



APSTIPRINU
GRĀMATVEDĪBAI
APMAKSĀT IZDEVUMUS
NO ESF PROJEKTA
NR.3.4.2.2/16/I/002

E.Baldzēns, 21.09.2018.

Egilam Baldzēnam
LBAS priekšsēdētājam
Mārtiņa Svirskā, Nataljas Preisas
LBAS ESF projekta nacionālo
koordinatoru

KOMANDĒJUMA ATSKAITE

Pamatojoties uz Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības ESF projekta „Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības divpusējā sociālā dialoga attīstība labāka tiesiskā regulējuma izstrādē uzņēmējdarbības vides sakārtošanai” (Nr.3.4.2.2/16/I/002) 3.5.darbību „LBAS un sadarbības partneru dalība pieredzes apmaiņas vizītēs” (turpmāk – Projekts) un 13.08.2018.g. Rīkojumu Nr. Nr.13-17-01/2018/10K, LBAS Projekta nacionālie koordinatori **Natalja Preisa un Mārtiņš Svirskis, 2018.gada 17.-18.septembrī** devās pieredzes apmaiņas braucienā uz Helsinkiem, Somijā.

Komandējuma nolūks: Somijas arodbiedrību konfederācijas STTK, centrālās arodbiedrību organizācijas SAK apmeklējums nozaru ģenerālvienošanās slēgšanas jautājumos, vizīte Latvijas vēstniecībā Helsinkos un pieredzes apmaiņa telekomunikācijas, transporta, būvniecības un meža nozares pārstāvošajās Somijas arodbiedrībās, lai izprastu ģenerālvienošanās slēgšanas aspektus no nozaru arodbiedrību skatupunkta Somijā.

LBAS delegācijā piedalījās arī Latvijas Meža nozares koordinatore Anete Kice, Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrības koordinators Mārtiņš Dunsķis, Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrības koordinatore Ineta Makare un Latvijas sabiedrisko pakalpojumu un transporta darbinieku arodbiedrības LAKRS koordinatore Dace Tarasova.

Pirmā diena, 17.09.2018

10.30-12.00

Rakennusliitto – Būvniecības arodbiedrība

Matti Harjuniemi, Rakennusliitto priekšsēdētājs,

Tapio Kari, Darba tirgus direktors, Somijas būvniecības rūpniecības federācija RT

(CFCI)

13.00-16.00 SAK - Somijas arodbiedrību centrālā organizācija

Ismo Kokko, Pārrunu eksperts, SAK

Pekka Ristelä, Starptautisko jautājumu eksperts, SAK

Representative, AKT – Transporta darbinieku arodbiedrība

Rakennusliitto

Mācību vizīte tiek sākota ar tikšanos Rakennusliitto – Būvniecības arodbiedrībās ar Matti Harjunieme, Rakennusliitto prezidentu un Tapio Kari, Darba tirgus direktoru, Somijas būvniecības rūpniecības federācijā RT (CFCI). Matti Harjunieme strādā kā Rakennusliitto prezidents kopš 2005. gada.

Diskusijas iesākumā tiek atklāts, ka šobrīd Somijā norisinās plašas diskusijas par Nozaru koplīgumu ietekmes mazināšanu. Atsevišķas iesaistītās puses argumentē, ka vispārēji saistoši koplīgumi rada pārāk lielu spiedienu uz uzņēmumiem, tomēr sociālie partneri uzskata, ka koplīgumu sistēma ir jā saglabā sociālā līdzsvara noturēšanai.

Somijā koplīgumi parasti ir vispārēji, ja nodarbināto skaits, parakstītāju pusēm pārsniedz 50% darbinieku, tajā pašā laikā nozaru koplīgumi var tikt pasludināti par visaptverošiem arī, ja šis kritērijs netiek izpildīts, to dara īpaši izveidota komisija, kas izvērtē dažādus kritērijus nozarē, piemēram, vai neveidojas koplīgumu konflikti un koplīguma nozīmi nozares standartu regulācijā. Komisija atrodas Sociālo lietu ministrijas uzraudzībā.

Būvniecības nozarē CFCI apvieno 10% uzņēmumu, kas sedz 70% no nozares apgrozījuma.

Arodbiedrībām ir svarīgi, lai arī darba devējiem būtu spēcīgas organizācijas, kas nodrošina sociālo dialogu no darba devēju puses. Organizētos uzņēmumos reti novērojami pārkāpumi, lielākoties pārkāpumi novērojami neorganizētos uzņēmumos, piemēram, uzņēmumi, kas nodarbina ārzemju darba ņēmējus, mēdz piemērot nepilnīgus standartus.

Vispārēji tiek piemērots minimālais standarts nosakot darba samaksas prasības:

- minimālā alga;
- atvaļinājuma nauda;
- virsstundas (50% 1-2 stundas, nākamajam 100%);
- slimības atvaļinājuma noteikumi;
- veselības aprūpes segums;
- Darba drošība;
- Darba laiks.

Darba likums nosaka 40 stundu darba nedēļu, tomēr sektoru koplīgumi pieļauj novirzes no normas.

Somijas sistēma paredz zināmas atkāpes no darba likuma, tām nav stingri noteiktu balansa normu, kontrolējošais mehānisms, kas nodrošina atkāpju samērīgu balansu ir sociālais dialogs un sociālo partneru pārrunu procesā norunātās normas.

Abām pusēm ir instrumenti, ko tās var piemērot sociālā dialoga procesā kā galējo instrumentu, arodbiedrībām – streiks, darba devējiem – ‘lock out’.

Ja kāds no partneriem uzsāk industriālo darbību, sociālie partneri nonāk pie valsts mediatora, kuram tiek iesniegts streika pieteikums. Abas puses tiek aicinātas izskaidrot pozīcijas koplīguma pārrunu procesā. Atbilstoši situācijai mediators atver meditācijas procesu, kā arī ir tiesīgs sniegt rekomendācijas.

Nozaru pārklājuma sadalījums lielā mērā ir vēsturisks; arodbiedrību puse nereti dotu priekšroku nozaru apvienošanai. Darba devēji daļēji piekrīt, tomēr uzskata, ka dažos līgumos darba ņēmējiem ir prioritātes, kuras konsolidācijā var tikt zaudētas. Sektoru sadalījums tiek balstīts uz industrijas principa, nevis profesijas principa.

Celtniecības nozares sarunas ir dažādi algu noteikšanas standarti, darba devēji cenšas palielināt ienākumu nevienlīdzību. Nolīgumi parasti tiek apspriesti katru otro gadu. 2018. gadā sarunu process bija 4 mēneši.

Galvenais koplīgumu slēgšanas motivātors ir industriālais miers un godīga konkurence. Situācijās, kad apakšuzņēmēji apstrīd koplīgumu regulējumu, galvenais darbuzņēmējs pārtrauc līgumsaistības ar apakšuzņēmumu, lai izvairītos no jebkādam sankcijām no Valsts



ieņēmumu dienesta. Lai uzturētu koplīgumu prasības, tiek praktizēta kopatbildība starp uzņēmēju un darba ņēmēju.

SAK

Ismo Kokko, Pārrunu eksperts, SAK.

SAK tiek pārrunāta nacionālā līmeņa atbildība Somijas sociālā dialoga sistēmā. Somijā darbojas trīs arodbiedrību konfederācijas, kuras sadala atbildības sfēras “zilo apkaklīšu”, “balto apkaklīšu” un akadēmisko speciālistu un augstākā līmeņa vadītāju grupās.

Viens no lielākajiem izaicinājumiem starp šīm trīs arodbiedrību konfederācijām ir rast vienotu pieeju darbaspēka nodokļu politikai. AKAVA - profesionāļu apvienība un vadības personāla arodbiedrība, virza pozīciju, kas paredz darba algas palielināšanu un nodokļu sistēmu pēc proporcionalitātes principa, kamēr SAK saglabā pozīciju, ka pieaugumam jāveidojas pēc ‘cietās’ piemaksas principa. Pamatojums SAK pretestībai algu pieaugumu veidot pēc proporcionalitātes principa ir ienākumu nevienlīdzības pieaugums starp dažādiem ienākumu līmeņiem.

Industriālo attiecību sistēma vēsturiski veidojusies Somijas pilsoņu kara ietekmē, pirms 100 gadiem, kā pamatā bija sabiedrības klašu sistēmas un darba attiecību pārstrukturēšana. Šis karš palīdzēja izveidot trīspusējās sadarbības sistēmu un ielika pamatus tai sociālā dialoga sistēmai, kāda Somijā darbojas šobrīd. Arodbiedrībām un darba devēju organizācijām tika piešķirta nozīmīga loma sociālās apdrošināšanas sistēmā – pensiju un bezdarba pabalstu pārvaldībā. Šobrīd Somijā pensiju sistēmu pārvalda trīs uzņēmumi, kuru valdes sastāv no arodbiedrību un darba devēju asociāciju biedriem.

Arodbiedrību ierēdņi ar tās pamatvērtībām tiek pārstāvēti visās nozīmīgākajās sociālajās un ekonomiskajās struktūrās, sākot ar fondiem līdz parlamentam un ministrijām.

Šobrīd, valsts pārvaldē esošās labējās partijas ir mazinājušas trīspusējā dialoga nozīmi, ja to salīdzina ar iepriekšējo desmitgadi. Ar izteiktu atbalstu darba devēju interesēm valdība ir mazinājusi trīspusējo pārrunu ietekmi, tā vietā realizējot vienpusēju lēmumu pieņemšanu. Nākamās valdības rezultāti būs ļoti nozīmīgi un no tām būs atkarīgs, vai šī tendence turpināsies, kā arī industriālo attiecību attīstība nākotnē – vai notiks darba attiecību liberalizācija.

Jau šobrīd tiek virzīta pozīcija ar mērķi atvieglot darba attiecību izbeigšanas procesu uzņēmumos, kuros nodarbināti ne vairāk kā 20 darbinieki.

Somijā pastāv darba tiesa (izveidota 1947. gadā), kuras uzdevums ir šķirt strīdus, kas rodas pamatojoties uz koplīgumu pārkāpumiem, jeb kolektīvo darba tiesību gadījumos, individuālo darba tiesību gadījumos strīdu šķir Civiltiesa.

Ja arodbiedrībām, nav kapacitātes, nav lielu izredžu noslēgt jēgpilnu koplīgumu, jo galvenā motivācija koplīguma slēgšanai ir industriālais miers.

Somijas darba attiecības regulējošos aktus, angļu valodā iespējams apskatīt Finlex.fi/en, tā piemēram, Koplīgumu akts, Nodarbinātības akts, u.c.

Kā skaidro SAK, jau iepriekš minētie nosacījumi, kas paplašina nozares koplīgumu par visaptverošu, tiek noteikti pēc īpaši izveidotas komisijas lēmuma. Arodbiedrībām tiek lūgts nodrošināt arodbiedrības locekļu un darbinieku skaitu pārskatu, savukārt, darba devēji - asociāciju biedru sarakstu, kas būs reprezentatīvi koplīguma parakstīšanas gadījumā. Pēc šo kritēriju analīzes, tiek veikta ‘erga omnium’ principa pieteikuma izvērtēšana.



Darbinieku skaita pārklājumam uzņēmumos, kas tiek pārstāvēti koplīguma slēgšanas brīdī, ir jāasniedz vismaz 50% (Arodbiedrības biedru pārklājums tiek izvērtēts, lai noskaidrotu kontroles kapacitāti).

Nozīmīga loma nozaru koplīguma paplašināšanā ir vēsturiskajai bāzei, kā arī koplīguma lomai nozares regulēšanā;

Komisijas sastāvā no trīs ierēdņiem, kas tajā kalpo piecus gadus:

1. Civilās tiesas / apelācijas tiesas priekšsēdētājs;
2. Helsinku universitātes profesors;
3. Sadarbības ombuds.

Darba likumā noteiktais regulējums tiek sadalīts 3 līmeņos:

- 1) Saistošais līmenis - minimums, no kura nav iespējams atkāpties;
- 2) Daļēji uzlabojošais regulējums - pieļauj darbaspēka tiesību mazinošas novirzes nozares līmeni;
- 3) Uzlabojošais regulējums - pieļauj darbaspēka tiesību mazinošas novirzes individuālo līgumu līmeni.

Somijā ir piemēri, kad virsstundu piemaksas tiek mazinātas, lai nodrošinātu tirgošanās iespējas, ja arodbiedrības novērtējušas, ka ieguvums ir pietiekams un, ja šīs atkāpes novērtētas kā saimnieciski jēgpilnas, kā piemērs minami atsevišķi industriālās nozares darbības virzieni.

Somijā tiek uzskatīts, ka solidaritātes princips ir pašsaprotams, līdz ar to, virsstundu piemaksa darbaspēkam, kas tiek atalgota virs koplīgumos noteiktā algu līmeņa, netiek izmantota kā vienlīdzības principa pārkāpums.

Transporta nozarē, precīzāk autobusu transporta nozarē, vēsturiski bijusi līdzīga situācija kā Latvijā ir šobrīd – valsts subsidētā nozare. Tomēr trīspusēju pārrunu rezultātā, kas nebija vieglas un prasīja arī industriālās darbības piemērošanu no arodbiedrību puses, tika panāktas zināmas izmaiņas regulējumā - darba devēja apmaksāts kvalifikācijas sertifikāts, apmaksāts un darba algai pielīdzināts gaidīšanas laiks (izņemot 1 stunda pusdienlaikam), u.c., kā arī regulāri tiek pārskatīts darba samaksas pieaugums.

Otrā diena, 18.09.2018

10.30-12.00

Latvijas vēstniecība

Kristīne Našeniece, ambassador

Edgars Bulvāns, Deputy Head of the Embassy

12.00-13.30

Taina Vallander, Priekšsēdētāja vietniece, The Finnish Confederation of Professionals (STTK)

14.00-16.00

Arodbiedrība Pro –Telekomunikācijas un IKT

Antti Hakala, Pro pārrunu eksperts

Matti Koskinen, Pro starptautiskais departaments



Vizīte Latvijas vēstniecībā Somijā

Vizītes laikā notiek tikšanās ar Latvijas vēstnieci Somijā, Kristīni Našenieci un Tiešo Sekretāru Edgaru Bulvānu. Vizītes laikā tiek pārrunāta arodbiedrību vīzija par sociālā dialoga un industriālo attiecību attīstību, kā arī pārrunāta iespējamā sadarbība Latvijas sociālās sistēmas attīstībai un Latvijas tautsaimniecības un sociālās sistēmas tuvināšanu ES augstākajiem standartiem.

Sarunas laikā tiek izklāstīts arī projekta mērķis iedarbināt sektoru koplīgumu slēgšanas sistēmu Latvijā, kā arī tiek apspriesti delegācijas vizītes uzdevumi, kā arī notiek apmaiņa ar kontaktpersonu rekomendācijām, turpmākai darbībai projekta ietvaros.

Finnish Confederation of Salaried Employees (STTK)

Vizītes laikā ar Somijas arodbiedrību savienību STTK, kas pārstāv “balto apkaklīšu” darba ņēmējus, tiek pārrunātas politiskās pārmaiņas valstī, tajā skaitā Taina Vallander, STTK Priekšsēdētāja vietniece un Marria Haggman, starptautiskās komunikācijas vadītāja uzsver darba attiecību regulācijas liberalizācijas tendences, kā arī sevišķi tiek uzsvērti darbinieku atbrīvošanas atvieglošana mazajos uzņēmumos. Tikšanās laikā tiek izcelta sociālo partneru reprezentativitātes nepieciešamība, kā arī neatkarīgu personu iesaiste nozaru koplīgumu paplašināšanas procesā.

PRO

Arodbiedrība *Pro* sastāv no aptuveni 100 tūkst. biedriem, no kuriem 85 tūkst. ir nodarbinātie, pārējie ir vai nu pensionāri, vai personas ar bezdarba statusu, lai nodrošinātu biedru pienācīgu apkalpošanu. Pro birojā strādā aptuveni 100 darbinieki un ir noslēgti 60 koplīgumi 4 nozarēs.

Analizējot nozaru pārklājumus un konfliktu situācijas, starp koplīgumu pārklājumiem, Antti Hakala, Pro pārrunu eksperts uzsver, ka horizontālā segumā, nozaru robežām konflikti praktiski neveidojas, jo to pārklājums veidojies vēsturiski un tiek stingri ievērots. Arī vertikālā segumā konflikta situācijas ir reti novērojamas, turklāt praktiski nav sastopamas starp ‘zilo’ un ‘balto’ apkaklīšu struktūrām, tomēr starp ‘balto apkaklīšu’ un akadēmiķu, profesionāļu un vadītāju līmeni, var novērot konflikta situācijas, ja Pro koplīgumi nodrošina labākus nosacījumus, kā darbiniekam pārejot AKAVA atbildības sfērā.

Galvenais kontroles mehānisms darba vietā un vai tiek ievēroti kā nozaru, tā lokālie koplīgumu nosacījumi ir arodorganizācijas vadītājs. Šos darbiniekus kompensē uzņēmums, kurā tie strādā. Darba devēju motivācija apmaksāt arodorganizācijas vadītāja darbu ir pārraudzības un kontroles mehānisma nodrošināšana, kas mazina domstarpības un ļauj tās risināt ātrāk, neiesaistoties ilgstošos konfliktu risināšanas procesos ar ārējām organizācijām. Arodorganizāciju vadītāji noņem administratīvo slogu no uzņēmuma, koplīgumu un citu regulējošo dokumentu pārvaldībā un piemērošanā.

Vizītes laikā tiek izskatīts algu regulācijas mehānisms ar sadalījumu pa kvalifikācijas un amatu līmeņiem IKT nozarē, šis koplīgums ir pieejams angļu valodā Pro mājas lapā – https://www.proliitto.fi/sites/default/files/user_files/Tessit/ict-alan-tes-pro-english-final.pdf

Tiek uzsvērts, ka katrā nozarē ir nepieciešams izstrādāt tai pielāgotu novērtēšanas procesu, ar kuru tiek izvērtēta nepieciešamība pēc koplīgumu regulācijas līmeņa, prasībām un vienošanās procesa pieejas.



Vienošanās process

- Biedru aptauja – biedru vajadzības, prioritātes koplīguma kontekstā;
 - ✓ Biedri ir arodbiedrības spēks, līdz ar to ir svarīgi noskaidrot, kāda līmeņa industriālo darbību iesaistei biedri ir gatavi.
- Sadarbība ar citām arodbiedrībām – vienotu pozīciju izstrāde (arī citi pārvaldes un civilās sabiedrības partneri);
- Darba apstākļu izpēte - Pētnieki un analīze, jāērēkinās ar finansiāliem ieguldījumiem;
- Biznesa situācijas analīze, tirgus izpēte -Tikšanās ar darba devējiem, statistiķiem, augstākā līmeņa vadītājiem, jānodrošina mijiedarbību ar uzņēmējdarbības pusi;
- Integrācijas attīstība - Dalībnieku integrācijas novērtējums;
- Industriālā darbība – biedru sagatavošana industriālajai darbībai (piketi, streiki, u.c.)

Kopsavilkums

Sociālo partneru reprezentativitāte:

1. Nepieciešama neatkarīgu pušu iesaiste, paplašināšanas apstiprināšanas procesā;
2. Somijas piemērs: akadēmiķis, tiesnesis - eksperts uzņēmējdarbības jautājumos;
3. Elastīgums kritēriju piemērošanā;

Atkāpes no normatīvajiem aktiem:

1. Nepieciešama telpa sarunām;
2. Kaulēšanās principa ieviešana, ar kompromisa principu;
3. Jāvērtē koplīguma kopskats, kas var dot vispārēju labumu darba apstākļos, kas nav iegūstama, koncentrējoties uz vienas normas grozīšanu.

Nozares koplīguma slēgšanas process:

1. Pētījums par biedru vajadzībām, par ko biedri ir gatavi iet streikot;
2. Eksperta pētījums;
3. Biznesa vides analīze, tikšanās ar ekspertiem un lielākajiem uzņēmējiem;
4. Pārrunas.

Komandējuma uzdevums izpildīts pilnā apjomā. Komandējuma īstenošanai tā laikā veikti sekojoši nestandarta izdevumi: nav.

Lūdzu apstiprināt atskaiti un apmaksāt visus izdevumus pilnā apmērā.

2018.gada 21.septembrī

M.Svirskis

N.Preisa