



Latvijas Darbu devēju konfederācijas īstenotā Globālā fonda cienīga darba un trīspusējās sadarbības veicināšanai līdzfinansēta projekta „Nozaru sociālā dialoga uzlabošana” (Nr.2012/104577) ietvaros

# **NOZARU SOCIĀLĀ DIALOGA ATTĪSTĪBA UN TĀ ŠĶĒRŠĻI LATVIJĀ**

## **PĒTĪJUMA ZIŅOJUMS**

Rīga, 2014

# SATURS

1.	IEVADS .....	3
2.	KOPSAVILKUMS .....	5
3.	SUMMARY .....	9
4.	PĒTĪJUMA METODOLOĢIJA .....	13
5.	NOZARU SOCIĀLĀ DIALOGA RAKSTUROJUMS .....	14
5.1.	Būvniecība .....	14
5.2.	Dzelzceļš .....	18
5.3.	Kokrūpniecība .....	22
5.4.	Transports un loģistika .....	26
6.	PĒTĪJUMĀ IEGŪTĀS INFORMĀCIJAS ANALĪZE .....	31
6.1.	Nozaru darba devēju un darba ņēmēju organizāciju aktivitāte .....	31
6.2.	Nozaru attīstības būtiskākie izaicinājumi .....	34
6.3.	Sociālā dialoga līdzšinējās attīstības vērtējumi .....	37
6.4.	Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes darba vērtējums .....	40
6.5.	Sociālo partneru sadarbības ar nozaru ministrijām vērtējums .....	42
6.6.	Nozaru ģenerālvienotības noslēgšanas iespēju vērtējumi .....	43
6.7.	Cienīga darba nodrošināšanas izaicinājumi .....	48
7.	LABĀS PRAKSES PIEMĒRI .....	53
8.	PIELIKUMI .....	54
8.1.	Interviju ceļvedis .....	54
8.2.	Informācija par respondentiem .....	56
8.3.	Pētījumā izmantoto datu un informācijas avoti .....	57

## PĒTĪJUMA ZIŅOJUMĀ IZMANTOTIE SAĪSINĀJUMI

ANO	Apvienoto Nāciju Organizācija
DD	Darba devējs
DŅ	Darba ņēmējs
LBAS	Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
LDDK	Latvijas Darba devēju konfederācija
NTSP	Nacionālā trīspusējās sadarbības padome
SDO	Starptautiskā Darba organizācija

## 1. IEVADS

Saskaņā ar SDO ziņojumu sociālais dialogs ir termins, kas raksturo darba ņēmēju un darba devēju iesaistīšanu valdības lēmumu pieņemšanā attiecībā uz nodarbinātības un darbavietu jautājumiem. Tas ietver visu veidu pārrunas, konsultācijas un informācijas apmaiņu starp šo grupu pārstāvjiem par kopējām ekonomikas, darba un sociālās politikas interesēm. Sociālais dialogs var būt divpusējs – starp darba devējiem un darba ņēmējiem (kas tiek saukti par sociālajiem partneriem) un trīspusējs – iekļaujot arī valdību. Divpusējais sociālais dialogs var būt kolektīvo pārrunu formā vai citos pārrunu, sadarbības, strīdu novēršanas un izšķiršanas veidos. Trīspusējais sociālais dialogs apvieno valdību un sociālos partnerus, lai apspriestu valsts politiku, tiesību aktus un lēmumus, kas var ietekmēt darbavietas vai darba ņēmēju un darba devēju intereses.<sup>1</sup>

Sociālais dialogs ir process un veids, kā nodrošināt darba tirgus līdzsvarotu attīstību – noteikt un tuvināt darba devēju un nodarbināto, kā arī valsts un pašvaldību kā trešās puses, dažādās intereses, vienojoties par darba nosacījumiem un darba vidi kā darba tirgū kopumā, tā konkrētās tautsaimniecības nozarēs un konkrētos nozaru uzņēmumos. Sociālais dialogs ir orientēts uz nodarbinātībai aktuālu sociālo un ekonomisko jautājumu identificēšanu un diskutēšanu. Uzņēmuma vai organizācijas līmenī biežāk tiek risināti jautājumi, kas saistīti ar atalgojumu, darba laiku, atvaļinājumiem, atbrīvošanu no darba, apmācībām un kvalifikācijas paaugstināšanas iespējām, darba aizsardzību, kā arī darba devēju un darbinieku savstarpējām tiesībām un pienākumiem.<sup>2</sup>

Sociālā dialoga konkrētais mērķis ir darba devēju un darba ņēmēju interešu saskaņošana, bet vispārīgais mērķis – sociālā miera un sabiedrības saliedētības nodrošināšana valstī kopumā. Sociālais dialogs ir efektīvs veids, kā nodrošināt tā dalībnieku ekonomisko un sociālo mērķu sasniegšanu, novēršot konfrontācijas un konfliktu riskus un balstoties visu pušu interešu saskaņošanā un konstruktīvu kompromisu sasniegšanā.<sup>3</sup>

Sociālais dialogs starp darba devējiem, darba ņēmējiem un valsts pārvaldes institūcijām ir demokrātiskas valsts iezīme. Latvijai attīstoties kā demokrātiskai valstij, augusi arī izpratne par sociālā dialoga lomu un nepieciešamību. Līdz ar nacionālo darba ņēmēju organizācijas (LBAS) un darba devēju organizācijas (LDDK) izveidošanos attiecīgi 1990. un 1993. gadā var iezīmēt arī sociālā dialoga aizsākumus Latvijā. Pēdējo divdesmit gadu laikā sociālā dialoga izpratne un

---

<sup>1</sup> Social dialogue. Report VI. Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. International Labour Conference, 102nd Session, 2013. Pieejams:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_205955.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_205955.pdf)

<sup>2</sup> Nozaru sociālā dialoga stiprināšanas vadlīnijas. Latvijas Darba devēju konfederācija. 2014. Pieejams: <http://www.lddk.lv/wp-content/uploads/2014/03/Nozaru-sociala-dialoga-stiprinanas-vadlinijas1.pdf>

<sup>3</sup> Turpat.

nozīme sabiedrībā ir arvien palielinājusies. Īpaši būtiska sociālā dialoga loma bija ekonomiskās lejupslīdes un pēckrīzes periodā, Latvijai mēģinot atgūt ekonomisko stabilitāti. Tieši sociālais dialogs, kurā visām iesaistītajām pusēm jācenšas līdzsvarot savas vēlmes un intereses, ir solis pretim sociālā miera un labākas ekonomiskās vides radīšanai.

Sociālo dialogu nozaru ietvaros iniciē un īsteno nozares darba devēju un darba ņēmēju organizācijas (skatīt informāciju tabulā par Latvijā izveidotajām atbilstošajām organizācijām nozarēs). Parasti tas ir divpusējs sociālais dialogs, bet ārvalstu praksē izplatīti arī gadījumi, kad nozaru sociālajā dialogā tiek iesaistītas arī nozaru ministrijas (piemēram, Ekonomikas ministrija, Labklājības ministrija, Kultūras ministrija u.c.) un citas valsts un pašvaldību institūcijas. Salīdzinot ar uzņēmuma līmeņa sociālo dialogu, nozares līmenī tam ir zināmas priekšrocības - var ņemt vērā makroekonomiskos apsvērumus, nozares kopīgos apstākļus un vidi, sekojoši veidojot solidaritāti nozares ietvaros.

Nozaru sociālais dialogs Latvijā šobrīd ir mazattīstīts. Lai gan tam ir liels potenciāls uzlabot nozaru darba un uzņēmējdarbības vidi kopumā, līdz šim bijuši tikai nedaudzi nozaru sociālā dialoga mēģinājumi. Turklāt tie parasti notikuši publiskajā sektorā (piemēram, izglītības jomā, veselības aprūpē). Valsts sektorā ir labāk organizēti gan darba devēji (valsts un pašvaldību iestādes), gan arodbiedrības, kamēr privātajā sektorā darba devēji nereti ir rezervēti pret darbinieku apvienošanos. Tādēļ LDDK un LBAS kopīgi strādā pie šī sociālā dialoga rīka aktualizēšanas un aktivizēšanas.<sup>4</sup> LDDK īstenotā Cienīga darba un trīspusējā dialoga fonda līdzfinansētā projekta „Nozaru sociāla dialoga uzlabošana” ietvaros ir sagatavotas nozaru sociālā dialoga stiprināšanas vadlīnijas, veikti nozaru darba ņēmēju un darba devēju apmācību semināri, kā arī izstrādāts dotais pētījums, lai apzinātu nozaru sociālā dialoga attīstības šķēršļus un izaicinājumus.

Dotajā ziņojumā aprakstītas sociālā dialoga prakses četrās nozarēs, kurās ir atšķirīga sociālā dialoga norise un attīstība, ņemot vērā nozaru specifiku, kā arī detalizēti analizēta nozaru sociālā dialoga esošā situācija un iespējamie attīstības virzieni un šķēršļi. Pētījuma ziņojuma analīze balstās apkopotajos statistikas datos, ekspertu intervijās ar nozaru darba devēju un darba ņēmēju organizāciju un nozaru ministriju pārstāvjiem iegūtajā informācijā, kā arī apmācību semināru ietvaros īstenoto darba grupu rezultātos.

---

<sup>4</sup> Turpat.

## **2. KOPSAVILKUMS**

### ***Sociālais dialogs Latvijā***

Sociālais dialogs starp darba devējiem, darba ņēmējiem un valsts pārvaldes institūcijām ir demokrātiskas valsts iezīme. Līdz ar LBAS un LDDK izveidošanos attiecīgi 1990. un 1993. gadā var iezīmēt arī sociālā dialoga aizsākumus Latvijā. Pēdējo divdesmit gadu laikā sociālā dialoga izpratne un nozīme sabiedrībā ir arvien palielinājusies. Īpaši būtiska sociālā dialoga loma bija ekonomiskās lejupslīdes un pēckrīzes periodā, Latvijai mēģinot atgūt ekonomisko stabilitāti. Tai pat laikā – lai gan nozaru sociālajam dialogam ir liels potenciāls uzlabot nozaru darba un uzņēmējdarbības vidi kopumā, līdz šim bijuši tikai nedaudzi tā mēģinājumi. Turklāt tie parasti notikuši publiskajā sektorā (izglītības jomā, veselības aprūpē). Valsts sektorā ir labāk organizēti gan darba devēji (valsts un pašvaldību iestādes), gan arodbiedrības, kamēr privātajā sektorā darba devēji nereti ir rezervēti pret darbinieku apvienošanos. Tādēļ LDDK un LBAS kopīgi strādā pie šī sociālā dialoga rīka aktualizēšanas un aktivizēšanas. LDDK īstenotā Cienīga darba un trīspusējā dialoga fonda līdzfinansētā projekta „Nozaru sociāla dialoga uzlabošana” ietvaros ir sagatavotas nozaru sociālā dialoga stiprināšanas vadlīnijas, veikti nozaru darba ņēmēju un darba devēju apmācību semināri, rīkota apaļā galda diskusija, kā arī izstrādāts dotais pētījums, lai apzinātu nozaru sociālā dialoga attīstības šķēršļus un izaicinājumus.

### ***Informācija par pētījumu***

Dotajā ziņojumā aprakstītas sociālā dialoga prakses četrās nozarēs (būvniecība, dzelzceļš, transports un loģistika, kokrūpniecība), kurās ir atšķirīga sociālā dialoga norise un attīstība, kā arī detalizēti analizēta nozaru sociālā dialoga esošā situācija un iespējamie attīstības virzieni un šķēršļi. Pētījuma ziņojuma analīze balstās apkopotajos statistikas datos, ekspertu intervijās ar nozaru darba devēju un darba ņēmēju organizāciju un nozaru ministriju pārstāvjiem iegūtajā informācijā, kā arī apmācību semināru ietvaros īstenoto darba grupu rezultātos.

### ***Sociālo partneru aktivitātes pašnovērtējums***

Visu intervēto darba devēju un ņēmēju organizāciju pārstāvji novērtē, ka ir aktīvi savu biedru interešu apzinātāji un aizstāvji. Neviens no respondentiem nevarēja nosaukt konkrētus šķēršļus pārstāvēto organizāciju darbībai kopumā. Problēmas savukārt vairāk tiek saskatītas plašākā kontekstā, norādot uz nestabilo ekonomisko situāciju valstī un starptautiski, nesakārtoto uzņēmējdarbības vidi Latvijā, nereti arī sociālā dialoga formālo raksturu.

Vērtējot sociālo dialogu kopumā, nereti tiek pausti viedokļi, ka šobrīd tas Latvijā ir vairāk orientēts uz procesu, nevis rezultātu, proti – darba devēju un ņēmēju sarunas dažādos līmeņos notiek, bet tām reti ir konkrēti praktiski rezultāti.

### **Nozaru attīstības izaicinājumi**

Lai gan katrā nozarē aktuālākie izaicinājumi atšķiras, ir arī vairākas kopīgas problēmjas, uz kurām norāda lielākā daļa intervēto respondentu. Viena no visbiežāk minētajām problēmām ir dažādi jautājumi, kas saistīti ar likumdošanu. Piemēram, tiek norādīts uz iepirkumu sistēmas nepilnībām, darba aizsardzības jautājumu nesakārtotību, darba attiecību juridiskiem aspektiem u.c.

Tāpat kā īpaši aktuāla problēma tiek izcelta likumdošanas mainība, mainoties politiskajai situācijai, kas savukārt rada nestabilitāti uzņēmējdarbības vidē, liedzot plānot uzņēmējdarbību ilgtermiņā. Ilgtermiņa plānošanas trūkums savukārt tiešā veidā ietekmē iespējas risināt darba devēju un ņēmēju savstarpējo interešu saskaņošanas jautājumus, jo darba devējiem jāuzņemas riski, kas saistīti ar likumdošanas negaidītām maiņām un uzņēmējdarbības vides un nosacījumu neplānotām pārmaiņām.

Darbinieku pieejamība, kvalifikācija un izglītības kvalitāte ir tie izaicinājumi, kurus samērā bieži min gandrīz visu nozaru organizāciju pārstāvji. Lai gan dažādos aspektos (dažās nozarēs biežāk akcentē pieejamību, citās – kvalifikāciju, vēl citās – izglītības jomas nepilnības), bet kopumā šī problēma iezīmējas kā aktuāla un pat akūta lielākajā daļā nozaru.

### **Divpusējā un trīspusējā sociālā dialoga līdzšinējās attīstības vērtējumi**

Gan darba devēju, gan darba ņēmēju organizāciju pārstāvji atzīst, ka sociālā dialoga process notiek, bet tai pašā laikā lielākajā daļā gadījumu vērtē to kā formālu, bezrezultatīvu. Sekojoši tiek izteikts viedoklis, ka sociālā dialoga tālākai jēgpilnai attīstīšanai nepieciešams pārorientēties no vispārīgām sociālo partneru sarunām uz konkrētiem sasniedzamiem mērķiem. Vienlaikus lielākā daļa intervēto arī norāda, ka esošajā situācijā nesaskata lielas iespējas sociālajam dialogam attīstīties praktiskākā gultnē.

Sociālā dialoga aktivitāti nacionālā mērogā (NTSP ietvaros) respondenti visbiežāk vērtē pozitīvi, nozaru sociālo dialogu – pozitīvi tikai atsevišķos gadījumos, bet uzņēmumu līmenī – pozitīvi lielākoties tajos gadījumos, kad runa ir par lielajiem uzņēmumiem. Jāuzsver gan, ka respondentu viedokļi ir atšķirīgi, ja jāvērtē sociālā dialoga process un sociālā dialoga rezultāts – ja pirmo bieži vērtē pozitīvi vai vismaz neitrāli, tad otro izteikti bieži vērtē skeptiski un pat negatīvi.

Būtiski, ka problēmas tiek identificētas kā darba devēju, tā darba ņēmēju un arī valsts un valdības kā trešā partnera pusēs. Darba devēji nevēlas iesaistīties praktiskā sociālā dialoga procesā, jo nevēlas uzņemt papildu saistības, kas rada papildu riskus uzņēmējdarbībai. Darba ņēmēji ir kopumā neaktīvi savu interešu aizstāvībai (un tam ir gan subjektīvi, gan objektīvi

iemesli), kā arī nevēlas radīt konfliktsituācijas ar darba devējiem. Savukārt valdībai bieži vien tiek pārņemta nevēlēšanās ieklausīties sociālajos partneros, lai arī tiek nodrošināta iespēja diskutēt un savus viedokļus paust.

Nereti respondenti arī norādījuši, ka to pārstāvētajām organizācijām trūkst kapacitātes biedru aktivizēšanai aktīvākai savu interešu aizstāvēšanai. Īpaši aktuāli tas ir darba ņēmēju organizācijām, jo arodbiedrībās pārstāvēts tikai pavisam neliels nodarbināto īpatsvars. Vienlaikus gan jānorāda, ka tikai organizāciju kapacitātes stiprināšana diez vai dotu tūlītējus rezultātus – būtiska ir arī uzņēmējdarbības un darba vides kopumā attīstība un uzlabošana, lai darba ņēmēju un darba devēju interešu saskaņošana būtu kvalitatīvi iespējama.

### **Nozaru ģenerālvienošānās noslēgšanas iespēju vērtējumi**

Vērtējot nozaru ģenerālvienošānās noslēgšanas iespējas, lielākā daļa aptaujāto ir pesimistiski un uzskata, ka šobrīd Latvijā šādas vienošanās nav iespējams. Izņēmums ir atsevišķas nozares, kur nozaru sociālais dialogs notiek jau ilglaicīgi un ir bijušas vai ir šobrīd spēkā esošas ģenerālvienošānās. Bet potenciāli tuvākajā laikā noslēdzamas ģenerālvienošānās nevienā nozarē pētījums neļauj identificēt. Šim faktam ir līdzīgi iemesli kā jau iepriekš aprakstīts par sociālā dialoga procesa attīstību kopumā – ekonomikas un uzņēmējdarbības vides nestabilitāte un neprognozējamība liedz darba devējiem uzņemties papildu apņemšanās un līdz ar to riskus.

Tai pašā laikā vairāki darba devēju un ņēmēju organizāciju pārstāvji norāda, ka izvērtētu ģenerālvienošānās slēgšanas iespējas, ja tās būtu jāievēro visiem tirgus dalībniekiem. Tādējādi ģenerālvienošānos skatot arī kā uzņēmējdarbības vidi regulējošu instrumentu, lai apkarotu nelegālo nodarbinātību un ēnu ekonomiku.

Nozaru ģenerālvienošānās noslēgšanas iespējas tiešā veidā ir atkarīgas no uzņēmējdarbības vides uzlabojumiem valstī kopumā. Ja darba devēji varētu savu uzņēmējdarbību plānot ilgtermiņā, nebaidoties no straujām un negaidītām nodokļu politikas maiņām vai nozares regulējošo likumu un noteikumu maiņām, kā arī ja valdība kā sociālais partneris stiprinātu (tieši vai netieši) nozaru sociālajā dialogā iesaistīto kapacitāti un konkurētspēju, nozaru ģenerālvienošānās varētu kļūt par izplatītu praksi, kurā darba devēji un darba ņēmēji būtu ieinteresēti. Diemžēl šobrīd novērojama ļoti izteikti skeptiska attieksme pret šāda veida vienošanām kā no darba devēju, tā darba ņēmēju puses.

### **Cienīga darba nodrošināšanas izaicinājumi**

Pētījuma respondentu izpratne par to, kas ir cienīgs darbs, ir ļoti dažāda un atšķirīga – lai gan lielākā daļa uzskata, ka galvenais faktors ir darba samaksa, tomēr tiek norādīti arī dažādi citi

cienīga darba aspekti, piemēram, darba laiks un noslodze, iespējas savienot darba un ģimenes dzīvi, labvēlīga darba vide un darba kolēģu attiecības, padoto un vadītāju cieņpilnas attiecības, arī darba devēja publiskais tēls u.c.

Kopumā novērojams, ka nedz darba devēju, nedz darba ņēmēju vidū cienīga darba koncepts nav plaši diskutēts un praktizēts. Lai gan intervētajiem ir savs viedoklis par to, kas ir cienīgs darbs, tas ir vairāk teorētisks, nekā praktisks, koncepts. Daļa intervēto to saistījuši arī ar ilgtspējīga biznesa modeļa konceptu, norādot, ka par tādiem domā un praksē ievieš tikai neliela daļa Latvijas uzņēmumu, tādēļ šie jautājumi ir aktuāli un praktiski tikai pavisam nelielam skaitam Latvijas darba devēju un darba ņēmēju.



### **3. SUMMARY**

#### ***Social dialogue in Latvia***

Social dialogue between employers, employees and government bodies is a feature of a democratic state. Along with establishing Free Trade Union Confederation of Latvia and Employers' Confederation of Latvia (respectively in 1990 and 1993), origins of social dialogue in Latvia can be marked, as well. In the last twenty years, understanding of social dialogue and its meaning in society is increasing. In particular, the role of social dialogue was essential during economic recession and the post-crisis period, when Latvia was trying to regain economic stability. At the same time – although the sectoral social dialogue has great potential to improve industry work and business environment as a whole, so far there have been just few attempts of sectoral social dialogue. Besides, they usually occur in the public sector (education, health care). The public sector has better organized employers (state and local authorities) and trade unions, while private sector employers are often reserved towards employees' engagement. Therefore LDDK and LBAS are jointly working on this social dialogue tool activation. Within the project "Improvement of Sectoral Social Dialogue in Latvia" financed by the Fund for Decent work and Tripartite dialogue, the guidelines on strengthening sectoral social dialogue have been elaborated, employers' and employees' training seminars were organised, also a roundtable discussion were organized, as well as this study is prepared to identify development obstacles and challenges of sectoral social dialogue.

#### ***Information about the study***

The current report describes the practices of social dialogue in four sectors (construction, railways, transport and logistics, and wood industry) that has different social dialogue progress and development, as well as a detailed analysis of sectoral social dialogue current situation and potential developments and obstacles is given. The study analysis is based on statistical data, on information of interviews of experts, employers' and employees' organisations and representatives of line ministries, as well as on results of workshop of training seminars.

#### ***Self-assessment of social partner activities***

All interviewed representatives of employee' and employers' organizations assess that are active in advocating interests of their members. None of respondents could name a particular obstacle for work of their organizations in general. In turn, problems are seen more in the broader context, indicating unstable national and international economic situation, and unregulated business environment in Latvia, also often formal character of social dialogue is mentioned.

Evaluating social dialogue in general, often opinions are expressed that in Latvia it is more focused on process, not on outcome, namely, dialogue between employers and employees takes place at different levels, but it rarely has particular practical results.

### ***Sectoral development challenges***

Although each sector urgent challenges are different, there are several common problem areas that are indicated by the majority of interviewed respondents. One of the most common problems is referred to different issues related to the legislation. For example, procurement system failures, employment protection issues, legal aspects of labour rights, etc.

A changeability of legislation is also highlighted as particularly acute problem, with changing political situation, which in turn leads to unstable business environment forbidding the long-term business planning. The lack of long-term planning directly affects the possibilities to solve employers' and employees' mutual interests issues, since employers must bear the risks related to unexpected shifts in the legislative and environmental conditions of business and any unplanned changes.

Employees' availability, qualifications and quality of education are those challenges which are fairly often indicated by representatives of almost all industries. Although with different aspects (in some sectors accessibility is often emphasized, in other – training, and in other – education failures), but overall this problem is acute in most industries.

### ***Assessment of bilateral and tripartite social dialogue development***

Representatives of employers' and employees' organizations acknowledge that the process of social dialogue is taking place, but at the same time, in most cases they value it as a formal, and pointless. The consequently opinion is expressed that for further meaningful development of sectoral social dialogue it is necessary to switch from general social partner negotiations to specific achievable goals. Furthermore, most interviewed respondents also noted that in the current situation does not see great opportunities for social dialogue to develop in practical interventions.

Activity of social dialogue at the national level (under the National Tripartite Cooperation Council) most respondents assessed positively, sectoral social dialogue – positively only in individual cases, but at enterprise level – positively mostly in cases when it comes to large companies. It should be stressed though that respondents' opinions are different, if process of social dialogue and results of social dialogue are evaluated – if the first is often valued positively

or at least neutral, then the second frequently assessed sceptically and even judged negatively.

It is essential that the problems are identified at employers' side, employees' side and public bodies and the government as a third partner's side. Employers don't want to engage in the practical social dialogue process, as they don't want to take on additional commitments, which create additional risks for business. Employees are generally not active in the defence of their interests (for both subjective and objective reasons), and also do not want to cause conflicts with employers. While the government is often accused on unwillingness to listen to the social partners though opportunities to discuss and to express views are provided.

Often respondents also indicate that their organizations lack capacity to activation their members for protection of their interests. This is particularly acute for employees' organizations, as trade unions represent only a very small proportion of employees. At the same time, it should be noted that just organization capacity building could hardly bring immediate results – development and improvement of business in general is also important so that harmonisation of employers' and employees' interests would be qualitatively possible.

### ***Assessment on possibilities of concluding sectoral general agreements***

Assessing possibilities of concluding sectoral general agreements, the most of interviewed respondents are pessimistic and believe that such agreements are currently not possible in Latvia. The exception is for certain sectoral social dialogue that take place in the long-term and general agreements have been or currently are in force. But the study does not allow to identify any industry where potentially could be signed new general agreement in near future. For this fact reasons are similar as previously described for the development of social dialogue process in general – instability and unpredictability of economics and business environment preventing employers to take on additional commitments and risks.

At the same time, a number of representatives of employers' and employees' organizations noted that would assess options of closing general agreements, if all market participants would comply with it. Thus, they view sectoral general agreement as business environment regulatory tool to combating illegal employment and shadow economy.

Possibilities to conclude sectoral general agreements directly depend on improvements in the business environment in the country as a whole. If employers could plan business in the long term, without fear of sudden and unexpected changes in tax policy, or industry laws and regulations, as well as if the government as a social partner would strengthen (directly or

indirectly) capacities and competitiveness of those who are involved in sectoral social dialogue, sectoral general agreements could become a widespread practice in which employers and employees would be interested in. Unfortunately, currently there is very explicitly sceptical attitude towards such type of agreements, from employers and employees.

### ***Challenges ensuring the decent work***

Perception of the survey respondents of what is decent work is very different – although most believe that a major factor is wages, still there are also mentioned various other decent work aspects, such as working time and work load, opportunity to combine work and family life, a agreeable working environment and working relations between colleagues, respectful relationship between managers and subordinates, employer's public image, etc.

In general, it is observed that among neither employers nor employees a concept of decent work is widely discussed and practiced. Although interviewed respondents have their own opinion about what is decent work, this is more theoretical than practical concept. Part of interviewed respondents associates decent work concept with sustainable business model concept, indicating that only a small part of the companies in Latvia are concerned about it and implemented it practically, therefore these issues are relevant and practical only for a very small number of employers and employees.

## 4. PĒTĪJUMA METODOLOĢIJA

---

Pētījuma pasūtītājs: Latvijas Darba devēju konfederācija (kontaktpersona – Anna Pavlina).  
LDDK īstenotā Cienīga darba un trīspusējā dialoga fonda līdzfinansēta projekta „Nozaru sociāla dialoga uzlabošana” (Nr.Latvia 2012/104577) ietvaros.

---

Pētījuma īstenotājs: SIA „Fenestra Mundi” (pētījuma projekta vadītājs – Gints Klāsons; individuālās padziļinātās intervijas veica – Anna Selecka).

---

Pētījuma mērķis: Veikt pētījumu par nozaru sociālā dialoga attīstību un tā šķēršļiem Latvijā.

---

Pētījuma uzdevumi: Pētījumā par nozaru sociālā dialoga aspektiem un šķēršļiem iekļaut šādus jautājumus:

- Nozaru sociālais dialoga īstenošanas prakse, pievēršot uzmanību tādām nozarēm, kā transporta nozare, būvniecības nozare, izglītības nozare, valsts pārvaldes nozare u.c..
- Ģenerālvienotānos noslēgšanas šķēršļu analīze.
- Reģionālo atšķirību aspekti ģenerālvienotānos noslēgšanas kontekstā.
- Nozaru sociālā dialoga, t.sk., ģenerālvienotānos noslēgšanas ietekme uz nozares attīstību un izaugsmi.
- Labās prakses piemēri nozaru sociālā dialoga veidošanai.
- Novērtējums par sociālo dialogu reģionālā līmenī, novērtējums par pašvaldību darbību uzņēmējdarbības vides uzlabošanai.
- Novērtējums par nacionālā līmeņa, nozaru līmeņa un reģionālā līmeņa darba devēju organizāciju darbību, to sniegtajiem pakalpojumiem.

---

Pētījuma metodes:

- Statistikas datu analīze.
- Datu un informācijas sekundārā analīze.
- Nozaru darba devēju un darba ņēmēju organizāciju pārstāvju padziļinātās intervijas. Intervēto personu sarakstu skatīt ziņojuma pielikumā 8.2.nodaļā. Interviju jautājumu ceļvedi skatīt ziņojuma pielikumā 8.1.nodaļā.
- Nozaru ministriju pārstāvju individuālās padziļinātās intervijas. Intervēto personu sarakstu skatīt ziņojuma pielikumā 8.2.nodaļā. Interviju jautājumu ceļvedi skatīt ziņojuma pielikumā 8.1.nodaļā.
- Projekta ietvaros īstenoto darba grupu kopsavilkumu informācijas sekundārā analīze.
- Ārvalstu pieredzes labās prakses apkopojumi.
- Dokumentu analīze.

---

*Piezīmes: Ziņojuma tekstā izmantoti citāti no individuālajām padziļinātajām intervijām (slīprakstā), saglabājot respondentu izteiksmes veidu un stilu.*

*Pie citātiem norādīta attiecīgā mērķa grupa, kuras pārstāvis konkrēto viedokli izteicis: DD – darba devēji, DŅ – darba ņēmēji.*

---

## 5. NOZARU SOCIĀLĀ DIALOGA RAKSTUROJUMS

### 5.1. Būvniecība

Būvniecības nozare Latvijā vairāku gadu garumā ir piedzīvojusi būtiskas izmaiņas, jo nozares izaugsme ir cieši saistīta ar valsts vispārējo ekonomisko attīstību. Laika periodā no 2000.gada līdz 2007.gadam bija vērojams straujš būvniecības apjoma kāpums, ko sekmēja ekonomikas straujā attīstība, finanšu kapitāla pieaugums un banku labvēlīgā kreditēšanas politika. Būvniecības apjomu pieaugums no 2004. līdz 2007.gadam veidoja vidēji 13 - 14% gadā. Būvniecības produkcijas apjoms salīdzināmajās cenās 2008.gadā salīdzinājumā ar 2005.gadu palielinājās par 35,3%, 2009.gadā faktiskajās cenās veidojot 1018,9 milj. LVL (1449.76 milj. EUR). 2010.gadā ēku būvniecības apjomi bija sarukuši par 55,2%, savukārt inženierbūvju būvniecības apjomi – par 27,4% salīdzinot ar 2009.gadu valstī esošās ekonomiskās krīzes dēļ. Savukārt 2010.gadā, salīdzinot ar 2009.gadu, būvniecības produkcijas apjoms salīdzināmajās cenās samazinājās par 23,6%, no kura ēku būvniecības apjoms kritās par 24,9%, savukārt inženierbūvju būvniecības apjoms – par 22,3%. Šobrīd nozarē atkal ir novērojams darbu apjomu pieaugums, nozares profesionāļi prognozē, ka tas tā arī saglābsies.

#### Nozares sociālie partneri:

Nozaru darba devēju organizācija	Nozaru darba ņēmēju organizācija
Latvijas Būvnieku asociācija <a href="http://latvijas-buvnieku-asociacija.lv/">http://latvijas-buvnieku-asociacija.lv/</a> Skolas iela 21-201 LV-1010, Rīga, Latvija Tālrunis: 67228584 Fakss: 67210023 E-pasts: lba@latnet.lv	Latvijas Celtnieku arodbiedrība <a href="http://www.lca.lv/">http://www.lca.lv/</a> Bruņinieku iela 29/31, 522.-524.ist. LV-1001, Rīga, Latvija Tālrunis: 29455221 Fakss: 67270659 E-pasts: lca@lca.lv

#### Nozares NACE kodis:

(41.10) Būvniecības projektu izstrādāšana
(41.20) Dzīvojamo un nedzīvojamo ēku būvniecība
(42.21) Ūdensapgādes sistēmu būvniecība
(42.22) Elektroapgādes un telekomunikāciju sistēmu būvniecība
(42.91) Hidrotehnisko objektu būvniecība
(42.99) Citur neklasificēta inženierbūvniecība
(43.11) Ēku nojaukšana
(43.12) Būvlaukuma sagatavošana
(43.13) Pētniecisko urbumu veikšana
(43.21) Elektroinstalācijas ierīkošana

<sup>5</sup> Nozares NACE kodi ir identificēti Nozaru ekspertu padomē nozares izpētes ietvaros, kas veikta saskaņā ar Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrijas Profesionālās izglītības administrācijas izstrādāto Nozares izpētes metodiku.

(43.22) Cauruļvadu, apkures un gaisa kondicionēšanas iekārtu uzstādīšana
(43.29) Citu inženiersistēmu montāža
(43.32) Galdnieku darbi
(43.33) Grīdas un sienu apdare
(43.34) Krāsotāju un stiklinieku darbi
(43.39) Citas būvdarbu pabeigšanas operācijas
(43.91) Jumta seguma uzklāšana
(43.99) Citur neklasificētie specializētie būvdarbi
(71.11) Arhitektūras pakalpojumi
(71.12) Inženierdarbības un ar tām saistītās tehniskās konsultācijas
(71.20) Tehniskā pārbaude un analīze
(81.10) Ēku uzturēšanas un ekspluatācijas darbības
(81.21) Vispārēja ēku tīrīšana
(81.22) Citas ēku un ražošanas objektu tīrīšanas un uzkopšanas darbības
(81.29) Cita veida tīrīšanas darbības
(81.30) Ainavu veidošanas un uzturēšanas darbības

### Nozarē strādājošo profesijas<sup>6</sup>:

1	Remontstrādnieks	30	Būvtehniķis
2	Būvstrādnieks	31	Interjera dizaina speciālists
3	Namdara palīgs	32	Arhitektūras tehniķis
4	Apdares darbu strādnieks	33	Restauratora asistents
5	Krāsotājs	34	Ēku iekšējo komunikāciju montāžas un apkalpošanas speciālists
6	Apmetējs	35	Ēku inženierfīklu tehniķis
7	Betonētājs	36	Vides dizaina speciālists
8	Jumiķis	37	Arhitekta palīgs
9	Mūrnieks	38	Būvdarbu vadītājs
10	Krāšņu podnieks	39	Restaurators
11	Dekorētājkrāsotājs	40	Mērnieks
12	Flizētājs	41	Namu pārvaldnieks
13	Brūģētājs	42	Ainavu arhitekts
14	Koka ēku celtnieks	43	Transportbūvju inženieris
15	Būvkonstrukciju montētājs	44	Siltumenerģijas un siltumtehnikas inženieris
16	Sausās būves celtnieks	45	Vides inženieris
17	Ēku siltinātājs	46	Zemes ierīcības inženieris
18	Portālceltna operators	47	Inženieris ģeodēzijā un kartogrāfijā
19	Tilta celtnu operators	48	Vides pārvaldības speciālists
20	Autokrāvēja operators	49	Arhitekts
21	Autokrāvēja vadītājs	50	Ēku būvinženieris
22	Celtna operators	51	Interjera dizainers
23	Sanitārtehnisko iekārtu montētājs	52	Inženieris siltuma, gāzes un ūdens tehnoloģijā
24	Guļbūves ēku celtnieks	53	Nekustamā īpašuma ekonomists
25	Interjera dizainers	54	Telpiskās attīstības plānotājs
26	Namdaris	55	Celtniecības un ceļu būves mašīnu mehāniķis
27	Interjera noformētājs	56	Parka dārznieks
28	Ēku celtnieks	57	Kokkopsis (arborists)
29	Apdares darbu tehniķis	58	Namu apsaimniekošanas meistars

<sup>6</sup> Nozares profesiju klasifikators ir izveidots Nozaru ekspertu padomē nozares izpētes ietvaros, kas veikta saskaņā ar Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrijas Profesionālās izglītības administrācijas izstrādāto Nozares izpētes metodiku.

## **Nozares divpusējais sociālais dialogs**

- Sadarbība starp nozares darba devēju un darba ņēmēju organizācijām

Divpusējā sociālā dialoga ietvaros sadarbība starp sociālajiem partneriem noris vairāku jautājumu risināšanā, par kuriem galvenokārt ir kopīgs redzējums. Sadarbība noris arī ārvalstu finanšu instrumentu projektu ietvaros, tādu kā 2013. un 2014.gadā īstenotā Cienīga darba un trīspusējā dialoga fonda projekta ietvaros „Sociālais dialogs un cienīgs darbs Latvijas būvniecības nozarē” ietvaros, gan arī par izglītības jautājumiem sadarbība noris Būvniecības nozares ekspertu padomē. Nozarē ir arī izveidota Būvniecības attīstības stratēģiskā partnerība.

Divpusējās sarunas iniciē abas puses, jo kopīgais pamatmērķis ir mainīt vidi būvniecības nozarē darbinieku līmenī.

Kopumā divpusējais sociālais dialogs tiek raksturots kā salīdzinoši pasīvs, ko sociālā dialoga puses izskaidro arī ar sabiedrības kopējo zemu interesi iesaistīties publiskās aktivitātēs, t.sk., dalību darba devēju vai darba ņēmēju organizācijās. Darba ņēmēju organizācija atzīmē arī nozares pārstāvju lielo īpatsvara esamību ārzemēs, kas liedz aktīvi iesaistīties darba ņēmēju organizācijas darbībā vai risināmo jautājumu izskatīšanā.

- Ģenerālvienošanās noslēgšana

Vispārīgā līmenī starp abām sociālo partneru pusēm pastāv vēlēšanās noslēgt nozares ģenerālvienošanās, bet ņemot vērā organizāciju zemo nozares pārstāvniecību, noslēgtā ģenerālvienošanās starp abām pusēm nebūtu leģitīma. Turklāt, būvniecības nozarē ir nepieciešamas sakārtot uzņēmējdarbības vidi (priekšnosacījumi solidārās atbildības ieviešanai, nodrošinot pasūtītāja, ģenerāluņēmumu un apakšuzņēmumu savstarpējo atbildību un sadarbību), kas ļautu nodrošināt apstākļus ģenerālvienošanās noslēgšanai.

Vēlamie nosacījumi, kas būtu jāiekļauj ģenerālvienošanās:

Darba devēji:

- Nepieciešamie soļi būvniecības nozares sakārtošanai.
- Kvalifikācijas jautājumi.
- Darbinieku aizsardzība.
- Darbinieku sociālā nodrošināšana.

Darba ņēmēji:

- Tarifa likmes.
- Darba alga.
- Apmācības.



No 2006.g. līdz 2009.g. bija noslēgta nozares ģenerālvienošanās, bet ekonomiskās krīzes dēļ ģenerālvienošanās noteiktās saistības nevarēja tikt izpildītas, jo nozarē esošās darba algas izmaksas bija zemākas nekā tās tika noteiktas ģenerālvienošanās (3.5 LVL (4.98 EUR) stundā pret 1 LVL (1.42 EUR) stundā).

Nozares ietvaros starp Būvmateriālu ražotāju asociāciju un Latvijas Celtnieku arodbiedrību 2010.gadā ir noslēgta ģenerālvienošanās, kuras mērķis ir veicināt darba attiecības un ieviest labas pārvaldes, komunikācijas un līdzdalības formas un praksi būvmateriālu ražošanas nozarē. Šī ģenerālvienošanās nosaka tikai sadarbības modeli starp slēdzējpusēm, bet netiek noteikti tādi nosacījumi, kā minimālā alga, apmācības vai citi būtiski jautājumi.

- Nozares uzņēmumu noslēgtie koplīgumi

Nozares uzņēmumu koplīgumu skaits ir salīdzinoši zems, kas skaidrojams ar darbinieku mainību uzņēmumos (lielās darbinieku migrācijas dēļ). Tajos uzņēmumos, kuros ir noslēgti koplīgumi, ir raksturīga sakārtota darba vide.

- Nozares sociālais fonds

Nozares arodbiedrības organizācijas ietvaros ir izveidoti divi sociālie fondi, kas tiek uzturēti no darbinieku iemaksām. Sociālā fonda izmantošanas nosacījums paredz to, ka sociālo fondu var izmantot tikai tie, kas ir iemaksājuši līdzekļus, piemēram, papildu izmaksas slimības gadījumā.

Šo fondu izmantošana netiek vērtētā kā izteikti pozitīva, jo netiek iemaksāti līdzekļi, kas ir papildu finanšu ieguldījums darba ņēmēju organizācijas biedru naudai.

- Nozares ietvaros nodrošinātās apmācības

Nozares vadītāju līmenī apmācības ir pieejamas, bet par maksu. Strādnieku līmenī apmācību piedāvājumi ir maz. Liela un būtiska problēma ir tas, ka būvniecībā tiek nodarbināti ļoti daudzi cilvēki bez profesionālās kvalifikācijas, jo Latvijā esošie normatīvie akti nenosaka nepieciešamību, ka būvobjektā obligāti jābūt kvalificētam būvdarbu izpildītājam. Tāpēc apmācības nav aktuālas, jo lielākoties paši strādnieki nevēlās piedalīties apmācības un celt savu kvalifikāciju.

### **Nozares trīspusējais sociālais dialogs**

- Dalība Nacionālā trīspusējā sadarbības padomē

Būvniecības nozares sociālie partneri piedalās Nacionālā trīspusējā sadarbības padomē, ierosinot tādus jautājumus kā darbinieku nosūtīšanu strādāt ārvalstīs un šo darbinieku samaksas kārtību (Darba likuma 14. panta 5. punkts).

- Sadarbība ar nozares ministriju

Sadarbība ar nozares ministriju (Ekonomikas ministriju) noris Tautsaimniecības padomes Būvniecības un mājokļu politikas komitejas ietvaros, kas izskata nozares likumdošanas jautājumus, kā arī, piemēram, nelegālo nodarbinātību, publisko iepirkumu procedūras pilnveidošanu, bezmaksas valsts izglītības nodrošināšanu būvtehniķiem, būvniecības nozarē strādājošo profesiju kategorijas sistēmas izstrāde (līdzīgi kā tas ir Lietuvā, Igaunijā un Polijā).

Lai gan notiek trīspusējais sociālais dialogs, pastāv situācijas, kad darba devēju un darba ņēmēju organizācijas vienojas savā starpā, bet valsts pusē ierosinājumi netiek apstiprināti un virzīti tālāk.

### **Nozares attīstībai risināmie jautājumi:**

- Sakārtota likumdošanas bāze, kas paredz arī nodarbināto darba aizsardzības normas.
- Iepirkumu procedūras pielāgošana būvniecības nozares specifikai, kas izslēdz zemākās cenas kritēriju kā galveno vērtēšanas kritēriju, kas veicina nodokļu nemaksāšanu, lai paaugstinātu būvniecības uzņēmumu konkurētspēju pasūtījumu iegūšanai.
- Darba samaksas sakārtošana, lai tiktu nomaksāti visi nodokļi, t.sk., darbinieku darba nodokļi.
- Normatīvās prasības par solidāro atbildību ieviešana, nodrošinot pasūtītāja, ģenerālu uzņēmumu un apakšuzņēmumu savstarpējo atbildību un sadarbību.
- Profesionālās izglītības atbilstība darba tirgus prasībām.

## **5.2. Dzelzceļš**

Dzelzceļa transports ir viens no perspektīvākajiem sauszemes transporta veidiem gan drošības, gan ekoloģiskajā ziņā. Jau tagad tam ir liela nozīme Latvijas ekonomikā. No valsts kopējā sauszemes pārvadājumu apjoma dzelzceļa kravu pārvadājumu apjoms ir apmēram 52%, bet pasažieru pārvadājumu – 6%, bet Rīgas piepilsētas reģionā tas sasniedz 30%. Dzelzceļa kravu pārvadājumu struktūrā 85% ir tranzīta pārvadājumi, galvenokārt no Krievijas un Baltkrievijas uz Latvijas ostām (Austrumu–Rietumu tranzīta koridors), iekšzemes pārvadājumi ir apmēram 5%, kas izskaidrojams ar salīdzinoši īsajiem pārvadājumu attālumiem.

Publiskās lietošanas dzelzceļa infrastruktūra tiek veidota atbilstoši tautsaimniecības vajadzībām, un tās pārvaldītājs ir valsts dibināta akciju sabiedrība „Latvijas dzelzceļš”. Infrastruktūras attīstībai un drošības līmeņa paaugstināšanai tiek īstenoti vairāki projekti, kurus finansē no Eiropas Savienības fondu līdzekļiem kopīgi ar valsts budžeta līdzfinansējumu. Nākotnē tiek plānota maģistrālo līniju elektrifikāciju gan ekonomisko, gan ekoloģisko apsvērumu dēļ.

Nozaru darba devēju organizācija	Nozaru darba ņēmēju organizācija
Latvijas Dzelzceļa nozares darba devēju organizācija Gogoļa iela 3 LV-1050, Rīga, Latvija Tālrunis: 26349586, 67233272	Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrība <a href="http://www.ldzsa.lv/">http://www.ldzsa.lv/</a> Dzirnau iela 147a LV-1050, Rīga, Latvija Tālrunis: 67234418 E-pasts: arodbiedriba@ldzsa.lv

### Nozares NACE kodī<sup>7</sup>:

(49.10) Pasažieru dzelzceļa transports
--

(49.20) Kravu dzelzceļa transports
------------------------------------

### Nozarē strādājošo profesijas<sup>8</sup>:

1	Vilces līdzekļa vadītājs ( mašīnists )
2	Vilces līdzekļa vadītāja ( mašīnista ) palīgs
3	Vilcienu konduktors
4	Dzelzceļa transporta inženieris
5	Dzelzceļa transporta pārvadājumu organizācijas un kustības drošības tehniķis

### Nozares divpusējais sociālais dialogs

- Sadarbība starp nozares darba devēju un darba ņēmēju organizācijām

Ņemot vērā, ka dzelzceļa nozarē ir noslēgta ģenerālvienošana, tās ietvaros divpusējā sociālā dialogs starp sociālajiem partneriem noris kā nepatrukt process dažādu jautājumu risināšanai. Sadarbība tiek raksturota kā reāla un rezultatīva. Divpusējās sarunas iniciē abas puses.

Lai dialogs norisinātos pilnvērtīgi darba ņēmēju pusei tiek nodrošināts tāds pats informācijas apjoms, kas ir pieejams darba devējiem valdes lēmumu pieņemšanai. Līdz ar to tiek nodrošināta pilnvērtīga materiāli tehniskā bāze darba ņēmēju organizācijai, lai tai būtu iespējas kļūt par līdzvērtīgu sarunu partneri un abām pusēm ir pietiekošas iespējas pieņemt izsvērtus lēmumus.

- Ģenerālvienošana noslēgšana

Dzelzceļa nozarē ģenerālvienošana tika atkārtoti noslēgta 2014.gada 14.maijā uz pieciem gadiem.

Šī ģenerālvienošana ir saistoša visiem uzņēmumiem, kuru darbība ir saistīta ar dzelzceļu vai dzelzceļa transporta funkcionēšanu, jo darba devēju organizācija dzelzceļa nozarē nodarbina

<sup>7</sup> Nozares NACE kodis ir identificēti Nozaru ekspertu padomē nozares izpētes ietvaros, kas veikta saskaņā ar Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrijas Profesionālās izglītības administrācijas izstrādāto Nozares izpētes metodiku.

<sup>8</sup> Nozares profesiju klasifikators ir izveidots Nozaru ekspertu padomē nozares izpētes ietvaros, kas veikta saskaņā ar Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrijas Profesionālās izglītības administrācijas izstrādāto Nozares izpētes metodiku

vairāk par 50% nozares darbinieku vai viņu preču apgrozījums vai preču apjoms ir vairāk nekā 60 % no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma.

Ģenerālvienošanās paredz, ka dzelzceļa nozares uzņēmumi noslēdz kopīgumus, kuros, ņemot vērā normatīvos aktus un darba devēju ekonomisko stāvokli, tiek noteiks:

- darba samaksas organizācijas principus, t.sk.:
  - piemaksu par papildus darbu;
  - piemaksas piešķiršanas kritērijus, kārtību un apmēru darbiniekiem, kuri veic ar īpašu risku saistītu darbu;
  - piemaksu par nakts darbu, virsstundu darbu un darbu svētku dienās;
  - kompensējošas piemaksas, pieprasot obligāto tehnisko mācību vai citu darba devēja rīkoto pasākumu apmeklējumu darbinieka atpūtas laikā;
  - vienreizējo prēmiju (t.sk. sakarā ar jubilejām) piešķiršanas kārtību.
- darba aizsardzības organizācijas principus, t.sk.:
  - kārtību un normas, saskaņā ar kurām darbinieki tiek bez maksas nodrošināti ar darba apģērbu, darba apaviem, citiem individuālās aizsardzības līdzekļiem;
  - kārtību, kādā Darba aizsardzības likumā noteiktās tiesības un pienākumus var īstenot arodbiedrības uzticības personas;
- darba un atpūtas laika organizācijas principus, t.sk.:
  - pušu konsultēšanās mehānismu izstrādājot vai grozot Darba kārtības noteikumus un darba normas;
  - pušu konsultēšanās mehānismu, ieviešot diennakts darbu vai summēto darba laika uzskaiti, vai mainot to nosacījumus;
  - ikgadēju apmaksātu papildatvaļinājumu par darbu īpašos apstākļos, kuri saistīti ar paaugstinātu risku darbinieku drošībai vai veselībai, piešķiršanas kritērijus, nosacījumus un kārtību;
  - kārtību par mācību atvaļinājumu piešķiršanu darbiniekiem, kuri, nepārtraucot darbu, mācās izglītības iestādē, kas saistīta ar profesionālā darba veikšanu;
  - kārtību un nosacījumus par atvaļinājumu bez darba algas saglabāšanas piešķiršanu darbiniekiem;
  - kārtību, kādā darbiniekam piešķir un apmaksā laiku jauna darba meklēšanai;
- kārtību un nosacījumus par darbinieku obligāto veselības pārbaūžu organizēšanu un ar viņam saistīto izdevumu kompensāciju;
- materiālās palīdzības sniegšanas nosacījumus;
- ievērojot Latvijas Republikas normatīvos dokumentus, piemaksas pie atvaļinājuma vai līdzvērtīgas piemaksas piešķiršanas kārtību un to apmēru, kā arī nosacījumus par papildus atvaļinājuma piešķiršanu par darba stāžu;

- darbinieku tiesības atsaukt darba uzteikumu;
- darbinieku apdrošināšanas principus;

Papildus abas puses vienojās par kopīga darba veikšanu samaksas sistēmas jomā, dzelzceļa nozares darbinieku sociālajām garantijām un apdrošināšanu un citiem būtiskiem darbinieku motivējošiem jautājumiem.

Motivācija noslēgt ģenerālvienošanos dzelzceļa nozarē bija – darba devēju vēlēšanās motivēt strādājošos, jo iespējams, drīzumā arī dzelzceļa nozare var izjust darbaspēka trūkumu līdzīgi kā tas notiek citās nozarēs. Tajā pašā laikā darba devēji ir ieinteresēti mainīt strādājošo attieksmi pret uzņēmumu, lai darba algas palielinājumam sekotu arī darba ražīgums un padarītā darba kvalitāte.

- Nozares uzņēmumu noslēgtie kopīgumi

Ievērojot ģenerālvienošanos nosacījumus, visos dzelzceļa nozares uzņēmumos ir noslēgti kopīgumi.

- Nozares sociālais fonds

Dzelzceļa nozarē ir izveidota darbiniekus aizsardzības sistēma, kas paredz dažādas sociālās garantijas un apdrošināšanas gadījumus, piemēram, darbiniekiem tiek izmaksāti 500 LVL (711.40 EUR) tuvinieka nāves gadījumā.

Turklāt 1995. gadā tika izveidota kooperatīvā krājaizdevu sabiedrība „Dzelzceļnieks KS”, kas ir Latvijas dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrības biedriem piederoša finanšu institūcija. Tās darbības mērķis ir nodrošināt saviem biedriem viegli pieejamus, efektīvus un kvalitatīvus finanšu pakalpojumus (kredītus, noguldījumus, konsultācijas finansiāla rakstura jautājumos u.c.)

- Nozares ietvaros nodrošinātās apmācības

1997.gadā tika izveidots VAS „Latvijas dzelzceļš” Mācību centrs, lai, galvenokārt, nodrošinātu sava uzņēmuma darbinieku mācības. 2002.gadā tika atvērta Mācību centra Daugavpils filiāle. Šo gadu laikā Mācību centrs ir paplašinājis savu darbību un ir kļuvis par mācību pakalpojumu sniedzēju visiem dzelzceļa nozares uzņēmumiem un sadarbības partneriem. Šobrīd Mācību centrs ir vienīgais Latvijā, kas nodrošina apmācības darbam dzelzceļa nozarē nepieciešamo sertifikātu iegūšanai.

## **Nozares trīspusējais sociālais dialogs**

- Darība Nacionālā trīspusējā sadarbības padomē

Dzelzceļa nozares sociālie partneri Nacionālā trīspusējā sadarbības padomē un Transporta un sakaru nozares trīspusējās sadarbības apakšpadomē, rosinot diskusijas par tādiem jautājumiem kā dzelzceļa nozares finansējums, pasažieru vilcienu iepirkumu jautājumi un izdienas pensijas jautājums.

Tomēr kopumā Nacionālā trīspusējā sadarbības padomes darbība tiek vērtēta kā formāla.

- Sadarbība ar nozares ministriju

Sadarbību ar nozares ministriju sociālie partneri vērtē pozitīvi dažādu aktuālo jautājumu risināšanā, norādot, ka attieksme no ministrija puses ir izprotoša, lai gan politiskā iejaukšanās nereti ietekmē un kavē jautājumu risināšanu.

### **Nozares attīstībai risināmie jautājumi:**

- Izdienas pensiju nodrošināšana.
- Latvijas valsts budžeta finansējums dzelzceļa infrastruktūras (dzelzceļa sliežu ceļu) attīstībai. Šobrīd darba devēji finansē dzelzceļa sliežu ceļa remontdarbus, kas nostāda dzelzceļa nozares darba devējus nostāda nevienlīdzīgā pozīcijā pret, piemēram, autotransporta nozares darba devējiem.
- Tranzītbiznesa atbalsts.
- Akcīzes nodokļa atgriešana.

## **5.3. Kokrūpniecība**

Šobrīd kokrūpniecības nozare ir viens no galvenajiem valsts ekonomikas stūrakmeņiem. Kokrūpniecības nozare aptver mežsaimniecības un mežizstrādes, koksnes, koka un korķa izstrādājumu, izņemot mēbeļu, salmu un pīto izstrādājumu ražošanas un mēbeļu ražošanas apakšnozares. Nozare lielā mērā ir atkarīga tieši no mežsaimniecības un mežizstrādes apakšnozares. Mežsaimniecības, kokapstrādes un mēbeļu ražošanas daļa iekšzemes kopproduktā 2012.gadā veidoja 6%, savukārt eksporta apjoms sasniedza 1,7 miljardus eiro – 17% no valsts kopējā eksporta. Vairākās Latvijas administratīvajās teritorijās koksnes un tās izstrādājumu ražošana ir kļuvusi par galveno rūpniecības nozari. Saskaņā ar Centrālās statistikas pārvaldes datiem lielāko daļu pievienotās vērtības apstrādes rūpniecībā kopumā katru gadu (no 2005. līdz 2009.gadam) nodrošina koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošanas apakšnozare, veidojot aptuveni pusi no kokrūpniecības kopējās pievienotās vērtības. Kokrūpniecības nozare kopumā 2009.gadā veidoja 3,84% no kopējās pievienotās vērtības apstrādes rūpniecībā.

Nozaru darba devēju organizācija	Nozaru darba ņēmēju organizācija
<p>Latvijas Kokrūpniecības federācija</p> <p><a href="http://www.latvianwood.lv/">http://www.latvianwood.lv/</a></p> <p>Skaistkalnes iela 1 LV-1004, Rīga, Latvija Tālrunis: 7067371 Fakss: 7860268 E-pasts: latvianwood@latvianwood.lv</p>	<p>Latvijas Meža nozaru arodu biedrība</p> <p>Bruņinieku iela 29/31 Rīga, LV – 1001 Tālrunis: 6 7035941 Fakss: 6 7035947 E-pasts: lmnasim@lmna.lv</p>
<p>Latvijas Neatkarīgo Mežizstrādātāju asociācija</p> <p><a href="http://www.lnma.lv/">http://www.lnma.lv/</a></p> <p>Skaistkalnes iela 1 LV 1004, Rīga, Latvija Tālrunis: 22015715 E-pasts: arturs.bukonts@latvianwood.lv</p>	

### Nozares NACE kod<sup>9</sup>:

(02.10) Mežkopība un citas mežsaimniecības darbības
(02.20) Mežizstrāde
(02.30) Meža produktu vākšana
(02.40) Mežsaimniecības palīgdarbības
(16.10) Zāģēšana, ēvelēšana un impregnēšana
(16.21) Finiera lokšņu un koka paneļu ražošana
(16.22) Parketa paneļu ražošana
(16.23) Namdaru un galdniecības izstrādājumu ražošana
(16.24) Koka taras ražošana
(16.29) Pārējo koka izstrādājumu ražošana; korķa, salmu un pīto izstrādājumu ražošana
(31.01) Biroju un veikalu mēbeļu ražošana
(31.02) Virtuves mēbeļu ražošana
(31.03) Matraču ražošana
(31.09) Citu mēbeļu ražošana

### Nozarē strādājošo profesijas<sup>10</sup>:

1	Mežsaimniecības inženieris
2	Kokapstrādes inženieris
3	Mežsaimniecības tehnologs
4	Kokapstrādes tehnologs
5	Mežsaimniecības tehniķis
6	Meža mašīnu operators
7	Koka izstrādājumu ražošanas tehniķis
8	Programm vadības kokapstrādes darbmašīnu/līniju operators
9	Būvizstrādājumu galdnieks
10	Mēbeļu galdnieks
11	Motorzāģa operators

<sup>9</sup> Nozares NACE kod<sup>9</sup> ir identificēti Nozaru ekspertu padomē nozares izpētes ietvaros, kas veikta saskaņā ar Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrijas Profesionālās izglītības administrācijas izstrādāto Nozares izpētes metodiku.

<sup>10</sup> Nozares profesiju klasifikators ir izveidots Nozaru ekspertu padomē nozares izpētes ietvaros, kas veikta saskaņā ar Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrijas Profesionālās izglītības administrācijas izstrādāto Nozares izpētes metodiku.

12	Kokapstrādes iekārtu operators
13	Galdnieks
14	Tapsētājs
15	Koksnes materiālu apstrādātājs
16	Kokvedēja vadītājs
17	Mežstrādnieks
18	Galdnieka palīgs

### **Nozares divpusējais sociālais dialogs**

- Sadarbība starp nozares darba devēju un darba ņēmēju organizācijām

Divpusējais sociālais dialogs starp nozaru darba devēju un darba ņēmēju organizācijām tiek vērtēts pozitīvi, lai gan fragmentārs un pamatā iniciēts tikai no darba ņēmēju puses.

Galvenais mērķis abu pušu sadarbībai ir nodrošināt taisnīgu atalgojumu, lai būtu nomaksāti normatīvajos aktos visi paredzētie nodokļi un tiktu mazināta ēnu ekonomika nozarē.

Lai sekmētu divpusējā dialoga attīstību, ir nepieciešams veicināt arodbiedrību izveidi uzņēmumos (šobrīd tās ir izveidotas tikai pusei no nozarē strādājošajiem uzņēmumiem).

- Ģenerālvienošanās noslēgšana

Nozares ģenerālvienošanās noslēgšanu atbalsta darba ņēmēju puse, paredzot līguma darba tiesību un darba aizsardzības jautājumus, kā arī sociālās garantijas. Darba ņēmēju puse saskata ģenerālvienošanās kā instrumentu, kas palīdzētu sakārtot darba vidi nozarē.

Savukārt darba devēju puse pašreizējā ekonomiskajā situācijā ģenerālvienošanos saredz kā slogu, kas, iespējams, apgrūtinātu nozarē strādājošos uzņēmumus attīstīt to konkurētspēju mainīgajā tirgus situācijā, ja ģenerālvienošanās, piemēram, tiktu noteikts minimālais algas sliekšnis, štata vienību skaits, ko nevar grozīt un kas pēc laika nav atbilstošs uzņēmuma izaugsmes vajadzībām.

- Nozares uzņēmumu noslēgtie koplīgumi

Nozares ietvaros koplīgumi ir noslēgti 80-90% tajos uzņēmumos, kuros ir arodbiedrības.

- Nozares sociālais fonds

Nozares ietvaros ir izveidots sociālais fonds, bet to iemaksas un līdz ar to arī sniegtais atbalsts ir nelielā apjomā.

- Nozares ietvaros nodrošinātās apmācības

Latvijas Lauksaimniecības universitātes ietvaros 2004.gadā izveidots Meža zinātnes un tālākizglītības centrs. Šī centra izveidi finansēja arī kokapstrādes uzņēmumi, un tā uzdevums ir



nodrošināt profesionālās un akadēmiskās tālākizglītības, profesionālās pilnveides un interešu izglītību kokapstrādes uzņēmumu darbiniekiem un citiem interesentiem.

Gan nozares uzņēmumi paši, gan nozares darba devēju organizācija nodrošina apmācības, lai paaugstinātu darbinieku kvalifikāciju.

Turklāt, aroda apmācības notiek arī nozares uzņēmumu ietvaros, kad pieredzējušie darbinieki apmāca jaunos darbiniekus.

### **Nozares trīspusējais sociālais dialogs**

- Dalība Nacionālā trīspusējā sadarbības padomē

Sociālie partneri piedalās Nacionālā trīspusējā sadarbības padomē un nozarei atbilstošajā apakšpadomē, bet tās darbību vērtē kā formālu.

Aktuālo jautājumu risināšanai tiek izmantota dalība nacionālā līmeņa darba devēju un darba ņēmēju organizācijās.

- Sadarbība ar nozares ministriju

Sadarbība ar nozares ministriju tiek vērtēta kopumā pozitīvi. Taču, lai gan sadarbība un jautājumu risināšana ir atvērta, darba devēju un darba ņēmēju organizāciju jautājumi netiek izprasti un risināti pilnībā.

- Nozaru komitejas

2012.gadā ir izveidota Meža konsultatīvā padome, kas ir konsultatīva un koordinējoša institūcija, kuras mērķis ir veicināt līdzsvarotas meža nozares politikas veidošanu un īstenošanu. Tās sastāvā ir privāto un publisko mežu īpašnieku un pārvaldītāju, kokrūpniecības, meža apsaimniekošanas pakalpojumu sniedzēju, vides un dabas aizsardzības, kā arī darba ņēmēju interešu grupu pārstāvji.

### **Nozares attīstībai risināmie jautājumi:**

- Konkurētspējas saglabāšana un vairošana (izejmateriālu cena, enerģijas resursu cena un darbaspēka izmaksas).
- Darbaspēka nodokļu mazināšana.
- Minimālās algas paaugstināšana, kas risinātu 'aplokšņu algu' jautājumu.

## 5.4. Transports un loģistika

Transporta un loģistikas nozare ir īpaši nozīmīga nozare Latvijas ekonomikā, jo tai ir stabils IKP pieaugums un tā sniedz pakalpojumus gandrīz visām pārējām nozarēm.

Transporta un loģistikas nozare sevī ietver piecus galvenos sektorus – sauszemes transports un cauruļvadu transports; ūdens transports; gaisa transports; uzglabāšanas un transporta palīgdarbības; pasta un kurjeru darbības. Lielākie transporta un loģistikas nozares uzņēmumi savu darbību nodrošina un ģeogrāfiski atrodas Rīgā un Rīgas rajonā, Daugavpilī, Liepājā, Ventspilī, Jelgavā, Valmierā, kas norāda uz lielāko transporta un loģistikas uzņēmumu uzņēmējdarbības nodrošināšanu plaši apdzīvotās vietās.

Ņemot vērā IKP pieaugumu, tiek prognozēts neliels nozarē strādājošo darbinieku skaita pieaugums, bet samazināsies pieprasījums pēc nekvalificēta darbaspēka, jo pieaugs kopējā nozares tehnoloģiskā attīstība.

Nozaru darba devēju organizācija	Nozaru darba ņēmēju organizācija
Latvijas Pasažieru pārvadātāju asociācija Dzirčiema iela 121—301 LV-1055, Rīga, Latvija Tālrunis: 67465400 Fakss: 67465400 E-pasts: <a href="mailto:lpaa@latnet.lv">lpaa@latnet.lv</a>	Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un transporta darbinieku arodbiedrība  LAKRS <a href="http://www.lakrs.lv/">http://www.lakrs.lv/</a> Bruņinieku iela 29/31, - 503. LV-1001, Rīga, Latvija Tālrunis: 67305940 Fakss: 67035936 E-pasts: <a href="mailto:arodbiedriba@lakrs.lv">arodbiedriba@lakrs.lv</a>
Autopārvadātāju Asociācija "Latvijas auto" <a href="http://www.lauto.lv/">http://www.lauto.lv/</a> Grēdu iela 4a LV-1019, Rīga, Latvija Tālrunis: 67389270 Fakss: 67389677 E-pasts: <a href="mailto:lauto@lauto.lv">lauto@lauto.lv</a>	
Latvijas nacionālā kravu ekspeditoru un loģistikas asociācija <a href="http://www.laff.lv/">http://www.laff.lv/</a> Ventspils 50 LV-1002, Rīga, Latvija Tālrunis: 67603102 Fakss: 67601319 E-pasts: <a href="mailto:laff@laff.lv">laff@laff.lv</a>	
Latvijas Transporta attīstības un izglītības asociācija	

<a href="http://www.lataia.lv/">http://www.lataia.lv/</a> Lomonosova iela 1 LV-1019, Rīga, Latvija Tālrunis: 67100594 Fakss: 67100535 E-pasts: lataia@lataia.lv	
Baltijas asociācija - Transports un loģistika <a href="http://www.batl.eu/">http://www.batl.eu/</a> Dzintaru 20a LV-3602, Ventspils, Latvija Tālrunis: 67854075 E-pasts: info@batl.eu	

### Nozares NACE kodji<sup>11</sup>:

(49.31) Pilsētas un piepilsētas pasažieru sauszemes pārvadājumi
(49.32) Taksometru pakalpojumi
(49.39) Citur neklasificēts pasažieru sauszemes transports
(49.41) Kravu pārvadājumi pa autoceļiem
(49.42) Individuālie kravu pārvadāšanas pakalpojumi
(49.50) Cauruļvadu transports
(50.10) Pasažieru jūras un piekrastes ūdens transports
(50.20) Kravu jūras un piekrastes ūdens transports
(50.30) Pasažieru pārvadājumi iekšzemes ūdeņos
(50.40) Kravu pārvadājumi iekšzemes ūdeņos
(51.10) Pasažieru aviopārvadājumi
(51.21) Kravu aviopārvadājumi
(51.22) Kosmiskais transports
(52.10) Uzglabāšana un noliktavu saimniecība
(52.21) Sauszemes transporta palīgdarbības
(52.22) Ūdens transporta palīgdarbības
(52.23) Aviotransporta palīgdarbības
(52.24) Kravu iekraušana un izkraušana
(52.29) Pārējās transporta palīgdarbības
(53.10) Pasta darbība saskaņā ar vispārējā pakalpojuma pienākumu
(53.20) Citas pasta un kurjeru darbības

### Nozarē strādājošo profesijas<sup>12</sup>:

1	Mehāniskā transportlīdzekļa vadītājs	23	Pilots
2	Bīstamu kravu pārvadāšanas transportlīdzekļa vadītājs	24	Stūrmanis
3	Pilsētplānotāji un satiksmes plānotāji	25	Lidotājs radioteleфона operators
4	Dispečeri	26	Lidotājs inženieris
5	Mehānikas inženieri	27	Gaisa satiksmes vadības dispečers
6	Automehāniķis	28	Gaisa kuģu tehniskās apkopes speciālists
7	Automehāniķa palīgs	29	Lidostas aviodrošības dienesta darbinieks
8	Jumiķis	30	Civilās aviācijas drošības uzraudzības inspektors
9	Mūrnieks	31	Gaisa kuģa stjuarts
10	Kuģa vadītājs	32	Satiksmes plānotāji

<sup>11</sup> Nozares NACE kodji ir identificēti Nozaru ekspertu padomē nozares izpētes ietvaros, kas veikta saskaņā ar Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrijas Profesionālās izglītības administrācijas izstrādāto Nozares izpētes metodiku.

<sup>12</sup> Nozares profesiju klasifikators ir izveidots Nozaru ekspertu padomē nozares izpētes ietvaros, kas veikta saskaņā ar Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrijas Profesionālās izglītības administrācijas izstrādāto Nozares izpētes metodiku.

11	Kuģa mehāniķis	33	Gaisa kuģu tehniskas apkopes mehānikas inženieris
12	Ierindas jūrnieks	34	Gaisa kuģa tehniskās apkopes mehāniķis
13	Radio speciālists	35	Gaisa kuģa mehāniķis
14	Hidrogrāfs	36	Klientu apkalpošanas darbinieki pastā
15	Kuģa operators	37	Kurjers
16	Flotes tehniskais vadītājs	38	Pasta piegādes un šķirošanas darbinieki
17	Flotes personāla vadītājs	39	Loģistikas vadītājs
18	Kuģa aģents	40	Loģistikas speciālists
19	Kuģu apgādes speciālists	41	Loģistikas darbinieks
20	Locis	42	Noliktavas darbinieks
21	Kuģu satiksmes operators	43	Autoceltnu un citu iekraušanas iekārtu operators
22	Kuģu remontdarbinieks		

### **Nozares divpusējais sociālais dialogs**

- Sadarbība starp nozares darba devēju un darba ņēmēju organizācijām

Transporta un loģistikas nozares ietvaros sadarbība starp nozares sociālajiem partneriem notiek salīdzinoši fragmentāri un to pamatā iniciē darba ņēmēju organizācija.

Sadarbības līgumi ir noslēgti starp nozares darba ņēmēju organizāciju un vairākām darba devēju organizācijām – Latvijas Pasažieru pārvadātāju asociācija, Autopārvadātāju Asociācija "Latvijas auto, kā arī sadarbības līgumi tiek noslēgti tieši ar lielajiem pašvaldības uzņēmumiem.

- Ģenerālvienošanās noslēgšana

Transporta un loģistikas nozares ietvaros nav noslēgta ģenerālvienošanās. Darba ņēmēju organizācija ir sagatavojusi priekšlikumus ģenerālvienošanās saturam, paredzot virkni sociālās garantijas, kas, iespējams, risinātu nozares darbinieku iekšējo migrāciju Latvijā.

Savukārt darba devēju organizācija ietur neitrālu pozīciju un ir piesardzīgi ģenerālvienošanās noslēgšanas sarunās, jo uzskata, ka, ņemot vērā nozares specifiku, ģenerālvienošanās jānoslēdz trīspusēju – Satiksmes ministriju kā pasūtītāju, jo lai darba devēji uzņemtos tāda veida saistības pret darba ņēmējiem, ir nepieciešamas garantijas, ko valsts pusei kā nozares pasūtītājam ir jānodrošina, lai nemazinātos valsts dotācijas un kompensācijas.

Pēc sociālo partneru ierosinājuma Nacionālā trīspusējā sadarbības padomē tika izskatīts jautājums par nozares ģenerālvienošanās noslēgšanu. Nacionālā trīspusējā sadarbības padome akceptēja šo ierosinājumu, bet ieteikuma formā.

Pēc sociālo partneru domām ģenerālvienošanās vajadzētu iekļaut – minimālā alga, stundas likmes, dažādas piemaksas, noteikumi par kvalifikāciju/ pārkvalifikāciju, darba drošību, kopējie noteikumi un sadarbība darba aizsardzībā starp darba devēju pārstāvjiem un uzticības pārstāvjiem.

- Nozares uzņēmumu noslēgtie koplīgumi

Transporta un loģistikas nozares ietvaros koplīgumi ir noslēgti 95% nozares uzņēmumos, kuros ir arodbiedrības.

Koplīgumu noslēgšanu nozares darba ņēmēju organizācija izvirza kā primāro savas darbības uzdevumu, uzvaru liekot uz koplīgumu kvalitāti, ņemot vērā darba devēju finansiālās iespējas, kā arī to attieksmi un sapratni.

Savukārt darba devēji, pašreizējā ekonomiskajā situācijā, atzīmē, ka nevar nodrošināt papildu sociālās garantijas pilnā apjomā, kā to vēlas darba ņēmēju organizācijas, lai spētu konkurēt ar tiem uzņēmumiem, kas strādā ēnu ekonomikā.

- Nozares sociālais fonds

Nozares darba devēju organizācija ir izveidojusi centralizētu atbalsta fondu, kas negadījumu gadījumā nodrošina darbiniekiem finansiālu atbalstu.

- Nozares ietvaros nodrošinātās apmācības

Iespēju robežās, transporta un loģistikas nozares strādājošajiem, gan vidējiem, gan pamatspeciālistiem, tiek nodrošinātas apmācības, kuras apmaksā darba devējs, kā arī tiek piedāvātas apmācības, kuras jāfinansē pašam darba ņēmējam savas kvalifikācijas celšanai.

Turklāt, darba devēju organizācija sniedz regulāri informāciju par iespējamām apmācībām par darba drošību.

### **Nozares trīspusējais sociālais dialogs**

- Daļība Nacionālā trīspusējā sadarbības padomē

Transporta un loģistikas nozares sociālie partneri piedalās Nacionālā trīspusējā sadarbības padomē un nozares apakšpadomē. Sociālie partneri tās darbību vērtē kā formālu, jo pieņemtie lēmumi nerasniedz nepieciešamos rezultātus (sociālo partneru ierosinātie jautājumi tiek izskatīti un pieņemti zināšanai, vai lēmumam ir ieteikuma raksturs) un nenodrošina stabilu uzņēmējdarbības vidi.

- Sadarbība ar nozares ministriju

Sociālie partneri sadarbojas ar Satiksmes ministriju un Iekšlietu ministriju, pamatā risinot tikai tos jautājumus, kurus ierosina sociālie partneri. Līdz ar to sadarbība kopumā tiek vērtēta no sociālo partneru puses kā apmierinoša.

**Nozares attīstībai risināmie jautājumi:**

- Izglītoti darbinieki.
- Darba samaksa, kas motivē labāk strādāt.
- Izaugsmes iespējas darbiniekiem.
- Atpūtas laika ievērošana, lai darbinieki nenogurtu darbā, lai nav regulāras virsstundas.

## 6. PĒTĪJUMĀ IEGŪTĀS INFORMĀCIJAS ANALĪZE

### 6.1. Nozaru darba devēju un darba ņēmēju organizāciju aktivitāte

Saskaņā ar Darba devēju organizāciju un to apvienību likumu<sup>13</sup>, 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. Savukārt saskaņā ar likumu par arodbiedrībām<sup>14</sup>, darba ņēmēju organizācija (arodbiedrība) ir neatkarīga sabiedriska organizācija, kas pauž, pārstāv un aizstāv savu biedru darba un citas sociālās un ekonomiskās tiesības un intereses. Arodbiedrības var veidot pēc arodu, nozaru, teritoriālā vai citiem principiem. Arodbiedrību reģistrē, ja tajā ir apvienojušies ne mazāk par 50 biedriem vai ne mazāk par vienu ceturtdaļu uzņēmumā, iestādē, organizācijā, profesijā vai nozarē strādājošo. Sekojoši nozaru darba devēju un darba ņēmēju organizācijas apvieno konkrētā nozarē strādājošos darba devējus un darba ņēmējus.

Sociālā dialoga procesa Latvijā īpatnība ir tā, ka sociālie partneri pārstāv tikai daļu no darba devējiem un darba ņēmējiem. Īpaši tas novērojams darba ņēmēju vidū, kur tikai aptuveni 15% no nodarbinātājiem ir kādas arodbiedrības biedri (darba devēju pārstāvniecība ir augstāka – aptuveni 40%). Tai pašā laikā jāuzsver, ka tā nav unikāla Latvijas situācijas iezīme, bet ir raksturīga lielākajai daļai ES valstu. Izņēmums ir Skandināvijas valstis un atsevišķas citas, kur darba devēju un ņēmēju apvienošanās pārstāvniecības organizācijās ir izteiktāka.<sup>15</sup> Protams, šāda situācija ietekmē gan sociālā dialoga attīstību kopumā, gan arī sociālo partneru iespējas ietekmēt darba devēju un darba ņēmēju intereses skarošu lēmumu pieņemšanu.

Dotajā pētījumā padziļināti netiek analizēta sociālo partneru organizāciju pārstāvniecības problemātika un ar to saistītie izaicinājumi<sup>16</sup>, tomēr intervijās organizāciju vadības pārstāvji tika lūgti sniegt pašvērtējumu par to, cik aktīvas ir organizācijas savu biedru interešu apzināšanā un aizstāvībā.

Visu intervēto darba devēju un ņēmēju organizāciju pārstāvji novērtē, ka ir aktīvi savu biedru interešu apzinātāji un aizstāvji<sup>17</sup>. Nevieni no respondentiem nevarēja nosaukt konkrētus šķēršļus pārstāvēto organizāciju darbībai kopumā. Problēmas savukārt vairāk tiek saskatītas plašākā

<sup>13</sup> LR Darba devēju organizāciju un to apvienību likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=24467>

<sup>14</sup> LR Likums par arodbiedrībām, Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=64867>

<sup>15</sup> Nozaru sociālā dialoga stiprināšanas vadlīnijas. Latvijas Darba devēju konfederācija. 2014. Pieejams: <http://www.lddk.lv/wp-content/uploads/2014/03/Nozaru-sociala-dialoga-stiprinanas-vadlinijas1.pdf>

<sup>16</sup> Plašāk par nozaru sociālā dialoga izaicinājumiem skatīt: Nozaru sociālā dialoga stiprināšanas vadlīnijas. Latvijas Darba devēju konfederācija. 2014.

<sup>17</sup> Šeit jāuzsver, ka tas ir organizāciju pārstāvju pašnovērtējums. Dotā pētījuma ietvaros nebija paredzēts un iespējams apzināt organizāciju biedru viedokļus, kas būtu iesakāma aktivitāte turpmāko pētījumu ietvaros, jo jautu iegūt objektīvāku vērtējumu.

kontekstā, norādot uz nestabilo ekonomisko situāciju valstī un starptautiski, nesakārtoto uzņēmējdarbības vidi Latvijā, nereti arī sociālā dialoga formālo raksturu.

*„Pietiekoši aktīvi, jo, ja uzņēmumos ir noslēgti līgumi, tad tur darbojas aktīvi biedri. Arodbiedrībā vispār stājas aktīvi cilvēki.” (DŅ)*

*„Nekas mūs neierobežo. Latvijā likumi mums atļauj izpausties.” (DŅ)*

*„Mēs esam ļoti aktīvi saistībā ar likumdošanas izmaiņām, jo reizi divos gados visu laiku kaut kas mainās. Nākas iet uz Satiksmes ministriju, Finanšu ministriju un VARAM.” (DD)*

*„Mēs nevis eksistējam, bet reāli darām darbu.” (DŅ)*

*„Mēs ļoti daudz konsultējam savus biedrus un arī potenciālos biedrus par darba tiesībām, darba aizsardzību, sociālajiem jautājumiem, lai piesaistītu arī tos un lai viņi sajustu, ka arodbiedrība ir vajadzīga.” (DŅ)*

*„Tikko mums bija kongress un neviens nekādu neapmierinātību neizteica. Problēmas, protams, ir visām arodbiedrībām - tas ir biedru skaits.” (DŅ)*

*„Mēs regulāri informējam, izglītojam biedrus par to, kas notiek, kādas ir likuma izmaiņas un normatīvie akti, kādas ir viņu tiesības un pienākumi. Bez šī informatīvā un izskaidrojošā darba, mēs biedrus aizstāvam un pārstāvam, jo palīdzību prasa ļoti daudzi.” (DŅ)*

*„Mēs katru gadu dodam rekomendācijas, ko var papildināt un grozīt darba koplīgumos.” (DŅ)*

*„Aktīvi. Mūsu asociācija ir jūtama un redzama.” (DD)*

Vērtējot sociālo dialogu kopumā, nereti tiek pausti viedokļi, ka šobrīd tas Latvijā ir vairāk orientēts uz procesu, nevis rezultātu, proti – darba devēju un ņēmēju sarunas dažādos līmeņos notiek, bet tām reti ir konkrēti praktiski rezultāti.

*„Mūs ne vienmēr gaida tur, kur nav arodbiedrību, jo tā ir zināma darba devēju attieksme. Kamēr nemainīsies cilvēku attieksme, tikmēr nekas nebūs! Un tas vēl ilgi būs, manuprāt!” (DŅ)*

*„Darba devēju organizācijas kā tādas šodien Latvijā ir stipri nosacītas. Mūsu uzņēmēji ir daudzās pārtikas uzņēmumu federācijās, bet īsti tādas sarunas nekad nav notikušas. Mums ir bijuši vairāki semināri kopā ar darba devējiem, bet viņi teica, ka viņi neko nevar parakstīt, kas viņiem būtu obligāts.” (DŅ)*

*„Diezgan fragmentārs un nepietiekams, jo mēs runājam par jautājumiem, kas mūs vieno, bet mēs kā arodbiedrība netiekam līdz tam, lai nozares līmenī runātu par minimālo algu nozarē vai darba algām par strādājošo kategorijām.” (DŅ)*

*„Sociālajam dialogam ir ar kaut ko jānoslēdzas. Nevar tikai runāt, jo ir jābūt arī rezultatīvajiem rādītājiem.” (DD)*

*„Mūsu biedri grib redzēt vienošanos par algām, nevis vienošanos par sadarbību.” (DŅ)*

Tāpat nereti tiek norādīts arī uz valdības nevēlēšanos vai nespēju veidot pilnvērtīgu un praktisku sociālā dialoga procesu. Neskatoties uz to, ka par sociālo dialogu nacionālā līmenī kopumā tiek sniegts pozitīvs vērtējums, bieži tiek norādīts arī uz valdības pārstāvju formālo pieeju un attieksmi pret sociālajiem partneriem – viedokļi tiek uzklauti, bet ne vienmēr ņemti vērā.



„Mēs neko nevaram mainīt. Ministrus ieliek partijas, nevis lai viņi strādātu, bet jauktu gaisu.”

(DD)

„Mēs izvīrījām ļoti aktīvu diskusiju ar valdību. Diemžēl ne tad, ne tagad valdība saprotamā veidā nediskutē ne ar vienu pusi jautājumos, par kuriem noteikti ir jārunā.” (DD)

„Ja būtu normāls valsts atbalsts visām tām idejām, par kurām mēs esam iestājušies, tad būtu vēl labāk un normālāk, un darba tirgus būtu daudz bagātāks ar tradīcijām.” (DD)

„Kopējais līmenis ir tālu no mums vēlamā, jo vara diemžēl negrib mūs pieņemt kā pilnvērtīgu lēmumu ietekmējošu organizāciju. Vara kā politika negrib dalīties ar šo te funkciju pieņemt lēmumus līdz galam, kā tas būtu normālā sabiedrībā. Latvijas sabiedrības ietekme uz valsts līmeņa lēmumu pieņemšanu ir ļoti, ļoti vāja.” (DŅ)

Sociālā dialoga aktivitāti nacionālā mērogā (Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes ietvaros) respondenti visbiežāk vērtē pozitīvi, nozaru sociālo dialogu – pozitīvi tikai atsevišķos gadījumos, bet uzņēmumu līmenī – pozitīvi lielākoties tajos gadījumos, kad runa ir par lielajiem uzņēmumiem. Jāuzsver gan, ka respondentu viedokļi ir atšķirīgi, ja jāvērtē sociālā dialoga process un sociālā dialoga rezultāts – ja pirmo bieži vērtē pozitīvi vai vismaz neitrāli, tad otro izteikti bieži vērtē skeptiski un pat negatīvi.

„Lielās organizācijās un valsts organizācijās sociālais dialogs ir pietiekami labā līmenī.” (DD)

„Arodbiedrību visvairāk atbalsta tradicionālie, lielie uzņēmumi. Mēs ļoti cieši sadarbojamies ar asociāciju un federāciju. Mēs kopīgi organizējam dažādus sporta svētkus utt. Kad viņi uzaicina, tad mēs piedalāmies viņu sanāksmēs. Šobrīd mazāk, bet agrāk mēs katru ceturksni bijām pie viņiem. Bet kontakti visu laiku ir.” (DŅ)

Nozarēs, kur sociālais dialogs nav aktīvs, tam bieži vien ir arī objektīvi iemesli – ne visās nozarēs ir izveidojušās darba devēju un darba ņēmēju organizācijas. Ir situācijas, kad ir tikai viens sociālais partneris vai nav neviena.

„Problemātiski sasniegt biedrus, jo valstī būvniecībā ir pārsvarā mazie un vidējie uzņēmumi ar lielu darbinieku rotāciju. Nevaram viņus organizēt arodorganizācijās. Daudzi būvnieki ir izbraukuši no Latvijas un strādā ārzemēs. Arī tiem palīdzam.” (DŅ)

„Nākamais līmenis ir darba kopīguma noslēgšana, ar ko diemžēl būvniecības nozarē nevaram īpaši lepoties, jo celtnieki ir „ļoti kustīgi” un paši biedri iestājas individuālā arodbiedrībā pa vienam. Līdz ar to nav labas kolektīvas darbības, lai noslēgtu darba kopīgumu. Statūtos mums ir ierakstīts, ka mēs palīdzam arodbiedrības biedriem, nevis visiem. 10% no nozarē strādājošiem ir arodbiedrībā, bet pārējie diemžēl nav.” (DŅ)

„Trūkums – nav prefī spēcīgas nozares darba devēju organizācijas, ar kuru to vienošanos slēgt.” (DŅ)

„Ja Latvijā ir tikai 13% no visiem strādājošajiem LBAS un vēl kaut kādās arodbiedrībās, tad tā ir diezgan liela problēma.” (DŅ)

„Cilvēki nav tik gatavi iesaistīties. Iestāties arodbiedrībā ir brīvprātīga lieta. Mums jau līdzjutēju ir daudz, kuri gaida, kad arodbiedrība kaut ko izdarīs.” (DŅ)

„Nav jau kas slēdz tos koplīgumus, jo nav arodbiedrību uzņēmumos. Tie, kas cīnījās par savām tiesībām un nevarēja panākt neko, aizbrauca prom uz ārzemēm. Ja darbinieku intereses neņem vērā, tad cik ilgi tu te plēsīsies?” (DŅ)

„Vispār individuālo biedru interese par arodbiedrību ir minimāla.” (DŅ)

„Ja tu vēlies atrast arodbiedrību, tu atradīsi! Mēs jau arī reklamējamies. Mēs savā laikā izveidojām semināru „Arodbiedrības loma sociālekonomisko jautājumu risināšanā pārtikas un zivsaimniecības uzņēmumos”. Mēs parādījām, kā vajag darīt un kam līdzināties, bet attieksme no darbinieku puses ir pagaidām nesaprotama. Viņi nesaprot, kāpēc tas ir vajadzīgs un baidās.” (DŅ)

„Pašlaik arodbiedrības apvieno ļoti maz biedru. Tātad acīmredzot šis aizsardzības modelis ir jāveido vairāk caur darba likumdošanu, kamēr sabiedrība vēl nav nobriedusi vai izaugusi līdz tam, ka tā spēj un māk sevi aizstāvēt bez valsts likumdošanas izteikta atbalsta. Pašlaik mēs vēl esam bērnu autiņos kā sabiedrība, kas pašī sevi nemākam aizstāvēt.” (DŅ)

„Mūsu skaits ir 10%. Tas nav maz, bet ko dara tie 90%? Ārzemēs kritiskā masa arodbiedrībām ir 30-50%. Zviedrijā ir 70-80% arodbiedrībās, bet tur ir vesela 100 gadu laikā veidota tradīcija.” (DŅ)

„Mums bija tāda akcija „Rokas nost no Darba likuma!”. Liekas vienkārši – ņem un paraksties, bet bija slinkums parakstīties vai negrib. Tā ir attieksme no cilvēku puses. Mums ir arodbiedrībās 100 000 kopā, bet parakstījās tikai 20 000. Mēs nedomājam par savu cieņu. Tā ir cieņa.” (DŅ)

## **6.2. Nozaru attīstības būtiskākie izaicinājumi**

Lai gan katrā nozarē aktuālākie izaicinājumi atšķiras, ir arī vairākas kopīgas problēmjas, uz kurām norāda lielākā daļa intervēto respondentu. Viena no visbiežāk minētajām problēmām ir dažādi jautājumi, kas saistīti ar likumdošanu. Piemēram, tiek norādīts uz iepirkumu sistēmas nepilnībām, darba aizsardzības jautājumu nesakārtotību, darba attiecību juridiskiem aspektiem u.c.

„Likumdošana publisko iepirkumu jomā. Būvniecībai kā atsevišķai nozarei ir sava specifika. Ja gribam kvalitatīvi būvēt, tad ir vajadzīgi citi kritēriji, bet pašlaik ir viens kritērijs - zemākā cena.” (DŅ)

„Nesakārtota likumdošana, nav vienotas ministrijas.” (DŅ)

„Pirmkārt, nekārtība plānošanā. Kādreiz bija ceļu fonds, bet to Repše nolikvidēja. Šobrīd ceļu būvei uztaisa projektu, bet tad nomainās partija un valdība, kura pasaka, ka to ceļu nevajag. Un viss – tā tas viss krājas, bet naudas tur tiek ieguldītas.” (DD)

„Absolūti nesaprotama ir situācija ar izdienes pensijām. Tā ir sociāli netaisnīga. To neviens nevar saprast, kāpēc tas ir tā. Neviens mašīnists pasaulē nesēž līdz 70 gadiem pie rulliem. Vēl jo vairāk, ka Latvijas apstākļos ir jāreķinās ar to, ka mums tie sastāvi iet caur pilsētas centriem. Ir jāreķinās ar to, lai būtu drošība. Un cilvēkam ir jābūt drošam, ja veselība neļauj vairs strādāt, lai viņš būtu drusku piesegts no valsts puses.” (DD)

„Galvenais jautājums ir par darba attiecībām uzņēmuma līmenī un nozares līmenī, kas ir sliktā līmenī Latvijā vispār, un arī likumdošanas un sociālo jautājumu jomā valstiskā līmenī.” (DŅ)

„Virkne valsts pieņemtie likumi un MK noteikumi, jo negodīgu uzņēmēju darbības dēļ cieš normāli darbojošies.” (DŅ)

„Ja izsola objektu par zemāko cenu, kas ir tikai valsts vaina, jo par zemāko cenu nemaz nevar uzbūvēt, tad notiek šmaukšanās. Kam ir blati lielāki, tam kaut ko atļauj. No tās pašas naudiņas ir paši ziniet kam jāaiziet.” (DD)

„Mēs šo to mēģinām palīdzēt un kvalitāti aizstāvam, lai nepārkāptu visas robežas, bet neko jau nevar izdarīt, jo Uzraudzības birojs tikai saka: „Zemākā cena, zemākā cena.” Ar to arī viss ir beidzies.” (DD)

„Visbūtiskākais ir darba tiesības un darba vide jeb darba aizsardzība. Likums pasaka, ja darba devējam ir līdzekļi, tad viņam ir jārūpējas par darba drošību, bet kuram uzņēmējam šodien ir līdzekļi, ja likums to neuzliek!?” (DŅ)

„Tālāk no Rīgas darba likumu vispār neievēro, darba laika uzskaitē nenotiek, darba līgumu nav, par darba aizsardzību vispār nerunājot. Negribi, tad, re, kur ir durvis! Bet cilvēkiem jau nav kur iet. Netiek nodrošināts pat tas, ko likums prasa.” (DŅ)

„Mums nozarē ir jāmēģina sakārtot likumdošana. Noteikti palīdzēs tas, ja ieviesīs vēl nepieņemto EK direktīvu par solidāro atbildību, jo tas arī palīdzēs daudzajiem mūsu vidējiem un mazajiem uzņēmumiem vismaz justies drošāk. Ja uzņēmējdarbības vide uzlabojas nozarē, tad arī mēs kā arodbiedrība tikai iegūstam no tā. Tāpēc mēs esam ļoti pretimnākoši darba devēju organizācijām, lai tās var darboties.” (DŅ)

Tāpat kā īpaši aktuāla problēma tiek izcelta likumdošanas mainība, mainoties politiskajai situācijai, kas savukārt rada nestabilitāti uzņēmējdarbības vidē, liedzot plānot uzņēmējdarbību ilgtermiņā. Ilgtermiņa plānošanas trūkums savukārt tiešā veidā ietekmē iespējas risināt darba devēju un uzņēmēju savstarpējo interešu saskaņošanas jautājumus, jo darba devējiem jāuzņemas riski, kas saistīti ar likumdošanas negaidītām maiņām un uzņēmējdarbības vides un nosacījumu neplānotām pārmaiņām.

„Ir nemitīgas izmaiņas normatīvajos aktos, kas piespiež daudz ko dzīvē mainīt.” (DD)

„Nozarē visus šos 20 gadus ir milzīga restrukturizācija, uzņēmumu likvidācija, pārveidošana un ekonomiskā krīze. Tās ir galvenās problēmas un tāpēc ir mazinājies biedru skaits un ir neticība, jo cilvēki vēlas pastāvību uzņēmumos. Tagad Ukrainas un Krievijas krīze mūs tieši skar, jo daudzi bija orientēti uz šiem tirgiem.” (DŅ)

„Ja Saeima var gada beigās pieņemt pēkšņi likumus, kas stājas spēkā jau 1. janvārī, tad, atvainojiet, tā nav normāla attieksme pret uzņēmējiem. Tas uzņēmējiem neļauj neko plānot ilgtermiņā.” (DD)

„Tas dialogs švaki vedās, jo mainās valdības un prioritātes.” (DD)

„Ir pagājuši 24 gadi neatkarīgā Latvijā, bet joprojām nemitīgi mainām normatīvos aktus un lepojamies ar to, cik Saeima jaunus likumus gada laikā ir pieņēmusi, nevis ar to, cik stabili mēs esam. Tad īsti kārtībā kaut kas nav.” (DD)

Darbinieku pieejamība, kvalifikācija un izglītības kvalitāte ir tie izaicinājumi, kurus samērā bieži min gandrīz visu nozaru organizāciju pārstāvji. Lai gan dažādos aspektos (dažās nozarēs biežāk akcentē pieejamību, citās – kvalifikāciju, vēl citās – izglītības jomas nepilnības), bet kopumā šī problēma iezīmējas kā aktuāla un pat akūta lielākajā daļā nozaru.

*„Lai nozare attīstītos ir vajadzīgi izglītoti darbinieki, labi darba apstākļi, darba samaksa, kas motivē labāk strādāt, izaugsmes iespējas, darba drošība, darba un atpūtas laiks lai tiktu ievērots, lai cilvēki nenogurtu darbā, lai nav virsstundu utt. Arodbiedrībai un darba devējiem ir par to jādomā.” (DD)*

*„Darām, cik varam. Ir jāizstāv gan būvnieki, gan pasūtītāji. Un strādnieku problēma ir tik liela, ka tur varētu runāt stundām!” (DD)*

*„Profesionālā izglītība mācību iestāžu ziņā ir normāla. Var runāt tikai par apmācības metodēm.” (DŅ)*

*„Liela problēma ir ar darbaspēku. Šobrīd tas ir, bet par cik visai nozarei vajag labi izglītotus, kvalificētus darbiniekus un ja netiks nodrošināta cilvēkam iespēja par šo darbu normāli nopelnīt, tad arvien vairāk tiks zaudēti darbinieki, ko energoceltniecības nozare izjūt ļoti.” (DŅ)*

*„Šobrīd ir cita problēma – no skolas atnākot, jūs uz ceļa nezināsiet, kas ir jādara, bet to es jums pateikšu piecās minūtēs. Ir cita lieta – darba organizācijas jautājums. Ja jūs to nemākat un esat pasīvs un inerts, tad jūs ilgi te nebūsiet.” (DD)*

*„Tas, ko šodien māca augstskolā, man ne visai patīk. Jaunie cilvēki strādā uzņēmumā un pēcpusdienā paņem brīvu, lai aizskrietu uz eksāmenu. Ja tādā veidā var pabeigt augstskolu, tad kas tur var būt? Es par izglītības sistēmu vispār neizteikšos.” (DD)*

*„Nav īstu speciālistu lauksaimniecības nozarē.” (DŅ)*

*„Ir ļoti liels trūkums pēc darbiniekiem - konditoriem, maizes cepējiem, arī kasieriem.” (DD)*

*„Liela un būtiska problēma ir, ka būvniecībā tiek nodarbināti ļoti daudzi cilvēki bez profesionālās kvalifikācijas, jo neviens likumdošanas akts neprasa, ka būvobjektā ir obligāti jābūt kvalificētam būvdarbu izpildītājam.” (DD)*

*„Šodien daudziem ir grūtības atvērt ražotnes, jo nav cilvēku. Ir vesels lērums vietu Latvijā, kur nav pat tādu, kas var izrakt grāvi. Vai nu ir mežonīgi slaisti vai ir nodzērušies. Ja viņiem ir iespējas uz mātas pensijas padzīvot, tad viņi no tā īpaši neattieksies. Un tā problēma ir tajā apstākļi, ka tā tradīcija tajā apkārtnē sāk izveidoties, jo tur tie brīnumdari, tie jefiņi, parādās lielā daudzumā, kuri arī veido to gaisotni, ka tā uzvesties ir labi.” (DD)*

Lai gan retāk kā ar darbiniekiem saistītus jautājumus, arī t.s. „pelēkā ekonomika” saīdzinoši bieži tiek identificēta kā būtiska nozares problēma. Tam ir arī tieša ietekme uz sociālā dialoga attīstību, jo darba devēji, kuri pilnvērtīgi iesaistās sociālā dialoga procesā un uzņemas papildu saistības pret saviem darbiniekiem, bieži vien līdz ar to zaudē konkurētspēju nozarē pret tiem konkurentiem, kuri nepraktizē sociālā dialoga un sociālās atbildības principus savā uzņēmējdarbībā. Sekojoši tas kļūst par vēl vienu ļoti būtisku barjeru pilnvērtīga sociālā dialoga attīstībā.

*„Negodīgas mazumtirdzniecības prakses.” (DD)*

*„Kāpēc būvniecībā ir vislielākā nelegālā nodarbinātība un ir visvairāk nelaiemes gadījumu? Viens no mūsu darbiem tuvākajā nākotnē ir skaidrot šo te situāciju.” (DD)*

*„Mūsu nozarē liela daļa ir tādi, kas valsts budžetā ienes lielu pienesumu. Līdz ar to algas netiek maksātas aploksnēs un tiek nodrošinātas sociālās garantijas un viss pārējais. Ja mums ir jākonkurē ar uzņēmumiem, kas strādā ēnu ekonomikā, un valsts negrib neko līdzēt, lai samazinātu šo te daļu, tāpēc šie koplīgumi nav īpaši izplatīti.” (DD)*

Nereti darba devēju unņēmēju organizāciju pārstāvji norādījuši, ka par nozares būtisku izaicinājumu uzskata arī valdības neieinteresētību pilnvērtīgā sociālajā dialogā – lai gan formāls interešu saskaņošanas process pastāv un tiek uzturēts, nav nodrošināta darba devēju unņēmēju praktiska ietekme uz lēmumu pieņemšanu un visbiežāk tā tiešā veidā atkarīga no valdības vēlmes ņemt vērā sociālo partneru ieteikumus un viedokļus, nevis no uzņēmējdarbības un darba vides apstākļiem un sociālo partneru argumentācijas.

*„Mums ir iespēja izteikt viedokli un priekšlikumus, bet cits jautājums ir, vai mūs kāds uzklausa, vai mūs ņem vērā un vai tas realizējas konkrētos normatīvajos dokumentos?” (DN)*

*„Es uzskatu, ka valdības puse vairāk jaucas iekšā sarunās, nekā tai nāktos darīt. Piemēram, valdība valstī nosaka minimālo algu. Skandināvijā nav tādas lietas kā minimālā alga. Tas ir valsts līmeņa koplīgums. Sarunas par atsevišķiem jautājumiem ir vairāk divpusējas.” (DN)*

*„Mūsu valstī vispār vara parasti zina visu labāk par visiem un tie lēmumi, kurus viņa pieņem, bieži vien tiek balstīti uz mums neizprotamiem argumentiem un motivāciju. Līdz ar to sociālā dialoga formai ļauj būt, bet tā ietekme uz konceptuāliem valstiskiem lēmumiem ir būtiski uzlabojama.” (DN)*

### **6.3. Sociālā dialoga līdzšinējās attīstības vērtējumi**

Gandrīz visi intervētie respondenti novērtē, ka līdz šim sociālais dialogs Latvijā ir vairāk attīstījies kā process, nevis kā uz konkrētu rezultātu (koplīgumu, ģenerālvienošanos) orientēta aktivitāte. Gan darba devēju, gan darbaņēmēju organizāciju pārstāvji atzīst, ka sociālā dialoga process notiek, bet tai pašā laikā lielākajā daļā gadījumu vērtē to kā formālu, bezrezultatīvu. Sekojoši tiek izteikts viedoklis, ka sociālā dialoga tālākai jēgpilnai attīstīšanai nepieciešams pārorientēties no vispārīgām sociālo partneru sarunām uz konkrētiem sasniedzamiem mērķiem. Vienlaikus lielākā daļa intervēto arī norāda, ka esošajā situācijā nesaskata lielas iespējas sociālajam dialogam attīstīties praktiskākā gultnē.

*„Tās darbaņēmēju organizācijas, kas vēl vienam otram ir, praktiski ir butaforija, jo es zinu, kā viņi strādā. Kā saka darba devējs, tā arī būs. Ja viņam darbinieki nepatīk, tad viņi pēc nedēļas tur vairs nebūs. Viss!” (DD)*

*„Mūsu valstī sociālā dialoga jēgu vai būtību neizprot. Tas ir vairāk formāls, nevis reāls.” (DN)*

*„Tas ir attīstības stadijā, jo ne darba devēju, ne arodbiedrību organizācijām nav tik senas saknes, lai runātu par nopietnu vēsturi. Kaut kas palēnām notiek.” (DD)*

„Pagaidām tāda dialoga nav, bet mēs gribētu, lai būtu sarunas par sociāli ekonomiskajiem jautājumiem – tā ir darba alga, pamatprasības... Ar to var sākt un tad var runāt tālāk, bet par darba algu šodien atklāti nevar runāt un negrib runāt, jo neviens neko nevar solīt.” (DN)

„Sociālais dialogs gan nozarē, gan valstī ir vispārīgs - runa ir tikai par vienošanos, veicināšanu un sekmēšanu.” (DN)

„Darba devēji visu prasa nekonstruktīvi – no spēka pozīcijām. Tās vienošanās, kuras mums ar viņiem ir noslēgtas, tās ir tik vispārīgas! Tiklīdz ir jāslēdz vienošanās, tad tikai ir attīstīt, veicināt, sekmēt – tāda tukša muldēšana, bet tiklīdz kaut ko konkrēti, tā viņi neko nevar! Un tikai gandrīz ar diktātu! Tas nav dialogs.” (DN)

Būtiski, ka problēmas tiek identificētas kā darba devēju, tā darba ņēmēju un arī valsts un valdības kā trešā partnera pusēs. Darba devēji nevēlas iesaistīties praktiskā sociālā dialoga procesā, jo nevēlas uzņemties papildu saistības, kas rada papildu riskus uzņēmējdarbībai. Darba ņēmēji ir kopumā neaktīvi savu interešu aizstāvībai (un tam ir gan subjektīvi, gan objektīvi iemesli), kā arī nevēlas radīt konfliktsituācijas ar darba devējiem. Savukārt valdībai bieži vien tiek pārmesta nevēlēšanās ieklausīties sociālajos partneros, lai arī tiek nodrošināta iespēja diskutēt un savus viedokļus paust.

„Ar to iet kā pa celmiem. Kopīgumus ir ļoti grūti noslēgt, jo darba devēji ir nevajadzīgi piesardzīgi. Ir arī labi piemēri, bet citur pat negrib dzirdēt par arodbiedrības klātbūtni darba vietā.” (DN)

„Nozarē arodbiedrības organizāciju veidošanas procesi ir ļoti apgrūtināti grupā, kur ir darba devēji privātajā sektorā, jo tie darbinieki, kuri vēlētos izveidot arodbiedrību, sastopas ar aktīvu pretdarbību, kas mums liek domāt, ka privātajā sektorā enerģētikas nozarē ne viss ir fīrs ar likumdošanas un pārējo normatīvo aktu ievērošanu.” (DN)

„Aizmirstiet kopīgumus – tie nav un neviens tos negrib! Ja kāds iestājas arodbiedrībā, tad viņš jau pēc mēneša vai diviem tur var vairs nebūt, jo neviens uzņēmējs šodien nav ieinteresēts tajā, ka kāds no malas tagad teiks, ka ir jāmaksā vairāk.” (DD)

„Vienu brīdi daudzi uzskatīja, ka nu tagad būs 10-20 arodbiedrības uzņēmumā, kas visu skaldīs un valdīs pēc britu principa, bet tas jau ne pie kā nenoved. Pienāk brīdis, kad nav ar ko un par ko runāt, jo runāt jau māc visi, bet grūti ir ar klausīšanos un vēl trakāk ar ieklausīšanos. Ja prefī ir tikai blāuri, kas negrib ne saprast, ne iedziļināties, tad ir tāda situācija.” (DD)

„Kad valdība, neņemot neko vērā, noņēma pensijas, tā bija ārkārtīgi liela neveiksme. Otra neveiksme ir tas, par ko darba devēji un arodbiedrība kopā bija vienojušies par nodokļu jautājumiem, bet ko valdība neņēma vērā un izvirzīja savu nodokļu politiku.” (DN)

„Sociālais dialogs ir ļoti vāji attīstīts. Valsts institūcijās, ieskaitot Zemkopības ministriju, nav izpratnes par to, kas vispār ir sociālais dialogs no valsts puses. Savulaik izveidoja Lauksaimniecības sadarbības padomi, kur apvienoja daudzus uzņēmējus, lai pārstāvētu uzņēmēju intereses. Tas nebija pareizi, jo darba devēju un darba ņēmēju attiecības ir kaut kas cits. Un šodien būfībā ministrija nerisina jautājumus, ko viņai vajadzētu risināt.” (DN)

„LBAS kā sociālais partneris tiek aicināts piedalīties trīspusējās sarunās, bet bēdīgāk ir, ka nav konsekvence tajā, kā tiek pildīti pieņemtie lēmumi.” (DŅ)

„Tas ir pa tukšo. Tādas sanāksmes vispār nav mūsu nozarē. Mēs šos jautājumus esam apsprieduši citās sapulcēs, bet principā tam nav absolūti nekāda rezultāta. Īpašniekam ir svarīgi, cik viņam būtu bieza kabata.” (DD)

„Dialogs starp darba devēju un arodbiedrību ir tas kopīgais ceļš, kur es gribētu redzēt darba devēju nevis kā biznesmeni, bet sociālo partneri, kuram darbinieks būtu priekšplānā, lai viņa uzņēmums attīstītos un viņam būtu izaugsme.” (DŅ)

„Darba devēji bieži vien uzskata, ka arodbiedrība būs vēl viens kontrolējošs, uzraugošs orgāns. Kopumā domā – labāk jau lai nav, nekā ir.” (DŅ)

Kā pozitīvu tendenci liela daļa intervēto tomēr uzskata pašu faktu, ka sociālie partneri ir gatavi sarunām un sarunas arī notiek, lai arī ne vienmēr ar praktisku rezultātu. To respondenti uzskata par būtisku pirmo soli uz pilnvērtīgu sociālā dialoga procesu. Tāpat intervijās tiek norādīts un atzīts, ka sociālā dialoga attīstībai ir pietiekami sakārtota juridiskā bāze, likumdošana. Sekojoši var apgalvot, ka ir visi apstākļi un nosacījumi, lai veidotos pilnvērtīgs sociālā dialoga process, bet tam pagaidām ir dažādi netieši traucēkļi, ko determinē situācija ekonomikā un uzņēmējdarbības vidē kopumā, nevis pats sociālā dialoga process kā tāds.

„Sociālie partneri ir - tas jau ir labi, un viņi pat sarunājas, kas arī ir labi.” (DŅ)

„Pēdējos gados tas ir krietni audzis, bet varētu vēlēties daudz vairāk un daudz labāk, bet tas ir pietiekami labi attīstījies.” (DŅ)

„Latvijas mērogā sasniegums ir tas, ka mēs kā trīs puses sēžam pie viena galda un neviens neizvairās no šīs diskusijas. Pirmsākumu gados valdības pusi ļoti grūti bija piesēdināt pie galda. Tagad tas tā nav. Tas, ka mēs tagad sarunājamies, ir ļoti daudz.” (DŅ)

„Sociālais dialogs nav tai sliktākajā situācijā, jo savulaik izdevās sakārtot Darba likumu un likumu par LDDK, kas tagad ir likumīga organizācija ar savu teikšanu un savu lēmumu pieņemšanas struktūru.” (DŅ)

„Pats esmu ļoti skeptisks pret koplīgumiem. Ir jārada instruments, kas sakārto konkurenci, bet darbaspēks arī ir prece, un tā ir katra atbildība, kādā veidā viņš šo precī spēj pārdot. Nav vajadzīga mākslīga vienošanās par to, ka kādai amata grupai ir vajadzīgs obligāts atalgojuma līmenis.” (DD)

„Abām pusēm ir jāizrāda ieinteresētība – vairāk tikties, runāt un meklēt saskarsmes punktus. Mēs būtu gatavi runāt, bet arodbiedrība jau vairāk prasa, tāpēc otra puse to ne sevišķi grib.” (DŅ)

„Labi, ka tas ir un ka tajā piedalās premjers, jo 7-10 gadus atpakaļ galvenā bija Labklājības ministrija, bet ministri visi ir vienā līmenī.” (DŅ)

„” (I)

Vienīgais iebildums attiecībā uz juridisko regulējumu sociālajam dialogam ir fakts, ka noslēgtās vienošanās sociālā dialoga ietvaros ļoti reti attiecas uz visiem tirgus dalībniekiem. No vienas

pusēs, tas demotivē iesaistīties sociālā dialoga procesā, un, no otras puses, pasliktina konkurētspēju tiem, kuri tomēr iesaistās.

*„Jautājums ir par politisko gribu, jo arodbiedrība vienmēr iestāsies par ģenerālvienošanos vai kopīguma noslēgšanu nozarē. Ar darba devējiem nav tik vienkārši vienoties. Ir jābūt vienam nosacījumam – ka, ja noslēdz ģenerālvienošanos, tai ir jāattiecas uz visiem būvniecībā strādājošajiem, nevis tikai vienu asociāciju, jo tad viņiem ir jāpilda paaugstinātas saistības, bet pārējiem – nav!” (DN)*

*„Uzņēmumi aiziet pa burbuli, ja viņi nevar ātri rīkoties mainīgā tirgus situācijā, jo arodbiedrība uzliek veto štatū samazināšanai. Tas varētu samazināt Latvijas konkurētspēju.” (DD)*

Nereti respondenti arī norādījuši, ka to pārstāvētajām organizācijām trūkst kapacitātes biedru aktivizēšanai aktīvākai savu interešu aizstāvībai. Īpaši aktuāli tas ir darba ņēmēju organizācijām, jo arodbiedrībās pārstāvēts tikai pavisam neliels nodarbināto īpatsvars. Vienlaikus gan jānorāda, ka tikai organizāciju kapacitātes stiprināšana diez vai dotu tūlītējus rezultātus – būtiska ir arī uzņēmējdarbības un darba vides kopumā attīstība un uzlabošana, lai darba ņēmēju un darba devēju interešu saskaņošana būtu kvalitatīvi iespējama.

*„Vajag stiprināt darba devēju organizācijas. Tad mums arī būtu vieglāk, jo tad arī arodbiedrība varētu būt liela un spēcīga.” (DN)*

*„Arodbiedrība vienmēr ir tā puse, kurai nav to līdzekļu, kurus var izmantot, lai uzspiestu savu viedokli lielākā mērā darba devējiem.” (DN)*

#### **6.4. Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes darba vērtējums**

Padziļināti tika vērtēta respondentu attieksme pret NTSP darbu, analizējot nacionālā līmeņa sociālā dialoga procesu. NTSP koordinē un organizē trīspusējo sociālo dialogu starp darba devēju un darba ņēmēju organizācijām un valsts institūcijām, lai saskaņotu šo organizāciju intereses sociālajos un ekonomiskajos jautājumos, tādējādi garantējot sociālo stabilitāti valstī. NTSP uz paritātes pamatiem veido valdības, LDDK un LBAS izvirzītie pārstāvji. No katras daļības puses tiek izvirzīti deviņi pārstāvji, tai skaitā katras daļības puses vadītājs. Valdības puses vadītājs ir Ministru prezidents, darba devēju puses vadītājs ir LDDK prezidents un darba ņēmēju puses vadītājs ir LBAS priekšsēdētājs.

Kā jau iepriekš ziņojumā norādīts – lai gan sociālā dialoga procesu kā tādu intervētie visbiežāk vērtē pozitīvi, tomēr izteikti kritiski ir par šī procesa praktiskajiem rezultātiem. Līdzīgi ir arī vērtējumi par NTSP darbu – to vairāk uzskata par formālu aktivitāti, kurā nav praktiskas un reālas iespējas ietekmēt lēmumu pieņemšanu. Gandrīz visi intervētie norāda, ka ir iespējams piedalīties trīspusējā sociālajā dialogā, tomēr viedokļi un ieteikumi reti tiek ņemti vērā un īstenoti. Tai pat laikā pat kritiskus vērtējumus sniegušie respondenti uzskata, ka šādam sociālā dialoga



instrumentam ir jābūt, jo tas lielā mērā nodrošina viedokļu izteikšanas platformu, pat ja tie nesekmējas konkrētos pieņemtus lēmumos.

„Nacionālā līmenī ir viss – tiesiskais regulējums, NTSP un apakšpadomes. Ir pietiekami daudz instrumentu, lai strādātu. No Brīvo arodbiedrību savienības puses arī tiek darīts viss, lai dialogs būtu. Progress ir redzams.” (DŅ)

„Cits jautājums, kurā brīdī valdība iesaista arodbiedrību - kādā sākumposmā vai procesa beigās, kad viss ir nolemts un vajag to tikai kā ķeksīti atzīmēt.” (DŅ)

„Valstī jau izskan, ka notiek sociālais dialogs, es arī šad un tad tur esmu piedalījies trīs pušu sanāksšanās. Faktiski jau visu izrunā, kas arī ir labi, jo to premjers dzird un valdības pārstāvji, bet lēmumus jau neizdodas nekādus pieņemt. Diezgan daudz tiek pieņemts tikai informācijai.” (DŅ)

„Es vēlētos sekmīgāku. Mūsu lēmumi bieži vien ir diezgan tādi formāli un tādi pa virsu. Gribētos kaut ko saturīgāku un konkrētākas lietas. Mēs bieži vien iesakām, kas tiek apstiprināts vai pieņemts zināšanai.” (DŅ)

„Tos jautājumus jau paceļ, runā un kādreiz arī kādu vienošanos pieņem, bet, kamēr tā vienošanās iziet caur MK, Saeimu, tā pazūd.” (DŅ)

„Ir jau gadījumi, kad darba devēji un arodbiedrības ir vienā pozīcijā, bet valsts nepieņem to. Tas no mūsu puses izskatās tā, ka sabiedrība grib, ieskaitot darba devējus, bet valsts to neuzskata par nepieciešamu. Bieži vien nav skaidrs, kāpēc tas tā ir.” (DŅ)

„Ir labi, ka tas ir, bet vēlētos, lai tas būtu labāks un lai rezultāts nebūtu tik ļoti rekomendējošā līmenī, ko valdība var neņemt vērā.” (DŅ)

„Ļoti vispārīgi, jo NTSP šie jautājumi ir aktuāli un darba devējiem varbūt pat atsevišķos jautājumos arī valsts piekrīt, bet kā nāk gatavs dokuments, tā ir pilnīgi cita redakcija.” (DŅ)

„Politikāņi bīda savu politiku – spēlē teātri par sociālo dialogu NTSP, jo tur droši vien ir atsevišķi uzņēmēji aizmugurē, kas viņiem diktē, kas tiem ir vajadzīgs.” (DŅ)

„Tas ir tas pats stāsts - sarunas notiek, bet rezultāta un atdeves nav.” (DD)

„Vajadzētu vairāk aizstāvēt darba devēju pozīcijas pret valsti. Darboties tas darbojas, bet būtisku panākumu un rezultātu nav.” (DD)

„Šis sociālais dialogs nacionālā līmenī aplūko tādus vispārējus jautājumus, kas attiecas uz visu Latviju. Bet jautājums ir, vai nozare to ir prasījusi, ko viņi tur saraksta, un vai tas der mūsu nozarei?” (DŅ)

„Nacionālā trīspusējā sadarbības padome ir ļoti vajadzīga, jo tur tomēr izkristalizējas un valdībai ir vieglāk izlemt, kurā virzienā pieņemt lēmumus, jo tur parādās abu pušu argumenti.” (DŅ)

„Darba devēji spēj biežāk pārliecināt valdību, jo viņu spēja lobēt savu pozīciju ir stiprāka. LDDK ir arī bagātāki.” (DŅ)

## 6.5. Sociālo partneru sadarbības ar nozaru ministrijām vērtējums

Pozitīvāki kā par NTSP darbu ir vērtējumi par sociālo partneru sadarbību ar nozaru ministrijām. Lai gan nereti izteiktas arī kritiskas piezīmes, piemēram, par ministriju pārāk lielo politizētību (viedokļu un darbības virzienu maiņām atkarībā no konkrētā ministra personīgajām vēlmēm, viedokļiem un interesēm), kā arī ierēdņu saskarsmes kultūru.

*„Mēs piedalāmies apakšpadomju darbā Satiksmes ministrijā un Iekšlietu ministrijā. Kādus jautājumus mēs virzām, tādus arī tur skata. Ja neviens neko nevirza, tad nekas arī nenotiek.”*  
(DŅ)

*„Mums ir tiesības izteikt savus priekšlikumus un iesniegt tos. Kā tas tālāk virzās, tas ir cits jautājums.”* (DŅ)

*„Viens no lielākajiem kaitniekiem ir Finanšu ministrija, jo tur tām dāmītēm ir vieglāk, ja nekas nav izmainīts, ka viss ir parakstīts un nolikts, bet mūsu darbā nekad nav tā, ka projektā kaut kas nebūtu jāmaina.”* (DD)

*„Kadru jautājums - ja es jūs pazīstu un jūs mani, tad jau es kaut ko sarunāšu. Tur ir tas pats inertums, jo kadru nav.”* (DD)

*„Mums nav nozares ministrijas. Mēs nesadarbojamies ar viņiem. Tikai tad, ja ir konkrēts, atsevišķs jautājums. Manuprāt, Ekonomikas ministrijai vajadzētu aktīvāk darboties dažādu jautājumu risināšanā.”* (DŅ)

*„Atkarīgs no ministra un ar kādu mērķi viņš ir uz turieni gājis. Kad bija ministrs Roze, tad vismaz bija kaut kādas aktivitātes.”* (DŅ)

*„Sadarbība notiek, bet slikti ir tas, ka ministrijās trūkst speciālistu, kas tiešām pārzina nozari. Tāpēc reizēm ir grūti runāt. Varbūt tad vajadzētu uzticēties vairāk nozares pārstāvošajām organizācijām, ja tās kaut ko ierosina vai lūdz kaut ko grozīt, nevis darīt pa savam un pēc tam brīnīties.”* (DD)

*„Tiek velīgi šķiesta nauda un laiks tais pašās valsts sekretāru sanāsmēs un starpinstītūciju saskaņošanās, lai cīnītos viens ar otru ar šiem iebildumiem, jo, ja normatīvi nenāk no nozares, tad tur būs iebildumi pret visiem grozījumiem un visu pārējo. Tas ir nelietderīgi izšķiests resurss.”*  
(DD)

*„Mums traucē tas, ka mēs nejūtam, ka valdība vai ministrijas ir komanda, kas zina, ko otrs komandas loceklis dara un veido saspēli. Ministrijas ir dažādu partiju ietekmē un ir jāstrādā ar vairākām, lai visu izdarītu. Mēs gribētu, lai tur arī būtu sava veida vienas pieturas aģentūra.”*  
(DD)

*„Par attieksmi no ministriju puses sūdzēties nevar, jo pēc krīzes gandrīz visas valsts iestādes krasi nomainīja attieksmi. Šobrīd viņi ir pat vēl atvērtāki. Tas, vai viņi izprot mūsu problēmas un vai viņiem ir vēlme tās risināt, tas ir diskutabls jautājums.”* (DD)

*„Zemkopības ministrijai ir domāšanai jāmainās. Savulaik mums bija vairākas vienošanās parakstītas ar ministriem par sadarbības iespējām, kur bija arī arodbiedrība iekšā, bet tad ministrijas vadība panāca to, ka ministrijai arodbiedrības nav vajadzīgas kā tādas un mainījās vadošo darbinieku attieksme. Zemkopības ministrija varbūt uzskata, ka arodbiedrības viņai ir par mazu vai arī uzskata, ka sadarbības padomes pārstāv visu intereses.”* (DŅ)

„Ar Ekonomikas ministriju mums bija normāla sadarbība, mēs rakstījām, uzdevām jautājumus, mūs pieņēma, mēs izrunājām visu līdz brīdim, kad Pavļuts nāca pie varas kā ministrs, kurš visā savā darbības laikā neatradu ne vienu reizi laiku mums.” (DN)

„Mēs kā arodbiedrība darām daudz, pat vairāk, nekā mums būtu jādara. Faktiski mēs veicam Ekonomikas ministrijas vietā zināmu darbību, lai visu procesu sakārtotu, redzot mūsu biedru tiešo ieinteresētību šajā jautājumā. Panākumus gūst tas, kas dara. Pret darba aizsardzību arī bija liela pretestība, bet mums izdevās to panākt un izdarīt.” (DN)

„Viens no būtiskākajiem aspektiem, kāpēc Būvniecības likums neiet uz priekšu, ir tas, ka šis jautājums ir politizēts. Vēl ir tas, ka jaunajā Būvniecības likumā mainās atbildība - kam pastiprinās, kam precizējas. Dažas lietas tiek saprastas virspusēji un līdz ar to rodas pretestība.” (DD)

„Mums būtu interese uzlabot sadarbību likumdevēju līmenī, jo informācijas apjoms un izpratne par lietu kārtību ir tāds, kāds ir. Visi jau nevar būt ģēniji visos jautājumos. Mēs redzam savu lomu komunikācijā ar likumdevēju jautājumos, kur mēs esam zinošāki un saprotošāki, lai deputātiem ieskicētu problēmas plašāku redzējumu.” (DN)

## **6.6. Nozaru ģenerālvienošānās noslēgšanas iespēju vērtējumi**

Nozaru ģenerālvienošānās noslēgšanu Latvijā regulē Darba likums<sup>18</sup>, kas nosaka, ka, ģenerālvienošanos jeb darba kopīgumu nozarē slēdz darba devējs, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība ar darbinieku arodbiedrību vai darbinieku arodbiedrību apvienību (savienību), ja ģenerālvienošānās pusēm ir atbilstošs pilnvarojums vai ja tiesības slēgt ģenerālvienošanos paredzētas šo apvienību (savienību) statūtos. Ģenerālvienošānās ir saistoša šo organizāciju vai organizāciju apvienību visiem biedriem. Ja darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības biedri kādā nozarē nodarbina vairāk nekā 50 procentus darbinieku vai to preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir vairāk nekā 60 procenti no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma, ģenerālvienošānās ir saistoša visiem attiecīgās nozares darba devējiem un attiecas uz visiem darbiniekiem, kurus nodarbina šie darba devēji.

Vērtējot nozaru ģenerālvienošānās noslēgšanas iespējas, lielākā daļa aptaujāto ir pesimistiski un uzskata, ka šobrīd Latvijā šādas vienošanās nav iespējams. Izņēmums ir atsevišķas nozares, kur nozaru sociālais dialogs notiek jau ilglaicīgi un ir bijušas vai ir šobrīd spēkā esošas ģenerālvienošānās. Bet potenciāli tuvākajā laikā noslēdzamas ģenerālvienošānās nevienā nozarē pētījums neļauj identificēt. Šim faktam ir līdzīgi iemesli kā jau iepriekš aprakstīts par sociālā dialoga procesa attīstību kopumā – ekonomikas un uzņēmējdarbības vides nestabilitāte un neprognozējamība liedz darba devējiem uzņemties papildu apņemšanās un līdz ar to riskus.

<sup>18</sup> LR Darba likums. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>

„No valsts puses uzņēmējiem nav drošība par rītdienu. Mēs nevaram slēgt nevienu vienošanos, nezinot, kas būs rīt un parīt.” (DD)

„Mēs gribam redzēt ģenerālvienošanās tarifu likmes un paaugstināt darba algas, bet darba devējiem nav vēlmes par to runāt. Ar to viss beidzas.” (DŅ)

„Šķēršļi ir darba devēji. Mēs esam runājuši ar Latvijas pasažieru pārvadātāju asociāciju par to, ka vajag noteikt minimālās garantijas autobusu vadītājiem visā Latvijā, lai nav darba samaksa ļoti atšķirīga, bet viņi visu laiku pieklājīgi atsaka. Vienu brīdi mēs šo jautājumus izskatījām pat Satiksmes ministrijas apakšpadomē un NTSP, kur pat ieteica, ka LAKRS vajag slēgt ar LPP ģenerālvienošanos, bet nekas uz priekšu nav izkustējies.” (DŅ)

„Darba devēji saka, ka viņiem vajag naudas garantijas no valdības.” (DŅ)

„Jebkuram indivīdam jau ir vieglāk rīkoties, ja nav nekādu saistību! Varbūt darba devējiem šķiet, ka arodbiedrību prasības būs pārlieku šausmīgas un neizpildāmas.” (DŅ)

„Darba devēji atsakās runāt par algu jautājumu, kas mūs interesē. Esmu mēģinājis piedāvāt vienošanos par minimālo līmeni, bet tiek piesaukts komercnoslēpums vai tas, lai konkurentiem nebūtu informācija. Vēlēšanās pagaidām nav.” (DŅ)

„Mūsu nozare ir specifiskāka par citām, tāpēc neredzu iespēju noslēgt ģenerālvienošanos tuvākā laikā, kurā mēs vienojamies par konkrētām lietām. Tas principā nav iespējams.” (DD)

„Būtu gan ieguvumi, gan mīnusi. Tiem, kam ir minimālā vai pelēkā alga, tas pavilktu to uz augšu nozares līmenī, bet citiem uzņēmumiem tas algas varētu pavilkt uz leju. Līdz ar to tas nav miets, kurš tikai visu uzlabos.” (DŅ)

Papildu pretestību nozaru ģenerālvienošanās slēgšanai dod arī konkrēta negatīva pieredze krīzes un pēckrīzes periodā, piemēram, būvniecības nozarē, kur ģenerālvienošanās bija noslēgta un krīzes periodā nācās pildīt tās saistības, kas konkrētos uzņēmumos nostādīja ļoti neizdevīgā konkurētspējas situācijā attiecībā pret citiem, uz kuriem vienošanās saturs neattiecās.

„No 2006. līdz 2009. gadam bija ģenerālvienošanās ar Būvnieku asociāciju par darba samaksu un visu. Ģenerālvienošanās ir obligāts dokuments, kuru ir jāpilda. Un iznāca tā, ka pienāca krīze, bet saistības bija augstākas, nekā bija vidējais nozarē, un VID prasīja, kur ir darba samaksa tāda, kāda tā ir ģenerālvienošanās!? Iznāca tā, ka kaimiņam, kurš blakus strādā un nav tai asociācijā, nav jāatbild ne par ko, un viņam varēja būt minimālā valsts alga, bet tiem bija vidēji 3,50 Ls stundā, kad valstī bija ~1,00 Ls! Un tad tie toreiz nonāca zem sītiena.” (DŅ)

„Šobrīd mēs neredzam šādu iespēju, lai gan arodbiedrība to ļoti gribētu. Tā kā lielais vairums ir tie, kas veic sabiedriskos transporta pakalpojumus, tad šobrīd šīs sarunas strauji nevirzās uz priekšu, jo šeit mēs kā darba devēji neesam pilnīgi noteicēji pār to procesu, ko mēs darām. Tūlīt pēc krīzes mums gan valsts dotācijas, gan kompensācijas grieza nost. Šobrīd kompensācijas naudas mums negribīgi grib atgriezt atpakaļ tajā līmenī, un tāpēc mums ir grūti runāt ar darba ņēmējiem un vienoties par konkrētu darba samaksu vai nosacījumiem, jo tur apakšā ir jābūt finansiālam segumam. Kamēr Satiksmes ministrija nekādu pretimnākšanu

šai jautājumā neizrādīs, mēs negribētu riskēt ar šo te, jo vienā brīdī jau mums būs jāpilda šī vienošanās un būs grūti atrast argumentus, kāpēc šoferiem nevar nodrošināt minimālo darba algu vai konkrētus apstākļus. Tāpēc mēs strikti turamies neitrālā pozīcijā." (DD)

„Nesenā vēsturē mēs jau to mēģinājām izdarīt, bet ne pie kā laba tas nenoveda, jo sākās krīze un ģenerālvienošanās aspektus izpildīt nebija iespējams. Mums ir jāmaina vide un tikai tad mēs paši nonāksim pie šīs ģenerālvienošanās." (DD)

Tai pašā laikā vairāki darba devēju un ņēmēju organizāciju pārstāvji norāda, ka izvērtētu ģenerālvienošanās slēgšanas iespējas, ja tās būtu jāievēro visiem tirgus dalībniekiem. Tādējādi ģenerālvienošanos skatot arī kā uzņēmējdarbības vidi regulējošu instrumentu, lai apkarotu nelegālo nodarbinātību un ēnu ekonomiku.

„Varētu, iespējams, atrisināt aplokšņu algu jautājumu. Tas ir vienīgais pozitīvais, ko es redzu, bet es redzu ārkārtīgi daudz negatīvas lietas, ko tas var izraisīt, jo var jau noteikt minimālo likmi par vienu slodzi, bet tad atkal sāksies spēles ap to, cik katrs lielu slodzi strādā, jo latvieši ir ļoti manīgi apiet ikvienu nosacījumu. Cīnoties par individuāla īstermiņa atalgojuma kāpumu, mēs panāksim to, ka ilgtermiņā šis darba devējs vienkārši pazudīs. Risks neattaisno šo instrumentu." (DD)

„Ģenerālvienošanās būtu būtiska, ja tā būtu uz visu valsti attiecināma, nevis uz daļu cilvēku vai uzņēmumu. Tāpēc jau neslēdz to." (DŅ)

„Tas slikti nebūtu, jo tad būtu sakārtotība un pašai biznesa videi tas nāktu par labu. Šobrīd vide piespiež konkurēt nevienādos nosacījumos. Cilvēki grozās, kā māc. Visi būtu ieguvēji, ja būtu minimālais normējošais dokuments par darba algām, apdrošināšanu, apmācībām utt." (DŅ)

„Mēs slēgtu, bet ar asociāciju nevar noslēgt uz visu valsti. Mēs varam noslēgt tikai kādu vienošanos par izglītību vai koplīgumiem uzņēmumos, kas neskar darba samaksu, bet darba samaksa mums ir tas būtiskākais, ko mēs gribam. Ja darba devēju organizācijas spētu tiešām apvienoties un pieņemt kopēju lēmumu, tad būtu lieliski." (DŅ)

„Es gribu pateikt vienu ļoti lielu „fui” valstiskā līmenī, jo tur, kur darbojas ģenerālvienošanās un nozares līgumi ar ierakstītām profesiju algām, tur ir arī valstiska garantija, ka šo līgumu nepildot ir noteiktas sankcijas. Pie mums nav šīs valstiskās garantijas. Pat ja mums kādas divas nozares vienotos par kaut ko, tad tie, kas nav arodbiedrībā un nav parakstījuši šo kopējo vienošanos, varētu mierīgi to nepildīt." (DŅ)

Papildus jāmin, ka nereti intervētie respondenti šķēršļus ģenerālvienošanās slēgšanai saskata arī sociālo partneru savstarpējās neuzticēšanās faktā. Tā gan nav unikāla tikai darba tirgus iezīme, bet arī Latvijas sabiedrībā kopumā novērota problēma, kura tiek identificēta kā zema sociālā kapitāla pazīme. Tādējādi ir apgrūtinātas jebkādas aktivitātes, kas prasa dažādu pušu sadarbību, atvērtu komunikāciju un interešu saskaņošanu. Sociālā dialoga process kopumā un

ģenerālvienošanās slēgšana kā tā rezultāts nevar notikt bez savstarpējas atvērtības un uzticēšanās.

*„Sabiedrība ir tāda, kāda ir, kas nemaz negrib čupoties. Katrs domā par sevi. Vieglāk ir pakritizēt valdību.” (DŅ)*

*„Tā ir nacionāla īpatnība, ka mēs esam tādi pasīvi. Cilvēkiem bail no pārmaiņām, jo tiklīdz kaut ko vajadzēs mainīt, tātad man arī vajadzēs kaut ko darīt manā ierastajā dzīvē. Tas pats attiecas uz uzņēmējiem, jo, ja maina kaut ko likumā, tad viņiem arī uzreiz ir tēriņi kaut kādi.” (DŅ)*

*„Protams, ka darba devēji negrib uzņemties saistības, jo viņus baida tas, ka arodbiedrība pēc tam nepiekrītīs grozīt kaut ko, bet nevajag ieciklēties uz neuzticēšanos otrai pusei. Vajag vairāk uzticēties.” (DŅ)*

*„Sliktais savstarpējās attiecībās starp darba devēju un darba ņēmēju nekādu rezultātu nedod. Tur vienalga ir jāmeklē ceļi, kā attiecības harmonizēt.” (DD)*

*„Ja nav iespējas diskutēt, tad arī nav rezultāta. Tad kādam ir jāpieņem savi lēmumi un jāuzņemas par visiem tiem pieņemtajiem lēmumiem atbildība. Civilizēta diskusija uzņēmuma iekšienē nav viegls jautājums. Vieglāk ir izdot pavēli, bet cits jautājums ir, kā tā tiks uztverta, uzņemta un tulkota. Labāk jau procesā izburbuļot visam, lai abām pusēm rastos skaidrība.” (DD)*

*„Mēs gaidām no darba devējiem lielāku uzticēšanos arodbiedrībām un atvērtību. Saka jau, ka arodbiedrības Latvijā ir vājas, bet tai pat laikā darba devēji, kad izdzird, ka nāk iekšā arodbiedrība tur, kur tā vēl nav bijusi, tad pasarg' Dievs, tās ir šausmas, jo nupat būs! Nav jau arodbiedrība nekāda šausmīgā, kas tūliņ bloķēs visus kontus un nolaidīs uzņēmumu uz grunti!” (DŅ)*

Sekojoši kopumā iespējams secināt, ka nozaru ģenerālvienošanās noslēgšanas iespējas tiešā veidā ir atkarīgas no uzņēmējdarbības vides uzlabojumiem valstī kopumā. Ja darba devēji varētu savu uzņēmējdarbību plānot ilgtermiņā, nebaidoties no straujām un negaidītām nodokļu politikas maiņām vai nozares regulējošo likumu un noteikumu maiņām, kā arī ja valdība kā sociālais partneris stiprinātu (tieši vai netieši) nozaru sociālajā dialogā iesaistīto kapacitāti un konkurētspēju, nozaru ģenerālvienošanās varētu kļūt par izplatītu praksi, kurā darba devēji un darba ņēmēji būtu ieinteresēti. Diemžēl šobrīd novērojama ļoti izteikti skeptiska attieksme pret šāda veida vienošanās kā no darba devēju, tā darba ņēmēju puses.

*„Biznesa vide kopumā Latvijā pasliktinās, nevis uzlabojas. Un tas, ka darbaspēks joprojām brauc projām no Latvijas, tas iezīmē diezgan bēdīgas perspektīvas nākotnē. Kopīgumu neesamība drīzāk ir sekas, nevis cēlonis. Tas ir ceļš uz nekuriem, nevis ceļš uz attīstību.” (DŅ)*

*„Varbūt tas būtu vajadzīgs, bet ne tuvākā nākotnē.” (DD)*

*„Arodbiedrībām tas vienmēr būs pluss, bet uzņēmējiem ne vienmēr, jo ģenerālvienošanās ir pamatprasības, kas ir jāievēro jebkuram uzņēmējam nozarē, bet šajos nepastāvīgajos laikos diez vai jebkurš uzņēmējs ies uz tādu risku.” (DŅ)*

Intervijās darba devēju un ņēmēju organizāciju pārstāvji tika lūgti arī minēt, kādi aspekti un principi, viņuprāt, būtu jāiekļauj nozares ģenerālvienošānās, ja tāda tiktu slēgta. Sniegtās atbildes liecina, ka jautājumu loks, par kuriem būtu jādiskutē un jāvienojas, ir ļoti plašs – atalgojuma noteikšanas principi, darba drošība un aizsardzība, lēmumu pieņemšanas process uzņēmumā, sociālās garantijas, apmācības, darba laiks u.c. Jāuzsver, ka intervijās nebija novērojams, ka darba ņēmēji par būtiskāko un primāro jautājumu uzskatītu atalgojumu, sekojoši – ir daudzi citi aspekti, kurus iespējams risināt nozaru sociālā dialoga ietvaros vēl bez atalgojuma.

*„Dažādas piemaksas, noteikumi par kvalifikāciju/ pārkvalifikāciju, darba drošība, kopējie likumi un sadarbība darba aizsardzībā starp darba devēju pārstāvjiem un uzticības pārstāvjiem.” (DŅ)*

*„Pašlaik ir izglītības jautājums, jo ir ļoti liels kritums būvniecībā. Jaunieši nenāk mācīties un diezgan liela daļa, kuri mācās, jau apzinās, ka viņi brauks strādā citur.” (DŅ)*

*„Konkrētas sociālās garantijas.” (DŅ)*

*„Vajag atrunāt par sadarbību, apmācībām, darba aizsardzību.” (DŅ)*

*„Es nezinu, vai mēs ar darba devējiem nozares līmenī varētu izveidot kādu sociālo fondu. Diez vai.” (DŅ)*

*„Minimālās prasības – minimālā alga, darba aizsardzības prasības utt. – tās jau ir likumā paredzētas un tur nav vajadzīga ģenerālvienošānās. Ģenerālvienošānās ir jāiekļauj prasības, kas ir augstākas par tām, kas ir Darba likumā. Es pagaidām vēl tādu variantu neredzu.” (DŅ)*

*„Minimālajai algai, elektromontieru sagatavotībai, apmācībai, darba drošības noteikumiem, dažādi bonusi par veselības apdrošināšanu. Principā Darba likumā jau ir viss nedefinēts. Svarīgi ir iestrādāt normas, kas garantētu to izpildi un ievērošanu. Tomēr vajadzētu būt noteiktiem kādiem minimālajiem labklājības līmeņiem, zem kuriem vienkārši nedrīkst būt, jo viss, kas ir zem tā, ir konkurenci kropļojoša situācija.” (DŅ)*

*„Ja mēs sakārtosim kvalifikācijas jautājumu un darba nodrošināšanas jautājumu, tad uzreiz būs daudz vieglāk jau risināt jautājumus, kas skar darbinieku aizsardzību vai sociālo nodrošinātību.” (DD)*

*„Es redzu, ka šobrīd ģenerālvienošānās tekstā vajadzētu iestrādāt tādas lietas, ka mēs kopīgi – gan darba devējs, gan darba ņēmēju organizācijas – virzāties šajos jautājumos uz priekšu, lai nonāktu pie mums visiem vēlāmā rezultāta.” (DD)*

Viens no pētījuma uzdevumiem bija identificēt, vai pastāv reģionālas atšķirības ģenerālvienošānās slēgšanas aspektā. Padziļināti pētīt šo aspektu nav iespējams, jo ģenerālvienošānās prakse ir ļoti neliela šobrīd tautsaimniecības nozarēs, tomēr vienu secinājumu veiktās intervijas ļauj veikt – kā vienīgo reģionāli atšķirīgo teritoriju darba devēju un ņēmēju organizāciju pārstāvji identificē Latgali. Šī reģiona darba ņēmēji tiek vērtēti kā uz kopējā Latvijas fona izteikti pasīvāki savu interešu aizstāvībā. To iespējams saistīt gan ar faktu, ka šī reģiona ekonomiskās attīstības rādītāji jau ilglaicīgi ir zemāki kā pārējā valsts teritorijā, un sekojoši

daudz dziļāka un kritiskāka bijusi arī ekonomiskās krīzes ietekme. Pārējo reģionu vidū neviens netiek izcelts kā atšķirīgs vai specifisks nedz sociālā dialoga kopumā, nedz ģenerālvienošanās prakses vai iespēju aspektā. Kā papildu faktors tiek minēta uzņēmumu stabilitāti, norādot, ka ārpus lielajām pilsētām uzņēmumi parasti ir mazāk stabili, sekojoši atšķirības var vērot ne tik daudz reģionāli, cik attālumā no pilsētām jeb attīstības centriem.

*„Nav atšķirību, bet Latgalē tie biedri mums ir pasīvāki. Viņi vairāk pieņem to, ko darba devējs dod, un īpaši neplēšas par kaut ko citu pretēji citiem reģioniem.” (DN)*

*„Drīzāk uzņēmumu griezumā, kas atrodas reģionos – cik tie ir attīstīti un stabili. Ja uzņēmums nav stabils, tad tā vienošanās viņam nāk ļoti grūti.” (DN)*

*„Ir. Tā ir Latgale, kur ir milzīgas problēmas pēc ekonomiskās krīzes, kas joprojām turpinās un pastāvēs vēl kādu laiku.” (DN)*

*„Aktivitāte ir ļoti dažāda. Austrumu reģionā ir mazāks biedru procents, Dienvidu reģionā ir ārkārtīgi labi, Rīgas reģionā ir sliktāks procents.” (DN)*

## **6.7. Cienīga darba nodrošināšanas izaicinājumi**

Termins “Cienīgs darbs” ir SDO ieviests jēdziens un viens no ANO Tūkstošgades attīstības mērķiem. Ar šo jēdzienu apzīmē iespēju strādāt produktīvu darbu, kurš nodrošina godīgu atalgojumu, darbavietas drošību un ģimenes sociālo aizsardzību, labākas iespējas personīgajai izaugsmei un sociālai integrācijai, brīvību paust savas intereses, apvienoties un piedalīties lēmumu pieņemšanā, kuri skar dzīves apstākļu un vienādu iespēju nodrošināšanu, kā arī nodrošina vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm.<sup>19</sup> Proti, cienīgs darbs ir darbs, kas dod iespēju nopelnīt pietiekami sev un savai ģimenei, lai izvairītos no nabadzības, kā arī uzlabot savu kvalifikāciju, lai pastāvīgi nodrošinātu labklājību un spētu pielāgoties darba tirgus izmaiņām.

SDO ir noteikusi cienīga darba koncepcijas īstenošanu dalībvalstīs pirmajā no ANO Tūkstošgades attīstības mērķiem (*Millenium Development Goals*), kas paredz samazināt nabadzību, kā arī publicējusi Cienīga Darba programmu (*Decent Work Agenda*), kurā ir izvirzīti mērķi – (1) darbvietu radīšana, (2) darba tiesību nodrošināšana darbavietās, (3) sociālās aizsardzības paplašināšana, (4) sociālā dialoga attīstība.<sup>20</sup>

Cienīga darba koncepcija ir galvenais līdzeklis nabadzības novēršanā. Veidot vidi, kurā cilvēki var strādāt cienīgu darbu, ir īpaši svarīgi pieaugošas globalizācijas un ātro ekonomisko izmaiņu ietekmē, jo šādā veidā tiek nodrošināta ātra iedzīvotāju pielāgošanās izmaiņām, vienlīdzība un drošības sajūta.

<sup>19</sup> Latvijas Platforma attīstības sadarbības materiāls „Cienīgs darbs”. Pieejams: [http://lapas.lv/wp-content/uploads/2012/02/Fact\\_Sheet\\_Decent\\_Work\\_LV\\_2011.pdf](http://lapas.lv/wp-content/uploads/2012/02/Fact_Sheet_Decent_Work_LV_2011.pdf)

<sup>20</sup> International Labour Organisation „Decent Work Agenda”. Pieejams: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--de/index.htm>



Lai sasniegtu SDO nospraustos mērķus, Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2020 paredz rīcības virziena „Cienīgs darbs” ietvaros (1) veikt pasākumus nodarbināto labklājības līmeņa paaugstināšanai, samazinot nabadzības riskam pakļauto nodarbināto īpatsvaru vecuma grupā no 18 līdz 64 gadiem no 9,5% 2010.gadā līdz 5% 2020.gadā, kā arī (2) palielināt nodarbinātības īpatsvaru vecuma grupā no 20 līdz 64 gadiem no 67% 2011.gadā līdz 73% 2020.gadā.<sup>21</sup>

Savukārt Valdības izvirzītās darbības prioritātes 2014.gadā un to īstenošanai paredz motivēt ikvienu iesaistīties ekonomiskajās aktivitātēs, lai nodrošinātu cienīgu darbu, saņemtu atbilstošu atbildību un novērtējumu, mazinot ienākumu nevienlīdzību.<sup>22</sup> To plānots paveikt:

- (1) izvērtējot iespējamās izmaiņas darbaspēka nodokļu apmērā nevienlīdzības mazināšanai;
- (2) samazinot iedzīvotāju ienākuma nodokļa likmi 2015.gadā no 24% uz 23% un 2016.gadā uz 22%, kā arī diferencēt ar iedzīvotāju ienākuma nodokļa neapliekamā minimuma ieviešanu;
- (3) izstrādājot piedāvājumu minimālajai mēneša darba algai 2015.gadā;
- (4) sniedzot atbalstu nodarbinātībā, izglītībā vai apmācībās neiesaistītiem jauniešiem, ar mērķi stiprināt jauniešu nodarbinātības izredzes;
- (5) biežāk iesaistot bezdarbnieku un darba meklētāju mērķa grupas 50+ (no 50 gadiem līdz pensionēšanās vecumam) Nodarbinātības valsts aģentūras īstenojamajos aktīvajos darba tirgus pasākumos, kuri ir finanšu ietilpīgi (apmācībās, subsidētajā nodarbinātībā, algotajos sabiedriskajos darbos);
- (6) izstrādājot piedāvājumu minimālā ienākuma līmeņa noteikšanai
- (7) pabeidzot esošo kapitālsabiedrību, kas īsteno valsts atbalsta un attīstības programmas finanšu instrumentu veidā apvienošanu un uzsākot valsts atbalsta un attīstības finanšu instrumentu programmu īstenošanu saskaņā ar valsts atbalsta un attīstības programmu īstenošanas laika grafiku 2014.gadam;
- (8) nodrošinot kredītresursu (kredītfonda izstrāde) ar samazinātu procenta likmi ES finansēto projektu īstenošanai;
- (9) atbalstot un popularizēt uzņēmējdarbības aktivitātes, kuru darbība sekmē ilgtspējīgu vietējo patēriņu, nodarbinātības un ekonomisko aktivitāšu pieaugumu valstī.

Lai novērtētu cienīga darba nodrošināšanu, SDO izmanto desmit elementus, kas iekļaujas četros Cienīga Darba programmu (*Decent Work Agenda*) pīlāros:

- (1) nodarbinātības iespējas;

<sup>21</sup> Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2020. Pieejams:

[http://www.pkc.gov.lv/images/NAP2020%20dokumenti/20121220\\_NAP2020\\_Saeim%C4%81\\_apstiprin%C4%81ts.pdf](http://www.pkc.gov.lv/images/NAP2020%20dokumenti/20121220_NAP2020_Saeim%C4%81_apstiprin%C4%81ts.pdf)

<sup>22</sup> Valdības izvirzītās darbības prioritātes 2014.gadā un to īstenošanai plānotie pasākumi. Pieejams:

<http://likumi.lv/doc.php?id=265490&search=on>

- (2) adekvāta samaksa un darba produktivitāte;
- (3) cienīgs darba laiks;
- (4) darba un ģimenes, un personiskās dzīves apvienošana;
- (5) darbs, kas būtu jāatceļ;
- (6) stabilitāte un drošība darbā;
- (7) vienlīdzīgas iespējas nodarbinātībā;
- (8) droša darba vide;
- (9) sociālā drošība;
- (10) sociālais dialogs – darba devēju un darba ņēmēju pārstāvniecība.

Kā izaicinājumi cienīga darba nodrošināšanā tiek identificēti:

- (1) Ēnu ekonomikas radītie darba apstākļi – darba un sociālo tiesību neievērošana, kā rezultātā pieaug sociālā nedrošības sajūta.

*Ir aprēķināts, ka ēnu ekonomikā strādājošajiem 16.7% cilvēku potenciāla tiek ignorēts vai nepietiekami izmantots.<sup>23</sup>*

- (2) Globalizācijas ietekme - darba tirgū arvien vairāk tiek pielietotas elastīgas un salīdzinoši nedrošas nodarbinātības formas, kā arī tiek likvidētas darbavietas, kā rezultātā pieaug sociālas nedrošības sajūta.

Pētījuma respondentu izpratne par to, kas ir cienīgs darbs, ir ļoti dažāda un atšķirīga – lai gan lielākā daļa uzskata, ka galvenais faktors ir darba samaksa, tomēr tiek norādīti arī dažādi citi cienīga darba aspekti, piemēram, darba laiks un noslodze, iespējas savienot darba un ģimenes dzīvi, labvēlīga darba vide un darba kolēģu attiecības, padoto un vadītāju cieņpilnas attiecības, arī darba devēja publiskais tēls u.c.

*„Par cienīgu darbu liecina mans labais garastāvoklis, ejot uz darbu. Lai cilvēkam patīku iet uz darbu, lai nebūtu jādomā, vai man darba devējs samaksās par kaut ko un vai man šonakt nebūs jāstrādā ilgāk, vai uz mani atkal ne tā paskatīsies vai kaut ko aizrādīs, un lai nav jādzird vārdi „Ja tev nepatīk, tad tu vari iet prom!”, jo tas jau neko nemaina.” (DŅ)*

*„Naudas izteiksmē to ir grūti pateikt, bet, vienkārši runājot, algai ir jābūt tādai, lai cilvēki varētu iztikt normāli, nopirkt ēdienu, apģērbties un galu galā atvaļinājuma laikā atpūsties daudz maz, un lai nav jāpiestrādā otrā, trešā un vēl ceturta darbā. Ja alga būs pietiekoša, tad arī mēs sabiedrībā vairāk viens otram uzsmaidīsim un nebūs tie asumi.” (DŅ)*

*„Jebkurš darbs būtu godājams un cienīgs, ja to darītu godprātīgi un saprotot to lietu.” (DD)*

*„Cilvēki tiek ekspluatēti sestdienās, svētdienās! Kur ir tie, kuriem uz to ir jāskatās? Un tad vēl minimālā alga par darbu no 7 rītā līdz 7 vakarā. Sievas visas mājās burkšķ, jo viņas grib tos vīrus*

<sup>23</sup> Latvijas Platforma attīstības sadarbības materiāls „Cienīgs darbs”. Pieejams: [http://lapas.lv/wp-content/uploads/2012/02/Fact\\_Sheet\\_Decent\\_Work\\_LV\\_2011.pdf](http://lapas.lv/wp-content/uploads/2012/02/Fact_Sheet_Decent_Work_LV_2011.pdf)

redzēt. Viņi jau nenopelna tik daudz, lai ar naudu varētu atrisināt visu, lai sieva ar bērniem varētu aizbraukt kaut kur. Lielai daļai šī iemesla dēļ tās ģimenītes arī pajūk." (DD)

„Jebkurš darbs, kuru pasūta un par kuru maksā algu, ir cienīgs darbs. Cits jautājums ir tas, ka darba vietai ir jābūt daudz maz atbilstoši aprīkotai tam laikam, kurā mēs dzīvojam." (DD)

„Ļoti būtiski arī ir tas, ka savstarpējās attiecībās starp darba veicējiem un darba maksātājiem ir jābūt savstarpējai cieņai un sapratnei. Tad kopīgi izveidojas cienīgā darba vieta, kad visi ir gauži apmierināti. Viens nāk katru dienu uz darbu ar prieku, nevis spļaudīdamies, bet otrs ir pārliecināts par to, ka tas darbs, kas šodien tiek darīts, tiks izdarīts labi. Un viņiem ir visas iespējas domāt par nākotni un savām jaunajām iespējām, jo viņiem ir tie, kuri to darbu var izpildīt." (DD)

„Cienīgs darbs ir tāds, kur pret strādājošo cilvēku atbilstoši ar cieņu izturas un maksā viņam atbilstoši cienīgu algu." (DŅ)

„Minimālajai algai ir jābūt vismaz kā vidēji Eiropā, jo mūsu cenas ir tādas pašas vai pat augstākas nekā Eiropā. Ja tev ir maza alga, tā nenodrošina minimālās izdzīvošanas iespējas. Tad dabīgi, ka ir vajadzīgs tāds jēdziens kā sociālās garantijas. Lai gan, kad sākās krīze, tad Eiropā arī bija problēmas ar visām sociālajām garantijām." (DŅ)

„Es to redzu tā – ģimene, kur vīrs un sieva abi strādā, var divus bērnus palaist skolā, samaksāt par dzīvokli, abus bērnus paēdināt... Tā būtu normāla, cienīga samaksa." (DŅ)

„Zem cienīga darba es redzu ne tikai algu, kas ir primārais, bet algai ir jābūt kopsoļi ar drošu un sakārtotu darba vidi un sociāli atbildīgu uzņēmumu, kuram ir dažādas sociālās politikas vai pietiekami augsta motivācijas sistēma (polises, ēdināšana)." (DŅ)

„Darbiniekam nav mazsvarīga uzņēmuma reputācija." (DŅ)

„Cienīgs darbs ir, lai cilvēks netiek pazemots darbā, lai atalgojums ir tāds, ka cilvēks grib šo darbu darīt un viņam nav jāuztraucas par to, kā nomaksāt dzīvokli un par bērnu skolas naudu un pārtiku. Ekonomikā to sauc par spēju sevi atražot. Un, otrkārt, normāla attieksme no priekšniecības." (DD)

„Cienīgs darbs ir, kad ar mani rēķinās darbā, man ir pietiekoši laba darba samaksa un sociālās garantijas, man ir laba darba vide, es varu nodrošināt savu ģimeni un es esmu gandarīts par savu darbu, ko es esmu paveicis." (DŅ)

„Katram ir savas iespējas un varēšanas, savi biznesa plāni un mērķi. Visi tikai grib sakāst naudu ātri un žigli, bet neskatās uz ilgtspējīgu attīstību." (DŅ)

Būtiski uzsvērt, ka liela daļa atbildības par cienīga darba nodrošinājumu jāuzņemas arī pašiem nodarbinātajiem – darbaspēka kvalifikācija, izglītības kvalitāte, personīgā attieksme pret savu darbu un tā rezultātiem un citi tamlīdzīgi faktori ir tie, kurus kā cienīga darba aspektus min lielākā daļa intervēto, bet tie ir saistīti lielā mērā ar pašu nodarbināto izvēlēm, attieksmēm un ikdienas praksi. Sekojoši – cienīga darba nodrošināšana nesākas tikai pēc darba līguma noslēgšanas, bet jau ilgi pirms tam, potenciālajiem nodarbinātajiem apgūstot savu profesiju izglītības iestādē vai papildinot zināšanas visa darba mūža garumā.

*„Mēs par cienīgu darbu esam ļoti daudz šajos gados informatīvos materiālus, avīzes devuši gan par darba vides sakārtošanu, gan dažādiem sociālajiem jautājumiem. Cilvēki palasa, palasa un tā arī viss paliek... Ārzemēs cilvēki paši iet un prasa! Nezinu, kad Latvijā pienāks tāds laiks. Varbūt tā ir latviešu mentalitāte.” (DŅ)*

*„Mums ceļiniekiem ir cilvēki, kuriem būtu jāmaksā 1200 un pat 2000, bet ir arī tādi, kuriem ir jāmaksā tikai 300 vai 400, bet te runa neiet par cienīgu vai necienīgu darbu. Ja tas cilvēks māk tikai grāvjus rakt, tad viņš būs priecīgs un es būšu priecīgs, ja viņš to pareizi izdarīs. Liela loma atkal šai lietā ir meistaram vai darba vadītājam, kas viņam stāv klāt.” (DD)*

*„No darbinieka puses – kvalificēts darbinieks ar profesionālās izglītības iestādes izdotu kvalifikāciju apliecināšu dokumentu, jo ir jāsaprot, ka cienīga darba pamatā ir zināšanas, prasmes un profesionālās kompetences.” (DD)*

Daļa intervēto cienīga daba konceptu uzskata par labu indikatoru darba tirgus situācijai kopumā, norādot, ka, ja darba tirgū tiek nodrošināts cienīgs darbs, tad valstī vērojama zema darbaspēka migrācija darba meklējumos uz citām valstīm, tādejādi netieši norādot, ka Latvijā par cienīga darba nodrošināšanu var runāt tikai nosacīti un attiecībā tikai uz atsevišķām nozarēm un amatu kategorijām.

*„Izpratne par pietiekošu labklājības līmeni sabiedrībā ir ļoti atšķirīga, bet cienīgs darbs ir tāds, kas gala rezultātā nodrošina to, ka darbaspēks nebrauc prom, bet strādā šeit, un var realizēt savas nepieciešamības, kas ir jebkuram normālam demokrātiskā sabiedrībā dzīvojošam cilvēkam. Tā latiņa, kas ir pašlaik, ko arī ir valsts definējusi par to, pēc cik gadiem ir jāsasniedz ES vidējais labklājības līmenis, izskatās tāda, ka mēs vēl ilgi sekosim tam mērķim un diez vai sasniegsim to pārskatāmā nākotnē.” (DŅ)*

Kopumā novērojams, ka nedz darba devēju, nedz darba ņēmēju vidū cienīga darba koncepts nav plaši diskutēts un praktizēts. Lai gan intervētajiem ir savs viedoklis par to, kas ir cienīgs darbs, tas ir vairāk teorētisks, nekā praktisks, koncepts. Daļa intervēto to saistījuši arī ar ilgtspējīga biznesa modeļa konceptu, norādot, ka par tādiem domā un praksē ievieš tikai neliela daļa Latvijas uzņēmumu, tādēļ šie jautājumi ir aktuāli un praktiski tikai pavisam nelielam skaitam Latvijas darba devēju un darba ņēmēju.

*„Darba devēji to izprot ļoti dažādi. Ir tādi, kas skaļi un publiski saka, ka viņiem galvenais ir cilvēks, bet diemžēl tas ne vienmēr izpaužas darbos, bet ir tādi, kas ne tikai to saka, bet tā arī ir, ka viņiem cilvēks ir ļoti svarīgs.” (DŅ)*

*„Šie jautājumi vispār netiek popularizēti, un neviens nestaigā apkārt to stāstīdams. Uzņēmēji savā starpā nelielās ar to, cik viņi savējiem maksā. Drīzāk varbūt lielās ar to, par ko viņi nemaksā, un brīnās, kāpēc citi to dara.” (DŅ)*

## 7. LABĀS PRAKSES PIEMĒRI

<b>Rumānija</b>	<p>Noslēgtajā būvniecības nozares ģenerālvienošanās tiek paredzēts:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Būvniecības sociālais fonds (kas paredz arī kompensāciju segšanu darbiniekiem neaktīvajos periodos, kas rodas sliktu laika apstākļu dēļ)</li> <li>• Būvniecības profesionālās apmācības centra un būvniecības nozares profesionālās apmācības komitejas izveide un darbība, kas iesaistās Rumānijas profesionālās apmācības sistēmā un attīsta nozares nodarbinātības standartu sistēmu mūžizglītības apmācībām</li> <li>• Būvniecības nozares darba veselības un drošības fonds, lai attīstītu apmācību sistēmu, kas nodrošina sertifikātu izdošanu par labu veselības un drošības apstākļu nodrošināšanu būvniecības vietās</li> <li>• Būvnieku brīvo dienu fonds, kas palīdz samazināt darbinieku izmaksas zemu ienākumu ziemas sezonās gadījumā</li> <li>• Būvnieku pensiju fonds, kas savāc un investē individuālos pensiju fonda maksājumus</li> </ul> <p>Nozarē ir izveidotas komitejas, piemēram, nedeklarētā darba mazināšanas komiteja, vietējo un starptautisko uzņēmumu attiecību komiteja, kā arī imigrējošo darbinieku komiteja (kas noslēdz sadarbības līgumus ar imigrantu izcelsmes valstu arodbiedrībām/ darba devēju organizācijām, veicina imigrējošo darbinieku pievienošanos vietējām arodbiedrībām)</p>
<b>Itālija</b>	<p>2007.gadā tika noslēgta nacionāla līmeņa aprūpes nozares ģenerālvienošanās starp četrām darba ņēmēju organizācijām un divām darba devēju organizācijām, nosakot juridiski atzīstamu profesiju klasifikāciju mājas aprūpes un ģimenes palīdzības nozarē.</p> <p>Ģenerālvienošanās nozarē strādājošie tika iedalīti astoņās profesiju kategorijās, katrai no kurām ir noteikti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nepieciešamā kvalifikācija</li> <li>• specifiskie darba pienākumi</li> <li>• minimālās algas līmenis (pēc šī līguma noslēgšanas ģimeņu palīgiem minimālā alga palielinājās vidēji 30%)</li> <li>• maksimālais darba laiks (nostrādātais laiks virs noteiktā maksimālā darba laika uzskatāms par virsstundām)</li> <li>• apmaksāts profesionālo apmācību laiks</li> </ul>
<b>Horvātija</b>	<p>Laikā, kad Horvātijas darba tirgū trūka kvalificētu būvnieku, sociālie partneri rīkojās proaktīvi, lai risinātu šo problēmu. Tie sadarbojās ar valsts iestādēm un izglītības iestādēm, kas nodrošināja profesionālo izglītību būvniecības nozarē, lai izstrādātu un īstenotu mācību programmu, kuras ietvaros apmācītu jau esošos būvniekus (ar piecu gadu pieredzi), kurus izvēlās darba devēji.</p> <p>Līdztekus šajā iniciatīvā tika nodrošināta sociālā iekļaušana tiem strādniekiem, kuriem nebija pamatzglītība, to apmācībā izmantojot formālās un neformālās izglītības metodes.</p> <p>Pēc šīs iniciatīvas īstenošanas valdība izdeva noteikumus, kas noteica minimālās prasības darbaspēka kvalifikācijai.</p>
<b>Ungārija</b>	<p>Ungārijā 2013.gadā tika izveidotas Nozaru sociālā dialoga komitejas, kuru ietvaros norisinās nozaru sociālais dialogs un kas izstrādā, īsteno un uzrauga nozaru ģenerālvienošanos.</p> <p>Sākotnējā nozaru ģenerālvienošanās noslēgšanas posmā Ungārijas praksē tiek ieteikts fokusēties uz tiem jautājumiem, par kuriem var tikt panākta tūlītēja vienošanās, piemēram, par apmācībām, veselība un drošība, pamatinformācija par sociālo partneru sadarbību.</p> <p>Lai izvairītos nozaru ģenerālvienošanās fragmentēšanos, tiek veicināta organizāciju sadarbība vai apvienošanās nozaru ietvaros.</p> <p>Ungārijā nozaru ietvaros ne tikai tiek slēgtas ģenerālvienošanās, lai sakārtotu nozaru uzņēmējdarbības vidi, bet arī tiek izstrādāti sociālo partneru (nozaru darba devēju un darba ņēmēju organizāciju) vienoti paziņojumi, kas tiek iesniegti valdībai dažādu jautājumu risināšanai.</p>
<b>Francija</b>	<p>Darba likumā (1983, 1986, 1993) tika iestrādāti tiešie normatīvie regulējumi sociālajiem partneriem ģenerālvienošanās noslēgšanai, nosakot prasību abām pusēm vienoties par tādiem jautājumiem kā darba algas, darba klasifikācija, darba laiks. Tādejādi veicinot nozaru ģenerālvienošanās noslēgšanu valstī.</p>

## 8. PIELIKUMI

### 8.1. Interviju ceļvedis



**Pētījums par nozaru divpusējo un trīspusējo sociālo dialogu, kā arī cienīgu darbu  
LDDK īstenotā projekta „Nozaru sociālā dialoga uzlabošana”  
(Latvia 2012/104577) ietvaros  
Darba devēju un darba ņēmēju organizāciju pārstāvju interviju ceļvedis**

#### Levads

Latvijas Darba devēju konfederācija sadarbībā ar SIA „Fenestra Mundi” šobrīd īsteno pētījumu par nozaru sociālo dialogu Latvijā. Pētījuma ietvaros viena no aktivitātēm ir nozaru darba devēju un darba ņēmēju organizāciju pārstāvju intervijas, lai novērtētu sociālā dialoga aktivizēšanas iespējas nozaru līmenī un nozaru ģenerālvienotānos noslēgšanas iespējas. Pētījums notiek LDDK īstenotā projekta „Nozaru sociālā dialoga uzlabošana” ietvaros, kura mērķis ir veicināt nozaru sociālā dialoga attīstību Latvijā, sekmējot sociālo partneru sadarbību nozaru līmenī un nozaru darba devēju un darba ņēmēju organizāciju iesaisti Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes darbībā.

Iesākumā daži vispārīgāki jautājumi par Jūsu pārstāvēto nozari un organizāciju.

- (1) Cik aktīva ir Jūsu pārstāvētā organizācija? Kā vērtējat organizācijas līdzšinējās aktivitātes savu biedru interešu pārstāvībā?
- (2) Kas ir šobrīd būtiskākās problēmas/izaicinājumi Jūsu pārstāvētai nozarei? Kāda ir Jūsu organizācijas loma šo problēmu/izaicinājumu risināšanā?
- (3) Kā Jūs vērtējat sociālā dialoga attīstību līdz šim Latvijā kopumā (*runājot plašāk, ne tikai par konkrēto nozari*)? Kas ir būtiskākie sociālā dialoga procesa sasniegumi līdz šim? Un kas – neveiksmes?

#### Divpusējais sociālais dialogs

Vispirms parunāsim par divpusējo sociālo dialogu (darba devēju + darba ņēmēju organizācijas).

- (4) Cik aktīvs ir divpusējais sociālais dialogs Jūsu pārstāvētajā nozarē? Vai tas notiek regulāri, fragmentāri vai nenotiek nemaz? Kurš parasti ir dialoga iniciators – darba devēju vai darba ņēmēju organizācija?
- (5) *Ja nenotiek vai ir fragmentārs*: Kas ir galvenie iemesli, kādēļ sociālais dialogs Jūsu nozarē nav pietiekami aktīvs? Jūsaprāt, kā sociālo dialogu nozarē varētu aktivizēt? Par kādiem jautājumiem nozares sociālais dialogs šobrīd būtu visnepieciešamākais?
- (6) *Ja notiek*: Kas ir šobrīd aktuālākie jautājumi, kas tiek izskatīti nozares sociālā dialoga ietvaros?
- (7) Kā Jūs vērtējat tieši Jūsu organizācijas sadarbību ar savu sociālo partneri (darba devēju/ darba ņēmēju organizāciju)? Vai tā ir bijusi sekmīga? Ja nē – kas ir galvenie šķēršļi sadarbībai?
- (8) Vai nozarē ir izveidots sociālais fonds? *Ja ir izveidots*: Kādi ir tā izmantošanas principi?
- (9) *Ja nav izveidots*: Vai, Jūsaprāt, nozarē būtu nepieciešams izveidot sociālo fondu? Un kādiem būtu jābūt tā izmantošanas nosacījumiem?
- (10) Vai nozarē nodarbinātajiem tiek nodrošinātas apmācības? *Ja tiek nodrošinātas*: Kādā veidā tās tiek nodrošinātas (apmaksātas apmācības, mācību atvaļinājuma ietvaros)?
- (11) Vai Jums ir zināms, cik daudz organizācijas biedru ir noslēguši kopīgumus? Jūsaprāt, kādēļ kopīgumu skaits Latvijā arvien samazinās?

#### Nozares ģenerālvienotānos

Tagad daži jautājumi par nozares ģenerālvienotānos.

- (12) Uz šo brīdi Latvijā ir noslēgta tikai viena nozares ģenerālvienotānos (dzelzceļa nozarē) – Jūsaprāt, kas ir iemesli, kādēļ nozaru ietvaros ģenerālvienotānos netiek slēgtas? Kas ir galvenie šķēršļi ģenerālvienotānos noslēgšanai?
- (13) *Vaicāt TIKAI dzelzceļa nozares pārstāvjiem*: Kā vērtējat dzelzceļa nozarē noslēgtās ģenerālvienotānos efektivitāti? Kas ir galvenie noslēgtās ģenerālvienotānos ieguvumi?
- (14) *Vaicāt TIKAI dzelzceļa nozares pārstāvjiem*: Vai ir novērojami arī kādi negatīvi ģenerālvienotānos aspekti?

- (15) Vaicāt TIKAI dzelzceļa nozares pārstāvjiem: Vai Jūs ieteiktu nozares ģenerālvienošanās slēgt arī citās nozarēs? Kādēļ jā/nē?
- (16) Vaicāt visiem, IZNEMOT dzelzceļa nozares pārstāvjus: Vai, Jūsaprāt, ģenerālvienošanās Jūsu pārstāvētajā nozarē būtu nepieciešama? Kādēļ jā/nē? Kādus ieguvumus no ģenerālvienošanās noslēgšanas saskatāt? Un varbūt saskatāt arī kādus negatīvus aspektus?
- (17) Ja uzskata, ka vajadzētu noslēgt (NEVAICĀT dzelzceļa nozares pārstāvjiem): Kādi aspekti un principi, Jūsaprāt, būtu noteikti jāiekļauj nozares ģenerālvienošanās? (darba samaksa, sociālās garantijas, darba laiks, kvalifikācijas celšana, apmācības, darba drošība, darbinieku iesaiste lēmumu pieņemšanā, sociālā fonda izveide, sociālā dialoga process)
- (18) Vaicāt visiem: Jūsaprāt, vai pastāv reģionālās atšķirības ģenerālvienošanās noslēgšanas aspektā? Vai ir kādas reģionālās īpatnības, kas ir atšķirīgas dažādos reģionos tieši Jūsu pārstāvētajā nozarē?

### **Trīspusējais sociālais dialogs**

Un tagad pāris jautājumi par trīspusējo sociālo dialogu (darba devēju + darba ņēmēju organizācijas + valsts).

- (19) Kā Jūs vērtējat trīspusējo sociālo dialogu Latvijā kopumā? Vai tas ir sekmīgs? Ja nē: Kas ir galvenie iemesli, kādēļ trīspusējo sociālo dialogu Latvijā uzskatāt par nesekmīgu?
- (20) Vai Jūsu pārstāvētā organizācija piedalās Nacionālā trīspusējā sadarbības padomē?
- (21) Kā Jūs vērtējat šīs institūcijas darbību kopumā? Vai tā ir efektīva un Jūsu nozares attīstību veicinoša?
- (22) Un kā Jūs vērtējat sadarbību ar nozares ministriju? Kādi uzlabojumi būtu nepieciešami sadarbībā ar ministriju?
- (23) Ārvalstu nozaru sociālā dialoga praksē ir piemēri, kad nozaru ietvaros tiek izveidotas nozaru komitejas, kurās darbojas darba devēju un ņēmēju organizācijas kopā ar nozaru ministrijas pārstāvjiem, lai risinātu dažādus aktuālus jautājumus (nelegālā nodarbinātība, viesstrādnieki, nodokļu politika, sociālās garantijas u.tml.). Vai šādu nozaru komiteju izveidi Jūsu nozarē Jūs saskatāt kā potenciāli efektīvu veidu, kā uzlabot sociālo dialogu ar sociālajiem partneriem un risināt nozarei aktuālus jautājumus? Ja nē: Kas ir galvenie šķēršļi/iemesli, kādēļ šādu nozaru komiteju darbu nesaskatāt kā efektīvu rīku?

### **Cienīgs darbs**

Un nobeigumā daži jautājumi par cienīga darba nodrošināšanu nozarē.

- (24) Jūsaprāt, kas raksturo cienīgu darbu tieši Jūsu pārstāvētajā nozarē? Kā definēt, kas ir cienīgs darbs Jūsu nozarē? (vidējā alga, darba drošība, sociālās garantijas utt.)
- (25) Vai nozares ietvaros pastāv vienota izpratne par to, kā nozarē tiek nodrošināts cienīgs darbs?
- (26) Ja nepastāv: Kādēļ nozarē ir dažādas izpratnes par to, kas ir cienīgs darbs? Vai, Jūsaprāt, ir iespējams panākt vienotu izpratni?

### **Nobeigums**

- (27) Tas bija pēdējais intervijas jautājums, bet varbūt Jums ir vēl kādas piebildes, komentāri par jautājumiem, par kuriem šodien runājām?

**Paldies par atsaucību!**

## 8.2. Informācija par respondentiem

Nozaru darba devēju organizāciju pārstāvji:

Organizācija	Vārds, uzvārds, amats
Latvijas Būvnieku asociācija	Normunds Grinbergs, prezidents
Latvijas Ceļinieku asociācija	Arnolds Freimanis, valdes priekšsēdētājs
Latvijas Dzelzceļa nozares darba devēju organizācija	Andris Zorgevics, valdes priekšsēdētājs
Latvijas Kokrūpniecības federācija	Kristaps Klauss, izpilddirektors
Latvijas Pasažieru pārvadātāju asociācija	Pēteris Salkazanovs, valdes priekšsēdētājs
Latvijas Tirgotāju asociācija	Sandra Grīnberga, izpilddirektora palīdze
Latvijas Pārtikas uzņēmumu federācija	Ināra Šure, padomes locekle

Nozaru darbaņēmēju organizāciju pārstāvji:

Organizācija	Vārds, uzvārds, amats
Latvijas Celtnieku arodbiedrība	Jevgeņijs Servuts, priekšsēdētājs
Latvijas Ceļu darbinieku arodu apvienība	Helēna Veitnere, priekšsēdētāja
Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrība	Savelijs Semjonovs, priekšsēdētājs
Latvijas arodbiedrība "Energija"	Jevgēnija Stalidzāne, priekšsēdētāja
Latvijas Industriālo nozaru arodbiedrība	Rita Pfeifere, priekšsēdētāja
Latvijas Meža nozaru arodu biedrība	Aivars Sīmansons, priekšsēdētājs
Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un transporta darbinieku arodbiedrība LAKRS	Juris Kalniņš, priekšsēdētājs
Latvijas Tirdzniecības darbinieku arodbiedrība	Maira Muceniece, priekšsēdētāja
Latvijas Lauksaimniecības un pārtikas nozaru arodu biedrība	Vladimirs Sokolovs, priekšsēdētājs

Valsts institūciju pārstāvji:

Ministrija	Vārds, uzvārds, amats
Labklājības ministrija	Edgars Korčagins, Juridiskā departamenta direktors
Labklājības ministrija	Māris Badovskis, Darba attiecību un darba aizsardzības politikas departamenta direktors
Ekonomikas ministrija	Ilze Beināre, Uzņēmējdarbības konkurētspējas departamenta direktore



### 8.3. Pētījumā izmantoto datu un informācijas avoti

#### Latvijas Republikas normatīvie dokumenti:

1. Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2020 - [http://www.pkc.gov.lv/images/NAP2020%20dokumenti/20121220\\_NAP2020\\_Saeim%C4%81\\_apstiprin%C4%81ts.pdf](http://www.pkc.gov.lv/images/NAP2020%20dokumenti/20121220_NAP2020_Saeim%C4%81_apstiprin%C4%81ts.pdf)
2. LR Darba devēju organizāciju un to apvienību likums – <http://likumi.lv/doc.php?id=24467>
3. LR Darba likums – <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>
4. LR Likums par arodbiedrībām – <http://likumi.lv/doc.php?id=64867>
5. Valdības izvirzītās darbības prioritātes 2014.gadā un to īstenošanai plānotie pasākumi - <http://likumi.lv/doc.php?id=265490&search=on>

#### Starptautiskā Darba organizācijas izdevumi, ziņojumi:

6. International Labour Organisation „Decent Work Agenda” – <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--de/index.htm>
7. Social dialogue. Report VI. Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. International Labour Conference, 102nd Session, 2013. Pieejams: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_205955.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205955.pdf)

#### Informatīvie ziņojumi, pārskati:

8. Latvijas Platforma attīstības sadarbības materiāls „Cienīgs darbs”- [http://lapas.lv/wp-content/uploads/2012/02/Fact\\_Sheet\\_Decent\\_Work\\_LV\\_2011.pdf](http://lapas.lv/wp-content/uploads/2012/02/Fact_Sheet_Decent_Work_LV_2011.pdf)
9. Nozaru sociālā dialoga stiprināšanas vadlīnijas. Latvijas Darba devēju konfederācija. 2014. Pieejams: <http://www.lddk.lv/wp-content/uploads/2014/03/Nozaru-sociala-dialoga-stiprinanas-vadlinijas1.pdf>