



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts 'Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana'

4.2.aktivitāte 'Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze'
Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze

2014.gada februāra ziņojums

Arodbiedrību pakalpojumi Eiropas Savienības dalībvalstīs

Rīga, 2014.gads

Šis ziņojums ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu. Par ziņojuma saturu atbild Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

Saturs

1.Ievads.....	3
2. Austrumeiropas valstu arodbiedrību attīstības kopīgās iezīmes	4
2.1. Vispārējās politiskās un ekonomiskās pārmaiņas	4
2.2. Darbinieku pārstāvība un koplīgumu slēgšana.....	7
2.3. Biedru naudas administrēšana un arodbiedrību pakalpojumi.....	12
3. Arodbiedrību funkcijas un pakalpojumi Rietumeiropas un skandināvu valstīs	14
3.1. Biedru organizēšanas pieeja	16
3.2. Pakalpojumu pieeja.....	18
a) Nozares koplīgumu slēgšana un to darbības paplašināšana	18
b) Bezdarba apdrošināšanas un pabalstu fondu administrēšana	19
c) Finanšu rakstura pakalpojumu un bonusu karšu nodrošināšana.....	22
d) Juridiskās palīdzības sniegšana	23
4. Secinājumi.....	23

1. Ievads

Viena no pēdējā laika aktuālajām diskusijām arodbiedrību vidū ir arodbiedrību biedru skaita izmaiņas. Nesenā ekonomiskā krīze būtiski ietekmēja darba tirgu, nodarbinātību Latvijā. Bezdarba līmeņa pieaugums radīja arodbiedrību biedru skaita samazināšanos.

Arodbiedrību līderi diskutē par arodbiedrību biedru loka paplašināšanu un arodbiedrību nozīmi mūsdienu Latvijas darba tirgū. Attiecīgi rodas jautājumi saistībā ar arodbiedrību lomu un darbinieku motivāciju iestāties arodbiedrībās. Tostarp nozīmīgs ir jautājums par arodbiedrību sniegtajiem pakalpojumiem un to nozīmi darbinieku motivācijas iestāties arodbiedrībā veidošanā. Atsevišķas arodbiedrības rosina diskusiju par to, vai esošie pakalpojumi ir pietiekami, lai nodrošinātu efektīvu biedru piesaisti un vai ir nepieciešams ieviest jaunus pakalpojumus.

Šis ziņojums sniedz ieskatu citu valstu pieredzē arodbiedrību pakalpojumu klāsta veidošanā. Ziņojuma sākumā ir analizēta Latvijas un citu Austrumeiropas arodbiedrību esošā pieeja arodbiedrību pakalpojumu veidošanā, lai redzētu Latvijas arodbiedrību kustības attīstību salīdzinot ar citām valstīm, kurām ir līdzīga vēsturiskā un ekonomiskā attīstība. Ziņojumā atspoguļoti vispārējie izaicinājumi, ar kuriem nākas sastapties Austrumeiropas arodbiedrībām, līdzīgās un atšķirīgās iezīmes stratēģiskas pieejas veidošanā un labās prakses piemēri.

Turpmāk tiek analizēti piemēri no skandināvu un Rietumeiropas valstīm, kuras raksturo plašs arodbiedrības biedru skaits un koplīgumu pārklājums, pakalpojumu veidošanā. Visbeidzot ziņojumā ir sniegti ieteikumi par pakalpojumiem, kurus Latvijas arodbiedrībām būtu vērts ieviest savā darbībā.

2. Austrumeiropas valstu arodbiedrību attīstības kopīgās iezīmes

2.1. Vispārējās politiskās un ekonomiskās pārmaiņas

Eiropas Savienības austrumu valstīs, neskatoties uz to, ka tās ir piedzīvojušas līdzīgas vēsturiskas pārmaiņas, ir sasniegušas atšķirīgus panākumus arodbiedrību kustības attīstībā.¹ Visas arodbiedrības pārdzīvojušas paradigmas maiņu – no apvienībām ar obligātu biedru dalību tās kļuvušas par brīvprātīgajām darbinieku apvienībām.

Iepriekš sociālisma režīmā arodbiedrības koncentrējās uz sociālajām funkcijām, kuras ne vienmēr bija saistītas ar darba vietu, darba tiesībām un darba drošību, piemēram, ekskursiju organizēšana, darbinieku atpūta, sports un rekreācija, dzīvokļu jautājumi. Ja arodbiedrības piedalījās darba algas noteikšanā, tad tas notika formāla padomdevēja lomā valsts vadīta procesa ietvaros.

Pēc pārejas uz brīvā tirgus ekonomiku arodbiedrības sastapās ar citādu, uz peļņu orientētu uzņēmējdarbību, darba devēju organizācijām un nepieciešamību iesaistīties koplīgumu pārrunās bez iepriekšējās pieredzes. Vienlaikus no arodbiedrībām tika sagaidīta aktīva loma trīspusējā sociālajā dialogā, sniedzot padomus valstij.

Visbeidzot bija nepieciešams no jauna izveidot darbinieku pārstāvniecības mehānismus, piemēram, Baltijas valstīs, Slovēnijā un Slovākijā, koplīgumu slēgšanas mehānismus, piedalīties darba tiesību un darba drošības tiesību aktu tapšanā un reaģēt uz kolektīvās atlaišanas fenomenu.

Lielu daļu uzmanības arodbiedrībām nācās veltīt arī nacionālo centru veidošanai un konkurencei starp divām vai vairākām nacionālā līmeņa arodbiedrību apvienībām. Atsevišķās valstīs pārrunu rezultātā izveidojās vismaz divi nacionālie arodbiedrību centri. Piemēram, Ungārijā izveidojās seši nacionālie arodbiedrību centri, Rumānijā

¹ Juridiskajā literatūrā ar Austrumeiropas valstīm apzīmē Latviju, Lietuvu, Igauniju, Slovākiju, Slovēniju, Rumāniju, Bulgāriju un Čehiju. Šī ziņojuma ietvaros Polija tiks pieskaitīta pie Austrumeiropas valstīm.

- pieci un Lietuvā trīs centri. Citas valstis, piemēram, Latvija, Čehija un Slovākija, novērsa plašu arodbiedrību plurālismu un panāca viena vai divu nacionālo arodbiedrību centru izveidi. Taču arodbiedrību centru daudzums nevarēja nodrošināt koplīgumu slēgšanas paplašināšanos un biedru skaita samazināšanās novēršanu, kas diemžēl turpinās līdz pat šodienai.²

Tabula nr.1.Nacionālo arodbiedrību centru un darba devēju organizāciju skaits Austrumeiropas valstīs³

Valsts	Nacionālo arodbiedrību centru skaits	Nacionālo darba devēju organizāciju skaits
Latvija	1	1
Lietuva	3	2
Igaunija	2	1
Čehija	2	2
Polija	3	4
Slovākija	1	2
Slovēnija	7	4
Bulgārija	3	6
Rumānija	5	11
Ungārija	6	9

Tabula nr.2.Darbinieku iesaiste arodbiedrībās (%)⁴

Valsts	Darbinieku iesaiste arodbiedrībās (%)			Darba devēju apvienošanās organizācijās
	1996	2006	2013	
Latvija	28	16	13	2006 25
Lietuva	20	12	10	20
Igaunija	32	11	10	25
Čehija	46	20	17	35
Polija	33	14	15	20
Slovākija	57	22	17	30
Slovēnija	63	44	27	40
Ungārija	63	17	12	40

² Kohl H. Where Do Trade Unions Stand in Eastern Europe Today? Stock-taking after EU Enlargement. Pieejams: http://library.fes.de/pdf-files/ipg/ipg-2008-3/09_a_kohl_gb.pdf. p.107-110., 113.

³ Turpat. p.110.

⁴Turpat.p.110, par 2013.gadu skat. Skat. National Industrial Relations <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Compare-Countries>.

Vienlaikus, ņemot vērā Austrumeiropas valstu pievienošanos Eiropas Savienībai un valstu prasības tiesību aktos nodrošināt minimālos darba tiesību un darba aizsardzības standartus, mazais darbinieku skaits arodbiedrībās tomēr nenoveda pie darba apstākļu pasliktināšanās.

Visās Austrumeiropas valstīs ir novērojamas līdzīgas iezīmes:

- valsts saglabā dominējošo lomu atalgojuma līmeņa, tostarp, minimālās algas noteikšanā. Tas pats attiecas uz darba tiesību standartu noteikšanu un nodarbinātības apstākļiem. Laika gaitā sociālie partneri izveidoja divpusējās attiecības un koplīgumu pārrunu sistēmu. Taču trīspusējā sociālajā sadarbībā (nacionālajās trīspusējās sociālo un ekonomisko lietu padomēs) valsts saglabā noteicošo lomu visās valstīs;
- koplīgumu pārrunās un koplīgumu slēgšanā gandrīz visās Austrumeiropas valstīs nepastāv vai ir vāji attīstīta nozaru koplīgumu slēgšana, proti, koplīgumu, kas attiecas uz visu nozari, slēgšana. Koplīgumu slēgšana notiek pārsvarā uzņēmuma līmenī;
- streiki tiek uzsākti samērā reti un tikai atsevišķos uzņēmumos, kam par pamatu bieži vien ir streiku tiesību ierobežojumi vai streiku fondu nepastāvēšana;
- biznesa vidi pārsvarā raksturo mazo un vidējo uzņēmumu dibināšana, kas var veidot līdz pat 80-90% no visiem uzņēmumiem valstī. Iepriekš pastāvošo lielo valsts uzņēmumu un kolektīvo saimniecību vietā ir mazie un vidējie uzņēmumi. Šajās jaunajās fragmentētajās struktūrās arodbiedrību darbība ir minimālā vai vispār nepastāvoša, izņemot lielus valsts kapitāla uzņēmumus. Ņemot vērā arodbiedrību un darba devēju organizāciju vājo attīstību⁵ vai nepastāvēšanu atsevišķos sektoros, trūkst priekšnoteikumu koplīgumu slēgšanas pārrunām un iespējām veidot sociālo dialogu. Attiecīgi arodbiedrībām nepastāv iespēja pildīt savu primāro lomu – piedalīties darba algas un darba nosacījumu noteikšanā.⁶

⁵ Skat. Tabulu nr.2.

⁶ Kohl H. Where Do Trade Unions Stand in Eastern Europe Today? Stock-taking after EU Enlargement. p.111.

2.2. Darbinieku pārstāvība un koplīgumu slēgšana

Austrumeiropas valstīs darbinieku interešu pārstāvība pārsvarā notiek uzņēmuma līmenī un samērā maza darbinieku daļa ir pārstāvēta arodbiedrībās, salīdzinot ar Rietumeiropas valstīm.

Tabula nr.3 Darbinieku iesaiste arodbiedrībās Eiropas Savienības dalībvalstīs, Norvēģijā un Šveicē 2013 (%)⁷

Valsts	Darbinieku iesaiste arodbiedrībās (%)
Francija	8
Igaunija	10
Lietuva	10
Ungārija	12
Latvija	13
Polija	15
Čehija	17
Slovākija	17
Vācija	18
Portugāle	19
Spānija	19
Bulgārija	20
Nīderlande	20
Šveice	21
Grieķija	25
Lielbritānija	26
Slovēnija	27
Austrija	28
Īrija	31
Rumānija	33
Horvātija	35
Itālija	35
Luksemburga	41
Beļģija	50
Malta	51
Norvēģija	52

⁷ Skat. National Industrial Relations. Pieejams: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Compare-Countries>.

Kipra	55
Dānija	67
Zviedrija	70
Somija	74

Pārstāvniecība nozaru līmenī visās valstīs notiek tur, kur turpinās liela valsts ietekme, piemēram, izglītība un veselība. Ņemot vērā to, ka privāto sektoru raksturo mazie un vidējie uzņēmumi, arodbiedrību veidošanās privātajā sektorā ir vāja un attiecīgi vāja ir darbinieku interešu pārstāvība.

Austrumeiropas arodbiedrības praksē nav pārņēmušas Rietumeiropas praksi pārstāvēt darbinieku intereses ne tikai ar arodbiedrību, bet arī ar darbinieku padomju starpniecību.

Tabula nr.4 Darbinieku pārstāvības modeļi Austrumeiropas valstīs⁸

Valsts	Galvenais darbinieku pārstāvības modelis	Darbinieku iesaistīšanas arodbiedrībās %	Darbinieku pārstāvība darba vietā %
Lietuva	Arodbiedrība un darbinieku padome, ja nav arodbiedrības	10	20
Polija	Arodbiedrība un darbinieku padome (darbinieku padomes lielākoties ir uzņēmumos, kuros izveidotas arodbiedrības)	15	20
Igaunija	Arodbiedrība (pastāv arī darbinieku pilnvaroti pārstāvji)	10	22
Latvija	Arodbiedrība (pastāv arī darbinieku pilnvaroti pārstāvji)	13	25

⁸ Skat. National Industrial Relations <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Compare-Countries>; Kohl H. Where Do Trade Unions Stand in Eastern Europe Today? Stock-taking after EU Enlargement. p.115.

Ungārija	Arodbiedrība un darbinieku padome	12	36
Bulgārija	Arodbiedrība (likums pieļauj citu darbinieku pārstāvju ievēlēšanu)	20	-
Čehija	Arodbiedrība (papildus pastāv arī darbinieku padome)	17	35
Slovākija	Arodbiedrība un darbinieku padome	17	40
Rumānija	Arodbiedrība (ir darbinieku pārstāvju modelis, taču tas ir reti sastopams)	33	-
Slovēnija	Arodbiedrība un darbinieku padome	27	50

Arodbiedrības ar neuzticību skatās uz šo darbinieku pārstāvības mehānisma ieviešanu, redzot tajā konkurenci arodbiedrības darbībai. Bieži valstīs, kur darbinieku padomes ir paredzētas ar tiesību aktiem, tie pastāv tikai teorijā, piemēram, Rumānijā un Bulgārijā, vai arī tām ir atļauts pastāvēt tikai, ja uzņēmumā nav izveidota arodbiedrība, piemēram, Lietuvā un Čehijā. Neskatoties uz Rietumeiropas valstu ieteikumiem attiecībā uz to, ka darbinieku padomes ir arodbiedrību iespēja stiprināt savu lomu, piekļūt darbiniekiem uzņēmumos, kuros vēl nav izveidotas arodbiedrības, motivēt darbiniekus iesaistīties darba tiesību un darba drošības uzlabošanā, arodbiedrības neizvēlas atbalstīt darbinieku padomju izveidi.⁹

Rezultātā tieši tas, ka darbinieku apvienošanās arodbiedrībās ir neaktīva un trūkst citu darbinieku interešu pārstāvības mehānismu, ir iemesls, kāpēc lielākajā daļā uzņēmumu darbinieku intereses netiek pārstāvētas.

⁹ Kohl H. Where Do Trade Unions Stand in Eastern Europe Today? Stock-taking after EU Enlargement. p.117.

Tāpat kā darbinieku pārstāvība, arī koplīgumu slēgšana pārsvarā notiek uzņēmuma līmenī. Ņemot vērā iepriekš minēto zemo darbinieku pārstāvību uzņēmuma līmenī un nozaru koplīgumu sarunu trūkumu, koplīgumu pārklājums Austrumeiropas valstīs pārsvarā ir zems. Politiskā un ekonomiskā režīma maiņas dēļ sociālo partneru kompetence, zināšanas un prasmes ir nepietiekamas pārrunu veikšanai, kaut arī tie aktīvi iesaistās sociālajā dialogā.

Tabula nr.5 Koplīgumu pārklājums Austrumeiropas valstīs¹⁰

Valsts	Koplīgumu pārklājums (%)
Latvija	34
Lietuva	15
Igaunija	33
Čehija	38
Polija	30
Slovākija	35
Slovēnija	90
Bulgārija	30
Rumānija	36
Ungārija	33

Taču koplīgumu pārklājums ir zems ne visās valstīs. Kā var redzēt no tabulas augšā, Slovēnijas koplīgumu pārklājums ir 90%, kas ir daudz augstāk, nekā citās Austrumeiropas valstīs.

Slovēnijas veiksmes iemesls ir efektīvs koplīgumu paplašināšanas mehānisms – nozares koplīguma saistošās darbības attiecināšana uz visiem nozares uzņēmumiem un to darbiniekiem (koplīgumu noslēgšana *erga omnes*). Slovēnijā nozares koplīguma darbība tiek attiecināta uz visiem nozares darba devējiem ar Nodarbinātības lietu ministra lēmumu, kas līdzinās skandināvu un Rietumeiropas valstu koplīgumu paplašināšanas praksei.

¹⁰ Skat. National Industrial Relations. Pieejams: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Compare-Countries>.

Līdzīga prakse pastāv arī Slovākijā, kur koplīguma paplašināšanu apstiprina Nodarbinātības sociālo un ģimenes lietu ministrija. Tāpat šāda prakse pastāv Lietuvā (Sociālās drošības un nodarbinātības lietu ministrija), Ungārijā (Nodarbinātības lietu ministrija) un Rumānijā, taču nozares koplīgumu pārrunas pašas par sevi ir vājas un neefektīvas, kas rezultātā nenodrošina lielāku koplīgumu pārklājumu.

Tabula nr.6 Koplīgumu slēgšana Austrumeiropas valstīs¹¹

Valsts	Koplīgumu slēgšanas līmenis	Koplīgumu darbības paplašināšana tiesību aktos
Bulgārija	Nozares + Uzņēmuma	ir
Čehija	Nozares + Uzņēmuma	ierobežota
Igaunija	Uzņēmuma	ir (bet nenotiek)
Latvija	Uzņēmuma	ir (bet nenotiek)
Lietuva	Uzņēmuma	ir (bet nenotiek)
Polija	Uzņēmuma	ierobežota
Rumānija	Nozares + Uzņēmuma	ierobežota
Slovākija	Nozares + Uzņēmuma	ierobežota
Slovēnija	Nacionālais + nozares + uzņēmuma	ir, plaša

Kopumā koplīgumu paplašināšanas mehānismi ir ieviesti visu Austrumeiropas valstu tiesību aktos, taču atšķiras to efektivitāte un praktiskā piemērošana.

¹¹ Guardiancich I. Recovering from the crisis through social dialogue in the new EU Member States: the case of Bulgaria, the Czech Republic, Poland and Slovenia. ILO. 2012. Pieejams: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_203443.pdf. p.5, 7.

Piemēram, Latvijā¹², lai paplašinātu koplīgumu darbību *erga omnes*, sociālajiem partneriem ir nepieciešams atbilst noteiktiem kritērijiem un publicēt noslēgto koplīgumu. Igaunijā tiesību akti neparedz kritērijus un priekšnoteikumus koplīgumu paplašināšanai, izņemot koplīguma publicēšanu un pušu gribu paplašināt tā darbību.¹³ Abās valstīs tiesību akti neparedz valsts vai trīspusējās sadarbības institūcijas iesaisti koplīgumu paplašināšanas procesā, kritēriju pārbaudi un koplīgumu normu un to saistošā spēka apstrīdēšanas iespējas, kā tas ir Slovākijā, Slovēnijā un Rumānijā. Rezultātā rodas problēmas ar koplīguma saistošā spēka apstrīdēšanu, kontroli pār koplīgumu normu izpildi to uzņēmumu, kuri nav darba devēju organizācijas biedri un nav piedalījušies koplīgumu pārrunās, vidū. Tas būtiski ietekmē darba devēju motivāciju slēgt nozares koplīgumus.

2.3. Biedru naudas administrēšana un arodbiedrību pakalpojumi

Vēl viena būtiska iezīme Austrumeiropas valstu arodbiedrībās ir finanšu ienākumi un stabilitāte, kuru būtiski ietekmē arodbiedrību biedru naudas iekasēšanas sistēma.

Nozaru arodbiedrību ienākumi no biedru naudas iekasēšanas pārsvarā paliek uzņēmuma līmenī: aptuveni 60-90% no biedru naudām paliek uzņēmuma arodbiedrībās, savukārt 10-30% tiek pārskaitīti nozaru arodbiedrībām un tālāk nacionālajiem arodbiedrību centriem. Šāda sistēma atšķiras no Vācijas un citu Rietumeiropas arodbiedrību biedru iekasēšanas sistēmām, kur absolūti lielāka daļa no biedru naudām tiek novirzīta nozaru arodbiedrībām un tālāk daļa no tām tiek

¹² Darba likuma 18.panta ceturtdā daļa: *Ja darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības biedri kādā nozarē nodarbina vairāk nekā 50 procentus darbinieku vai viņu preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir vairāk nekā 60 procenti no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma, ģenerālvienošānās, kuru noslēgusi darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība un darbinieku arodbiedrība vai darbinieku arodbiedrību apvienība (savienība), ir saistoša visiem attiecīgās nozares darba devējiem un attiecas uz visiem darbiniekiem, kurus nodarbina šie darba devēji. Attiecībā uz minētajiem darba devējiem un darbiniekiem ģenerālvienošānās stājas spēkā dienā, kad tā publicēta laikrakstā "Latvijas Vēstnesis", ja tajā nav noteikts cits spēkā stāšanās laiks. Ģenerālvienošānās laikrakstā "Latvijas Vēstnesis" publicējama uz pušu kopīga pieteikuma pamata.*

¹³ Ahlberg K., Bruun N. The future of extension of collective agreements in Estonia. 15 January 2009. Pieejams: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/Extension_of_collective_agreements.Bruun_Ahlberg_2009.pdf p.27.

pārskaitīta nacionālajiem arodbiedrību centriem to darbības nodrošināšanai un pakalpojumu sniegšanai.

Līdzīgu iezīmi Austrumeiropas valstu arodbiedrībās veido fakts, ka savāktā biedru nauda netiek virzīta streiku fondu veidošanai, izņemot Slovēnijas un Polijas arodbiedrības.

Diemžēl biedru naudas apmēri, kā arī ienākumi no arodbiedrību īpašumu apsaimniekošanas (izīrēšanas) nav pietiekami, lai nodrošinātu pakalpojumu sniegšanu nozaru un nacionālā līmeņa arodbiedrībās. Tas liedz nozaru un nacionālajām arodbiedrību konfederācijām pieņemt darbā augsti kvalificētus ekspertus juridiskajos un ekonomiskajos jautājumos, kas sniegtu pakalpojumus (padomus) arodbiedrību biedriem, kā arī nodrošinātu profesionālo nacionālo centru dalību trīspusējā sadarbībā nacionālajā līmenī. Rezultātā arodbiedrībās nav pietiekams profesionālu juristu daudzums, kuri sniegtu savām dalīborganizācijām juridiskus padomus, izvērtētu nozaru un uzņēmumu koplīgumu projektus un sniegtu atzinumus par tiesību aktiem, kuri ir arodbiedrību kompetencē.

Profesionāļu un aktīvistu trūkums liedz nacionālajiem centriem apmācīt nozaru un uzņēmumu arodbiedrību aktīvistus dalībai koplīgumu pārrunās un jaunu biedru piesaistei. Tas traucē jaunu kampaņu organizēšanā un ārējā (sabiedrībā) un iekšējā (arodbiedrību biedru vidū) publisko attiecību tēla nodrošināšanā. Finansiālās kapacitātes trūkums līdz ar to neļauj arodbiedrībām algot pietiekamu profesionāļu skaitu, lai nodrošinātu pakalpojumus, kā arī traucē arodbiedrību tēla veidošanai masu medijos un sabiedrībā.¹⁴

¹⁴ Kohl H. Where Do Trade Unions Stand in Eastern Europe Today? Stock-taking after EU Enlargement. p.114.

3. Arodbiedrību funkcijas un pakalpojumi Rietumeiropas un skandināvu valstīs

Rietumeiropas un skandināvu valstu arodbiedrību kustības pieredze vēsturiski ir ilgāka nekā Austrumeiropas arodbiedrību pieredze. To raksturo lielāks arodbiedrību biedru skaits un plašāks koplīgumu pārklājums.¹⁵

Tabula nr. 7 Koplīgumu pārklājums Eiropas Savienībā, Šveicē un Norvēģijā

Valsts	Koplīgumu pārklājums (%)
Francija	98
Beļģija	96
Austrija	95
Portugāle	92
Somija	91
Slovēnija	90
Zviedrija	88
Nīderlande	81
Dānija	80
Itālija	80
Norvēģija	70
Spānija	70
Grieķija	65
Vācija	62
Horvātija	61
Malta	61
Kipra	52
Šveice	51
Luksemburga	50

¹⁵ Skat. arī Tabula nr.3 Darbinieku iesaiste arodbiedrībās Eiropas Savienības dalībvalstīs, Norvēģijā un Šveicē 2013 (%). National Industrial Relations. Pieejams: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Compare-Countries>.

Īrija	44
Čehija	38
Rumānija	36
Slovākija	35
Latvija	34
Igaunija	33
Ungārija	33
Bulgārija	30
Polija	30
Lielbritānija	29
Lietuva	15

Tā kā arodbiedrība ir darbinieku apvienība, tās darbības centrā ir biedri. Arodbiedrību darbības galvenā funkcija ir biedru interešu aizsardzība.¹⁶ Līdz ar to arodbiedrības savu stratēģiju izveidē cenšas atbildēt uz jautājumu, kāda ir darbinieku motivācija, lai apvienotos vai iestātos arodbiedrībās.¹⁷

Analizējot valstu labo praksi un veiksmes priekšnoteikumus, var novērot divas pieejas arodbiedrības darbības organizēšanā un biedru skaita palielināšanā: 1) biedru organizēšanas pieeja un 2) pakalpojumu pieeja. Šīs pieejas nav savstarpēji izslēdzošas un valstis bieži vien izmanto abas pieejas.

Biedru organizēšanas pieeja balstās uz arodbiedrību klātbūtni uzņēmumos un pēc iespējas lielāka arodbiedrību biedru skaita apvienošanā, kas nodrošina kolektīvisma garu un biedru kolektīvo pārstāvēšanu.

Savukārt, pakalpojumu pieeja balstās uz iniciatīvām arodbiedrību iekšienē – arodbiedrības izveido un nodrošina dažāda veida pakalpojumus, tostarp, finanšu pakalpojumus, lai atbalstītu biedrus, kuriem rodas problēmas. Šos pakalpojumus

¹⁶ The Function and Role of Trade Unions. ILO.

Pieejams: http://www.ilocarib.org.tt/Promalco_tool/productivity-tools/manual09/m9_4.htm.

¹⁷ Waddington J., Hoffmann R. Trade unions in Europe: facing challenges and searching for solutions. 2000. ETUI, Brussels, ISBN 2-930143-36-3. p.61.

var sniegt nozares arodbiedrība un līdz ar to nav nepieciešama arodbiedrības obligāta klātbūtne uzņēmuma līmenī.¹⁸

3.1. Biedru organizēšanas pieeja

Šai pieejai ir svarīga pēc iespējas lielāka arodbiedrību biedru skaita apvienošana un kolektīvisma gara kā galvenā motivācijas aspekta pozicionēšana, lai pievienotos arodbiedrībai. Arodbiedrības funkcija ir līdzīga apdrošināšanas polises darbībai: darbinieki pievienojas arodbiedrībai, lai brīdī, kad viņiem rodas problēmas darba attiecībās, arodbiedrība pārstāvētu un aizstāvētu viņu intereses. Šis ir galvenais iemesls, lai pievienotos arodbiedrībai Vācijā, Nīderlandē, Lielbritānijā un Zviedrijā.

Arodbiedrību biedri norāda, ka viņiem ir svarīga arodbiedrības iesaistīšanās, lai pārstāvētu viņu intereses individuālajos darba tiesību strīdos, regulārā arodbiedrības sniegtā informācija par jaunumiem darba vietā un darba tiesībās, kā arī arodbiedrības esamība darba vietā.¹⁹ Praksē pats galvenais ir arodbiedrības esamība uzņēmumā, jo atbalsts arodbiedrības biedriem tiek nodrošināts tieši kontaktējoties ar uzņēmuma arodbiedrību. Attiecīgi ir būtiska arodbiedrību vai to struktūrvienību dibināšana pēc iespējas vairāk uzņēmumos. Praksē tas nozīme potenciālu jaunu biedru identificēšanu, uzrunāšanu, piesaistīšanu un jaunu arodbiedrību dibināšanu.²⁰

Vācijas arodbiedrības uzskata, ka galvenais pakalpojums un galvenais elements biedru piesaistīšanai un arodbiedrības darbības paplašināšanai ir darbinieku izpratnes par kolektīvisma nozīmi veidošana. Arodbiedrības uzskata, ka galvenajam motivējošajam faktoram ir jābūt biedru izpratnei un pārliecībai, ka darbinieki var panākt darba apstākļu uzlabošanu tikai ar kopīgiem spēkiem. Kolektīvisma gars un kolektīvas saskaņotas darbības nodrošina to, darbinieku balss tiek sadzirdēta un ņemta vērā. Līdz ar to ir svarīgi, lai biedri apvienotos arodbiedrībās un nodrošinātu lielāku biedru skaitu.²¹

¹⁸ Waddington J., Hoffmann R. Trade unions in Europe: facing challenges and searching for solutions. p.65.

¹⁹ Turpat.p.62.

²⁰ Turpat.p.63.

²¹ Intervija ar Vācijas arodbiedrību konfederācijas DGB pārstāvjiem 2014.gada 18.februārī, Briselē, Beļģijā.

Lai palielinātu biedru skaitu, atsevišķas valstis dibina arodbiedrību rekrutēšanas akadēmijas. Piemēram, Lielbritānijas arodbiedrību konfederācija (TUC) izveidoja „Biedru piesaistes akadēmiju” (*Organising Academy*), kurā tiek apmācīti un trenēti jauni arodbiedrību aktivisti, kuri pēc akadēmijas pabeigšanas dodas uz uzņēmumiem, lai uzrunātu darbiniekus un dibinātu jaunas arodbiedrības vai paplašinātu esošo arodbiedrību biedru loku.²²

Vēl viens labās prakses piemērs ir Baltijas biedru piesaistes akadēmija (*Baltic Organising Academy*), kura tika dibināta, lai Baltijas un skandināvu valstu arodbiedrības kopīgiem spēkiem veicinātu arodbiedrību biedru skaita palielināšanos. Arodbiedrības var piedalīties akadēmijas programmā, nosūtot uz apmācībām akadēmijā savus aktivistus – līderus, kuri pēc tam apmāca un sagatavo arodbiedrību aktivistus savu valstu līmenī. Skandināvu valstu arodbiedrību, kurām ir veiksmīga pieredze arodbiedrību dibināšanā, treneri apmāca mazāk pieredzējušos arodbiedrību pārstāvjus no Baltijas valstīm. Latvija vēl nav iesaistījusies akadēmijas programmā.²³

Biedru organizēšanas modelim līdz ar to ir raksturīgs tas, ka iesākumā ir nepieciešams investēt cilvēkresursus un finanšu līdzekļus, lai organizētu informatīvas kampaņas, veidotu darbinieku izpratni par arodbiedrībām, apmācītu aktivistus biedru piesaistei uzņēmumos, kuros jau ir arodbiedrība, un jaunu arodbiedrību dibināšanai tur, kur arodbiedrību nav. Savukārt vēlāk arodbiedrību darbības organizēšana kļūst patstāvīga, jo dibinātas arodbiedrības un to pārstāvji paši darbojas savu biedru pārstāvēšanā.²⁴

Nozīmīga loma biedru interešu pārstāvēšanā ir juridiskā atbalsta un padomu saņemšanas iespējas darba vietā. Vācijas arodbiedrības norāda to kā būtiskāko pakalpojumu biedru interešu aizstāvēšanā.

²² Waddington J., Hoffmann R. Trade unions in Europe: facing challenges and searching for solutions.p.64.

²³ Skat vairāk – Baltic Organising Academy. Pieejams: <http://www.balticoa.org/joomla-BOA/index.php/story-of-boa>.

²⁴ Waddington J., Hoffmann R. Trade unions in Europe: facing challenges and searching for solutions. p.65,68.

3.2. Pakalpojumu pieeja

Pakalpojumu pieejas centrā ir pakalpojumu klāsta izveidošana un sniegšana arodbiedrības biedriem, kas ne vienmēr ir atkarīga no arodbiedrības klātbūtnes uzņēmuma līmenī. Pakalpojumus var sniegt nacionālā vai nozares arodbiedrība. Koplīgumu slēgšanas decentralizācija un arodbiedrību neesamība uzņēmumu līmenī atsevišķās valstīs likusi izvēlēties tieši šo pieeju.

Šo pieeju raksturo nevis kolektīvisma gars, bet individuālā patēriņa intereses. Pakalpojumi, kurus nodrošina nozares arodbiedrības, ietver nozares koplīgumu slēgšanu, juridiskās palīdzības sniegšanu, bezdarbnieku pabalstu fondu pakalpojumu nodrošināšanu un citu pabalstu ieviešanu, kā arī finanšu pakalpojumu pakešu garantēšanu.

a) Nozares koplīgumu slēgšana un to darbības paplašināšana

Viens no galvenajiem arodbiedrību pakalpojumiem (jebkurā pieejā) ir koplīgumu slēgšana. Koplīgumu slēgšana ir nozīmīga abās arodbiedrību pieejās – gan biedru organizēšanas, gan pakalpojumu pieejā. To aizsargā virkne Starptautiskās Darba organizācijas konvenciju un rekomendāciju.²⁵ Taču tai ir īpašs raksturs pakalpojumu pieejas ietvaros.

Pakalpojumu pieejas ietvaros koplīgumi tiek slēgti pārsvarā nevis uzņēmuma līmenī, bet nozares līmenī, nodrošinot centralizētu koplīgumu slēgšanu, nozares interešu aizsardzību, kā arī lielāku koplīgumu pārklājumu.

Kā var redzēt no Tabulas nr.7 *Koplīgumu pārklājums Eiropas Savienībā, Šveicē un Norvēģijā* ir vislielākais koplīgumu darbības pārklājums ir Francijā, Norvēģijā, Portugālē, Zviedrijā, Nīderlandē, Beļģijā, Austrijā un Dānijā. Visas šīs valstis

²⁵ Piemēram, 1949.gada Konvencija par tiesībām uz apvienošanās organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu (C98). ("LV", 27 (3811), 19.02.2008.) [stājas spēkā 27.01.1993.]; 1981.gada Konvencija Nr. 154 „Par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu”.

raksturo efektīva koplīgumu slēgšana nozares līmenī un efektīvs koplīgumu paplašināšanas mehānisms.

Piemēram, Nīderlandē Sociālo lietu un nodarbinātības ministrija ir iesaistīta nozares koplīguma paplašināšanas procesā. Ministrija pārbauda, vai sociālo partneru organizācijas atbilst visiem nepieciešamajiem kritērijiem un publicē projektu publiskai apspriešanai mājas lapā. Ja projekts atbilst kritērijiem un publiskās apspriešanas procesā nav parādījušies argumenti, kuri nepieļautu koplīguma darbības paplašināšanu, ministrija ar savu lēmumu apstiprina koplīguma vai tā daļas vispārsaistošo statusu.

Ņemot vērā, ka koplīguma darbības paplašināšanu apstiprina valsts iestāde, koplīgumu paplašināšanai ir tiesību akta spēks. Turklāt pirms darbības paplašināšanas paredzētās attiecīgās ministrijas tiesības sniegt iebildumus samazina darba devēju vēlmi neievērot koplīguma normas pēc darbības paplašināšanas.

Līdzīga sistēma, kurā nozares koplīguma paplašināšanā ir iesaistīta valsts puse, pastāv arī Francijā, Beļģijā, Portugālē, Dānijā, Norvēģijā, Zviedrijā. Somijā koplīguma paplašināšanas procesā ir iesaistīta nevis nodarbinātības lietu ministrija vai cita valdības aģentūra, bet trīspusējās sadarbības institūcija.²⁶

Darba algas nolīgtos nosacījumus, darba tiesību un darba drošības nosacījumus, sociālās garantijas un citus labumus, kurus, ņemot vērā nozares specifiku un darbinieku intereses, ietver koplīgumi, bauda lielāks nozares darbinieku skaits.

b) Bezdarba apdrošināšanas un pabalstu fondu administrēšana

Skandināvu valstu Dānijas, Somijas, Zviedrijas, kā arī Rietumeiropas valsts Beļģijas panākumus, kurus raksturo augsts darbinieku iesaistīšanas procents arodbiedrībās

²⁶ Vairāk skat. N.Mickeviča, Ģenerālvienošanās un nacionālā koplīguma tiesību subjekti, LBAS 2010.gada decembra ziņojums. Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201012/tiesibu.subjekti_generalvienosanas.sleqsana_30112010_1.pdf. lpp.16.

un plašs koplīgumu pārklājums.²⁷ Šo valstu arodbiedrību panākumus saista ar iesaistīšanos Gentes sistēmā, kas paredz arodbiedrību aktīvu dalību un lomu bezdarbnieku pabalstu administrēšanas shēmā.²⁸

Gentes sistēma savu nosaukumu ieguva, pateicoties Beļģijas pilsētai Gentei. 1900.gadā Gentes pašvaldība pēc vietējās arodbiedrības lūguma dibināja apdrošināšanas fondu bezdarba gadījumam un iecēla arodbiedrību par fonda administratoru. Bezdarbnieki pieteicās pabalstu saņemšanai arodbiedrībā, kura izmaksāja arodbiedrības un pašvaldības bezdarbnieka pabalstus. Rezultātā ar Gentes sistēmu apzīmē brīvprātīgu apdrošināšanu bezdarba gadījumam, kuru subsidē valsts pārvalde un administrē (veic pabalstu izmaksu) arodbiedrība.²⁹

Vēlāk 1944.gadā Beļģija atteicās no brīvprātīgās apdrošināšanas bezdarba gadījumam, aizvietojo to ar obligāto apdrošināšanas sistēmu.³⁰ Taču Dānija, Somija, Zviedrija un Norvēģija pārņēma šo brīvprātīgas apdrošināšanas sistēmu, kas ļāva šīm valstīm noturēt augstu arodbiedrību skaitu, neskatoties uz ekonomiskajam krīzēm un kolektīvajām atlaišanām. Sistēmas veiksmi raksturo trīs iezīmes.

Pirmkārt, visās valstīs priekšnoteikums bezdarbnieka pabalsta saņemšanai ir dalība arodbiedrībā. Minimālais dalības (biedru naudas iemaksu) periods ir viens gads Zviedrija un Dānijā. Somijā laika perioda prasība ir īsāka – darbiniekam ir nepieciešams būt par arodbiedrības biedru obligātu darba attiecību periodu, kas ir priekšnoteikums tiesībām uz pabalsta saņemšanu, parasti no 43 nedēļām līdz 28 mēnešiem. Šāda prasība nepastāv Beļģijā.

Otrkārt, biedru naudas veido minimālo bezdarbnieka pabalsta fonda daļu. Lielāko fonda finansēšanas daļu veido daļa no darbinieku un darba devēju obligātajām nodokļu iemaksām, kuras iekasē ieņēmumu dienesti. Šādā veidā par samērā mazu

²⁷ Skat. Tabula nr.3 Darbinieku iesaiste arodbiedrībās Eiropas Savienības dalībvalstīs, Norvēģijā un Šveicē 2013 (%) un Tabula nr. 7 Koplīgumu pārklājums Eiropas Savienībā, Šveicē un Norvēģijā.

²⁸ Waddington J. Trade union membership in Europe The extent of the problem and the range of trade union responses. 2005, Pieejams: <http://library.fes.de/pdf-files/qurn/00287.pdf>. p.1.

²⁹ Van Rie T., Marx I., Horemans J. Ghent revisited. Unemployment insurance and union membership in Belgium and the Nordic countries.

Pieejams: http://webhost.ua.ac.be/csb/sites/default/files/Ghent_EJIR_Paper.pdf. p.3, 4.

³⁰ Turpat.p.6.

iemaksu darbiniekiem ir iespēja saņemt bezdarbnieka pabalstu, kura lielāko daļu nodrošina citi finansēšanas avoti, kas nav saistīti ar biedru naudas lielumu.

Treškārt, pabalstu lielumi (apdrošināšanas prēmijas) ir samērā lieli. Atkarībā no iepriekšējās algas un ģimenes stāvokļa Dānijā, Somijā un Zviedrijā pabalsts var veidot līdz pat 90% no iepriekšējiem ienākumiem.³¹

Somijā, Zviedrijā un Dānijā arodbiedrībām nav galvenā loma brīvprātīgo apdrošināšanas fondu administrēšanā. Šo fondu administrēšanu ar laiku pārņēma neatkarīgas institūcijas, taču arodbiedrības ieņem neatņemamu vietu to darbībā un pārvaldē, piemēram, saglabājot obligātu saikni starp nozares arodbiedrību un attiecīgo apdrošināšanas fondu.³²

Beļģijā, neskatoties uz to, ka brīvprātīgie bezdarba apdrošināšanas fondi tika aizvietoti ar obligāto apdrošināšanas fondu un tā administrēšana tika uzticēta neatkarīgajai aģentūrai, arodbiedrībām ir aktīva loma administrēšanas procesā. Pabalstus, kurus veido darbinieku un darba devēju nodokļu iemaksas, izmaksā trīs arodbiedrību konfederāciju finanšu iestāde, kas ir juridiski neatkarīga no arodbiedrību konfederācijām.

Arodbiedrībām ir iespēja atbalstīt biedrus, piedaloties šī fonda administrēšanā. Pirmkārt, arodbiedrības kopā ar darba devējiem piedalās fonda valdē un seko tā ekonomiskajai attīstībai, nodrošinot arodbiedrību interešu aizsardzību.

Otrkārt, arodbiedrības nodrošina saviem biedriem bezmaksas palīdzību pieteikumu aizpildīšanā un sniedz konsultācijas. Neskatoties uz to, ka arodbiedrībām šāda palīdzība jānodrošina bezmaksas jebkurai personai, ne tikai arodbiedrības biedriem, sabiedrībā valda uzskats, ka dalība arodbiedrībā nodrošina efektīvāku atbalstu.

Treškārt, aģentūras lēmumu apstrīdēšanas gadījumā darba tiesā vai administratīvajos tribunālos arodbiedrības biedrus var pārstāvēt viņu arodbiedrība, kas rada biedros lielāku drošības sajūtu.

³¹ Turpat.p.5, 12.

³² Turpat.p.7,8.

Visbeidzot atsevišķās nozarēs ir izveidoti sociālo partneru nolīgtie bezdarbnieku un priekšlaicīgas pensionēšanas pabalsti, kurus finanšu iestāde var izmaksāt papildus obligātajam bezdarbnieka pabalstam. Šie apsvērumi palielina darbinieku motivāciju kļūt par arodbiedrības biedriem.³³

Papildus bezdarba apdrošināšanas fondiem arodbiedrības Rietumeiropas un Ziemeļeiropas valstīs aktīvi iesaistās nozaru vai lielu uzņēmumu pensiju fondu veidošanā un administrēšanā, izveidojot divpusējas privātas institūcijas kopā ar darba devējiem. Šāda tradīcija ir plaši izplatīta Francijā, Nīderlandē, Zviedrijā, Lielbritānijā.

Vienlaikus, ņemot vērā to, ka šie fondi un to veiksmē kopumā ir atkarīgi no darba devēju organizācijas brīvprātīgās vēlmes fondu administrēšanu uzticēt privātajai finanšu institūcijai, kura ne vienmēr iesaista arodbiedrības lēmumu pieņemšanā, arodbiedrības spēja ietekmēt šo neatkarīgo institūciju attīstību un veidošanos ir bieži vien ierobežota. Līdz ar to nevar apgalvot, ka privāto pensiju fondu veidošana veicina arodbiedrības biedru motivāciju iestāties arodbiedrībā un palielina biedru skaitu.³⁴

c) Finanšu rakstura pakalpojumu un bonusu karšu nodrošināšana

Ņemot vērā to, ka pakalpojumu pieeja ir balstīta uz biedru personiskajiem ieguvumiem un individuālo patēriņa interesi kā galveno motivāciju dalībai arodbiedrībā (pretstatā kolektīvajam garam biedru organizēšanas pieejā), arodbiedrības bieži vien izstrādā finanšu rakstura pakalpojumus, bonusu vai atlaižu kartes arodbiedrības biedriem. Pakalpojumu klāstu pieskaņo atbilstoši attiecīgās nozares un profesiju specifikai un to definēšanā arodbiedrības veic plašu biedru vajadzību izpēti.³⁵

³³ Turpat.p.11,12.

³⁴ Ebbinghaus B., Trade unions' changing role: membership erosion, organisational reform, and social partnership in Europe. 2002. Pieejams: <http://eucenter.wisc.edu/publications/ebbinghaus02.pdf>. p.21.

³⁵ Waddington J. Trade union membership in EuropeThe extent of the problem and the range of trade union responses. p.1, 4.

Šāda labā prakse ir iedibinājusies, piemēram, Beļģijā, Nīderlandē, Dānijā, Itālijā, Zviedrijā un Lielbritānijā. Finanšu rakstura pakalpojumi šajās valstīs ietver speciālās kredītkartes, izdevīgus ceļojuma piedāvājumus, izdevīgas hipotekārā kredīta iespējas, veselības apdrošināšanas polises.

Taču atbilstoši pētījumiem tikai 2-3% no arodbiedrību biedriem Beļģijā, Nīderlandē un Lielbritānijā norāda finanšu rakstura pakalpojumus un bonusu kartes kā primāro motivāciju, lai iestātos arodbiedrībā. Drīzāk šādi pakalpojumi kalpo par efektīvu līdzekli, lai motivētu esošos biedrus neizstāties no arodbiedrības.³⁶

d) Juridiskās palīdzības sniegšana

Ja finanšu pakalpojumi un bonusu kartes nav galvenā darbinieku motivācija, lai iestātos arodbiedrībā, tad juridisko pakalpojumu saņemšanas iespējas turpretī ieņem nozīmīgu vietu biedru motivācijā.

Juridisko palīdzību arodbiedrības sniedz ne tikai par darba tiesību un darba drošības jautājumiem, bet arī par nodokļu deklarāciju aizpildīšanu un civiltiesiskās atbildības nosacījumiem. Pēdējais ir īpaši nozīmīgs, piemēram, veselības aprūpes vai transporta nozarē.³⁷

4. Secinājumi

Pārskats par Austrumeiropas arodbiedrību darbības attīstību parādīja, ka vispārējās politiskās un ekonomiskās pārmaiņas palēnināja arodbiedrību kustības veiksmīgi attīstību. Nodarbinātības nosacījumu un standartu noteikšanā galvenā loma ir valstij. Sociālo partneru kapacitāte un darbinieku iesaistīšanās aktivitāte arodbiedrībās ir zema un ir mazs darba devēju organizāciju skaits. Austrumeiropas valstīs darbinieku interešu pārstāvība pārsvarā notiek uzņēmuma līmenī un samērā

³⁶ Waddington J., Hoffmann R. Trade unions in Europe: facing challenges and searching for solutions.p.67.

³⁷ Turpat. p.67.

maza darbinieku daļa ir pārstāvēta caur arodbiedrībām, salīdzinot ar Rietumeiropas valstīm.

Gandrīz nevienā Austrumeiropas valstī nepastāv vai ir vāji attīstīta nozaru koplīgumu slēgšana.. Koplīgumu slēgšana notiek pārsvarā uzņēmuma līmenī.

Būtisku aspektu arodbiedrības darbības organizēšanā veido biedru naudas iekasēšana un administrēšana. Pirmkārt, Austrumeiropas valstīs nozaru arodbiedrību ienākumi no biedru naudas iekasēšanas pārsvarā paliek uzņēmuma līmenī: aptuveni 60-90% no biedru naudām paliek uzņēmuma arodbiedrībās, savukārt 10-30% tiek pārskaitīti nozaru arodbiedrībām un tālāk nacionālajiem arodbiedrību centriem. Otrkārt, savāktā biedru nauda netiek virzīta streiku fondu veidošanai, izņemot Slovēnijas un Polijas arodbiedrībās.

Rezultātā nozaru arodbiedrību finanšu ienākumi no biedru naudām apmēri, kā arī ienākumi no arodbiedrību īpašumu apsaimniekošanas (izīrēšanas) nav pietiekami, lai nodrošinātu pakalpojumu sniegšanu nozaru un nacionālā līmeņa arodbiedrībās, ka arī neveido pamatu darbinieku atbalstīšanai streiku gadījumā. Tas liedz nozaru un nacionālajām arodbiedrību konfederācijā pieņemt darbā augsti kvalificētus ekspertus juridiskajos un ekonomiskajos jautājumos, kas sniegtu pakalpojumus (padomus) arodbiedrību biedriem, kā arī nodrošinātu profesionālo nacionālo centru dalību trīspusējā sadarbībā nacionālajā līmenī. Vienlaikus Vācijas un citu Rietumeiropas arodbiedrību biedru iekasēšanas sistēmas paredz lielākās daļas biedru naudas novirzīšanu nozaru arodbiedrībām, un tālāk daļa no tām tiek pārskaitīta nacionālajiem arodbiedrību centriem to darbības nodrošināšanai un pakalpojumu sniegšanai.

Pārskats par Austrumeiropas arodbiedrību darbības attīstību parāda Austrumeiropas arodbiedrību kopīgās iezīmes un vienlaikus to, ka Slovēnijas gadījums veido izņēmumu uz citu valstu fona. Slovēnijas koplīgumi aptver 90% no nodarbinātajiem un 27% darbinieku ir iesaistīti arodbiedrībās ir, kas ir vairāk nekā citās Austrumeiropas valstīs. Panākumu atslēga ir nozaru koplīgumu slēgšana un koplīgumu paplašināšana, iesaistot valsts pusi kā koplīguma darbības paplašināšanas apstiprinātāju. Šādā veidā Slovēnija pārņēma Rietumeiropas un

skandināvu valstu pieredzi un pieeju koplīgumu darbības attiecināšanā uz visiem nozarē strādājošajiem, kur nozares koplīguma paplašināšanā ir iesaistīta valsts puse vai trīspusējās sadarbības institūcija.

Var secināt, ka Austrumeiropas arodbiedrību pieredze norāda uz to, ka Latvijas arodbiedrībām pakalpojumu klāsta definēšanā ir vērts pievērst uzmanību diviem svarīgiem priekšnoteikumiem: koplīgumu paplašināšanas mehānisma uzlabošanai, iesaistot valsts vai trīspusējās sadarbības pusi nozares koplīguma darbības paplašināšanā un biedru naudas iekasēšanas un administrēšanas sistēmas pārskatīšanai, novirzot lielāko biedru naudas daļu nozaru arodbiedrībām pakalpojumu sniegšanai un streiku fondu veidošanai, kā tas ir izveidojies Slovēnijas un Polijas labajā praksē.

No apskatītās Rietumeiropas un skandināvu valstu labās prakses var secināt, ka veiksmīgai arodbiedrību darbībai ir nepieciešams kombinēt divas stratēģiskās pieejas - biedru organizēšanas pieeju un pakalpojumu pieeju. No abām pieejām Latvijas arodbiedrībām ir ieteicams pievērst uzmanību šādiem jautājumiem un pakalpojumiem:

- veidot Latvijas darbinieku izpratni par kolektīvisma garu, veicinot nozaru arodbiedrību kampaņu organizēšanu un arodbiedrību aktivistu apmācību un sagatavošanu. Kampaņu organizēšanā ir svarīgi ņemt vērā Beļģijas un Vācijas labās prakses piemērus par arodbiedrību kā apdrošināšanas polises lomu darbinieku interešu aizsardzībā - arodbiedrība pārstāv un aizstāv darbinieku, ja iestājas juridiskie riski, proti, sniedz juridisko palīdzību, nodrošina pārstāvību tiesā un mediācijas procesā, sarunās ar darba devēju. Šajā saistībā ir būtiska reāla juridiskās palīdzības pieejamība nozaru vai uzņēmuma līmeņa arodbiedrībās.

Aktīvistu sagatavošanai Latvijas arodbiedrības var ņemt dalību Baltijas Organizēšanas Akadēmijā, kurā arodbiedrībām ar minimālu ieguldījumu ir iespēja sagatavot arodbiedrību aktivistus, kuri pēc tam piesaista jaunus biedrus un sekmē jaunu arodbiedrību un to struktūrvienību dibināšanu. Ir vērts pievērst uzmanību Skandināvijas valstu un Lietuvas arodbiedrības pārstāvju dalībai akadēmijas programmās.

Svarīgs aspekts kampaņu organizēšanā un juridiskās palīdzības nodrošināšanā ir jau minētā biedru naudas iekasēšanas sistēmas maiņa, kas sniedz nozaru arodbiedrībām iespēju organizēt kampaņas un piesaistīt nepieciešamo kvalificēto juristu skaitu;

- veikt nozaru darbinieku vajadzību izpēti, definējot pakalpojumus, kuri ir nepieciešami attiecīgās nozares darbiniekiem, piemēram, veselības apdrošināšanas polises nozarēs ar augstu profesionālo saslimšanu risku, civiltiesiskās apdrošināšanas iespējas. Jāuzsver, ka Rietumeiropas valstu pieredze liecina par to, ka ceļojumu organizēšanas iespējas un atlaižu kartes nav attaisnojušas sevi kā veiksmīgs paņēmieni darbinieku motivācijas iestāties arodbiedrībā veidošanā;
- uzsākt diskusijas par arodbiedrību iespējām iesaistīties bezdarba apdrošināšanas sistēmā, pārņemot Beļģijas un Skandināvijas valstu pieredzi un ņemot vērā šo valstu pieļautās kļūdas. Arodbiedrību iesaistīšanās bezdarba apdrošināšanas vai citu pabalstu administrēšanas fondu izveidē un dalībā ir ilgstošs process, līdz ar to Latvijas arodbiedrībām ir vērts uzsākt diskusijas par šādu arodbiedrību darbības virziena nepieciešamības izvērtēšanu.

N.Mickeviča
28.02.2014.