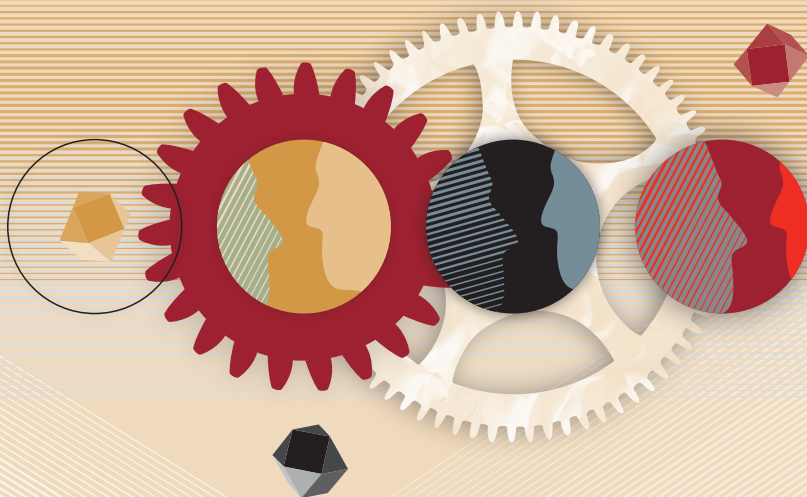




LATVIJAS DARBA DEVĒJU KONFEDERĀCIJA

LATVIJAS DARBA DEVĒJU KONFEDERĀCIJA



NOZARU SOCIĀLĀ DIALOGA STIPRINĀŠANAS VADLĪNIJAS



AUTORS Gints Klāsons – pētnieks

REDAKTORS Anna Pavlina – Latvijas darba devēju konfederācijas
projektu vadītāja

Nozaru sociālā dialoga stiprināšanas vadlīnijas tapa Latvijas Darba devēju konfederācijas īstenotā Cienīga darba un trīspusējā dialoga fonda līdzfinansēta projekta “Nozaru sociāla dialoga uzlabošana” (Nr.2012/104577) ietvaros.

© Latvijas Darba devēju konfederācija, 2014



IEVADVĀRDI

Sociālais miers sabiedrībā kopumā, konstruktīva darba tirgus jautājumu risināšanas vide, vienlīdzīga konkurence, darba ražīguma un dzīves līmeņa pieaugums, ēnu ekonomikas samazināšana, nozaru likumdošanas uzlabošana – tie ir tikai daži no ieguvumiem, ko sniedz pilnvērtīgs sociālais dialogs. Lai gan sociālais dialogs Latvijā norit jau 20 gadus un ir daudz pozitīvu piemēru tā pieredzē, iespējams identificēt arī vairākus būtiskus izaicinājumus tā turpmākai attīstībai un viens no tādiem ir nozaru sociālā dialoga aktivizēšana. Lai gan tam ir liels potenciāls uzlabot nozaru darba un uzņēmējdarbības vidi kopumā, līdz šim bijuši tikai nedaudzi nozaru sociālā dialoga mēģinājumi.

Latvijas Darba devēju konfederācija un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība kopīgi strādā pie šī sociālā dialoga rīka aktualizēšanas. Latvijas Darba devēju konfederācijas īstenotā Cienīga darba un trīspusējā dialoga fonda līdzfinansēta projekta “Nozaru sociāla dialoga uzlabošana” ietvaros esam sagatavojuši nozaru sociālā dialoga stiprināšanas vadlīnijas. Vadlīnijās iekļauts gan detalizēts pārskats par sociālā dialoga procesu un pieredzi Latvijā, gan nozaru sociālā dialoga īstenošanas praktisko soļu izklāsts, gan nozaru ģenerālvienošānās izstrādes un noslēgšanas ceļvedis.

Ļoti ceru, ka vadlīnijas rosinās nozaru sociālā dialoga attīstību Latvijā, lai sociālo partneru kopīgiem spēkiem sasniegtu kopīgus mērķus! Īpaši vēlos uzsvērt – kā Latvijas Darba devēju konfederācija tā Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība ir gatavas sniegt darba devēju un darba ņēmēju nozaru organizācijām nepieciešamo atbalstu un palīdzību sociālās partnerības stiprināšanai un produktīva un ilgtspējīga sociālā dialoga īstenošanai!

LĪGA MENĢELŠONE
Latvijas Darba devēju
konfederācijas ģenerāldirektore



SATURS

IEVADVĀRDI

KAS IR SOCIĀLAIS DIALOGS?

KAS IR SOCIĀLĀ DIALOGA DALĪBNIEKI?

KĀ NOTIEK SOCIĀLĀ DIALOGA PROCESS?

KĀDI IR SOCIĀLĀ DIALOGA IEGUVUMI?

KAS IR BŪTISKĀKIE SOCIĀLĀ DIALOGA ATTĪSTĪBAS
IZAICINĀJUMI LATVIJĀ?

KAS IR NOZARU SOCIĀLAIS DIALOGS?

KAS IR ĢENERĀLVIENOŠANĀS?

KO IEKĻAUJ NOZARU ĢENERĀLVIENOŠANĀS?

NOZARU ĢENERĀLVIENOŠANOS PIEREDZE CITĀS VALSTĪS

KĀDI PRAKTISKI SOĻI JĀVEIC NOZARES
ĢENERĀLVIENOŠANĀS NOSLĒGŠANAI?

NOZARU ĢENERĀLVIENOŠANOS PIEMĒRI LATVIJĀ

SUMMARY

IZMANTOTĀ LITERATŪRA

3

5

6

7

11

12

14

18

20

25

30

32

43

47

KAS IR SOCIĀLAIS DIALOGS?

Sociālais dialogs ir process un veids, kā nodrošināt darba tirgus līdzsvarotu attīstību – noteikt un tuvināt darba devēju un nodarbināto, kā arī valsts un pašvaldību kā trešās puses, dažādās intereses, vienojoties par darba nosacījumiem un darba vidi kā darba tirgū kopumā, tā konkrētās tautsaimniecības nozarēs un konkrētos nozaru uzņēmumos. Sociālais dialogs ir orientēts uz nodarbinātībai aktuālu sociālo un ekonomisko jautājumu identificēšanu un diskutēšanu. Uzņēmuma vai organizācijas līmenī biežāk tiek risināti jautājumi, kas saistīti ar atalgojumu, darba laiku, atvaļinājumiem, atbrīvošanu no darba, apmācībām un kvalifikācijas paaugstināšanas iespējām, darba aizsardzību, kā arī darba devēju un darbinieku savstarpējām tiesībām un pienākumiem.

Sociālā dialoga konkrētais mērķis ir darba devēju un darba ņēmēju interešu saskaņošana, bet vispārīgais mērķis – sociālā miera un sabiedrības saskaidrības nodrošināšana valstī kopumā. Sociālais dialogs ir efektīvs veids, kā nodrošināt tā dalībnieku ekonomisko un sociālo mērķu sasniegšanu, novēršot konfrontācijas un konfliktu riskus un balstoties visu pušu interešu saskaņošanā un konstruktīvu kompromisu sasniegšanā.

Cienīga darba nodrošināšana kā sekmīga sociālā dialoga rezultāts ir arī būtisks sociālās politikas uzdevums valstī kopumā. Tas ne tikai nodrošina sociālo stabilitāti sabiedrībā, bet arī veicina darba kvalitātes paaugstināšanos, darbinieku kvalifikācijas celšanu, nodarbināto sociālo garantiju nodrošināšanu. Tādējādi cienīga darba nodrošināšanai ir ne tikai sociāli, bet arī ekonomiski ieguvumi – darba produktivitātes pieaugums, uzņēmumu konkurētspējas un sekojoši arī peļņas paaugstināšanās, kā arī nodokļu ieņēmumu palielināšanās valsts budžetā.

Sociāli ekonomiskā politika un darba tirgus bez sociālā dialoga rada sociālo konfliktu riskus – savlaicīgi nerisinot aktuālus un akūtos darba tirgus un ar to saistītus jautājumus, ilgtermiņā negatīvas sekas ir ne tikai konkrētiem darba devējiem un ņēmējiem, bet arī tautsaimniecības nozarēm un valsts ekonomikai kopumā. Tādējādi sociālais dialogs ir arī mērķis pats par sevi – pilnvērtīga un regulāra sociālā dialoga pastāvēšana ir pilsoniskās sabiedrības un demokrātijas viens no būtiskiem rādītājiem.

KAS IR SOCIĀLĀ DIALOGA DALĪBNIEKI?

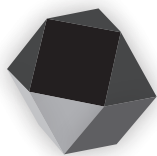
Lai sociālā dialoga process noritētu konstruktīvi un produktīvi, nepieciešami stabili, spēcīgi un neatkarīgi sociālie partneri – darba devēju un darba ņēmēju apvienības. Valsts kā trešā dialoga puse savukārt nodrošina sociālajam dialogam labvēlīgu sociāli ekonomisko vidi un stiprina darba devēju un ņēmēju apvienību neatkarību.

Katram sociālā dialoga dalībniekam ir savi mērķi. Darba ņēmēju pārstāvji iestājas par nodarbināto sociālajām garantijām, ienākumu pieaugumu, atbilstošas darba vides nodrošināšanu, kā arī darbinieku iesaisti lēmumu pieņemšanā. Darba devēju pārstāvji par būtisku uzskata darba produktivitātes kāpināšanu, rīcībā esošo resursu efektīvu un produktīvu izmantošanu, produkcijas kvalitātes paaugstināšanu, peļņas un konkurētspējas palielināšanu. Savukārt valsts kā trešās puses intereses saistītas ar sociālās stabilitātes un miera nodrošināšanu sabiedrībā kopumā, nodokļu ieņēmumu palielināšanu, nacionālās ekonomikas konkurētspējas kāpināšanu. Nereti sociālo partneru mērķi un intereses var būt pat pretējas un konfliktojošas, bet sociālā dialoga process nodrošina konstruktīvu to saskaņošanu un kopīgu lēmumu pieņemšanu.

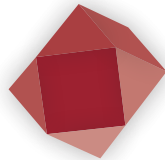
DARBA ŅĒMĒJS



DARBA DEVĒJS



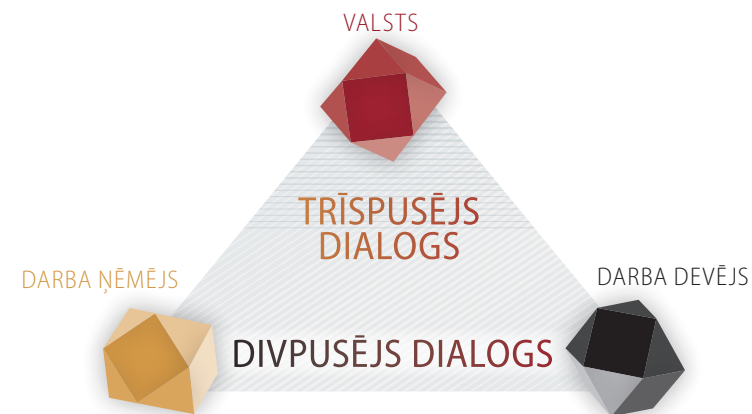
VALSTS



KĀ NOTIEK SOCIĀLĀ DIALOGA PROCESS?

Sociālais dialogs iekļauj dažādas sociālo partneru aktivitātes — vienošanās, savstarpējas konsultācijas, pat vienkāršu viedokļu apmaiņu par dažādiem ar nodarbinātību un darba vidi saistītiem jautājumiem. Tās var būt gan regulāras sociālo partneru tikšanās, informācijas apmaiņa, gan kopīgu viedokļu definēšana par būtiskiem sociāli ekonomiskiem jautājumiem, gan dažādu vienošanos noslēgšana un saistību uzņemšanās un izpilde.

Sociālā dialoga process var būt divpusējs vai trīspusējs. Divpusējs sociālais dialogs notiek starp darba devējiem un darba ņēmējiem, savukārt trīspusējā ir iesaistītas arī valsts institūcijas. Divpusējā sociālajā dialogā tiek risināti darba un nodarbinātības jautājumi konkrētos uzņēmumos, nozarēs vai reģionos (darba alga, darba apstākļi, darbinieku iesaiste lēmumu pieņemšanā, sociālās garantijas u.c.), savukārt trīspusējā sociālajā dialogā sociālie partneri kopīgi diskutē un meklē risinājumus valsts tautsaimniecībai kopumā būtiskām aktualitātēm (likumdošana, valsts attīstības un konkurētspējas stratēģijas, konkrētu nozaru problemātika u.c.).



Sociālais dialogs var tikt īstenots kā nacionālā un reģionālā, tā nozaru un konkrētu uzņēmumu līmenī. Katrā no dialoga īstenošanas līmeņiem risinot tam atbilstošus un interesējošus jautājumus un problēmas. Nacionālā līmenī divpusējais sociālais dialogs notiek starp Latvijas Darba devēju konfederāciju (LDDK) un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību (LBAS). Savukārt trīspusējais sociālais dialogs tiek īstenots Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes ietvaros. Nozaru līmenī sociālo dialogu īsteno nozaru darba devēju un darba ņēmēju organizācijas.

SOCIĀLAIS DIALOGS

NACIONĀLAIS LĪMENIS

LDDK slēdz ģenerālvienošanos ar **LBAS** un kopīgi iesaistās dialogā ar valdību, nodrošinot publiskās varas pieņemto lēmumu leģitimitāti ekonomiskajos un sociālajos jautājumos.

NACIONĀLĀ TRĪSPUSĒJĀS SADARDĪBAS PADOME (NTSP)

pārstāvji no katras puses: LDDK, LBAS un Ministru kabinets

REĢIONĀLAIS LĪMENIS

Sociālajā dialogā iesaistās reģionālās darba devēju organizācijas un vietējās arodbiedrības, lai kopīgi veidotu sarunas ar pašvaldību, nodrošinot pieņemto lēmumu saskaņošanu reģiona attīstības nodrošināšanai. Viena no LDDK prioritātēm ir veidot un stiprināt konsultatīvās padomes reģionos.

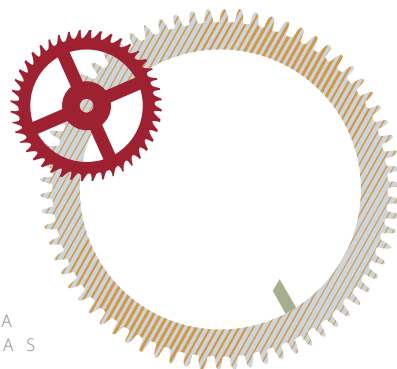
DARBA DEVĒJU ORGANIZĀCIJU – NOZARU LĪMENIS

Sociālajā dialogā piedalās darba devēju organizācijas (nozares darba devēji) un arodbiedrības (nozares darbinieki). Darba devēju organizācijas, kas apvieno vairāk nekā 50% tirgus dalībnieku vai kuru biedru kopējais apgrozījums tirgū ir vairāk nekā 60%, ir tiesīgas slēgt visiem tirgus dalībniekiem saistošas vienošanās.

DARBA DEVĒJA UN DARBINIEKA LĪMENIS

Sociālā dialoga ceļā puses vienojas par darba līgumiem, slēdz koplīgumus, veido arodbiedrības vai izvēl darbinieku pārstāvjus dažādu darba jautājumu risināšanai.

Sociālā dialoga procesa sekmīgumu nodrošina nevis formāli procesuāli faktori, bet katra sociālā partnera kolektīva un personīga ieinteresētība sociālā dialoga procesā un rezultātos. Vienlaikus sociālā dialoga produktivitāti ietekmē sociālo partneru atvērtība un gatavība kopīgi risināt arī tādus jautājumus, kuri ir radījuši vai rada darba devēju un ņēmēju konfrontācijas vai pat konfliktus. Izšķiroša ir gatavība un spēja kolektīvās un kopīgās intereses un mērķus stādīt augstāk par individuālajām un korporatīvajām.



KĀ BŪTISKĀKOS SOCIĀLĀ DIALOGA PRINCIPUS IESPĒJAMS DEFINĒT SEKOJOŠOS:

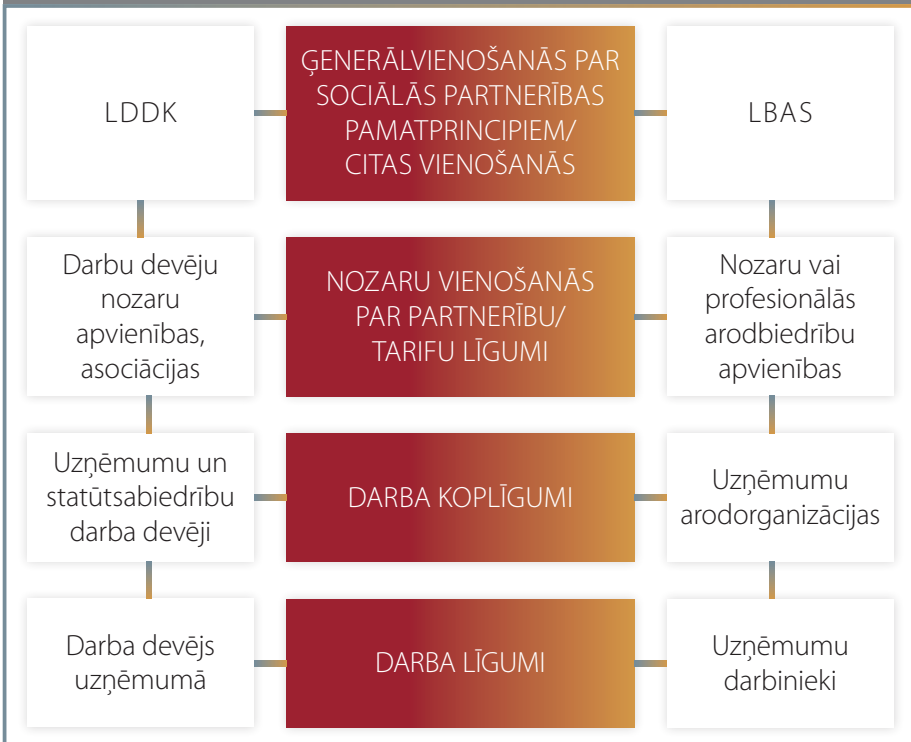
- sociālo partneru leģitimitāte un reprezentativitāte,
- sociālo partneru neatkarība,
- sociālā dialoga procesa tiesiskums,
- sociālo partneru atbildība par lēmumu izpildi
- interešu, viedokļu un lēmumu saskaņošana kā prioritāte dialoga procesā.

Bez tam sociālā dialoga procesa konstruktīvismu un rezultativitāti iespējams nodrošināt, visiem tā dalībniekiem ievērojot vairākus praktiskus dialoga īstenošanas principus:

- orientācija uz sadarbību un kompromisu rašanu, nevis konfrontāciju,
- savstarpēja cieņa un vienlīdzīgums,
 - godīgums, atklātība un caurspīdīgums informācijas, argumentu un viedokļu apmaiņā un definēšanā,
 - visu sociālo partneru piedāvājumu un ierosinājumu izvērtēšana,
 - reālu un izpildāmu pienākumu uzņemšanās un tiesību piešķiršana,
 - panākto vienošanos un lēmumu ievērošana un respektēšana.

Ja sociālais dialogs noritējis sekmīgi un visām iesaistītajām pusēm izdevies panākt viedokļu, mērķu un interešu saskaņošanu, par procesa būtisku formālu rezultātu kļūst divpusējās vienošanās noslēgšana. Uzņēmumu līmenī tie ir darba koplīgumi, nozaru līmenī – nozaru ģenerālvienošanās par partnerību, nacionālā līmenī – ģenerālvienošanās par sociālās partnerības pamatprincipiem un citiem jautājumiem.

SOCIĀLĀ DIALOGA PROCESS



KĀDI IR SOCIĀLĀ DIALOGA IEGUVUMI?

Produktīvs sociālā dialoga process nodrošina būtiskus visu iesaistīto pušu ieguvumus:

- sociālā miera nodrošināšana kā konkrētu uzņēmumu ietvaros, tā nozaru, reģionu, nacionālā līmenī,
- pilnvērtīgas un uzticamas informācijas pieejamība par darba tirgus aktuāliem jautājumiem,
- konstruktīvas un produktīvas savstarpējo diskusiju vides nodrošināšana,
- katras iesaistītās puses konfliktējošo un konfrontējošo interešu tuvināšana un kompromisu rašana,
- visiem tirgus dalībniekiem vienlīdzīgu konkurences apstākļu un vides nodrošināšana,
- kompetentu speciālistu un profesionāļu piesaistes iespējas aktuālo problēmjautājumu risināšanā,
- katras iesaistītās puses iespējas kontrolēt un uzraudzīt panākto vienošanos un pienākumu izpildi.

Savukārt produktīva sociālā dialoga rezultāti ir būtiski ieguvumi ne tikai konkrētā darba devēja un ņēmēja darba vietā, bet ilgtermiņā arī visai sabiedrībai kopumā:

- darba ražīguma pieaugums,
- komersantu peļņas pieaugums,
- nodokļu ieņēmumu pieaugums valsts budžetā,
- nacionālā kopprodukta pieaugums,
- dzīves līmeņa celšanās sabiedrībā kopumā,
- sadarbības un līdzdalības kultūras stiprināšanās sabiedrībā kopumā un uzņēmējdarbības vidē tai skaitā,
- darba likumdošanas uzlabošana,
- nozaru darba regulējuma uzlabošana.

KAS IR BŪTISKĀKIE SOCIĀLĀ DIALOGA ATTĪSTĪBAS IZAICINĀJUMI LATVIJĀ?

Lai gan sociālais dialogs Latvijā norit jau 20 gadus un ir daudz pozitīvu piemēru tā pieredzē, iespējams identificēt arī šķēršļus, kas sociālā dialoga attīstībai rada būtiskus izaicinājumus. Tie ir gan objektīvi, gan arī subjektīvi šķēršļi, kas kavē sociālā dialoga plašāku attīstību. Tai pat laikā šo šķēršļu pārvarēšana lielā mērā atkarīga no pašu sociālo partneru vēlmes un prasmes sadarbībā un kopdarbībā rast risinājumus sociālā dialoga tālākai izaugsmei.

Kā būtiskākos izaicinājumus sociālā dialoga procesa attīstībai Latvijā var identificēt:

- Sociālie partneri pārstāv tikai daļu no darba devējiem un darba ņēmējiem. Īpaši tas novērojams darba ņēmēju vidū, kur tikai aptuveni 15% no nodarbinātajiem ir kādas arodbiedrības biedri (darba devēju pārstāvniecība ir augstāka – aptuveni 40%). Tai pat laikā jāuzsver, ka tā nav unikāla Latvijas situācijas iezīme, bet ir raksturīga lielākajai daļai Eiropas Savienības valstu. Izņēmums ir Skandināvijas valstis un atsevišķas citas, kur darba devēju un ņēmēju apvienošanās pārstāvniecības organizācijās ir izteiktāka.
- Darba devēju un darba ņēmēju organizācijas ir izveidojušās tikai daļā nozaru. Nereti novērojama situācija, ka nozarē ir izveidota darba devēju organizācija, bet nav darba ņēmēju organizācijas vai otrādi, sekojoši – sociālajam dialogam ne vienmēr ir leģitīmi partneri.
- Nacionālā līmenī sociālais dialogs ir salīdzinoši labi attīstīts, tomēr mazāk izteikts un produktīvs tas līdz šim bijis nozaru un uzņēmumu līmenī. Tikai nelielā daļā uzņēmumu ir savas arodbiedrības, ko gan iespējams skaidrot ar faktu, ka absolūtais vairākums uzņēmumu Latvijā ir darbinieku skaitā nelieli. Tai pat laikā arī ne visos lielajos uzņēmumos ir spēcīgas un reprezentatīvas darba ņēmēju organizācijas. Neattīstīts Latvijā ir arī sociālais dialogs nozaru ietvaros – lai gan ir nozares, kurās ir gan darba devēju, gan darba ņēmēju organizācijas, tikai retos gadījumos notiek to sociālais dialogs.

- Liels ēnu ekonomikas īpatsvars valsts tautsaimniecībā ir viens no objektīviem darba devēju un darba ņēmēju organizāciju attīstības šķēršļiem. No vienas puses, tā sauktā “pelēkā sektora” pastāvēšana mazina darba devēju un ņēmēju gatavību un interesi apvienoties organizācijās savu likumīgo interešu aizstāvēšanai, no otras puses, legāli un atbilstoši likumdošanai strādājošie darba devēji un ņēmēji bieži kļūst mazāk konkurētspējīgi kā nelegālajā uzņēmējdarbības un darba tirgū esošie (piemēram, sociālā dempinga dēļ).
- Uzņēmēja un arodbiedrību tēlu sabiedrībā var identificēt kā netiešu šķērslī sociālā dialoga attīstībai. Laika gaitā izveidojušies sabiedrības priekšstatī un aizspriedumi par uzņēmējiem jeb darba devējiem un arodbiedrību kā darba ņēmēju interešu pārstāvi ir būtisks šķērslis gan darba devēju un darba ņēmēju organizāciju biedru skaitliskam pieaugumam, gan arī to īstenotajam sociālajam dialogam, jo ne vienmēr tām ir sabiedrības vai konkrētu sociālo grupu atbalsts.
- Kā netieši šķēršļi jāmin arī uzņēmējdarbības kultūra un sadarbības un kopīgu mērķu sasniegšanas kultūra sabiedrībā Latvijā kopumā. Socioloģiskos pētījumos par Latvijas sabiedrību tiek identificēts, ka Latvijā ir zems sociālā kapitāla līmenis – iedzīvotāji (tai skaitā uzņēmēji jeb darba devēji) maz uzticas viens otram, sekojoši nav vērsti uz sadarbību, kopīgu interešu un mērķu īstenošanu.

Daļu šo izaicinājumu var risināt katrs sociālais partneris individuāli, daļa vērtējami un pārvarami nozaru sadarbībā, vēl daļa – nacionālā līmenī trīspusējā sociālā dialoga ietvaros. Vienlaikus definētie izaicinājumi ļauj sociālā dialoga rīkam piešķirt plašāku kontekstu, vērtējot to ne tikai kā darba devēju un darba ņēmēju konkrētu darba tiesisko aspektu saskaņošanas mehānismu, bet arī veidu, kā apzināt un risināt plašākus jautājumus, kas aktuāli konkrētās nozarēs un valsts tautsaimniecībā kopumā. To, ka sociālais dialogs ir efektīvs rīks šādu plašāku aktualitāšu identificēšanai un sekmīgai risināšanai, apliecina sociālo partneru dialoga pieredze tā sauktajos “krīzes gados”, kad trīspusējā sociālajā dialogā izdevies konstruktīvi risināt daudzas sabiedrībā aktuālas problēmas, novēršot sociālo konfliktu un sociālo nemieru riskus.

KAS IR NOZARU SOCIĀLAIS DIALOGS?

Sociālo dialogu nozaru ietvaros iniciē un īsteno nozares darba devēju un darba ņēmēju organizācijas (skatīt informāciju tabulā par Latvijā izveidotajām atbilstošajām organizācijām nozarēs). Parasti tas ir divpusējs sociālais dialogs, bet ārvalstu praksē izplatīti arī gadījumi, kad nozaru sociālajā dialogā tiek iesaistītas arī nozaru ministrijas (piemēram, Ekonomikas ministrija, Labklājības ministrija, Kultūras ministrija u.c.) un citas valsts un pašvaldību institūcijas. Salīdzinot ar uzņēmuma līmeņa sociālo dialogu, nozares līmenī tam ir zināmas priekšrocības — var ņemt vērā makroekonomiskos apsvērumus, nozares kopīgos apstākļus un vidi, sekojoši veidojot solidaritāti nozares ietvaros.

NOZARU DARBA DEVĒJU UN DARBA ŅĒMĒJU ORGANIZĀCIJAS

Nozare	Darba devēju organizācija	Darba ņēmēju organizācija
Būvniecības nozare	Latvijas Būvnieku asociācija	Latvijas Celtnieku arodbiedrība
Ceļu nozare	Latvijas Ceļnieku asociācija Latvijas ceļu būvētājs	Latvijas Ceļu darbinieku arodu apvienība
Dzelzceļa nozare	Latvijas Dzelzceļa nozares darba devēju organizācija	Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrība
Enerģētikas nozare	Latvijas Elektroenerģētiķu un Energobūvnieku asociācija Latvijas Energoefektivitātes asociācija Mazās hidroenerģētikas asociācija	Latvijas arodbiedrība "Enerģija"



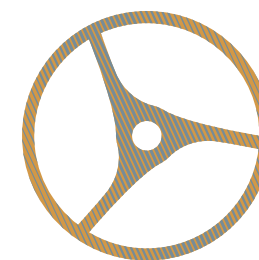
Nozare	Darba devēju organizācija	Darba ņēmēju organizācija
Transporta un loģistikas nozare	Latvijas Transporta attīstības un izglītības asociācija	Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un transporta darbinieku arodbiedrība LAKRS
	Latvijas Pasažieru pārvadātāju asociācija	Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un transporta darbinieku arodbiedrība LAKRS
	Latvijas nacionālā kravas ekspeditoru un loģistikas asociācija LAFF	Latvijas Ūdens transporta arodbiedrību federācija
	Baltijas asociācija — Transports un loģistika	Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un transporta darbinieku arodbiedrība LAKRS
Ķīmijas un farmācijas nozare	Latvijas Ķīmijas un farmācijas uzņēmēju asociācija	Latvijas Industriālo nozaru arodbiedrība
	Starptautisko inovatīvo farmaceitisko firmu asociācija	
Grāmatvedības nozare	ISO Sertificēto grāmatvežu asociācija	
Finanšu nozare	Latvijas Hipotekāro nebanku aizdevēju asociācija	
	Latvijas Komerčbanku asociācija	Latvijas valsts iestāžu, pašvaldību uzņēmumu un finanšu darbinieku arodbiedrība
	Latvijas Riska kapitāla asociācija	
	Latvijas Sertificēto maksātspējas procesa administratoru asociācija	
	Latvijas Zvērinātu revidentu asociācija	
Informācijas tehnoloģiju nozaru	Latvijas atvērto tehnoloģiju asociācija	
	Latvijas Informācijas un komunikācijas tehnoloģijas asociācija	Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrība
Sabiedrisko attiecību nozare	Latvijas Sabiedrisko attiecību kompāniju asociācija	Latvijas Kultūras darbinieku arodbiedrību federācija
	Latvijas Reklāmas asociācija	



Nozare	Darba devēju organizācija	Darba ņēmēju organizācija
Tirdzniecības nozare	Auto asociācija	Latvijas Tirdzniecības darbinieku arodbiedrība
	Latvijas Tīrītāju asociācija	Latvijas Tirdzniecības darbinieku arodbiedrība
	Tabakas izstrādājumu ražotāju nacionālā asociācija	
Elektrotehnikas nozare	Latvijas Elektrotehnikas un elektronikas rūpniecības asociācija	Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrība
Kokrūpniecības nozare	Latvijas Kokrūpniecības federācija	Latvijas Meža nozaru arodbiedrība
	Latvijas Neatkarīgo Mežizstrādātāju Asociācija	
Metālapstrāde	Mašīnbūves un metālapstrādes rūpniecības uzņēmēju asociācija	Latvijas Industriālo nozaru arodbiedrība
Tūrisma nozare	Latvijas Viesnīcu un restorānu asociācija	Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un transporta darbinieku arodbiedrība LAKRS
Pārtikas nozare	Latvijas Pārtikas uzņēmumu federācija	Latvijas Industriālo nozaru arodbiedrība
	Latvijas Zivirūpnieku savienība	Latvijas Lauksaimniecības un pārtikas nozaru arodbiedrība
Poligrāfijas nozare	Latvijas Iepakojuma asociācija	
	Latvijas Poligrāfijas uzņēmumu asociācija	Latvijas Kultūras darbinieku arodbiedrību federācija
Rūpniecības nozare	Latvijas vieglās rūpniecības uzņēmumu asociācija	Latvijas Industriālo nozaru arodbiedrība
	Latvijas Logu un durvju ražotāju asociācija	
	Latvijas Kūdras ražotāju asociācija	
Atkritumu apsaimniekošanas nozare	Latvijas Atkritumu saimniecības uzņēmumu asociācija	

Nozaru sociālais dialogs Latvijā šobrīd ir mazattīstīts. Lai gan tam ir liels potenciāls uzlabot nozaru darba un uzņēmējdarbības vidi kopumā, līdz šim bijuši tikai nedaudzi nozaru sociālā dialoga mēģinājumi. Pie tam tie parasti notikuši publiskajā sektorā (piemēram, izglītības jomā, veselības aprūpē). Valsts sektorā ir labāk organizēti gan darba devēji (valsts un pašvaldību iestādes), gan arodbiedrības, kamēr privātajā sektorā darba devēji nereti ir rezervēti pret darbinieku apvienošanos. Tādēļ LDDK un LBAS kopīgi strādā pie šī sociālā dialoga rīka aktualizēšanas un aktivizēšanas. Nozaru sociālais dialogs ilgtermiņā ļautu novērst sociālo dempingu, mazināt ēnu ekonomikas īpatsvaru, veicinātu vienlīdzību uzņēmējdarbības un darba vidē.

Nozaru sociālā dialoga pieredze (un arī potenciāls) ir lielāks tajās jomās, kurās pārstāvēti lieli uzņēmumi, kuriem ir ilgstoša pieredze darba devēju un ņēmēju dialoga veidošanā un uzturēšanā, kā arī koplīgumu slēgšanā. Būtisks sociālo dialogu stiprinošs faktors ir arī fakts, ka šajās nozarēs parasti ir spēcīgas un plaši pārstāvētas arodbiedrības. Apgrūtināta savukārt ir sociālā dialoga veidošanas iespēja tajās nozarēs, kur pārstāvēti daudzi mazi un vidēji uzņēmumi, kuriem bieži vien nav nedz ieinteresētība, nedz kapacitāte sociālā dialoga īstenošanai.



KAS IR ĢENERĀLVIEŅOŠANĀS?

Ja par veiksmīgu sociālā dialoga rezultātu uzņēmuma ietvaros var uzskatīt koplīguma noslēgšanu starp darba devēju un arodbiedrību, tad par produktīva un ilgtspējīga sociālā dialoga rezultātu nozares līmenī var uzskatīt ģenerālvieņošanās noslēgšanu starp nozares darba devēju un darba ņēmēju organizācijām. Saskaņā ar Darba likumu, ģenerālvieņošanās jeb darba koplīgumu nozarē slēdz darba devējs, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība ar darbinieku arodbiedrību vai darbinieku arodbiedrību apvienību (savienību), ja ģenerālvieņošanās pusēm ir atbilstošs pilnvarojums vai ja tiesības slēgt ģenerālvieņošanos paredzētas šo apvienību (savienību) statūtos.

ĢENERĀLVIEŅOŠANĀS – DARBA KOPLĪGUMS NOZARĒ VAI TERITORIJĀ

Darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības noslēgta ģenerālvieņošanās ir saistoša organizācijas vai organizāciju apvienības biedriem.

ĢENERĀLVIEŅOŠANOS SLĒDZ

darba devējs,
darba devēju grupa,
darba devēju organizācija,
darba devēju organizāciju
apvienība

AR

darbinieku arodbiedrību,
darbinieku arodbiedrību
apvienību (savienību)

ja ģenerālvieņošanās pusēm ir atbilstošs pilnvarojums vai ja tiesības slēgt ģenerālvieņošanos paredzētas šo apvienību statūtos.

Avots: Darba likums

Ģenerālvieņošanās ir saistoša šo organizāciju vai organizāciju apvienību visiem biedriem. Ja darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības biedri kādā nozarē nodarbina vairāk nekā 50 procentus darbinieku vai to preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir vairāk nekā 60 procenti no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma, ģenerālvieņošanās ir saistoša visiem attiecīgās nozares darba devējiem un attiecas uz visiem darbiniekiem, kurus nodarbina šie darba devēji.

Ģenerālvieņošanos noslēgšana neizslēdz iespējas nozaru uzņēmumos slēgt arī darba koplīgumus, kuros darba devēji un ņēmēji var vienoties par tiem papildu sociālajiem labumiem, kādus neparedz nozares ģenerālvieņošanās. Pie tam – ja uzņēmuma ietvaros darba ņēmēju organizācija ierosina slēgt koplīgumu, darba devējs nevar atteikties no sarunu vešanas, pamatojoties uz nozares ģenerālvieņošanas spēkā esamību.



KO IEKĻAUJ NOZARU ĢENERĀLVIENOŠANĀS?

Darba likums nosaka, ka darba koplīgumā puses vienojas par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, it īpaši darba samaksas un darba aizsardzības organizāciju, darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu, darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī darba kārtības, darbinieku sociālās aizsardzības un citus ar darba tiesiskajām attiecībām saistītus jautājumus, un nosaka savstarpējās tiesības un pienākumus. Vienlaikus likumā netiek definēti specifiski nosacījumi nozaru darba koplīgumu jeb ģenerālvienošanas saturam, bet vispārīgais darba koplīgumu princips paredz ietvert tajos labākus nodarbināto nosacījumus nekā tas noteikts spēkā esošos nacionālajos normatīvajos aktos. Uzņēmumu līmenī slēgtie darba koplīgumi parasti ietver plašāku papildu sociālo garantiju un labumu loku, nekā tas noteikts ģenerālvienošanas ietvaros. Nereti ģenerālvienošanas iekļauj nosacījumu nozares uzņēmumiem slēgt darba koplīgumus, definējot konkrētas tajos iekļaujamās sadaļas un noteikumus.

Balstoties ārvalstu praksē un līdzšinējo ģenerālvienošanos pieredzē Latvijā, tabulā apkopoti nozaru darba koplīgumā potenciāli iekļaujami darba tiesisko attiecību aspekti. Nozaru noslēgtās ģenerālvienošanas var būt gan ļoti konkrētas un fokusētas tikai uz dažiem aktuālākajiem nozares problēmjautājumiem (piemēram, zemākā pieļaujamā darba alga, sociālo garantiju apjoms, darba laiks u.tml.), gan arī plašas un vispārīgas (piemēram, definējot vispārīgus nozares darba devēju un darba ņēmēju sadarbības principus, nozares attīstības mērķus u.tml.).

Tēma	Saturs (piemēri)
Darba samaksa un prēmijas	Atrunāta zemākā iespējamā algas likme nozarē, tai skaitā, piemēram, dalījumā pa profesiju grupām. Atrunāti zemākās iespējamās algas noteikšanas principi, piemēram, definējot tās korelāciju ar iztikas minimuma apmēru vai mājāsaimniecību patēriņa groza indikatoriem. Atrunāti piemaksu par papildu darbu gadījumi un apmēri. Atrunāti īpaši piemaksu nosacījumi un apmēri, piemēram, paaugstināta riska nodarbināto drošībai un veselībai gadījumos, nakts darbs, darba svētku dienās u.tml. gadījumos. Atrunāti darba samaksas indeksācijas nosacījumi un gadījumi. Atrunāti darbinieku prēmēšanas gadījumi un nosacījumi, piemēram, definējot prēmēšanas gadījumus (piemēram, darbinieku jubilejas, ģimenes locekļu nāves gadījumi, bērnu piedzimšana u.c.) un apjomu (piemēram, nosakot konkrētu prēmijas apjomu vai to aprēķinu attiecībā pret darba algas apmēru).
Darba un atpūtas laiks, atvaļinājums	Atrunāts nozares darbinieku darba laiks (stundas nedēļā), nepieciešamības gadījumos definējot konkrētu profesiju pārstāvjai vai konkrētos gadījumos (piemēram, pakļautība īpašam riskam vai tml.) piemērojamo saīsināto darba laiku. Atrunāti citi īpaši darba laika gadījumi, piemēram, maiņu darbs, diennakts darbs u.tml. Atrunāts atpūtas laiks darba dienu ietvaros, kā arī atvaļinājuma nosacījumi, paredzot, piemēram, papildatvaļinājumu piešķiršanu īpašos gadījumos vai konkrētu profesiju, nodarbinātības grupu pārstāvjiem vai noteiktu darba stāžu sasniegušu darbinieku gadījumos. Atrunāti darba laika uzskaites principi un procedūra. Atrunāta kārtība, kādā darbiniekiem piešķir un apmaksā laiku jauna darba meklēšanai.
Sociālās garantijas, apdrošināšana	Definēti nosacījumi un gadījumi darbinieku papildu sociālajām garantijām, apdrošināšanu. Atrunāti gadījumi un nosacījumi papildu pensijas nodrošināšanā.
Izglītība, kvalifikācijas celšana, apmācības	Atrunāti nosacījumi darbinieku kvalifikācijas celšanai, piemēram, paredzot apmācību nepieciešamību konkrētos gadījumos vai konkrētu profesiju pārstāvjiem. Atrunāti nosacījumi darbinieku mācību atvaļinājumu piešķiršanai.

Tēma	Saturs (piemēri)
Darba drošība, darba aizsardzība	Atrunāti darba vides riski un to apzināšanas un novēršanas pasākumi. Definēti darba aizsardzības pasākumi un to īstenošanas nosacījumi un resursi. Darba drošības un darba aizsardzības apmācību un instruktāžu nosacījumi un procedūra. Atrunāti gadījumi un/vai profesiju pārstāvji, kuriem un kad tiek nodrošināts darba apģērbs un/vai individuālās aizsardzības līdzekļi. Definēti gadījumi un kārtība, kad un kā veicama darbinieku obligātā veselības pārbaude.
Darbinieku iesaiste lēmumu pieņemšanā	Definēti nosacījumi, kā darbinieki tiek iesaistīti lēmumu pieņemšanā.
Sociālo fondu veidošana	Atrunāta kārtība nozares sociālā fonda veidošanai, no kura tiek segti darbinieku prēmēšanas izdevumi, izdevumi īpašos gadījumos u.tml.

Papildus specifiskiem un konkrētiem darba tiesisko attiecību aspektiem ģenerālvienotāšanās var iekļaut un parasti iekļauj arī plašākus nozarē aktuālus jautājumus, kuru risināšanā ir būtiska nozares darba devēju un darba ņēmēju sadarbība.

Tēma	Saturs (piemēri)
Sociālā dialoga process	Atrunāta procedūra, kādā tiek īstenots sociālais dialogs starp līgumslēdzēju pusēm, piemēram, paredzot regulāras kopīgas tikšanās vai veidojot kopīgu darba grupu ar katras puses deleģētiem pārstāvjiem, kā arī definējot sociālā dialoga tēmas vai tēmu izvirzīšanas principus. Definēti principi, kādus puses ievēro sociālā dialoga ietvaros.
Informācijas apmaiņa	Atrunāti līgumslēdzēju pušu informācijas apmaiņas nosacījumi, piemēram, nosakot gadījumus, kādos puses sniedz informāciju par jautājumiem, kādi iekļauti ģenerālvienotāšanās, vai nosakot konkrētas informācijas apmaiņas regularitāti un veidu (elektroniski, rakstiski u.tml.). Papildus iespējams noteikt, kādā veidā un kādos termiņos notiek nozares pārstāvju un nodarbināto iepazīstināšana ar noslēgto ģenerālvienotāšanos. Atrunāti informācijas konfidencialitātes nosacījumi.
Nozarei aktuālu jautājumu identificēšana un risināšana	Atrunāta procedūra nozarē aktuālo jautājumu un problēmu identificēšanai un risināšanai, piemēram, paredzot regulāras divpusējas konsultācijas, kopīgas darba grupas vai ārējo ekspertu piesaisti, kā arī problēmu risināšanas ietvaros nosakot nozares kopīgu viedokļu un pozīciju definēšanas un paušanas procedūru. Var tik iekļautas arī jau konkrētas atrunātas risināmas tēmas, piemēram, nozarē nepieciešamo speciālistu izglītība un apmācība, nozares nodokļu politikas jautājumi, nozares darba regulējuma nepieciešamie uzlabojumi u.tml.
Korporatīvās sociālās atbildības principi	Atrunāti nozarē ievērojamie korporatīvās sociālās atbildības principi.



Īstenojot sociālā dialoga procesu, tā dalībnieki var izvērtēt katra minētā (un arī vēl citu) aspekta aktualitāti konkrētajā nozarē un definēt konkrētās vajadzības un intereses, lai tās iekļautu ģenerālvienošanās saturā. Ģenerālvienošanās saturs var tikt strukturēts dažādi – nav viena noteikta parauga nozaru koplīgumu sagatavošanai, katrā no ģenerālvienošanās gadījumiem puses kopīgi lemj par iekļaujamām sadaļām un konkrētu iekļaujamo saturu. Balstoties Latvijā un ārvalstīs slēgto ģenerālvienošanās piemēros, tabulā sniegts pārskats par koplīgumā potenciāli ietveramajām sadaļām un to saturu.

LĪGUMSLĒDZĒJI/ PUSES	Pilna informācija par līgumslēdzēju pusēm – darba devēju un darba ņēmēju pārstāvjiem.
LĪGUMSLĒDZĒJU/ PUŠU STATUSS	Atrunāts līgumslēdzēju statuss. Piemēram, definēts, ka konkrētā darba devēju un/vai darba ņēmēju organizācija tiek atzīta par vienīgo nozares pārstāvi sarunās (sociālajā dialogā) ar pretējo pusi.
KOPLĪGUMA MĒRĶIS	Definēts ģenerālvienošanās mērķis. Parasti tiek definēts vispārīgi, piemēram, veidot konstruktīvu darba devēju un ņēmēju sadarbību, sekmēt nozares ilgtspējīgu un sabalansētu attīstību, uzlabot nozares uzņēmējdarbības un darba vidi, paaugstināt nozares konkurētspēju u.tml.
KOPLĪGUMA SAISTĪBAS	Precīzi atrunāts, kam ir saistošs noslēgtais koplīgums. Piemēram, konkrēto līgumslēdzēju pušu (organizāciju) biedriem vai visiem konkrētās nozares pārstāvjiem.
VIENOŠANĀS	Definēti vienošanās saturiskie principi, katras puses un/vai kopīgās apņemšanās (skatīt detalizēto uzskaitījumu iepriekšējās lapaspusēs).
KOPLĪGUMA IZPILDES PROCEDŪRA	Atrunāti ģenerālvienošanās izpildes procesa uzraudzības un kontroles pasākumi, piemēram, savstarpējo konsultāciju, informācijas apmaiņas un/vai tikšanās regularitāte, saistību izpildes izvērtējuma regularitāti un veidu (piemēram, veidojot kopīgu darba grupu ģenerālvienošanās saistību ievērošanas uzraudzībai/izvērtēšanai) u.tml.
NESASKAŅU UN STRĪDU IZSKATĪŠANAS KĀRTĪBA	Atrunāta nesaskaņu un strīdu izskatīšanas kārtība, piemēram, definējot visu strīdu izskatīšanu savstarpējās sarunās un to nesekmīguma gadījumā – šķīrējtiesā vai tiesā.
KOPLĪGUMA TERMIŅI	Atrunāts ģenerālvienošanās spēkā esamības termiņš, tā grozījumu, papildinājumu, pagarināšanas un/vai izbeigšanas nosacījumi. Parasti ģenerālvienošanās slēdz uz 1-3 gadiem.

NOZARU ĢENERĀLVIEŅOŠANOS PIEREDZE CITĀS VALSTĪS

■ BEĻĢIJA

- Pastāv koplīgumu normatīvais akts – *Collective Agreement Act* (1968).
- Nozaru koplīgumi tiek noslēgti divpusējās komitejas ietvaros. Komitejā darbojas vienāds darba devēju un darba ņēmēju pārstāvju skaits un tās uzdevumi ir: noslēgt nozares koplīgumu, novērst un risināt darba strīdus, pārstāvēt nozari nacionālā līmenī.
- Koplīgumi tiek reģistrēti Darba attiecību birojā, nodrošinot to pieejamību visiem interesentiem. Koplīguma noslēgšanas fakts tiek publicēts nacionālā juridiskā laikrakstā un piecpadsmit dienas pēc tam koplīgums stājas spēkā. Nozaru koplīgumi attiecas uz visiem uzņēmumiem, kas darbojas attiecīgā nozarē.
- Koplīgumu drīkst slēgt tikai reprezentatīvas organizācijas (asociācijas, apvienības).
- Koplīguma saturā tiek iekļauti šādi punkti:
 - Darba alga, algu indeksācija.
 - Darba laiks.
 - Pabalsti un atbalsta shēmas slimību gadījumos.
 - Darbinieku atlaišanas gadījumi.
 - Priekšlaicīga pensionēšanās.
 - Apmācības, izglītība, kvalifikācijas celšana.
 - Darba organizēšana.
 - Pasākumi stresa mazināšanai darbā.

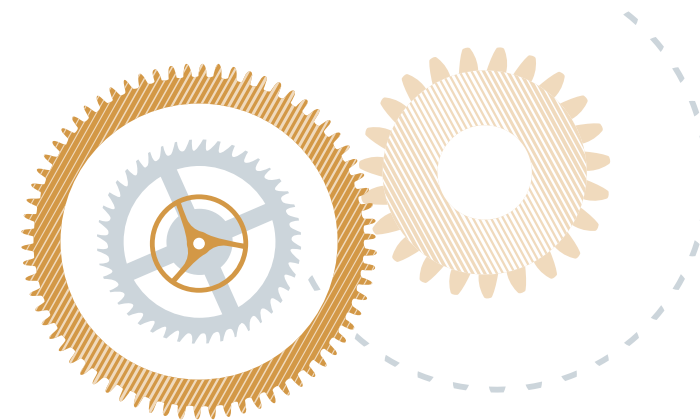
- Būvniecības sektorā izveidots nozares sociālais fonds:
 - Atalgojuma kompensācijām piespiedu bezdarbības gadījumos (piemēram, laika apstākļu dēļ), lai nodrošinātu strādniekiem cieņīgu atalgojumu.
 - Veselības un darba drošības pasākumiem, t.sk. konsultācijām un darbinieku informēšanai par darba drošību.
 - Prakses vietu nodrošināšanai jauniešiem (puszlodzes darbs), t.sk. mentora apmaksai.
- Starptautiskās tirdzniecības un transporta sektorā nozares ģenerālvienošanās ietver arī tādas papildu sociālos labumus darbiniekiem kā:
 - Katram darbiniekam divas apmaksātas apmācību dienas, ko organizē nozares apmācību centrs.
 - Darbinieki virs 50 gadiem var pieteikties uz puszlodzes darbu, saņemot pabalstu papildus atalgojumam.

VĀCIJA

- Pastāv koplīgumu normatīvais akts – *Collective Agreement Act* (1949; grozījumi 1969 un 1974).
- Pastāv trīs veida koplīgumi:
 - Algu koplīgumi (fiksē algu līmeni un nosaka to periodisku pārskatīšanu).
 - Ietvara koplīgums (nosaka algu izmaksāšanas sistēmu).
 - Jumta koplīgums (regulē pārējos nodarbinātības jautājumus – darba laiku, virsstundas, brīvdienas u.tml.).
- Gadījumā, ja koplīgums netiek ievērots, to izskata Darba tiesa.

BULGĀRIJA

- Koplīgumu noslēgšanu regulē Darba likums un tam pakārtotie normatīvie akti.
- Darba likums nosaka, ka koplīgumos nedrīkst noteikt prasības, kas ir mazāk labvēlīgas darbiniekiem, nekā tās ir noteiktas nacionālajos normatīvajos aktos.
- Koplīgumi tiek reģistrēti Darba inspekcijā.
- Koplīguma saturā tiek iekļauti šādi punkti:
 - Darba algu apmērs.
 - Darba laiks, atpūtas periodi, atvaļinājumi.
 - Darba drošība.
 - Sociālie pabalsti.
 - Sociālā apdrošināšana.
 - Arodbiedrības aktivitātes.
 - Apmācības.
- Notiek arī trīspusējs nozaru sociālais dialogs, sadarbojoties ar nozaru ministrijām speciāli izveidotās komitejās, kuru darbību finansē no valsts budžeta.



IGAUNIJA

- Pastāv koplīgumu normatīvais akts – *Collective Agreement Act* (1993).
- Koplīgumu likumā ir noteikti jautājumi, par kuriem var (nevis ir obligāti) vienoties koplīguma ietvaros:
 - Algas nosacījumi.
 - Darba nosacījumi.
 - Darba laika un atpūtas laika nosacījumi.
 - Darba līguma slēgšanas nosacījumi (ilgums, grozījumi, izbeigšana).
 - Atlaišanas nosacījumi un garantijas atlaišanas gadījumā.
 - Darba veselības un drošības nosacījumi.
 - Arodapmācība, darba apmācība, pārkvalifikācija un palīdzība bezdarba gadījumā.
 - Garantijas un kompensācijas.
 - Koplīguma ieviešanas uzraudzības procedūra.
 - Koplīguma termiņa pagarināšanas procedūra.
 - Juridiskās saistības koplīguma neievērošanas gadījumā.
 - Darba devēju un darba ņēmēju prasību iesniegšanas procedūra.

SLOVĀKIJA

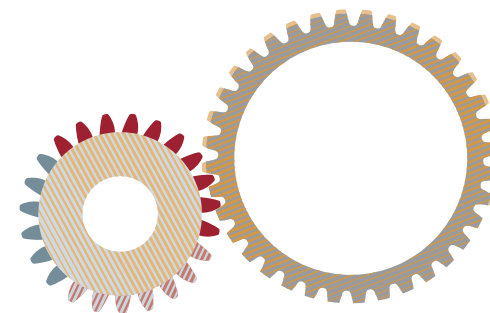
- Pastāv koplīgumu normatīvais akts – *Act on Collective Bargaining* (1991).
- Likumā ir noteikts mediācijas process koplīgumu sagatavošanas laikā, kā arī strīdu izskatīšanas process un streiku nosacījumi.
- Koplīguma saturā tiek iekļauti šādi punkti:
 - Pušu sadarbība un komunikācija.
 - Algas un kompensācijas (algas likmes, minimālie ikgadējie algu paaugstinājumi, virsstundu, nakts darba un citu īpašu gadījumu apmaksa, dīkstāves samaksa (sezonālais darbs), algas aizsardzība, atlaišanas kompensācijas u.c.).
 - Nodarbinātības un darba nosacījumi (darba līgumi, darba laiks, virsstundas, atpūtas pauzes, nakts darbs, brīvdienas, atlaišanas nosacījumi u.c.).
 - Veselība un drošība darbā (pārbaužu nosacījumi, negadījumu novēršana, kompensācijas ievainojumu gadījumā, individuālo aizsardzības līdzekļu izmantošana u.c.).
 - Sociālie jautājumi (ēdināšanas nodrošināšana, uzņēmumu sociālā fonda izmantošanas principi, obligātās pensionēšanās apdrošināšanas nosacījumi u.c.).
 - Apmācības un kvalifikācijas celšana.
 - Strīdu izskatīšanas kārtība.

KĀDI PRAKTISKI SOĻI JĀVEIC NOZARES ĢENERĀLVIEŅOŠANĀS NOSLĒGŠANAI?

1. Nozares ietvaros jāaktualizē un jāisteno diskusijas par nozares ģenerālvienošānās noslēgšanas ieguvumiem un priekšrocībām.
2. Nozares ietvaros jāvienojas par lēmumu uzsākt nozares ģenerālvienošānās procesu.
3. Jāizveido darba grupa, kurā vienlīdzīgā skaitā tiek deleģēti darba devēju un darba ņēmēju pārstāvji.
4. Darba grupas ietvaros jāvienojas par sociālā dialoga procesa norisi – sarunu regularitāti, sarunu dokumentēšanu, dokumentācijas saskaņošanu, informācijas apmaiņu u.c.
5. Darba grupas ietvaros jāapkopo nozaru pārstāvju ieteikumi sociālā dialoga procesā izskatāmajām tēmām.
6. Divpusējās sarunās darba grupu ietvaros un arī nozarē kopumā jāveic diskusijas par ģenerālvienošānās vēlamo saturu, katras puses interesēm un mērķiem. Diskusijām jābūt vērstām uz kompromisu rašanu, nevis katras puses prasību definēšanu.
7. Nepieciešamības gadījumā jāvēršas pie darba devēju un darba ņēmēju nacionālajām organizācijām – LDDK un LBAS — pēc konsultācijām sociālā dialoga procesa organizēšanā un īstenošanā.

Latvijas Darba devēju konfederācija Baznīcas iela 25-3, Rīga, LV-1010 Tālrunis: +371 67225162 Fakss: +371 67224469 E-pasts: lddk@lddk.lv	Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība Bruņinieku iela 29/31, Rīga, LV-1001 Tālrunis: +371 67270351, +371 67035960 Fakss: +371 67276649 E-pasts: lbas@lbas.lv
--	--
8. Pēc visu ierosinājumu un interešu diskutēšanas un kompromisa rašanas, darba grupas ietvaros jāvienojas par ģenerālvienošānās dokumenta saturu – iekļaujamām sadaļām un to saturu.

9. Gadījumā, ja darba grupas ietvaros abu pušu pārstāvjiem nav iespējams panākt vienošanos, jāpieaicina sociālā dialoga mediatori – nacionālā līmeņa darba devēju un darba ņēmēju organizācijas un nozares ministrija.
10. Pēc kompromisa rašanas par ģenerālvienošānās saturu, tās oficiālai noslēgšanai jāpilnvaro katras puses pārstāvis.
11. Jānoskaidro kopējais darba ņēmēju organizācijas biedru uzņēmumos nodarbināto skaits.
12. Ģenerālvienošanos jāpublicē Latvijas Republikas oficiālajā izdevumā "Latvijas Vēstnesis", kur tā ir publiski pieejama visiem interesentiem.
13. Nozaru darba devēju un darba ņēmēju organizācijām jāiepazīstina visi savi biedri ar noslēgto nozares ģenerālvienošanos.
14. Darba devējiem, kam ģenerālvienošānās ir saistoša, ne vēlāk kā viena mēneša laikā pēc tās spēkā stāšanās jāiepazīstina ar to visi savi darbinieki, kā arī jānodrošina ģenerālvienošānās teksta brīva pieejamība.



NOZARU ĢENERĀLVIENOŠANOS PIEMĒRI LATVIJĀ

DZELZCEĻA NOZARES ĢENERĀLVIENOŠANĀS

Šī ģenerālvienošānās ir dzelzceļa nozares darba koplīgums saskaņā ar LR Darba likuma 18.panta 2.daļu un ir noslēgta starp biedrību «Latvijas Dzelzceļa nozares darba devēju organizācija» un Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrību kā darbinieku pārstāvi, lai nodrošinātu dzelzceļa transporta stabili un efektīvu funkcionēšanu, nozares attīstību un nozarē nodarbināto sociālo aizsardzību.

Biedrība "Latvijas Dzelzceļa nozares darba devēju organizācija" (reģistrācijas numurs — 40008068887) valdes priekšsēdētāja A.Zorgevica personā (turpmāk tekstā — LDzDDO), no vienas puses, un Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrība (reģistrācijas numurs — 40008044272) priekšsēdētāja S.Semjonova personā (turpmāk tekstā — LDzSA), no otras puses, abas kopā turpmāk sauktas Puses, labprātīgi noslēdz šādu ģenerālvienošanos:

1. VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

1.1. Ģenerālvienošānās ir saistoša visiem uzņēmumiem, kuru darbība ir saistīta ar dzelzceļu vai dzelzceļa transporta funkcionēšanu, jo LDzDDO — nodarbina vairāk par 50% nozares darbinieku vai viņu preču apgrozījums vai preču apjoms ir vairāk nekā 60 % no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma (DL 18.panta 4.daļa).

1.2. Ģenerālvienošānās nosaka Pušu minimālo saistību un garantiju apjomu, ko var papildināt darba koplīgumos (turpmāk tekstā — Koplīgums attiecīgā locījumā), kuri noslēdzami starp darba devēju un LDzSA. Koplīgumos tiek iestrādātas normas, kuras nosaka darbinieka sociālās garantijas.

1.3. LDzDDO atzīst LDzSA kā vienīgo darbinieku pārstāvi konsultācijās ar darba devējiem darba, sociālos un ekonomiskos jautājumos.

1.4. LDzDDO vienojas ar LDzSA, ka šīs ģenerālvienošānās nosacījumi un saistības, tiek pārmantotas reorganizējot dzelzceļa nozares uzņēmumus, mainoties to komersanta veidam vai uzņēmuma pārejas gadījumā citai personai.

1.5. Ģenerālvienošānās darbības laikā Pusēm savstarpēji vienojoties tajā var iekļaut grozījumus un papildinājumus, un tie stājas spēkā kārtībā, kāda noteikta, lai ģenerālvienošānās stātos spēkā.

1.6. Puses veido ģenerālvienošānās darba grupu (turpmāk tekstā — Darba grupa), kurā ir iekļauti septiņi pārstāvji no katras puses un kuras mērķis ir sekot ģenerālvienošānās saistību izpildei, izskatīt priekšlikumus ģenerālvienošānās grozījumiem, kā arī ar ģenerālvienošānās izpildi saistītus strīdus. Darba grupa pēc nepieciešamības sagatavo viedokli par izskatāmiem jautājumiem pušu lemttiesīgo institūciju lēmumu pieņemšanai.

Darba grupas sēdes notiek pēc nepieciešamības.

2. VIENOŠANĀS PAR SADARBĪBU SOCIĀLĀS PARTNERĪBAS JOMĀ

2.1. Puses atzīst sociālo dialogu kā sadarbības un konsultāciju mehānismu starp darba devējiem un LDzSA, savstarpējo konsultāciju un informēšanas nepieciešamību, risinot jautājumus vai pieņemot lēmumus, kas var būtiski ietekmēt uzņēmumu ekonomisko stāvokli vai darbinieku sociālekonomiskās intereses.

Sociālā dialoga pamatprincipi ir sociālo partneru brīvprātīga sadarbība, atklātums un autonomija. Galvenās sadarbības formas: informēšana un konsultēšanās, pārrunas un vienošanās, kopīgas pozīcijas izstrādāšana, kopīgi projekti.

2.2. Puses vienojas, ka Darba likumā, šajā ģenerālvienošānās un Koplīgumos minētās konsultācijas tiks organizētas kā sarunas starp darba devēju un LDzSA pilnvarotiem pārstāvjiem vai institūcijām, kuras iepriekš saskaņotas un kuru gaitā puses var iesaistīt nepieciešamos speciālistus un sniegt priekšlikumus par konsultāciju tematu. Sarunas tiek protokolētas un lēmumi tiek pieņemti pusēm vienojoties.

2.3. Puses apņemas izskatīt savstarpējo korespondenci saprātīgā termiņā, bet ne vēlāk kā viena mēneša laikā no korespondences saņemšanas, ja likumdošanā konkrēta jautājuma izskatīšanai nav paredzēti īsāki termiņi.

2.4. Puses vienojas, ka Koplīgumos (to pielikumos), ņemot vērā LR normatīvos aktus un darba devēju ekonomisko stāvokli, noteiks:

2.4.1. darba samaksas organizācijas principus, t.sk.:

2.4.1.1. piemaksu par papildus darbu;

2.4.1.2. piemaksas piešķiršanas kritērijus, kārtību un apmēru darbiniekiem, kuri veic ar īpašu risku saistītu darbu;

2.4.1.3. piemaksu par nakts darbu, virsstundu darbu un darbu svētku dienās;

2.4.1.4. kompensējošas piemaksas, pieprasot obligāto tehnisko mācību vai citu darba devēja rīkoto pasākumu apmeklējumu darbinieka atpūtas laikā;

2.4.1.5. vienreizējo prēmiju (t.sk. sakarā ar jubilejām) piešķiršanas kārtību.

2.4.2. darba aizsardzības organizācijas principus, t.sk.:

2.4.2.1. kārtību un normas, saskaņā ar kurām darbinieki tiek bez maksas nodrošināti ar darba apģērbu, darba apaviem, citiem individuālās aizsardzības līdzekļiem;

2.4.2.2. kārtību, kādā Darba aizsardzības likumā noteiktās tiesības un pienākumus var īstenot arodbiedrības uzticības personas;

2.4.3. darba un atpūtas laika organizācijas principus, t.sk.:

2.4.3.1. pušu konsultēšanās mehānismu izstrādājot vai grozot Darba kārtības noteikumus un darba normas;

2.4.3.2. pušu konsultēšanās mehānismu ieviešot diennakts darbu vai summēto darba laika uzskaiti, vai mainot to nosacījumus;

2.4.3.3. ikgadēju apmaksātu papildatvaļinājumu par darbu īpašos apstākļos, kuri saistīti ar paaugstinātu risku darbinieku drošībai vai veselībai, piešķiršanas kritērijus, nosacījumus un kārtību;

2.4.3.4. kārtību par mācību atvaļinājumu piešķiršanu darbiniekiem, kuri, nepārtraucot darbu, mācās izglītības iestādē, kas saistīta ar profesionālā darba veikšanu;

2.4.3.5. kārtību un nosacījumus par atvaļinājumu bez darba algas saglabāšanas piešķiršanu darbiniekiem;

2.4.3.6. kārtību, kādā darbiniekam piešķir un apmaksā laiku jauna darba meklēšanai;

2.4.4. kārtību un nosacījumus par darbinieku obligāto veselības pārbaudi organizēšanu un ar viņam saistīto izdevumu kompensāciju;

2.4.5. materiālās palīdzības sniegšanas nosacījumus;

2.4.6. ievērojot Latvijas Republikas normatīvos dokumentus, piemaksas pie atvaļinājuma vai līdzvērtīgas piemaksas piešķiršanas kārtību un to apmēru, kā arī nosacījumus par papildus atvaļinājuma piešķiršanu par darba stāžu;

2.4.7. darbinieku tiesības atsaukt darba uzteikumu;

2.4.8. darbinieku apdrošināšanas principus;

2.4.9. šajā ģenerālvienošānās 3., 4. un 5. sadaļā iekļautās garantijas.

2.5. DARBA DEVĒJI:

- 2.5.1. slēdz ar LDzSA Koplīgumus — uz termiņu, kas nav īsāks par trim gadiem, par pamatu ņemot jau esošos Koplīgumus un ievērojot uzņēmumu tradīcijas;
- 2.5.2. pēc LDzSA pieprasījuma sniedz LDzSA informāciju par darba devēju uzņēmumu un to struktūrvienību ekonomisko un sociālo stāvokli;
- 2.5.3. pieaicina LDzSA pilnvarotos pārstāvjus uz darba devēju uzņēmumu valdes, padomes, akcionāru vai dalībnieku sapulces vai citu izpildinstitūciju vai lēmēj institūciju sēdēm, kurās tiks izskatīti jautājumi, kas var skart darbinieku intereses, it īpaši jautājumi, kas var būtiski ietekmēt darba samaksu, darba apstākļus un nodarbinātību uzņēmumā, savlaicīgi iesniedzot tiem šajos jautājumos izskatāmos darba materiālus;
- 2.5.4. iepriekš pusēm vienojoties, atļauj LDzSA pasākumu organizēšanai izmantot darba devēja telpas;
- 2.5.5. pēc LDzSA biedra lūguma bez papildu samaksas veic LDzSA biedru naudas un apdrošināšanas prēmiju par kolektīvo apdrošināšanas programmu, kas ir saskaņotas starp LDzSA un darba devējiem, ieturēšanu un pārskaitīšanu LDzSA norādītajā kontā;
- 2.5.6. pēc LDzSA biedra lūguma bez papildu samaksas veic darba samaksas, paju, apdrošināšanas prēmiju un citu maksājumu ieturēšanu un pārskaitīšanu krājaizdevu sabiedrībai "Dzelzceļnieks KS" un apdrošināšanas sabiedrībām, ņemot vērā kolektīvās strādājošo LDzSA biedru apdrošināšanas programmas, aizdevumu, uzkrājumu un citus līgumus, kas ir kopīgi saskaņoti starp LDzSA un darba devējiem;
- 2.5.7. nepieļauj individuālos darba līgumos noteikumus, kas tieši vai netieši ietekmē darbinieka brīvas izvēles tiesības būt par LDzSA biedru;
- 2.5.8. pieņemot darbā jaunu darbinieku, iepazīstina viņu ar šo ģenerālvienošanos, Koplīgumu un citiem reglamentējošiem dokumentiem. Informē jauno darbinieku par uzņēmumā esošo papildu apdrošināšanas sistēmu;
- 2.5.9. nodrošina LDzSA vēlētajām personām, kā arī LDzSA darbiniekiem ražošanas un dienesta telpu pieejamību darba laikā arodbiedrības funkciju realizēšanai, iepriekš pusēm vienojoties, ja tas netraucē ražošanas procesu;
- 2.5.10. saglāba darba vietu (amatu) un vidējo darba algu neatbrīvotajiem LDzSA aktīvistiem, ja viņus sūta uz īslaicīgiem arodbiedrības mācību kursiem vai semināriem saskaņā ar kopēju darba devēja un LDzSA rīkojumu;
- 2.5.11. LDzSA valdes locekļus, izpildinstitūciju priekšsēdētājus un locekļus, kuri ir nodarbināti pie darba devējiem, pēc darba devēja iniciatīvas var pārcelt uz citu pastāvīgu darbu, atbrīvot no darba, kā arī izteikt tiem piezīmi vai rājienu, ievērojot vispārīgo kārtību un iepriekš saskaņojot to ar LDzSA valdi. Šis nosacījums tiek saglabāts divus gadus pēc arodbiedrības līderu pilnvaru izbeigšanās. Ja LDzSA valde nesaskaņo darba devēja iniciatīvu, tā sniedz motivētu atbildi.
- 2.5.12. iepriekš rakstiski saskaņojot, piešķir papildus vienu brīvo dienu mēnesī, saglabājot vidējo izpelnju, LDzSA valdes locekļiem arodbiedrības pienākumu veikšanai;
- 2.5.13. savu iespēju robežās apņemas Uzņēmumu gada budžetos paredzēt finansējumu, LDzSA sociālo un kultūras pasākumu organizēšanai. Šis finansējums nosakāms, ņemot vērā Uzņēmumā strādājošo LDzSA biedru skaitu, un LDzSA piešķirtais finansējums tiek izlietots pēc saskaņotas tāmes;
- 2.5.14. savu iespēju robežās nodrošina LDzSA izpildinstitūcijas ar labiekārtotām telpām, kurās arodbiedrība var izpildīt savas sociālā partnera funkcijas;
- 2.5.15. atbalsta darbinieku profesionālās kvalifikācijas pilnveidi, kas nepieciešama sekmīga darba veikšanai.

2.6. LDzSA:

- 2.6.1. apkopo un noformē darbinieku priekšlikumus par Koplīgumiem, to grozījumiem, kā arī informāciju par ģenerālvienošanos izpildi;
- 2.6.2. informē darba devējus par LDzSA struktūru darba devēju uzņēmumos;
- 2.6.3. stiprina sociālo dialogu ar darba devējiem, uzskatot, ka jebkurš sarunu ceļā panākts lēmums ir solis uz sociālo mieru un taisnīgumu, kas arī ir sociālā dialoga mērķis;
- 2.6.4. gadījumos, kad darba devēja pilnvarotā vai amatpersona, veicot savus darba pienākumus, neievēro LR likumdošanas prasības, kā arī šīs ģenerālvienošanos vai Koplīguma nosacījumus, nekavējoties informē par šiem faktiem darba devēju vai tā pilnvaroto pārstāvi. Šajos gadījumos LDzSA veic pasākumus, lai novērstu šos pārkāpumus saskaņā ar LR likumdošanu, ģenerālvienošanos un Koplīgumu;
- 2.6.5. kopā ar darba devējiem vai to pārstāvjiem pārstāv darbinieku intereses, kad valsts varas vai pārvaldes institūcijās tiek izskatīti vai risināti jautājumi, kas skar vai var skart darbinieku ekonomiskās, sociālās un tiesiskās garantijas;
- 2.6.6. LDzSA struktūrvienību sapulces un konferences rīko no darba brīvā laikā. Pasākumus darba laikā organizē tikai, saskaņojot tos ar darba devējiem vai darba devēju pilnvaroto pārstāvi;
- 2.6.7. ir atbildīga par informācijas konfidencialitāti, kas nodota LDzSA vai tās pārstāvjiem;
- 2.6.8. Ģenerālvienošanos darbības laikā, kamēr darba devēji izpilda Ģenerālvienošanos un Koplīgumu saistības, LDzSA rūpējas par tāda sociālā klimata uzturēšanu, kas veicina uzņēmumu uzplaukumu, veic izskaidrošanas darbu, lai nepieļautu nepamatotus streikus, un lai nodrošinātu darba devēju likumīgo prasību ievērošanu un rīkojumu izpildi;
- 2.6.9. apņemas sniegt bezmaksas juridisko palīdzību arodbiedrības biedriem darba un sociālo tiesību jautājumos, palīdzēt risināt konflikta situācijas.

3. VIENOŠANĀS DARBA SAMAKSAS JOMĀ

- 3.1. Pilnveidot dzelzceļa nozares uzņēmumos darba samaksas sistēmas. Grozīt vai papildināt darba samaksas sistēmu uzņēmumos tikai pēc darba devēju un LDzSA konsultācijām.
- 3.2. Puses atzīst darba samaksas maksājumu prioritāti salīdzinājumā ar citiem maksājumiem.
- 3.3. Puses vienojas paredzēt Koplīgumos savstarpējas konsultācijas par darbinieku darba samaksas izmaiņām atbilstoši valsts oficiāli noteiktajam inflācijas līmenim.
- 3.4. Puses vienojas ik gadu izskatīt jautājumu par darba samaksu un tās atbilstību darba tirgus prasībām.
- 3.5. Ja LR Saeima vai Ministra kabinets palielina obligāto sociālo apdrošināšanas iemaksu daļu vai iedzīvotāju ienākuma nodokli, kas ieturams no darbinieka darba samaksas, kā rezultātā samazinās darbiniekam izmaksājamā darba samaksa, puses vienojas nekavējoties uzsākt sarunas par iespēju kompensēt darbiniekiem radušos darba samaksas samazinājumu.
- 3.6. Darba devēji maksā neatbrīvotajiem arodkomiteju priekšsēdētājiem vidējās dienas algas apmērā, ja viņi, iepriekš informējot darba devēju, veic arodbiedrības funkcijas LDzSA struktūrvienībās šādā apjomā:
- 3.6.1. vienu dienu nedēļā, ja arodbiedrības biedru ir vairāk par 200;
- 3.6.2. divas dienas mēnesī, ja arodbiedrības biedru ir no 101 līdz 200;
- 3.6.3. vienu dienu mēnesī, ja arodbiedrības biedru ir no 20 līdz 100.

4. PAPILDUS VIENOŠANĀS PAR DZELZCEĻA NOZARES DARBINIEKU SOCIĀLĀM GARANTIJĀM.

- 4.1. Kopīgumos tiek paredzēti gadījumi, kad darba devējs pēc darbinieka lūguma piešķir papildus atpūtas dienas, maksājot par tām vidējo izpelnju.
- 4.2. Darbiniekiem, kas piedalījušies Černobiļas AES avārijas seku likvidācijas darbos, piešķirams papildatvaļinājums — divas nedēļas gadā. Kārtējais ikgadējais atvaļinājums piešķirams vasarā, vai, pēc viņu vēlēšanās, citā tiem izdevīgā laikā.
- 4.3. Darba devēji saskaņā ar Kopīgumu nosacījumiem darbiniekam izmaksā vienreizēju palatu, ja darbiniekam nelaimes gadījuma darbā, vispārējās vai arodsaslimšanas dēļ noteikta invaliditāte un viņš nespēj veikt nolīgto darbu, ko apliecina ārsta atzinums.
- 4.4. Kopīgumos paredz svētku un svinību organizēšanu uzņēmumā atkarībā no finansiālā stāvokļa Darba devēja uzņēmumā un, ievērojot piemērojamos tiesību aktus.
- 4.5. Kopīgumos var noteikt kārtību, kas nosaka, kā darbiniekiem tiek kompensēti ceļa izdevumi uz darba veikšanas (izpildes) vietu.
- 4.6. Darba devēji un LDzSA atbalsta biedrības "Dzelzceļa nozares pensionāru organizācija" darbu.

5. VIENOŠANĀS DARBINIEKU APDROŠINĀŠANAS JOMĀ

5.1. Puses vienojas:

- 5.1.1. informēt darbiniekus par valsts sociālās apdrošināšanas sistēmu, tās nosacījumiem, garantijām un to izmaiņām, kā arī konsultēt darbiniekus par viņus interesējošiem jautājumiem šajā jomā;
- 5.1.2. regulāri informēt darbiniekus par konkrētā uzņēmumā strādājošo darbinieku papildu apdrošināšanas sistēmu, kā arī konsultēt darbiniekus par viņus interesējošiem jautājumiem šajā jomā.

5.2. DARBA DEVĒJI:

- 5.2.1. Kopīgumos paredz kārtību un nosacījumus kā tiek veikta darbinieku veselības apdrošināšana;
- 5.2.2. Kopīgumos nosaka darbinieku papildus pensijas apdrošināšanu, ievērojot LR normatīvos aktus;
- 5.2.3. saskaņā ar Kopīgumu nosacījumiem slēdz apdrošināšanas līgumus par darbinieku apdrošināšanu nelaimes gadījumiem, ievērojot LR normatīvos aktus;
- 5.2.4. Kopīgumos paredz kārtību, kādā tiek veikta darbinieku dzīvības apdrošināšana.

6. NOBEIGUMA NOTEIKUMI

- 6.1. Ģenerālvienošanās noslēgta uz trīs gadiem un stājas spēkā ar tās parakstīšanas dienu. Attiecībā uz dzelzceļa nozares darba devējiem, kas nav biedrības "Latvijas Dzelzceļa nozares darba devēju organizācija" biedri, Ģenerālvienošanās stājas spēkā dienā, kad tā publicēta laikrakstā "Latvijas Vēstnesis".
- 6.2. Ģenerālvienošanās ir noslēgta 2 (divos) eksemplāros, un tiem ir vienāds juridisks spēks.
- 6.3. Nav spēkā Kopīgumu, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līgumu un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji šīs Ģenerālvienošanās normām pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.
- 6.4. Visus strīdus, kas saistīti ar šīs Ģenerālvienošanās izpildi, atrisina Pusēm vienojoties. Ja vienošanās Pušu starpā nav panākta, strīdu izskata LR tiesa.

LDzDDO: Biedrības "Latvijas Dzelzceļa nozares darba devēju organizācija"

valdes priekšsēdētājs A.Zorgevics

LDzSA: Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrības priekšsēdētājs S.Semjonovs

Rīgā 2011. gada 9. martā

ĢENERĀLVIEÑOŠANĀS VIEGLO TAKSOMETRU NOZARĒ

Šī Ģenerālvienošanās ir noslēgta vieglo taksometru nozarē saskaņā ar LR Darba likuma 18. panta 2. daļu un ir noslēgta starp Latvijas vieglo taksometru nozares darba devēju organizāciju (turpmāk tekstā – LVTNDDO) un Latvijas vieglo taksometru arodbiedrību (turpmāk tekstā – LVTA), kā darbinieku pārstāvi, lai nodrošinātu vieglo taksometru pārvaldājumu stabilu un efektīvu funkcionēšanu, nozares attīstību un nozarē nodarbināto sociālo aizsardzību. LVTNDDO valdes priekšsēdētājs Zojas Hruščas personā, no vienas puses, un LVTA valdes priekšsēdētāja vietnieka Vitālija Reinbaha personā, no otras puses, abas kopā turpmāk sauktas Puses, noslēdz šādu Ģenerālvienošanos:

1. VISPĀRIGIE NOTEIKUMI

- 1.1. Šī Ģenerālvienošanās noslēgta par darba, tā samaksas, darba aizsardzības organizācijas, darba tiesisko attiecību nodibināšanas un izbeigšanas, darbinieku kvalifikācijas celšanas, kā arī darba kārtības un darbinieku sociālās aizsardzības noteikumiem. Puses apliecina, ka viņām ir tiesības saskaņā ar Latvijas Republikas likumdošanas aktiem un statūtiem slēgt šo Ģenerālvienošanos.
- 1.2. Puses apliecina vēlmi uzturēt vieglo taksometru nozarē darba attiecības, kas balstītas uz LR likumdošanas aktiem.
- 1.3. Šī Ģenerālvienošanās ir saistoša visiem Latvijas Republikas vieglo taksometru nozares darba devējiem un attiecas uz visiem darbiniekiem, kurus nodarbina šie darba devēji. Attiecībā uz šiem darba devējiem un darbiniekiem Ģenerālvienošanās stājas spēkā dienā, kad tā publicēta laikrakstā "Latvijas Vēstnesis". Ģenerālvienošanās laikrakstā "Latvijas Vēstnesis" publicējama uz pušu kopīga pieteikuma pamata.
- 1.4. Slēdzot šo Ģenerālvienošanos LVTNDDO atzīst LVTA, kā vienīgo darbinieku pārstāvi nozarē, kas tiesīgs piedalīties kolektīvās pārrunas, LVTA atzīst LVTNDDO, kā vienīgo darba devēju organizāciju vieglo taksometru nozarē, pamatojoties uz to, ka LVTNDDO biedri nodarbina vairāk kā 50 % darbinieku nozarē.
- 1.5. Ģenerālvienošanās ir noteikts Pušu minimālo saistību un garantiju apjoms, kuru var uzlabot darba kopīgumos (turpmāk tekstā – Uzņēmuma kopīgums), kuri noslēdzami atsevišķā uzņēmumā vai iestādē starp LVTNDDO biedru un LVTA šajā uzņēmumā vai iestādē (turpmāk tekstā – Dalīborganizācija). Uzņēmumu kopīgumos tiek iestrādātas normas, kuras nav pretrunā ar šo Ģenerālvienošanos un LR likumdošanu un kuras palielina darbinieka sociālās garantijas salīdzinājumā ar šo Ģenerālvienošanos.
- 1.6. Ģenerālvienošanās ir saistoša visiem uzņēmumiem, kuru darbība ir saistīta ar vieglo taksometru pārvaldājumiem vai vieglo taksometru funkcionēšanu, saskaņā ar LR Darba likuma 18.panta 4.daļas nosacījumiem, ņemot vērā, ka LVTNDDO, kas slēdz šo Ģenerālvienošanos, biedri nodarbina vairāk par 50% nozares darbinieku.
- 1.7. Ģenerālvienošanās darbības laikā grozījumus un papildinājumus tajā var iekļaut tikai Pusēm savstarpēji vienojoties, un tie stājas spēkā kārtībā, kas noteikta, lai stātos spēkā Ģenerālvienošanās.
- 1.8. Puses veido Ģenerālvienošanās darba grupu (turpmāk tekstā – Darba grupa), kurā ir iekļaujami pa diviem pārstāvjiem no katras Puses un kuras mērķis ir sekot Ģenerālvienošanās saistību izpildei, izskatīt Pušu priekšlikumus Ģenerālvienošanās grozījumiem, kā arī ar Ģenerālvienošanās izpildi saistītus strīdus.
- 1.9. Puses Ģenerālvienošanās izpildi izskata reizi pusgadā Darba grupas sēdē.

2. VIENOŠANĀS PAR SADARBĪBU SOCIĀLĀS PARTNERĪBAS JOMĀ

- 2.1. Puses atzīst savstarpējo konsultāciju un saskaņošanas nepieciešamību, risinot jautājumus vai pieņemot lēmumus, kas var būtiski ietekmēt uzņēmumu ekonomisko stāvokli vai darbinieku sociālekonomiskās intereses.

2.2. LVTNDDO atzīst LVTA, kā vienīgo vieglo taksometru nozares darbinieku pārstāvi sarunās ar LVTNDDO.

2.3. Puses vienojas, ka Latvijas Darba likumā, šajā Ģenerālvienošanās un uzņēmuma darba koplīgumos minētās konsultācijas tiks organizētas, kā sarunas starp LVTNDDO un LVTA pilnvarotiem pārstāvjiem vai institūcijām, kuras iepriekš saskaņotas un kuru gaitā Puses var iesaistīt nepieciešamos speciālistus un sniegt priekšlikumus par konsultāciju tematu. Pēc konsultāciju pušu vienošanās šīs sarunas tiek protokolētas, un lēmumi tiek pieņemti, pusēm vienojoties.

2.4. Puses apņemas izskatīt savstarpējo korespondenci, ņemot par pamatu likumā "Iesniegumu, sūdzību un priekšlikumu izskatīšanas kārtība valsts un pašvaldību institūcijās" paredzēto kārtību, ja likumdošanā konkrēta jautājuma izskatīšanai nav paredzēti īsaši termiņi.

2.5. Puses atzīst vienotas politikas nepieciešamību vieglo taksometru nozarē un apņemas deleģēt attiecīgas politikas izstrādāšanas grupā pa vienam pārstāvim, pieaicinot arī par šo nozari atbildīgās valsts institūcijas pārstāvjus.

2.6. Puses vienojas, ka uzņēmuma koplīgumos, kā obligāta sastāvdaļa ir iestrādājami šādi pielikumi, kas ir saskaņoti ar LVTA vai tās dalīborganizāciju:

2.6.1. Nolikums par nodarbināto minimālo darba samaksu;

2.6.2. Nolikums par darbinieku prēmēšanu;

2.6.3. Nolikums par vienreizējo prēmiju izmaksu (t.sk. sakarā ar jubilejām);

2.6.4. Nolikums par atvaļinājumiem un piemaksu pie atvaļinājuma;

2.6.5. Nolikums par materiālās palīdzības sniegšanu darbiniekiem.

2.7. LVTNDDO apņemas:

2.7.1. noslēgt līdz 2008. gada 31. decembrim ar LVTA Uzņēmuma koplīgumus – uz termiņu, kas nav īsāks par trim gadiem;

2.7.2. sistemātiski sniegt LVTA informāciju par LVTNDDO biedru un to struktūrvienību ekonomisko un finansiālo stāvokli;

2.7.3. pieaicināt LVTA pilnvarotos pārstāvjus uz LVTNDDO valdes, pilnsapulces vai citu izpildinstitūciju vai lēmēj institūciju sēdēm, savlaicīgi iesniedzot tiem šajās sēdēs izskatāmos darba materiālus un lēmumus;

2.7.4. atļaut LVTA tās pasākumu organizēšanai izmantot LVTNDDO biedru telpas bez maksas, saskaņojot ar LVTNDDO biedru vai tā pilnvarotu personu pasākumu laiku un vietu;

2.7.5. pamatojoties uz darbinieka iesniegumu, ar grāmatvedības starpniecību ieturēt arodbiedrības biedru maksas, atskaitot tās no darba algas, un ieskaitīt arodbiedrības norēķinu kontos pēc arodbiedrības priekšsēdētāja norādījumiem;

2.7.6. nepieļaut individuālos darba līgumos noteikumus, kas tieši vai netieši skar LVTA intereses vai ietekmē darbinieka brīvas izvēles tiesības būt LVTA biedram;

2.7.7. pieņemot darbā jaunu darbinieku, iepazīstināt viņu ar šo Ģenerālvienošanās, uzņēmuma koplīgumu un citiem reglamentējošiem dokumentiem. Informēt jauno darbinieku par uzņēmumā esošo papildu apdrošināšanas sistēmu un uzņēmumā darbojošos LVTA struktūrvienību;

2.7.8. nedēļas laikā informēt LVTA par jauna darbinieka pieņemšanu, norādot tā amatu un darba vietu;

2.7.9. ne vēlāk kā trīs mēnešus iepriekš iesniegt LVTA informāciju par LVTNDDO biedra iestāžu, uzņēmumu un to struktūrvienību, apakšvienību un citu ražošanas vienību reorganizāciju, kā arī informāciju, plānojot atbrīvot no darba darbinieku grupu lielāku par 10 cilvēkiem;

2.7.10. nodrošināt LVTA vēlētajām personām, kā arī LVTA darbiniekiem ražošanas un dienesta telpu pieejamību darba laikā arodbiedrības funkciju realizēšanai, ja tas netraucē ražošanas procesu;

2.7.11. nodrošināt LVTA dalīborganizāciju izpildinstitūcijas ar labiekārtotām telpām, kurās LVTA var izpildīt savas sociālā partnera funkcijas.

2.8. LVTA apņemas:

2.8.1. apkopot un noformēt darbinieku priekšlikumus uzņēmuma koplīgumiem, to grozījumiem, kā arī informāciju par Ģenerālvienošanās izpildi;

2.8.2. informēt LVTNDDO par LVTA dalīborganizāciju struktūru LVTNDDO biedru uzņēmumos, kā arī par attiecīgas LVTA vēlēto aktīvu, kas ir ievēlēti atbilstoši LVTA Statūtiem;

2.8.3. aizstāvēt savu biedru darba, ekonomiskās, profesionālās, sociālās tiesības un intereses, stiprināt sociālo dialogu ar LVTNDDO, uzskatot, ka jebkurš sarunu ceļš panāks lēmumus ir solis uz sociālo mieru un taisnīgumu, kas arī ir sociālā dialoga mērķis;

2.8.4. gadījumos, kad LVTNDDO pilnvarotā persona vai amatpersona savas kompetences ietvaros neievēro LR likumdošanas prasības, kā arī šīs Ģenerālvienošanās vai uzņēmuma koplīguma nosacījumus, jebkurš uz kuru attiecas šī Ģenerālvienošanās nekavējoties informē par šiem faktiem LVTA un LVTNDDO. Šajos gadījumos LVTA veic pasākumus, lai novērstu šos pārkāpumus saskaņā ar LR likumdošanu, Ģenerālvienošanās un uzņēmuma koplīgumu;

2.8.5. kopā ar LVTNDDO vai tā pārstāvi pārstāvēt darbinieku intereses, kad valsts varas vai pārvaldes institūcijās tiek izskatīti vai risināti jautājumi, kas skar vai var skart darbinieku ekonomiskās, sociālās un tiesiskās garantijas;

2.8.6. LVTA sapulces un konferences ir tiesības rīkot darba laikā, iepriekš saskaņojot to ar darba devēju.

3. VIENOŠANĀS DARBA SAMAKSAS JOMĀ

3.1. Darba samaksas sistēma, šīs Ģenerālvienošanās ietvaros, tiek noteikta nolikumā par nozarē nodarbināto minimālo darba samaksu.

3.2. Puses apņemas grozīt vai papildināt darba samaksas sistēmu uzņēmumā tikai pēc LVTNDDO un LVTA konsultācijām un saskaņošanas.

3.3. Ja LR Ministru kabinets palielina obligāto sociālo apdrošināšanas iemaksu daļu, kas ir ieturama no darbinieka darba samaksas, par attiecīgu daļu samazinot Darba devēju maksājamo daļu, tad darbinieka darba samaksa indeksējama tādā apmērā, lai tā pēc nodokļu ieturēšanas nepazeminātos.

4. VIENOŠANĀS TIESISKO ATTIECĪBU, DARBA KĀRTĪBAS UN PAPILDU GARANTIJU JOMĀ

4.1. Puses apņemas ieviest, mainīt un pārskatīt darba normas, saskaņojot ar LVTA.

4.2. Paredzēt LVTNDDO konsultēšanās un saskaņošanas mehānismu ar LVTA, izstrādājot vai grozot darba kārtības noteikumus.

4.3. Ja nepieciešams nodrošināt diennakts darbu, tad šo nepieciešamību, darba maiņu ilgumu, darba sākumu un beigas, pārtraukumus atpūtai un ēšanai, kā arī darba uzskaites kārtību darba devējs nosaka darba kārtības noteikumos, saskaņojot šos nosacījumus ar LVTA.

4.4. Izstrādājot maiņu darba grafikus vai grozot tos, šiem grafikiem ir jābūt saskaņotiem ar LVTA.

4.5. Darbiniekiem, kas nodarbināti tur, kur nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu vai darbos, kad ražošanas process neļauj piemērot Darba likumā noteikto normālu darba dienas ilgumu, darba devējs var noteikt summēto darba laika uzskaiti (mēneša, ceturkšņa), saskaņojot to ar LVTA. Ja ir noteikta summētā darba laika uzskaitē, par virsstundām tiek uzskatītas stundas, kas nostrādātas virs mēneša (ceturkšņa) darba stundu normas.

4.6. Ja atsevišķām darbinieku kategorijām, saskaņojot ar LVTA, ir paredzēta darba pienākumu pildīšana, kas saistīta ar daļēju atpūtu ("mājas dežūras", "dežūras speciāli aprīkotajā telpā", "nenormētais darba laiks", "obligāts tehnisko mācību apmeklējums darbinieka atpūtas laikā"), nodrošināt šādu kompensācijas mehānismu, kurš ir noteikts pielikumā par darba samaksu.

4.7. Darbiniekiem, kas tiek nosūtīti paaugstināt kvalifikāciju, pārtraucot pamatdarbu, saglabājas darba vieta (amats), vidējā darba alga un tiek apmaksāti pārējie izdevumi, kas saistīti ar kvalifikācijas paaugstināšanu. Tāda pati kārtība attiecināma uz neatbrīvotajiem LVTA aktīvistiem, ja viņus sūta uz īslaicīgiem arodbiedrības mācību kursiem vai semināriem saskaņā ar kopēju darba devēja un Arodbiedrības rīkojumu.

4.8. LVTA padomes locekļiem, kuri strādā savā pamatdarbā, arodbiedrības pienākumu veikšanai papildus tiek piešķirta viena brīva diena mēnesī, saglabājot vidējo izpelnju.

4.9. Ikvienam darbiniekam piešķir ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu (turpmāk tekstā – atvaļinājums). Atvaļinājuma dienu skaitu aprēķina, summējot pamat atvaļinājuma ilgumu vai dienu skaitu un visu darbiniekam paredzēto papildu atvaļinājumu dienas (turpmāk tekstā – papildatvaļinājums);

4.10. Pamat atvaļinājuma ilgums – 4 kalendāra nedēļas, neskaitot svētku dienas. Darbiniekiem, kuri ir jaunāki par 18 gadiem, pamat atvaļinājuma ilgums – viens mēnesis (DL 149.p.1.d.).

4.11. Atvaļinājumu piešķir kalendārā gada laikā. Atvaļinājumu piešķiršanas secību nosaka LVTNDDO biedrs, saskaņojot ar LVTA. Nosakot atvaļinājumu secību, jāņem vērā darbinieku vēlēšanās un uzņēmuma intereses nodrošināt normālu darbu. Atvaļinājumu grafiku darba devējs sastāda visam gadam ne vēlāk kā līdz 31. janvārim un iepazīstina ar to visus darbiniekus.

4.12. Vieglo taksometru nozares uzņēmumos visu kategoriju darbiniekiem tiek noteikts papildatvaļinājums par nepārtrauktu darba stāžu nozarē, kurš ir noteikts Nolikumā par atvaļinājumiem un piemaksu pie atvaļinājuma.

4.13. LVTA padomes locekļus, kuri ir nodarbināti pie LVTNDDO biedriem, pēc darba devēja iniciatīvas var pārcelt uz citu pastāvīgu darbu, atbrīvot no darba, disciplināri sodīt, ievērojot vispārīgo kārtību un iepriekš saskaņojot to ar LVTA valdi. Pārējo aroorganizāciju koleģiāli vēlēto institūciju locekļus, kuri nodarbināti pie LVTNDDO biedra, pēc LVTNDDO biedra iniciatīvas var pārcelt uz citu pastāvīgu darbu vai atbrīvot no darba, ievērojot vispārīgo kārtību un iepriekš saskaņojot ar attiecīgu augstākstāvošu LVTA organizāciju. Šis nosacījums tiek saglabāts divus gadus pēc LVTA neatbrīvotā aktīvista pilnvaru izbeigšanās.

4.14. Pēc LVTA valdes pieprasījuma konkrētam LVTNDDO biedram vai tā pilnvarotai personai ir jāizskata jautājums par darba līguma uzteikšanu ar atbildīgu darbinieku, ja viņš pārkāpj darba likumdošanas aktus, tiši kavē darba koplīguma noslēgšanu, neizpilda darba koplīguma vai šīs Ģenerālvienošanās saistības, kvalificējot to kā apstākļus, kas paredzēti Darba likuma 101. panta pirmās daļas 2., 3. vai 6. punktā.

4.15. LVTNDDO biedri apņemas, aizpildot vakantās vietas, izmantot vieglo taksometru nozares uzņēmumu bijušo darbinieku potenciālu, izņemot tos, kuriem darbs ticis uzteikts Darba likuma 101. panta 1., 2., 3., 4., 5. vai 6. punktā noteiktajos gadījumos. Par apliecinājumu šim potenciālam LVTNDDO biedri atzīst ierakstus darbinieka izziņā par darbu vai citā dokumentā.

4.16. Darbiniekiem sniegt materiālo palīdzību pamatojoties uz nolikumu, kas ik gadu tiek saskaņots ar LVTA.

4.17. LVTA piekrist, ka darbinieku pienākumos ietilpst cienīt individuālās tiesības, ievērot morāles un uzvedības normas, kā arī rūpēties par vieglā taksometra vadītāja tēlu sabiedrībā un nepieļaut tādu uzvedību, kas var nodarīt šim tēlam vai konkrēta nozares uzņēmuma tēlam morālu kaitējumu.

4.18. Uzņēmumu koplīgumos nosaka kārtību par mācību atvaļinājumu piešķiršanu darbiniekiem, kuri, nepārtraucot darbu, mācās jebkurā veida izglītības iestādē.

5. VIENOŠANĀS DARBA AIZSARDZĪBAS JOMĀ

5.1. Puses apņemas uzņēmuma koplīgumos iestrādāt darba vides iekšējās uzraudzības sistēmas pamatprincipus un būtiskus vai ilgtermiņa darba aizsardzības pasākumus.

5.2. Puses apņemas veikt darba vides risku novērtēšanu, iesaistot tajā LVTA uzticības personas un pēc tās rezultātiem kopīgi noteikt un veikt attiecīgus darba aizsardzības pasākumus darba vides bīstamo un kaitīgo risku faktoru novēršanā vai samazināšanā.

5.3. Puses apņemas darbinieku uzticības personām, kas nav atbrīvotas no pamatdarba, uzņēmumu koplīgumos paredzēt maksāt par darba laiku, lai tās varētu veikt pienākumus darba aizsardzībā.

5.4. Puses apņemas organizēt darba aizsardzības mācības un instruēšanu, izmantojot dažādus uzskates līdzekļus, informatīvi skaidrojošus materiālus, pieaicinot kompetentus speciālistus.

5.5. LVTNDDO biedri apņemas informēt darbiniekus un uzticības personas par darba aizsardzības likumdošanas un normatīvo aktu prasībām, grozījumiem un papildinājumiem tajos. Sniegt uzticības personām nepieciešamās konsultācijas darba aizsardzības jomā.

5.6. Par darbā notikušo nelaimes gadījumu LVTNDDO biedrs vienas darba dienas laikā informē LVTA galveno uzticības personu (arodbiedrības uzticības personu).

5.7. LVTA piekrist, ka darbinieku pienākumos ietilpst: izpildot darbu, obligāti ievērot darba aizsardzības instrukciju prasības, lietot individuālās un kolektīvās aizsardzības līdzekļus, izmantot darba apģērbu un darba apavus (ja tāds ir paredzēts) un nepieļaut to tīšu bojāšanu.

6. VIENOŠANĀS DARBINIEKU APDROŠINĀŠANAS JOMĀ

6.1. Puses vienojas, ka nozarē nepieciešams ievērot vienādus principus apdrošināšanas jomā.

6.2. Sistemātiski informēt darbiniekus par valsts sociālās apdrošināšanas sistēmu, tās nosacījumiem, garantijām un to izmaiņām, kā arī konsultēt darbiniekus par viņus interesējošiem jautājumiem šajā jomā.

6.3. Regulāri informēt darbiniekus par konkrētā uzņēmumā strādājošo darbinieku papildu apdrošināšanas sistēmu, kā arī konsultēt darbiniekus par viņus interesējošiem jautājumiem šajā jomā.

6.4. Puses vienojas pēc savstarpējām konsultācijām izstrādāt vienotus kritērijus visu darbinieku papildu pensijas nodrošināšanā.

6.5. Puses apņemas iespēju robežās noslēgt apdrošināšanas līgumus par darbinieku LVTA biedru apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem, veselība un dzīvības apdrošināšanu.

7. NOBEIGUMA NOTEIKUMI

7.1. Ģenerālvienošanās noslēgta uz trīs gadiem un stājas spēkā ar dienu, kad tā publicēta laikrakstā "Latvijas Vēstnesis". Attiecībā uz vieglo taksometru nozares Darba devējiem, kas nav šīs Ģenerālvienošanās līgumslēdzēji, Ģenerālvienošanās stājas spēkā Darba likuma noteiktajā kārtībā. Ja divu mēnešu laikā pirms Ģenerālvienošanās beigšanās termiņa neviena no pusēm neizsaka vēlēšanos grozīt vai izbeigt šo Ģenerālvienošanos, tā tiek pagarināta uz nākamo trīs gadu termiņu.

7.2. Ģenerālvienošanās ir noslēgta 8 (astoņos) eksemplāros, un tiem ir vienāds juridisks spēks.

7.3. Nav spēkā darba koplīgumu, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līgumu un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji šīs Ģenerālvienošanās normām pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.

7.4. Visus strīdus, kas saistīti ar šīs Ģenerālvienošanās izpildi, atrisina Pusēm vienojoties. Ja vienošanās Pušu starpā nav panākta, strīdu izskata šķīrējtiesa vai tiesa.

Parakstīta
Rīgā, 2007. gada 25. septembrī

ĢENERĀLVIENOŠANĀS (BŪVMATERIĀLU RAŽOŠANAS NOZARĒ)

Rīga

2010. gada 1. decembris

"Būvmateriālu ražotāju asociācija", Reģ. Nr. 40008154854, adrese Lielirbes ielā 17a -28, Rīga, LV-1046, tā izpilddirektora Leonīda Jākobsona personā, kurš rīkojas uz statūtu pamata, turpmāk tekstā "Asociācija", no vienas puses un Latvijas Celtnieku arodbiedrība, Reģ. Nr. 40008043826, adrese Bruņinieku iela 29/31, Rīga, LV-1001, tās priekšsēdētāja Jevgeņija Servuta personā, kurš rīkojas uz LCA Statūtu pamata, turpmāk tekstā "LCA", no otras puses, noslēdz šo sadarbības ģenerālvienošanos:

1. Šī vienošanās balstās uz savstarpēju uzticēšanos. Tās mērķis ir veicināt darba attiecības un ieviest labas pārvaldes, komunikācijas un līdzdalības formas un praksi būvmateriālu ražošanas nozarē.
2. Vienošanos slēdzējpusē periodiski tiekoties veido ilgtspējīgu divpusējo nozares sociālo dialogu, lai labumu gūtu gan darba devēji, gan darbinieki. Šajās tikšanās reizēs apspriež ekonomiskos un darba jautājumus, kas attiecas uz būvmateriālu ražošanas nozari un informē viens otru par jautājumiem un problēmām, kas ir nozīmīgas vienai vai abām pusēm. Tās cenšas veidot saskaņot un formulēt kopīgus uzskatus un viedokļus par ekonomiskiem un darba jautājumiem, kuri ir aktuāli pašreiz vai būs nākotnē.
3. Puses apņemas rast kopīgus risinājumus nozares problēmām. Tās sadarbojas likumdošanas un jaunu normatīvo dokumentu jomā, īpaši uzņēmējdarbības stimulēšanā, darba vietu saglabāšanā, nodarbināto drošības, veselības un sociālo garantiju jautājumos darbā, arodizglītības uzlabošanas un pastāvīgas darbinieku apmācības jomā. Apmācība ietver arī zināšanu uzlabošanu par normatīvajiem aktiem darba attiecību jomā.
4. Puses dara zināmu kopīgo viedokli par kopīgi izvirzītajiem jautājumiem attiecīgajām likumdevēj- un administratīvajām institūcijām un virza saskaņotos priekšlikumus risinājumu meklēšanai. Tās arī kopīgi izlemj vai un kā darīt zināmus to lēmumus.
5. Puses kopīgi aicina biedrus ieviest un realizēt visas vienošanās starp Būvmateriālu ražotāju asociāciju un Latvijas Celtnieku arodbiedrību.
6. Šī vienošanās neietekmē pušu tiesības un pienākumus, ko nosaka Darba likums.
7. Vienošanos slēdzējpusēm ir tiesības, rakstiski savstarpēji vienojoties, grozīt vai papildināt nosacījumus, kas ietverti šajā ģenerālvienošanos dokumentā. Šādus grozījumus vai papildinājumus puses izskata mēneša laikā no to iesniegšanas brīža, un tie stājas spēkā ar parakstīšanas brīdi.
8. Ģenerālvienošanos stājas spēkā tā parakstīšanas brīdī un ir spēkā uz trijiem gadiem.
9. Ģenerālvienošanos sagatavota un parakstīta latviešu valodā uz divām lapām, divos eksemplāros ar vienādu juridisko spēku. Katrai no Pusēm ir viens šīs Ģenerālvienošanos eksemplārs.

Pušu juridiskā adrese un paraksti:
Asociācija:
Būvmateriālu ražotāju asociācija
Reģ. Nr. 40008154854
Lielirbes iela 17a-28, Rīga, LV- 1046
Izpildedirektors L. Jākobsons

LCA:
Latvijas Celtnieku arodbiedrība
Reģ. Nr. 40008043826
Bruņinieku iela 29/31, Rīga, LV-1001
Priekšsēdētājs J. Servuts



SUMMARY

Social dialogue takes place already 20 years in Latvia and there are many positive examples of its experience. At the same time, it is also possible to identify a number of significant challenges for its further development, and one of them is activation of sectoral social dialogue. Although it has a great potential to improve sectoral work and business environment as a whole, so far there have been just few sectoral social dialogue attempts. The Employers' Confederation of Latvia and the Free Trade Union Confederation of Latvia are working together for activation of this social dialogue tool. Sectoral social dialogue in the long term would prevent social dumping, would reduce the share of the shadow economy, would promote equal opportunities for the business and work environment.

There are several significant obstacles for development of sectoral social dialogue in Latvia. Firstly, social partners represent only a part of employers and employees. In particular, it is observed among employees that only about 15% of them are members of trade unions (representation of employers is higher – approximately 40%). Secondly, the employers' and employees' organizations have formed only in part of industries. Often there is a situation when the industry has established an employers' organization, but there is not an employees' organization or



vice versa, consequently – not always there are legitimate partners for social dialogue. Thirdly, although there are sectors in which there are both employers' and employees' organizations, only in rare cases social dialogue take place therein. There is no sectoral social dialogue practice and traditions in Latvia. Furthermore, sociological studies on society in Latvia claim that Latvia has a low level of social capital – residents (including entrepreneurs or employers) have little trust in each other, and consequently they are not oriented to cooperation, to realisation of common interests and goals. Fourthly, a large share of shadow economy in the national economy is one of the objective obstacles for development of employers' and employees' organizations. On the one hand, existence of the so-called "grey sector" undermines employers' and employees' willingness and interest to unite in organisations for protection of their legitimate interests, on the other hand, legally and in accordance with the law working employers and employees often become less competitive comparing to those working in illicit business and labour market (for example, due to social dumping).

Part of these challenges can be solved by each social partner individually, part should be assessed and overcome in sectoral cooperation, and another part – at national level, within tripartite social dialogue. Defined challenges allow to give more context to the social dialogue tool, asses-



sing it not only as harmonisation mechanism of specific legal aspects of employers and employees, but also as a way to identify and to address wider issues that apply to specific sectors and to the national economy as a whole. The fact that social dialogue is an effective tool for the identification and successful solving of such wider issues is confirmed by experience of social partners' dialogue during so-called "crisis years", when many urgent issues in society were managed to be solved constructively within tripartite social dialogue avoiding social conflicts and social unrests.

Compared to enterprise-level social dialogue, at sectoral level it has certain advantages – macroeconomic considerations, conditions and environment common to the particular industry can be taken into account, successively to create solidarity within the industry. In Latvia so far unfortunately it is only little used. Previous sectoral social dialogue attempts usually occurred in the public sector (e. g. education, health), where are better organized employers (state and local authorities) and trade unions, while private sector employers are often reserved about united employees. Sectoral social dialogue experience (and also potential) is greater in those areas where are big enterprises, which has long experience of building and maintaining a dialogue between employers and employees, as well as collective bargaining. Significant social dialogue strengthening factor is the fact that in these sectors there are of-



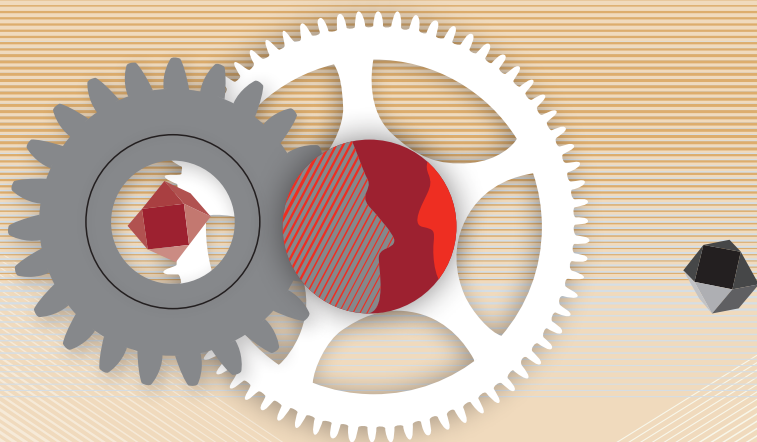
ten strong and widely represented trade unions. Difficult, in turn, is social dialogue creating opportunities in sectors, which are represented by many small and medium-sized enterprises, which often have neither the interest nor the capacity for the implementation of social dialogue.

To facilitate the development of sectoral social dialogue, the Employers' Confederation of Latvia has elaborated guidelines for strengthening sectoral social dialogue. The guidelines include a wide range of topics: the experience and the practice of social dialogue in Latvia as a whole, detailed explanation of the process of social dialogue, challenges and benefits of the development of the social dialogue, initiation and implementation practical guide of the sectoral social dialogue, preparation process and content of sectoral general agreements, as well as the experience of the sectoral general agreements in other countries and in Latvia. Guidelines are elaborated as a practical guide for initiating and development of sectoral social dialogue, including not only general thematic reviews on the process of social dialogue, but also specific, practical steps, how to launch a social dialogue, what issues to include in the process, how to prepare general agreement etc. The aim of the guidelines is to encourage sectoral social partners to launch a social dialogue and during its process to develop capacity and competitiveness of the industry in the long term, considering both employers' and employees' specific interests.

IZMANTOTĀ LITERATŪRA

1. Collective Bargaining. European Trade Union Institute mājas lapa. Skatīts 09.12.2013. Pieejams: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Latvia/Collective-Bargaining>
2. Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs BDO Zelmanis & Liberte. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2010.
3. Darba likums. Latvijas Republikas tiesību aktu datu bāze. Skatīts 09.12.2013. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>
4. Dzelzceļa nozares ģenerālvienošanās. 2011. Pieejams: http://www.ldzsa.lv/media/images/DZC-generalvienosanas_2011.pdf (skatīts 09.12.2013.).
5. Ģenerālvienošanās (būvmateriālu ražošanas nozarē). 2010. Pieejams: http://www.lca.lv/eiffles/lca_bra.doc
6. Ģenerālvienošanās vieglo taksometru nozarē. 2007. Latvijas Vēstnesis, 02.10.2007.
7. LBAS Vēstis. Sociālais dialogs. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības izdevums. Nr. 147. 2013.
8. Nozaru sociālā dialoga analīze Latvijā. Latvijas Darba devēju konfederācijas izdevums. 2013.
9. Sectoral Social Dialogue in Future EU Member States: The Weakest Link. Youcef Gheliab (Editor), Daniel Vaughan-Whitehead (Editor). International Labour Organization and European Commission (2003).
10. Sociālais dialogs nozarēs. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības mājas lapa. Skatīts 09.12.2013. Pieejams: http://www.lbas.lv/social_dialogue/sectors
11. Sociālais dialogs. Latvijas Darba devēju konfederācijas mājas lapa. Skatīts 09.12.2013. Pieejams: <http://www.lddk.lv/lapa/socialais-dialogs/>
12. Sociālajam dialogam 20. Latvijas Darba devēju konfederācijas izdevums. 2013.
13. Sociālā dialoga tiesiskais regulējums Latvijas un starptautiskajos normatīvajos aktos. Latvijas Darba devēju konfederācijas izdevums. 2013.

LATVIJAS DARBA DEVĒJU KONFEDERĀCIJA



BAZNĪCAS IELA 25, RĪGĀ, LV-1010
lddk@lddk.lv

SABIEDRĪBAI: www.lddk.lv
BIEDRIEM: www.lobijs.lv