



Ģenerālvienošanās

Publicēts: 29.06.2022.

Kas ir ģenerālvienošanās?

Ģenerālvienošanās ir darba devēju organizāciju un darbinieku arodbiedrību koplīgums - vienošanās par minimālajiem noteikumiem visā nozarē. Valsts nevar detalizēti regulēt visus jautājumus katrā nozarē. Tāpat nav lietderīgi, ja visām nozarēm ir paredzēti vienādi noteikumi un standarti, jo nozares krasi atšķiras, ņemot vērā darba samaksas, produktivitātes, tehnoloģiju, darba spēka pieejamības un prasmju atbilstības aspektus. Ģenerālvienošanās līdz ar to ir lieliska iespēja sociālajiem partneriem, negaidot valsts puses tiesisko regulējumu, pašiem uzstādīt nozarei pielāgotus un sev pieņemamus noteikumus. Ģenerālvienošanās ir būtisks instruments nozares ekonomiskās darbības regulēšanā. Tas ļauj diviem ekonomikas spēlētājiem – darba devējiem un darba ņēmējiem – vienoties par būtiskajiem aspektiem savā nozarē – atlīdzību, darba tiesisko regulējumu, darba laiku, ražošanas procesiem, darbinieku kvalifikācijām, apmācībām u. tml^[1].

Izšķir divu veidu ģenerālvienošanos:

Parastā ģenerālvienošanās – slēdz darba devējs, to grupa vai organizācija ar arodbiedrību vai to organizāciju. Tā ir saistoša tikai darba devējiem, kuri ir noslēguši ģenerālvienošanos, un to darbiniekiem.

Vispāršaistošā ģenerālvienošanās – slēdz nozares darba devēji, darba devēju organizācija ar nozares arodbiedrību vai to organizāciju. Tā ir saistoša jebkuram nozares uzņēmumam, ja ģenerālvienošanās slēdzēji nozarē:

nodarbina vismaz 50% darbinieku;

preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir vairāk nekā 50% no nozares kopējā.

Kas regulē ģenerālvienošanos?

Tiesības uz koplīgumu (ģenerālvienošanās) sarunām ir starptautiski atzītas pamattiesības. Tās ir atrunātas:

Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) pieņemtajās konvencijās: Nr.87 Par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās; Nr. 98 Par tiesībām uz apvienošanās organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu; Nr.154 Par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu; Nr.135 Par strādnieku pārstāvjiem; un SDO rekomendācijās: Nr.91 Darba koplīgumu rekomendācija; Nr.163 Par kolektīvo pārrunu veicināšanu.

Tiesības uz koplīgumu sarunām ir ietvertas arī Eiropas Cilvēktiesību konvencijas 11. pantā,

Eiropas Sociālās hartas 6. pantā;

Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 28. pantā.

Nacionālā līmenī jau 1922. gada 15. februārī Latvijas Satversmes Sapulce noteica tiesības uz koplīgumu, to nostiprinot Latvijas Republikas Satversmes 108. pantā, "Strādājošajiem ir tiesības uz koplīgumu, kā arī tiesības streikot. Valsts aizsargā arodbiedrību brīvību."

Koplīgumu saturu, slēdzējpusē, noslēgšanas un grozīšanas kārtību, u.c. jautājumus regulē Latvijas Republikas Darba likums. Latvijas Republikas Darba likuma 18. pants paredz divu veidu ģenerālvienošanās – tādas, kas ir saistošas tikai to parakstītājiem, un tādas, kas ir vispāršaistošas visiem attiecīgās nozares vai reģiona darba devējiem. Darba likuma 18. panta ceturtā daļa paredz vispāršaistošo ģenerālvienošanos, ko var slēgt nozares darba devēji, darba devēju organizācija ar nozares

arodbiedrību[2].

Ar ģenerālvienošanos var regulēt:

- darba samaksu un sociālās garantijas;
- darba un atpūtas laiku;
- apmācības un kvalifikācijas celšanas iespējas;
- papildu atvaļinājumus;
- apdrošināšanu;
- darba un ģimenes dzīves savienošanas iespējas.

Kādas ģenerālvienošanās pašreiz ir noslēgtas Latvijā:

2006. gadā tāda tika parakstīta starp Latvijas Dzelzceļa nozares darba devēju organizāciju un Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrību.

2009. gadā ģenerālvienošanās tika parakstīta starp Latvijas Būvnieku asociāciju un Latvijas Celtnieku arodbiedrību un noteica darbinieku stundas likmi pa profesijām. Finansiālās krīzes laikā šī ģenerālvienošanās tika apturēta.

2017. gadā parakstīta ģenerālvienošanās starp Labklājības ministriju, Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrību, Latvijas Valsts iestāžu, pašvaldību, uzņēmumu un finanšu darbinieku arodbiedrību un Latvijas Ārstniecības un aprūpes darbinieku arodsavienību.

2019.gada 17. decembrī Latvijas Industriālo nozaru arodbiedrība un stikla šķiedras nozares pārstāvji parakstīja nozares ģenerālvienošanos stikla šķiedras nozarē. Ģenerālvienošanās stājās spēkā 2020.gada jūnijā.

Būvniecības ģenerālvienošanās noslēgšanai nepieciešamā būvuzņēmēju parakstu vākšana tika uzsākta 2018. gada 10. maijā. Ģenerālvienošanās stājās spēkā 2018.gada 4.novembrī.

Ko regulē ģenerālvienošanās citās valstīs?

2020.gadā publicētais Eiropas uzņēmumu pētījumā, kur tika aptaujāti un analizēti dažādi koplīguma procesu veidi, tika secināts:

Zemāks sarunu līmenis par koplīgumu slēgšanu un minimālo algu noteikšanu nozarēs biežāk novērotas Eiropas centrālajās un austrumu dalībvalstīs, izņemot Slovēniju un Rumāniju;

Vidēji intensīvas sarunas par minimālajām algām koplīgumos novērotas Horvātijā, Kiprā, Vācijā, Grieķijā, Īrijā un Apvienotajā Karalistē;

Vidējs līdz augsts līmenis koplīgumu slēgšanas sarunās novērots (60 % līdz 80 % strādājošo) Dānijā, Luksemburgā, Nīderlandē, Portugālē un Rumānijā;

Vislielākais darba koplīguma slēgšanas tiesību pārklājums (virs 80%) novērots Austrijā, Beļģijā, Somijā, Itālijā, Francijā, Spānijā, Slovēnijā un Zviedrijā. Šīs valstis spēcīgi attīsta nozaru sarunas un izmanto juridiskos mehānismus vai to funkcionālos ekvivalentus plašāk nekā citas dalībvalstis[3].

Ģenerālvienošanās īpaši izplatīta Skandināvijas valstīs, kur Darba likums regulē tikai atsevišķus jautājumus, bet par pārējiem priekšnoteikumiem vienojas pašas nozares. Piemērs no Dānijas:

Regulē likums:

veselību un drošību;

Brīvdienu likums.

Regulē ģenerālvienošanās:

Minimālā darba alga;

Darba laiks;

Virsstundu apmaksā;

Pensijas;

Darbnespējas lapu apmaksā;

Izglītība un apmācības;

Vecāku pabalsti;

Darba tiesisko attiecību pārtraukšana.

Katrā Skandināvijas un Eiropas Savienības dalībvalstī noteiktumi var atšķirties, tādējādi motivējot savstarpējo dialogu starp darba devējiem un darba ņēmējiem.

Citāti organizācijām:

☞ LDDK ģenerāldirektore Līga Meņģelšone: “No ģenerālvienošanās nav jābaidās ne darba ņēmējiem, ne darba devējiem, jo tikai nozares pašas zina, kas tām ir nepieciešams, tāpēc aicinu ikvienu sākt sarunas, jo tās noteikti palīdzēs visām iesaistītajām pusēm saprast prioritātes, problēmas un vismaz uzsākt to risināšanu.”

☞ Industriālo nozaru arodbiedrības priekšsēdētāja Rita Pfeifere: “Ģenerālvienošanās ir trīs pušu apliecinājums par gatavību sadarboties, kur darba ņēmēji, darba devēji un valsts apņemas konkrēto nozari attīstīt tā, lai ieguvēji būtu visi tajā strādājošie.”

☞ Latvijas Restorānu biedrības prezidents Jānis Jenzis: “Ģenerālvienošanās nav nekas nesasniedzams vai neiespējams. Esmu pārliecināts, ka uzsāktajam darbam nozares apvienošanai, sociālā dialoga nodrošināšanai un sadarbībai ar valsti, sekos veiksmīgs rezultāts, tāpēc nenolaidiet rokas un kopā sasniegsim viesmīlības un ēdināšanas nozares izaugsmi, neskatoties uz nekādiem apstākļiem.”

<https://www.mk.gov.lv/lv/generalvienosanas>