



EIROPAS SAVIENĪBA

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts 'Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana'

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

2014.gada novembra ziņojums

Arodbiedrību darbība un pakalpojumi Zviedrijā

Rīga, 2014.gads

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

Saturs

1.Ievads.....	3
2. Arodbiedrību kustība un arodbiedrību organizēšana Zviedrijā	4
3. LO struktūra un darbība	11
3.1.LO struktūra un pārvaldes institūcijas.....	11
3.2.LO darbības virzieni	13
3.3. LO un tās dalīborganizāciju dalība koplīgumu slēgšanas procesā.....	16
a)Zviedrijas darba tiesību sistēmas raksturojums.....	16
b)LO loma koplīgumu slēgšanas procesā.....	17
3.4.LO finanšu pārvalde	19
4. LO nozaru arodbiedrību darbība un pakalpojumu sniegšana biedriem	21
4.1.Tirdzniecības darbinieku apvienība (Handels).....	21
a)Handels darbība	21
b)Koplīgumu slēgšana.....	22
c)Biedru piesaiste un arodbiedrības vēstījums	23
d)Pakalpojumu sniegšana biedriem.....	24
4.2.Zviedrijas Būvniecības un sabiedrisko būvdarbu nozares darba ņēmēju arodbiedrība (Byggnads)	25
a)Byggnads darbība	25
b)Koplīgumu slēgšana.....	26
c)Biedru piesaiste un arodbiedrības vēstījums	27
d)Pakalpojumu sniegšana biedriem.....	28
4.3.Metāla apstrādē un ieguvē strādājošo arodbiedrība (If Metall).....	29
a)If Metall Scania darbība.....	29
b)If Metall Scania biedru piesaiste un vēstījums.....	30
5. LBAS un LO sadarbība	31
6. Secinājumi.....	32

1. Ievads

Skandināvu valstu arodbiedrību kustības pieredze vēsturiski ir ilgāka nekā Austrumeiropas arodbiedrību pieredze. To raksturo lielāks arodbiedrību biedru skaits un plašāks koplīgumu pārklājums. Zviedrija ir viena no spēcīgākajām Skandināvu valstīm attiecībā uz arodbiedrību kapacitāti un iesaistīšanos darba tiesisko nosacījumu noteikšanā.¹

Lai iepazītos ar Zviedrijas arodbiedrību labās prakses piemēriem, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) delegācija ar Eiropas Sociālā fonda projekta "*Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana*" atbalstu devās mācību vizītē pie Zviedrijas arodbiedrību konfederācijas LO (*Landsorganisationen i Sverige*). Vizītes laikā LBAS pārstāvji tikās ar LO starptautiskā un juridiskā departamenta pārstāvjiem, Zviedrijas tirdzniecības darbinieku arodbiedrību (Handels), Zviedrijas Būvniecības un sabiedrisko būvdarbu nozares darba ņēmēju arodbiedrība (Byggnads) lielākajā būvniecības objektā Zviedrijā – topošajā tirdzniecības centrā netālu no Stokholmas, kā arī ar Metāla apstrādē un ieguvē strādājošo arodbiedrība (If Metall) pārstāvjiem smago mašīnu rūpnīcā Scania.

Šis ziņojums apkopo Zviedrijas arodbiedrību kustības organizācijas prakses piemēru, tostarp, biedru piesaistes metodes, vēstījumu veidošanu, pakalpojumu definēšanas un sniegšanas piemērus.

Pirmā ziņojuma sadaļa sniedz Zviedrijas arodbiedrību kustības vispārēju raksturojumu, informāciju par arodbiedrību blīvumu, attīstības tendencēm, koplīgumu slēgšanas mehānismu un tā lomu darba tiesiskā regulējuma noteikšanā, kā arī arodbiedrību apvienības LO struktūru un darbību. Savukārt ziņojuma otrā sadaļa sniedz informāciju par trīs nozaru arodbiedrību – If Metall, Byggnads un Handels darbību, un pakalpojumu sniegšanu biedriem.

¹ Skat. arī Tabula nr.3 Darbinieku iesaiste arodbiedrībās Eiropas Savienības dalībvalstīs, Norvēģijā un Šveicē 2013 (%). National Industrial Relations. Pieejams: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Compare-Countries>.

2. Arodbiedrību kustība un arodbiedrību organizēšana Zviedrijā

Zviedrijas industriālās attiecības raksturo ļoti augsts darbinieku iesaistīšanās arodbiedrībās īpatsvars (aptuveni 70% no darbiniekiem ir arodbiedrības biedri), kā arī augsts darba devēju apvienošanās organizācijas procents - aptuveni 80% no darba devējiem ir darba devēju organizāciju biedri.²

Darbiniekiem un darba devējiem ir būtiska loma darba tirgus regulēšanā. Koplīgums ir instruments, ar kuru arodbiedrības un darba devēji nosaka darba attiecību noteikumus, regulē minimālo algu nacionālā un nozaru līmenī. Attiecības starp arodbiedrībām un darba devējiem raksturo savstarpējas cieņas, uzticības, sadarbības un sapratnes atmosfēra.³

Zviedrijā pastāv trīs lielas arodbiedrību konfederācijas - LO, TCO vai SACO, kuras cieši sadarbojas savā starpā. **LO** (*Landsorganisationen i Sverige*) ir vecākā visu valsti aptverošā Zviedrijas arodbiedrību organizācija, kas apvieno aptuveni 1,502,285 darbiniekus. Tā apvieno vairākas lielas „zilo apkaklīšu” – fiziskā darba darbinieku – nozares, piemēram, Zviedrijas Būvniecības un sabiedrisko būvdarbu nozares darba ņēmēju arodbiedrību (*Svenska Byggnadsarbetareförbundet*), Zviedrijas Elektriķu arodbiedrību (*Svenska Elektrikerförbundet*), Zviedrijas ēku apsaimniekošanā nodarbināto apvienību (*Fastighetsanställdas Förbund*), Tirdzniecības darbinieku apvienību (*Handelsanställdas förbund*), Metāla apstrādē un ieguvē strādājošo arodbiedrību (*Industrifacket Metall*), Pakalpojumu un Sakaru darbinieku arodbiedrību (*Facket för Service och Kommunikation*), Zviedrijas Transporta darbinieku apvienību (*Svenska Transportarbetareförbundet*).

TCO ir Ierēdņu Centrālā arodbiedrību organizācija (*Tjänstemännens Centralorganisation*). Tā apvieno aptuveni 1,245,864 biedrus no tādām nozaru arodbiedrību organizācijām kā Dažādu profesiju pārstāvju arodbiedrība (*Unionen*), Veselības aprūpes sektora darbinieku apvienība (*Vårdförbundet*), Žurnālistu

² Fahlbeck R. Trade unionism in Sweden. International Institute for Labour Studies Geneva 1999.

Pieejams: <http://library.fes.de/pdf-files/urn/00163.pdf>. p.1.;

Kjellberg A. The Swedish Ghent system and trade unions under pressure. Transfer 3-4/09 15 (3-4) 481-504 (Autumn-Winter 2009). Pieejams:

<https://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOid=1510654&fileOid=1510661>. p.489.

³ Fahlbeck R. Trade unionism in Sweden.p.1.

apvienība (*Journalistförbundet*), Farmaceitu apvienība (*Farmaciförbundet*), Policijas darbinieku apvienība (*Polisförbundet*) un Skolotāju apvienība (*Läraryrket*).

Saco – Zviedrijas zinātnisko darbinieku Centrālā organizācija (*Sveriges akademikers centralorganisation*) ar aptuveni 636,301 biedriem. Tā apvieno tādas nozaru arodbiedrību organizācijas kā Akadēmiķu apvienība (*Akademikerförbundet SSR*), Ekonomistu apvienība (*Civilekonomerna*), Juristu apvienība (*Jusek*), Zviedrijas Ārstu apvienība (*Sveriges Läkarförbund*), Zviedrijas Zobārstu apvienība (*Sveriges Tandläkarförbund*).⁴

Visas trīs konfederācijas labi sadarbojas savā starpā, gan veidojot arodbiedrību pozīcijas attiecībā uz aktuāliem nacionālajiem jautājumiem, gan piedaloties starptautiskajās attiecībās.

Arodbiedrību kustību Zviedrijā raksturo vairākas īpašības, kas padara to par vienu no stiprākajām pasaulē.

1. Augsts darbinieku iesaistes īpatsvars

Arodbiedrību blīvums Zviedrijā saglabājas samērā augsts – aptuveni 70%, atsevišķās nozarēs, piemēram, būvniecības nozarē, sasniedzot 90%.⁵ Augsts biedru skaits Zviedrijā radās, pateicoties arodbiedrību iesaistei „Gentes sistēmā,” kas paredz arodbiedrību aktīvu dalību un lomu bezdarbnieku pabalstu administrēšanas shēmā (bezdarba apdrošināšanas fondu administrēšanā).⁶ Gentes sistēma savu nosaukumu ieguva, pateicoties Beļģijas pilsētai Gentei. 1900.gadā Gentes pašvaldība pēc vietējās arodbiedrības lūguma dibināja apdrošināšanas fondu bezdarba gadījumam un iecēla arodbiedrību par fonda administratoru. Bezdarbnieki pieteicās pabalstu saņemšanai arodbiedrībā, kura izmaksāja arodbiedrības un pašvaldības bezdarbnieka pabalstus. Rezultātā ar Gentes sistēmu apzīmē

⁴ L. Fulton (2013) Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI. Trade Unions.Sweden.

Pieejams: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Trade-Unions>; Zviedrijas Darba vides pārvaldes tīmeklis (*Arbetsmiljöverket*) Darba devēja un darba ņēmēja organizācijas.

Pieejams: <http://www.av.se/languages/latvija/tiesibas/arbetsgivarorq.aspx?AspxAutoDetectCookieSupport=1>.

⁵ L. Fulton (2013) Worker representation in Europe. Sweden. Trade Unions.

⁶ Waddington J. Trade union membership in EuropeThe extent of the problem and the range of trade union responses. 2005, Pieejams: <http://library.fes.de/pdf-files/gurn/00287.pdf>. p.1.

brīvprātīgu apdrošināšanu bezdarba gadījumam, kuru subsidē valsts pārvalde un administrē (veic pabalstu izmaksu) arodbiedrība vai abi sociālie partneri.⁷

Zviedrijas arodbiedrības pārņēma šo labo praksi, kas nodrošināja lielāku darbinieku motivāciju pievienoties arodbiedrībām. Brīvprātīgu bezdarba apdrošināšanas shēmu raksturo tas, ka bezdarbnieku pabalstu administrēšanas fondi ir cieši saistīti ar arodbiedrību. Priekšnoteikums bezdarbnieka pabalsta saņemšanai ir iepriekšējā nodarbinātība un dalība arodbiedrībā sešus mēnešus. Iemaksas fondā darbinieki veic līdz ar arodbiedrības biedru naudas iemaksu.⁸

Biedru iemaksas veido minimālo bezdarbnieka pabalsta fonda daļu (10% no izmaksājamā pabalsta). Lielāko fonda finansēšanas daļu (90%) veido daļa no darbinieku un darba devēju obligātajām nodokļu iemaksām, kuras iekasē ieņēmumu dienesti. Šādā veidā par samērā mazu iemaksu darbiniekiem bija iespēja saņemt bezdarbnieka pabalstu, kura lielāko daļu nodrošina citi finansēšanas avoti, kas nav saistīti ar biedru naudas lielumu. Pabalstu lielumi (apdrošināšanas prēmijas) ir samērā lieli. Atkarībā no iepriekšējās algas un ģimenes stāvokļa pabalsts var veidot līdz pat 90% no iepriekšējiem ienākumiem.

Liels biedru skaita kritums - vairāk nekā 8% - tika piedzīvots 2006.-2008.gadā Zviedrijas valdības īstenoto reformu rezultātā. Reformu mērķis bija palielināt darbinieku motivāciju meklēt darbu bezdarba gadījumā, samazinot bezdarba apdrošināšanas shēmas finansiālo izdevīgumu un atvieglot valdības finansiālo slogu, palielinot darbinieku iemaksu lielumu. Reformas paredzēja paaugstināt personu iemaksas arodbiedrību bezdarba apdrošināšanas fondos no 10% uz 40-45%, kas padarīja dalību arodbiedrībā un arodbiedrību bezdarba pabalstu fondos „dārgāku.”⁹

⁷ Van Rie T., Marx I., Horemans J. Ghent revisited. Unemployment insurance and union membership in Belgium and the Nordic countries.

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

⁸ Country chapter for OECD series Benefits and Wages. Sweden. 2009.

Pieejams: <http://www.oecd.org/sweden/47346621.pdf>;

Essemymr M. Unemployment and Social Security Contribution from social partners in the Nordic setting. 05.02.2014.

Pieejams: <https://www.ser.nl/~media/files/internet/congressen/2014/20140205/20140205-essemymr.ashx>.

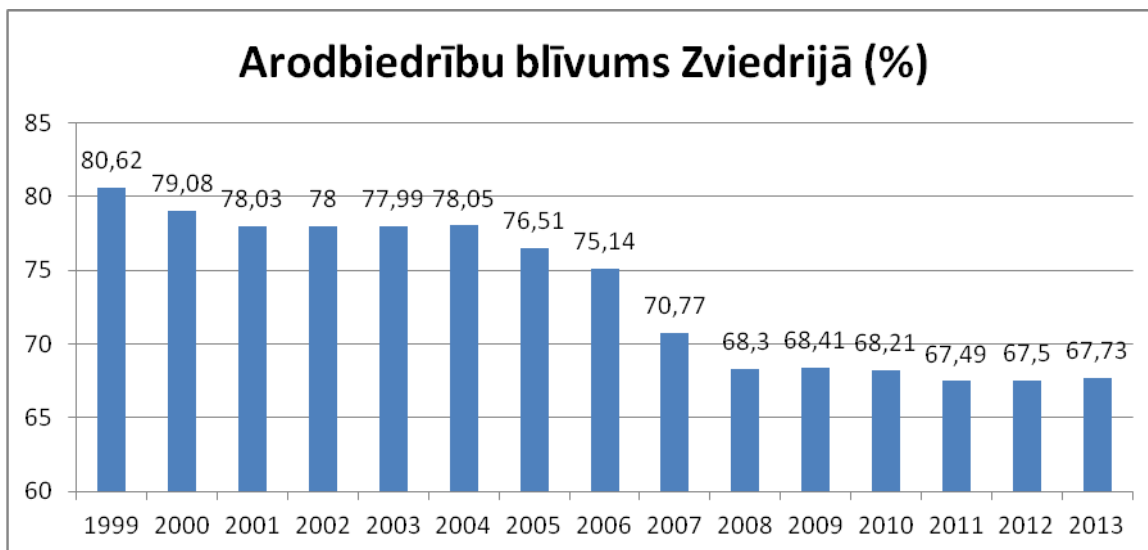
⁹Sweden: Social partners' involvement in unemployment benefit regimes. Characteristics of the UB system.

Pieejams: <http://eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/sweden/sweden-social-partners-involvement-in-unemployment-benefit-regimes>.

Tabula nr.1 Arodbiedrību blīvums Zviedrijā¹⁰

Gads	Arodbiedrību blīvums Zviedrijā (%)
1999	80,62
2000	79,08
2001	78,03
2002	78
2003	77,99
2004	78,05
2005	76,51
2006	75,14
2007	70,77
2008	68,3
2009	68,41
2010	68,21
2011	67,49
2012	67,5
2013	67,73

¹⁰ Avots: OECD. Trade Union Density. Skat.: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN.



Papildus bezdarba apdrošināšanas fondu administrēšanai augstu arodbiedrību blīvumu raksturo tālāk izklāstītās Zviedrijas arodbiedrību kustību raksturojošas iezīmes, kas padara arodbiedrību kustību stiprāku un vairo darbinieku motivāciju kļūt par arodbiedrības biedru.

2. Arodbiedrību pragmatisms sadarbībā ar darba devēju

Arodbiedrības Zviedrijā cenšas veicināt attieksmi pret darba devējiem kā pret sadarbības partneriem. Abas puses dzīvo tā sauktajā „aprēķina laulībā”, kurā arodbiedrības akceptē darba devēja brīvību pārvaldīt savu uzņēmējdarbību un pieņemt lēmumus attiecībā uz tehnoloģiskām izmaiņām, savukārt darba devēji akceptē arodbiedrību kustības darbību un novērtē arodbiedrību ieguldījumu uzņēmuma ikdienas darbībā.

Arodbiedrības uztur labus kontaktus ar darba devējiem visos līmeņos un tām ir pragmatiska pieeja pārrunām un kopīgai lēmumu pieņemšanai, meklējot savstarpēja izdevīguma punktus. Rezultātā arī darba devējiem ir uz sadarbību orientēta attieksme un tie kopumā neiestājas pret arodbiedrībām. Tas ļāva sociālajiem partneriem noslēgt daudzas ģenerālvienošanas, kas regulē darba attiecības, piemēram, attiecībā uz atlaišanas regulējumu, veselību un drošību darba

vietā, dzimumu līdztiesību, kā arī izveidot sistēmu, kurā minimālo algu ar koplīgumiem nosaka sociālie partneri.¹¹

3. Arodbiedrību apvienību veidošana

Tiesību akti Zviedrijā tikai minimāli regulē arodbiedrību dibināšanas nosacījumus, atstājot arodbiedrību veidošanos pašregulējumam. 20.gadsimta sākumā Zviedrijā sāka pieaugt nacionālā līmeņa arodbiedrību apvienību skaits. Taču 1940.gados to skaits sāka samazināties, jo arodbiedrību apvienības sāka apvienoties, lai kļutu lielākas un stiprākas.¹²

Praksē arī šobrīd arodbiedrības bieži piekopj arodbiedrību apvienošanas un arodbiedrību apvienību apvienošanas, lai nodrošinātu stiprāku organizāciju kapacitāti un ietekmi. Mazas arodbiedrības saprot, ka labākai biedru interešu aizstāvēšanai ir nepieciešams apvienoties vai pievienoties lielajām arodbiedrību apvienībām. Neatkarīgas arodbiedrības, kuras nepieder ne pie vienas no trim konfederācijām un to dalīborganizācijām, ir reta parādība un to ietekme darba tirgū ir minimāla.¹³

4. Pozitīvas attieksmes veidošana arodbiedrību iekšienē un sabiedrībā

Arodbiedrības pašas sevi uzskata par organizācijām ar misiju veidot labāku sabiedrību un kalpot darbiniekiem. Šādu attieksmi izskaidro daži vēsturiski aspekti. „Zilo apkaklīšu” arodbiedrību veidošanās notika 19.gadsimta beigās, kad fiziskā darba veicēji zaudēja kontaktu ar baznīcu un reliģiju un dzīvoja garīga vakuuma atmosfērā. Arodbiedrību kustība, kas tobrīd sāka veidoties, piedāvāja tādas vērtības kā solidaritāte, brālība un rūpes par citiem, vienlīdzība, un taisnīgs sadalījums „katram pēc viņa vajadzībām.” Šīs vērtības atgādina kristīgo ētiku. Arodbiedrības pārstāvji joprojām iedvesmojas no šiem principiem – viņu attieksme ir censties veidot labāku dzīvi, strādājot kopā. Arodbiedrību pārstāvju darbs līdz ar to ir uzskatāms par cēlu darbu.¹⁴

¹¹ Fahlbeck R. Trade unionism in Sweden.p.2,3, 6.

¹² The Swedish Trade Union Confederation. Pieejams:

[http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_in_english_1366027847830_lo_swedish_trade_union_confederation_eng_pdf/\\$file/LO%20Swedish%20Trade%20Union%20Confederation%20ENG.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_in_english_1366027847830_lo_swedish_trade_union_confederation_eng_pdf/$file/LO%20Swedish%20Trade%20Union%20Confederation%20ENG.pdf). p.4.

¹³ Fahlbeck R. Trade unionism in Sweden p.3, 6.

¹⁴ Fahlbeck R. Trade unionism in Sweden p.9.

5. Iesaistīšanās diskusijās par valstij un sabiedrībai nozīmīgiem jautājumiem

Arodbiedrību primārais uzdevums ir iesaistīties koplīgumu slēgšanas pārrunās ar darba devējiem par visiem jautājumiem, kuriem ir saikne ar nodarbinātību. Papildus koplīgumu pārrunām arodbiedrības ir aktīvas trīspusējā sadarbībā, sniedzot savu ieguldījumu tiesību aktu un politikas dokumentu tapšanā.

Vienlaikus, ņemot vērā to, ka arodbiedrībām ir visaptverošas zināšanas par sociālo realitāti, kas ļauj tām uzsvērt sociālā rakstura problēmas un citus jautājumus, kuriem ir nepieciešams pievērst uzmanību, arodbiedrības aktīvi piedalās sabiedriski politiskajā dzīvē.

Politikas dzīvē arodbiedrības piedalās Zviedrijas sociāli demokrātiskas partijas ietvaros, kā arī iesaistās visās publiskajās debatēs un apspriešanās par sociāli ekonomiskajiem jautājumiem. Arodbiedrības cenšas būt eksperti ne tikai darba tirgus jautājumos, bet arī izglītības un starptautiskās sadarbības jautājumos.¹⁵

6. Pakalpojumu sniegšana

Pēdējā raksturojošā īpašība ir saistīta ar pakalpojumu sniegšanas praksi arodbiedrībās. Arodbiedrības sniedz pakalpojumus, kuri ir būtiski biedru nodarbinātības apstākļu uzlabošanai, piemēram, juridiskās konsultācijas, profesionālā civiltiesiskā un veselības apdrošināšana, kā arī pakalpojumus, kas sniedz ieguldījumu biedru labklājības veicināšanā, piemēram, dzīves un mājokļu apdrošināšana, veselības apdrošināšana biedru ģimenes locekļiem, speciālās atlaižu kartes, datortehnikas izīrēšana, izdevīgi kredīta nosacījumi, ceļojumu un tūrisma piedāvājumu paketes.¹⁶

¹⁵ Turpat. p.14-15.

¹⁶ Turpat.p.15.

3. LO struktūra un darbība

LO pirmsākumi ir 1898.gads, kad arodbiedrības Zviedrijā apvienojās, lai izveidotu nacionālo arodbiedrību apvienību, kas koordinētu arodbiedrību politikas.¹⁷ Šodien LO vecākā un ir viena no trim nacionālā līmeņa arodbiedrību apvienībām ar 14 nozaru dalīborganizācijām, kas apvieno darbiniekus - fiziskā darba veicējus - privātajā un publiskajā sektorā. LO ir aptuveni 1,470,000 biedri, no kuriem 684,000 ir sievietes.¹⁸

3.1. LO struktūra un pārvaldes institūcijas

LO ir strikta organizācijas un pārvaldes struktūra. LO kongress – augstākā lēmēj institūcija – sanāk reizi četros gados. Kongress sastāv no 300 delegātiem, kurus speciāli ievel no dalīborganizācijām, un 130 Padomes (*General Council*) pārstāvjiem. Kongress apspriež galvenās LO politikas un darbību nākamajiem četriem gadiem, diskutē par vienu vai vairākiem Padomes sagatavotajiem ziņojumiem.

Kongress ievēl Padomi, kura sastāv no dalīborganizāciju pārstāvjiem, kā arī valdi (*Executive council*), kura sastāv no 11 pārstāvjiem, prezidenta un trīs viceprezidentiem. LO Padome tiekas divas reizes gadā un pieņem lēmumus par aktuālajiem jautājumiem un ziņojumiem, kā arī lemj par LO vispārējām prasībām saistībā ar algu noteikšanas pārrunām.

LO valde tiekas katru otro nedēļu, lai pieņemtu lēmumus un apspriestu aktuālus un steidzamus jautājumus.

LO birojā ir aptuveni 153 darbinieki, kuri atbalsta LO valdi tās darbā. Juridiskajā departamentā strādā aptuveni 20 juristi. Lai nodrošinātu organizācijas juridisko atbalstu, LO nodibināja savu juridisko pakalpojumu uzņēmumu, kurš sniedz juridiskus pakalpojumus LO birojam, Valdei un dalīborganizācijām. Starptautiskajā

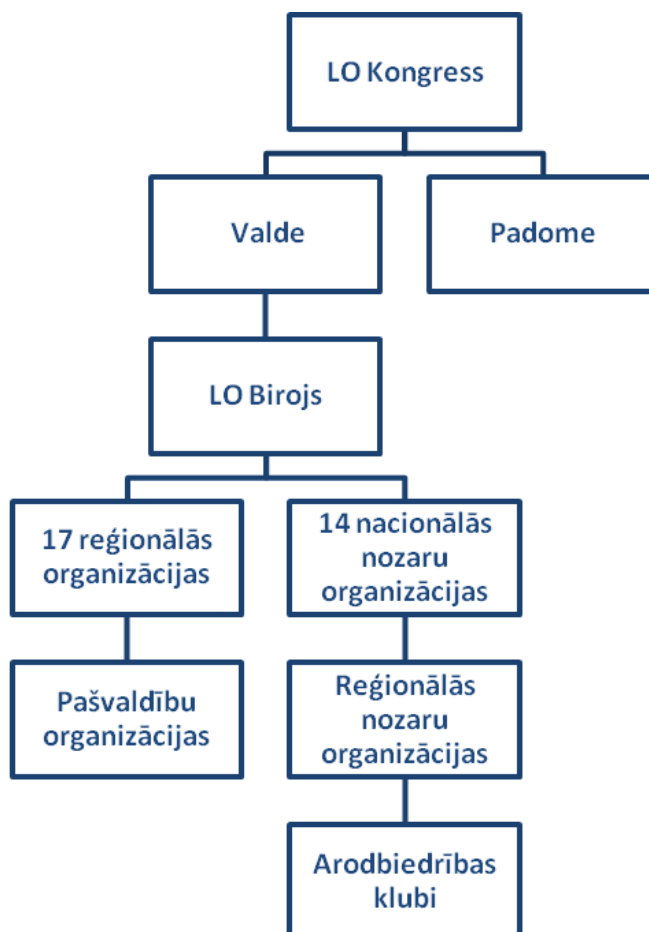
¹⁷ The Swedish Trade Union Confederation. p.4.

¹⁸ This is LO. Pieejams: http://www.lo.se/english/this_is_lo. Informācija par 2011.gadu.

departamentā strādā 10 darbinieki, kuru darbs ir saistīts ar sadarbību ar citām valstīm, sadarbību ar Starptautisko un Eiropas arodbiedrību konfederācijām un svarīgām Eiropas un starptautisko tiesību iniciatīvām. Papildus ofisā ir nodarbināti ekonomikas un finanšu eksperti un pētnieki, masu mediju un publisko attiecību speciālisti un administratīvais un apkalpojošais personāls.

LO ir gan reģionālās organizācijas, gan vietējās pašvaldību organizācijas. Pastāv 17 LO reģionālās pārstāvniecības - katrā Zviedrijas reģionā. Šo organizāciju darbs ir vērsts uz LO darbības koordinēšanu attiecībās ar reģionālo un pašvaldību pārvaldi.¹⁹

Shēma nr.1 LO struktūra



¹⁹ The Swedish Trade Union Confederation. p.7.

3.2. LO darbības virzieni

LO darbības virzieni ir sava veida pakalpojumi tās dalīborganizācijām, proti, LO darbība un aktivitātes dažādās jomās tiek veiktas ar mērķi atbalstīt arodbiedrību kustību un koordinēt tās darbību.

Galvenais arodbiedrību uzdevums ir **koplīgumu slēgšana** par minimālajiem algas līmeņiem un citiem nodarbinātības nosacījumiem. Primārais LO uzdevums līdz ar to ir nacionālā līmeņa koplīgumu pārrunu koordinēšana un atbalsts dalīborganizācijām koplīgumu pārrunu procesā. Šim jautājumam ir veltīta 3.3. apakšnodaļa.

Citi LO darbības virzieni ietver tādas jomas kā dalīborganizāciju koordinēšana, apdrošināšanas iespēju un apmācību resursu nodrošināšana, ekonomikas un finanšu analīze, starptautiskās attiecības un sadarbība.

1. Viens no darbības virzieniem ir **sadarbības organizēšana starp LO dalīborganizācijām** un to darbības koordinēšana. To LO dara caur diskusijām valdē, pasākumiem, kā arī, organizējot pētniecību par dažādām darba tirgus nozarēm.

2. Vēl viens darbības virziens ietver **arodbiedrību apmācību** iespēju un resursu **nodrošināšanu**. LO pieder trīs apmācību centri ilgstošu apmācības kursu nodrošināšanai. Ir pieejami arī īsāka termiņa apmācību kursi par vispārējiem arodbiedrību jautājumiem, kā arī par specifiskiem arodbiedrību vadīšanas jautājumiem, piemēram, arodbiedrību grāmatvedības vešana, arodbiedrības vadīšana, cilvēkresursu administrēšana un finanšu resursu pārvalde, darba aizsardzības sistēmu ieviešana. Dažas apmācības ietver tādus jautājumus kā ekonomika un starptautiskās attiecības.

Kopumā arodbiedrības biedri un pārstāvji apmeklē apmācības apmaksātajā darba laikā, kas ir atvēlēts arodbiedrības darbam. Lai apmeklētu atsevišķus kursus, ir

nepieciešams pieprasīt bezalgas atvaļinājumu vai prombūtni, kuru kompensē no arodbiedrības budžeta.²⁰

Papildus apmācībām par arodbiedrības un darba tirgus jautājumiem LO veido arī **prasmju attīstības politiku**. LO uzskata mūžizglītību un profesionālo prasmju attīstību par priekšnoteikumu kvalitatīvam darbam. Prasmju attīstība ir būtisks elements arī darbinieku drošumspējas veidošanā, līdz ar to LO piedalās pārrunās ar darba devējiem par profesionālo prasmju un zināšanu attīstību tiem darbiniekiem, kuri drīzumā varētu kļūt bezdarbnieki, lai nodrošinātu ātru jaunu darba iespēju atrašanu.²¹

3. Vēl vien būtisks darbības virziens ir **ekonomikas politikas izpēte un analīze**. Ekonomikas un finanšu jautājumi ir nepieciešamais elements koplīgumu slēgšanas pārrunās. Līdz ar to LO ir izveidots speciāls ekonomikas politikas departaments, kas veic pētījumus un analīzi par darba tirgus ekonomikas attīstības tendencēm, sabiedrības labklājības situāciju un attīstību, kā arī par dažādu nozaru vispārējo attīstību. Pateicoties LO ekspertīzei un kompetencei, konfederācija un tās amatpersonas var piedalīties visu nozīmīgo ekonomikas jautājumu publiskajā apspriešanā, sniegt savus atzinumus un priekšlikumus, tādējādi ietekmējot valstī nozīmīgus procesus.

4. Būtisks virziens LO darbā ir **dalība brīvprātīgās apdrošināšanas fondu pārvaldē** kopā ar darba devējiem. Ik gadu LO veic pārrunas ar darba devējiem par atlīdzības noteikumiem un darba devēju iemaksām brīvprātīgajos apdrošināšanas fondos. Šāda apdrošināšana ietver tādus riska faktoros kā bērna piedzimšana, pārejoša darbnespēja, pensijas vecuma iestāšanās, darba traumas. Izmaksas no šiem brīvprātīgajiem apdrošināšanas fondiem tiek veiktas papildus valsts apdrošināšanas shēmu izmaksām.

Tāpat arodbiedrības izglīto sabiedrību, lai nodrošinātu darbinieku izpratni par fondu darbību, nozīmi un regulējuma izmaiņām.²²

²⁰ The Swedish Trade Union Confederation. p.11, 12.

²¹ The Swedish Trade Union Confederation. p.14.

²² The Swedish Trade Union Confederation. p. 11,12.

5. Visbeidzot LO velta daudz uzmanības **starptautiskajām attiecībām un sadarbībai**. Zviedrijas uzņēmumi bieži vien ir lieli pārrobežu uzņēmumi, daļa no globālajām korporācijām vai darbojās lielu pārrobežu uzņēmumu grupās. Lai nodrošinātu darbinieku interešu un tiesību aizsardzību un novērstu sociālo dempingu, LO uzskata sadarbību ar citu valstu arodbiedrībām un starptautiskajām organizācijām par būtisku savas darbības virzienu. LO cenšas panākt sociālo klauzulu iekļaušanu divpusējos tirdzniecības līgumos un mudina tirdzniecības sadarbības valstis ratificēt Starptautiskās darba organizācijas pamatkonvencijas. Tas tiek darīts ar mērķi novērst uzņēmumu kapitāla aizplūšanu no Zviedrijas uz valstīm, kurās ir „lētāks darbaspēks”, kā iemesli tostarp ir darba tiesību un darba drošības standartu neeksistēšana un nepiemērošana.

LO aktīvi piedalās Starptautiskās darba organizācijas darba kārtībā un Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) Arodbiedrību konsultatīvās komitejas darbā, ir Starptautiskās arodbiedrību konfederācijas (ITUC) un Eiropas arodbiedrību konfederācijas (ETUC) aktīvais biedrs, piedalās Ziemeļvalstu arodbiedrību padomē kā arī Baltijas jūras valstu arodbiedrību sadarbības tīkla (BASTUN) darbā.

Aktīva dalība starptautiskajās organizācijās un arodbiedrību pārrobežu sadarbība palīdz LO regulāri gūt informāciju par darba tiesību un arodbiedrību kustības attīstības tendencēm valstīs, ar kurām Zviedrijas uzņēmējdarbībai ir cieša sadarbība, kā arī būt informētai par starptautisko un Eiropas iniciatīvu saistību ar nodarbinātības aspektiem un savlaicīgi ietekmēt sev interesējošus jautājumus.²³

Lai nodrošinātu atbalstu starptautiskajai arodbiedrību sadarbībai, LO birojā ir izveidots Starptautisko attiecību departaments, kurā strādā 10 starptautisko tiesību un attiecību speciālisti.

6. Citi LO darbības virzieni ietver dalību darba tiesisko standartu (kuri tiek noteikti ar tiesību aktiem) noteikšanā, dzimumu līdztiesības veicināšanu darba tirgū un algu starpības starp sievietēm un vīriešiem mazināšanu, kā arī darbinieku imigrantu integrēšanu darba tirgū un sabiedrībā.

²³ The Swedish Trade Union Confederation.p.17.18.

3.3. LO un tās dalīborganizāciju dalība koplīgumu slēgšanas procesā

a) Zviedrijas darba tiesību sistēmas raksturojums²⁴

Pamatā darba tiesības Zviedrijā tiek noteiktas ar tiesību aktiem. Svarīgākie tiesību akti ir Līdzdalības lēmumu pieņemšanā darba vietā likums,²⁵ *Arodbiedrību pārstāvju likums*,²⁶ *Darba strīdu likums*,²⁷ *Nodarbinātības aizsardzības likums*²⁸ un *Darba laika likums*.²⁹

Darba tiesību akti nosaka vispārējus standartus, taču paredz iespēju atkāpties no šiem standartiem ar koplīgumu. Arodbiedrībai ir liela loma šajā procesā, jo darba tiesisko standartu mazināšana nav iespējama bez arodbiedrības piekrišanas. Vienlaikus šis nosacījums vairo darba devēju motivāciju slēgt koplīgumus.

Arodbiedrībām un darba devējiem ir kopīga pozīcija, ka darba tiesības regulējošie tiesību akti ir instruments, kas ievieš demokrātiskas vērtības darbavietā, piemēram, apvienošanās brīvību, tiesības veikt pārrunas un slēgt koplīgumus, taču darba attiecību regulējumam ir jābūt noteiktam ar arodbiedrību un darba devēju koplīgumu. Līdz ar to sociālie partneri cenšas minimāli regulēt darba tiesības tiesību aktos.

Līdzīgs princips tiek ievērots arī darba strīdu risināšanā. Sociālo partneru pozīcija ir, ka darba strīdiem ir jābūt atrisinātiem starp darba devējiem un arodbiedrībām mediācijas procesā. Ja darba strīdu neizdodas atrisināt uzņēmuma līmenī, tā risināšana tiek nodota nozares līmenim un tālāk nacionālajam līmenim. Ja arī

²⁴ Ņemot vērā to, ka šī ziņojuma mērķis ir apskatīt Zviedrijas arodbiedrību darbību, ziņojuma ietvaros, netiks detalizēti apskatīti Zviedrijas darba tiesiskais regulējums.

²⁵ Employment (Co-Determination in the Workplace) Act (1976 as amended until 2007).

Pieejams: <http://www.legislationline.org/topics/country/1/topic/1/subtopic/17>.

²⁶ Trade Union Representatives (Status at the Workplace) Act (1974 as amended up to 1990).

Pieejams: <http://www.legislationline.org/topics/country/1/topic/1/subtopic/17>.

²⁷ Labour Disputes (Judicial Procedure) Act (1974 as amended until 2007).

Pieejams: <http://www.legislationline.org/topics/country/1/topic/1/subtopic/17>.

²⁸ Employment Protection Act (1982 as amended up to 2000). Pieejams:

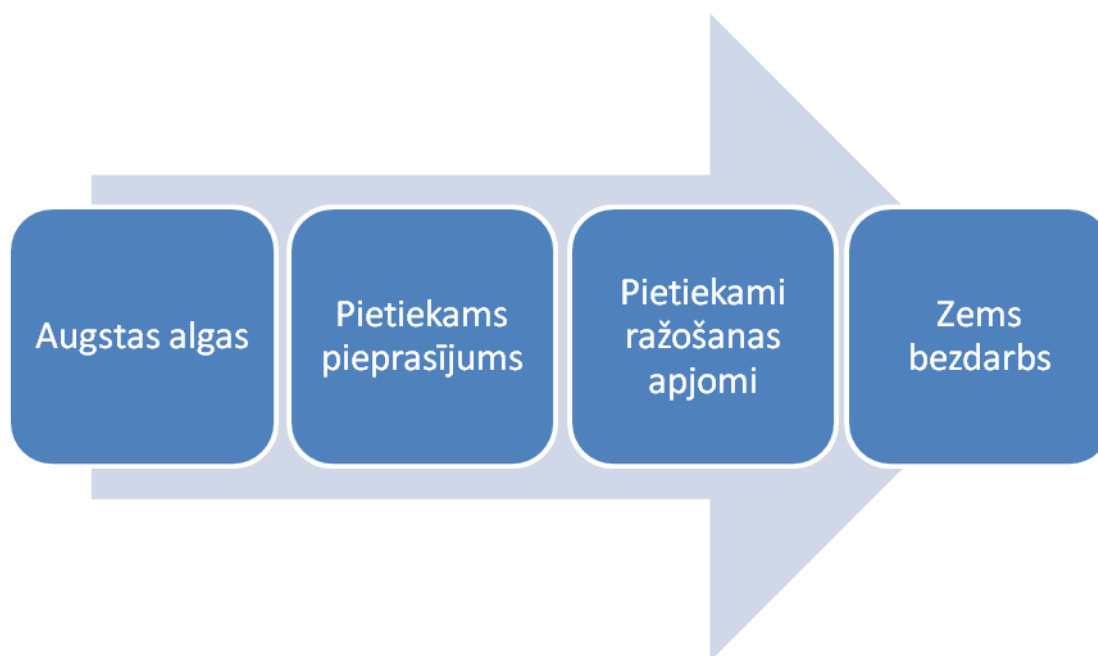
²⁹ Working Hours Act. (1982:673). Amendments: up to and including SFS 2013:6. Pieejams: <http://www.government.se/content/1/c6/10/49/79/7f77a2ac.pdf>.

nacionālajā līmenī neizdodas atrisināt darba strīdu, to nodod izskatīšanai tiesā. Pēc statistikas tikai 3% no darba strīdiem tiek risināti tiesā.³⁰

b) LO loma koplīgumu slēgšanas procesā

Galvenais arodbiedrību LO uzdevums ir **koplīgumu slēgšana** par minimālajiem algas līmeņiem un citiem nodarbinātības nosacījumiem. Augstas minimālās algas nodrošināšanas pamatlōģika ir zema bezdarba līmeņa uzturēšana. Galvenais priekšnosacījums zēmam bezdarbam ir ražošanas attīstība, kuras centrā ir pietiekams pieprasījums pēc pakalpojumiem un precēm. Savukārt augsta līmeņa algas ir nepieciešamais priekšnosacījums pietiekamam pieprasījumam.³¹

Shēma nr.2. *Koplīgumu pārrunu par minimālās algas līmeņiem vadmotīvs*



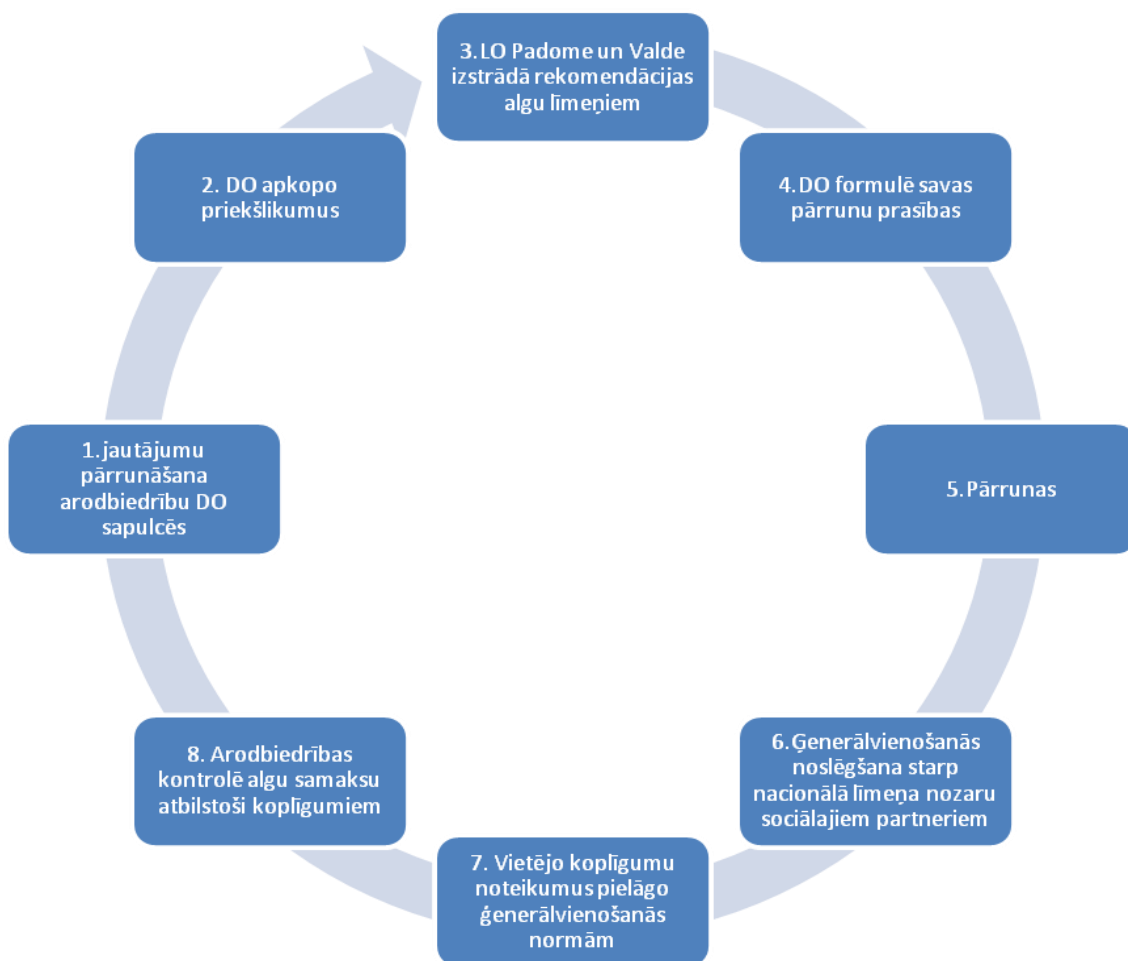
Algu noteikšana ar sociālo partneru noslēgtajiem koplīgumiem tika ieviesta 1950.gados ar aktīvās nodarbinātības politikas ieviešanu. Šādi radās tā sauktais „Zviedru modelis”. Kopš 1980.gadiem algu līmeņa noteikšana vairs netiek veikta caur vienu nacionālo ģenerālvienošanos (starp LO un tās nacionālo sociālo partneri

³⁰ Sjunnebo R. Collective agreements and labour legislation in Sweden. 11.2014. (R.Sjunnebo prezentācija un tās materiāli ir saņemti LBAS izpētes vizītes Zviedrijā laikā).

³¹ The Swedish Trade Union Confederation. p.14.

Zviedrijas Darba devēju konfederāciju (SAF)), minimālās algas līmeņus nosaka katra nozares, reģionālā vai uzņēmuma arodbiedrība, vienojoties ar savu attiecīgo sociālo partneri.³²

Shēma nr.3. Koplīgumu pārrunu par minimālo algu līmeni process³³



Koplīgumi par minimālās algas līmeņi tiek noslēgti uz 2-3 gadu periodu. Tas ir būtiski darba devējam uzņēmuma darbības plānošanā un darbiniekam ekonomiskās stabilitātes un attīstības paredzēšanā. Vēl jo vairāk, tas ir svarīgi, ņemot vērā algu koplīgumu tiesisko statusu.

³² Turpat. p.8.

³³ DO – dalīborganizācijas. Turpat. p.9.

Tiesības uz streiku un lokautu ir kolektīvās tiesības, kuras abas puses izmanto koplīguma pārrunu procesā. Taču, tiklīdz koplīgums ir noslēgts, streiks un lokauts ir aizliegti.

LO ir liela loma nozares koplīgumu slēgšanā. LO, kuras rīcībā ir ekonomikas un darba tirgus eksperti, sniedz savas rekomendācijas minimālās algas līmeņa noteikšanai un sniedz atbalstu savām dalīborganizācijām nozares koplīgumu pārrunu procesā. Kad nozares koplīgumi tiek noslēgti, vietējo (reģionālo, uzņēmumu) koplīgumu normas tiek pielāgotas nozares koplīgumu normām. Tālāk arodbiedrības seko koplīgumu normu izpildei.³⁴

Šobrīd Zviedrijā koplīgumi attiecas aptuveni uz 90% no darbiniekiem. Ir noslēgti apmēram 650 nacionālā līmeņa koplīgumi.³⁵

3.4. LO finanšu pārvalde

Liela loma stipras organizācijas veidošanā ir organizācijas kapacitātei, kuras pamatā ir pietiekams finanšu resursu daudzums. Finanšu resursi ir nepieciešami streiku fondu veidošanai un uzturēšanai, speciālistu un ekspertu, kuri sniedz pakalpojumus un atbalstu LO dalīborganizācijām, algošanai LO birojā, publisko akciju organizēšanai, arodbiedrību tēla veidošanai sabiedrībā un citām aktivitātēm un vajadzībām.

Zviedrijas arodbiedrību finanšu situācija ir ļoti laba. Galvenie arodbiedrību ienākuma avoti ir biedru naudas, ienākumi no investīcijām un darba devēju finanšu ieguldījumi (palīdzība).

Biedru nauda ir arodbiedrību ienākumu bāze. Arodbiedrības var pašas noteikt biedru naudas apmērus un tiesas nevar iejaukties un vērtēt biedru naudas apmērus, izņemot diskriminācijas gadījumus (par kuriem nav bijuši precedenti).

³⁴ Turpat. p.10.

³⁵ Sjunnebo R. Collective agreements and labour legislation in Sweden. 11.2014.

Taču biedru naudas nesedz arodbiedrību vajadzības un nav pietiekams avots arodbiedrību darbības nodrošināšanai. Dažās LO dalīborganizācijās biedru naudas veido mazāk nekā 50% no ienākumiem. Līdz ar to vēsturiski arodbiedrības veidojušas streiku fondus, kuru kapitāls tika noguldīts procentu uzkrāšanai. Šādā veidā arodbiedrības gadu gājumā uzkrāja ievērojamus naudas līdzekļus.

Papildus LO un tās dalīborganizācijas ar streiku fondiem uzkrātos līdzekļus investēja nekustamajā īpašumā, uzņēmumu akcijās un obligācijās. Attiecīgi finanšu kapitāla pārvalde kļuva par svarīgu LO organizācijas pārvaldes daļu. LO turpina investīciju procesu, šādā veidā nodrošinot organizācijas finanšu stabilitāti un kapacitāti.

No investīcijām gūtie ienākumi ļāva LO iegādāties nekustāmo īpašumu un nodibināt pašiem savus apmācību centrus, kurus savukārt var izīrēt papildu ienākumu gūšanai, kā arī dibināt savus uzņēmumus, piemēram, juridisko pakalpojumu sniegšanas uzņēmumu un tūrisma pakalpojumu uzņēmumu, piesaistīt un nodarbināt augsti kvalificētus ekspertus un analītiķus, kā arī uzkrāt pietiekamus naudas līdzekļus, lai jebkurā brīdī segtu biedriem ar dalību streikā saistītas izmaksas. Tāpat ienākumi izmantoti publisko attiecību izmaksu segšanai, apmācību nodrošināšanai, informācijas izplatīšanai, lobijam un ārvalstu arodbiedrību atbalstam.

Vienlaikus investīciju politikā pastāv noteikti principi. LO investē tādos uzņēmumos, kuri veic sociāli atbildīgu uzņēmējdarbību un kuru profilā nav būtisku darba tiesību pārkāpumu, piemēram, bērnu un piespiedu darba izmantošanas. Investīciju politika ir arī viens no instrumentiem, kā LO piespiež lielas multinacionālās kompānijas ievērot SDO konvencijas.

Ienākumi no darba devēja finanšu atbalsta pārsvarā ir netieši un sastopami tikai nozaru vai uzņēmuma līmenī. Finanšu atbalsts parasti tiek sniegts, sedzot arodbiedrības sniegtos pakalpojumus darba devējiem, piemēram, par akorda darba mērīšanu un atalgojuma aprēķināšanu būvniecības nozarē vai par kontroli attiecībā uz apakšuzņēmēju algu samaksu atbilstību koplīguma noteikumiem.³⁶

³⁶ Fahlbeck R. Trade unionism in Sweden.p.20-23, kā arī LBAS izpētes vizītes Zviedrijā laikā gūta informācija.

4. LO nozaru arodbiedrību darbība un pakalpojumu sniegšana biedriem

Zviedrijas pieredzes apmaiņas brauciena ietvaros LBAS apmeklēja trīs LO nozaru organizācijas - Zviedrijas Būvniecības un sabiedrisko būvdarbu nozares darba ņēmēju arodbiedrību (*Svenska Byggnadsarbetareförbundet - Byggnads*), Tirdzniecības darbinieku apvienību (*Handelsanställdas förbund - Handels*), Metāla apstrādē un ieguvē strādājošo arodbiedrības (*If Metall*) arodbiedrību uzņēmumā Scania.

Katrai no šīm nozares arodbiedrībām ir savas priekšrocības, ar ko tās uzrunā biedrus. Handels ir spēcīgs pakalpojumu sniegšanā. Byggnads ir lielākā nozaru arodbiedrība, kas nodrošina lielu spiedienu uz darba devējiem un ietekmē jebkuru lēmumu pieņemšanu. Savukārt If Metall atšķir inovatīva pieeja karjeras izaugsmes un sociālās dzīves arodbiedrības ietvaros garantēšanā.

4.1. Tirdzniecības darbinieku apvienība (Handels)

Handels ir trešā lielākā fiziskā darba veicēju arodbiedrība Zviedrijā ar aptuveni 154,000 biedriem. Vairāk nekā 70% no arodbiedrības biedriem ir sievietes. Neskatoties uz to, ka Handels tika dibināta 1906.gadā, tās biedri ir samērā jauni – gandrīz puse no biedriem ir vecumā līdz 35 gadiem un viena ceturtdaļa ir vecumā līdz 30 gadiem. Lielākā daļa Handels biedru ir mazumtirdzniecības darbinieki, taču organizācija apvieno arī floristus, frizierus, tirdzniecības centru un ofisu darbiniekus, kā arī profesionālās izglītības studentus.

a) Handels darbība

Handels galvenais uzdevums ir taisnīgas samaksas nodrošināšana, veicot pārrunas un slēdzot koplīgumus ar darba devēju organizācijām tirdzniecības nozarē. Handels iestājas par diskriminācijas novēršanu darba samaksas noteikšanā, kā arī algu starpības starp sievietēm un vīriešiem mazināšanu, ņemot vērā to, ka lielākā daļa tirdzniecība nozares darbinieku ir sievietes.

Aktīvi darbojoties LO, Handels veicina lobiju politikā, lai panāktu arodbiedrības biedru interesēm atbilstošu lēmumu pieņemšanu.

Lielu uzmanību Handels velta starptautiskajai sadarbībai. Handels cenšas veidot arodorganizācijas lielos tirdzniecības tīklu veikalos, piemēram H&M, IKA, IKEA. Lai motivētu darba devējus šajos uzņēmumos parakstīt koplīgumus un uzlabot darbiniekus darba apstākļus, bieži vien ir nepieciešams starptautisks spiediens un informācijas un sadarbības atbalsts no arodbiedrībām citās valstīs. Tāpat liela loma ir arodbiedrību pārstāvju iesaistīšanai šo lielo uzņēmumu Eiropas uzņēmumu padomju (*European Works Councils*) darbībā.

b) Koplīgumu slēgšana

Handels veic pārrunas par koplīgumu slēgšanu ar savu galveno sociālo partneri Zviedrijas Tirdzniecības Federāciju (*Svensk Handel*). Nozares koplīgumā tiek regulēti tādi jautājumi kā apvienošanās brīvība, darba laiks, tostarp, veikalu darba laiks, atalgojuma nosacījumi, virsstundu darbs un samaksa, ceļā pavadīta laika kompensācija, īslaicīga apmaksāta prombūtne, slimības pabalsti, bērna kopšanas atvaļinājums, apdrošināšana. Koplīguma normas attiecas uz visu uzņēmumu, kuri ir Svensk Handel biedri, darbinieku darbā pieņemšanas un atlaišanas nosacījumiem.

Koplīguma pielikumā tiek pievienota minimālā atalgojuma līmeņu tabula, kas paredz mēneša un stundas tarifa likmi atkarībā no personas profesionālās pieredzes, kā arī minimālo atalgojuma līmeni darbiniekiem - jauniešiem. Atkarībā no pārrunām izvirzītajiem jautājumiem koplīgumam var būt pievienotas atsevišķas pušu vienošanās par kādu jautājumu. Piemēram, koplīgumam starp Handels un Svensk Handels 2012.-2013.gada periodam ir pievienota abu pušu vienošanās veicināt darbinieku izglītības, kvalifikācijas un profesionālo prasmju uzlabošanu, kas paredz arī individuālo profesionālās attīstības plānu izstrādi.³⁷

³⁷ Collective Agreement between The Swedish Trade Federation and The Swedish Union of Commercial Employees. 1 April 2012-31 March 2013.

c) Biedru piesaiste un arodbiedrības vēstījums

Pēc iepriekš minētajām Zviedrijas valdības īstenotajām reformām attiecībā uz brīvprātīgo bezdarba apdrošināšanas fondu darbības regulējumu Handels zaudēja vairāk nekā 30% biedru. Lai reaģētu uz izmaiņām un biedru skaita krīzi, Handels pētniecības departaments piesaistīja un noalgoja pētniecības uzņēmumu, kas veica izpēti par tirdzniecības nozares darbinieku vajadzībām, ņemot vērā to dzimumu, vecumu, izcelsmi, profesionālo pieredzi. Pamatojoties uz izpētes rezultātiem, Handels kopā ar piesaistītiem ekspertiem izstrādāja arodbiedrības vēstījumu un pakalpojumu paketi, kuru aktīvi ieviesa tirdzniecības darbavietās.

Galvenais Handels vēstījums skaidro darbiniekam kolektīvisma nozīmi „stiprāki kopā”: arodbiedrība var noslēgt ar darba devēju koplīgumu, kas nosaka labāku atalgojumu un darba apstākļus. Taču, lai arodbiedrība varētu veikt pārrunas, tai ir jābūt skaitliski lielai – lai parādītu to, ka tā tiešām pārstāv darbinieku intereses. Ja darbinieks nestājas arodbiedrībā, tas samazina arodbiedrības iespējas noslēgt koplīgumu visu darbinieku labā.

Šāda pieeja palīdzēja atgūt Handels arodbiedrību blīvumu 70% apmērā no tirdzniecības nozares darbiniekiem. Lai noturētu šo līmeni, Handels izveidoja Biedru piesaistes izpētes fokusa grupu, kas ietver pētniekus, koplīgumu pārrunu veicējus, kas tiek divas reizes gadā, analizē darbinieku vajadzību izmaiņas un izstrādā Handels stratēģiju un aktivitātes biedru piesaistei.

Lai piesaistītu jaunus biedrus, Handels katru gadu rīko biedru piesaistes kampaņu. Atbilstoši fokusa grupas rekomendācijām, tiek izvēlēti nozares uzņēmumi, kuros ir nepieciešams organizēt biedrus un tiek apmācīts personāls (tostarp, Handels biroja darbinieki, vadība, koplīgumu pārrunu veicēji, arodorganizāciju pārstāvji). Pēc apmācībām tiek noteikta viena diena, kurā apmācīts personāls „dodas ielās” – ierodas tirdzniecības vietās, tirdzniecības centros un uzrunā darbiniekus, izjautājot viņus par darba apstākļiem, vienkāršiem vārdiem izstāstot arodbiedrības nozīmi un lomu un aicinot iestāties arodbiedrībā. Handels informē darbiniekus, ka var sniegt palīdzību saistībā ar visiem darba dzīves jautājumiem un izaicinājumiem, sākot ar

atalgojumu, darba traumām un beidzot ar uzmākšanos un vardarbību darbā un konfliktiem ar darba devēju. Solidāri šajās kampaņās piedalās visi Handels darbinieki, tostarp, arī vadība.

Pieeju jebkurai darbavietai Handels personālam un arodbiedrību aktīvistiem garantē arodbiedrību tiesības – tiesības dibināt arodbiedrības, tostarp, aicināt darbiniekus pievienoties arodbiedrībai.

Handels uzsver, ka biedru piesaistei ir nepieciešams investēt, lai algotu un apmācītu organizatorus. Kaut arī sākotnēji šāds ieguldījums var šķist liels, pēc apmācībām šie organizatori piesaistīs jaunus biedrus, kas nesīs arodbiedrībai finanšu stabilitāti vairāku gadu garumā un veiktais ieguldījums atmaksāsies.

d) Pakalpojumu sniegšana biedriem

Handels galvenais pakalpojums ir labāku darba nosacījumu, tostarp, veselības apdrošināšanas, un augstāku atalgojuma līmeņu garantēšana, slēdzot koplīgumus ar darba devēju organizācijām. Šajā sakarā vēl viens arodbiedrības pakalpojums ir praktiska ikdienas kontrole pār noslēgto koplīgumu normu izpildi.

Tāpat Handels juridiskais dienests sniedz biedriem bezmaksas juridisko atbalstu un konsultācijas. Biedri saņem konsultācijas, juristu klātbūtni sarunās ar darba devēju darba strīda gadījumā, kā arī pārstāvību mediacijas un tiesvedības procesā. Jo īpaši šāds atbalsts ir nepieciešams darbiniekiem - imigrantiem. Būtiska loma atbalsta sniegšanā ir Handels „karstajai līnijai,” caur kuru darbinieki darba dienās var saņemt ātru padomu saistībā ar izaicinājumiem darba dzīvē.

Handels garantē finansiālu kompensāciju streiku un lokautu gadījumā, kā arī papildus nodrošina bezdarba apdrošināšanas pabalstus. Biedri var saņemt arī mājokļa un nelaimes gadījumu apdrošināšanu.

Visbeidzot Handels garantē arī speciālās biedru bonusa kartes, kas paredz atlaides teātros, kino, tirdzniecības vietās un tūrisma aģentūrās, taču interese par šīm

kartēm ir samērā zema un nav darbinieku galvenā motivācija pievienoties arodbiedrībai.³⁸

4.2. Zviedrijas Būvniecības un sabiedrisko būvdarbu nozares darba ņēmēju arodbiedrība (*Byggnads*)

Byggnads ir arodbiedrība visiem nodarbinātajiem, kuri strādā būvniecības nozarē Zviedrijā. Tā ir viena no vecākajām arodbiedrībām un tās pirmsākumi rodami 1889.gadā, kad tika dibināta Zviedrijas Kokapstrādes darbinieku arodbiedrība katastrofiskas nabadzības laikā, kad arodbiedrība bīstamajos masu konfliktos stājās pretī darba devējiem, kas atteicās uzlabot darbinieku atlīdzību un darba apstākļus.

Aptuveni 80% no visiem būvniecībā strādājošajiem Zviedrijā, ir Byggnads biedri. Lielās pilsētās, kā arī lielos objektos biedru īpatsvars parasti ir 100%. Bygnadds galvenais ierocis ir tās spēks un kapacitāte.

a) Byggnads darbība

Galvenais Byggnads darbības virziens ir koplīgumu slēgšana. Koplīgumu slēgšanas mērķis ir vienāda atalgojuma garantēšana darbiniekiem par vienādu darbu. Šis ir būtisks instruments būvniecības nozarē, ņemot vērā būvniecības darbinieku plašo norīkošanu uz Zviedriju, kā arī lielo darbinieku-imigrantu, kuri ir pakļauti diskriminācijai, skaitu nozarē. Zviedrijā ir nodarbināti vairāk nekā 200,000 ārvalstu darbinieki.

Lai reaģētu uz lielo darbinieku - imigrantu skaitu un novērstu šo darbinieku darba negodīgu ekspluatāciju, diskrimināciju un sociālo dempingu, Byggnads sniedz atbalstu darbiniekiem-migrantiem.

Viens no nozīmīgākajiem instrumentiem Byggnads darbībā ir politiskais spiediens. Lēmumi par lieliem būvniecības projektiem tiek pieņemti valsts vai pašvaldību

³⁸ Apkopojums par Handels darbību ir sagatavots, pamatojoties uz LBAS izpēti vizīti Zviedrijā laikā iegūto informāciju, kā arī Handels mājas lapas materiāliem. Pieejami: www.handels.se.

politiskajā līmenī. Skolu, slimnīcu, ceļu un citi būvniecības projekti un ar tiem saistītie publisko iepirkumu lēmumi tiek apspriesti parlamenta vai reģionālajās un pašvaldību būvniecības padomēs un komitejās. Byggnads cenšas aktīvi iesaistīties politiskajā dzīvē, sniedzot atzinumus par būvniecības procesiem, kā arī informējot par negodīgiem un sociāli neatbildīgiem būvniecības uzņēmumiem. Tā kā publiskās iestādes dod priekšroku sociāli atbildīgiem uzņēmumiem (ņemot vērā publisko institūciju atbildību sabiedrības un nodokļu maksātāju priekšā), arodbiedrībām ir iespējas ietekmēt procesus, kas vairo darba devēju un lielo būvniecības uzņēmumu motivāciju sadarboties ar Byggnads.

Visbeidzot, reaģējot uz ienākošo darbinieku migrācijas plūsmu, Byggnads aktīvi sadarbojas ar ārvalstu arodbiedrībām, jo īpaši no darbaspēku nosūtošām valstīm, un sniedz tām atbalstu.

b) Koplīgumu slēgšana

Byggnads" kopā ar darba devējiem apspriež un sagatavo vienošanos. Parasti tā tiek pārskatīta reizi divos gados. Koplīgums ietver nosacījumus par atalgojumu, darba un atpūtas laikus, atvaļinājumu, darba aizsardzību, apdrošināšanu un citus ar darbu saistītos nosacījumus. Ja rodas sarežģījumi saistībā ar vienošanos, tas var izraisīt streiku.

Interesanti, ka Byggnads ir izveidota koplīgumu slēgšanas komiteja, kurā ir 116 ievēlēti biedri. Šī komiteja sniedz padomus koplīgumu slēgšanas procesā. Byggnads noslēdz aptuveni 1500 koplīgumus gadā. Koplīgumu slēgšanas pārrunas veic speciāli apmācīti kvalificēti arodbiedrību speciālisti (*negotiators*).

Viens no galvenajiem spēka instrumentiem koplīguma procesā ir streiks. Byggnads ir spējīgs ātri aktivizēt biedrus streikam un arodbiedrībai ir pietiekami līdzekļi jebkuru streiku izmaksu segšanai.

Byggnads unikālā īpašība ir tās spēks un spēja organizēt spiedienu. Darba devēji, ņemot vērā iepriekšminēto Byggnads politisko ietekmi un publisko institūciju

lēmumus par būvniecības objektiem un būvniecības uzņēmumiem, sadarbojas ar Byggnads. Tas ļauj Byggnads izvirzīt izpildāmas prasības par atalgojuma palielināšanu vai negodīgu apakšuzņēmēju izslēgšanu no būvniecības objektiem. Bieži vien, ja ārvalstu uzņēmums nodarbina savus darbiniekus būvobjektā, taču atsakās parakstīt ar Byggnads koplīgumus, kas garantē Byggnads pieprasāmo minimālās algas līmeni, Byggnads var ātri panākt šī uzņēmuma darbības izbeigšanu būvobjektā.

Taču Byggnads nestrādā pret ārvalstu uzņēmumiem. Tas mēģina novērst sociālo dempingu, darbinieku diskrimināciju un nodrošināt darba aizsardzības prasību ievērošanu būvobjektā attiecībā uz visiem darbiniekiem. Bieži vien pārrunās ar ārvalstu darba devējiem Byggnads cenšas rast risinājumus to problēmām. Piemēram, ja ārvalstu uzņēmumam, ņemot vērā savas valsts daudz zemāko minimālo algu, ir lielas grūtības maksāt darbiniekiem Byggnads koplīgumā noteikto minimālo algu un komandējuma dienas naudu (kā tas ir Latvijas gadījumā), Byggnads piekopj praksi noslēgt vienošanos ar būvniecības objekta ģenerālu uzņēmēju par papildus samaksu šim apakšuzņēmējam, kas var segt komandējuma dienas naudas samaksu.

c) Biedru piesaiste un arodbiedrības vēstījums

Līdzīgi kā Handels, arī Byggnads, uzrunājot biedrus, uzsver arodbiedrības kolektīvisma spēku: „Byggnads ir organizācija, ko finansē paši biedri. Jo vairāk biedru mēs esam arodorganizācijā, jo lielāks ir mūsu spēks. Tādēļ ir svarīgi, lai ar mums būtu visi.”

Ņemot vērā to, ka būvniecības nozarē lielajos būvobjektos darbinieki bieži vien ir pakļauti diskriminācijai un darba vides riskiem, kas noved pie darba traumām un pat darbinieku nāves, dalība Byggnads arodbiedrībā ļauj Byggnads aizstāvēt darbinieka tiesības, pārstāvot viņu sarunās ar darba devēju, mediācijas procesā un tiesā. Ja darbinieks nav Byggnads biedrs, bet, piemēram, ir ārvalstu arodbiedrības biedrs, Byggnads nav tiesību pārstāvēt šo darbinieku, ja vien starp Byggnads un

ārvalstu arodbiedrību nav noslēgta vienošanās par biedru statusa savstarpēju atzīšanu.³⁹

d) Pakalpojumu sniegšana biedriem

Byggnads, tāpat kā Handels, galvenais pakalpojums ir cienīga atalgojuma, kas atbilst Zviedrijas cenu līmenim, darba drošības un labu darba apstākļu garantēšana, slēdzot koplīgumus ar darba devējiem.

Byggnads veic aktīvu un rūpīgu kontroli pār darba drošības standartu ievērošanu būvobjektos un pār darbinieku darba samaksas atbilstību koplīguma prasībām. Šim nolūkam Byggnads būvobjektos nodarbina speciālus arodbiedrību pārstāvjus, kuri regulāri pārbauda algu izmaksas apmērus noteiktam darbinieku skaitam, piemēram, viens pārstāvis ir atbildīgs par 150 darbinieku atalgojuma izmaksu kontrolēšanu būvobjektā, neatkarīgi no darbinieka darba devēja. Galvenais būvuzņēmējs ir ieinteresēts novērst negodīgu konkurenci būvobjektā, kā arī sliktu slavu, tāpēc bieži vien tas uzņemas segt šo kontrolējošo pārstāvju nodarbināšanas izmaksas.

Papildus Byggnads garantē saviem biedriem veselības apdrošināšanu, kas jo īpaši ir būtiska būvniecības nozarē, kā arī dzīves, mājokļa apdrošināšanu. Kā arī citām nozares arodbiedrībām Byggnads ir bezdarba apdrošināšanas fonds, no kura Byggnads biedrs var papildus saņemt bezdarbnieka pabalstu (80% apmērā no iepriekšējās darba atlīdzības).

Būtisku pakalpojumu sniegšanas daļu aizņem atbalsts ārvalstu darbiniekiem. Šim nolūkam Byggnads cenšas nodarbināt tulkus Byggnads galvenajā birojā un reģionālajās organizācijās. Tulku pakalpojumi tiek izmantoti sarunās ar ārvalstu darbiniekiem, kā arī informatīvu materiālu sagatavošanā par Byggnads un darba tiesisko regulējumu būvniecības nozarē Zviedrijā.⁴⁰

³⁹ Piemēru Byggnads biedru uzrunāšanas informatīvajam materiālam latviski var atrast šeit: <http://www.byggnads.se/Documents/Om%20Byggnads/10%20spr%C3%A5ks%20foldern/Lietuviu%20k.pdf>.

⁴⁰ Apkopojums par Byggnads darbību ir sagatavots, pamatojoties uz LBAS izpētes vizītes Zviedrijā laikā iegūto informāciju, kā arī Byggnads mājas lapas materiāliem. Pieejami: <http://www.byggnads.se/Om-Byggnads/Equal-pay-for-equal-work/Equal-pay-for-equal-work/>.

4.3. Metāla apstrādē un ieguvē strādājošo arodbiedrība (*If Metall*)

If Metall ir vairāk nekā 350,000 biedru aptuveni 12,000 darba vietās visā Zviedrijā. Ar If Metall nozares arodbiedrības darbību LBAS izpētes vizītes laikā izdevās iepazīties vienā no lielākajām dalīborganizācijām - mašīnbūves rūpnīcā Scania.

a) If Metall Scania darbība

Scania rūpnīca ir Vācijas uzņēmumam „Volkswagen” piederošs uzņēmums, kas Zviedrijā nodarbina aptuveni 50,000 darbiniekus. Uzņēmuma vadība atrodas Zviedrijā, kas arodbiedrībai atvieglo koplīguma pārrunas. Arodbiedrība pamatā apvieno fiziska darba veicējus – metālapstrādes darbiniekus, tehniķus, elektriķus un citus, kā arī vadības personāla pārstāvjus, akadēmiķus, inženierus un dizainerus.

If Metall galvenais darbības virziens ir koplīgumu pārrunu vešana un slēgšana. Koplīgumu pārrunu veikšanai If Metall Scania nodarbina speciāli apmācītus pārrunu speciālistus. Šos speciālistus palīdz apmācīt If Metall nozares arodbiedrība, kā arī LO. Speciālistiem ir labas zināšanas par Scania uzņēmuma darbību, procesiem, darbaspēku un tā vajadzībām, kā arī labas komunikāciju un sarunu vešanas iemaņas.

Lai nodrošinātu If Metall Scania efektīvu darbību, Scania arodbiedrībā ir nodarbināti apdrošināšanas, darba drošības, koplīgumu pārrunu speciālisti, kā arī dzimumu līdztiesības un rehabilitācijas speciālisti. Rehabilitācijas speciālisti kopā ar darba devēju izstrādā darbinieku, kuri ir ieguvuši darba traumas, profesionālās rehabilitācijas procesu, piemēram, piemeklē citu veselības stāvoklim atbilstošu darbavietu un organizē atbilstošas apmācības.

Nemot vērā Scania rūpnīcas piederību Vācijas uzņēmumam, Scania arodbiedrība aktīvi piedalās arodbiedrību pārrobežu sadarbībā. Šādā veidā Scania var piedalīties Volkswagen uzņēmuma Eiropas uzņēmuma padomes (*European Works Council*) darbā, iegūt būtisku un aktuālu informāciju par visa pārrobežu uzņēmuma darbību,

kopā ar Vācijas arodbiedrībām un ar to atbalstu piedalīties pārrunās ar uzņēmuma vadību Vācijā, piemēram, par papildus darba samaksas bonusu.

b) If Metall Scania biedru piesaiste un vēstījums

Papildus arodbiedrību kolektīvisma un spēka argumentiem, kuri ir līdzīgi Handels un Byggnads vēstījumam, biedru organizēšanā If Metall Scania izmanto darbinieku arodbiedrību karjeras, līderu spēju attīstīšanas un sociālās dzīves argumentus. Lai izskaidrotu šos argumentus, vispirms ir jāsniedz ieskats If Metall Scania struktūrā.

If Metall Scania ir sadalīta astoņos blokos atbilstoši astoņiem ražošanas procesiem, piemēram, metāla kausēšana, salikšana, dizains un citi. Katrā no šiem blokiem darbinieki ievēl arodbiedrības pārstāvi. Pārstāvis piesaista no darbiniekiem arodbiedrības pārstāvjus, kuri katrs ieņem noteiktu amatu, piemēram, atbildīgais par darba drošību, jauniešu nodarbinātības jautājumiem, dzimumu līdztiesību, profesionālo rehabilitāciju, informācijas apmaiņu un komunikāciju.

If Metall Scania centrālās arodbiedrības pārstāvji koordinē tikai šo astoņu bloku vadītāju pārstāvju darbu, atstājot bloka arodbiedrības darba organizēšanu pašam arodbiedrības blokam. Savukārt tematiskie centrālās organizācijas pārstāvji organizē regulārās tikšanas un apmācības atbildīgajiem pārstāvjiem no visiem blokiem. Piemēram, centrālās organizācijas darba drošības galvenais speciālists regulāri tiek ar visiem bloku darba tiesību atbildīgajiem arodbiedrības pārstāvjiem, apmainās ar informāciju un organizē apmācību iespējas. Jauniešu nodarbinātības jautājumu koordinators regulāri tiek ar jauniešu lietu pārstāvjiem arodbiedrības blokos.

Šādu pieeju arodbiedrības darba organizēšanā If Metall Scania uzsāka samērā nesen. Pirms tam arodbiedrībā pastāvēja vertikālās hierarhijas pieeja. Šī pieejas rezultātā arodbiedrības pārstāvjus uzskatīja par ļoti cienījamām amatpersonām, taču to attiecībās ar arodbiedrības biedriem bija novērojama liela distance un atsvešināšanās.

If Metall Scania nolēma mainīt šādu pieeju un nodrošināt lielāku biedru iesaistīšanos lēmumu pieņemšanā un arodbiedrības vadīšanā. Pārmaiņu centrā bija arodbiedrības vēlme padarīt arodbiedrības līderus tik tuvu biedriem un darbiniekiem, cik iespējams. Līdz ar to tika ieviesta pašreizējā biedru organizēšanas pieeja, kura nodrošina daudzas arodbiedrību organizācijas pārvaldes iespējas biedriem, amatus, kuros var attīstīt līdera un papildus profesionālās prasmes, piemēram, komunikāciju, prezentēšanas un sapulču vadīšanas prasmes. Šāda pieeja ļauj arodbiedrības biedriem justies piederīgiem un svarīgiem arodbiedrības darbā. Tā papildus nodrošina lielisku darba kolektīva saliedēšanu un sociālo dzīvi. Tas viss kopā ar arodbiedrības sniegtajiem pakalpojumiem (palīdzība darba strīdu risināšanā, bezmaksas juridiskā palīdzība, apdrošināšana, profesionālā rehabilitācija, apmācības), kuri ir līdzīgi Handels un Byggnads pamatpakalpojumiem, vairo darbinieku motivāciju iesaistīties arodbiedrībā.⁴¹

5. LBAS un LO sadarbība

LBAS un LO vieno 10 gadu gara sadarbības prakse. 2006.gadā pēc Laval gadījuma⁴² tika parakstīts īpašs LBAS un LO sadarbības līgums, kas vairāk attiecās uz informācijas apmaiņu un konsultēšanos ar arodbiedrībām, lai cīnītos pret sociālo dempingu. Pateicoties sadarbības līgumam, notika apmaiņa ar darba tirgus informāciju, sniegts atbalsts LBAS Jauniešu padomes darbībai, nodrošinot konsultācijas un informatīvus materiālus par arodbiedrību jauniešu kustībai aktuāliem jautājumiem.

Taču LBAS un LO arodbiedrību konfederācijas pēc laika vienojās, ka šis līgums ir samērā virspusējs, un ir nepieciešama daudz ciešāka sadarbība, ņemot vērā plašāku pārrobežu uzņēmējdarbības izplatīšanos starp Zviedriju un Latviju, darbinieku pārrobežu norīkošanu, kas bieži vien izraisa sociālo dempingu Zviedrijā,

⁴¹ Apkopojums par If Metall Scania darbību ir sagatavots, pamatojoties uz LBAS izpētes vizītes Zviedrijā laikā iegūto informāciju.

⁴² Vairāk skat. LBAS 2009.gada maija ziņojumā „Nacionālo darba koplīgumu normu juridiskais spēks Eiropas Savienības teritorijā. Eiropas Kopienu tiesas prakse.”

Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201003/ekspertize_maijs_2009.pdf.

kā arī augstu Latvijas darbinieku migrāciju uz Skandināvu valstīm, tostarp, uz Zviedriju.

Līdz ar to abas konfederācijas nolēma pārskatīt iepriekš noslēgto līgumu un uzlabot to. Rezultātā 2014.gada 27.novembrī Stokholmā LBAS parakstīja jaunu sadarbības līgumu ar Zviedrijas arodbiedrību konfederāciju LO.

Līgums ietver sadarbību tādās jomās kā darba tirgus analīze, sadarbības veicināšana starp abu arodbiedrību jauniešu struktūrām, jauniešu nodarbinātības veicināšana, arodbiedrību kapacitātes stiprināšana, arodbiedrību biedru skaita palielināšana, sadarbība izglītības jomā, sociālā dialoga stiprināšana, iekļaujot arī sektorālo dialogu, sadarbības stiprināšana ar abu valstu darba devēju organizācijām, lai labāk aizsargātu strādājošos, darbaspēka mobilitāte, darbinieku norīkošana, darba tiesību aizsardzība un veselības un drošības standartu uzlabošana un dzimumu līdztiesības nostiprināšana. Sadarbības līgums paredz, kopīgu projektu izstrādi, apmaiņas un izpētes vizītes, jaunu kontaktu dibināšanu ar Zviedrijas arodbiedrībām, jo īpaši nozaru arodbiedrību līmenī.⁴³

6. Secinājumi

Zviedrijas industriālās attiecības raksturo ļoti augsts darbinieku iesaistīšanās arodbiedrībās procents – aptuveni 70% darbinieku ir arodbiedrībās. Koplīgums ir galvenais darba tiesiskā regulējuma instruments. Ar to arodbiedrības un darba devēji nosaka darba attiecību noteikumus, regulē minimālo algu nacionālā un nozaru līmenī. Attiecības starp arodbiedrībām un darba devējiem raksturo savstarpējas cieņas, uzticības, sadarbības un sapratnes atmosfēra.

Arodbiedrību kustību un stiprumu Zviedrijā raksturo augsts darbinieku iesaistes arodbiedrībās procents, pragmatisms attiecībās ar darba devēju, lielu arodbiedrību apvienību veidošana, pozitīvas attieksmes veidošana arodbiedrību iekšienē un

⁴³ Parakstīts jauns LBAS sadarbības līgums ar LO-Sweden. 2.12.2014. Pieejams: <http://www.lbas.lv/news/981>.

sabiedrībā, vecinot solidaritātes, cieņas, brālības vērtības, iesaistīšanās valstī un sabiedrībā nozīmīgo jautājumu diskusijās, kā arī pakalpojumu sniegšanas pieeja.

Apskatot Zviedrijas arodbiedrības kustības labās prakses piemēru, noteikti jāuzsver, ka stipras arodbiedrības Zviedrijā veidojās vairāk nekā 100 gadu garumā. Līdz ar to Latvijas arodbiedrības, kuras, salīdzinot ar Zviedrijas arodbiedrībām, samērā nesēn darbojas brīvā tirgus ekonomiskajā režīmā un sadarbojas ar komersantiem, nevar pilnībā pārņemt Zviedrijas arodbiedrību labo praksi.

Taču ir vērts pievērst uzmanību atsevišķiem Zviedrijas LO un nozaru arodbiedrību veiksmes elementiem un iespējams iestrādāt tos Latvijas arodbiedrību darbībā.

Uz investīcijām orientēta finanšu pārvalde

No Zviedrijas nacionālā pārnozaru līmeņa arodbiedrību konfederācijas LO ir vērsti pievērst uzmanību organizācijas finanšu līdzekļu pārvaldei. Finanšu pārvaldes centrā ir atziņa, ka biedru naudas nesedz arodbiedrību darbības izmaksas un vajadzības, līdz ar to arodbiedrībām ir nepieciešams ienākumus no biedru naudām investēt. Investīciju mērķi var būt dažādi – no investīcijām nekustamajā īpašumā un sociāli atbildīgo uzņēmumu akcijās līdz arodbiedrību uzņēmējdarbības uzsākšanai, piemēram, dibinot apmācību un juridisko pakalpojumu uzņēmumus, kuri sniedz bezmaksas pakalpojumus arodbiedrībām un maksas pakalpojumus citām ieinteresētām personām.

Investīciju politika stiprina organizācijas finanšu kapacitāti, jo brīvie finanšu resursi ļauj piesaistīt un nodarbināt augsti kvalificētus ekspertus un analītiķus, uzkrāt pietiekamus naudas līdzekļus, lai dalīborganizācijām segtu ar dalību streikā saistītās izmaksas, apmaksāt publisko attiecību un sabiedrisko kampaņu izmaksas, organizēt apmācības.

Augsti kvalificētu ekonomistu, juristu, starptautisko tiesību un politikas speciālistu, ekspertu un analītiķu atbalsts ļauj nacionālā līmeņa sociālajam partnerim piedalīties ar kvalificētu argumentāciju valsts politikas un tiesību aktu veidošanā un līdz ar to ietekmēt procesus par labu darba ņēmēju interesēm. Tas savukārt padara nacionālā

līmeņa organizāciju stiprāku un ietekmīgāku, vairo sabiedrības izpratni par tās darbības pievienoto vērtību un mudina darbiniekus pievienoties arodbiedrībām.

No trīs apskatītajiem nozaru arodbiedrību labās prakses piemēriem būtu nepieciešams pievērst uzmanību biedru piesaistes un organizēšanas pieejai, pakalpojumu sniegšanas pieejai, lielu arodbiedrību veidošanas praksei, kā arī iesaistīšanos trīspusējo institūciju, kurās tiek pieņemti nozarei svarīgi lēmumi, darbā.

Arodbiedrības vēstījuma veidošana

Ir vērtā ņemama Handels pieredze arodbiedrības vēstījuma „stiprāki kopā” veidošanā, kas skaidro, ka arodbiedrība var noslēgt ar darba devēju koplīgumu, kas nosaka labāku atalgojumu un darba apstākļus. Taču, lai arodbiedrība varētu veikt pārrunas, tai ir jābūt skaitliski lielai – lai parādītu to, ka tā tiešām pārstāv darbinieku intereses. Ja darbinieks nestājas arodbiedrībā, tas samazina arodbiedrības iespējas noslēgt koplīgumu visu darbinieku labā.

Tāpat ir vērts pievērst uzmanību Handels darbinieku vajadzību izpētei, piesaistot kvalificētu pētniecības uzņēmumu un ekspertus arodbiedrības vēstījuma un pakalpojumu paketes veidošanai, pamatojoties uz šo ekspertu rekomendācijām. Būtiska ir Handels iedibinātā prakse veidot regulāras ekspertu padomes tikšanās, kurās divreiz gadā tiek diskutēst par darbaspēka vajadzībām attiecīgajā nozarē un tiek sniegtas rekomendācijas nozares arodbiedrības stratēģijai un pakalpojumiem.

Jaunu biedru piesaistes kampaņas un stratēģijas

Saistībā ar biedru piesaisti noteikti jāatzīmē Handels biedru piesaistes kampaņu rīkošana, kuras ietvaros reizi gadā tiek veikta arodbiedrības organizētāju apmācības un tiek rīkotas kampaņas, kuru ietvaros apmācīti organizētāji „dodas ielās” – ierodas tirdzniecības vietās, tirdzniecības centros un uzrunā darbiniekus, izjautājot viņus par darba apstākļiem, vienkāršiem vārdiem izstāstot arodbiedrības nozīmi un lomu un aicinot iestāties arodbiedrībā. Handels informē darbiniekus, ka var sniegt palīdzību saistībā ar visiem darba dzīves jautājumiem un izaicinājumiem no atalgojuma un darba traumām līdz uzmākšanās un vardarbībai darbā un konfliktiem

ar darba devēju. Solidāri šajās kampaņās piedalās visi Handels darbinieki, tostarp arī vadība.

Papildus motivāciju iestāties arodbiedrībā, kā parāda If Metall Scania piemērs, veicina pareiza arodbiedrības pārvaldes struktūras veidošana. If Metall Scania struktūra paredz vairāku atbildīgu amatu veidošanu mazajās arodbiedrību strukturālajās vienībās. Piemēram, atbildīgais par darba drošību, jauniešu nodarbinātības jautājumiem, dzimumu līdztiesību, profesionālo rehabilitāciju, informācijas apmaiņu un komunikāciju. Šāda pieeja ļauj attīstīt līdera un profesionālās prasmes, piemēram, komunikāciju, prezentēšanas un sapulču vadīšanas prasmes. Tās rezultātā arodbiedrības biedri jūtas piederīgi un svarīgi arodbiedrības darbā. Tā papildus nodrošina lielisku darba kolektīva saliedēšanu un sociālo dzīvi.

Pakalpojumu sniegšana

Tā kā viens no galvenajiem darbības virzieniem un pakalpojumiem ir koplīgumu slēgšana, noteikti jāatzīmē Zviedrijas nozaru arodbiedrību praksi koplīgumu pārrunu veikšanu uzticēt speciāli apmācītiem kvalificētiem arodbiedrību pārrunu speciālistiem (*negotiators*), kuri pārzina uzņēmuma ekonomisko darbību, darba vidi, izaicinājumus, darbaspēka vajadzības.

Papildus nozaru arodbiedrību pakalpojumi biedriem ietver bezmaksas juridiskās konsultācijas, juristu klātbūtni sarunās ar darba devēju darba strīda gadījumā, kā arī pārstāvību mediacijas un tiesvedības procesā, „karsto līniju”, caur kuru darbinieki darba dienās var saņemt ātru padomu saistībā ar izaicinājumiem darba dzīvē, kā arī veselības apdrošināšanu, profesionālo rehabilitāciju.

Lielāku arodbiedrību apvienību veidošana

Arodbiedrības Zviedrijā veicina arodbiedrību apvienošanu un arodbiedrību apvienību apvienošanu, lai nodrošinātu stiprāku organizāciju kapacitāti un ietekmi. Mazas arodbiedrības saprot, ka labākai biedru interešu aizstāvēšanai ir nepieciešams apvienoties vai pievienoties lielajām arodbiedrību apvienībām. Tas

savukārt novērš „dzeltenu” (darba devēja kontrolēto) arodbiedrību veidošanos un veicina lielu organizāciju ar stipru kapacitāti veidošanos nozaru līmenī.

N.Mickeviča

25.11.2014.