

1. ROKASGRĀMATAS SADAĻA

Uzņēmuma līmenī

**Sarunas nodrošina labākus darba un dzīves apstākļus.
Dzimumu līdztiesības principu ievērošana darba
koplīgumu slēgšanas sarunās**

SATURA RĀDĪTĀJS

Rokasgrāmatas sadaļas mērķis

Lektora vispārīgās piezīmes – kā izmantot rokasgrāmatu?

1. DAĻA

DARBA KOPLĪGUMA SLĒGŠANAS SARUNAS UZŅĒMUMA LĪMENĪ – ESOŠĀ MODEĻA UZLABOŠANA

1. Izdales materiāls

Likumīga darba nozīmīgums

1. aktivitāte

Kā jūs risināt sarunas?

2. aktivitāte

Kas jums jādara pirms sarunu uzsākšanas par darba koplīguma slēgšanu?

Kontroljautājumi

Kas jums jādara pirms sarunu uzsākšanas par darba koplīguma slēgšanu?

2. izdales materiāls

Sabiedriski neaizsargāti darbinieki – uzņēmuma raksturīgā problēma

Uzdevumi

3. aktivitāte

Sarunu risināšana ar sabiedriski neaizsargātiem darbiniekiem

ANKETA

Uzdevumi

3. izdales materiāls

1. DIENAS KĀRTĪBAS MAIŅA: ko nozīmē dzimumu līdztiesība?

4. aktivitāte

Dzimumu līdztiesību ievērošana darba koplīguma slēgšanas sarunas dienas kārtībā

Uzdevums. EIROPA: vienādas iespējas un darba koplīguma slēgšanas sarunas

4. izdales materiāls

EIRO rekomendācijas vienlīdzīgai sarunu veicināšanai

5. izdales materiāls

2. DIENAS KĀRTĪBAS MAIŅA: darbinieki, kas atbildīgi par ģimeni – ģimenei draudzīgi kolektīvie līgumi

Uzdevumi

6. izdales materiāls

Kontroljautājumi par darba koplīguma slēgšanu: jautājumi par darbinieku, kuri ir atbildīgi par ģimeni, īpašām interesēm,

5. aktivitāte

Jautājumi par darbinieku, kuri ir atbildīgi par ģimeni, īpašām interesēm,

ANKETA

7. izdales materiāls

Starptautiskās darba organizācijas noteiktie standarti darbiniekiem, kas ir atbildīgi par ģimeni

6. aktivitāte

Starptautiskās darba organizācijas noteiktie standarti darbiniekiem, kas ir atbildīgi par ģimeni

8. izdales materiāls

Starptautiskie standarti kopīgajiem darījumiem

ILO principu apkopojums par tiesībām apvienoties un darba koplīgumu sarunām

7. aktivitāte

Starptautiskās darba organizācijas (ILO) konvencijas Nr.98 un Nr.154

9. izdales materiāls

Kāpēc darba koplīgumi ir tik svarīgi?

10. izdales materiāls

Globalizācija – kāds pašlaik ir darba koplīgums?

Piemēri

8. aktivitāte

Globalizācija un darba koplīgumu slēgšana

9. aktivitāte

Sievietes un citas sociāli neaizsargātas grupas globalizācijas procesā

SIEVIETES UN GLOBALIZĀCIJA: SĀPĪGA STATISTIKA

11. izdales materiāls

Cīnieties par savām interesēm IK DIENAS!

10. aktivitāte

Ikdienas sarunas

11. aktivitāte

Alternatīvas iespējas kopīgajām pārrunām

Piemēri

2. DAĻA

Korporatīvais sociālās atbildības modelis

12. izdales materiāls

Korporatīvais sociālās atbildības modelis

12. aktivitāte

Ko arodbiedrības un darbinieki iegūst no jaunajām iespējām?

13. izdales materiāls

KSA galvenie rezultāti

Piemēri

Eiropas Arodbiedrību konfederācija: KSA ir nevis alternatīva, bet ieguvums

14. izdales materiāls
Dažādas brīvprātīgas iniciatīvas

3. DAĻA
Darbinieku līdzdalības modeļi uzņēmumu līmenī

15. izdales materiāls
Darbinieku līdzdalības modeļi kompāniju līmenī
13. aktivitāte
Līdzdalības organizācijas darba vietā
Piemēri

Sadaļas mērķi:

- apzināties, ka dzimumu līdztiesība ir ikdienas un katra līmeņa darbību sastāvdaļa;
- uzzināt par dzimumu līdztiesības nozīmīgumu un iemācīties, kā to ievērot;
- izmainīt dzimumu līdztiesību programmu, tajā iekļaujot arī ģimenes un darba sabalansēšanu;
- saprast, ka darba pasaule ir mainījusies, jo tā izmaina līmeņus, paņēmienus un darbarīkus;
- iemācīties atrast jaunus partnerus, lai atrisinātu darbinieku problēmas.

Lektora vispārīgās piezīmes KĀ IZMANTOT ROKASGRĀMATU?

Šī rokasgrāmata, kas ir daļa no apmācības, sastāv no 4 sadaļām un ir paredzēta lektoriem. To var izmantot ikvienas pārstāvis arodbiedrības lekcijās par sarunu risināšanu. Šajā sadaļā ir trīs galvenās daļas:

1. daļa: Darba koplīguma slēgšanas sarunas uzņēmuma līmenī – esošā modeļa uzlabošana
2. daļa: Alternatīvie kanāli
3. daļa: Darbinieku līdzdalības modelis uzņēmuma līmenī

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

Izdales materiāli ir temata vai kontroljautājumu paskaidrojumi, kas jums palīdzēs izskaidrot konkrēto tēmu *īsās prezentācijas* (15–20 min) klausītājiem. Izdales materiāli jāizdala klausītājiem – vēlams, īsā laika periodā (lektors šo laika sadala, ņemot vērā mērķa auditorijas lielumu). Uzdevumi ir atspoguļoti izdales materiālos, lai ilustrētu un izprastu materiālu. Lūdzu, iekļaujiet tos savās prezentācijas vai citāda veida aktivitātēs (iesakām iekļaut arī savās piezīmēs).

Ievērojiet! Izdales materiāli parasti jāizdala PĒC TAM, kad esat prezentējis un izklāstījis katru tematu. Ir izņēmumi, kad klausītājiem ir nepieciešams izmantot izdales materiālus, strādājot grupā (tas tiks norādīts lektoru piezīmēs). Izdales materiālos droši veiciet nepieciešamās izmaiņas un pievienojiet informāciju, ņemot vērā mērķa auditorijas vēlmes.

Aktivitātes ir praktiskas nodarbības, kas iekļauj šādus elementus.

Mērķi (-us) – izskaidro, kas klausītājiem ir jāiemācās aktivitātēs. Organizējot grupu darbu, vienmēr rūpīgi izvērtējiet mērķus. Jums ir jāzina, kā tos sasniegt.

Uzdevums (-mi) klausītājiem kalpo par paskaidrojumu klausītājiem, norādot, kas ir jādara, veicot katru uzdevumu. Vairums aktivitāšu ietver darbu grupā un arī šādas metodes – individuālo darbu, diskusijas, ideju atspoguļojumu vai modelēšanu.

Ievērojiet: izskaidrojiet klausītājiem mērķus, darba metodi (-es) un uzdevumu (-us), lai ikvienam būtu skaidrs, kas un kāpēc ir jādara.

Tiek sniegtas arī **lektoru piezīmes**, kas funkcionē kā ceļveži. Tie paskaidro, kā organizēt un vadīt konkrēto aktivitāti. Pirms semināra sagatavošanas kārtīgi izlasiet šos ceļvežus!

Grupu ziņojumi

Vairums aktivitāšu tiek pabeigtas ar grupu sniegtajiem ziņojumiem. Tiem ir jābūt īsiem, un ziņojuma galvenie punkti jāuzraksta uz magnētiskās tāfeles vai jāatspoguļo uz kodoskopa (papildus projektoram). Šādā veidā ir vieglāk uzsvērt galveno lekcijas informāciju. Ja ziņojumi aptver vairākas tēmas, iespējams, jūs vēlēšities apskatīt katras grupas tematu atsevišķi. Šo līmeni ir sarežģīti organizēt, jo jums ir jāvada diskusijas un jāpanāk, lai pārējie atbild uz jautājumiem. Plānojiet uz priekšu un piedomājiet pie saviem mērķiem. Vienmēr centieties:

1. Dalīties pieredzē – mēģiniet panākt, ka klausītāji mācās viens no otra. Mēģiniet izveidot saikni starp cilvēku pieredzi un informāciju, ko sniedzāt šīs lekcijas laikā.
2. Pievērsiet uzmanību attieksmei – tas nozīmē pārbaudīt nostāju pret informāciju, ko sniedzat lekcijas laikā, dalībnieku un arodbiedrību politikas pieredzi.
3. Salīdziniet visu dalībnieku idejas – apvienojiet tās visas galvenajās tēmās, ņemot vērā ziņojumu.
4. Atrisīniet problēmas vai izveidojiet plānus – mēģiniet izzināt, vai ir nepieciešama nākamā diskusija, un pārbaudiet, vai konkrētie plāni darbosies (izmantojiet kontroljautājumus, kas ir iekļauti rokasgrāmatā).

Ievērojiet: ziņojumu sniegšana var aizņemt 20–30 minūtes, ņemot vērā grupu skaitu. Pārliecinieties, ka esat informējis dalībniekus par to, ka katrai grupai būs atvēlētas tikai 3–5 minūtes sava ziņojuma sniegšanai! Neaizmirstiet sniegt 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 studentus šajā pirmajā posmā, piemēram, kaut ko definējot. Lai sagatavotu prezentāciju, jūs varat izmantot izdales materiālus. Izmantojiet vizuālos materiālus prezentācijā (piemēram, Power Point prezentācijas, plēvītes vai plakātus).
2. Praktiskie uzdevumi (viens vai vairāki) – aktivitātes – tās palīdz studentiem nostiprināt jaunās zināšanas vai prasmes. Parasti aktivitātes seko atskaitēm plenārsēžu laikā (informāciju par atskaitēm skatīties iepriekš).
3. Vienmēr apkopojiet tēmu! Papildu vadlīnijas jūs atradīsiet lektoru piezīmēs, kuras pievienotas uzdevumiem.
4. Vienmēr novērtējiet studentu darbu – piemēram, aplaudējiet pēc grupas atskaites utt.
5. Izmantojiet aktivitātes samulsuma mazināšanai, tādas, kas iedrošinātu visus studentus aktīvi piedalīties! Tas palīdz integrēties un atvieglot gaisotni.

Praktiskas piezīmes

Tulkošana – ir būtiski saglabāt rokasgrāmatas izkārtojumu, jo tas ir oriģināls. Pārliecinieties, ka visi izdales materiāli un aktivitātes ir ilustrētas uz atsevišķām lapām.

Materiālu izdale semināra laikā – pārliecinieties, ka katram lekcijas dalībniekiem ir rokasgrāmatas kopija. NEIZDALIET rokasgrāmatu PIRMS semināra! Plenārsēdes telpā jums būs nepieciešams galds rokasgrāmatu izvietošanai. Izkārtojiet tās atsevišķi un, ņemot vērā semināra programmu, izdales materiālus lietojiet vienu pēc otra.

Programma – ir pievienota rokasgrāmatas sadaļas detalizētās programmas beigās.

Aktivitātes samulsoma mazināšanai:

Mēs iesakām semināru iesākt ar šādām divām aktivitātēm (gadījumā, ja šis rokasgrāmatas 1. sadaļa tiek izmantots vienas dienas apmācībai):

A. Dalībnieku iepazīstināšana:

Izdaliet katram dalībniekam papīru un rakstāmpiederumus.

Lūdziet dalībniekus aprakstīt situāciju/personu, kas/kurš ir ietekmējis tos kļūt par arodbiedrības biedriem.

Sadaliet dalībniekus pa pāriem.

Palūdziet viņus iepazīstināt ar situāciju, kāda tā ir vienam ar otru un aprakstiet arī pašreizējo situāciju arodbiedrībā, kāda ir pieredze par semināra tēmu u.c.

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 viens otru un, lai darbu padarītu vieglāku, padomāsim par dažiem noteikumiem, kas būs jāievēro ikvienam...”. Ievērojiet to, lai liktu dalībniekiem noteikt likumus, izmantojot „izdeju izskatīšanas” seansu. Lektors uzrakstīs visus priekšlikumus, un, kad saraksts būs pabeigts, izlasiet katru atsevišķi un pajautājiet, kurš tam piekrīt (jūs varat lūgt, lai dalībnieki balso par tiem, paceļot rokas).

Kādus priekšlikumus var izmantot? Daži piemēri: aizliegt smēķēšanu plenārsēdes telpā; ierasties laikā; pieturēties pie konkrētās tēmas; izslēgt mobilos tālruņus u.c.

Ieteikumi, dalībniekus sadalot grupās

Šie piemēri attiecas uz 20 cilvēku grupu, kurus sadalīs 4 mazākās grupās – ja jūsu grupas dalībnieku skaits atšķiras vai jūs vēlaties tos sadalīt savādākās grupiņās – APRĒĶINIET grupiņu skaitu attiecībā pret dalībnieku apjomu!

1. Puzle

Sagrieziet 4 dažādas atklātnes 5 daļās, sajauciet un ielieciet tās kādā traukā/cepurē u.c. un piedāvājiet dalībniekiem izvilkt VIENU no tām. Lieciet dalībniekiem atrast savu grupu un salikt kopā puzli.

2. Konfektes

Sagatavojiet 20 konfektes (dažādu krāsu papīriņos): 4 dažādi veidi x 5 gab. Sajauciet tās traukā/cepurē utt. un piedāvājiet dalībniekiem izvēlēties VIENU.

3. Saskaitīšana

Palūdziet dalībniekiem saskaitīties: 1,2,3,4 un vēlreiz 1,2,3,4... (kopā 5 reizes), tad visi vieninieki, divnieki utt. izveido grupu.

4. Krāsainais papīrs

Sagatavojiet sev 4 mazas kaudzītes ar 4 dažādas krāsas papīriem. Sajauciet to traukā/cepurē utt. un piedāvājiet dalībniekiem izvēlēties VIENU papīru. Katra krāsa nozīmē piederību atsevišķai grupai.

5. Kartītes ar attēliem

Sagatavojiet sev 20 mazus attēlus – 4 x 5. Uz katriem pieciem attēliem jābūt vienam un tam pašam attēlam, piemēram, 5 ziedi, 5 putni utt.

Papildu sagatavošanās: sagatavojiet 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 (detalizētākai informācijai skatīt pievienotu apmācības programmu rokasgrāmatas sadaļas beigās).

1. DAĻA

DARBA KOPLĪGUMA SLĒGŠANAS SARUNAS UZŅĒMUMA LĪMENĪ – ESOŠĀ MODEĻA UZLABOŠANA

1. izdales materiāls

Likumīga darba nozīmīgums

Kā darbinieki, balstoties uz savu darbu, varētu īstenot savas tiesības? Jūs nevarat pierādīt, ka strādājat, ja jums nav rakstiska apliecinājuma. Ja jūsu darba devējs jums nemaksā, diez vai jūs uzvarēsiet tiesā.

INDIVIDUĀLAIS DARBA LĪGUMS. Gandrīz visu pasaules valstu arodbiedrības cīnījās par darba līguma iekļaušanu darba likumdošanas noteikumos, kas darba devējiem uzliek par pienākumu saviem darbiniekiem laikā parakstīt darba līgumu, vai nu tas ir pastāvīgais/īstermiņa darba līgums, vai arī darbinieki ir ārštata algoti. Tādēļ arodbiedrības cīnās, lai katrs darbinieks varētu pierādīt, ka ir nodarbināts.

Ja ir noslēgts darbinieka-darba devēja darba līgums, tad ienākumus (no darba algas) nosaka saskaņā ar likumu noteiktajiem atvilkumiem, piemēram, ienākuma nodokli un dažādām iemaksām. Tas nozīmē, ka darbinieki saņem regulāru algu, sociālo nodrošināšanu, tiesības uz veselības apdrošināšanu un citus ieguvumus.

Likumīgajās un sociāli regulētajās valstīs uzņēmumi un darbinieki gūst labumu no rakstiska līguma, kas skaidri nosaka abu pušu atbildību un atalgojumu.

NEREĢISTRĒTIE DARBINIEKI. Visvieglāk ievainojami ir tie darbinieki, kuru darbs nav reģistrēts, jo viņi pilnībā ir atkarīgi no saviem priekšniekiem. Savā ziņā viņi ir vergi. Bieži vien šie darbinieki piekrīt strādāt bez darba līguma noslēgšanas, jo viņiem darbs ir neizsakāmi vajadzīgs vai arī darba devējs tos pārliecina, ka viņš/viņa saņems lielāku algu, ja par viņiem nemaksās ikmēneša nodokļus un pabalstus.

Tā ir dubulti noziedzīga darbība: darbinieku tiesību pārkāpšana un izvairīšanās no nodokļu maksāšanas valsts budžetā. Dienas beigās neregistrētais darbinieks palīdz neoficiālajai ekonomikai augt un darba devējiem nopelnīt uz negodīgas konkurences un krāpšanas rēķina. Korupcija un kukuļdošana iet roku rokā ar izvairīšanos no nodokļu maksāšanas, darbinieku tiesību izmantošanu un pārkāpšanu. Kurš gan vēlētos dzīvot šādā valstī?

Arodbiedrības visās valstīs saskaras ar iepriekš minētajām problēmām, un dienas kārtībā neoficiālā ekonomika un neoficiālie darbinieki ieņem pirmo vietu.

Algots darbs ir ļoti būtisks. Oficiālam līgumam ir priekšrocības.

Tomēr tas ir tikai pirmais solis.

DARBA KOPLĪGUMS. Darba devēji bieži vien iebilst, ka līgumattiecībām starp darbiniekiem un darba devēju ir jābūt personiskām un vienlīdzīgā līmenī. Tomēr vairums darbinieku aptver, ka nepastāv dzimumu līdztiesību nostāja starp darba devēju un viņu pašu. Līdzsvaru var panākt tādā gadījumā, ja darbinieku intereses atbalsta kolektīvās institūcijas un pārstāvība. Tas nenozīmē, ka tiek izskatītas konfliktsituācijas vai naidpilna attiecības darbinieku un darba devēju starpā. Tieši pretēji, **līdzsvars starp ietekmi un varu** spēj nodrošināt lielāku saliedētību līdzdalībai vai atbalstam darba koplīguma slēgšanas sarunu sistēmā vai paralēli tai.

Darba koplīguma slēgšanas sarunas ir process, kura laikā darbinieki kolektīvi apspriež līgumus ar darba devējiem. Uzņēmuma līmenī dzimumu līdztiesību ievēro arodbiedrībā, kur darbiniekus kolektīvi organizē un kura savu darbinieku vārdā veic sarunas ar iestādes vadību, kas apzinās arodbiedrības tiesības pārstāvēt savus darbiniekus. Darba koplīguma slēgšanas sarunu mērķis ir darba koplīguma noslēgšana. Līgums var skart finansiālo pusi, dažādu darba apstākļus, ieguvumus vai procesuālos pasākumus, kas regulē attiecības starp darbiniekiem un iestādes vadību. Līguma slēgšanas process balstās uz apzināšanos, ka pastāv atšķirīgi un bieži konfliktējoši viedokļi, kuri ir jāsaskaņo starp darbaspēku, algotu strādnieku un darba devēju, kas ir līdzīpašnieks/īpašnieks.

Arodbiedrības visā pasaulē vēl joprojām cīnās par to, lai darba devējiem ar likuma spēku par pienākumu uzliktu darba koplīguma slēgšanas sarunu pieņemšanu kā pastāvīgu sabiedrības dialoga veidošanu.

Darba koplīguma slēgšanas sarunas ir viens no svarīgākajiem arodbiedrību uzdevumiem.

Zināmā mērā tas nozīmē, ka tiek nodrošināts, ka darbinieki saņems taisnīgu valsts produkta daļu. Tomēr darba koplīguma slēgšanas sarunas ir iecerētas kas vairāk par vienkāršu instrumentu, ar kura palīdzību uzlabot darbinieku dzīves materiālos standartus; to mērķis ir arī darbinieku darba apstākļu uzlabošana un veselības aizsargāšana. Tādēļ darba apstākļu padarīšana par cilvēcīgākiem ilgu laiku ir bijusi iekļauta arodbiedrību darba koplīguma slēgšanas sarunu politikā. Pie tam darba koplīguma slēgšanas sarunām ir jānodrošina, ka darbinieki ir aizsargāti no darba devēju patvaļīgi pieņemtiem lēmumiem un negatīvās ietekmes, kas rodas tehnoloģiju izmaiņu rezultātā.

1. aktivitāte

Kā jūs risināt sarunas?

Mērķi:

- izprast sarunu risināšanas nozīmīgumu;
- uzzināt, KĀ un PAR KO mēs risinām sarunas.

Metodes:

1. lomu spēle;
2. diskusijas.

Uzdevumi:

Strādājot divās grupās, jums būs jāgatavo lomu spēle (simulācija):

1. grupa – pārstāvēs arodbiedrības viedokli;
2. grupa – pārstāvēs darba devēja viedokli.

Strādājot grupā, sagatavojiet sevi sarunām, darot šādi:

1. Izstrādājiet DARBA KĀRTĪBU (3 galvenos punktus) – 10 minūtes.
2. Pabeidzot savas darba kārtības izstrādi, abu pušu pārstāvji apspriežas par kopīgas darba kārtības izveidošanu, pārējie apspriež sanāksmes gaitu – 10 minūtes.
3. Balstoties uz kopīgi izveidoto darba kārtību, strādājat atkal savā grupā, apspriežot savu stratēģiju sarunu risināšanai – 10 minūtes.
4. Lomu spēle plenārsēdes telpā (10 minūšu laikā jūs varēsiet izspēlēt savu lomu spēli).
5. Grupu diskusijas (10 minūtes).

Kopējais laiks: 50 minūtes

Lektoru piezīmes:

1. Sadaliet dalībniekus divās grupās (izdaliet viņiem mazas lapiņas, uz kurām rakstīts „arodbiedrība” un „darba devējs”, lieciet katram dalībniekam izvilkēt vienu lapiņu).
2. Dalībniekiem precīzi izskaidrojiet uzdevumu un ierādiet viņu darba laukumu/telpas; paziņojiet, ka laiks katra uzdevuma izpildei ir apmēram 10 minūtes.
3. Pārliecinieties, ka abu grupu pārstāvji ierodas laikā un pārējie grupu dalībnieki tos ievēro.
4. Sagatavojiet (ja nepieciešams) plenārsēdes telpu, lai būtu vieta „sarunu galdam”.
5. Ļaujiet dalībniekiem reaģēt maksimums 10 minūšu laikā.
6. Pēc tam paziņojiet, ka grupu diskusijas var sākties, apspriežot šos jautājumus (lai jautājumi būtu pārredzami, pirms diskusiju uzsākšanas uzrakstiet tos uz papīra tāfeles):
 - vai sanāksmes darba kārtība aptver visas darbinieku grupas – arī zemāk atalgotos?
 - visas intereses/vajadzības (piemēram, ko vēl jūs varētu iekļaut darba kārtībā)?
 - vai esam apmierināti ar mūsdienu darba koplīgumu noslēgšanas sarunu saturu?
 - ko varam darīt, lai to uzlabotu?
7. Neaizmirstiet sniegt secinājumus par diskusiju, uzsverot vissvarīgākos punktus.

2. aktivitāte

Kas jums jādara pirms sarunu uzsākšanas par darba koplīguma slēgšanu?

Mērķi:

- saprast, ka likumdošana/statūti/starptautiskie standarti ir nepieciešami, reāli un pragmatiski līdzekļi;
- būt zinošiem, ka pamatnoteikumi sniedz jums spēcīgus argumentus sarunu risināšanas laikā.

Metode:

- diskusija.

Uzdevums:

Apspriet plenārsēdes kontroljautājumus.

Laiks: 30 minūtes.

Lektora piezīmes:

Ievērojiet! Pirms semināra jums:

- pie esošajiem kontroljautājumiem ir jāpievieno savas valsts darba koplīguma slēgšanas sarunu LIKUMĪGĀ & INSTITUCIONĀLĀ KĀRTĪBA;
- pārbaudiet, vai jūsu valsts ir apstiprinājusi turpmāk minētos Starptautiskās darba organizācijas likumus un citus dokumentus (ar Starptautisko darba organizāciju varat iepazīties mājas lapā www.ilo.org).

Ja nesagatavosiet šos materiālus, jūs nespēsiet tālāk vadīt lekcijas!

- Izdaliet visiem dalībniekiem turpmāk minētos kontroljautājumus (IEKĻAUJOT INFORMĀCIJU PAR SAVU VALSTI!).
- Paskaidrojiet dalībniekiem, ka šie ir pragmatiski līdzekļi, kurus viņi patiesībā var izmantot un ka bez šīs informācijas nevar veiksmīgi risināt sarunas. Konfederācijām ir jāizstrādā šie kontroljautājumi un jāizsūta visām filiālēm.
- Izlasiet kontroljautājumus – punktu pēc punkta.
- Sāciet diskusijas par šo dokumentu – starptautisko un valsts – izmantošanu.

Kontroljautājumi

Kas jums jādara pirms sarunu uzsākšanas par darba koplīguma slēgšanu?

Kas arodbiedrības biedriem uzņēmuma līmenī vispirms ir jādara, pirms mēģināt risināt sarunas par sava uzņēmuma darba koplīguma slēgšanu:

PĀRBAUDIET šo informāciju:

- I. Vai jūsu valsts ir pieņēmusi šādu konvenciju?
 - A. Konvencija Nr. 87 (Asociācijas brīvības un tiesību aizsardzība organizējot, 1948.g.);
 - B. Konvencija Nr. 98 (Tiesības organizēt un darba koplīguma slēgšanas sarunas, 1949.g.);
 - C. Konvencija Nr. 111 (Diskriminācija (nodarbinātība un okupācija), 1958);
 - D. Konvencija Nr. 100 (Vienāda samaksa, 1951);
 - E. Konvencija Nr. 156 (Darbinieki, kas atbildīgi par ģimeni, 1981);
 - F. Konvencija Nr. 122 (Nodarbinātības politika);
 - G. Konvencija Nr. 142 (Darbaspēka attīstība, 1975);
 - H. Konvencija Nr. 89 (Nakts darbs (sievietes), 1948 un protokols, 1990);
 - I. Konvencija Nr. 171 (Nakts darbs, 1990);
 - J. Konvencija Nr. 47 (Četrdesmit stundu gara darba nedēļa, 1935);
 - K. Konvencija Nr. 177 (Darbs mājās, 1997);
 - L. Konvencija Nr. 131 (Minimālās darba algas noteikšana, 1979);
 - M. Konvencija Nr. 183 (Mātes stāvokļa aizsargāšana, 2000);
 - N. Konvencija Nr. 85 (Darba inspekcija, 1945);
 - O. Konvencija Nr. 102 (Sociālais nodrošinājums, 1952);
 - P. Konvencija Nr. 135 (Darbinieku pārstāvji, 1971);
 - Q. Konvencija Nr. 144 (Trīsdaļīgas sarunas, 1976);
 - R. Konvencija Nr. 175 (Pusslodze, 1994);
 - S. Konvencija Nr. 186 (Migrējošais darbaspēks, 2004);
 - T. Konvencija Nr. 154 (Darba koplīguma slēgšanas sarunas, 1981).
- II. Vai jūsu valsts ratificē pārstrādāto Eiropas Sociālo hartu?
- III. Kuri likumi regulē/iekļauj tiesības par darba koplīguma slēgšanas sarunām un sabiedrības dialogu?
 - a. Valsts konstitūcija;
 - b. Darba likumdošana;
 - c. Likums un arodbiedrības;
 - d. Likums un arodbiedrību pārstāvniecība;
 - e. Dažādi likumi un noteikumi par sektoriem/filiālēm (veselību, dzelzceļu, policiju, izglītību, enerģiju u.c.);
 - f. Citi īpaši likumi/noteikumi?

- IV. Vai tiesības par darba koplīguma slēgšanas sarunām un sabiedrības dialogu/sabiedrības līdzdalību ir iekļautas šādos dokumentos:
- a. Valsts trīspusējie vai divpusējie līgumi;
 - b. Sabiedrības pakts;
 - c. Filiāļu kolektīvie līgumi (*īpaši jūsu filiāles līgums*);
 - d. Teritoriāli divpusējie vai trīspusēji kolektīvie līgumi (*pārbaudiet savas valsts, rajona kolektīvos līgumus*);
 - e. Kolektīvie līgumi uzņēmuma līmenī (*pārbaudiet visus iepriekšējos sava uzņēmuma līgumus; atrodiat un novērtējiet tos līdzīgu uzņēmumu slēgtos līgumus, kuri atrodas jūsu sektorā*);
 - f. Noteikumu kopums un līdzīgi dokumenti uzņēmuma līmenī;
 - g. Jūsu arodbiedrības dienesta noteikumu kopums (*apgūt darba koplīguma slēgšanas sarunu, uzņēmuma streika u.c. ierasto kārtību*);
 - h. Citi dokumenti, kuriem ir saistība ar darba koplīguma slēgšanas sarunām.
- V. Darba koplīguma slēgšanas sarunu valsts juridiskā un institucionālā struktūra:

Jums jāsatavo materiāls par juridiskajiem likumiem, dokumentiem u.c., kas regulē darba koplīguma slēgšanas sarunas jūsu valstī (piemēram, Konstitūciju, Likumu par arodbiedrībām utt.).

2. izdales materiāls

Sabiedriski neaizsargātie darbinieki – uzņēmuma raksturīgā problēma

Kuras ir sabiedriski visneaizsargātākās darbinieku grupas? Kā zināt, kuriem jūsu uzņēmuma darbiniekiem jāpievērš lielāka uzmanība? Kuri darbinieki īpaši jāaizsargā ar darba koplīgumu vai uzņēmuma politiku?

Tiklīdz jūs ievēl par arodbiedrības vadītāju, jums ir jāiepazīstas ar tās biedriem un viņu vajadzībām. Pie tam jums ir jāievāc visa iespējamā informācija par VISIEM sava uzņēmuma DARBINIEKIEM, jo arodbiedrības biedriem ir jārisina sarunas ar domu gūt labumu visiem darbiniekiem.

Un neaizmirstiet noskaidrot, cik daudz darbinieku strādā jūsu uzņēmumā, cik daudz no viņiem ir apakšuzņēmēju vai cik daudzi paļaujas uz apakšuzņēmuma darbiem. Tas varētu jums palīdzēt sameklēt informāciju un uzzināt, kuri varētu būt jūsu iespējamie partneri, meklējot problēmas risinājumus.

Kā jūs varat uzzināt, kas ir uzņēmuma darbinieku „raksturīgā problēma”? Pārlicinieties par to personāla daļā, sazinieties ar veselības un drošības nodaļu un ievāciet visu nepieciešamo informāciju. Sagatavojiet anketu un izveidojiet plānu darbiniekiem, kurā jums jāiekļauj jautājumi par ieņēmumiem, ģimenes stāvokli un veselības stāvokli. Sagatavojiet datorprogrammu, kas jums palīdzēs sistematizēt informāciju.

Jūs varat rīkoties šādi:

1. **Ievāciet informāciju.**
2. **Atlasiet precīzu informāciju par darbinieku dzimumu (ja šāda informācija nav pieejama, pieprasiet pieteikumu līdzīgai statistikai un esošajiem arhīva dokumentiem).**
3. **Sistematizējiet informāciju.**
4. **Veiciet sākotnēju strīdīgu jautājumu un problēmu noteikšanu, bet tādu, kurā būtu iekļautas dzimumu atšķirības un starpība.**
5. **Neaizmirstiet izstrādāt analīzi par jautājumiem, kas saistīti ar dzimumu.**
6. **Sagrupējiet visas jūsu uzņēmuma sabiedriski neaizsargātās darbinieku grupas.**
7. **Saskaitiet tās.**
8. **Aprunājieties ar tām.**
9. **Veiciet pārskatu.**
10. **Izanalizējiet to īpašās intereses un vajadzības.**
11. **Sazinieties ar ekspertiem.**
12. **Organizējiet tikšanās ar viņiem.**
13. **Organizējiet debates.**
14. **Izstrādājiet plānu.**
15. **Iesaistiet viņus, sagatavojot dienas kārtību sarunu risināšanai.**

16. Motivējiet savus darbabiedrus.
17. Stimulējiet viņu aktivitāti.
18. Lieciet viņiem pilnībā iesaistīties lēmuma pieņemšanas procesā.
19. Uzlabojiet informētības līmeni par attiecīgajām problēmām.
20. Informējiet un izglītojiet pārējos par attiecīgajām problēmām.
21. Sagatavojiet īpašu informāciju arodbiedrības biedriem un darbiniekiem.
22. Sagatavojiet ziņojumus darbiniekiem.
23. Uzlabojiet dialogu ar darba devēju.
24. Uzsāciet dialogu ar vietējo sabiedrību.
25. Apsveriet iespējamās savienības ar citām darbinieku apvienībām/grupām.
26. Izvērsiet kampaņas.
27. Iepazīstiniet ar tām darba koplīguma slēgšanas sarunu un sociālā dialoga laikā.
28. Iekļaujiet kampaņu vajadzības savā darba koplīguma slēgšanas sarunu darba kārtības galvenajā sarakstā.
29. Mēģiniet iekļaut vēlamo problēmu apspriešanu regulāro kolektīvo sarunu laikā, kuras realizē jūsu arodbiedrība.
30. Ja tas neizdodas, mēģiniet risināt atsevišķas sarunas un mēģiniet panākt svarīga līguma parakstīšanu.
31. Noskaidrojiet, kāds ir pakļautības mehānisms panākumu gūšanai.

22. Risiniet sarunas 365 dienas un atrodiat problēmu risinājumus!

Izvērsiet jaunu sarunu ciklu. Uzlabojiet citu politikas dokumentu vai lēmumu pieņemšanas darba gaitas iespējamos īpašu problēmu risinājumus. Vispirms mēģiniet atrast partnerus no sava uzņēmuma.

Informācija par LATVIJU

Latvijas Tirdzniecības flotes jūrasbraucēju savienība

Mūsu uzņēmuma vajadzībām esam izveidojuši īpašu datorprogrammu. Šī programma ietver informāciju par katru arodbiedrības biedru, proti, katram biedram ir izveidots savs personīgais fails. Tas ietver šādu informāciju:

1. vārds, uzvārds, tēva vārds;
2. dzimšanas datums;
3. tautība;
4. personas kods;
5. ģimenes stāvoklis;
6. bērni (vārds, uzvārds, dzimšanas datums);
7. izglītība;
8. mājas adrese, telefona numurs;
9. ieņemamais amats;
10. uzņēmums;

11. biedra kartes Nr., datums, kad iestājās arodbiedrībā;
12. piezīmes.

Atverot programmu, mēs varam atrast katru biedru vai nu pēc uzņēmuma, kurā viņš strādā vai strādāja, kad iestājās arodbiedrībā, vai arī pēc uzvārda (pietiek ierakstīt uzvārda pirmos 3 burtus). Mums ir arī atsevišķs arodbiedrības biedru sieviešu un vīriešu saraksts. Pie tam mums ir pilnīgs biedru saraksts. Ja nepieciešams, visu informāciju programmā var ļoti viegli izmainīt (izlabot vai izdzēst, proti, informāciju par uzņēmumu, adresi, ieņemamo amatu, ģimenes stāvokli). Piezīmēs mēs pievienojam dažādu informāciju (piemēram, ja kādam no biedriem ir nopietnas veselības problēmas, sarežģīts finansiālais stāvoklis, bijis tiesas process, nav bijis uzticams arodbiedrībai utt.).

3. aktivitāte

Sarunu risināšana ar sabiedriski neaizsargātajiem darbiniekiem

Mērķi:

- saprast, ka svarīgi ir atpazīt dažādas darbinieku „kategorijas”;
- iemācīties risināt sarunas ar sabiedriski neaizsargātajiem darbiniekiem.

Metodes:

- anketa (individuālais darbs);
- ideju apkopošana;
- darbs mazās grupās.

Uzdevumi:

1. Strādājot individuāli, lūdzu, aizpildiet anketu un atbildes atsevišķi rakstiet uz mazajām līmlapiņām (katru kategoriju uz atsevišķas lapiņas).
2. Mazajā grupā diskutējot par sabiedriski neaizsargātajiem darbiniekiem, lūdzu:
 - nosauciet PIECAS visbiežāk sastopamās problēmas, ar kurām viņi saskaras;
 - pārliecinieties, ka esat izvēlējušies cilvēku, kurš sniegs jūsu ziņojumu plenārsēdes laikā (izmantojiet uzskates līdzekļus un īpašus flomāsterus).
3. Atkārtoti strādājot mazajās grupās:
 - lūdzu, apspriediet un ierosiniet (detalizēti), KĀ jūs ATRISINĀTU VIENU no iepriekš minētajām problēmām;
 - apdomājiet: ar ko jūs risinātu sarunas, kādus argumentus izmantotu utt.?
 - pārliecinieties, ka esat izvēlējušies cilvēku, kurš sniegs jūsu ziņojumu plenārsēdes laikā (izmantojiet papīra tāfeli un īpašus flomāsterus).

Kopējais laiks: 1 stunda un 30 min

- anketai – 5 min;
- ideju apkopošanai – 10 min;
- 1. grupas darbam – 15 min;
- ziņojumam – 15 min;
- 2. grupas darbam – 25 min;
- ziņojumam un secinājumiem – 20 min.

Lektoru piezīmes:

1. Visiem dalībniekiem izdaliel turpmāk izklāstīto anketu kopā ar 3 līmlapiņām. Izskaidrojiet 1. uzdevumu un dodiet 3 minūtes laika tā izpildei. Savāciet piezīmes un pielīmējiet tās pie papīra tāfeles. Sagrupējiet tās.
2. Uz reģiona mēroga semināru ņemiet līdz 3 visatzītākos ierosinājumus un uzrakstiet tās uz papīra tāfeles. Uz valsts/vietēja mēroga semināru ņemiet līdz 5 visatzītākos ierosinājumus un uzrakstiet tos uz papīra tāfeles.
3. Sadaliet grupas (uz skaitīšanas principa) vai, ņemot vērā viņu izvēli, izskaidrojiet 2. uzdevumu; atgādiniet par laiku: 15 min grupas darbam.
4. Organizējiet ziņojumu sniegšanu, izmantojot uzskates līdzekļus un kodoskopu – jums ir tikai maksimums 15 min laika, tādēļ lieciet viņiem nolasīt problēmas!
5. Izskaidrojiet 3. uzdevumu un palūdziet tiem palikt savās grupās un strādāt tajās pašās vietās; atgādiniet, ka šī uzdevuma izpildei ir dotas tikai 25 min laika.
6. Sniedzot ziņojumu par 2. uzdevumu, – lūdziet viņiem koncentrēt uzmanību uz problēmu risinājumu sniegšanu, jo jums atkal ir tikai 20 min laika.
7. Noslēgumā, pajautājiet: „Ko jūs iemācījāties?” (palūdziet tikai pakomentēt), jo jums ir 5 min laika.

ANKETA:

Lūdzu, apvelciet tikai 3 darbinieku „kategorijas”, kuras jūs uzskatāt par sabiedriski visneaizsargātākajiem un par kurām jums vajadzēs diskutēt:

1. sievietes;
2. vientuļie vecāki;
3. nepastāvīgi darbinieki; darbinieki, kas strādā īslaicīgi;
4. darbinieki, kas atbildīgi par ģimeni;
5. gados veci darbinieki;
6. darbinieki uz pusslodzi;
7. sezonas darbinieki;
8. darbinieki ar invaliditāti;
9. darbinieki, kas pārstāv etniskās minoritātes;
10. gados jauni darbinieki;
11. imigranti;
12. darbinieki, kas veic māsaimniecības darbus;
13. darbinieki, kas veic darbu mājās;
14. netipiski darbinieki (kuri)?
15. tele-darbinieki – darbinieki, kas strādā menedžmenta sfērā;
16. fiziski nespējīgi darbinieki;
17. zemu atalgoti darbinieki;
18. lielveikalu darbinieki;
19. eksporta zonas darbinieki;
20. darbinieki, kas strādā apakšuzņēmumos;
21. neoficiālie darbinieki (kas sadarbojas ar uzņēmumu);
22. īslaicīgie aģentūras darbinieki;
23. darbinieki ar atšķirīgu seksuālo orientāciju;
24. citi.

JĀZINA!

Pirmkārt, sievietes parasti sastāda lielāko vairākumu no iepriekš minētajām sabiedriski visneaizsargātākajām darba kategorijām, un tādēļ jums ir jāizstrādā konkrēta pieeja, lai atrastu vislabāko problēmu risinājumu. Dienas beigās jums būs saraksts, kurā būs iekļautas dažādas kategorijas, piemēram, gados vecākas sievietes, kurām jā rūpējas par ģimeni un kuras strādā ar daļēja laika un īslaicīgiem līgumiem. Un jums ir jā mēģina ietvert visas kategorijas no dzimumu līdztiesības skata punkta ar domu labāk saprast viņu problēmas. Sieviešu diskriminācija darba vietā parasti pieaug; parasti tā uzreiz nav saskatāma.

Otrkārt, būtu jauki, ja savā uzņēmumā jūs apkopotu informāciju par viszemāk atalgotajiem darbiniekiem un analizētu viņu darbavietas, veselības stāvokļa un drošības aizsardzības līmeni, tipiskās grupas īpašības, analizētu viņu problēmas; mēģinātu saprast, ko jūs varētu darīt šo darbinieku darba un dzīves uzlabošanas labā.

Treškārt, nepaziņojiet, ka jūsu savienība „*neattiecas uz atsevišķām darbinieku grupām, kad risināt sarunas par kolektīvajiem līgumiem, jo patiesībā mūsu likumdošanas noteikumi un nopietns sabiedriskais dialogs pilnībā aptver visas kategorijas, tāpēc līdz šim nav bijusi liela nepieciešamība pievērst īpašu uzmanību minētajām darbinieku grupām*”, jo lielākā daļa arodbiedrību CEE un NIS rajonos to jau dara. Ja nepievērsīsiet īpašu uzmanību un neapkoposiet informāciju par sabiedriski visneaizsargātākajiem darbiniekiem un neveltīsiet īpašas pūles darbinieku vajadzību atspoguļošanai, jūs nebūsiet izpildījis galveno arodbiedrības pienākumu.

HORVĀTIJA: informācija par zemu atalgotiem darbiniekiem

Apmēram 10% no visiem Horvātijas zemu atalgotajiem darbiniekiem (novērtējums: mazāk kā tūkstotis) ir iestājušies Horvātijas Republikas arodbiedrībā, kura tika dibināta 1990. gadā. Vairākums no viņiem strādā par uzkopšanas, apkalpojošo un sabiedriskās ēdināšanas personālu „Eurest”/Compass Holding, Londonas un divos Horvātijas uzņēmumos.

Diemžēl tikai darbiniekus, kurus iepriekš nodarbināja Horvātijas *Telecom*, vēl joprojām aizsargā 3 gadus ilgs sabiedrisks līguma pants, kas atbilst nemainīgam kolektīvam līgumam un aizsargā tos no atbrīvošanas no darba.

„Eurest” mēģināja izvairīties no kolektīvā līguma ieviešanas, un bija asi konflikti par veselības un drošības noteikumiem, darba laiku, darba maiņu un samaksu par virsstundām. Arodbiedrība līdz šim guvusi sekmes problēmu atrisināšanā, iebaidot uzņēmuma vadību ar darba inspekciju un streiku. Arodbiedrība nav pārliecināta, ka tai izdosies atjaunot kolektīvo līgumu pēc 3 gadu līguma panta izbeigšanās.

3. izdales materiāls

1. DIENAS KĀRTĪBAS MAINĀ:

Ko nozīmē dzimumu līdztiesība?

„Dzimumu līdztiesības ievērošana ir novērtēšanas process par iejaukšanos jebkurā plānotā sieviešu un vīriešu darbībā, tai skaitā likumdošanu, politiku un programmām jebkurā jomā un visos līmeņos. Tā ir vesela stratēģija, kas paredzēta, lai viestu interesi un pieredzi par sievietēm, kā arī vīriešiem kā par būtisku politiku un programmu projekta ieviešanas, uzraudzīšanas un novērtēšanas daļu visās politiskajās, ekonomiskajās un sabiedrības jomās, jo sievietēm un vīriešiem ir tiesības gūt vienādu labumu - nevienlīdzība nepastāvēs mūžīgi. Sākotnējais mērķis dzimuma vienlīdzībai bija dzimumu līdztiesību ievērošana”. (1997. gada jūlijs – Apvienoto Nāciju Ekonomiskā un sociālā padome)

Dzimumu līdztiesību ievērošana nozīmē to, ka tiek veiktas īpašas aktivitātes un pozitīva diskriminācija tajos gadījumos, kad sievietes un vīrieši atrodas īpaši neizdevīgā stāvoklī. Iejaukšanās šajās aktivitātēs var ietekmēt vienīgi sievietes, vīriešus un sievietes kopā vai tikai vīriešus, lai sniegtu iespēju tiem piedalīties un gūt vienādu labumu no izaugsmes sasniegumiem. Šie ir īslaicīgi pasākumi, kuri ir nepieciešami, lai cīnītos pret tiešām vai netiešām pagātnes diskriminācijas sekām.

Arodbiedrībai uzņēmuma līmenī dzimuma līdztiesības ievērošanas princips nozīmē **sistemātisku vīriešu un sieviešu apstākļu, situāciju un vajadzību atšķirību izskatīšanu** visā uzņēmuma politikā un darbībā. Tas nozīmē, ka arodbiedrības ievēlētā pārstāvim ir jāveic „**atkārtota dzimumu pārbaude**” par visām problēmām, jautājumiem, risinājumiem, rekomendācijām, politiku, pasākumiem u.c. pirms to oficiālas apstiprināšanas vai atzinīga novērtējuma piešķiršanas.

Pie tam dzimumu līdztiesība iekļauj nevis sasniegumu ierobežošanu ar domu veicināt vienlīdzību īpašu pasākumu ieviešanā, lai palīdzētu sievietēm, bet gan visu galveno pasākumu mobilizēšanu ar mērķi sasniegt vienlīdzību, aktīvi un atvērti ņemot vērā to iespējamo efektivitāti uz vīriešu un sieviešu (dzimumu perspektīva) attiecīgo situāciju plānošanas līmenī. Tas nozīmē, ka ir jāveic sistemātiski pārbaudes pasākumi, tomēr jāņem vērā iespējamās sekas, tos nosakot un ieviešot.

Piemēram, arodbiedrības pārstāvim tas arī nozīmē, ka, pirmkārt, **sieviešu pārstāvības līmenis ir jāuzrauga** arodbiedrības struktūrvienībā, kas savukārt nozīmē, ka ir **jāatspoguļo sieviešu līdzdalība darbaspēkā**. Otrkārt, viņam/viņai ir jārūpējas, lai visās komandās, kas vada sarunas, kā arī visās arodbiedrību delegācijās, citās darbinieku pārstāvniecībās un līdzdalības organizācijās, kurās arodbiedrībai ir tiesības kandidēt vai nominēt savus pārstāvjus, ir vienāds sieviešu un vīriešu skaits.

„Ja darba koplīguma slēgšanas sarunām piemītis dzimumu perspektīvas trūkums, ļoti ticams, ka vienošanās piešķirs likumīgu statusu diskriminējošajai kārtībai, tā dziļi iesakņosies, nevis izkonkurēs dzimumu darba likvidāciju un būs par labu vīriešu nodarbinātības kritērijam attiecībā uz acīmredzami neizdevīgu sieviešu stāvokli.”

Kā mēs varam panākt dzimumu līdztiesību ievērošanu arodbiedrību politikā un programmās? Kā mēs varam panākt dzimumu līdztiesību ievērošanu darba koplīguma slēgšanas sarunu procesā?

4. izdales materiāls

EIRO rekomendācijas vienlīdzīgu sarunu veicināšanai

Tālāk minētās rekomendācijas ir iepriekš izmantotā uzdevuma rezultāts (EIRO 2002. gada pētnieciskā darba pārskats par vienlīdzīgām izredzēm darba koplīguma slēgšanas sarunās). Kādi faktori var veicināt darba koplīguma slēgšanas sarunu izmantošanu kā līdzekli vienlīdzīgu izredžu stiprināšanai un integrēšanai un piedāvāt dažus ieteikumus darbībai? Šādas rekomendācijas nākotnes darbībām varētu attiecināt, pirmkārt, uz sociālajiem partneriem un, otrkārt, uz nacionālajiem un vairāku valstu kontrolējošiem varas orgāniem, kuri pieprasa, stimulē un/vai atvieglo sociālo partneru veiktās darbības. Rekomendācijas ir šādas.

1. Sociālajiem partneriem (piemērotajos līmeņos) ir:

- *jāuzlabo savas zināšanas par vienlīdzības problēmām, ieceļot amatā darbiniekus, kas būs atbildīgi par vienlīdzību, vai arī izveidojot īpašus centrus savu organizāciju nacionālajā, sektoru vai uzņēmumu līmenī;*
- *jāveic pozitīvas darbības, kas nodrošinātu pienācīgu sieviešu pārstāvību to organizācijās, un jāuzlabo sieviešu līdzdalība sarunu procesā gan kvantitatīvi (paaugstinot sieviešu apmeklējumu), gan kvalitātē (paaugstinot sieviešu ietekmi) ziņā;*
- *jāizstrādā vadlīnijas vai rokasgrāmatas par savu sarunu vadītāju vienlīdzību, lai paaugstinātu vienlīdzību sarunu darba gaitā un palīdzētu pavairot vienlīdzību visos tās punktos;*
- *jānodrošina apmācība, lai attīstītu sarunu vadītāju sapratni par vienlīdzību;*
- *jānodrošina vienlīdzīgas izredzes, kas kalpotu par līdzekli dzimumu standarta kolektīvo līgumu izstrādei;*
- *jāpanāk, lai līgumi iekļautu nosacījumus, kas ieviesīs un uzraudzīs vienlīdzības pasākumus;*
- *jānodibina kopīgas līdztiesīgas organizācijas, kas atbildētu par vienlīdzības ievērošanu nacionālā, sektoru un uzņēmumu līmenī un kuru pienākums būtu pārraudzīt vienlīdzības noteikumu ieviešanu un izstrādi;*
- *jāpabeidz galvenie struktūras līgumi par vienlīdzības problēmām Eiropas, sektoru un valsts līmenī, lai novērstu, piemēram, starpību starp vīriešu un sieviešu darba algām un seksuālo uzņēmīanos;*
- *lai integrētu izredzes par vienlīdzību visās darba koplīguma slēgšanas sarunās, uzmanība ir jākoncentrē, piemēram, uz kvalitatīvu darba vietu radīšanu, kā arī elastīgu, nepilnas darba dienas strādnieku iekļaušanu visos kolektīvajos pasākumos.*

2. Citu pienākumi:

- *nacionālajām valdībām ir jāmēģina izmantot (vai ieviest) mehānismu, kas izplatītu ziņas par labu praksi, veicot sarunas par vienlīdzību. Piemēram, stimulējot valsts ekspertu centru un ekspertu grupu veidošanos un nodrošinot, ka uzmanība tiek koncentrēta uz vienlīdzības ievērošanu līgumu administrēšanas apkopošanā un pārbaudē;*
- *nacionālajam rīcības plānam ir jāsniedz ziņojums vismaz par kvantitatīvu darba algas starpības samazināšanās attīstību dzimumu starpā, izmaiņām horizontālajā un vertikālajā dzimumu segregācijā un sarunu vedēju sieviešu skaita palielinājumu darba koplīguma slēgšanas sarunās;*
- *nacionālajām valdībām ir jāizstrādā likumdošana par vienlīdzības jautājumiem un jāpārbauda, kā sociālie partneri pieprasa jaunieviesto un pastāvošo likumdošanu, sekmē un uzrauga šāda veida darbības;*
- *nacionālajām valdībām ir jāgarantē, ka sociālo partneru veiktajās darbībās, kas veicina darba koplīguma slēgšanas sarunas, pastāv vienlīdzība;*
- *Eiropas Komisijai ir jā saglabā datubāze par vienlīdzīgu darba koplīgumu slēgšanu sarunu rezultātiem visā Eiropā.*

5. izdales materiāls

2. DIENAS KĀRTĪBAS MAIŅA

Darbinieki, kas atbildīgi par ģimeni, – ģimenei draudzīgi kolektīvie līgumi

Iepriekš kolektīvie līgumi lielā mērā bija saistīti ar darba algām un darba stundām. Mūsdienās tie aptver ievērojami plašāku loku, piemēram, pensijas, veselību, drošību, izredžu vienlīdzību, apmācības, personīgo attīstību un konsultācijas par dalības pasākumiem. Kolektīvie līgumi parasti par noteikumu izvirza procedūras, kas aplūko jautājumus par sūdzībām un disciplīnu. Vairāk nekā iepriekš darba koplīguma slēgšanas sarunās ņem vērā uzņēmuma izdarīto konkurētspējīgo spiedienu un ar to saistītos jautājumus, kas ietver racionalizāciju, reorganizēšanu un jaunās tehnoloģijas.

Tā kā mūsdienās nacionālās darba koplīguma slēgšanas sarunas lielākoties aptver jautājumus par darba samaksu un darba laiku, sarunas uzņēmuma līmenī aizvien vairāk ietiecas sfērā, kurā netiek runāts par samaksu. Bieži uzsvars tiek likts uz stratēģijas un kultūras attīstību, kas apvieno darba devēju vajadzību pēc lielākas konkurētspējas un jaunievedumiem ar darbinieku vēlmi pēc labākiem darba apstākļiem un vides.

AUSTRIJĀ kolektīvos līgumus var noslēgt nacionālā, reģionālā un filiāļu līmenī. Papildus tam pastāv arī vispārīgi kolektīvie līgumi, kas pārvalda noteiktas visu darbinieku sociālās tiesības (piemēram, minimālais darbalaika atvaļinājums vai pazeminājums).

Kolektīvie līgumi regulē:

- **darba algas un mēnešalgas;**
- **papildu samaksu par virsstundām;**
- **atvaļinājuma samaksu un pabalstus Ziemassvētkos;**
- **darba laiku un brīvo laiku (piemēram, 24. un 31. decembri);**
- **aizsardzības nosacījumus atbrīvošanas gadījumā;**
- **papildu samaksu, prēmijas, ceļojumu un ikdienas atlaides;**
- **kredītu piešķiršanu gadījumā, ja ir bijis neapmaksāts atvaļinājums;**
- **atbrīvošanu īpašos gadījumos (pārcelšanās, kāzu, nāves u.c. gadījumos).**

SOMIJĀ metalurgu savienības kolektīvie līgumi par noteikumu izvirza minimālos nodarbinātības nosacījumus, kuru veikšanai darbinieks ir pilnvarots.

Līgumi ietver, piemēram, šādu informāciju:

- **minimālo samaksu;**
- **rekomendācijas algu izmaksas saraksta sistēmai;**
- **darba stundas (vidēji 36,4 stundas nedēļā);**
- **samaksu slimības un dekrēta atvaļinājumā;**
- **samaksu par virsstundām;**

- tiesības saņemt samaksu valsts svētkos;
- samaksu kārtējā atvaļinājumā;
- tiesības kļūt par arodbiedrības biedru.

POLIJA kolektīvo līgumu saturs ir tāds:

- kompensācija – tās komponenti un vērtība, principi, kas regulē dažādu samaksu, prēmiju un pabalstu izsniegšanu, aizejot pensijā/darbnespējas gadījumā;
- nodarbinātības nosacījumi, jo īpaši darba laiks, piemēram, likme, kas nosaka dažādas darba laika sistēmas, grafikus un norēķināšanās periodus;
- atpūtas atvaļinājums.

Strīdīgi jautājumi, kas attiecas uz veselības, drošas darba vides, kā arī sadarbības ar arodbiedrību organizācijām veicināšanu, ir guvuši maz ievērības. Nosacījumi par iestādes sociālajiem fondiem bija kolektīvo līgumu pazīme, tomēr vairums no tiem attiecas uz fondu saistību samazināšanu vai to atcelšanu.

GRIEĶIJA: kolektīvais līgums grāmatvežiem privātajā tirdzniecības, rūpniecības un pakalpojumu sfērā paredz, ka darbinieki, kuriem ir bērni vecumā līdz 16 gadiem, ik gadu var ņemt apmaksātu piecu dienu atvaļinājumu, lai uzraudzītu bērnu sekmes skolā, un sešu dienu neapmaksātu atvaļinājumu ārkārtēju ģimenes apstākļu dēļ. Viens no vecākiem var izvēlēties strādāt mazāk darba stundu, lai rūpētos par bērnu.

BELGIJA: Nacionālās darba padomes noslēgtais līgums nosaka tiesības ik gadu ņemt bezmaksas atvaļinājumu līdz pat desmit dienām ārkārtēju apstākļu dēļ: slimība, nelaimes gadījums, tajā pašā dzīvesvietā dzīvojošas personas, vecāku vai radnieka hospitalizācija.

ZVIEDRIJA: 1995. gadā noslēgtais apdrošināšanas līgums regulē darbinieku algas uzraudzību pēc viņu atgriešanās darbā no pilna laika vecāku atvaļinājuma, ņemot vērā, ka šo darbinieku algas ir mazākas nekā pārējiem darbiniekiem.

ĪRIJA: televīzijas pārvalde kopā ar savienībām 1987. gadā izveidoja bērnu aprūpes kooperatīvo organizāciju. Darba devējs apmaksā ēkas un tās uzturēšanas izmaksas. Vispārējā vadības komiteja strādā kopā ar to vecāku ievēlēto darba komiteju, kuru bērni apmeklē mazzbērnus novietni.

NĪDERLANDE: medicīniskās apdrošināšanas līgums darba devējam nosaka no algu saraksta iemaksāt 0,4% bērnu aprūpes nodrošinājumā, valdības kontekstā subsidējot bērnu aprūpes darba vietas kopā ar darba devēju finansētajām darba vietām.

PORTUGĀLE: pasta nodaļas līgums darbiniekiem, kuriem ir bērni līdz 12 gadu vecumam, un tiem, kuri ir atbildīgi par darbnespējīgiem ģimenes locekļiem, dod tiesības strādāt pusslodzes darbu. 1996. gadā noslēgtais līgums papīra un kartona rūpniecībā vecākiem, kuriem ir bērni līdz 12 gadu vecumam, dod tiesības strādāt darbu uz samazinātu darba slodzi vai piemērot elastīgu darba grafiku.

ALBĀNIJA: stāsts par veiksmi

Grieķijas uzņēmums „Balkānu apģērbu ražošana”, kas atrodas Devolā, pilsētā Albānijas dienvidaustrumos, un kur strādā 450 darbinieku – 95% sieviešu –, ar savienību ir parakstījis ļoti svarīgu darba koplīgumu. Uzņēmums ņēmis vērā savienības prasības un noteicis to īstenošanas veidus. Uzņēmums saviem darbiniekiem ir nodrošinājis labus darba apstākļus – ventilāciju, gaisa kondicionēšanu un piemērotu apgaismojumu. Savām darbiniecēm uzņēmums izbūvējis higiēnas standartiem atbilstošas telpas, ģērbtuves un īpašas telpas, kur uzturēties, ierodoties darbā. Viens no jautājumiem, kas bija atrunāts līgumā un kas bija jāīsteno 2004. gada laikā, ir visu darbinieku ierašanās atzīmēšana, kuras izmaksas atmaksā darba devēji. Šis pats uzņēmums ir realizējis ikgadējo darba algu pieaugumu par 2–4 %, kas ir vairāk par oficiālo darba algu pieaugumu valsts līmenī. Valstī darba algas svārstās no \$ 130 līdz \$ 240 attiecībā pret \$ 108, kas ir minimālā darba alga Albānijā. Uzņēmums ir organizējis kopīgas brīvdienas uzņēmuma darbiniekiem Grieķijas un Albānijas kūrortos.

Uzņēmuma organizācija vietējiem varas orgāniem ir ierosinājusi pasludināt grieķu darba devēju Kristo Diamanti (Christo Diamantis) par Devolas pilsētas „Goda iedzīvotāju” par viņa ieguldījumu, atbalstot sociālo problēmu atrisināšanu un nodarbinot ievērojamu darbinieku skaitu savos 13 uzņēmumos, Albānijas likumdošanas un darba koplīgumu pareizu ieviešanu, kā arī labu attiecību uzturēšanu starp darba devējiem un darbiniekiem.

SLOVĒNIJA: sieviešu ieteikumi

ZSSS komiteja, kas regulē vienādas izredzes, izvēlējās 11 pantus, kam vajadzētu būt katrā darba koplīguma slēgšanas sarunu sadaļā, ko ZSSS savu arodbiedrību filiālēm ierosināja pieņemt kā priekšlikumu:

1. pants.

Līgumā ir ierosinājums izmantot terminu „darbinieks” – apzīmējot vai nu darbinieku sievieti, vai vīrieti.

2. pants.

Darba devējs nedrīkst izmantot tehniskas ierīces (kabeļtelevīziju) darbinieku atpūtas telpās.

3. pants.

Kad darbinieces atgriežas no dekrēta atvaļinājuma, darba devējam nav tiesību viņas atlaist. Viņam jānodrošina šīm darbiniecēm mācību kursi vai jāpiedāvā jauns darbs. Rodoties jebkādiem sarežģījumiem, darba devējam ir jāvērsas pie arodbiedrības, kas kalpos par starpnieku un strādās pie problēmas atrisināšanas kopā ar darbinieku un darba devēju.

4. pants.

Izstrādājot darba stundu grafiku, darba devējam ir jāņem vērā ģimenes saistības, nosakot darba stundas un ikgadējo atvaļinājumu.

5. pants.

Vientuļajai mātei vai tēvam ar bērnu, kas jaunāks par 6 gadiem, ir atļauts strādāt nakts maiņā tikai ar rakstisku atļauju.

6. pants.

Ikgadējais atvaļinājums ir jāsaskaņo ar skolas brīvlaiku.

7. pants.

Ja darbinieku darba stundas tiek mainītas viņu darba laikā, tās ir jāapmaksā, jo viņi ir strādājuši virsstundas.

8. pants.

Ja liela daļa darbinieku tiek atlaista no darba, kritērijs, ko ņem vērā atlaišanas gadījumā, nevar būt saistīts ar darbinieka izskatu, svaru vai ko tamlīdzīgu.

9. pants.

Darba devējam ir jānodrošina tādi darba apstākļi, kas nepieļautu seksuālu uzmākšanos, iebaidīšanu vai ļaunprātīgu izmantošanu.

10. pants.

Sagatavojot šo plānu, darba devējam ir jāietver programma par vienādām strādājošo vīriešu un sieviešu perspektīvām.

11. pants.

Katru gadu darba devējam gada pārskatā ir jāiekļauj visas sāktās aktivitātes, lai uzlabotu sieviešu un vīriešu stāvokli darba vietā. Darba devējam ir jāinformē darbinieki un arodbiedrība par sasniegto attīstību – uzlabojumiem, iespējamajiem sarežģījumiem – un jāorganizē sarunas ar arodbiedrību un darbinieku padomi.

MAĶEDONIJA: īpaša aizsardzība sievietēm

1. Kolektīvajā līgumā sabiedrisko uzņēmumu līmenī ir iekļauta arī īpaša vientuļo māšu aizsardzība, galvenokārt tā vērsta pret štatu samazināšanu un atbrīvošanu no darba.
2. Maķedonijas Policijas arodbiedrība savas filiāles kolektīvajā līgumā atrunājusi dažādas priekšrocības sievietēm:
 - grūtnieci un māti, kurai ir bērns līdz divu gadu vecumam, nevar piespiest strādāt naktī vai ilgāk par pilnu slodzi;
 - ja Iekšlietu ministrijas darbinieks mirst (īpaši, veicot darba pienākumus), tad atraitne, ja viņa nestrādā, ir jānodarbina ministrijā.

Tomēr šajā sektorā pastāv arī daži negatīvi piemēri attiecībā uz necieņas izrādīšanu pret sievietēm (Iekšlietu ministrijas darbiniecēm), uzmākšanos, iebaidīšanu, ļaunprātīgu izmantošanu un izsmiešanu (galvenokārt pret vientuļajām mātēm). Līdz šim tie nav reglamentēti, jo ir sarežģīti novērst minētās negācijas, galvenokārt tādēļ, ka sievietes baidās zaudēt darbu.

6. izdales materiāls

KONTROLJAUTĀJUMI PAR DARBA KOPLĪGUMA SLĒGŠANU

BŪTISKI JAUTĀJUMI PAR DARBINIEKIEM, KAS IR ATBILDĪGI PAR ĢIMENI

Par ko mēs varētu runāt pie sarunu galda?

1. RŪPES PAR PIRMSSKOLAS VECUMA BĒRNIEM:

- bērnu istabas uzņēmumā. Ar vietējo pašpārvaldi tiek noslēgts īpašs līgums par bērnu dārza programmu un darba laiku – darba maiņām, nakts darbu utt. –, vecāku subsidēšanu, programmu līdzfinansējumu bērnu aprūpes iestādēs;
- darba laika pielāgošana tiem darbiniekiem, kam ir pirmsskolas vecuma bērni;
- papildu bērnu aprūpes formas, organizēts transports bērniem utt.

Šis ir „pakalpojums”, kam jāklūst par sabiedriskās sistēmas vispārīgas intereses daļu, lai gan parasti to regulē vietējās pašvaldības. Tam ir jāattīsta koalīciju veidošanās vietējās sabiedrības, nevalstisko organizāciju, vietējo asociāciju ar mazu darbinieku skaitu u.c. līmenī.

2. RŪPES PAR GADOS VECIEM CILVĒKIEM:

- pastarpinātas dzīves vietas piedāvāšana ar starpnieku palīdzību pensionētajiem darbiniekiem savās mājās (kritēriji, prioritātes, subsīdijas);
- ēdiena piegāde;
- nepieciešamības gadījumā mājas aprūpes organizēšana gados veciem cilvēkiem, proti, medikamentu iegāde, apciemošana, iepirkšanās un pavadīšana uz ārstnieciskām procedūrām, mājdzīvnieku izvešana pastaigā, istabas augu kopšana u.c.;
- tiesības ieturēt maltītes uzņēmumā bez maksas, tiesības ņemt maltītes uz māju;
- organizēts transports un pavadīšana;
- iesaistīšanās sabiedriskajā dzīvē (piemēram, klubu apmeklējumi pensionētajiem darbiniekiem, ikgadējās kopā sanāksšanas, prēmiju izsniegšana).

3. RŪPES PAR ĢIMENES LOCEKĻIEM:

- maltītes ģimenes locekļiem (skolas vecuma bērniem, invalīdiem, gados veciem cilvēkiem), galvenokārt kopā ar vientuļajiem vecākiem uzņēmuma/organizācijas kafejnīcā, sabiedriskajā kafejnīcā, vietējos centros, ēdiena piegāde uz mājām, pasūtījumi no restorāniem u.c.;
- kabatas naudas piešķiršana bērniem;
- ārpuskolas aktivitātes;
- organizētas brīvdienas bērniem un jauniešiem;

- bērnu aprūpes/sabiedriskās aktivitātes;
- problemātisko pusaudžu grupas, jauniešu grupas, alkoholiķu anonīmās grupas;
- organizēta atpūta un brīvais laiks;
- algas un stipendiju piešķiršana bērniem.

4. VESELĪBAS APRŪPE:

- bezmaksas veselības pārbaude reizi gadā;
- bezmaksas ginekoloģiskā apskate + dzemdes kakla pārbaude + mammogrāfija reizi gadā;
- papildu veselības apdrošināšana nodarbinātajiem/ģimenes locekļiem;
- uzņēmuma apmaksāta materiāla palīdzība papildus veselības pārbaudes veikšanai (medikamentu iegāde, ortopēdiskie līdzekļi, operācijas u.c.);
- palielināts slimības pabalsts salīdzinājumā ar minimālo likumā noteikto pabalstu;
- ģimenes locekļu slimības lapas apmaksā.

5. TRANSPORTS UZ DARBU:

- organizēts bezmaksas transports uz darbu;
- regulāri apmaksāts darbinieku transports uz darbu;
- transporta izmaksu atmaksāšana pilnā mērā.

6. DARBA LAIKS:

- darba nedēļas un dienu ilgums;
- kompensāciju izmaksa par virsstundām, darba grafika maiņu, darbu naktīs u.c.;
- nakts darbs;
- darba grafika maiņa;
- darbs pa telefonu;
- elastīgs darba laiks;
- darbs uz pusslodzi;
- darba pienākumu sadalīšana;
- koncentrēta darba nedēļa;
- iespēja mainīt darba grafiku;
- īsāka darba nedēļa (piemēram, darbinieku meklēšana noteiktā laika periodā).

7. CILVĒCISKI DARBA APSTĀKĻI:

- darbinieku komitejas, kas ir atbildīgas par darba apstākļu ievērošanu;
- vannas istabas darbiniekiem;
- uzkožamie;
- drošs apģērbs un aprīkojums;
- iekšējās kārtības noteikumi par jauno tehnoloģiju izmantošanu;
- smagu kravu pārvietošana;
- bīstamie atkritumi;

- darba apstākļi: ventilācija, apgaismojums, piemērota temperatūra, trokšņi, vibrācijas, atrašanās vieta;
- telpas atpūtai, garderobei, lūgšanām;
- organizētas maltītes vai telpas maltīšu ieturēšanai;
- ergonomiskas mēbeles;
- piemēroti aparāti un darba piederumi;
- privātuma aizsardzība (video novērošana, pierādījumi, pārbaudījumi u.c.);
- apdrošināšana pret negadījumiem, kas iegūti darbā, un arodslimībām;
- darba uzraudzības politikas kontrole;
- to darbinieku aizsardzība, kuri slimo ar AIDS un citām infekcijas slimībām.

8. PENSIJU APDROŠINĀŠANA:

- papildu pensiju apdrošināšanas programmas (dažādas pensiju shēmas);
- augstāku iemaksu veikšana 2. pensiju apdrošināšanas līmenī, lai izvairītos no apgrūtinājuma;
- iemaksas 3. pensiju līmenī tiek veiktas darbinieku darba vietā;
- papildu risku apdrošināšana.

9. NODARBINĀTĪBA/PAPILDU APMĀCĪBA/PAAUGSTINĀŠANA AMATĀ:

- darba vietu reklamēšana, ņemot vērā dzimumu līdztiesības principu;
- paritāte nodarbinātībā;
- paritātes komitejas, kas atbild par nodarbinātību/darba uzraudzību;
- vienlīdzīga samaksa par vienādu darba veikšanu;
- vienlīdzīga/analoģiska paaugstināšana darbā;
- vienlīdzība, darbiniekus sakārtojot pēc to ieņemamajiem amatiem un hierarhijas;
- sieviešu arodbiedrību grupu pārstāvju pārstāvniecība komitejās, kas atbild par nodarbinātības un atbrīvošanas no darba jautājumiem;
- dzimuma principa, darba stāža un atbildības pret ģimeni ievērošana, atlaižot darbinieku no darba.

10. GRŪTNIECĪBA UN MĀTES STATUSS:

- atviegloti darba apstākļi grūtniecēm un jaunajām māmiņām;
- tiesības spontānā aborta vai agrāk/tikko dzimuša mazuļa gadījumā;
- tiesības adopcijas gadījumā;
- pabalstu un prēmiju piešķiršana grūtniecēm un jaunajām māmiņām (papildus vienreizējām izmaksām);
- veselības pārbaudes darba laikā;
- saīsināts darba laiks;
- papildu atpūtas brīži;
- nekādas virsstundas vai darba grafika maiņas;
- pārtraukumi bērna barošanai ar krūti.

11. SEKSUĀLA UZMĀKŠANĀS UN CITI VARDARBĪBAS VEIDI:

VEIDI:

1. fizisks (pieskārieni, kniebieni, žesti, uzbrukumi u.c.);
2. mutisks (neķītri joki, komentāri par seksuālo, etnisko, rases piederību vai līdzīgām lietām, jautājumi par ķermeni, apģērbu, personisko dzīvi u.c.);
3. vizuāls (neķītri plakāti, zīmējumi, filmas, e-pasti u.c.);
4. baumas (provokācijas, tenkas, baumošana u.c.).
 - aizsargāt strādājošo sievietes (un vīriešu) cieņu un uzsvērt uzņēmuma vadības pienākumu ievērošanu;
 - seksuālo uzmākšanos ar likumu noteikt par pārkāpumu;
 - izvirzīt par noteikumu ierosināt lietu seksuālas uzmākšanās gadījumā (pievērst uzmanību, ja nepieciešams ievērot slepenību);
 - izteikt rājienu, pārcelt darbiniekus, atbrīvojot no darba;
 - seksuālās uzmākšanās novēršanas programmas;
 - obligāts informatīvs materiāls un kursi uzņēmuma vadībai (un darbiniekiem);
 - palīdzības un aizsardzības sniegšana upuriem, kuri cietuši no atmaksas.

12. NEIERAŠANĀS DARBĀ:

- ikgadējais atvaļinājums, papildu pabalsti bērniem, veselība, darbā pavadītie gadi u.c.;
- apmaksāti un neapmaksāti atvaļinājumi (izglītošana, eksāmeni, kāzas u.c.);
- arodbiedrību dienas (arodbiedrību apmācība, sanāksmes u.c.);
- privāti atvaļinājumi privātiem mērķiem.

13. VIEGLI IEVAINOJAMO DARBINIEKU GRUPU AIZSARDZĪBA:

- speciālas īpaši viegli ievainojamu darbinieku grupu aizsardzības programmas un to veidi (nodarbinātības līgumu drošība, darba aizsardzība, aizsardzība pret diskrimināciju, privātuma pārkāpšanu, cieņu), kas attiecas uz sievietēm, invalīdiem, jaunatni, sezonas, pagaidu un daļēja laika darbiniekiem, migrantiem, etniskajām un reliģiskajām minoritātēm, darbiniekiem ar netradicionālu seksuālo orientāciju;
- īpaša aizsardzība pret bērnu un piespiedu nodarbinātību.

14. DZĪVOKĻU KVALITĀTE:

- uzņēmuma dzīvokļi/mājas;
- izdevīgi aizņēmumi;
- dzīvokļu kooperatīvi;
- kopīgi projekti ar vietējām pašvaldībām;
- īres izmaksu subsidēšana un segšana;
- personīgie dzīvokļu aizņēmumi.

15. SIEVIEŠU TIESĪBAS BŪT BALSSTIESĪGĀM UN IEVĒROTĀM

Darba vietā: sieviešu paritātes pārstāvība darba koplīguma slēgšanas sarunās, nodarbinātības komitejās, veselības un drošības komitejās, darbinieku pārstāvības varas orgānos, arodbiedrībās vietējiem iedzīvotājiem, uzņēmumā un citu uzņēmumu komitejās, apmācību un papildu apmācību programmās, komitejās un aizstāvēt vai atbalstot darbinieku tiesības visos līmeņos.

Arodbiedrībās: sieviešu komitejas, sieviešu apvienības, sieviešu pārstāvniecība visos līmeņos.

16. PAKALPOJUMU SNIEGŠANA DARBINIEKIEM:

- darbinieku informēšana par viņu tiesībām darba vietā un valsts iestādēs, par sociālajām tiesībām, pensiju un veselības shēmām u.c.;
- ziņojumi, informatīvie izdevumi, informācijas stendi;
- padomu un informācijas sniegšana par darbiniekiem, kursiem, semināriem;
- psiholoģisks un sociāls atbalsts;
- atbalsta grupas slimiem darbiniekiem;
- anonīmo alkoholiķu grupas.

Šī „sieviešu sarakstu” un papildu darba koplīgumu slēgšanas sarunu darba kārtība no 2002. gada 8. līdz 12. oktobrim tika izstrādāta trešajā starptautiskajā sieviešu arodbiedrību skolā Rovinjā. Tajā piedalījās 80 sievietes no 20 valstīm.

5. praktiskais uzdevums

Mērķi:

- saprast, ka viss ir pelnījis būt par sarunu jautājumu;
- paplašināt sarunu dienas kārtību, apspriežot jaunas idejas.

Metodes:

- anketas;
- ideju apkopošana;
- darbs mazās grupās.

Uzdevumi:

1. Aizpildiet anketas, uzrakstiet apvilktu jautājumu ciparus uz papīra un iedodiet tos lektoram.
2. Balstoties uz pirmo uzdevumu, apdomājiet divus galvenos jautājumus un uzrakstiet tos uz (atsevišķām) līmlapiņām.
3. Strādājot mazā grupā ar konkrētu jautājumu:
 - nosakiet uzņēmuma partneri, kas risinās sarunas;
 - nosakiet darba līdzekļus;
 - izstrādājiet stratēģiju – nosakiet laiku, kas/kurš varētu būt par šķērslī u.c.;
 - neaizmirstiet izvēlēties pārstāvi, kas plenārsēdē sniegs jūsu grupas ziņojumu.

Laiks:

- anketas – 5 minūtes;
- ideju apkopošana – 3 minūtes;
- darbs mazās grupās – 30 minūtes.

Lektora piezīmes

1. Sagatavojiet sev (pirms šīs sanāksmes) papīra tāfeli un anketas kopiju – atstājiet pietiekami daudz vietas, lai ierakstītu punktu skaitu. Atgādiniet dalībniekiem, ka anketas izpildīšanai tiek dotas trīs līdz piecas minūtes. Brīdiniet dalībniekus atbildēt pareizi, neko neizskaistinot. Tās nav sacensības, un iegūtais punktu skaits būs anonīms.
2. Izdaliet tālāk esošo anketu visiem dalībniekiem un izskaidrojiet uzdevumu (1.). Izdaliet viņiem nelielus papīrus, uz kuriem būs jāuzraksta apvilktu atbilžu CIPARI. Pēc trim minūtēm savāciet atbildes (cepurē vai traukā).
3. Punktu skaitu ierakstiet savā „lielajā” anketā uz papīra tāfeles un aprēķiniet kopējo summu, atspoguļojot „vispopulārākos” jautājumus un tos, kuriem uzmanība tika pievērsta vismazāk. Palūdziet dalībniekus atbildēt, KĀDĒĻ daži jautājumi nav iekļauti viņu sarunu darba kārtībā.
4. Katram dalībniekam izdaliet divas līmlapiņas un palūdziet uz katras uzrakstīt vienu galveno sarunu tēmu uzņēmuma līmenī.

1. SADALA

5. Palūdziet katru dalībnieku pienākt pie papīra tāfeles un uzlīmēt abas līmlapiņas; sagrupējiet tās. Izvēlieties trīs četras lielākās grupas (ņemot vērā dalībnieku skaitu un laiku), kas būs atbildīgas par apspriežamajiem jautājumiem mazajās grupās.
6. Sadaliet dalībniekus trīs vai četrās mazajās grupās (piemēram, izmantojot „pastkaršu puzzle” – skatīt lektora piezīmes 1. rakstu krājuma sākumā) un izskaidrojiet 3. uzdevumu; atgādiniet par laiku (30 minūtes) un ziņojuma sniegšanu.
7. Ziņojuma sniegšana: palūdziet grupām sniegt skaidras un precīzas atbildes – katrai tiks dotas trīs četras minūtes, ziņojuma sniegšanai – 12 minūtes.
8. Pēc diskusijas sniedziet apkopojumu – palūdziet dalībniekiem sniegt atbildes uz šādiem jautājumiem:
 - Vai jūs uzskatāt šos jautājumus par svarīgiem?
 - Vai jūs vēlaties iekļaut tos savā sarunu darba kārtībā?
 - Kāpēc tā nerīkojāties iepriekš? Kādi bija šķēršļi?
 - Vai ir iespējams iekļaut šos jautājumus jūsu uzņēmuma darba koplīguma slēgšanas sarunu darba kārtībā?
9. Kopējais laiks: minimums 50 minūtes (maksimums 1 stunda).

ANKETA**JAUTĀJUMI PAR ĪPAŠAJĀM TO DARBINIEKU INTERESĒM, KAS IR
ATBILDĪGI PAR ĢIMENI**

Vai turpmākie jautājumi (interesu jomas) jau ir iekļauti jūsu uzņēmuma darba koplīguma slēgšanas sarunu darba kārtībā?

Lūdzu, apvelciet tos, kas ir iekļauti.

IEVĒROJIET: anketa ir anonīma!

1. RŪPES PAR PIRMSSKOLAS VECUMA BĒRNIEM
2. RŪPES PAR GADOS VECIEM CILVĒKIEM
3. RŪPES PAR ĢIMENES LOCEKĻIEM
4. VESELĪBAS APRŪPE
5. TRANSPORTS UZ DARBU
6. DARBA LAIKS
7. CILVĒCISKI DARBA APSTĀKĻI
8. PENSIJU APDROŠINĀŠANA
9. NODARBINĀTĪBA / PAPILDU APMĀCĪBA / PAAUGSTINĀŠANA
AMATĀ
10. GRŪTNIECĪBA UN MĀTES STATUSS
11. SEKSUĀLA UZMĀKŠANĀS UN CITI VARDARBĪBAS VEIDI
12. NEIERAŠANĀS DARBĀ
13. VIEGLI IEVAINOJAMO DARBINIEKU GRUPU AIZSARDZĪBA
14. DZĪVOKĻU KVALITĀTE
15. TIESĪBAS SIEVIETĒM BŪT BALSSTIESĪGĀM UN TIKT
IEVĒROTĀM
16. PAKALPOJUMU SNIEGŠANA DARBINIEKIEM

7. izdales materiāls

Starptautiskās darba organizācijas noteiktie standarti darbiniekiem, kas ir atbildīgi par ģimeni

Sieviešu intereses un problēmas, iespējams, izņemot dekrēta atvaļinājumu, bieži vien nav galvenais, kam darba koplīguma slēgšanas sarunas pievērš uzmanību. Tradicionālās sarunu tēmas parasti neapskata sievietes līdzdalību, un sievietes īpašās intereses bieži vien nav iekļautas sarunās. Tomēr, ņemot vērā faktu, ka sievietes mūsdienās veido ievērojami lielāku proporcionālu sadalījumu darba tirgū un joprojām palielinās to sievietes skaits, kas nav nevienas arodbiedrības biedres, darba koplīguma slēgšanas sarunās ir nepieciešams iekļaut sievietes īpašās intereses. Sievietes problēmas ir arodbiedrības problēmas, savukārt arodbiedrības problēmas ir sievietes problēmas.

Konvencija Nr. 156 “Par strādājošo sievietes un vīriešu, kuriem ir ģimenes, vienlīdzīgu attieksmi un vienlīdzīgām tiesībām”, 1981. g.

Konvencija Nr. 156 ir apstiprināta tikai 36 valstīs, no kurām deviņas ir no mūsu CEE un NIS reģiona:

- 1. Bosnija un Hercegovina**
- 2. Horvātija**
- 3. Lietuva**
- 4. Bijusī Dienvidslāvijas Maķedonijas Republika**
- 5. Krievijas Federācija**
- 6. Serbija un Montenegro**
- 7. Slovākija**
- 8. Slovēnija**
- 9. Ukraina**

Avots: *www.ilo.org/ilolex* (26.07.2004)

Mērķis:

- radīt izredžu un izturēšanās vienlīdzību darbiniekiem – sievietēm un vīriešiem –, kas ir atbildīgi par ģimeni.

Apkopojums

Konvencija attiecas uz darbiniekiem sievietēm un vīriešiem, kuri ir atbildīgi par saviem bērniem un citiem tuvākajiem ģimenes locekļiem, ja šī atbildība ierobežo darbinieku līdzdalību ekonomiskajās aktivitātēs.

Tas nosaka, ka valstu nacionālo politiku mērķim ir jābūt iespējas sniegšanai pieņemt darbiniekus darbā, neņemot vērā diskrimināciju, un, cik vien iespējams, neradīt konfliktus starp atbildību pret darbu un ģimeni.

Ir jāņem vērā visi pasākumi, kas ir apvienojami ar nacionālajiem nosacījumiem un iespējām, lai šiem darbiniekiem sniegtu iespēju izmantot savas tiesības nodarbinātības brīvībā izvēlē un ņemt vērā savas vajadzības nodarbinātības un sociālās nodrošināšanas izteiksmē.

Konvencija nosaka, ka ir jāievēro attiecīgie pasākumi sabiedrības plānošanā un tās pakalpojumu attīstībā, piemēram, bērnu aprūpe, pakalpojumu sniegšana ģimenei un tam paredzētas telpas.

Papildus tam tā nosaka, ka informācijai un izglītībai ir jāpanāk detalizētāka sapratne par izredžu vienlīdzības principu un izturēšanos pret visiem darbiniekiem, kā arī par savu ģimeni atbildīgo darbinieku problēmām. Tā arī nosaka īpašus pasākumus profesionālās vadības un apmācības jomā. Konvencija nosaka, ka atbildība par ģimeni nav iemesls darbinieka/darbinieces atlaišanai.

Ieteikumi Nr. 165 “Darbinieki, kas ir atbildīgi par ģimeni”, 1981. g.

Mērķis

Papildināt konvenciju Nr. 156, panākot spēkā esošas izredzes vienlīdzīgai attieksmei pret darbiniekiem (sievietēm un vīriešiem), kuri ir atbildīgi par ģimeni.

Apkopojums

Valstīm nacionālās politikas robežās tiek rekomendēts attīstīt vai veicināt bērnu aprūpes, ģimenes un citu kopienu, sabiedrisko vai privāto pakalpojumu sniegšanu, veicināt izredzes vienlīdzīgai attieksmei pret darbiniekiem, kuri ir atbildīgi par ģimeni. Ir nepieciešams veikt piemērotu pētījumu, lai sniegtu informāciju, uz ko būtu jābalstās nacionālajām politikām un pateicoties kurai izglītības programmām būtu jāiedrošina dalīt sieviešu un vīriešu atbildību pret ģimeni.

Pakalpojumiem, tai skaitā padomu un ieteikumu sniegšanai un iecelšanai amatā, ir jābūt pieejamiem, lai palīdzētu darbiniekiem atrisināt iesaistīšanos vai atkārtotu iesaistīšanos nodarbinātībā. Ir ieteicams noteiktu uzmanību velīt darba apstākļu un darba dzīves kvalitātes uzlabošanai, piedāvājot elastīgāku darba laiku, atpūtas brīžus un brīvdienas.

Ir ieteicams sniegt iespēju vienam no vecākiem ņemt vecāku atvaļinājumu uzreiz pēc dekrēta atvaļinājuma ar tiesībām atgriezties darbā, kā arī izmantot atvaļinājumu apgādājamā slimības gadījumā. Ieteikumi tiek sniegti, lai parādītu, kā, īpašu uzsvaru liekot uz vietējo sabiedrību, var sakārtot bērnu aprūpes sfēru, ģimenes pakalpojumus un īpašam nolūkam paredzētas telpas.

6. praktiskais uzdevums

Starptautiskās darba organizācijas noteiktie standarti darbiniekiem ar atbildību par ģimeni

Mērķi:

- analizēt konvencijas Nr. 156 saturu;
- sniegt ieteikumus par nākotnē veicamajiem pasākumiem šajā jomā.

Metodes:

- individuālais darbs;
- ideju izskatīšana;
- darbs mazās grupās.

Uzdevumi:

1. Iepazīties ar konvenciju Nr. 156 un izcelt vissvarīgākos noteikumus.
2. Strādājot mazās grupās, atbildēt uz šādiem jautājumiem:
 1. grupa:
 - a. ja jūsu valsts nav pieņēmusi konvenciju Nr. 156, sagatavojiet plāna uzmetumu tās pieņemšanai;
 - b. ja jūsu valsts ir pieņēmusi konvenciju Nr. 156, sagatavojiet plāna uzmetumu tās reālai īstenošanai dzīvē.
 2. grupa:

Ko arodbiedrības var īstenot apzināšanās celšanai un konvencijas Nr. 156 izmantošanai? Neaizmirstiet izvēlēties cilvēku, kurš plenārsēdē sniegs grupas ziņojumu (izmantojiet slaidus, īpašus flomāsterus ziņojuma sagatavošanai).

Laiks: 40 minūtes:

- individuālajai lasīšanai – 10 minūtes;
- grupu darbam – 30 minūtes.

Resursi:

4. izdales materiāls, konvencija Nr. 156, CEE un NIS reģiona ratifikācijas saraksts.

Lektora piezīmes

1. Pārliecinieties, ka jums ir pietiekami daudz Starptautiskās darba organizācijas konvencijas Nr. 156 kopiju, ko izdalīt visiem dalībniekiem. Izdaliet tās un palūdziet

1. SADALA

- dalībniekiem tās izlasīt individuāli (sēžot plenārsēdes telpā) un izcelt vissvarīgākos noteikumus. Maksimālais laiks: 10 minūtes.
2. Sadaliet dalībniekus divās grupās (piemēram, izdalot divu veidu konfektes) un izskaidrojiet 2. uzdevumu. Atgādiniet par laiku uzdevuma izpildei (30 minūtes) un norādiet, kur katrai grupai jāstrādā.
 3. Ziņojumu sniegšana: izdaliel dalībniekiem slaidus un flomāsterus savu ziņojumu rakstīšanai un palūdziet tos būt pēc iespējas konkrētiem. Katras grupas ziņojuma sniegšanai tiks dotas apmēram piecas minūtes.
 4. Neaizmirstiet apkopot visas aktivitātes, uzsverot vissvarīgākos rezultātus.
 5. **Kopējais laiks: 50 minūtes.**

8. izdales materiāls

Starptautiskie standarti kopīgajiem darījumiem

Konvenciju Nr. 98 “Par tiesībām apvienoties un slēgt darba koplīgumus” (1949) ir ratificējušas 154 Starptautiskās darba organizācijas (ILO) dalībvalstis. Tā paplašina strādnieku aizsardzību pret savienības diskriminējošām darbībām, kā arī iedrošina un aizsargā brīvprātīgo sarunu procesu starp strādnieku un darba devēja organizāciju, lai regulētu nodarbinātības nosacījumus un apstākļus ar kopīgas vienošanās palīdzību. Tas tieši neskar valsts ierēdņus, kurus aizsargā konvencija Nr. 151 (1978).

Starp valstīm, kas ratificējušas konvenciju Nr. 98, ir 27 valstis no Centrāleiropas un Austrumeiropas, kā arī NVS.

1. Armēnija
2. Azerbaidžāna
3. Baltkrievija
4. Bosnija un Hercegovina
5. Bulgārija
6. Horvātija
7. Čehija
8. Igaunija
9. Gruzija
10. Ungārija
11. Kazahstāna
12. Kirgizstāna
13. Latvija
14. Lietuva
15. Maķedonija
16. Moldova
17. Polija
18. Rumānija
19. Krievija
20. Serbija un Melnkalne
21. Slovākija
22. Slovēnija
23. Tadžikistāna
24. Turkmenistāna
25. Ukraina
26. Uzbekistāna

Avots: www.ilo.org/ilolex (26.07.2004.)

ILO konvenciju Nr. 154 “Par darba koplīgumu slēgšanu” (1981), kam sekoja rekomendācija Nr. 163 “Par koplīgumu slēgšanu”, līdz šim ir ratificējušas 35 valstis, ieskaitot 11 valstis no Centrālās un Austrumeiropas CIS reģioniem:

1. Albānija
2. Azerbaidžāna
3. Baltkrievija

4. Ungārija
5. Kirgizstāna
6. Latvija
7. Lietuva
8. Moldova
9. Rumānija
10. Ukraina
11. Uzbekistāna

Avots: www.ilo.org/ilolex (30.07.2004.)

Darba koplīgumu slēgšanas sarunas nosaka nodarbinātības noteikumus, un tās ir galvenās saistības arodbiedrību biedriem. Jebkuriem ierobežojumiem darba koplīgumu slēgšanas kontekstā ir tieša ietekme uz arodbiedrības organizatoriskajām spējām un uz nosacījumiem, kā cilvēki strādā.

Dažas problēmas arodbiedrību kustībā rodas, ja ILO konvencija nodrošina ierobežotu aizsardzību sarunu tiesību jomā. Konvencija Nr. 98 veicina brīvprātīgās sarunas starp darba devēja un darba ņēmēja organizācijām, bet tā nespiež darba ņēmēju kaulēties. ILO procedūrām ir ierobežota vērtība, lai nodarbotos ar darba koplīgumu sarunu draudiem.

Konvencija par tiesībām apvienoties un darba koplīgumu sarunām ir kļuvusi par vienu no astoņiem starptautiskā darba pamata standartiem, un domājams, ka tā tiks ratificēta un ieviesta katrā demokrātiskā valstī. Parasti šī konvencija tiek apstiprināta valsts Konstitūcijā ar galveno likumu palīdzību. Taču pat tām valstīm, kas nav ratificējušas konvenciju Nr. 98, ir pienākums to īstenot un ziņot par to ILO.

ILO principu apkopojums par tiesībām apvienoties un darba koplīgumu sarunām

Standarti un principi, ko nosaka ILO konvencija, rekomendācijas un citi dokumenti kolektīvo sarunu sfērā, kā arī principi, kurus izvirzījusi Ekspertu komiteja un Brīvo asociāciju komiteja, pamatojoties uz šiem dokumentiem, ir šādi:

A. Tiesības uz darba koplīgumu sarunām ir pamata tiesības, ko apstiprina ILO biedri, iestājoties organizācijā, kas tiem ir jāciena, jāstimulē un jācenšas realizēties ar vislabākajiem nodomiem (ILO deklarācija par pamata principiem un tiesībām darbā un tā plānveida kontrolē);

B. Tiesības apvienoties un darba koplīgumu sarunas, no vienas puses, ir darba devēju un viņu organizāciju tiesības, bet, no otras puses, darbinieku organizāciju tiesības (pirmā līmeņa arodbiedrības, federācijas un konfederācijas); tikai gadījumā, ja trūkst šo pēdējo apvienību klātbūtnes, strādnieku pārstāvji var būt neapmierināti par darba koplīgumu noslēgšanu;

C. Tiesības uz kolektīvajiem darījumiem ir jāatzīst privātajos un publiskajos sektoros, un tikai bruņotie spēki, policija, ierēdņi, kas ir iesaistīti valsts administrācijā, sakarā ar to var tikt izslēgti (Konvencija Nr. 98);

D. Darba koplīgumu sarunu mērķis ir nodarbinātības nosacījumu un noteikumu regulēšana, skaidri apzinoties arī saistību starp abām pusēm;

E. Darba koplīgumu sarunām ir jābūt saistošām. Ir jāspēj noteikt nodarbinātības noteikumus un nosacījumus, kas ir daudz labvēlīgāki nekā tie, kas noteikti ar likumu.

Priekšroka tiek dota nevis individuālajiem līgumiem, bet gan darba koplīgumiem, neņemot vērā situācijas, kad daudz labvēlīgāki nosacījumi ir iekļauti individuālajos līgumos;

F. Lai viss noritētu daudz efektīvāk, darba koplīgumu sarunu norise pieprasa, lai strādnieku organizācijas būtu neatkarīgas un nebūtu darba devēja vai darba devēja organizācijas kontrolē, kā arī lai kolektīvās sarunas noritētu bez varas orgānu nepiemērotas iejaukšanās;

G. Arodbiedrība, kas pārstāv vairākumu vai procentuāli lielu strādnieku skaitu darba koplīgumu sarunās, var izbaudīt privilēģētas vai sevišķas darījumu tiesības. Gadījumos, kad arodbiedrība neīsteno nosacījumus vai arī šādas sevišķas tiesības nav apzinātas, strādnieku organizācijām vajadzētu noslēgt koplīgumu savu biedru vārdā;

H. Patiesas lojalitātes princips darba koplīgumu sarunās nozīmē apzināt pārstāvju organizācijas, censties noslēgt līgumu, sākt patiesas un konstruktīvas sarunas, izvairīties no neattaisnotas kavēšanās sarunās un saistībās, kas balstītas uz savstarpēju cieņu, ņemot vērā patiesi lojālu sarunu rezultātus;

I. Ņemot vērā faktu, ka darba koplīgumu sarunu būtība ir brīvprātīga, tās pamata aspekts ir asociāciju brīvības princips, darba koplīgumu sarunas nedrīkst tikt uzspiestas sabiedrībai, un rīcībai, kas atbalsta darījumus, principā, ir jāņem vērā tās brīvprātīgā būtība, turklāt darījumu līmenis nedrīkst būt uzspiests pēc likuma vai varas orgāniem, un šie darījumi var notikt jebkurā līmenī;

J. Ir pieņemami, ka likums izmanto samierināšanu un starpniecību darba koplīgumu sarunu procesa uzbūvē, nodrošinot pieņemamus laika ierobežojumus. Lai kā, piespiedu arbitrāžas ieviešana gadījumos, kad abas puses nenoslēdz vienošanos, principā ir pretēja kopīgo brīvprātīgo darījumu principam un ir pieļaujama tikai: (1) būtiskos pakalpojumos šī termina precīzajā nozīmē (ja pārtraukšana apdraudētu dzīvību, personisko drošību un veselību visiem vai daļai iedzīvotāju), (2) rūpējoties par valsts ierēdņiem, kas iesaistīti valsts pārvaldē, (3) ja pēc ieilgušām un veltīgām sarunām ir skaidrs, ka bezizejas stāvoklis netiks pārvarēts bez valsts ierēdņu iniciatīvas un (4) un akūtas valstiskas krīzes rezultātā. Arbitrāža, kuru pieņem abas puses (brīvprātīgā arbitrāža), vienmēr ir likumīga;

K. Likumdošanas vai izpildvaras orgānu iejaukšanās, izmantojot iespējas anulēt vai pārveidot kolektīvo līgumu saturu, ietverot punktus par atalgojumu, ir pilnīgi pretēja kopīgo darījumu brīvprātības principam. Šīs iejaukšanās ietver: kolektīvo līgumu atcelšanu vai mazināšanu bez abu pušu piekrišanas; jau pārrunāta līguma pārtraukšanu; prasības, kas brīvi noslēdz koplīgumu, var tikt pārspriestas; koplīgumu anulēšanu; pašreizējā aprītē esoša līguma piespiedu apspriedi. Citi iejaukšanās veidi, tādi kā kolektīvā līguma derīguma piespiedu pagarinājums pēc likuma, ir pieļaujami tikai ārkārtas gadījumos un uz īsu laika brīdi;

L. Ierobežojumi kolektīvo sarunu saturā tieši saistībā ar algām, ko ir ieviesušas valsts varas institūcijas ekonomiskās stabilizācijas nolūkos vai strukturālās politikas iestatīšanai, ekonomisko interešu kategorisko iemeslu dēļ ir pieļaujami tikai līdz brīdim, kad organizācijas ar tiem tiek iepazīstinātas. Tie tiek izmantoti kā ārkārtas mēri un tikai līdz nepieciešamajai pakāpei; tie nepārsniedz saprātīgu periodu un ir komplektā ar adekvātām

garantijām, kas izveidotas, lai efektīgi aizsargātu strādnieku dzīves standartus, īpaši tos, kas tiek ietekmēti visvairāk.

Avots: *International Labour Review, Vol. 139 (2000), No 1; B. Gerningon, A. Otero, H. Guido "ILO Principles concerning Collective bargaining", ILO Geneva*

Konvencija Nr. 98

Ekspertu komitejas veiktie pētījumi par darba koplīgumu konvencijas Nr. 98 ieviešanu (1949, Nr. 98), parāda, ka lielākā daļa valstu, kas ir ratificējušas šo konvenciju, izmanto to diezgan apmierinošā veidā. Tas parāda, ka šīs tiesības ir vispārēji pazīstamas. Piemēram, var uzsvērt, ka savās atskaitēs 1998. un 1999. gadā Ekspertu komiteja izteica kritiskus novērojumus par 47 valdībām no kopumā 145, kas bija ratificējušas konvenciju Nr. 98. (ILO, 1998., 249.–299., un ILO, 1999., 322.–351.).

Problēmas, kas Ekspertu komitejas novērojumos tika apskatītas visbiežāk, bija saistītas ar kopīgo darījumu tiesību noliegšanu, ar civildienesta ierēdņiem, kas nav iesaistīti valsts pārvaldē, kā arī tika aizrādīts arodbiedrībām, ka tās procentuāli attēlo pārāk lielu strādnieku daļu, kas ir iesaistīti kopīgajos darījumos. Tūlīt pēc tam seko iespaidīgs skaits valstu, kur kopīgie darījumi ir pakļauti valsts ekonomiskajai politikai. Dažas noteiktas valstis izslēdz dažus līguma punktus no darba koplīgumu sarunām un noteiktos gadījumos iesniedz to arbitrāžai, ierobežo abu pušu tiesības noteikt darījumu līmeni vai arī aizliedz kopīgos darījumus īpašu kategoriju darbiniekiem privātajā sektorā, federācijās vai konfederācijās.

7. praktiskais uzdevums

Starptautiskās darba organizācijas (ILO) konvencijas Nr. 98 un Nr. 154

Mērķi:

- 1) iepazīties ar konvencijām Nr. 98 un Nr. 154;
- 2) apspriest tajās ietvertās tiesības.

Metode:

darbs nelielās grupās.

Uzdevumi:

1. Izlasīt konvencijas Nr. 98 un Nr. 154, lasot pasvītrot galvenos noteikumus (vai nu lasa katrs atsevišķi, vai arī viena persona lasa skaļi, un pārējie pasvītrot galvenos noteikumus).
2. Sagatavot to problēmu sarakstu, ar kurām jūs saskaraties kopīgo darījumu jomā.
3. Apspriest, vai šie noteikumi tiek respektēti jūsu valstī.
4. Kā jūs varat izmantot konvenciju, lai atrisinātu savas problēmas?

Atcerieties, ka jums ir jāizvēlas cilvēks, kurš pārstāvēs jūsu atskaiti plenārsēdē (izmantojiet diagrammas un marķierus, lai sagatavotu savu atskaiti).

Laiks: 30 minūtes.

Resursi:

ILO konvencijas Nr. 98 un Nr. 154.

Lektora piezīmes

1. Izdaliet konvenciju Nr. 98 un Nr. 154 kopijas, ko atradīsiet atsevišķā bukletā ("Pielikumi").
2. Sadaliet dalībniekus divās mazās grupās (izmantojot divu krāsu papīrus).
3. Izskaidrojiet darba grupām uzdevumus un atgādiniet par laiku un atskaiti (katrai grupai būs dotas četras minūtes, lai sniegtu atskaiti par 3., 4. un 5. uzdevumu).
4. Neaizmirstiet apkopot svarīgāko informāciju, izceļot ILO standartu lietošanas svarīgumu un uzsverot galvenos atskaites punktus.

Kopējais laiks: 45 minūtes.

9. izdales materiāls

Kāpēc darba koplīgumi ir tik svarīgi?

Pirmkārt, priekšrocība ir tā, ka kolektīvās sarunas noskaidro attiecības ar dialoga un vienprātības palīdzību, nevis ar konfliktiem un konfrontāciju. Tās atšķiras no arbitrāžas, kur risinājumu izlemj trešā puse, kamēr kolektīvajās sarunās abām pusēm tiek dota izvēle vai kompromiss. Arbitrāža var radīt nepatiku vienai pusei, jo parasti izveidojas zaudētāja/uzvarētāja situācijas, un dažreiz tā var radīt nepatiku abām pusēm.

Otrkārt, kolektīvo sarunu līgumi bieži piešķir līgumam likumīgu statusu ar dialoga palīdzību. Piemēram, kopīgais līgums var nodrošināt metodes, ar kuru palīdzību tiek samierināti abu pušu strīdi. Šādā gadījumā puses jau iepriekš zina, ka, ja rodas kādas neskaidrības, pastāv vienošanās metodes, ar kuru palīdzību tās var tikt atrisinātas.

Treškārt, kolektīvajām sarunām piemīt līdzdalības izpausme. Abas puses piedalās apspriedē, lai izlemtu, kādās proporcijās “kūka” tiks sadalīta. Tā ir līdzdalības izpausme arī tāpēc, ka tā ietver spēka sadali starp darba devējiem un apvienībām tādās sfērās, kas agrāk tika uzskatītas par vadības privilēģijām, tas ir, pārcelšana, paaugstināšana, štatu samazināšana, disciplīna, modernizācija, ražošanas normatīvi.

Ceturtkārt, darba koplīgumi dažreiz atsakās vai ierobežo strīdu izšķiršanu, pateicoties noteiktai arodbiedrības rīcībai. Šādiem līgumiem piemīt industriālā miera efekts līguma laikā, pārsvārā par jautājumiem, kas ietverti līgumā.

Piektkārt, darba kolektīvais līgums ir būtiska iezīme sociālo partnerattiecību konceptā, pēc kā vajadzētu tiekties darba attiecībās. Sociālās partnerattiecības šajā kontekstā var tikt raksturotas kā partnerattiecības starp organizētām darba devēja institūcijām un organizētām strādnieku organizācijām, kas izveidotas, lai saglabātu nekonfrontējošus procesus debatēs, kas var rasties starp darba devēju un strādnieku.

Sestkārt, darba koplīgumam ir vērtīgi papildu ieguvumi, kas saistīti ar abu pušu attiecībām. Piemēram, ilga un veiksmīga sarunu norise un patiesas sarunas noved pie savstarpējas uzticēšanās. Tas sekmē savstarpēju sapratni, nodibinot ilgstošas attiecības. Process, kad attiecības ir balstītas uz sapratni un uzticēšanos, panāk attieksmi, kad problēmas tiek risinātas kopā, nevis atsevišķi.

Septītkārt, sabiedrībā, kur pastāv liels skaits apvienību un apvienību lojalitātes maiņa, darba koplīgumi un izrietoši līgumi stabilizē apvienības biedru skaitu. Piemēram, ja ir noslēgta kopīga vienošanās, darbinieki mazāk vēlas mainīt apvienības filiāles. Tas ir svarīgi arī darba devējiem, kurus ietekmē pastāvīgas izmaiņas arodbiedrības biedru skaitā, kā arī pastāvīga starpsavienību konkurence rezumējas darba vietu strīdos un citur.

Astotkārt, varbūt vissvarīgākais ir tas, ka darba koplīgums uzlabo industriālās attiecības. Šādi uzlabojumi var notikt dažādos līmeņos. Sekojošais dialogs uzlabo attiecības darba vietā, no vienas puses, starp strādnieku un apvienību un, no otras puses, ar darba devēju. Tas arī nostiprina produktīvas attiecības starp apvienību un darba devēja organizāciju, kur pēdējā ir iesaistīta pārrunās.

Lektora piezīmes

Lietojiet tekstu kā kopsavilkumu pēdējai sanāksmei!

10. izdales materiāls

Globalizācija – kāds pašlaik ir darba koplīgums?

Konkurences upuri: pasaules ekonomikas globalizācija un straujā starptautisko kompāniju attīstība spēcīgi ietekmē darba koplīgumus. Lielākā daļa valstu ir ieinteresētas piesaistīt nepastāvīgas investīcijas, un valdības un darba devēji bieži strīdas, ka ar likumu noteikta strādnieku aizsardzība var atbaidīt investorus. Lielākā daļa daudznacionālo kompāniju izdabā starprūpnīcu konkurencei. Tas nozīmē, ka subsīdijas vienā valstī efektīvi konkurē ar līdzīgām iespējām kaut kur citur pasaulē. Draudi par visas vai daļas ražošanas pārcelšanu bieži vien ir netieši sarunu laikā par lielāku darba samaksu un uzlabotiem darba apstākļiem. Dažas kompānijas, galvenokārt Amerikas daudznacionālie uzņēmumi, īsteno politiku pret apvienību neatzīšanu. Lai gan parasti apvienības katrā valstī ir saistītas ar globālās apvienības ICFTU filiālēm, šo kontaktu apjoms nopietni nekonkurē ar daudznacionālo kompāniju starptautiskajiem līgumiem.

ŠOKĒJOŠI

1. Kā secinājis OECD sekretariāts, galvenie cēloņi arvien pieaugošajam bezdarbam Eiropā ir: pārāk ierobežojoša nodarbinātības un darba aizsardzības likumdošana, kas atbaida pieņemšanu; darba koplīgums, kas rosina sociālos partnerus noteikt kopīgo algu līmeni virs produktivitātes līmeņa, novērtējot strādniekus, kas ir ārpus tirgus, tieši ar zemākām prasmēm; koplīgumu paplašināšanas procedūras līgumā neietvertajām firmām – praktizējošs piemērs lielākajā daļā Eiropas valstu šī globālā konteksta ietvaros...
2. 2001. gada septembrī Norvēģijas Biznesa un industrijas konfederācija (NHO) apgalvoja, ka tā strādās, lai panāktu darba koplīgumu decentralizāciju, izveidotu algu sistēmu, kas nodrošinātu lielāku atalgojumu atkarībā no darba rezultātiem individuālā vai grupu līmenī, departamentā vai kompānijā; ka regulārai samaksai vajadzētu būt vairāk individualizētai un dažādotai; ka koplīgumiem ir jāklūst vienkāršākiem un elastīgākiem.
3. Zviedrijā gandrīz aptuveni 90% strādnieku privātajā sektorā ir darba koplīgumi, tomēr pēdējā laikā mazo kompāniju darba devēji tiem pretojas.
4. Ungārijā, kā arī citās ES iekļautajās valstīs ir decentralizēta līgumu struktūra. Nodarbinātības un darba ministrijas statistiskā atskaite atklāj vispārēju līgumu rādītāju pazemināšanos. Algu līgumu pārklājuma samazināšanās, kā arī tarifu līgumu trūkums parāda, ka daudzi darba devēji atturas no pārrunām par algu, un Ungārijas privātajā sektorā algu noteikšanas individualizācija, šķiet, ir neatgriezeniska tendence.
5. Albānijā apvienība ir reģistrējusi vairākus gadījumus (īpaši ārvalstīm piederošajās kompānijās, piemēram, cementa rūpnīcā "Selenica Bitumen Mine"), kad darba devējs nevēlas runāt ar arodbiedrību, apgalvojot, ka viņu valstīs ir tādi darba standarti, ka viņi tikai paraksta individuālos līgumus ar darbiniekiem, un viņiem nav nekāda nodoma darīt kaut ko vairāk. Tāda pati atbilde tika saņemta no Itālijas apavu kompānijas, "Coca-Cola" un mēbeļu rūpnīcas. Visi šie uzņēmumi piederēja ārvalstu īpašniekiem. Individualizācijas tendence darba tirgū pieaug.
6. 2002. gadā Horvātijā 94% nesen darbā pieņemto strādnieku tika nodarbināti uz īstermiņa līgumu pamata. No visiem jaunajiem strādniekiem (sievietēm) 97% strādāja ar īstermiņa līgumiem, kam bija mazāk nekā 12 mēnešu noilgums. Šāda tendence liek strādniekiem justies nedroši, un viņi baidās iestāties arodbiedrībās.

Decentralizācija un apvienošana. Pēdējās desmitgades laikā, īpaši 90. gados, pat industrializētās valstīs ar augsti attīstītu centrālo līgumu sistēmu ir tendence pietuvoties uzņēmumu līmeņa līgumiem. Tikai dažas valstis atturas no līgumu decentralizācijas un darbaspēka apvienošanās tendences. To var novērot pat tādā valstī kā Zviedrija, kur ir spēcīgas darba devēju organizācijas, spēcīga arodbiedrību kustība un senas tradīcijas centralizēto līgumu slēgšanā. 1990. gados atzītā Zviedrijas Darba devēju konfederācijas politika izvirzīja sarunas uzņēmumu līmenī. Arodbiedrību biedru skaita samazināšanās un korporatīvā darbaspēka palielināšanās Eiropā ir veicinājusi šo tendenci. Taču vēl svarīgāks ir fakts, ka uzņēmuma intensīvas konkurences pārstrukturizācijas rezultātā ir izveidojusies nepieciešamība pievērsties uzņēmuma līmeņa problēmām, tādām kā elastīgs darba laiks, šauras darba klasifikācijas atcelšana, jaunu amatu organizācija, strādnieku iesaistīšana projektos un decentralizētā lēmumu pieņemšanā. Daudzi darba devēji centralizētos līgumus uztver kā atvieglotu vienādu ienākumu izdali, bet to atņemšanu darba devējs uztver kā spēju maksāt par produktivitātes pastiprināšanu un atlīdzību par iemaņām un izpildīto darbu. Darba devēju grūdiens pieaugošās globālās konkurences elastības kontekstā ir aktualizējis vairākus jautājumus, ko vislabāk var atrisināt uzņēmumu līmenī. Dažas no darba devēju bažām, piemēram, produktivitāte un kvalitāte, darba izpilde un iemaņu attīstība, var saglabāt vai iegūt konkurētspējīgu stāvokli un virzīt straujas izmaiņas, lai piemērotos globālajam tirgum, lai palielinātu virzību pretī labākām sarunām uzņēmumu līmenī.

Jaunu nodarbinātības formu eksistence, kas noteikti ir daudz apšaubāmāka, bet arī mazāk sistematizēta saistībā ar tradicionālo algas peļņas modeli, noved pie jauna kolektīvo sarunu modeļa, kā arī šīs nodarbinātības formas spēlē lielu lomu organizācijas darba pārmodelēšanā. Tas viss ir paātrinājis darba veidu un padarījis grūtākus dzīves apstākļus.



Arodbiedrības neatbalsta šo tendenci: tās strikti iestājas pret decentralizāciju, elastību un apvienošanu, kā arī cīnās, lai saglabātu darba koplīgumus visos līmeņos – papildu nacionālajiem un nodaļu līmeņa līgumiem un uzņēmuma sarunām, kas mēģina stiprināt nacionālās koplīgumu sarunas globālā un ES līmenī; iepazīstinot ar jaunām kolektīvo sarunu iespējām, lai uzlabotu darba un dzīves apstākļus kompānijās (tā ir korporatīvā sociālā atbildība, darbinieku līdzdalība) un vietējās apdzīvotajās vietās.

Pārklājums un uzlabošana. Ar pieejamo informāciju 16 no 20 aptaujātajām valstīm ir pārsteidzoši, ka ES dalībvalstīs un Norvēģijā līgumu pārklājums saglabājas diezgan augstā līmenī. Aptaujājot vairāku valstu, kopīgo līgumu pārklājumu pēdējās tendences analīze atklāj augstu stabilitātes procentus. Pēc pieejamajiem datiem sagrupējot 16 valstis ar augstu, vidēju un zemu pārklājumu, desmit valstīs pārklājuma blīvums var tikt uzskatīts par augstu (vairāk nekā 70% kopīgo līgumu), trīs valstīs blīvums ir vidējs (starp 40% un 70%), un trīs valstīs tas ir zems (mazāk nekā 40%).

Augsts līgumu pārklājums ir parasta parādība, tomēr pastāv pārliecinoši rādītāji, ka pēdējās desmitgades laikā ES un Norvēģijā ir notikušas tikai sīkas nozīmīgas pārmaiņas. Divās valstīs (Vācijā un Lielbritānijā) līgumu pārklājums ir samazinājies, un tikai vienā valstī (Dānijā) tas ir palielinājies. Gatavojoties iestāties ES, dalībvalstis ir veiksmīgi nodibinājušas darba koplīgumu sistēmu, kas lielā mērā saglabā potenciālu regulēt algas, darba stundas un darba apstākļus.

Līdzīga attīstība tika novērota darba koplīgumu uzlabošanas gadījumā, kas tiek lietota lielākajā daļā pārbaudīto valstu. Kamēr pēdējās desmitgades laikā ir parādījušies daži mazsvarīgi likumīgo mehānismu koriģējumu uzlabojumi, uzlabošanas galvenie parametri un funkcijas ir palikušas nemainīgas.

Kad, analizējot kopējo situāciju, tika pētītas arī četras kandidātvalstis Ungārija, Polija, Slovākija un Slovēnija (tagad dalībvalstis), tika novērotas nelielas izmaiņas. Kamēr novērojumu jomā attīstība Ungārijā, Polijā, Slovākijā un Slovēnijā notika līdztekus lielākajai daļai Rietumeiropas valstu un saglabāja stabilu likumdošanas struktūru, līgumu pārklājumu ziņā situācija bija citādāka. Izņemot Slovēniju, darba koplīgumu skaits samazinājās, labākajā gadījumā sasniedzot vidējus rādītājus. Ungārijā tiek mēģināts izmantot īpašas ES programmas, lai stabilizētu darba koplīgumu sistēmu, bet ir grūti mainīt lejupejošo tendenci un novērst pārklājumu rādītāju turpmāku pazemināšanos.

IZDZĒSIET TABULAS NUMURU NO TABULAS! PIEVIENOJIET GADU UN AVOTU!

4. tabula. Tiešo darba koplīgumu pārklājums izvēlētajās ES un kandidātvalstīs.

Valsts	Pārklājums
Beļģija	100%
Slovēnija	100%
Austrija	98%
Zviedrija	94%
Somija	90%
Francija	90%
Dānija	85%
Spānija	81%
Nīderlande	78%
Kipra	65%–70%
Vācija	67%
Portugāle	62%
Luksemburga	60%
Slovākija	48%
Polija	40%
Lielbritānija	36%
Ungārija	34%
Čehija	25%–30%
Igaunija	29%
Latvija	mazāk par 20%
Lietuva	10%–15%

Arodbiedrību organizāciju līmenis ļoti atšķiras pat ES dalībvalstīs. Vislielākais arodbiedrību darbaspēka samērs ir Skandināvijas valstīs un Beļģijā, kamēr Francijā ir viens no zemākajiem arodbiedrību blīvumiem. Arodbiedrību blīvums pārejas valstīs (Centrālās un Austrumeiropas valstīs, kā arī NVS) atrodas pastāvīgā lejuplīdē. Viszemākais tas ir Baltijas valstīs (Igaunijā, Lietuvā un Latvijā), visaugstākais – Dienvidaustrumeiropas valstīs (Slovēnijā, Serbijā, Maķedonijā). Tomēr darba koplīguma process vairākās valstīs ietver strādniekus, kas nav apvienojušies arodbiedrībās. Tas ir tādēļ, ka līgumi sektoru līmenī tiek izmantoti visiem

strādniekiem šajā sektorā, vai arī tādēļ, ka neapvienotās kompānijas pakļaujas nacionālajiem vai sektora līmeņa līgumiem.

VALDĪBU LOMA. Valdības nav pietiekami iesaistījušās darba koplīgumos. Neskatoties uz darba koplīgumu brīvprātīgo dabu, valdības tos var lielā mērā ietekmēt: gan ar likumdošanu, gan veicinot darba koplīgumu izmantošanu ar atbalsta institūciju nosacījumiem. Tām ir jānodrošina nepieciešamais klimats. Piemēram, valdībai ir jānodrošina efektīvi samierināšanās piedāvājumi nesaskaņu gadījumā un pat nepieciešamā likumdošanas uzbūve, lai tas varētu darboties, kur nepieciešams. Ir vajadzīgi līgumu reģistrācijas nosacījumi. Valdībām nevajadzētu atbalstīt kādu pusi darba koplīguma noslēgšanas pārkāpumu seku gadījumā, it īpaši stiprāko pusi. Tām vajadzētu sargāt darba koplīgumu ievērošanu un nodrošināt metodes strīdu nokārtošanai, kas rodas, ja abas puses nav nodrošinājušās ar darba koplīgumiem. Valdības varētu pagarināt darba koplīguma likumību termiņa beigšanās gadījumā vai gadījumā, ja darba devēja puse atceļ līgumu. Beidzot valdības var pagarināt nozaru darba koplīgumu likumību visiem sektora strādniekiem.

LATVIJA. Ģimenēm jutīgi nosacījumi

Gadu no gada noslēgto darba koplīgumu (CBA) skaits pieaug. 2002. gadā ir noslēgti 2035 līgumi, 2003. gadā – 2049 līgumi. Skaits ir atkarīgs no katras arodbiedrības nodaļas, vai tā veic ikgadējo noslēgto darba koplīgumu analīzi vai nē. Parasti tie tiek izskatīti vai nu pēc strādnieku lūguma, vai pēc būtiskiem likumdošanas nosacījumiem. Mums ir vairākas kompānijas ar labiem darba koplīgumiem, piemēram, tādām kompānijām kā “Latvijas Dzelzceļš”, “Latvenergo”, “Aldaris”, “Laima”, “Rīgas satiksme” u.c. ir dažādi papildinājumi darba koplīgumiem – stipendijas, ļoti labas veselības apdrošināšanas polises, bezmaksas medicīniskās pārbaudes, organizētas brīvdienas darbiniekiem un viņu ģimenes locekļiem, bonusu mātēm ar maziem bērniem, īpaši bonusu mātēm, kas gatavo bērnus 1. septembrim, skolai, dāvanas bērniem, kas beiguši skolu, koledžu, universitāti.

ALBĀNIJA. Darba koplīgumi

Saskaņā ar Albānijas Republikas Darba likumu kodeksa 159. pantu darba koplīgumu paraksta arodbiedrība un darba devējs.

Federācijas Albānijas Arodbiedrības konfederācijas sastāvā ir noteikušas 18 pirmā līmeņa darba koplīgumus un 391 otrā līmeņa darba koplīgumu. Neskatoties uz veikto darbu, darbinieku skaits, kas strādā ar darba koplīgumiem, pēc nacionālajiem rādītājiem ir ļoti zems. No otras puses, kopumā tie ir 29% no visa strādājošo skaita. Tas ir divu galveno iemeslu dēļ: pirmkārt, valsts vadība un kompānijas neievēro darba likumdošanu; otrkārt, arodbiedrības šajā virzienā nestrādā efektīvi. Vairākos gadījumos privātajā sektorā nepastāv apvienību organizācijas, bet gadījumos, kad tās tomēr pastāv, tās ir pārāk bezspēcīgas, lai diktētu darbinieku darba koplīgumu parakstīšanu. Darba koplīgumu trūkums liek darbiniekiem justies neaizsargātiem un lūgt darba devējiem žēlsirdību. Līdz ar to bieži ir gadījumi, kad darba devēji pārkāpj visbūtiskākās darbinieku tiesības, ko nosaka Albānijas likumdošana. Darba koplīgumu trūkums privātajā sektorā ir izraisījis formalitāšu neievērošanu un korupcijas pieaugumu.

Parasti darba koplīgumus noslēdz tikai uz vienu gadu. Taču pēdējo divu gadu prakse rāda, ka apvienības un kompānijas tos mēdz parakstīt arī uz ilgāku laiku, uz diviem trim gadiem. Darba līgumi ietver problēmas, kas saistītas ar darbā stāšanās apstākļiem, darba stundu ilgumu, atpūtas laiku (darbdienas, oficiālās svētku dienas, ikgadējās brīvdienas, laulības brīvdienas, brīvdienas laulātā drauga slimības vai nāves gadījumā, brīvdienas slima bērna kopšanai), vienādu samaksu par vienādi nostrādātu darbu, kompensācijas, darba apstākļu

aizsardzību, stāvoklī esošu sieviešu un ar krūti barojošu sieviešu aizsardzību, sociālās garantijas, apvienību tiesības, debašu izšķiršanu, pienākumus un sankcijas pusēm, kas saistītas ar līgumu, gadījumos, kad viena no pusēm neievēro darba koplīgumu utt. Ja darba koplīgums ir parakstīts, tā īstenošana kļūst par nepieciešamību. Tomēr tas var tikt vairākkārt mainīts pēc kādas puses lūguma.

Izmaiņas veic rakstiskā veidā, un tās ir obligāti jāievēro abām pusēm.

SPĀNIJA: individuālo līgumu parakstīšana

a. Individuālo līgumu parakstīšana pašreiz ir lielākais cēlonis apšaubāmai nodarbinātībai un sliktiem darba apstākļiem Spānijā.

Līgumu parakstīšana un līgumstrādnieku piesaistīšana Spānijā, domājams, palielināsies. Daži komentētāji uzskata to par biznesa attiecību un nodarbinātības modeli, kas ir balstīts uz lielām kompānijām, lai tās samazinātu risku un atbildību. Citi šeit izmantotie paņēmieni ietver pagaidu aģentūru darbu, reportāžu un televīzijas iespējas, satelīta centrus un elastīgu darba laiku. Galvenā kompānija kļūst neproduktīva un to ieskauj kompāniju plejāde, ar kurām tai ir elastīgas attiecības biznesa līmenī un nav lielas saistības. Novērotāji tic, ka Spānija ir atvērta šāda tipa biznesa attiecību vairošanai, zinot tās ekonomisko dabu, kas ir atkarīga no relatīvi liela produkcijas un pakalpojumu apjoma.

Raugoties no industriālo attiecību skatu punkta, nav skaidrs, kāds darba koplīgums ir jāizmanto, strādniekiem parakstot individuālos līgumus un piesaistot līgumstrādniekus. Tā ir problēma, kas ir diezgan acīmredzama daudzu pakalpojumu sfērā. Ir analītiķi, kas uzskata, ka ar līgumstrādnieku piesaistīšanu galvenās kompānijas var izvēlēties sev izdevīgākus koplīgumus, izmantojot papildu subsīdijas un līgumu parakstīšanu.

Kā noskaidrots, parakstīto līgumu skaita palielināšanās noved pie vairākiem jauniem līgumiem, kas darbiniekiem piedāvā mazāku aizsardzību, jo viņi sāk no tukšas vietas un darba koplīguma drumslām. Turklāt stabilitāte, kuru nodrošina darba kontrakts (beztermiņa vai pagaidu), ir variējama atkarībā no tā, vai strādnieks ir pieņemts darbā galvenajā kompānijā (kas ir daudz stabilāka savas dominējošās pozīcijas dēļ) vai atkarīgā kompānijā (kas strādā daudz trauslākā un nepastāvīgākā tirgū).

Tendence parakstīt līgumus un piesaistīt līgumstrādniekus ir radījusi zināmas sabiedrības bažas. Saskaņā ar pēdējiem Arodbiedrības darbinieku komisijas konfederācijas pētījumiem, līgumdarbi ir ārkārtīgi izplatīti celtniecībā, viesnīcu un ēdināšanas biznesā, kā arī citās industrijās. Arodbiedrības ir ieinteresētas pārraudzīt un kontrolēt līgumu parakstīšanu ar darba koplīgumu palīdzību. Pamatā, lai izvairītos no tiesību neievērošanas decentralizācijas rezultātā, darba koplīgums ierobežo pieļaujamos līgumu parakstīšanas veidus, nostiprina darba devēja atbildību un arodbiedrību pārstāvju tiesības uz informāciju, kā arī regulē profesionālā riska novēršanu un cenšas saglabāt nodarbinātību tik ilgi, cik vien tas iespējams.

8. praktiskais uzdevums

Globalizācija un darba koplīgums

Mērķi:

- uzzināt, kā globalizācija ietekmē darba koplīgumus;
- apspriest iespējamās problēmu risinājumus.

Metode:

- darbs nelielās grupās.

Uzdevumi:

Strādājiet nelielā grupā, aplūkojot tikai vienu tēmu!

- Apspriediet situāciju savā valstī/valstīs un novērtējiet to (t.i., statistiku, pieņēmumus, likumdošanu utt.).
- Sagrupējiet faktus, kas ataino šīs sfēras negatīvās tendences.
- Nosakiet vismaz trīs darbības, kas arodbiedrībai būtu jāveic, lai apstādinātu šo tendenci.
- Izveidojiet atskaiti un aizstāviet to plenārsēdē (izvirziet runasvīru), izmantojot kodoskopa plēves un īpašus marķierus.

Tēmas:

(katra grupa strādā pie vienas lektora piedāvātās tēmas)

1. grupa – darba likumdošanas regulēšana un elastīgums jūsu valstī.
2. grupa – pārapvienošanās un arodbiedrību īpatsvara samazināšanās.
3. grupa – darba koplīgumu decentralizācija.
4. grupa – darba koplīgumu pārklājums.

Laiks: 30–40 minūtes.

Lektora piezīmes

1. Izskaidrojiet darbības (uzdevumus) dalībniekiem.
2. Sadaliet viņus četrās mazās grupās (piemēram, no groza vai cepures izdalot mazas kartītes ar četriem dažādiem attēliem uz tām).
3. Atgādiniet par laiku – vispirms dodiet 30 minūtes (ja nepieciešams, pagariniet laiku līdz 40 minūtēm) – un ierādiet vietu katrai no četrām grupām.
4. Izdaliet plēvītes un marķierus un atgādiniet par atskaiti.
5. Atskaitē dodiet vismaz četras minūtes katrai grupai.
6. Apkopojiet informāciju, minot vissvarīgākās un būtiskākās idejas.
7. Kopējais uzdevumu ilgums (ieskaitot darbu grupās, atskaiti un secinājumus) – viena stunda.

9. praktiskais uzdevums

Sievietes un citas sociāli neaizsargātās grupas globalizācijas procesā

Mērķis:

- pārdomāt sieviešu un citu sociāli neaizsargātu iedzīvotāju slāņu situāciju globalizācijas pasaulē.

Metode:

- diskusija.

Uzdevumi:

1. Visiem dalībniekiem izlasīt apgalvojumus, ko sniedzis vadītājs.
2. Izsakiet savus komentārus grupas plenārsēdē.

Laiks: 20 minūtes.

Lektora piezīmes

1. Sagatavojiet savu apgalvojumu sarakstu – katru tēzi uz atsevišķas lapas (uzrakstiet tās uz mazām lapiņām vai izdrukāriet no datora (ar lieliem burtiem)).
2. Sniedziet vienu apgalvojumu dažādiem dalībniekam (katram otrajam), lai viņi izlasa.
3. Pasakiet, lai tos nolasa visai grupai.
4. Plenārsēdē pajautāriet klausītāju komentārus par tikko dzirdēto statistiku.
5. Pajautāriet viņiem: “Kuras iedzīvotāju grupas valstī vēl ir sociāli neaizsargātas?”
6. Izdariet secinājumus, norādot visbūtiskākos komentārus, un izdaliet apgalvojumu sarakstu dalībniekiem.

SIEVIETES UN GLOBALIZĀCIJA: SĀPĪGĀ STATISTIKA

- Tiek apmaksāta tikai viena trešdaļa sieviešu nostrādāto darba stundu.
- 70% no cilvēkiem, kas dzīvo ārkārtīgā nabadzībā, ir sievietes un bērni.
- 20% no visiem cilvēkiem kontrolē 80% no pasaules bagātības.
- No vairāk nekā miljarda visas pasaules analfabētu divas trešdaļas ir sievietes.
- 20%–50% sieviešu visā pasaulē ir cietušas no savu laulāto draugu dažādām vardarbības izpausmēm.
- Ir aprēķināts neapmaksātais sieviešu darbs – tie ir 11 miljardi –, kas ir aptuveni puse no ikgadējā pasaulē saražotā kopprodukta.
- Sievietes un meitenes strādā apmēram 70% no kopējā darba stundu skaita, tomēr viņas saņem tikai 10% atlīdzības un iegūst 1% no pasaules bagātības.
- Pasaulē ir 841 miljons cilvēku, kam nepietiek normālas pārtikas. No tiem lielākā daļa var tikt iedalīta trīs grupās: bērni, kas ir jaunāki par pieciem gadiem – it īpaši meitenes, sievietes reproduktīvajā vecumā, nabadzīgas vientuļās sievietes un mātes, kas saimnieko saimniecībās.
- Piemērs: pateicoties brīvajai tirdzniecībai, “Pepsi” ir atvēris fabriku, kas ražo “bikaneri bhujia”, tas ir indiešu ēdiens, kuru gatavoja sievietes savās mājās vai arī nelielas kompānijas. Pašlaik fabrika saražo 50 tonnu dienā – tas ir daudzums, kuru agrāk pagatavoja 80 000 cilvēku.
- 90% no 27 miljoniem strādnieku eksporta apstrādes zonās ir jaunas sievietes.
- Ģimenes uzņēmumos strādājošās sievietes vai sievietes, kurām ir ģimenes, proti, precētas sievietes, bieži vien ir seksuālas vardarbības upuri, kurus vadītāji piespiež

papildus sniegt intīmpakalpojumus, strādājot verdzības apstākļos. Bieži vien viņas tiek piespiestas strādāt prostitūcijā.

- Saskaņā ar Apvienoto Nāciju Organizācijas statistiku, ik gadu cilvēku tirdzniecībā tiek pārdoti četri miljoni sieviešu un bērnu, un ir novērtēts, ka viņu izmantotāji gadā ar cilvēku tirdzniecību nopelna septiņus miljardus dolāru.
- Daļa aizdevumu, kurus attīstītajām valstīm izsniedz starptautiskās finanšu institūcijas, tiek novirzīti tūrisma un izklaides industrijas attīstībai, ieskaitot seksa industriju.

11. izdales materiāls

Cīnieties par savām interesēm IK DIENAS!

Kas parasti notiek kompānijas līmenī? Darba koplīgumus bieži paraksta uz periodu no viena līdz trim gadiem, un šajā laikā rodas daudz un dažādas strādnieku problēmas, kas ir jāatrisina. Darba koplīgumi tiek slēgti ne vien ļoti reti, tie ir arī pārāk formāli, un tiem ir pārāk slikts plānojums.

Darba koplīgumā ir jāietver jautājumi, kas skar strādnieku īpašās vajadzības, un ģimenes atbildība, kā arī labojumi, kas attiecas uz sociāli visvairāk neaizsargātajām strādnieku kategorijām, jo īpaši sievietēm!

Taču mums ir jāatceras, ka kolektīvās pārrunas arodbiedrību pārstāvjiem ilgst 365 dienas gadā! Katram arodbiedrības biedram ir tiesības vērsties pie savas biedrības pārstāvja tad, kad vien viņam tas ir nepieciešams, un lūgt viņa palīdzību problēmas atrisināšanā.

Kopīgajām interesēm, kā arī arodbiedrības biedru individuālajām problēmām ir jābūt arodbiedrības dienaskārtībā 24 stundas 30 dienas mēnesī un 12 mēnešus gadā!

Apvienības pārstāvis nedrīkst teikt, ka viņš nevar palīdzēt atrisināt problēmu, jo to neietver kompānijas koplīgums. Pastāv daudz un dažādas iespējas, ko arodbiedrības biedrs var izmantot, lai uzlabotu kompānijas darbinieku darba un dzīves apstākļus.

10. praktiskais uzdevums

Ikdienas sarunas

Mērķi:

- apdomāt un apkopot idejas, pievēršot uzmanību papildu iespējām ikdienas pārrunās.

Metode:

- individuālais darbs.

Uzdevumi:

- apdomāt jaunas iespējas ikdienas pārrunās;
- pie tāfeles īsumā aprakstīt savu ideju.

Laiks: 15 minūtes.

Lektora piezīmes

1. Sagatavojiet (jau iepriekš) marķierus un divas lielas lapas, uzrakstiet uz tām nosaukumu "Iespējas ikdienas pārrunām".
2. Izskaidrojiet uzdevumu un paaiciniet dalībniekus pienākt pie lapām un uzrakstīt savas idejas (paskaidrojiet, ka tām ir jābūt konkrētām, skaidrām un īsām, piemēram, līdzās darbojošies cilvēki, darbinieku protesti utt.).
3. Kad darbs ir pabeigts, apkopojiet uzrakstīto, izlasot visas idejas, uzsverot vissvarīgākās.
4. Kopējais laiks: 15 minūtes.

11. praktiskais uzdevums

Alternatīvas iespējas kopīgajām pārrunām

Mērķi:

- noteikt alternatīvas iespējas kopīgajās pārrunās;
- apdomāt, kā tās izmantot.

Metode:

- darbs nelielās grupās;
- situācijas pētījumi.

Uzdevumi:

1. Izlasiet dotos situāciju pētījumus.
2. Kas būtu vajadzīgs, lai jūs varētu atrisināt konkrēto problēmu – nosauciet dažus no vairākiem iespējamajiem partneriem.
3. Diskutējiet: kādus līdzekļus bez kompānijas koplīguma jūs vēl varat izmantot “kompānijas sienās” – izveidojiet sarakstu.
4. Apspriediet, kā jūs varētu atrisināt šo konkrēto problēmu.
5. Neaizmirstiet izvēlēties cilvēku, kurš prezentēs jūsu grupas darbu, atsaucoties uz problēmas risinājumu.

Laiks: 30 minūtes.

Lektora piezīmes

1. Vispirms sagatavojiet piecus tālāk aprakstītos situāciju pētījumus pēc šāda modeļa, kas paredzēts 20 dalībniekiem: katram situāciju pētījumam vajadzīgas četras kopijas (tātad jums vajadzēs pa četrām “Sieviete, kas strādā zivsaimniecībā”, “Vientuļie vecāki” utt. kopijām) – tām ir jābūt uz atsevišķām papīra lapām.
2. Izskaidrojiet dalībniekiem uzdevumu (mērķus, uzdevumus, laiku utt.).
3. Ievietojiet situāciju pētījumus grozā vai cepurē un ļaujiet dalībniekiem izvēlēties – tā sadalīsiet klausītājus grupās.
4. Kad katrs dalībnieks ir saņēmis VIENU situācijas pētījumu, ierādiet katrai grupai savu darba vietu un atgādiniet par nepieciešamo beigu atskaiti.
5. Atskaitei katrai grupai ir apmēram trīs minūtes. Tādēļ ir nepieciešams ļoti precīzs KONKRĒTĀS PROBLĒMAS RISINĀJUMS.
6. Apkopojiet diskusiju. Pajautājiet dalībniekiem, **ko viņi no šī uzdevuma ir ieguvuši?**

Lektora vadlīnijas

Izskaidrojiet dalībniekiem, ka:

- a. jums nav nepieciešama ikgadējā darba koplīguma procedūra un jums nav laika gaidīt – kopīgās problēmas ir jāpārrunā un jārisina katru dienu, pēc iespējas ātrāk, ar iespējami mazākām izmaksām utt.;
- b. pajautājiet, kā palīdzību viņi varētu izmantot, lai atrisinātu šādas problēmas – uzrakstiet uz tāfeles dažus no daudzajiem partneriem:
 1. Darba devēja puse/inspektors, nodaļas vadītājs, augstākas pakāpes departaments utt. Eksperti, veselības un drošības departaments, cilvēkresursu departaments, ārsti...

2. Strādnieka puse/strādnieku pārstāvji (strādnieku padomes, veselības un drošības padomes vai pārstāvji, pārraudzības padomes vadības pārstāvji, darbinieku ģimenes utt.).
3. Kādus uzņēmuma līdzekļus, neskaitot koplīgumu, jūs varat izmantot:
 - jebkāds rakstisks līgums,
 - nerakstīts līgums (vadītāja pavēle vai kas līdzīgs),
 - ikgadējais darba plāns,
 - noteikumu reģistrs,
 - strādnieku padomes līgumi,
 - korporatīvās sociālās atbildības politika,
 - MNE EWC atbildība.

SITUĀCIJAS PĒTĪJUMS 11. praktiskajam uzdevumam

a. Sieviete, kas strādā zivsaimniecībā

Marija strādā pie montāžas konveijera zivju rūpnīcā. Izpildāmās normas ir augstas, bet algas ir zemas. Marijai ir 36 gadi, un viņa strādā jau 18 gadus, tomēr baidās zaudēt savu darbu, jo uzņēmumam ir ļoti smagas problēmas. Tādēļ, lai arī viņa varētu darbam pieprasīt gumijas cimds, sieviete labāk strādā kailām rokām, jo tā viņa var izpildīt nepieciešamo normu. Darbdienas beigās katrs centimetrs viņas ādas ož pēc zivīm un it visur ir iekērušās zivju zvīņas. Steigā viņa novelk savu gumijas priekšautu un balto cepuri, nomazgā rokas un seju ceļa aukstajā ūdenī. Ik dienas pa ceļam uz mājām viņa izņem savu jaunāko dēlu no bērnu dārza. Marija ir ievērojusi, ka dēls nevēlas viņu apskaut un arī citi vecāki novēršas spēcīgās zivju smakas dēļ. Marija kļūst skumjāka un skumjāka, viņai ir depresija. Rūpnīcas mediķis viņai ir izrakstījis antidepresantus.

KĀ JŪS ATRISINĀTU VIŅAS PROBLĒMU?

b. Vientuļie vecāki – darba laiks

Gregors ir vientuļais tēvs dēlam, kas mācās pamatskolas otrajā klasē, un meitai, kurai vēl nav pieci gadi. Viņš strādā par uzraugu skolā, un skolas direktors pieprasa, lai viņš nāktu uz darbu katru rītu plkst. 5 un ieslēgtu apkuri. Viņam ir jāstrādā līdz plkst. 14.00 pēcpusdienā bez pārtraukuma, pēc tam nāk otrs uzraugs, kurš strādā līdz 22.00 vakarā. Viņiem ir grafiks, kas mainās katru nedēļu. Tomēr Gregoram tas nav izdevīgi, jo tajās nedēļās, kad jāstrādā no plkst. 5 rītā, viņam no savas relatīvi mazās algas jāmaksā sievietei, kas aizved viņa meitu uz bērnu dārzu un pamodina viņa dēlu, lai viņš dotos uz skolu. Gregors ir runājis ar skolas direktoru, lūdzot atļauju doties mājās tūlīt pēc tam, kad ir ieslēdzis apkuri, izmantojot savu pusdienas pārtraukumu, un atgriezies tūlīt pēc tam, kad ir aizvedis savu meitu uz bērnu dārzu. Skolas direktors tam nepiekrīt. Gregors ir izmisis, jo viņam nav ģimenes atbalsta un viņa bijusī sieva dzīvo citā valstī. Viņš nezina, kur vērsties pēc palīdzības.

KĀ JŪS ATRISINĀTU VIŅA PROBLĒMU?

c. Darbs vasarās

Lielu ķīmisko fabriku cehos vasaras ir nepanesamas. Karstums ir neizturams, gaisa kondicionētājs ir skaļš un neefektīvs. Strādnieki sūdzas fabrikas ārstam par sausu un jutīgu rīkli, svīšanu, un darba produktivitāte ir ļoti zema, jo bieži tiek apmeklēta attālā tualete.

Slimības dēļ darbā neieradušos darbinieku skaits ir ievērojami lielāks nekā citos gadalaikos. Lai noskaidrotu nerezultatīvā darba cēloņus, priekšstrādnieki izpētīja darbinieku paradumus šajā laikā un atklāja, ka viņi dodas uz tualeti, lai nomazgātu seju un padzertos ūdeni no krāna vai netīrām plastmasas krūzītēm. Priekšstrādnieks par šo problēmu runāja ar ceļa pārzini. Beigās problēma tika atrisināta.

KĀ JŪS ATRISINĀTU ŠO PROBLĒMU?

d. Tualetes

Kādu dienu ducis sieviešu, kas strādāja centrālās dzelzceļa stacijas biļešu kasēs, organizēja protestu, piestiprinot pie savām blūzēm papīra nozīmītes ar saukli: “Mēs gribam sieviešu tualeti!” Šokētie pasažieri pieprasīja uzņēmuma vadībai, lai sievietes noņem šīs nozīmītes, jo tās viņiem lika justies neērti. Vadība nekavējoties vērsās pie savām darbiniecēm un pēc tam, kad sievietes atteicās noņemt savas nozīmītes, draudēja viņas atlaist. Zinot, ka nav neviena, kas varētu viņas aizstāt, sievietes turpināja savu protestu. Viņas izdalīja pasažieriem skrejlapas, kur bija rakstīts, ka, neņemot vērā faktu, ka viņām ir jāsež šaurās telpās ar nelielu lodziņu, viņām turklāt ir ļoti grūti atrast aizvietotāju, lai varētu aiziet uz tualeti. Darbinieces sūdzējās, ka vislielākais pazemojums ir tas, ka viņas ir spiestas dalīt tualeti ar vīriešiem, kas ir daudz lielākā skaitā, kā arī tas, ka tualetes ir ļoti sliktā stāvoklī. Dzelzceļa stacijas vadība bija atteikusies nodrošināt atsevišķas sieviešu tualetes. Pārzinis atteicās jēl ko darīt, aizbildinoties, ka viņš nav atbildīgs par tualetēm.

KO JŪS DARĪTU, LAI PALĪDZĒTU SIEVIETĒM?

e. Kailu sieviešu plakāti

Sievietes, kas lielā pārtikas apstrādes kompānijā nodarbojas ar produktu iepakojšanu, strādā vienā telpā kopā vīriešiem, kas preces iekrauj furgonos. Ceļā uz savu darbvietu un tualeti sievietēm ir jāiet cauri vīriešu “pusei”, kas ir noklāta ar kailu sieviešu plakātiem un attēliem ar izteikti pornogrāfisku saturu. Pēc vairākiem veltīgiem lūgumiem vīriešiem noņemt plakātus, kā arī pēc sūdzībām iepakojšanas nodaļas vadītājam sievietes vērsās pie pārzines sievietes ar sūdzību, ka šī vīriešu rīcība ir seksuāla uzmākšanās. Darbinieces pieprasīja, lai viņas vairs netiktu pazemotas un viņu cieņa netiktu aizskarta plakātu dēļ.

KO JŪS DARĪTU, LAI PALĪDZĒTU ŠĪM SIEVIETĒM?

2. DAĻA

12. izdales materiāls

Korporatīvais sociālās atbildības modelis

1. Ievads

Vēl pirms desmit gadiem kompānijas uztvēra biznesa ētiku tikai likumdošanas standartu saskaņošanas ietvaros un kā stingru iekšējo likumu un regulu ievērošanu. Šodien, jaunu izaicinājumu un iespēju motivēta, biznesa ētika strauji attīstās. Juridiskas piekāpšanās un valdības regulas, patērētāju un akcionāru cerības liek kompānijām uztvert to daudz nopietnāk.

*2001. gadā **Environics** starptautiskie pētījumi noskaidroja, ka vairāk nekā divas trešdaļas no 20 000 aptaujāto patērētāju 20 valstīs visā pasaulē domā, ka lielajām kompānijām vajadzētu darīt vairāk, nekā tikai "koncentrēties uz peļņas gūšanu, nodokļu maksāšanu, nodarbinātības nodrošināšanu un pakļaušanos visiem likumiem". Bieži, analizējot ētikas normu problēmas, aktīvistu grupas izvirza citas problēmas, lai izdarītu spiedienu uz korporācijām un sabojātu to reputāciju ar kampaņām, protestiem un pat pakalpojuma noliegšanu. Tā rezultātā cilvēkiem, kas ir atbildīgi par uzņēmumu ētiku un agrāk pievērsa uzmanību tikai attiecībā uz juridisku piekāpšanos, tagad jāatbild uz jautājumiem par ētiku, privātumu, bērnu nodarbinātību utt. Biznesa ētika spēlē lielu lomu, lai pastiprinātu darbinieku saistības un palielinātu finansiālo sniegumu. 1999. gadā **DePaul** Universitātes pētījumi parādīja, ka firmas, kuras stingri ievēro ētikas kodeksu, akcionāri vērtē divreiz augstāk nekā kompānijas, kas to nedara.*

Korporatīvās sociālās atbildības (KSA) koncepts ir radies kā "sasniedz-sasniedz" risinājums: uzņēmumiem ir jāatskaitās par savas darbības sociālajām sekām, un tādējādi progresīvās valdes aizsargā savu tēlu un peļņu. Tomēr KSA ir komplicēta problēma, pret kuru nevar izturēties nenopietni.

KSA padomē ir jāizskata visu cilvēku prasības, ko ir ietekmējušas MNE aktivitātes. Aktīvi darbinieki un akcionāri. Aktīvi darbinieki nav tikai lielākajās MNE valdes telpās, bet arī vietējos uzņēmumos visā pasaulē un mazos un vidējos uzņēmumos. Akcionāri ir starp firmas darbiniekiem un arodbiedrībām, kas strādā tādā ķēdītē trešās pasaules valstīs, un patērētājiem, kas pieprasa arvien vairāk informācijas par produktiem, ko viņi iegādājas.

Runājot par korporatīvo sociālo atbildību (KSA), tiek lietoti dažādi termini – biznesa ētika, korporatīvā pavalstniecība, korporatīvā pakļautība, ilgtspējība. Korporatīvo sociālo atbildību mēs varētu raksturot kā **"komerciālo panākumu sasniegšanu veidos, kas godā ētiskās vērtības un ciena cilvēkus, kopienas un dabīgo vidi"**. Vēl var teikt, ka KSA nozīmē uzsākt likumīgas, ētiskas, komerciālas un citas sabiedrības cerības biznesa sakarā, kā arī lēmumu pieņemšanu, kas ir pilnīgā līdzsvarā ar visu galveno akcionāru prasībām. KSA tiek uzskatīta par **visaptverošu politikas, prakses un programmas kopumu**, kas tiek integrēts biznesa darījumos, piegādes ķēdēs un lēmumu pieņemšanā visā kompānijā – lai ar kādu biznesu tā nenodarbotos –, **ietverot atbildību par pašreizējam un pagātnes darbībām, kā arī par kompānijas darbības ietekmi nākotnē.**

Korporatīvās sociālās atbildības joma pēdējās desmitgades laikā ir strauji pieaugusi. Kompānijas daudz vairāk nekā jebkad agrāk strādā, lai noteiktu un integrētu KSA visos sava

biznesa aspektos, un viņu pieredzi atbalsta pieaugošais pierādījumu apjoms, ka KSA pozitīvi ietekmē biznesa ekonomisko sniegumu. Apspriedēs par to, vai un kā kompānijām noformēt likumīgās KSA prasības, tiek minēti jauni brīvprātīgi KSA standarti un izpildes veidi.

SVARĪGI: KSA ir nepārtraukts process, nevis sertifikāts, kuru pietiek reiz iegūt, lai paturētu uz visu mūžu. Jebkurš projekts – sociālās atskaites, sociāli atbildīgo kompāniju apkopošana, sociālie apzīmējumi vai vadīšanas kodeksi – ir līdzekļi, lai nodrošinātu sociāli atbildīgu kompānijas darbu. Tiešs saraksts vai apzīmējums nevar tikt nodrošināts; tādējādi labāk ir garantēt, ka patērētājiem ir pieejams maksimālais iespējamās informācijas daudzums. Visefektīvākais KSA pārraudzības veids ir ražotspējas veidošana ar darbiniekiem un pamata brīvajām arodbiedrībām, jo tie ir bezspēcīgi, lai pretotos darba tiesību pārkāpumiem. Citi pārraudzīšanas veidi ir ar salīdzinoši ierobežotu lietojumu un vērtību. Ja nav arodbiedrību un iespēju brīvi apvienoties, strādnieki bieži vien baidās sūdzēties. Tādēļ mēs vēlreiz uzsveram, ka KSA pamats no radīšanas līdz pārraudzībai ir apvienību un darba koplīgumu brīvība.

2. KSA iniciatīvas: izmantotie argumenti

1. Uzlabots finansiālais sniegums: uzņēmumi un investīciju savienības ilgu laiku ir debatējušas par to, vai pastāv saikne starp sociāli atbildīgu biznesa praksi un pozitīvu finansiālo sniegumu. Pēdējās desmitgades laikā ir veikti daudzi pētījumi, lai noteiktu šo saikni. Viena no pēdējām analīzēm – 2002. gadā veiktie *De Paul* Universitātes pētījumi – parādīja, ka vispārējs finansiālais sniegums 2001. gada *Best Citizen* biznesa ētikas kompānijām bija ievērojami labāks nekā atlikušajām kompānijām no S&P 500 indeksa, kas balstīts uz 2001. gada *Biznesa Nedēļas* sarindotajiem finansiālajiem sniegumiem. Kompānijas tika vērtētas, ņemot vērā astoņus statistikas kritērijus, ieskaitot kopējos ienākumus, pārdošanas un peļņas pieaugumu viena un triju gadu laikā, kā arī neto peļņas robežas un objektīvos ienākumus. *The Best Citizen* ieguva par 10% vairāk punktu nekā atlikušās S&P 500 kompānijas.

2. Samazinātas darba izmaksas: daži KSA ierosinājumi var pārsteidzoši samazināt darba izmaksas. Piemēram, vairākas otrreizējās pārstrādes iniciatīvas var samazināt atkritumu iznīcināšanas izmaksas un veicināt ienākumus, pārdodot otrreizējās pārstrādes produktus. Cilvēku resursu jomā elastīgs darba grafiks un citas darba programmas, kas summējas mazākā skaitā darba kavējumu un pieaugošā darbinieku paturēšanā, bieži vien ietaupa kompānijas naudu, nodrošinot augstāku produktivitāti un izmaksu samazināšanos uz nomāšanas un apmācību rēķina.

3. Uzlabots prečzīmes tēls un reputācija: patērētāji bieži ir piesaistīti prečzīmēm un kompānijai, kurai ir laba reputācija ar KSA saistītās jomās. Kompānija, kas tiek uzskatīta par sociāli atbildīgu, var gūt labumu no savas augstās reputācijas sabiedrībā un biznesa aprindās, tādējādi palielinot spēju piesaistīt kapitālu un tirdzniecības partnerus.

- 2001. gada *Envionics* Starptautiskais KSA pārraudzības pārskats parādīja, ka faktori, kas visvairāk ietekmējuši sabiedrības uzskatus par kompānijām, ir bijusi sociālā atbildība (49%), prečzīmes kvalitāte / reputācija (40%) un biznesa pamatprincipi (32%). Atbilde pārskatā parāda aptaujāto procentuālo skaitu, kas minēja šos faktorus kā divus no pašiem svarīgākajiem.

4. Palielināta pārdošanas un patērētāju lojalitāte: vairāki pētījumi ir parādījuši lielu un augošu produkcijas un pakalpojumu tirgu kompānijām, kas domā par sociālo atbildību. Kaut gan uzņēmumam vispirms ir jāapmierina patērētāju galvenie pirkšanas kritēriji – cena, kvalitāte, pieejamība, drošība un izdevīgums –, pētījumi parāda arī pieaugošu vēlmi pirkt (vai nepirkt) produktus, pamatojoties uz citiem vērtību kritērijiem (piemēram, patērētāji vēlas iegādāties apģērbu, ko ražojis uzņēmums, kas nav izmantojis bērnu darbaspēku), kā arī ņemot vērā nabadzīgākas vides ietekmi un ģenētiski modificētu produktu vai sastāvdaļu neesamību.

- **2001. gada *Hill&Knowlton/Harris* aptauja atklāja, ka 79% amerikāņu ņem vērā korporācijas pavalstniecību, lai izlemtu, vai pirkt noteiktas kompānijas produkciju; 36% amerikāņu uzskata, ka korporatīvā pavalstniecība ir svarīgs faktors, lai izlemtu, vai iegādāties produktu vai nē.**
- **2002. gada *Cone Corporate Citizenship* pētījumi parādīja, ka no ASV patērētājiem, kas uzzinājuši par negatīvu kompānijas korporatīvo pavalstniecību, 91% nolēma pāriet uz citu kompāniju, 85% nodeva informāciju tālāk savai ģimenei un draugiem, 83% atteicās investēt šajā kompānijā, 80% atteicās strādāt šajā kompānijā un 76% boikotēja kompānijas produkciju.**

5. Palielināta produktivitāte un kvalitāte: kompānijas pūles uzlabot darba apstākļus, samazināt vides ietekmi vai palielināt darbinieku iesaistīšanu lēmumu pieņemšanā bieži vien noved pie palielinātas produktivitātes un pazeminātiem kļūdainiem rādītājiem. Piemēram, kompānijas, kas uzlabo darba attiecības ar saviem piegādātājiem un viņu darba apstākļus, bieži secina, ka tagad viņiem ir daudz mazāk materiālu ar defektiem vai tādu produktu, kurus vienkārši nevar pārdot.

6. Palielināta spēja piesaistīt un saglabāt darbiniekus: kompānijas, kas nopietni uztver KSA saistības, bieži vieglāk pieņem darbā un saglabā darbiniekus, kā rezultātā samazinās apgrozības, jaunpieņemto darbinieku un apmācību izmaksas. Pat smagos darba tirgos potenciālie darbinieki novērtē kompānijas KSA sniegumu un izlemj, vai tas būs piemērots.

- **Pētījumi, kurus veica Aspenas Institūta iniciatīvas sociālās inovācijas biznesā no 1999. līdz 2001. gadam, parādīja, ka vairāk nekā puse studentu meklētu citu darbu, ja atklātu, ka viņu vērtības ir konfliktā ar uzņēmumu, kurā viņi strādā.**

7. Pieeja kapitālam: sociālās atbildības investīciju pieaugums (SRI) nozīmē, ka kompānijām, kas parāda stingru CSR izpildi, ir palielināta pieeja kapitālam, kas citādi tām nebūtu bijis pieejams.

- **2001. gada atskaitē par sociāli atbildīgām investīcijām ASV Sociālais investīciju forums atklāja, ka sociālās investīcijas ir pieaugušas par 2,34 triljoniem dolāru, neskatoties uz plašu tirgus pasliktināšanos divu gadu laikā kopš 1999. gada pētījumu publicēšanas. Šī pieauguma galvenais dzinējs bija portfolio, ko demonstrēja sociāli saistītie investori. Tas sasniedza 36% no 1,49 triljoniem dolāru 1999. gadā līdz 2,03 triljoniem dolāru 2001. gadā. Šis apjoms ietver gandrīz 12% no 19,9 triljoniem dolāru, kas ir investīciju aktīvi profesionālās vadības jomā ASV.**

3. Kā īstenot KSA?

Katra kompānija korporatīvo sociālo atbildību īsteno atšķirīgi. Atšķirības ir atkarīgas no tādiem faktoriem kā kompānijas lielums, sektors, kultūra un saistības ar vadību. Dažas kompānijas centrē savu uzmanību uz vienu aspektu – piemēram, vidi vai kopienas ekonomisko attīstību –, kamēr citas cenšas integrēt KSA vīziju visos savas darbības aspektos. Tālāk ir minētas dažas galvenās stratēģijas, ko kompānijas var izmantot, īstenojot KSA politiku un praksi. Sīkāku informāciju par šiem jautājumiem var meklēt šajā interneta mājas lapā.

- 1. Misijas, vīzijas un vērtību formulējums:** ja KSA var tikt uzskatīta par neatņemamu daļu biznesa lēmumu pieņemšanā, tā iemanto izcilu vietu kompānijas galvenajā misijā, vīzijā un vērtību dokumentos. Šie ir vienkārši, bet svarīgi apgalvojumi, kas precīzi nosaka kompānijas mērķus un centienus. Turklāt tie nodrošina ieskatu kompānijas vērtībās, kultūrā un stratēģijās, lai sasniegtu savus mērķus. Sociāli atbildīga biznesa misija vai vīzija bieži dod norādes iemesliem, lai “gūtu peļņu” vai lai “būtu vislabākais”, un norāda, ka tiks iesaistīta ētiskā un atbildīgā biznesa praksē, kā arī cenšas pieņemt lēmumu, kas līdzsvaro galveno akcionāru vajadzības, ieskaitot īpašniekus, darbiniekus, patērētājus, piegādātājus un dabisko vidi.
- 2. Kultūras vērtības:** vairākas kompānijas tagad saprot, ka korporatīvā sociālā atbildība nevar attīstīties vidē, kur nepastāv jauninājumi un neatkarīga domāšana. Ir jāpastāv saistībām, lai novērstu plaisu starp kompānijas mutisko pārliecību un tās patiesā snieguma realitāti. Mērķi un centieni var būt ambiciozi, bet ir nepieciešams attīstīt pārraudzību, lai kompānija saka, ko tā domā, un domā, ko tā saka.
- 3. Korporatīvā pārvalde:** vairākas kompānijas ir izveidojušas savās valdēs ētikas un/vai sociālās atbildības komitejas, lai pārskatītu stratēģiskos plānus, novērtētu progresu un piedāvātu padomu KSA svarīgos jautājumos. Dažas valdes, kur nav šādas komitejas, pašas pārspriež korporatīvās sociālās atbildības jautājumus. Papildus komitejām un valdēm dažas kompānijas ir pieņēmušas vadlīnijas, lai vadītu pašas savu politiku un praksi tādos jautājumos kā valdes dažādošana, neatkarība, termiņi un kompensācijas.
- 4. Vadības struktūras:** KSA vadības sistēmas mērķis ir integrēt korporatīvās atbildības intereses kompānijas vērtībās, kultūrā, darbībās un biznesa lēmumos visos organizācijas līmeņos. Vairākas organizācijas ir veikušas pasākumus, lai izveidotu šādu sistēmu, piešķirot atbildību valdes komitejai, izpildvaras līmeņa komitejai vai vienam administratoram, vai administratoru grupai, kas var noteikt galvenos KSA jautājumus, kā arī novērtēt un attīstīt ilgtermiņa sociālo vērtību integrācijas struktūru visā organizācijā. Ir viens interesants novērojums – nepastāv viena vispārpieņemta metode, kā izveidot KSA vadības struktūru. Tas noteikti nav uzdevums, kurā “viens izmērs der visiem”. Tas, kas der vienai kompānijai, citai nepavisam nav piemērots, un otrādi. Tomēr tas, kas der, ir šis process, kas atļauj izveidot struktūru, kura nosaka kompānijas misiju, apjomu, nozari, kultūru, biznesa struktūru, ģeogrāfisko novietojumu, riska zonas un KSA saistību līmeni.
- 5. Stratēģijas plānošana:** vairākas kompānijas sāk iekļaut KSA savos ilgtermiņa plānos, nosakot īpašus progresu mērķus un mērus vai pieprasot ievērot KSA jebkuros lielas kompānijas ierosinājumos.

6. **Vispārēja pakļautība:** dažās kompānijās papildus pūlēm nodibināt korporatīvus un atsevišķus sociālās atbildības mērķus pastāv līdzīgi mēģinājumi ietvert šos jautājumus pēc iespējas vairāku vadītāju un darbinieku darba aprakstos un darba pienākumos. Tas katram palīdz saprast, kā ikviens var veicināt kompānijas kopējās pūles, lai tā būtu sociāli atbildīga.
7. **Darbinieku atzinības izteikšana un atalgošana:** vairākas kompānijas saprot, ka darbinieki cenšas izturēties tā, lai viņu uzvedība tiktu atalgota, un izvairās no uzvedības, kas tiktu sodīta. Darbā pieņemšanas, veicināšanas, kompensēšanas un darbinieka publiskas godināšanas sistēma var tikt izveidota, lai veicinātu korporatīvi sociālo atbildību.
8. **Sakari, izglītība un apmācība:** vairākas kompānijas tagad atzīst, ka darbinieks nevar atbildēt par savu uzvedību, ja viņš nav lietas kursā par tās svarīgumu un ja viņam nav informācijas un līdzekļu, lai atbilstoši uzvestos un izpildītu sava darba prasības. Šīs kompānijas reklamē korporatīvi sociālās atbildības svarīgumu iekšienē, ietverot to kā vadības apmācības programmas tēmu un nodrošinot vadītājus un darbiniekus ar lēmumu pieņemšanas procesiem, kas tiem palīdz sasniegt atbildīgus rezultātus.
9. **KSA atskaite:** tūkstošiem kompāniju ir sākušas saprast ikdienas sociālo un vides sniegumu novērtēšanas vērtību. Ikgadējās KSA atskaites var viest uzticību akcionāriem un mudināt iekšējos sasniegumus, lai pakļautos kompānijas KSA mērķiem. Atskaites vislabāk demonstrē iestādes vadītāju un vecāko vadītāju atbalstu, nodrošina dažādus sniegumu datus par sociālajiem, vides un ekonomiskajiem rādītājiem, dalās ar “labajām” un “sliktajām” ziņām, nosaka attīstības mērķus, ietver akcionāru atgriezenisko saiti, un vairākas reizes to ir ietekmējuši sveši revidenti.
10. **Ietekmes izmantošana:** dažas sociāli atbildīgas kompānijas zina, ka tās var spēlēt līdera lomu, lai ietekmētu citu attieksmi – sākot no biznesa partneriem līdz industrijas konkurentiem, citu sfēru uzņēmumiem un sabiedrībai. Tās saprot, ka galu galā katra interesēs ir, lai pēc iespējas vairāk kompāniju ievērotu korporatīvās sociālās atbildības prasības un cerības.
11. **Darba standarti:** Pamata darba standarti (vismaz astoņas Starptautiskās darba organizācijas konvencijas) tiek publicēti un praktiski izmantoti, ieskaitot tiesības apvienoties un tiesības uz darba koplīgumu.
12. **Strādnieku līdzdalība:** paralēli tam, ka pastāv spēcīgas arodbiedrības, vairākas Eiropas valstis lēmumu pieņemšanas procesā ir ieviesušas īpašus strādnieku līdzdalības modeļus (konsultācijas, pašmācība, apņemšanās utt.). Piemēram, Dānijā un Beļģijā labi strādā divpusējie modeļi, bet Vācijā, Slovēnijā, Horvātijā utt. strādnieku intereses pārstāv strādnieku padomes. Lielākajā daļā pārejas valstu nacionālajā līmenī pastāv nacionālas (dažreiz arī vietējas) trīspusējas organizācijas sociālajā līdzdalībā. Korporatīvās sociālās atbildības modelis ir radies uz arodbiedrību sasniegumu bāzes pēc desmitgažu ilgām cīņām, streikiem un darba koplīgumiem.

SVARĪGI!

1. **KSA nevar būt brīvprātīga** – visi pašreizējie KSA modeļi ir balstīti uz brīvprātības principa, kas veicina labu praksi un pārsniedz nacionālo likumdošanu. Tomēr tikai ar tirgus ietekmi vien nepietiek, lai padarītu kompānijas sociāli atbildīgas. Brīvprātīgās iniciatīvas kalpo, lai izvirzītu augstākus standartus, bet tās ir jāpapildina likumdošanai, kas pacels *bottom line* un nodrošinās, ka tās kompānijas, kas atbalsta KSA, pēc tam spēs konkurēt ar tām kompānijām, kas to neatbalsta.

Piemērs tam, kur likumdošana patiešām ir vajadzīga, ir **ikgadējās sociālās atskaites** izveide ES, kas pieprasītu visām Eiropas kompānijām ievērot starptautiski atzītus standartus.

2. **KSA ir globāls jautājums** – kompānijas darbojas visā pasaulē, un tādēļ arī KSA ir jādabojas globāli. Piemēram, jebkurai ES izveidotai struktūrai ir ne tikai jāattiecas uz dalībvalstu kompāniju darbību, bet arī uz to piegādātāju un līgumu slēdzēju aktivitātēm visās trešās pasaules valstīs. Kompānijas nevar tikt atalgotas par sociālo standartu ievērošanu savā valstī, ja tās pārkāpj pamata darba un sociālās normas citās pasaules valstīs. Ja globalizācija jāievēro visiem, ieskaitot ierobežotās un nabadzīgās valstis Eiropas robežās un to tuvumā, Eiropas kompāniju uzvedība trešās pasaules valstīs arī ir jāņem vērā. Tirdzniecībai ir jābūt godīgai un brīvai. Šajā sakarā KSA kā globālam jautājumam ir jāspēlē kritiska loma.
3. **ILO Pamata darba standarti:** absolūts minimums – jebkurai KSA sistēmai ir jāklasificē Pamata darba standarti, kas ir noteikti ILO deklarācijā “Par pamatprincipiem un tiesībām darbā” (1998) un cieši iestrādāti astoņās ILO konvencijās, kas ir mazākais iestāšanās kritērijs jebkurā struktūrā. Pamata darba standarti ir pamats darba tiesību aizsardzībai visos reģionos, kur kompānija ir aktīva. Tas iekļauj četras pamata tiesības darbā, t.i., tiesības uz apvienošanos un līguma noslēgšanu, lai atteiktos no uzspiesta darba, lai novērstu bērnu nodarbinātību un strādātu, netiekot pakļauti diskriminācijai (ieskaitot diskrimināciju pret sievietēm). Piedevām Eiropas kompānijām, kas darbojas trešās pasaules valstīs, ir jāpakļaujas vietējiem likumiem, kas nosaka minimālās algas prasības.
4. **Tiesības uz savienību un darba koplīguma brīvību ir strādnieku pilnvaroto pastāvošo kopīgo tiesību pamatā,** tāpēc arodbiedrības ir centrālais spēks KSA politikā. Visefektīvākais veids, kā garantēt strādnieku tiesības ilgā laika posmā, ir atļaut arodbiedrību apvienību brīvību un strādnieku darba koplīgumus. Arodbiedrībām ir jāiesaistās kritēriju noteikšanā un KSA politikas pārraudzīšanā. Kā jau iepriekš tika minēts, apvienības brīvība un tiesības uz darba koplīgumiem ir mazākais kritērijs, lai iesaistītos jebkurā KSA politikā.

12. praktiskais uzdevums

Ko arodbiedrības un darbinieki iegūst no jaunajām iespējām?

Mērķi:

- sākt domāt par to, kā arodbiedrības var izmantot KSA.

Metodes:

- individuālais darbs;
- diskusija.

Uzdevumi:

1. Noklausieties savu kolēģu prezentācijas.
2. Izlasiet doto tekstu par būtiskākajiem korporatīvās sociālās atbildības rezultātiem (KSA).
3. Plenārsēdes diskusija:
 - Kā jūs domājat, vai KSA ir noderīga, lai uzlabotu darba un dzīves apstākļus strādniekiem un viņu ģimenēm?
 - Kā jūs domājat, vai tā varētu būt bīstama arodbiedrībām? Ja jā, tad kāpēc?

Laiks: 30 minūtes.

Lektora piezīmes

IEVĒROJIET!

Dienu, pirms jūs aplūkojat šo uzdevumu, uzaiciniet trīs brīvprātīgos strādāt ar 12. izdales materiālu, proti, sadalīt tekstu un katram sagatavot mazu prezentāciju (katrs – 3 min.) par izlasīto. Tam jānotiek pirms uzdevumu īstenošanas.

1. Trīs īsas brīvprātīgo prezentācijas (pārliecinieties, ka visa svarīgākā 12. izdales materiāla informācija ir iekļauta prezentācijās, ja tā nav, pievienojiet iztrūkstošo).
2. Visiem dalībniekiem izdaliet 13. izdales materiālu un lieciet to katram individuāli izlasīt klusībā pie sevis (tam tiek dotas lielākais 10 min.).
3. Kad visi ir gatavi, sāciet diskusiju (izmantojiet 3. uzdevuma jautājumus).
4. Apkopojiet secinājumus, minot vissvarīgākos KSA jautājumus.
5. Kopējais laiks: apmēram 40 minūtes (ieskaitot brīvprātīgo prezentāciju).

13. izdales materiāls

KSA galvenie rezultāti

- 1. Palielināta akcionāru aktivitāte:** korporatīvie grāmatvedības skandāli vairāk nekā iepriekš ir pievērsuši uzmanību kompāniju ētiskajai un sociāli atbildīgajai uzvedībai. Sabiedrība un akcionāri no biznesa sagaida daudz vairāk. Aizvien biežāk viņi skatās uz privāto sektoru, lai palīdzētu neskaitāmos sarežģītos sociāli spiedīgos un ekonomiskos jautājumos. Pieaug aktīvistu grupu spēja un ievirze mērķēt uz korporācijām, kuras tie uztver kā sociāli neatbildīgas, ar dažādu darbību palīdzību, piemēram, ar demonstrācijām, citām publiskām izpausmēm, boikotiem, akcionāru rezolūcijām un pat ar “atteikšanos no pakalpojumiem” un uzbrukumiem kompāniju mājas lapām.
- 2. Daudz izsmalcinātākas akcionāru saistības:** vairākos gadījumos kompānijas un akcionāri ir izauguši no stadijas “dialogs dialoga dēļ” un mēģina racionalizēt procesu.
- 3. Kodeksu, standartu, rādītāju un vadlīniju skaita pieaugums:** jaunu brīvprātīgo KSA standartu un sniegumu noteikumu skaits turpina palielināties, papildinot jau tā sarežģīto situāciju. Pēdējie globālie biznesa skandāli ir izraisījuši jaunu uzliesmojumu jau tā pieblīvētajā standartu attīstībā. Tajā pašā laikā pieaug vienprātība starp vairākām KSA kopienām, ka brīvprātīgie ārējie standarti (sākot no tāda plaša standarta kā ANO Globālais līgums) ir jāapvieno un jāmodernizē.

Apvienoto Nāciju Organizācijas Globālais līgums formāli stājās spēkā 2000. gada septembrī. ANO ģenerālsekretārs Kofi Anans sasauca pasaules biznesa līderus, lai brīvprātīgi “pieņemtu un ieviestu” deviņus principus savā individuālajā praksē un atbalstītu papildu publiskās politikas iniciatīvas. Standarts ietver īpašas prakses, kuras indosētās kompānijas varētu ieviest, kā arī sadaļu, kas raksturo ieguvumus biznesam, pieņemot katru principu.

- 4. Atbildība visā vērtību ķēdē:** pēdējo gadu laikā KSA darba kārtību lielā mērā ir raksturojusi korporatīvās atbildības robežu paplašināšana. Akcionāri pieprasa atbildību no kompānijām un to biznesa partneriem visā vērtību ķēdē, īpašu uzsvāru liekot uz piegādātāju vides, darba un cilvēktiesību praksi. Turklāt kompānijas pirkšanas spējas tiek uzskatītas par unikālu resursu, kas veicina ekonomiskās attīstības investīciju kapitālu, kā arī sekmē produktu un pakalpojumu pamata tirdzniecību.
- 5. Caurspīdīgums un atskaites:** kompānijas saskaras ar palielinātām prasībām pēc caurspīdīguma un pieaugošām cerībām, ka tās novērtē, atskaitēs un pastāvīgi uzlabo savu sociālo, vides un ekonomisko sniegumu. No kompānijām gaida, ka tās nodrošinās pieeju informācijai par savas darbības ietekmi, lai iesaistītu akcionārus jēgpilnā dialogā par svarīgiem jautājumiem, kas ir būtiski jebkurai pusei, lai tā būtu atbildīga par īpašām interesēm, kas nav apskatītas standarta atskaitēs un saziņas praksē. Vadošās kompānijas arī pēta vairākus audita un pārbaudes tipus, lai palielinātu caurspīdīguma un atskaišu ticamību. Prasības par lielāku caurspīdīgumu aizvien vairāk ietver arī sabiedrības politiku; akcionāri vēlas zināt, vai veids, kādā kompānijas izmanto spēju ietekmēt publisko politiku, ir savienojams ar noteiktiem sociālajiem un vides mērķiem. Kā daļa no šīs kustības tuvāk lielākai atklātībai vairākas kompānijas savās publiski pieejamajās mājas lapās sniedz ārkārtīgi detalizētu informāciju par savu sociālo un vides sniegumu – pat ja tā ir negatīva.
- 6. Pieaugošā valdības interese un darbība – Eiropa ir priekšgalā:** Eiropā KSA ir izvirzījusies prominentā vietā gan biznesa, gan politikas darba kārtībā. Lielai daļai no

šīm aktivitātēm katalizators ir publiskais sektors. Eiropas Komisija ir ievietojusi KSA Eiropas konkurences stratēģiju uzmanības centrā. Tā ir izlaidusi KSA Zaļo lapu, raksturojusi Komisijas KSA definīciju, kā arī rīcības plānu, ko kompānijas, valdības un iedzīvotāji var izmantot, lai bagātinātu savas saistības ar KSA. Tā rezultātā ir izveidots Eiropas Multiakcionāru forums par KSA, kas sniegs rekomendācijas Komisijai, kā daudz labāk ieviest KSA politiku un praksi. Arī nacionālās valdības ir bijušas aktīvas – prasība pēc sociālajām un vides atskaitēm ir ieviesta Francijā un tiek apspriesta AK, tāpat Dānija ir strādājusi, lai veicinātu sadarbību starp sektoriem. Savas KSA saistības ir palielinājušas arī Eiropas kompānijas, kas ir sekmīgi piedalījušās Pasaules sammitā par ilgtspējīgu attīstību un ANO Globālo līgumu, kā arī strādājušas pie individuālo kompāniju ierosmēm. Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (OECD) ir strādājusi, lai sasauktu dalībvalstis un privātas ieinteresētās puses, lai apspriestu tālākās iespējas, kā iedrošināt dalībvalstis īstenot Multinacionālo uzņēmumu vadlīnijas.

Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) VADLĪNIJAS MULTINACIONĀLIEM UZŅĒMUMIEM: ir valdību rekomendācijas daudznacionāliem uzņēmumiem – brīvprātīgi principi un standarti, kam nav tiesiska pamata un juridiska spēka. Valdības, stingri pieturoties pie VADLĪNIJĀM, iedrošina kompānijas strādāt valstīs, lai novērotu VADLĪNIJAS, kur tās darbojas. Pirmo reizi VADLĪNIJAS tika publicētas 1976. gadā un atjaunotas 2000. gada jūnijā.

7. **KSA un valdības darba kārtības konverģence:** pēdējos gados korporatīvo vadību un KSA darba kārtībā ir pieaugusi konverģence. 1990. gados daļēju sakritību varēja vērot tādos jautājumos kā valdes dažādošana, direktora neatkarība un izpildvaru līdzsvarošana. Pēdējā laikā pieaugošs skaits korporatīvo valdību piekritēju ir sākuši aplūkot kompāniju vadību daudz plašāk, KSA jautājumus uztverot kā pārstāvja atbildību kopā ar vadības tradicionālo risku. Piedevām vairāk un vairāk KSA aktīvistu ir sākuši uzsvērt valdes un vadības atbildības svarīgumu, pārvaldīšanu un lēmumu pieņemšanas struktūras kā kategoriju efektīgajai KSA institucionalizācijai.
8. **Pieaugošais investoru spiediens un uz tirgu balstītie stimuli:** kamēr reliģiozi un sociāli atbildīgi investori izdara spiedienu uz kompāniju sociālo, ekonomisko un vides sniegumu pēdējo 30 gadu laikā, KSA aizvien vairāk un vairāk kļūst par galvenā virziena daļu investīciju jomā. Pēdējos gados ir novērota dažādu augsta profila sociāli un/vai vides aizklāto tirgus instrumentu izmantošana (tas ir Dova Džonsa ilgtspējīguma indekss). Šī aktivitāte atbilst faktam, ka investori pastiprināti uztver KSA kā stratēģisku biznesa jautājumu. Vairāki sociāli atbildīgi investori izmanto akcionāru lēmumu pieņemšanas procesus, lai piespiestu kompānijas mainīt politiku un atklāt dažādus KSA jautājumus, ieskaitot vides atbildību, darba vietas politiku, kopienas iesaistīšanu, cilvēktiesību praksi, ētisko lēmumu pieņemšanu un korporatīvo pārvaldīšanu.
9. **Progress informācijas tehnoloģijās:** straujais informāciju tehnoloģiju pieaugums kalpojies arī tam, lai saasinātu koncentrēšanos uz saikni starp biznesu un korporatīvo sociālo atbildību. Kā e-pasts, mobilie telefoni un internets paātrina izmaiņu gaitu un atvieglo biznesa izaugsmi, tāpat tie paātrina kompānijas KSA ierakstu informācijas plūsmu.
10. **Spiediens, lai noteiktu KSA daudzumu “investīciju ienākumos”:** desmit gadus pēc tam, kad kompānijas sāka domāt par KSA tās tagadējā izskatā, kompānijas, to darbinieki un patērētāji, nevalstiskās organizācijas un sabiedriskās institūcijas cer uz panākumiem, ko KSA sniedz gan biznesam, gan sabiedrībai. Tas noved pie jautājuma

par to, cik nozīmīga ir pašreizējā KSA prakse, un atbildes uz šo jautājumu daļēji noteiks KSA prakses plašumu un dziļumu nākamajā desmitgadē. Kompānijas grib noteikt, ko KSA iniciatīvas ir sasniegušas, lai tās varētu daudz efektīvāk koncentrēties uz nepietiekamajiem resursiem.

- 11. Jauni ārējie standarti:** palielinātā interese par KSA ir salīdzināta ar nozīmīgu ārējo standartu izaugsmi, ko valdība, advokatūra un cita veida organizācijas ir izveidojušas biznesam. Šie dažādie standarti ir izveidoti, lai atbalstītu, novērtētu, īstenotu un uzlabotu korporatīvā veikuma atbildību KSA jautājumos. Kamēr daudzi no izveidotajiem standartiem ir vienvirziena (tas ir, koncentrēti uz vides sniegumu vai korporatīvo pārvaldi), citi pievēršas KSA jautājumu diapazonam.
- 12. Arodbiedrību pārveidošana:** arodbiedrības sāk jaunu transformācijas fāzi, kas ir galēji svarīgi arodbiedrībām pārejas valstīs. Tās palielina un papildina savas darbības loku un struktūras un ievieš novatoriskus arodbiedrību stratēģiju tipus un metodes, politiku un alianses, kas padara tās vēl pievilcīgākas potenciālajiem biedriem, daudz spēcīgākas un redzamākas.

Dānija: a/s Novo Nordisk

Novo Nordisk ir Dānijas farmaceutiskā kompānija, kas specializējas diabēta slimnieku aprūpē. *Novo* ir strādājusi, lai sasniegtu “trīskāršu *bottom line*” – sociālu un vides atbildību, kā arī ekonomisko dzīvotspēju vairāk nekā 10 gadiem. Uzņēmums tiek uzskatīts par KSA līderi. Kompānija ir līderis savu akcionāru iesaistīšanā, tās saistībās ar bargajām atskaitēm, vides vadībā un pūlēs vairot globālo pieeju diabēta slimnieku aprūpē. *Novo Nordisk* ir integrējis KSA savās vadības struktūrās, norīkojot savu valdi pārskatīt pastāvīgos sociālos, vides un ekonomiskos snieģumus, kā arī izveidot pārliecinošu amata vienību, tādu kā akcionāru savienības vecākais viceprezidents. *Novo* izmanto agresīvu akcionāru iesaistīšanas programmu, cenšoties uzzināt *Novo* akcionāru vajadzības un bažas, tādas kā diabēts, arodbiedrības un vide, lai pārvaldītu savas KSA aktivitātes. *Novo* investē arī kompānijās, kas cenšas sasniegt šos sociālos un vides mērķus. Kompānija ir parakstījusi ANO Globālo līgumu un ir Norvēģijas Partnerattiecību biedrs, sadarbojas ar WWF un 16 lielākajiem Skandināvijas uzņēmumiem, kas savās kompānijās piekopj pastāvīga biznesa prakses standartus, aptverot darbavietas standartus, vides vadību un cilvēku tiesības.

Eiropas Arodbiedrību konfederācija: KSA ir nevis alternatīva, bet ieguvums

Tā kā globalizācija pieaug, ETUC no jauna apstiprina savas prasības, lai Eiropas uzņēmumi strādātu atbilstoši savam darbaspēkam un plašajai kopienai gan Eiropas Savienības robežās, gan aiz tām. Tajā pašā laikā tā uzstāj, ka korporatīvā sociālā atbildība nevar būt alternatīva nepieciešamajiem priekšrakstiem, sociālajam dialogam vai līgumam ar demokrātiski ievēlētiem strādnieku pārstāvjiem.

“ETUC tic, ka korporatīvā sociālā atbildība var papildināt, bet nekādā ziņā tā nevar aizstāt sociālo un vides tiesību likumdošanu vai darba koplīguma noteiktos standartus,” sacīja ETUC galvenais sekretārs Džons Monks. “Neviena kompānijas neveiksme līgumu vai likumdošanas izpildē nevar tikt definēta kā sociāli atbildīga.”

ETUC vēlreiz uzsver savu viedokli, ka, lai korporatīvā sociālā atbildība būtu efektīva, visām kompānijām ir jāmaina attieksme, padarot vides un sociālos apsvērumus par būtisku ikdienas vadības un lēmumu pieņemšanas sastāvdaļu. Atbildība nav tikai komerciālā tēla uzlabošana

vai patērētāju piesaistīšana, bet vairāk izaicinājums korporatīvajai domāšanai visas pasaules mērogā.

KSA Eiropas Savienībā ir jāatspoguļo sociālās Eiropas principi un Lisabonas darba kārtības mērķi, tādi kā labāks darbs, pastāvīga attīstība un mācīšanās mūža garumā.

ETUC uzstāj, ka, kamēr KSA saistības ir brīvprātīgas, tās ir jāveido ar saskanīgām vadlīnijām Eiropas līmenī:

- izveidot vienotus standartus un kritērijus, kas kompānijām ir jāpieņem;
- veicināt globālo atbildību, lai novērstu sociālo dempingu un vājāku kopienu izmantošanu;
- pieprasīt, lai lielās kompānijas publicē ikgadējās atskaites, kas atspoguļo aktivitātes KSA jomā;
- noteikt standartus produkcijas ražošanas procesa kvalitātes pārbaudei, ietverot arī piegādi un līguma pārslēgšanu;
- pieņemt saskanīgu politiku, lai izmantotu ES fondus KSA veicināšanai;
- atbalstīt resursu centra izveidi informācijas, apmācību un preču apmaiņai;
- attīstīt sertifikātu sistēmu, lai dažādotu KSA prasību likumību;
- izveidot pastāvīgu pārraudzības institūciju ar tiesībām saglabāt Eiropas standartus un publicēt ikgadējo atskaiti sociālajiem partneriem, izskatot KSA progresu.

IEKĻAUT DATUMU UN AVOTU

14. izdales materiāls

Dažādas brīvprātīgās iniciatīvas

Pastāv vairāki brīvprātīgo iniciatīvu veidi, ko parasti nosaka uzņēmuma sociālās atbildības koncepts, kas izveidojies no vairākiem modeļiem pēdējo desmitgažu laikā. Lai arī brīvprātīgās iniciatīvas pamatojas vēlmē pievienot vērtību uzņēmumam, tās var kalpot arī kā iespēja uzlabot darba vietu un darba apstākļus. Privātās brīvprātīgās iniciatīvas var attiekties uz individuālām vienpusējām uzņēmuma iniciatīvām (vadības kodekss) vai saskaņotām iniciatīvām, kuras ir attīstījuši un īstenojuši koalīcija, kas var apvienot uzņēmumu asociācijas, arodbiedrības, nevalstiskās organizācijas, kā arī akcionārus un pilsonisko sabiedrību. Sociālās iniciatīvas aptver vairākas aktivitātes. Tās ietver nodarbinātības un iemaņu attīstības iniciatīvas; tādas jautājumus kā štata vietas, pabalsta sistēmas un strādnieku aizsardzība; izglītības, labdarības un mākslinieciskos nosacījumus; tāpat tās varētu ietvert arī darbinieku un citu grupu līdzdalību un pārstāvniecību uzņēmuma pārvaldībā.

- a. **Vadības kodekss** – ir attiecināms uz rakstisku principu politiku vai apgalvojumiem. Tas kalpo kā pamats noteiktām uzņēmuma vadības saistībām. Diemžēl Darbinieku starptautiskā organizācija (IOE), pamatojoties uz 258 kodeksu vadības pārskatu, apgalvo, ka 80% vadības kodeksu ietilpst vispārējā biznesa ētikas kategorijā bez jebkādam īstenošanas metodēm. Tie parasti attiecas uz darba praksi, piemēram, bērnu nodarbināšanu, nodarbināto diskrimināciju, asociāciju un darba koplīgumu brīvību, algu līmeni, profesionālo veselību un drošību un citām problēmām, kas saistītas ar darba vietu. Uzņēmuma vadības kodeksu parasti izdod uzņēmums, arodbiedrības vai uzņēmumu asociācijas. Šādu multiakcionāru kodeksu skaits, kas ietver strādniekus un arodbiedrības, palielinās un bieži centrējas uz darba praksi.
- b. **Sociālā marķēšana** – atskaites par sociālajiem apstākļiem produkta ražošanā vai pakalpojumu sniegšanā. Tās var būt vienvirziena problēmas (bērnu nenodarbināšana; arodbiedrību organizēts darbs utt.) vai vairākas problēmas – ieskaitot darba problēmas. Tā kā arodbiedrības arvien vairāk iesaistās programmās, vairākas darba problēmas ir tikušas iekļautas sociālajā marķēšanā.
- c. **Investoru iniciatīvas** – šis termins pamatā norāda lēmumus, kas saistīti ar investīcijām, kuras tiecas pēc sociālajām izmaiņām, saglabājot ekonomiskos ienākumus.
- d. **Investīciju fondu un starptautisko finanšu institūciju filtrēšana** – ir pieejami fakti, kas norāda, ka sociāli atbildīgo investīciju apjoms pieaug. Piemēram, globālās arodbiedrības pērn sāka kampaņu pret investīcijām Birmā, jo šajā valstī vēl joprojām pastāv piespiedu darbs. Kritēriji var kalpot kā pamats izslēgšanai vai pieņemšanai.
- e. **Akcionāru iniciatīvas** – piemēram, akcionāru rezolūcijas un jautājumu iesniegšana ikgadējā akcionāru sanāksmē, “ikgadējās ēnu atskaites” utt.
- f. **Darbinieku iniciatīvas** – lai uzlabotu darba un dzīves apstākļus.
- g. **Patērētāju iniciatīvas** – boikoti, mītiņi, deklarācijas utt.

ATCERIETIES!

Darba koplīgums ir vissvarīgākais līdzeklis, lai uzlabotu darba apstākļus, bet jūs varat izmantot arī daudzus citus veidus, lai pozitīvi ietekmētu kompānijas politiku pret strādniekiem un viņu ģimenēm. Jūs kā arodbiedrības pārstāvis nevarat paplašināt līguma darba kārtību un ietvert tajā visus jautājumus, kas ir svarīgi darbiniekiem. Taču jūs varat to papildināt ar citu darba kārtību, jūs varat sākt aktīvi rīkoties kompānijā, ieskaitot ieteikumus ietvert svarīgus politikas punktus kompānijas ikgadējā plānā, vadības kodeksā, priekšrakstu reģistrā vai arī kur citur! Arodbiedrību pārstāvji risina sarunas 365 dienas gadā, un viņi izmanto dažādus kanālus un līdzekļus, lai uzlabotu strādnieku darba un dzīves apstākļus.

3. DAĻA

Darbinieku līdzdalības modeļi uzņēmumu līmenī

15. izdales materiāls

Darbinieku līdzdalības modeļi kompāniju līmenī

1. Strādnieku padomes

Darba padomes vai līdzīgas organizācijas var pārstāvēt darbiniekus vienā darba vietā. Lielākajā daļā Centrālās un Austrumeiropas valstu darbinieku pārstāvniecības organizācijas/padomes tiek dibinātas pēc strādnieku iniciatīvas, parasti aizklātā balsojumā, un padomes biedrus ievēl darba vietā strādājošie, pamatā uz noteiktu laiku. Vairākos gadījumos darbiniekiem nav jābūt arodbiedrības biedriem, lai ievēlētu padomes pārstāvjus, un arī pārstāvim nav jābūt arodbiedrībā.

Veids, kā arodbiedrības un padomes sadala darbus, katrā valstī atšķiras. Teorētiski, ja vienā darba vietā ir gan arodbiedrība, gan darbinieku padome, padome kontrolē īpašus ar darba vietu saistītus jautājumus – darba stundas, papilddarba laiku, apmācības, paaugstināšanu, disciplīnu un štatu samazināšanu –, savukārt arodbiedrības pārskata algu līgumus. Ja uzņēmumā ir tikai viena organizācija – vai nu arodbiedrība, vai padome –, tās pārstāvji izskata visas prasības, izņemot darba koplīgumu, kas ir tikai arodbiedrības kompetencē.

Arodbiedrības varētu piedalīties vēlēšanās ar saviem sarakstiem un panākt, ka viņu pārstāvjus ievēlē. Ja viņi uzvar, viņu pārstāvji tiek informēti, konsultēti un ir spējīgi ietekmēt kompānijas politiku. Tas varētu būt vēl viens veids strādnieku interešu pārstāvēšanai un cīņai par darbinieku darba un dzīves apstākļu uzlabošanu.

Līdzīgi arodbiedrību pārstāvjiem, darbinieku padomes pārstāvji ir aizsargāti no darba devēja diskriminācijas padomes aktīvā dienesta laikā. Darba devējiem nav ieteicams aktīvi piedalīties padomes izveidē, tomēr darba devējiem ir jānodrošina attiecīgi labvēlīgi apstākļi padomes izveidei un turpmākai funkcionēšanai.

Nacionālie darba likumi Centrālajā un Austrumeiropā dažādiem darbiniekiem ir kā sliexsnis, pēc kura padomes izveide kļūst obligāta. Ja reiz tā ir izveidota, tipiskai padomei ir trīs vai vairāk biedru – tas ir atkarīgs no darbinieku skaita kompānijā. ES direktīva “Par nacionālā līmeņa informāciju un konsultācijām” atļauj dalībvalstīm izmantot “saistības ar vismaz 50 darbiniekiem” vai “iestādi no vismaz 20 darbiniekiem”, jo pēc tam darba padomes izveide kļūst obligāta.

Darbinieku padomes pārstāvjiem ir informācijas, konsultāciju un konstatēšanas tiesības. Konstatēšana attiecas uz padomes tiesībām piedalīties lēmumu sasaistē ar biznesu. Apjoms, kurā darba devējam ir jāinformē darbinieki un/vai jākonsultē, vai jādalās lēmumu pieņemšanā ar darbinieku pārstāvniecības organizāciju, atšķiras atkarībā no konkrētās valsts un uzņēmējdarbības veida. Pamatā, ņemot vērā informācijas tiesības, vadībai padomei ir jāsniedz īpaša informācija. Vairākās Centrālās un Austrumeiropas valstīs tas ietver kompānijas finansiālos rezultātus (patiesos un plānotos) un jebkuras ieceres vai pasākumus, kas varētu ietekmēt darbiniekus (piemēram, izmaiņas kompānijas likumos).

Konsultāciju tiesības liek vadībai informēt padomi, pirms lēmums ir pieņemts, un gaidīt padomes atbildi vai priekšlikumu, kā arī ņemt to vērā, pieņemot galējo lēmumu. Vienmēr, kad darba devēja darbība rezumējas darbinieku atlaišanā, par to ir jākonsultējas ar darbinieku padomes pārstāvjiem. Papildus tam darbinieku pārstāvjiem ir tiesības būt informētiem par jautājumiem, kas saistīti ar nodarbinātības plāniem (piemēram, personāla pieņemšanas stratēģiju, izvēles kritērijiem, pusslodzes nosacījumiem, pieļaujamo īstermiņa līgumu skaitu

utt.), izmaiņām darba laikā, organizāciju struktūrām, veselības un drošības noteikumiem darba vietā un darba apstākļiem.

Diemžēl tā vietā, lai noslēgtu kolektīvos līgumus, dažas kompānijas dod priekšroku tiešiem līgumiem ar darba padomi (piemēram, Ungārija). Kļūst ļoti populāri kompāniju īpašie līgumi “personiskās rokasgrāmatas” veidā, kas izveidoti konsultācijās ar arodbiedrību vai pat bez tām. Svarīga atšķirība starp darba koplīgumiem, no vienas puses, un līgumiem ar darba padomi, no otras puses, ir tā, ka pēdējie nav obligāti un kategoriski attiecināmi uz individuālajiem nodarbinātības līgumiem.

SVARĪGI!

Nav iespējams gūt panākumus ar darba koplīgumu, kas noslēgts ar darba padomi, nevis arodbiedrību. Darba padome ir kolektīvs organizācijas iekšienē, un tādēļ tā nav neatkarīga pārrunu puse. Turklāt tikai tām asociācijām, kam pieder pilnīgas likumiskās tiesības, ir atļauts noslēgt darba koplīgumus; darba padome nav asociācija. Papildus tam līgumi norobežo darba padomes no neatkarīgas rīcības, lai daļēji nosegtu arodbiedrību aktivitātes. Darba padome nevar mazināt arodbiedrības pozīcijas.

HORVĀTIJA: no vadības līdz noteiktībai

Horvātijā (kā daļā no agrākās Dienvidslāvijas) sociālā dialoga prakse nebija attīstīta pat sociālisma laikā. Darbinieku līdzatbildības modelis (darbinieku vadība) tika izveidots 1950. gada jūnijā, vēlāk tas tika “pārraidīts” uz Vāciju un kļuva par šodienas Eiropas Darba padomes pamata modeli. Nozīmīgākā atšķirība bija tā, ka tas bija nepatīss līdzdalības modelis, jaukta struktūra bez reālas ietekmes, kas būtu strādnieku un darba devēju pusē – to pārvaldīja politiskie oligarhi.

Pirmā vadības sistēma tika attīstīta tā, lai tiktu izmantota arī vispārējai nodarbinātībai un sabiedrībai, it īpaši tā tika pārnesta no kompānijas līmeņa uz sabiedrības zemākajām struktūrām un vienībām. 1961. gadā pašvaldība bija kļuvusi dominējoša visās cilvēka aktivitātes jomās. Darbinieks strādāja pie produkcijas sociālo īpašumtiesību jomā, tomēr tam bija divpusēja loma: ražotājs – vadītājs un ražotājs – vadošais darbinieks.

Tomēr Horvātijas darbinieku līdzdalības modelis tika saglabāts un attīstīts, tas bija vienīgais sašaurinātais modelis kompānijas līmeņa abās interešu pusēs: ik pa trim gadiem darbinieki no dažādiem sarakstiem (lielākoties arodbiedrības nominēti) ievēlēja savus pārstāvjus darba padomē, kurai ir noteiktas informatīvas, konsultējošas, padomdevēja, uzrauga un pārrunu tiesības. Vairumu padomju kontrolēja arodbiedrības, un bija spēkā paplašinātā arodbiedrību ietekmes vara. Ar likumu bija noteikts, ka tām ir jāuztur saikne ar vadību/darba devēju un jāatrod mierīgs risinājums iespējamajiem konfliktiem.

1996. gada janvārī arodbiedrībām izdevās ieviest jaunus likuma pantus Darba likumā, proti – darbinieku līdzdalību lēmumu pieņemšanā, izmantojot darba padomes, arodbiedrību izveidi un to darba apjomu, darba koplīgumus, diskusijas par kopīgajām darba problēmām miermīlīgā ceļā, streikus, ekonomiskās un sociālās padomes, kā arī nacionālās trīspusējās organizācijas izveidi, tās darba apjomu utt. Darba padome var tikt izveidota kompānijās, kas nodarbina vismaz 20 strādnieku, taču darbiniekiem valsts administratīvajās iestādēs nav tiesību dibināt darba padomi. Tās ir tiesības, nevis saistības, un, ja arodbiedrība, kas darbojas kompānijā, vai vismaz 10% nodarbināto netiecas pēc iniciatīvas tiesībām, vēlēšanu tur nebūs. Vienreiz ievēlētai padomei ir tiesības kontrolēt visu noteikumu pieteikumus, kas izvirzīti darbinieku labā, un sociālo garantiju ieguldījumus, piekļūstot svarīgiem dokumentiem. Ik pa trim mēnešiem darba devējam ir jāinformē padome par biznesu un darba rezultātiem, ar padomi var konsultēties pirms jebkāda lēmuma pieņemšanas, kas varētu ietekmēt darbinieku

ekonomiskās un sociālās intereses, tā var piedalīties lēmumu pieņemšanā, ja tiek atlaists darba padomes biedrs, darba nespējīgs strādnieks, darbinieks, kura vecums pārsniedz 60 gadu (sievietes, kurām pāri 55), kā arī jāinformē pārrunu vadītājs vai padome, ja atlaiž vadītāju. Darba padomes biedriem ir tiesības strādāt padomē sešas stundas dienā, un darba devēja pienākumos ietilpst nepieciešamo darba apstākļu nodrošināšana (telpas, ekipējums, personāls utt.). Darba padomei ir tiesības parakstīt dažādus līgumus ar darba devēju: piemēram, par darba apstākļiem, ja vien šie jautājumi nav iekļauti darba koplīgumā.

2003. gadā Horvātijā ieviesa jaunu likumu, kas nosaka, ka darba devējam obligāti ir jānodrošina darbinieka pārstāvja vieta pārraudzības institūcijā, ja uzņēmums nodarbina vairāk nekā 200 cilvēku vai ja 25% uzņēmuma pieder valstij vai vietējām/reģionālajām kopienām. Ja kompānijā nav darba padomes, darbinieki aizklātā balsojumā izvirza savu pārstāvi.

Kopš 1996. gada tika ieviests cits paralēls līdzdalības modelis – ik pa trim gadiem tiek ievēlēti darbinieku veselības un drošības pārstāvji, kas ir atbildīgi par darba apstākļiem. Šos pārstāvjus pārsvarā izvirza arodbiedrības. Beidzot kompānijās ir oficiālas arodbiedrību organizācijas (“komisāri”), kam vienīgajiem ir darba koplīguma noslēgšanas tiesības, un bieži vien viņiem izdodas noslēgt līgumus, kas nosaka algas un citas darbinieku tiesības, uz vienu, diviem vai pat trim gadiem.

Tomēr modelis ir vairāk orientēts uz darba apstākļu un darbinieku tiesību reglamentēšanu, neietverot citas iespējamās ieinteresētās puses (piemēram, vietējās pašvaldības, iedzīvotājus, nevalstiskās organizācijas, reliģiskās organizācijas utt.). Sieviešu arodbiedrības interešu grupa, kas sastāv no piecām Horvātijas arodbiedrību asociācijām, pēdējā laikā ļoti aktīvi veicinājusi multiakcionāru dialogu, mēģinot iesaistīt vietējās kopienas un nevalstiskās organizācijas pārrunās par dzīves apstākļiem, kādi būtu nosakāmi darbiniekiem ar ģimenēm. Īpaši šajā kampaņā ir iesaistījusies Horvātijas Autonomās arodbiedrības apvienības Sieviešu nodaļa, paplašinot to līdz Centrāleiropas un Austrumeiropas, kā arī NIS reģioniem, ierakstot to Starptautiskās sieviešu tirdzniecības apvienības skolas darba kārtībā, kas katru gadu Rovinjā, Horvātijā, pulcē 80 sieviešu no 22 valstīm.

Norādījums vadītājam

1. Iepriekš minētais Horvātijas situācijas pētījums ir tikai PIEMĒRS. Nacionālajam semināram jums ir jāsaprotava savas valsts situācijas pētījums.
2. Uzaiciniet cilvēku, kas strādā darba padomē un kas varētu izskaidrot vietējās darba padomes uzbūvi. Ja jūsu valstī nav darba padomes, uzaiciniet arodbiedrības vadītāju, kas varētu izskaidrot, kāpēc tā ir un ko tas nozīmē arodbiedrībām.

Centrāleiropas un Austrumeiropas valstu statuss

PRO E CONTRA

Attiecības starp darba organizācijām un darba padomes līdzdalība ir Austrumeiropas dilemma. Atbildes par to, vai šo praksi noraidīt vai kopēt, katrā valstī atšķiras. Pieredze tādās valstīs kā Slovēnija un Horvātija liek izšķirties par līdzdalību, savukārt Ungārijā – pretēji. Turklāt ir jāatceras, ka dažādas līdzdalības organizācijas ir pastāvējušas lielākajā daļā CEE kandidātvalstu un darbiniekiem bijusi dažāda pieredze attiecībā uz šīm struktūrām. Lai arī tās tika likvidētas, šīs organizācijas vēl joprojām kaut kādā veidā met ēnu uz iespējami līdzīgām institūcijām. Darbinieku pieticīgo interesi par šiem jautājumiem un retos mēģinājumus nodibināt darba padomi, ja ir nodrošināta būtiska likumiskā struktūra, nosaka šī negatīvā pagātnes pieredze.

Kopienas likumdošanas aktu kopuma maiņa saistībā ar darbinieku informētības un konsultāciju tiesībām ir mudinājusi Čehiju un Slovākiju nodibināt darba padomes. 2000. gadā Čehijas Darba kodeksa uzlabošana ir pieļāvusi darba padomju izveidi uzņēmumos, kur ir vismaz 25 darbinieki un kur nav arodbiedrības. Ja arodbiedrība iesaistās uzņēmumā, vai darba padome ir jālikvidē? Vienīgais darba padomes spēks ir būt par kanālu darbinieku tiesībām uz informāciju un konsultācijām, kā tas ir noteikts Kopienas likumdošanas aktu kopumā, kas saistīts ar Darba likumu (piemēram, saistību nodošana vai kopīga štatu samazināšana). Mazākos uzņēmumos var tikt izvēlēts darbinieku delegāts, kura tiesības ir identiskas darba padomei. Šo jauno institūciju ieviešana nav obligāta, bet gan izvēles, un to pastāvēšana ir vēlama gadījumos, kad arodbiedrību nav.

Slovākijā noteikumi ir līdzīgi – tur darba padomes tika ieviestas pēc plašām izmaiņām Darba kodeksā 2000. gadā. Vienīgā atšķirība saistās ar uzņēmuma apjomu: lai izveidotu darba padomi Slovākijas uzņēmumā, vajadzīgi 20 darbinieki. Abās valstīs jaunie noteikumi par darbinieku līdzdalību stājās spēkā ar 2001. gada 1. janvāri. Līdz šim nav apkopota informācija, cik darba padomju ir izveidots un kāda ir to reālā darbība. Interesanti, ka Čehijā 1990. gados daži darba devēji nodibināja darba padomes bez jebkāda likumīga pamata. Viņu mērķis bija pārvarēt pretrunu starp obligātu vajadzību informēt un konsultēt darbiniekus (kā tas bija izvirzīts Darba kodeksā) un piemērotu iestādes līgumu trūkumu. Šīs iniciatīvas bija stingrā pretrunā ar arodbiedrībām.

Baltijas valstīs iespējamā darba padomju izveide tika ierakstīta darba kārtībā 2000. gada beigās. Piemēram, Latvijā un Lietuvā arodbiedrības spēcīgi iebilst pret būtiskākajā sagatavotajā likumprojektā ietvertu ideju, ka darbinieku pārstāvjus ievēl darbinieki, jo tiek uzskatīts, ka tas varētu novest pie manipulācijas ar darba padomi. 2004. gadā vēl joprojām notika diskusijas par sagatavoto likumprojektu, kas varētu ieviest darba padomes Lietuvā. Piemēram, 1997. gadā Polijas valdībai vajadzēja anulēt sagatavoto likumprojektu par darba padomes izveidi, jo darba devēji un arodbiedrības vienoti tam nepiekrita.

Slovēnijā darba padomes izveide (un darbinieku delegāta ievēlēšana uzņēmumā ar mazāk nekā 20 darbiniekiem) ir iespēja darbiniekiem, nevis obligāts pasākums darba devējiem. Pretstatā tam Ungārijā likums nosaka darba devējiem izveidot darba padomes (vai nodrošināt darbinieku delegāta vēlēšanas uzņēmumā ar vairāk nekā 15, bet mazāk nekā 50 darbiniekiem), tomēr nekāds īpašs sods par pārkāpumiem šajā jomā nav noteikts.

2. Veselības un drošības komitejas

Veselības un drošības pārstāvji ir jebkuras veselības un drošības sistēmas balsts. Vairākās valstīs par veselības un drošības jautājumiem ir atbildīgas īpašas komitejas vai pārstāvji. Lielākā daļa no tām ir apvienotās komitejas (piemēram, Kanādā), bet dažās valstīs darba padomes izveido īpašas darba apstākļu komitejas (piemēram, Nīderlandē). Lai uzņēmumam vajadzētu izvēlēties drošības komiteju vai pārstāvi, Eiropā vajadzīgs neliels darbinieku skaits (10–20 darbinieku), un arodbiedrībām, kas iesaistījušās mazajos uzņēmumos, šī jautājuma izskatīšana kļūst par nopietnu problēmu. Pārstāvju sistēma Eiropas valstīs ievērojami atšķiras.

Beļģija: Veselības un drošības komitejas ir jāizveido uzņēmumos ar vairāk nekā 50 darbiniekiem, turklāt darba padomes darbojas kompānijās ar vairāk nekā 100 darbiniekiem. Šīs līdzdalības organizācijas ir svarīgas arodbiedrību klātbūtnei mazās kompānijās.

Kanāda: apvienotās veselības un drošības komitejas veido cilvēki, kas pārstāv darbinieku un darba devēju intereses. Komitejas apzina potenciālās veselības un drošības problēmas un

paziņo tās darba devējam. Tāpat to pienākums ir informēt dalībniekus par veselības un drošības attīstību darba vietā.

Lielbritānija: arodbiedrības darba aizsardzības pārstāvja esamība ik gadu novērš vairākus tūkstošus darba ievainojumu. Šādu speciālistu ir ļoti daudz. TUC izglītības programmas ir apguvuši vairāk nekā 320 000 arodbiedrību drošības pārstāvju, un katru gadu to skaits palielinās par 10 000. Jo arodbiedrība iegūs vairāk šādu apmācītu darba aizsardzības speciālistu, jo ievērojamāks kļūs “apvienības drošības efekts”.

Francija: 1982. gada 23. decembrī tika izveidota jauna institūcija CHSCT, kur apvienojās agrākā Higiēnas un drošības komiteja ar Darba apstākļu uzlabošanas komiteju. CHSCT ir obligāta iestāde ar vairāk nekā 50 darbiniekiem, un ar to ir jākonsultējas pirms jebkura lēmuma pieņemšanas, kas varētu radīt ievērojamas izmaiņas darba apstākļos. Tās sastāvā ir darbinieku pārstāvji, kā arī kompānijas vadītājs. Pašreiz pastāv 22 000 CHSCT ar 140 000 biedriem, kas darbojas 73% no likumdošanā iekļautajām kompānijām. Visas kompānijas ar vairāk nekā 50 darbiniekiem ir aicinātas izveidot CHSCT. Arodbiedrību klātbūtne kompānijās tiek pozitīvi saistīta ar CHSCT, jo 82% darba vietu ir gan darba padomes, gan arodbiedrības, gan CHSCT delegāts, pretēji 62%, kur ir darba padome, bet nav arodbiedrības.

Zviedrija: uzņēmumiem ar vairāk nekā desmit darbiniekiem ir vēlams ievēlēt savu pārstāvi, bet uzņēmumos ar vairāk nekā 50 darbiniekiem ir jābūt drošības komitejai. Sakarā ar lielu mazo uzņēmumu skaitu radās nepieciešamība norīkot reģionālos pārstāvjus mazajiem uzņēmumiem, un 1990. gadu beigās jau bija 2000 teritoriālo drošības pārstāvju, kas strādāja uz pusslodzi. Zviedrijas modeli pieņēma citas Skandināvijas valstis, kā arī Itālija un Francija.

Pievienojiet situāciju pētījumam Krieviju, Centrāleiropas, Austrumeiropas, kā arī NVS valstis!

Atcerieties!

Veselības un drošības komitejas vai to pārstāvji ir ļoti svarīgi arodbiedrību klātbūtnei kompānijās, īpaši mazās un vidējās kompānijās. Protams, viņu pirmais uzdevums ir aizsargāt darbiniekus no darba riska un uzlabot veselības un drošības darba apstākļus, bet arodbiedrības bieži izmanto to kā svarīgu savu aktivitāšu sastāvdaļu, kā arī lai nostiprinātu savu pozīciju kompānijā.

Lektora piezīmes

Uzaiciniet cilvēku, kas strādā Veselības un drošības komitejā un kas varētu pastāstīt par likumu uzbūvi šajās jomās, kā arī raksturot komitejas darbu kā tādu.

3. Eiropas strādnieku padomes transnacionālajās kompānijās

Eiropas Darba padomes direktīva nodrošina Eiropas Darba padomes izveidi (EWC) visās transnacionālajās kompānijās (TNC) ar vairāk nekā 1000 darbiniekiem, kas nodarbināti Eiropas Savienības valstīs (izņemot AK), kur katrā nacionālajā filiālē ir vairāk nekā 150 darbinieku. Ja ir vairāk nekā 100 darbinieku divās kompānijas filiālēs dažādās valstīs, tad tiek pieprasīta darba padomes izveide, vadībai ir jāizveido īpašs pārrunu kolektīvs ar darbinieku un darba devēju pārstāvjiem. Šī padome var vienoties par Eiropas Darba padomes struktūru.

Īsi sakot, EWC ir informācijas un konsultāciju organizācija starp darba devēju un strādnieku starptautiskā firmā, kas darbojas Eiropā. Tas ir alternatīvs veids, kā arodbiedrības var cīnīties par darbinieku darba un dzīves apstākļu uzlabošanu.

Lektora piezīmes

Uzaiciniet cilvēku, kas darbojas Eiropas Darba padomē un kas varētu raksturot šādas organizācijas darbu.

4. Citi darbinieku pārstāvji / citi veidi

Eiropas valstīs ir dažādi strādnieku pārstāvju modeļi un darbinieku organizāciju uzbūves veidi. Dažās valstīs darbiniekiem ir savs pārstāvis kompānijas kontroles institūcijā, citās valstīs ir pārstāvji vadībā vai akcionāru pārvaldē. Arodbiedrības parasti rūpējas par šādu pārstāvju vietas izveidi un, izmantojot darbinieku pārstāvjus, ietekmē lēmumu pieņemšanas institūcijas darbu vai arī valdi.

Tomēr ir daži biedri, kas noraida līdzdalību šādās valdēs vai darbinieku līdzdalības institūcijās kā maldīgu alternatīvu darba koplīgumam. Viņi negrib eksperimentēt ar alternatīvām! Mainīgā darba pasaule sauc pēc izmaiņām līguma līdzekļos un kanālos. Arodbiedrību biedriem nevajadzētu baidīties no visu iespējamo veidu izmantošanas, lai uzlabotu darba un dzīves apstākļus, ja viņi nemonēcina arodbiedrības spējas kā tādas un ja viņi ir nevis par darba koplīgumu, bet par tā papildināšanu.

Slovākijas Republika: saskaņā ar nacionālo likumdošanu katram darba devējam kompānijā ir jāizveido īpašs fonds 0,6–1,5% darbinieku bruto algu apmērā. Lielākais darbinieku ieguvums ir tas, ka vajadzības gadījumā viņiem maksā no šiem fondiem (piemēram, atbalsts ģimenei sarežģītā finansiālajā situācijā, līdzekļi darba vai dzīves jubilejā, ģimenēm ar bērniem, kas jaunāki par 10 gadiem, bērniem, kas cietuši nelaiemes gadījumā utt.), un arodbiedrības uzskata, ka tā ir nozīmīga darba koplīguma daļa.

Pievienojiet piemērus par Krieviju, Centrāleiropas, Austrumeiropas, kā arī NVS valstīm un ES.

13. praktiskais uzdevums

Līdzdalības organizācijas darba vietā

Mērķis:

- apspriest iespējamus uzlabojumus šo līdzdalības iespēju izmantošanā, lai uzņēmumos uzlabotu darba un dzīves apstākļus visiem strādniekiem, īpaši visvairāk neaizsargātajiem.

Metode:

- diskusija.

Uzdevumi

Apspriest:

- Kādus līdzdalības kanālus kompānijas līmenī jūs varat izmantot savā valstī kā arodbiedrības biedrs?
- Kā jūs sastrādājaties ar dažādiem darbinieku pārstāvjiem, un kādas ir šīs jomas problēmas?
- Vai apvienība spēj ietekmēt šīs līdzdalības struktūras un viņu pārstāvjus?
- Ko apvienībām vajadzētu darīt, lai uzlabotu papildu pārrunu kārtību, iespējas, likumus utt.?

Laiks: 30 minūtes.

Lektora piezīmes

Norāde: palūdziet viesiem no iepriekšējām sanāksmēm palikt un piedalīties šajā diskusijā.

1. Atklājiet diskusiju ar jautājumiem (no iepriekš minētajiem “uzdevumiem”).
2. Apkopojiet pārrunāto, uzsverot vissvarīgākos jautājumus un idejas, par kurām grupas ir atskaitījušās.