



Atskaite par dalību COPA-COGECA Profesionālo lauksaimniecības organizāciju darba devēju grupas seminārā 15.10. – 17.10.2015. Lisabonā

Kopsavilkums

- Lai novērstu nelegālo nodarbinātību lauksaimniecības nozarē, vairāk jāiesaista nozares sociālos partnerus likumdošanas un procedūru pilnveidošanā.
- Tuvākajā nākotnē būtiski būtu izveidot tādu e-valsts sistēmu, lai darba devējs jebkurā ES dalībvalstī ar vienu iesniegumu varētu iesniegt visu nepieciešamo informāciju visām valsts institūcijām.
- Katrai dalībvalstij ir atšķirīga darba likumdošana, kas arī attiecas uz darbaspēka nosūtīšanu darbā uz citu valsti, un šobrīd nav rasti risinājumi, kā šīs atšķirīgās pieejas apvienot. Tas ir praktiski neiespējami izveidot vienotu darba likumdošanu visā ES.
- Eiropas Komisija ir paredzējusi 2016. gadā nākt klajā ar izmaiņām direktīvā par darbaspēka nosūtīšanu uz citām valstīm.
- GEOPA dalībvalstīs lauksaimniecības sektorā praktiski netiek izmantoti nosūtītie darbinieki, bet gan brīvās pārvietošanās rezultātā ieceļojušie migranti, ar kuriem noslēgts darba līgums atbilstoši katras valsts likumdošanai.
- Visās ES dalībvalstīs, neskatoties uz tās attīstības līmeni un likumdošanas pilnību, pastāv nelegālā nodarbinātība un to nav izdevies novērst.
- GEOPA īstenotais pētījums par lauksaimniecībā nodarbinātajiem nosūtītajiem strādniekiem turpinās un Latvijas ekspertiem ir jāpiedalās GEOPA turpmākajās darba grupās un semināros, lai sniegtu aktuālo informāciju par situāciju Latvijā un iepazītu citu valstu pieredzi.

Izskatāmie jautājumi – SATURS

1. Atklāšanas uzrunas.....	2
2. Darbaspēka nosūtīšana uz citām valstīm.	2
3. Nosūtīto strādnieku izmantošana lauksaimniecībā ES dalībvalstīs	3
4. GEOPA pētījums par nodarbinātību Eiropā.....	4
5. GEOPA dalībvalstu pozitīvie piemēri nelegālās un legālās nodarbinātības, sezonas strādnieku nosacījumu, kolektīvās vienošanās sistēmas ieviešanā.....	5
6. Pieredzes apmaiņas brauciens uz Portugāles saimniecībām	8
6.1. Saimniecība „Vale de Rosa”	8
6.1. Saimniecība „Rural Vila Sante”.....	10



1. Atklāšanas uzrunas

Cris Botterman, GEOPA-COPA prezidents atklāj semināru, sveicot semināra dalībniekus un īsumā izstāstot par EK atbalstīta un GEOPA īstenota projekta paveiktajām aktivitātēm un šī semināra mērķi.

João Machado, Portugāles lauksaimnieku konfederācijas (CAP) prezidents savā runā uzsver lielākos CAP panākumus, lai pilnveidotu lauksaimnieku darbību un sekmētu nodarbinātības dialogu nozarē. Joprojām augļu un dārzeņu saimniecībām ir grūtības piesaistīt darbaspēku, īpaši ražas novākšanas laikā. Lai arī tūrisma un arī lauksaimniecības nozarē ir iespējams slēgt īstermiņa līgumus ar darbiniekiem līdz 15 dienām, ko var pagarināt līdz pat 70 dienām pie tā paša darba devēja, CAP kopš 2012. gada strādā pie tā, lai šādas atvieglotas līgumu slēgšanas formas un reģistrācija attiektos arī uz tiem darba līgumiem, kas tiek slēgti lauksaimniecībā līdz 6 mēnešu periodam. Šobrīd lauksaimniekam ir jāslēdz rakstisks darba līgums, kam ir jābūt strādnieka parakstītam. Šobrīd Portugāles lauksaimniecībā 26,5% no noslēgtajiem darba līgumiem ir īstermiņa – līdz 50-70 dienām. CAP piedalījās valdības iniciētā akcijā (2014.g. jūnijs – 2015.g.aprīlis) par nelegālās nodarbinātības novēršanu Portugālē, aktualizējot legālās nodarbinātības nozīmi lauksaimniecībā.

Pedro Mota Soares, Solidaritātes, nodarbinātības un sociālās drošības ministrs: Atzinīgi novērtē portugāļu lauksaimnieku un pārtikas pārstrādes organizāciju iesaisti Portugāles likumdošanas pilnveidošanā. Lepojas ar 17 produktiem, kas ir lielākie eksporta produkti, uz kuru modernizāciju un investīciju piesaistīšanu koncentrējas. 18-19% strādājošie izjūt lielāku spiedienu pēc 2013. gada janvāra ekonomiskās lejupslīdes un tiem nākas meklēt darba vietas. 2500 darba vietas ir radītas lauksaimniecībā kopš 2013. gada, bet šobrīd daudzas ģimenes cieš esošajā lauksaimniecības krīzes situācijā. 2014. gadā Portugālē tika palielināta minimālā alga līdz 280 EUR mēnesī. Būtisks ir darba devēju un nodarbināto dialogs lauksaimniecības nozarē. Koncentrējas uz lielāku ekonomisko izaugsmi un investīcijām, uzsverot, ka tas palīdzēt palielinās nodarbinātību. Atzīst, ka joprojām birokrātiskais slogs bieži vien ir apgrūtināošs uzņēmējiem.

2. Darbspēka nosūtīšana uz citām valstīm.

Claude Rolin, EP deputāts, Nodarbinātības komiteja, „Towards social triple A for Europe”: Uzsver Eiropas Savienības vērtības. Norāda, ka ES ir pārāk daudz likumdošanas un ierobežojumu. Piemin arī TTIP nozīmi ES, kas ietvers gan sociālu, gan ražošanas standartu un kultūras standartu saskaņošanu.

Catarina Braga, Starptautiskās darba organizācijas (ILO) eksperte:

ILO uzsāka savu darbību 1919.gada aprīlī un kļuva par Apvienoto Nāciju specializēto aģentūru 1946.gadā. Tās galvenā pārvalde atrodas Ženēvā. Organizācijā ir vairāk par 180 dalībvalstīm. Starptautiskās darba organizācijas (ILO) četri galvenie mērķi:

- darba tiesību veicināšana un realizēšana;
- radīt atbilstošas nodarbinātības un ienākumu gūšanas iespējas sievietēm un vīriešiem;
- sociālās aizsardzības stiprināšana un tās efektivitātes paaugstināšana;
- sociālā dialoga un trīspusēju sarunu veicināšana.

Tāpat ILO ir atbildīga par starptautisko standartu apkopošanu un pārraudzīšanu darba tirgus jomā. Kopā ar visām dalībvalstīm ILO pārrauga šo standartu ieviešanu, kas ietver sevī regulas attiecībā uz dzemdību atvaļinājumu, fiksēta termiņa līgumdarbu, bērnu darbu un daudziem citiem jautājumiem. Informāciju par organizāciju var lasīt <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-en/index.htm>.

Iepazīstina ar 2015. gada jūnijā starptautiskajā nodarbinātības konferencē pieņemto rekomendāciju Nr.204 par pāreju no neformālas uz formālu ekonomiku. Dokumenta pārskats latviešu valodā



pieejams http://www.lbas.lv/upload/stuff/201507/ilc2015_parskats_mickevica.30.06.2015.pdf, ko sagatavojuši Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

Karin Buhmann, Kopenhāģenas Biznesa skolas asociētā profesore: Vērš uzmanības uz nefinansiālām iespējām veicināt un pilnveidot nodarbinātības principus un standartus, bet rezultātā tas izskatās pēc arvien pieaugošas birokrātijas un lielākas nodarbinātības administratīvā līmenī.

Criss Botterman (GEOPA priekšsēdētājs), atsaucoties uz K.Bugmann prezentāciju, ierosina kā vienu no ieteikumiem nelegālās nodarbinātības novēršanai lauksaimniecībā vairāk iesaistīt nozares sociālos partnerus likumdošanas un procedūru pilnveidošanā.

Fernando Pereira, prezidents EK ekspertu grupai par darbinieku nosūtīšanu: darbinieku nosūtīšana ir veids, kas veicina darbaspēka mobilitāti. 2013. gadā ES ietvaros tika nosūtīti 1,3 miljoni darbinieku (*posted workers*), bet šis skaitlis var nebūt precīzs, jo nav vienotas datu bāzes, kurā skaidri būtu pieejama šāda statistika. Nosūtītie strādnieki lielākoties tiek nosūtīti uz 1-3 mēnešu periodu un viņi tiek nodarbināti pilnu darba laiku. Praktiski darbiniekus nosūta valstis ar zemāku atalgojumu uz valstīm ar augstāku atalgojumu, piemēram, Polija sūta, Beļģija, Vācija un Luksemburga – saņem. Bet statistikas dati liecina, ka būtiska ir arī ģeogrāfiskais novietojums starp valstīm, ne atalgojums. Direktīva par darbinieku nosūtīšanu tika pieņemta jau 1996. gadā, bet tikai 2005. gadā bija ieejami pirmie dati par nosūtītiem darbiniekiem. Katrai dalībvalstij ir atšķirīga darba likumdošana, kas arī attiecas uz darbaspēka nosūtīšanu darbā uz citu valsti un šobrīd nav rasti risinājumi, kā šīs atšķirīgās pieejas apvienot un tas ir praktiski neiespējami izveidot vienotu darba likumdošanu visā ES. Eiropas Komisija ir paredzējusi 2016. gadā nākt klajā ar izmaiņām direktīvā par darbaspēka nosūtīšanu uz citām valstīm. Tiek paredzēts, ka varētu būt diskusijas un kompromisu meklēšana starp nosūtītāj-valstīm un saņēmēj-valstīm, bet direktīvas ieviešana būšot vienkārša.

3. Nosūtīto strādnieku izmantošana lauksaimniecībā ES dalībvalstīs

Vācijas kolēģi norāda, ka lauksaimniecības sektorā netiek piesaistīti nosūtītie strādnieki (*posted workers*), bet gan piesaistīti individuāli darbinieki, kuri ierodas individuāli un ar kuriem tiek slēgts darba līgums pēc Vācijas darba likumdošanas. Nosūtītie darbinieki tiek piesaistīti vairāk mežsaimniecības nozarē pēc brāzmainu vēju vai vētru nodarītiem postījumiem.

Somijā nosūtītie darbinieki nāk galvenokārt no Baltijas valstīm un visvairāk no Igaunijas.

Nīderlandē lauksaimniecībā neregulāri tiek izmantoti nosūtītie darbinieki. Tiek strādāts, lai iegūtu statistiku par nosūtīto darbinieku skaitu, bet šādi dati vēl nav pieejami.

Spānijā nosūtītie darbinieki nav, bet ir individuāli darbinieki, kas ierodas strādāt.

Itālijā netiek izmantoti nosūtītie darbinieki lauksaimniecībā un šāda statistika arī nebūtu pieejama. Tiek izmantoti ārvalstu darbinieki, kuri paši ieradušies un tiek pieņemti darbā pēc Itālijas likumdošanas. Netiek izmantotas arī darba aģentūras lauksaimniecības sektorā.

Portugālē nav pieejami dati par nosūtīto darbinieku izmantošanu lauksaimniecībā un tas arī nav izplatīts. Tiek izmantoti migranti no ES valstīm, piem., Rumānijas un trešajām valstīm – pat Nepālas un Bangladešas.

Ungārijā netiek izmantoti nosūtītie darbinieki lauksaimniecībā. 1300 ārvalstu darbinieki tiek izmantoti lauksaimniecībā no citām valstīm.

Zviedrijā tiek izmantoti nosūtītie strādnieki lauksaimniecībā un dārzkopībā, bet nav pieejami statistikas dati par skaitu. Bet tas netiek plaši izmantots, vairāk tiek izmantots celtniecībā.

Lielbritānijā netiek izmantoti nosūtītie darbinieki lauksaimniecībā. Tiek izmantoti migrācijas ceļā ieceļojuši migrantu strādnieki. Nosūtītie darbinieki lielākoties tiek izmantoti pakalpojumu un ražošanas sektorā.



Dānijā netiek izmantoti nosūtītie darbinieki lauksaimniecībā, ja nu vienīgi celtniecības darbos saimniecībā ziemas periodā. Ir daudz algotie darbinieki no Ukrainas un Rumānijas.

Latvijā lauksaimniecības sektorā netiek izmantoti nosūtītie darbinieki no citām valstīm. Ir dažas saimniecības, kurās tiek izmantoti migranti no Ukrainas un Baltkrievijas, bet ar tiem tiek slēgti individuāli darba līgumi atbilstoši Latvijas likumdošanai.

Lietuvā netiek izmantoti nosūtītie strādnieki lauksaimniecībā. Nosūtītie strādnieki no Ukrainas tiek izmantot celtniecībā.

Austrijā ir tikai daži nosūtīto strādnieku gadījumi lauksaimniecības nozarē.

Polijā 3 miljoni cilvēku strādā ārvalstīs un 21 tūkstotis ir nosūtīti kā *posted workers* uz citām valstīm, bet nav pieejami dati, cik daudzi no poļiem ir nosūtīti darbā uz lauksaimniecības uzņēmumiem citās valstīs. Polijā netiek izmantoti nosūtītie strādnieki lauksaimniecības nozarē.

Francijā nosūtīto strādnieku izmantošana lauksaimniecībā nav plaši izplatīta, tas vairāk novērojams citās nozarēs. Notiek dažādas diskusijas par legālo nodarbinātību atbilstoši valsts likumdošanai un nosūtīto strādnieku izmantošanu, kas praktiski kropļo darba tirgu un konkurenci.

Paolo Tomasseti, ADAPT pētnieks: Prezentē datu analīzi par kolektīvās vienošanās lomu lauksaimniecībā. Norāda, ka kolektīvā vienošanās no likumdošanas puses ir gan elastīgāka, gan arī juridiski spēcīgāka. Nacionāla mēroga kolektīvā vienošanās par nozarē nodarbināto pamattiesībām ir pieņemta Nīderlandē, Kiprā, Somijā, Dānijā, Čehijā. Nacionāla un reģionāla mēroga vienošanās – Ungārijā, Portugālē, Beļģijā. Vietējā līmeņa vienošanās – Lietuvā. Nacionāla un vietēja līmeņa vienošanās ir noslēgta Itālijā. Vietēja mēroga kolektīvā vienošanās ir noslēgta Vācijā, Austrijā un Spānijā. Visu līmeņu – nacionāla, reģionāla un vietēja – kolektīvā vienošanās lauksaimniecības nozarē ir noslēgta un iespējama Polijā. Kolektīvās vienošanās ir noslēgtas uz vairāk nekā 4 gadiem Polijā un Ungārijā; uz 4 gadiem – Francijā un Itālijā; uz 3 gadiem – Portugālē, Zviedrijā, Spānijā un Kiprā; uz 2 gadiem – Dānijā, Vācijā, Somijā un Beļģijā, bet uz 1 gadu – Nīderlandē un Austrijā. Kolektīvajās vienošanās ir noteikta minimālā alga nozarē – Portugālē, Kiprā, Somijā, Lietuvā, Francijā, Itālijā, Dānijā, Vācijā, Nīderlandē, Čehijā, Austrijā un Spānijā. Kolektīvā vienošanās regulē arī darba laiku nacionālā līmenī – Beļģija, Kipra, Portugāle, Lietuva, Čehija, Nīderlande, Dānija un Somija; nacionālā un vietējā līmenī – Itālija, Francija, Zviedrija; vietējā līmenī – Austrija, Vācija un Spānija; uzņēmuma līmenī – Ungārija.

4. GEOPA pētījums par nodarbinātību Eiropā

Davide Venturi, vecākais pētnieks ADAPT(www.adapt.it): GEOPA seminārā 2015. gada maijā tika runāts par nelegālo nodarbinātību un situāciju katrā dalībvalstī, bet 2015. gada oktobrī Lisabonā mērķis ir rast vienkāršākas definīcijas legālam darbam, kā arī sociālo partneru iespējas ietekmēt nodarbinātības likumdošanu un piedalīties darba inspekciju kontrolēs.

- Visās ES dalībvalstīs oficiālā definīcija legālam darbam ir vienāda, kas ir kā rezultāts ES regulējumam, bet nelegālā (*illegal + undeclared work*) darba definīcija un tās ietekme ir atšķirīga un tās ir grūti salīdzināt ES mērogā.
- Problēma ES kļūst sociālā krāpšana strādnieku nosūtīšanas procesā (*posting of workers*).
- Darba inspekcijas lielākoties ES valstīs ir kontrolējošas un nosodošas, bet FI, NL, PT un UK tās veic preventīvas funkcijas. To nosaka Darba inspekciju darbību regulējošie normatīvie akti. *Enforcement systems* var iedalīt pie *compliance based* (FI, IE, LT, NL, SE, UK) un *deterrence (sanctions) based* (FR, ES, BE, IT). Ir valstis (FI, SWE, NL), kur sociālie partneri ir Darba inspekcijas sastāvā un piedalās saimniecību pārbaudē.
- Lielākā daļā valstu nav noteikti konkrēti nosacījumi nodarbinātības līgumiem lauksaimniecībā. Austrijā ir neliela atšķirība starp vispārējas un lauksaimniecībā nodarbinātības nosacījumiem.



- ES dalībvalstīs ir dažādi darba līgumu veidi – pilna laika, nepilna laika, sezonas darbinieki, mācekļu darba līgumi u.c. Visizplatītākais darba līguma forma lauksaimniecībā ir pilna laika līgumi, bet vairākās valstīs lauksaimnieki var izmantot noteikta laika darba līgumus. 8 dalībvalstīs (no 16 respondentiem) ir iespējams slēgt sezonālu darba līgumu.
- Noteikta darba laika līgumos dažādās valstīs pastāv dažādi ierobežojumi – vecums un darba veids; darbinieku skaits (HU, PL), maksimālais nodarbinātības ilgums (BE, CZ, DE, ES, FR, LT, PL, PT, SE), nepieciešamību pamatot noteikta termiņa līgumu (AT, PT, LT, FI).
- Sezonalitāte lauksaimniecībā ir noteikta valsts likumdošanā (CY, DE, FR, HU, IT), likumā (AT, PT), kolektīvos līgumos (AT), likumā un kolektīvā līgumā.
- *Joint employment* – vienam darbiniekam esošs darba līgums, kurš var strādāt pie vairākiem darba devējiem vienlaicīgi. Tāda iespēja ir CY, FI, HU, LT, NL, PT, SE.

Diskusijas jautājumi:

- Ko e-valstij būtu jādara, lai vienkāršotu noteikumus darbā pieņemšanas un nodarbinātības līgumu noslēgšanas procesā?
- Sezonas darbs un fiksēta darba laika darbs: kā būtu iespējams garantēt abus – regulāru nodarbinātību un atvieglotus nodarbinātības nosacījumus? Vai ir iespējams novērst nepieciešamību vairākkārtīgi iesniegt vienus un tos pašus darba devēja datus dažādām institūcijām? Kādi nosacījumi varētu tikt uzskatīti par labāko piemēru?

Praktiski visas valstis norāda, ka būtiski būtu izveidot tādu e-valsts sistēmu, lai darba devējs ar vienu iesniegumu varētu iesniegt visu nepieciešamo informāciju visām valsts institūcijām. Uzņēmēji norāda, ka ikviens ir ieinteresēts samazināt birokrātisko slogu. Vienīgi Nīderlande norāda, ka valstī jau tiek praktizēta metode, ka darba devējs var iesniegt vienu dokumentu ar visiem statistikas uzskaitē nepieciešamajiem datiem un valsts institūcijas pašas šos datus „sadala”. Francija norāda, ka e-valsts sistēma ir vāji attīstīta valstī, jo joprojām ir teritorijas, kurās ir vāji attīstīts interneta pieslēgums un praktiski būtu grūti ieviest sekmīgi funkcionējošu e-valsts sistēmu tuvākajā laikā.

5. GEOPA dalībvalstu pozitīvie piemēri nelegālās un legālās nodarbinātības, sezonas strādnieku nosacījumu, kolektīvās vienošanās sistēmas ieviešanā

Francija: 2011. gadā lauksaimniecībā bija noslēgti 2,1 miljons darba līgumu un pēdējos gados arvien vairāk palielinās krāpšanās ar nosūtītajiem strādniekiem (saimniecības starp Franciju un citu valsti noslēdz pakalpojuma līgumu par darbinieku izmantošanu). Ir izveidots nacionālais plāns nelegālās nodarbinātības novēršanai 2013-2015. Šāds plāns tiek izstrādāts ik pēc diviem gadiem un ietver rīcību nelegālās nodarbinātības novēršanai un nosūtīto darbinieku jautājuma risināšanā. Nodarbinātības jautājumu risināšanā ir iesaistītas četras pušes - valdība, profesionālās organizācijas – darba devēji, nodarbināto asociācijas (arodbiedrības) un sociālo jautājumu institūcija.

Ungārija: 2012. gadā tika pieņemts jauns darba likums, kurā paredz vairākas darba līguma formas, t.sk. darbinieku dalīšanu starp vairākiem darba devējiem. Ir divi veidi, kā var īstenot darbinieku dalīšanu – viens darbinieks un vairāki darba devēji. Tas paredz, ka darbiniekam ir jābūt vismaz diviem darba devējiem un viņi maksā vienādu darba algu, tiek dalīta kopīga atbildība par nodarbinātā tiesībām. Piemēram, birojā strādā vairākas kompānijas un viņas visas atalgo vienu sargu u.tml. Lauksaimniecības nozarē šādi dalīts darbinieks varētu būt, piemēram, darba drošības speciālists, eksperts, bet tomēr uzņēmēji dod priekšroku sadarboties ar individuāliem komersantiem, nevis noslēgt „dalītā darbinieka” līgumu.

Itālija: lauksaimniecības nozarē ir izveidota atsevišķa sistēma, paredzot iespēju vienu darbinieku algot vairākiem darba devējiem. Lauksaimnieki šādu sistēmu pieprasīja, lai izmantotu darbiniekus



savstarpēji saistītos lauksaimniecības uzņēmumos. Ieguvumi lauksaimniekiem - samazināta birokrātija un darbaspēka izmaksas, kā arī veicināta sadarbības starp saimniecībām. Ieguvumi darbiniekiem – iespēja diversificētai darba pieredzei un nodrošinātas sociālās garantijas, ko apmaksā darba devēji.

Polija: 7 dienu laikā pēc darbinieka darba uzsākšanas (ne darba līguma noslēgšanas) ir jāpaziņo par darbā pieņemtu personu, neatkarīgi vai tas ir pilna laika darbinieks vai sezonas strādnieks. Lauksaimniekiem tas ir lielisks atvieglojums, kā arī iespēja ziņot par darbinieku, kurš reāli ir uzsācis darbu. Uzsākot darbu darba devējam ir jānodrošina līguma noslēgšana, darba drošības instrukcija un apmācības, veselības pārbaude u.c. Šī sistēma ir izdevīga pilna un neierobežota laika darbiniekiem, bet ne sezonas strādniekiem. Lai arī vairumā gadījumu dokumenti tiek iesniegti elektroniski, ja uzņēmumā ir mazāk nekā 5 darbinieki, tad var iesniegt dokumentus papīra formātā. Joprojām ir reģioni, kur internets nav pieejams, līdz ar to vairākām saimniecībām būtu labvēlīgi, ja 7 dienu laikā tās varētu iesniegt dokumentus papīra formātā, tādējādi novēršot nelegālo nodarbinātību.

Beļģija: Sezonas strādnieku sistēma ir spēkā kopš 1994. gada. Ar sezonas strādniekiem nav jāslēdz rakstiski līgumi, bet tie ir elektroniski jāreģistrē tās dienas vakarā, kad sezonas strādnieks ir strādājis. Lauksaimnieks ir tiesīgs izvēlēties, cik daudzi cilvēki un kurā dienā tiks nodarbināti un nav jānodarbina darbinieki, piemēram, lietainā laikā. Sezonas strādnieku sistēma nav saistīta ar gada periodiem – lauksaimnieks to var izmantot visa gada ietvaros. Bet ir ierobežojumi – sezonas darbinieks var strādāt 65 dienas dārzkopībā un līdz 30 dienām lauksaimniecībā. Darbinieks drīkst strādāt ne vairāk kā 11 stundas dienā un 50 stundas nedēļā. Minimālais darba laiks ir 3 stundas dienā. Tā kā sezonas darbinieku uzskaitē notiek katru dienu no jauna, tad sezonas strādniekiem nav nedēļas darba stundu ierobežojums – tie var nedēļas ietvaros strādāt vairāk nekā 50 darba stundas. Katram Beļģijā nodarbinātajam ir sociālās apdrošināšanas numurs. Papildus informācija pieejama www.socialsecurity.be.

Vācija: Norāda, ka uzņēmējdarbību sekmē un pārdzīvot krīzi palīdz iespējami mazāka valsts iejaukšanās un noteikumi. Sezonas strādnieku definīcija paredz, ka darbinieks var strādāt 30 stundas nedēļā, 6 stundas dienā un 6 mēnešu periodā kalendārā gadā. Bet šis nosacījums vairs nestrādā, jo Eiropas pilsoņiem nav vairs nepieciešamas darba atļaujas un trešo valstu pilsoņiem vispār nav atļauts strādāt Vācijā. Vācijā ir vidēji 300 tūkstoši sezonas strādnieku ar 400 darba stundām gadā, kas sanāk 120 milj. darba stundas un ir 10-20% no kopējām darba stundām valstī. Sarežģījums lauksaimniekiem ir saprast, kura likumdošana būtu jāievēro – Vācijas nacionālā vai starptautiskā (ES). Ja tiek ievērota starptautiskā likumdošana, tad arī nodokļiem jātiek maksātiem citas valsts sociālajā fondā (piem., Polijas strādniekiem Polijas ieņēmumu dienestā). Mūsdienās ir ierasti, ka Vācijas uzņēmējs sociālos maksājumus par darbinieku maksā Polijā, Rumānijai, Bulgārijai vai kādai citai valstij. Pie darba devēja var ierasties negaidīta pārbaude un sodīt lauksaimnieku, ja viņš ir pieņēmis nepareizu lēmumu.

Spānija: 2001. gadā tika izveidota lauksaimniecības darba grupa, kurā ir pārstāvji no valdības, pašvaldībām biznesa organizācijām un tirdzniecības asociācijām. Šai darba grupai ir vairākas apakšgrupas, kas nodarbojas ar likumdošanas izmaiņām nodarbinātībā, tehnikas modernizācijas jautājumiem u.c. Darbaspēka jautājumu grupas uzdevumi un rezultāti – vadlīnijas darbinieku veselības un drošības nodrošināšanai lauksaimniecībā, nelaimes gadījumu analīze lauksaimniecībā, ierosinātas izmaiņas likumdošanā par pretapgāšanās aizsardzību, dokumentu izstrāde ar mērķi novērst profesionālas saslimšanas lauksaimniecībā u.tml.

Kipra: tiek strādāts, lai novērstu viltus nodarbinātību (*bogus self-employment*), ļaujot ģimenes locekļiem būt nodarbinātiem saimniecībā. Nelegālo nodarbinātību veicina iespēju trūkums nodrošināt ģimenei pienācīgus ienākumus.



Portugāle: Reizi gadā lauksaimnieku organizācijas tiekas, lai pārrunātu nodarbinātības jautājumus un izstrādātu priekšlikumus sistēmas pilnveidošanai. Portugāles lauksaimnieku konfederācijas (CAP) ir sociālie partneri valdībai. Līdz ko lauksaimnieku konfederācija vēlas ierosināt uzlabojumus nozares likumdošanā, kā oponents iestājas tirdzniecības kamera, kura pārstāv visas nozares un negrib pieļaut īpašus nosacījumus tikai lauksaimniecības nozarei. Portugālē lauksaimniecības nozarē trūkst darbaspēks, īpaši ražas novākšanās brīdī. Tomēr, neskatoties uz to, bezdarba līmenis valstī pat vasarā saglabājas 11,8%. Lai arī ražas novākšana ilgst 6 mēnešus, ar sezonas strādniekiem ir iespējams noslēgt 15 darba dienu līgumu, tomēr šajā gadījumā komunikācija ar sociālās apdrošināšanas aģentūru ir ļoti birokrātiska un sezonas strādnieku sociālais nodoklis ir ļoti augsts. Vairums no lauksaimniecībā izmantotajiem nosūtītajiem strādniekiem nāk no Rumānijas un Bulgārijas, bet ir arī trešo valstu pilsoņi.

Zviedrija: Prezentē par vidējo gada darba laiku dārzkopībā. Tā kā Zviedrija aizņem lielu teritoriju, tad laikā, kad vāc ražu dienvidos, ziemeļos ir ziema un līdz ar to ir grūti veidot vienotu nacionāla mēroga kolektīvo vienošanos par nosacījumiem nodarbinātībā lauksaimniecības sektorā. Lauksaimniecībā vidēji strādā 40 darba stundas 4 mēnešus darba dienās. Darbs sestdienās un svētdienās vienmēr tiek uztverts kā virsstundas, kas ierobežo lauksaimniecības saimniecības. Tomēr šī sistēma attiecas uz dārzkopību, bet ne uz lopkopību, kur ir cita sistēma, iekļaujot arī darbu brīvdienās.

Lietuva: Darba likumdošana ir līdzvērtīga Latvijas sistēmai – darba likumdošana vienādi attiecas gan uz pastāvīgajiem, gan sezonas strādniekiem. Dalījās pieredzē par darba drošības veicināšanu saimniecībās, īstenojot apmācības, kurās darba drošības inspektori un zemnieki apciemoja noteiktu saimniecību, kurā atzīmēja labos piemērus un nepilnības darba drošības ieviešanā. Ar darba drošības inspektoriem tika noslēgta vienošanās, ka viņi šo apmācību laikā nesodīs lauksaimniekus, ja gadījumā atklās kādu pārkāpumu, jo inspektora uzdevums bija izglītēt un norādīt uz saimniecībā veicamajiem darbiem darba drošības palielināšanai.

Nīderlande: Ir izveidots darba drošības katalogs, kurā iekļauti ieteikumi un piemēri, kādus darba drošības pasākumus izvēlēties un ieviest dažādu nozaru saimniecībās, kā arī iekļauta pārbaudes lapa (*check list*), lai pārliecinātos, ka viss iespējamais/nepieciešamais ir ievērots. Papildus informācija pieejama www.agroarbo.nl.

Austrija: Kolektīvās vienošanās Austrijā var noslēgt darba devēju organizācijas (brīvprātīgi) un ekonomiskās lauksaimniecības kamera (obligāti). Darbiniekiem, kuru darba devējam ir saistība ar darbinieku asociāciju ir brīvprātīgi daļa no kolektīvā līguma, bet tirdzniecības un lauksaimniecības kameras biedru darbinieki automātiski kļūst par kolektīvās vienošanās dalībniekiem. Normāls darba laiks ir 9 stundas dienā un 40 stundas nedēļā ar standarta stundas likmi. Par virsstundām ir jāmaksā standarta likme +50%. Par nakts darbu (7p.m – 5a.m.) jāmaksā standarta likme + 100%. Ir izveidots likums, lai novērstu algu un sociālo dempingu. Ikvienam Austrijā strādājošam ir jāievēro kolektīvā vienošanās – gan nosūtītajiem strādniekiem, gan vietējiem. Soda nauda par pārkāpumu līdz 3 darbiniekiem 1-10 tūkst EUR, vairāk par 3 darbiniekiem 2-20 tūkst. EUR.

Somija: Ir noslēgts kolektīvā vienošanās starp sociālajiem partneriem, kurā ir vienošanās ar darba laiku, virsstundu darbu un kompensācijām. Tiek paredzēts, ka dienā tiek strādāts 4-10 stundas, bet izņēmumu gadījumos pēc vietējās vienošanās - arī 11 stundas. Nedēļā var strādāt 50 darba stundas un darba nedēļa var ilgt arī 6-7 dienas. 7 dienu darba nedēļā par svētdienu tiek maksāta dubultlikme. Šī sistēma ļauj lauksaimniekam koncentrēt darba stundas ražas novākšanas laikā, bet ziemas sezonā darba stundas būs mazāk. Tas ļauj maksāt vidējo algu darbiniekam visa gada garumā neatkarīgi no tā, vai ražas laikā viņš strādā virsstundas, bet ziemā strādā mazāk. Darbiniekam tā ir iespēja iegūt vairāk brīva laika, kad nav tik daudz veicamo darbu saimniecībā un šis laiks ir apmaksāts visa gada garumā.



6. Pieredzes apmaiņas brauciens uz Portugāles saimniecībām

6.1. Saimniecība „Vale de Rosa” (<http://www.valedarosa.com/en-EN/>)

Platība	230 ha vīnogulāju + uzglabāšanas un iesaiņošanas telpas + ražas laikā tiek uzcelta papildus āra telts, kur veikt nepieciešamos darbus.
Produkts	Augstas kvalitātes svaigas vīnogas (galda vīnogas) vietējam un eksporta tirgum. Tiek ražotas vairākas šķirnes – ar kauliņiem 6 šķirņu (<i>Cardinal, Victoria, Italia, Red Globe, Pelieri, Black Pearl</i>) vīnogas un bez kauliņiem – 7 šķirnes (<i>Sugraone, Sophia, Midnight Beauty, Thompson, Autumn Royal, Crimson, Melissa</i>) vīnogu. Bezkauliņu vīnogas ir dabīgi selekcionēta šķirne un saimniecība tās stādus iepērk Spānijā un Kalifornijā. Ievācot vīnogas no lauka, to temperatūra var sasniegt pat 30 grādus, tāpēc novāktās vīnogas tiek liktas atdzesēšanas telpā ar 7 ⁰ C temperatūru. Vietējam tirgus paredzētās 65% ogas tiek uzglabātas šajā temperatūrā, bet eksportējamā produkcija tiek uzglabāta un transportēta 2-3 ⁰ C temperatūrā. Novāktā produkcija tiek uzglabāta 24 – 48 stundas līdz tā nonāk tirgū. Pirms realizēšanas tirgū produkcijai tiek veikta kvalitātes kontrole un, ja tā ir nepietiekama, bet vīnogas joprojām ir lietojamas pārtikā, uzņēmums šīs vīnogas ziedo labdarībai. Produkcijas novākšanai tiek izmantots roku darbs un daļa produkcijas tiek iepakotas iesaiņojuma kastēs jau uz lauka. Lai saglabātu produkcijas kvalitāti un pasargātu vīnogas no lietus ietekmes, vīnogulāju rindas tiek pārsegtas ar agrotīklam līdzvērtīgu audumu. Lai pasargātu vīnogas no putnu uzbrukuma, saimniecība izmanto dažādas metodes līdzīgu ķiršu dārzos Latvijā. Produkciju iepako klienta izvēlētajā iesaiņojumā un tilpumā – vīnogas tiek fasētas arī 10 kg kastēs.
Ražība	6000 tonnas vīnogu. 1 augs = 15 kg vīnogas.
Kvalitāte	Saimniecība atrodas vīnogu audzēšanai labvēlīgā vietā, kur ir daudz saulainas un siltas dienas un vasarā nelīst lietus. Pirms apmeklētāju ieviešanas iesaiņošanas un uzglabāšanas telpās, apmeklētājiem ir jāaizpilda aptauja par veselības stāvokli, kurā ietverti jautājumi par vairākām vīrusiem un infekciozām slimībām raksturīgiem simptomiem. Cilvēki ar infekciju simptomiem telpās netiek ielaisti.
Zīmols	„Vale de Rosa”, silti rozā krāsa, rozes attēlojums
Eksports	Beļģija, Francija, Nīderlande, Polija, Angola, Ķīna u.c. valstis
Vadība	Ģimene – tēvs un viņa divi dēli un meita. Dēli ir inženieri un agronomi, bet meitai ir juridiskā izglītība un viņa šobrīd ir uzņēmuma direktore. Uzņēmumam drīzumā pievienosies arī otra meita. Ģimenes priekšteči saimniecību izveidojuši jau 1960. Gadā, bet 1976. Gadā bija spiesti uz vairākiem gadiem emigrēt uz Brazīliju, no kurienes nu visi ir atgriezušies, lai turpinātu darbu.
Darbinieki	Vidēji mēnesī 400 darbinieku, bet sezonas laikā – līdz pat 900 darbinieku. Apmēram 25% darbinieku ir imigranti.
Konkurence	Saimniecībai nav līdzvērtīgas konkurences vietējā tirgū un ir izstrādāts spēcīgs zīmols, bet konkurences trūkumam ir arī dažas nepilnības – saimniecībai praktiski nav iespējas dalīties pieredzē ar vietējiem vīnogu audzētājiem, bet jaunas zināšanas jāiegūst ārpus Portugāles – Itālija, Spānija, Kalifornija u.tml. Reizi mēnesī saimniecību apmeklē vīnogu audzēšanas eksperti no Spānijas un Āfrikas.



Attēli no saimniecības „Vale de Rosa” Portugālē





6.1. Saimniecība „Rural Vila Sante”

Uzņēmums	Viesnīcu ķēde ar 27 viesnīcām, no kurām 20 atrodas Portugālē un 7 Brazīlijā. Uzņēmums audzē vīnogas, olīves, augļus, kas tiek realizēti viesnīcu ķēdes viesnīcās un nedaudz arī veikalos.
Platība	207 ha vīnogas, 150 ha olīves, kā arī platības ar plūmēm, nektarīniem, persikiem. Tiek turēti gaļas liellopi un zirgi.
Produkts	10 veidu baltvīni un 7 veidi sarkanvīni, vīnogu etiķis, olīveļļa, augļi un gaļa. Vīnu ražo uzņēmumā, bet olīveļļu ražo citā uzņēmumā (pakalpojuma līgums) ar daudzu gadu tradīcijām olīveļļas ražošanā, izmantojot tradicionālās pārstrādes metodes un nodrošinot produkcijas augstāko kvalitāti.
Ražība	Produkciju vāc no 6. Augusta līdz 10. decembrim un uzņēmums var nodrošināt, ka nenoturētie tekošā gada vīni jau oktobra sākumā tiek pārdoti tirgū. Esošā un iepriekšējā gada vīnu cena 75cl pudelē – nepilni 3 EUR saimniecībā uz vietas.
Kvalitāte	Platību apūdeņošanai tiek izmantots ūdens dambis.
Zīmols	<i>Villa de Sante</i> . Produkcijas realizācija viesnīcās tiek izmantots kā produkcijas popularizēšanas veids, kam ir labi rezultāti, jo viesnīcu viesi, kuri ir baudījuši vīnu viesnīcā, pēc tam to uzmeklē arī veikalos.
Eksports	25% produkcijas tiek eksportēts uz Brazīliju, Zviedriju, Šveici u.c. Uzņēmums strādā ar katras valsts nacionālajiem izplatītājiem, kuri nodrošina šīs produkcijas piegādi valstu restorāniem un vīna veikalos. 25% produkcijas tiek pārdoti lielveikalu ķēdēm. 25 – 35% produkcijas tiek realizēti uzņēmumam piederošajās viesnīcās.
Vadība	Tā kā uzņēmums ir liels, tad tajā strādā un dažādas uzņēmuma biznesa vienības vada algotie darbinieki.
Darbinieki	500 darbinieki



Attēli no saimniecības „Rural Vila Sante” Portugālē



Eksperte

Agnese Hauka

Paraksts