



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts „Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana”

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

2011.gada oktobra ziņojums

Sociālais dialogs un ģenerālvienošanās darbības paplašināšana Nīderlandē

Rīga, 2011.gads

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

Saturs

1. Ievads
2. Sociālais dialogs Nīderlandē
 - 2.1. Trīspusējais sociālais dialogs
 - 2.2. Divpusējais sociālais dialogs
3. Koplīgumu slēgšana un koplīgumu darbības paplašināšanas regulējums
 - 3.1. Koplīgumu slēgšana
 - 3.2. Koplīgumu darbības paplašināšana

1. Ievads

Starptautiskās Darba organizācijas konvencijas un Eiropas Savienības tiesību akti nosaka vispārējo ietvaru sociālā dialoga un koplīgumu slēgšanas sistēmas organizēšanai, tie paredz tiesības apvienoties un pienākumu dalībvalstīm nodrošināt sistēmu sociālā dialoga, tostarp trīspusējā sociālā dialoga, ieviešanai. Vienlaikus sociālā dialoga sistēmas organizēšana un instrumenti ir atstāti dalībvalstu izvēlei.¹

Ņemot vērā, ka Latvijas sociālā dialoga pieredze ir samērā īsa, proti, Nacionālā trīspusējās sadarbības padome darbojas tikai kopš 1999.gada,² noslēgto koplīgumu „pārklājums” nozares vai nacionālajā līmenī nav plašs³ un Latvijā šobrīd ir parakstīta tikai viena vispāršaistoša nozares ģenerālvienošana,⁴ var secināt, ka Latvijā sociālais dialogs ir veidošanās procesā. Sociālie partneri iegūst un izvērtē pieredzi, analizē izveidoto instrumentu efektivitāti un meklē iespējamus uzlabojumus. Šajā procesā būtiska ir informācija par sociālā dialoga un koplīgumu slēgšanas mehānismu ieviešanu citās dalībvalstīs.

Šī ekspertīze veltīta Nīderlandes - valsts, kurā sociālā dialoga un nozares koplīgumu sistēma ir viena no veiksmīgākajām, - divpusējā un trīspusējā sociālā dialoga mehānismu un koplīgumu paplašināšanas regulējuma izpētei.

2. Sociālā dialoga organizēšana

Sociālais dialogs Nīderlandē pastāv aptuveni 100 gadus. Tik ilgi uzkrāto pieredzi nīderlandieši izskaidro ar valsts ģeogrāfiskajām īpatnībām. Ņemot vērā, ka Nīderlande atrodas zem jūras līmeņa, vietējiem iedzīvotājiem ilgstoši nācās cīnīties ar pastāvīgiem

¹ Skat. N.Mickeviča „Sociālā dialoga un sociālo partneru definīcija”, 2011.gada jūlija ziņojums.

Pieejams LBAS mājas lapā:

http://www.lbas.lv/upload/stuff/201108/sociala.dialoga.un.socialo.partneru.definicija.tiesibu.aktos_29072_011_final.pdf, 6-7.lpp.

² 30.10.1998. nolikums "Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes nolikums" ("LV", 333 (1394), 05.11.1998.) [stājas spēkā 01.01.1999.]. (*Ar grozījumiem, kas stājas spēkā ar 2006.gada 1.janvāri*

³ LBAS statistikas pārskats par 2010.gadu.

⁴ Normatīvā akta (projekta "Grozījumi Dzelzceļa likumā" [07.05.2009. likums "Grozījumi Dzelzceļa likumā" ("LV", 77 (4063), 19.05.2009.) [stājas spēkā 02.06.2009.] anotācija. Pieejama: http://helios-web.saeima.lv/saeima9/lasa?dd=LP1156_0. 2.punkts.

plūdiem. Lai nepieļautu zemes applūšanu visā valsts teritorijā, tika izveidoti polderi – zemes gabali, kurus norobežo ūdens kanāli – un ūdens izpumpēšanas sistēmas. Lai visā valsts teritorijā ieviestu un uzturētu šādus inženiertehniskos izgudrojumus, bija nepieciešama augsta sadarbības pakāpe starp dažādām sabiedrības grupām. Ja dažādās grupas, piemēram, zemnieki, tirgotāji, darbinieki un komersanti, sāktu katrs cīnīties tikai par savām interesēm, visi iedzīvotāju zaudētu cīņā ar dabu. Rezultātā Nīderlandē attīstījusies vietējās mentalitātes īpatnība - tiekties sadarboties un meklēt savstarpējo izdevīgumu un kopējo mērķi.

No iegūtās sadarbības pieredzes mūsdienu Nīderlandes sociālā dialoga modelis ieguvis nosaukumu „Polderu modelis.” To raksturo trīs partneru – darba devēju, darbinieku un valdības pārstāvju - iesaiste šādos valsts procesos – darba tirgus koordinēšanā, sociālās drošības un veselības aprūpes sistēmas veidošanā.⁵

2.1. Trīspusējais sociālais dialogs

Trīspusējā sadarbība nacionālajā līmenī Nīderlandē ir organizēta ar Sociālo un ekonomikas lietu padomes – SER (turpmāk – SER⁶ vai padome) - starpniecību. SER darbojas kopš 1950.gada un tās darbību regulē Industriālo attiecību likums.⁷ SER darbību kopumā regulē publiskās tiesības. Padomes darbības mērķi ir:

- sabalansēta ekonomiska izaugsme un ilgtspējīga attīstība;
- pēc iespējas augstāks nodarbinātības līmenis;
- godīga ienākumu sadale.

SER biedri

SER iesaista trīs puses – 11 darba devēju organizāciju pārstāvjus, 11 darbinieku organizāciju pārstāvjus, kā arī 11 „Kroņa pārstāvjus”.⁸

Darba devēju un darbinieku organizāciju pārstāvji pārstāv lielākās konfederācijas. Darbinieku pārstāvji ir nozīmēti no trim nacionālajām arodbiedrību konfederācijām – FNV (astoņas vietas), CNV (divas vietas), MHP (viena vieta). Darba devēju pārstāvji savukārt

⁵ Tasam E. The Social Dialogue in the Netherlands. December 2010.

⁶ Saīsinājums veidots no Sociālo un ekonomikas lietu padomes nosaukuma nīderlandiski – „Sociaal-Economische Raad”

⁷ Industrial Relations Act.

⁸ The Social and Economic Council of the Netherlands. General Brochure. SER. p.8-9,13.

nāk no trim lielākajām darba devēju organizācijām VNO-NCV (7vietas), MKB-Nederland (trīs vietas) un LTO-Nederland (vieta).

Kroņa pārstāvji ir neatkarīgi eksperti un mediatori, tostarp Nīderlandes Centrālās Bankas prezidents un Nacionālā Ekonomikas politikas analīzes biroja pārstāvis, kurus nozīmē Nīderlandes karaliene. Kroņa pārstāvji darbojas ne tikai kā eksperti un padomes dalībnieki, bet arī kā mediatori gadījumos, kad ir nepieciešams atrast kompromisu starp darbinieku un darba devēju pārstāvjiem.

Padomei ir divas galvenās funkcijas – padomdevēja un administratīvā.

Padomdevēja funkcija

Padomdevēja funkcijas ietvaros padome pēc savas iniciatīvas vai pēc valsts ministriju lūguma sniedz padomus, viedokli un priekšlikumus par ilgtermiņa darba tirgus jautājumiem, tostarp darba attiecībām, uzņēmējdarbības ilgtermiņa stratēģiju, pensiju sistēmas stabilitāti, starptautisko tirdzniecību, izglītību, nodokļu sistēmu, reģionālo plānošanu, vidi un citiem jautājumiem, kuri var ietekmēt valsts darba tirgu.⁹ Ņemot vērā, ka padomē darbojas eksperti, tā spēj izstrādāt un sniegt valdībai vērtīgus zinātniski un statistiski pamatotus padomus un viedokļus. Vienlaikus iesaistītie darbinieku un darba devēju pārstāvji nodrošina to, ka padomes viedokļos ir atspoguļota ikdienas uzņēmumu praktiskā pieredze, viedokļi līdz ar to nav tikai teorijas izklāsts, bet arī reālo valstī notiekošo procesu atspoguļojums.

Padomi un priekšlikumi tiek izstrādāti padomes darba grupās un vēlāk apspriesti padomē. Priekšlikumu gala versiju apstiprina padome. Vēlāk tos padara pieejamus plašai publikai: tos publicē brošūru veidā un SER mājas lapā.

Valstij svarīgu politisku un tiesisku lēmumu pieņemšanā izšķirošs vārds ir Nīderlandes parlamentam. Taču konstitucionāli parlamentam nav obligāti jāņem vērā padomes sniegtais viedoklis, pat neraugoties uz to, ka viedokļa sniegšanu pieprasījusi pati valsts. Vienlaikus padomes viedoklis, pateicoties iesaistītajām pusēm un plašai publicitātei, ir spēcīgs sabiedriskās domas signāls un tam ir liela ietekme. Turklāt, ja valdība neņem vērā padomes sniegto viedokli, tai ir pienākums trīs mēnešu laikā sniegt atbildi - reakciju uz padomes viedokli. Gadījumā, ja valdība to neatbalsta un nevirza uz parlamentu, tai ir pienākums norādīt argumentus.

⁹ The Social and Economic Council of the Netherlands. General Brochure. SER. P.4.

Administratīvā funkcija

Administratīvās funkcijas ir noteiktas Industriālo attiecību likumā un Darbinieku padomju likumā. Funkcijas ietvaros padome koordinē tirdzniecības un industriālo padomju darbības.

Tirdzniecības un industriālas padomes ir publiskas institūcijas, kurās darba devēju un darbinieku pārstāvji kopā īsteno konkrētas nozares aktivitātes, lai nodrošinātu uzņēmējdarbības veiksmīgu un ilgtspējīgu attīstību konkrētajā nozarē. Vienlaikus šāda padome seko, lai nozares aktivitātēs tiktu ievērots sociālās atbildības princips. Katras nozares pārstāvji paši izlemj, vai vēlas izveidot šādu padomi, savukārt, ja tā ir izveidota, SER seko, lai tās darbība atbilstu labas pārvaldības principam.¹⁰

SER finansēšana

Interesants ir SER finansēšanas modelis. Ņemot vērā, ka padome ir neatkarīga nevalstiska institūcija (neraugoties uz to, ka tās darbību regulē publiskās tiesības), to nefinansē no valsts budžeta līdzekļiem. Finansējumu SER darbībai nodrošina industrija ar speciālās biedru iemaksas palīdzību, kuru iekasē tirdzniecības kameras. Tas nozīmē, ka visi uzņēmumi, kuri ir tirdzniecības kameru biedri, maksā speciālo nodevu, kura tiek virzīta SER finansēšanai.¹¹ Uzņēmumi redz izdevīgumu šādas nodevas samaksai, jo ir ieinteresēti savu interešu lobēšanā SER.

2.2. Divpusējais sociālais dialogs

Divpusējais sociālais dialogs notiek uzņēmumu līmenī starp darbinieku padomēm¹² un darba devēju vai starp arodbiedrību un darba devēju. Nozares līmenī

¹⁰ Labas pārvaldības princips („good governance”) ietver caurskatāmību, atbildīgumu, atskaitīšanos, līdzdalību un reaģēšanu uz iedzīvotāju vajadzībām. Skat. Kovalevksa A. *Labas pārvaldības principa konkretizācija administratīvajās lietās*. Latvijas Republikas Augstākā tiesa. Konference, 2009. gada 27. marts. Pieejams: www.at.gov.lv/files/docs_en/conferences/.../a_kovalevska.doc.

¹¹ Turpat p.10.

¹² Darbinieku padome ir pastāvīgi ievēlēts darbaspēka pārstāvju orgāns, kuru ievēl uz likuma vai koplīguma pamata ar kopējo mērķi veicināt sadarbību uzņēmuma ietvaros, lai gūtu labumu pašam uzņēmumam un darbiniekiem, veidojot un uzturot labus un stabilus nodarbinātības apstākļus, uzlabojot darbinieku labklājību un drošību, kā arī viņu izpratni par uzņēmuma procesiem, finansēm un konkurents spēju. Nīderlandē tā sastāv tikai no darbinieku pārstāvjiem, kurus uz 4 gadiem ievēl darbinieki pamatojoties uz arodbiedrības sniegtajiem kandidātu priekšlikumiem.

divpusējais sociālais dialogs norisinās starp darba devējiem vai to organizācijām un arodbiedrību organizācijām, slēdzot nozares koplīgumus.

Savukārt nacionālajā līmenī divpusējais sociālais dialogs notiek Darba lietu fondā, divpusējo sociālo partneru sadarbības iestādē, kura darbojas kopš 1945.gada. Fonda darbības tiesisko pamatu, tāpat kā SER darbības pamatu, nosaka Industriālo attiecību likums, taču, atšķirībā no SER, fonda darbību regulē privātās tiesības.¹³

Fonds apvieno darba devēju un darbinieku pārstāvjus, tā valdi veido astoņi darba devēju pārstāvji un astoņi darbinieku pārstāvji.

Fonda uzdevumi

Fonds savstarpēju konsultāciju veidā risina īstermiņa darba tirgus jautājumus, atšķirībā no SER, kas nodarbojas ar ilgtermiņa darba tirgus politiku. Fonda darba kārtībā ir, piemēram, pagaidu nodarbinātības aģentūru darbības izplatīšanas ierobežošana, izmaiņas pensiju sistēmā, darbinieku atlase un nodarbinātība, profesionālā izglītība, vienlīdzīga darba samaksa, darba un privātās dzīves saskaņošana, ziņošana par pārkāpumiem darba vietā.

Fonds sagatavo nacionālo koplīgumu priekšlikumus un projektus, ātri reagē uz darba tiesību un politikas izmaiņām, kā arī seko līdzi nozaru koplīgumu slēgšanai un paplašināšanai.

Darba devēju un darbinieku konsultāciju rezultāts ir rekomendācijas, ziņojumi par aktuālajiem darba tirgus jautājumiem un memorandi. Rekomendācijas ir adresētas darba devēju organizāciju un arodbiedrību organizāciju biedriem. Tās bieži tiek iestrādātas koplīgumos vai nozares darbības regulējumā. Savukārt ziņojumi atspoguļo darba devēju un darbinieku viedokļus par noteiktiem jautājumiem, piemēram, darba laika samazināšanu, pensijas regulējuma izmaiņām, darbinieku iesaistīšanu pēc viņu ilgstošas slimošanas perioda. Visbeidzot memorandi sniedz skaidrojumu vai nostāju par kādu noteiktu darba tiesību jautājumu.

¹³ Labour Foundation. In brief. Brochure. November 2010. p.5-9.

Fonda finansēšana

Ņemot vērā, ka fonds ir privāto tiesību subjekts, tā finansējums nenāk no valsts budžeta līdzekļiem un arī ne no speciālo nodokļu uzkrājumiem, kā tas ir SER gadījumā. Fonda darbību finansē SER, kā arī sociālie partneri.

Sociālo partneru konfederācijas veic tiešus maksājumus fonda finansēšanai. Savukārt, SER novirza fonda finansēšanai daļu no saņemtajām uzņēmumu iemaksām tirdzniecības kamerām, kas veido tā budžetu. Fonda ikgadējo budžetu līdz ar to veido aptuveni 750.000 EUR, kurus iemaksā SER un papildus 250.00 EUR, sociālo partneru iemaksas.

3. Koplīgumu slēgšana un koplīgumu paplašināšanas regulējums

3.1. Koplīgumu slēgšana

Koplīgumu slēgšanu Nīderlandē regulē Koplīgumu likums.¹⁴ Koplīgumu slēgšana notiek uzņēmuma un nozares līmenī. Pārsvārā koplīgumi tiek slēgti nozaru līmenī, izņemot lielus uzņēmumus, kuri regulē darba attiecības ar uzņēmuma koplīgumu, piemēram, Heineken, Phillips, TATA un Shell.

Šobrīd ir noslēgti vairāk nekā 500 nozaru koplīgumi, kas aptver 80% no darbiniekiem. Koplīgumu statistika par 2011.gada pirmo pusgadu izskatās šādi:

	Koplīgumu skaits	Darbinieku, kurus aptver koplīgumi, skaits un procents
Uzņēmuma līmenī	503 (73%)	531.000 (9%)
Nozares līmenī	185(27%)	5.597.500 (91%)
Kopā	688	6.128.500

Nozares koplīgumus slēdz ne tikai par minimālās darba samaksas nosacījumiem, bet arī par bērnodārzu trūkuma jautājumiem, darba laiku un atvaļinājumiem, izglītības un kvalifikācijas paaugstināšanu. Nozares koplīgumi ir saistoši līgumslēdzēju organizāciju

¹⁴ Act of 24 December 1927 laying down detailed rules of the Collective Agreement. Pieejams nīderlandiešu valodā: <http://www.businesslegalconsultancy.com/en/1905/act-of-24-december-1927-laying-down-detailed-rules-of-the-collective-agreement-the-netherlands.html>.

biedriem. Svarīgi, ka noslēgtais koplīgums attiecas uz visiem darba devēja darbiniekiem, ne tikai uz tiem, kuri ir arodbiedrības biedri.

3.2. Koplīgumu darbības paplašināšana

Nīderlandē plašs koplīgumu pārklājums ir izskaidrojams ar aktīvu koplīgumu darbības paplašināšanu.

	Noslēgto koplīgumu skaits	Darbinieku, kurus aptver koplīgumi, skaits un procents
Uzņēmuma līmenī	503 (73%)	531.000 (9%)
Nozares līmenī bez paplašināšanas	93 (14%)	2.260 000 (37%)
Nozares līmenī Ar darbības paplašināšanu	92 (13%)	3.337.500 (54%)
Kopā	688	6.128.500

Vēsturiska īpatnība, kura veicina koplīgumu darbības paplašināšanu, ir iedzīvotāju tieksme apvienoties organizācijās. Līdz ar to darba devēji aktīvi apvienojas organizācijās un konfederācijā. Tas būtiski atvieglo koplīgumu slēgšanas procesu, jo nozares arodbiedrībām pretī vienmēr ir attiecīgā nozares darba devēju puse.

Nozaru definēšana

Nozaru definēšanā pastāv neskaidrības, jo nav tiesību akta vai klasifikatora, kas sniegtu vienotu katras attiecīgās nozares definīciju. Darba devēju nozares organizācijas līdz ar to ne vienmēr ietver tās pašas profesijas un apakšprofesijas, kuras ietver arodbiedrību nozaru organizācijas. Taču sociālie partneri veiksmīgi pārvar šo izaicinājumu, katrā nozares koplīgumā atrunājot, uz kādām profesijām tas attiecas.

Koplīgumu darbības paplašināšanas kritēriji

Koplīgumu darbības paplašināšanu regulē Koplīgumu paplašināšanas likums.¹⁵ Lai koplīgumu atzītu par vispārsaistošu, tam jābūt jau noslēgtam sociālo partneru starpā un

¹⁵ Extention of Collective Agreements Act. 1937.

jāaptver darbinieku vairākums attiecīgajā nozarē. To, vai koplīgums aptver darbinieku vairākumu, nosaka Sociālo lietu un nodarbinātības ministrija. Tādējādi koplīgumu paplašināšana procesā ir iesaistīta valsts iestāde.

Ar tiesību aktu ir noteikts, ka pirms koplīguma paplašināšanas tam jāaptver vismaz 60 % no darbiniekiem attiecīgajā nozarē.

Piemēram, ja attiecīgajā nozarē darbojas 1.000 darba devēji, kuri ir darba devēju organizācijas biedri un kopā nodarbina 10.000 darbinieku. Savukārt, kopumā nozarē darbojas 1.700 darba devēji un ir nodarbināti 15.000 darbinieki. Pārstāvniecības procentu minētajā gadījumā aprēķina šādi:

$$10.000 : 15.000 \times 100\% = 66,6\%.$$

Ja koplīgums aptver 55 %, to var atzīt par vispārsaistošu tikai, ja pastāv īpaši apstākļi.

Lai koplīgumu atzītu par vispārsaistošu, tā normām jābūt saskaņā ar spēkā esošajiem tiesību aktiem. Tāpat koplīgums nedrīkst pārkāpt trešo pušu tiesības un intereses.

Koplīgumu darbības paplašināšanas process

Ja sociālie partneri vēlas atzīt noslēgto nozares koplīgumu par vispārsaistošu, tie vienojas, kuru koplīguma normu darbību tie vēlas paplašināt. Bieži vien sociālie partneri vienojas padarīt par vispārsaistošu tikai vienu koplīguma punktu.

Kad sociālie partneri ir vienojušies par paplašināšanas saturu, darba devēju organizācijas apkopo statistikas datus un pie notāra apstiprina, ka tie reprezentē 55% no nozarē nodarbināto darbinieku skaita.

Pēc tam darba devēji iesniedz Sociālo lietu un nodarbinātības ministrijai notariāli apstiprinātu aktu. Ministrija pārbauda notāra apstiprinājumu un to, vai sociālo partneru organizācijas atbilst visiem nepieciešamajiem kritērijiem un publicē projektu publiskai apspriešanai mājas lapā. Ja viss atbilst kritērijiem un publiskās apspriešanās procesā nav parādījušies argumenti, kuri nepieļautu koplīguma darbības paplašināšanu, ministrija ar savu lēmumu apstiprina koplīguma vai tā daļas vispārsaistošo statusu.

Koplīguma darbību var paplašināt uz laiku no diviem mēnešiem līdz pat diviem gadiem atkarībā no jautājuma un nozares specifikas.

Kā redzams, koplīguma darbības paplašināšanas process var aizņemt ilgu laiku. Ņemot vērā, ka daudzu koplīgumu darbība tiek paplašināta uz īsu termiņu, piemēram, sešiem mēnešiem vai gadu, sociālie partneri nemitīgi atrodas koplīgumu slēgšanas un paplašināšanas procesā.

Atkāšanās no koplīguma

Koplīgumu darbības paplašināšanas likums paredz iespējas atkāpties no koplīguma darbības paplašināšanas. Darba devējs vai apakšnozares darba devēji, kuri uzskata, ka uzņēmums vai apakšnozares uzņēmumi neietilpst attiecīgajā nozarē, var iesniegt ministrijai motivētu iesniegumu ar lūgumu atcelt koplīguma darbību viņa uzņēmumam.

Tāpat ir iespējams „izstāties” no koplīguma darbības, ja apakšnozares darba devējiem un ir noslēgts savs koplīgums par attiecīgajiem jautājumiem. Šajā gadījumā pastāv risks, ka darba devēju grupa noslēgs mākslīgu koplīgumu ar „dzeltenu” arodbiedrību,¹⁶ lai izvairītos no vispārsaistoša koplīguma darbības. Līdz ar to ministrija piemēro īpašus kritērijus, lai nepieļautu krāpšanos. Kritēriji ietver:

- darba devēju un arodbiedrību organizācijas vēsture un pastāvēšanas ilgums;
- biedru piesaistes un atzišanas regulējums;
- darbības organizācija un struktūra;
- darbinieku uzticamības pakāpe arodbiedrībai;
- tehniskā un materiāla palīdzība, kuru piedāvā darba devēju organizācija arodbiedrības darbības nodrošināšanai;
- iepriekšējā koplīgumu slēgšanas pieredze.

Koplīgumu normu īstenošana un kontrole

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

¹⁶ Ar terminu „dzeltenā arodbiedrība” apzīmē pēc darba devēja iniciatīvas izveidotas arodbiedrības, kuras vada darba devēja nozīmētas personas un kuras pēc būtības aizstāv darba devēja intereses.

Valsts Darba inspekcija seko tiesību aktu normu izpildei, tostarp valsts darba inspekcijā var apstrīdēt darba devēja darbību neatbilstību koplīguma normām. Taču inspekcijas personālam nav iespēju apsekot katra uzņēmuma darbības atbilstību savas nozares noslēgtā koplīguma normām. Līdz ar to kontrole par koplīguma normu izpildi ir uz sociālo partneru pleciem. Sociālie partneri, it īpaši darba devēji, ir ieinteresēti nepieļaut darba devēju, kuri vēlas neievērot koplīguma normas, negodīgu konkurenci. Līdz ar to darbinieki un darba devēji sadarbojas, lai izveidotu nepieciešamo spiedienu uz koplīguma pārkāpēju un nepieciešamības gadījumā grieztos darba inspekcijā vai tiesā.

Nataļja Mickeviča

31.10.2011.