

## Slovēnija

Pamatojoties uz LBAS īstenoto ESF projektu "Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības divpusējā sociālā dialoga attīstība labāka tiesiskā regulējuma izstrādē uzņēmējdarbības vides sakārtošanai" 3.5.darbību "LBAS un Sadarbības partneru dalība pieredzes apmaiņas vizītēs", LBAS nacionālie eksperti N.Preisa un M.Svirskis kopā ar Sadarbības partneru koordinatoriem no Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrības, Latvijas Industriālo nozaru arodbiedrības un Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un transporta darbinieku arodbiedrības LAKRS, 16.-17.septembrī devās pieredzes apmaiņas braucienā uz Ļubļanu, Slovēnijā.

Pieredzes apmaiņas vizītes atskaite



### Dalībnieki:

Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrība (LSAB) koordinatore – Ineta Makare

Latvijas Industriālo nozaru arodbiedrība (LIA) koordinatore – Zaiga Volka

Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un transporta darbinieku arodbiedrība LAKRS koordinatore – Dace Tarasova

LBAS nacionālā eksperte – Natalja Preisa

LABS nacionālais eksperts – Mārtiņš Svirkis

## Pirmā diena

15:20 – 18:00

Slovēnijas Publiskā sektora arodbiedrību konfederācija (KSJS)

**Bojan Hribar**, KSJS ģenerāļsekretārs

## Otrā diena

8:30 – 12:30

Slovēnijas Brīvo arodbiedrību asociācija (ZSSS)

**Lidija Jerkic**, ZSSS prezidente

**Andrej Zorko**, ZSSS izpildsekretārs juridiskos jautājumos

**Anton Rozman**, SKEI ģenerāļsekretārs

**Saška Kiara Kumer**, SDPZ ģenerāļsekretāre

**Ladi Rožič**, SDTS ģenerāļsekretārs

**Metka Penko Natlačen**, Slovēnijas Tirdzniecības un rūpniecības kameras Juridiskā departamenta direktora vietniece

## Slovēnijas Brīvo arodbiedrību asociācija (ZSSS) un Slovēnijas publiskā sektora darbinieku arodbiedrība (KSJS)

### Panākumu atslēga un vēsturisks pārskats

ZSSS pārstāv 840 000 strādniekus un 21 nozari.

Vēsturiski Slovēnijai ir komunisma mantojums, cilvēki ciena arodbiedrības un saglabā interesi iesaistīties arodbiedrību aktivitātēs. Slovēnijas valsti regulē tās likumdošana, un arodbiedrību brīvību nosaka valsts Konstitūcijas 76. pants, tajā skaitā darbinieku brīvību organizēties un apvienoties arodbiedrībās. Likumiem jābūt saskaņā ar konstitūciju, kā arī koplīgumiem ir jābalstās uz likumu. Slovēnijas koplīgumu sistēma ļauj sociālajiem partneriem atviegloti veidot savstarpēju vienošanos, pašregulācija ir vieglāka nekā vienošanās un izmaiņu panākšana likumā. Slovēnijas koplīgumu sistēmas veiksmes stāsts, galvenokārt saistīts ar pareizo lēmumu pieņemšanu pareizajā laikā.

1989. gadā abi sociālie partneri devās uz SDO ITC Turīnā, lai apgūtu sociālā dialoga un koplīgumu pārrunu principus. Arodbiedrības pielāgoja savu struktūru darba devēju struktūrai, lai nodrošinātu organizētas sarunas.

Arodbiedrības ļāva Tirdzniecības un rūpniecības kamerai kļūt par sociālo partneri, bet pati kamera izrādīja iniciatīvu iesaistīties koplīgumu pārrunās.

1992. gads - pirmais sociālais nolīgums, ko parakstīja arodbiedrības un valdība. Pirmais vispārīgais koplīgums kļūst par sociālā dialoga pamatu.

KSJS ir lielākā publiskā sektora darbinieku pārstāvošā arodbiedrību konfederācija, tā apvieno 71'396 valsts ierēdņu, kas sastāda ap 80%, no kopējā nodarbināto skaita attiecīgajās iestādēs un institūcijās.

Slovēnijā, kopš 2008. gada ekonomiskās recesijas, ir ierobežota algu izaugsme sabiedriskajā sektorā, jo īpaši valsts ierēdņiem. Lai panāktu algu izaugsmi, sociālie partneri ir panākuši vairākas reformas, tajā skaitā nodokļu reformu ieviešot piecu pakāpju progresivitāti ledzīvotāju ienākuma nodoklim (tabula nr. 1), izglītības darbinieku darba samaksa sasaistīta ar veselības darbinieku darba samaksu, nodrošinot vienmērīgu darba samaksas izaugsmi lielākajās publiskā sektora nozarēs.

Lai nodrošinātu kvalitatīvu KSJS iesaisti sociālā dialogā nacionālā un starptautiskā līmenī, nozaru dalīborganizācijas nodrošina ekspertu iesaisti. Nozaru eksperti tiek deleģēti iesaistīties pārrunu procesos, tajā skaitā juristi, ekonomisti, u.c. Nozaru eksperti kopā ar konfederācijas ekspertiem, veic nozaru budžetu analīzi, algu izaugsmes tendences, kas var tikt izmantotas koplīgumu pārrunās. Pārrunu procesā nozaru ekspertiem ir liela nozīme, gan nozaru līmenī, gan nacionālā līmenī, piedaloties Ekonomiskajā un sociālajā padomē.

IIN likmes progresivitāte Slovēnijā, gada ienākumi (EUR)

	Ar nodokli apliekamie ienākumi (EUR)	Nodokļu likme (%)
Līdz	8 021.34	16
8 021.34	20 400	27
20 400	48 000	34
48 000	70 907.20	39
Virš	70 907.20	50

Tabula nr.1

16% IIN tiek piemērots Slovēnijas minimālajai algai – 886,6 eiro mēnesī.

Valsts sektorā algu līmeni nosaka Likums par publiskā sektora algām, bet koplīgumos nosaka papildu pabalstus un piemaksas. Koplīgumos var vienoties par virsstundu samaksu.

Slovēnijas nodokļu sistēmas regulējums nosaka, ka izmaksas, ko sedz darba devējs par darbinieka ēdināšanu, transportu uz un no darba vietas, kvalifikācijas celšanu un izglītību netiek apliktas ar IIN. Sākot ar 2019. gadu, ir panākta vienošanās, ka no IIN tiek atbrīvota arī atvaļinājuma nauda līdz 1700 eiro gadā, kas veido 13. algu.

#### Darba likums un koplīgumu pārrunu regulācija

Slovēnijā nav sīki izstrādāta darba likuma. Paredzētas tiesības, bet sīki izstrādāti standarti atstāti koplīgumu ietvaros.

Pamatā darba attiecību regulēšanai ir Darba attiecību likums, kurā tiek nodrošināts plašs pantu klāsts, kurā noteiktos standartus iespējams uzlabot caur vienošanos koplīgumā. Likuma loma ir noteikt dažādu tiesību definīciju, taču pašus standartus nosaka sociālie, partneri par tiem vainojoties koplīgumā.

Darba likumā iekļautas arī vairākas normas, no kurām koplīgumos pieļaujamas atkāpes – pagaidu nodarbinātība, virsstundu regulējums, darba laiks, uzskaites periods, u.c. Koplīgumos nav iespējamas atkāpes no minimālās darba samaksas, piemaksām un atpūtas laika.

Koplīgumu pārrunu esošā prakse Slovēnijā tika aizsākta 1991. gadā. Pēc Slovēnijas neatkarības atgūšanas 1990. gadā, veidojot darba tiesību, drošības un darba attiecību regulējumu, sociālie partneri un Slovēnijas Parlaments ieviesa regulējumu, kas ļauj sociālajiem partneriem brīvi vienoties par darba apstākļu noteikšanu koplīgumos. Regulējums tiek veidots trīs līmeņos - nacionālā līmenī tiek noteikts pamata regulējums un vispārējie standarti, kā arī tiek nodrošināta nacionālo sociālo partneru iesaiste politiskajā līdzdalībā. Nozaru līmenī tiek slēgtas vispārsaistošas ģenerālvienošanās, kas nodrošina nozarēm pielāgotu darba attiecību standartu regulējumu. Kā arī koplīgumu pārrunas tiek veidotas uzņēmumu līmenī, kur tiek nodrošināti papildus labumi uzņēmuma darbiniekiem.

Koplīgumu pārrunas un koplīgumus struktūru regulē Koplīgumu likums. Likums nodrošina koplīgumu pārrunas un noslēgšanas metodes, kas ļauj darba devējiem pievienoties pēc koplīguma noslēgšanas. Praksē uz visās nozarēs darbojas vispārēji saistoši koplīgumi, izņēmumi ir pagaidu darbaspēka nodrošināšanas aģentūru un ķīmijas nozare.

Koplīgumos ietvertie darba samaksas līmeņi ir atkarīgi no darbinieku iedalījuma kategorijās. Publiskajā sektorā šobrīd darba samaksa tiek kategorizēta 9 līmeņos, tomēr šie darba samaksas līmeņi ir novecojuši un 5 no tiem ir zemāki par valstī noteikto minimālo algu. Privātajā sektorā

darbinieki tiek iedalīti vairākās kategorijās, darba samaksas līmeņi tiek dalīti balstoties uz šīm kategorijām, atkarībā no darbinieku izglītības un prasmēm. Nozaru koplīgumos tiek izmantotas šīs kategorijas.

Koplīgumu likuma 14. punkts nosaka koplīgumu paplašināšanas nosacījumus – darba devēju pusei jānodrošina vismaz 50% strādājošo pārklājums, lai ģenerālvienošanās būtu vispār saistoša. Ģenerālvienošanās par vispār saistošu var noteikt Nodarbinātības Ministrija. Nodarbinātības ministrijas iesaiste nodrošina tiesisko paļāvību un kontroli par to, ka kritēriji vispār saistošās ģenerālvienošanās noslēgšanai ir izpildīti un tā vēlāk netiks apstrīdēta.

Liela loma ir kontrolei par koplīguma normu izpildi. Galvenais instruments šajā procesā ir arodbiedrību biedri uzņēmumos un plašsaziņas līdzekļi. Visi koplīgumi ir publiski un tiek publicēti, tiem ir likuma spēks. Ikvienam darba ņēmējam var uzzināt, kādas ir viņa tiesības. Darbinieki sūdzas, ja koplīgumu prasības netiek izpildītas. Arodbiedrību vadītāji var būt darbinieki uzņēmumā, taču to uzdevums nav vest sarunas ar darba devēju vai piespiest darba devēju pildīt koplīguma normas. To uzdevums ir informēt nozares arodbiedrību organizāciju par to, ka uzņēmumā netiek pildītas koplīguma normas. Tālāk nozares arodbiedrība kopā ar darba inspekciju nodrošina darba devēja piespiešanu pildīt koplīguma normas. Lai uzturētu komunikāciju ar biedriem un nodarbinātajiem, arodbiedrības izmanto plašsaziņas līdzekļus.

Darbinieki, pārsvarā, arodbiedrības uzmeklē, kad saskaras ar problēmām darba vietā. Darbinieki ir informēti, ka problēmu gadījumā jāvērsas pie arodbiedrībām. Nav vajadzības darbiniekus motivēt ar koplīguma labumiem, kas piemērojami tikai arodbiedrību biedriem. Tomēr ir iespējams vienoties par piemaksām dažādās dzīves situācijās, ko nodrošina darba devējs, kas ir izdevīgākas arodbiedrību biedriem.

Uzņēmumu līmeņa koplīgumos ir iespējams vienoties par atkāpēm no nozaru koplīgumiem, taču lai tas būtu iespējams, iespējām un nosacījumi atkāpju veidošanai jābūt noteiktiem nacionāla līmeņa koplīgumos. Slovēnijas arodbiedrību pārstāvji norāda, ka stingra detalizēta darba attiecību regulēšana caur tiesību aktiem rada atkarību no politiskajiem spēkiem. Tomēr arī attīstīta koplīgumu sistēma negarantē elastīgu un reakcionāru regulējumu, ja nav biedru pārklājums, kas 'piespiež' iesaistītajām pusēm uz klausīt vienu otru.

Slovēnijas koplīgumos vēl nav panāktas vienošanās par mūžizglītību, prasmju fondiem, to bremzē darba devēju intereses trūkums iekļaut jaunus standartus koplīgumu struktūrās. Koplīgumu saturs ir caurmērā saglabājies kopš 2003. gada.

#### **Pasta darbinieku un kurjeru piemērs**

Pasta nozarē funkcionē vispār saistošs koplīgums – Slovēnijas pasta strādā 6000 darbinieki, kopumā pārklāj 7500 darbiniekus.

Šā brīža ģenerālvienošanās ir spēkā līdz 2020. gadam, nākošgad tiek uzsākts jaunais koplīgumu pārrunu cikls. Koplīguma aktīvajā termiņā, koplīguma dalībnieki nedrīkst izstāties no vienošanās, pēc termiņa saglabājas koplīguma nosacījumi, tomēr slēdzējpusē drīkst izstāties.

Koplīgums nosaka: Disciplinārās sankcijas, darba laiku (pārskata periods 12 mēneši), tiesības uz apmaksātu prombūtni no darba, ikgadējo atvaļinājumu, darba drošības standartus, tiesībām uz izglītību, nosacījumus arodbiedrību darbībai, arodbiedrību pārstāvju neaizskaramību, algu noteikšana, tajā skaitā piemaksas, virsstundu regulējums.

Darba samaksas noteikšana ir cieši saistīta ar inflācijas līmeni, un patēriņa cenu izmaiņām.

Vienošanās regulē arī prēmijas darbinieku svētkos, papildus uzkrājumus pensijai, atlaišanas pabalstus, solidaritātes pabalstus, ar darbu saistīto izmaksu segšanu, kā arī nosaka strīdu šķiršanas kārtību.

### Streika likums

Privātajā sektorā streika pieteikums ir jāiesniedz 5 dienas pirms streika, savukārt publiskajā sektorā - 10 dienas. Ja streiks pieteikts balstoties uz koplīgumā noteikto tiesību pārkāpumu, izdevumus par streika organizēšanu sedz darba devējs, bet, lai šie nosacījumi būtu spēkā, tiem jābūt atrunātiem koplīgumā. Kolektīvo interešu streiku apmaksā arodbiedrība.

Privātsektorā arodbiedrībām pēc būtības nav ierobežojumu streika pieteikšanai, kas ļauj saglabāt arodbiedrību spēka pozīcijas.

Streika izziņošana tiek atspoguļota arī medijos, sabiedrības informēšanas nolūkā. Ja streiks tiek organizēts, balstoties uz regulējumā noteikto tiesību pārkāpumu, streika izmaksas, darbinieku kompensācijas sedz valdība.

### Arodbiedrību reprezentativitāte

Uzņēmumu līmenī arodbiedrība ir tiesīga reprezentēt darbiniekus, ja tā pārstāv 15% no darbiniekiem, nacionālā līmenī - 10% no nozares darbiniekiem (attiecas arī uz reprezentativitāti slēdzot vispār saistošu ģenerālvienošanos). Reprezentativitāte ir jāpierāda ministrijai – iesniedzot biedru, sarakstu, pārbaudei.

Izņemot vispārējas konsultācijas, arodbiedrības nesniedz pakalpojumus darbiniekiem, kas nav tās biedri. Darbiniekam, kurš vēlas saņemt arodbiedrību atbalstu un labumus, ir jābūt arodbiedrības biedram 6 mēnešus.

### Biedru nauda un investīciju pieeja

Biedru naudas iekasēšanas kārtība tiek regulēta Darba likuma 207. Pantā. Slovēnijas Darba likuma 207.panta trešā daļa paredz, ka pēc arodbiedrības pieprasījuma un atbilstoši arodbiedrības, kurā ir darbinieks, ir biedrs, statūtiem darba devējam ir pienākums atskaitīt arodbiedrības biedra naudu no attiecīgā darbinieka algas un pārskaitīt arodbiedrībai. VDAR attiecīgi nav šķērslis centralizētai biedru naudas iekasēšanai, jo tiesisks pamats ir paredzēts tiesību aktā.

Biedru nauda tiek sadalīta vairākos līmeņos, no iekasētās biedru naudas 9% tiek novirzīti nacionālajai konfederācijai, savukārt reģionālie biroji tiek finansēti atsevišķi, tiem novirzot 21% no iekasētās biedru naudas attiecīgajā darbības reģionā.

### Līdzekļu investēšana ilgtspējīgos mērķos

Arodbiedrību līdzekļi galvenokārt tiek izlietoti, lai nosegtu darbinieku darba samaksu – juristi, ekonomisti, žurnālisti un konsultanti. Līdzekļi tiek ieguldīti arī aktivitātēs – protestos, kampaņās, apmācībās, arodbiedrību akadēmijā un avīzes izdevniecībā.

Lielu finansiālo pienesumu vēsturiski veidojusi Darbinieku banka, ko arodbiedrības izveidoja deviņdesmitajos gados. Sākotnēji Darbinieku banka funkcionēja, kā krājaizdevu savienība, kurā

strādāja 5 darbinieki, šobrīd darbinieku skaits ir pieaudzis līdz 300. Bankas paplašināšanas nolūkos, laika gaitā, piesaistīti investori, šobrīd arodbiedrību tur mazāk nekā 50% no bankas kapitāldaļām. Darbinieku banka ir, izaugusi par vienu no lielākajām, bankām Slovēnijā un pēc darbības neatšķiras no citām komercbankām un nodrošina pakalpojumus jebkuram klientam, neskatoties uz to saistību ar arodbiedrībām. Neskatoties uz bankas darbības paplašināšanos, tā nodrošina īpašus nosacījumus pakalpojumiem, arodbiedrību darbiniekiem.

Arodbiedrības ģenerē ienākumus no bankas dividendēm, lielākā daļu ienākumu nonāk nozarēs, kuras ir daļu turētājas.

Papildus ienākumi tiek gūti iesaistoties ESF projektos, tajā skaitā par sociālā dialogu attīstīšanu. Tomēr arodbiedrības izrāda pretestību un cenšas izvairīties no pārmērīgas iesaistes projektos, uzsverot, ka ESF līdzekļu piesaiste, galvenokārt tiek fokusēta uz izpēti.

#### Darba devēju motivācija iesaistei sociālajā dialogā un koplīgumu pārrunās

Kā atzīst Slovēnijas darba devēji, koplīgumi nodrošina sociālo mieru, un ir spēcīgs instruments tirgus ietekmei, kā arī nodrošina balansu, lai abas puses būtu apmierinātas. Slovēnijā 90% no visiem darba devējiem ir organizēti kādā no sociālo partneru organizācijām. Lielākā daļa koplīgumu ir uz nenoteiktu laiku, līdz ar to ir potenciāli elastīgāks instruments par likumu.

Krīzes situācijās sociālajiem partneriem ir tiesības atkāpties no iepriekš koplīgumā noteiktajiem standartiem. Sociālo partneru attiecību pamatā ir 30 gadus gara vēsture, pirmās darba devēju organizācijas izveidojās 1993. gadā.

Agrāk darba devējiem dalība kamerā bija obligāta, šobrīd saglabājušies 6000 biedri, kuri pārklāj 27 nozares, ģenerālvienotāšanās noslēgtas 22 nozarēs.

Darba devēju organizācijas veicina koplīgumu slēgšanu un koplīgumu pārrunas, un izglīto biedrus par sociālo dialogu.

Nozīmīgs motivējošais elements ir Slovēnijas darba inspekcija, kura lielākoties izdara slēdzienus par labu darba ņēmējam, līdz ar to darba devējiem ir motivācija būt uzmanīgiem un rūpīgi sekot koplīgumu izpildei.

Multinacionālās kompānijas ir ieinteresētas maksāt pēc iespējas zemākas algas Slovēnijā un atsakās iesaistīties darba devēju organizācijās, bet tām ir jārespektē vispārsaistošas ģenerālvienotāšanās. Līdz ar to ir nozīmīgi turpināt slēgt nozares vispārsaistošus koplīgumus, lai saglabātu godīgu konkurenci tirgū.

Stingrā streiku sistēma Slovēnijā garantē, ka darba devēji nav ieinteresēti strīdus novest līdz streikam, tā vietā izvēloties risināt strīdus pārrunu ceļā. Tomēr arī Slovēnijā biedru pārklājuma samazināšanās atstāj ietekmi, tā iespējām samazināties arī koplīgumu skaits un tiesības, kas noteiktas koplīgumos.