



Atskaite par dalību COPA-GEOPA

Profesionālo lauksaimniecības organizāciju darba devēju grupas seminārā

15. – 17.10.2015. Lisabonā

Vienkāršāku un saprotamāku noteikumu veicināšana regulāram darbam

Kopsavilkums

COPA-GEOPA organizē semināru ciklu par dažādiem nodarbinātībā svarīgiem jautājumiem, lai izprastu atšķirības starp ES dalībvalstīm. Semināra organizēšanā tiek izmantota anketēšana, kuru apkopošanai ir piesaistīts augsti kvalificēts eksperts, kas apkopo anketas un prezentē GEOPA semināros. 2015.gada rudens semināra tēma ir "Vienkāršāku un saprotamāku noteikumu veicināšana regulāram darbam", kur tiek sagaidīti priekšlikumi no dalībvalstīm par sistēmu vienkāršošanu.

Semināra atklāšana.

Joao Machado – CAP (Portugāles lauksaimnieku konfederācija) prezidents.

Portugālē sezonālos darbus veic cilvēki, kas arī ir tikai pieejami uz šo īso ražas novākšanas brīdi. Portugālē ir pagājis ilgs laiks, līdz ir izdevies slēgt īstermiņa līgumus ar darbiniekiem. 2009.gadā ieviesa lauksaimniecībā un lauku tūrismā īstermiņa līgumu, kas ir līdz 15 dienām un jānoziņo nodarbinātības aģentūrai elektroniski. Līgums var tiks pagarināts vēl par 15 dienām, taču gada laikā nevar kopā pārsniegt 70 dienas.

Šī vienkāršošana novērsa rakstisko darba līgumu nepieciešamību noziņot nodarbinātības aģentūrai. 26,5% lauksaimniecībā ir tieši šie īstermiņa līgumi. Vienkāršošana noveda arī līdz noteiktām sarkanām līnijām.

2012.gadā panāca šo īstermiņa līgumu ieviešanu, taču pēc tam nācās cīnīties par to, lai gada laikā tas var ilgt līdz 6 mēnešiem, kas būtu loģiski, runājot par sezonas darbu.

Portugālē bezdarba līmenis ir 11,8 %, taču lauksaimniecībā vienmēr sūdzas par darbaspēka trūkumu. Tāpat KLP atbalsta mobilitātes pasākumu ieviešanu darbiniekiem, kas brauc tālāk par 50 km, paredzot segt transporta izmaksas.

Portugāļu organizācija cer ieviest, panākt vēl dažādus vienkāršošanas pasākumus nodarbinātības jomā.

Pedro Mota Soares, Portugāles Solidaritātes, nodarbinātības un sociālās drošības ministrs.

Lauksaimniecība ir visu pārējo ražojošo nozaru pamatlicēja un ekonomikas attīstītāja. Portugālē pēdējo 4 gadu laikā ir bijis smags periods.

3 sociālā dialoga likumi ir parakstīti kopš 2004.gada.

2014.gadā Portugālē bija lielākā ieguvēja eksporta palielināšanā.

Noteikumu vienkāršošana palīdz darba vietu veidošanā cilvēkiem, kas vienmēr ir strādājuši, kādā brīdī zaudējuši darbu, bet ir vieglāk atrast jaunu darbu.

Portugālē ir viena no veiksmīgākajām valstīm, kas ir samazinājusi bezdarbu par 1 % gada laikā.

Claude Rolin, Eiropas Parlamenta pārstāvis.

Ne vienmēr cilvēki izprot visus likumdošanas noteikumus – ir jāpalīdz izprast, jāmek izskaidrot, tāpēc ir arī pieejami dažādi ES instrumenti.

Likumdošanas vienkāršošana ir ļoti nozīmīga, taču ir nepieciešams prasību minimums arī nodarbinātībā.

Lai teiktu, ka ražojam augstas kvalitātes produktus, lai uzsvērtu, ka ģimenes saimniecībās tādi tiek saražoti - tas ir ES līmenis, ka mēs to uzsveram, bet mēs tai pašā laikā nenosodām ASV vai kādu citu kultūru, kas neliek uzsvāru uz kvalitatīvas, drošas pārtikas ražošanu.



ES pati sagrauj savu sistēmu. Eiropa nav tikai tirgus, bet arī kultūra un tam visam ir ietekme uz sociālajiem jautājumiem.

Davide Venturi, nodarbinātības eksperts

Iepriekšējā semināra tēma bija "Seminārs par nedeklarēto un nelegālo nodarbinātību lauksaimniecībā: definīcijas nepieciešamības pamatojums, darba inspekcijas un efektīvas sankcijas", bet šī seminārā tēma ir "Vienkāršāku un saprotamāku noteikumu veicināšana regulāram darbam".

Dažādās valstīs ir dažādas definīcijas nedeklarētam un nelegālajam darbam.

Eksperts iepazīstina ar iepriekšējā semināra secinājumiem.

Eksperts izskaidro šī semināra aptaujas anketā apkopotos jautājumus: par darba likumu, par darba līgumu – vai ir vairāku veidu darba līgumi. Noteikta termiņa darba līgumi lauksaimniecībā – vai tiem ir likumā noteikts ilguma regulējums. Jautājumi par sezonas darbu. Par koplīgumiem.

Gandrīz visās valstīs darba līgumi lauksaimniecībā neatšķiras no darba līgumiem citās nozarēs.

Austrijā ir neliela atšķirība, Beļģijā un Portugālē atšķiras tikai sezonas strādniekiem.

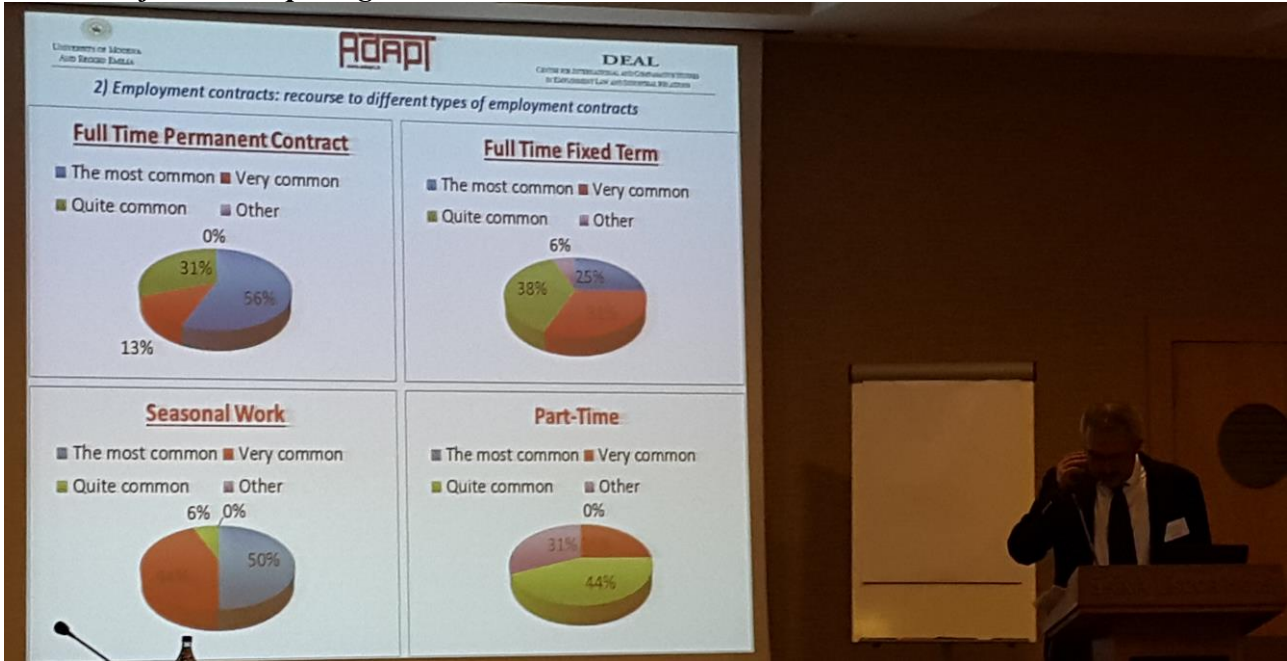
Bilde: Darba līgumu veidi dažādās ES valstīs.

Type of employment contract	The most common	Very common	Quite common	Not common
Full-time permanent contracts	BE, CY, CZ, DE, DK, LT, PL, PT, SE	HU, NL	AT, ES, FI, FR, IT	
Full-time fixed term contracts	AT, CZ, FR, IT	FI, NL, PL, PT, SE	BE, CY, DE, DK, ES, HU	LT
Seasonal work	AT, BE, ES, FI, FR, HU, IT, LT	CY, CZ, DE, NL, PL, PT, SE	DK	
Part-time	CZ	BE, CY, NL	AT, DE, FI, HU, IT, LT, PL	ES, FR, PT, SE
Apprenticeship		DE, DK, NL	FR, PT	AT, BE, CY, ES, FI, HU, IT, LT, SE
Temporary agency work (Dir. 2008/104/EC)		LT, NL, PT	BE, DK, HU, PL, SE	AT, CY, CZ, DE, ES, FI, NL, PT
Mini jobs, Voucher			DE, DK, IT, LT, PL	CY, DK, ES, FI, NL, PL (big farms), PT
Job on call (zero-hours contracts/low-hours contracts)			ES, NL, PL	CY, DE, DK, ES, IT, LT, PL (b), PT
Temporary work provided by "independent contractors"		SE	FI, FR, NL, PL	CY, DE, DK, ES, IT, LT, PL (b), PT
Other non standard contracts			PL, SE	CY, DE, DK, ES, IT, LT, NL, PL (b), PT

Par darba līgumu veidiem eksperts ir izveidojis apkopojumu grafiskajos attēlos, kas parāda, ka visbiežāk tiek izmantoti pilna laika darba līgumi un ļoti bieži tiek izmantoti sezonas laika darba līgumu un nepilna laika darba līgumi.



Bilde: Grafisks attēls par līgumu veidiem.

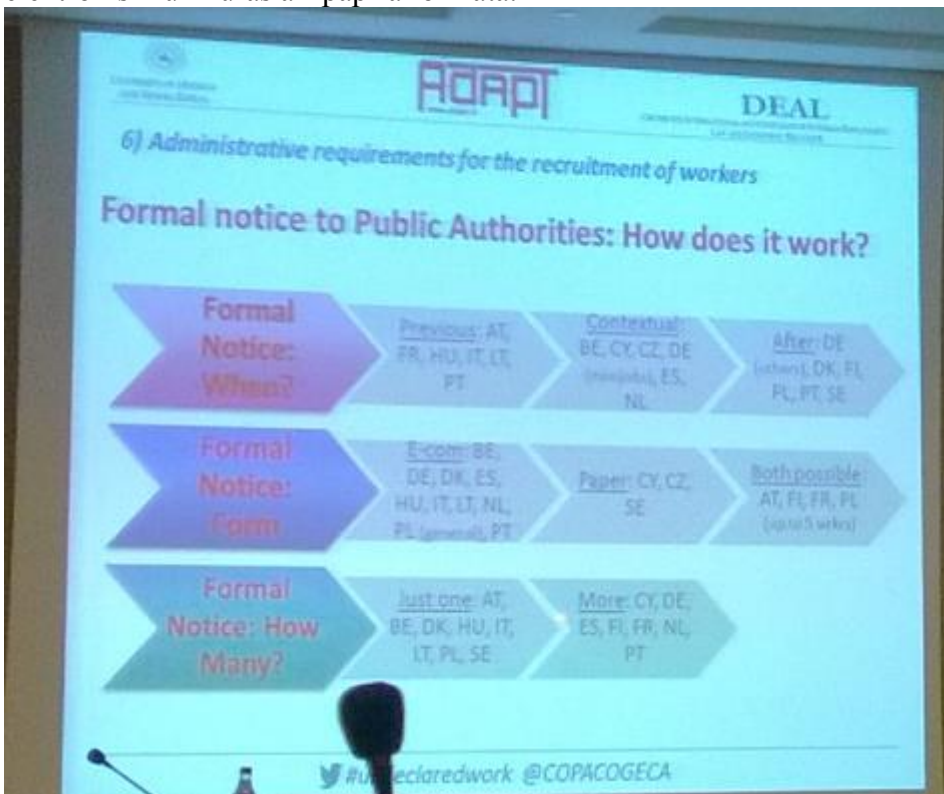


Darba līgumi ar NVA starpniecību tiek izmantoti tikai 3 valstīs.

Koplīgumi lauksaimniecībā ir pārsteidzoši daudzās valstīs.

Administratīvo procesu vienkāršošana:

Apkopota informācija par to, cik daudz, kādi dokumenti ir jāsniedz valsts iestādēm un kuras var būt elektroniski un kuras arī papīra formātā.





Par kļūdām, kas tiek pieļautas, administratīvais sods lielākoties Eiropā ir vienāds gan tiem, kas nodarbina legāli, gan tiem kas nodarbina nelegāli.



Katarina Braga, Starptautiskā nodarbinātības organizācija (International Labour Organization – ILO).

Par rekomendācijām nr. 204 - pāreja no neformālās uz formālo ekonomiku.

Pasaulē ir satraukums par nodarbinātību laukos – pārsvaru gūst pašnodarbinātie, ģimenes saimniecības, nevis darba ņēmēji. Laukos darba samaksa ir daudz zemāka nekā pilsētās. Ir ļoti liels skaits bērnu, kas tiek nodarbināti piespiedu kārtā. Mazas iespējas atrast augsti kvalificētu darbu u.c. trūkumi nodarbinātībai laukos.

Neformālā ekonomika ir ļoti izplatīta – taču sociālie partneri ir satraukti par to, ka šobrīd formālās ekonomikas ietvarā nav vietas visiem neformālās ekonomikas dalībniekiem.

Eksperte uzsver, ka priecāsies, ka pēc iespējas ātrāk dalībvalstis ievieš šīs rekomendācijas katra savā valstī.

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/texts-adopted/WCMS_377774/lang--en/index.htm

Karin Buhmann, Starpkultūru komunikāciju asociētā profesore, Kopenhāgenas biznesa skola.

Iepazīstina ar jaunās direktīvas “ES nefinanšu pārskatu direktīva” – izaicinājumi organizēšanas maiņai un mācīties kā veicināt respektēt darbinieku standartus lauksaimniecībā.

Stāsta par jauno pieeju likumu uztverei.

‘smart’ - regulatory mixture to promote Corporate social responsibility.

‘Smart mix’ approach: assumes that hard, soft incentives regulatory measures may funkcion as a way for states to push business towards greater respect for human rights.

Doma ir sekojoša – par likumu nedomāt no viedokļa, ka par tā nepildīšanu pienāksies sods, bet gan uztvert to, ka izpildot likumus – nodrošinot labus, drošus darba apstākļus, maksājot nodokļus, uzņēmumam būs apmierināti darbinieki, kas pildīs apzinīgi savus pienākumus, kas nesīs piensumu uzņēmumam, kā arī nebūs jāmaksā sodi darba inspekcijai, vai kādai citai pārbaudošajai institūcijai.

Būtībā tā ir korporatīvā atbildība – darba devējs izpildot savus pienākumus pret darbinieku, nodrošina to, ka arī darbinieks uzņemas atbildību par saviem pienākumiem.

Ekspertes viedoklis: Latvijas uzņēmējiem būtu jāņem vērā šie ieteikumi, jo pēc pieredzes zinu, ka šāda pieeja ir tikai retā uzņēmumā, lai gan izaugsme ir novērojama uzņēmumos, kuru vadītāji ir



gados jaunāki cilvēki, kas nebaidās dalīt atbildību, vai kas nebaidās zaudēt "vadoņa" lomu uzņēmumā.

Jaunā direktīva tiks attiecināta uz 6000 uzņēmumu Eiropā.

http://ec.europa.eu/finance/company-reporting/non-financial-reporting/index_en.htm

Šī direktīva ES dalībvalstīs jāievieš līdz 2016.gadam. Jau ir notikušas divas darba grupas dalībvalstīm, lai iepazītos ar šīs direktīvas pārņemšanu.

Fernando Pereira, EK ekspertu grupas prezidents par darbinieku nosūtīšanu.

Kad mēs runājam par statistiku, mums jābūt ļoti uzmanīgiem, jo tā nepauž patieso situāciju valstīs un nozarē. Kad runājam par darbinieku nosūtīšanu, šķiet, ka tas varētu skart ļoti lielu daudzumu darbinieku, bet tā gluži nav. Kopumā tie ir 1,3 miljoni darbinieku, pilnas slodzes darbā, vidēji darbinieku nosūtīšana ilgst 3-4 mēnešus. Citas valstis nosūta darbiniekus, citas valstis saņem. Piemēram, Polija nosūta, bet Beļģija uzņem. Ne vienmēr nosūtīšana atkarīga no lielākas darba algas, ļoti bieži izšķiroša nozīme ir ģeogrāfiskais valstu izvietojums un nokļūšana līdz šai mērķa valstij.

Direktīva par darbinieku nosūtīšanu tika apstiprināta 1996. gadā, bet tad tas nebija svarīgi. Kāpēc mēs tagad par to runājam? Viss ir mainījies pēc trešā ES paplašināšanas viļņa. Arī statistika tiek apkopota, kas līdz šim šai jomā notika atsevišķi izdalīts.

Semināra dalībnieku GEOPA organizāciju diskusija par darbinieku nosūtīšanu

Vācijai nav pieejama statistika par darbinieku nosūtīšanu.

Somijā apmēram 5% no darbiniekiem dārzkopībā ir nosūtītie darbinieki – pārsvarā no Baltijas valstīm, īpaši no Igaunijas.

Čehijā ir sezonas strādnieki, darba devējiem nav interese saņemt darbiniekus no citām valstīm.

Nīderlandē – tas nav regulārs fenomens – pārsvarā ir privātie uzņēmumi gan vietējie, gan ārzemju, kas nosūta darbiniekus, ne tikai lauksaimniecībā, bet vairāk būvniecībā. Statistika nav.

Spānijā – mums nav nosūtīto darbinieku lauksaimniecībā. Ir līgumi ar citu valstu darbiniekiem.

Itālijā – neizmanto nosūtītos darbiniekus, ir migranti strādnieki, bet citā formā.

Portugāle – arī nav statistika par nosūtītajiem darbiniekiem, bet ir migrantu strādnieki no ES un no trešajām valstīm.

Ungārijā – ir statistikas dati - 1300 darbinieki no Rumānijas un Slovākijas, bet tie nav kā nosūtītie darbinieki.

Zviedrijā tiek izmantoti nosūtītie darbinieki lauksaimniecībā un dārzkopībā, bet nav statistikas datu par to, cik daudz.

Lielbritānijā nav nosūtīto darbinieku no citām valstīm, pārsvarā tie ir sezonas strādnieki.

Dānijā – netiek daudz nodarbināti lauksaimniecībā, bet gan tikai būvniecības nozarē. Ir daudz nodarbināti no citām valstīm gan uz sezonu, gan uz patstāvīgu darbu. Ir arī gadījumi, ka ir ļaunprātīga izmantošana.

Latvijā – nav iesūtīti darbinieki, ir tikai noslēgti darba līgumi ar ukraiņiem uz sezonas darbu.

Lietuvā – nav nosūtīti darbinieki lauksaimniecībā.

Austrijā – ir nosūtīti darbinieki mežsaimniecībā, bet nav novērota Austrijā. Ir ļaunprātīgas izmantošanas gadījumi un ir statistika, kur ir pārbaudes pie darba devējiem. Kopš 2011. gada ir jauns likums, kura ietvaros notiek pārbaudes. Un ir atklāti 10 gadījumi ar pārkāpumiem.

Francijā – ir saņemošā valsts, kur ir nosūtītie darbinieki, taču tas nav īpaši izplatīts gadījums lauksaimniecībā. Tas vairāk attiecas uz rūpniecību un būvniecību. Ir veiktas daudzas izmaiņas likumdošanā. Viss tiek ļoti strikti organizēts. Ir Nodarbinātības aģentūras, taču to pakalpojumi ir dārgi. Francijā ir arī ārvalstu aģentūras, kas nodrošina darbiniekus.

Kiprā – ir nosūtīšana, īpaši lauksaimniecībā – kartupeļu audzēšanā, bet ļoti nelielā apjomā, Statistikas dati gan nav pieejami.



Valstu prezentācijas:

Ungārija prezentē vienu no interesantiem jautājumiem – darbinieku dalīšana starpa darba devējiem. Tas ir, ka viens darbinieks strādā vairāku darba devēju labā. Ir divu veidu līgumi. Kad darbinieks strādā vienādu ilgumu visiem saviem darba devējiem. Otrs variants, kad pie viena strādā 6 stundas, pie otra 2.

Itālijai arī prezentācija par kopīgu nodarbinātību lauksaimniecībā.

Lauksaimniecībā ir jauna sistēma nodarbinātībā – kopīgai nodarbinātībai. Itāļu fermeri vēlējas šādu sistēmu – jo līdz tam katram bija jānodarbina atsevišķi darbinieki. Šo jauninājumi ieviesa 2013.gadā, bet darboties sāka kopš 2015.gada 1.janvāra. Šī sistēma samazina birokrātiju, stiprina zemnieku sadarbību, samazina darbaspēka izmaksas. Un darbinieks var palielināt savas prasmes strādājot pie dažādiem darba devējiem.

Polija – vienkāršs veids kā nodarbināt darba ņēmējus.

Valsts iestādei vai paziņot par darba attiecību uzsākšanu 7 dienu laikā, kopš darba līguma parakstīšanas.

Vācija par sezonas darbu.

Vācijā vairāk nav nepieciešamas darba atļaujas, jebkuru ES iedzīvotāju var nodarbināt Vācijas uzņēmumos. Ja sezonas strādnieks ir no kādas citas valsts un ir ieradies pastrādāt Vācijā tikai uz sezonu, sociālās iemaksas Vācija veic tajā valstī, no kuras ir šis darbinieks. Vācija ir vienas no retajām, varbūt pat vienīgā valsts, kas ievēro šo Regulas nosacījumu.

Portugāle

Kā vienkāršot un padarīt vienkāršāku darba likumdošanu.

Viss, kas attiecas uz likumdošanas vienkāršošanu tiek izrunāts un nolemts lauksaimnieku organizācijās.

Lielākā problēma ir darbaspēka trūkums lauksaimniecībā. Lauksaimniecībā ir nodarbināti 46 800 cilvēki.

Īstermiņa līgumi uz 15 dienām ir pieņemti, taču darbs pie tā ir ļoti birokrātisks. Un sociālie nodokļi sezonas darbam ir ļoti augsti. 26.1 % darba devēja sociālais nodoklis.

Priekšlikumi, ko plānots darīt – mainīt likumdošanu, kas nosaka labumus no nodarbinātības. Prasīs pagarināt šo īstermiņa līgumu garumu. Pārsvārā uz Portugāli brauc strādāt bulgāri vai rumāņi, arī trešo valstu piederīgie var Portugālē tikt nodarbināti.

Zviedrija

Darba laiks tiek izlīdzināts no ziemas uz vasaru. Bilde ar grafiku.

Darba laiks ir 40 stundas nedēļā. Darba laiks ir no pirmdienas līdz piektdienai. Viss darbs, kas tiek veikts brīvdienās, tiek uzskatīts par virsstundu darbu.

Lietuva

Labais piemērs – LUS organizēja seminārus lauksaimniekiem, kur piedalās gan darba drošības inspekcijas pārstāvis, gan 12-15 lauksaimnieki, kas nodarbināti tai pašā nozarē. Kopīgi apseko saimniecību, pārbauda iespējamus riskus, reizē mācoties. Saimniecībai, kurā notiek seminārs inspektori neliek sodus, bet sniedz konsultācijas par to, kas būtu uzlabojams.

Ekspertes viedoklis: jāorganizē šādi semināri Latvijā, ņemot vērā Lietuvas kolēģu piemēru.

Nākamā GEOPA darba grupa notiks 12.-13.novembrī Briselē, tajā notiks arī GEOPA prezidenta vēlēšanas.

S.Babāne

Paraksts