

Stratēģija darba ņēmēju tiesību attīstīšanai Baltijas valstīs, stiprinot sociālo dialogu un atbilstību ILO pamatkonvencijām

levads

Sadarbība starp Baltijas un Ziemeļvalstu arodbiedrībām ir bijusi aktīva kopš 20. gadsimta 90. gadiem, kad Baltijas valstis atguva neatkarību. Gadu gaitā tā bija daudzveidīga un ietvēra sadarbību dažādās jomās ar kopīgu mērķi stiprināt strādājošo tiesības reģionā. Sadarbība balstās uz savstarpēju iesaistīšanos, cieņu un apņemšanos sasniegt kopīgus mērķus. Lai veicinātu izpratni par mūsu dažādo vēsturisko kontekstu un reālijām, mūsu kopējai attīstībai ir ļoti svarīgi mācīties vienam no otra un dalīties pieredzē šajā reģionā. Sadarbība ir interesanta un auglīga un ļauj mums būt labāk sagatavotiem, lai pārvarētu mūsu kopējos izaicinājumus digitalizācijas ērā, nodrošinot gan darba, gan uzņēmējdarbības iespēju brīvu mobilitāti. Kopā mēs esam labāk sagatavoti, lai turpinātu sarunas un sociālo dialogu reģionā un risinātu tādas problēmas kā arodbiedrību biedru skaita samazināšanās, ēnu ekonomika un sociālais dempings. Kopīgi mums ir arī vairāk iespēju attīstīties globalizētā pasaulē un veidot konstruktīvu dialogu ar reģiona darba devējiem un valdībām.

2016. gada rudenī Ziemeļvalstu arodbiedrību padome (NFS) uzsāka projektu "Baltijas valstu analīze: likumdošanas un prakses atbilstība ILO pamatkonvencijām un konvencijai Nr. 144 par trīspusējām konsultācijām". Projekta mērķis ir novērtēt ILO pamatkonvenciju un konvencijas Nr. 144 par trīspusējām konsultācijām ieviešanu un praksi Igaunijā, Latvijā un Lietuvā un izstrādāt stratēģiju strādājošo tiesību stiprināšanai reģionā. Projekts ir balstīts uz trim neatkarīgiem pētījumiem, kuros tiek a) analizēts rūpniecisko attiecību vēsturiskais konteksts Baltijas valstīs; b) veikta juridiskā analīze un c) ziņots par intervijām ar sociālajiem partneriem un valdībām. Šos pētījumus vēlāk papildināja apvienotās Ziemeļvalstu un Baltijas valstu ekspertu diskusijas divās tematiskajās konferencēs, kā arī atsevišķu ekspertu veikta neatkarīga analīze, projekta galvenās grupas analīze un diskusijas īpaši izveidotā stratēģijas grupā.

Šis dokuments balstās uz projekta pamatsecinājumiem, visas tajā minētās domas un ieteikumi ir izveidojušies šajā procesā. Dažādo projekta dalībnieku teiktais ticis apvienots galvenās grupas paziņojumā, kurā konkretizēti pamatapgabali ILO konvenciju ieviešanas un atbilstības novērtēšanai. Tas pamatojas uz diskusijām un secinājumiem, kas izveidoti ciešā sadarbībā ar Baltijas arodbiedrībām. Galvenā uzmanība pievērsta konvenciju Nr. 87, Nr. 98 un Nr. 144 atbilstībai un praksei par tiesībām veidot asociācijas, tiesībām apvienoties un slēgt koplīgumu un par trīspusējām konsultācijām. Nacionālās prioritātes, kas minētas šajā dokumentā, noteica arodbiedrību pārstāvji konkrētajās valstīs. Šī dokumenta mērķis ir likt pamatus kopīgai arodbiedrību tālākās attīstības stratēģijai Baltijas valstīs, nosakot strādnieku pamattiesības. Analīzi un ieteikumus šajā stratēģiskajā dokumentā ir izteikuši eksperti, un tie tiks politiski apspriesti pirms iesniegšanas. Tāpēc projektā ir ieteikts izveidot darba grupu darbības plāna noteikšanai, kas tiktu apspriests Ziemeļvalstu arodbiedrību padomē un Baltijas valstīs, lai stiprinātu un tālāk attīstītu arodbiedrību sadarbību un to attīstību Ziemeļvalstu un Baltijas reģionā.

Daudzi cilvēki devuši būtisku ieguldījumu projektā. Mēs esam pateicīgi visiem arodbiedrību locekļiem un ekspertiem, kuri piedalījās diskusijās un aktivitātēs, kā arī visiem valdības un nodarbinātības pārstāvjiem Baltijas valstīs, kuri piedalījās intervijās, izteica savas domas un deva savu padomu. Īpaši jāpiemin izpētes autori, kuri ne tikai sniedza rakstiskus ziņojumus, bet arī aktīvi piedalījās diskusijās.

Marks Sipola, Niklass Bruns un Kari Tapiola visi sniedza savu ieguldījumu un deva projektam nenovērtējamus padomus. Bernts Falenkamps un Siri Relinga no LO Dānijā un Norvēģijā arī atsevišķi jāpiemin par viņu vērtīgo ieguldījumu interviju veikšanā ar valdībām un sociālajiem partneriem. Sirsnīga pateicība tiek izteikta arī Ziemeļvalstu ILO un mūsu kontaktpersonām Baltijas valstīs. Īpašs paldies Aijai Māsikai un Kajai Tomsalu (EAKL), Nataljai Mickevičai (LBAS), Evelīnai Silinītei un Vaivai Sapetkaitei (LPSK) un Daivai Kvedaraitei (Solidarumas), kuras smagi strādāja, lai visu izpildītu paredzētajā termiņā. Beigās vēl jāpiemin sadarbība un atbalsts no ILO darbinieku biroja (ACTRAV), Marijas Helēnas Andrē un Sergeja Glovacka puses, kas projektam bija ļoti būtisks un ir pelnījis atsevišķu uzslavu.

Latvija

Prioritātes

1. Nozaru koplīgumi

Šobrīd algu Latvijā nosaka likums, nevis kolektīvie līgumi. Daži esošie kolektīvie līgumi nosaka to, kā tiek veidota vai būtu jāveido alga un jāorganizē algu sistēma. Tomēr minimālo algu nosaka Ministru Kabineta noteikumi.

Ar valdības atbalstu sociālie partneri Latvijā sāka ieviest ESF projektu, kas aktualizē koplīgumus dažādās nozarēs. Projekta mērķis ir parakstīt piecu nozaru koplīgumus piecos uzņēmējdarbības sektoros: telekomunikācijas, kokapstrāde un mežsaimniecība, ceļu transports, ķīmija un būvniecība. Šis pilotprojekts ir pamats, uz kura attīstīt nozaru koplīgumu slēgšanu Latvijā. Tādēļ veiksmīgs iznākums ir noderīgs visiem sociālajiem partneriem: darba devējiem, strādniekiem un valdībai. Lai gan sociālie partneri praksē ievieš projektu par nozaru koplīgumu sistēmu, viņiem vajadzīgs atbalsts. Lai ieviestu nozaru koplīgumus, ir nepieciešamas vairākas darbības turpmāk minētajās apakšprioritātēs.

Apakšprioritātes

A. Uzlabot zināšanas un prasmes un pastiprināt vispārējo stāvokli

Nepieciešami uzlabojumi un treniņi, lai veicinātu darba koplīgumu sarunu dalībnieku spējas un zināšanas, īpaši tas attiecas uz:

- treniņu vadītājiem un koplīgumu sarunu dalībniekiem;
- nepieciešamo pieredzes apmaiņu ar pieredzējušām arodbiedrībām par koplīgumu saturu un treniņa kursu piedāvāšanu;
- aizrobežu divpusējiem starptautiskiem mācību līgumiem.

B. Koplīgumu saturs

Latvijas Darba likums ir ļoti detalizēts. Saskaņā ar izveidojušos praksi sociālie partneri ar likumdošanas aktiem regulē jautājumus, kas saistīti ar darbu. Pamatsarunas par jautājumiem, kas saistīti ar darbu, notiek trīspusējās sadarbības sistēmā, pēc kuras tiek pieņemti Darba likuma grozījumi un citi ar to saistīti likumdošanas akti. Lai palīdzētu mainīt Latvijas sociālo partneru domāšanas sistēmu un pārietu no trīspusējām sarunām uz divpusēju sociālo dialogu un koplīgumiem, nepieciešama regulējumu novēršanas prakse un argumentēti paskaidrojumi. Trīspusējā sistēma jā saglabā tikai galvenajos darba nosacījumos un Darba likuma ieviešanā un attīstīšanā.

Ir svarīgi veidot pārrunas dažādu nozaru modeļos ar privātajiem darba devējiem un skaidri parādīt koplīgumu ieguvumus ne tikai pašiem darbiniekiem, bet arī uzņēmējdarbībai un visas nozares pastāvēšanai. Šo argumentu pamatojumi varētu iekļaut diskusiju sasaistīšanu ar prasmēm, produktivitāti, godīgu konkurenci un risinājumu meklēšanu darbaspēka trūkumam. Tas ļautu izvairīties no pazemināšanas un sociālā dempinga un sniegtu iespēju veidot ilgtermiņa mērķus un plānus.

Lai palīdzētu sociālajiem partneriem izveidot nozaru koplīgumu saturu, ir nepieciešama citu valstu informācija un piemēri par nozaru koplīgumiem. Atsevišķa uzmanība jāpievērš lietderīgām sarunām un inovatīvai koplīgumu pieejai, īpaši koncentrējoties uz algas noteikšanu un algas noteikšanas sistēmām. Tas var izraisīt diskusijas un pārrunas par to, kā rīkoties robotikas un digitalizācijas gadījumos, par specifiskiem nodarbinātības veidiem konkrētā nozarē, darba un brīvā laika līdzsvaru, treniņiem, kvalifikācijas paaugstināšanu, mūžizglītību, profesionālo kvalifikāciju, darba un dzīvības drošību un citiem jautājumiem, kas var izraisīt darba devēju interesi un atainot līguma nepieciešamības nozīmi.

C. Nozaru koplīgumu ieviešana

Saistošu koplīgumu ieviešanas sistēma Latvijā ir neskaidra. Šī brīža sistēmā galvenais noslēgtais līgums starp darba devēju apvienību vai darba devēju apvienībām un arodbiedrību vai arodbiedrību apvienību attiecas uz visiem atbilstošās nozares darbiniekiem un uz visiem šīs nozares darba devēju pieņemtajiem darbiniekiem, ja darba devējs, darba devēju grupa, darba devēju apvienība vai darba devēju apvienības nodarbina vairāk nekā 50% no šīs nozares darbiniekiem vai ja viņu preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir vairāk nekā 50% no visas šīs nozares preču vai pakalpojumu apgrozījuma.

Darba likumā grozījumi tika veikti 2017. gada jūlijā, lai atvieglotu kopējo līgumu paplašināšanu un to piemērošanu nozarēm kopumā. Darba likuma grozījumi pazemināja līmeni, no kura darba devēji var parakstīt paplašinātu koplīgumu. Pirms tam darba devēju apvienībām bija jābūt ar vairāk nekā 60% lielu nozares preču vai pakalpojumu apgrozījumu. Pēdējā formulējumā 60% apgrozījuma prasība ir pazemināta līdz 50%. Tagad individuāli darba devēji vai darba devēju grupa par pievienoties darba devēju apvienībai, lai izpildītu pārstāvniecības prasības. Grozījumi papildus nosaka, ka jāiesniedz pierādījumi par atbilstību prasībām. Lai aprēķinātu pārstāvniecības atbilstību, jāizmanto Centrālajā statistikas birojā iegūtie dati.

Tomēr pat tad, ja darba devēji, kuri pārstāv 50% no nozares, paraksta kopēju līgumu visai nozarei, nav garantiju, ka otri 50% atzīs šos sociālos partnerus. Arodbiedrības ieteica izveidot objektīvu iestādi, kas šādus kopējos līgumus noteiktu par saistošiem visai nozarei un varētu arī risināt strīdus, kas radušies konkrētās nozares vai ārpus tās esošajos uzņēmumos. Diemžēl šis ieteikums netika atbalstīts. Nav īstas skaidrības, kā pastiprināt mehānismus, jo nav bijuši precedenti. Tādēļ galvenā pastiprināšanas metode ir caur tiesām. Dalīšanās ar praktisko pieredzi par šo mehānismu stiprināšanu palīdzēs sociālajiem partneriem pārvarēt savu sākotnējo pieredzi koplīgumu stiprināšanā.

Ir nepieciešams stiprināt darba inspekciju, piešķirot tai resursus un iespējas pārbaudīt darba vietas, lai cīnītos pret algas samazināšanu un problēmām, kas saistītas ar apakšuzņēmējiem. Ņemot vērā to, ka lielākā daļa uzņēmumu ir mazi, iespējas pārbaudīt darba vietas un sadarboties ar arodbiedrībām ir ļoti svarīgas, lai varētu ieviest nozaru koplīgumus.

Būtiskas ir arodbiedrību spējas uzraudzīt koplīgumu efektīvu ieviešanu un kontrolēt arodbiedrību apvienības un darba inspekcijas. Dalīšanās ar praktisko pieredzi par stratēģiju un darbībām koplīgumu uzraudzīšanā un ieviešanā uzņēmumos palīdzēs uzlabot arodbiedrību uzraudzības spējas.

2. Organizēšana

Latvijā ir nepieciešams pārdomāt prioritāšu un stratēģiju organizēšanu. Darbinieku apvienošanās popularitāte samazinās, LBAS šobrīd pārstāv apmēram 90,000 darbinieku. Lielākā daļa no viņiem ir publiskajā sektorā, veselības un izglītības jomā ir visaugstākais darbinieku apvienošanās līmenis.

Galvenais apvienošanās šķērslis ir tas, ka 97% Latvijas uzņēmumu ir mazi un vidēja lieluma, kur ir grūti izveidot atklātu arodbiedrību vai arodbiedrību apvienību. Ne visas nozaru arodbiedrības ir sākušas pieņemt individuālus locekļus (dalībniekus) no maziem un vidējiem uzņēmumiem. Problēmas rada arī emigrācija un sabiedrības novecošanās. Kopš pievienošanās ES Latvijā ir ļoti liels emigrācijas līmenis. Saskaņā ar OECD statistiku Latvija 2000. gados emigrācijas dēļ ir zaudējusi apmēram 9% no sava iedzīvotāju skaita. Tas ietekmēja darbaspēka apjomu, jo lielākā daļā emigrantu bija darbspējīgā vecumā.

Organizēšanas un esošo organizāciju finansiālās iespējas arī ir ierobežotas. Arodbiedrību vadība koncentrējas uz ESF projektu ieviešanu, lai palielinātu ietilpību, bet dalībnieku maksa ir tikai apmēram 30% no arodbiedrības ienākumiem. Šī brīža situācijā ir grūti izveidot finansiāli stipras arodbiedrību apvienības. Galvenais mērķis ir stiprināt nozaru arodbiedrības, tas ir tieši saistīts ar darbinieku apvienošanās jautājumu. Mazajos un mikrouzņēmumos ir daudz arodbiedrībās neesošu darbinieku, kuri var būt to locekļi. Ar to saistītie jautājumi ir gan praktiski, gan arī izriet no nepieciešamības sabiedrībai izskaidrot arodbiedrības nozīmi un funkcijas.

Lai palielinātu dalībnieku skaitu un uzlabotu organizēšanas sistēmu, jāpievērš uzmanība šādām apakšprioritātēm:

A. Spēcīgas nozaru arodbiedrību apvienības un ietekmīgs sociālais dialogs

Ņemot vērā vairākumā mazajos un mikrouzņēmumos esošo ekonomikas struktūru, ir svarīgi stiprināt nozaru arodbiedrību nozīmi un iespējas, īpaši to spējas organizēt, pārstāvēt un apkalpot savus locekļus nozares un darba vietas līmenī.

Savstarpēji daloties par dalībnieku organizēšanas metodēm un praktiskiem piemēriem ar pieredzējušākām valstīm palīdzēs izveidot organizēšanas spējas Latvijas arodbiedrībās. Īpaša uzmanība jāpievērš inovatīvām organizēšanas pieejām, organizēšanai un jaunām saziņas formām ar nodarbinātajiem iepriekš nebijušos amatos, kas izveidojušies digitalizācijas, kā arī mazo, vidējo un mikrouzņēmumu vidē.

LBAS un tās dalīborganizāciju ikdienas darbā jābūt iekļautai dalībnieku organizēšanas stratēģijai un regulārai jaunu dalībnieku piesaistīšanai. Attīstībai un organizēšanas stratēģijai nepieciešama padziļināta Latvijas darba tirgus analīze. Šādai organizēšanas stratēģijai var būt divi mērķi. Publiskajā sektorā tai vajadzētu stiprināt arodbiedrības un tās procedūras, kas jau tiek lietotas un darbojas, bet privātajā sektorā vairāk ir jāizpēta iespējas, kā uzrunāt nodarbinātos jaunos darba amatos, mazos, vidējos un mikrouzņēmumos, un koncentrēties uz jautājumiem, kas uzņēmumu vai nozares darbiniekiem var šķist saistoši.

B. Uzrunāt skandināvu daudznacionālos pārstāvjus

Ziemeļvalstu uzņēmumi pārstāv lielu daļu no Latvijas uzņēmējdarbības, īpaši banku, mediju, telekomunikāciju, pārtikas pārstrādes un kokapstrādes jomā. Ir būtiski uzlabot sadarbību ar Ziemeļvalstu arodbiedrībām, lai izveidotu arodbiedrības šajos uzņēmumos un iesaistītu Ziemeļvalstu uzņēmumus sociālajā dialogā un koplīgumu izveidošanā.

Latvijā esošo Ziemeļvalstu uzņēmumu arodbiedrības pat tad, ja tikai to juridiskā adrese ir Latvijā, bieži izvēlas nepievienoties nacionālā līmeņa arodbiedrību apvienībām, darbojas neatkarīgi un nav saistītas ar nozaru arodbiedrību apvienībām vai nacionālo trīspusējo sociālo dialogu. Tas ir pretēji Ziemeļvalstu arodbiedrību praksei, ko raksturo solidaritāte un vienotība pašās arodbiedrību apvienībās, lai nodrošinātu efektīvu un spēcīgu savu interešu aizstāvību. Sadarbība ar Ziemeļvalstu arodbiedrībām ir būtiska tādēļ, lai sekmētu Latvijā esošo Ziemeļvalstu uzņēmumu neatkarīgo arodbiedrību pievienošanos LBAS.

C. Spēcīgāka arodbiedrību nozīme koplīgumu slēgšanā

Salīdzinot ar nesenajām tiesiskā regulējuma izmaiņām Lietuvā par koplīgumu ieviešanu, Latvijas arodbiedrībām jāveic šī brīža diskusiju kopsavilkums un analīze par tādu koplīgumu ieviešanu, kas attiecas tikai uz arodbiedrību locekļiem. Jāstiprina arodbiedrību ietekme un ekskluzīvās tiesības uz koplīgumiem, kā arī arodbiedrību atpazīstamība uzņēmumu starpā.

Darbības

Īstermiņa

- Dalīties ar piemēriem par koplīgumu saturu, tulkojot Ziemeļvalstu un citu Eiropas valstu līgumus uz Baltijas valstu valodām un uzrādot tos LBAS ekspertiem.
- Dalīties ar praktiskajiem piemēriem par apvienošanu.
- Organizēt pieredzes apmaiņas braucienus uz Ziemeļvalstu nacionālajām un nozaru arodbiedrībām.
- Iesaistīties starptautiskos divpusējos uzraudzības pasākumos starp Latvijas projektu koordinatoriem, kuri veicina koplīgumu slēgšanu, un pieredzējušiem pārstāvjiem no Ziemeļvalstu arodbiedrībām.
- Veidot kopējus instruktoru apmācības kursus par koplīgumu slēgšanas veidiem.
- Uzaicināt Latvijas nozaru uzņēmumu pārstāvjus piedalīties nozaru koplīgumu slēgšanā.

Ilgtermiņa

- Turpināt abpusējus starptautiskos uzraudzības pasākumus par koplīguma un tā ietekmes stiprināšanas jautājumiem, kā arī sasaistīt tos ar apmācības procesu, apmācības metodikām un darbinieku apvienošanu.
- Turpināt pieredzes apmaiņas braucienus, lai dalītos ar labākajiem praktiskajiem piemēriem par koplīgumu slēgšanu, tostarp arī rast iespēju Latvijas nozaru organizāciju pārstāvjiem piedalīties Ziemeļvalstu nozaru koplīgumu slēgšanā.
- Attīstīt instruktoru kopēju apmācības kursu veidošanu par mācību metodēm, koplīgumu slēgšanu un organizēšanas stratēģijām.
- Regulāri sadarboties un veikt pārrunas ar Ziemeļvalstu arodbiedrībām, īpaši banku, mediju, telekomunikāciju, pārtikas pārstrādes un kokapstrādes nozarē, risināt ar nozari saistītos jautājumus un veicināt Latvijā esošo Ziemeļvalstu uzņēmumu neatkarīgo arodbiedrību pievienošanu LBAS.

Vispārēji runājot, īstermiņa un ilgtermiņa darbības ir cieši saistītas, jo ilgtermiņa darbības turpina sasniegt īstermiņa darbību izvirzītos mērķus.

Lietuva

Prioritātes

1. Darbinieka pārstāvēšanas sistēma

Darbinieku pārstāvēšanas sistēma valstī nav pārskatāma, jo ir vairākas un daļēji pārklājošas institūcijas, kas veic pārrunas ar darba devējiem.

Lietuvā darbiniekus pārstāv arodbiedrības, darba padomes vai pilnvarotās personas. Darba padomei un pilnvarotajai personai lielākoties ir vienas tiesības un pienākumi. Tiesības vadīt kopējās pārrunas ir tikai arodbiedrībām. Darba padomes pamatfunkcijas ir informēšana un padomu došana. Ja vairāk nekā trešā daļa no darbiniekiem ir arodbiedrību locekļi, tad darba padome netiek izveidota un visas tās funkcijas izpilda arodbiedrība. Šāda veida sistēma sarežģī

darbinieku pārstāvniecības procesu, līdz ar to ir grūtāk efektīvi ieviest līgumus. Nav viegli kaut ko pārrunāt, ja būtiskā informācija nav gatava un pieejama.

Duālā sistēma vājina darbinieku interešu drošību un mazina arodbiedrību ietekmi un izdevīgāka līguma noslēgšanas spējas. Ir svarīgi uzsvērt, ka darba padomes un pilnvaroto personu sistēma Lietuvā ir mākslīgi un formāli izveidota. Eiropas Savienības iestādes kritizēja Lietuvu par to, ka tā apmierinoši nespēj izpildīt informēšanas un konsultēšanas procedūru prasības. Šī problēma tika "atrisināta", izveidojot šīs mazvērtīgās institūcijas darbinieku pārstāvniecībai. Daudzos gadījumos iestādes nav motivētas pārstāvēt darbiniekus, tām trūkst nepieciešamo prasmju un tās daļēji ir apšaubāmas.

Darbības

Īstermiņa

- Situācija, kas ir stājusies spēkā saskaņā ar Darba kodeksu, nav skaidra, un Lietuvas arodbiedrības uzskata, ka daži no to noteikumiem pārkāpj ILO konvencijas. Bet ir nepieciešamas skaidrākas norādes. Labs iesākums tam, lai iesaistītos dialogā, iespējams, trīspusējā, ar ILO ekspertiem būtu starptautisku organizāciju veikta konkrēta novērtēšana un jaunā Darba kodeksa izpēte. Par uzdevumu Lietuvai no ILO uzskatāma arī iepriekšēja iesaistīšanās ILO uzraudzības mehānismā.
- Pēc iespējas ātrāk atbilstoši jāpārtulko jaunais Darba kodekss angļu valodā, tad varētu vienkāršāk novērtēt tā atbilstību ILO konvencijām un Eiropas likumdošanai. Arodbiedrībām ir aktīvi jāiesaistās jaunā kodeksa tiesiskajā interpretācijā.

Ilgtermiņa

- Ir nepieciešama labāka apvienošanās (darbā pieņemšanas) prakse, īpaši mazās darba vietās un saistībā ar jauniem, netradicionāliem nodarbinātības veidiem. Ja arodbiedrība vai vairākas arodbiedrības kopā kādā uzņēmumā ir pietiekami lielas, tad nav nepieciešams izveidot darba padomi.
- Ļoti būtiski ir paaugstināt darbinieku pārstāvēšanas spējas: treniņi, semināri ar ILO/NFS/BASTUN ekspertiem, braucieni uz šīm iestādēm.

2. Ierobežojumi streikošanas tiesībām

Streiku pieteikšana ir arodbiedrību tiesības. Pēc jaunā Darba kodeksa spēkā stāšanās ir vieglāk pieteikt streikus, bet vēl paliek citi apšaubāmi ierobežojumi. Streiku pieteikšanai nepieciešamās procedūras ir sarežģītas un laikietilpīgas. Dažas situācijas, kad streiks ir atļauts, ir tad, ja a) darba devējs atsakās sadarboties vai b) atsakās parakstīt koplīgumu. Bet tad, ja darba devējs pārkāpj koplīguma noteikumus, streikot ir aizliegts.

Pirms streika sākuma darbinieku pārstāvjiem un darba devējam jāizveido samierināšanas komisija. Ja problēma netiek atrisināta, to var tālāk nodot a) starpniecības komisijai vai b) vietējai darba inspekcijai un tiesai.

Pamatproblēma ir tā, ka tiesas drīkst aizkavēt streika sākumu un piemērot tā sauktos pagaidu aizsardzības pasākumus. Ja darbinieki drīkst streikot, darba devējam ir tiesības sūdzēties un lūgt tiesai piemērot pagaidu aizsardzības pasākumus, kamēr tiek noskaidrota konkrētā streika likumība. Tas nozīmē, ka šajā periodā darbinieki nedrīkst streikot, un aizkavēšanās var būt ļoti ilga. Lietuvas arodbiedrības ir piedzīvojušas situāciju, kad darba devēji tās ļaunprātīgi izmanto.

Likums skaidri nenosaka, kā jāveic pārrunas streika laikā un kā jāatrisina strīdus jautājumi. Ir jāizveido labāka sistēma darba strīdu risināšanai.

Darbības

Īstermiņa

- Ir jāpaplašina tiesisko streiku iespējas (t.i., gadījumos, kad darba devējs pārkāpj koplīguma noteikumus).
- Ir nepieciešama apmācība par ILO konvencijām un to ieviešanu.
- Nepieciešama efektīvāka pārrunu vadīšanas un problēmu risināšanas sistēma. Viena no iespējām ir iekļaut starpniecības iestādes no paša steika pieteikšanas brīža un nākamajos tā posmos. Tādā gadījumā abām pusēm būtu labākas iespējas panākt vienošanos.
- Varētu būt ILO ekspertu vizīte, lai pārrunātu Darba kodeksa grozījumus ar valdību un sociālajiem partneriem, iekļaujot arī strīdu atrisināšanu.

Ilgtermiņa

- Ir ļoti būtiski ierobežot tiesu iespējas aizkavēt streikus.

3. Sociālais dialogs

Pastāv problēma par to, kā Lietuvā tiek īstenots sociālais dialogs. Sociālie partneri un viņu ieteikumi un rekomendācijas bieži tiek ignorētas. Lielākoties nav nekādu īstu konsultāciju.

Pēdējā laikā Lietuvā ir bijušas vairākas dažādas reformas un juridiskās izmaiņas. Iestādes formālām procedūrām pakļaujas diezgan labi, bet satura ziņā sociālais dialogs lielākajā daļā gadījumu nav ieviests efektīvi. Arodbiedrības tiek informētas par vēlu, t.i., pēc tam, kad ir tikuši izlemti svarīgi jautājumi bez to pienācīgas klātbūtnes šajā procesā vai bez obligātām konsultācijām u.c.

Lietuvas arodbiedrības ir pamanījušas, ka pat trīspusējās padomes pārrunu laikā sociālie partneri nav vienlīdzīgi. Piemēram, pirms pārrunu sākuma Lietuvas valdība paziņoja, ka jebkuras nianšes, par kurām trīspusējā padome nevienosies, paliks spēkā esošas iepriekšējā Darba kodeksa formulējumā (tas stājās spēkā 2017. gada 1. janvārī).

Iepriekšējā versija bija ļoti liberāla un deva priekšroku darba devējiem. Jaunās valdības labie nodomi izraisīja pretēju efektu. Darba devējiem nebija motivācijas panākt vienošanos. Iepriekšējā situācija viņiem bija daudz ērtāka un pierastāka.

Darbības

Īstermiņa

- Jaunais Darba kodekss iespējami ātri un profesionāli jāpārtulko angļu valodā, lai sekmētu tā atbilstības novērtēšanu ILO konvencijām un Eiropas likumdošanai.
- ILO jāpieprasa analizēt Lietuvas Darba kodeksu un novērtēt tā atbilstību ILO konvencijām. Starptautisko organizāciju ekspertu jaunā Darba kodeksa izvērtējums būtu labs pamats, uz kā balstīt oficiālos novērojumus un iespējamās sūdzības ILO, kā arī tas būtu efektīvs rīks sarunās ar sociālajiem partneriem.
- NFS vai BASTUN jāiesaka analizēt Lietuvas Darba kodeksu, lai novērtētu tā atbilstību Eiropas likumdošanai.
- Kopā ar ETUC jāizveido novērtējums, lai noteiktu, vai esošais sociālais dialogs ir efektīvs un atbilst ES praksei, jāizvērtē kompetentu ES iestāžu konsultāciju nepieciešamība.

Ilgtermiņa

- Lietuva ir ratificējusi Eiropas Sociālo hartu, bet nav ratificējusi ILO konvenciju Nr. 102 (sociālās drošības konvencija, minimālie standarti). Konvencija ir konkrētāka un daudz specifiskāka, tāpēc Lietuvas arodbiedrībām jāiesaka tās ratifikācija.
- Pieprasīt ILO un BASTUN un/vai NFS izvērtēt jaunā Darba kodeksa atbilstību ILO konvencijām un Eiropas likumdošanai.
- Pamatojoties uz šiem novērtējumiem, ieteikt labvēlīgas izmaiņas.
- Pieprasīt konsultāciju/palīdzību, veidojot būtiskos projektus un nodrošinot atbilstību ILO konvencijām un Eiropas likumdošanai.

4. Koplīgumi publiskajā sektorā

Koplīgumi publiskajā sektorā ir problemātiski, ja algas finansē valsts budžets. Var noslēgt līgumus ar atbilstošajām ministrijām, piemēram, Izglītības ministriju. Bet šo līgumu ieviešanu pēc tam kavē nespēja piešķirt nepieciešamos resursus.

Lietuvas budžeta sektorā arodbiedrības nedrīkst prasīt neko, kam nepieciešams piešķirt papildu līdzekļus jau piešķirtajam uzņēmuma vai iestādes budžetam. Tas nozīmē, ka algu paaugstinājumiem vai bonusiem nav finansējuma. Arodbiedrības var kaut ko prasīt nozaru līmenī tikai Lietuvas Seima pieņemto naudas līdzekļu ietvaros vai, piemēram, tad, ja pašas arodbiedrības var ietaupīt kādus resursus. Tas būtiski ierobežo jautājumu pārrunāšanas iespējas.

Darbības

Īstermiņa

- Praktisko piemēru pārrunāšana ar citām valstīm.
- Jaunajam likumam par darba samaksu nepieciešams izveidot darba samaksas sistēmu un novērtēt darbiniekus katrā uzņēmumā un iestādē. Tas jāpārrunā ar darbinieku pārstāvjiem, un arodbiedrības to uzskata par labu iespēju.

Ilgtermiņa

- Nepieciešams izveidot papildu sociālo fondu (ko finansē valsts) katrā iestādē, tostarp arī budžeta iestādēs, kas būtu paredzēts algu paaugstinājumiem, bonusiem sociālajām garantijām, sociālajiem pabalstiem u.c.
- Papildus nepieciešams trenēt pārrunu prasmes.

Kopumā īstermiņa un ilgtermiņa darbības ir cieši saistītas, un ilgtermiņa darbības turpina sasniegt īstermiņa darbību izvirzītos mērķus.

Igaunija

Prioritātes

- 1. Jauna darba tirgus pakete, kas iekļauj atjaunotu likumdošanu un kolektīvo pārrunu praksi**

Apspriežamie jautājumi:

- Jāapstiprina koplīgumu paplašināšanas prakse. Tas nozīmē, ka labākie praktiskie piemēri/labvēlīgākie līgumi par koplīgumu paplašināšanu ir jāpārrunā, tie jāaskaņo un jāparaksta EAKL un ETTK organizācijas darba devējiem. Pārrunājamais līguma uzmetums jau ir sagatavots.
- Būtu jāpiešķir tiesības streikot publiskajā sektorā, paredzot vienošanās par obligāto darbu būtiskajos pakalpojumos. Likuma par civildienestu 7. panta 1. apakšpunktā ir teikts: "Ierēdnis ir persona, kas ir nodarbināta likumdošanas publiskajā sektorā un tādā amatā, kurā pilnvaras piešķir valsts vai vietējā pārvalde." Saskaņā ar šī likuma 59. panta 1. apakšpunktu ierēdnis nedrīkst streikot. Ierēdnis nedrīkst arī piedalīties citās kopīgās darbībās, kas iejaucas ierēdņa darba devēja tiesībās vai funkcijās vai arī citās likumdošanas noteiktajās tiesībās. Aktuālā darbība ir kolektīva, ja vismaz puse no tiesiskajiem ierēdņiem tajā iesaistās.

Civildienesta likuma 7. panta 4. apakšpunktā teikts: "Darbinieks, kurš ir pieņemts darbā šī likuma 6. punktā noteiktajā iestādē, nedrīkst izmantot iestādes oficiālās tiesības, viņš strādā tikai šīs iestādes uzdevumā. Darbiniekam jābūt darba līgumam." Darbinieki ar darba līgumu drīkst streikot (t.i., skolotāji, veselības uzturēšanas darbinieki u.c.).

- Nedrīkst aizliegt darbiniekiem streiku pamattiesības un papildu solidaritātes streiku darbības.
- EAKL apsver likuma diskusiju iniciatīvu ar privātā sektora darbiniekiem, lai censtos atrast kopēju sapratni ar viņiem par likumdošanas un koplīguma pārrunu praksi. EAKL jau ir sākusi pārrunas ar darba devēju apvienībām, lai ar viņiem pabeigtu ieviest līgumu un paplašināto koplīgumu slēgšanas praksi (pārstāvniecības kritēriji, trešo pušu ieviešana).

2. Vienlīdzīga samaksa un diskriminācija

Jāveic diskusijas par izmaiņām likumā, lai sāktu apkopot datus par dzimumu diskrimināciju darba samaksas jomā, bet tam iebilst darba devēji.

Šajā jomā ir iespējami ierosinājumi, arodbiedrību veiktās izpētes kopsavilkums būtu noderīgs.

3. Arodbiedrību pārstāvju stāvoklis

- Esošā likuma izpildīšana ir problemātiska.
- Nav iestādes, kurā var iesniegt sūdzību.
- Darba inspektors vai ombuds praktiski nevar iejaukties.
- Ir arodbiedrību diskriminācijas gadījumi.

Pagājušā gada jūnijā EAKL ieteica mainīt individuālo darba līgumu aktu, lai dotu iespēju arodbiedrību pārstāvjiem un citiem arodbiedrību valdes darbiniekiem saņemt papildu garantijas, ja gadījumā darba devējs uzteiktu darba līgumu. To var izdarīt tikai tiesā vai darba pārrunu komitejā. Piedāvājums tajā brīdī netika ņemts vērā.

4. Sociālais dialogs

- Jāizveido rīcības plāns diskusijām ar darba devējiem.
- Jāievieš Eiropas līmeņa līgumi.

EAKL un darba devēju apvienība ir regulāri divpusēji tikusies, lai apspriestu darba tirgu un sociālos jautājumus, dažreiz arī, lai sagatavotu mūsu kopējos uzskatus un iesniegtu tos valdībai. Pirmais neatkarīgais Eiropas sociālo partneru līgums par telemārketingu tika parakstīts arī nacionālajā līmenī 2017. gada pavasarī. EAKL un darba devēju organizācija ETTK vienojās turpināt Eiropas sociālo partneru līgumu ieviešanu.

EAKL vēlreiz ieteiks trīspusējas tikšanās.

5. Valsts ierēdņi

Igaunijā ir daudzi publiskās administrācijas darbinieki un darbinieki publiskajā sektorā, kuriem ir darba līgums, bet, kuri nedrīkst veikt kolektīvas pārrunas.

Valdība ir atteikusies noslēgt koplīgumu citām publisko pakalpojumu grupām, kas strādā ar darba līgumu publisko pakalpojumu iestādē vai organizācijā; tādēļ viņi nav uzskatāmi par valsts ierēdņiem, vajadzētu būt vienāgai attieksmei visā publiskās administrācijas sektorā. Publiskās administrācijas darbinieki, kuri nav valsts ierēdņi, drīkst apvienoties, bet nedrīkst streikot. Nav paplašinātu koplīgumu kritēriju.

EAKL turpinās pieprasīt kolektīvo pārrunu tiesības publiskās administrācijas darbiniekiem un valsts ierēdņiem. Valsts ierēdņiem, kuriem nav tiesību streikot, EAKL pieprasa šķīrējtiesas lēmuma saņemšanas iespēju.

Darbības

Īstermiņa

- EAKL uzstāj uz savām prasībām, lai viņi būtu iesaistīti jaunā darba koplīguma izveidošanā.
- EAKL lūdz mainīt likumu, lai varētu sākt apkopot datus par dzimumu diskrimināciju darba samaksas jomā.
- EAKL turpina pārrunas ar ETTK par Eiropas sociālo partneru līgumu paraugu ieviešanu.
- EAKL turpina pieprasīt tiesības veikt kolektīvas pārrunas publiskās administrācijas darbiniekiem un valsts ierēdņiem. Valsts ierēdņiem, kuriem nav tiesību streikot, EAKL pieprasa šķīrējtiesas lēmuma saņemšanas iespēju.

Ilgtermiņa

- Sociālā dialoga stiprināšana nacionālā līmenī, nepieciešams atjaunot trīspusējas konsultācijas.
- Kolektīvo pārrunu stiprināšana, īpaši koplīgumu nozarēs. Uzlabot zināšanas, prasmes un spējas, rīkojot vadītāju un pārrunu veicēju treniņus; savstarpēji pārrunāt pieredzi ar kompetentām Ziemeļvalstu arodbiedrībām par treniņu kursu veidošanu un piedāvāšanu kolektīvo pārrunu veikšanā.
- Koncentrēšanās uz jauno locekļu apvienošanu. Apvienošanas stratēģijas izveidošana un attīstīšana (locekļu apvienošana un esošā sistēma darbinieku pieņemšanai darbā), ņemot vērā jaunus nodarbinātības veidus un mazos un vidējos uzņēmumus. Organizētāju spēju paaugstināšana, vienotas apmācību/treniņu programmas, sadarbība ar Baltijas arodbiedrībām un pieredzējušām Ziemeļvalstu arodbiedrībām, kā arī izpētes braucieni.
- Paaugstināt ILO pamatkonvenciju atpazīstamību. Treniņu kursi un dalīšanās ar pieredzi.

Kopumā īstermiņa un ilgtermiņa darbības ir cieši saistītas, un ilgtermiņa darbības turpina sasniegt īstermiņa darbību izvirzītos mērķus.

Kopējās Baltijas prioritātes

Konvencija Nr. 87 un Nr. 98

Šī projekta laikā ir radušies vairāki jautājumi par asociāciju brīvību un koplīgumu tiesībām. Tie sīkāk jāizpēta un jāpārrunā. Projekta gaitā atklātās problēmas ir dažādas, bet tām noteikti jāveic tālāka izpēte un ekspertu analīze.

Tiesiskajā analizē Niklass Bruns īpaši uzsver dažas kopīgās jomas, kur nepieciešama sīkāka analīze. Visām trim valstīm ir ierobežojumi tam, ko varētu panākt ar koplīgumiem. Tas rada problēmas gan attiecībā uz vienošanās ierobežojumiem koplīgumos, gan arī uz koplīgumu spēkā stāšanos. Ir arī īpaša problēma, kas saistīta ar publisko sektoru – valdības darbinieku kolektīvo pārrunu iespējas ir ierobežotas, jo tās nedrīkst prasīt papildu līdzekļus. Koplīgumu Baltijas valstīs nav daudz. Šajās valstīs gandrīz neeksistē aktīvs dialogs nozares un uzņēmuma līmenī, to parāda nelielais šo līmeņu koplīgumu skaits. Šajā jomā nepieciešama izglītošana un apmācība. Pārrunu spēju uzlabošana arodbiedrību vadībā dažādos līmeņos ir svarīga, lai stiprinātu arodbiedrību atzišanu. Šajā sakarā ir svarīgi nodrošināt, lai galvenie un nozaru līmeņi spēj palīdzēt locekļiem krīžu likvidēšanā. Vēl ir būtiski, ka jebkādi ieguvumi, kas tiek sniegti darbiniekiem, tiek publiski atzīti. Jāpārdomā arī kopīgi treniņu kursi ar darba devējiem.

Būtisko pakalpojumu un publisko tiesību izmantojošās grupas plašā definīcija ir visu valstu diskusiju objekts, tāpēc ir vērts šim jautājumam pievērsties sīkāk. Šī diskusija ir arī saistīta ar streikošanas tiesību diskusiju, sevišķi iepriekš minētajām publisko darbinieku grupām.

Cits rūpju aspekts, kas radies projekta laikā, ir tāds, ka nevienā no trim valstīm šķietami nav mehānismu darba tirgus strīdu risināšanai streika laikā. Darba likumdošanai Baltijas valstīs nav efektīvu un piemērojamu noteikumu starpniecībai vai strīdu izšķiršanai tad, kad streiks ticis pieteikts. Pārrunu regulēšanas mehānisma trūkums ekspertiem jāizpēta sīkāk, jo tas efektīvi var likvidēt streika lietošanu kā pēdējo glābiņu. Šis jautājums tālāk ir sarežģīts, jo nav juridisku precedentu.

Šķiet arī, ka galvenā kopīgā problēma ir saistīta ar darbinieku pieeju taisnīgumam, ja ir tikušas pārkāptas darbinieka tiesības. Igaunijā, piemēram, nav attiecīgas iestādes, kur vērsties likuma pārkāpumu gadījumā, jo darba inspektors vai ombuds nevar iejaukties darba konfliktos. Lietuva, tieši pretēji, ir sarežģījusi procedūras līdz tādām līmenim, ka tās padarītas par neefektīvām, t.i., atļaujot atlikt streikus. Jebkurā gadījumā taisnīguma pieeja ir jāpēta sīkāk. Jāizveido padziļināti apskati par katru valsti, lai noteiktu tos mehānismus, kas kavē darba pamattiesību efektīvu ieviešanu.

Papildus sīkakai izpētei iepriekš minētajās jomās, tiesiskās savienības, arodbiedrību juristi, darba advokāti un juridiskie speciālisti kopumā labāk jāinformē un jāizglīto, lai uzlabotu viņu zināšanas par ILO standartiem un jurisprudenci.

Apvienošanās

Visās Baltijas valstīs ir kopēja nepieciešamība stiprināt apvienošanos, lai nodrošinātu arodbiedrību pārstāvniecību. Lai stiprinātu apvienošanos, šis projekts iesaka padziļinātu valstu darba tirgus struktūras analīzi Baltijas valstīs un individuālu stratēģiju izveidošanu gan nozaru, gan uzņēmumu līmenī, lai noteiktu, kā tieši sekmēt apvienošanos. Apvienošanās un pārrunu prakse galvenokārt sakņojas publiskajā sektorā. Viens no darbības veidiem būtu ne tikai saglabāt, bet arī tālāk attīstīt publiskā sektora pieredzi. Galvenais uzdevums attiecībā uz privātajiem darba devējiem tad būtu viņus pārliecināt par jau darbojošos procesu specifiku.

Saistībā ar apvienošanos vajag arī piebilst, ka šobrīd Baltijas valstīs nav neviena regulārās izglītības un arodbiedrību locekļu treniņa iestāde, bet treniņi pārsvarā notiek caur ETUI. Treniņu programmas un treniņu kursu instruktori jāizglīto par dažādajiem nacionālajiem aspektiem, var piemērot daudzas sadarbības formas gan sadarbībā un sinerģijā starp Baltijas valstīm, gan plašākā kontekstā. Ir iespējami daudzi šādu programmu finansēšanas veidi – ES un valsts līdzekļi proporcionāli un procentuāli treniņa dalībnieku iemaksām.

Iespējama sīkāka informācija un labāko praktisko piemēru pārrunāšana, jo Ziemeļvalstu arodbiedrības arī meklē jaunas stratēģijas, lai darbotos pret sarūkošo locekļu skaitu, un ir plaši izplatītas problēmas apvienošanās jomā, kas saistītas ar digitalizētu darba dzīvi, netipiskām darba formām un mazo, vidējo

un mikrouzņēmumu skaita pieaugumu. Kopīgu interešu definēšana būtu arodbiedrību iespēja uzrunāt mikrouzņēmumus un to darbiniekus.

Šajā ziņā jāpadomā par kopējiem treniņu kursiem un ideju pārrunāšanu.

Daudzas iestādes darbinieku pārstāvniecībai

Visās trijās Baltijas valstīs ir vairākas darbinieku pārstāvniecības institūcijas, kas, iespējams, pārklājas. Bez arodbiedrībām visas trijās valstīs eksistē arī "pilnvarotās personas". Lietuvā ir vēl papildu problēma, kas rodas no jaunizveidotajām darba padomēm. Situācija valstīs ir dažāda, un arodbiedrības to dažādi uztver. Tomēr visos gadījumos nepieciešams izskaidrot dažādas pārstāvniecības formas un atrast veidus, kā stiprināt arodbiedrības un to ietekmi, salīdzinot ar šīm institūcijām. Nosakot, kā arodbiedrībām jāizturas pret citām institūcijām vai tās iespējami jāizmanto darbinieku interesēs, ir svarīgi saglabāt un palielināt pārstāvniecību. "Pilnvarotās personas" var uzskatīt par pozitīvu darbinieku pārstāvniecības formu, ja nav arodbiedrības, bet tā var būt arī bezmērķīga, ja to kontrolē darba devēji un tā tiek izmantota arodbiedrību diskriminācijai.

Stratēģijas dokumenta A pielikums izskaidro šo institūciju nozīmi un ar to saistītās problēmas katrā valstī.

Konvencija Nr. 144, trīspusējas konsultācijas

Visās valstīs projekts izraisīja diskusijas par sociālā dialoga praksi un trīspusējām konsultācijām. Attiecības starp valdībām, darba devējiem un darbiniekiem ietekmēja visu valstu finansiālās krīzes situācijas. Latvijā ir vislabāk strādājošais sociālais dialogs nacionālā līmenī, tostarp arī sociālo partneru informēšana un konsultācijas ar viņiem.

Igaunijā sociālais dialogs nacionālajā līmenī pamazām uzlabojas, bet vēl joprojām ir būtiski atkarīgs no tā, kura politiskā partija ir pie varas. Trīspusējās konsultācijas saistībā ar ILO tiek uztvertas pārsvarā kā vienvirziena informācija no valdības, kurai trūkst pastāvīga struktūra un kas reti ir konsultatīva.

Lietuvā sociālais dialogs arī pārsvarā ir informatīvs bez īpašas iespējas darbiniekiem tajā piedalīties. Nacionālajā līmenī ir aktīva trīspusējā padome, bet darbinieku ieteikumi parasti tiek ignorēti. Gan darbinieki, gan darba devēji ir arī norādījuši to, kā valsts ietekmē izmaiņas trīspusējā padomē, pirms tam nekonsultējoties ar citiem partneriem, un pieprasa no tās atbilstību noteiktiem kritērijiem.

Attiecībā uz sociālo dialogu un trīspusējo konsultāciju darbošanos valstīs, šis projekts iesaka veikt papildu izpēti katrā valstij atsevišķi, lai konstatētu individuālo situāciju un izveidotu individuālas stratēģijas sociālā dialoga darbības uzlabošanai un trīspusējām konsultācijām, kā arī nodrošinātu, lai arī darbinieki var izteikties.

Lai gan konvencija Nr. 144 pārsvarā ir par trīspusējām konsultācijām un ILO darba standartiem, to var paplašināt un pievienot trīspusēju atskaišu sastādīšanai ILO pārraudzības sistēmā. Šādas atskaites nevajag savstarpēji saskaņot, ja partneri nevar vienoties par kādu jautājumu. Pats process palīdzēs aktualizēt diskusiju par ILO lēmumu un ieteikumu izmantošanu katrā no trim valstīm.

NFS

Ziemeļvalstu sadarbības vienošanās un Baltijas valstu arodbiedrību stiprināšana ir ļoti mainījusies kopš Baltijas neatkarības atgūšanas gadiem, un daudzos kopīgos projektos ir iegūtas svarīgas atziņas. Šī projekta diskusijas ir radījušas vairākas idejas par dziļāku sadarbību, kas jāpārsprīž Baltijas arodbiedrībās un NFS, lai izveidotu piemērotu rīcības plānu.

Vajadzētu pārrunāt ikgadēju tikšanos iespējamību starp Ziemeļvalstu un Baltijas politisko vadību, t.i., veidojot to kā pastāvīgu kādas NFS valdes sapulces daļu un uzaicinot arī Baltijas vadītājus piedalīties konkrētajā sapulcē.

Vajadzētu izveidot ikgadēju Ziemeļvalstu un Baltijas konferenci par apmierinošu darbu, kuras mērķis būtu diskusijas par kopīgām problēmām un attiecību izveidošana starp arodbiedrībām.

NFS jāpārrunā iespēja uzaicināt Baltijas arodbiedrības uz NFS kongresu.

NFS jāapspiež iespēja uzaicināt Baltijas kolēģus uz attiecīgajām Ziemeļvalstu ekspertu grupām un sapulcēm, piemēram, uz Ziemeļvalstu ILO grupu.

Ziemeļvalstu arodbiedrībām jāapspiež Baltijas pārstāvju uzaicināšana uz *Nordic Geneva* skolu.

Ziemeļvalstu arodbiedrībām jāapspiež Baltijas pārstāvju uzaicināšana uz Ziemeļvalstu pasākumiem darba konferences laikā.

NFS ir jāpārdomā un jāizvērtē iespēja un ieguvumi no "Baltijas un Ziemeļvalstu arodbiedrību vasaras skolas" organizēšanas.

Ziemeļvalstu un Baltijas arodbiedrībām kopā ir jāapspiež iespēju izveidošana, lai padziļinātu attiecības starp tām, rīkojot kopīgas vadības programmas dažādos līmeņos starp politisko vadību, juristiem un citiem arodbiedrību darbiniekiem.

Ziemeļvalstu un Baltijas arodbiedrībām ir kopīgi jāapspiež Ziemeļvalstu izpētes braucienu veidošana uz Baltijas valstīm un arī pretēji, tostarp apmeklējot arī darba vietas.

Ziemeļvalstu un Baltijas arodbiedrībām kopīgi ir jāizveido treniņa kursu formas par atbilstošajām arodbiedrību funkcijām un darbībām, tostarp arī instruktoru un arodbiedrību pārstāvju treniņu kursi.

Ziemeļvalstu un Baltijas arodbiedrībām jādalās ar programmu informāciju un jāapspiež īslaicīga personāla apmaiņas un dažāda veida vadības programmu un mācīšanās iespējamība, kas būtu ieguvums sadarbības uzlabošanai, pieredzes apmaiņai un dziļākai izpratnei par Baltijas jūras reģionu.

Izsakot pateicību, Ziemeļvalstu uzņēmumi Baltijas valstīs darbosies kā investori un piedāvās dažādus pasākumus, Ziemeļvalstīm vajadzētu panākt, lai mātes uzņēmumi atbilstu darba pamattiesībām un attiecīgajiem starptautiskajiem noteikumiem. Nozaru līmenī Ziemeļvalstu un Baltijas arodbiedrībām jāapspiež un jāizveido sadarbība starp uzņēmumiem ar starptautiskām konsultācijām, kā arī jāizvērtē iespēja veidot procesuālus līgumus uzņēmumu līmenī, kad rodas darba tiesību problēmas.

BASTUN

Šis projekts iesaka BASTUN tīklā izveidot diskusijas par to un tā secinājumiem, lai noteiktu, vai ir nepieciešama līdzīga analīze citās reģiona valstīs un vai citas BASTUN valstīs var kaut ko iegūt, sasniedzot Baltijas valstīs izvirzītos mērķus. BASTUN var būt arī forums, kurā stiprināt divpusējās attiecības reģiona tālākai attīstībai.

ILO

ILO un darbinieku aktivitāšu birojs AKTRAV regulāri rīko pasākumus un treniņu kursus, kur Baltijas arodbiedrības arī var iesaistīties. AKTRAV var organizēt īpašus seminārus vienā vai vairākās valstīs atsevišķi vai kopā.

Šādā veidā seminārus var organizēt par vairākiem tematiem, kas tika konkretizēti projekta laikā kā prioritāri gan individuāli, gan kolektīvi. Labi kopīgie temati, par kuriem ir vērts padomāt, ir sociālais dialogs un darba pamattiesības.

Jāpārdomā arī īpašu treniņa kursu veidošana par starptautisko darba standartu piemērošanu juridiskajiem ekspertiem un arodbiedrību juristiem.

AKTRAV var izskatīt arī iespēju par Baltijas arodbiedrību piedalīšanās atvieglošanu Starptautiskajā darba konferencē un citos ILO pasākumos, kā arī Baltijas grupas izveidošanu Starptautiskajā darba konferencē.

Jāizvērtē arī iespēja sarīkot vienotu Ziemeļvalstu un Baltijas arodbiedrību semināru, ko atbalstītu AKTRAV, kurā varētu runāt, piemēram, par ILO konvenciju ieviešanas grūtībām un citām problēmām.

ILO var pieteikt īpašus treniņa kursus un uzraudzības mehānismus par to, kā izturēties pret iespējamiem darbinieku tiesību pārkāpumiem, kā arī diskusijas par Ziemeļvalstu arodbiedrību palīdzību šajā procesā.

Turpinājums

Kā turpinājumu šī projekta stratēģijas grupa iesaka īpašas Ziemeļvalstu un Baltijas darba grupas izveidošanu, kurai būtu īpašs attīstības plāns konkrētam laikam un sadarbībai reģionā. Šīs grupas mērķis būtu tālāk attīstīt šī dokumenta ieteikumus, pamatojoties uz politiskajām prioritātēm, ko nosaka NFS valde un Baltijas arodbiedrības.

Mēs iesakām veikt nacionālas diskusijas un izveidot saistības iespējami ātri pēc kopējām politiskām diskusijām BASTUN augstākā līmeņa sapulcē un projekta noslēguma konferences laikā Rīgā 2017. gada 22. novembrī, savukārt darba grupai savs darbs būtu jāpabeidz 2018. gada laikā.

Kopenhāgena, 2017. gada 12. oktobris

Projekta stratēģijas grupa: Baltijas valstu analīze: likumdošanas un prakses atbilstība ILO pamatkonvencijām un Konvencijai Nr. 144 par trīspusējām konsultācijām

Anna Gustavsone, TCO

Marija Hāgmane, NFS

Jens Ēriks Orts, LO

Natalja Mickeviča, LBAS

Vaiva Sapetkaite, LPSK

Kaja Tomsalu/Aija Māsikas, EAKL