



„Mēģinājums aktivizēt sociālo dialogu un nacionālo industriālo attiecību sistēmu atsevišķās CAEV” – iegūtā mācība un labākā prakse, izejot no krīzes

VS/2014/0588

Nacionālais ziņojums Latvija - 2015

Dr. Raita Karnite

SATURA RĀDĪTĀJS

KOPSAVILKUMS	3
I. IEVADS	5
II. SĀKOTNĒJĀ INDUSTRIĀLO ATTIECĪBU / SOCIĀLĀ DIALOGA SISTĒMA VALSTĪ	9
III. PAŠREIZĒJĀ INDUSTRIĀLO ATTIECĪBU / SOCIĀLĀ DIALOGA SISTĒMA VALSTĪ	12
Pamatinformācija	12
Dalībnieku skaits	14
Veiktspēja	15
Pārstāvniecības faktors – nacionālais līmenis	16
Pārstāvniecības faktors – sektora līmenis	16
Izpildījuma faktors	17
IV. SOCIĀLIE PARTNERI UN KRĪZE	18
Taupības pasākumi	18
Darba tirgus	21
Normatīvā regulējuma izmaiņas kopš 2012. gada	23
Tendences	24
V. LABĀKĀ SOCIĀLO PARTNERU PRAKSE PĀRMAIŅU VADĪBAI	26
Kopīgi īstenotā politika un organizētie pasākumi	27
Darbinieku organizācijas īstenotā politika un pasākumi (LBAS)	30
Darba devēju organizācijas īstenotā politika un pasākumi (LDDK)	34
VI. NOSLĒGUMS	37
LITERATŪRA / Avoti	38

KOPSAVILKUMS

Arodbiedrību darba tradīcijas Latvijā stiepjas no 1920-ajiem gadiem, kad tika nodibinātas pirmās arodbiedrības. Padomju valstī arodbiedrības bija spēcīgas un finansiāli labi nodrošinātas organizācijas. Tās bija nozīmīgas organizācijas ne tikai tāpēc, ka tās aizstāvēja strādājošo tiesības, bet arī tāpēc, ka tās nodrošināja svarīgus sociālos pakalpojumus (ceļazīmes uz sanatorijām, atpūtas namiem un vasaras mītnēm) un piedalījās deficītu materiālo labumu sadalē (organizēja automobiļu, dzīvokļu un citu materiālu labumu saņemšanas rindas). 1991. gada beigās 76% strādājošo bija arodbiedrības biedri. Darba devēju organizācijas arī pastāvēja, bet tās nepiedalījās vienošanās sarunās par kolektīvo līgumu slēgšanu.

1990-o gadu sākumā sākās diskusija par to, ka labāka sadarbība starp darba devējiem un strādājošiem varētu sekmēt ekonomisko attīstību. 1993. gada 19. oktobrī Latvijas Republikas Ministru kabinets pieņēma *Koncepciju par trīspusējās sadarbības veidošanas pamatprincipiem un nepieciešamību Latvijā* un tika nodibinātas pirmās trīs trīspušu sadarbības padomes. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība tika nozīmēta par vienīgo valsts līmeņa darbinieku pārstāvi. Darba devēju pārstāvniecībai 1993. gadā nodobināja Latvijas Darba devēju konfederāciju un to noteica par vienīgo darba devēju pārstāvi. Sistēmu uzlaboja 1998. gadā, kad iepriekš nodibinātās neatkarīgās padomes tika apvienotas vienotā Nacionālajā trīspusējās sadarbības padomē un tās apakšpadomēs.

Sociālā dialoga darbību nodrošināja *Darba likums* un vairāk kā desmit citi normatīvie akti. Šī normatīvā bāze ir salīdzinoši stabila. Tomēr 2014. gadā sociālā dialoga normatīvajā regulējumā tika ieviestas divas nozīmīgas izmaiņas – tika pieņemts jauns *Arodbiedrību likums* un plaši grozījumi spēkā esošajā *Darba likumā*.

Kopumā normatīvā un institucionālā bāze ir labvēlīga sekmīga sociālā dialoga norisei. Pat krīzes periodā, kas Latvijā sākās 2008. gadā, sociālie partneri netika izslēgti no lēmumu pieņemšanas procesa. Arodbiedrības un darba devēju organizācijas tika uzskatītas par galvenajiem sociālajiem partneriem. Tāpēc šajā pētījumā autore pievērš uzmanību ne tik daudz sociālās vienošanās sarunu spēka

“atgūšanai”, cik “palielināšanai”. No otras puses, ekonomiskā struktūra ir mainījies un tas rosina jaunas pieejas ieviešanu sociālā dialoga darbībās.

Sociālo partneru līdzdalības intensitāte un kvalitāte ir atkarīga no šo organizāciju veikspējas. Vienošanās spēku var palielināt:

- palielinot biedru skaitu;
- uzlabojot veikspēju;
- palielinot ietekmi.

Lielāko daļu pasākumu sociālie partneri organizē kopīgi, lai palielinātu pasākumu kopējo efektivitāti. Sociālo partneru lomas, mērķi un uzskati var atšķirties, tomēr darba devēju un darbinieku organizāciju sadarbība ir stipra. Atbilstoši esošajai situācijai, vienošanās spēka paaugstināšanas prakse ir dalīta trīs grupās: kopīga politika un pasākumi, nacionālā līmeņa darbinieku pārstāvja (LBAS) īstenotā politika un pasākumi un nacionālā līmeņa darba devēju pārstāvja (LDDK) īstenotā politika un pasākumi.

I. IEVADS

Pamtinformācija

Sociālā dialoga sistēma Latvijā ir izveidota no jauna 1990-o gadu vidū – drīz pēc pārveidojumu sākuma no plānveida uz tirgus ekonomiku.

Arodbiedrības

Pirmās arodbiedrības Latvijā tika nodibinātas 1920-ajos gados. Tās pastāvēja arī plānveida ekonomikā. Padomju gados partokrātiskā valsts arodbiedrības izmantoja, lai demonstrētu, ka tām nav sveša demokrātija. Arodbiedrības bija finansiāli spēcīgas organizācijas. Tām piederēja infrastruktūras objekti (atpūtas nami, sanatorijas un citi).

Padomju laika arodbiedrību loma atšķīrās no tradicionālas arodbiedrību lomas. Pirmkārt, Padomju laika arodbiedrības bija formāli neatkarīgas, tomēr cieši saistītas ar Komunistisko partiju. Otrkārt, tās bija iesaistītas sociālistiskajā pārdales sistēmā. Automašīnas, dzīvokļus, vasarnīcas un apmešanās vietas vasarā, zemi privātmāju būvniecībai vai mazdārziņiem un citus materiālus labumus varēja iegūt ar arodbiedrību starpniecību, piesakoties rindā.

Iestāšanās arodbiedrībā nebija obligāta prasība, tomēr gandrīz visi strādājošie lūdza uzņemt tos par arodbiedrības biedriem vienlaicīgi ar darba līguma parakstīšanu. Tā bija parasta un vēlama rīcība, jo arodbiedrībām bija nozīmīga loma sociālo un materiālo labumu nodrošināšanā. Tādējādi, gandrīz visi strādājošie bija arodbiedrību biedri – 1991. gada beigās, kad strādājošo kopskaits bija 1397 tūkstoši cilvēku, Latvijā bija 1062 arodbiedrību biedru¹ (76% no strādājošo kopskaita).

Augstu arodbiedrības biedru skaita īpatsvaru strādājošo skaitā sekmēja ekonomiskā struktūra – Latvijas ekonomikā pārsvarā bija lieli valsts uzņēmumi. Arodbiedrības organizēja sarunas ar valsts uzņēmumu vadītājiem un valsts institūcijām par strādājošo darba apstākļiem un sociālajām garantijām. Kolektīvie līgumi bija ierasta prakse ne tikai lielos valsts uzņēmumos, bet arī mazās organizācijās.

Arodbiedrības bija organizētas centralizētā sistēmā. Visos lielākajos ekonomiskajos sektoros bija sektora līmeņa arodbiedrības, kas apvienoja sektora uzņēmumos

¹ Avots: CSP, LBAS.

nodibinātās arodorganizācijas. Sektora līmeņa arodbiedrības bija apvienotas vienā valsts līmeņa organizācijā. Izveidotā sistēma bija ērta lietošanai un viegli vadāma. Centralizētajā sistēmā neiekļautu arodbiedrību nebija. Arodbiedrības bija neatkarīgas tiktāl, ciktāl tās bija uzticīgas esošajai politiskajai sistēmai.

Neskatoties uz ciešo saistību ar Komunistisko partiju, arodbiedrības bija pirmās institucionālās vienības, kas jau 1980-o gadu beigās atbalstīja centienus pāriet no plānotas ekonomikas sistēmas uz brīvā tirgus ekonomisko sistēmu. Arodbiedrības un Komunistiskā partija bija ievērojamākās nacionālā līmeņa organizētās vienības. Arodbiedrības atbalstīja pārveidojumu iniciatorus vietējo pašvaldību vēlēšanās 1989. gadā un Latvijas Augstākās padomes vēlēšanās 1990. gadā. Centralizētā organizatoriskā sistēma ar vienu nacionāla līmeņa vadības organizāciju sekmēja ātru arodbiedrību sistēmas pārkārtošanos atbilstoši jaunajiem apstākļiem.

Pārveidojumu procesu pēc 1990. gada var iedalīt četros raksturīgos darbību kopumos:

- 1) jauna veida arodbiedrību sistēmas nodibināšana un galvenās organizācijas – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) izveidošana;
- 2) nodibinātās sistēmas pārveidošana (arodbiedrību – LBAS biedru dalīšanās un apvienošanās);
- 3) arodbiedrības sistēmas paplašināšanās ārpus LBAS sistēmas;
- 4) organizatoriskā nostiprināšanās un intensīvs veikspējas paaugstināšanas process.

Pirmais darbību kopums (apmēram 1990. –1995. gadi) ir arodbiedrību sistēmas intensīvu pārveidojumu periods. Lai atbrīvotos no Komunistiskās partijas kontroles, tika dibinātas jauna veida arodbiedrības, bet iepriekš pastāvējušās arodbiedrības centās saglabāties. Vietās, kur iepriekš dibinātās arodbiedrības pretojās pārveidojumiem, to vietā nodibināja jaunas vai nomainīja esošo arodbiedrību vadītājus, vai arī nodibināja jaunas arodbiedrības.

1990. gada 25.-26. maijā 26 arodbiedrības nodibināja jaunu arodbiedrību konfederāciju, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību, kas stājās iepriekšējās centrālās arodbiedrību organizācijās – Latvijas Republikāniskās arodbiedrību padomes vietā, un arodbiedrību kustībā sākās jauna ēra. Vairāki iepriekšējās

sistēmas elementi, piemēram piramīdveida organizatoriskā struktūra, kuras pamatā ir viena valsts līmeņa organizācija, tika no iepriekšējās sistēmas pārņemti.

Likumu *Par arodbiedrībām* pieņēma 1990. gada 13. decembrī. Likums definēja arodbiedrību koncepciju Latvijā šādi: “Latvijas Republikas arodbiedrības ir neatkarīgas sabiedriskas organizācijas, kas pauž, pārstāv un aizstāv savu biedru darba un citas sociālās un ekonomiskās tiesības un intereses saskaņā ar Latvijas Republikas likumu *Par arodbiedrībām*, citiem Latvijas Republikā spēkā esošajiem likumiem un Latvijas Republikas arodbiedrību statūtiem, kā arī ievērojot principus un normas, kas noteiktas *Vispārējā cilvēktiesību deklarācijā* un citos starptautiskajos paktos un konvencijās.”

1992. gadā LBAS dalīborganizāciju skaits palielinājās līdz 33. Ārpus LBAS sistēmas pastāvēja 32 neatkarīgas arodbiedrības un divas arodbiedrību konfederācijas: viena no tām apvienoja divas nepārveidotas padomju laika arodbiedrības un otra apvienoja piecas neatkarīgas transporta darbinieku arodbiedrības – LBAS dalīborganizācijas.

Otrā darbību kopuma izpausmes bija vērojamas no apmēram 1995. gada līdz 2010. gadam. To lielā mērā iespaidoja privatizācija un nozīmīga Latvijas ekonomikas lejupslīde. Vairākas arodbiedrības tika likvidētas, citas apvienojās brīvprātīgi, vai tās pārņēma spēcīgākas arodbiedrības. Kopš 1995. gada arodbiedrību biedru skaits gadu no gada samazinājās. Šī perioda raksturīga iezīme bija centralizētās sistēmas dominance ar neatkarīgu LBAS centrā un neatkarīgām arodbiedrībām un arodbiedrību federācijām ap to. Ārpus centralizētās sistēmas esošo arodbiedrību nozīme nebija liela. Divas iepriekš nodibinātās arodbiedrību federācijas tika slēgtas.

Trešais darbību kopums sākās pēc 2000. gada, kad ārpus LBAS sistēmas esošo arodbiedrību loks paplašinājās. Ārpus LBAS esošo arodbiedrību kopā bija ne tikai no jauna dibinātās arodbiedrības, bet arī arodbiedrības, kas bija atdalījušās no LBAS sistēmas. Ārpus LBAS sistēmas esošās arodbiedrības darbojās individuāli, savstarpēji nesaistīti.

Ceturtais darbību kopums sākās 2004. gadā pēc pievienošanās Eiropas Savienībai (ES), kad sociālie partneri ieguva iespēju izmantot ES struktūrfondu finansējumu to veiktspējas stiprināšanai. Šo darbību kopumu raksturo tas, ka sociālie partneri pievērsās pētniecības, apmācības un konsultēšanas darbībām.

Darba devēju organizācijas

Darba devēju organizācijas Latvijā ir jauna parādība. Padomju laikā uzņēmēji (pārsvārā valsts uzņēmumu vadītāji) dibināja savas organizācijas, bet tās nepiedalījās vienošanās sarunās ar arodbiedrībām. Sociālais dialogs kā darba devēju un darbinieku vienošanās sarunu ietvars nepastāvēja.

Pēc 1990. gada masveida privatizācijas rezultātā tautsaimniecības struktūra izmainījās. Iepriekš pastāvējušās uzņēmēju organizācijas centās pielāgoties tirgus ekonomikai, vairākas tika slēgtas. To vietā haotiski tika dibinātas jaunas uzņēmēju un profesionālās organizācijas. Šīs organizācijas darbojās, lai aizstāvētu savu biedru ekonomiskās un profesionālās intereses. 1990. gada decembrī tirdzniecības un dažādu nozaru rūpniecības uzņēmumu vadītāji nodibināja neatkarīgu, politiski neitrālu valsts līmeņa nevalstisku organizāciju – Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kameru (LTRK). Šīs organizācijas galvenais uzdevums bija atbalstīt valsts tautsaimniecības attīstību, sekmēt uzņēmējdarbību, sekmēt ekonomiskās vides uzlabošanu, kā arī palīdzēt uzņēmumiem organizatoriski un finansiāli izglītības un produktu reklamēšanas jomās (organizējot apmācību kursus, vietējas un starptautiskas izstādes).

Neviena no esošajām uzņēmēju vai profesionālajām organizācijām nevēlējās iesaistīties sociālajā dialogā. Tāpēc 1993. gada 6. septembrī speciāli šim mērķim tika nodibināta valsts līmeņa darba devēju organizācija – Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK).

II. SĀKOTNĒJĀ INDUSTRIĀLO ATTIECĪBU / SOCIĀLĀ DIALOGA SISTĒMA VALSTĪ

1990-o gadu sākumā izraisījās diskusija par to, ka labāka sadarbība starp darba devējiem un darbiniekiem varētu sekmēt ekonomisko attīstību. 1993. gada 19. oktobrī Latvijas Republikas Ministru kabinets pieņēma *Koncepciju par trīspusējās sadarbības veidošanas pamatprincipiem un nepieciešamību Latvijā*.

Tika nolemts, ka valsts līmenī darba ņēmējus pārstāvēs tikai viena arodbiedrību organizācija – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, un darba devējus arī pārstāvēs tikai viena darba devēju organizācija – Latvijas Darba devēju konfederācija.

Laikposmā no 1993. gada augustam līdz 1994. gada maijam tika nodibinātas pirmās valsts līmeņa sociālā dialoga organizācijas: Trīspusējā darba aizsardzības konsultatīvā padome (1993. gada 26. augustā), Trīspusējā darba devēju, valsts un arodbiedrību konsultatīvā padome (1993. gada 28. decembrī) un Trīspusējā sociālās apdrošināšanas padome (1994. gada 17. maijā).

1996. gada 22. jūnijā, LBAS un LDDK noslēdza *Ģenerālvienošanos par sociālās partnerības pamatprincipiem*. 1998. gadā Ministru kabinets pieņēma *Koncepciju par trīspusējo sadarbību nacionalajā līmenī*. Koncepcija stingri noteica, ka darba devēji un darba ņēmēji valsts līmenī tiek pārstāvēti katrs ar vienu organizāciju un definēja sociālā dialoga institucionālo sistēmu, kuras pamatelements ir Nacionālā trīspusējās sadarbības padome (NTSP).

1999. gadā tika pieņemts *Darba devēju organizāciju un to apvienību likums*. Šī likuma otrais pants nosaka, ka „Darba devēju organizācija ir vismaz piecu darba devēju dibināta sabiedriskā organizācija, kas pārstāv un aizstāv savu biedru ekonomiskās, sociālās un profesionālās intereses, kā arī citas intereses, kas atbilst darba devēju organizācijas mērķiem un funkcijām. Par darba devēju organizācijas biedru var būt fiziskā vai juridiskā persona, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku.” Saskaņā ar likumu, darba devēju organizācijām un to apvienībām ir jāpārstāv savu biedru intereses attiecībās ar arodbiedrībām un valsts un pašvaldību institūcijām.

NTSP sāka darboties 1999. gada janvārī. Sākumā tai bija trīs apakšpadomes:

- Profesionālās izglītības un nodarbinātības apakšpadome;
- Darba lietu apakšpadome; un
- Sociālās apdrošināšanas apakšpadome.

Sociālais dialogs Latvijā ietvēra divpusējas un trīspusējas sociālo partneru konsultācijas.

Valsts līmenī sociālā dialoga rezultātā LBAS un LDDK 1999. gada 5. maijā parakstīja ģenerālvienošanos par sociālās sadarbības principiem un minimālo algu

Divpusējais sociālais dialogs parasti notiek uzņēmumu līmenī, un tā rezultātā tiek noslēgti kolektīvie līgumi vai citi līgumi (par sociāliem fodiem, streika fondiem un citiem).

Izveidotajā sistēmā pēc 2000. gada ir notikušas izmaiņas. Līdz 2003. gadam tika nomainīts galvenais darba likumu kopums: darba likumdošanas galvenie normatīvie akti tika pilnībā modernizēti (*Darba likums*, darba aizsardzības likumu kopums, *Darba strīdu likums*, *Streiku likums*). 2002. gada jūnijā spēkā stājās jauns *Darba likums*. Šis likums un turpmākie tā grozījumi precizēja un sekmīgi attīstīja normatīvo regulējumu par sociālo partneru tiesībām un pienākumiem, kolektīvā līguma vienošanās sarunu principiem un pārstāvniecību darba attiecībās un sociālajā dialogā.

2004. gada 1. oktobrī Ministru prezidents, LDDK un LBAS parakstīja jaunu *Trīspusējo vienošanos par sociāli ekonomisko partnerību*. Šis līgums nostiprināja sociālo partneru savstarpējo vienošanos par LBAS kā vienīgo darbinieku pārstāvi un LDDK kā vienīgo darba devēju pārstāvi sociālajā dialogā. Nepārprotams šo organizāciju statusa definējums bija nepieciešams tāpēc, ka neviena no organizācijām nebija pārliecinoša pārstāve, vērtējot pēc organizāciju beidru skaita proporciju pret kopumu.

Vienošnās arī paplašināja jautājumu loku, kas iekļauts sociālā dialoga konsultāciju jomā, iekļāva sociālā dialoga praksē starptautisko aspektu un nodibināja jaunas konsultāciju institūcijas četrās jomās: transports, saziņa un informācijas tehnoloģijas; vides aizsardzība; reģionālā politika; un par vienotu darba samaksas sistēmu.

Kopš 2006. gada NTSP ir pakļauta tieši Ministru kabinetam. Tā ir institucionāli saistīta ar Ministru kabinetu un to vada ministru prezidents (ziņojuma sagatavošanas

brīdī - Laimdota Straujuma) no valsts puses, LDDK presidents Vitālijs Gavrilovs no darba devēju puses in LBAS priekšsēdētājs Pēteris Krīgers no darbinieku puses.

Ministrijas sadarbojas ar sociālajiem partneriem savās atbildības jomās. Valdību NTSP pārstāv labklājības ministrs (valsts pārstāvja vicepriekšsēdētājs), ekonomikas ministrs, finanšu ministrs, vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrs, Izglītības un zinātnes ministrijas valsts sekretārs, Satiksmes ministrijas valsts sekretārs, Tieslietu ministrijas valsts sekretārs.

2006. gadā NTSP bija septiņas apakšpadomes.

Kolektīvā līgumslēgšana ievērojami samazinājās pēc 2008. gada, kad taupības politikas iespaidā ne tikai noslēgto kolektīvo līgumu normas, bet arī *Darba likuma* normas tika pārkāptas. Valsts institūcijās kolektīvie līgumi tika iesaldēti, un tas iedrošināja arī privātos uzņēmumus neievērot noslēgtos kolektīvos līgumus. Turklāt, uzņēmumu arodorganizāciju skaits saruka. 2001. gadā LBAS dalīborganizācijas apvienoja 2972 uzņēmumu arodorganizācijas, turpretī 2009. gadā atbilstošais skaitlis bija 2430, 2011. gadā tas bija 2266, 2012. gadā – 2176 un 2014. gadā – 2088 (Avots: LBAS).

III. PAŠREIZĒJĀ INDUSTRIĀLO ATTIECĪBU / SOCIĀLĀ DIALOGA SISTĒMA VALSTĪ

Pamatinformācija

Pašreizējo darba attiecību / sociālā dialoga sistēmu regulē:

- no jauna pieņemtais *Arodbiedrību likums* (pieņemts 2014. gada 6. martā, spēkā kopš 2014. gada 1. novembra; <http://likumi.lv/doc.php?id=265207>);
- *Darba devēju organizāciju un to apvienību likums* (pieņemts 1999. gada 19. maijā, <http://likumi.lv/doc.php?id=24467>);
- *Darba likums* (pieņemts 2001. gada 20. jūnijā, būtiski mainīts 2014. gadā (no likumā ietvertajiem 157 pantiem mainīti 35 panti, <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>);
- *Darba aizsardzības likums* (pieņemts 2001. gada 20. jūnijā, <http://likumi.lv/doc.php?id=26020>) un to pavadošie normatīvie dokumenti (vairāk kā 30 normatīvie akti, pieņemti dažādos gados, pilns dokumentu komplekts pieejams <http://www.lm.gov.lv/text/599>, teksti - <http://likumi.lv>);
- *Darba strīdu likums* (pieņemts 2002. gada 26. septembrī, <http://likumi.lv/doc.php?id=67361>);
- *Streiku likums* (pieņemts 1999. gada 23. aprīlī, <http://likumi.lv/doc.php?id=48074>);
- Ministru kabineta noteikumi Nr.300. *Ministru kabineta kārtības rullis* (pieņemti 2009. gada 7. aprīlī, <http://likumi.lv/doc.php?id=190612>), kas nodrošina sociālo partneru līdzdalību lēmumu pieņemšanas procesā;
- vairāki normatīvie akti, kas regulē darba samaksu atsevišķām strādājošo kategorijām un citus specifiskus jautājumus;
- likums *Par Eiropas Kopienas komercsabiedrību un Eiropas Kopienas komercsabiedrību grupu darbinieku informēšanu un konsultēšanos ar šiem darbiniekiem* (pieņemts 2001. gada 29. martā), nomainīts ar likumu *Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku informēšanas un konsultēšanās likums* (pieņemts 2011. gada 19. maijā).

Pirms 2001. gada darba attiecības regulēja padomju laikā pieņemtais *Darba kodekss* (spēkā kopš 1972. gada 1. oktobra) un patstāvīgi likumi, kas regulēja kolektīvo

līgumslēgšanu. Jauno *Darba likumu* pieņēma 2001. gadā, lai modernizētu darba attiecības Latvijā un apvienotu galveno nodarbinātības normatīvo regulējumu vienā likumā. Kolektīvās līgumslēgšanas normatīvo regulējumu iestrādāja vairākos jaunā *Darba likuma* pantos. Kopumā pašlaik spēkā esošais *Darba likums* ietver četras daļas, 35 nodaļas un 157 pantus.

Spēkā esošais *Darba likums* konceptuāli veidots kā darbiniekus aizsargājošs likums. Lai panāktu elastību un drošību nodarbinātības jomā, likumā izmantots “neizliegšanas” princips. Galvenokārt tāpēc, ka elastības normas likumā nav skaidri definētas, ārvalstu eksperti vērtē Latvijas darba attiecību regulējumu par pārāk stingru. Savā ziņā “stingrumu” nosaka arodbiedrību un uzņēmumu kolektīvo līgumu loma strādājošo darba tiesību ievērošanā. Ekspertu vērtējums ir rosinājis darba devējus uzsākt diskusiju par grozījumiem *Darba likumā*, turpretī arodbiedrības stingri aizstāv pašreizējo regulējumu.

Sociālā dialoga institucionālo bāzi veido NTSP un tās 8 apakšpadomes:

- Budžeta un nodokļu politikas trīspusējās sadarbības apakšpadome;
- Darba lietu trīspusējās sadarbības apakšpadome (DLTSA);
- Sociālās drošības apakšpadome (SDA);
- Profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējās sadarbības apakšpadome (PINTSA);
- Veselības aprūpes nozares apakšpadome (VANA);
- Transporta un sakaru nozares trīspusējās sadarbības apakšpadome (TSNTSA, dibināta 2008. gadā);
- Vides aizsardzības lietu trīspusējās sadarbības apakšpadome (VALTSA);
- Reģionālās attīstības trīspusējās sadarbības apakšpadome (RAPLTSA, dibināta 2010. gadā);
- Sabiedriskās drošības apakšpadome.

NTSP ir Sekretariāts. NTSP sēdes notiek regulāri reizi mēnesī. Svarīgu jautājumu gadījumā var sasaukt ārkārtas sēdes. Sēžu laikā NTSP apspriež valsts politikas jautājumus pirms to ieviešanas, un seko to ieviešanai. NTSP var ierosināt diskusiju par sociālajiem partneriem svarīgu jautājumu un uzturēt to darba kārtībā, līdz sasniegts atrisinājums.

Papildus NTSP formātam, sociālo partneru valsts līmeņa pārstāvji piedalās Ekonomikas ministrijas Tautsaimniecības padomē un visās tās komitejās. Tautsaimniecības padomē ir rotācijas vadības princips. Tā ietvaros sociāliem partneriem ir iespēja pusgadu vadīt padomes darbu un uzraudzīt komiteju darbu.

Valsts līmenī sociālie partneri ir iesaistīti politiskajās debatēs praktiski par visu izskatāmo jautājumu kopumu. Īpaši svarīgi sociālo partneru redzējumā ir jautājumi, kas saistīti ar ikgadējā valsts budžeta pieņemšanu, minimālo algu, iedzīvotāju ienākumu nodokļa neapliekamo minimumu, dzīves dārdzību un iztikas minimumu, dzīves apstākļiem, nodokļu sistēmu, pensijām, izglītības un veselības aizsardzības darbinieku darba algu noteikšanu. Arodbiedrības vairāk pievēršas sociālajiem jautājumiem, turpretī darba devēju organizācija – labvēlīgas uzņēmējdarbības vides radīšanai tās biedriem.

Galvenās darbības divpusējā sociālā dialoga jomā ir uzņēmumu līmenī. Galvenie diskusiju jautājumi ir par papildus darba samaksu un motivējošām piemaksām, sociālajām garantijām, darba laiku, darba apstākļiem.

Dalībnieku skaits

Atbilstoši sociālā dialoga koncepcijai, valsts līmenī ir divi oficiālie sociālie partneri – LBAS kā vienīgā darbinieku pārstāve un LDDK kā vienīgā darba devēju pārstāve. Sektora līmeņa arodbiedrību un darba devēju organizāciju skaits ārpus oficiālajiem partneriem nav precīzi zināms, tāpēc šis ziņojums skar tikai oficiālo sociālo partneru organizāciju dalībnieku skaitu un pārstāvniecību.

2014. gadā LBAS ietvēra 20 dalīborganizācijas - arodbiedrības, arodbiedrību savienības un federācijas. Arodbiedrības apvieno uzņēmuma arodorganizācijas. Arodorganizācijas (viena vai vairākas) pastāv galvenokārt sabiedriskā sektora organizācijās (izglītības, veselības aizsardzības, kultūras un valsts un pašvaldības pārvaldes institūcijās) un valsts uzņēmumos vai privatizētos valsts uzņēmumos – piemēram, Latvenergo, Latvijas Dzelzceļš, Latvijas Pasts, Lattelecom, Latvijas Televīzija, Latvijas Opera un Latvijas Universitāte. Starp LBAS dalīborganizācijām lielākās ir Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība (LIZDA) (30 785 biedri, 32,1% no kopējā LBAS dalīborganizāciju biedru skaita), Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrība (LDzSA) (12 635 biedru, 13,2% no kopējā biedru

skaita), Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrība (LVSADA) (11 731 biedri, 12,2% no kopējā biedru skaita), Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un transporta darbinieku arodbiedrība LAKRS (6 858 biedru, 7,2% no kopējā biedru skaita) (visi skaitļi no LBAS datu bāzes 2014. gadam).

2013. gadā LDDK apvienoja 109 uzņēmumus ar vairāk kā 50 strādājošiem un 63 sektora uzņēmēju apvienības un federācijas, kas kopā pārstāvēja vairāk kā 5000 uzņēmumus, no kuriem 2529 bija MVU (LDDK gada apskats 2012-2013). Šī ziņojuma sagatavošanas brīdī organizācija apvienoja 110 sektoru vadošos uzņēmumus ar vairāk kā 50 strādājošiem un 66 sektora un uzņēmēju reģionālās apvienības, kas kopā pārstāvēja vairāk kā 5000 uzņēmumus, ko kuriem 3036 bija mikro un mazie uzņēmumi (LDDK mājaslapa).

Spēcīgas darba devēju organizācijas (LDDK dalīborganizācijas) ir metālapstrādes sektorā, kokrūpniecībā, tirdzniecībā, elektronikas industrijā, sakaru sektorā, būvniecības sektorā, viesnīcu un restorānu sektorā, tūrismā, transportā, uzņēmējdarbības konsultāciju sektorā.

Veiktspēja

Sociālo partneru veiktspēju var vērtēt divos aspektos: biedru skaits (pārstāvniecības faktors) un iemaņas (izpildījuma faktors).

Latvijas likumdošana ietver vispārīgu normu par sociālo partneru pārstāvniecību. Pārstāvim ir tiesības pārstāvēt plašāku personu loku kā tā dalībnieku skaits, ja tas atbilst šādām prasībām:

- tas ir iesaistīts tādās pašās darbībās kā pārstāvētā grupa vai ir ar to cieši saistīts (piemēram, lauksaimniecības organizācija pārstāv ne tikai zemniekus, bet arī lauksaimniecības izglītības darbiniekus, vai tirdzniecības darbiniekus);
- pārstāvētā grupa atzīst pārstāvi vadības un reputācijas aspektos;
- pārstāvja biedru skaits veido pārstāvniecisku daļu no kopējā grupas lieluma, pārstāvnieciska daļa tiek noteikta ar statistisku rādītāju;
- tas nodrošina ievērojamu daļu pārstāvētas grupas darbības (produkcijas);
- tam ir pārstāvniecības funkcijas izpildei nepieciešamie cilvēkresursi, organizācijas un finansiālā veiktspēja,

- tas ir vienādi neitrāls pret visiem pārstāvētās grupas dalībniekiem (nav koruptīvas saites starp pārstāvi un atsevišķiem pārstāvētās grupas dalībniekiem).

Pārstāvniecības faktors – nacionālais līmenis

Spēkā esošajā sociālā dialoga sistēmā valsts līmenī darba devējus un darbiniekus katru pārstāv viena organizācija, tomēr Latvijas normatīvais regulējums paredz plašāku pieeju darba devēju pārstāvniecībai (darbinieku pārstāvniecībai likumos ir mazāk regulējošas norādes). Spēkā esošā *Darba likuma* sākotnējā versijā darba devēju pārstāvniecība (tiesības paplašināt ģenerālvienošanos uz visu nozari) bija noteikta ar vienu kritēriju - darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības biedriem bija jānodarbina vairāk kā 60% no sektorā strādājošiem. 2006. gadā šo normu mainīja, nosakot, ka darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības biedriem bija jānodarbina “vairāk nekā 50 procentus darbinieku”. 2010. gadā ieviesa paralēlu kritēriju: “vai viņu preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir vairāk nekā 60 procenti no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma”.

LDDK ziņo, ka tā ir ieguvusi stabilu valsts institūciju atbalstu saviem centieniem attīstīt uzņēmējdarbību. 75% tās priekšlikumu ir ņemti vērā. LBAS viedoklis arī tiek ņemts vērā. Neskatoties uz to, priekšlikumu ieviešana ir galvenais ceļš sociālo partneru nozīmīguma un darbības efektivitātes paaugstināšanai.

Pārstāvniecības faktors – sektora līmenis

LBAS dalīborganizāciju biedru skaits ir samazinājies no 625 tūkstošiem 1992. gadā līdz 95 879 2014. gadā. Tai pašā laikposmā strādājošo skaits ir samazinājies no 1,35 miljoniem cilvēku 1992. gadā līdz 885 tūkstošiem cilvēku 2014. gadā. Arodbiedrību blīvums, kas rēķināts kā arodbiedrības biedru skaita proporcija pret kopējo strādājošo skaitu bija 46% 1992. gadā, 27% pēc diviem gadiem un tikai 10,8% 2014. gadā (Avots: CSP, LBAS). 2014. gadā LBAS dalīborganizācijas apvienoja arodorganizācijas 2093 uzņēmumos ar strādājošo kopskaitu 17 000 cilvēki (apmēram 20,1% no kopējā strādājošo skaita uzņēmumos, kuros nodibināta arodorganizācija) (Avots: CSP, LBAS). Patiesā pārstāvniecība ir lielāka, jo kolektīvā līguma darbība attiecas uz visiem uzņēmumā strādājošiem.

Pēc LDDK ziņām (Gada apskats 2012-2013) tās biedru skaits palielinās gadu no gada. 2013. gadā LDDK biedri nodarbināja 41% no kopējā nodarbināto skaita. 2020. gadā organizācija cer palielināt pārstāvniecību līdz tam, ka tās biedru uzņēmumos būtu nodarbināti 50% no kopējā strādājošo skaita (LDDK mājaslapa).

Vienošanās sarunas reģionālā un sektora līmenī ir problemātiskas, jo šajos līmeņos nepastāv darba devēju un darba ņēmēju institucionāla atbilstība.

Izpildījuma faktors

Deviņdesmito gadu sākumā arodbiedrības bija finansiāli slikti nodrošinātas un to personāls nebija pietiekoši efektīvs. Lielākā daļa arodbiedrību vadītāju un personāla bija pārnākuši no iepriekšējās arodbiedrību sistēmas un labi saprata arodbiedrību darba specifiku, bet tiem nebija pietiekošu iemaņu efektīvai darba organizācijai un starptautiskajai sadarbībai (valodas prasmes). No otras puses, arodbiedrības arī necentās ieviest jaunas darba metodes.

Pretēji tam, darba devēju organizācijas bija finansiāli spēcīgākas un spēja piesaistīt jaunus labi izglītotus darbiniekus, kas labi zināja modernās vadības metodes un darba organizācijas paņēmienus, bet kolektīvās līgumslēgšanas prakse tiem bija mazāk zināma. Turklāt, LDDK dalīborganizācijas (uzņēmēji) bija atsaucīgāki pret jaunām darba organizācijas formām.

Tā rezultātā izveidojās disproporcija starp sociālo partneru izpildījuma kvalitāti valsts līmenī, un vēl vairāk tā bija jūtama sektoru līmenī.

IV. SOCIĀLIE PARTNERI UN KRĪZE

Lai saprastu sociālo partneru darbību krīzes periodā un pēc 2012. gada, ir jāpārskata laikposms kopš 2004. gada, kad Latvija iestājās Eiropas Savienībā. Kā atzinis LBAS priekšsēdētājs Pēteris Krīgers: “Novērtējot piecu gadu posmu arodbiedrību darbā no 2006. gada beigām līdz 2011. gada beigām un samērojot to ar iepriekšējiem līdzvērtīgiem laika nogriežņiem, jāatzīst, ka LBAS kā organizācijai tas bijis savu piecpadsmit gadu vērts” (Avots: *Arodbiedrību ceļa loks*, 2006 – 2011, Ievads. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2011).

Laikposmā no 2004. gada līdz 2007. gadam Latvijas ekonomikā no ES Struktūrfondiem un ārvalstu bankām, ieplūda bagātīgs finansējums. Tas rosināja ārkārtīgu ekonomiskās darbības palielinājumu. Iekšzemes kopprodukts (2010. gada salīdzināmās cenās) 2008. gadā bija par 18,7% lielāks kā 2005. gadā. Algas paaugstinājās, cenas arī paaugstinājās. Lai mazinātu algu spiedienu un izvietotu milzīgo finanšu līdzekļu apjomu, tika izmantoti kolektīvie darba līgumi. Arodbiedrības un kolektīvie darba līgumi parādījās pat tādās organizācijās, kur tie iepriekš nekad nebija bijuši.

2008. gadā lielākā vietējā kapitāla banka - Parex Banka – nonāca finanšu grūtībās un, lai glābtu banku, valdība lūdza starptautisku finanšu palīdzību. Tā tika saņemta kopā ar prasību ieviest stingru taupības politiku – Latvija bija viena no četrām ES valstīm, kurās tika ieviesta starptautisko aizdevēju vadīta taupības programma.

Taupības pasākumi

Latvija parakstīja *Saprašanās memorandu starp SVF, Eiropas Komisiju un Latvijas Republiku (Memorandum of understanding between the IMF, European Commission and the Republic of Latvia)* 2009. gada 28. janvārī un pievienojās *Euro Plus līgumam (Euro Plus Pact)* 2011. gada 24. martā. “Six-pack” regulējums uz Latviju attiecās automātiski.

Kopš 2009. gada likumdošanas darbība tika stingri pakļauta taupības politikai un valsts budžeta saskaņošanas vajadzībām. 2012. gada 31. maijā Latvijas Saeima pieņēma *Eiropas Savienības stabilitātes, koordinācijas un vadības līgumu (EU Treaty on stability, coordination and governance (TSCG))*. *Nacionālo fiskālās disciplīnas likumu* pieņēma 2013. gada 31. janvārī un tas stājās spēkā 2013. gada 6. martā. Valsts budžets 2013. gadam, tāpat kā budžeta prognoze 2013. -2015. gadiem tika

saskaņota ar EU fiskālās disciplīnas likuma noteiktiem principiem. Valdība nodrošināja anti-ciklisku fiskālo politiku visā taupības programmas darbības laikā.

Starptautiskā palīdzība bija sadalīta sešos maksājumos. Katru nākošo maksājumu bija iespējams saņemt tikai tad, ja iepriekšējā posmā makroekonomiskās stabilizācijas jomā bija sasniegts iecerētais rezultāts.

Starptautiskā palīdzība bija balstīta divos nosacījumos: stabilizācijas programmā un 2009. gada valsts budžeta grozījumos. Abu nosacījumu mērķis bija paaugstināt konkurētspēju, tādējādi stiprinot valsts finanšu sistēmas ilgtspēju, atjaunojot finanšu stabilitāti. Stabilizācijas programmu sagatavoja Latvijas valsts institūcijas, taču sekojot stingrām starptautisko aizdevēju norādēm.

Saskaņā ar noslēgto vienošanos, vispārīgās prēmijas un motivācijas prēmijas, papildus maksājumus par darba rezultātiem, papildus maksājumus sakarā ar atvaļinājumu, vadības prēmijas, papildus maksājumus par intensīvu darbu un citus līdzīgus maksājumus bija jāierobežo. Sociālās garantijas tika ievērojami samazinātas un indeksācijas mehānismi iesaldēti. Kolektīvās līgumslēgšanas pamatprincipi, piemēram, par kolektīvo līgumu normu prioritāti un neaizskaramību, tika pārkāpti bez jebkādiem kompromisiem. Arodbiedrības centās aizstāvēt spēkā esošos kolektīvos līgumus vai vismaz padarīt līgumu pārkāpumus likumīgus, kā arī kontrolēt *Darba likuma* ievērošanu, bet panākumi nebija lieli.

Lai sasniegtu nolemtu fiskālās izlīdzsvarotības līmeni (noteiktu valsts budžeta deficīta robežu), nodrošinātu sabiedrisko finanšu stabilitāti un ilgtspējīgu sociālo budžetu, ar grozījumiem valdības stabilizācijas programmā tika nolemts vidējā termiņā paaugstināt pensijas vecumu.

Valdībai līdz 2008. gada beigām bija jāsamazina darbinieku skaits valsts institūcijās vismaz par 5%, un līdz 2009. gada jūnija beigām kopumā darbinieku skaits jāsamazina par 10%. Darba samaksa sabiedriskajā sektorā tika samazināta. Saskaņā ar vienošanos, vidēja termiņa budžeta ietvaros vidējo darba samaksu sabiedriskajā sektorā bija jāsamazina, salīdzinot ar pirmskrīzes līmeni, 2009. gadā vismaz par 15% un laikposmā 2010.-2011. gadi - par 2%. Šis nosacījums attiecās arī uz pašvaldībām, valsts aģentūrām un valsts uzņēmumiem.

Valdības taktika, iestājoties sarežģītiem sociālajiem apstākļiem, bija iesaistīto pušu konfrontācija – piemēram, nostatot pensijas pret ģimeņu pabalstiem un otrādi. Cita

izplatīta pieeja bija – lūgt sociālos partnerus atrast līdzekļus to noraidīto priekšlikumu īstenošanai.

Ekonomiskā attīstība pakāpeniski virzījās no lejupslīdes uz “mazāka lejupslīde” un 2010. gada divos pēdējos ceturkšņos parādījās pozitīvi augsmes rādītāji. Augsmi nodrošināja pieaugošais kokrūpniecības, metālapstrādes un mašīnbūves nozaru produkcijas eksports.

2011. gada 22. decembrī Starptautiskā Valūtas fonda (SVF) Valde iepazinās ar Latvijas pēdējo ziņojumu par starptautiskā aizdevuma programmas izpildi un sagatavoja savu ziņojumu (*Report of the IMF/EU mission on the implementation of the international loan program in Latvia*), kurā piekrita, ka programma ir izpildīta un to var slēgt. Valdība bija iztērējusi Latvijas ekonomikas stabilizācijai nedaudz vairāk kā pusi no starptautiskā aizdevuma piedāvājuma (4,5 miljardus EUR no piedāvātajiem 7,5 miljardiem EUR). 2011. gadā valsts budžeta deficīts bija 3,4% no iekšzemes kopprodukta un to bija paredzēts samazināt līdz 3% robežai.

Sociālie partneri bija iesaistīti sarunās. Valsts budžeta stabilizāciju panāca, paaugstinot nodokļus un samazinot sociālos izdevumus, un par to vajadzēja vienoties ar sociālajiem partneriem. Tie sadarbojās ar valdību un izrādīja izpratni par valdības priekšlikumu pamatotību, pieņēma tos bez ilgstošām debatēm un tādējādi palīdzēja valdībai panākt sociālo vienošanos par smagiem taupības pasākumiem. Vienkāršā sociālo partneru institucionālā struktūra valsts līmenī nozīmēja, ka bija jāpārlicina tikai divus partnerus, un vienošanās par nozīmīgu sociālo izdevumu samazinājumu tika sasniegta bez lielām grūtībām.

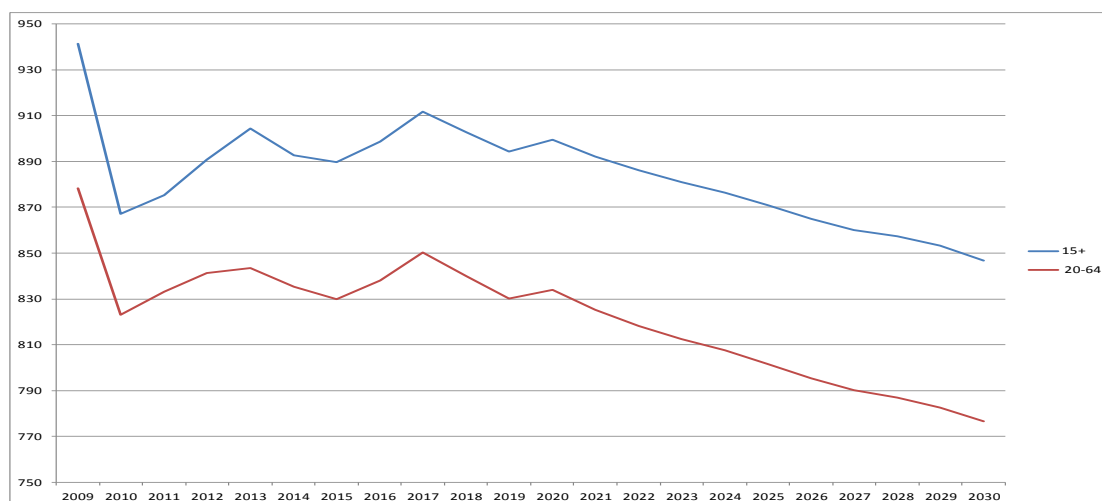
2010. gadā Latvijas Bankas rīkotās konferences laikā starptautiskie aizdevēji uzsvēra, ka tam ka valdībai izdevās ātri vienoties par reformām, bija liela nozīme taupības politikas sekmīgai ieviešanai. Tomēr LBAS priekšsēdētājs 2011. gadā uzsvēra, ka arodbiedrības tika maldinātas, piemēram, par valsts budžeta grozījumiem 2009. gadā, kad tika ieviesti vissmagākie taupības pasākumi, un pieņemtie lēmumi būtu varējuši būt mazāk kaitīgi.

2012. gadā krīzes šoks bija pārvarēts un sākās lēns uzlabojums. Tomēr, krīzes sekas ir joprojām jūtamas.

Darba tirgus

Strādājošo skaits samazinājās no 941,2 tūkstošiem cilvēku 2009. gadā līdz 867 tūkstošiem cilvēku 2010. gadā un 2011. gadā palielinājās līdz 875 tūkstošiem cilvēku (1. attēls). Krīzes laikā darba tirgus samazinājumu uzskatīja par normālu un pat vēlamu parādību. Tā vietā, lai atbalstītu darba vietu veidošanos, aktīvo darba tirgus pasākumu ietvaros valsts atbalsta pasākumi tika piedāvāti darbu zaudējušiem. Emigrācija palielinājās.

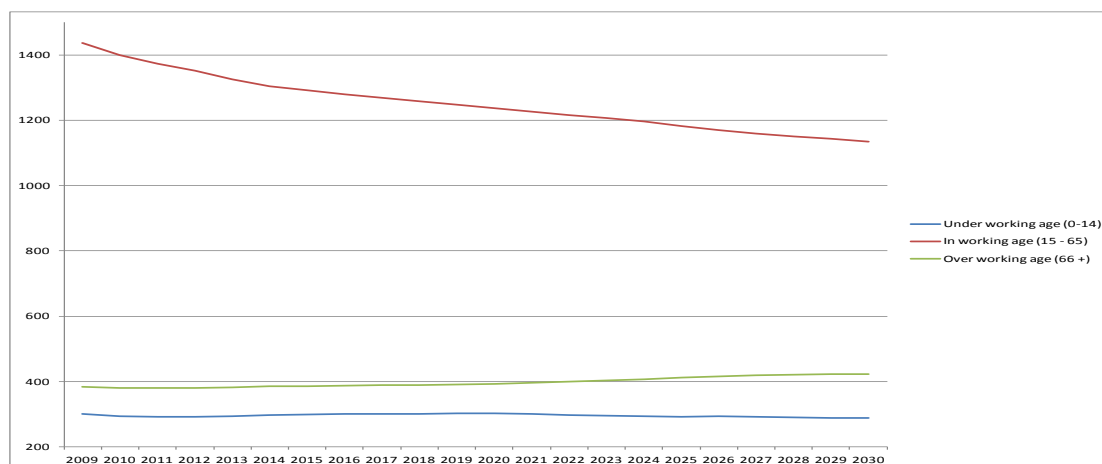
1. attēls: Strādājošo skaits (neierobežots vecums) un 20-65 gadus veci strādājošie, tūkstoši cilvēku.



Avots: CSP, EPC prognoze.

Pēc 2012. gada darba tirgus situācija uzlabojās. Strādājošo skaits palielinājās līdz 891 tūkstošiem cilvēku 2012. gadā un 904 tūkstošiem cilvēku 2013. gadā, un tad atkal samazinājās līdz 892 tūkstošiem cilvēku 2014. gadā (1. attēls). Pēc 2012. gada ekonomiskā augstums samazinājās, tomēr bija pozitīva. Negatīvu demogrāfisku tendenci ietekmē darba tirgus situācija pakāpeniski pasliktinās. Darbaspēka pieejamība nākotnē pasliktinās un proporcija starp strādājošiem un nestrādājošiem iedzīvotājiem palielinās (1. un 2. attēls).

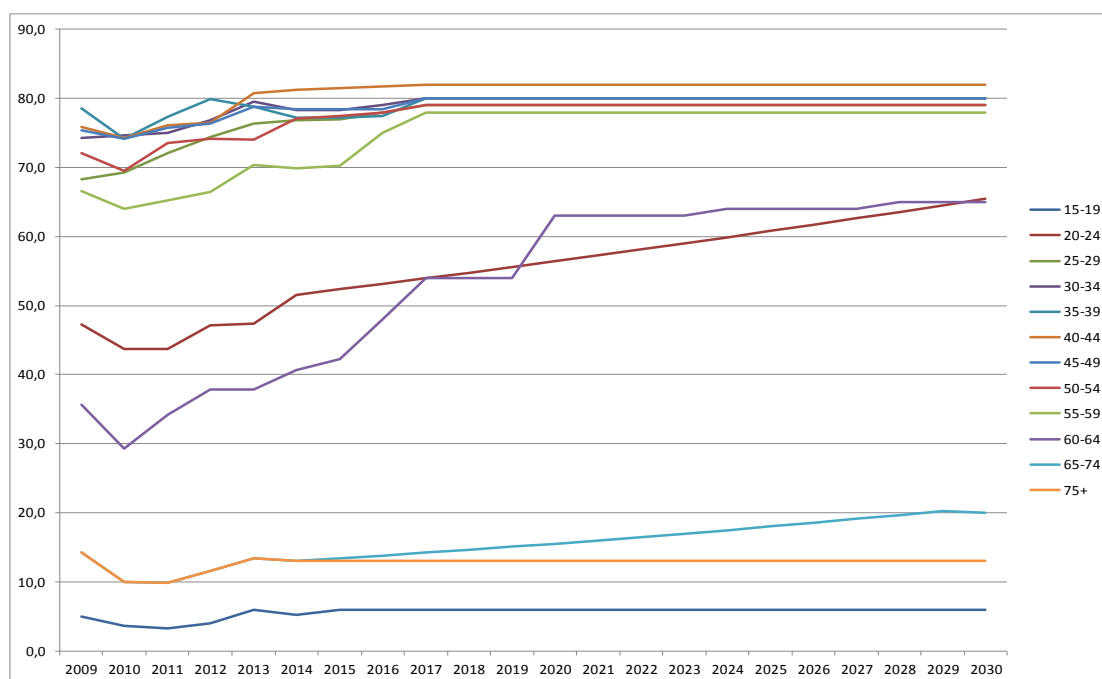
2. attēls: Iedzīvotāju skaits darbības vecumā, zem darbības vecuma un virs darbības vecuma, tūkstoši cilvēku.



Avots: CSP, EPC prognoze.

Saskaņā ar ekonomisko prognožu centra SIA „EPC” prognozēm demogrāfiskā slodze pieaugs no 520 cilvēkiem zem un virs darbības vecuma uz 1000 iedzīvotājiem darbības vecumā 2014. gadā līdz 560 cilvēkiem 2020. gadā un 630 cilvēkiem 2030. gadā. Šie skaitļi ņemti no EPC prognozes un ir balstīti labvēlīgā dzimstības un mirstības situācijā un iespējami pilnīgā nodarbinātībā (3. attēls).

3. attēls. Nodarbināto skaits procentos no iedzīvotāju skaita attiecīgajā vecuma grupā.



Avots: CSP, EPC prognoze.

Normatīvā regulējuma izmaiņas kopš 2012. gada

Pēc 2012. gada tika veiktas divas nozīmīgas izmaiņas sociālā dialoga normatīvajā regulējumā.

2014. gada 6. martā tika pieņemts un 2014. gada 1. novembrī stājās spēkā jauns likums - **Arodbiedrību likums**. Jaunā likuma pieņemšanas mērķis bija modernizēt arodbiedrību darba normatīvo regulējumu un samazināt tajā esošās pretrunas ar citiem normatīvajiem regulējumiem. Likums nemainīja arodbiedrību darba būtību.

Likums apstiprina, ka indivīdam ir tiesības ne tikai iestāties arodbiedrībā, bet arī neiestāties arodbiedrībā.

Jautājumos, kas skar sociālo dialogu, trīspusējo sadarbību un arodbiedrību attiecības ar valsts un pašvaldību organizācijām, jaunais regulējums ir pielīdzināts darba devēju organizāciju darbības regulējumam.

Saskaņā ar jauno likumu, arodbiedrību intereses valsts līmenī attiecībās ar Ministru kabinetu pārstāv arodbiedrību apvienība, kas apvieno vislielāko strādājošo skaitu valstī. Arodbiedrību intereses attiecībās ar valsts un pašvaldību institūcijām nozares, profesijas vai administratīvās teritorijas līmenī pārstāv arodbiedrība, kas ietilpst apvienībā, kura apvieno vislielāko strādājošo skaitu valstī.

Arodbiedrību pārstāvjus Nacionālajā trīspusējās sadarbības padomē un tās apakšpadomēs izvirza arodbiedrību apvienība, kas apvieno vislielāko strādājošo skaitu valstī. Arodbiedrību pārstāvjus nozares, profesijas vai teritoriālās trīspusējās sadarbības institūcijās izvirza arodbiedrība vai arodbiedrību apvienība, kas apvieno vislielāko strādājošo skaitu attiecīgajā nozarē, profesijā vai administratīvajā teritorijā.

2014. gadā nozīmīgi grozījumi tika ieviesti **Darba likumā**.

Līdz 2014. gadam likums bija mainīts 13 reizes. Šie grozījumi skāra salīdzinoši nenozīmīgus jautājumus: bezalgas brīvdienu regulējums, pret-diskriminācijas regulējums, atsevišķi darba samaksas jautājumi, un atsevišķas normas, kas saistītas ar ES normatīvā regulējuma pārņemšanu, kā arī redakcionāli uzlabojumi un nepieciešamo atsauču uz ES Direktīvām iestrādāšana.

Iepriekšējo grozījumu ieviešana grūtības nesagādāja, turpretī pēdējie grozījumi (2014. gadā) izraisīja nopietnu arodbiedrību pretestību. Sarunas par likuma grozījumiem ilga vairākus gadus un beidzās tādējādi, ka 2014. gada 23. oktobrī tika

ieviestas tās grozījumu normas, par kurām sociālie partneri varēja vienoties, bet daži darba devēju piedāvātie grozījumi, par kuriem vienošanās netika panākta, tika atlikti turpmākai apspriešanai.

Grozījumu daļa, par kuru sociālie partneri bija vienojušies, skāra 35 *Darba likuma* pantus. Svarīgākās kolektīvo darba tiesību izmaiņas skāra tādus jautājumus, kā minimālā alga; vidējās darba samaksas aprēķināšana; ierobežojumi un atskaitījumi no darba samaksas; profesionālā apmācība un kvalifikācijas celšana; paziņojuma laiks kolektīvas atlaišanas gadījumā, ierobežojumi un aizliegumi saistībā ar darbinieku atlaišanas paziņojumu; paziņojums par atlaišanu; nodarbinātības ierobežojumi bērniem, kas jaunāki par 15 gadiem, ārzemniekiem un saistībā ar strādājošo veselības stāvokli; virsstundu darba ilgums; nakts darbs strādājošiem, kuru darbs ir saistīts ar īpašu risku; papildus atpūta par darbu nedēļas atpūtas dienā; ikgadējās papildus brīvdienas strādājošiem, kuriem ir ne mazāk kā trīs bērni.

Darba devēju piedāvātie un arodbiedrību apstrīdētie jautājumi bija:

- samazināt piemaksu strādājošiem par virsstundu darbu vai darbu valsts noteiktās brīvdienās no “ne mazāk kā 100 procenti no strādājošam noteiktās stundas vai dienas algas” uz “50 procenti”;
- atcelt normu, ka darba devējam ir aizliegts atlaist darbinieku - arodbiedrības biedru – bez saskaņošanas ar viņa arodbiedrību.

Tendences

Nav iemesla teikt, ka krīze ir radījusi nozīmīgas pārmaiņas sociālo partneru darbībā vai viņu apspriestajos jautājumos, vai ka 2012. gada ir pagrieziena punkts sociālo partneru darbībā. Tomēr ir vairāki faktori, kas rada nepieciešamību pēc progresīvas sociālo partneru darbības evolūcijas:

- ES politiskās nostādnēs par darba attiecībām un darba apstākļiem (piemēram, centieni ieviest elastīgākās darba attiecības ES rosināja grozījumus Latvijas *Darba likumā*);
- globālā konkurence (sociālo partneru internacionalizācija jautājumos par darba samaksu, sociālais dempings, darbinieku nosūtīšana);
- izmaiņas faktoros, kas nosaka uzņēmumu un indivīdu konkurētspēju darba tirgū (palielinās izglītības un darba apstākļu nozīme);

- ekonomiskā krīze un taupības pasākumi, administratīvie regulējumi par kolektīvo līgumu ieviešanu sabiedriskā sektorā, iepriekš noslēgtu kolektīvo līgumu normu apšaubīšana (palielinās darba attiecību juridiskās puses nozīme)
- ilgstošs finansējuma trūkums sabiedriskajā sektorā un sociālajā jomā, kas paaugstinājis sociālo spriedzi (paaugstinās sociālās aizsardzības pamatjautājumu un palīdzības ģimenēm nozīme);
- izmainīta tautsaimniecības struktūra (pakalpojumu sektors kļuvis lielāks, pakalpojumu sektorā nav arodbiedrību, samazinās rūpniecība – tradicionāla arodbiedrību bāze, palielinās mikro un mazo uzņēmumu daļa, kur arodbiedrību nav, lieli uzņēmumi, kuros bija arodbiedrības, tiek slēgti);
- labāka finanšu piejamība, ko nodrošina ES struktūrfondi (tiek izmantoti veiktspējas stiprināšanai, tehnoloģiskiem uzlabojumiem, konsultācijām un apmācībai, pētījumiem un ekspertīzēm);
- tehnoloģiskā attīstība un iespējas apgūt jaunas tehnoloģijas, paaugstināta sociālo partneru darbības efektivitāte;
- ilgstošs finansējuma trūkums sabiedriskajā sektorā, kas rosina arodbiedrības meklēt jaunas metodes darba samaksas paaugstinājuma lobēšanai izglītības un veselības aizsardzības jomās;
- sociālo partneru darbinieku augstāka veiktspēja mainīt metodes un darbības nosprausto mērķu sasniegšanai, ko sekmē labākas profesionālās izglītošanās iespējas;
- tautsaimniecības pārveides radīts biedru zaudējums (elastīgāki iestāšanās un līdzdalības nosacījumi).

Svarīgi nākotni ietekmējoši faktori ir sarūkošā tautsaimniecība un iedzīvotāju skaits. Ekonomikai sarūkot, veselās nozares zaudē arodbiedrību pārstāvniecību vispār (piemēram, metālapstrādes sektorā agrāk bija vairākas neatkarīgas arodbiedrības, tagad tās integrētas industriālo nozaru darbinieku arodbiedrībā).

V. LABĀKĀ SOCIĀLO PARTNERU PRAKSE PĀRMAIŅU VADĪBAI

2009. gadā valdība pieņēma normatīvo regulējumu, ka sociālajiem partneriem jābūt iesaistītiem lēmumu pieņemšanā visos jautājumos, kas skar to intereses. (Ministru kabineta noteikumi Nr.300. *Ministru kabineta kārtības rullis*, 91. pants). Līdzdalība valsts līmenī izpaužas kā informēšana un konsultācijas, piedalīšanās valdības izveidotās darba grupās un komisijās, Ministru kabineta un tā komiteju sēdēs, un Saeimas komisiju sēdēs.

Turklāt, Latvijas normatīvais regulējums nosaka, ka, iesniedzot apspriešanai, likumu projektiem ir jāpievieno anotācija. Tās VI. sadaļā ar nosaukumu “Kādas konsultācijas notikušas, sagatavojot normatīvā akta projektu” ministrija, kas sagatavo likumprojektu ziņo, ar kādām nevalstiskām organizācijām, sociālo partneru organizācijām un citām organizācijām ir notikušas konsultācijas, kāds ir sociālo partneru viedoklis (atbalsta, to priekšlikumi ir iekļauti, formulējumi ir mainīti viņu interesēs, neatbalsta) un kādas metodes ir izmantotas konsultācijām un informēšanai.

Tādējādi, pat krīzes laikā sociālie partneri piedalījās lēmumu pieņemšanas procesā. Arodbiedrības un darba devēju organizācijas tiek uzskatītas par galvenajiem sociālajiem partneriem. Sociālo partneru līdzdalības intensitāte un kvalitāte ir atkarīga no šo organizāciju veikspējas. Tāpēc šajā ziņojumā ir jārunā drīzāk par vienošanās sarunu spēka „palielināšanu” nekā „atjaunošanu”.

Vienošanās sarunu spēku var palielināt:

- palielinot biedru skaitu;
- uzlabojot veikspēju;
- palielinot ietekmi.

Lielāko daļu pasākumu sociālie partneri organizē kopīgi, lai palielinātu pasākumu kopējo efektivitāti. Sociālo partneru lomas, mērķi un uzskati var atšķirties, tomēr darba devēju un darbinieku organizāciju sadarbība ir stipra. Atbilstoši esošajai situācijai, vienošanās spēka paaugstināšanas prakse ir dalīta trīs grupās: kopīga politika un pasākumi, nacionālā līmeņa darbinieku pārstāvja (LBAS) īstenotā politika un pasākumi un nacionālā līmeņa darba devēju pārstāvja (LDDK) īstenotā politika un pasākumi.

Kopīgi īstenotā politika un organizētie pasākumi

Palielināt biedru skaitu

Kopīgas darbības biedru skaita palielināšanai netika atrastas.

Izpratne par sociālo partneru biedru skaitu nav vienāda. Abām sociālo partneru organizācijām ir dalīborganizācijas, tomēr LBAS pievērš lielāku nozīmi biedru skaitam tās dalīborganizācijās, turpretī LDDK pievērš lielāku uzmanību dalīborganizācijām – uzņēmumu skaitam un to apgrozījumam. Šī atšķirība izpratnē par biedru skaitu ietekmē biedru skaita palielināšanas taktiku. LBAS ar savu dalīborganizāciju starpniecību strādā uzņēmumos, informējot strādājošos par ieguvumiem no dalības arodbiedrībās, turpretī LDDK strādā tieši ar uzņēmumu vadītājiem, motivējot uzņēmumu ieguvumus no dalības organizācijā no uzņēmējdarbības skatu punkta, mazāk uzsverot strādājošo ieguvumus nodarbinātības aspektā.

Uzlabot veiktspēju

Galvenais avots veiktspējas uzlabošanas pasākumiem ir ES Strukturālie fondi. Valdība ir atvērusi ES Strukturālo fondu programmu *Cilvēkresursi un nodarbinātība* kas ietver prioritāti 1.5. *Administratīvās kapacitātes stiprināšana*. Tās ietvaros ir darbības virziens 1.5.2. *Cilvēkresursu kapacitātes stiprināšana*, kas ietver darbību 1.5.2.2. *Sociālo partneru, nevalstisko organizāciju un pašvaldību kapacitātes stiprināšana* un apakšdarbību 1.5.2.2.1. *Sociālo partneru administratīvās kapacitātes stiprināšana*. Šī apakšdarbība ir sadalīta projektos, starp tiem ir arī projekti *Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana* un *Latvijas Darba devēju konfederācijas administratīvās kapacitātes stiprināšana*.

Ilgspējas indekss (ieviests 2010. gadā) ir viens no kopīgi organizētiem ikgadējiem pasākumiem, kura rezultāts ir sociālās atbildības un sociālā dialoga idejas popularizēšana. Dalība indeksa konkursā palīdz apgūt sociālā dialoga iemaņas.

Palielināt ietekmi

Sociālo partneru ietekmes funkcijas mērķis ir lēmumu pieņēmēji, bet arī sociālā dialoga process un tā īstenotāji – valsts līmeņa organizāciju dalīborganizācijas, darba devēji un darba ņēmēji.

Vienkāršā sociālā dialoga pārstāvniecības sistēma valsts līmenī sekmē ietekmes palielināšanu abos virzienos, jo ir gandrīz izslēgti savstarpēji valsts līmeņa pārstāvju ķīviņi. Vairākkārt ir sākušās diskusijas par iespējami plašāku pārstāvniecības modeli valsts līmenī, bet esošie sociālā dialoga partneri ir vienoti viedoklī, ka valsts līmeņa pārstāvju loku nevajag paplašināt.

Pirms krīzes un drīz pēc tās biedru skaits vairākās no jauna izveidotās arodbiedrībās palielinājās, un šīs organizācijas vēlējās piedalīties nacionālajā sociālā dialoga sistēmā. Pēdējā laikā ārpus LBAS dalīborganizāciju loka esošo arodbiedrību un citu darbinieku pārstāvju darbība ir noplākusi. Darba devēju pusē LTRK ir pierādījusies kā valsts līmeņa partneris, bet šī organizācija neiesaistās kolektīvo līgumu slēgšanas procesā.

Ietekme uz lēmumu pieņēmēju institūcijām

Papildus tam, ka sociālie partneri iesaistās lēmumu pieņemšanas procesā ar NTSP, darba grupu, komisiju un līdzīgu institūciju starpniecību, sevišķi krīzes periodā, sociālie partneri izmantoja arī citas metodes:

- 1) savstarpējas vienošanās par sadarbību un savstarpējo izpratni, kuru mērķis bija radīt labvēlīgu ekonomisko vidi un sociālo mieru (pirmais savstarpējās sadarbības līgums starp LBAS un LDDK noslēgts 1996. gadā, kopā LBAS un LDDK ir noslēgušas četrus savstarpējās sadarbības līgumus – 1996., 2004., 2007. un 2013. gadā (pēdējais ir spēkā līdz 2020. gadam));
- 2) vienošanās ar augstām valsts amatpersonām (ministru prezidentiem) un citām valdības organizācijām (ministrijām, valsts institūcijām, piemēram 2007. gada 5. maijā noslēgts sadarbības līgums starp LBAS un Valsts darba inspekciju (VDI), 2008. gada 7. oktobrī valdība, LDDK un LBAS vienojās par sociālo mieru: ka sociālie partneri neiesniegs priekšlikumus, kas varētu palielināt valsts budžeta deficītu vairāk kā par 1,85% no IKP, un ka minimālā alga netiks palielināta);
- 3) vienošanās ar vadošajām politiskajām partijām un partiju koalīcijām;

- 4) kopējas petīcijas augstām amatpersonām par aktuāliem jautājumiem (piemēram, LBAS, LDDK un Latvijas Pašvaldību savienība (LPS) nosūtīja vēstuli valsts prezidentam, kurā lūdza atcelt Latvijas Satversmes 81. pantu, kas ārkārtas gadījumos dod tiesības valdībai pieņemt lēmumus, kas būtībā ir likumi un, Saeimai atsākot darbu, tiek apstiprināti bez apspriešanas, jo šis pants tika nepareizi izmantots);
- 5) aktīvi politiski pasākumi (sabiedriski pasākumi, demonstrācijas, mītiņi, piketi).

Sociālie partneri ir paplašinājuši dalībnieku loku, kas piedalās sociālās vienošanās procesā, iesaistot tajā valsts līmeņa pašvaldību centru. Kopš 2006. gada maija ir spēkā sadarbības līgums starp LBAS, LDDK un LPS. 2011. gada jūnijā LDDK paplašināja sadarbību ar pašvaldībām, parakstot sadarbības līgumu ar Latvijas Lielo pilsētu apvienību (LLPA). Sadarbības līgums ir noslēgts arī ar Latvijas Zinātņu akadēmiju (LZA). LTRK arī ir aktivizējusi sarunas ar valdību un līdzdarbojas sociālo partneru pasākumos.

Kopīgas *informācijas un apmācības kampaņas*, kuras sociālie partneri organizē kopā ar atbildīgajām valsts institūcijām – Valsts ieņēmumu dienestu (VID), Valsts darba inspekciju un Nodarbinātības valsts aģentūru (NVA) tiek rīkotas, lai palielinātu ietekmi, bet arī sekmētu dalīborganizāciju veikspējas uzlabojumu un zināšanas.

Ietekme uz sociālā dialoga procesu un dalībniekiem

Sociālā dialoga procesa stiprināšana un attīstība tiek pārrunāta NTSP (par apakšpadomēm, jauniem darbības instrumentiem, sēžu regularitāti, savlaicīgu dokumentu iesniegšanu izskatīšanai un līdzīgiem jautājumiem).

Laikā, kad Latvija prezidēja Eiropas Savienības Padomē (no 2015. gada 1. janvāra līdz 2015. gada 1. jūlijam), vairāki prezidentūras pasākumi bija veltīti sociālā dialoga jautājumiem. Pasākumus sociālie partneri organizēja kopīgi vai atsevišķi, tomēr tika ievērota tradīcija, ka katrs sociālais partneris apmeklē otra sociālā partnera organizētos pasākumus. Šo principu sociālie partneri piekopj arī ikdienā, tāpēc viņi ir labi informēti par otra partnera „karstajiem jautājumiem” un „sarkanajām līnijām”, var paredzēt partnera reakciju uz iesniegtajiem priekšlikumiem un savstarpēji koordinēt priekšlikumus. Ne velti LDDK bijusī vadītāja Elina Egle, runājot par sociālo partneru sadarbību, atzīmēja, ka darba devēju un darbinieku viedokļi atšķiras tomēr Latvijas

valsts līmeņa organizācijas spēj atrast kompromisu un pieņemt partnera viedokli kopējo interešu labā, un tas ir ceļš uz panākumiem.

Prezidentūras laikā sociālie partneri kopīgi organizēja pasākumu *Atbildīga biznesa nedēļa, Ilgtspējas indeksa 2015 noslēguma pasākums* kura laikā notika ikgadējā *Ilgtspējas indeksa* uzvarētāju nosaukšanas un godināšanas cermonija.

Darbinieku organizācijas īstenotā politika un pasākumi (LBAS)

Palielināt biedru skaitu

LBAS dalīborganizāciju kopējais biedru skaits gadu no gada samazinās. To var skaidrot ar ekonomiskās struktūras izmaiņām, iedzīvotāju un strādājošo skaita samazināšanos un zemām algām. Rūpniecība, kas parasti ir arodbiedrību darba galvenais pamats, veido mazāk kā 14% no IKP un 14,6% no nodarbināto skaita (Avots: CSP).

Mazos uzņēmumos arodbiedrību nav, taču tie veido lielu Latvijas tautsaimniecības daļu. Mazā strādājošā skaita dēļ vienā uzņēmumā, pašlaik tikai 8,2% tirgus sektora uzņēmumu Latvijā var izveidot arodbiedrības. 85% no kopīgā uzņēmumu skaita ir mikrouzņēmumi ar mazāk kā 10 strādājošiem (ar vidējo strādājošo skaitu 1,5 cilvēki), kur darbinieku pārstāvjus nodibināt nav iespējams. 6,7% no kopējā uzņēmumu skaita ir ārpus tirgus sektora uzņēmumi (Avots: CSP, autores vērtējums).

Piemēram minēti daži pasākumi darbinieku skaita paaugstināšanai:

- padarīt redzamākas arodbiedrības biedru priekšrocības, izmantojot LBAS avīzi, žurnālu, drukātos ziņojumus par LBAS darbību starp tās kongresiem, ko publicē kā kongresa materiālus, juridisko konsultāciju dienestu;
- iepazīstināt jaunatni ar arodbiedrību darbu – LBAS aktīvi darbojošās Jaunatnes Padome, tiek organizētas ikgadējas sacensības un iemaņu attīstības projekti skolās un pat bērnudārzos: “ToDo drošā māja” kampaņa par drošības jautājumiem jaunāka vecuma bērniem pirmajās klasēs un bērnudārzā (2009); SMARTS (uzsākts 2011. gadā vispārējās izglītības institūcijās); PROFS (uzsākts 2010. gadā profesionālās izglītības institūcijās);

- paplašināt iespējas iesaistīties arodbiedrībā individuāli (LBAS un tās dalīborganizācijas pieņem ne tikai uzņēmumu arodorganizācijas, bet arī individuālos biedrus);
- aptvert visus līmeņus, uzlabot sociālo dialogu sektora un reģionālā līmenī;
- uzlabot LBAS tēlu un paaugstināt arodbiedrību darba instrumentu efektivitāti, lai parādītu potenciālajiem biedriem, ka arodbiedrības ir efektīvas modernas un spēcīgas organizācijas, kas spēj aizstāvēt strādājošo tiesības (sabiedriskie pasākumi, orientēšanās sacensību tradīcija Rīgā).

LBAS lobē priekšlikumu, ka uzņēmumiem, kuros ir noslēgti kolektīvie darba līgumi, ir jānodod tiesības saņemt nodokļu atvieglojumus. Ir izteikts priekšlikums, ka kooperatīvu arodbiedrību reprezentācijas modelis varētu palīdzēt iesaistīt arodbiedrībā mikro un mazo uzņēmumu darbiniekus.

LBAS savā mītnē ir izveidojusi bezmaksas juridisko konsultāciju pakalpojumu. Šis pakalpojums dod iespēju strādājošiem iepazīties ar LBAS un sekmē priekšstata veidošanos par LBAS kā derīgu organizāciju.

Uzlabot veiktspēju

Apmācība un informēšana ir galvenās darbības veiktspējas uzlabošanai. Papildus iepriekš minētajam projektam *Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana* arodbiedrības ir iesaistītas arī citā veiktspējas uzlabošanas projektā: *Stiprināt arodbiedrību kapacitāti trīspusējā dialogā* un vairākos iemaņu attīstības un informācijas iegūšanas projektos:

- Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska pielietošana nozarēs un uzņēmumos;
- Darba tirgus attīstība demorātiskās sabiedrībās: trīspusējā sociālā partnerība;
- Kvalitatīvas prakses darba tirgum;
- Nozaru kvalifikācijas sistēmas izveide un profesionālās izglītības efektivitātes un kvalitātes paaugstināšana

Palielināt ietekmi

Letekme uz lēmumu pieņēmēju institūcijām

LBAS piedalās visā lēmumu pieņemšanas procesā, tomēr dažas jomas ir svarīgākas par citām. Tās ir: darba tiesības, darba drošība, dzimumu līdztiesība, izglītība

kopumā un profesionālā izglītība, jaunatne, nodarbinātība, sociālās garantijas, pensijas.

LBAS ir dziļi iesaistīta valsts budžeta veidošanā. Minimālā alga, iedzīvotāju ienākumu nodokļa neapliekamais minimums, iztikas minimums, kā arī nodokļi ir jautājumi, ko pirms valsts budžeta parasti apspriež NTSP. Diskusijas rezultātā tiek sagatavoti sociālo partneru ieteikumi un priekšlikumi, kurus ne vienmēr ņem vērā, tomēr vismaz daļēji sociālie partneri spēj ietekmēt lēmumus par strādājošo pamattiesībām. Piemēram, 2007. gada oktobrī arodbiedrības noraidīja valsts budžeta projektu, kas paredzēja sociālo izdevumu samazinājumu, un saistībā ar to, demisionāja tā laika ministru prezidents Aigars Kalvītis. No otras puses, 2009. gada valsts budžeta projekta gala versija vispār netika iesniegta izskatīšanai NTSP. Visai bieži izskatīšanai iesniegtie dokumenti nonāk NTSP ļoti vēlu un sociālie partneri nespēj sagatavot kvalitatīvus priekšlikumus.

Streiki un citas aktīvā protesta formas Latvijā nav raksturīgas. Pirms krīzes LBAS izmantoja aktīvas protesta metodes un guva atbalstu. Piemēram 2008. gada 2. augustā LBAS ierosināja referendumu par grozījumiem Latvijas Satversmes 78. un 79. pantos, lai paaugstinātu politiķu atbildību par pieņemtajiem lēmumiem. Grozījumi paredzēja, ka 1/10 no balstiesīgajiem iedzīvotājiem varētu rosināt galvenā likumdevēja - Saeimas atlaišanu. Balsošanā iesaistījās vairāk kā 629 tūkstoši potenciālo balsotāju, no tiem 609 tūkstoši balsotāju atbalstīja LBAS priekšlikumu.

Tomēr krīzes periodā atbalsts perotesta akcijām par vispārīgiem jautājumiem samazinājās un LBAS mainīja taktiku. LBAS jaunatnes sekcija organizēja vairākas efektīvas tematiskas sabiedriskas akcijas par darba aizsardzības jautājumiem, un šos pasākumus sabiedrība pamanīja.

Letekme uz sociālā dialoga procesu un dalībniekiem

LBAS pievērš lielu uzmanību dalīborganizāciju vienotības stiprināšanai. Papildus LBAS kongresam, kas notiek reizi četros gados, tā:

- organizē informācijas un svētku pasākumus saviem biedriem;
- publicē informatīvus materiālus par aktuāliem dalba normatīvā regulējuma un sociālā dialoga jautājumiem;

- organizē ekspertīžu sērijas par sociāliem un ekonomiskiem jautājumiem (17 pētījumi) un juridiskiem jautājumiem;
- organizē informatīvas konferences un seminārus.

2007. gadā LBAS ieviesa ikgadēju balvu labākajai arodbiedrību organizācijai. 2007. gadā LBAS balvas saņēma 12 uzņēmumu arodorganizācijas, 2008. gadā - 16 organizācijas, 2009. gadā 15 organizācijas un 2010. gadā – 20 organizācijas. 2011. gadā labākās arodorganizācijas tika nominētas katrā rajonā un apbalvoto skaitā bija 72 arodorganizācijas un personas. Apbalvošanas cermonija parasti notiek rudenī.

LBAS efektīvi izmantoja Latvijas prezidentūru Eiropas Savienības Padomē, lai apspriestu arodbiedrību un sociālā dialoga lomu nācijas attīstībā. Tā organizēja vairākus pasākumus (LDDK piedalījās viesu statusā):

- trīs konferences ar sekojošiem nosaukumiem: *Arodbiedrību loma ilgtspējīgas izaugsmes un kvalitatīvu darbavietu veidošanā*; *Arodbiedrību loma drošas darba vides radīšanā*; *Arodbiedrību kā sociālā partnera loma un spēks Latvijas attīstībā* (noslēguma konference ESF projektā *Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana*);
- Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas Darbinieku grupas ārkārtas sanākumi;
- divus reģionālos pasākumus un Svinīgo pasākumu par godu LBAS 25-ajai gadadienai, lai stiprinātu arodbiedrību darbību ārpus galvaspilsētas, rosinot diskusiju par arodbiedrību lomu un spēku Latvijas attīstībā;
- četras augsta līmeņa sēdes par sociālā dialoga jautājumiem Rīgā;
- divus LBAS Jauniešu sekcijas organizētus pasākumus: LBAS Jauniešu forumu *Arodbiedrības – Tava iespēja* (turpina LBAS Jauniešu organizācijas darbību arodbiedrību kustības popularizēšanai jauno strādājošo vidū) un starptautisku arodbiedrību jauniešu forumu *Stiprināt arodbiedrību jaunatnes līdzdalību lēmumu pieņemšanā Eiropas un nacionālā līmenī* (turpina LBAS Jauniešu organizācijas darbību, lai palielinātu arodbiedrību starptautisko darbību un stiprinātu arodbiedrību spēju darboties starptautiskā vidē).

Darba devēju organizācijas īstenotā politika un pasākumi (LDDK)

LDDK ir formulējusi savus mērķus *Latvijas Darba devēju konfederācijas (LDDK) stratēģijā 2014.-2020*, kas ietver darba plānu 2014. un 2015.gadam

Palielināt biedru skaitu

LDDK motivē iestāšanos organizācijā, solot aizstāvēt savu biedru – uzņēmēju ekonomiskās intereses. Šādu motivāciju uzņēmumu vadītāji uztver un pieņem labāk kā darbinieku tiesību aizstāvību. LDDK tiešām kopā ar LTRK uzrauga uzņēmējdarbības vides veidošanu un izmaiņas tajā un aizstāv idejas, kas dažkārt ir izdevīgākas darba devējiem, nekā darba ņēmējiem. Potenciālais atbalsts uzņēmējdarbības jautājumos piesaista uzņēmējus. LDDK biedru skaits gadu no gada pieaug, tomēr ne visi jaunpieņacēji atbilst Latvijas likuma par darba devēju organizācijām prasībām. Piemēram, reti kura organizācija ārpus LDDK piedalās kolektīvā līguma slēgšanā – darbībā, kurā likuma izpratnē patiesai darba devēja organizācijai ir jābūt iesaistītai.

LDDK arī organizē pasākumus jaunatnei, piemēram, akciju *Pieredze nākotnei*, kas notka 2010. gadā.

Uzlabot veiktspēju

Tai pašā laikā, LDDK dod iespēju attīstīt sociālajam dialogam nepieciešamās iemaņas tūlīt pēc tam, kad darba devēja organizācija vai uzņēmums kļūst par tās biedru. Veiktspējas paaugstināšanas pasākumi ir organizēti divos virzienos - valsts līmeņa darba devēju organizācijas veiktspējas stiprināšanai un LDDK dalīborganizāciju veiktspējas stiprināšanai, izmantojot informēšanu un apmācību.

LDDK galvenais moto darbā ar dalīborganizācijām ir sociālā atbildība.

LDDK nodrošina saviem biedriem teorētisku un praktisku informāciju par korporatīvo vadību, sociālo atbildību un sociālo dialogu, un iesaista savas dalīborganizācijas praktiskās nodarbībās, kas organizētas kā sacensība vai spēle. *Ilgspējas indekss*, kas pieminēts iepriekš, ir viens no iesaistīšanas pasākumiem. bet ir arī citi: *Atbildīga biznesa novērtējums* un *Ģimenei draudzīga biznesa novērtējums* Šo pasākumu pamatā ir brīvprātīga piedalīšanās un uzņēmumu pašnovērtējums. Dalībnieku skaits pieaug gadu no gada. Savā praksē LDDK ir iekļāvusi arī *Inovāciju balvu*.

No otras puses, LDDK nodrošina dalīborganizācijām derīgu informāciju un instrumentus darba apstākļu uzlabošanai. LGGK ir organizējusi divus (no trim) pētījumus *Darba apstākļi un riski Latvijā* (2010. gadā 2013. gadā) un ir publicējusi informatīvus ziņojumus par darba aizsardzību uzņēmumos. Saviem biedriem tā ir izveidojusi elektronisku instrumentu darba drošības risku izvērtēšanai.

Izmantojot interneta iespējas, LDDK ir izveidojusi interaktīvas spēles, piemēram, spēli, kas skaidro un imitē tīšu vai netīšu ikdienas piedalīšanos ēnu ekonomikā un individuālās sekas katram spēles dalībniekam.

Galvenais instruments darba devēju organizācijas veikspējas paaugstināšanai ir ES Struktūrfondu projekti.

Palielināt ietekmi

Letekme uz lēmumu pieņēmēju institūcijām

LDDK galvenā darbība ir piedalīšanās lēmuma pieņemšanas procesā. Līdz ar profesionālo un organizatorisko iemaņu uzlabošanu, līdzdalība lēmumu pieņemšanas procesā palielinās un kļūst efektīvāka. LDDK pārstāvji ir praktiski visur, kur tiek risināti svarīgi sociāli un ekonomiski jautājumi, ieskaitot Latvijas Zinātnes Padomi un Latvijas Pētniecības un inovāciju stratēģisko padomi, ko nodibināja 2014. gadā tiešā Ministru prezidentes pakļautībā (LBAS šajās institūcijās nav pārstāvēta).

LDDK neorganizē sabiedriskus protesta pasākumus un nepiedalās šāda veida LBAS organizētos pasākumos. Tās galvenie instrumenti ir priekšlikumi, slēdzieni un ar ekspertu un organizācijas biedru viedokļiem pamatoti argumenti.

Letekme uz sociālā dialoga procesu un dalībniekiem

Valsts līmenī jautājumus par sociālā dialoga sistēmas attīstību Latvijā LDDK sadarbojas ar LBAS. Organizācijai ir nesatricināma nostāja par sociālā dialoga derīgumu.

Tā kā sektora līmeņa sociālais dialogs ir Latvijas sociālā dialoga sistēmas vājākais punkts, LDDK ir devusi savu ieguldījumu zemās attīstības ceļoņu un uzlabošanas iespēju noskaidrošanā. Tā ir publicējusi divus ziņojumus par šo jautājumu: *Sektora līmeņa sociālā dialoga analīze Latvijā* (2013. gadā) un *Vadlīnijas sektora līmeņa sociālā dialoga stiprināšanai* (2014. gadā).

Palīdzība dalīborganizācijām un uzņēmumiem veido lielu LDDK darbības daļu. Ir saprotams, ka galveno ietekmi veido informēšanas un apmācības darbības, lai uzlabotu dalīborganizācijās sociālā dialoga un kolektīvās līgumslēgšanas iemaņas. Sagaidāmais rezultāts ir lielāka darba devēju līdzdalība kolektīvo līgumu slēgšanā un sociālajā dialogā.

LDDK ir nodibinājis reģionālās filiāles (reģionālos sociālā dialoga koordinātorus, ES Struktūrfondu projekts (sākts 2009. gadā, Liepājas filiāle slēgta 2015 gadā)). LDDK reģionālie koordinātori sadarbojās ar vietējiem uzņēmējdarbības klubiem un nevalstiskām organizācijām, lai sekmētu uzņēmējdarbību un sadarbību ar vietējām pašvaldībām. Talsos (neliela pilsēta Kurzemē) reģionālā koordinātores palīdzēja noslēgt vienošanos par sociālo dialogu starp pašvaldību un Talsu uzņēmēju klubu, Kuldīgā viņa palīdzēja uzņēmēju pārstāvim iesaistīties vietējās pašvaldības institūcijās, Liepājā ar reģionālā koordinātoru palīdzību nodibināta pirmā reģionālā trīspusējā konsultāciju padome (darba devēji, darbinieki un pašvaldība). Vairākas jaunas uzņēmējdarbības organizācijas tika nodibinātas apkārtējās pilsētās.

LDDK arī izmantoja Latvijas prezidentūru Eiropas Savienības Padomē lai virzītu savas idejas. Tā noorganizēja (LBAS piedalījās viesu statusā): BusinessEurope Prezidentu padomes sanākumi, Austrumu partnerības biznesa forumu (daļa no otrā ES Austrumu partnerības samita) un starptautisku konferenci *Pirmā inovatīvo uzņēmumu nedēļa: finansējuma pieejamība pētniecībai, inovācijai un MVU 2015* un piedalījās Eurochambres Plenārajā Asamblejā un forumā *Ekonomiskā sadarbība starp Eiropu un Centrālo Āziju*.

VI. NOSLĒGUMS

Latvijā nav ilgstošas sociālā dialoga tradīcijas; neskatoties uz to, ir izdevies izveidot darbaspējīgu sociālā dialoga sistēmu. Šīs sistēmas institucionālā pamata organizācijā – NTSP notiek regulāras sēdes, kurās izskata būtiskus jautājumus, piemēram, makroekonomiskās attīstības scenāriji, valsts budžets, nodokļu sistēma, sociālās drošības jautājumi, darba samaksa un izglītība, veselības aprūpe. Latvijas nodarbinātības normatīvais regulējums un Ministru kabineta Noteikumi Nr 300 nodrošina sociālo partneru piedalīšanos lēmumu pieņemšanas procesā.

Sociālā dialoga kvalitāte un spēks ir lielā mērā atkarīgs no sociālo partneru finansiālās un profesionālās veikspējas. Būdamā ES dalībvalsts, Latvija saņem finansējumu no ES Struktūrfondiem sociālo partneru organizāciju veikspējas uzlabošanai. Tas ir devis iespēju organizēt apmācību un pētniecību, kā arī konsultācijas organizāciju biedriem un ārpus sociālā dialoga organizācijām. Citiem vārdiem, organizatoriskie nosacījumi ir bijuši labvēlīgi sociālā dialoga organizāciju attīstībai. No otras puses, tautsaimniecības struktūra ir mainījies un tas rosina meklēt jaunas metodes sociālā dialoga īstenošanai.

Abi sociālā dialoga partneri atzīst, ka tie spēj darboties kopā, organizēt kopīgus pasākumus, atklāti paust un motivēt savu viedokli, bet arī koordinēt viedokļus un atrast saprātīgus kompromisus, un NTSP ir darboties spējīga platforma, kur šādi kompromisi tiek atrasti. Kopīga darbošanās ir sekmīga sociālā dialoga galvenais nosacījums.

LITERATŪRA / Avoti

Piezīme: Ziņojuma sagatavošanā izmantotas LBAS un LDDK publikācijas. Fokusintervijas ar LDDK un LBAS pārstāvjiem ir aizstātas ar informāciju, kas iegūta no regulārām konsultācijām ar arodbiedrībām un darba devēju organizācijām, gatavojot nacionālā korespondenta ziņojumus Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fondam (Dublinas Fondam).

- *Darba aizsardzība uzņēmumā Palīgs jaunajiem komersantiem (Work protection in enterprise. Handbook for new merchants).* LDDK, 2012.
- *Economic adjustment under Sovereign Debt Crisis: Can Experience of the Baltics Be Applied to Others.* International Conference on the Bank of Latvia. 02.11.2012.
- *Industrial relations report in Europe 2012.*
<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=0&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=IRIE&mode=advancedSubmit&langld=en>
- *Industrial relations report in Europe 2014.*
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7739&type=2&furtherPubs=yes>
- *Industrial relations and working conditions developments in 2013*
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-industrial-relations/industrial-relations-and-working-conditions-developments-in-europe-2013>
- Karnite R. „Industrial Relations benchmarked against the Lisbon Strategy in Latvia.” Input of the Latvian team to the workshop *European Industrial Relations Country Profiles Benchmarked against the Lisbon Strategy* (Dublin, 9-10 March 2006).Rīga, June 2006
- Karnite R. „Sectoral and Local Social Dialogue Capacity Building in the new EU Member States and Bulgaria, Croatia, Romania and Turkey.” Country report. Latvia. International research project *Sectoral and local social dialogue capacity building in the new EU member states and Bulgaria, Croatia, Romania and Turkey.* The project is continuation of the research project *Social dialogue capacity building in the new EU member states* that was conducted

by the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Ireland, and the Work Life Development Programme, Sweden (WLDP) in 2005. Institute of Economics, Latvian Academy of Sciences. Riga, May, 2006

- Karnite R. „Social dialogue capacity building in Latvia.” Report for Workshop on *Social Dialogue Capacity Building for the new EU Member States*. Prague 25-26 April 2005. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Ireland and Work Life Development Programme, Sweden (WLDP)
- *Kluinis A. Arodbiedrību gadsimts. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību Savienība, 2006.*
- *Latvijas Darba devēju konfederācijas (LDDK) stratēģija 2014.-2020.gadam Darba plāns 2014.gadam Darba plāns 2015.gadam. (Strategy of development of LDDK. Work plan for 2014. Work plan for 2015).* http://www.lddk.lv/wp-content/uploads/2015/04/20150323_LDDKstrategija2014-2020_DARBAPLANS2014_2015_FINAL.pdf
- *Memorandum of understanding between the IMF, European Commission and the Republic of Latvia*, signed on 28 January 2009.
- *Nozaru sociālā dialoga analīze Latvijā (Analysis of sector level social dialogue in Latvia)*. LDDK, 2013.
- *Nozaru sociālā dialoga stiprināšanas vadlīnijas (Guidelines for strengthening of sector level social dialogue)*. LDDK, 2014.
- “Par savām tiesībām ir jācīnās (One should fight for his/her rights).” Interview with Chair of LBAS Peteris Krigers. Social dialogue 20. LDDK, 2014.
- *Arodbiedrību ceļa loks 2006.-2011 (Trade Unions Road 2006 – 2011)*. Report on activities of LBAS between two Congresses. Free Trade Union Confederation of Latvia, 2011.
- *LBAS Vēstis*. Quarterly Journal of Free Trade Union Confederation of Latvia. Nr. 137 – 154 (2011 – 2015).
- *Darbinieku avīze*. Informative publication of LBAS
- Newspapers of LBAS members
- LBAS homepage
- LDDK homepage
- Homepages of LDDK members and LDDK members

„Mēģinājums aktivizēt sociālo dialogu un nacionālo industriālo attiecību sistēmu atsevišķās CAEV”

- Homepage of the Cabinet of Ministers – NTSP
- Database of Enterprises, Latvia
<http://nace.lursoft.lv/94.2/arodbiedribu-darbiba/companies>