgiem sociālā dialoga veidiem un to iespējām.

Metodes:

- darbs grupās.

Uzdevumi:

Strādājot grupā pie dotā piemēra!

1. Izlasiet to.
2. Pārrunājiet un atbildiet uz jautājumiem (zem piemēra).
3. Izvēlieties divus atskaišu sniedzējus:
 - pirmais īsi pastāstīs par doto piemēru,
 - otrs sniegs īsu atskaiti par jūsu atbildēm uz jautājumiem.

Laiks: 30 minūtes.

Lektora piezīmes

1. Sagatavojiet piecus vienādus piemēru komplektus (ja ir 20 dalībnieku, tad jābūt pa četrām kopijām katram piemēram).
2. Sadaliet dalībniekus piecās grupās, ļaujot viņiem izvēlēties vienu piemēru.
3. Izskaidrojiet uzdevumu (30 minūtes darbam grupās), parādiet, kur strādāt, un atgādiniet par atskaiti (vajadzīgi divi atskaites sniedzēji no grupas).
4. Atskaišu sniegšana: katrai grupai maksimums četras minūtes (kopā 20 minūtes).
5. Apkopojiet dzirdēto, norādot uz galvenajiem jautājumiem atskaitēs un piemēros.
6. Kopējais laiks: no 50 minūtēm līdz vienai stundai.

**IR NEPIECIEŠAMI PIEMĒRI NO CENTRĀLĀS UN AUSTRUMEIROPAS,
KĀ ARĪ NVS, ES – SAISTĪBĀ AR DZIMUMA JAUTĀJUMU!
(aizstāt ar esošajiem)**

1. PIEMĒRS

Sociālā dialoga priekšnosacījumi

Kādi noteikumi nodrošina sociālo dialogu?

- Spēcīgas, neatkarīgas darba devēju un strādnieku organizācijas, kurām ir tehniskās iespējas un pieeja informācijai, lai piedalītos sociālajā dialogā.
- Iesaistīto pušu politiskā vēlme un saistības iesaistīties sociālajā dialogā.
- Asociāciju un darba koplīgumu brīvu pamattiesību ievērošana.
- Piemērots institucionālais atbalsts.

Kāda ir valsts nozīme sociālajā dialogā?

Lai sociālais dialogs būtu veiksmīgs, valsts nedrīkst ieņemt pasīvu pozīciju, pat ja tā nav tieša dalībiece. Valsts ir atbildīga par stabila politiskā un pilsoniskā klimata nodrošināšanu, kas ļauj autonomām darba devēju un strādnieku organizācijām brīvi darboties, nebaudoties no represijām. Pat ja vadošās attiecības oficiāli ir abpusējas, valstij ir jānodrošina nepieciešamais atbalsts iesaistīto pušu darbībām, nodrošinot juridiskas, institucionālas un cita veida struktūras, kas ļauj pusēm brīvi darboties.

Kādi ir sociālā dialoga atšķirīgie veidi?

Sociālais dialogs var būt ļoti daudzveidīgs. Tas var būt trīspusējs process, kurā valdība ir dialogā oficiāli iesaistītā puse, vai arī tās var būt divpusējas attiecības starp darbaspēku un vadību (vai arodbiedrībām un darba devēju organizācijām), kurās valdība iesaistās tieši vai netieši. Dialogs var būt neoficiāls vai institucionāls, vai abi veidi kopā. Tas var notikt nacionālā, reģionālā vai uzņēmumu līmenī. Dialogs var risināties starp profesionāļiem, nozarēm vai abējādi.

Sociālā dialoga institūcijas parasti definē to sastāvu. Tās var būt divpusējas, trīspusējas vai 'trīspusējas plus'. Galvenie trīspusējas sadarbības dalībnieki ir valdības, darba devēju un darba ņēmēju pārstāvji. Dažreiz atkarībā no noteiktā konteksta trīspusējās sadarbības partneri var atvērt dialogu citiem sabiedrības dalībniekiem, lai iegūtu plašāku perspektīvu, iekļautu atšķirīgus citu sabiedrības pārstāvju uzskatus un veidotu plašāku vienprātību.

Sociālais dialogs var notikt dažādos veidos, sākot ar informācijas apmaiņu līdz pat daudz attīstītākiem dialoga veidiem.

2. SADALA

Kādi ir raksturīgākie sociālā dialoga veidi?

- Informācijas apmaiņa ir viens no pamatveidiem un nepieciešamajiem veiksmīga sociālā dialoga elementiem. Tā pati par sevi neietver nekādas diskusijas vai rīcību, tomēr tā ir būtiska to procesu daļa, kurā notiek dialogs un lēmumu pieņemšana.
- Papildus informācijas apmaiņai pastāv konsultācijas, kurām ir nepieciešama iesaistīto pušu viedokļa apmaiņa, kas savukārt var veicināt dziļāku dialogu.
- Trīspusējās vai divpusējās institūcijas var iesaistīties dialogā un līgumu slēgšanā. Lielākā daļa institūciju izmanto konsultācijas un informācijas apmaiņu, bet dažām institūcijām ir tiesības slēgt līgumus, kas var būt saistoši. Tās institūcijas, kam nav tādu tiesību, parasti kalpo kā konsultējošas instances ministrijām, likumdevējiem un citiem politikas veidotājiem un lēmumu pieņēmējiem.
- Koplīgumu slēgšana ir ne vien būtisks sociālā dialoga veids (viens no izplatītākajiem), bet tas var būt arī kā valsts iesaistīšanās spējas rādītājs valsts līmeņa trīspusējā sadarbībā. Puses var iesaistīties darba koplīguma slēgšanā uzņēmuma, nozares, reģionālā, valsts un daudznacionālā līmenī.

Vai sociālais dialogs atšķiras katrā valstī?

Sociālajā dialogā tiek ņemtas vērā katras valsts kultūras, vēstures, ekonomikas un politikas iezīmes. Nav tāda viena noteikta sociālā dialoga modeļa, ko varētu izmantot visās valstīs. Sociālais dialogs atšķiras katrā valstī, tomēr galvenie principi – tādi kā brīvas tiesības uz darījumu slēgšanu – ir vienādi visās valstīs. Sociālā dialoga piemērošana valsts specifikai ir galvenais elements, lai nodrošinātu vietējā procesa vadīšanu. Visā pasaulē pastāv dažādas institucionālas sociālā dialoga vienošanās, juridiskās struktūras un tradīcijas.

Kāda ir Starptautiskās darba organizācijas sociālā dialoga stiprināšanas programmas nozīme?

Starptautiskās darba organizācijas galvenais mērķis ir veicināt iespēju rašanu sievietēm un vīriešiem, lai iegūtu apmierinošus un produktīvus darba apstākļus, brīvību, vienlīdzību, drošību un cilvēcisko cieņu. Sociālais dialogs ir ļoti būtisks, lai sasniegtu šo mērķi. Tas tiek uzskatīts kā līdzeklis apmierinoša darba sasniegšanai un tā veiksmīgai noslēgšanai.

2. SADAĻA

Sociālā dialoga mērķis ir veicināt saskaņu un demokrātisku galveno ieinteresēto pušu iesaistīšanos darba pasaulē. Veiksmīga sociālā dialoga struktūra un process var atrisināt būtiskus ekonomiskus un sociālus jautājumus, veicināt labāku vadību, uzlabot sociālo un industriālo tempu un stabilitāti un paātrināt ekonomisko attīstību. Starptautiskās darba organizācijas programma spēlē būtisku lomu sociālā dialoga institūciju un procesu veicināšanā un attīstībā.

Ieteikums

Sagatavojiet piecus svarīgākos faktus, ko prezentēt plenārsēdē!

2. PIEMĒRS

Sociālie līgumi

Sociālais līgums ir veiksmīga sociālā dialoga rezultāts. Sociālais dialogs valsts līmenī ir dialogs starp **valdības, darba devēju un strādnieku** pārstāvjiem par kopīgām interesēm saistībā ar ekonomikas un sociālo politiku. Dažās valstīs šādā dialogā iesaistās arī citas ieinteresētās puses, piemēram, **baznīca, lauksaimnieku pārstāvji un pilsoniskā sabiedrība**. Tas ietver visa veida informācijas apmaiņu, konsultācijas, diskusijas un kopīgu lēmumu pieņemšanu. Sociālais līgums ir vienprātība, kas rodas pēc tam, kad iesaistītās puses sociālā dialoga laikā ir panākušas kompromisu starp dažādām interesēm.

Pēc Otrā pasaules kara sociālo dialogu valsts līmenī izmantoja daudzās Eiropas valstīs. Daudzas valstis ir vienojušās par **trīspusējiem vai divpusējiem ienākumu politikas līgumiem, kas pēc būtības ir tas pats, kas sociālie līgumi**. Tādējādi sociālie līgumi nav nekas jauns. Tomēr pēdējo divu desmitgažu laikā Eiropas Savienības dalībvalstu sociālais dialogs par valsts ekonomisko un sociālo politiku ir sācis iet jaunā virzienā. Sociālais dialogs kļuvis par **galveno instrumentu darījumos ar globalizācijas sociālajiem un ekonomiskajiem izaicinājumiem**, ekonomisko integrāciju un sagatavošanos vienotās valūtas (EIRO) ieviešanai. 1990. gadu beigās pēc Eiropas monetārās sistēmas pārejas sociālais dialogs tika paplašināts, izveidojot daudz vispārīgākas stratēģijas, lai uzlabotu ekonomisko konkurētspēju un sociālo taisnīgumu.

Trīspusēja sadarbība: Īrijā, Itālijā un Portugālē valdība ir iesaistīta sociālo līgumu sarunās, parakstīšanā, īstenošanā un dažreiz pat to uzraudzībā.

Divpusēja sadarbība: Nīderlandē un Somijā puses, kas slēdz sociālo līgumu, parasti ir sociālo partneru galvenās organizācijas. Tomēr Somijā valdība daudz patstāvīgāk iesaistās sociālajos līgumos nekā Nīderlandē. Piemēram, valdība piedalās sarunās un dažreiz līgumi tiek noslēgti ar tās atbalstu vai spiedienu, valdībai īstenojot līgumā paredzētos pasākumus. Nīderlandē oficiālie sociālie līgumi parasti tiek noslēgti starp sociālajiem partneriem ar valdības atbalstu. Pirms vienošanās panākšanas valdība izdod neoficiālu vai oficiālu ziņojumu, lai atbalstītu sociālo līgumu, un uzņemas nepieciešamos pasākumus, tai skaitā noteikta likuma pieņemšanu.

Kompleksais variants: Spānijā lielākā daļa sociālo līgumu tiek slēgti starp galvenajām darba devēju un strādnieku organizācijām (*starpkonfederāciju līgumi*). Tāpat kā Nīderlandē un Somijā, valdība atbalsta līgumus, veicot nepieciešamos pasākumus. Tomēr tiek panāktas arī citas vienošanās ar valdības tiešu iesaistīšanos. Piemēram, Sociālās drošības sistēmas racionalizēšanas līgums un Līgums par

2. SADALA

nepilna darba laika nodarbinātības līgumiem, ko noslēgusi valdība un strādnieku organizācijas.

Visos trijos gadījumos valdība, strādnieku un darba devēju organizācijas sarunās, sociālo līgumu īstenošanā un vadībā var iesaistīties oficiāli vai neoficiāli.

Jautājumi

- *Kā panākt nacionālu līgumu? (IEVĒROT! To pārrunāt tikai vietējā seminārā!)*
- *Ko varētu iekļaut sociālajos līgumos?*
- *Kādiem partneriem, pēc jūsu domām, būtu jāiesaistās sociālajos līgumos?*

3. PIEMĒRS

Valsts līgumi uzlabo darījumus starp darba devēju un arodbiedrību

VALSTS: Itālija.

LAIKA PERIODS: 1993. gads.

NOSAUKUMS: 1993. gada 22. jūlija līgums.

LĪGUMA PARAKSTĪTĀJPUSES: *C. A. Ciampi*, premjerministrs, *G. Guigni*, darba lietu ministrs, CGIL, CISL un UIL ģenerālsekretāri, 25 darba devēju asociācijas.

LĪGUMA MĒRĶI: inflācijas kontrole, jaunas darba koplīgumu struktūru sistēmas, jauno arodbiedrību sistēmu atzīšana darba vietās.

PANĀKTĀS VIENOŠANĀS

Ienākumu politika: inflācijas kontrole, lai aizsargātu patiesās algas (norādīšana uz plānotajām inflācijas likmēm, uz ko sociālajiem partneriem darba koplīgumos ir jāatsaucas); kopīgi pasākumi deficīta un valsts parādu kontrolē (tikšanās ar sociālajiem partneriem divreiz gadā pirms budžeta likuma sagatavošanas maijā un pirms tā apspriešanas parlamentā septembrī); vienošanās par algu, cenu un tarifu uzraudzības sistēmu; ikgadējais ziņojums par nodarbinātību (sagatavo valdība (majā), lai labāk varētu novērtēt nepieciešamo nodarbinātības politiku).

Darba koplīgumi: jaunajai darba koplīgumu struktūrai ir divi līmeņi: 1) valsts līgums, kas ilgst četrus gadus un ir saistīts ar ilgtermiņa normām, un divus gadus sarunu atjaunošana par algām; 2) uzņēmuma/nozares līmeņa darījumi, kas saistīti ar produktivitātes palielināšanu.

Jauna indeksācijas sistēma, tikai lai kompensētu līguma atjaunošanas kavēšanos gan privātajā, gan valsts sektorā (30% no plānotās inflācijas likmes, ja ir triju mēnešu kavējums, 50% – ja ilgāks).

Apvienību pārstāvji, starpkonfederāciju līgumu apvienošana: apvienību pārstāvji darba vietās tiek ievēlēti pēc proporcionālas sistēmas – 2/3 ievēl strādnieki un 1/3 ir rezervēta apvienības pārstāvjiem, kas parakstījuši līgumu. Apvienību pārstāvjiem ir tiesības sākt sarunu risināšanu.

2. SADALA

Nodarbinātības politika: darba tirgus reforma, invalīdu nodarbinātības reforma, periodisku tikšanos indeksācija, valdība – sociālie partneri; Algu papildināšanas fonda reforma (uzņēmuma krīzes gadījumiem un pārstrukturēšanai); bezdarbnieku pabalsta reforma (palielinājusies par 40% no iepriekšējās algas); pasākumu ārkārtas situācijā paplašināšana trešajā sektorā (Algu papildināšanas fonds); jauni prakses noteikumi; jauni nodarbinātības un jauno darba meklētāju apmācības līgumu noteikumi; pozitīvās diskriminācijas un vienlīdzīgu iespēju pastiprināšana; ilgtermiņa darba aģentūru ieviešana.

Fiskālā politika: nodokļu atvieglojumi ieguldījumiem pētījumos un citos pasākumos.

Izglītība/profesionālā apmācība: obligātā izglītība līdz 16 gadiem un jauni profesionālās izglītības noteikumi.

Jauna tarifu politika.

Valsts pārvalde: valsts sektora nacionālie līgumi tiek atjaunoti ik pēc četriem gadiem, sākot ar 1994. gadu; jauna kārtība, kā pieņemt darbā jaunus darbiniekus; jauni pasākumi informācijas apmaiņai/konsultācijām ar apvienību; par darba koplīgumiem atbildīgas aģentūras (ARAN) izveidošana.

PAMATS: 1993. gada martā premjerministrs *Amato* sapulcēja sociālos partnerus un paziņoja par sociālo līgumu ideju, kas galvenokārt attiecas uz ienākumu politiku un darba koplīgumu reformu. Triju konfederāciju prasības bija šādas: ilgtermiņa pastāvīga dalība sarunās par ienākumu politiku; jauna divu līmeņu darba koplīgumu struktūra – viena nacionālā līmenī, kas būtu atbildīga par algu drošību, otra uzņēmumu/nozaru līmenī, kas atbildētu par ražošanas pieauguma taisnīgu sadali; jauns daļējas algas indeksācijas mehānisms līguma atjaunošanas kavējumu gadījumiem; oficiāla starpkonfederāciju līguma atzīšana un izmantošana darba vietā. Premjerministrs *Amato* aprīlī atkāpās no amata. Jaunais premjerministrs bija *Carlo Azeglio Ciampi* un jaunais darba lietu ministrs – *Gino Giugni*. Vienošanos par jauno sociālo līgumu panāca 3. jūlijā, to referendumā apstiprināja 67% strādnieku. Līgumu oficiāli parakstīja 22. jūlijā premjerministra birojā.

IESAISTĪTĀS INSTITŪCIJAS: premjerministrs, darba lietu ministrs, CGIL, CISL un UIL ģenerālsēkretāri.

IETEKME

Uz nodarbinātību: šo sfēru jaunais līgums ir ietekmējis tikai nedaudz, bet ir jāatzīmē, ka tas arī nebija galvenais mērķis. Tajā pašā laikā 1996. gada Nodarbinātības līgums ļoti aktīvi veicināja jauno nodarbinātības politiku, kuras rezultātā nodarbinātība ir pieaugusi.

Uz makroekonomisko balansu: jauna ienākumu politikas sistēma.

Uz apvienības stratēģiju/politiku: jauna apvienības pārstāvniecības sistēma darba vietā. Tā veiksmīgi darbojas pat pēc 10 gadiem (ar dažām izmaiņām).

KOMENTĀRI: šis līgums izveidoja stabilus un atzītus noteikumus attiecībā uz ienākumu politiku un darba koplīgumiem. Sociālais dialogs iesāka procesu, kam bija pozitīvi rezultāti. Valdības darbības rezultātā, noslēdzot līgumu, 1995. gada jūlijā notika pensiju sistēmas reforma (strādnieku organizācijas aktīvi piedalījās sociālajā dialogā, kura rezultātā tika ieviests jaunais Pensiju likums).

Jautājumi

- *Vai jūsu valstī ir iespējams noslēgt tāda veida līgumu?*
- *Ja nē, tad kāpēc? Kādi ir šķēršļi?*
- *Ja jā, kādus jautājumus varētu ietvert šajā līgumā un kāpēc?*

4. PIEMĒRS

BELGIJA: nacionālā sociālā markēšana

2002. gada janvāra beigās Beļģijas pārstāvju palāta pieņēma likumu, kura „mērķis bija veicināt sociāli atbildīgu ražošanu”. Tas ir pazīstams arī kā Sociālais marķēšanas likums. Pēc tā pieņemšanas tika izveidota komiteja, kas sastāvēja no 16 locekļiem: darba devēju federāciju pārstāvjiem, NVO, arodbiedrībām, patērētāju organizācijām un valsts ierēdņiem, kas novēroja sociālās etiķetes piešķiršanu atļautajiem produktiem. Komiteja bija atbildīga par sociālā audita izskatīšanu uzņēmumam, kas pieteicies sociālajai etiķetei, tomēr šī etiķete netiek piešķirta uzņēmumam, bet gan tā produkcijai.

Sociālā etiķete sniedz pircējiem garantiju, ka produkts ir ražots, ņemot vērā četras pamata sociālās tiesības, ko nodrošina Starptautiskās darba organizācijas astoņas pamata konvencijas. Citiem vārdiem runājot, etiķete norāda, ka produkts nav ražots, izmantojot piespiedu vai bērnu darbaspēku, ka strādniekus aizsargā pret diskrimināciju un ka viņiem ir tiesības kolektīvi organizēties. Praksē tas nozīmē, ka tiem uzņēmumiem, kuri izrāda interesi par sociālo etiķeti, jāuzrāda, ka tie viscaur, arī ārpus Eiropas, ražošanā īsteno Starptautiskās darba organizācijas darba normas. Rezultātā pircēji, kuri iegādājas sociāli marķētu produktu, var dot savu ieguldījumu attīstībā dienviņos, kur mūsdienu globālajā ekonomikā notiek visintensīvākā ražošana.

Sociālā marķēšana ir brīva izvēle. Katram uzņēmumam pašam ir jāizvērtē ar to saistītās izmaksas un ieguvumi, un tā nav obligāta Beļģijas tirgū.

Par likuma īstenošanu atbildīgā komiteja darbojas kā ekonomisko lietu ministra padomdevēja, un viņam ir jāievēro sniegtie ieteikumi. Pirmais komitejas uzdevums ir noteikt sertificētus grāmatvežus, kas veic sociālo auditu sociālās etiķetes piešķiršanai. Taču sociālos partnerus, NVO pārstāvjus, akadēmiķus un valdības pārstāvjus gaida vēl citi uzdevumi.

Tā kā pieaug pieprasījums pēc ētiski ražotas produkcijas, uzņēmumiem ir vairāki iemesli, kādēļ piedalīties šādā brīvprātīgā pasākumā. Piedevām kvalitatīvākas preču zīmes veidošanai uzņēmumi sāk apzināties citus veidus, kā gūt iespējamus labumus, piemēram, konkurences priekšrocības, ko sniedz sociālā etiķete publiskā piedāvājuma nodrošināšanā. Beļģijā pašvaldības piedāvājumiem aizvien vairāk tiek izmantoti noteikumi sociālajām tiesībām par to, ka, veicot pasūtījumus, ir jāņem vērā uzņēmumu sociālā un ētiskā darbība. Turklāt, kā tas ir ar daudziem sociālās atbildības līdzekļiem, līdzdalībai sociālās marķēšanas shēmā ir savi labumi.

2. SADAĻA

Beļģijā visas iesaistītās puses, sākot no arodbiedrībām līdz darba devēju organizācijām un NVO, ir vienisprātis, ka ražošanā ir jāievēro strādnieku pamata sociālās tiesības, vienalga, kurā pasaules vietā viņi arī nestrādātu.

Jautājumi

- *Vai sociālo marķēšanu būtu iespējams ieviest arī jūsu valstī?*
- *Vai jūs gribētu to ieviest? Kāpēc?*
- *Kādus kritērijus jūs izmantotu tādai etiķetei?*

5. PIEMĒRS

STARPTAUTISKĀS BRĪVO ARODBIEDRĪBU KONFEDERĀCIJAS CENTRĀLĀS UN AUSTRUMEIROPAS / NVS SIEVIEŠU TĪKLS

Valsts veselības kampaņas

Centrālās un Austrumeiropas reģiona kampaņa
“Sievietes par veselību”

*Kampaņa veikta 15 valstīs
2002. gada marts*

Otro starptautisko arodbiedrību sieviešu mācību laikā 2001. gada 2.–6. februārī Rovinjā (Horvātijā) apmēram 80 dalībnieces no 22 valstīm kā vienu no galvenajām problēmām uzsvēra visas populācijas, īpaši sieviešu, veselības aizsardzības samazināšanos un veselības aprūpes pasliktināšanos. Pēc šī paziņojuma Starptautiskās brīvo arodbiedrību konfederācijas Centrālās un Austrumeiropas Reģionālajā konferencē par sieviešu tīklu (07.10.2001.) Rovinjā tika nolemts, ka visas nacionālās arodbiedrību sieviešu grupas organizēs pasākumu, lai sāktu kampaņu „Sievietes par veselību”, ja iespējams, 2002. gada 6. martā pirms Starptautiskās sieviešu dienas. Tika nolemts, ka kampaņu rīkos arodbiedrību konfederāciju sieviešu grupas, dažādas arodbiedrību interešu grupas (jaunieši, bezdarbnieki, invalīdi, vecāki cilvēki utt.), nevalstiskās organizācijas un akadēmiķi. Kaut arī kampaņa notiks reģionā, tā ir jāuztver kā dažādu nacionālu kampaņu daļa. Katrai sieviešu grupai ir jānosaka savas prioritātes un prasības, kā arī jālemj par metodēm, stratēģiju utt.

<p>Starptautiskajā brīvo arodbiedrību konfederācijas Centrālās un Austrumeiropas sieviešu tīklā ir 33 sieviešu arodbiedrību grupas no 22 valstīm (<i>Albānija, Azerbaidžāna, Baltkrievija, Bosnija-Hercegovina, Bulgārija, Horvātija, Čehijas Republika, Igaunija, Ungārija, Kosova, Latvija, Lietuva, Maķedonija, Moldova, Melnkalne, Polija, Rumānija, Krievija, Serbija, Slovākija, Slovēnija un Ukraina</i>).</p>

Saskaņā ar sākotnējiem datiem, Centrālās un Austrumeiropas kampaņa „Sievietes par veselību” tika organizēta vai vismaz par to tika diskutēts arodbiedrību asociācijās šādās **15 valstīs**: *Albānijā, Bosnijā-Hercegovinā, Bulgārijā, Horvātijā, Čehijas Republikā, Ungārijā, Kosovā, Latvijā, Lietuvā, Maķedonijā, Serbijā un Melnkalnē, Polijā, Rumānijā, Slovākijā un Slovēnijā.*

Čehijas Republika: CMKOS Vienlīdzības komiteja 12. martā organizēja semināru „Darba ņēmēju veselības aizsardzība”, kurā piedalījās parlamenta sociālo lietu un

2. SADALA

veselības aizsardzības komitejas, kā arī vairāki veselības aizsardzības speciālisti. Kampaņa turpinājās sarunās ar valdību un parlamentu par konkrētajām prasībām.

Bosnija un Hercegovina: SSRS Sieviešu nodaļa rīkoja pasākumu, kura mērķauditorija bija darba devēji un sabiedrība, lai varētu organizēt sistemātisku bezmaksas medicīnas pārbaudi tik daudzām sievietēm, cik vien iespējams. Visu Starptautiskajā sieviešu dienā organizēto pasākumu mērķis bija koncentrēties uz veselības problēmām. Sievietēm dalīja grāmatas „Sievietes un veselība”, lai viņas apzinātos risku, kas saistīts ar viņu veselību. Nākamais solis bija organizēt lekcijas, kuras vadītu veselības aizsardzības speciālisti dažādās jomās par šādām tēmām: laikus veiktas krūts vēža diagnostikas nozīme, dažādu slimību izraisīts stress, augsts asinsspiediens un sirdslēkmes (tās ir galvenās sieviešu veselības problēmas valstī).

Vietējā SSSBIH Sieviešu nodaļa kopā ar nevalstisku organizāciju – Sieviešu asociāciju – 06.03.2002. Mostarā organizēja apaļā galda diskusiju par darba apstākļiem un darba ņēmēju veselības aizsardzību. Galvenais temats bija atgūt tiesības uz veselības aizsardzību visiem strādniekiem – kopš jaunais likums izvirza prasību par ierobežotu laika periodu (30 dienas) pieteikuma iesniegšanai, ja darba devējs nepiesakās attiecībā uz darbinieku aizsardzību, viņi var zaudēt visas tiesības. Tā kā šajā reģionā kara rezultātā ir pieaugusi sieviešu saslimstība ar krūts un olnīcu vēzi, šādas akcijas turpināsies.

Bulgārija: CITUB Sieviešu komiteja un Sociālo pētījumu komiteja pirms Starptautiskās sieviešu dienas Starptautiskās brīvo arodbiedrību konfederācijas Centrālās un Austrumeiropas Sieviešu tīkla kampaņas „Sievietes par veselību” ietvaros organizēja konferenci par tēmu: “Sieviete šodien – starp risku un cerību”. Konferencē tika pārrunātas šādas tēmas: vienlīdzīgu iespēju likumprojekts, globalizācijas riski, vardarbība attiecībā uz veselības aizsardzību darba vietā, sievietes un stress, sievietes darba tirgū, demogrāfiskā situācija un jauni izaicinājumi, ar kuriem sievietes saskaras mūsdienās. Konferencē tika izteikts beigu aicinājums premjerministram, Nacionālās asamblejas priekšsēdētājam un Valsts prezidentam nekavējoties veikt izmaiņas ieguldījumu, nodokļu un sociālajā politikā, ieviest jaunu nodarbinātības politiku piemērotu pasākumu attīstībai, jaunu likumu par vienlīdzīgām iespējām (kura projekts jau ir sagatavots, bet nav iekļauts parlamenta darba kārtībā), izveidot parlamenta komiteju sieviešu jautājumos.

Horvātija: UATUC Sieviešu nodaļa 6. martā organizēja kampaņu ar liela mēroga diskusiju, kurā piedalījās dažādu arodbiedrību konfederāciju pārstāvji un citas

2. SADALA

Horvātijas arodbiedrības, lielākās sieviešu NVO asociācijas un interešu grupas (Savienība pret vēzi, Krūts vēža pacientu asociācija utt.), kā arī valdības, parlamenta pārstāvji un masu mediji. Diskusija tika organizēta kā lekcijas, kur uzstājās 30 dalībnieku. Pēc diskusijas tika parakstītas īpašas pastkartītes, šis process risinājās arī nākamajos divos mēnešos. Galvenā prasība, ko izteica Horvātijas arodbiedrību sievietes, bija panākt situāciju, ka regulāras ginekoloģiskas pārbaudes un mamogrāfija būs noteiktas ar likumu un obligātas. Visā Horvātijā, izmantojot arodbiedrības un nevalstiskās organizācijas, tika izplatītas īpašas pastkartītes, un vēl 500 000 pastkartītes tika parakstītas un nosūtītas Horvātijas parlamenta Dzimumu vienlīdzības komitejai, lai izrādītais spiediens motivētu citas aktivitātes, panākot izmaiņas likumdošanā. Horvātijā ir vislielākais reģistrētais skaits jauniem saslimšanas gadījumiem ar krūts vēzi (tas ir piecas reizes lielāks nekā pirms 10 gadiem) un ļoti liels mirstības koeficients (gandrīz 50%). Līdz 10. maijam tika nosūtīti gandrīz 25 000 kampaņas speciālo pastkartīšu.

Melnkalne: 6. martā Melnkalnes CITUM Strādājošo sieviešu asociācija „Sieviete šodien” rīkoja sabiedrisku forumu „Sievietes par veselību”, kurā aktīvi piedalījās valsts un nevalstiskās asociācijas. Tika noteiktas astoņas prasības, par to diskutējot ar premjerministru, veselības aizsardzības ministru, darba lietu ministru un citām amatpersonām. Nākamais kampaņas solis bija sieviešu apvienības delegācijas tikšanās ar Ministru prezidentu.

Maķedonija: SSM Sieviešu nodaļas valdei bija tikšanās ar Veselības aizsardzības arodbiedrības pārstāvjiem, kurā viņi nonāca pie slēdziena, kā akcijā vislabāk iesaistīt nevalstiskās organizācijas, medicīnas studentus un veselības aprūpē nodarbinātos. Viņi nolēma sākt kopīgu kampaņu par sieviešu veselības aizsardzību un paziņoja presē par nacionālas kampaņas uzsākšanu. Galvenokārt tika akcentēts kontroles trūkums attiecībā uz veselības aprūpes sistēmas organizāciju privatizāciju un veselības aizsardzības tiesību samazināšanu, kas ir rezultāts tam, ka pārejas procesos iesaistījās starptautiskas finanšu institūcijas. Nākamais solis bija plašas publiskas tikšanās organizēšana 10. aprīlī. Pasākuma sauklis: „Jā reformām, bet ne uz veselības rēķina”. Tajā sapulcējās vairāk nekā 70 sieviešu no visas valsts: Sieviešu nodaļas locekles, veselības aprūpes un citu federāciju nozaru pārstāvji, Veselības aprūpes reformu komisijas pārstāvji, Patērētāju un pakalpojumu lietotāju asociācija, Pensionāru asociācija, veselības aprūpes institūcijas (dažādi ārsti) un citas organizācijas, kā arī atsevišķas ieinteresētās personas. Pēc pasākuma Veselības aizsardzības arodbiedrības vadība pievienojās dalībniekiem, kopā nolemjot tajā pašā dienā sākt streiku. Pēc tam tika panāktas vienošanās, ko nodeva tālāk parlamentam attiecībā uz Veselības aprūpes likuma labojumu pieņemšanas atlikšanu, kas saistīta ar negatīvu ietekmi veselības aprūpē; jaunā likumprojekta

2. SADALA

piedāvāšana publiskām debatēm, kurās noteikti iesaistītos visas ieinteresētās puses – apdrošinātās personas, strādnieki, sieviešu apvienības, pensionāri, aprūpes darbinieki; likuma iekļaušana Sociālās un ekonomiskās padomes darba programmā un obligātas konsultācijas ar sociālajiem partneriem; sieviešu prasība saglabāt veselības aizsardzību kā galveno veselības aprūpē; saglabāt līdzšinējo pediatru un ginekologu nostāju; darba saglabāšanu klīnikās, t.i., veselības aprūpe māmiņām un bērniem; bezmaksas vakcīnu saglabāšana; sistemātiskas un regulāras ginekoloģiskās apskates, sistemātiskas bērnu veselības pārbaudes; reformas pakāpeniska ieviešana saskaņā ar likumiem (vispirms jāpieņem Valsts institūciju likums, Veselības aprūpes iestāžu privatizācijas likums, Valsts institūciju vadības un administrācijas likums utt.)

Lietuva: 2002. gada 12. martā arodbiedrību pārstāves no dažādām arodbiedrību konfederācijām kopā ar Lietuvas parlamentu, sociāldemokrātiskām un sociālliberālām partijām, kā arī NVO aktīvistiem organizēja konferenci, kurā piedalījās darba un sociālās drošības ministrs, finanšu ministrs un kultūras ministrs. Pēc veiksmīgām diskusijām sievietes iesniedza savas prasības premjerministram, uzsverot nepieciešamību Lietuvā uzlabot sieviešu dzīves un darba apstākļus, kā arī stiprināt specifisku sieviešu slimību un nabadzības novēršanu. Tālāk iecerēts tikties ar premjerministru, lai uzzinātu prasību rezultātus.

Slovēnija: Starptautiskās brīvo arodbiedrību konfederācijas Centrālās un Austrumeiropas sieviešu tīkla jaunais dalībnieks – Slovēnijas ZSSS Dzimuma vienlīdzības komiteja – 2002. gada 6. martā rīkoja kampaņu, kurā izteica vēlmi organizēt nedēļu cīņai pret vēzi. Savā publiskajā paziņojumā viņi izteica arī savas prasības par lielāku ginekologu skaitu veselības aizsardzībā un profilaktiskajos pasākumos, darba apstākļu uzlabošanu un plašāku pieeju veselības aprūpes pakalpojumiem. Viņi pieprasīja arī darba devēja apmaksātu veselības pārbaudi reizi gadā visiem strādniekiem, tai skaitā ginekologa pārbaudi sievietēm. Ir nepieciešams risināt sarunas par īpašām prasībām, lai beidzot Veselības un drošības likumā varētu iekļaut profilaktiskās ginekoloģiskās pārbaudes, kā arī ieviest izmaiņas profesionālo slimību sarakstā. Nākamais kampaņas pasākums ir organizēt mācību programmas arodbiedrību locekļiem, kā arī publicēt informatīvas brošūras.

Ungārija: 6. martā MSZOSZ Sieviešu komiteja sadarbībā ar Komunālo pakalpojumu uzņēmumiem rīkoja tīrības pārbaudes septiņos Ungārijas reģionos. Viņi veica osteoporozes un menopauzes pārbaudes, rīkoja sieviešu veselībai vēltus pasākumus vairākās pilsētās. Viņu uzmanības centrā bija sievietēm noteikto krūts vēža un citu ginekoloģisku audzēju diagnožu pieaugošais skaits.

2. SADĀLA

Nākamajā vakarā tika organizēta tikšanās Budapeštā, kurā piedalījās daudzi ievērojami speciālisti. Viņi pirms četriem mēnešiem publiski paziņoja par kampaņu un tās sagatavošanā centās iesaistīt Veselības ministriju, kas gan atteicās piedalīties. Tiek sagatavotas informatīvas brošūras. Kampaņa tiks turpināta.

Slovākija: Slovākijas KOZ SR Sieviešu komiteja 2002. gada 6. martā Bratislavā organizēja konferenci „Sievietes par veselību”, kas bija Starptautiskās brīvo arodbiedrību konfederācijas Centrālās un Austrumeiropas sieviešu tīkla kampaņas sastāvdaļa. Tajā piedalījās 35 sievietes no vairākām KOZ SR nozaru federācijām un viesi (Darba, ģimenes un sociālo jautājumu ministrija, parlaments un NVO pārstāvji). Viņi pārrunāja problēmas, kas saistītas ar sieviešu veselības aizsardzību visās darba nozarēs rekonstrukciju laikā valstī. Šajā konferencē tika sniegti statistikas dati, piemēram, ka Slovākijas galvaspilsētā Bratislavā uz mamogrāfijas pārbaudi ir jāgaida 9–12 mēneši!!! Konferencē tika pieņemtas rekomendācijas, ko pēc tam pārrunāja ar sievietēm, arodbiedrībām, darba devējiem un Veselības aizsardzības ministriju. Viena no prasībām bija iekļaut punktu par profilaktisku medicīnisku pārbaudi sievietēm darba koplīgumā. Paredzams, ka Veselības aizsardzības ministrija veiks izmaiņas likumdošanā. Nākamais kampaņas posms ir organizēt pasākumus visos KOZ arodbiedrību līmeņos, lai par sieviešu veselības problēmām varētu informēt gan sievietes, gan vīriešus.

Polija: *Solidarność* organizēja tikšanos ar Veselības aizsardzības sekretariātu un Sieviešu nodaļas pārstāvjiem, lai sāktu izmaiņas Polijas veselības aprūpes sistēmā, it īpaši attiecībā uz tās pieejamību un darba apstākļiem. Galvenā ideja ir iesaistīt pasākumos visu sabiedrību. Tika izveidota kampaņas darba grupa. Arodbiedrību informatīvajā izdevumā bija ziņojums par tikšanos, un *Solidarność* arī turpmāk informēs par kampaņu. Viens no izskatītajiem jautājumiem bija fakts, ka veselības aprūpes sistēmas Centrālajā un Austrumeiropā vairs nav tikai nacionālas; tagad tās ir kļuvušas starpnacionālas. Tādēļ arī turpmāk tiks veicinātas Starptautiskās brīvo arodbiedrību konfederācijas Centrālās un Austrumeiropas sieviešu tīkla idejas kopā ar viņu kampaņu, ko organizēs EPSU/ETUC seminārā „Kvalitatīva veselības aprūpe visiem” Budapeštā 2.–4. maijā.

Latvija: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības Sieviešu padome Starptautiskajā sieviešu dienā rīkoja vairākus pasākumus. Saskaņā ar Rovinjas konferencē panākto vienošanos tā nosūtīja vēstuli ar prasībām veselības aprūpes jautājumos Valsts prezidentei, premjerministram, parlamentam un Darba devēju asociācijai. Aktivitātes spilgti atspoguļoja masu mediji. Detalizētāks ziņojums sekos.

2. SADALA

Kosova: 6. martā BSPSK Sieviešu grupa organizēja konferenci, kurā prezentēja sieviešu tīkla kampaņas „Sievietes par veselību” aktualizētās veselības aprūpes problēmas Kosovā. Arodbiedrību sievietes nesen izveidotajai Veselības aizsardzības ministrijai sagatavoja vairākus ieteikumus par profilaktiskajām veselības pārbaudēm un labākiem veselības aprūpes apstākļiem, īpaši sievietēm. Ja pietiks līdzekļu, kampaņu turpinās kā diskusiju dažādās pilsētās un nozarēs. Tomēr sieviešu grupai trūkst naudas pat pamata izdevumiem (telefona sakariem, faksam, internetam utt.). Viena no pēdējām grupas problēmām ir biroja telpu zaudēšana, jo līdz šim viņu rīcībā esošā ēka tiek renovēta UNMIK administrācijas vajadzībām (starptautiskā Kosovā valdība)!

Rumānija: četras Rumānijas arodbiedrību konfederāciju sieviešu nodaļas – *CSNLR-Fratia*, *BNS*, *Cartel Alfa* un *CSDR* – rīkoja konferenci par vienlīdzīgām tiesībām sievietēm un vīriešiem, tajā piedalījās arī parlamenta pārstāvji (Deputātu palātas prezidents), valdības, Eiropas integrācijas ministrijas, dažādu NVO pārstāvji utt. Viena no galvenajām tēmām bija sieviešu veselības aizsardzība, tādēļ ziņojums bija saistīts ar šo jautājumu. Rezultātā tika izveidots prasību saraksts, kas būtu jāmaina likumdošanā, kā arī veselības aprūpes uzlabošanā. Visi dalībnieki beigās parakstīja gala deklarāciju. Kampaņa turpinās.

Albānija: divas Albānijas konfederāciju sieviešu grupas *KSSH* un *BSPSH* martā rīkoja kopīgu konferenci, kurā nolēma turpināt kampaņu. Sadarbībā ar Veselības ministriju tika rīkoti daudzi pasākumi sieviešu veselības aizsardzības uzlabošanai dažādos Albānijas apgabalos, un, ņemot vērā iegūto pieredzi, tika izveidots saraksts, kādas izmaiņas šajā sakarā vajadzētu ieviest likumdošanā, lai uzlabotu sieviešu stāvokli.

Sociālais dialogs – PĀRBAUDES LAPA

Iespējamā rīcība sociālajam dialogam valsts līmenī:

- stiprināt trīspusējo instanču juridiskos pamatus un precizēt varas sadali, lai palielinātu to likumīgumu, veicinātu lēmumu pieņemšanu un padarītu pievilcīgāku līdzdalību organizācijās;
- izveidot sekretariātu un analītiskos pakalpojumus, lai stiprinātu un veicinātu lēmumu pieņemšanas procesus un nodrošinātu labāku atbalstu ieinteresētajām pusēm politikas veidošanā;
- uzlabot sarunas starp ieinteresēto personu pārstāvjiem, tādējādi pilnveidojot lēmumu pieņemšanu;
- iesaistīt vairāk ieinteresēto pušu, jo izskatāmie jautājumi ir būtiski ne tikai trim iesaistītajām pusēm;
- iedrošināt valdību un parlamentu būt konsekventākiem attiecībā uz trīspusējo instanču lēmumiem, mudināt valdību aktīvāk iesaistīties lēmumu pieņemšanā;
- iedrošināt sociālos partnerus pieņemt lēmumus, kas ir saistošāki viņu locekļiem.

Iespējamā rīcība sociālajam dialogam reģionālajā un vietējā līmenī:

- stiprināt sociālo partneru organizācijas reģionālajā un vietējā līmenī (Baltijas valstīs);
- stiprināt un atbalstīt reģionālo un vietējo trīspusējo instanču veidošanos (kā tas ir Igaunijā) vai atļaut reģionālajiem un vietējiem sociālajiem partneriem veidot trīspusējās instances pēc pašu vēlmes (kā tas ir Latvijā);
- stiprināt trīspusējo instanču juridisko pusi.

Turpmākai *sociālā dialoga attīstībai nozaru un uzņēmumu līmenī*, kā arī citos līmeņos ir nepieciešams lielāks sociālo partneru organizāciju dalības skaits. Saskaņā ar aptaujāto personu viedokli to varētu sasniegt šādi:

- attīstot arodbiedrību stratēģiju neorganizēto grupu nodarbināšanā (ārzemju uzņēmumu strādnieki, jaunie strādnieki, īslaicīgi nodarbinātie utt.);
- precizējot arodbiedrību prasības valdībai un darba devējiem, lai nodrošinātu darba samaksu un darba apstākļu uzlabošanu arodbiedrību biedriem (vai arī pretēji – arodbiedrībām parādot lielāku vēlmi risināt sarunas);
- koncentrējot vairāk arodbiedrību vienā noteiktā arodbiedrību asociācijā vai arodbiedrībām ciešāk sadarbojoties;

2. SADALA

- precizējot arodbiedrību nostāju par alternatīviem darbinieku organizēšanas veidiem (piemēram, darba padomes, iekšējās padomes);
- attīstot darba devēju stratēģiju to grupu nodarbināšanā, kas vēl nav pievienojušās organizācijām (ārzemju uzņēmumi utt.);
- veicinot turpmāku darba devēju asociāciju sociālo dialogu visos līmeņos, tai skaitā līgumu slēgšanu;
- pieņemot likumus attiecībā uz darba devēju asociācijām, ko var izmantot kā argumentus, kad darba devēju organizācijas pieņem jaunus dalībniekus;
- ieviešot pasākumus, kuru rezultātā atskaita nodokļus dalībai darba devēju un darba ņēmēju organizācijās, kā tas ir vairākās ES valstīs.