



Education and Culture

Leonardo da Vinci



**Leonardo da Vinci programma
Eiropas Kopienas Profesionālās izglītības
LEONARDO DA VINCI PROGRAMME
COMMUNITY VOCATIONAL TRAINING ACTION PROGRAMME**

**Projekts
“Strādājošo darba tiesību aizsardzība darbaspēka
kustības ietvaros.”**

**Apmācību programma multiplikatoriem
(35 stundas)**

SATURS

Programmas pārskats.....	5
1. Kā apmācību pieraksti ir strukturēti?	6
Programmas nodarbību plāns	8
Kā mācīt? Galvenās apmācību metodes	10
Apmācību instrumenti	10
1. Prezentācijas	10
2. Diskusijas	10
3. Uzdevumi	11
4. Darbs grupās	11
5. Situāciju analīze	12
Blūma taksonomija.....	13
Kā izveidot 12 stundu apmācību programmu	15
Programmas izklāsts.....	16
Pielikums Nr.1 – uzdevumi	31
Uzdevums nr.1 – apraksts	31
Uzdevums nr.1 – Izdales materiāls	32
Uzdevums Nr.2 – Pārmaiņu līkne – apraksts	33
Uzdevums Nr.2 – pārmaiņu līkne – Izdales materiāls	34
Uzdevums nr.3 – “Glosārijs”- apraksts	35
Uzdevums nr.3 – Izdales materiāls “Glosārijs”	36
Uzdevums Nr.4 “Mobilitātes atzīmēšana kartē”- Apraksts	37
Uzdevums nr.4 “Mobilitātes atzīmēšana kartē”- izdales materiāls.....	38
Uzdevums Nr.5 “Salīdzinošās tabulas” - apraksts	39
Uzdevums Nr.5 “Salīdzinošās tabulas”- izdales materiāls.....	40
Pielikums Nr.2 – valsts profilu 7 tēmas	41
Pielikums Nr.3 Ieteicamie apmācību instrumenti valsts profilam	43
Pielikums Nr.4 – Situāciju analīžu struktūra.....	44
Pielikums nr.5 – situāciju analīze.....	45
Situācija nr.1 (Dānija)	45
Situāciju analīze Nr.2 (Dānija).....	46
Situāciju analīze nr.3 (Dānija).....	47
Situāciju analīze Nr.4 (Īrija).....	48
Situāciju analīze Nr.5 (Īrija).....	49
Situāciju analīze Nr.6 (Īrija).....	50
Situāciju analīze Nr.7 (Latvija)	51
Situāciju analīze Nr.8 (Latvija)	52
Situāciju analīze Nr.9 (Latvija)	53
Situācija Nr.10 (Spānija)	54
Situācijas analīze Nr.11 (Spānija)	57
Situāciju analīze Nr.12 (Spānija)	58
Situācijas analīze Nr.13 (Spānija)	59
Situāciju analīze Nr.14 (Spānija)	61
Pielikums Nr.6 Mobilitāte Eiropā	63
Pielikums Nr.7 Darbaspēka aizsardzības mehānisms – arodbiedrības. Arodbiedrību loma globālajā tirgū.....	65
Pielikums Nr.8 – valstu profili	68
LATVIJA	68

1. Vispārējs darba tirgus apraksts.....	68
2. Normatīvie akti.....	70
3. Darba tirgus priekšrocības – praktiski padomi piekļuvei darba tirgum	72
4. Arodbiedrību darba specifika	77
5. Nozīmīgākās koplīguma daļas uzņēmuma un nozares līmenī	79
6. Praktiska informācija par noderīgiem jautājumiem: institūcijas (ieskaitot to adreses, tālrunu numurus, elektroniskā pasta adreses), kur vērsties jebkādu problēmu gadījumā	80
7. Praktiska informācija par noderīgiem jautājumiem: ko darīt, sastopoties ar visizplatītākajām problēmām?.....	82
VĀCIJA	83
1. Vispārējs darba tirgus apraksts.....	83
2. Normatīvie akti.....	84
3. Darba tirgus priekšrocības – praktiski padomi piekļuvei darba tirgum	87
4. Arodbiedrību darba specifika	91
5. Nozīmīgākās koplīguma daļas uzņēmuma un nozares līmenī	92
6. Praktiska informācija par noderīgiem jautājumiem: institūcijas (ieskaitot to adreses, tālrunu numurus, elektroniskā pasta adreses), kur vērsties jebkādu problēmu gadījumā	93
7. Praktiska informācija par noderīgiem jautājumiem: ko darīt, sastopoties ar visizplatītākajām problēmām?.....	95
ZVIEDRIJA	96
1. Vispārējs darba tirgus apraksts.....	96
2. Normatīvie akti.....	96
3. Darba tirgus priekšrocības – praktiski padomi piekļuvei darba tirgum	99
4. Arodbiedrību darba specifika	103
5. Nozīmīgākās koplīguma daļas uzņēmuma un nozares līmenī	103
6. Praktiska informācija par noderīgiem jautājumiem: institūcijas (ieskaitot to adreses, tālrunu numurus, elektroniskā pasta adreses), kur vērsties jebkādu problēmu gadījumā ..	105
7. Praktiska informācija par noderīgiem jautājumiem: ko darīt, sastopoties ar visizplatītākajām problēmām	105
ĪRIJA	106
1. Vispārējs darba tirgus apraksts.....	106
2. Normatīvie akti.....	108
3. Darba tirgus priekšrocības – praktiski padomi piekļuvei darba tirgum	112
4. Arodbiedrību darba specifika	117
5. Nozīmīgākās koplīguma daļas uzņēmuma un nozares līmenī	120
6. Praktiska informācija par noderīgiem jautājumiem: institūcijas (ieskaitot to adreses, tālrunu numurus, elektroniskā pasta adreses), kur vērsties jebkādu problēmu gadījumā ..	120
7. Praktiska informācija par noderīgiem jautājumiem: ko darīt, sastopoties ar visizplatītākajām problēmām	122
SPĀNIJA	123
1. Vispārējs darba tirgus apraksts.....	123
2. Normatīvie akti.....	124
3. Darba tirgus priekšrocības – praktiski padomi piekļuvei darba tirgum	131
4. Arodbiedrību darba specifika	136
5. Nozīmīgākās koplīguma daļas uzņēmuma un nozares līmenī	137
6. Praktiska informācija par noderīgiem jautājumiem: institūcijas (ieskaitot to adreses, tālrunu numurus, elektroniskā pasta adreses), kur vērsties jebkādu problēmu gadījumā ..	138
7. Praktiska informācija par noderīgiem jautājumiem: ko darīt, sastopoties ar visizplatītākajām problēmām	139
DĀNIJA	142
2. Normatīvie akti.....	143
3. Darba tirgus priekšrocības – praktiski padomi piekļuvei darba tirgum	144

4. Arodbiedrību darba specifika	148
5. Nozīmīgākās koplīguma daļas uzņēmuma un nozares līmenī	148
6. Praktiska informācija par noderīgiem jautājumiem: institūcijas (ieskaitot to adreses, tālrunu numurus, elektroniskā pasta adreses), kur vērsties jebkādu problēmu gadījumā ..	150

Programmas pārskats

Apmācību programmas mērķis ir apmācīt pasniedzējus, kuru uzdevums tālāk būtu apmācīt un strādāt ar tiem iedzīvotājiem, kuri plāno doties strādāt uz citu valsti

Programmas uzdevumi:

1. iepazīstināt ar pamatapmācību metodēm;
2. nodrošināt praktisku apmācību atbilstoši pieaugušo izglītības apmācību metodēm;
3. nodrošināt ar pamatzināšanām 12 stundu apmācību programmai;
4. nodrošināt ar teorētiskām zināšanām – kā pielietot un izmantot situāciju analīzi un praktiskos uzdevumus;
5. nodrošināt ar būtiskāko informāciju par katras valsts darba tirgu;
6. nodrošināt ar zināšanām par arodbiedrību darbību.

Apmācību programma:

- attīstīs multiplikatoru iemaņas un spējas;
- paaugstinās multiplikatoru kompetenci;
- veicinās pozitīva domāšanas veida un darbības pielietošanu, saskaroties ar neordinārām situācijām;
- veicinās izpratni par arodbiedrību darbību un nozīmi.

Multiplikatoriem nepieciešams:

- apmeklēt visas nodarbību sesijas;
- izturēties pret savu zināšanu attīstību un izaugsmi nopietni.

Divas savstarpēji saistītas Apmācību programmas pazīmes, kuras būtu jāņem vērā, lai efektīvi paaugstinātu multiplikatoru zināšanas.

1. Apmācību sesijas

Apmācību programma sastāv no piecām apmācību sesijām. Sagaidāms, ka pasniedzēji pēc Apmācību programmas beigām izmantos visus materiālus, lai sagatavotos 12 stundu apmācību programmai.

Apmācību programma nodrošina ar visiem nepieciešamajiem apmācību materiāliem, lai sagatavotos 12 stundu apmācību programmai, ieskaitot sesiju piezīmes, darba uzdevumus un pasniedzēja piezīmes. Tajā pat laikā ir sagaidāms, ka pasniedzēji uzlabos apmācību materiālus un pielāgos tos savām vajadzībām pirms 12 stundu apmācību programmas atbilstoši savai pieredzei, spējām, pedagoģiskajām iemaņām un metodēm.

2. Individuālie mājas darbi

Sagaidāms, ka multiplikatori (apmācību programmas dalībnieki) ieguldīs zināmas pūles, lai pielāgotu un uzlabotu 12 stundu apmācību programmu atbilstoši auditorijas vajadzībām un pašu spējām. Vienlaicīgi jāuzsver, ka multiplikatoriem ir jābūt gataviem apmeklēt visas apmācību programmas sesijas, lai vēlāk varētu pasniegt 12 stundu apmācību programmu.

1. Kā apmācību pieraksti ir strukturēti?

Apmācību programma ir izveidota tā, lai būtu pietiekami fleksibla un viegli pielietojama. Apmācību programma ietver visus materiālus, kas būtu nepieciešami, lai pasniegtu 35 stundu programmu un sagatavotos 12 stundu programmai. Pirms materiālu izmantošanas, tos nepieciešams piemērot Jūsu organizācijas vajadzībām un ieteicams uzsākt materiālu sagatavošanu jau 35 stundu apmācības programmas laikā.

Apmācību pierakstos iekļautie materiāli ir sagatavoti tādā veidā, ka Jūs varat tos viegli pielietot auditorijas vajadzībām.

1. Programmas nodarbību plāns

Apmācību programmai ir norādīts vispārīgs nodarbību plāns. Tas dod ieskatu nodarbību plāna izkārtojumā, secībā, iepazīstina ar galvenajiem satura plāna punktiem, darba uzdevumu nosaukumiem, aptuvenos laikus katras nodarbības satura plānam. Vispārīgais nodarbību plāns ir galvenais pamats kā izveidot 12 stundu apmācību programmu.

2. Sesiju plāns

Apmācību programmas materiāls ir sadalīts vairākās sesijās, kur katra sesija ir 45 minūtes gara. Katrai sesijai ir detalizēts plāns, kuri ir veidoti tā, lai pasniedzēji pat ar nelielu pieredzi varētu tālāk izveidot un pasniegt 12 stundu apmācību programmu. Katras sesijas apraksts ietver norādi, kādi instrumenti, tehnika un materiāli būtu jāizmanto apmācībās. Sagaidāms, ka apmācību programmas laikā dalībnieki pievienos savus komentārus pie katras sesijas šim nolūkam paredzētajās brīvajās vietās apmācību materiālos.

3. Uzdevumi

Visi uzdevumi ir iekļauti pielikumā Nr.1 Uzdevumi ir paredzēti kā apmācību pierakstu sastāvdaļa nolūkā izmantot vēlāk tos arī kā atsevišķu sastāvdaļu 12 stundu apmācību programmas sagatavošanā.

4. Izdales materiāli

Apmācību pieraksti ietver vienlaicīgi visu izdales materiālus. Tajā pat laikā, tiek sagaidīts, ka multiplikatori pārstrādās izdales materiālus pirms 12 stundu apmācību programmas izstrādāšanas un īstenošanas.

5. Situāciju analīze.

Apmācību piezīmes ietver katras atbilstošās valsts situāciju modeļus un to analīzi. Vienlaicīgi ir ietverta informācija kā izveidot situāciju modeļus un tos analizēt, tādā veidā veicinot, ka dalībniekiem būs iespēja pašiem sastādīt savus situāciju modeļus un tos analizēt.

6. Valsts profili

Apmācību programmā ir iekļauti sešu valstu profili. Visi valsts profili ir vienādi strukturēti pēc septiņiem plāna punktiem tādā veidā padarot informāciju pārskatāmāku un vieglāk uztveramu. Lūdzu, ņemiet vērā, ka informācija ir sagatavota pirms 2008.gada

jūnija, tāpēc pirms 12 stundu apmācību programmas sagatavošanas Jums būtu nepieciešams pārbaudīt norādīto faktu pareizību un atbilstību pašreizējai situācijai.

7. Uzziņu saraksts

Pēc katra valsts profila, ir norādītas būtiskāko un noderīgāko mājas lapu adreses. Lūdzu pārbaudīt mājas lapu pareizību pirms 12 stundu apmācību programmas izveides.

Programmas nodarbību plāns

1.diena

Akadēmisko stundu Nr.	Ieteicamais laika plānojums	Apmācību aktivitāte
1	9.00-9.45	Apmācību kursa atklāšana. Iepazīstināšana ar dalībniekiem. Kursa mērķu izskaidrošana.
2	9.45-10.30	Iepazīstināšana ar būtiskākajām pedagoģiskajām metodēm un pielietojamajiem materiāliem.
	Kafijas pauze 10.30-10.45	
3	10.45-11.30	Iepazīstināšana ar būtiskākajiem pedagoģiskajām metodēm, kuras būtu piemērojamas tieši apmācību kusu laikā
4	11.30-12.15	Pieaugušo apmācība: galvenie „pieturas punkti”
	Pusdienu pārtraukums 12.15-13.15	
5	13.15-14.00	Katras valsts profila izmantojamās metodes un materiāli
6	14.00-14.45	Vispārīgā darba aizsardzības un tiesību terminoloģija. Darba tirgus tendences Eiropas Savienībā. Darbspēka mobilitāte Eiropas Savienībā.
	Kafijas pauze 14.45-15.00	
7	15.00-15.45	Darbspēka aizsardzības mehānisms – arodbiedrības. Arodbiedrību loma globālajā tirgū.
8	15.45-16.30	Darba devēju loma un atbildība. Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (ETUC) loma.

2.diena

Akadēmisko stundu Nr.	Ieteicamais laika plānojums	Apmācību aktivitāte
1	9.00-9.45	Kā izveidot 12 stundu apmācību programmu
2	9.45-10.30	Kā izveidot 12 stundu apmācību programmu
	Kafijas pauze 10.30-10.45	
3	10.45-11.30	Valsts profils: Latvija (saskaņā ar 7 tēmām)
4	11.30-12.15	Valsts profils: Latvija
	Pusdienu pārtraukums 12.15-13.15	
5	13.15-14.00	Valsts profils: Latvija

6	14.00-14.45	Valsts profils: Latvija
	Kafijas pauze 14.45-15.00	
7	15.00-15.45	Valsts profils: Zviedrija
8	15.45-16.30	Valsts profils: Zviedrija

3.diena

Akadēmisko stundu Nr.	Ieteicamais laika plānojums	Apmācību aktivitāte
1	9.00-9.45	Valsts profils: Zviedrija
2	9.45-10.30	Valsts profils: Zviedrija
	Kafijas pauze 10.30-10.45	
3	10.45-11.30	Valsts profils: Vācija
4	11.30-12.15	Valsts profils: Vācija
	Pusdienu pārtraukums 12.15-13.15	
5	13.15-14.00	Valsts profils: Vācija
6	14.00-14.45	Valsts profils: Vācija
	Kafijas pauze 14.45-15.00	
7	15.00-15.45	Valsts profils: Īrija
8	15.45-16.30	Valsts profils: Īrija

4.diena

Akadēmisko stundu Nr.	Ieteicamais laika plānojums	Apmācību aktivitāte
1	9.00-9.45	Valsts profils: Īrija
2	9.45-10.30	Valsts profils: Īrija
	Kafijas pauze 10.30-10.45	
3	10.45-11.30	Valsts profils: Spānija
4	11.30-12.15	Valsts profils: Spānija
	Pusdienu pārtraukums 12.15-13.15	
5	13.15-14.00	Valsts profils: Spānija
6	14.00-14.45	Valsts profils: Spānija
	Kafijas pauze 14.45-15.00	
7	15.00-15.45	Valsts profils: Dānija
8	15.45-16.30	Valsts profils: Dānija

5.diena

Akadēmisko stundu Nr.	Ieteicamais laika plānojums	Apmācību aktivitāte
1	9.00-9.45	Valsts profils: Dānija
2	9.45-10.30	Valsts profils: Dānija
	Kafijas pauze 10.30-10.45	
3	10.45-11.30	Valstu profilu apkopojums: galvenās atziņas attiecībā uz pedagoģiskajām

		metodēm un materiāliem. Apmācību kursa izvērtēšana.
--	--	---

Kā mācīt? Galvenās apmācību metodes

Apmācību instrumenti

Programma ir izveidota, ietverot vairākus apmācību instrumentus:

1. Prezentācijas

Pasniedzēja prezentācija ir visvairāk izmantotā un tradicionālākā apmācību forma. Parasti prezentācijā izmanto slaidus un tāfeli piezīmēm.

PowerPoint slaidi

Dalībnieki iemācās vairāk, ja viņiem tiek demonstrēts neliels skaits slaidu un vairāk laika ir atvēlēts tieši slaidu analizēšanai, interpretēšanai un diskusijām.

Diskusijas, īsi rakstu mājas darbi un praktiski uzdevumi tikai pastiprinās priekšstata veidošanos un palielinās zināšanu no slaidiem apguves efektivitāti.

Tāfele vai krīta tāfeles piezīmes

Būtiskākais tāfeles darba princips ir skatīties tavos pierakstos tā, it kā tu būtu dalībnieks paša auditorijā.

Gandrīz viss, ko tu rakstīsi, būs daudz saprotamāks pašam Tev. Dalībniekiem jāredz un jāvar izlasīt tas, kas ir uzrakstīts uz tāfeles.

Pieraksti uz tāfeles dos studentiem papildus materiālu gan vizuāli, gan runas veidā. Lūdzu, pārliecinieties, ka Jūs runājat pietiekami skaļi.

<p>Stiprās puses:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pasniedz faktisko materiālu tiešā un loģiskā veidā • Satur pieredzi, kura aizrauj un iedvesmo • Veicina domāšanu atvērtas diskusijas virzienā • Pielietojama lielām grupām 	<p>Vājās puses:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eksperti ne vienmēr ir labi pasniedzēji • Auditorija ir pasīva • Mācīšanos ir grūti novērtēt un izmērīt • Komunikācija galvenokārt ir vienā virzienā
<p>Sagatavošana:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nepieciešama precīza iepazīstināšana ar prezentācijas saturu un kopsavilkums • Laika un satura limita kontrolei un izmantošanai jābūt efektīvai • Nepieciešams iekļaut piemērus, anekdotes utt. 	

2. Diskusijas

Diskusijas ir vienkārša forma kā iesaistīt auditoriju apmācību procesā. Pie tam, tas nepieļauj dalībnieku garlaikošanos un nenogurdina ar prezentāciju.

<p>Stiprās puses:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iesaista auditoriju vismaz uzreiz pēc lekcijas • Efektīvas pēc prezentācijas, filmas vai pieredzes, kuru nepieciešams analizēt • Auditorija var uzdot jautājumus, precizēt, izaicināt utt. • Pieredzes apmaiņa grupā un ideju ģenerēšanas iespējas • Dod iespēju aktīvi iesaistīties katram dalībniekam 	<p>Vājās puses:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laiks var ierobežot diskusijas • Liels laika patēriņš • Kvalitāte ir atkarīga no jautājumu un diskusijas kvalitātes • Auditorija ir pasīva vai arī tikai daži cilvēki ir pārāk aktīvi • Nav praktiski pielietojama metode, ja auditorijā ir vairāk nekā 20 cilvēku
<p>Sagatavošana:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nepieciešams veikt jautājumu sagatavošanu pirms diskusijas • Nepieciešams noteikt jautājumu loku • Nepieciešama precīza un rūpīga diskusijas vadīšana 	

3. Uzdevumi

Uzdevumi parasti tiek pielietoti prezentācijās, lai paskaidrotu vai izvērstu sarežģītu vai specifisku tēmu. Kā likums, pieaugušo apmācībā, uzdevumi praktiski ir orientēti uz teorētisko zināšanu pārbaudi praksē.

<p>Priekšrocības:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iespēja izvērst sarežģītus un risināt komplicētas aplūkojamā jautājuma problēmas 	<p>Trūkumi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dalībnieki var nepildīt uzdevumu
<p>Sagatavošana:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pasniedzējam jā sagatavo jautājumi 	

4. Darbs grupās

Darbs grupās ir cits veids kā padarīt prezentāciju atraktīvāku un izvērst specifiskas tēmas, ļaujot dalībniekiem pašiem izjust uz „savas ādas” dažādu situāciju iespējamus risinājumus.

<p>Priekšrocības:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iepazīstina ar situāciju dramatiskā veidā • Nodrošina iespēju praktizēt ar iemaņām • Nodrošina iespēju dalībniekiem iejusties citu lomās un paskatīties uz problēmām no cita skatu punkta 	<p>Trūkumi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iespējams dalībnieki nevēlas iesaistīties darba grupās – tādā veidā viņi jūtas apdraudēti • Dalībnieki varbūt pārāk kautrīgi • Nav piemērojams lielām grupām
---	--

Sagatavošana:

- Pasniedzējiem jādefinē situācijas problēma un lomas ļoti precīzi
- Pasniedzējam jānodod ļoti precīzas instrukcijas un uzdevumi

5.Situāciju analīze

Situāciju analīze ir ļoti noderīgs instruments pieaugušo apmācībā. Situāciju analīze ļauj izvērst ļoti specifiskas situācijas un piemērot tās atbilstoši katra dalībnieka pieredzei.

Priekšrocības:

- Attīsta analītisko domāšanu un problēmu risināšanas spējas
- Nodrošina iespēju praktizēt ar iemaņām
- Veicina sarežģītu situāciju dažādu risinājumu apzināšanu
- Dalībnieki iegūst jaunas zināšanas un apgūst jaunas iemaņas

Trūkumi:

- Dalībnieki nevēlas iesaistīties situāciju analizēšanā
- Dalībnieki var nesaskatīt saistību starp pašu situāciju un risināmo problēmu
- Neefektīva informācija var ietekmēt neatbilstošiem rezultātiem

Sagatavošana:

- Situāciju piemēriem jābūt iepriekš sagatavotiem

Situāciju struktūra kā izveidot jaunus situāciju piemērus ir atspoguļota pielikumā Nr.4. Situāciju piemēri no dažādām valstīm ir atrodami Pielikumā Nr.5

Blūma taksonomija

Blūma taksonomija tiek plaši izmantota pieaugušo apmācībā. Tā ietver specifisku faktu atzīšanu, procesuālus paraugus un konceptus, kas noder intelektuālo spēju un iemaņu attīstībā. Pavisam ir sešas galvenās kategorijas, kuras zemāk ir sarindotas, sākot ar vienkāršāko un beidzot ar vissarežģītāko.

Kategorija	Atslēgas vārdi un galvenie jautājumi
Zināšanas: Datu vai informācijas atsaukšana atmiņā	Formulēt, aprakstīt, identificēt, zināt Uzlīmes, Saraksti, spēles, vārdi, pamatprincipi, atsaukšana atmiņā, atzīšana, reproducēšana, atlasīšana, stāvoklis Kas, ko, kad, kur, kā.....?
Izprašana: saprast nozīmi, tulkošana, interpolēšana un instrukciju interpretācija, problēmas. Konstatēt problēmu pašu vārdiem.	Saprast, pārveidot, aizstāvēt viedokli, atšķirt, novērtēt, izskaidrot, izvērst, vispārināt, dot piemērus, secināt, interpretēt, pārfrāzēt, paredzēt, pārveidot, izveidot kopsavilkumu, tulkot.
Piemērošana: koncepta pielietošana jaunā situācijā vai situācijās, kad abstrakcija nav piemērojama. Attiecināms uz to, kas ir ticis apgūts klasē, nebijušā situācijā darba vietā.	Attiecināt, izmainīt, izskaitļot, demonstrēt, izveidot, atklāt, manipulēt, modificēt, ietekmēt, paredzēt, attiecināt, risināt, pielietot. Kāds ir piemērs.....? Kā ... ir attiecināms uz? Kāpēc ... ir svarīgi?
Analīze: nošķir materiālus vai konceptus sastāvdaļās tā, lai organizatoriskā struktūra būtu saprotama. Nošķir faktus no secinājumiem.	Analizē, sadalīšana, salīdzināšana, kontrasti, diagrammas, dekonstrukcija, raksturīgas pazīmes, atšķirt, diskriminēt, identificēt, ilustrēt, secināt, iezīmēt galvenās detaļas, attiecināt, atlasīt, nošķirt Kādas ir daļas vai pazīmes.....? Lūdzu klasificējiet...saskaņā ar..... Uzmetums, skice/ Diagramma Kā tas ir salīdzinājumā ar....? Kādas zīmes jūs varam atlasīt....?
Sintēze: izveido, būvē struktūru vai modeli no dažādiem elementiem. Saliek daļas kopā, lai izveidotu komplektu, liekot uzsvāru uz jaunas nozīmes vai struktūras radīšanu.	Kategorizē, sastāda, izveido, rada, izgudro, konstruē, izskaidro, ģenerē, modificē, organizē, plāno, pārkārto, rekonstruē, attiecina, pārskata, pārveido, apkopo, izstāsta, raksta Ko Jūs varētu no tā paredzēt....? Kādas idejas Jūs vēl varētu pievienot jau esošajam...?

	<p>Kā jūs radītu vai radītu ko jaunu....? Kas varētu notikt, ja Jūs kombinētu...? Kādus risinājumus Jūs ieteiktu?</p>
<p>Novērtēšana. Veikt novērtējumu par materiāla idejām vai vērtībām.</p>	<p>Novērtē, salīdzina, izdara slēdzienu, kritizē, kontrasti, kritika, aizstāvēt, apraksta, diskriminē, novērtē, izskaidro, interpretē, argumentē, attaisno, attiecina, apkopo, atbalsta</p> <p>Vai Jūs piekrītat....? Ko Jūs domājat par.....? Kas ir vissvarīgākais....? Lūdzu, sarindojiet prioritārā secībā.... Kā Jūs varētu nolemt par....? Kādus kritērijus pielietotu lai novērtētu....?</p>

Avots: Learning Domains or Bloom's Taxonomy.

<http://www.nwlink.com/~Donclark/hrd/bloom.html> (pēdējo reizi skatīts 4.jūlijā, 2008) un <http://officeport.com/edu/blooms.htm> (pēdējo reizi skatīts 4.jūlijā, 2008)

Kā izveidot 12 stundu apmācību programmu

12 stundu apmācību programma ir domāta tiem, kuri gatavojas doties strādāt uz ārvalstīm. Daži pamatprincipi, kuri būtu jāņem vērā:

1. Apmācību vajadzību novērtēšana. Šis solis ir domāts, lai noskaidrotu kāda tieši informācija apmācību dalībniekiem ir nepieciešama. Šo informāciju var iegūt divos ceļos – pajautājot dalībniekiem un nacionālajai nodarbinātības aģentūrai.
2. Saskaņā ar apmācību vajadzībām, slaidus un situācijas ir nepieciešams pārveidot atbilstoši attiecīgās valsts profilam un tēmām.
3. Ieteicamais laika grafiks 12 stundu apmācību programmai. Ieteicams šo programmu sadalīt 2 sesijās.

Pirmā diena

Akadēmisko stundu Nr.	Ieteicamais laika grafiks	Apmācību aktivitāte
1	12.00-12.45	Iepazīstināšana
2	12.45-13.30	Vispārīgs darba tirgus apskats
3	13.30-14.15	Likumdošana
	Pauze	
4	14.45-15.30	Likumdošana
5	15.30-16.15	Darba tirgus priekšrocības – praktisks ceļvedis darba tirgū
6	16.15-17.00	Darba tirgus priekšrocības – praktisks ceļvedis darba tirgū

Otrā diena

Akadēmisko stundu Nr.	Ieteicamais laika grafiks	Apmācību aktivitāte
1	12.00-12.45	Darba tirgus priekšrocības – praktisks ceļvedis darba tirgū
2	12.45-13.30	Arodbiedrību darba specifika
3	13.30-14.15	Būtiskākās darba koplīguma sastāvdaļas uzņēmumu un nozaru līmenī
	Pauze	
4	14.45-15.30	Noderīga informācija: institūcijas (t.sk. adreses, tel., e-pasti) kur griezties pēc palīdzības steidzamos gadījumos
5	15.30-16.15	Padomi, ko darīt situācijās saskaroties ar visbiežāk izplatītākajām problēmām
6	16.15-17.00	Jautājumi un atbildes

Programmas izklāsts

Pirmā diena – akadēmiskā stunda Nr.1 - Dalībnieku iepazīšanās. Apmācību kursa mērķi.

Aktivitāte	Detalizēts apraksts
Pasniedzēja iepazīstināšana	Pasniedzējs sveic grupu un iepazīstina ar sevi
Multiplikatoru iepazīstināšana	Grupas uzdevums nr.1
Moduļa pārskats	Pasniedzējs dod nelielu ieskatu kursu programmā Būtiskākie noteikumi un nosacījumi attiecībā uz smēķēšanu, dalībuursos, pauzēm utt. Īsa diskusija
Dalībnieku ekspektācijas	Pasniedzējs jautā dalībniekiem dalīties ar informāciju par to, ko viņi sagaida no apmācību kursiem un kādas ir viņu vajadzības, kā arī dod uzdevumu sagatavot 2 jautājumus grupu darbam. Ekspektācijas tiek uzrakstītas uz mazām līmlapiņām. Pasniedzējs sagrupē ekspektācijas un saraksta uz tāfeles. Mazās līmlapiņas tiek saliktas vienkopus zem katras no lielākajām grupām.
Nepieciešamie materiāli	Līmlapiņas Tāfele ar piezīmju papīru Marķieri dažādās krāsās Uzdevuma nr.1 kopijas visiem dalībniekiem
Komentāri un piezīmes:	

Pirmā diena – akadēmiskās stundas nr. 2; 3 – iepazīstināšana ar galvenajām pedagoģiskajām metodēm un materiāliem, kuri tiks pielietoti

Aktivitāte	Detalizēts apraksts
Instrumenti un tehnika	<p>Pasniedzēja prezentācija un diskusija</p> <p>Galvenās metodes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prezentācijas ▪ Diskusijas ▪ Uzdevumi ▪ Darbs grupās ▪ Situāciju analīze <p>Galveno metožu detalizētāks apraksts ir pieejams zem sadaļas “apmācību instrumenti” apmācību pierakstos.</p>
	<p>Pasniedzējs iepazīstina ar apmācību pierakstiem un apmācību pierakstu struktūru.</p>
Nepieciešamie materiāli	<p>Projektors un ekrāns Tāfele ar papīru Marķieri dažādās krāsās</p>
Komentāri un piezīmes:	

Pirmā diena – akadēmiskā stunda nr.4 – Pieaugušo apmācība: galvenie „pieturas punkti”

Aktivitāte	Detalizēts apraksts
Pieaugušo apmācības specifika	Pieaugušo apmācība ir balstīta uz pamatā izmantojot Blūma taksonomiju vai izziņu. Skat. detalizētāku Blūma taksonomijas aprakstu apmācību pierakstos.
Nepieciešamie materiāli	Projektors un ekrāns Tāfele Zīmuļi Uzdevuma nr.2 kopijas visiem dalībniekiem
Komentāri un piezīmes:	

Pirmā diena – akadēmiskā stunda nr.5 – metodes un pielietojamie materiāli katram valsts profilam

Aktivitāte	Detalizēts apraksts
Iepazīstināšana ar valstu profilu struktūru	Pasniedzēja prezentācija Īsa diskusija
Katras valsts profila izmantojamie instrumenti un tehnika	<p>Pasniedzēja prezentācija un diskusija</p> <p>Galvenās metodes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prezentācijas ▪ Diskusijas ▪ Uzdevumi ▪ Darbs grupās ▪ Interneta resursu izmantošana apmācību laikā <p>Būtiskāko metožu detalizēts apraksts ir pieejams sadaļā “Apmācību instrumenti” apmācību pierakstos.</p> <p>Pie tam, ieteiktie apmācību instrumenti attiecīgajiem valstu profiliem ir pieejami pielikumā nr.3</p>
Nepieciešamie materiāli	Projektors un ekrāns Tāfele Marķieri dažādās krāsās
Komentāri un piezīmes:	

Pirmā diena – akadēmiskā stunda nr.6. Darbaspēka aizsardzības un tiesību terminoloģija.
Darba tirgus tendences Eiropas Savienībā. Darbaspēka mobilitāte ES.

Aktivitāte	Detalizēts apraksts
Galvenās tendences un to skaidrojums	<p>Pasniedzējs paskaidro glosārija nozīmi 12 stundu programmā.</p> <p>Aptuveni 15 minūtes paredzētas individuālajam darbam ar darba lapu (uzdevums nr.3), kur galvenais uzdevums ir sakārtot nezināmos terminus.</p> <p>Tālāk tiek izdalīts uzdevums nr.4 “Mobilitātes atzīmēšana kartē”.</p> <p>Katrs dalībnieks uzdevuma ietvaros uzraksta iemeslus uz līmlapiņām, kuras apkopo pasniedzējs un strukturēti pa grupām salīmē uz tāfeles.</p> <p>Tālāk turpinās diskusija.</p>
Nepieciešamie materiāli	<p>Projektors un ekrāns Tāfele Zīmuļi Uzdevumu Nr.3 un Nr.4 kopijas visiem dalībniekiem Līmlapiņas</p>
Komentāri un piezīmes:	

Pirmā diena – akadēmiskā stunda Nr.7 - [Darbspēka aizsardzības mehānisms - arodbiedrības](#)
 Arodbiedrību loma globālajā tirgū.

Aktivitāte	Detalizēts apraksts
Iepazīstināšana ar arodbiedrību vēsturi	Īsa prezentācija un diskusija
Arodbiedrību loma un nozīme šodien	<p>Pasniedzējs jautā dalībniekiem dalīties ar zināšanām par arodbiedrībām un nosaukt divas vai trīs arodbiedrību funkcijas.</p> <p>Pasniedzējs sakārto visas nosauktās funkcijas uz tāfeles.</p> <p>Īsa prezentācija un diskusija.</p>
Nepieciešamie materiāli	<p>Projektors un ekrāns</p> <p>Tāfele</p> <p>Marķieri dažādās krāsās</p>
Komentāri un piezīmes:	

Pirmā diena – akadēmiskā stunda nr.8 - Darba devēju loma un atbildība. Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (ETUC) loma.

Aktivitāte	Detalizēts apraksts
Darba devēju loma un atbildība	Īsa prezentācija un diskusija
ETUC loma	Īsa prezentācija un diskusija
Nepieciešamie materiāli	Projektors un ekrāns Tāfele Marķieri dažādās krāsās
Komentāri un piezīmes:	

Otrā diena – akadēmiskās stundas nr.1,2 – Kā izveidot 12 stundu apmācību programmu: pieeja un metodes

Aktivitāte	Detalizēts apraksts
Kas ir 12 stundu apmācību programma un kā to izveidot?	Pasniedzēja prezentācija Īsa diskusija
Nepieciešamie materiāli	Projektors un ekrāns Tāfele Marķieri dažādās krāsās Valstu profili Slaidi
Komentāri un piezīmes:	

Otrā diena – akadēmiskās stundas 3,4,5,6 – valsts profils – Latvija

Aktivitāte	Detalizēts apraksts
Iepazīstināšana ar valsts profilu Latvijas 7 tematu izskaidrojums	Ekspertu prezentācijas Īsa diskusija Situāciju analīze Nr.7, 8, 9
Nepieciešamie materiāli	Projektors un ekrāns Tāfele Marķieri dažādās krāsās Situāciju analīžu nr.7, 8, 9 kopijas visiem dalībniekiem
Komentāri un piezīmes:	

Otrā diena – akadēmiskās stundas Nr.7, 8 – valsts profils: Zviedrija
Trešā diena – akadēmiskās stundas Nr.1, 2 – valsts profils: Zviedrija

Aktivitāte	Detalizēts apraksts
Iepazīstināšana ar valsts profilu Zviedrijas 7 tematu izskaidrojums	Eksperta prezentācija Īsa diskusija Situāciju analīze.
Nepieciešamie materiāli	Projektors un ekrāns Tāfele Marķieri dažādās krāsās
Komentāri un piezīmes:	

Trešā diena – akadēmiskās stundas 3, 4, 5, 6 – valsts profils: Vācija

Aktivitāte	Detalizēts apraksts
Iepazīstināšana ar valsts profilu Vācijas 7 tematu izskaidrojums	Eksperta prezentācija Īsa diskusija Situāciju analīze
Nepieciešamie materiāli	Projektors un ekrāns Tāfele Marķieri dažādās krāsās
Komentāri un piezīmes:	

Trešā diena – akadēmiskās stundas 7, 8 – Valstu profils: Īrija

Ceturtdā diena – akadēmiskās stundas 1, 2 – Valstu profils: Īrija

Aktivitāte	Detalizēts apraksts
Iepazīstināšana ar valsts profilu Īrijas 7 tematu izskaidrojums	Eksperta prezentācija Īsa prezentācija Pasniedzēja prezentācija Situāciju analīze nr.4, 5, 6
Nepieciešamie materiāli	Projektors un ekrāns Tāfele Marķieri dažādās krāsās Situāciju analīžu nr. 4, 5, 6 kopijas visiem dalībniekiem
Komentāri un piezīmes:	

Ceturtdā diena – akadēmiskās stundas nr.3, 4, 5, 6 – Valsts profils Spānija

Aktivitāte	Detalizēts apraksts
Iepazīstināšana ar valsts profilu Spānijas 7 tematu izskaidrojums	Eksperta prezentācija Īsa diskusija Situāciju analīzes nr. 10, 11, 12, 13, 14
Nepieciešamie materiāli	Projektors un ekrāns Tāfele Marķieri dažādās krāsās Situāciju analīžu Nr.10, 11, 12, 13, 14 kopijas visiem dalībniekiem
Komentāri un piezīmes:	

Ceturtdā diena – akadēmiskās stundas nr.7, 8 – valsts profils Dānija
Piektā diena – akadēmiskās stundas 1, 2 – valsts profils: Dānija

Aktivitāte	Detalizēts apraksts
Iepazīstināšana ar valsts profilu Dānijas 7 tematu izskaidrojums	Eksperta prezentācija Īsa diskusija Situāciju analīze nr.1, 2, 3
Nepieciešamie materiāli	Projektors un ekrāns Tāfele Marķieri dažādās krāsās Situāciju analīžu Nr.1, 2, 3 kopijas visiem dalībniekiem
Komentāri un piezīmes:	

Piektā diena – akadēmiskā stunda nr.3 – Valstu profilu apkopojums: būtiskākās atziņas attiecībā uz pedagogiskajām metodēm un materiāliem. Kursa novērtējums.

Aktivitāte	Detalizēts apraksts
Atgriezeniskā saite	Pasniedzējs aicina dalībniekus uzrakstīt atsauksmi ar apmācību kursu
Nepieciešamie materiāli:	Papīrs
Komentāri un piezīmes:	

Pielikums Nr.1 – uzdevumi

Uzdevums nr.1 – apraksts

Visus dalībniekus jāsadala divas grupās.

Katrs dalībnieks, atbildot uz šādiem jautājumiem, iepazīstina ar sevi otru dalībnieku:

- Kā Tevi sauc?
- No kurienes Tu esi?
- Kā Tu pavadi savu darba dienu?
- Ko Tu sagaidi no šī apmācību kursa?
- Kāds atbalsts Tev būtu nepieciešams no grupas, lai sasniegtu izvirzītos mērķus?

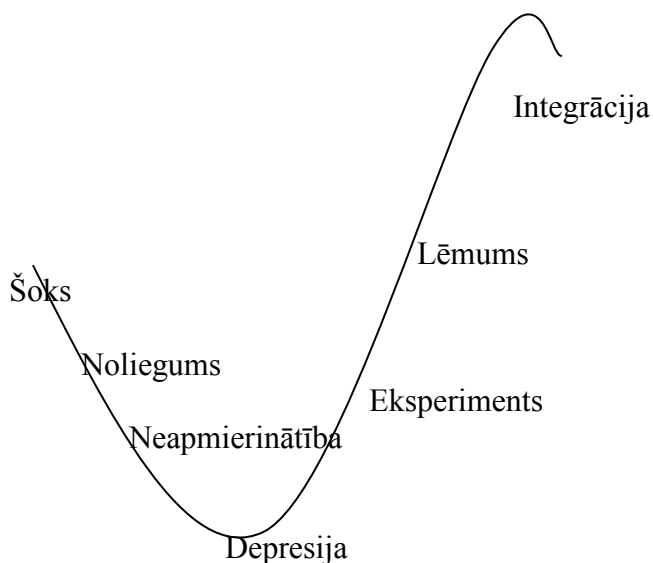
Tālāk notiek diskusija grupas ietvaros. Katrs dalībnieks iepazīstina ar sava pāra dalībnieku, atbildot uz iepriekš minētajiem jautājumiem.

Uzdevums nr.1 – Izdales materiāls

- Kā tevi sauc?
- No kurienes Tu esi?
- Kā Tu pavadi savu darba dienu?
- Ko Tu sagaidi no šī apmācību kursa?
- Kāds atbalsts Tev būtu nepieciešams no grupas, lai sasniegtu izvirzītos mērķus?

Uzdevums Nr.2 – Pārmaiņu līkne – apraksts

Uzdevuma mērķis ir pievērst potenciālo darbinieku personiskas dabas problēmām, strādājot citā valstī.



Šoks – ir grūti noticēt, ka pārmaiņas patiešām notiek

Noliegums – mēģinājums pārliecināt sevi, ka tas nenotiek, vienkārši ignorējot izmaiņas un cerot, ka tas beigsies

Neapmierinātība – bieži seko dusmas. Šajā fāzē joprojām izmaiņas netiek pieņemtas, tā vietā tiek vainoti visi pārējie

Depresija – grūtsirdība un apātija

Eksperiments – mēģinājums atrast veidu kā adaptēties pārmaiņām

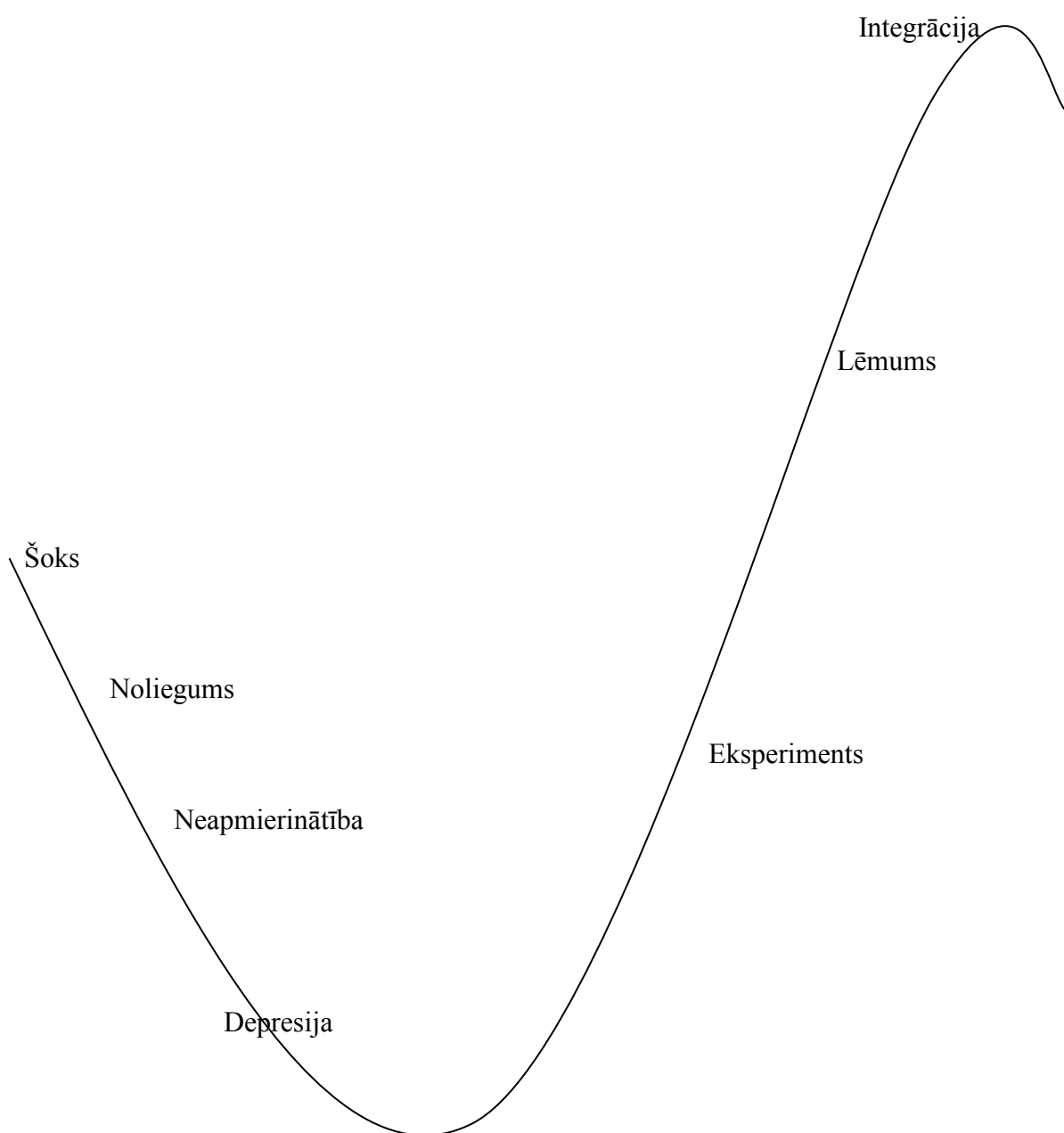
Lēmums – optimistiskāks, sākums izmaiņu akceptēšanai

Integrācija – pārmaiņas pilnībā tiek akceptētas un pieņemtas

Pārmaiņu piemēri:

- Jauna darba prakse
- Jauns darba devējs
- Jauna darba vieta
- Darbs citā valstī vai nozarē
- Pārbraukšana uz citu valsti vai māju
- Jauns draugs vai partneris
- Dzimšana, nāve vai slimība ģimenē
- Dzīvesdrauga aiziešana pensijā

Uzdevums Nr.2 – pārmaiņu līkne – Izdales materiāls



Ko es darīšu, lai pārvarētu pārmaiņas pēc došanās uz citu valsti?

- 1.
- 2.
- 3.

Uzdevums nr.3 – “Glosārijs”- apraksts

Dalībniekiem tiek izdalīta darba lapa.

Termins	Skaidrojums un piezīmes

Katrs dalībnieks apmācību kursu laikā aizpilda tabulu ar terminiem, kuri nav zināmi dalībniekam.

Priekšlikums! Dalībnieki aizpilda tabulu ar terminiem pēc valstu principa, t.i., grupējot terminus pa valstīm.

Uzdevums nr.3 – Izdales materiāls “Glosārijs”

Termins	Skaidrojums un piezīmes

Uzdevums Nr.4 “Mobilitātes atzīmēšana kartē”- Apraksts

Dalībniekiem tiek izdalīta Eiropas karte.

Katrs dalībnieks norāda sava galamērķa valsti.

Pie tam, katrs dalībnieks norāda vismaz 3 iemeslus kāpēc izvēlas doties uz attiecīgo valsti.
Katrs iemesls tiek uzrakstīts uz mazajām post-it lapiņām.

Uzdevums nr.4 “Mobilitātes atzīmēšana kartē”- izdales materiāls



Uzdevums Nr.5 “Salīdzinošās tabulas” - apraksts

Šis uzdevums ir balstās uz dalībnieku individuālajiem mājas darbiem kā strukturēt valstu profilu ekspertu informāciju. Šajā uzdevumā dalībnieki aizpilda tabulu ar informāciju, kuru uzskata par būtisku vai noderīgu.

Kategorija	Jūsu valsts _____	Cita valsts _____

Ieteicams ņemt vērā sekojošas kategorijas:

- Darba likuma specifika;
- Sociālā apdrošināšana un nodokļi;
- Darba apstākļi;
- Pamatnoteikumi attiecībā uz uzturēšanos citā valstī;
- Bezdarbs.

Uzdevums Nr.5 "Salīdzinošās tabulas"- izdales materiāls

Kategorija	Jūsu valsts _____	Cita valsts _____

Pielikums Nr.2 – valsts profilu 7 tēmas

1. Darba tirgus vispārīgs apraksts:
 - a) Īss ievads par darba tirgu (t.sk. informācija par vidējo darba samaksu) un valsti;
 - b) Atšķirības starp “būt par strādājošo migrantu”¹ (migrant worker) un „pierobežā strādājošo”² (frontier worker).
2. Likumdošana:
 - a) Attiecīgās valsts darba tiesisko attiecību pamata terminoloģija;
 - b) Darba tiesisko attiecību nosacījumi nacionālajā likumdošanā;
 - c) Darba apstākļi (t.sk. atbrīvošana, brīvdienas, darba laiks, virsstundu darbs, apmaksāts atvaļinājums, apmaksāts slimības laiks, vecāku atvaļinājums utt.);
 - d) Darba drošība;
 - e) Ģenerālvienotības un darba koplīgumi dažādās nozarēs;
 - f) Darba līguma saturs (kā novērst vai pasargāt sevi no nelegālām darba tiesiskām attiecībām bez līguma vai ļaunprātīgas izmantošanas).
3. Darba tirgus priekšrocības – praktisks ceļvedis darba tirgū:
 - a) Pamata noteikumi attiecībā uz uzturēšanos attiecīgajā valstī;
 - b) Informācijas avoti, kur atrast darbu;
 - c) Pieteikums darbam, ieteikumi rakstot CV atbilstoši attiecīgās valsts standartiem;
 - d) Uzsākot darbu – sociālā apdrošināšana un nodokļi;
 - e) Dzīvojot attiecīgajā valstī – īsi par dzīves apstākļiem; mājoklis (t.sk. cenas), veselības aprūpes sistēma (ietverot informāciju par veselības apdrošināšanu, medicīnas izcenojumiem utt.), izglītība (t.sk. kvalifikācijas un izglītības atzīšana), prasības (kādi dokumenti vai identifikācijas apliecības nepieciešamas), lai atvērtu bankas kontu;
 - f) Bezdarbs – tiesības, sociālās garantijas utt.
4. Arodbiedrību darbības specifika:
 - a) Arodbiedrību kustības sasniegumi;
 - b) Arodbiedrību loma sabiedrībā;
 - c) Kā kļūt par arodbiedrības biedru;
 - d) Arodbiedrību darbība (funkcijas utt.);
 - e) Arodbiedrību loma un nozīme attiecībā uz darba koplīgumiem;
 - f) Arodbiedrības biedra priekšrocības;
 - g) Kur griezties;
 - h) Piemēri kā arodbiedrības var palīdzēt;
 - i) Citas strādājošo pārstāvniecības formas.
5. Būtiskākās darba koplīguma sastāvdaļas uzņēmuma un nozares līmenī:
 - a) Atšķirības starp darba līgumu un darba koplīgumu;
 - b) Darba koplīguma tiesiskais apskats;
 - c) Kā pievienoties darba koplīgumam;
 - d) Kāda veida informācija parasti tiek iekļauta darba koplīgumos.

1 Reside and work in the country other than native Country (e.g. Latvians in Ireland).

2 Work in the one member state, but reside in the other. Mostly he/she returns to the home Country at least once a week.

6. Praktiska informācija: institūcijas (t.sk. adreses, tel., e-pasti) kur griezties pēc palīdzības steidzamos gadījumos:
 - a) Darba tirgū iesaistītās institūcijas, adreses, tālruni, fakss, mājas lapas; kāda veida problēmas risina institūcija;
 - b) Institūciju ceļvedis, kur saņemt noderīgu informāciju par dzīvesvietu, tradīcijām, medicīnisko aprūpi utt.
 - c) Laiks, lai saņemtu dokumentus (vidēji) – uzturēšanās atļauja, darba atļauja, veselības apdrošināšana, sociālās apdrošināšanas nosacījumi utt.

7. Noderīgi padomi, ko darīt situācijās saskaroties ar visbiežāk izplatītākajām problēmām:
 - a) Tipiskāko situāciju piemēri (gan labi, gan slikti) attiecīgajā valstī;
 - b) Ko dara persona A, kad viņai vai viņam ir informācija un ko dara persona B, kad viņam vai viņai nav informācija (tipiskākās situācijas attiecīgajā valstī);
 - c) Ļaunprātīga izmantošana – kur griezties, kad notikusi ļaunprātīga izmantošana vai visbiežāk izplatītākie krāpšanas gadījumi.

Pielikums Nr.3 Ieteicamie apmācību instrumenti valsts profilam

Valsts profilu 7 temati	Ieteicamie apmācību instrumenti
1. Vispārīgs darba tirgus apraksts	Prezentācija
2. Likumdošana	Prezentācija Glosārijs Situāciju analīze
3. Darba tirgus priekšrocības – praktisks ceļvedis darba tirgū	Prezentācija Situāciju analīze Uzdevumi
4. Arodbiedrību darbības specifika	Prezentācija Situāciju analīze
5. Būtiskākās darba koplīguma sastāvdaļas uzņēmuma un nozares līmenī	Prezentācija
6. Praktiska informācija: institūcijas (t.sk. adreses, tel., e-pasti) kur griezties pēc palīdzības steidzamos gadījumos	Prezentācija Situāciju analīze
7. Noderīgi padomi, ko darīt situācijās saskaroties ar visbiežāk izplatītākajām problēmām	Prezentācija Situāciju analīze

Pielikums Nr.4 – Situāciju analīžu struktūra

Situācijas īss apraksts:

Līdz 75% no lapas

Aprakstam jāatbild uz sekojošiem jautājumiem:

- *Ar kādām problēmām vai negaidītiem šķēršļiem ir saskārusies persona A?*
- *Ko persona A dara vai nedara?*
- *Kāds ir rezultāts?*

Ja iespējams, izmantojiet savu pieredzi vai situācijas no Jūsu prakses, kad tika novērotas problēmas, kad persona ieradās strādāt uz attiecīgo valsti un saskārās ar dažādām problēmām.

Kāda ir pareizākā rīcība šajā situācijā?

Lūdzu, paskaidrojiet, kā personai A vajadzētu rīkoties līdzīgā situācijā.

Pielikums nr.5 – situāciju analīze

Situācija nr.1 (Dānija) “Ātrais progress”

Situācijas īss apraksts

Trešdiena, 28.novembris 2007. Byggefagenes Samvirke (arodbiedrību sadarbības partneris celtniecības nozarē) pārstāvji dienu pavadīja Tuborgas ostā, kura atrodas Kopenhāgenas ziemeļu daļā. Viņu uzdevums bija sagaidīt ārvalstu kolēģus no Polijas.

Ceturtdien viens no poļu strādniekiem piezvanīja arodbiedrībai. Viņu sūdzība bija par to, ka viņu algas ir „pazudušas”, t.i., netikšot izmaksātas.

Nākošajā pirmdienā arodbiedrība satikās ar poļu strādniekiem. Visi deviņi poļu strādnieki iestājās arodbiedrībā. Pēc tam arodbiedrība nosūtīja uzņēmumam vēstuli ar paziņojumu, ka darbs tiek pārtraukts (tas bija boikots).

Nākošās nedēļas pirmdienā samierināšanās sanāksmes laikā tika panākta vienošanās. NCC (galvenais uzņēmējs) apsolīja nodrošināt garantiju „pazudušās” naudas apmērā. Summas apmērs vēlāk pieauga līdz pat 600,000 DKK (aptuveni 80,000 eiro).

Šī boikota jēga jeb nozīme ir sekojoša. Tik ilgi, kamēr par padarīto darbu netiek izmaksāta alga, darbs joprojām pieder darbiniekiem, kuri to veic. Cita veida uzņēmumi nedrīkst aizskart to darbu, kas iekļauts līgumā.

Kāda būtu pareizākā rīcība šajā situācijā?

Kontaktēšanās ar arodbiedrību būtu visieteicamākā rīcība šajā situācijā.

Situāciju analīze Nr.2 (Dānija)

“Nosūtītie darbinieki”

Īss situācijas apraksts

3F, lielākā Dānijas arodbiedrība, pirmo reizi informāciju par kādu graustu īpašnieku darīja zināmu policijai jau 2004.gada augustā. Gadījums ir viens lielākajiem un skaļākajiem attiecībā uz nelegālo strādnieku nodarbināšanu māju renovācijā Kopenhāgenas reģionā.

3F (šobrīd SID) noslēdza līgumu ar pieciem poļu strādniekiem būvlaukumā Kopenhāgenas centrā. Arodbiedrību izvirzīja vairākas sūdzības, norādot, ka neskaitāmi darba apstākļi ir bijuši nelikumīgi un nelegāli. Savukārt graustu īpašnieks norādīja, ka strādnieki celtniecībā Dānijā kā nosūtītie darbinieki ir nodarbināti uzņēmumā, kas sniedz pakalpojumus Dānijā. Formāli poļu strādnieki strādāja Polijas reģistrētā uzņēmumā „Gromet”, kurš neveic nekādas darbības Polijā. Arodbiedrība uzskatīja, ka būvniecība norisinājās, lai izvairītos no Dānijas likumdošanas.

Tikai pēc pusgada policija bija gatava iesniegt prasību un iesūdzēt bagāto graustu īpašnieku tiesā. Policija tāpat kā arodbiedrības uzskata, ka būvniecība norisinās, lai izvairītos no Dānijas likumdošanas. Šobrīd, 2008.gada maijā, graustu īpašnieks ir apsūdzēts. Apsūdzība pieprasa ievērojamu naudas summu. Arodbiedrība uzskata, ka šis gadījums ir ļoti būtisks, jo pozitīva iznākuma rezultātā tas būs kā tiešs signāls citiem uzņēmējiem, kuri veic uzņēmējdarbību nelegāli, izmantojot ārvalstu darbaspēku.

Kāda būtu pareizākā rīcība šajā situācijā?

Kontaktēšanās ar arodbiedrību būtu visieteicamākā rīcība šajā situācijā.

Situāciju analīze nr.3 (Dānija) **“Graujošais Dānijas modelis?”**

Īss situācijas apraksts

2007.gadā Polijas strādnieks, strādājot pie sava nu jau bijušā darba devēja – Polijas celtniecības kompānijā GAL-MET, saņēma pārāk zemu atalgojumu. Dānijas arodbiedrību kustība palīdzēja izskatīt gadījumu Dānijas darba tiesā kā rezultātā poļu strādnieks bija gandarīts un laimīgs, jo tiesa piesprieda samaksāt GAL-MET starpību poļu strādniekam 86,000 DKK (aptuveni 11 500 eiro) apmērā.

Savukārt kompānijas GAL-MET poļu jurists iesniedza sūdzību Polijas darba tiesā. GAL-MET prasība bija par to, ka algas jāmaksā saskaņā ar Polijas vidējo darba algu nevis Dānijas. 2008.gada februārī Polijas darba tiesa pieprasīja, ka norīkotajiem Polijas strādniekam Dānijā ir jāmaksā atpakaļ izmaksātā starpība darba devējam, kuru viņš saņēma pēc Dānijas darba tiesas sprieduma.

GAL-MET paziņoja, ka viņi mēģinās dabūt naudu atpakaļ par katru cenu un viens no veidiem varētu būt poļu strādnieka mājokļa ieķīlāšana. Praktiski tas nozīmē, ka kompānija GAL-MET izliktu poļu strādnieku ar visu ģimeni uz ielas.

Tas sanikvoja Dānijas arodbiedrību. Šāda rīcība uzskatāma par ļoti nehumānu un tas varētu tikai negatīvi ietekmēt Dānijas darba tirgus modeli. Tāpēc lieta no jauna tika iesniegta Dānijas darba tiesā. 2008.gada aprīļa beigās Dānijas darba tiesas lēmums bija sekojošs: Polijas kompānijai GAL-MET jāmaksā ievērojams naudas sods 250 000 DKK apmērā un 800 000 DKK (kopā 140 000 eiro) divām Dānijas arodbiedrībām, lai kompensētu strādnieka nesamaksāto pensiju, pārtikas izdevumus un mājokļa uzturēšanās izdevumus.

Turklāt darba tiesa noteica: ja kompānija atkārtoti mēģinās lietu iesniegt Polijas tiesu sistēmā un tādā veidā atgūt naudu atpakaļ, tas tikai pasliktinās situāciju.

Kāda būtu pareizākā rīcība šajā situācijā?

Kontaktēšanās ar arodbiedrību būtu visieteicamākā rīcība šajā situācijā.

Situāciju analīze Nr.4 (Īrija) **“Sēņu lasītāji”**

Īss situācijas apraksts

2006.gada janvārī lietuviešu strādnieku grupa, kuri tika nodarbināti lasot sēnes, griezās Īrijas arodbiedrībā SIPTU pēc palīdzības. SIPTU ir lielākā Īrijas arodbiedrība. Lietuviešu strādnieki nebija arodbiedrības biedri un viņi nezināja savas tiesības un pilnvaras atrodoties un strādājot Īrijā.

Trīspadsmit sievietes strādāja septiņdesmit līdz astoņdesmit stundas nedēļā, bieži vien septiņas dienas nedēļā par darba samaksu aptuveni 230 eiro nedēļā. Tas ir tikai aptuveni 3 eiro stundā. Salīdzinājumā Valsts noteiktā minimālā darba samaksa ir 7,65 eiro stundā. Pie tam viņas dzīvoja darba devēja saimniecībā par kuru viņām vajadzēja maksāt īri.

Kad darba devējs izdzirdēja, ka strādnieces ir griezušās arodbiedrībā, viņš nekavējoties tās atbrīvoja no darba un padzina no dzīves vietas.

Arodbiedrība uzņēmās lietu par netaisnīgu atbrīvošanu no darba un neatbilstību nodarbinātības likumam. Arodbiedrība uzvarēja lietu un saņēma kopumā 309 000 eiro atbilstoši minimālajai summai, kas ir izmaksājama uzteikuma, ikgadējā atvaļinājuma un apmaksāto valsts svētku gadījumos. Tālāk, Nodarbinātības Apelācijas tribunāls konstatēja, ka trīspadsmit strādnieces tika ierobežotas veidot arodbiedrību, kas uzskatāms par absolūtu netaisnību un pārkāpumu, jo visiem strādājošajiem Īrijā ir tiesības iestāties arodbiedrībā. Viņi uzvarēja un saņēma vēl papildus 26 000 eiro.

Šīm strādniecēm nebūtu bijuši tādi panākumi bez arodbiedrību palīdzības. Vienlaicīgi jānorāda, ka, ja šīs strādnieces būtu iestājušās arodbiedrībā pirms darba gaitu uzsākšanas Īrijā, viņām nebūtu jāsaskaras ar tik daudz pazemojumiem un ekspluatāciju darba vietā.

Kāda būtu pareizākā rīcība šajā situācijā?

Kolīdz Jūs uzsākat strādāt Īrijā, mēs iesakām uzreiz iestāties arodbiedrībā.

Situāciju analīze Nr.5 (Īrija) **“Aģentūras darbinieks”**

Īss situācijas apraksts

Termins „Aģentūras darbinieks” tiek pielietots, lai apzīmētu strādnieku, kurš ir nodarbināts nodarbinātības aģentūrā nevis tieši uzņēmumā. Parasti aģentūras darbinieki tiek nodarbināti, lai aizpildītu īslaicīgus darbaspēka trūkumus, t.sk., kad kāds no strādājošajiem atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā.

Pēdējos gados ir bijis ievērojams Nodarbinātības aģentūru skaita palielinājums. Šobrīd daudzas aģentūras nodarbina strādājošos caur šīm aģentūrām tā vietā, lai nodarbinātu viņus uz darba līguma pamata „pa tiešo” kā uzņēmuma darbiniekus. Šādi darba devēji cenšas izvairīties no atbildības nodarbinātības likumdošanā, kas attiecas uz darba samaksu, darba apstākļiem un darbinieku darba tiesību ievērošanu. Likumdošana attiecībā uz Aģentūras darbiniekiem ir ļoti vāja un tā rezultātā šie strādājošie ir neaizsargāti un visbiežāk tiek pakļauti ļaunprātīgai izmantošanai un ekspluatēšanai.

Aģentūras darbinieki nezina cik ilgi viņi strādās konkrētajā uzņēmumā un bieži vien viņu darba samaksa ir zemāka nekā „tiešajiem” darbiniekiem uzņēmumā. Lielākoties viņi nav informēti par to, ka saņem salīdzinoši zemu atalgojumu un ja arī viņi ir informēti, tad parasti baidās kaut ko uzsākt, lai nesabojātu aģentūras reputāciju, kas savukārt varētu ietekmēt viņu darba iespējas nākotnē. Šajā situācijā tiek ekspluatēti ne tikai aģentūras darbinieki, bet tas apdraud arī esošos kopējos darba apstākļus un vidējo darba samaksas līmeni. Dažos gadījumos pastāvīgie darbinieki tiek aizvietoti ar aģentūras darbiniekiem.

Pēdējo divu gadu laikā SIPTU ir realizējusi valsts mēroga kampaņu, lai parādītu aģentūras darbinieku ekspluatējošo darba raksturu. Šo kampaņu atbalstīja arī Īrijas valdības pārstāvji par uzlabojumiem nacionālajā likumdošanā un mērķtiecīgi uzrunāja attiecīgās nodarbinātības jomas, kur šāda veida nodarbinātība tiek izmantota visbiežāk.

Arodbiedrībai bija panākumi vairākās nodarbinātības jomās, kur regulāri tiek pielietots un izmantots aģentūras darbinieku pakalpojumi. Galvenais bija panākt, ka aģentūras darbinieku atalgojums un darba apstākļi nedrīkst būt sliktāki kā uzņēmumu pastāvīgajiem darbiniekiem un strādājošajiem bija jāklūst par uzņēmuma pastāvīgajiem darbiniekiem pēc noteikta laika.

Šāda veida noteikumi un vienošanās parādīja arī pašu aģentūras darbinieku nedrošību un nenoteiktību. Tika noskaidrota darba devēja atbildība un skaidri definēts kas ir darba devējs. Izšķiroši, taču arodbiedrības pat pārliecināja aģentūras darbiniekus, ka viņi nedrīkst atļaut sevi izmantot kā lēto darbaspēku vai radīt „mēs un citi” situāciju darba vietā.

Šī kampaņa palīdzēja aiztaisīt iespējamo „šaujamlūku” caur kuru negodīgi darba devēji varētu ekspluatēt darbinieku grupu un tādā veidā arī mazinot strādājošo vienotību.

Šādā veidā arodbiedrība aizsargā strādājošo tiesības un pilnvaras.

Situāciju analīze Nr.6 (Īrija) “Vietējie strādnieki”

Īss situācijas apraksts

Labklājības līmeņa palielināšanās attiecīgi palielināja to cilvēku skaitu, kuri vēlējas būt nodarbināti privātmājās kā vietējie strādnieki. Šādi strādnieki, kurus aizsargā nodarbinātības likumdošana, ļoti bieži tiek uzlūkoti kā „mājas palīdzība” vai drīzāk kā darba devēju aprūpētāji, nevis kā darba ņēmēji.

Viņu izolācijas līmenis, nepietiekamās zināšanas par savām tiesībām, zināšanu trūkums par to, kur saņemt informāciju un atbalstu sekmēja šo strādājošo vieglo ievainojamību un nedrošo situāciju darba tirgū.

SIPTU oficiāli parakstīja vienošanos ar Migrantu organizāciju. Kopā viņi izveidoja Vietējo strādnieku darba grupu, kuras galvenais uzdevums bija dokumentēt ļaunprātīgas izmantošanas gadījumus un ziņot par šiem gadījumiem. SIPTU veiksmīgi realizēja vairākas lietas, kuru rezultātā strādājošajiem tika izmaksātas ievērojamas kompensācijas.

Īrijas arodbiedrību konfederācija (ICTU) arī uzsāka kampaņu, lai palielinātu sabiedrības informētību un aicinātu ievērot „labas prakses kodeksu, lai aizsargātu tos cilvēkus, kuri strādā citu cilvēku mājās”. 2007.gada vienošanās ar valdību un darba devējiem paredzēja, ka ICTU nodrošinās un veicinās kodeksa virzību uz Ministru kabinetu un tā apstiprināšanu.

Šis kodekss sīki apraksta minimālo darba samaksas līmeni, maksimāli pieļauto darba stundu skaitu, naudas summas, kuras var tikt ieturētas no darba samaksas par mājokli un tā uzturēšanu, un pastāv uz katra strādājošā cieņas un privātās dzīves neaizskaramību.

Bez arodbiedrību spēka un ietekmes augstāk minēto strādājošo nožēlojamais stāvoklis nebūtu uzlabots tikt daudzpusīgā veidā.

Situāciju analīze Nr.7 (Latvija) “Strādāt Vācijā”

Īss situācijas apraksts

Māris Bērziņš ir sertificēts Latvijas grāmatvedis. Viņš vēlas strādāt Vācijā, lai paplašinātu savas zināšanas un profesionālo pieredzi. Viņš ir 24 gadus jauns un viņam ir 2 gadu darba pieredze grāmatvedībā vienā no Latvijas uzņēmumiem. Māris ir atradis atbilstošu darba piedāvājumu Vācijā un sāks strādāt 2008.gada 15.augustā.

- 1) Vai Mārim jāievēro jebkādas prasības attiecībā uz atrašanos un darba atļauju citā valstī vairāk nekā 3 mēnešus Vācijā? Ja jā, tad, lūdzu, precizējiet kādas būtu šīs prasības.
- 2) Vai Mārim jāievēro jebkādas prasības attiecībā uz atrašanos un darba atļauju, ja viņš izlemtu strādāt Jūsu valstī?

Kāda būtu pareizākā rīcība šajā situācijā?

Latvijas iedzīvotājiem ir nepieciešams saņemt darba atļauju pirms došanās strādāt uz Vāciju. Mārim ir nepieciešama Eiropas Savienības darba atļauja, kuru izdod Darba aģentūra (Bundesagentur für Arbeit) un var tikt nodarbināts, ja viņam ir šāda atļauja. Uzturēšanās atļauja Mārim nav nepieciešama.

Situāciju analīze Nr.8 (Latvija) **“Vēlies strādāt Zviedrijā?”**

Īss situācijas apraksts

„Tulip”, ziedu tirdzniecības nams, kurš ir dibināts un veic uzņēmējdarbību Zviedrijā, ir pieņēmis darbā latviešu strādnieku ar speciālām prasmēm, lai strādātu Zviedrijā. Darba līgums ir noslēgts saskaņā ar Zviedrijas Darba likumu. Andris ir no Liepājas (Latvija) un vēlas strādāt Zviedrijā.

- 1) „Tulip” ir piekritis maksāt Andrim tādu pašu darba algu kādu viņš saņēma pirms tam Latvijā. Vai Jūs redzat kādas problēmas šeit varētu rasties?

Kāda būtu pareizākā rīcība šajā situācijā?

Būtiski ir noskaidrot vai darba alga, kuru pirms tam saņēma Andris Latvijā atbilst Zviedrijas likumdošanā noteiktajai minimālajai algai un noslēgtās ģenerālvienošanas noteikumiem konkrētajā nozarē.

Pie tam jāņem vērā arī atšķirības starp dzīves līmeņiem Latvijā un Zviedrijā!

Situāciju analīze Nr.9 (Latvija) **“Darba koplīgums”**

Īss situācijas apraksts

Darba devējs – sabiedrība ar ierobežotu atbildību – atteicās veikt pārrunas ar strādājošajiem attiecībā par darba koplīguma noslēgšanu. Arodbiedrība nosūtīja darba koplīguma projektu darba devējam, taču nesaņēma nekādu atbildi. Pēc atkārtota aicinājuma uz sarunām par darba koplīguma noslēgšanu, darba devējs atbildēja, ka viņš atsakās noslēgt darba koplīgumu. Faktiski ar to darba devējs atteicās noteikt nosacījumus attiecībā uz darba stundām un darba samaksu. Tomēr Darba likuma 21.pants nosaka, ka: „Darba devējs, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība nav tiesīga atteikties no sarunām par darba koplīguma (ģenerālvienošānās) slēgšanu”.

Tāpēc arodbiedrība iesūdzēja tiesā darba devēju pieprasot atzīt, ka darba devējs ir ierobežojis darba ņēmēju tiesības uzsākt sarunas attiecībā uz darba koplīguma noslēgšanu.

Tiesa atzina, ka tas ir obligāts darba devēja pienākums ir uzsākt sarunas attiecībā uz darba koplīguma noslēgšanu. Ja darba devējs atsakās uzsākt sarunas, arodbiedrība tiek pilnvarota iesniegt sūdzību par to, lai tiktu ievērotas un aizsargātas arodbiedrību tiesības, kaut arī ne katrs arodbiedrības biedrs ir atzinis un uzrādījis savu piederību arodbiedrībai.

Kāda būtu pareizākā rīcība šajā situācijā?

Šī situācija pierāda, ka tas ir ļoti svarīgi izveidot arodbiedrību katrā uzņēmumā. Arodbiedrība – tas ir katra strādājošā likumīgo tiesību un interešu aizstāvis. Pie tam arodbiedrība kā daudzu strādājošo pārstāvis var aizsargāt un aizstāvēt katra strādājošā tiesības daudz labāk un efektīvāk nekā viens pats strādājošais.

Situācija Nr.10 (Spānija)

“Darba apstākļi lauksaimniecības nozarē”

Īss situācijas apraksts

Lauksaimniecības uzņēmums ar tās biroju Dienvidspānijā pieņēma darbā 16 sievietes no Senegālas Solidaritātes projekta ietvaros, kurā tika iesaistīts arī Comisiones Obreras (Lauksaimniecības federācija).

Drīz Lauksaimniecības federācija konstatēja, ka darba samaksa, kuru maksā uzņēmums šīm sievietēm ir zemāka nekā tas ir noteikts darba koplīgumā, viņu dzīves apstākļi ir neatbilstoši un darba laiks dienā pārsniedz noteikto darba līgumā un nav apmaksāts.

Federācija nekavējoties sakontaktējās ar uzņēmuma vadību ar sūdzību par neatbilstošajiem darba apstākļiem. Uzņēmuma vadība atbildēja, ka: „ja kompānija maksātu tādu darba samaksu kā tas ir noteikts darba koplīgumā, tad nebūtu izdevīgi nodarbināt strādājošos no valstīm ārpus ES”. Tātad, ja viņiem ir jāmaksā tik pat daudz kā noteikts darba koplīgumā, tad viņi labāk izbeigtu darba attiecības vispār.

Pēc spraugām pārrunām, Federācija panāca, ka uzņēmums pilda noteiktos nosacījumus darba koplīgumā, iekļaujot pat dzīves vietas un to apstākļu nomaiņu uz labāku.

Kāda būtu pareizākā rīcība šajā situācijā?

Šīm 16 sievietēm vienām pašām nav pietiekamas kapacitātes un pieredzes pārrunām ar darba devēju. Darba apstākļu pārkāpumu gadījumos, labākais risinājums ir sazināties ar arodbiedrību pārstāvjiem darba vietā.

Ieteikumi imigrantu strādājošajiem lauksaimniecības nozarē.

Kad Jūs atrodaties savā valstī

1. Ja Jūs dodaties uz valsti, kurā runā citā valodā, palūdziet, lai darba līgums tiktu iztulkots Jūsu dzimtajā valodā. Kad Jūs jau esat atbraucis uz galamērķa valsti, Jums vairs nebūs tiesību prasīt pēc tulkojuma.
2. Pirms darba līguma parakstīšanas, Jums jāzina sekojošais:
 - Minimālā darba samaksa
 - Darba samaksa lauksaimniecības nozarē konkrētajā apgabalā/ provincē;
 - Jūsu darba samaksa un tās izmaksāšanas kārtība;
 - Kādi ieturējumi tiks veikti no jūsu darba samaksas, piemēram, par dzīvesvietu, elektrību, ūdeni utt.
 - Kurš apmaksās ceļa izdevumus abos virzienos;
 - Uz kādām priekšrocībām jums ir tiesības: invaliditātes pabalsts, bezdarba pabalsts, pensija utt.
3. Neuzņematies risku, atstājot valsti bez iepriekš parakstīta darba līguma. Pastāv iespēja parakstīt līgumu Jūsu dzimtajā valstī.
4. Nezticaties nelegālā darba piedāvājumiem. Jums ir jāzina, ka šādos gadījumos:

- Jūs nevarat izvirzīt nekādas prasības un celt pretenzijas pret darba devēju;
 - Jums nav aizsardzība un Jūs uzņematies risku, ka varat tikt deportēts no galamērķa valsts bez jebkādas finansiālas kompensācijas;
 - Jā Jūs esat strādājošais, kas strādā nenormētu darba laiku, Jūs varat iesniegt pretenziju pirms tiesas un tiesības tiks aizsargātas ar likumu, bet tādā gadījumā Jums būs jāpierāda, ka Jūs strādājat nenormētu darba laiku.
5. Jums jāzina kādi būs Jūsu dzīves apstākļi un kāda būs Jūsu dzīvesvieta, cik tālu tā atrodas no pilsētas, darba vietas un vai ir pieejams transports.
 6. Jā Jūs dodaties uz citu valsti, atstājiet Jūsu darba vietas adresi Jūsu ģimenes locekļiem un vienojieties kādā veidā un cik bieži Jūs sazināties.
 7. Jā Jūs dodaties uz citu valsti kopā ar draugu, palūdziet, lai Jūs tiktu norīkots kopā uz vienu un to pašu darba vietu.
 8. Ja privāta aģentūra Jūsu valstī piedāvā Jums strādāt citā valstī/ ārzemēs, pārbaudiet šīs aģentūras juridisko statusu. Esiet uzmanīgi ar nelegāliem starpniecības uzņēmumiem!
 9. Ja Jūs nekad pirms tam neesat strādājis lauksaimniecības nozarē, uzziniet kādas prasmes ir nepieciešamas, lai veiktu konkrēto darbu un pārliecinieties vai fiziski Jūs esat gatavs veikt šo darbu.
 10. Atgādinām, ka Jūsu valstī arodbiedrības var:
 - **Sniegt informāciju par:** minimālo starpprofesionālo darba samaksu dažādās galamērķa valstīs; sniegt informāciju Jūsu dzimtajā valodā par darba koplīgumiem un darba līgumiem Jums interesējošajā nozarē un teritorijā, privāto aģentūru juridisko statusu Jūsu valstī un Jūsu tiesībām; par apmācību iespējām.
 - **Atbalstīt Jūs** (bez maksas, ja Jūs esat arodbiedrības biedrs) tiesību aizstāvībā, gadījumā, ja darba devējs nepilda ar Jums noslēgto darba līgumu.

Kad Jūs atrodaties galamērķa valstī

1. Paturiet prātā maksimāli pieļaujamo darba stundu skaitu nedēļā, kuras ir norādītas Jūsu darba līgumā. Katra darba stunda, kura pārsniedz noteikto darba līgumā, ir virsstunda un tai jābūt apmaksātai saskaņā ar darba koplīgumu.
2. Esiet pārliecināts, ka Jūs saņemat darba samaksu katru mēnesi atbilstoši darba līgumam vai darba koplīgumam. Jūsu līgums nevar noteikt tādu nosacījumu izpildi, kuri būtu sliktāki nekā darba koplīgumā.
3. Nepieļaujiet diskrimināciju pēc vecuma, reliģijas, rases vai dzimuma.
4. Jums ir tiesības tikt apmācītam par darba risku novēršanu pirms darba tiesisko attiecību uzsākšanas.
5. Neatstājiet savu pasi pie darba devēja: tas ir Jūsu identitātes dokuments!
6. Esiet zinošs attiecībā uz tām priekšrocībām, kuras Jūs varat saņemt saskaņā ar sociālās apdrošināšanas iemaksām: invaliditātes pabalsts, bezdarba pabalsts, pensija, veselības aprūpe, vecāku atvaļinājums, slimības pabalsts vai pabalsts traumas gadījumos utt.

7. Prasiet dzeramo ūdeni darba vietā.
8. Mēģiniet vienoties ar darba devēju par transportu no darba vietas līdz tuvākajam ciematam vai pilsētai, lai varētu iegādāties pamatpreces iedzīvei vai izmantotu nepieciešamos pamatpakalpojumus.
9. Jautājiet pēc profilaktiskajiem darba aizsardzības līdzekļiem un instrumentiem.
10. Pārbaudes laiks ir 15 vai 16 darba dienas; pēc tam darba devējs nevar Jūs atbrīvot no darba bez paskaidrojuma.
11. Uzņēmums nevar tikt aizslēgts tā, lai Jūs netiktu ārā Jūsu atpūtas laikā. Atsevišķi nosacījumi var tikt pārrunāti ar arodbiedrības pārstāvjiem vai strādājošajiem.
12. Nepieļaujiet darba devēja vai kolēģu necienīgu attieksmi pret Jums: morāla vai seksuāla uzmākšanās, vardarbība, fiziska vai mutiska vajāšana ir noziegums un tas jādara zināms atbildīgajām iestādēm.
13. Atgādinām, ka arodbiedrības galamērķa valstī var:
 - Sniegt Jums informāciju par darba apstākļiem (līgums, darba samaksa, sociālā apdrošināšana, dzīves apstākļi utt.) un darba koplīgumiem;
 - Sniegt Jums informāciju vai piedāvāt apmācības svešvalodas apgūvē, darba aizsardzībā utt.
 - Sniegt Jums informāciju un ieteikt jaunus darba piedāvājumus;
 - Organizēt kontroles vizītes uz uzņēmumu vai pārbaudīt Jūsu darba un dzīves apstākļus. Ja Jūs jautājat pēc vizītes, arodbiedrība neizpaudīs Jūsu identitāti darba devējam;
 - Atbalstīt Jūs, gadījumā, ja darba devējs nepilda ar Jums noslēgto darba līgumu.

Situācijas analīze Nr.11 (Spānija) **“Darba apstākļi mājsaimniecības nozarē”**

Īss situācijas apraksts

Karmena ir rumāniete. Viņa atbrauca uz Spāniju pēc 2007.gada 1.janvāra, kad Rumānija un Bulgārija jau bija iestājušās Eiropas Savienībā. Viņa atstāja savu ģimeni un draugus mājās un sāka strādāt mājsaimniecības nozarē Spānijā.

Karmena nostrādāja kā uzņēmuma darbinieks bez darba līguma vairāk nekā gadu. Viņa dzīvoja darba devēja privātmājā – vecas kundzes mājā, kura slimoja ar Alzheimeru slimību. Kā atlīdzību par darbu Karmena saņēma bezmaksas ēdināšanu, dzīvošanu, kā arī 580 eiro mēnesī. Karmenai vajadzētu strādāt 8 darba stundas dienā, taču parasti viņa strādāja garu darba dienu. Viņai bija iespēja atpūsties vienīgi vienu pēcpusdienu nedēļā. Karmenai nebija ne ģimenes, ne draugu Spānijā un viņa nepazīna nevienu ar kuru varētu pavadīt savu brīvo laiku kopā. Parasti savā brīvajā laikā viņa palika mājās vai arī veica pirkumus kaimiņiem.

Vecās kundzes aprūpe lielākoties bija saistīta ar to, ka viņa slimoja ar Alzheimeru slimību. Karmenai vajadzēja celties vairākas reizes naktī augšā un palīdzēt vecajai kundzei nomazgāties, jo viņai pašai bija grūtības piecelties. Karmenai sāka likties, ka viņa varētu nedzirdēt brīžus, kad vecajai kundzei varētu būt vajadzīga viņas palīdzība. Viņa arī saskārās ar vairākām veselības problēmām dēļ darba slodzes un darba pienākumiem, kurus vajadzēja veikt. Taču viņa neizmantoja slimības atvaļinājumu, jo citādi viņa pazaudētu savu darbu. Kā jau daudzi mājsaimniecībā strādājošie un it sevišķi imigrantu strādājošie – sievietes, Karmena strādāja nestandarta un bieži vien ekspluatējošos darba apstākļos, saņemot par to pārāk zemu darba samaksu, lai varētu nodrošināt savu ģimeni, zaudējot iespēju izmantot veselības aprūpes pakalpojumus, sociālās apdrošināšanas pabalstus un strādājošo pamattiesības.

Kāda būtu pareizākā rīcība šajā situācijā?

Strādājošo ekspluatācija mājsaimniecības nozarē it sevišķi attiecībā uz viesstrādniekiem ir realitāte arī Spānijā. Mājsaimniecības darbi, kur sievietes pēc nodarbinātības ieņem trešo vietu, ir nozare, kurā ļoti bieži tiek novēroti bīstami darba apstākļi un situācijas, kurās tiek pielietota vardarbība vai arī sievietes tiek ekspluatētas. Kā lielākais šīs nozares strādājošo trūkums ir uzskatāma arī strādājošo „izolētība” no Sociālās apdrošināšanas sistēmas, bezdarba sistēmas, zemas darba samaksas pārskatīšana vai iespēja savienot darba un ģimenes dzīvi. 70% no strādājošajiem mājsaimniecībās, strādā t.s. „gremdējošajā” ekonomikā un lielākoties strādājošie ir viesstrādnieki – 68% nāk no Ekvadoras, Kolumbijas un Rumānijas.

Strādājošos mājsaimniecības nozarē aptver Speciāls režīms, kurš nosaka un nodrošina minimālās tiesības. Arodbiedrība joprojām strādā pie tā, lai uzlabotu minimālos nosacījumus. Ja Karmena iestātos arodbiedrībā, viņa būtu informēta par savām pamattiesībām, kā, piemēram, par tādām tiesībām, kā tiesības pievienoties Sociālās apdrošināšanas sistēmai, par tiesībām uz slimības un negadījumu darba vietā atzīšanu, par tiesībām saņemt slimības pabalstu utt. Viņa arī būtu saņēmusi atbalstu no arodbiedrības sūdzības iesniegšanai darba devējam gadījumā vai arī, lai saņemtu pilnvērtīgu darba līgumu ar vismaz minimālajām garantijām. Viņa arī būtu saņēmusi informāciju par iespējām apmeklēt apmācības, lai uzlabotu savus darba apstākļus

Situāciju analīze Nr.12 (Spānija)

“Darba līguma pārkāpumi lauksaimniecības nozarē”

Īss situācijas apraksts

Biokultivēšanas uzņēmums Murcia pieņēma darbā grupu rumāņu strādājošos. Arodbiedrību vēlēšanu kampaņas ietvaros uzņēmumā, CC.OO. Lauksaimniecības federācija izplatīja informatīvos bukletus. Lasot šos bukletus, rumāņu strādājošie konstatēja, ka viņu uzņēmums nepilda visas darba koplīgumā minētās saistības: darba samaksa bija zemāka nekā tas ir minēts darba koplīgumā, atsevišķas darba stundas netika apmaksātas, strādājošie veica gabaldarbu un viņi dzīvoja neatbilstošos apstākļos, neskatoties uz to, ka viņi bija spiesti maksāt ļoti augstu nomas maksu.

Strādājošie darba devējam iesniedza sūdzību par pārkāpumiem darba līgumā, savukārt darba devējs atlaida un padzina strādājošos no darba vietām, piedraudot informēt zemessardzi gadījumā, ja viņi nepametīs savas darba vietas un dzīvesvietu.

Rumāņu strādājošie nekavējoties sazinājās ar Lauksaimniecības federāciju. Arodbiedrību pārstāvji pavadīja visu nakti, cenšoties panākt un nodrošināt, lai strādājošie justos labāk un drošībā. Dienu vēlāk, arodbiedrību pārstāvji satikās ar uzņēmuma vadību un brīdināja uzņēmumu, lai pilnībā tiktu pildīts darba līgums. Viņi panāca, ka tiek atcelta nepamatota atbrīvošana no darba, tiek izmaksātas visas nesamaksātas izmaksas un uzlaboti darba apstākļi. Ja strādājošie būtu sazinājušies ar arodbiedrību pirms viņi vieni paši izvirzīja pretenzijas pret uzņēmumu, viņi nebūtu atbrīvoti no darba un izmesti no savām vietām.

Kad beidzās darba līgums, šie strādājošie devās atpakaļ uz savu valsti. Lauksaimniecības federācijas palīdzības rezultātā, četri no viņiem varētu atgriezties un strādāt Spānijā. Pašlaik, viņi strādā mazā uzņēmumā Lorca, kurš ievēro visas darba līgumā un likumā noteiktos nosacījumus un noteikumus.

Kāda būtu pareizākā rīcība šajā situācijā?

Rumāņu strādājošie, pēc atbrīvošanas no darba, rīkojās pareizi. Viņi nekavējoties sazinājās ar arodbiedrību un saņēma palīdzību. Ja viņi būtu sazinājušies ar arodbiedrību pirms sūdzības iesniegšanas darba devējam, viņi nebūtu atbrīvoti no darba un padzīti no savām dzīvesvietām.

Situācijas analīze Nr.13 (Spānija) „Seksuāla uzmākšanās”

Īss situācijas apraksts

Lauksaimniecības pārtikas uzņēmums visa gada garumā nodarbināja lielas strādājošo grupas no Rumānijas.

Pēc Comisiones Obreras informatīvas vizītes darba vietā, sieviešu strādājošo grupa sazinājās ar arodbiedrību pārstāvjiem un sūdzējās par seksuālu uzmākšanos no uzņēmuma vadības darbinieku puses. Neskatoties uz bailēm no darba devēja, privātā sarunā rumāņu sievietes paziņoja, ka viņas tiek piespiestas stāties seksuālās attiecībās ar marokāņu menedžeri ar draudiem atbrīvot no darba un padzīt no valsts.

Comisiones Obreras nekavējoties sazinājās ar uzņēmuma vadību un pieprasīja paskaidrot situāciju līdz brīdim, kamēr tiks iesaistīta zemessardze.

Sākumā uzņēmums noliedza, ka minētā situācija būtu iespējama un ir notikusi konkrētajā uzņēmumā, tomēr uzņēmums veica vairākus pasākumus, kā, piemēram, brīdināja marokāniešu menedžeri atbrīvot no darba un darīja zināmu rumāņu strādniekiem, ka gadījumā, ja tiks iesniegtas jaunas sūdzības, marokāniešu menedžeris tiks atbrīvots no darba. Patiesībā uzmākšanās gadījums beidzās ātri un bez aplinkus sarunām vai pārrunām.

Kāda būtu pareizākā rīcība šajā situācijā?

Neskatoties uz rumāņu strādnieču saprotamajām bailēm, rumāņu sievietes pieņēma vispareizāko lēmumu, kad izlēma sazināties ar arodbiedrību.

Daži ieteikumi strādājošajiem – sievietēm, kad viņas saskaras ar seksuālu uzmākšanos

Būtiskākais seksuālas uzmākšanās aspekts ir tas, ka tā ir nevēlama no sievietes puses un tas ir katra paša indivīda lēmums noteikt kāda rīcība un uzvedība ir pieļaujama vai vēlama un ko katrs uzskata par nepatīkamu, tās ir tiesības uz rīcības brīvību.

Seksuāla attieksme kļūst par seksuālu uzmākšanos, ja tā nemitējas pēc tam, kad otra puse ir skaidri norādījusi, ka uzskata to par vardarbīgu; tāpat arī viens uzmākšanās gadījums var tikt uzskatīts par seksuālu uzmākšanos, ja tas ir pietiekami nopietns.

Tā ir nevēlama uzvedības rīcība, kas atšķir seksuālu uzmākšanos no draudzīgas uzvedības, kura ir patīkama un mutiska (*Eiropas Kopienas Komisija – par veidiem kā cīnīties ar seksuālu uzmākšanos*).

Seksuāla uzmākšanās ietver:

- mulsinošas vai nepatīkamas piezīmes;
- nepieklājīgas piezīmes par apģērbu vai izskatu;
- nevēlamu fizisku kontaktu;
- prasības pēc seksuāla rakstura pakalpojumiem.

Seksuāla uzmākšanās ir nelikumīga seksuāla diskriminācija. Likumdošanas ietvaros, tas, kurš uzmācas vai viņa darba devējs par to tiek saukts pie atbildības. Tomēr daudzos gadījumos sievietes, kuras saskaras ar seksuālu uzmākšanos vēlas tikai, lai vairāk netiktu pakļautas šādai rīcībai un nevēlas uzsākt, piemēram, tiesas procesus.

Visiem strādājošiem, kuri jūt, ka tiem seksuāli uzmācas, būtu jāsaazinās ar savu arodbiedrību cik ātri vien tas ir iespējams, ja vien viņi ir arodbiedrības biedri. Ja arodbiedrības pārstāvis ir vīrietis un cietušais vēlas runāt ar sievieti, tad viņai ir visas tiesības to pajautāt. Ja cietušie nav

arodbiedrības biedri, tad būtu jāizlemj izveidot arodbiedrība vai arī iestāties jau izveidotā citā arodbiedrībā.

1) Runājiet ar citām sievietēm Jūsu darba vietā. Noskaidrojiet vai tas pats vīrietis, kurš seksuāli uzmācas Jums ir uzmācies arī citām sievietēm. Tas palīdzēs Jums nejusties vienai savās problēmās un palīdzēs Jums pārstāt vainot sevi. Seksuālā uzmākšanās nav Jūsu vaina.

2) Pamēģiniet noorganizēt rakstisku uzmākšanās liecības ierakstu. Tas noderēs vēlāk, ja Jūs nolēmsiet iesniegt sūdzību darba devējam par uzmākšanos vai arī nolēmsiet griezties tiesā. Saglabājiet dienasgrāmatu, kurā Jūs veicat ierakstus par katru uzmākšanos reizi. Jums vajadzētu pierakstīt sekojošas lietas:

- atgadījuma diena un laiks;
- atgadījuma vieta – piemēram, „kopēšanas telpā” vai „koridorā” utt.
- kas notika: iekļaujot visu, ko vainīgais teica un darīja;
- Jūsu atbildes rīcība;
- Jūsu izjūtas tajā brīdī;
- jebkura liecinieka vārds, uzvārds – iekļaujot t.sk. arī cilvēkus, kuri redzēja Jūs tajā brīdī, pat, ja viņi neredzēja pašu incidentu.

3) Katrā uzmākšanās reizē Jums ir jāsaka vainīgajam, ka viņa rīcība Jums ir nepatīkama un nevēlama. Vislabākais, ja to dzirdētu arī kāds liecinieks. Piedevām, Jums vajadzētu uzrakstīt vēstuli varmākai, norādot, ka Jūs iebilstat pret viņa rīcību un lūdzat to izbeigt. Uzrakstiet uz vēstules datumu un paturiet sev šīs vēstules kopiju! Iespējams vainīgais neatbildēs, bet vismaz vēlāk viņš nevarēs apgalvot, ka viņš nav zinājis par Jūsu iebildumiem.

4) Atgādinām, ka arodbiedrību juridiskais birojs var palīdzēt Jums sūdzības sagatavošanā darba devējam un/ vai vainīgajam, kā arī palīdzēt pirmstiesas procesā. Jautājiet pēc padoma arodbiedrībā!

Situāciju analīze Nr.14 (Spānija) ”Pašnodarbinātie”

Īss situācijas apraksts

Nikolajs, rumāņu strādnieks, atbrauca uz Spāniju, kad Rumānija un Bulgārija bija jau iestājušās Eiropas Savienībā. Saskaņā ar Spānijas likumdošanu, līdz 2010.gadam Rumānijas un Bulgārijas strādājošajiem ir tiesības uzturēties Spānijā, neuzrādot nekādu atļauju. Attiecībā uz darbu, ja Rumānijas un Bulgārijas iedzīvotāji vēlas strādāt Spānijā, viņiem jāprasa pēc atļaujas, ja vien viņi ir nolēmuši strādāt kā pašnodarbinātie. Šajā gadījumā, viņiem jāievēro dažas birokrātiskas procedūras un jāmaksā nodoklis speciālam pašnodarbināto strādājošo fondam.

Nikolajs ignorēja savas tiesības. Viņš sakontaktējās ar darba devēju, kurš piedāvāja viņam darbu celtniecības nozarē. Darba devējs apsolīja Nikolajam „nokārtot visus nepieciešamos dokumentus”, lai viņš varētu strādāt Spānijā. Darba devējs ieteica, ka vislabākais Nikolajam būtu strādāt kā pašnodarbinātajam, jo tādā gadījumā viņam nav vajadzīga atļauja, lai strādātu Spānijā. Darba devējs palīdzēja nokārtot visus dokumentus

Vienīgais iemesls kāpēc darba devējs palīdzēja Nikolajam bija tas, ka darba devējam bija daudz izdevīgāk nodarbināt Nikolaju kā pašnodarbināto nevis kā pastāvīgo darbinieku uzņēmumā uz darba līguma pamata, jo tad darba devējam būtu jāmaksā darba samaksa, jāapmaksā brīvdienas, vecāku atvaļinājumu, slimības laiku, jāveic sociālās apdrošināšanas iemaksas utt.

Kā pašnodarbinātais, Nikolajs saņem atalgojumu tikai par tām dienām, kad atrodas darba vietā un strādā. No otras puses, Nikolajam jāmaksā nodokļi un jāveic sociālās apdrošināšanas iemaksas, un, ja viņš vēlas izmantot atvaļinājumu vai arī nevar strādāt, jo ir saslimis, viņš nesaņems atalgojumu par šo laika periodu. Tā kā Nikolajam nav citu ienākumu vai nodrošinātas sociālās garantijas, viņš nevar saņemt aizņēmumu bankā. Lai ietaupītu līdzekļus mājokļa iegādei, Nikolajs dzīvo vēl kopā ar pieciem strādājošajiem vienā dzīvoklī.

Kāda būtu pareizākā rīcība šajā situācijā?

Nikolajam vajadzētu sazināties ar arodbiedrības pārstāvjiem un lūgt viņu padomu par to, kādas ir atšķirības un kā būtu izdevīgāk strādāt – kā pašnodarbinātajam vai nodarbinātajam uz pastāvīga darba līguma pamata.

Pašreiz Nikolajs ir tas, ko arodbiedrības sauc par „pašnodarbinātajiem darbiniekiem”, jo pat, ja viņš pašnodarbināts pēc sava tiesiskā statusa, viņš tik un tā strādā tikai pie viena darba devēja un faktiski ir šī uzņēmuma darbinieks. Nikolajs ir „neīstais pašnodarbinātais”, kas nozīmē, ka viņš ir viens no visriskantākās strādājošo kategorijas.

Kad visbeidzot Nikolajs nolēma sazināties ar Comisiones Obreras, viņš konstatēja tās priekšrocības kādas viņam būtu, ja viņš būtu noslēdzis ar darba devēju darba līgumu kā patstāvīgu uzņēmuma darbinieku.

Nikolajs arī saņēma ieteikumus, ka vislabākais risinājums viņam būtu noslēgt darba līgumu, jo pretējā gadījumā viņš nav pietiekami kompetents visu maksājumu veikšanā un birokrātisko noteikumu izpildīšanā, kādi parasti ir jāizpilda un jāveic pašnodarbinātajiem. Comisiones Obreras konsultāciju centrs pašlaik palīdz atrast darbu. Vienlaicīgi Nikolajs apmeklē apmācību kursus, lai pārkvalificētos uz augstāk kvalificētu darbu veikšanu citā nozarē (pašlaik celtniecības nozarē ir krīze un zemu kvalificēti strādnieki ir pirmie, kuri tiek atbrīvoti

no darba). Tas nozīmē, ka arodbiedrība palīdz viņam iegūt kvalifikāciju, kura būtu atzīta un pieprasīta Spānijā.

Informācija pašnodarbinātajiem

Pašnodarbinātais ir strādājošais, kurš īsteno ekonomisko aktivitāti patstāvīgi, personiski un uz viņu tieši neattiecas darba līgums un/vai Darba likums. Ja Jūs vēlaties strādāt Spānijā kā pašnodarbinātais, ņemiet vērā, ka Jums jāreģistrējas Autonomajā strādājošo speciālajā sistēmā (*Régimen especial de trabajadores autónomos*). Pirms tam būs nepieciešams nokārtot virkni formalitātes. Arodbiedrības piedāvā atbalstu bezdarbniekiem, kuri vēlas kļūt par pašnodarbinātajiem.

2007.gada oktobrī stājās spēkā jauns likums, kurš regulē pašnodarbinātību Spānijā. Tika noteikta minimālā alga 700 eiro apmērā nākamajiem gadiem, no kuriem saskaņā ar Pašnodarbināto strādājošo asociāciju tiek ieturēti 380 eiro, lai reģistrētu strādājošo kā pašnodarbināto. Tāpat būtu jāņem vērā, piemēram, ka noslēgtā līguma ietvaros ir jāņem vērā arī citi pašnodarbinātību regulējošo normatīvo aktu aspekti, piemēram, darba līgums starp pašnodarbinātajiem, kuri vairāk nekā 75% ienākumu gūst no viena klienta. Minētajai pašnodarbināto grupai pazīstama kā „Amatnieki” ir pieļaujamas vismaz 18 neapmaksātas brīvdienas gadā un viņi drīkst slēgt starpprofesionālas vienošanās ar saviem darba devējiem. Valdībai maksimums ir viens gads laika, lai pieņemtu likumu, kurš regulētu šāda veida līgumus un izveidot Amatnieku reģistru, kuru tālāk vadītu valsts vai arī vietējā pašvaldība.

„Amatnieku” atzīšana ir viens no būtiskākajiem jaunajiem likumiem, kurš nodrošinātu un sekmētu šīs strādājošo grupas drošību un vienlaicīgi šiem strādājošiem dotu iespēju veiksmīgi veidot pilnu profesionālo karjeru.

Valdībai joprojām vajag pieņemt likumu, kurš regulētu to pašnodarbināto darba samaksu, kuri ir guvuši traumas darba vietā, slimo ar arodslimībām un to, kuri strādā bīstamos vai kaitīgos darba apstākļos.

Pielikums Nr.6 Mobilitāte Eiropā

Katram Eiropas Savienības iedzīvotājam ir tiesības strādāt un dzīvot citā Eiropas Savienības valstī bez diskriminācijas attiecībā uz nacionalitāti.

Brīvā darbaspēka kustība ir viena no pamatbrīvībām un to regulē Eiropas Savienības (ES) likums. Tā ir Eiropas sabiedrības būtiska sastāvdaļa.

Strādājošajiem šī brīvība reāli pastāv kopš Eiropas Savienības dibināšanas 1957.gadā. Tā ir noteikta ES Līguma 39.pantā un paredz sekojošo:

- Tiesības meklēt darbu citā dalībvalstī;
- Tiesības strādāt citā dalībvalstī;
- Tiesības uzturēties tajā ar mērķi strādāt;
- Tiesības palikt šajā valstī;
- Tiesības un vienlīdzīgu attieksmi attiecībā uz piekļuvi nodarbinātībai, darba apstākļiem un visām citām priekšrocībām, kuras varētu palīdzēt sekmēt darbinieka integrāciju uzņemošajā dalībvalstī.

ES brīvās darbaspēka kustības saistošie noteikumi un likumi attiecas uz arī visām Eiropas Ekonomiskās zonas dalībvalstīm (Islande, Lihtenšteina un Norvēģija).

Brīvās darbaspēka kustības strādājošo tiesības ir papildinātas un pieejamas sociālās apdrošināšanas koordinācijas sistēmā un kopējās diplomu atzīšanas nodrošināšanas sistēmā.

Brīvās darbaspēka kustības tiesības pārvietoties no, uz un starp Eiropas Savienības dalībvalstīm, kuras ir iestājušās ES kopš 2004.gada 1.maija (Čehija, Igaunija, Kipra, Latvijas, Lietuva, Ungārija, Malta, Polija, Slovēnija, Slovākija) un kopš 2007.gada 1.janvāra (Bulgārija, Rumānija) var tikt ierobežotas **pārejas periodā** maksimums 7 gadus kopš iestāšanās ES brīža.

Pārejas vienošanās noteikumi 2003.gada 16.aprīļa Pievienošanās Līgumā attiecībā uz Čehijas, Igaunijas, Kipras, Latvijas, Lietuvas, Ungārijas, Maltas, Polijas, Slovēnijas un Slovākijas un 2005.gada 25.aprīļa līgumā attiecībā uz Bulgāriju un Rumāniju paredzēja, ka pirmos divos gadus pēc pievienošanās ES pieeja darba tirgum „vecajās ES dalībvalstīs” ir atkarīga no to valstu nacionālās likumdošanas un politikas. Praktiski tas nozīmēja, ka visiem strādājošiem no jaunajām dalībvalstīm, lai strādātu vecajās dalībvalstīs, vajadzēja saņemt darba atļauju.

Tostarp Nacionālo valstu noteikumi varētu tikt pagarināti par vēl trīs gadiem. Pēc tam, ES valstis, kuras būs piemērojušas nacionālos standartus varēs tos pagarināt vēl par diviem gadiem, bet tikai tādā gadījumā, ja šo valstu pieredzē būs bijušas nopietnas problēmas un iejaukšanās darba tirgū brīvā darbaspēka kustības ietvaros.

Pārejas noteikumi kopumā nevar pārsniegt un tikt pagarināti vairāk nekā septiņus gadus.

Saskaņā ar ES noteikumiem strādājošajiem no jaunajām ES dalībvalstīm (valstis, kuras ir pievienojušās ES 2004.gada 1.maijā vai 2007.gada 1.janvārī) un uz kuriem attiecas pārejas noteikumi ir priekšroka strādāšanai ES attiecībā pret strādājošajiem no trešajām valstīm.

Valstis, kuras pievienojās ES kopš 2004.gada 1.maija vai 2007.gada 1.janvāra un kuru pilsoņi saskārās ar ierobežojumiem kādā no vecajām ES dalībvalstīm, ir tiesīgas piemērot līdzvērtīgus ierobežojumus darbiniekiem no šīm dalībvalstīm.

Pievienšanās 2004.gada 1.maijā

1. fāze	2004.gada 1.maijs – 2006.gada 30.aprīlis
2. fāze	2006.gada 1.maijs – 2009.gada 30.aprīlis
3. fāze	2009.gada 1.maijs – 2011.gada 30.aprīlis

Informācijas avoti:

<http://citizens.eu.org/> (informācija par pārcelšanos uz citu ES valsti)

<http://europa.eu./comm/enlargement/index.htm> (vispārēja informācija par ES paplašināšanos)

Pielikums Nr.7 Darbaspēka aizsardzības mehānisms – arodbiedrības. Arodbiedrību loma globālajā tirgū.

Arodbiedrību atbilde uz globalizācijas ietekmi un nabadzību ir dziļi iesakņojusies tās tradīcijās un uzdevumos. Arodbiedrības vienmēr ir iestājušās par labāku dzīvi un labklājību un sociālo taisnību visiem. Vienlaicīgi arodbiedrības ir bijis noderīgs instruments un sabiedrotais Industriālajā apvērsumā, pēckara sabrukumā un cīņā par politisko neatkarību, kampaņās pret diktatorisko režīmu un rasu segregāciju. Arodbiedrības ir uzsākušas tādu pašu cīņu, lai aizsargātu strādājošos un nodrošinātu sociālo taisnību visiem.

Arodbiedrības galvenokārt darbojas nabadzības samazināšanas virzienā un labklājības līmeņa palielināšanā. Cīņa pret nabadzību un par sociālo taisnību vienmēr ir bijis arodbiedrību darbības stūrakmens. Kad strādājošie organizējas vienkopus arodbiedrību kustībā viņi kļūst par būtiskiem spēles spēlētājiem attīstībā: jo viņiem ir kolektīvs/ kopīgs spēks, viņu tiesības un intereses tiek aizsargātas un ceļš uz sociālo dialogu ir atvērts tiem, kuri vēlas uzlabot dzīves un darba apstākļus. Tāpēc strādājošo apvienošanās arodbiedrībās ir ceļš prom nabadzības un arodbiedrības ir instruments kā cīnīties ar nabadzību.

Mūsdienās arodbiedrībām ir izšķiroša loma veiksmīgas un taisnīgas sabiedrības veidošanā – sabiedrības, kur katram cilvēkam ir iespējas izmantot visus savus talantus un prasmes un neeksistē robežas cilvēka pašizaugsmei un pilnveidei.

Šodien globālais tirgus un sabiedrība mainās daudz straujāk kopš tiem laikiem, kad arodbiedrību pionieri pirmo reizi izvirzīja tādus standartus kā godīgums un taisnība visiem strādājošajiem. Tāpēc strauji augošās globālā tirgus izmaiņas un to radītās iespēju priekšrocības tiek ņemtas vērā, lai sekmētu pilnu nodarbinātību un veicinātu godīgas un pilsoniskas sabiedrības veidošanos.

Lai to sasniegtu, šodien arodbiedrībām ir nepieciešama vēlēšanās un gatavība strādāt biznesa vidē lai palīdzētu uzņēmumiem būt konkurētspējīgākiem pieaugošajā globālās ekonomikas radītajā konkurencē. Un arodbiedrības ir tās, kuras ir apņēmušās dod saviem biedriem iespēju apgūt jaunas prasmes un iemaņas.

Arodbiedrības ir viens no vissvarīgākajiem sociālās kustības spēkiem un aspektiem demokrātijas veidošanā un nostiprināšanā. Strādājošo tiesības apvienoties un kopīgi veidot kolektīvu rīcību veido cilvēktiesību pamatu tāpēc, ka tas rada pamatu pārējo tiesību apstiprināšanai un atbalstīšanai. Vairāk nekā veselu gadsimtu arodbiedrības ir cīnījušās par tiesībām uz taisnīgu atalgojumu un vienādām tiesībām darba vietā kā sievietēm, tā vīriešiem, par dzīves labklājības uzlabošanu – piemēram, veselības aprūpe, izglītība un sociālā apdrošināšana.

Arodbiedrības nacionālajā līmenī ir daudzkārt atpazīstamas pēc tā, ko tās ir izdarījušas globālās finansu un industriālo lēmumu iedragātajā ekonomikā. Šobrīd vajadzība pēc efektīvas arodbiedrību darbības nacionālajā, reģionālajā un industriālajā līmenī ir daudz lielāka nekā jebkad iepriekš. Starptautiskajai solidaritātes lomai 21. gadsimtā vairāk būs tikai retoriska nozīme. Visām komunikācijas barjerām, kuras galvenokārt tika veidotas speciālistu līmenī, jābūt likvidētām. Arodbiedrībām ir nepieciešams attīstīt jaunas organizatoriskas metodes, kuras dotu novatorisku dimensiju starptautiskajā solidaritātē. Arodbiedrībām ir nepieciešams mainīties un sagatavoties spējai pārveidot topošās starptautiskās ekonomikas un sabiedriskās iekārtas iezīmes.

Pasaule, kurā strādā arodbiedrības un to biedri, dramatiski mainās. Konkurence ir globāla un visu laiku intensificējas, pastiprinot nedrošību attīstītajās nācijās un palielinot nabadzību lielākajā daļā attīstītās pasaules. Vairāk nekā 1/5 no visiem pasaules iedzīvotājiem dzīvo uz nabadzības sliekšņa nožēlojamos apstākļos un vairāk nekā 700 miljoni strādājošo nav produktīvi nodarbināti. Pieaug sociālā nevienlīdzība gan starp nācijām, gan nāciju iekšienē un tas ir cēlonis neskaitāmiem konfliktiem, kuri savukārt apdraud tikai nesen kā iedibinātās demokrātiskās tiesības un trauslo starptautisko sadarbību bezdarba un nabadzības mazināšanās jomā. Mēs nedrīkstam aizmirst, ka daudzu valstu iedzīvotāji joprojām ir apspiesti un atrodas diktatoriskā un autoritārā režīmā, kurš turpina, bieži vien ar represīvām metodēm, neatzīt tiesības apvienoties arodbiedrībās un citas pamattiesību un arodbiedrību tiesības un normas.

Darba devēju loma un atbildība. Eiropas arodbiedrību konfederācijas (ETUC) loma.

ETUC apvieno arodbiedrības Eiropas līmenī. ETUC mērķis ir ievietot Sociālas Eiropas principu Eiropas politisko prioritāšu sirdī. ETUC aktīvi piedalās visos nozīmīgajos pasaules darba kārtības jautājumos un sfērās Eiropas Savienības līmenī un arī ārpus tās. ETUC aizstāv fundamentālas sociālās vērtības tādas kā solidaritāte, vienlīdzība un kohēzija.

Tas veicina labu darba kvalitāti, vienādas iespējas visiem, sociālo drošību un iekļaušanu un atbilstošu darba apstākļu standartu uzturēšanu. Eiropas arodbiedrību kustība izrāda pretestību visām sociālās taisnības formām un neatlaidīgi uzstāj uz strādājošo tiesībām konsultēties un būt informētiem, kas savukārt ietekmē viņu profesionālo un ikdienas dzīvi.

Eiropas paplašināšanās, pieaugošā savstarpēji atkarīgā ekonomika, pieaugošā strādājošo mobilitāte un klimata izmaiņas būtiski ietekmē situāciju, kurā jāstrādā Eiropas arodbiedrībām. Šodien Eiropas valstīm ir kopīgas problēmas un izaicinājumi, un tieši tāpēc vienota izpratne un darbība Eiropas līmenī ir daudz būtiskāka. Lai pasargātu darba koplīgumu spēku un darbu par taisnīgu un godīgu sabiedrību, arodbiedrībām jārunā vienā valodā un jākoordinē savas aktivitātes Eiropas līmenī.

ETUC pārziņā ir vairāki darba instrumenti: sociālais dialogs Eiropas līmenī, plaša mēroga mobilizācija, „spiediena izdarīšana” uz lēmuma pieņēmējiem, lai panāktu strādājošajiem vēlamas izmaiņas Eiropas likumdošanā.

ETUC strādā Eiropas Savienībai ar stipru sociālo dimensiju, kuras prioritātes ir strādājošo vīriešu un sieviešu labklājība, veicināt sociālo taisnību un cīnīties pret diskrimināciju. Tas ietver:

- Tiesības strādāt labas kvalitātes darbu;
- Tiesības uz augsta līmeņa sociālo aizsardzību;
- Dzimumu līdztiesība;
- Vienādas tiesības visiem;
- Sociālā iekļaušana un kohēzija;
- Tiesības uz veselību un darba drošību darba vietā;
- Tiesības uz strādājošo brīvu kustību Eiropā, vienlaikus nodrošinot vienādas tiesības un sociālo drošību;
- Tiesības uz vispārējiem pakalpojumiem, kuri ir pieejami visiem;
- Eiropas standartī, kuri saskan ar nacionālo sociālo likumdošanu un sekmē kohēziju un taisnīgu izturēšanos;
- Aktīva politika klimata izmaiņu jautājumos un enerģijas izlietošanā;
- Veicināt Eiropas sociālā modeļa principu popularizēšanu citās pasaules daļās.

ETUC ir vienīgā organizācija Eiropas līmenī, kuras pārstāv strādājošo intereses. Māstrihtas līgums (1992) garantē ETUC oficiālo statusu. Kopā ar darba devējiem, ETUC piedalās un ir iesaistīts tādu jomu konsultēšanā kā nodarbinātība, sociālā politika, makroekonomiskā, industriālā un reģionālā politika. ETUC darbība pierāda un parāda arodbiedrību reālu ietekmi Eiropas līmenī.

Eiropas sociālais dialogs atrodas Eiropas Savienības vadības principu sirdī. Tas dod iespēju veicināt un piedalīties Eiropas sociālo standartu definēšanā un veidošanā, kuri ir fundamentāli Eiropas sociālā modeļa elementi un tos aizsargā Eiropas līgumi.

Eiropas sociālais dialogs apvieno kopā pie viena galda darba ņēmēju un darba devēju pārstāvjus. Tas rada vienotu platformu un ietvaru diskusijām, sarunām un vienotai Eiropas sociālo partneru rīcībai.

Kopīgajā Darba programmā (2006-2008) ir norādītas visas tās jomas, kurās vienoti darbojas Eiropas sociālie partneri – darba tirgus politika, demogrāfiskās izmaiņas, mobilitāte, migrācija un nelegālā nodarbinātība, kā arī sociālā dialoga stiprināšana Jaunajās Eiropas Savienības dalībvalstīs un kandidātvalstīs. Šīs aktivitātes pastiprinājās 2007.gadā, kad Eiropa saskārās ar jauniem izaicinājumiem darba tirgū saskāra ar Eiropas paplašināšanos.

ETUC strādā ar arodbiedrību jautājumiem Eiropas Savienības līmenī un cieši sadarbojas ar Starptautisko arodbiedrību konfederāciju (ITUC). ITUC galvenais mērķis ir nodrošināt un veicināt starptautisko darba standartu un sociālās labklājības ietvaru ievērošanu un tas tiek iekļauts visos kolektīvajos līgumos un darba koplīgumos.

Pielikums Nr.8 – valstu profili

LATVIJA

1. Vispārējs darba tirgus apraksts

Latvijā dzīvo 2,3 miljoni iedzīvotāji, no kuriem 1,1, miljoni ir ekonomiski aktīvi. Ekonomiskā aktivitāte galvenokārt ir koncentrēta Rīgā. Aptuveni 1/3 no visiem iedzīvotājiem dzīvo Rīgā un liela daļa dzīvo ārpus Rīgas, taču strādā galvaspilsētā.

Latvijas darba tirgus ir stabils kopš 2001.gada – pieaug ekonomiskā aktivitāte un nodarbināto skaits, pieaug arī nodarbinātības līmenis un bezdarba līmenis ir samazinājies. Reģistrētais bezdarba līmenis kopš 2005.gada beigām no 13,3% ir samazinājies līdz pat 6,5% 2006.gada beigās. Saskaņā ar Darba tirgus pētījuma datiem, vidējais bezdarba līmenis 2006.gadā bija 6,8%. Jāatzīmē, ka situācija būtiski atšķiras pa reģioniem. Bezdarba līmenis ir zem 4% Rīgā, savukārt dažos reģionos tas joprojām ir virs 15%.

Bezdarba līmeņa samazināšanās ir cieši saistīta ar Latvijas straujo ekonomisko izaugsmi. Galvenokārt izaugsme ir novērojama pakalpojumu sfērā. Celtniecības un biznesa pakalpojumu nozarēs, tāpat kā transporta un komunikācijas nozarēs, ir straujāka izaugsme nekā citās nozarēs skatoties pēc pievienotās/ saražotās vērtības un nodarbināto cilvēku skaita šajās nozarēs. Neskatoties uz straujo izaugsmi, Latvijā ir salīdzinoši augsta inflācija. Saskaņā ar Nodarbinātības valsts aģentūras pētījuma datiem par darba devējiem, lielākais pieaugums strādājošo skaita ziņā 2007.gadā bija novērojams vairumtirdzniecībā un mazumtirdzniecībā, kā arī automašīnu un motociklu tirdzniecības nozarē, vietējo preču tirdzniecībā, tehnikas labošanas nozarē (14 484 cilvēki) un celtniecības nozarē (7 964 cilvēki).

Darba tirgus situācija (2008.gada 1.ceturksnis)

Vidējā darba samaksa 626 eiro/ mēnesī

Ieskaitot:

- Valsts sektors – 778 eiro/mēnesī
- Privātais sektors – 606 eiro/mēnesī

Sadalījumā pa reģioniem:

- Rīgas reģions – 749 eiro/mēnesī
- Vidzeme reģions – 510 eiro/mēnesī
- Kurzeme reģions – 550 eiro/mēnesī
- Zemgale reģions – 532 eiro/mēnesī
- Latgale reģions – 459 eiro/mēnesī

Ienākumu līmeņi

Vidējie ienākumi mēnesī ir 661 eiro. Minimālā darba samaksa Latvijā ir 227 eiro.

Aktuālā informācija ir pieejama mājas lapā www.csb.lv, par dzīves apstākļiem – www.consumer-guide.lv

Oficiālā statistikas informācija: www.csb.gov.lv

Bezdarba līmenis 4,8% (2008.gada aprīlis).

Bezdarba līmenis ir ievērojami atšķirīgs sadalījumā pa reģioniem, tā, piemēram, Rīgā bezdarba līmenis ir 3,2%, Rēzeknē – 17,3 %.

Darba tirgus

Krītošais bezdarbs (15-64 gadi):

- Reģistrētais bezdarbs – no 7,7% 2001.gadā līdz 6,5% 2006.gadā
- Darbaspēka pētījuma dati – no 13,3% 2001.gadā uz 7% 2006.gadā

Pieaugošais nodarbinātības līmenis (15-64 gadi):

- No 58,6% 2001.gadā uz 66,3% 2006.gadā

Darbaspēka trūkums:

- Lielākoties tas ir kvalificēta darbaspēka trūkums;
- Darba devējiem ir grūti konkurēt ar atalgojumu darbiniekiem salīdzinājumā ar atalgojuma līmeni citās ES valstīs;
- Aptuveni 60% no reģistrētā bezdarba vēlētos strādāt pieprasītākajās pakalpojumu nozares profesijās (nodrošināts pietiekams atalgojums)
- Aptuveni 50% no reģistrētā bezdarba vēlētos strādāt pieprasītākajās ražošanas nozares profesijās (nodrošināts pietiekams atalgojums)
- Daudzi bezdarbnieki būtu gatavi strādāt abās nozarēs
- 85% no visiem bezdarbniekiem vispār vēlētos strādāt kādā no pieprasītākajām profesijām (nodrošināts pietiekams atalgojums)
- Aptuveni 60% no visiem bezdarbniekiem būtu gatavi strādāt apgūstot jaunu profesiju

Dati izmantoti no pētījuma “Reģionālie pētījumi par bezdarbnieku sociālpsiholoģisko portretu”, Rīga, 2006.gads

2. Normatīvie akti

Darba samaksas jēdziens

Darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājama atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu.

Minimālā alga

Minimālā alga nedrīkst būt mazāka nekā tas ir noteikts valstī spēkā esošos normatīvajos aktos.

Piemaksas

Darba ņēmējiem Latvijā ir tiesības uz:

- Piemaksu par papildu darbu;
- Piemaksu par darbu īpašos apstākļos;
- Piemaksu par nakts darbu;
- Piemaksu par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā.

Normālais darba laiks

Normālais dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt 8 stundas, un oficiālais nedēļas darba laiks – 40 stundas.

Virsstundu darbs

Virsstundu darbs ir darbs, kuru darbinieks veic virs normālā darba laika. Virsstundu darbs ir pieļaujams, ja darbinieks un darba devējs par to vienojušies rakstveidā. Virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt 144 stundas četru mēnešu periodā.

Nakts darbs

Nakts darbs ir ikviens darbs, ko veic nakts laikā vairāk nekā divas stundas. Ar nakts laiku saprotams laikposms no pulksten 22.00 līdz 6.00.

Maiņu darbs un summētais darba laiks

Ja nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu, darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem nosaka maiņu darbu.

Ikgadējais atvaļinājums

Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Šāds atvaļinājums nedrīkst būt īsāks par četrām kalendāra nedēļām, neskaitot svētku dienas.

Darba līgums

Darba likums Latvijā paredz, ka darba devējs un darba ņēmējs mutisko nodarbinātības vienošanos juridiski apstiprina ar darba līgumu. Parakstot darba līgumu, darba ņēmējs apņemas pildīt noteiktu darbu, ievērot darba devēja noteikto darba kārtību un noteikumus,

vienlaicīgi darba devējs apņemas saskaņā ar darba līgumu maksāt atlīdzību par paveikto darbu un nodrošināt taisnīgus un drošus darba apstākļus, kuri nebūtu kaitīgi veselībai.

Darba līgums stājas spēkā no tā brīža, kad darba ņēmējs un darba devējs ir vienojušies ar veicamo darbu un atlīdzību, kā arī par specifiskiem darba kārtības noteikumiem gan darba devēja puses, gan no darba ņēmēja puses, respektējot darba ņēmēja vajadzības un tiesības.

Darba līgumā norāda:

- Darbinieka vārdu, uzvārdu, personas kodu, dzīvesvietu, darba devēja vārdu, uzvārdu (nosaukumu), reģistrācijas numuru un adresi;
- Darba tiesisko attiecību sākuma datumu;
- Darba tiesisko attiecību paredzamo ilgumu (ja darba līgums noslēgts uz noteikto laiku);
- Darba vietu (ja darba pienākumu veikšana nav paredzēta kādā noteiktā darba vietā, to, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās);
- Darbinieka arodu, amatu, specialitāti (turpmāk – profesija) atbilstoši Profesiju klasifikatoram un vispārīgu nolīgtā darba raksturojumu;
- Darba samaksas apmēru un izmaksas laiku;
- Nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku;
- Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgumu;
- Darba līguma uzteikuma termiņu;
- Uz darba koplīgumu, darba kārtības noteikumiem, kas piemērojami darba tiesiskajām attiecībām.

Darba līgumā var ietvert arī cita veida informāciju, ja abas puses to uzskata par nepieciešamu. Darba līgumu sagatavo divos eksemplāros, no kuriem viens glabājas pie darbinieka, otrs – pie darba devēja. Darba devējam ir pienākums gādāt par darba līguma noslēgšanu rakstveidā un veikt noslēgto līgumu darba līgumu uzskaiti.

Darba aizsardzības pasākumi

Darba aizsardzības pasākumus darba devējs veic saskaņā ar šādiem darba aizsardzības vispārīgajiem principiem:

- 1) darba vidi izveido tā, lai izvairītos no darba vides riska vai mazinātu nenovēršama darba vides riska ietekmi;
- 2) novērš darba vides riska cēloņus;
- 3) darbu pielāgo indivīdam, galvenokārt darba vietas iekārtojuma, darba aprīkojuma, kā arī darba un ražošanas metožu izvēles ziņā, īpašu uzmanību pievērš tam, lai atvieglotu vienmuļu darbu un ar iepriekš noteiktu ritmu un mazinātu tā negatīvo ietekmi uz veselību;
- 4) ņem vērā tehnikas, higiēnas un medicīnas attīstību;
- 5) bīstamo aizstāj ar drošu vai mazāk bīstamo;
- 6) izveido saskaņotu un visaptverošu darba aizsardzības pasākumu sistēmu;
- 7) dod priekšroku kolektīvajiem darba aizsardzības pasākumiem salīdzinājumā ar individuālajiem darba aizsardzības pasākumiem;
- 8) novērš darba vides riska ietekmi uz to nodarbināto drošību un veselību, kuriem saskaņā ar normatīvajiem aktiem noteikta īpaša aizsardzība;
- 9) veic nodarbināto instruktāžu un apmācību darba aizsardzības jomā;
- 10) darba aizsardzības jomā sadarbojas ar nodarbinātajiem un uzticības personām.

3. Darba tirgus priekšrocības – praktiski padomi piekļuvei darba tirgum

Eiropas Savienības (ES) un Eiropas Ekonomiskās zonas (EEZ) iedzīvotāji var uzturēties Latvijā ilgāk nekā 3 mēnešus tikai ar oficiālu atļauju. Ja Eiropas Savienības iedzīvotāji vēlas dzīvot Latvijā ilgāk nekā 90 dienas 6 mēnešu periodā (ieskaitot ierašanās dienu), viņam vai viņai ir jāsaņem uzturēšanās atļauja migrācijas departamentā. ES un EEZ iedzīvotājiem tā ir samērā vienkārša procedūra kā saņemt nepieciešamos dokumentus.

ES/EEZ ģimenes locekļi arī var braukt uz Latviju. Ja viņi paši par sevi nav ES iedzīvotāji, viņi var saņemt uzturēšanās atļauju vienlaicīgi kopā ar saviem ģimenes locekļiem, kuri ir ES iedzīvotāji. ES iedzīvotāji var saņemt uzturēšanās atļauju bezmaksas.

Darba tirgus ir atvērts ES/EEZ iedzīvotājiem. ES iedzīvotājiem ir tādi paši noteikumi attiecībā uz darba konkurenci, juridiskajiem noteikumiem un tiesībām kā Latvijas iedzīvotājiem. Darba atļaujas nav nepieciešamas vienīgi darbam valsts pārvaldē. Kad darba līgums ir noslēgts, tiek izsniegta uzturēšanās atļauja atbilstoši paredzētajam darba periodam, bet ne ilgāk par 5 gadiem.

Ja Jūs pastāvīgi uzturaties Latvijā vismaz 5 gadus (vai īsāku laika periodu atsevišķos gadījumos) ar pagaidu uzturēšanās atļauju, Jums ir tiesības pieteikties un saņemt pastāvīgo uzturēšanās atļauju.

Vairāk informācijas par pakalpojumiem un dokumentiem ir pieejama Pilsonības un Migrācijas lietu pārvaldes mājas lapā: www.pmlp.gov.lv.

Jūs varat uzsākt meklēt jaunu darbu atrodoties savās dzimtajā zemē, izmantojot interneta resursus un tiešās tālruņa līnijas pakalpojumus, lai saņemtu informāciju, palīdzību un konsultācijas.

Avoti:

NVA Nodarbinātības valsts aģentūra www.nva.gov.lv

EURES Eiropas Nodarbinātības dienests www.eures.europa.eu

Darba vakanču interneta portāli

www.cv.lv

www.workingday.lv

www.e-darbs.lv

www.vakance.lv

www.e-students.lv

www.cvmarket.lv

www.ejob.lv

Darbā rekrūtēšanas aģentūru interneta portāli:

www.fontes.lv

www.mps.lv

www.ariko.lv

www.eiropersonals.lv

www.adros.lv

www.prime.lv

www.professionalpeople.lv

www.mercuriurval.lv

www.fastpeople.lv

www.hr-eksperts.lv

www.eirokonsultants.lv

Laikraksti:

Diena

www.diena.lv

Dienas bizness
Neatkarīgā Rīta Avīze
Latvijas avīze
Čas
Latvijas Vēstnesis

www.db.lv
www.nra.lv
www.La.lv
www.chas-daily.com
www.vestnesis.lv

Procedūra, lai pieteiktos darbā var atšķirties atkarībā no darba veida un amata. Pieteikuma vēstules kļūst arvien populārākas Latvijā, it sevišķi, ja Jūs piesakāties uz specifisku darba posteni. Pieteikuma vēstules raksta valodā, taču atkarībā no darba veida un amata pieteikuma vēstuli ir nepieciešams rakstīt arī angļu valodā vai citā svešvalodā. Parasti pieteikuma vēstules ir īsas, konkrētas un rakstītas drukātiem burtiem.

Informācija, kura būtu jāiekļauj CV:

Personiskie dati
Mērķis (amatam, kuram jūs piesakāties)
Izglītība, kursi
Darba pieredze
Valodas prasmes
Datorprasmes
Vadītāja apliecība
Intereses

Bieži vien CV tiek pievienotas atsauksmes no iepriekšējiem darba devējiem. Neaizmirstiet pievienot arī izglītības dokumentu kopijas!

Europass CV <http://europass.cedefop.europa.eu/europass/preview.action>

Lai atvērtu bankā kontu, Jums ir nepieciešama pase. Jums piedāvās dažādas kartes (Visa, American Express, MasterCard utt.). Kartes ir saistītas ar jūsu kontu un jūs varat norēķināties par precēm un pakalpojumiem, kā arī izņemt skaidru naudu no skaidras naudas bankomātiem visā Latvijā un ārzemēs. Jūs pilnībā varat izmantot banku pakalpojumu daudzveidību Latvijā.

Izglītība

Papildus informācija par izglītības sistēmu Latvijā ir pieejama LR Izglītības un Zinātnes mājas lapā: www.izm.gov.lv; www.euroeducation.net/. Ja Jums ir ārvalstīs izdots izglītības dokuments un Jūs vēlaties studēt vai strādāt Latvijā, Jums vispirms jāpārliedz vai izglītības dokuments tiek atzīts Latvijā. Atbildīgā iestāde Latvijā ir Akadēmiskais informācijas centrs, Vaļņu iela 2, Rīga, LV-1050, E-pasts: diplomi@aic.lv www.aic.lv

Veselība

Latvijā tiek nodrošināta primārā veselības sistēma. Veselības aprūpes pakalpojumi ir pieejami pie primārās aprūpes speciālistiem, ārstiem vai pediatriem.

Valsts garantētos veselības aprūpes pakalpojumus nodrošina valsts. Valsts subsidē atsevišķus veselības aprūpes pakalpojumus, taču pacientam jāmaksā pacienta iemaksa. Daudzi cilvēki izmanto privāto veselības apdrošināšanas kompāniju, privāto ārstu un medicīnas iestāžu pakalpojumus.

Latvijā, primāro veselības aprūpi nodrošina vispārējās veselības aprūpes ģimenes ārsti. Katram iedzīvotājam ir tiesības izvēlēties savu ģimenes ārstu, saskaņojot to ar izvēlēto ārstu. Reģistrēšanās ir bezmaksas. Lai reģistrētos, pieaugušajiem ir jāuzrāda pase, savukārt, lai reģistrētu bērnus, jāuzrāda bērna dzimšanas apliecība.

Pieaugušajiem jāmaksā LVL 0.50 (eiro 0.70) katru vizīti pie ģimenes ārsta veselības aprūpes centros. Samaksa par katru ambulatorisko vizīti pie pieaugušo speciālista ambulatorajās veselības iestādēs ir LVL 2.00 (eiro 2.80). No iemaksām ir atbrīvotas atsevišķas iedzīvotāju kategorijas.

Zobārsts

Latvijā, valsts nodrošina bezmaksas zobārstniecības pakalpojumus tikai bērniem un pusaudžiem līdz 18 gadu vecumam un personām, kuras dienē Valsts dienestā, ja konkrētais zobārsts, kurš veic pakalpojumu ir noslēdzis līgumu ar Valsts Obligātās Apdrošināšanas valsts aģentūru par šādu pakalpojumu sniegšanu. Pārējos gadījumos par visiem pakalpojumiem pacientam ir jāmaksā pašam.

Informācija par iespējām saņemt veselības aprūpi

Veselības Obligātās apdrošināšanas valsts aģentūra (**Atbildīgā iestāde par E formām E 111, 121, 112, 109, 106**),
ES starptautisko sakaru daļa
Cēsu iela 31, Rīga, LV – 1010
Tel. +371 6 7043700, +371 6 7043767
Fakss +371 6 7043701
www.voava.gov.lv

Dzīvesvieta

Vairākums Latvijas iedzīvotāju dzīvo daudzdzīvokļu mājās, savukārt laukos cilvēki dzīvo galvenokārt privātmājās. Dzīvošanas izmaksas Rīgā salīdzinoši ir daudz augstākas nekā reģionos. Informācija par iespējām iegādāties vai īrēt dzīvokli vai māju ir pieejama vietējos laikrakstos, nekustamā īpašuma kompānijās vai internetā.

Piemēram, labi iekārtota divistabu dzīvokļa vidējās mēneša īres izmaksas Rīgā svārstās no Ls 200 – 500 mēnesī (eiro 284 – 714) un vairāk. Īrējot dzīvokli, vairums gadījumos ir jāmaksā uz priekšu par 1 – 3 mēnešiem. Lai izvairītos to nepatīkamiem starpgadījumiem, īrējot dzīvokli noteikti būtu ieteicams noslēgt īres līgumu.

Bezdarbs

Tiesības uz bezdarbnieka pabalstu ir bezdarbniekam, kuram apdrošināšanas stāžs ir ne mazāks par vienu gadu, ja par viņu Latvijas Republikā ir veiktas vai bija jāveic obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksas bezdarba gadījumam ne mazāk kā 12 mēnešus pēdējo 18 mēnešu periodā pirms bezdarbnieka statusa iegūšanas dienas.

1. Bezdarbniekam, kurš pirms bezdarbnieka statusa iegūšanas dienas ir bijis darba ņēmējs, bezdarbnieka pabalsta **apmēru nosaka proporcionāli apdrošināšanas stāžam** un atbilstoši ienākumiem, no kuriem tiek veiktas iemaksas bezdarba gadījumam:

- ar apdrošināšanas stāžu no viena gada līdz deviņiem gadiem (ieskaitot) — 50 procentu apmērā no vidējās apdrošināšanas iemaksu algas;

- ar apdrošināšanas stāžu no desmit līdz deviņpadsmit gadiem (ieskaitot) — 55 procentu apmērā no vidējās apdrošināšanas iemaksu algas;
- ar apdrošināšanas stāžu no divdesmit līdz divdesmit deviņiem gadiem (ieskaitot) — 60 procentu apmērā no vidējās apdrošināšanas iemaksu algas;
- ar apdrošināšanas stāžu virs trīsdesmit gadiem — 65 procentu apmērā no vidējās apdrošināšanas iemaksu algas.

2. Bezdarbnieka pabalsta izmaksas ilgums atkarībā no bezdarbnieka apdrošināšanas stāža ir šāds:

- bezdarbniekam ar apdrošināšanas stāžu **no viena gada līdz deviņiem gadiem** (ieskaitot) - **četri mēneši**;
- bezdarbniekam ar apdrošināšanas stāžu **no 10 līdz 19 gadiem** (ieskaitot) **seši mēneši**;
- bezdarbniekam ar apdrošināšanas stāžu **no 20 gadiem** (ieskaitot) - **deviņi mēneši**.

3. Bezdarbnieka pabalstu atkarībā no bezdarba ilguma izmaksā šādā apmērā:

bezdarbniekam ar apdrošināšanas stāžu **no viena gada līdz deviņiem gadiem** (ieskaitot):

- **pirmos divus mēnešus** - pilnā apmērā,
- **pēdējos divus mēnešus** - 75 procentu apmērā no piešķirtā bezdarbnieka pabalsta;

bezdarbniekam ar apdrošināšanas stāžu no 10 līdz 19 gadiem (ieskaitot):

- **pirmos divus mēnešus** - pilnā apmērā,
- **nākamos divus mēnešus** - 75 procentu apmērā no piešķirtā bezdarbnieka pabalsta,
- **pēdējos divus mēnešus** - 50 procentu apmērā no piešķirtā bezdarbnieka pabalsta;

bezdarbniekam ar apdrošināšanas stāžu **no 20 gadiem** (ieskaitot) un šā panta otrajā daļā noteiktajiem bezdarbniekiem:

- **pirmos trīs mēnešus** - pilnā apmērā,
- **nākamos trīs mēnešus** - 75 procentu apmērā no piešķirtā bezdarbnieka pabalsta,
- **pēdējos trīs mēnešus** - 50 procentu apmērā no piešķirtā bezdarbnieka pabalsta.

Bezdarbnieku pabalstu eksports

Jā Jūs bijāt nodarbināts Eiropas Savienībā vai kādā no Eiropas Ekonomiskās Zonas valstīm un Jūs varat saņemt bezdarbnieka pabalstu, Jūs varat strādāt Latvijā un turpināt saņemt bezdarbnieka pabalstu no tās valsts, kurā Jūs strādājāt pirms tam. To sauc ar bezdarbnieka pabalstu eksportu. Lai eksportētu bezdarbnieka pabalstu un saņemtu to Latvijā, Jums jāpieprasa E 303 forma no atbildīgās institūcijas Jūsu valstī. Kad Jūs saņemsiet formu E 303 un atbrauksiet uz Latviju, 7 dienu laikā Jums jāreģistrējas Nodarbinātības valsts aģentūrā un jāiesniedz E 303 forma Valsts Sociālās apdrošināšanas aģentūrā. Jūs varēsiet arī turpmāk saņemt eksportēto bezdarbnieka pabalstu Latvijā 3 mēnešus.

Informācija par bezdarbnieka pabalstiem ir pieejama Valsts Sociālās apdrošināšanas aģentūras mājas lapā: www.vsaa.lv

Nodokļu parādi

Ja persona strādā legāli, darba devējs automātiski veic algu izmaksu un sociālās apdrošināšanas iemaksas. Tiklīdz Jūs sākat strādāt Latvijā, darba devēja pienākums ir maksāt

sociālo apdrošināšanu, ienākuma nodokli un riska iemaksas pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām.

Sociālās apdrošināšanas nodoklis Latvijā (kopš 2003.gada janvāra) ir 33,09% no darba samaksas – 24,09% maksā darba devējs un 9% darba ņēmējs. Sociālās apdrošināšanas iemaksas ir obligātas visiem strādājošajiem un iemaksas ir atkarīgas no darba samaksas lieluma. Strādājošie var saņemt sekojošas subsīdijas no valsts sociālās apdrošināšanas speciālā budžeta.

Sociālie pabalsti:

1. Vecuma pensija

Latvijā ir trīs pakāpju pensiju sistēma, kas nodrošina vecuma pensiju atkarībā no sociālās apdrošināšanas iemaksu apjoma. Pirmais līmenis – valsts obligātā pensiju shēma, otrais – fondēta pensiju shēma, kuru administrē valsts, trešais – privātā pensiju shēma.

2. Invaliditātes pensija

Cilvēki, kuri ir veikuši sociālās apdrošināšanas iemaksas vismaz trīs gadus (pakalpojuma ilgums), bet nav sasnieguši vecuma pensijas gadus, ir tiesības saņemt invaliditātes pensiju, ja ārstu komisija ir sniegusi savu atzinumu, ka konkrētais cilvēks ir invalīds.

3. Maternitātes pabalsts

Maternitātes pabalstu var saņemt sekojošas personas: strādājošie, pašnodarbinātie, kuri ir veikuši sociālās apdrošināšanas iemaksas un brīvprātīgi ir pievienojušies sociālās apdrošināšanas shēmai.

4. Slimības pabalsts

Slimības pabalstu ir tiesības saņemt slimības gadījumā, kad strādājošais nevar veikt savu darbu slimības dēļ un zaudē darba samaksu darba vietā, jo neveic darba pienākumus.

5. Kompensācija par negadījumiem darba vietā vai arodslimšanu

Personai, kura ir cietusi darba negadījumā vai ir saslimusi ar arodslimību ir tiesības saņemt kompensāciju.

6. Bezdarbnieka pabalsts

Latvijā cilvēkiem ir tiesības saņemt bezdarbnieka pabalstu, ja Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrā persona ir tikusi reģistrēta kā bezdarbnieks. Bezdarbnieka pabalsta apjoms ir atkarīgs no apdrošināšanas perioda, veikto sociālās apdrošināšanas iemaksu apjoma, kā arī no bezdarba ilguma.

7. Pensijas pabalsts, apgādnieka zaudēšanas gadījumā

Ģimenes locekļi darba nespējas gadījumā un tie, kuri ir zaudējuši apgādnieku ir tiesības saņemt apgādnieka zaudēšanas pensiju, ja zaudētais apgādnieks bija sociāli apdrošināta persona un veica sociālās apdrošināšanas iemaksas. Bērniem mātes vai tēva zaudēšanas

gadījumā ir tiesības saņemt pensiju neatkarīgi no tā vai viņš vai viņa pirms tam atbalstīja viņus.

Jautājumu gadījumā par sociālajiem pabalstiem un pensijām, apjomu lielumu un kārtību, kā saņemt pabalstus Jums jāgriežas Valsts Sociālās apdrošināšanas aģentūrā, Centrālais birojs, Rīga, Lāčplēša ielā 70a, LV-1011, Telefons +371 6 7011818, +371 80001015 (bezmaksas), mājas lapa www.vsaa.lv, Labklājības Ministrijas mājas lapa: www.lm.gov.lv,

4. Arodbiedrību darba specifika

Arodbiedrību darbības sasniegumi, arodbiedrību loma sabiedrībā

Arodbiedrības Latvijā ir neatkarīgas sabiedriskas organizācijas, kuras pārstāv un aizstāv darba un citas tās biedru sociālās un ekonomiskās tiesības un intereses.

Nacionālajā līmenī arodbiedrību loma ir pieaugusi ļoti strauji pēdējo gadu laikā. Arodbiedrības kopā ar darba devēju pārstāvjiem ir kļuvušas par oficiālajiem valdības sociālajiem partneriem un aktīvi tiek iesaistītas sociālajā dialogā. Tādā veidā arodbiedrībām ir iespēja piedalīties procesā, kad tiek pieņemti svarīgi lēmumi attiecībā uz darba ņēmējiem. Piemēram, minimālā alga, sociālās garantijas, darba apstākļi utt.

Kaut arī sociālais dialogs veiksmīgi norisinās arī uzņēmumu līmenī, tomēr tas ir daudz vājāks salīdzinājumā ar sociālo dialogu nacionālajā līmenī. Tādēļ arodbiedrību kustībai jābūt daudz aktīvākai un virzītai uz tiem biedriem, kuri tic, ka viņi patiešām var uzlabot situāciju darba vietā.

Citas strādājošo pārstāvniecību struktūras

Arodbiedrības ir visvairāk sastopamā strādājošo pārstāvniecības forma uzņēmumu līmenī Latvijā. Tajā pat laikā arodbiedrības Latvijā nav vienīgā strādājošo pārstāvniecības forma kā strādājošie var aizstāvēt savas sociālās, ekonomiskās un darba tiesības un intereses – cita forma ir oficiāli pilnvarota strādājošo pārstāvja izvirzīšana un pārstāvēšana uzņēmumā.

Oficiāli pilnvarotais strādājošo pārstāvis var tikt ievēlēts, ja par to vienojas pieci un vairāk strādājošie. Darbinieku pilnvarotus pārstāvjus uz noteiktu pilnvaru termiņu ar klātesošo vienkāršu balsu vairākumu ievēlē sapulcē, kurā piedalās vismaz puse no attiecīgā darba devēja uzņēmumā nodarbinātajiem darbiniekiem. Darbinieku pilnvaroti pārstāvji pauž vienotu viedokli attiecībā uz darba devēju

Kā iestāties arodbiedrībā

Latvijas Republikas iedzīvotājiem, kuri strādā vai mācās, ir tiesības apvienoties arodbiedrībās. Arodbiedrības var tikt organizētas pēc profesionālā, nozaru, teritoriālā vai cita principa. Latvijā visas arodbiedrības lielākoties ir organizētas pēc nozaru principa.

Arodbiedrību darbības forma, organizatoriskā struktūra un izveidošanas procedūra regulē pašu arodbiedrību apstiprinātie iekšējie likumi un noteikumi, kā arī likums „Par arodbiedrībām”.

Attiecībā uz arodbiedrībām uzņēmumu līmenī, ja uzņēmumā, kurā Jūs strādājat, jau darbojas arodbiedrība, Jums jāuzraksta iesniegums, lai pievienotos arodbiedrībai. Ja uzņēmumā nav

arodbiedrība, Jums jākonsultējas ar nozares arodbiedrību par procedūru kā izveidot arodbiedrību konkrētajā uzņēmumā. Parasti, lai izveidotu arodbiedrību uzņēmumā, jābūt vismaz trīs strādājošajiem, kuri vēlas izveidot arodbiedrību un kļūt par arodbiedrības biedriem.

Arodbiedrību darbība, arodbiedrības biedra priekšrocības, kā arodbiedrība var palīdzēt

Arodbiedrības biedra priekšrocības var būt dažādas atkarībā lielākoties no pašas arodbiedrības. Bez šaubām daudz vairāk var tikt sasniegts, ja arodbiedrības biedri ir aktīvi un izglītoti un viņi var saņemt profesionālu palīdzību un konsultācijas no savas nozaru arodbiedrības nacionālajā līmenī, ja tas ir nepieciešams.

Ja uzņēmumā ir noslēgts darba koplīgums, strādājošie var saņemt labākas sociālās garantijas nekā to paredz Darba likums. Strādājošie var justies drošāk un stabilāk, ja viņi zina, ka viņu sociālās un ekonomiskās vajadzības tiks risinātas.

Galvenie uzdevumi un jautājumi, kuru risināšanā ir iesaistītas arodbiedrības uzņēmumu līmenī:

- Aizstāvēt biedru tiesības un intereses;
- Izstrādāt un noslēgt darba koplīgumu;
- Kontrolēt kā darba koplīgums tiek pildīts;
- Slēgt vienošanās ar vietējām pašvaldībām;
- Nodarboties ar darba samaksas jautājumiem;
- Sekot līdzi un veicināt darba drošības un darba apstākļu uzlabošanu;
- Iesaistīt jaunus biedrus arodbiedrībā;
- Sagaidīt biedrus, kuri vēlētos aktīvāk iesaistīties arodbiedrību kustībā uzņēmuma līmenī;
- Veicināt pozitīvu mikroklimatu uzņēmumā;
- Izglītot biedrus par juridiskajiem, sociālajiem arodbiedrību jautājumiem un organizēt diskusiju grupas;
- Konsultēt biedrus par darba strīdiem un kā tos risināt;
- Sekot līdzi kā tiek ievērots Darba likums uzņēmumā;
- Nodrošināt arodbiedrību biedrus ar regulāru informāciju par arodbiedrību aktivitātēm dažādos līmeņos;
- Nominēt arodbiedrību biedrus dažādās komisijās, darba grupās, kuras tiek organizētas darba vietā un diskutēt par jautājumiem, kuri ir aktuāli strādājošajiem – darba samaksa, darba aizsardzība un citi sociālo un ekonomisko tiesību jautājumi;
- Organizēt arodbiedrību darbu uzņēmumā.

Ja arodbiedrību palīdzība uzņēmuma līmenī nav efektīva, arodbiedrību biedri var griezties pie atbilstošās arodbiedrības nozares līmenī, kur Jūs varat saņemt profesionālas konsultācijas attiecībā uz Jūsu darba dzīvi.

Arodbiedrību loma uzņēmuma līmenī attiecībā uz darba koplīgumu

Tieši arodbiedrības ir tās, kuras strādājošo vārdā slēdz un vienojas par darba koplīguma saturu ar darba devēju attiecībā par darba un citiem sociāla un ekonomiska rakstura jautājumiem. Arodbiedrības arī seko līdzi un ierosina izmaiņas darba koplīgumā. Tā ir arodbiedrību atbildība pierādīt un argumentēt par labākiem darba koplīguma nosacījumiem.

Kā sazināties ar arodbiedrību

Pirmkārt, Jums jāpajautā kolēģiem vai darba devējam vai darba vietā ir arodbiedrība. Ja darba vietā nav arodbiedrība, Jums ir nepieciešams sazināties ar nozares arodbiedrību, kura dos Jums padomus kā rīkoties tālāk. Vieglākais ceļš kā sazināties ar nozares arodbiedrību, ja Jums nav attiecīgo kontaktu, būtu sazināšanās ar Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību (LBAS), kura ir lielākā un vienīgā arodbiedrību konfederācija Latvijā un apvieno gandrīz visas arodbiedrības un pārstāv vairāk nekā 150 000 strādājošos. LBAS apvieno 21 nozaru arodbiedrības – profesionālās arodbiedrību organizācijas:

- Latvijas Aviācijas darbinieku arodbiedrību federācija
- Latvijas Apvienotā Policistu arodbiedrība
- Latvijas Ārstniecības un aprūpes darbinieku arodsavienība
- Latvijas Celtnieku arodbiedrība
- Latvijas Ceļu darbinieku arodsavienība
- Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrība
- Latvijas arodbiedrība „Energija”
- Latvijas Industriālo nozaru arodbiedrība
- Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība
- Latvijas Kultūras darbinieku arodbiedrību federācija
- Latvijas Lauksaimniecības un pārtikas nozaru arodsavienība
- Latvijas Metālistu arodbiedrība
- Latvijas Meža nozaru arodsavienība
- Latvijas Pašvaldību darbinieku arodbiedrība
- Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un transporta darbinieku arodbiedrība „LAKRS”
- Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrība
- Latvijas Tirdzniecības darbinieku arodbiedrība
- Latvijas Tirdzniecības flotes jūrnieku arodbiedrība
- Latvijas Ūdens transporta arodbiedrību federācija
- Latvijas Valsts iestāžu, pašvaldību, uzņēmumu un finanšu darbinieku arodbiedrība
- Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrība

5. Nozīmīgākās koplīguma daļas uzņēmuma un nozares līmenī

Darba koplīgumi

Darba koplīgums ir rakstiska vienošanās par nosacījumiem, kuri ir būtiski darba līgumam. Pie tam darba koplīguma nosacījumi nedrīkst būt mazāk izdevīgi vai labvēlīgi nekā darba līguma nosacījumi.

Darba koplīgums ietver saskaņošanu attiecībā par nosacījumiem, kuri regulē darba tiesisko attiecību saturu, it sevišķi darba samaksas un darba aizsardzības jautājumus, darba tiesisko attiecību uzsākšanu un izbeigšanu, kvalifikācijas paaugstināšanu, darba kārtības jautājumus, strādājošo sociālo drošību un citus jautājumus, kuri nosaka savstarpējās tiesības un pienākumus.

Darba koplīguma tiesiski juridiskais pamats

Darba koplīguma nosacījumi tāpat darba līguma nosacījumi ir saistoši abām pusēm – darba devējiem un darba ņēmējiem.

Kā pievienoties darba koplīgumam

Darba koplīgums ir saistošs abām pusēm un tā nosacījumi attiecas uz visiem strādājošajiem, kuri ir nodarbināti pie konkrētā darba devēja vai ir saistīti ar konkrēto darba devēju, ja vien darba koplīgumā nav noteikts savādāk.

6. Praktiska informācija par noderīgiem jautājumiem: institūcijas (ieskaitot to adreses, tālrunu numurus, elektroniskā pasta adreses), kur vērsties jebkādu problēmu gadījumā

Darba likumdošana

Valsts Darba inspekcija

Kr. Valdemara iela 38, Rīga, LV-1010, tālr. +37167021704, fakss +37167021718

e-pasts: vdi@vdi.gov.lv, www.vdi.gov.lv

Bezmaksas tālrunis 80008004

Nodarbinātības Valsts aģentūra

Kr. Valdemara iela 38, Rīga, LV-1010, tālr. +37167021706, fakss +37167021806

e-pasts: nva@nva.gov.lv, www.nva.gov.lv

Bezmaksas tālrunis 80007700

Nodokļu sistēma & Sociālā apdrošināšana

Valsts Ieņēmumu dienests

www.vid.gov.lv

Valsts Ieņēmumu dienesta uzticības tālrunis +371 67323438

Klientu tālrunis +371 67111455

Valsts Sociālās apdrošināšanas aģentūra

Lāčplēša iela 70a, Rīga, LV-1011, tālr. +37167011800, fakss +37167011812

e-pasts: vsaa@vsaa.lv,

www.vsaa.gov.lv

Bezmaksas tālrunis 80001015

Imigrācija, darba atļaujas

Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde

Tālr.: +37167219664

Fakss: +371 67219654

E-pasts: pmlp@pmlp.gov.lv; www.pmlp.gov.lv

Adrese: Čiekurkalna 1.līnija 1 k-3, Rīga, LV-1026, Latvija

Informācijas tālrunis: 80007656

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS)

Bruņinieku iela 29/31, Rīga, LV – 1001

Latvija

Tālr.: + 371 6 7270351; + 371 6 7035960

Fakss: + 371 6 7276649

E-pasts: lbass@lbass.lv

Ārvalstu diplomu un kvalifikācijas atzīšana

Akadēmiskais informācijas centrs

Latvijas ENIC/NARIC

www.aic.lv

Izglītības un Zinātnes ministrija

www.izm.gov.lv

Europass (Eiropas CV)

www.europass.lv

Valsts institūcijas

Saeima - Latvijas Parlaments www.saeima.lv
Ministru kabinets www.mk.gov.lv
(links uz visām ministrijām)
Centrālās statistikas birojs www.csb.lv
Tulkošanas un terminoloģijas centrs www.ttc.lv
Latvijas Banka www.bank.lv

Institūciju ceļvedis, kur saņemt noderīgu informāciju

Transports

Ferry Lines no/uz Rīgu www.rigasbrivosta.lv/
Ferry Lines no/uz Rīgu www.dfdstorline.lv
Ferry Lines no/uz Liepāju www.home.lv/travel/pramis
Ferry Lines no/uz Ventspili www.slkferries.ee
Latvijas Dzelzceļš www.ldz.lv
Lidojumi no/uz Rīgu www.airbaltic.lv
Rīgas starptautiskā lidosta www.riga-airport.com
Rīgas Starptautiskā autoosta www.autoosta.lv
Starptautiskie pasažieru pārvadājumi www.ecolines.lv
Starptautiskie pasažieru pārvadājumi www.eurolines.lv
Sabiedriskais transports Rīgā www.rigassatiksme.lv

Dzīvesvieta www.nekustamaisipasums.lv
Dzīvesvieta www.nams24.lv
www.city24.lv
www.arcoreal.lv
www.ss.lv

Viesnīcas www.allhotels.lv
www.bed24.eu
www.kodarit.lv

Jauniešu hosteļu asociācija www.hostellinglatvia.com
www.li.lv
www.latviatourism.lv

Vispārīga informācija par Latviju www.travellatvia.lv
www.aroundlatvia.lv
www.latvia.lv

Medicīniskā aprūpe www.medicine.lv

Veselības ministrija www.vm.gov.lv
www.medicine.lv

Veselības obligātā apdrošināšanas valsts aģentūra www.voava.gov.lv

7. Praktiska informācija par noderīgiem jautājumiem: ko darīt, sastopoties ar visizplatītākajām problēmām?

Padomi, kurus būtu jāņem vērā, pirms Jūs uzsākat darbu Latvijā

1. Noslēdziet rakstisku darba līgumu ar darba devēju.
2. Deklarējiet Jūsu dzīvesvietu Latvijā tuvākajā Pilsonības un Migrācijas lietu pārvaldes nodaļā.
3. Kad darba līgums ir noslēgts, tiek izsniegta uzturēšanās atļauja strādāšanai Latvijā, bet ne ilgāk par 5 gadiem.
4. Piesakieties uzturēšanās atļaujas saņemšanai Pilsonības un Migrācijas lietu pārvaldē Latvijā.
5. Kad Jūs uzsākat darbu, Jums jāreģistrējas kā nodokļu maksātājam Valsts Ieņēmumu dienestā.
6. Jautājiet darba devējam pēc veselības apdrošināšanas vai arī reģistrējieties pie ģimenes ārsta tuvākajā medicīnas iestādē.

VĀCIJA

1. Vispārējs darba tirgus apraksts

Vācijā ir 82 miljoni iedzīvotāju:

	Austrumvācija	Rietumvācija	Vācija
Iedzīvotāju skaits (31.12.2006.)			
Kopā	16 648 264	65 666 642	82 314 906
Sievietes	8 475 029	33 538 711	42 013 740

Darba tirgu var ilustrēt ar šādiem skaitļiem:

	Austrumvācija	Rietumvācija	Vācija
Darbinieki			
Kopā	7 357 000	29 987 000	37 344 000
Sievietes	3 434 000	13 433 000	16 867 000
Pa nozarēm			
Lauksaimniecība un mežsaimniecība	196 000	647 000	843 000
Ražošana	1 924 000	9 114 000	11 038 000
Pakalpojumi	5 237 000	20 226 000	25 463 000
Nepilnu darba dienu strādājošie			
Sievietes	1 069 000	5 975 000	7 044 000
Vīrieši	351 000	1 200 000	1 551 000

Bruto ikmēneša ienākumi eiro Austrumvācijā atšķiras no ienākumiem Rietumvācijā:

	Austrumvācija	Rietumvācija
Melnstrādnieki (blue-collar workers)		
Sieviešu ienākumi	1 611	2 055
Vīriešu ienākumi	2 071	2 754
Sievietes/vīrieši procentos	77,8	74,6
Garīga darba strādnieki (white-collar workers)		
Sieviešu ienākumi	2 327	2 850
Vīriešu ienākumi	2 981	3 964
Sievietes/vīrieši procentos	78,1	71,9

Bezdarba līmenis ir ļoti augsts, Austrumvācijā ievērojami augstāks:

Bezdarbnieki (2007.gada	Austrumvācija	Rietumvācija	Vācija
----------------------------	---------------	--------------	--------

jūnijs)			
Kopā	1 259 696	2 427 423	3 678 119
Sievietes	624 878	1 221 456	1 846 334
Cittautieši	82 955	469 073	552 028
Bezdarbnieki 12 mēnešus un ilgāk	460 872	862 180	1 323 052

Migrantiem Vācijā ir nepieciešama uzturēšanās atļauja, kuru regulē Vācijas Darba likumdošana. „Darbā nosūtītajiem” strādājošajiem no citām valstīm uzturēšanās atļauju nosaka Nacionālā likumdošana.

2. Normatīvie akti

Darba tiesisko attiecību pamatterminoloģija attiecīgajā valstī

Strādājošie ir atkarīgi no saviem darba devējiem, ne tikai ekonomiski, bet arī privāti, tā kā tas izriet no darba līgumiem. Strādājošiem ir nepieciešama aizsardzība un to nodrošina Darba likums, kurš vienādi attiecas kā uz melnstrādniekiem, tā uz „baltajām apkaklītēm” (kuri ir atdalīti viens no otra Vācijā kā Arbeiter and Angestellte). Uz strādājošiem, kuri strādā no mājām un kuru dzīvesveids ir atkarīgs no uzņēmuma, kurā tie strādā, arī attiecas Darba likums, kā arī likumi un noteikumi, kuri tieši regulē noteikto jomas specifiku, kā arī daļēji tie, kuri attiecas uz strādājošajiem, kuru darba vietas atrodas tālu no dzīvesvietas.

Darba likums ir sadalīts divās apakškategorijs: Individuālā darba likuma daļa nosaka attiecības starp vienu darba devēju un vienu tā strādājošo. Savukārt kolektīvais darba likums regulē darba tiesiskās attiecības starp arodbiedrībām un darba devēju organizācijām uzņēmuma līmenī un augstāk.

Kolektīvā darba likuma mērķis ir nodrošināt vienādus darba apstākļus visiem strādājošiem un aptvert likumus, kuri attiecas uz strādājošo un darba devēju brīvību apvienoties organizācijās, darba koplīgumiem, samierināšanu un arbitrāžu, ražošanas strīdiem, darba ņēmēju pārstāvniecību un savstarpējo sadarbību.

Darba tiesiskās attiecības nacionālajā likumdošanā

Individuālais darba likums koncentrējas uz attiecībā starp personu darba vietā un viņa darba devēju, ko regulē savstarpēji noslēgtais darba līgums. Pamatā katra darba līguma pamatā pastāv divi būtiski jautājumi: pirmais „Kādu darbu es gatavojos veikt?” un otrais „Kādu darba samaksu es saņemšu par paveikto darbu?”.

Darba līgums ietver arī citas tiesības un pienākumus, kuri attiecas uz vispārējiem darba apstākļiem. Kā darba devējs, tā darba ņēmējs skar šīs tiesības un pienākumi. Neskaitāmi dažādi likumi nodrošina noteiktu strādājošo tiesību minimumu, t.sk., Federālais Brīvdienu likums un Samaksas turpinājums, kurš dod tiesības saņemt slimības pabalstu no darba devēja līdz pat sešām nedēļām, kamēr Jūs slimojat.

Šīs minimālās likumīgās tiesības var tikt būtiski uzlabotas individuālajā darba līgumā vai arī kolektīvajā darba līgumā, kurš ir noslēgts Jūsu darba vietā (skat. „Darba koplīguma likums” nākošajā nodaļā). Jūs varat, piemēram, saņemt vairāk apmaksātas brīvdienas nekā to paredz minimums nacionālajā likumdošanā.

Darba apstākļi

Darba stundu likums (*Arbeitszeitgesetz*) nosaka maksimālo darba dienas garumu, minimālo pārtraukumu darba laikā un minimālo darba atpūtas periodu pēc darba, lai aizsargātu strādājošo veselību un drošību. Speciāla aizsardzība tiek nodrošināta nakts darba strādājošajiem. Likumdošanā ir noteikts vispārējs aizliegums attiecībā uz darbu Svētdienās un valsts svētkos, ar izņēmumiem atsevišķos gadījumos.

Darba uzteikuma periodu nosaka likums. Strādājošie un darba devēji vienādi jāievēro darba uzteikuma termiņš 4 nedēļas – līdz mēneša 15. datumam vai līdz kalendāra mēneša beigām. Jo ilgāk Jūs strādājat konkrētajā darba vietā, jo ilgāks darba uzteikuma termiņš tiek paredzēts. Ja Jūs esat nostrādājis 2 gadus virs 25 gadu vecuma, minimālais uzteikuma perioda termiņš ir viens mēnesis līdz kalendārā mēneša beigām. Likumā noteiktais periods palielinās par vienu mēnesi katru reizi, kad Jūs esat nostrādājis pie tā paša darba devēja 5, 8, 10, 12 un 15 gadus.

Pēdējais palielinājums, no sešu uz septiņu mēnešu uzteikuma perioda līdz kalendārā mēneša beigām, pienākas, kad Jūs esat nostrādājis pilnus 20 gadus. Četru gadu darba stāžs pie viena un tā paša darba devēja netiek ņemts vērā, kamēr Jūs neesat sasniedzis 25 gadu vecumu.

Ikgadējo brīvdienu likums nosaka brīvdienu minimumu strādājošajiem un darba koplīgumi atsevišķās nozarēs bieži vien paredz daudz dāsnākus brīvdienu priekšrocības. Brīvdienu laikā strādājošie saņem darba samaksu, taču nenāk uz darbu. Daudzi darba koplīgumi paredz arī speciālus brīvdienu bonusus.

Strādājošajiem ar savām ģimenēm Vācijā ir vairākas iespējas kā elastīgāk izmantot darba laiku, lai rūpētos par bērniem.

Slimības atvaļinājums: Samaksu slimības gadījumā (*Entgeltfortzahlung*) regulē likums. Pirmās slimības sešas nedēļas darba devējam ir jāmaksā darba alga. Pēc slimības divām dienām ārstam ir jāapliecina slimības esamība. Priekšnosacījums: kā minimums 4 nedēļu darba līgums. Pēc sešām nedēļām darba samaksu maksā veselības apdrošināšana.

Darba drošība

Strādājošajiem ir nepieciešama drošība. Viņu veselībai un dzīvei jābūt aizsargātai un pasargātai no tiem draudiem, kuri var rasties darba vietā. Veselības un darba drošības sistēmas nodrošina šo aizsardzību. Jūsu darba devējs ir atbildīgs par strādājošo veselību un darba drošību Jūsu darba vietā. Darba devējiem jāizveido un jānodrošina tādi darbavietas apstākļi, instrumentu un iekārtu drošība, kas pasargātu strādājošos no kaitīgās ietekmes un negadījumiem darba vietā. Darba devējiem jānovērš iespējamo negadījumu darba vietās un arodslimību saslimšanas riski, kā arī jānodrošina atbilstoša darba vide. Darba devējiem ir jārikojas saskaņā ar likumu un nacionālajiem veselību un darba drošību regulējošajiem noteikumiem – it sevišķi saskaņā ar Veselības un Darba drošības darba vietā akts- un negadījumu novēršanas kodeksu, kuru kopīgi izstrādājuši Negadījumu apdrošināšanas fondi.

Veselību un darba drošību darba vietā regulējošie likumi un noteikumi attiecas uz visiem strādājošajiem – ieskaitot arī strādājošos lauksaimniecībā un valsts ierēdņus. Bērni un jaunieši tiek aizsargāti ar speciālu kodeksu – Nepilngadīgo aizsardzības darba vietā kodekss. Saskaņā ar likumu, tikai jaunieši vecumā no 15 līdz 17 gadiem (ja vien viņi nav sasnieguši 18 gadu vecumu) drīkst strādāt.

Kā strādājošais Jūs tiek apdrošināts pret negadījumiem darba vietā un arodslimībām negadījumu darba vietā apdrošināšanas fondā, kura darbību regulē likums. Lielākajai daļai strādājošo tas būs arī ražojošās nozares darba devēju atbildības fonds, jo paši uzņēmumi ir arī fonda biedri.

Atbildību fondi ir izveidojuši tehniskās inspekcijas. Kopā ar veselības un darba drošības inspekcijām dažādās federālajās zemēs tiek veiktas pārbaudes uzņēmumos, lai pārlicinātos,

ka visas veselības un darba drošības prasības stingri tiek ievērotas un ka visas darba aizsardzības iekārtas tur kur tas ir nepieciešams ir uzstādītas un tiek pielietotas

Juridiskais ietvars: Veselību un darba drošību darba vietā regulē vairāki likumi un noteikumi un negadījumu novēršanas kodekss, kuru ir izdevis Darba devēju atbildības fonds.

Specifiskās nozarēs ir izdoti atbilstoši veselības un darba drošības noteikumi.

Veselības un Darba drošības darba vietā Kodekss (*Arbeitsschutzgesetz*) nosaka, ka darba devējiem ir jāizvērtē darba vietas riski, īstenojot noteiktus risku mazināšanas pasākumus un apmācīt strādājošos par darba vietas riskiem. Jūsu darba devējam īpaši piesardzīgi ir jāizvērtē īpaši bīstamās darba vietas un situācijas un attiecīgi ir jānodrošina atbilstoši novēršanas un risku mazināšanas pasākumi. Ja Jūs tieši strādājat bīstamos darba apstākļos Jums ir tiesības nekavējoties pamest darba vietu nebaidoties par savu darbu. Kodekss paredz tiesības iesniegt priekšlikumus un ieteikumus par veselību un darba drošību atbildīgajam darbiniekam uzņēmumā. Jums ir arī tiesības iesniegt sūdzību inspekcijai par neadekvātiem veselības un darba drošības nosacījumiem bez bailēm no soda, kuru iespējams Jūs jau esat saņēmis, ņemot vērā, ka sūdzību esat iesniedzis savam darba devēja, taču nekas nav mainījies.

Darba koplīgumi dažādās nozarēs

Darba koplīgumi pilda trīs galvenās funkcijas

1) Aizsardzības

Darba koplīgums nodrošina strādājošo aizsardzību pret darba devējiem „ņemt likumu savās rokās”, lai uzspiestu esošos darba apstākļus. Tas ir ļoti būtiski, it sevišķi ņemot vērā, ka Jūsu darba līgums nepieļauj paplašināt nacionālajā likumdošanā paredzēto minimālo darba apstākļu kopumu, ko savukārt piedāvā darba koplīgums Jūsu uzņēmumā vai generālvienošanās nozarē vai reģionā.

2) Organizatoriskā

Darba koplīgums aptver visa veida spēkā esošās darba tiesisko attiecību formas un saturu.

3) Sociālā miera nodrošināšanas

Kamēr darba koplīgums ir spēkā, strādājošajiem ir aizliegts streikot, lai izvirzītu jaunas prasības attiecībā uz darba samaksu un darba apstākļiem, kurus regulē darba koplīgums.

Raksturīgākie nosacījumi jeb jautājumi, kurus iekļauj darba koplīgumos:

- Darba samaksa un tās lielums
- Darba stundas un darba laiks
- Brīvdienas
- Uzteikuma termiņš

Darba koplīgums un tā nosacījumi – darba apstākļi, darba samaksa utt. automātiski neattiecas uz katru strādājošo. Darba koplīgums attiecas uz Jums vienīgi sekojošos gadījumos:

- Jūsu darba devējs ir darba devēju apvienības biedrs un Jūs esat arodbiedrības biedrs, ir noslēgts darba koplīgums starp abām pusēm (alternatīva – darba koplīgums ir noslēgts tieši ar Jūsu darba devēju)
- Ja darba koplīgumā ir paredzēts, ka tas attiecas uz visiem strādājošajiem nozarē (“*Allgemeinverbindlichkeits-Erklärung*”). Šāda veida vienošanās ir ierobežotas – tās ir iespējams noslēgt un attiecas tikai uz dažām nozarēm (mājstrādnieki, celtniecība, tirdzniecība). Saprotams, ka Jūsu individuāli noslēgtais darba līgums būs daļa no darba koplīguma nozarē, jo uz to attieksies visi nosacījumi.

- Bez tā visa, pastāv iespēja, ka Jūsu darba devējs var vienoties ar Jums, ka darba koplīguma nosacījumi attiecas arī uz Jūsu darba līgumu, ja Jūs, piemēram, neesat arodbiedrības biedrs. Tādā gadījumā Jūsu darba līgumam būs tāds pats statuss kā pārējiem darba līgumiem, ja tāda ir uzņēmuma prakse.

Darba tiesisko attiecību likums darba vietā regulē darba tiesiskās attiecības starp uzņēmumu vai organizāciju un tās darbiniekiem. Termins „darba vieta” tiek pielietots tāpēc, ka lielākos uzņēmumos, noteikumi attiecas vai nu tikai uz atsevišķām struktūrvienībām vai arī uz visiem uzņēmuma darbiniekiem. Pamatfilozofija ir nodrošināt abpusējas uzticības sadarbību starp darba devējiem un attiecīgo arodbiedrību katrā darba vietā, par labu strādājošajiem.

Darbinieku padomes (*Betriebsrat*) ievēl strādājošie. To tiešais mērķis ir veikt un izpildīt vispārējus uzdevumus. Piemēram, tās uzrauga darbības jeb procesus, lai pārliecinātos vai tiek ievērotas visas likumā noteiktās darba drošības prasības, darba koplīguma nosacījumi un iekšējie līgumi, kuri attiecas uz strādājošajiem un nosaka jebkādas priekšrocības. Piedevām, darbinieku padomes tiek iesaistītas personāla, sociālo un ekonomisko jautājumu risināšanā. Šīs līdzdalības tiesības ir atkarīgas no mērķa – sadarbības noteikšanas tiesības vai tiesības uz informāciju un konsultēšanos.

Līdzdarbība (*codetermination*) ir stiprākā strādājošo līdzdalības forma. Gadījumos, kad darbinieku padomēm ir šādas tiesības, darba devējam ir nepieciešams saņemt piekrišanu no darbinieku padomes pirms noteiktu darbību uzsākšanas vai lēmumu pieņemšanas. Kas varētu notikt, gadījumā, ja darbinieku padome nedotu savu piekrišanu? Šādos gadījumos, situācijas tiek izskatītas arbitrāžā, kuru veido darba devēju un darbinieku pārstāvju vienāds skaits ar neitrālu priekšsēdētāju.

Līdzdalības sekundārajā formā, darba devējam ir jāinformē darbinieku padome, lai noskaidrotu tās viedokli vai konsultētos.

Darba līguma saturs

Nodarbinātība Vācijā vienmēr ietver darba līgumu, ar kuru strādājošais piekrīt veikt noteiktus darbus saņemot par to darba samaksu vai cita veida atlīdzību, par kuru darba devējs un strādājošais ir vienojušies iepriekš. Nepastāv absolūta nepieciešamība noslēgt līgumu rakstiskā veidā, taču darba devējam ir jādod strādājošajam rakstisks sertifikāts, kurš apliecina nodarbinātības nosacījumus.

Kaut arī darba līgumiem jābūt noslēgtiem uz nenoteiktu laiku, atsevišķos gadījumos darba līgumi var tikt noslēgti uz noteiktu laiku – darba līgums automātiski beidzas līdz ar termiņa beigām. Lai noslēgtu līgumu uz noteiktu laiku, jābūt noteiktam un konkrētam iemeslam, kāpēc tiek slēgts šāda veida līgums.

Pārbaudes laiks nedrīkst pārsniegt 6 mēnešus no darba tiesisko attiecība uzsākšanas sākuma. Pārbaudes laikā darba devējs vai strādājošais var izbeigt darba tiesiskās attiecības bez iepriekšēja brīdinājuma.

3.Darba tirgus priekšrocības – praktiski padomi piekļuvei darba tirgum

Pamatnoteikumi attiecībā uz palikšanu valstī

Būtisks nosacījums ir tas, ka ES iedzīvotājiem ir neierobežota pieeja darba tirgum Vācijā, jo nav nepieciešama speciāla darba atļauja. Iedzīvotājiem no jaunajām ES dalībvalstīm līdz 2011.gadam ir nepieciešama apstiprinājuma lēmums no vietējās Vācijas pašvaldības pirms darba tiesisko attiecību uzsākšanas Vācijā.

Detalizētāka informācija pieejama sekojošā mājas lapā: <http://www.auswaertiges-amt.de/diplo/en/Infoservice/FAQ/ArbeitenLebenDeutschland/03-EUBuergerArbeitsmoeglichkeiten.html>.

Kur atrast darbu

Vietējais nodarbinātības ofiss ir valsts institūcija, kas var palīdzēt darba meklējumos, bezdarba un bezdarbnieka pabalsta saņemšanas gadījumos, profesionālajā attīstībā un karjeras plānošanā, ar apmācību iespējām un pašnodarbinātību. Vietējais nodarbinātības ofiss var sniegt arī konsultācijas un padomus par darba atļaujām un to saņemšanas kārtību. Visi vietējo nodarbinātības ofisu pakalpojumi ir bezmaksas.

Bez tā, ka darba devēji informē nodarbinātības ofisu par darba vakancēm, paralēli tam Jūs varat meklēt darbu caur draugiem, reģistrējoties privātajos rekrutēšanas uzņēmumos, izskatot darba piedāvājumus laikrakstos, kontaktējoties ar potenciālo darba devēju pa tiešo, meklējot caur nodarbinātības aģentūrām internetā utt. Iniciatīva, apņemšanās un neatlaidība ir būtiskas īpašības, kad Jūs meklējat darbu.

Nodarbinātības apmaiņas pakalpojumi ir pieejami, izmantojot vai nu nodarbinātības konsultanta pakalpojumus vai arī caur pašapkalpošanos. Pakalpojumam var reģistrēties gan darba meklētāji, gan bezdarbnieki un reģistrēšanās ir obligāts priekšnoteikums, lai saņemtu bezdarbnieka pabalstu un citas priekšrocības. Reģistrētie darba meklētāji var izsaukt nodarbinātības konsultantu, lai palīdzētu atrast darbu un šie darba meklētāji tiks ņemti vērā, ka nodarbinātības konsultants meklēs kandidātus darba devējam. Darba meklētāji, kuriem ir nepieciešams uzlabot viņu darba meklēšanas prasmes ir iespēja apmeklēt darba meklēšanas kursus, kurus organizē vietējais nodarbinātības ofiss. Darba meklētāji var ievietot arī savus privātos sludinājumus interneta mājas lapā, kuru administrē nacionālā darba administrācija.

Federālā Nodarbinātības aģentūra ir domāta gan darba devējiem, gan strādājošajiem. Tā nodrošina sekojošu palīdzību:

- karjeras veidošanā
- atrast jaunu darba vietu, apmācību vietas, darbiniekus un apmācību pasniedzējus
- drošības garantijas un darba vietu radīšana
- profesionālā apmācība
- palīdzība mobilitātes jautājumos
- rehabilitācija
- cīņa ar ilgtermiņa bezdarbu
- pašnodarbinātības jautājumu risināšana
- uzņēmumu likvidācija

Dažus no šiem pakalpojumiem Jūs varat izmantot neatkarīgi no tā, vai Jūs esat veicis vai nē sociālās apdrošināšanas iemaksas – piemēram, konsultācijas par karjeras iespējām un darba vietas maiņu. Saņemt citu palīdzību – piemēram, bezdarbnieka pabalstu, Jūs varat tikai tad, ja pirms tam Jūs esat bijis nodarbināts un Jūs esat veicis sociālās apdrošināšanas iemaksas.

Darba izvietošana

Darba izvietošana ir galvenais nodarbinātības aģentūras uzdevums. Citas priekšrocības nodarbinātības veicināšanai un atbalsta pakalpojumi tiek nodrošināti vienīgi tajos gadījumos, kad nav iespējams citādi īstenot ilgtermiņa integrāciju darba tirgū.

Nodarbinātības aģentūras var nodot tālāk darba izvietošānu vai darba izvietošānu aktivitātes trešajām pusēm, it sevišķi situācijās, kad profesionālā integrācija var tikt sekmēta kā rezultāts. Katram, kurš nav nodarbināts ilgāk nekā sešus mēnešus ir tiesības pieprasīt nodarbinātības aģentūrai nodot darba izvietošānu trešajai pusei. Atsevišķos gadījumos bezdarbniekiem ir

tiesības izmantot darba izvietojanas kuponu, kas dod iespējas izmantot privāto darba izvietojanas pakalpojumus uz nodarbinātības aģentūru rēķina.

Jums ir nepieciešama pieteikuma vēstule, CV un attiecīgo sertifikātu kopijas. Šajā jomā pakalpojumus sniedz Federālā Nodarbinātības aģentūra: http://www.was-werden.de/opencms_new/opencms_new/Bewerbung/Bewerbungsunterlagen/.

Sociālā apdrošināšana un nodokļi

Katrs, kurš strādā Vācijā, maksā nodokļus valstij un tai pašvaldībai, kurā dzīvo. Valsts nodokļu apjoms ir atkarīgs no ienākumu apjoma. Visi strādājošie maksā arī valsts sociālās iemaksas pensijai, slimības pabalstiem un bezdarba apdrošināšanas pabalstam. Darba devēji automātiski ietur šos nodokļus un iemaksas no darba algas.

Sociālās apdrošināšanas iemaksas (1.4.2007)	Darba devējs	
	Strādājošais	
Veselības apdrošināšana	7,10%	7,10%
Ārstēšanās apdrošināšana	0,85%	0,85%
Pensijas apdrošināšana	9,95%	9,95%
Bezdarba apdrošināšana	2,10%	2,10%
Kopā	20,00%	20,00%

Dzīvošana valstī – galvenais par dzīves apstākļiem un dzīvošanu (cenas utt.)

Dzīves apstākļi un to izmaksas ievērojami atšķiras katrā reģionā. Viena studenta mēneša vidējais iztikas apjoms ir 781,38 eiro (2007.gads):

Iztikas apjoms, eiro	Vidēji	Vismāra	Mīnhene
Dzīves vieta	253,64	186,83	315,85
Pārtika	155,59	136,33	161,04
Drēbes, kosmētika	54,78	43,33	57,24
Automašīna	124,75	130,00	127,18
Sabiedriskais transports	34,27	27,50	34,28
Veselības apdrošināšana, ārsti, medikamenti	73,66	60,00	73,02
Telekomunikācijas (tālrunis, internets, kabeļtelevīzija)	48,03	34,00	47,97
Izglītība	36,57	21,67	37,99
Kopā (ar mašīnu, bez sabiedriskā transporta)	742,12	614,17	823,26
Kopā (bez mašīnas, ar sabiedrisko transportu)	656,64	511,67	730,35
Kopā (ar mašīnu un sabiedrisko transportu)	781,38	641,67	857,53

Veselības aprūpes sistēma tiek finansēta no iemaksām, kuras ir veikušas apdrošinātās personas. Katram strādājošam jāmaksā slimības apdrošināšanas iemaksas (skat.zemāk). Slimības apdrošināšana sedz slimības izmaksas (izņemot prakses nodokli – 10 eiro par 1 vizīti).

Izglītības izmaksas (skolas, universitātes) sedz valsts. Dažās Vācijas zemēs (*Bundesländer*) ir ieviesta mācību maksa studentiem. Lai atvērtu bankas kontu, Jums ir nepieciešama identifikācijas karte un jāuzrāda regulāri ienākumi.

Bezdarbs – tiesības, sociālā darba samaksa un tiesības

Tiklīdz Jūs zināt, ka jūsu darba tiesiskās attiecības tuvojas beigām, Jums vajag reģistrēties vietējā nodarbinātības aģentūrā. Jums jāreģistrējas vismaz trīs mēnešus pirms Jūsu darba tiesisko attiecību beigām. Ja laika periods no uzteikuma saņemšanas brīža un pēdējo darba dienu ir īsāks nekā trīs mēneši, Jums jāziņo nodarbinātības aģentūrai ne vēlāk kā trīs dienas pēc paziņojuma saņemšanas brīža.

Saņemot bezdarba pabalstu (*Arbeitslosengeld*), Jums jābūt:

- bezdarbniekam
- personiski reģistrētam kā bezdarbniekam
- iegūtai kvalifikācijai

Jūs tiek klasificēti kā bezdarbnieks, ja Jums nav darba vai arī Jūs strādājat mazāk nekā 15 stundas nedēļā pie konkrētā darba devēja vai kā pašnodarbinātais. Jums arī aktīvi jāmeklē darbs. Lai reģistrētos kā bezdarbnieks Jums jānododas uz Nodarbinātības aģentūru un jāpaziņo, ka esat kļuvis par bezdarbnieku – Jūs nevarat reģistrēties kā bezdarbnieks ar pasta starpniecību vai izmantojot tālruni. Jūs varat reģistrēties maksimums trīs mēnešiem, un Jums jāatjauno Jūsu reģistrācija pirms termiņa beigām, ja Jūs vēlaties palikt kā bezdarbnieks.

Lai pabeigtu kvalifikācijas periodu, Jums jāuzkrāj vismaz 12 mēnešu (360 dienas) Federālās Nodarbinātības aģentūras ieguldījumi, strādājot vai arī citādi (piem., ar slimības pabalstiem) divu gadu laika periodā. Kopš 2006.gada 1.februāra, katrs, kurš nodrošina slimnieku kopšanu mājās, ir pašnodarbinātais vismaz 15 stundas nedēļā vai arī ir nodarbināts ārpus Vācijas ne ES valstī vai valstī, kura nepievienosies ES, var veikt brīvprātīgās bezdarba sociālo garantiju iemaksas. Tas dod iespēju šiem strādājošajiem veikt sociālās apdrošināšanas iemaksas, tādā veidā nodrošinot sev tiesības saņemt bezdarbnieka pabalstu.

Bezdarbnieka pabalsta apjoms ir atkarīgs no vidējās darba samaksas nedēļā, par kuru ir veiktas sociālās apdrošināšanas iemaksas pēdējā gada laikā pirms tās ir kļuvušas atbilstošas izmaksai (taksācijas periods). Bruto ienākumi tiek aplikti ar fiksētu likmi 21% apmērā, kas veido sociālās apdrošināšanas iemaksas, ienākuma nodokli un solidaritātes nodokli.

Bezdarba pabalsts ir 67% no Jūsu neto ienākumiem (bruto ienākumi pēc nodokļu samazinājuma), ja Jums ir vismaz viens bērns, par kuru Jūs saņemat nodokļu atvieglojumus, un 60%, ja Jūs nesaņemat.

Kamēr Jūs saņemat bezdarbnieka pabalstu, nodarbinātības aģentūra maksā par Jums likumā noteikto veselības apdrošināšanu, ilgtermiņa aprūpes apdrošināšanu un iemaksas pensijai. Iemaksas tiek pārskaitītas katrā mēneša beigās norādītajā bankas kontā. Visas ar bezdarbnieka statusu saistītās iemaksas beidzas līdz ar cita apmācību perioda pabeigšanu. Visas palikušās tiesības tiek pievienotas jaunajām tiesībām uz pabalstiem, līdz ar maksimuma periodu atbilstoši jūsu vecumam.

Cik ilgi Jūs varat saņemt bezdarba pabalstu ir atkarīgs no Jūsu vecuma un no tā, cik ilgi Jūs esat bijis nodarbināts pēdējo trīs gadu laikā un veicis sociālās apdrošināšanas iemaksas.

Minimālais iemaksu maksāšanas periods	Vecums	Tiesības pabalstu periods
12 mēneši		6 mēneši

16 mēneši		8 mēneši
20 mēneši		10 mēneši
24 mēneši		12 mēneši
28 mēneši	45	14 mēneši
32 mēneši	45	16 mēneši
36 mēneši	45	18 mēneši

4. Arodbiedrību darba specifika

Arodbiedrības izveidojās pagājušajā gadsimtā no daudzām mazām organizācijām ar nelielu ietekmi un ierobežotu darbības jomu. Tas bija iemesls vienotu arodbiedrību izveidei (*Einheitsgewerkschaften*). Līdz ar šo dibinājumu izveidi, strādājošie sāka apvienoties arodbiedrībās, lai cīnītos par savām tiesībām un panāktu nozīmīgas sociālas reformas. Astoņu stundu darba diena ir viens no arodbiedrību panākumiem, tāpat kā daudzi citi mūsdienu sociālās drošības sistēmas pamatnosacījumi. Arodbiedrības pēc pašu iniciatīvas izveidoja pirmās bezdarba, slimības un pensiju pabalstu sistēmas iekams valdība uzņēmās šos uzdevumus. Darba koplīgumu autonomija garantēja, ka valdība neiejaucās tirgus ekonomikas gaitā. Tiesības streikot deva arodbiedrībām pietiekošu spēku kolektīvajās pārrunās, lai sasniegtu strādājošo situācijas pakāpeniskus uzlabojumus.

Arodbiedrības joprojām cenšas novērst nevienlīdzību starp strādājošajiem. Arodbiedrības nav tikai veca balss sabiedriskās diskusijas korī. Arodbiedrības vada pārrunas no spēka pozīcijām. Arodbiedrību spēka avots ir milzīgs biedru skaits. Pārmaiņas pēc, šis cilvēku skaits, kuri ir kļuvuši par arodbiedrības biedriem ir atkarīgs no tā cik daudz viņiem ir iespēju tikt iesaistītiem un aizstāvēt savas tiesības. Nākotnes uzdevums ir atrast jaunu balansu starp privātajām un sabiedrības interesēm, nodrošināt jaunu solidaritātes pieredzi.

Katrs piektais strādājošais Vācijā ir arodbiedrības biedrs. Jūs varat pievienoties arodbiedrībai, aizpildot un parakstot pieteikuma formu. Vairākas arodbiedrības ir apvienojušās vienā lielā konfederācijā: DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (Vācijas arodbiedrību konfederācija) <http://www.dgb.de>.

DGB biedru organizācijas:

IG Bauen-Agrar-Umwelt (Celtniecība, Lauksaimniecība, Vide) <http://www.igbau.de>,

IG Bergbau, Chemie, Energie (Kalnrūpniecība, Ķīmija, Enerģija) <http://www.igbce.de>,

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Izglītība un Zinātne) <http://www.gew.de>

IG Metall (Metālapstrāde) <http://www.igmetall.de>

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (Pārtika, Dzērieni un Sabiedriskā ēdināšana) <http://www.ngg.net>

Gewerkschaft der Polizei (Policija) <http://www.gdp.de>

TRANSNET (Transnet Dzelzceļā strādājošie) <http://www.transnet.org>

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Apvienotā Pakalpojumu apvienība) <http://www.verdi.de>

Darba devēji arī ir ļoti labi organizēti. Vācijas Darba devēju konfederācija (BDA) pārstāv darba devējus industriālajā, celtniecības un privātajā pakalpojumu nozarē. Vietējās Pašvaldības pārstāv VDK, Vācijas valsti – Vācijas Iekšlietu ministrija (BMI). Katoļu un Evaņģēliski Luteriskā baznīca Vācijā, kura pārstāv baznīcas Vācijā arī ir nopietns darba devējs Vācijā.

Galvenā arodbiedrību un darba devēju funkcija ir veikt pārrunas par darba koplīgumiem biedru interesēs. Šie līgumi galvenokārt attiecas uz tādiem jautājumiem kā darba samaksa,

ikgadējās brīvdienas un darba stundas. Darba koplīgumi aptver 60% no visiem strādājošajiem Vācijā, neskatoties uz to, kur viņi dzīvo un strādā.

Vācijas pašvaldības strādā ļoti cieši ar darba tirgus organizācijām. Šī sadarbība ietver risinājumu atrašanu uz daudziem sociālās drošības jautājumiem trīspusējo sarunu ceļā par tādiem jautājumiem kā strādājošo industriālo negadījumu apdrošināšana, bezdarba pabalsti, pensijas un vecāku pabalsti.

Katram strādājošajam ir tiesības iesaistīties arodbiedrībās. Parasti strādājošie piesakās noteiktas nozares vietējā arodbiedrību ofisā, tradicionāli tajā nozarē, kurā strādājošais strādā. Lielākos uzņēmumos strādā arodbiedrību pārstāvis, kurš ir atbildīgs par strādājošo iesaistīšanu arodbiedrībās procedūru (Vertrauens-Leute). Dokumentācija ir pieejama visos arodbiedrību ofisos.

Strādājošie apvienojas arodbiedrībās pēc nozaru principa. Arodbiedrības veic pārrunas ar darba devējiem (nozaru līmenī, nacionālajā un uzņēmumu līmenī) ar mērķi noslēgt un ieviest uzņēmumā darba koplīgumu. Visas arodbiedrības sniedz konsultācijas saviem biedriem darba tiesību jomā (tiesiskā aizsardzība - Rechtsschutz).

Darba koplīgumi aptver sekojošu skaitu strādājošo:

Darba koplīgumu pārklājums, 2006	strādājošie	uzņēmumi
bez darba koplīgumiem	18%	37%
ar uzņēmuma līgumiem	9%	3%
ar nozaru darba koplīgumiem (ģenerālvienošanos)	54%	34%
saskaņoti ar nozares ģenerālvienošanos	19%	26%

Arodbiedrības biedri var saņemt ienākumus un citu darba apstākļu nosacījumu izpildi saskaņā ar darba koplīgumu, ja darba devējs ir darba devēju konfederācijas biedrs.

Bez DGB Vācijā darbojas arī citas arodbiedrību konfederācijas, taču ar ļoti mazu biedru skaitu:

DGB biedru skaits, 2006	
Kopā	6 585 774
Sievietes	2 099 643
Arodbiedrību biedru skaits, 2006	
Kopā	8 147 932
Sievietes	31,80%

Lielākos uzņēmumos darbojas strādājošo pārstāvji jeb „Darbinieku padomes” (noteikts obligāti likumā): *Betriebsrat*. Vairāk nekā 50% strādājošo strādā šādos uzņēmumos.

Darbinieku pārstāvji	strādājošie	uzņēmumi
Darbinieku padomju īpatsvars	51,1%	12,9%

5. Nozīmīgākās koplīguma daļas uzņēmuma un nozares līmenī

Kolektīvais darba likums ir sadalīts divos līmeņos:

- Darba koplīgumu likums — līmenis, kas attiecas uz attiecībām starp arodbiedrībām, darba devēju federāciju un individuālajiem darba devējiem

- Darba tiesisko attiecību likums darba vietā — līmenis, kas attiecas uz individuālajām attiecībām starp darba devējiem un strādājošajiem

Darba koplīguma likums

Tiesības vest pārrunas par darba samaksu un darba apstākļu noteikumiem bez valdības iejaukšanās aizsargā Vācijas konstitūcija („darba koplīgumu autonomija”). Nozares abas puses uzņemas savu atbildību par darba samaksu un citiem noteikumiem, kurus tie apņemas sasniegt un nodrošināt.

Lielākajai daļai darba vietu darba samaksas un apstākļu nosacījumus nosaka darba koplīgums. Tas parāda cik nozīmīga un svarīga ir darba koplīgumu autonomija šajā valstī.

Darba koplīgumi tiek izstrādāti un noslēgti starp arodbiedrībām un darba devēju federācijām, vai starp arodbiedrībām un individuālajiem darba devējiem. Visām pusēm ir pieejami būtiskākie instrumenti, lai aizstāvētu savu biedru intereses un parādītu ietekmi uz darba un citiem ekonomiskajiem apstākļiem.

Tipiskākie noteikumi, kurus iekļauj darba koplīgumos:

- Darba samaksas apjoms
- Darba stundas
- Tiesības uz brīvdienām
- Uzteikuma termiņš

6. Praktiska informācija par noderīgiem jautājumiem: institūcijas (ieskaitot to adreses, tālruna numurus, elektroniskā pasta adreses), kur vērsties jebkādu problēmu gadījumā

Arodbiedrības:

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Tel.: 0049/30/24060-0
Fax: 0049/30/24060-324
E-Mail: info.bvv@dgb.de

DGB dalīborganizācijas

IG Bauen-Agrar-Umwelt

Celtniecība, Lauksaimniecība, Vide
Olof-Palme-Str. 19
60439 Frankfurt
Tel.: 069-95737-0
Fax: 069-95737-800
<http://www.igbau.de>

IG Bergbau, Chemie, Energie

Kaln rūpniecība, Ķīmija, Enerģija
Königsworther Platz 6

30167 Hannover
Tel.: 0511-7631-0
Fax: 0511-7631-713
<http://www.igbce.de>

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Izglītība un Zinātne
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt
Tel.: 069-78973-0
Fax: 069-78973-202
<http://www.gew.de>

IG Metall

Metālapstrāde
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt/Main
Tel.: 069-6693-0
Fax: 069-6693-2843
<http://www.igmetall.de>

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Pārtika, Dzērieni un Sabiedriskā ēdināšana
Haubachstr. 76
22765 Hamburg
Tel.: 040-38013-0
Fax: 040-38926-37
<http://www.ngg.net>

Gewerkschaft der Polizei

Policija
Stromstraße 4
10555 Berlin
Tel.: 030-399921-0
Fax: 030-399921-211
<http://www.gdp.de>

TRANSNET

Transnet Dzelzceļa strādājošie
Chausseestraße 84
10115 Berlin
Tel.: 030-424390-75
Fax: 030-424390-71
<http://www.transnet.org>

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Apvienotā Pakalpojumu apvienība
Bundesverwaltung
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
Tel.: 030-6956-0

Fax: 030-6956-3141

<http://www.verdi.de>

Federālā nodarbinātības aģentūra: The Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg nodrošina pakalpojumus strādājošajiem un nestrādājošiem:

http://www.arbeitsagentur.de/nn_27320/Navigation/zentral/Unternehmen/Arbeitskraeftebedarf/Internationales/Internationales-Nav.html

Darba inspekcijas ofisi: (Gewerbeaufsicht, Ämter für Arbeitsschutz) darbojas katrā apgabalā (Bundesland) ar atšķirīgu nosaukumu un atbildību.

Piemēri: <http://www.lfas.bayern.de>;

<http://www.arbeitsschutz.bayern.de>;

<http://www.gewerbeaufsicht.baden-wuerttemberg.de>; <http://www.lagetsi.berlin.de>;

<http://www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de>; <http://www.arbeitsschutz.nrw.de>

Dažādas aģentūras, kuras nodrošina un piedāvā naktsmītnes:

<http://immowelt.de/Immobilien/ImmoSuche.aspx?EType=1&campaign=GO-TOP17&kw=wohnungssuche>

Par veselības aprūpi informāciju skat.: <http://www.medknowledge.de/germany/>

7. Praktiska informācija par noderīgiem jautājumiem: ko darīt, sastopoties ar visizplatītākajām problēmām?

Sazinieties ar Darbinieku padomi vai vietējo arodbiedrību ofisu, vai Darba inspekciju.

ZVIEDRIJA

1. Vispārējs darba tirgus apraksts

Zviedrija ir bagāta labklājības valsts, kas pastāvīgi ieņem augstu vietu starp saraksta augšgalā esošām valstīm Apvienoto Nāciju Tautas attīstības indeksā (*UN Human Development Index – HDI*). Tā ir ES dalībvalsts kopš 1995.gada. Tās galvaspilsēta ir Stokholma. Zviedrija ir konstitucionāla monarhija, kurā karalis ir valsts galva, tomēr karaliskā vara jau sen ir limitēta līdz oficiālām un ceremoniālām funkcijām. Valdība īsteno savas pilnvaras ar dažādu civildienesta departamentu un aģentūru starpniecību. Zviedrija ir centralizēta unitāra valsts, tomēr atsevišķas valsts pārvaldes jomas ir deleģētas publiski ievēlētām institūcijām reģionālos apgabalos un vietējās pašvaldībās.

Valūta ir zviedru kronas (SEK). Maiņas kurss ir: 1 eiro = 9,50 SEK. Tas ir viens no pasaulē augstākajiem valūtas kursiem. Galvenos nodokļu ienākumus veido ienākuma nodokļi, pievienotās vērtības nodoklis un nodokļi atsevišķām precēm (piemēram, degviela, alkohols, elektrība).

2. Normatīvie akti

Šis ir Zviedrijas sistēmas vispārīgs apraksts, ar uzsvāru uz tās darba tirgus aspektiem. Zviedrijas pieejas pamatā ir ideja, ka uz strādājošajiem imigrantiem un zviedru strādājošajiem ir jāattiecinā tie paši noteikumi. Tās pašas tiesības un tie paši pienākumi. Imigrantu nodarbinātības īpašos noteikumus paredz ES direktīvas un noteikumi, kas attiecas uz kopējo tirgu un brīvu darbaspēka kustību. Zviedrija nav nedz lūgusi, nedz saņēmusi kādus izņēmuma noteikumus. Ir jāievēro ES noteikumi. Sistēma kopumā, tas ir, sociālās drošības tiesību, pensiju utt. pāreja nav iekļauta šajā aprakstā.

Darba tirgus noteikumi ir balstīti uz darba tiesisko normatīvo aktu un darba attiecību sajakumu starp arodbiedrībām un darba devējiem. Daudzi no normatīvajiem aktiem Zviedrijā ir dispozitīvi, kas nozīmē to, ka ir likums, kura jēgu un noteikumus nav pieļaujams pārkāpt tā, ka tas ierobežo darbinieka aizsardzību. Tomēr likumu var aizstāt ar koplīgumu starp arodbiedrību un darba devēju (darba devēju organizācijām). Pretstatā darbinieku tiesībām daudzās citās valstīs, šīs tiesības Zviedrijā nav tikai individuālas, bet pārsvarā ir kolektīvas. Darba tiesisko normatīvo aktu un/vai koplīgumu pārkāpumu noteiktā procedūrā var konstatēt arodbiedrība, neskatoties uz to, vai cietušais darbinieks ir to lūdzis vai nē. Šis patiesībā ir izplatītākais gadījums. Šādi strīdi bieži rodas konkrētā darba vietā un tos risina vietējā arodbiedrība un darba devējs. Ja tie nevar panākt vienošanos, problēma tālāk tiek pārnesta augstākā – centrālā – līmenī. Augstākā institūcija ir Darba tiesa, kuras sastāvā ir pārstāvji no valsts, darba devēju un arodbiedrību puses.

Zviedrijas arodbiedrību biedri aptver 75 – 80% strādājošo, noslēgto koplīgumu skaits ir ļoti liels. Tie parasti ir iespējami trīs līmeņos: darba vietā, reģionā un centrālajā līmenī. Darbiniekiem mazās darba vietās ne vienmēr ir pieejams arodbiedrības pārstāvis, tādēļ darbiniekam var nākties kontaktēties ar arodbiedrību reģionālo biroju. Tomēr gandrīz visos vidējos un lielos uzņēmumos arodbiedrību pārstāvji ir viegli pieejami.

Darba atļauja

Jau sen Zviedrijas darba tirgus ir bijis atvērts citu ziemeļvalstu pilsoņiem. Tas ir bijis kopējs ziemeļvalstu darba tirgus. Kopš Zviedrija iestājās ES, tas ir kļuvis par daļu no kopējā Eiropas darba tirgus. Tas nozīmē, ka citu dalībvalstu pilsoņiem ir tieši tās pašas formālās tiesības un tieši tie paši formālie pienākumi, kas zviedru tautības darbiniekiem. Pretstatā dažām citām dalībvalstīm, Zviedrija ir izvēlējusies nepieņemt nekādus pārejas perioda noteikumus darbiniekiem no valstīm, kas nesen iestājušās ES.

Nodarbinātības tiesības ir regulētas Nodarbinātības aizsardzības likumā.

Nodarbinātības pierādījums

Nodarbinātības attiecībās, kas ilgst vairāk nekā trīs nedēļas, darba devējam ir jāizsniedz katram darbiniekam noteikts dokuments ne vēlāk kā pēc pirmā nostrādātā mēneša. Šim dokumentam jāsaturs informāciju par darba devēja (uzņēmuma) nosaukumu un adresi, veicamā darba raksturu, nodarbinātības veidu, darba laiku, algu u.c. Šo dokumentu jānodod darbiniekam un to jāpārbauda arodbiedrībai, kas parakstījusi attiecīgajā darba vietā spēkā esošo koplīgumu.

Nodarbinātības veidi

Nodarbinātības veidi ir regulēti Nodarbinātības aizsardzības likumā. Parastais veids ir beztermiņa līgums. Ja nevar pierādīt pretējo, līgums uzskatāms par beztermiņa. Darba līgumi uz noteiktu laiku var tikt noslēgti, pastāvot zināmiem apstākļiem, kas detalizēti noteikti likumā (tas ir, ja nepieciešamība pēc papildu darbiniekiem ir acīmredzami īslaicīga, kad tiek aizvietots darbinieks, kurš uz laiku nevar pildīt savus darba pienākumus; sezonas darbā, piemēram, sniega šķūrēšanā vai pludmales apsardzē; vai kad darbinieks ir vairāk nekā 67 gadus vecs). Var vienoties arī par pārbaudes laiku uz sešiem mēnešiem. Ja darba attiecības pēc šiem sešiem mēnešiem tiek izbeigtas, darba devējam tas jāpaziņo, vēlākais, šī perioda beigās. Ja nekas netiek paziņots, darba līgums automātiski kļūst par beztermiņa.

Šādi izņēmumi no vispārējiem noteikumiem attiecībā uz beztermiņa līgumiem var tikt pārsūdzēti Darba tiesā. Neskatoties uz to, kas ticis teikts un/vai rakstīts iepriekš, tiesa šādā gadījumā pieņems lēmumu, balstoties uz to, vai faktiskie apstākļi no juridiskā viedokļa pieļauj terminēta līguma slēgšanu vai nē. Tāpat ir zināmi noteikumi, kas ierobežo kopējo maksimālo periodu, kurā var darboties dažādi terminēti līgumi, pirms tie automātiski kļūst par beztermiņa.

Ikvienam, kurš apšaubā darba līguma tiesiskumu, vajadzētu sazināties ar arodbiedrības pārstāvi.

Atlaišana

Saskaņā ar likumu ikvienai atlaišanai jābūt pamatotai ar faktiem. Likumā un Darba tiesas praksē ir noteikts, kas var būt šādi fakti un kas nē. Ja atlaišanas pamatā ir personas veiktā darbība, tad darbiniekam jābūt vainojamam ļoti nosodāmā uzvedībā vai darbībās.

Izplatītāks iemesls ir „darba trūkums”, kad darba devējs ir tiesīgs samazināt savu darbību pastāvīgi vai uz noteiktu laiku. Šādos gadījumos darba devējam ir par to jāpaziņo un jāstāda prioritāšu sarakstu, kurā redzams, kādā secībā darbinieki tiks atlaisti. Pamata princips ir „pēdējais pieņemtais ir pirmais atlaistais”. Pēdējais pieņemtais darbinieks tiek atlaists pirmais, tam seko otrs nesenāk pieņemtais utt., līdz darbinieku skaits paliek tāds, kā darba devējs nolēmis. Saskaņā ar likumi ir pieļaujami izņēmumi, kas balstīti uz dažādiem prasmju un

kompetenču līmeņiem, tomēr Darba tiesa parasti tos ierobežo. Tā vietā, lai sastādītu „sarakstu saskaņā ar likumu”, ar arodbiedrību var tikt saskaņots „saraksts saskaņā ar vienošanos”, piemēram, gadījumos, kad abām pusēm ir skaidrs, ka „saraksts saskaņā ar likumu” var nodarīt nopietnu kaitējumu visam uzņēmumam. Atlaistajiem darbiniekiem gada laikā pēc atlaišanas ir tiesības atkal nodibināt darba attiecības ar konkrēto darba devēju, ja tam atkal rodas vajadzība pēc darbiniekiem.

Tiesību normas, kas regulē šos jautājumus, ir diezgan detalizētas un sarežģītas. Darbiniekam ir visai grūti īstenot savas tiesības bez arodbiedrību pārstāvju palīdzības.

Likumā paredzētie atvaļinājumi

Darbiniekiem ir likumā un/vai līgumos noteiktas tiesības uz bezalgas atvaļinājumiem dažādiem mērķiem. Piemēram, darbinieks var doties studēt īsāku vai garāku laika periodu, saglabājot savu darba vietu. Tam nepieciešams tikai savlaicīgs paziņojums un tas, ka izglītošanos organizē kāda skola vai apmācību institūcija. Atgriežoties darba vietā, darbiniekam jāpiedāvā to pašu vai līdzvērtīgu darbu tam, kuru darbinieks veica iepriekš. Lielākā daļa līgumu paredz arī tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu personīgu apstākļu dēļ, piemēram, bēres vai pēkšņs saslimšanas gadījums ģimenē. Tiesības uz vecāku atvaļinājumu ir aplūkotas zemāk esošajā nodaļā par sociālo drošību.

Arodbiedrību tiesības

Ikvienam, kas ieņem vēlētu amatu arodbiedrībā, ir tiesības izmantot uzticības pilnvaras apmaksātā darba laikā, par kuru panākta vienošanās starp arodbiedrību un darba devēju. Viņai/viņam ir arī īpaša aizsardzība pret atlaišanu un tiesības veikt savu darbu bez nepamatotas iejaukšanās no darba devēja puses.

Darba laiks

Zviedrijā darba laiku regulē īpašs likums. Tomēr viss likums sastāv no dispozitīvām normām. Visas likuma normas var tikt aizstātas ar koplīgumiem tiktāl, cik tie ir labvēlīgāki vai vismaz ne nelabvēlīgāki darbiniekiem. Vienīgie izņēmumi ir Eiropas Savienības direktīvu normas.

Parastākais darba laiks Zviedrijā ir 40 stundas nedēļā. Tomēr daudzi koplīgumi paredz īsāku darba nedēļu. Darbiniekiem, kuri daudz strādā naktīs vai nedēļas atpūtas dienās, parasti darba laiks ir mazāk kā 40 stundas, parasti 30 stundas nedēļā.

Veselība un drošība darbā

Veselība un drošība darbā tiek regulēta ar atsevišķu likumu – „*Arbetsmiljölagen*”, kā arī ar daudzām direktīvām un valdības iestāžu izdotām instrukcijām. Darba vietā par veselību un drošību ir strikti paredzēta darbinieka atbildība. Ir skaidri noteiktas instrukcijas par to, kā organizēt nepārtrauktu un preventīvu darbu ar veselības un drošības jautājumiem. Katrā darba vietā vajadzētu būt veselības un drošības komitejai, kas uzrauga šo instrukciju ievērošanu.

Visās darba vietās ir jābūt arodbiedrību nozīmētiem pārstāvjiem veselības un drošības jautājumos. Viņiem ir tiesības tikt pienācīgi apmācītiem un izglītotiem uz darba devēja rēķina. Papildus preventīvajam darbam viņiem ir tiesības un pienākums pārtraukt darbu, kad vien pastāv tiešs nelaimes gadījumu risks. Ja šādu pārtraukšanu ir jāapstiprina darba devējam, var tikt sasaukta valsts inspektoru sanāksme, kurā jāpieņem pagaidu lēmumi, kas bez kavēšanās jāizpilda.

3. Darba tirgus priekšrocības – praktiski padomi piekļuvei darba tirgum

Darba meklēšana

Pats labākais variants, ja iespējams, ir nodibināt kontaktus Zviedrijā, lai sagatavotu ierašanos, tai skaitā darba meklēšanu.

Imigrantam, kas pirms ierašanās nav noorganizējis nodarbinātības jautājumus, vajadzētu reģistrēties kā darba meklētājam nodarbinātības dienestā – „*Arbetsförmedlingen*”. Aģentūrai ir bez maksas jāpalīdz atrast darbu. Tāpat ir pieejama palīdzība citā valstī apstiprinātas kvalifikācijas atzīšanai.

Iespējas atrast darbu ir būtiski palielinātas, ja pirms ierašanās ir veikti attiecīgi sagatavošanās pasākumi. Ir ļoti nepieciešams vest sev līdz CV, rakstiskas atsauksmes no iepriekšējiem darba devējiem, prasmju un kvalifikāciju apliecinājumus (it īpaši valodu prasmju), autovadītāja apliecību u.c. Dokumentiem vajadzētu būt tulkotiem angļu vai zviedru valodā. Praksē gandrīz obligāta prasība ir reģistrēta dzīvesvieta (ne obligāti pastāvīga) Zviedrijā.

Mājvieta

Atrast mājvietu Zviedrijā ne vienmēr ir vienkārši (pat zviedriem), it īpaši strauji augošajos reģionos, kur varētu būt vislabākās izredzes atrast darbu. Turklāt daudzos gadījumos pastāvīga darba vieta ir viens no priekšnosacījumiem, lai varētu īrēt dzīvokli. Tādēļ vislabāk būtu šo jautājumu atrisināt vēl pirms ierašanās. Ja tas nav iespējams, privāti kontakti vai darba devējs var palīdzēt. Ja šāda palīdzība nav pieejama, pašvaldības sociālie dienesti var palīdzēt. Parasti ir nepieciešams samaksāt īres maksu uz priekšu.

Bankas

Banku sistēma Zviedrijā ir labi attīstīta, un parasti nav nekādu problēmu ne ar bankas konta atvēršanu, ne arī ar naudas pārskaitīšanu no bankas konta Zviedrijā uz bankas kontu jebkurā citā ES valstī vai otrādi.

Nodokļi

Ienākuma nodokļi Zviedrijā ir apmēram 30%, sākot no ienākumiem, kas pārsniedz 20 000 SEK. No ienākumiem, kas pārsniedz noteiktu līmeni, tiek iekasēti papildu nodokļi līdz pat 25%. Tie var tikt uzskatīti par relatīvi augstiem nodokļiem, salīdzinot ar daudzām citām valstīm. Tomēr jāņem vērā fakts, ka daudzi publiskie pakalpojumi un sociālā apdrošināšana tiek segta no šiem līdzekļiem, un daudzus no tiem citās valstīs ir jāapmaksā pašiem indivīdiem.

Nodokļu summas atvilkšanu un pārskaitīšanu valstij parasti veic darba devējs. Citādā veidā tas notiek pašnodarbinātām personām. Viņi var iekasēt no klienta/darbinieka pilnu summu un pārskaitīt valstij paši, ja viņiem ir izsniegts noteikts sertifikāts no nodokļu administrācijas.

Sociālā drošība

Lai attēlotu kombinēto Zviedrijas apdrošināšanas sistēmu, bieži tiek izmantota piramīda.

- 1) Piramīdas pamats ir ar likumu noteikta apdrošināšana un pensiju shēmas (sociālā apdrošināšana un nacionālās pensiju shēmas). Tiesības uz to ir pamatotas ar dzīves vietu vai nodarbinātību Zviedrijā.
- 2) Kolektīvā apdrošināšana, pensiju shēmas un profesionālās pensiju shēmas. Tiesības uz to ir pamatotas ar darba attiecībām, kuras regulē darba koplīgums.
- 3) Arodbiedrību biedra apdrošināšana. Tiesības uz to ir pamatotas ar dalību arodbiedrībā.
- 4) Individuālā (privātā) apdrošināšana un pensiju risinājumi, kas pamatoti ar vienošanos starp apdrošināto personu un apdrošināšanas kompāniju.

Vairums strādājošo ir tiesīgi kombinēt ar likumu noteikto apdrošināšanu, koplīgumā paredzēto apdrošināšanu un pensiju. Papildus tie var būt tiesīgi saņemt labumu no arodbiedrību pārvaldītām un individuālām (privātām) shēmām.

Sociālās drošības sistēma, ieskaitot nacionālo pensiju sistēmu, ir noteikta ar likumu un aptver ikvienu, kurš dzīvo un/vai strādā Zviedrijā. To finansē no nodokļu ieņēmumiem, piemēram, darba devēja iemaksām un nedaudz no nodokļiem, ko maksā indivīdi. Sistēma paredz vairākus labumus, ko saņem slimības, bezdarba gadījumā, vecuma pensijas, pabalstus nāves gadījumā u.c., kā arī pabalstus vecākiem (vecāku pabalsts un bērna pabalsts) un subsidētu veselības aprūpi, medikamentus, zobārstniecības pakalpojumus, dzīvokļa apmaksu utt.

Ar likumu noteiktie pabalsti, kurus izmaksā no apdrošināšanas shēmām, vairumā gadījumu ir balstīti uz „ieņēmumu samazinājuma principu”. Tas nozīmē, ka indivīdiem ir tiesības uz pabalstiem saistībā ar viņu ieņēmumiem. Pabalstu apmēram jābūt pietiekami lielam, lai vairumam saņēmēju atļautu saglabāt to pašu dzīves līmeni, kāds tas bija strādājot. Ir divi galvenie ierobežojumi: apdrošināto ienākumu griesti un ierobežots kompensācijas apmērs par apdrošinātajiem ienākumiem (parasti 80%).

Ar likumu noteiktās sociālās drošības sistēmas būtiska iezīme ir tas, ka tā ir visaptveroša. Proti, papildus pabalstiem, kas ir saistīti ar ienākumiem, ikvienam mērķa grupas loceklim, neskatoties uz ienākumu apmēru, tiek maksāta pensija un vecāku pabalsti. Lielākajā daļā gadījumu sociālās drošības sistēmu, tāpat kā nacionālo vecuma pensijas sistēmu, administrē Zviedrijas Sociālās Apdrošināšanas Aģentūra, kas ir valsts aģentūra.

Bezdarba pabalsti

Bez darba esošo cilvēku ekonomiskā situācija ir būtiska visas sabiedrības un it īpaši arodbiedrību problēma, un ne tikai humānu iemeslu dēļ. Cilvēki bez jebkādiem ienākumiem radītu lejup vērstu spiedienu uz algu līmeni un vājinātu koplīgumus, kad darbinieki tiek piespiesti cīnīties par nodarbinātību. Visām arodbiedrībām kopīgs ir bezdarba pabalstu fonds. Dalība tajā ir brīvprātīga, bet vairākums zviedru ir tā biedri un maksā ikmēneša iemaksu. Fonds tiek spēcīgi subsidēts no valsts puses.

Visi biedri ir tiesīgi saņemt pabalstu bezdarba gadījumā, ievērojot principus un ierobežojumus, kas minēti iepriekš (balstīti uz ienākumu zaudējumu, griesti un 80%). Maksimālais pabalsta apmērs dienā 2008.gadā ir 680 SEK, to maksā par piecām dienām nedēļā. Lai saņemtu pabalstu, personai jābūt biedram pēdējos 12 mēnešus. Personai jābūt strādājušai vismaz sešus mēnešus pēdējo 12 mēnešu laikā pa 40 stundām nedēļā vai 480 stundām sešu mēnešu laikā. Par pirmo bezdarba nedēļu pabalsti netiek maksāti. Pabalsta saņemšanas laikā katru mēnesi jāsaņem atskaiti ar apstiprinājumu, ka tā saņēmējs nestrādā. Pabalsta saņēmējam ir pienākums būt pieejamam jebkuram darbam, kas atrodas saprātīgā attālumā no viņa dzīves vietas. Ja bezdarba periods ir garāks, tad, lai saglabātu tiesības uz pabalstu, arī darbs ģeogrāfiski tālākā vietā var būt akceptējams.

Slimība

Slimības jēdziens gan likumā, gan koplīgumos tiek definēts kā nespēja strādāt medicīnisku iemeslu dēļ. Citiem vārdiem, ar slimību pamatota apdrošināšana aptver jebkādu prombūtni no darba fiziskas vai garīgas slimības vai nelaiemes gadījumu dēļ.

Lielākā daļa no ienākumiem slimības atvaļinājuma laikā līdz pat vienam gadam tiek segta ar slimības pabalstu, ko izmaksā saskaņā ar vispārēju likumā noteiktu slimības apdrošināšanas sistēmu. Tomēr pirmā perioda diena netiek apmaksāta, un pēc tās darba devējs maksā slimības pabalstu par pirmajām divām nedēļām. Ja šķiet, ka darba nespēja turpināsies ilgu laika periodu, sociālās apdrošināšanas iestādes slimības pabalsta vietā maksā darbiniekam slimības naudu (vai aktivitātes naudu, ja darbinieks ir vecumā līdz 30 gadiem).

Lai saņemtu slimības pabalstu, ir svarīgi reģistrēties sociālās apdrošināšanas dienestā (*Försäkringskassan, FK*). Reģistrējoties tiek noteikts algas līmenis (saukts SGI), kas ir pamats pabalsta apmēra aprēķināšanai. SGI ir pastāvīgi jāaktualizē, piemēram, algas palielinājuma vai vēl kāda darba veikšanas gadījumā, lai tādējādi nezaudētu naudu nākotnē iespējama slimības perioda laikā.

Veselības aprūpe un medikamenti tiek spēcīgi subsidēti un pieejami visiem ES pilsoņiem, kas var uzrādīt Eiropas Veselības Apdrošināšanas Karti.

Vecāku atvaļinājuma pabalsts

Kad darbinieks kļūst par vecāku, viņš(-a) ir tiesīgs saņemt dažādu veidu vecāku atvaļinājuma pabalstus, kas ir apmēram tādā pat apmērā kā slimības pabalsts. Jebkurā gadījumā vienam no vecākiem ir likumā noteiktas tiesības uz 18 mēnešu ilgu atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas, neskatoties uz pabalstiem. Turklāt vecāki ir tiesīgi izvēlēties saīsināt savu darba laiku līdz 25%, kamēr bērns sasniedz astoņu gadu vecumu. Saistībā ar bērna piedzimšanu tēvs var izmantot 10 dienas garas brīvdienas ar šiem pabalstiem. Vecāki var saņemt vecāku atvaļinājuma pabalstu katrs par 240 dienām pirms bērna sasniedz astoņu gadu vecumu. Vienam vecākam pienākošās dienas var tikt pārnestas uz otru vecāku. Ja vienam no vecākiem jāpaliek mājās bērna slimības dēļ, viņš(-a) ir tiesīgs saņemt pabalstu par, maksimums, 120 dienām gadā pirms bērna sasniedzis 12 gadu vecumu. Lai saņemtu kādu no pabalstiem, ir jābūt reģistrētam FK vismaz 240 dienas pirms bērna dzimšanas.

Šie salīdzinoši dāsnie pabalsti ir saistīti ar veselu virkni diezgan detalizētu nosacījumu un noteikumu. Tādēļ ikvienam, kurš vēlas tos saņemt, ir jāsažinās ar apdrošināšanas dienestu (FK), lai jau iepriekš saņemtu attiecīgu informāciju.

Vecuma pensijas

Visiem Zviedrijas iedzīvotājiem ir tiesības saņemt pensiju saskaņā ar likumā nostiprināto nacionālo pensiju sistēmu. Sākot no 1999.gada, tā sastāv no komponenta, kas saistīts ar ienākumiem un iepriekšējām iemaksām darba gadu laikā, un papildu komponentu, ko aprēķina saskaņā ar pārejas noteikumiem no iepriekšējās pensiju sistēmas, kā arī pensijas piemaksas komponenta. Tiem, kam, balstoties uz ienākumiem, ir tiesības tikai uz mazu pensiju, vai kas nav saņēmuši nepietiekamas tiesības uz pensiju, vai nav saņēmuši tās vispār, nacionālā pensija tiek palielināta līdz garantētā minimuma līmenim (garantētā pensija).

Sociālais un ekonomiskais atbalsts kā pēdējā cerība

Katras pašvaldības sociālajam dienestam ir pienākums pārliecināties, ka neviens pastāvīgi vai īslaicīgi pašvaldībā dzīvojošs iedzīvotājs necieš no pārtikas vai pajumtes trūkuma. Tāpat dienestam ir jāsniedz palīdzību ārkārtas gadījumos, ja ir zudis kāda cita veida nodrošinājums. Tomēr šī ir tikai ārkārtas un pagaidu situācija, uz kuru neviens nevar balstīt savu dzīvi.

Darba traumas

Darbiniekiem, kuri guvuši traumas darbā vai traumas, kuru cēlonis ir veiktais darbs, ir tiesības saņemt „labāku” kompensāciju nekā citos slimības gadījumos. Iemesls ir tas, ka darbiniekiem ir grūti vai neiespējami novērst tos riskus, kuriem tie var tikt pakļauti darbā.

Valsts pabalsti, kas maksājami saistībā ar darba traumām, tiek regulēti Profesionālo Traumu Likumā. Koplīgumos iekļautās vienošanās paredz papildu apdrošināšanu šajā jomā. Dominējošā kolektīvās apdrošināšanas shēma ir Atbildība-bez-vainas Apdrošināšanas Shēma Profesionālām Traumām. Uz valsts pārvaldē strādājošiem darbiniekiem attiecas Personisko Traumu Vienošanās Valsts Pārvaldē Strādājošajiem.

Kompensācijas noteikumi ir atšķirīgi atkarībā no darba traumas veida. Ir nošķirti negadījumi darbā, profesionālas slimības un nejaušības. Traumētie darbinieki ir tiesīgi, piemēram, saņemt kompensāciju par izdevumiem, sāpēm un ciešanām, medicīnisku invaliditāti un nākotnē iespējamiem ienākumu zaudējumiem.

Bezdarbs

Bezdarba pabalstu administrē bezdarba pabalsta dienesti, no kuriem vairākumu vada arodbiedrības. Darbinieki, kuriem ir nepieciešamais darba stāžs un kuri ir bezdarba apdrošināšanas fonda dalībnieki, saņem bezdarba pabalstu, kas ir atkarīgs no iepriekšējiem ienākumiem. Ienākumu griesti bezdarba pabalstu sistēmā ir zemāki nekā citās sociālās apdrošināšanas sistēmās, kā rezultātā aizvien pieaugošs bezdarbnieku skaits saņem zemas kompensācijas. Bez bezdarba pabalsta dienestu izmaksātajām kompensācijām ir atsevišķi koplīgumi, kas paredz normas to darbinieku atbalstam, kas zaudējuši darbu darbinieku skaita samazināšanas dēļ, slēdzot vai samazinot darba apjomu uzņēmumā, kurā tie iepriekš strādājuši.

Vienošanās parasti paredz gan skaidras naudas pabalstu, gan individuālu dažāda veida atbalstu. Šādas vienošanās, kuras var dēvēt par darba drošības vienošanās, karjeras pārejas vienošanās vai štatu samazināšanas atbalsta vienošanās, pašlaik ir spēkā visu nozaru koplīgumos, izņemot vietējās pašvaldības, kur darbinieki, kas tiek samazināti, ir tiesīgi saņemt tikai darba attiecību pārtraukšanas pabalstu.

Vecuma pensijas

Nacionālo pensiju papildina koplīgumā paredzētā profesijas pensija/pensionēšanās shēma, tas ir, Kolektīvā vienošanās par pensijām, Papildu pensiju shēma industriālo un komerciālo nozaru darbiniekiem, Kolektīvā vienošanās par vietējo pašvaldību pensiju shēmu, Valdības sektora koplīgums par pensijām.

Var būt ievērojama atšķirība starp koplīgumos ietvertajām pensiju shēmām, lai gan ir saskatāmas arī zināmas līdzības. Visas koplīgumos ietvertās pensiju shēmas dod darbiniekiem tiesības izvēlēties fonda pārvaldītāju vismaz kādai daļai no pensijas apmēra. Šīs individuālās daļas apmērs ir atkarīgs no darba devēja iepriekš veikto iemaksu apmēra, laika perioda, kuru tās ir veiktas, un fonda apsaimniekošanas.

Fakts, ka Zviedrijā ir tik liels skaits arodbiedrību biedru pret visiem strādājošajiem, dod iespēju arodbiedrībām veidot apdrošināšanas shēmas saviem biedriem. Apdrošinātājs ir „Folksam” apdrošināšanas kompānija, kuru 1908.gadā dibināja Zviedrijas Arodbiedrību

Savienība un Zviedrijas Kooperatīvā Savienība. Populārākie apdrošināšanas veidi, ko piedāvā arodbiedrības, ir grupas dzīvības apdrošināšana, apdrošināšana pret negadījumiem brīvā laikā, mājokļa apdrošināšana un bērnu apdrošināšana. Iespēja saņemt šādu apdrošināšanu atšķiras atkarībā no konkrētās arodbiedrības. Dažkārt apdrošināšanas prēmijas ir iekļautas dalības maksā (obligāta apdrošināšana), kamēr citkārt dalība apdrošināšanas shēmā ir brīvprātīga.

Arodbiedrības biedru apdrošināšana ir lētāka un tās noteikumi ir labvēlīgāki nekā tie, ko piedāvā individuālos gadījumos. Arodbiedrības biedriem bieži piedāvā apdrošināšanu bez iepriekš veiktiem medicīniskiem izmeklējumiem, ja tie akceptē pirmo apdrošināšanas piedāvājumu. Pat arodbiedrības biedri ar veselības problēmām var tikt apdrošināti.

Princips, kas attiecas uz sociālās apdrošināšanas sistēmu un kolektīvajām apdrošināšanas un pensiju shēmām, ir spēkā arī attiecībā uz arodbiedrību apdrošināšanas shēmām. Jo lielāka cilvēku grupa tiek apdrošināta, jo labvēlīgāki ir noteikumi.

Individuālie komplekti

Virš trim minētajiem piramīdas slāņiem ir aizvien augoša teritorija individuāliem līgumiem, ko piedāvā dažādas apdrošināšanas kompānijas. Daudziem arodbiedrību biedriem ir šāda papildu aizsardzība. To var izmantot, lai vienādotu aizsardzības līmeni attiecībā uz pensijām vienas mājsaimniecības ietvaros, kur dalība darba dzīvē starp sievieti un vīrieti nav vienlīdzīga. Arodbiedrības vienmēr cenšas nokārtot apdrošināšanas risinājumus kolektīvi visiem biedriem. Tomēr tas nav vienkārši, un noteikumi ir jāsakārto prioritārā secībā. Visos pārējos jautājumos, kas nav aptverti, papildu apdrošināšana ir katra privāta lieta.

4. Arodbiedrību darba specifika

Zviedrijas arodbiedrības ir relatīvi diezgan spēcīgas un spēlē nozīmīgu lomu darba tirgū gan plašā sabiedriskā nozīmē, gan biedru ikdienas dzīvē viņu darba vietās.

Arodbiedrības ir organizētas trijās konfederācijās. LO ir lielākā un apvieno melnstrādniekus („zilās apkaklītes”) šī vārda plašākajā nozīmē. Otra lielākā ir TCO, kas apvieno ierēdņus un darbiniekus, kas tiek dēvēti par profesionālo darbaspēku. Visbeidzot SACO apvieno akadēmiķus.

Konfederācijas tāpat kā ar tām saistītās arodbiedrības ir nospraudušas ļoti skaidras robežas cita no citas, lai izvairītos no sacensības par tiem pašiem darbiniekiem. Tas tika darīts, lai izbēgtu no tā, ka darbinieki nostādītu vienu arodbiedrību pret otru, un iesaistītu tās konkurencē par tiesībām noslēgt koplīgumus, „nositot tām cenu”. Tas, kura organizācija strādās ar noteiktu darbinieku grupu noteiktā darbavietā, tiek noteikts nozares līmenī un „profesiju kartēs”, par kurām vienojušās arodbiedrības.

5. Nozīmīgākās koplīguma daļas uzņēmuma un nozares līmenī

Arodbiedrības uzskata universālās apdrošināšanas sistēmas par labāko veidu, kā nodrošināt finansiālo aizsardzību. Nākamajos divos piramīdas līmeņos ieguvumu līmenis tiek paaugstināts un likumos noteiktās sistēmas „robi” tiek aizpildīti ar koplīgumiem starp sociālajiem partneriem. Šīs panāktās vienošanās ir balstītas arī uz ienākumu zaudējuma principu. Kolektīvā apdrošināšana un pensiju shēmas, kā arī profesiju pensiju shēmas tiek regulētas koplīgumos starp vienu vai vairākām darba devēju un darbinieku organizācijām nacionālā līmenī. Vispārīgi sakot, darbiniekiem ir tiesības uz minētajiem ieguvumiem, ja viņu darba devējs ir darba devēju organizācijas biedrs. Tas nozīmē, ka koplīgums tiek automātiski

piemērots. Tāpat arī darba devējs var noslēgt vienošanos ar attiecīgu arodbiedrību vai arodbiedrībām.

Darbiniekus aizsargā garantijas noteikumi, kamēr vien viņu darba vietā ir spēkā koplīgums. Tas nozīmē, ka koplīgumā noteiktais apdrošināšanas komplekts paliek spēkā pat tad, ja darba devējs nemaksā apdrošināšanas prēmijas.

Apdrošināšanas prēmijas un profesijas pensiju shēmas apmaksā darba devējs saskaņā ar grafiku, par kuru panākta vienošanās. Citiem vārdiem sakot, daļa no darbinieka algas tā vietā, lai izmaksātu darbiniekam, tiek iemaksāta apdrošināšanas shēmā.

Koplīgumu normas papildina likumos noteiktos apdrošināšanas noteikumus, īpaši saistībā ar šādiem dzīves gadījumiem: slimība un traumas darbā; bezdarbs; nāve darbspējas vecumā un vecuma pensijas.

Lielākajā daļā nozaru koplīgumos tiek panāktas vienošanās arī par papildu vecāku pabalstu/apmaksātu vecāku atvaļinājumu, ko apmaksā darba devējs kā papildinājumu likumā noteiktajam pabalstam. Papildu pabalsti saskaņā ar koplīgumu noteikumiem tiek maksāti slimības pabalsta saņēmējiem. Panāktā vienošanās par grupas veselības apdrošināšanas shēmu ir spēkā koplīgumos divās nozarēs. Pārējās divās nozarēs darbiniekiem, kas atrodas slimības atvaļinājumā, tiek maksāti papildu maksājumi no profesiju pensiju shēmas. Neskatoties uz dažādiem apdrošināšanas variantiem, tiem visiem ir kopīgs mērķis: pabalsti, ko izmaksā saskaņā ar koplīguma noteikumiem, paaugstina kompensācijas apmēru un visās nozarēs, izņemot privāti nodarbinātus fiziskā darba veicējus, paredz kompensāciju par to algas daļu, kas pārsniedz normatīvi nostiprinātajā slimības apdrošināšanas sistēmā noteiktos ienākumu griestus.

Koplīgumu sistēma

Sistēmas augšgalā ir galvenā vispārējā vienošanās starp centrālo darba devēju organizāciju un konfederācijām, kas ir atzītas ar likumu. Šajos ietvaros arodbiedrības un darba devēju organizācijas paraksta ģenerālvienošanās dažādās nozarēs. Šīs vienošanās savukārt veido ietvaru, kurā tiek slēgtas vienošanās uzņēmumā vai darba vietā. Šādā veidā visas vienošanās, arī lokālā līmeņa, iegūst juridisku spēku un aizsardzību.

Šādas vienošanās var aptvert plašu jautājumu loku, tas ir, algas, darba laiks, papildu sociālās garantijas utt. Kopumā tām ir nozīmīga ietekme uz katra individuālā darbinieka ikdienas situāciju. Šādas sistēmas ietvaros ir ļoti grūti aizsargāt savas tiesības individuāli, bez arodbiedrības atbalsta. Tādēļ standartu noturēšana un panākšana, ka tie kļūst par realitāti, ir nopietns arodbiedrību darbs. Tādēļ kļūšana par arodbiedrības biedru ir svarīga darbiniekam gan no individuālā, gan kolektīvā viedokļa.

Arodbiedrībām samaksātā biedru nauda tiek atgūta ar uzviju. Tā tas ir attiecībā uz visiem darbiniekiem, bet īpaši imigrantiem, kuri nav tik informēti par pastāvošo sistēmu un kuri sastopas ar risku tikt izmantoti un palaist garām sev piešķirtās tiesības.

Algas veidošanās saskaņā ar koplīgumiem

Zviedrijā nav ar likumu noteiktas minimālās algas. Valsts ir atstājusi algas veidošanās noteikšanu brīvprātīgās vienošanās starp darba tirgus pusēm. Algas līmenis, kas noteikts vienošanās, arī ir minimālā alga. Tajās ir noteikts absolūti zemākās algas apmērs, kādu var maksāt vai piedāvāt katram, kurš strādā vienošanās iekļautajā darba vietā, neskatoties uz dalību arodbiedrībā. Vienošanās satur arī algas veidošanās principus. Piemēram, maksāt vai piedāvāt pieredzējušam un izglītotam darbiniekam minimālo algu ir vienošanās pārkāpums.

Pretrunas šajos jautājumos nedrīkst risināt vienpusēji darba devējs, bet tikai diskusijās starp darba devēju un arodbiedrību. Ja šādās diskusijās nav iespējams panākt vienošanos, viedoklis par vienošanās interpretāciju var tikt lūgts Darba tiesai.

Izmantojot šādu algas veidošanas modeli, Zviedrijas arodbiedrības ir apzināti panākušas salīdzinoši nelielas algu atšķirības starp darbiniekiem. Darbinieki, kuri atrodas spēcīgās pozīcijās, ir solidāri apņēmušies nepaaugstināt sev algas, lai atbalstītu tos, kuri neatrodas tik labās pozīcijās. Tas tiek darīts ar pārliecību, ka tās ilgtermiņā ir kolektīvas intereses, ieskaitot viņu pašu, tā kā zemākās algas ir tas līmenis, no kura pārējās algas tiks paaugstinātas. Tieši šī iemesla dēļ Zviedrijas arodbiedrības cenšas nodrošināt, lai tādas pat algas tiktu maksātas arī tiem darbiniekiem, kas nav arodbiedrības biedri.

6. Praktiska informācija par noderīgiem jautājumiem: institūcijas (ieskaitot to adreses, tālrunu numurus, elektroniskā pasta adreses), kur vērsties jebkādu problēmu gadījumā

7. Praktiska informācija par noderīgiem jautājumiem: ko darīt, sastopoties ar visizplatītākajām problēmām

Sociālās apdrošināšanas dienests http://www.forsakringskassan.se/privatpers/	Försäkringskassan (FK)
Publiskā Nodarbinātības Aģentūra http://www.ams.se/	Arbetsförmedlingen (AMS)
LO („zilo apkaklīšu” konfederācija) http://www.lo.se	LO
TCO („balto apkaklīšu” konfederācija) http://www.tco.se	TCO
SACO (akadēmiķu konfederācija) http://www.saco.se	SACO
Nodokļu administrācija http://www.skatteverket.se	Skatteverket

ĪRIJA

1. Vispārējs darba tirgus apraksts

Īrijas vēsture

Īrija ir neliela sala Eiropas malā, aptuveni 480 kilometrus gara un 240 kilometrus plata. Šī zeme ir apdzīvota vairāk kā 9000 gadu, un ir piedzīvojusi vairākus iebrukumu un okupāciju viļņus – no vikingu, normaņu un angļu puses.

Zeme tika sadalīta pēc Angļu-Īru Līguma noslēgšanas 1921.gadā, kad 26 no 32 apgabaliem ieguva neatkarību no Lielbritānijas. Šie 26 apgabali 1949.gadā kļuva par Īrijas Republiku. Republikas (ko bieži dēvē vienkārši par „Īriju”) iedzīvotāju skaits ir nedaudz vairāk kā 4 miljoni. Galvaspilsēta Dublina atrodas austrumu krastā pie *Liffey* upes.

Ziemeļīrijā ir seši apgabali un aptuveni 1,5 miljoni iedzīvotāju. Tās galvaspilsēta ir Belfāsta, kas atrodas pie *Lagan* upes ziemeļaustrumu krastā. Ziemeļīrija oficiāli ir Lielbritānijas daļa.

Valdība

Īrija ir republika, un tās parlaments ir *Oireachtas*. Tas sastāv no divām palātām: *Dail Eireann* (Pārstāvju palāta) un *Seanad* (Senāts).

Kamēr Ministru prezidents (*Taoiseach*) ir valdības galva, Prezidents ir valsts galva. Visi publiskie pārstāvji tiek ievēlēti nacionālās, lokālās vai ES vēlēšanās.

Valsts oficiālā valoda ir īru valoda. Tomēr lielākā daļa iedzīvotāju lieto angļu valodu kā pirmo valodu.

Valūta

Īrijas Republikas naudas vienība ir eiro. Katrs eiro sastāv no 100 centiem. Pavisam ir astoņas dažādas monētas un septiņas banknotes. To nomināli ir šādi:

Monētas: 1 cents, 2 centi, 5 centi, 10 centi, 20 centi, 50 centi, 1 eiro un 2 eiro.

Banknotes: 5 eiro, 10 eiro, 20 eiro, 50 eiro, 100 eiro, 200 eiro un 500 eiro.

Darba tirgus

Darba tirgus ir lielā mērā balstīts uz brīvprātīgu industriālo attiecību modeļa, kur arodbiedrības un darba devēji vienojas par virkni jautājumiem, kas saistīti ar darba vietu.

Pēdējo 20 gadu laikā šīs vienošanās parasti ir notikušas tā dēvētās „sociālās partnerības” ietvaros, kā rezultātā tika panāktas centralizētas nacionālā līmeņa vienošanās starp valdību, arodbiedrībām, darba devējiem, zemnieku organizācijām, sabiedrisko sektoru utt. Pašreiz spēkā esošā vienošanās „Pretī 2016.” Iezīmē plašu stratēģisku vienošanos starp sociālajiem partneriem par sociālo un ekonomisko attīstību laika posmā no 2006.gada līdz 2016.gadam. Vienošanās paredz arī algu palielinājumu darbiniekiem no 2006.gada janvāra līdz 2008.gada martam.

Visas vienošanās – gan nacionāla vai nozares līmeņa, gan konkrētas darba vietas līmeņa – ir pamats tādiem Darba likumā regulētiem jautājumiem kā nodarbinātības noteikumi, minimālā

alga nacionālā līmenī, nepamatota atļaišana, drošība, veselība un labklājība darbā, darba laika organizācija, maternitātes aizsardzība un citi (sīkāka informācija 2.nodaļā).

Ir svarīgi atzīmēt, ka visi darbinieki Īrijā, neskatoties uz viņu nacionalitāti, ir tiesīgi saņemt vienlīdzīgu likuma aizsardzību.

Tai pat laikā jāatceras, ka darbinieki, kas iebraukuši no citām valstīm, ir īpaši pakļauti izmantošanas un nepamatoti sliktas attieksmes iespējai no negodīgu darba devēju puses. Tādēļ ir ieteicams, ka darbiniekam būtu jābūt informētam par savām pamattiesībām un to, kur vērsties pēc padoma un palīdzības.

Ekonomika

Pēdējo 10-12 gadu laikā Īrija ir piedzīvojusi būtisku ekonomisku izaugsmi. No gandrīz 10% ikgadējas izaugsmes 2000.gadā ekonomiskās izaugsmes līmenis nedaudz samazinājās nākamo gadu laikā, tomēr tas ir palicis spēcīgs, un pašlaik ir aptuveni 4%. Šī strauji uzplaukstošā ekonomika (kas bieži tiek dēvēta par „ķeltu tīģeri”) radīja daudz jaunu darba vietu, un bezdarba līmenis (kas vēsturiski Īrijā ir bijis augsts) nokrita zem 5% robežas. Tiek prognozēts, ka Īrijas labais ekonomiskais sniegums turpināsies īstermiņā, lai gan zemākā līmenī. Daudzi ekonomisti uzskata, ka būtisks apstāklis šajā ilgstošajā izaugsmē un stabilitātē bija arodbiedrība, valdības un darba devēju organizāciju noslēgtajām vienošanām.

Būvniecības, viesmīlības un pakalpojumu nozare ir tās, kas radīja vislielāko darba vietu skaita pieaugumu ekonomikā.

Ekonomiskie apstākļi var mainīties, tomēr pēdējie dati rāda, ka lielākā daļa no nesen radītajām darba vietām ir nepilna laika darba vietas. Darbaspēka pārpalikums 12 mēnešu periodā līdz 2007.gada augustam ir pieaudzis par 10,4%. Tas noticis vairāku iemeslu dēļ, to skaitā tādēļ, ka uzņēmumi pārceļ savu darbību uz citu valsti vai samazina savus apjomus, atbildot uz izmaiņām starptautiskajā ekonomiskajā situācijā.

Algas

Vidējā darba alga Īrijā 2007.gada vidū bija 614,44 eiro nedēļā. Tomēr šis skaitlis ir balstīts uz vidējo algu pilna laika darbiniekiem visās nozarēs, gan vīriešiem, gan sievietēm, neskatoties uz nostrādāto stundu skaitu (tas ir, darbiniekam varbūt jānostrādā 48 stundas, lai saņemtu šādu algu). Algu apmērs var būtiski atšķirties dažādās nozarēs, nozaru iekšienē un, piemēram, starp darba vietām, kurās ir arodbiedrība, un tām, kurās nav.

Minimālā alga nacionālā līmenī

Svarīgs piemērs normatīvajiem aktiem darba tiesību jomā ir Minimālās Algas Likums, kurā noteikts minimālās algas apmērs „pieredzējušam pieaugušam darbiniekam”. Pieredzējis pieaudzis darbinieks ir tāds darbinieks, kuram ir jebkāda darba pieredze divu gadu garumā pēc 18 gadu vecuma sasniegšanas.

Kopš 2007.gada 1.jūlija likme ir 8,65 eiro stundā.

Tomēr vairumā nozaru un īpaši tajās darba vietās, kur ir arodbiedrības, algu apmērs būtiski pārsniedz likumā noteikto minimumu.

Dažās nozarēs, kur arodbiedrības nav plaši izplatītas, likumā noteiktas institūcijas – Kopīgās Darba Komitejas – nosaka darba algas likmes. Nozares, kurās darbojas šīs komitejas, aptver lauksaimniecībā strādājošos, viesnīcu darbiniekus ārpus Dublinas un Korkas, tīrīšanas un ēdināšanas pakalpojumu sniedzējus utt.

Ja darbiniekam šķiet, ka viņš nesaņem darba algu saskaņā ar atbilstošo likmi, būtu jāsaazinās ar savu arodbiedrību. Sūdzības sakarā ar minimālo algu nacionālā līmenī var tikt adresētas arī Tiesību Komisāram vai Uzņēmumu, Tirdzniecības & Nodarbinātības departamenta Darba inspekcijai. Tālrunis 1890 220 220 vai www.entemp.ie.

Pirms atstāt mājas – Ieteikumi

- Nopērciet biļeti arī atpakaļceļam. Ja darba mēģinājumi Īrijā nebūs veiksmīgi, naudas trūkuma gadījumā varēsiet vismaz nokļūt mājās.
- Īrija ir dzīvošanai ļoti dārga valsts. Pārliecinieties, ka, ierodoties Īrijā, Jums ir pietiekami daudz naudas līdzekļu laikam, pirms Jūs atradīsiet darbu.
- Labas angļu valodas zināšanas palielina iespējas atrast darbu Īrijā. Ja Jums nav labu angļu valodas zināšanu, darba atrašana var būt sarežģīta.
- Ja Jums nav draugu vai ģimenes, pie kuras ierasties Īrijā, šajā materiālā atradīsiet noderīgu dažādu institūciju kontaktinformāciju.
- Ja iespējams, paņemiet līdzi CV angļu valodā, atsauksmes un informāciju par visām iegūtajām kvalifikācijām.
- Ņemiet līdzi vismaz divus dažādus dokumentus ar fotogrāfiju, piemēram, pasi, autovadītāja apliecību vai identifikācijas karti.
- Jums vajadzētu saņemt Eiropas Veselības Apdrošināšanas Karti no savas valsts Sociālās labklājības dienesta. Kā ES pilsonim Jums ir tiesības saņemt neatliekamo palīdzību, izmantojot šo karti. Tāpat Jums vajadzētu izņemt E104 un E301 formu. Tās ir apliecinājums Jūsu veiktajām sociālās apdrošināšanas iemaksām un var palīdzēt saņemt palīdzību gadījumā, ja zaudējat darbu vai kļūstat slims, strādājot Īrijā.

Tā kā Īrija ir salu valsts, gandrīz visi ieceļojušie darbinieki, kamēr strādā Īrijā, dzīvo valsts teritorijā, izņemot pavisam nelielu daļu darbinieku, kuri nedēļas nogalēs dodas uz Lielbritāniju.

2. Normatīvie akti

Īrijā ir daudz likumu, kas regulē darba tiesības un procesu to iedzīvināšanai. Tālāk norādīta īsa informācija par dažiem visizplatītākajiem jautājumiem, kurus regulē likums. Ievērojiet, ka nereti likumi paredz tiesību minimumu. Savukārt tādos jautājumos kā, piemēram, atvaļinājumi, darbinieki ar arodbiedrību starpniecību ir panākuši likumā paredzētā minimuma ievērojamu uzlabojumu.

Algas un algas lapīnas

Saskaņā ar 1991. gada Algu Maksāšanas Likumu darba devējam ir pienākums reizē ar algu izsniegt arī rakstisku apliecinājumu ar informāciju par Jūsu bruto algu un par visiem ieturējumiem, kas no tās izdarīti.

Likums pasargā darbiniekus no nelikumīgiem ieturējumiem no algas. Ieturējumiem no darbinieka jābūt noteiktiem vai nu darba līgumā, vai darbinieka parakstītā rakstveida piekrišanā. Ieturējumi (izņemot ienākuma nodokli un maksājumus Personu publiskajam dienestam [*Personal Public Service*]), kuri nav apstiprināti vienā vai otrā veidā, ir nelikumīgi.

Ieteicams saglabāt dokumentu, kurš apliecina nostrādāto stundu skaitu un saņemto samaksu, tā kā tas būs nepieciešams, ja kādreiz radīsies strīds par samaksas jautājumiem. Dažos gadījumos, kad bija strīds par nepamatoti zemu darba samaksu, kur iesaistījās arodbiedrība, darba devēja sagatavotajos dokumentos bija norādīts daudz mazāks nostrādāto stundu skaits nekā patiesībā. Ja Jūs nesaņemat algas lapiņas, sazinieties ar arodbiedrību vai Uzņēmumu, Tirdzniecības & Nodarbinātības departamenta Darba inspekciju.

Darba laiks

Darba laika organizācijas likums nosaka darbinieku tiesības attiecībā uz maksimālo darba stundu skaitu nedēļā un minimālo atpūtas laiku nedēļā.

Standarta darba nedēļa ir 39 stundas. Var tikt strādāts ierobežots skaits papildu stundu par papildu samaksu (kas ir augstāka kā parastā darba algas likme). Īrijā tās tiek dēvētas par virsstundām. Likumā noteiktais maksimālais darba nedēļas ilgums ir 48 stundas.

Jums ir tiesības, kā minimums, uz:

- 11 atpūtas stundām pēc kārtas 24 stundu periodā. Piemēram, ja beidzat darbu plkst.22:00, nedrīkstat atsākt darbu pirms plkst.9:00 nākamajā rītā.
- Vienu 24 stundu atpūtas periodu nedēļā, pirms kura ir 11 stundu ikdienas atpūtas periods. Piemēram, ja beidzāt darbu plkst.22:00 trešdienā un ceturtdiena ir brīvdiena, nedrīkstat atsākt darbu agrāk kā plkst.9:00 piektdien.
- 15 minūšu garu pārtraukumu, kad ir nostrādātas vairāk nekā 4,5 stundas, un 30 minūšu garu pārtraukumu, kad ir nostrādātas vairāk nekā sešas stundas, kurās var iekļaut arī pirmo pārtraukumu.
- Darbiniekiem, kuri strādā vairāk nekā sešas stundas un kuru darba laiks ir periodā starp plkst.11:30 un 02:30, ir tiesības uz stundu garu pārtraukumu norādītajā laika periodā.

Darbs svētdienā

Darbiniekiem ir tiesības uz papildu samaksu vai papildu brīvo laiku par darbu svētdienā, ja vien papildu samaksa nav jau iekļauta samaksas likmē. Šīs tiesības dēvē par „svētdienas prēmiju”, un tās apmērs var atšķirties gadījumos, kad ir noslēgta nozares ģenerālvienošānās. Sīkākai informācijai sazinieties ar arodbiedrību vai Darbinieku tiesību informācijas nodaļu, 01 6313131.

Ikgadējais atvaļinājums un svinamās dienas

Darbiniekam ir tiesības, kā minimums, uz četru darba nedēļu ilgu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Tai pat laikā atvaļinājums garums tiek aprēķināts, ņemot par pamatu laika periodu, kas nostrādāts pie attiecīgā darba devēja. Pilnu darba laiku strādājošie saņem vienu nedēļu garu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu par katriem trim nostrādātajiem mēnešiem.

Ja darbinieks strādā nepilnu darba laiku, ikgadējais atvaļinājums sastāv no 8% no visām nostrādātajām stundām, pie kam tas viena gada ietvaros nedrīkst būt garāks par četrām darba nedēļām.

Darbiniekiem ir tiesības arī uz deviņām svinamām dienām viena gada laikā, attiecībā uz kurām darba devējs var izvēlēties piedāvāt vienu no šādām četrām iespējām:

- Apmaksāta brīvdiena šajā dienā vai
- Apmaksāta brīvdiena mēneša laikā, vai
- Papildu brīvdiena pie ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma, vai
- Papildu samaksa par vienu darba dienu.

Īrijas Republikā ir noteiktas pavisam deviņas svinamās dienas:

- 1.janvāris;
- 17.marts (Svētā Patrika diena);
- Lieldienu pirmdiena;
- Pirmā maija pirmdiena;
- Pirmā jūnija pirmdiena;
- Pirmā augusta pirmdiena;
- Pēdējā oktobra pirmdiena;
- 25.decembris (Ziemassvētki);
- 26.decembris (Svētā Stefana diena).

Lai nepilnu darba laiku strādājošs darbinieks saņemtu brīvu svinamo dienu, viņam(-ai) jāstrādā vismaz 40 stundas piecu nedēļu periodā tieši pirms svinamās dienas.

Samaksa par svinamajām dienām

Ja svinamā diena iekrīt tādā dienā, kurā darbinieks parasti strādā, viņam ir tiesības uz apmaksātu brīvdienu.

Ja svinamā diena iekrīt dienā, kurā darbinieks parasti nestrādā, viņam ir tiesības par šo dienu saņemt 1/5 no savas parastās nedēļas algas.

Darbiniekiem, kurus tiek lūgts strādāt svinamajā dienā, ir tiesības uz vai nu papildu samaksu par vienu darba dienu (ko dēvē par „dubultlaiku”), vai uz vienu apmaksātu brīvdienu tā mēneša laikā, kurā ir svinamā diena, vai uz papildu brīvdienu pie ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma.

Atlaišana

Nepamatotās atlaišanas likumi ir vērsti uz to, lai pasargātu darbiniekus no nepamatotas atlaišanas no darba devēja puses. Vispārīgi sakot, lai darbiniekam būtu tiesības celt prasību par nepamatotu atlaišanu saskaņā ar Nepamatotās atlaišanas likumiem, viņam jābūt nostrādājušam pie darba devēja vismaz 12 mēnešus pēc kārtas (attiecībā uz darbiniekiem, kas strādā ar aģentūru starpniecību par darba devēju tiek uzskatīts tas uzņēmums, kurā darbinieks reāli strādā, nevis nodarbinātības aģentūra).

Prasība pēc 12 mēnešu nepārtraukta darba stāža kā priekšnosacījums likumos noteiktās aizsardzības iegūšanai neattiecas uz gadījumiem, kad atlaišanas pamats ir tikai vai galvenokārt kāds no šādiem iemesliem:

- Darbinieka dalība arodbiedrībā vai tās ietvaros veiktās aktivitātes;
- Darbinieka tiesības saskaņā ar Minimālās Algas likumu;
- Darbinieces grūtniecība, bērna piedzimšana vai barošana ar krūti (vai jebkādi citi apstākļi šajā sakarā);
- To tiesību izmantošana vai grasīšanās izmantot, kas izriet no Maternitātes aizsardzības likuma, Adopcijas atvaļinājuma likuma, Vecāku atvaļinājuma likuma vai Aprūpētāja atvaļinājuma likuma.

Ievērojiet, ka atlaišana tiek uzskatīta par nepamatotu, kamēr darba devējs nepierāda būtiskus iemeslus tās pamatojumam.

Sūdzības

Ja vēlaties saņemt informāciju par savām tiesībām vai iesniegt sūdzību, vispirms vajadzētu vērsties savā arodbiedrībā. Lai arī informācijas avoti var būt dažādi (skatīt nodaļu „Noderīgi kontakti”), arodbiedrības ir vislabākajā situācijā, lai sniegtu Jums un Jūsu darba kolēģiem nepieciešamo atbalstu vai nodrošinātu Jūsu tiesību un interešu aizsardzību.

Veselība un drošība darbā

Veselības un drošības dienests ir nacionālā līmeņa institūciju Īrijā, kas atbild par veselības un drošības nodrošināšanu darba vietās. Daļa no tā darba uzdevumiem ir veikt pārbaudes darba vietās, lai nodrošinātu veselības un drošības standartu ievērošanu nolūkā minimizēt darba vietās notikušo negadījumu skaitu un darbā iegūtu slimību gadījumu skaitu.

Piemēram, būvlaukumos ikvienam jānēsā ķiveri un apavus ar tērauda purngalu. Ēdināšanas nozarē ir noteikti zināmi higiēnas standarti, citās nozarēs jālieto noteiktus dzirdes aizsardzības mehānismus un vēl citās nozarēs ir aizliegta noteiktu ķīmisku vielu lietošana.

Lai gan pirmajai vietai, kur vērsties pēc informācijas, būtu jābūt Jūsu arodbiedrībai, sīkāku informāciju par veselību un drošību darba vietā var iegūt Veselības un drošības dienestā, kura adrese ir: Temple Court, Hogan Place, Grand Canal St., Dublin 2; tālrunis: (01) 614 7000. Mājas lapa internetā: www.hsa.ie, elektroniskā pasta adrese: infotel@hsa.ie. Turklāt dažādas brošūras par darba traumām šajā mājas lapā ir pieejamas arī latviešu valodā.

Darba līgums

Tiklīdz sākat strādāt Īrijā, Jūs aizsargā Īrijas Darba likums. Darba devējam nav tiesību iekļaut darba līgumā neko tādu, kas ir pretrunā likumā noteiktajam. Ja līgumā ir iekļauta norma, kas ir pretrunā likuma normai, šāda līguma norma nav spēkā, jo likuma norma prevalē.

1994.gada Nodarbinātības noteikumu likums paredz, ka darba devējiem ir jāizsniedz darbiniekiem noteikts rakstveida apliecinājums, kurā jānorāda darbinieka nodarbinātības noteikumi.

Rakstveida apliecinājumā jāiekļauj šādu informāciju:

- Darba devējs nosaukums un adrese;
- Darba vieta;
- Amata nosaukums/darba apraksts;
- Nodarbinātības sākuma datums;
- Paredzamais līguma ilgums (ja tas ir īslaicīgs līgums) vai datums, kurā līguma termiņš beigsies (ja tas ir līgums ar noteiktu termiņu);
- Darba algas likme vai darba algas aprēķināšanas metode;
- Darba algas izmaksas kārtība;
- Darba laiks (ieskaitot virsstundas);
- Likumā noteiktais atpūtas laiks un tiesības uz pārtraukumiem darba laikā;
- Apmaksāts atvaļinājums;
- Darba nespēja slimības vai traumas dēļ;
- Pensijas un pensiju shēmas;
- Koplīgumi;
- Apliecinājums darbinieka tiesībām pieprasīt un saņemt rakstveida paziņojumu no darba devēja par darbinieka vidējo stundas darba algas likmi par jebkuru periodu pēdējo 12 mēnešu laikā (2000.gada Minimālās algas likums).

Likumi neattiecas uz personu, kura pie attiecīgā darba devēja nepārtraukti nostrādājusi mazāk nekā vienu mēnesi. Darba devējam jāizsniedz šādu rakstveida apliecinājumu divu mēnešu laikā no nodarbinātības sākuma.

Vispārīgi

Visaptverošus paskaidrojumus par Īrijas Darba likumu var atrast interneta vietnē www.siptu.ie/YourRights/TufGuideToLabourLaw ar nosaukumu „*TUF Guide to Labour Law*”.

Ja Jums ir kādas šaubas par sava darba līguma saturu vai gadījumā, ja noteiktajā laikā nesaņemt rakstveida apliecinājumu par nodarbinātības noteikumiem, Jums vajadzētu sazināties ar savu arodbiedrību vai iesniegt sūdzību Tiesību komisāram (skatīt tālāk).

3. Darba tirgus priekšrocības – praktiski padomi piekļuvei darba tirgum

Latvijas pilsoņiem ir tiesības strādāt Īrijā, un tam nav nepieciešama nekādas formas darba atļauja.

Ierodoties Īrijā, vajadzētu reģistrēties *FAS*, kas ir Īrijas valdības nacionālais apmācību un nodarbinātības dienests. To var izdarīt, dodoties uz tuvāko *FAS* biroju, vai arī internetā. Sīkāku informāciju varat iegūt mājas lapā (www.fas.ie), kurā atrodamas biroju adreses. *FAS* piedāvā tulkošanas iespēju visos 64 Nodarbinātības pakalpojumu birojos visā valstī.

Informāciju par vakancēm varat meklēt arī vietējās avīzēs. *Irish Times* un *Irish Examiner* piektdienas numuriem ir darba pielikums; *Irish Independent* ir pielikums ceturtdienu numuriem. Ir vērts izskatīt arī *Sunday Independent*, *Evening Herald* un vietējās avīzes. Arī internetā var atrast informāciju par brīvajām darba vietām Īrijā.

Nodarbinātības/darbā iekārtošanas aģentūras

Pēdējo gadu laikā Īrijā ir strauji palielinājies privātu darbā iekārtošanas aģentūru skaits. Lai gan tās ir loģisks sākumpunkts, meklējot darbu, jāatceras, ka daži darba devēji vēlas nolīgt darbinieku ar aģentūras starpniecību nevis tieši, lai šādā veidā izvairītos no darba devējam uzliktās atbildības. Ja iespējams, jācenšas tikt nodarbinātam tieši no darba devēja puses, nevis ar aģentūras starpniecību.

Ja darba piedāvājumu Īrijā izteikusi Nodarbinātības aģentūra Latvijā un Jūs pēc tam atklājat, ka Jūsu nodarbinātības noteikumi vai apstākļi ir sliktāki nekā Jūsu darba kolēģiem Īrijā, nekavējoties sazinieties ar arodbiedrību. Kā norādīts iepriekš, ja Jūs strādājat Īrijā, Jūs aizsargā Īrijas Darba likums un Jums ir tiesības saņemt vismaz likumā noteiktos minimālos standartus un aizsardzību.

Tāpat ievērojiet, ka nodarbinātības aģentūrām Īrijā nav tiesību prasīt samaksu no darba meklētājiem par pamatpakalpojumu – reģistrēšanu savās datu bāzēs. Aģentūras pelna, pieprasot samaksu no darba devējiem par Jūsu „atrašanu”.

Visām aģentūrām jābūt licencētām no Valdības Uzņēmumu, Tirdzniecības un Nodarbinātības departamenta puses. Departamenta Nodarbinātības aģentūru nodaļā ir pieejams licencēto nodarbinātības aģentūru saraksts. Sīkākai informācijai zvaniet pa tālruni 01 6312121 vai ielūkojieties interneta mājas lapā www.entemp.ie. Bezdarbs vēl joprojām ir viens no Īrijas dzīves aspektiem. Ievērojiet, ka, jo labākas ir Jūsu angļu valodas zināšanas, jo lielākas ir Jūsu izredzes atrast darbu Īrijā.

Ieteikumi

1. Sagatavojiet aktualizētu CV angļu valodā
2. Saņemiet rakstveida atsauksmes no pašreizējā un iepriekšējiem darba devējiem
3. Sagatavojiet detalizētu informāciju par savām kvalifikācijām

4. Paņemiet līdzi autovadītāja apliecību

Jūsu CV nevajadzētu būt garākam par divām lapām, tomēr ietvert šādu informāciju:

- Pilnu vārdu, uzvārdu un kontaktinformāciju (adresi, tālruņa numuru) Īrijā
- Dzimšanas datus
- Valodu zināšanas un angļu valodas prasmes līmeni (brīvi, labi, mazliet)
- Īsu darba pieredzes un iegūto kvalifikāciju aprakstu
- Kontaktinformāciju par iepriekšējiem darba devējiem, ar kuriem varētu sazināties, lai apstiprinātu Jūsu pieredzi/prasmes
- Izglītības līmeni, iegūto kvalifikāciju apliecinājošus dokumentus
- Autovadītāja apliecības esamību (ja tāda ir iegūta)

Kvalifikācijas

Ievērojiet, ka Jūsu kvalifikāciju atzīšana Īrijā būs atkarīga no kvalifikācijas veida un valsts, kur tā saņemta. Ir iespējams saņemt iegūtās kvalifikācijas formālu atzīšanu Īrijā, vēršoties pie:

Kvalifikāciju atzīšana Īrijā	<i>Qualifications Recognition Ireland</i>
Īrijas Nacionālā kvalifikāciju institūcija	<i>National Qualifications Authority of Ireland</i>
<i>Jervis House 5.stāvs</i>	<i>5th Floor Jervis House</i>
<i>Jervis iela</i>	<i>Jervis Street</i>
<i>Dublina 1</i>	<i>Dublin 1</i>
Tālrunis: +353 1 8871500	
Fakss: +353 1 8871595	
E-pasts: info@qualificationsrecognition.ie	
Mājas lapa: http://www.qualificationsrecognition.ie	

Jums jāsaņem Personu publiskā dienesta numurs (PPS number)!

Ierodoties Īrijā, viena no pirmajām lietām, kas Jums jāizdara, ir pietiekšanās PPS numuram. Jūsu PPS numurs ir unikāls uzziņas numurs, kas ir nepieciešams saskarsmē ar publisko pakalpojumu aģentūrām Īrijā, piemēram, Sociālo un ģimenes lietu departamentu, Nodokļu inspektoriem un veselības pakalpojumu sniedzējiem.

Jūsu darba devējam vajadzēs PPS numuru, lai veiktu nepieciešamos nodokļu un sociālās apdrošināšanas maksājumus par Jums attiecīgajām iestādēm.

Nepaļaujieties uz to, ka PPS numuru Jums saņems darba devējs! Tā ir Jūsu atbildība. Daži cilvēki, kas tikko ieradušies Īrijā, ir uzticējušies darba devējam, ka tas saņems viņu PPS numuru. Dažkārt darba devējs to nav izdarījis, un par darbinieku nav samaksāti ne sociālās apdrošināšanas, ne nodokļu maksājumi.

Sazinieties ar vietējo Sociālās labklājības biroju, lai pieteiktos PPS numuram. Lai uzzinātu, kur atrodas tuvākais Sociālās labklājības birojs, vēršieties:

Sociālo un ģimenes lietu departaments	<i>Department of Social and Family Affairs</i>
Informācijas pakalpojumi	<i>Information Services</i>
<i>Oisín House</i>	<i>Oisín House</i>
<i>212-213 Pearse iela</i>	<i>212-213 Pearse Street</i>
<i>Dublina 2</i>	<i>Dublin 2</i>
Tālrunis: +353 1 874 84444 vai www.welfare.ie	

Lai saņemtu PPS numuru, būs nepieciešams aizpildīt pieteikuma veidlapu un iesniegt personu apliecinošu dokumentu. Jums būs nepieciešams uzrādīt šādus dokumentus:

- Pasi vai identifikācijas karti
- Pierādījumus par dzīves vietu Īrijā, piemēram, kādu mājāsaimniecības rēķinu (par elektrību, telefonu, gāzi utt.) vai ar Jums noslēgtu īres līgumu
- Vēstule no pagaidu dzīves vietas īpašnieka varētu būt pietiekams pierādījums, tomēr dažiem cilvēkiem ir bijušas grūtības saņemt PPS numuru tādēļ, ka viņu dzīves vieta ir tūristu hostelis. Ne visi hosteļi vēlēšies izsniegt Jums nepieciešamos dokumentus.

Pašlaik līdz PPS numura izsniegšanai jāgaida aptuveni 10 darba dienas no dienas, kad iesniedzāt pieteikuma veidlapu.

Nodokļi

Vairums darba devēju Īrijā maksā nodokļus ar saskaņā ar PAYE (maksā, kad nopelni – *Pay As You Earn*) sistēmu. Tas nozīmē, ka darba devējs atvelk nodokļu summu, ko Jums jāmaksā, tieši no Jūsu algas un samaksā nodokļus tieši nodokļu inspektoriem. Nodokļu inspektori iekasē nodokļus no visiem iedzīvotājiem Īrijas valdības labā.

Ir būtiski nodrošināt, lai Jūsu nodokļu lietas tiek kārtotas pareizi jau no paša sākuma un lai darba devējs atskaita no Jūsu algas pareizas nodokļu summas. Lai nodrošinātu, ka tā notiek, Jums būs jāizdara divas lietas:

- Iesniegt darba devējam savu PPS numuru. Tad darba devējam vajadzētu informēt nodokļu administrāciju par to, ka Jūs esat uzsācis darbu un ka viņš(-a) ir Jūsu darba devējs. Ir ieteicams pārbaudīt, vai Jūsu darba devējs ir informējis nodokļu administrāciju par faktu, ka Jūs strādājat.
- Saņemt nodokļu atlaižu apliecību (*certificate of tax credits*). Jums būs nepieciešams aizpildīt formu 12A (Pieteikums nodokļu atlaižu apliecības saņemšanai). Formu 12A varat saņemt jebkurā nodokļu iestādē Īrijā vai internetā: www.revenue.ie.

Lai nodrošinātu, ka darba devējam un nodokļu administrācijai būs pietiekami daudz laika, lai sakārtotu šos jautājumus pirms Jūsu pirmās algas dienas, ieteicams šos jautājumus kārtot, tiklīdz Jūs esat akceptējis darba piedāvājumu (pat tad, ja strādājat nepilnu darba laiku vai tikai brīvdienās).

Darba devējam ir likumā noteikts pienākums izsniegt Jums algas lapiņu, kurā norādīta informācija par nodokļiem un sociālās apdrošināšanas maksājumiem, kas ieturēti no Jūsu algas, kā arī sociālās apdrošināšanas maksājumiem, ko par Jums veicis darba devējs.

Jūsu darba līgumam izbeidzoties, darba devējam ir pienākums izsniegt Jums formu P.45, kas ir apliecinājums saņemtajiem ienākumiem un samaksātajiem nodokļiem līdz attiecīgajai dienai tajā gadā. Šī informācija būs nepieciešama Jūsu nākamajam darba devējam. Ja Jums nav nepieciešamās informācijas par nodokļu saistībām un tiesībām, darba devējs var ieturēt tā dēvēto „ārkārtas nodokli”, kas, lai arī vēlāk atgūstams, ir ar daudz augstāku likmi.

Katra nodokļu gada beigās (31.decembrī) Jūsu darba devējam ir jāizsniedz Jums formu P.60, kas ir apliecinājums Jūsu ienākumiem no darba devēja un ienākumu nodokļa summu, ko darba devējs par Jums samaksājis šī nodokļu gada laikā.

Vairāk informācijas par nodokļu jautājumiem un nodokļu administrāciju atrašanās vietām atradīsiet internetā: www.revenue.ie vai no Īrijas nodokļu inspektoriem pa tālruni +353 1 647 4444.

Sociālā apdrošināšana

Sociālās apdrošināšanas iemaksas ir maksājums, ko nacionālā fondā veic darba devējs un darbinieks. Fonda līdzekļi tiek izmantoti, lai palīdzētu finansēt sociālās labklājības maksājumus, piemēram, tiem, kuri ir bez darba vai darbnespējīgi slimības dēļ. Darbinieka iemaksas tiek ieturētas no katras nedēļas algas. Šī summa, kopā ar darba devēja veiktajām iemaksām, būtu jānorāda Jūsu algas lapīnā. Visiem darbiniekiem ir jāveic sociālās apdrošināšanas iemaksas. Likme ir atkarīga no nodarbinātības veida un ienākumu apjoma (parasti aptuveni 6% no algas).

Salīdzinājumā ar lielāko daļu pārējo ES valstu Īrija ir dzīvošanai dārga vieta. It īpaši tās galvaspilsēta Dublina.

Mājvieta

Ja iespējams, mājvieta jāatrod jau pirms ierašanās Īrijā. Ja nav iespējams nokārtot stabilu un finansiāli piemērotu dzīvesvietu pirms ierašanās, tad jācenšas vismaz atrast kādu pagaidu mājvietu.

Hosteļi parasti ir lētākais pagaidu mājoklis, lai gan arī atsevišķi „Gulta un brokastis” („*Bed and Breakfast*” vai „*B&B*”, kā tos parasti dēvē) varianti piedāvā labas cenas. Istaba tūristu hostelī Dublinā varētu maksāt no 10 līdz 25 eiro par nakti (2007.gadā) atkarībā no istabas lieluma, gada laika (vasara ir pilnāka) un nedēļas dienas (nedēļas nogales ir pilnākas). Pārlūkojiet internetā pieejamo mājvietu sarakstu un cenas.

Meklējot mājvietu Īrijā, ir jāievēro šādi būtiski pieturas punkti:

- Pārliecinieties, ka Jums ir pietiekami daudz līdzekļu, lai samaksātu par pagaidu mājvietu, kamēr meklēsiet ilgtermiņa dzīvesvietu.
- Apzinieties, ka pat gadījumā, ja Jums darba vieta ir jau sarunāta, var paiet vairākas nedēļas, līdz Jūs saņemsiet samaksu – tādēļ ir jāpaņem līdzīgi pietiekami daudz naudas, lai izdzīvotu līdz algas dienai.
- www.goldenpages.ie ir internetā pieejama Īrijas uzņēmumu telefonu grāmata. Ja Jūs meklējat mājvietu konkrētā Īrijas daļā, varat meklēt pēc vairākiem kritērijiem un tādiem virsrakstiem kā „hosteļi – tūristi” vai „gulta un brokastis”.

Bezpajumtnieki

Diemžēl ir cilvēki, kuri pēc ieceļošanas Īrijā pēdējo gadu laikā ir kļuvuši par bezpajumtniekiem. Tas var notikt vairāku iemeslu dēļ:

- Grūtības atrast darbu
- Dzīvošanas izmaksas
- Grūtības atrast piemērotu mājvietu
- Līdzekļu trūkums, meklējot darbu vai mājvietu

Ja Dublinā esat palicis bez mājvietas, variet sazināties ar Bezpajumtnieku nodaļu pa tālruni 01 8585100 vai, ja tas noticis ārpus Dublīnas, zvaniet Bezpajumtnieku nodaļai pa bezmaksas tālruni 1800 724724. Šie darbinieki varētu Jums palīdzēt.

Medicīna

Ģimenes ārsts ir oficiāls nosaukums ārstam, kurš sniedz pakalpojumus cilvēkiem savā prakses vietā vai pacienta mājās. Par katru ģimenes ārsta prakses apmeklējumu vai pirmo slimnīcas poliklīnikas apmeklējuma reizi ir jāmaksā noteikta maksa. Maksas nav noteiktas, tās svārstās robežās starp 40 un 60 eiro (2007.gadā).

Publiskā veselības aprūpe

Ja Jūs dzīvojat Īrijā, likumā noteiktais termins ir „parasts iedzīvotājs”, un Jums ir tiesības saņemt virkni publisko veselības pakalpojumu, kas ir bez maksas vai tiek subsidēti no Īrijas valdības. Visumā, ja Jūs dzīvojat Īrijā un plānojat turpināt tur dzīvot vismaz gadu, Jūs tiksiet atzīts par „parastu iedzīvotāju”.

Piezīme. Kā iepriekš minēts, Jums vajadzētu saņemt Eiropas Veselības apdrošināšanas karti pirms ierašanās. Tā dos Jums tiesības uz veselības aprūpi publiskās veselības sistēmas ietvaros slimības vai traumas gadījumā īslaicīgas uzturēšanās laikā Īrijā. Tiklīdz Jūs Īrijā sākat strādāt, veselības aprūpes kontekstā Jūs tiek atzīts par iedzīvotāju un karti vairs nav jāizmanto, kaut gan ir ieteicams to paturēt.

Bankas

Ikvienam, kurš vēlas atvērt bankas kontu Īrijā, jāuzrāda vismaz divu veidu personu apliecinoši dokumenti (ID), kurā ir personas fotogrāfija, kā arī jānorāda dzīvesvietas adrese. Personu apliecinošs dokuments ar fotogrāfiju var būt derīga pase vai autovadītāja apliecība. Gala lēmumu par to, kas ir derīgs personu apliecinošs dokuments, pieņem banka.

Visas bankas sniegs Jums informāciju par to sniegtajiem pakalpojumiem un bankas kontu veidiem. Izvērtējiet iespējamās kontu veidus, kas ir piemēroti Jūsu vajadzībām, un atcerieties, ka maksa par pakalpojumiem ir katrai bankai atšķirīga.

Visas bankas piedāvā valūtas maiņas pakalpojumu, un valūtas maiņas punkti ir arī lielākajās pilsētās un dažās mazpilsētās. Par šo pakalpojumu var pieprasīt komisijas maksu, kas dažādās vietās ir atšķirīga.

Naudu uz mājām varat sūtīt caur Jūsu banku Īrijā vai caur *An Post* (vietējā pasta iestāde), kas piedāvā starptautisku naudas pārvedumu sistēmu uz noteiktām valstīm. Citi pasta piedāvātie pakalpojumi ir, piemēram, pastmarkas, ierakstītas vēstules, pasta paciņas, naudas pārskaitījumi, pasta pārvedumi, krājkonti, rēķinu apmaksa un telefonu kartes.

Sociālās labklājības sistēma

Valdības Sociālo un ģimenes lietu departaments ir atbildīgs par sociālās labklājības sistēmu Īrijā.

Sociālās labklājības sistēmai ir divas shēmas jeb maksājumu sistēmas:

- Sociālās apdrošināšanas shēmas (atkarīga no veiktajām iemaksām)

Tās ir pieejamas tiem, kuri ir veikuši sociālās apdrošināšanas iemaksas noteiktā apmērā. Dažādo maksājumu nosaukumā parasti ir vārds „iemaksa” vai „pabalsts”.

- Sociālā palīdzība (nav atkarīga no veiktajām iemaksām)

To izmaksā gadījumā, kad ir zemi ienākumi un ienākumu līmenis ir pārbaudīts (personas ienākumiem jābūt zemākiem par noteiktu līmeni). Šie maksājumi nav atkarīgi no Jūsu veiktajām sociālās apdrošināšanas iemaksām.

Sociālās apdrošināšanas iemaksas, kas tiek veiktas ES valstīs, tostarp Latvijā, var tikt izmantotas, lai pārliecinātos, vai Jums ir tiesības prasīt attiecīgu pabalstu.

Sociālā apdrošināšana un palīdzības maksājumi ietver:

- Bezdarbnieka pabalstu
- Slimības pabalstu
- Bērna pabalstu
- Maternitātes pabalstu
- Pabalstu par darbā gūtām traumām
- Piemaksu dzīvokļa īrei
- Aprūpētāja pabalstu
- Piemaksu ģimenes ienākumiem

Izsmeljošs pabalstu klāsts ir pieejams Sociālo un ģimenes lietu departamentā, 01 8748444 vai www.welfare.ie.

Pastāvīgas dzīvesvietas nosacījums

Pastāvīgās dzīvesvietas nosacījums ir nosacījums, kuru Jums jāizpilda, lai saņemtu noteiktus sociālās labklājības maksājumus, ieskaitot slimības pabalstu (kurš pienākas gadījumā, kad nevarat veikt darbu slimības dēļ) un bezdarbnieka pabalstu.

Lai noteiktu, vai personai ir pastāvīga dzīvesvieta, tiek ņemta vērā virkne dažādu faktoru, piemēram:

- Kāds ir Jūsu veikto sociālās apdrošināšanas iemaksu periods Īrijā un ārvalstīs (ES ietvaros)
- Cik ilgi Jūs dzīvojat Īrijā
- Vai Jums ir nodoms palikt Īrijā (Vai esat iekārtojies darbā? Vai esat nopircis māju? Vai esat noslēdzis īres līgumu? Vai Jums Īrijā ir kādi ģimenes locekļi?)

Tas nozīmē, ka uzreiz pēc ierašanās Īrijā Jums nebūs tiesību saņemt maksājumus no sociālās apdrošināšanas sistēmas. Tomēr kā ES pilsonim Jums *var* būt tiesības uz maksājumiem no sociālās apdrošināšanas sistēmas, ja Jūs kļūstat par bezdarbnieku vai slimojat, ja vien Jums ir bijis pastāvīgs darbs (ko normatīvajos aktos dēvē par „patiesu un reālu darbu”). Lēmumu par to, vai Jūsu darbs atbilst šim nosacījumam, pieņems Sociālo un ģimenes lietu departamenta ierēdnis.

Ja Jums nav tiesību saņemt maksājumu, ārkārtas gadījumā Jums var būt tiesības uz vienreizēju izņēmuma vai ārkārtas maksājumu. Sazinieties ar Jūsu vietējās pašvaldības ierēdņiem vietējā Veselības centrā vai ar Jūsu vietējo Sociālās labklājības dienestu, lai saņemtu sīkāku informāciju.

Sīkāka informācija par visiem Sociālās labklājības maksājumiem un prasībām ir atrodama jebkurā Sociālās labklājības dienestā (meklējiet ierēdņu sarakstu www.welfare.ie vai zvaniet Sociālo un ģimenes lietu departamentam pa tālruni 01-8748444). Jūs varat arī sazināties ar Iedzīvotāju informācijas centru (skat.turpmāk).

4.Arodbiedrību darba specifika

Arodbiedrības

Īrijā arodbiedrības ir neatkarīgas, demokrātiskas organizācijas, kuru kontrole ir to biedru rokās. Dalība arodbiedrībā nodrošina labāko aizsardzību visiem darbiniekiem un ir labākais veids, kā nodrošināt Jūsu darba tiesību aizsardzību. Lielākā daļa likumu, kas paredz darbinieku tiesību aizsardzību darba vietās, ir radušies aktīvu kampaņu un smagu cīņu rezultātā, ko ilgu gadu garumā ir veikušas arodbiedrības pret valdību un darba devējiem. Bez arodbiedrībām Īrijas darbiniekiem nebūtu tādu algu un darba apstākļu, kādi ir šodien.

Visiem darbiniekiem Īrijā ir likumā noteiktas tiesības iestāties arodbiedrībā. Valstī ir pavisam 56 arodbiedrības, un vairāk nekā 770 000 darbinieku ir izvēlējušies iestāties attiecīgas nozares arodbiedrībā. SIPTU ir Īrijas lielākā arodbiedrība, kuras biedri strādā visās nozarēs visā valstī. Īrijas Arodbiedrību kongress (ICTU) ir Īrijas arodbiedrību nacionālā pārstāvniecības institūcija.

Arodbiedrību kustības loma ir daudz plašāka par vienošanos par lielākām algām un darba apstākļiem saviem biedriem. Daudzos sociālajos un ekonomiskajos jautājumos arodbiedrībām ir skaidra nostāja un idejas, kuras, viņu ieskatā, uzlabotu cilvēku dzīves apstākļus. Arodbiedrības cīnās par uzlabojumiem virknē jautājumu, slēdzot Nacionālās vienošanās ar valdību, darba devējiem un citiem sociālajiem partneriem. To skaitā ir algas palielinājums noteiktā periodā, kā arī vienošanās par tādiem jautājumiem kā nodokļi, pensijas, veselības aprūpes pakalpojumi, izglītība, darba vietu radīšana un citiem jautājumiem, kas ir svarīgi arodbiedrību biedriem, lai radītu lielāku taisnīgumu sabiedrībā.

Pirms sākt sarunas par pašreiz spēkā esošo vienošanos – „Pretī 2016” – arodbiedrības uzstāja uz noteiktu grozījumu izdarīšanu, lai aizsargātu migrējošo darbaspēku, kuru dažkārt ekspluatē un izmanto kā lēto darbaspēku un ar kuru aizstāj pašreiz strādājošos darbiniekus, maksājot tiek zemākas algas un nodrošinot sliktākus darba apstākļus. Sarunas par vienošanos prasīja vairākus mēnešus, tomēr arodbiedrību stingrā nostāja panāca noteiktas garantijas Darba likuma un nozares vienošanos standartu piemērošanai, jo valdība atrada resursus šo standartu iedzīvināšanai, būtiski palielinot Darba inspektoru skaitu.

Ja darbinieki Jūsu darba vietā ir arodbiedrības biedri, vienkārši aprunājieties ar arodbiedrības pārstāvi (ko dēvē par „shop steward”) un viņš(-a) iedos Jums pieteikuma anketu un sīkāku informāciju par arodbiedrību. Otrs variants ir kontaktēties ar arodbiedrību SIPTU (01 8586367 vai www.siptu.ie).

Katrai arodbiedrībai ir sava struktūra, tomēr katras arodbiedrības spēks ir atkarīgs no tā, cik aktīvi arodbiedrības darbā iesaistās tās biedri. Jo lielāks ir aktīvo biedru skaits, jo lielāka ir arodbiedrības ietekme uz darba devēju, un tādējādi ir lielākas iespējas panākt darba dzīves kvalitātes uzlabošanu.

Arodbiedrības pastāv dažādos līmeņos: darba vietā, nozarē, pilsētā, apgabalā, reģionā utt.

Lielākā daļa konfliktu un jautājumu darba vietā tiek atrisināti pārrunu ceļā starp darba devēju un darbinieku ievēlētu arodbiedrības pārstāvi. Persona, ko nodarbina arodbiedrība, lai pārraudzītu tās biedrus noteiktā nozarē vai ģeogrāfiskā teritorijā, tiek dēvēta par „Arodbiedrības amatpersonu”. Dažkārt Arodbiedrības amatpersonu var aicināt piedalīties pārrunās darbinieku pusē. Jebkurā gadījumā arodbiedrības resursi ir pieejami, lai atbalstītu un konsultētu biedrus. Lai nodrošinātu darbiniekus ar vislabākajiem pieejamajiem pakalpojumiem, SIPTU ir vairākas nodaļas/departamenti, kuros strādā speciālisti. Piemēram, Organizēšanas, Izglītības un Apmācību, Pētniecības, Līdztiesības utt. Arodbiedrībā darbojas arī Nacionālā Sieviešu komiteja, Pensionēto biedru konsultatīvais dienests un Sociālās

solidaritātes dienests, kas pārvalda Pensiju konsultatīvo dienestu, Galveno angļu shēmu, Krājaizdevumu sabiedrību utt.

Ja konfliktu nav iespējams atrisināt lokāli, ir daudz citu Industriālo attiecību strīdu risināšanas mehānismu, kurus var izmantot, piemēram, Darba attiecību komisija/Ierēdņi, Darba tiesa, Tiesību komisāri, Līdztiesības ierēdņi un citi. Plašāka informācija par visām minētajām institūcijām ir pieejama „Darba tiesību ceļvedī”, kas ir atrodams internetā: www.siptu.ie/YourRights/TufGuideToLabourLaw/.

Jebkurā gadījumā arodbiedrību pārstāvjiem un ierēdņiem jārīkojas saskaņā ar darbinieku interesēm.

Īrijā koplīgums tiek definēts kā vienošanās starp vienu vai vairākām arodbiedrībām un vienu vai vairākiem darba devējiem jebkurā darba vietā vai nozarē. To var noslēgt jebkurā līmenī, sākot no vienas darba vietas līdz pat veselai nozarei. Koplīgumā var vienoties par tādiem jautājumiem kā darba algas, pensijas, ikgadējais atvaļinājums, slimības atvaļinājums, darba laiks, paaugstināšanas kārtība, virsstundu likmes, sūdzību izskatīšana un disciplinārlietas utt.

Vienotībā spēks

Viens no lielākajiem ieguvumiem no dalības arodbiedrībā ir aizsardzība. Jo vairāk darbinieku apvienojas, jo sarežģītāk ir darba devējam pārkāpt kāda darbinieka tiesības, ekspluatēt vai nepamatoti atlaist. Darba devēji bieži cenšas izmantot to, ka iebraukušais darbinieks nepārzina savas tiesības vai slikti pārvalda angļu valodu. Dalība arodbiedrībā ne tikai nodrošinās to, ka darbinieks zina savas tiesības, bet, kas vēl svarīgāk, nodrošinās nepieciešamos atbalstu, lai panāktu, ka pret iebraukušajiem darbiniekiem netiek piemērota sliktāka attieksme nekā Īrijas darbiniekiem.

Samaksa & apstākļi

Svarīgākais arodbiedrības mērķis ir nodrošināt labākos iespējamus dzīves apstākļus saviem biedriem, un to var sasniegt ar efektīvu pārstāvniecību darba vietā un ar darbu saistītos jautājumos.

Agrākos laikos šī mērķa sasniegšanas veids bija skaidrs – paaugstināt algu un uzlabot darba apstākļus. Tomēr nesen arodbiedrības un to biedri ir apzinājušies, ka dzīves standartu nenosaka tikai algas apmērs un darba apstākļi. Dzīves kvalitāti kopumā var ietekmēt tādi apstākļi kā nodokļu likmes un „sociālās algas” kvalitāte (ieskaitot veselības, izglītības, sociālās labklājības nodrošinājumu, dzīves apstākļus un vidi), kā arī jautājumi, kas saistīti ar cieņu darbā un darba drošību.

Arodbiedrības strādā pie šiem un citiem jautājumiem no dažādām pozīcijām gan lokālā, gan nacionālā līmenī – ar to pašu pamatā esošo mērķi maksimāli aizsargāt savu biedru intereses.

Katru dienu arodbiedrības strādā savu biedru interesēs ar tādiem jautājumiem kā:

- Panākt, lai pret visiem darbiniekiem darba vietā tiktu piemērota godprātīga un vienlīdzīga attieksme;
- Uzraudzīt to, kā darba devējs ievēro noslēgto vienošanos normas;
- Nodrošināt profesionālu darbinieku pārstāvību darba strīdos;
- Nodrošināt, ka darbiniekiem tiek izmaksātas tiem pienākošās piemaksas, piemēram, par virsstundu darbu vai citas īpaši noteiktas algas likmes;
- Nepamatoti atlaista darbinieka atjaunošana darbā vai kompensācija par nepamatotu atlaišanu (vai abas);

- Nodrošināt, ka darbiniekiem tiek piešķirtas visas tās tiesības, kas pienākas saskaņā ar likumos noteiktajām normām, tostarp par maternitātes atvaļinājumu un ikgadējo atvaļinājumu.

Arodbiedrību pārstāvji nepārtraukti diskutē ar darba devējiem, lai panāktu vislabākos iespējamus noteikumus un apstākļus darba vietā, kas ir labāki par Īrijas Darba likumā noteikto minimālo standartu.

Savu tiesību apzināšanās ir tikai pirmais solis; būt pietiekami spēcīgam, lai panāktu to ievērošanu, ir grūtākā daļa – un to vislabāk var panākt ar kopīgu vienotību arodbiedrības rindās.

5.Nozīmīgākās koplīguma daļas uzņēmuma un nozares līmenī

Uz noteiktām ražošanas nozarēm, ieskaitot lauksaimniecību, ēdināšanu, būvniecību, elektroapgādi, viesnīcas (lielākajā daļā valsts), mazumtirdzniecību un drošību, attiecas normatīvi saistošas vienošanās/rīkojumi, kuros noteiktas minimālās algas likmes, kas var būt lielākas nekā nacionāli noteiktā minimālā alga.

Sazinieties ar arodbiedrību SIPTU (1890 747881), lai saņemtu informāciju par pastāvošajām vienošanām.

Informācija par vienošanām/rīkojumiem un to kopijas ir pieejamas arī pēc pieprasījuma Uzņēmumu, Tirdzniecības un Nodarbinātības departamenta Nodarbinātības tiesību informācijas dienestā,

Davitt House,
Dublina 2

vai internetā: www.entemp.ie.

Tur, kur ir spēkā esošs koplīgums, tas attiecas uz visiem darbiniekiem. Tomēr dalība arodbiedrībā ir labākais veids, kā nodrošināt to, ka Jūs saņemat visus sev pienākošos pabalstus un visu Jūsu tiesību ievērošanu.

6.Praktiska informācija par noderīgiem jautājumiem: institūcijas (ieskaitot to adreses, tālrunu numurus, elektroniskā pasta adreses), kur vērsties jebkādu problēmu gadījumā

Noderīgi kontakti

Pirmajai vietai, kur vērsties pēc atbalsta vai informācijas, būtu jābūt arodbiedrībai. Īrijas lielākā arodbiedrība ir Pakalpojumu, Industriālo nozaru Profesionālā & Tehniskā Arodbiedrība (SIPTU).

SIPTU

Liberty Hall,
Beresford Palace,
Dublina 1

Tālrunis: 01-858 6300.

www.siptu.ie

Arodbiedrību kustības pārstāvniecības institūcija ir Īrijas Arodbiedrību Kongress (ICTU).

ICTU
31-32 *Parnell Square*,
Dublina 1
Tālrunis: 01-889 7777
www.ictu.ie

Zemāk norādītās trīs organizācijas sniedz informāciju un atbalstu iebraukušiem darbiniekiem par viņu tiesībām un pienākumiem darba vietā un sabiedrībā. Visām trim ir interneta mājas lapas ar ļoti noderīgu informāciju iebraukušiem darbiniekiem un daļa no tās ir pieejama ne tikai angļu, bet arī citās valodās.

Īrijas Migrantu tiesību centrs
55 *Parnell Square West*,
Dublina 1
Tālrunis: 01-889 7570
www.mrci.ie

Migrantu konsultācijas
1 *Cathedral Street*
Dublina 1
Tālrunis: 01-873 2844
www.emigrantadvice.ie

Īrijas Imigrantu padome
2 *St. Andrew Street*
Dublina 2
Tālrunis: 01-674 0200
www.immigrantcouncil.ie

Pilsoņu informācijas centri sniedz informāciju, konsultācijas un palīdzību jautājumos, kas saistīti ar tiesībām šādās jomās: mājoklis, sociālā labklājība, veselības pakalpojumi, ģimenes lietas, izglītība, darba tiesības un citi. Tāpat tie piedāvā virkni speciālistu konsultāciju, piemēram, bezmaksas juridiskās konsultācijas, konsultācijas finanšu un budžeta lietās un konsultācijas mājokļa jautājumos.

Centri atrodas pilsētās un mazpilsētās visā valstī. Centru atrašanās vietu saraksts kopā ar informāciju franču, poļu un rumāņu valodā ir pieejams to mājas lapā internetā: www.citizensinformation.ie.

Uzņēmumu, Tirdzniecības un Nodarbinātības departaments ir valdības departaments, kas atbild par darba tiesībām un to ievērošanu.

Šajā departamentā 2008.gadā tika izveidota jauna vienība, ko sauc par Nacionālo Darba tiesību administrāciju. Tās mērķis ir nodrošināt sekmīgāku darba tiesību ievērošanu, ko panāk ar informēšanu un pareizu piemērošanu. Administrācijai ir trīs galvenās pakalpojumu jomas:

Informēšana

Administrācija sniedz informāciju par plašu jautājumu loku saistībā ar darba tiesībām pa telefonu, ar bukletu starpniecību vai mājas lapā internetā.

Tālrunis (vietējais): 1890 808090

E-pasta adrese: info@employmentrights.ie
www.employmentrights.ie

Pārbaudes pakalpojums

Administrācijas pienākums ir uzraudzīt visu Īrijas darbinieku dažādu tiesību ievērošanu. Inspektori veic plānveida pārbaudes visā valstī un izmeklē darba tiesību pārkāpumus, par kuriem saņemti iesniegumi.

Tālrunis (vietējais): 1890 220 100

E-pasta adrese: inspection@employmentrights.ie
www.employmentrights.ie

Ievērošana un prasības iesniegšana

Ja ir saņemti pierādījumi tam, ka ir pārkāptas darba tiesības, inspektori cenšas panākt darba devēja kompensāciju darbiniekam. Dažkārt pret darba devēju var iesniegt prasību tiesā. Noteiktos apstākļos administrācija seko līdzī tam, kā tiek izpildīts Darba tiesas nolēmums un Darba tiesas apelācijas instances nolēmums.

Tālrunis (vietējais): 1890 220 220

E-pasta adrese: enforcement@employmentrights.ie vai prosecution@employmentrights.ie
www.employmentrights.ie

7. Praktiska informācija par noderīgiem jautājumiem: ko darīt, sastopoties ar visizplatītākajām problēmām

- Dalība arodbiedrībā ir labākais veids, kā pasargāt sevi no darba devēja veiktas ekspluatācijas. Katru pārkāpuma, terorizēšanas, uzmākšanās, diskriminācijas vai ekspluatācijas gadījumu jāpārrunā ar arodbiedrības pārstāvi.
- Migrantu atbalsta grupas (norādīts iepriekš pie 6.punkta) var piedāvāt palīdzību dažādās situācijās.
- Līdztiesības administrācija ir likumā noteikta institūcija, kas ir izveidota, lai pārraudzītu līdztiesības normu ievērošanu. Dažos gadījumos tā var sniegt padomu, ierosināt lietu pret darba devēju gadījumā, ja ir pārkāptas līdztiesības normas.
- No Līdztiesības administrācijas var arī iegūt informāciju par Maternitātes aizsardzības likumu, Vecāku atvaļinājuma likumu un Adopcijas atvaļinājuma likumu.

Līdztiesības administrācija
2 Clonmel Street
Dublina 2
Tālrunis: 01-417 3333
www.equality.ie

SPĀNIJA

1. Vispārējs darba tirgus apraksts

1.1. Ģeogrāfija

Spānija (504 645 kilometri), kas atrodas Eiropas dienvidrietumos, ir otra lielākā valsts ES pēc Francijas. Tās platība aizņem vairāk nekā pusmiljonu kvadrātkilometru, kurā ietilpst arī Baleāru salas, Kanāriju salas un Ziemeļāfrikas pilsētas Ceuta un Melilla.

1.2. Iedzīvotāju skaits

Spānijā ir piektais lielākais iedzīvotāju skaits ES – 45 miljoni iedzīvotāju.

1.3. Vēsture

Spānijā tika nodibināta (vai, pareizāk sakot, atjaunota) parlamentārā demokrātija pēc ģenerāļa Francisko Franko nāves 1975.gadā. Lielākās pārmaiņas Spānijas politikā notika 1978.gadā, kad tika pieņemta jauna Konstitūcija, kurā Spānija tika atzīta par parlamentāru monarhiju.

1.4. Valdība

Spānijas parlamentu sauc *Las Cortes Generales*, un tas ir divpalātu parlaments, kas sastāv no Deputātu kongresa (*El Congreso de Diputados*) – Augšpalātas un apakšpalātas (attiecīgi *La Cámara Alta* un *La Cámara Baja*) – un Senāta (*El Senado*). Spānijas parlamenta locekļi tiek ievēlēti vispārējās vēlēšanās, kuras notiek ik pēc četriem gadiem. Spānijas Ministru prezidentu (*el Presidente del Gobierno*), kurš ir atbildīgs *Cortes* priekšā, ievēl Spānijas parlaments.

1.5. Ekonomika

Spānijas pievienošanās ES 1996.gada janvārī lika valstij atvērt savu ekonomiku tirdzniecībai un investīcijām, modernizēt ražošanu, uzlabot infrastruktūru un pārskatīt normatīvos aktus ekonomikas jomā, lai izpildītu ES kritērijus.

1995.gadā Spānija uzsāka iespaidīgu ekonomisko ciklu, kas turpinās arī 2008.gadā un ko raksturo ievērojama ekonomiskā izaugsme aptuveni 3% robežās, un bieži pat pāri tai. Tas ir šo gadu laikā konsekventi samazinājis atšķirību ekonomikā starp Spāniju un vadošajām ES valstīm. Tādēļ Spānijas ekonomiku uzskata par vienu no dinamiskākajām ES ietvaros (devītā ekonomika pasaulē un piektā ES), kas ir spējīga pat uzņemties vadošo lomu tādu ekonomiku kā Vācijas un Francijas vietā, un tādējādi tā piesaista nopietna apjoma vietējās un ārvalstu investīcijas. Dažu gadu laikā Spānijas palielināja savu IKP, samazināja valsts parāda apmēru, bezdarba līmeni no 23% 1986.gadā līdz 8,47% 2007.gada 1.ceturksnī, kā arī samazināja inflāciju zem 3%.

Pēdējo trīs desmitgadu laikā Spānija ir pārvērtusies no lauksaimnieciskas, atpalikušas valsts par valsti ar dažādu ekonomiku ar spēcīgām ražošanas un pakalpojumu nozarēm. Pakalpojumu nozare dod IKP gandrīz 70%.

Ražošana ir galvenokārt attīstījusi tādās nozarēs kā tekstils, kokapstrāde, dzelzs un tērauds, mašīnbūve un kuģniecība. Tādas jaunās nozares kā elektronikas decentralizācija, informācijas tehnoloģijas un telekomunikācijas arī dod būtisku ieguldījumu IKP.

Lauksaimniecības nozare ražo daudz kviešu, cukurbiešu, miežu, tomātu, olīvu, citrusaugļu, vīnogu un korķa. Spānija ir pasaulē lielākā olīvu audzētāja un trešā lielākā vīna ražotāja pasaulē. Tā ir arī Eiropā lielākā citronu, apelsīnu un zemeņu ražotāja. Lauksaimniecība dod gandrīz 3,5% valsts IKP.

Tūrisms ir pašā plaukumā un ir lielākais ienākumu avots. Spānija ir kļuvusi par otro iecienītāko tūrisma galamērķi pasaulē, kas veicina preču un pakalpojumu eksportu.

Galvenie Spānijas izaicinājumi turpmākajam ir bezdarba līmeņa samazināšanas turpināšana, normatīvo aktu darba tiesību jomā grozīšana, lai pazeminātu inflāciju, kā arī IKP palielināšana.

1.6. Valoda

Spānijā runā vairākās valodās, tomēr oficiālā valsts valoda ir Kastīlijas spāņu valoda, ko bieži vien uzskata vienkārši par spāņu valodu.

1.7. Valūta

Valūta ir eiro.

2. Darba tirgus un no ES valstīm iebraukušie darbinieki

2007.gadā uz līguma pamata Spānijā strādāja aptuveni 500 000 darbinieki no ES valstīm, 13,6% no tiem ar pastāvīgu līgumu (*contrato indefinido*). Darbinieki no ES valstīm pārsvarā strādā pakalpojumu nozarē (55%) un būvniecības nozarē (25,1%); 13,5% no tiem ir nodarbināti lauksaimniecības nozarē un tikai 6,3% no tiem rūpniecībā (*Permanent Observatory for Migration*, biļetens 13/2007).

Tas nozīmē, ka no ES valstīm iebraukušie darbinieki ir nodarbināti tādās nozarēs, kuras raksturo zems zināšanu un prasmju līmenis, bīstami un zemu atalgoti darbi. 2007.gadā vidējā mēneša alga būvniecības nozarē bija 1600 eiro un rūpniecībā 1900 eiro (protams, strādāt Madrides reģionā nav tas pats, kas strādāt Katalonijā vai citos autonomajos reģionos, piemēram, Extremadurā, Galīcijā un Kanāriju salās, kur algas ir ievērojami zemākas, pat ja ir samērība starp algu un dzīves izmaksām).

2.1. Atšķirība starp „darbinieku – migrantu” un „robežu šķērsojušu darbinieku”

Saskaņā ar ES tiesību normām termins „robežu šķērsojošs darbinieks” nozīmē jebkurš darbinieks, kurš strādā kādas dalībvalsts teritorijā un dzīvo citā dalībvalstī (politiskais nosacījums), kurā noteikti atgriežas katru dienu vai vismaz reizi nedēļā (laika nosacījums).

Tāpat kā visi darbinieki – migranti, arī robežu šķērsojušie darbinieki, kuri dzīvo un strādā ES, gūst labumu no diskriminācijas aizlieguma un vienlīdzīgas attieksmes principa, kas attiecas uz darbiniekiem, kas pārvietojas ES teritorijā. Precīzāk sakot, Regulas Nr.1612/68 par darbinieku kustības brīvību ES robežās 7.pants paredz vienlīdzīgu attieksmi attiecībā uz jebkādiem nodarbinātības un darba apstākļiem, īpaši attiecībā uz nodokļiem, atlaišanu un bezdarba gadījumā atjaunošanu darbā vai atkārtotu nodarbinātību.

Darbinieki – migranti no ES valstīm sastāda 32,54% no visiem ārvalsts darbiniekiem (2 144 008) (*Boletín Estadístico de Extranjería e Inmigración*, 2007.gada 13.jūlijs). Darbinieki – migranti no ES valstīm ir galvenokārt no Rumānijas (209 683), tad no Portugāles, Itālijas, Lielbritānijas, Polijas un Bulgārijas.

Uz darbiniekiem no Rumānijas un Bulgārijas, kuri līdz 2007.gada 1.janvārim nebija Spānijas pastāvīgie iedzīvotāji, līdz 2009.gada janvārim attiecas pārejas noteikumi.

2.Normatīvie akti

1. Īsas piezīmes par darba tiesiskajiem normatīvajiem aktiem Spānijā

Acoso laboral (Mobings): īpašs izturēšanās veids darba vietā, ko raksturo darbinieka sistemātiska psiholoģiska apvainošana vai pazemošana, ko veic viena vai vairākas personas ar

mērķi sabojāt darbinieka reputāciju, aizskart godu un cieņu, lai panāktu darbinieka aiziešanu no darba.

Comité de empresa (Darba komiteja): profesionāla organizācija, kas pārstāv visus uzņēmuma darbiniekus (kā minimums vismaz 50) un kas ir radīta viņu interešu aizsardzībai.

Contrato de trabajo (Darba līgums): vienošanās starp darba devēju un darbinieku, ar ko darbinieks uzņemas saistības veikt noteiktus pakalpojumus saskaņā ar darba devēja norādījumiem apmaiņā pret darba samaksu un ievērojot zināmus noteikumus, par kuriem panākta kolektīva vienošanās.

Convenio colectivo (Koplīgums): rakstveida vienošanās par darba apstākļiem, algām un sociālajām garantijām, ko paraksta darba devējs vai darba devēju apvienība, no vienas puses, un viena vai vairākas arodbiedrības, kas pārstāv darbiniekus.

Derechos de los trabajadores (Darba tiesības): Darbinieku tiesības, kas noteiktas Konstitūcijā vai likumā, kā, piemēram, tiesības uz darbu un brīvu nodarbošanās izvēli, brīvu apvienošanos, koplīgumu slēgšanu, darba strīdu atrisināšanas noteikumu pieņemšanu, streiku, tikšanos un līdzdalību uzņēmuma darbā. Darba attiecībās darbiniekiem ir tiesības saņemt reālu darbu, tiesības uz paaugstinājumu darbā, apmācībām, tiesības netikt diskriminētiem, tiesības uz psiholoģisko integritāti un tiesības saņemt kompensācijas saskaņā ar vienošanos vai likumā noteikto.

Desempleo (Bezdarbs): indivīda statuss, kad tas meklē apmaksātu darbu, kura tam tobrīd nav. Bezdarbs neattiecas uz pilna laika studentiem, pensionāriem, bērniem un tiem, kas nemeklē apmaksātu darbu.

Estatuto de los Trabajadores (Darbinieku Statūti): Spānijas Darba likuma centrālais institūts. Tas attiecas uz dažādiem nodarbinātības attiecību aspektiem, darbinieku līdzdalību un koplīgumu slēgšanu.

Formación Profesional (Apmācības darbā): darbinieku pamattiesības tikt apmācītam darbā.

Negociación colectiva (Sarunas par koplīguma slēgšanu): sarunu procedūra starp uzņēmuma un darbinieku pārstāvjiem ar mērķi panākt abpusēji pieņemamus algas apmērus un darba apstākļus darbiniekiem.

Nómina (Algas lapiņa): dokuments, kurā jāatspoguļo saņemtā alga, nostrādātās virsstundas un tām atbilstošā samaksa, kā arī prēmijas.

Patronal (Darba devēju asociācijas): darba devēju asociācijas.

Salario (Alga): kopējā naudas summa, ko darbinieks saņēmis par veikto darbu – vienalga, vai par to pretī saņemts darbs vai mantiska kompensācija –, vai par atpūtas laiku, kas pielīdzināms darbam.

Salario minimo (Minimālā alga): pēc konsultācijām ar arodbiedrībām un darba devēju asociācijām valdība katru gadu nosaka minimālo algu visu profesiju pārstāvjiem, ņemot vērā patēriņa cenu indeksu, vidējo nacionālo produktivitāti un darbaspēka līdzdalības pieaugumu iekšzemes kopprodukta apmēros un vispārējā ekonomiskajā situācijā (2008.gadā 20 eiro/dienā, 600 eiro/mēnesī. <http://info.mtas.es/infpuntual/smi/evolucion.htm>).

Salud laboral (Darba drošība): darbinieku tiesības uz veselīgu un drošu darba vidi.

Seguridad social (Sociālā drošība): institūciju, pakalpojumu un aprīkojuma kopums, ko nodrošina valdība ar mērķi nodrošināt pilsoņu pamattiesības, piemēram, veselības aprūpi, vecuma pensijas, pabalstus u.c., pretī saņemot iemaksas, kuras jāveic katram spānim, kura pastāvīgā dzīvesvieta ir Spānijā, un ārvalstniekiem, kuri pastāvīgi dzīvo vai likumīgi uzturas Spānijā, ja tie strādā šai valstī un pieder vienai no šādām kategorijām: darbinieks, pašnodarbināta persona, darbinieks, kas ir uzņēmuma akcionārs, students, ierēdnis un civilais vai militārais virsnieks.

Servicio Publico de Empleo Estatal (Valsts nodarbinātības dienests): publisks, nacionāls bezmaksas dienests, kas darbinieku iekārtošanu darbā.

Trabajador comunitario (ES darbinieks): ES pilsonis, kas strādā ES valstī.

2. Darba tiesību normas nacionālajos likumos

Spānijā darba tiesiskās attiecības regulē likums un koplīgums.

Darba tiesisko normatīvo aktu divi pīlāri ir Arodbiedrību brīvības likums (*Ley Orgánica de Libertad Sindical*) un Darbinieku statūti (Estatudo de los Trabajadores, E.T.).

Arodbiedrību brīvības likums (1985) nosaka tiesības uz brīvu apvienošanos/arodbiedrību brīvību un regulē arodbiedrību veidošanu un to darbību. Pārsvārā tas attiecas uz arodbiedrību pārstāvniecību uzņēmuma līmenī; visvairāk pārstāvēto arodbiedrību noteikšanu, to atbildību un pilnvarām; panāktajām vienošanām par arodbiedrību pienākumiem un nodevām par koplīgumiem.

Darbinieku statūti (1985) attiecas uz darba attiecību centrālajiem jautājumiem, darbinieku līdzdalību un koplīgumu slēgšanu. Tie paredz tiesību minimumu, zem kura nevar tikt nodibinātas nevienas darba attiecības.

Šo divu normatīvo aktu ietvaros Spānijas darba tiesiskās attiecības galvenokārt tiek regulētas koplīgumos, kas attīsta tiesības un pienākumus, kas noteikti Darbinieku statūtos. Patiesībā koplīgumu slēgšana, tas ir, sarunas starp darba devēju vai darba devēju asociācijām un darbinieku pārstāvjiem (koplīguma puses) ar mērķi panākt vienošanos par individuālu un kolektīvu tiesisko attiecību regulējumu (koplīgumu slēgšanas process) pašlaik ieņem svarīgāko vietu Spānijas rūpniecisko attiecību sistēmā. Uz vairāk nekā 85% no Spānijas darbiniekiem attiecas uzņēmuma koplīgums vai nozares ģenerālvienošanās (izņēmums ir tikai dažas kategorijas, piemēram, mājsaimniecību darbinieki), kas nevar paredzēt sliktākus noteikumus nekā likumā noteiktais minimums.

Individuāls darba līgums ir vienošanās, ko paraksta darba devējs un darbinieks, un tas nosaka darba apstākļus, kas nekādā gadījumā nedrīkst būt nelabvēlīgāki nekā tie, ko nosaka attiecīgais koplīgums.

3. Darba apstākļi (piemēram, atlaišana, brīvdienas, darba laiks, virsstundas, apmaksāti atvaļinājumi, slimības atvaļinājumi, vecāku atvaļinājumi un citi)

Darba apstākļu minimālās normas Spānijā ir noteiktas Darbinieku statūtos, tomēr, pateicoties koplīgumu noslēgšanai, uz darbiniekiem parasti attiecas labvēlīgāki noteikumi nekā tie, ko paredz Statūti. Tādēļ, ja iebraukušais darbinieks vēlas uzzināt, kādi noteikumi uz viņu

attieksies, labākais veids, kā to izdarīt, ir iepazīties ar koplīgumu, kas attieksies uz viņu. Kad darbinieks iestājas arodbiedrībā, viņai(-ai) būs vieglāk saņemt jebkāda veida informāciju par uzņēmuma darba noteikumiem un attiecīgās nozares ģenerālvienošanos.

4. Darbinieka pārstāvība

Visiem darbiniekiem ir tiesības tikt pārstāvētiem attiecībās ar darba devēju. Pārstāvniecība ietver darba komiteju, darbinieku pārstāvjus, kā arī arodbiedrības. Darbinieki, kas ir vecāki par 16 gadiem un ir vismaz vienu mēnesi nostrādājuši attiecīgajā uzņēmumā, vispārējās vēlēšanās ievēl gan darba komiteju, gan darbinieku pārstāvjus. Arodbiedrību pārstāvjus uzņēmumā ievēl arodbiedrību biedri.

Pārstāvjiem ir tiesības piedalīties koplīgumu noslēgšanā un tādos jautājumos kā veselības un drošības apstākļi darba vietā; saņemt informāciju par līgumu un apakšlīgumu noslēgšanu; saņemt darba līgumu kopijas; būt klāt atlaišanas rīkojuma parakstīšanas brīdī, kad vien darbinieks to lūdz, kā arī ziņot par gadījumiem, kad saskatāms likumpārkāpums.

5. Algas un algas lapiņas

Jebkuri maksājumi, ko saņem darbinieks par veiktajiem pakalpojumiem, tiek uzskatīti par darba algu. Maksājumi var būt skaidrā naudā vai graudā, tomēr samaksa graudā nedrīkst pārsniegt 30% no maksājumiem, kas tiek uzskatīti par darba algu.

Darba algu struktūra tiek noteikta koplīgumos vai gadījumā, ja tāda nav, individuālos darba līgumos. Katru gadu valdība nosaka minimālo darba samaksu (garantētā minimālā alga). 2007. gadā tā bija 600 eiro.

Dokuments, kas pierāda samaksāto algu, ir algas lapiņa (*nómina*). Tajā jāparādās visiem maksājumiem, ko saņem darbinieks. Ir īpaši svarīgi, lai tajā tiktu atzīmētas arī virsstundas un tām atbilstošā samaksa, kā arī piemaksas un prēmijas. Visiem darbiniekiem ir jāpieprasa algas lapiņa no darba devēja, kad tie saņem algu (skaidrā naudā, ar čeku vai bankas pārskaitījumu), jo tā pierāda, ka darbinieks ir nodarbināts šajā uzņēmumā ar noteiktu algu.

5.1. Prēmijas

Darbiniekam ir tiesības vismaz uz divām prēmijām (vai ārpuskārtas samaksu) gadā – vienu no tiem uz Ziemassvētkiem un otru vasarā vai mēnesī, ko nosaka koplīgums vai vienošanās starp darba devēju un darbinieku pārstāvjiem. Arī prēmiju apmēru nosaka koplīgums. Bez tam ir jābūt iespējai koplīgumā paredzēt prēmiju apmēru sadalīt proporcionāli uz 12 mēnešiem.

6. Darba diena

Likumā vai piemērojamajos koplīgumos ir noteikts **darba stundu skaits gadā** (maksimāli 1826 stundas un 27 minūtes).

Darba dienas ilgums ir noteikts koplīgumos vai darba līgumos. Darbinieku statūtos paredzēts, ka parastais darba stundu skaits nedēļā ir 40 stundas, tomēr darba koplīgumos vai darba līgumos parasti noteiktas 38 stundas nedēļā un 35 stundas nedēļā ierēdņiem.

Parasti **darba stundu** skaits nedrīkst pārsniegt 9 stundas dienā vai 8 stundas dienā tiem darbiniekiem, kas ir jaunāki par 18 gadiem, ieskaitot laiku, kas noteikts apmācībām, ja tādas ir paredzētas. Ja darbinieks strādā pie vairākiem darba devējiem, pie katra no tiem nostrādāto darba stundu skaits nedrīkst pārsniegt noteikto maksimumu.

Darbiniekam ir tiesības uz:

- 12 stundu nepārtrauktu atpūtas laiku 24 stundu periodā.
- Vismaz 15 minūšu ilgu pārtraukumu, kad ir nostrādātas vairāk nekā sešas stundas pēc kārtas, kā arī 30 minūšu garu pārtraukumu darbiniekiem, kas ir jaunāki par 18 gadiem, vienmēr, kad darba dienas ilgums pārsniedz 4,5 stundas.
- Pielāgot darba dienas ilgumu un darba laika sadali, lai īstenotu darbinieka tiesības uz darba un personīgās vai ģimenes dzīves savienošanu, saskaņā ar koplīgumu vai piemērojamo līgumu, kas noslēgts ar darba devēju.

Darbs, kas tiek veikts starp plkst.22:00 un 6:00, tiek uzskatīts par **nakts darbu**. Darba dienas ilgums nakts darba veicējiem nedrīkst pārsniegt vidēji astoņas stundas dienā 15 dienu periodā. Nakts darba veicēji nedrīkst strādāt virsstundas.

Par nakts darbu jāparedz materiālu kompensāciju, ko nosaka līgums, un tas var būt arī atpūtas laikā.

Nakts darbs ir aizliegts darbiniekiem, kuri nav sasnieguši 18 gadu vecumu.

7.Virsstundas

Tas darba laiks, kura ilgums pārsniedz parastās darba dienas maksimālo ilgumu, tiek uzskatīts par virsstundām. Koplīgumā vai, ja tā nav, individuālā līgumā ir iespējams vienoties, vai par virsstundām pienākas kompensācija darba algas formā vai apmaksāta atpūta. Ievērojiet, ka:

- Ir vispārējs noteikums, ka virsstundu skaits nevar pārsniegt 80 stundas gadā;
- Katra virsstunda ir apmaksājama vismaz tādā pat apmērā kā parastā darba laika stunda;
- Virsstundu darbs ir brīvprātīgs, ja vien par to nav panākta vienošanās koplīgumā vai individuālos darba līgumos.

8.Ikgadējie atvaļinājumi un svinamās dienas

Ikgadējā atvaļinājuma, ko nevar aizstāt ar mantisku kompensāciju, ilgums ir noteikts koplīgumā vai individuālā darba līgumā. Ikgadējā atvaļinājuma ilgums nekādā gadījumā nevar būt mazāks par 30 kalendāra dienām.

Laiku, kad izmantot ikgadējo atvaļinājumu, nosaka abpusēja vienošanās starp darba devēju un darbinieku saskaņā ar to, kas paredzēts koplīgumā attiecībā uz attiecīgā gada atvaļinājumu plānu. Šo atvaļinājumu jāizmanto viena gada laikā.

Atvaļinājumu kalendāru ir jāizveido katrā uzņēmumā. Darbiniekam ir tiesības zināt uz viņu attiecināmos datumus vismaz divus mēnešus pirms šāda atvaļinājuma sākuma.

Svinamās dienas tiek apmaksātas un nav atgūstamas, kā arī to skaits nevar būt vairāk par 14 viena gada laikā. No tām divas ir vietējās atpūtas dienas.

9.Atvaļinājumi

Darbinieku statūtos ir noteiktas zināmas normas (kuru saturu var paplašināt koplīgumos), kas dod tiesības darbiniekam zināmu laika periodu atstāt darbu un vienlaikus saglabāt darba algu. Galvenie darba atstāšanas iemesli ir šādi:

- 15 kalendāra dienas laulību gadījumā.

- Divas dienas bērna dzimšanas un radnieku līdz pat otrajai pakāpei nāves, negadījuma, smagas slimības, hospitalizācijas vai operācijas bez hospitalizācijas gadījumā. Ja darbiniekam šo iemeslu dēļ ir jāceļo, atvaļinājuma ilgums ir četras dienas.
- Viena diena dzīvesvietas maiņas gadījumā.
- Arodbiedrības vai personāla pārstāvniecības funkcijas saskaņā ar likuma vai koplīguma noteikumiem.
- Obligāti nepieciešamais laiks, lai veiktu nepieciešamās pārbaudes pirms bērna piedzimšanas, ko var izdarīt tikai darba dienas laikā.
- Vecākiem ir tiesības uz vienu brīvu stundu darba laikā, lai barotu bērnu, kas ir jaunāks par deviņiem mēnešiem.
- Vecāki ir tiesīgi izvēlēties šīs tiesības aizstāt ar darba dienas saīsināšanu par pusstundu šim pašam mērķim, vai sakrāt tās kopā līdz veselām dienām saskaņā ar koplīguma vai ar darba devēju noslēgtās vienošanās noteikumiem.
- Lai palīdzētu jaunajām māmiņām, ir noteikti īpaši noteikumi attiecībā uz maternitātes pabalstu.

10. Atstādināšana no amata, līguma darbības izbeigšanās un atlaišana

Atstādināšana no darba pienākumu veikšanas ir gadījumā, kad darbiniekam nav pienākuma strādāt un darba devējam nav pienākuma maksāt darbiniekam algu (piemēram, kad darbinieks ir slims vai cietis negadījumā, sociālā apdrošināšana caur uzņēmumu izmaksās viņam noteiktu naudas summu).

Darba līguma darbības izbeigšanās ir darba attiecību izbeigšanās starp darbinieku un darba devēju dažādu iemeslu dēļ: piemēram, tādu iemeslu, kas noteikti darba līgumā, darba līguma termiņa izbeigšanās vai noteiktā darba paveikšanas dēļ, pēc darbinieka vēlēšanās vai kolektīvas vai individuālas atlaišanas dēļ.

Atlaišana ir viens no iemesliem, kuru dēļ var izbeigties darba līguma darbība. Šādā gadījumā tas ir darba devēja vienpusējs lēmums izbeigt līgumu. Atlaišana var būt kolektīva vai individuāla.

Individuālas disciplināras atlaišanas gadījumā darba devējs vienpersoniski nolemj izbeigt darba līgumu tādēļ, ka darbinieks ir pieļāvis nopietnu līguma pārkāpumu. Ja darbinieks nepiekrīt darba devēja lēmumam un tiesa atzīst atlaišanu par prettiesisku, darba devējam ir jāsamaksā darbiniekam algu par laiku no atlaišanas līdz tiesas sprieduma spēkā stāšanās dienai. Turklāt darba devējam ir vai nu jāatjauno darbinieks darbā vai jākompensē viņam darba algu par 45 dienām par katru viņa nostrādāto gadu, maksimāli 42 ikmēneša maksājumus.

Individuāla atlaišana, pamatojoties uz objektīviem iemesliem, notiek gadījumā, kad, piemēram, darbinieks nav spējīgs veikt savus līdzšinējos darba pienākumus vai dēļ atkārtotas neierašanās darbā. Šādā gadījumā darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par atlaišanu vismaz 30 dienas pirms atlaišanas. Darbiniekam ir tiesības uz atlīdzību 20 dienu darba algas apmērā vai iesniegt prasības pieteikumu tiesā.

Ja **atlaišana** notiek **mutiski**, kad darbiniekam tiek pateikts, ka no noteikta datuma pēc viņa vairs „nav vajadzības”, darbiniekam vajadzētu nekavējoties sazināties ar arodbiedrību, lai īstenotu atbilstošus darba tiesību aizsardzības pasākumus. Pretējā gadījumā šādi var maskēt atkāpšanos no amata pēc darbinieka vēlēšanās, kas izslēdz iespēju saņemt bezdarbnieka pabalstu.

Darbinieces, kas ir grūtniecības stāvoklī, vai darbiniekus, kas atrodas vecāku atvaļinājumā, nav tiesību atlaist.

11. Darba drošība

Kopš 1995. gada Spānijā ir jauns **Darba vides risku novēršanas likums**. Pat ja šo likumu var uzskatīt par diezgan progresīvu un pieņemtu vispārējas sociālo partneru vienošanās rezultātā, joprojām ir darba devēji, kas dzenas pēc īslaicīga labuma un nepievērš pienācīgu uzmanību darbinieku veselībai un drošībai.

11.1. Darba devēja pienākumi

Darba devējs ir atbildīgs par darbinieku veselību un drošību. Darba devējam ir pienākums:

- Nodrošināt darbiniekiem efektīvu aizsardzību;
- Iepriekš novērtēt darba vides riskus katrai no uzņēmuma darba vietām;
- Izstrādāt un atjaunot profilaktisku aizsargplānu katram darba vides riskam;
- Piemērot katru darba vietu darbiniekam, īpašu uzmanību pievēršot nepilngadīgajiem, pagaidu darbiniekiem un maternitātes aizsardzībai;
- Uzņemties pilnu vadību par profilaktiskām aktivitātēm un drošības pasākumu organizēšanu;
- Nodrošināt darbiniekiem pietiekamu pieeju informācijai, konsultācijai un līdzdalībai.

11.2. Darbinieka tiesības un pienākumi

No otras puses, darbiniekam ir pienākums:

- Sekot līdzi drošībai un veselībai darba vietā un tās sekām attiecībā pret pārējiem darbiniekiem;
- Sadarboties ar darba devēju, lai nodrošinātu, ka darbs tiek veikts droši, saskaņā ar veikto apmācību;
- Sadarboties kārtības un tīrības saglabāšanā, kā arī darba vides risku noteikšanā darba vietā;

un tiesības:

- Par brīvu saņemt profilaktisku aizsargājošu ekipējumu (drēbes, brilles, aizsargcepure, cimdi, apavi utt.);
- Tikt nodrošinātam ar aizsargājošām ierīcēm (trauksmes signāls, brīdinājuma zīmes, neslīdošas grīdas, žogi utt.);
- Par brīvu veikt regulāras medicīniskas pārbaudes, ņemot vērā darba vides riskus, kam darbinieks ir pakļauts;
- Uz ārkārtas pasākumu veikšanu un pirmo palīdzību darba vietā.

Ievērojiet, ka uz sievietēm grūtniecības stāvoklī attiecas īpaša aizsardzība, ja veicamais darbs var kaitēt viņai pašai vai bērnam.

12. Darba līgums

Darba līgums ir vienošanās starp darba devēju un darbinieku, kas uzliek pienākumu darbiniekam veikt noteiktu darbu saskaņā ar darba devēja norādījumiem, par to saņemot darba samaksu saskaņā ar noteikumiem, par ko panākta kolektīva vienošanās.

Maz ticams, ka netaisnīgi noteikumi parādīsies darba līgumā (darbinieku ļaunprātīga izmantošana notiek darba vietā). Jebkurā gadījumā, sastopoties ar izmantošanu vai krāpšanu, darbiniekam vajadzētu sazināties ar likumīgiem darbinieku pārstāvjiem.

12.1. Rakstveida un mutvārdu darba līgumi

Darba līgumu var noslēgt rakstveidā vai mutvārdos.

Darba līgumu jānoslēdz rakstveidā, ja to pieprasa tiesību normas vai jebkurā gadījumā, kad tas attiecas uz praksi vai apmācību, ja darbinieks pieņem darbā uz nepilnu darba laiku, terminētus darba līgumus, darba līgumus par darbinieka aizvietošanu, darba līgumus par specifisku darba veikšanu, kā arī darba līgumus, ar kuru darbinieks pieņem darbā Spānijā, lai strādātu Spānijas uzņēmumā ārvalstī.

Ja šāda prasība pēc rakstveida formas nav ievērota, uzskatāms, ka darba līgums ir noslēgts uz nenoteiktu laiku un darbinieks strādā pilnu darba laiku. Šādā gadījumā pretējais ir jāpierāda – ka darba līgums ir terminēts vai darbinieks pieņemts darbā uz nepilnu darba laiku.

12.2. Darba līguma saturs

Rakstveida darba līgumā jāiekļauj:

- Darbinieka personas dati un uzņēmumu identificējoša informācija;
- Līguma veids un šāda veida izvēles iemesls un pamatojums;
- Darbinieka ieņemamais amats un profesionālā kategorija vai grupa;
- Līguma termiņš;
- Darba samaksas apmērs, ko saņems darbinieks (norādot minimālo apmēru, kas attiecībā uz katru profesionālo kategoriju noteikta koplīgumā);
- Darba diena un darba stundu skaits (ja darbinieks strādās uz nepilnu laiku);
- Pārbaudes laiks.

3. Darba tirgus priekšrocības – praktiski padomi piekļuvei darba tirgum

1. Iebraukšana valstī

Saskaņā ar Karaļa dekrētu Nr.240/2007 (spēkā no 2007.gada 2.aprīļa), ES pilsoņiem ir tiesības brīvi iebraukt valstī, izbraukt no tās, ceļot un dzīvot Spānijas robežās, kā arī iesaistīties jebkādas ekonomiskās aktivitātēs – gan kā darbinieki vai pašnodarbinātie, gan pakalpojumu sniedzēji vai studenti – ar tādiem pašiem noteikumiem kā Spānijas pilsoņi.

Ja ES pilsonis dzīvoja Spānijā pirms 2007.gada 2.aprīļa **un bija saņēmis derīgu ES uzturēšanās atļauju**, viņam nav jādara nekas līdz uzturēšanās atļaujas termiņa beigām. Pēc tam personai jādodas uz attiecīgās provinces Ārlietu ministriju (vai, ja tādas nav, uz vietējo policijas iecirkni) un jālūdz izsniegt ES iedzīvotāja reģistrācijas sertifikātu.

Ja ES pilsonis dzīvoja Spānijā pirms 2007.gada 2.aprīļa, **bet nebija saņēmis derīgu ES uzturēšanās atļauju** (jo nebija pienākuma to darīt), viņam jādodas uz attiecīgās provinces Ārlietu ministriju (vai, ja tādas nav, uz vietējo policijas iecirkni) un jālūdz izsniegt ES iedzīvotāja reģistrācijas sertifikātu.

Ja ES pilsonis vēlas dzīvot Spānijā vairāk nekā trīs mēnešus, viņam trīs mēnešu laikā kopš ierašanās Spānijā jādodas uz tās provinces Ārlietu ministriju, kurā viņš vēlas dzīvot (vai, ja tādas nav, uz vietējo policijas iecirkni) un jāpiesakās reģistrācijai Centrālajā ārvalstnieku reģistrā. Pēc pietiekšanās un nodevas samaksas, persona saņems reģistrācijas sertifikātu, kurā norādīts tās vārds, uzvārds, tautība, adrese, reģistrācijas datums un Ārvalstnieka identitātes numurs.

2. Darbs Spānijā: procedūras ES pilsoņiem

ES pilsonim, kurš vēlas strādāt Spānijā, jāpiesakās reģistrācijai Centrālajā ārvalstnieku reģistrā, ja viņš plāno palikt Spānijā ilgāk nekā trīs mēnešus, un jāsaņem Reģistrācijas sertifikāts.

Turklāt, ja ES pilsonis strādā pie darba devēja vai ir pašnodarbināts, sniedz pakalpojumus vai studē, uz viņu attiecas tās pašas tiesību normas un tie paši darba apstākļi, kas uz Spānijas pilsoņiem.

2.1. Darba atrašana

Papildus darba meklēšanas aģentūrām un interneta mājas lapām, citi noderīgi (un oficiāli) darba meklēšanas veidi ir caur Spānijas vēstniecību vai konsulātiem dzīves vietas valstī; dzīves vietas valsts vēstniecību vai konsulātiem Spānijā un, protams, draugiem vai ģimenes locekļiem, kas jau ir Spānijā.

Daudzi darbinieki kontaktējas ar **Pagaidu darba aģentūrām** (*Empresas de Trabajo Temporal – ETT*), tas ir, uzņēmumiem, kuri nodod savu personālu (ko sauc par aizgūto personālu) cita uzņēmuma rīcībā (ko sauc par lietotājuzņēmumu) pagaidu darbu veikšanai. Līgumam, ko Pagaidu darba aģentūra sagatavo aizgūtajam darbiniekam, jābūt vienam no šādiem līgumiem: terminēts līgums, darba vai pakalpojumu līgums, terminēts līgums ražošanas dēļ, pagaidu līgums, līgums par darba vai pakalpojumu veikšanu vispārēja labuma vārdā.

Ir svarīgi uzsvērt faktu, ka aizgūtajiem darbiniekiem ir īpašas tiesības attiecībā pret Pagaidu darba aģentūru, piemēram, uz darba algu, kas nav mazāka kā koplīgumā noteiktais minimums attiecīgajam amatam uzņēmumā, kā arī tiesības uz zaudējumu atlīdzību.

Pagaidu darba aģentūrām ir jānodrošina darbinieku apmācību, lai attīstītu viņu prasmes un informētu par darba riskiem. Pagaidu darba aģentūru pakalpojumi darbiniekiem ir bez maksas.

2.3. Pieteikšanās darbā, svarīgākie noteikumi, sastādot CV Spānijā

CV sastādīšana Spānijā praktiski neatšķiras no tā sastādīšanas citās Eiropas valstīs. Zemāk norādīti daži īsi padomi:

- CV ir jābūt kā ievadam iespējamajam darba devējam, kurā jāatspoguļo to, ko darbinieks var piedāvāt. Tā kā tas ir ievads, CV galvenais mērķis ir panākt uzaicinājumu uz interviju. Darba devējs var saņemt vairākus simtus pieteikumu uz vienu darba vietu, tādēļ CV jābūt īsam un jāattiecas uz to darbu, kam darbinieks piesakās (CV garumam nevajadzētu pārsniegt divas lappuses, ideāli būtu viena lappuse).
- Ja darbinieks sastāda CV, lai pieteiktos darbam Spānijā, to vajadzētu sastādīt spāņu valodā (ja vien darba sludinājumā nav īpaši norādīts, ka to jāgatavo citā valodā).
- CV izkārtojums un izskats ir nozīmīgs. Ja tas neizskatīsies profesionāli, Jūs, visticamāk, zaudēsiet konkursā uz šo darba vietu.
- Vienmēr ir labāk sākt ar svarīgāko informāciju (notikumus izkārtot pretēji hronoloģiskajai kārtībai).
- Spānijā ir pieņemts CV iekļaut arī fotogrāfiju.

4. Sociālā drošība

Sociālās drošības sistēma ir pasākumu kopums, ar kuriem valsts garantē personām, uz kurām tā attiecas, pietiekamu aizsardzību likumā noteiktās situācijās. Ieguvēji ir tie, kuri veic profesionālu darbību vai izpilda prasības, kas attiecas uz tiem, kas neveic sociālās apdrošināšanas iemaksas, kā arī ģimenes locekļi vai citas personas, kas ir to apgādībā.

Sociālās apdrošināšanas iemaksas dod tiesības darbiniekam īstenot sev piešķirtās tiesības (bezdarbnieka pabalsts, invaliditātes pabalsts, vecuma pensija utt.).

Neskatoties uz dzimumu, ģimenes stāvokli vai profesiju, un tādēļ, lai saņemtu attiecīgus pabalstus, ārvalstnieki, kuri dzīvo Spānijā, ir iekļauti sociālās drošības sistēmā, kamēr vien viņi veic savas aktivitātes valsts teritorijā, un ietilpst vienā no šīm grupām: darbinieki, kuri ir nodarbināti pie citas personas, pašnodarbinātie, darba kooperatīvu partneri, studenti.

Lai pretendētu uz sociālās drošības sistēmas aizsardzību, darbiniekam ir jāpievienojas tai.

Pievienošanos sistēmai var iniciēt:

- 1) **Darbinieks:** pašnodarbinātajiem, kas sāk strādāt un kas vēl nav pievienojušies sistēmai, ir pienākums pieprasīt pievienošanos. Darbinieks, kas strādā uz sava rēķina, ir atbildīgs par iemaksu kopsummu, viņš var izvēlēties starp maksimālo un minimālo iemaksu procentu apmēru (ar atsevišķiem izņēmumiem, piemēram, mājāsaimniecībā strādājošajiem);
- 2) **Darba devējs:** darba devējam ir pienākums pieprasīt pievienošanos Sociālās drošības sistēmai tiem, kas sāk pie viņa strādāt, bet vēl nav tai pievienojušies (ievērojiet, ka, ja darba devējs neizpilda šo pienākumu, darbinieks var pats prasīt pievienošanos sistēmai). Noteikti procenti no ienākumiem kā iemaksas ir jāmaksā kopīgi gan darba devējam, gan darbiniekam. Maksājums sociālās drošības sistēmai nav tiešs. Tas ir darba devēja pienākums – atvelkot noteiktu summu no darbinieka algas un pieliekot klāt uzņēmuma daļu, veikt maksājumu. Atvilkuma summa ir norādīta darba algas lapiņā.

Pēc pievienošanās sistēmai katram darbiniekam tiek piešķirts Sociālās drošības numurs. Tādēļ, lai pārliecinātos, ka pievienošanās ir notikusi, darbiniekam vienkārši jāpārbauda, ka viņam ir piešķirts šis numurs. Vairāk informācijas par pievienošanos, reģistrāciju, iemaksām utt. ir pieejama šeit: http://www.seg-social.es/inicio/?MIval=cw_usr_view_Folder&LANG=6.

5. Nodokļi

Neskatoties uz neseno reformām, Spānijas nodokļu sistēma vēl joprojām ir sarežģīta. Spāniju kopumā var aplūkot trīs līmeņos: nacionālā, reģionālā un vietējā jeb pašvaldības – īpaši attiecībā uz nodokļiem. Nacionālā līmeņa nodokļus iekasē Spānijas centrālais valdības nodokļu dienests – *Agencia Estatal de Administración Tributaria*, kura mājas lapā (www.aeat.es) ir atrodama noderīga informācija.

Visiem darbiniekiem ir pienākums maksāt „**Personas ienākuma nodokli**”, kas ir tiešais nodoklis un ko iekasē no indivīdu ienākumiem. Tas ir progresīvs nodoklis, kura apmērs svārstās starp 0% (zemāko ienākumu gadījumā) un 45% (lielāko ienākumu gadījumā).

Situācija ar personas ienākuma nodokli algotam darbiniekam ir salīdzinoši vienkārša. Pastāv „maksā – kad – nopelni” sistēma, un darba devējs atvelk attiecīgo nodokļa summu (sauktu par ieturēto nodokli) visa taksācijas gada garumā, līdz ar to darbiniekam vairs nav pienākuma kaut ko maksāt. Nesenie sistēmas uzlabojumi paredz, ka šo apmēru aprēķina tā, ka tas iespējami precīzi atbilst atbildībai par nodokļu nesamaksu un atvieglojumiem.

Darba devējiem ir jāizsniedz darbiniekam ieturēto nodokļu summu apliecinošs dokuments (*Certificado de Retenciones*), kas ļauj darbiniekam aizpildīt ienākumu deklarāciju. Nacionālais nodokļu dienests aprēķina, ko darbinieks ir parādā vai kas viņam pienākas, un nosūta veidlapu, kas darbiniekam jāpārbauda, jāparaksta un jānosūta atpakaļ. Jebkura nodokļu atmaksa var tikt veikta līdz aprīļa beigām.

Uz **pašnodarbinātām** personām atšķirībā no darbiniekiem attiecas citas grāmatvedības un nodokļu normas. Ir divi pašnodarbināto personu nodokļu „režīmu” tipi. Nodokļu dienesta apzīmogota veidlapa, kurā paskaidrots, kā maksāt nodokļus, ir pieejama nodokļu dienesta birojos.

5.1. Vietējie nodokļi

Vietējie nodokļi ir, piemēram, šādi: **īpašuma nodoklis**, kuru piemēro nekustamo īpašumu īpašniekiem; **ekonomisko aktivitāšu nodoklis**, kuru piemēro jebkādas uzņēmējdarbības, profesionālo vai māksliniecisko aktivitāšu veikšanai; **autotransporta nodoklis**, kuru piemēro autotransporta īpašniekiem, kam ir tiesības braukt pa publiskiem autoceļiem; **būvniecības, instalācijas un rūpnīcas nodoklis**, kuru piemēro jebkādiem būvniecības, instalācijas vai rūpnīcas darbiem, kuriem nepieciešama atbilstoša pilsētas attīstības atļauja; **nodoklis no peļņas no pilsētas zemes**, kuru piemēro pilsētas zemes vērtības palielinājumam īpašnieka maiņas rezultātā.

6. Mājvieta, dzīvošana

Pēdējo pāris gadu laikā īpašumu cenas ir būtiski pieaugušas straujās attīstības dēļ, līdz ar to arī īres maksas ir cēlušās. Mēneša īres maksa par 1-2istabu mēbelētu dzīvokli sākas no 600 eiro Madridē un Barselonā. Lētāks variants ir kopējā dzīvokļa (*piso compartido*) īre, kas var būt, sākot no 300 eiro mēnesī lielākajās pilsētās.

Citas iespējas ir, piemēram, kopā ar ģimeni apmesties pansijā. Tās bieži vien ir elastīgākas attiecībā uz īres noteikumiem.

No maija līdz jūlijam ir labākais laiks dzīvokļa meklējumiem.

Parasti īres līguma termiņš ir viens gads. Daži ieteikumi cilvēkiem, kas ir atraduši mājvietu:

- Izlasiet īres līgumu uzmanīgi un pārliecinieties, ka viss ir skaidrs;
- Pārliecinieties, vai līgumā ir iekļauts arī inventāra saraksts (trauki, veļa utt.);
- Pārliecinieties, vai norādītas lietas tiešām atrodas dzīvoklī; pārbaudiet, vai visas elektroierīces un citi priekšmeti ir darba kārtībā;
- Nepaļaujieties uz mutisku solījumu, ka bojātie priekšmeti tiks salaboti vēlāk, prasiet, lai to iekļauj līgumā, vai salabo priekšmetus tūlīt.

Atkarībā no īpašnieka vēlēšanās **komunālo pakalpojumu samaksa** (*gastos de la comunidad*) var būt un var nebūt iekļauta īres maksā. Komunālie pakalpojumi parasti ietver maksu par šveicara darbu, īpašuma uzturēšanu un atkritumu savākšanu, kā arī dažkārt par kāda pakalpojuma saņemšanu.

Vairākums īpašnieku prasa **drošības naudas samaksu** (*fianza*) par vienu mēnesi vai dažkārt diviem mēnešiem, ja dzīvoklis ir mēbelēts. No visa pārējā, kas pārsniedz minēto, vajadzētu izvairīties. Tāpat ir iespējams vienoties par drošības naudas atmaksas noteikumiem.

Ņemot vērā to, ka Spānijas normatīvie akti neparedz spēcīgu aizsardzību īpašniekiem, ir izplatīta prakse, ka īpašnieki prasa vēl papildu garantijas. Var tikt prasīta **algas lapīnas kopija** (*nómina*) kā pierādījums tam, ka mēneša alga pārsniedz īres maksu.

Kā vēl vienu garantiju īpašnieki dažkārt prasa **aval bancario**. Tā ir kredītvēstule no Spānijas bankas, kurā apliecināts, ka, ja Jūs neizpildīsiet savas saistības, banka izpildīs visas saistības, kas vēl izriet no līguma.

7. Publiskā veselības aprūpe

Spānijā tiek nodrošināta vispārēja veselības aprūpe visiem tās pilsoņiem saskaņā ar shēmu, ko apmaksā no nodokļu ieņēmumiem un ko apsaimnieko *Insalud (Institución Nacional de Gestión Sanitaria)*.

Ja Jūs esat **ES pilsonis**, Jums automātiski ir tiesības uz **bezmaksas pamata veselības aprūpi** Spānijā saskaņā ar abpusējiem līgumiem starp ES dalībvalstīm. Kopš 2004.gada 1.jūnija ES pilsoņiem, kas ceļo Eiropas ekonomiskās zonas ietvaros, tiek izsniegta Eiropas Veselības apdrošināšanas karte, kas atvieglo medicīniskās palīdzības saņemšanu, atrodoties kādā no dalībvalstīm.

Ikviens ir tiesīgs saņemt **privāto apdrošināšanu**. Šīs kompānijas parasti piedāvā gan medicīnisko, gan zobārstniecības pakalpojumu iekļaušanu, piešķirot atlaidi, ja Jūs izvēlaties abus. Protams, ka cenas ir atšķirīgas atkarībā no personas vecuma un dzimuma; tomēr izmaksas nav pārāk lielas. Lai radītu priekšstatu – vidējā mēneša iemaksa 30 gadu vecam vīrietim sākas no aptuveni 40 eiro; sievietēm tā ir nedaudz augstāka – aptuveni 50 eiro mēnesī.

8.Spānijas izglītības sistēma

Spānijā **pamatskolas izglītība** ir obligāta un bez maksas. Šī izglītības pakāpe attiecas uz skolēniem no sešu līdz 16 gadu vecumam, un tā tiek piedāvāta publiskās, subsidētās vai privātās izglītības iestādēs (privātās iestādes nav bez maksas). Šīs iestādes ir autonomo reģionu kompetencē.

Vidusskolas izglītība ir brīvprātīga un to iegūst divu mācību gadu laikā, parasti vecumā starp 16 un 18 gadiem. Šis izglītības līmenis sniedz vispārēju izglītību, nodrošinot lielāku intelekta un personības briedumu, kā arī sagatavo skolēnus vēlākām studijām gan universitātē, gan profesionālās izglītības iestādēs.

Profesionālās izglītības mērķis izglītības sistēmas ietvaros ir sagatavot studentus darbam kādā profesijā, piedāvājot tiem daudzpusēju apmācību, kas ļauj pielāgoties pārmaiņām darba vietā, kas var atgadīties darba dzīves laikā.

Universitātes izglītības struktūra pašreiz ir pārmaiņu procesā, lai to pielāgotu „Boloņas procesam”. Gandrīz visas Spānijas universitātes piedāvā studijas bakalaura, maģistra un doktora programmās.

9.Profesionālās kvalifikācijas atzīšana

Vispārēju informāciju var iegūt Izglītības, kultūras un sporta ministrijas Kvalifikāciju un atzīšanas ģenerāldirektorātā (*Subdirección General de Titulos, Convalidaciones y Homologaciones*) jeb institūcijā, kas saskaņo ES direktīvu ieviešanu Spānijā.

10.Bankas

ES pilsonis var atvērt bankas kontu, uzrādot savu ID (identifikācijas dokumentu), kurā ir arī fotogrāfija.

Izplatītākais bankas konta veids ir bezpeļņas krājkonts vai kredīta konts (*cuenta corriente*). Otra iespēja ir krājkonts (*cuenta de ahorro*). Par noteiktu gada maksu gandrīz visas bankas piedāvā debetkarti, ko var izmantot, maksājot veikalos par pirkumiem, kā arī izņemt naudu no bankomātiem.

11. Bezdarbs

Bezdarbnieka pabalsts ir ekonomisks atbalsts, kas ir pieejams darbiniekiem, kuri pēc iemaksu veikšanas Vispārējā sociālās drošības sistēmā ir zaudējuši darbu, pavisam vai daļēji, un ir likumā noteiktā kārtībā ieguvuši bezdarbnieka statusu.

Spānijā darbiniekiem, kuri strādā pie citām personām (izņemot ierēdņus un tos, kuri neveic iemaksas šajā sistēmā, piemēram, mājsaimniecībā nodarbinātie), ir pienākums būt apdrošinātiem, tai skaitā arī pret darba zaudējumu. Iemaksas šim mērķim veic darba devēji, darbinieki un arī valsts.

Spānijas sistēma paredz divus bezdarbnieka pabalsta līmeņus:

- 1) **Iemaksu līmeņa pabalsti** – visiem darbiniekiem, par kuriem veiktas iemaksas Sociālās drošības sistēmā par vairāk nekā 360 dienām, ir tiesības saņemt iemaksu līmeņa pabalstus darba pilnīgas vai daļējas zaudēšanas gadījumā tādu iemeslu dēļ, kas nav no viņiem atkarīgi.
- 2) **Palīdzības līmeņa pabalsti** – darbinieki, kuri ir likumā noteiktā kārtībā atzīti par bezdarbniekiem un reģistrēti Publiskajā nodarbinātības dienestā un kuriem nav tiesību saņemt iemaksu līmeņa pabalstus vai kuru pabalsti ir beigušies, ir tiesīgi pieteikties uz palīdzības līmeņa bezdarbnieka pabalstu, ja atbilst noteiktiem kritērijiem.

Spānijas bezdarbnieka pabalstu sistēmu pārvalda INEM-SPES. Ja darbinieks zaudē darbu, uzturoties Spānijā, viņam vajadzētu sazināties ar vietējo SPES biroju, kur var saņemt informāciju vai pieteikties bezdarbnieka pabalstam. Ja darbinieks vēlas atgriezties savā valstī un tur pieteikties bezdarbnieka pabalstam, viņam vispirms jāpieprasa E-301 forma no SPES, lai darba stāžam tiktu pieskaitīts Spānijā nostrādātais laiks.

Sīkāka informācija pieejama šeit:

http://www.inem.es/inem/ciudadano/empleo/pdf/trabEsp_en.pdf.

4. Arodbiedrību darba specifika

1. *Comisiones Obreras* loma un panākumi

Comisiones Obreras, CC.OO., (Darbinieku Komisija) kopš 1970.-tajiem gadiem ir kļuvusi par Spānijas lielāko arodbiedrību. Tai ir vairāk nekā viens miljons biedru, un tā ir visveiksmīgākā arodbiedrība arodbiedrību vēlēšanās, kur tā cīnās ar sociālistu *Unión General de los Trabajadores*, *UGT*, un *Confederación General del Trabajo*.

1.1. Kā iestāties arodbiedrībā

Ir daudz veidu, kā iestāties arodbiedrībā. Visizplatītākie no tiem ir:

- 1) Piesakoties internetā <http://www.ccoo.es/escceo/menu.do?Afiliate>;
- 2) Sazinoties ar arodbiedrību birojiem (to adrese ir pieejama www.ccoo.es);
- 3) Piesakoties uzņēmumos ar arodbiedrību pārstāvju palīdzību.

1.2. Kā strādā CC.OO. Piemēri tam, kā arodbiedrība var palīdzēt

Sākot no uzņēmumu arodorganizācijām, CC.OO. ir veidota no arodbiedrībām gan reģionu, gan nozaru līmenī. CC.OO. arodbiedrību konfederācija apvieno 17 konfederācijas, kas veidotas uz nacionalitātes bāzes, reģionālās arodbiedrības katrā no Spānijas autonomajiem reģioniem (pašvaldībām), divas arodbiedrības autonomajās pilsētās, kā arī 12 nozaru federācijas.

Comisiones Obreras sniedz darbiniekiem juridisku palīdzību un cita veida pakalpojumus, piemēram, informāciju par mājokļa atrašanu, atvaļinājumiem, apdrošināšanu utt.

Jautājumi, ko arodbiedrība risina darba vietā, ir, piemēram, negadījumi darba vietā, nepamatota diskriminācija, pensiju shēmas un ražošanas/pakalpojumu sniegšanas uzņēmumu pārceļšana uz aizjūras valstīm.

2. Arodbiedrību loma attiecībā uz koplīgumiem

Spānijas normatīvie akti pavisam skaidri nosaka jautājumus, kas saistīti ar darba attiecībām, tiesībām uz koplīgumu noslēgšanu un arodbiedrību būtisko lomu to īstenošanā. Tie atspoguļojas Spānijas normatīvajā aktā ar augstāko juridisko spēku – Konstitūcijā, un tālāk ir nostiprināti Arodbiedrību brīvības pamatlikumā un Darbinieku statūtos. Arodbiedrību līdzdalība koplīgumu noslēgšanā parasti notiek nozaru līmenī, bet dažkārt – reģionālā vai uzņēmumu līmenī. Sociālajā dialogā arodbiedrības piedalās dažādos līmeņos (vietējās, reģionālās vai nacionālās vienošanās: *Acuerdos Marco*).

2.1. Ieguvums no dalības arodbiedrībā

Arodbiedrības palīdz tūkstošiem strādājošo plaša spektra problēmu risināšanā. Dalība arodbiedrībā piedāvā virkni ieguvumu, tostarp:

- Aizsardzība un pārstāvība darba vietā;
- Konsultācijas un atbalsts veselības un drošības jomā;
- Juridiskie pakalpojumi, ieskaitot bezmaksas palīdzību darba strīdu risināšanā, juridisko palīdzību biedriem un viņu ģimenes locekļiem;
- Padomus attiecībā uz pensiju;
- Konsultācijas izglītošanās un apmācību jomā, kā rezultātā var iegūt profesionālo kvalifikāciju;
- Citus pakalpojumus: attiecībā uz mājvietu, apdrošināšanu, brīvo laiku utt.

2.2. Kā sazināties ar arodbiedrību

Ar arodbiedrību ir iespējams sazināties internetā (www.ccoo.es), apmeklējot tās birojus vai sazinoties ar arodbiedrību pārstāvjiem uzņēmumā.

5. Nozīmīgākās koplīguma daļas uzņēmuma un nozares līmenī

1. Atšķirības starp individuālu darba līgumu un koplīgumu

Individuāls darba līgums ir spēkā starp darba devēju un darbinieku, proti, tam ir individuāls spēks. Darba līguma veidi ir noteikti likumā, to uzskaitījums ir izsmeļošs. Darba līguma noteikumi nevar pārsniegt sliktākus noteikumus, nekā minimālais standarts, kas noteikts Darbinieku statūtos vai attiecīgajā nozarē piemērojamajā koplīgumā.

Atšķirībā no individuālā darba līguma koplīgumam Spānijā ir vispārējs spēks (*erga omnes spēks*), kas nozīmē, ka tas attiecas uz visiem darbiniekiem un darba devējiem, kas ietilpst tā funkcionālajā un teritoriālajā tvērumā, neskatoties uz to, vai tie ietilpst arodbiedrībās vai darba devēju asociācijās, kas parakstījušas šo koplīgumu.

Koplīgumi savā darbības sfērā ir saistoši, noslēdzot individuālos darba līgumus, kas nozīmē, ka kolektīvā autonomija prevalē pār individuālo autonomiju, nosakot tās robežas.

3.1.pants paredz, ka „pienākumus un saistības attiecībā uz darba attiecībām nosaka: [...] c) puses ... darba līgumā [...], tomēr nekādā gadījumā nav pieļaujams vienoties par noteikumiem,

kas ir nelabvēlīgāki darbiniekam vai pārkāpj tos noteikumus, kas paredzēti likumā vai koplīgumā”.

Tāpat, noslēdzot individuālos darba līgumus, nav pieļaujams nepiemērot attiecīgo koplīgumu. Tās normas, kas kavē koplīguma piemērošanu, ir spēkā neesošas un nav piemērojamas.

1.2.Koplīguma tiesiskais pamats

Spānijā termins „koplīgums” attiecas uz vispārēji piemērojamiem koplīgumiem (tas ir, līgumiem ar *erga omnes* spēku), kas sastādīti saskaņā ar Darbinieku statūtu prasībām.

Ar attiecīgās nozares koplīgumiem darbinieki un darba devēji regulē darba un produktivitātes noteikumus. Tāpat tie regulē mierīgu līdzaspastāvēšanu darba vietā, nosakot pienākumus, par kuriem panākta vienošanās.

Tiesības vest pārrunas par koplīgumu noslēgšanu ir noteiktas Darbinieku statūtu 81.pantā.

1.3.Kā pievienoties koplīgumam

Tā kā koplīgumam Spānijā ir vispārējs spēks, tas automātiski attiecas uz visiem darbiniekiem, kas ietilpst tā darbības sfērā. Visas normas, par kurām panākta vienošanās koplīgumā, attiecas uz ikvienu darbinieku un darba devēju, pat gadījumā, kad tie nepiekrīt koplīguma normām. Tādēļ nav nepieciešamības darba līgumā iekļaut „tiltu” uz koplīgumu, lai tā normas attiecinātu arī uz individuālajām darba attiecībām.

1.4.Koplīguma saturs

Tas var aptvert visa veida jautājumus, **kas attiecas uz darba attiecībām**; tas galvenokārt ietver nodarbinātības noteikumus (samaksa, darba laiks, veselība un drošība, profesiju grupas un kategorijas, paaugstināšana amatā, profesionālā apmācība, ģeogrāfiskā un funkcionālā mobilitāte, disciplinārlietas, vienlīdzīgas iespējas, diskriminācijas aizliegums utt.) vai tos, **kas attiecas uz darba attiecību kolektīvajiem aspektiem** (arodbiedrību tiesības, tiesības uz darbaspēka pārstāvību, koplīgumu slēgšanas līmeņi, apvienotā koplīgumu komiteja, strīdu atrisināšana, kas saistīta ar līguma interpretāciju un piemērošanu, streika aizliegumi utt.).

Saglabājot abu pušu pilnu autonomiju, koplīgumos jāiekļauj šādas normas:

- a) Līgumslēdzēju pušu identifikācija;
- b) Līguma personālais, laika, ģeogrāfiskais un funkcionālais tvērums;
- c) Tiesības atteikties no koplīgumā ietvertu ekonomisko normu izpildes krīzes situācijā;
- d) Koplīguma termiņš, formālās prasības utt.;
- e) Apvienotās komitejas kā līgumslēdzēju pušu pārstāvja nosaukums.

Papildus augstāk norādītajiem koplīguma obligātajiem elementiem koplīgumi parasti regulē individuālo darba līgumu noteikumus, attiecības starp darbinieku pārstāvjiem un darba devējiem vai to asociācijām, dažus sociālo pabalstu aspektus utt. Pusēm ir brīvas iespējas vienoties par minētajiem jautājumiem likumā noteiktajās robežās (85.1.pants).

6.Praktiska informācija par noderīgiem jautājumiem: institūcijas (ieskaitot to adreses, tālrunu numurus, elektroniskā pasta adreses), kur vērsties jebkādu problēmu gadījumā

1.Izplatītākās problēmas

Imigranti no ES valstīm parasti pakļauti mazākiem riska draudiem nekā imigranti no citām pasaules valstīm, tā kā šie cilvēki ir tiesīgi brīvi ieceļot un uzturēties Spānijā kā ES pilsoņi. Līdz ar to viņi saskaras ar tām pašām problēmām, kas skar arī spāņus. Vairumā gadījumu

izmantošana un krāpšana notiek viņu darba vietās un attiecas uz negodīgiem darba apstākļiem, atlaišanu bez brīdinājuma, algu un darba laiku, virsstundām vai nakts darbu. Šīs problēmas visvairāk skar zemu izglītotus darbiniekus vai darbiniekus ar ļoti zemu prasmju līmeni. Šādā gadījumā ir svarīgi sazināties ar arodbiedrību vai iestāties tajā.

7. Praktiska informācija par noderīgiem jautājumiem: ko darīt, sastopoties ar visizplatītākajām problēmām

Nodarbinātības un sociālo lietu ministrija

Nacionālā līmenī Nodarbinātības ministrija (*Ministerio de Trabajo*) piedāvā plašu informācijas klāstu ES pilsoņiem, kuri vēlas dzīvot un strādāt Spānijā.

Nodarbinātības ministrija

C/.Augustin de Bethancourt, 4 – 28071 Madride, tālrunis: 0034 91 363 0000

<http://extranjeros.mtas.es/>

Autonomo reģionu Imigrācijas departamenti

Autonomo reģionu un pašvaldību Imigrācijas departamenti sniedz pamata pakalpojumus (ceļvežus, interneta adreses utt.), lai informētu imigrantus par viņus interesējošiem jautājumiem, piemēram, dzīvošanu un strādāšanu Spānijā, nodarbinātības iespējām, normatīvajiem aktiem darba tiesību jomā un individuālo līgumu noslēgšanu.

Piemēram, Madrides reģiona Imigrācijas dienesta mājas lapā (http://www.madrid.org/es/Satellite?pagename=PortalImmigrante/Page/INMI_home&language=es) ir iespējams atrast informāciju par uzturēšanos, mājvietām, nodarbinātību, veselības aprūpi, izglītību un apmācību sociālajiem pakalpojumiem.

Autonomo reģionu Nodarbinātības dienesti

Andalucia	http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo
Aragón	http://www.portal.aragob.es
Asturias	http://www.princast.es/trabajastur
Canarias	http://www.gobiernodecanarias.org/empleo
Cantabria	http://www.empleacantabria.com
Castilla-La Mancha	http://www.sepecam.jccm.es/
Castilla y León	http://www.empleocastillayleon.com
Cataluña	http://www.gencat.net/treball
Comunidad de Madrid	http://www.madrid.org/servicio_regional_empleo/
Comunidad Valenciana	http://www.servef.es
Extremadura	http://www.empleaextremadura.com
Galicia	http://www.xunta.es/emprego/portal.htm
Illes Balears	http://www.infosoib.caib.es
La Rioja	http://www.larioja.org
Navarra	http://www.cfnavarra.es/webgn/sou/instituc/cp/
Región de Murcia	http://www.sefcarm.es

Arodbiedrības

Arī arodbiedrības piedāvā specifiskus pakalpojumus. *Comisiones Obreras* Spānijā ir uzticēts sniegt informāciju par mājvietām, apdrošināšanu, atļaidēm ceļošanai un dzīvošanai, kā arī piedāvāt juridiskos pakalpojumus, tiesību aizsardzību, profesionāļu un arodbiedrību pārstāvju apmācību.

Pakalpojumus sniedz konfederācija, kā arī katra federācija nacionālā un reģionālā līmenī. Turklāt CC.OO. ir izveidojusi **Ārvalstu darbinieku informācijas centrus (CITEs)**, kas bez maksas sniedz konsultācijas un atbalsta ieceļojušos darbiniekus, kā arī piedāvā meditāciju un saziņu vairākās valodās.

Konfederācija

Comisiones Obreras (CC.OO.)

Calle Fernández de la hoz, 12 – 28010, Madride, tālrunis: 917028000

www.ccoo.es

Federācijas

Dažāda veida darbība

<http://www.ccooactividadesdiversas.org>

Lauksaimniecība

<http://www.ccooagroalimentaria.org>

Veikali, viesnīcas, ēdināšana un tūrisms

<http://www.fecoht.ccoo.es>

Komunikācijas un transports

<http://www.fct.ccoo.es>

Būvniecība, meža nozare un ar to saistītas nozares

<http://www.fecoma.es>

Skolotāju federācija

<http://www.fe.ccoo.es>

Tekstila, ķīmijas un ar to saistītas nozares

<http://www.fiteqa.ccoo.es>

Izrakteņu ieguve un metalurģija

<http://www.minerometal.ccoo.es>

Pensionāri un atvaļinātie

<http://www.minerometal.ccoo.es>

Finansiālie un administratīvie pakalpojumi

<http://www.comfia.net>

Veselība (FES)

<http://www.sanidad.ccoo.es>

Ārvalstu darbinieku informācijas centri (CITEs)

<http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Áreas:Migraciones:CITEs>

Nacionālie Nodarbinātības dienesti

Publiskie nodarbinātības dienesti, EURES

<http://www.europa.eu.int/eures>

Valsts publiskais nodarbinātības dienests

<http://www.inem.es>

Veselība

Veselības un patērētāju lietu ministrija (*Ministerio de Sanidad y Consumo*), P^o del Prado 18-20 (1.stāvs), 28014 Madride, tālruni: 915961089/90/91, fakss: 915964480

<http://www.msc.es>

Sociālā drošība

Nodarbinātības ministrija (*Ministerio de Trabajo*)

www.seg-social.es

Nodokļi

Spānijā Jūs varat iegūt informāciju Valsts nodokļu administrācijas aģentūras provinču birojos, kā arī atbilstošajās administrācijās. Jūs varat konsultēties arī nodokļu aģentūras mājas lapā internetā <http://www.aeat.es>, zvanīt pa tālruni 901 33 55 33 (pamatinformācija par nodokļiem) vai sazināties ar:

- Madrides nodokļu dienestu (*Delegación de Hacienda en Madrid*)
Valsts kasi (*Ministerio de Hacienda*)
Guzmán El Bueno 139, 3a plta., 28003 Madride, tālrunis: (0034) 91 582 67 67, fakss: (0034) 91 582 65 77
<http://www.minhac.es>
- Nodokļu departamentu (*Dirección General de Tributos*)
c/ Alcalá, Nr.5, 28014 Madride, tālrunis: 91 595 80 00, fakss: 91 595 84 54
- Valsts nodokļu administrācijas aģentūru (*Agencia Estatal de la Administración Tributaria*)
San Enrique 26, 28071 Madride, tālrunis: 91 583 70 00, fakss: 91 583 70 05
<http://www.aeat.es/>
- Muitas un akcīzes departamentu (*Departamento de Aduanas e Impuestos Especiales*)

Tālrunis: 91 728 96 08/05

<http://www.aeat.es/aduanas/donde/home.html>

Darba apstākļi

Comisiones Obreras

<http://www.ccoo.es>

2004 Darba ceļvedis

<http://www.mtas.es/Guia2004/portada.htm>

Algas

<http://www.tusalarario.es>

Nacionālais statistikas institūts

<http://ine.es>

ES kvalifikāciju atzīšana

<http://www.mec.es/mecd/jsp/plantilla.jsp?id=8&area=titulos>

Statuss ES

<http://www.mires/extranje/extregcomunitario.htm>

Jauniešu institūts

<http://www.mtas.es/injuve/>

DĀNIJA

1. Vispārējs darba tirgus apraksts

Vispārīgi par Dāniju

Salīdzinājumā ar tās tuvākajiem kaimiņiem Dānija ir maza valsts. Zviedrija ir 10 reizi un Vācija astoņas reizes lielāka par Dāniju, kuras teritorija aizņem 43 098 km². No otras puses, Dānijas jūras robeža ir ļoti gara attiecībā pret valsts izmēriem. Dānijas jūras robeža ir 7 314 km, kas atbilst aptuveni 1,5 metriem krasta līnijas katram iedzīvotājam.

Augstākais punkts ir 171 m virs jūras līmeņa. Nevienš Dānijā neatrodas vairāk kā 50 km no jūras. Dānijā ir mērens piejūras klimats. Janvāris un februāris ir aukstākie mēneši ar vidējo temperatūru 0° C, augusts ir karstākais mēnesis ar vidējo temperatūru 15,7° C. Dānijas iedzīvotāju skaits ir 5,4 miljoni.

Valūta

Dānijas naudas vienība ir krona (kr vai DKK). Katra krona ir sadalīta 100 ērās. Kronas attiecība pret eiro ir šāda: 1eiro = 7,45 kronas.

Pavisam ir septiņas dažādas monētas un piecas banknotes. Nomināli ir šādi:

Monētas: 25, 50 ēras; 1, 2, 5, 10 un 20 kronas.

Banknotes: 50, 100, 200, 500 un 100 kronas.

Darba tirgus

Vairums iedzīvotāju ir nodarbināti. Kopš 1990.-to gadu sākuma bezdarba līmenis ir ļoti samazinājies. 2007.gadā bezdarba līmenis bija zem 4%. Dānija ir viena no valstīm ar lielāko sieviešu īpatsvaru darba tirgū.

Dānijā 82% no darbaspēka ir arodbiedrību biedri. Galvenās organizācijas ir LO (centrālā organizācija ar 18 dalīborganizācijām), FTF (Algotu darbinieku un ierēdņu konfederācija) un AC (Profesionālo asociāciju konfederācija). Darba devēji no savas puses arī ir apvienojušies darba devēju organizācijās, piemēram, DA (Dānijas Darba devēju konfederācija).

Dzīve Dānijā

Dānijā ir augsts dzīves līmenis, tomēr arī cenas ir augstas. Ir svarīgi apzināties, ka, lai arī darba samaksa ir augsta, dzīvošanas izmaksas ir vienlīdz augstas. Kā piemēru var minēt faktu, ka tāds produkts kā *Big Mac* (no ātro uzkožu uzņēmumu ķēdes *McDonalds*) Dānijā maksā divas reizes vairāk nekā Polijā (žurnāls *The Economist*, 2004.gada janvāris).

Dānija sabiedrisko pakalpojumu sektors tiek finansēts no nodokļu ieņēmumiem. Šie pakalpojumi ietver slimnīcas, ārstus, bibliotēkas, izglītību un apmācību, pensijas utt. Nodokļu ieņēmumi attiecas uz 48,6%. Papildus tam visām patēriņa precēm tiek piemērots pievienotās vērtības nodoklis 25% apmērā.

Vidējie ienākumi darbiniekam, uz kuru attiecas starp LO un Dānijas Darba devēju konfederāciju noslēgtais koplīgums, ir 281 000 kronas gadā (aptuveni 37 700 eiro). Pēc nodokļu nomaksas un nodevām darba tirgum atlikusī summa ir aptuveni 170 721 kronas gadā (apmēram 22 900 eiro). Papildus tam vismaz 1/3 no šīs summas ir jāatliek mājokļa izdevumiem.

Būvniecībā strādājošs darbinieks Dānijā vidēji nopelna 145 kronas stundā. Tam var pieskaitīt atvaļinājumu sešu nedēļu garumā, samaksu par atvaļinājumu, pensiju un brīvdienu samaksu

apmēram 25% apmērā. Visas šīs normas nav pieņemtas pašas no sevis, bet tās sarunu un diskusiju ceļā ir izcīnījušas arodbiedrības.

Pirms atstāt mājas – Ieteikumi

- Sagādājiet biļeti atpakaļceļam. Ja Jūsu uzturēšanās Dānijā nebūs veiksmīga, vismaz varēsiet nokļūt atpakaļ mājās arī tad, ja beigsies nauda.
- Dānija ir dzīvošanai ļoti dārga valsts. Pārliecinieties, ka esat paņēmis līdz pietiekami daudz naudas, lai izdzīvotu līdz darba atrašanai.
- Labas dāņu valodas zināšanas vai līdz zināmam līmenim labas angļu valodas zināšanas palielina iespējas atrast darbu Dānijā. Ja Jums nav labas dāņu/angļu valodas zināšanas, atrast darbu var būt grūti.
- Ja Jums Dānijā nav radu vai draugu, šajā materiālā varat atrast noderīgu organizāciju kontaktinformāciju.
- Ja iespējams, sagatavojiet CV dāņu valodā (vai, iespējams, angļu valodā), informāciju un atsauksmes par visām kvalifikācijām.
- Ņemiet līdzi vismaz divu veidu identifikācijas dokumentus ar fotogrāfiju, piemēram, pasi, autovadītāja apliecību vai nacionālo identifikācijas karti.
- Jums vajadzētu saņemt Eiropas veselības apdrošināšanas karti no sava vietējā Sociālās labklājības dienesta. Kā ES pilsonim Jums ir tiesības saņemt neatliekamo medicīnisko palīdzību, izmantojot šo karti. Tāpat Jums vajadzētu saņemt E104 un E301 formu. Tās ir apliecinājums Jūsu veiktajām sociālās apdrošināšanas iemaksām un var palīdzēt Jums saņemt palīdzību darba zaudēšanas vai slimības laikā Dānijā.

2. Normatīvie akti

Vairumā Eiropas valstu darba tirgu pārsvarā regulē normatīvie tiesību akti. Dānijā tā nav. Vairāk nekā simts gadus Dānijas darba tirgu galvenokārt regulē koplīgumi, kurus noslēgušas arodbiedrības ar darba devēju organizācijām.

Dānijas darba tirgus modeļa centrālais aspekts ir tas, ka diskusijas par darba algām un darba apstākļiem notiek caur institucionalizētu sistēmu, un tajās piedalās abu darba attiecību pušu pārstāvji. Darba tirgus ir labi organizēts un to raksturo neliels strīdu un streiku skaits. Sekas šādam regulējumam ar koplīgumu palīdzību ir tādas, ka Dānijā nav likumā noteiktas minimālās algas.

Katram darbiniekam Dānijas darba tirgū, neskatoties uz viņa nacionalitāti, ir tiesības uz **darba līgumu**, kurā ietverta informācija par visiem būtiskajiem darba tiesību aspektiem, tostarp darba aprakstu, darba laiku, atvaļinājumu, samaksu utt. Turklāt ikvienam ir tiesības un iespēja kļūt par arodbiedrības biedru. Darba līgumā papildus ir jānorāda, kurš koplīgums vai cita kolektīva vienošanās ir piemērojams šim darba līgumam.

Lielākā daļa darbinieku ir arodbiedrības biedri, kas aizstāv viņu tiesības un intereses attiecībā ar darba devēju. Arodbiedrības noslēdz koplīgumus par tādiem jautājumiem kā:

- Darba samaksa;
- Darba laiks un darba apstākļi;
- Aizsardzība atlaišanas gadījumā;
- Paziņošana par darba līguma izbeigšanu;
- Noteikumi par maternitātes/paternitātes atvaļinājumu;
- Noteikumi par arodorganizāciju pārstāvjiem uzņēmumos.

Arodbiedrības aizstāv darbinieku tiesības un darba apstākļus. Kā arodbiedrības biedram darbiniekam ir iespēja sazināties ar uzņēmuma arodorganizācijas pārstāvi vai attiecīgās nozares arodbiedrību gadījumā, ja darba vietā rodas kādas problēmas. Jebkurā gadījumā un pie jebkura strīda darbiniekam ir tiesības uz bezmaksas juridisko palīdzību šī strīda risināšanā.

Pārejas periodā, kas attiecas uz darbiniekiem no jaunajām ES dalībvalstīm, uzturēšanās un darba atļaujas termiņš beidzas līdz ar darba līguma termiņa izbeigšanos vai atlaišanu.

Likumā nav paredzēta aizsardzība pret atlaišanu. Tomēr ģenerālvienošānās starp LO un Dānijas Darba devēju organizāciju paredz, ka darba devējiem nav tiesību patvaļīgi atlaist darbiniekus un darbiniekam ir tiesības saņemt rakstveida paskaidrojumu par atlaišanas iemesliem, ja viņš ir bijis nodarbināts pie attiecīgā darba devēja vismaz deviņus mēnešus. Šis noteikums attiecas uz visām darba vietām.

Atlaišanas gadījumā arodbiedrība var darbinieka vārdā uzsākt procesu Atlaišanas padomē. Darba devējam ir pienākums informēt darbinieku par tās arodbiedrības nosaukumu, kas ir noslēgusi koplīgumu, kas attiecas uz konkrēto darba vietu, un kuras palīdzība var būt noderīga.

Algas un algas lapiņas

Reizē ar algu darba devējam ir pienākums izsniegt darbiniekam arī rakstisku apliecinājumu par Jūsu bruto algu un atvilkumiem no tās.

Ir ieteicams saglabāt nostrādāto darba stundu un saņemtās samaksas apliecinājumu, jo tas var būt nepieciešams, rodoties strīdam par saņemto atalgojumu. Tāpat tas ir vajadzīgs kā pierādījums nodokļu samaksai.

Atsevišķos gadījumos, kad darbiniekam samaksāts par maz, arodbiedrības ir saskārušās ar to, ka darba devēja ierakstos par to, cik daudz stundu darbinieks ir nostrādājis, ir norādīts mazāks stundu skaits nekā patiesībā. Ja Jūs nesaņemat algas lapiņu, sazinieties ar arodbiedrību.

3. Darba tirgus priekšrocības – praktiski padomi piekļuvei darba tirgum

Darba atļauja

Darbiniekiem no Latvijas kā jaunās ES dalībvalsts nav tiesību strādāt Dānijā pie Dānijas darba devēja bez **uzturēšanās un darba atļaujas**. Darbs bez darba atļaujas Dānijā tiek atzīts par nelegālu darbu, par ko pienākas soda nauda, iespējamā atalgojuma konfiskācija, cietumsods un izraidīšana no valsts.

Ja Jūs piesakāties atļaujai savā mītnes valstī, Jums jāiesniedz pieteikumu Dānijas diplomātiskajā pārstāvniecībā (vēstniecībā vai ģenerālkonsulātā). Jūs varat to saņemt diplomātiskajā pārstāvniecībā. Kad esat aizpildījis un iesniedzis pieteikuma veidlapu, diplomātiskā pārstāvniecība to nosūtīs tālāk Imigrācijas dienestam, kur to izskatīs.

Dānijā ir **četri iespējamie nodarbinātības veidi**:

- *Darbinieks* kādā dāņu uzņēmumā;
- *Nosūtītais darbinieks*, kurš strādā uzņēmumā, kas sniedz pakalpojumus Dānijā;
- *Ārvalsts reģistrētā pašnodarbinātā persona*, kas sniedz pakalpojumus Dānijā;
- *Dāņu reģistrētā pašnodarbinātā persona*, kas veic savu uzņēmējdarbību Dānijā.

Uz katru no šīm situācijām attiecas atšķirīgi noteikumi. Tie īsumā ir aprakstīti turpmāk. Sīkāku informāciju par šiem noteikumiem var atrast rokasgrāmatā: Uzturēšanās un nodarbinātības noteikumi Dānijā jauno Austrumeiropas ES dalībvalstu pilsoņiem (*Rules on*

residence and work in Denmark for citizens from the new East European EU Member States). Rokasgrāmata ir pieejama Nodarbinātības ministrijas mājas lapā internetā <http://www.bm.dk/sw11498.asp>.

Vispārīgāka informācija par Dānijas darba tirgu ir atrodama šeit: <http://www.bm.dk/sw11138.asp>.

1.Nodarbinātības noteikumi: Dānijas pārejas modelis

Pašlaik darbinieku no jaunajām Austrumeiropas ES dalībvalstīm pieeju Dānijas darba tirgum regulē nacionāla pārejas shēma. Šajā pārejas shēmā ir paredzēts noteikums, ka pilsoņiem no šīm astoņām dalībvalstīm ir jāsaņem uzturēšanās un darba atļauja, ko var izdarīt, izpildot šādus nosacījumus:

- Darba ilgumam ir jābūt vismaz 30 stundas nedēļā;
- Uz darba attiecībām jāattiecas koplīgumam vai tām citādā veidā jāatbilst prevalējošajiem standartiem attiecībā uz atalgojumu un darba apstākļiem attiecīgajam darbam;
- Darba devējam jābūt reģistrētam un nodokļu maksātājam saskaņā ar Dānijas Nodokļu likumu;
- Darba devējs nedrīkst būt iesaistīts likumīgā darba strīdā.

Uzsākt darbu ir atļauts tikai tad, kad no Imigrācijas dienesta ir saņemta uzturēšanās un darba atļauja, tādēļ pieteikšanās procedūra ir maksimāli efektīva un vienkārša.

Gadījumā, ja tiek piedāvāts darbs uzņēmumā, kas jau iepriekš saņēmis atļauju no Imigrācijas dienesta, darbu var arī uzsākt ātrāk – tiklīdz par šīm darba attiecībām ir paziņots Imigrācijas dienestam.

Uzturēšanās un darba atļauja attiecas tikai uz tām darba attiecībām, kurām tā ir izsniegta, un persona nevar uzsākt jaunas darba attiecības, kamēr Imigrācijas dienests nav izsniedzis jaunu uzturēšanās un darba atļauju. Ja uzturēšanās un darba atļauju ir jāpagarina, persona drīkst turpināt strādāt to pašu darbu, kamēr Imigrācijas dienests izskata pieteikumu. Pieteikums par atļauju pagarināšanu jānosūta Imigrācijas dienestam vienu mēnesi pirms iepriekšējo atļauju termiņa beigām.

Ja persona saskaņā ar pārejas shēmas noteikumiem nepārtraukti strādā Dānijā vismaz 12 mēnešus, tā var pēc 12 mēnešiem mainīt darbu, nesaņemot jaunu uzturēšanās un darba atļauju. Tas neattiecas uz gadījumu, kad persona atstāj darba tirgu pēc paša vēlēšanās. Darbs bez uzturēšanās un darba atļaujas saņemšanas, kad tā ir prasīta, Dānijā ir krimināli sodāms nodarījums.

2.Noteikumi ārvalstu pakalpojumu sniedzējiem un nosūtītajiem darbiniekiem

Uzņēmums, kas ir dibināts kādā ES dalībvalstī, ir tiesīgs sniegt pakalpojumus Dānijā un var nosūtīt savus darbiniekus veikt darbu.

Ir prasība, ka visiem ārvalsts uzņēmumiem, kas sniedz pakalpojumus Dānijā, ir jāreģistrējas Dānijas nodokļu administrācijā, lai maksātu pievienotās vērtības nodokli. Reģistrācijai jānotiek vismaz astoņas dienas pirms tiek uzsākta darbība Dānijā.

Nav nekādu pārejas noteikumu attiecībā uz uzņēmumiem no Austrumeiropas ES dalībvalstīm, kas sniedz pakalpojumus Dānijā. Savukārt Austrumeiropas ES dalībvalstu pilsoņiem, kas strādā Dānijā nosūtīšanas dēļ, nav pienākuma saņemt uzturēšanās atļauju saskaņā ar pārejas

shēmas noteikumiem. Tomēr, ja darbinieks tiek nosūtīts uz laiku, kas ilgāks par trim mēnešiem, viņam jāsaņem EEZ/ES uzturēšanās atļauja no Imigrācijas dienesta.

Uz uzņēmumu, kas nosūta darbiniekus, attiecas Dānijas Darbinieku nosūtīšanas likums ar prasību ievērot Dānijā spēkā esošos normatīvos aktus attiecībā uz darba drošību un veselību, darba laiku, atvaļinājumu, vienlīdzīgām tiesībām utt. Vairāk informācijas par šiem noteikumiem var atrast šeit – www.posting.dk – dāņu mājas lapā par darbinieku nosūtīšanu. Likumā par darbinieku nosūtīšanu nav noteikumu attiecībā uz nosūtīto darbinieku minimālo algu. Tas ir tādēļ, ka normatīvajos aktos Dānijā minimālā alga nav noteikta. Darba devējs var izlemt, noslēgt vai nenoslēgt koplīgumu ar arodbiedrību. Ārvalsts uzņēmumam, kas nosūta darbiniekus uz Dāniju, tomēr jābūt gatavam strādāt ar Dānijas arodbiedrību, kas vēlēšies panākt koplīguma noslēgšanu, vienojoties par samaksas apmēru un darba apstākļiem.

Parasti Dānijas arodbiedrība sazinās ar ārvalsts uzņēmumu un ierosina noslēgt koplīgumu. Ārvalsts uzņēmums var izvēlēties, vai sākt sarunas ar arodbiedrību par koplīguma noslēgšanu. Uzņēmums var izvēlēties arī pievienoties Dānijas Darba devēju organizācijai, un līdz ar to uz šo uzņēmumu attieksies jebkurš koplīgums, ko šī organizācija ir noslēgusi ar arodbiedrību. Dalība darba devēju organizācijā dod uzņēmumam arī tiesības saņemt juridisko palīdzību saistībā ar sarunām ar arodbiedrību. Visbeidzot uzņēmums var izvēlēties nenoslēgt koplīgumu. Šādā situācijā uzņēmumam jābūt gatavam, ka arodbiedrība var uzsākt strādnieku protesta streiku.

Dānijā arodbiedrības un darba devēju organizācijas ir vienojušās, ka **nosūtītajiem darbiniekiem no citām ES valstīm ir jāpiešķir tās pašas tiesības kā dāņu kolēģiem līdzīgos amatos attiecībā uz atalgojumu un darba apstākļiem**. Tas izriet no pušu noslēgtā līguma 1992.gadā.

Tas atspoguļojas arī noteikumā, kas attiecas uz Dānijas būvniekiem, kas slēdz apakšlīgumus ar apakšuzņēmējiem. Saskaņā ar šo noteikumu apakšuzņēmējiem ir pienākums maksāt saviem darbiniekiem algu, vadoties pēc līguma noteikumiem, kas noslēgts Dānijas būvniecības nozarē.

Sociālie partneri iesaka ārvalsts darba devējiem pievienoties Dānijas Darba devēju organizācijai, tādējādi pakļaujot sevi attiecīgajiem Dānijas samaksas un darba apstākļu noteikumiem.

Kas jāievēro, nosūtot darbiniekus

Papildus tām prasībām, kas noteiktas Dānijas Darbinieku nosūtīšanas likumā, nosūtot darbiniekus ir jāievēro arī šādi noteikumi:

- Uzņēmumam, kas nosūta darbiniekus, ir jāveic finansiāla darbība savā mītnes valstī;
- Nosūtītajiem darbiniekiem pastāvīgi jāstrādā uzņēmumā;
- Nosūtīšanai jābūt uz noteiktu laiku un ar mērķi sniegt noteiktus pakalpojumus.

Ja darbinieks nav atzīstams par nosūtīto darbinieku, jo strādā noteiktu termiņu vai kādu citu iemeslu dēļ, viņam jāsaņem uzturēšanās atļauja saskaņā ar pārejas shēmas noteikumiem.

3.Noteikumi pašnodarbinātām personām, kas uzsāk uzņēmējdarbību Dānijā

ES pilsoņi var uzsākt uzņēmējdarbību Dānijā un ir tiesīgi uzturēties Dānijā, lai to veiktu. Uzņēmumiem, kas ir izveidoti Dānijā, ir jāreģistrējas Dānijas Tirdzniecības un uzņēmumu aģentūrā astoņas dienas pirms darbības uzsākšanas Dānijā. Saistībā ar reģistrāciju Dānijas

institūcijas veic kontroli, lai noskaidrotu, vai persona patiešām ir pašnodarbinātais vai arī atrodas darba attiecībās.

Ja ir noskaidrots, ka persona nav pašnodarbinātais, bet ir darba attiecībās, tiks piemēroti pārejas shēmas noteikumi. Pilsoņiem no vienas no astoņām Austrumeiropas ES dalībvalstīm ir aizliegts strādāt, imitējot pašnodarbinātas personas statusu, ja patiesībā ir nodibinātas darba attiecības ar Dānijas uzņēmumu.

4. Noteikumi par drošību un veselību darbā

Dānijas noteikumi par drošību un veselību darbā ir piemērojami neatkarīgi no situācijas, kādā persona strādā Dānijā. Līdz ar to darba devējiem un darbiniekiem, kas strādā Dānijā, ir vienmēr jāievēro Dānijā spēkā esošie drošības un veselības noteikumi, un tie tāpat kā dāņu uzņēmumi ir pakļauti Darba vides dienesta uzraudzībai un pārbaudēm.

Gan darba devējiem, gan darbiniekiem ir pienākumi

Darba devējam ir jānodrošina, ka visas personas var strādāt drošos un veselīgos apstākļos un saskaņā ar Dānijas normatīvajiem aktiem darba vides jomā. Darba devējam ir pienākums uzraudzīt darbu un nodrošināt, ka tas tiek veikts droši un nekaitīgi.

Tas ietver pienākumu informēt darbiniekus par draudiem un risku veselībai, kas var būt saistīti ar viņu darbu, kā arī apmācīt darbiniekus, lai tie varētu veikt darbu droši.

Darbiniekiem ir pienākums ievērot drošības instrukcijas attiecībā uz to, kā strādāt ar iekārtām vai kā rīkoties ar bīstamām vielām. Tas ietver cimdu, dzirdes aizsardzības aprīkojuma, elpošanas masku un citu priekšmetu lietošanu, ja nepieciešams. Piemēram, darbinieki nedrīkst demontēt aizsardzības vai deaktivizācijas sistēmas un, ja darbinieks pamana ar drošību saistītus defektus, viņa pienākums ir par to paziņot personai, kas atbild par drošību, uzraugam vai darba devējam. Gan darba devēji, gan darbinieki var saņemt sodu par darba vides normu pārkāpšanu.

Drošības organizācija darba vietā

Likumā ir noteikta prasība, ka visiem uzņēmumiem, kas nodarbina 10 vai vairāk darbiniekus, ir jāizveido drošības organizācija, kas nodarbojas ar ikdienas drošības jautājumiem un darba drošību uzņēmumā. Drošības organizācija sastāv no darbinieku un darba devēju pārstāvjiem.

Uzņēmumos, kuri nodarbina mazāk nekā 10 darbinieku, darbam ar drošības un veselības jautājumiem jānotiek, sadarbojoties darba devējam un darbiniekiem. Pagaidu vai mobilajās darba vietās, ieskaitot būvlaukumus, drošības un veselības jautājumu risināšanai jāveido drošības organizāciju jau tad, ja uzņēmums nodarbina piecus vai vairāk darbiniekus.

Darba vides dienesta pārbaudes un to sekas

Darba vides dienests uzrauga, vai privātie un valsts uzņēmumi ievēro darba vides normatīvo aktu noteikumus. Uzņēmumā var notikt gan iepriekš pieteiktas, gan nepieteiktas pārbaudes.

Darba vides dienests var prasīt to apstākļu, kas pārkāpj darba vides normatīvo aktu prasības, novēršanu. Ja uzņēmums, darbinieks vai citas personas neievēro pienākumus, kas noteikti darba vides normatīvajos aktos, Darba vides dienests ir tiesīgs uz to reaģēt, veicot noteiktus pasākumus.

Nodarbinātības/darbā iekārtošanas aģentūras

Pēdējo gadu laikā Dānijā ir strauji pieaudzis privāto darbā iekārtošanas aģentūru skaits. Lai arī tās neapšaubāmi ir pirmais punkts, kur lūkoties pēc jauna darba, jāievēro, ka daži darba devēji, noalgojot darbinieku nevis tieši, bet ar aģentūras starpniecību, vēlas izvairīties no

pienākumiem, kas noteikti darba devējam. Ja iespējams, Jums vajadzētu censties dibināt darba attiecības tieši ar darba devēju, nevis aģentūru.

Ja Jums tiek piedāvāts darba Dānijā caur aģentūru Latvijā un vēlāk Jūs konstatējat, ka Jūsu darba noteikumi un apstākļi ir sliktāki nekā Jūsu dāņu kolēģiem, nekavējoties sazinieties ar savu arodbiedrību. Kā norādīts iepriekš, ja Jūs strādājat Dānijā, Jums jāsaņem vismaz minimālais likumā noteiktais standarts un aizsardzība, ko paredz likums.

Tāpat ievērojiet, ka Dānijā aģentūrām nav tiesību prasīt maksu no darba meklētājiem par tādu pamatpakalpojumu kā reģistrēšana datu bāzēs. Aģentūras pelna, iekasējot samaksu no darba devējiem par Jūsu „atrasanu”.

4. Arodbiedrību darba specifika

Vai Jums ir problēmas ar darba devēju?

Ja Jums ir problēmas ar darba devēju, Jūs varat sazināties ar arodbiedrību, kas Jums palīdzēs. Ja Jums ir kādas neskaidrības par Dānijas likumiem un noteikumiem, Jūs varat kontaktēties ar Dānijas Imigrācijas dienestu (Udlændingeservice), Jūsu valsts vēstniecību Dānijā vai arodbiedrību. Ja strādājat būvniecībā, varat sazināties arī ar BAT karteli.

Ja Jūs saņemat derīgu darba atļauju

Kad Jūs iestājaties Dānijas arodbiedrībā, Jums tiek garantēta tāda alga un tiesības, kas Jums pienākas.

Dalība arodbiedrībā sniegs Jums zināmas priekšrocības un palīdzību dažādos jautājumos:

- Palīdzība, ja ir nesaskaņas ar darba devēju;
- Algas līmeņa un nodarbinātības noteikumu aizsardzība;
- Gadījumā, ja uzņēmums bankrotē, palīdzība naudas saņemšanā no Darbinieku garantiju fonda;
- Tiesības uz pensiju;
- Algas saglabāšana streika laikā – ja Jūsu darba devēju skar darba strīds;
- Norādījumi līgumattiecību risināšanā;
- Atbalsts attiecībā uz tālākizglītību;
- Kolektīva dzīvības apdrošināšana;
- Piemaksas brīvdienās;
- Samaksa svētku dienās.

5. Nozīmīgākās koplīguma daļas uzņēmuma un nozares līmenī

Koplīgums ir līgums, kurā noteikti noteiktā darba vietā vai profesionālajā nozarē darbiniekiem nodrošināmie darba apstākļi. No darbinieku puses koplīguma puse vienmēr ir arodbiedrība. No darba devēja puses tas var būt individuāls darba devējs/uzņēmums vai darba devēju organizācija.

Darba devējam, uz kuru attiecas koplīgums, jānodrošina tā noteikumu izpilde attiecībā uz visiem darbiniekiem, kas strādā jomā, uz kuru koplīgums attiecas. Tas nozīmē, ka darbiniekam, kurš nav arodbiedrības biedrs, vienalga jāpiedāvā tā pati samaksa un darba apstākļi kā pārējiem uzņēmuma darbiniekiem.

Koplīgumi ar darba devējiem, kas nav apvienojušies organizācijās

Ja darba devējs nav darba devēju organizācijas biedrs, arodbiedrība var uzsākt sarunas par koplīguma noslēgšanu ar individuālu darba devēju. Šādi koplīgumi starp individuālu darba devēju un arodbiedrību parasti tiek noslēgti tā sauktajā „piederības līgumu” formā. Piederības

līgums uzliek par pienākumu darba devējam ievērot attiecīgās profesionālās nozares koplīguma noteikumus.

Piederības līgumi var būt īpaši aktuāli attiecībā uz ārvalstu darba devējiem.

Tipisks koplīgums uzņēmuma vai nozares līmenī satur starp citām arī šādas sastāvdaļas. Zemāk norādīts piemērs no būvniecības darbinieku koplīguma.

1. Līguma tvēruma un dažas definīcijas.
2. Nodarbinātības noteikumi, iekļaujot nodaļu par darba līgumu.
 - Ja darba attiecības ilgst vairāk par vienu mēnesi un nedēļas darba laiks ir vairāk nekā astoņas stundas, ar darbinieku slēdzams darba līgums.
3. Darba laiks.
 - Noteikumi par darba laiku un pārtraukumiem. Standarta darba nedēļas ilgums ir 37 stundas, kas sadalītas piecās darba dienās. Vidējais darba dienas ilgums ir 8 stundas. Noteiktu skaitu virsstundu var strādāt par paaugstinātu likmi (proti, par samaksu, kas ir lielāka nekā parasti). Dānijā to sauc par virsstundām.
 - Neierašanās darbā
 - Aizstātās darba stundas
4. Atvaļinājumi, par ko panākta vienošanās starp arodbiedrību un darba devēju.
 - Minimālais atvaļinājums, uz ko Jums ir tiesības, ir piecas apmaksātas darba nedēļas kā ikgadējais apmaksātais atvaļinājums (ko paredz likums), plus viena nedēļa saskaņā ar koplīgumiem. Ikgadējā atvaļinājuma garumu aprēķina pēc tā, cik ilgi esat nostrādājis pie darba devēja. Tas ir 12 ½ no visām nostrādātajām stundām.
 - Darbiniekiem ir tiesības arī uz svētku dienām gada laikā.
5. Noteikumi par virsstundām
 - Piemaksas par virsstundām.
6. Darba algas noteikumi.
 - Alga aploksnē
 - Noteikumi saistībā ar mājokli
 - Transporta izdevumu atmaksa
 - Palikšana pa nakti
7. Gabaldarba samaksa.
8. Pensiju shēma.
9. Slimība, bērna slimība, maternitātes atvaļinājums utt.
10. Noteikumi par arodorganizāciju pārstāvjiem uzņēmumos u.tml.
 - Arodorganizāciju pārstāvji
 - Sadarbības padomes
 - Drošības uzraugs
11. Profesionālā apmācība.
12. Sociālo jautājumu nodaļa.
13. Paziņošanas noteikumi.
14. Darba strīds. Ja vēlaties saņemt informāciju par savām tiesībām vai iesniegt sūdzību, vispirms būtu jādodas pie savas arodbiedrības. Lai arī informācija ir pieejama no dažādiem avotiem (skat. „Noderīgi kontakti”), arodbiedrības ir vislabākajā pozīcijā, lai sniegtu Jums un Jūsu kolēģiem vislabāko atbalstu, lai nodrošinātu Jūsu tiesību ievērošanu.
15. Pārējie noteikumi.

6. Praktiska informācija par noderīgiem jautājumiem: institūcijas (ieskaitot to adreses, tālrunu numurus, elektroniskā pasta adreses), kur vērsties jebkādu problēmu gadījumā

Noderīga informācija – adreses, tālrunu numuri, e-pastu adreses utt. – par arodbiedrībām un citām nozīmīgām institūcijām.

1. Institūcijas

Nacionālā Darba tirgus pārvalde

Holmens Kanal 20

DK-1060 Kopenhāgena

Tālrunis: +45 35 28 81 00

E-pasts: ams@ams.dk

Šī pārvalde veic uzdevumus saistībā ar darba tirgus elastības un labas funkcionēšanas nodrošināšanu. Nacionālā Darba tirgus pārvalde ir nacionāla līmeņa koordinējoša iestāde attiecībā uz nosūtītiem darbiniekiem. Tā koordinē informatīvās aktivitātes saistībā ar ārvalstu darba devējiem un darbiniekiem, ievērojot noteikumus darbinieku nosūtīšanai uz Dāniju.

Mājas lapas adrese: www.ams.dk

Informācija par noteikumiem darbinieku nosūtīšanai: www.posting.dk

Informācija par EURES: www.eures.dk

Darba vides dienests

Landskronagade 33

DK-2100 Kopenhāgena

Tālrunis: +45 70 12 12 88

E-pasts: at@at.dk

Darba vides dienests kā dāņu institūcija drošības un veselības jomā ir atbildīgs par drošas, nekaitīgas un labas darba vides nodrošināšanu visās darba vietās Dānijā ar pārbaužu, informēšanas un regulēšanas palīdzību. Darba vides dienests var sniegt sīkāku informāciju par noteikumiem šajā jomā.

Mājas lapas adrese: www.at.dk

Imigrācijas dienests

Ryesgade 53

DK-2100, Kopenhāgena

Tālrunis: +45 35 36 66 00

E-pasts: udlst@udlst.dk

Iestāde, kas ir Bēgļu, imigrācijas un integrācijas lietu ministrijas padotībā un kas izpilda normatīvo aktu prasības attiecībā uz ārvalstniekiem. Imigrācijas dienests izskata lielāko daļu pieteikumu un gadījumu par ārvalstnieku uzturēšanos Dānijā, ieskaitot jautājumus, kas saistīti ar Dānijas pārejas shēmu, praktikantu shēmu, Dānijā strādājošo ārvalstnieku ģimenes locekļu uzturēšanos un nosūtīto darbinieku uzturēšanos Dānijā vairāk nekā trīs mēnešus. Imigrācijas dienests sniedz padomus gadījumos, kad ir šaubas par to, kāds ir patiesais iemesls, kādēļ persona uzturas Dānijā. Imigrācijas dienests var sniegt detalizētu informāciju par Ārzemnieku

likuma normām un to piemērošanu, kā arī sniegt atbildes uz specifiskiem jautājumiem par ārvalstnieku uzturēšanos Dānijā.

Mājas lapas adrese: <http://www.nyidanmark.dk/en-us/frontpage.htm>

Mājas lapā variet atrast virkni pieteikumu veidlapu un specifisku informāciju par dažādiem uzturēšanās veidiem Dānijā.

SKAT (Dānijas nodokļu administrācija)

Hovedcentret

Østbanegade 123

DK-2100, Kopenhāgena

Tālrunis: +45 72 22 18 18

E-pasts: skat@skat.dk

SKAT var sniegt informāciju par Dānijas nodokļu noteikumiem, ieskaitot noteikumus, kas attiecas uz ārvalstniekiem, kas uzturas Dānijā, un ārvalstu uzņēmumiem, kas veic darbību Dānijā.

Mājas lapas adrese: www.skat.dk

Sociālie partneri

LO (Dānijas Arodbiedrību konfederācija)

Islands Brygge 32D

DK-2300, Kopenhāgena

Tālrunis: +45 33 24 60 00

E-pasts: lo@lo.dk

Mājas lapas adrese: www.lo.dk

DA (Dānijas Darba devēju konfederācija)

Vester Voldgade 113

DK-1790, Kopenhāgena

Tālrunis: +45 33 38 90 00

E-pasts: da@da.dk

Mājas lapas adrese: www.da.dk

SALA (Dānijas Lauksaimniecības nozares darbinieku konfederācija)

Vester Farimagsgade 1, 5.

Postbox 367

DK-1504, Kopenhāgena

Tālrunis: +45 33 13 46 55

E-pasts: info@sala.dk

Mājas lapas adrese: www.sala.dk

LO, DA un SALA ir „jumta organizācijas”, kuru biedri ir mazākas organizācijas un arodbiedrības no dažādām nozarēm. Jumta organizācijas sadarbojas augstākajā līmenī savu biedru vārdā.

Bygge-, Anlægs- un Trækartellet (BAT)

(Celtniecības, būvniecības un meža nozaru arodbiedrību apvienība)

Kampmannsgade 4

DK-1790, Kopenhāgena

Tālrunis: +45 70 300 300
Fakss: +45 88 92 11 29
E-pasts: bat@batkartellet.dk
Mājas lapas adrese: www.batkartellet.dk

3F Faglig Fælles Forbund

(Dānijas Darbinieku apvienotā federācija)

Kampmannsgade 4

DK-1790, Kopenhāgena

Tālrunis: +45 70 300 300

Fakss: +45 70 300 301

E-pasts: 3f@3f.dk

Mājas lapas adrese: www.3f.dk

HK/Danmark

(Tirdzniecības darbinieku un ierēdņu arodbiedrība)

Weidekampsgade 8

Postbox 470

DK-0900, Kopenhāgena

Tālrunis: +45 33 30 43 43

E-pasts: hk@hk.dk

Mājas lapas adrese: www.hk.dk