

Labdien,

Liels paldies par iespēju papildināt Nacionālais attīstības plāna projektu 2021.-2017.gadam, kas paredz **lielākos valsts budžeta ieguldījumus** Latvijas attīstībā un cilvēku dzīves kvalitātes uzlabošanā **7 gadu periodā**. Tas ietver valsts attīstības prioritātes, **mērķus un investīciju virzienus**, kā arī plānotās **reformas** un politikas izmaiņas.

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) augstu vērtē informatīvo ziņojumu par priekšlikumu par Nacionālās attīstības plāna 2021.-2027. gadam mērķiem, prioritātēm un rīcības virzieniem, kā arī tā turpmāko izstrādes un sabiedriskās apspriede, bet vienlaicīgi lūdz arī papildināt NAP2027 ietvaru ar cienīga darba jēdzienu ietekmē un sociālo partneru veiktspējas un ietekmes vairošanu digitālās transformācijas periodā.

Ņemot vērā, ka NAP īsteno galvenokārt ar publiskiem resursiem, un arī Eiropas Savienības fondu resursiem, (LBAS) aicina ietvert skaidru rīcībpolitiku un resursus sociālā dialoga stiprināšanai Latvijā.

### **Par cienīgu darbu (decent work) un konkurētspēju**

Atbilstoši Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) skaidrojumam “cienīgs darbs” nozīmē iespējas strādāt produktīvu darbu, kas nodrošina godīgu atalgojumu, darba vietas drošību un ģimenes sociālo aizsardzību, labākas iespējas personīgajai izaugsmei un sociālai integrācijai, brīvību paust savas intereses, apvienoties un piedalīties lēmumu, kuri skar dzīves apstākļu un vienādu iespēju nodrošināšanu, kā arī vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm. Tāpēc lūdzam ietvert NAP 2021.-2027. jēdzienu “cienīgs darbs”, kas sasaucas ar stratēģiju Latvija 2030 un ietver šādus galvenos elementus:

- vispārējo pamatprincipu un darba pamattiesību ievērošanu;
- labākas nodarbinātības un ienākumu iespējas sievietēm un vīriešiem;
- sociālās aizsardzības iespējas, kas ietver gan ienākumu, gan darba vides drošību;
- sociālo dialogu un iespējas piedalīties lēmumu pieņemšanā darba vietā vai profesijā.

#### **(1) Vispārējo pamatprincipu un darba pamattiesību ievērošana**

Attiecībā uz vispārējo pamatprincipu un darba pamattiesību ievērošanu un dokumentā ietverto rekomendāciju izstrādāt mehānismu, kā organizēt darbaspēku savu interešu aizstāvībai, norādām, ka šāds interešu mehānisms jau pastāv. Tās ir arodbiedrības, kuru darbību regulē Arodbiedrību likums. Arodbiedrības ir darbinieku pārstāvības modelis - brīvprātīga personu apvienība, kas nodibināta, lai pārstāvētu un aizstāvētu strādājošo darba, ekonomiskās, sociālās un profesionālās tiesības un intereses. Arodbiedrību brīvību aizsargā Satversmes 108.pants un vairāki Latvijai saistošie starptautiskie cilvēktiesību instrumenti, piemēram, Apvienoto Nāciju Organizācijas (ANO) *Vispārējās cilvēktiesību deklarācija*, ANO Starptautiskais pakts par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām, ANO *Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām*, *Eiropas Padomes Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija*, *ES Pamattiesību harta*, *Eiropas Sociālā Harta*, kā arī vairākas SDO

konvencijas, jo īpaši 1948.gada konvencija Nr.87 „Konvencija par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās.

Satversmes tiesa, raksturojot arodbiedrības pamatuzdevumus, ir norādījusi, ka par arodbiedrību uzskatāma darbinieku organizācija, kuras galvenais uzdevums ir pārstāvēt tās biedrus attiecībā ar darba devēju. Arodbiedrībai ir īpaša nozīme tieši tādu jautājumu izšķiršanā, kas attiecas uz koplīgumu slēgšanu ar darba devēju. Arodbiedrība, sadarbojoties ar darba devēju, sekmē tās biedru interešu aizsardzību. Arodbiedrība ir uzskatāma par tās biedru kvalificētu pārstāvību un darbojas gan kā darbinieku pilnvarotais pārstāvis, gan arī kā darbinieku institucionālais pārstāvis, piemēram, ar tiesībām slēgt darba koplīgumus, piedalīties nacionāla mēroga trīspusēju – darba devēju organizāciju, valsts institūciju un arodbiedrību – vienošanos slēgšanā. Arodbiedrības īstenotā biedru pārstāvība nodrošina darba un dienesta jautājumu risināšanu profesionālākā līmenī, un tās mērķis ir pievērst uzmanību biedru vajadzībām un panākt viņu tiesību aizsardzību. Galvenie arodbiedrību uzdevumi ir veicināt un uzraudzīt darba tiesību ievērošanu, organizēt kolektīvās pārrunas ar darba devēju un aizsargāt savu biedru tiesības un likumīgās intereses (Satversmes tiesas 2014.gada 23.aprīļa sprieduma lietā Nr.2013-15-01 [9]).

Darbinieku vispārējo pamatprincipu un darba pamattiesību ievērošanas veicināšanai ir svarīgi:

- 1) turpināt efektīvu un kvalitatīvu nacionālās trīspusējās sadarbību, lai nodrošinātu darba tiesiskās normatīvās bāzes atbilstību darba tirgus izmaiņām, piemēram, digitalizācijas izraisītajām izmaiņām, jaunām nodarbinātības formām;
- 2) uzlabot Valsts darba inspekcijas kapacitāti un iespējas kontrolēt darba tiesību un darba drošības aizsardzības tiesisko normu ievērošanu uzņēmumos, tostarp ņemot vērā digitalizācijas ietekmi uz nodarbinātību.

## **(2) Labākas nodarbinātības un ienākumu iespējas sievietēm un vīriešiem**

Lai uzlabotu Latvijas iedzīvotāju nodarbinātības un ienākumu iespējas, ir svarīgi:

- 1) Stiprināt sociālo dialogu un veicināt sociālo partneru
- 2) nodrošināt darba samaksas kāpumu atbilstoši dzīves dārdzības līmeņa izmaiņām. To var nodrošināt gan ar Ministru kabineta noteiktās minimālās algas palielinājumu nacionālās trīspusējās sadarbības ietvaros, gan arī, veicinot koplīgumu slēgšanu un koplīgumu pārklājumu.
- 3) veicināt uzņēmumu un nozares koplīgumu slēgšanu. Koplīgums, jo īpaši ģenerālvienošanās, ir sociālā dialoga instruments, kas ļauj uzlabot darba vietu kvalitāti, uzlabo atlīdzības līmeni atbilstoši uzņēmuma vai nozares specifikai. Tas ir instruments algu un produktivitātes saskaņošanai. Koplīgums līdzsvaro darba ņēmēju un darba devēju intereses: darbinieku interesi savienot darbu un ģimenes dzīvi un darba devēja interesi pēc elastīga darba laika. Tas veicina nodarbinātības drošību un aizsardzību un izveido iespējas līdzdalībai lēmumu pieņemšanā darba vietā. Vienlaikus koplīgums arī veicina darba samaksas vienlīdzību, regulē apmācību jautājumus un uzlabo uzņēmuma darbības rezultātus.

Informējam, ka 2017.gadā Latvijas nacionālie sociālie partneri – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (turpmāk – LBAS) un Latvijas Darba devēju konfederācija (turpmāk – LDDK) - ir sākuši īstenot Eiropas Sociālā fonda projektu par ģenerālvienošānās slēgšanu piecās nozarēs. Projekti tika uzsākti, pamatojoties uz Ministru kabineta 2016.gada 6.septembra noteikumiem Nr.600 “Darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 3.4.2.specifiskā atbalsta mērķa “Valsts pārvaldes profesionālā pilnveide un sociālā dialoga attīstība labāka tiesiskā regulējuma izstrādē mazo un vidējo komersantu atbalsta, korupcijas novēršanas un ēnu ekonomikas mazināšanas jomās” 3.4.2.2. pasākuma “Sociālā dialoga attīstība labāka tiesiskā regulējuma izstrādē uzņēmējdarbības atbalsta jomā”.

Projekta mērķis ir nodrošināt divpusējā nozaru sociālā dialoga attīstību prioritāri piecās nozarēs – kokrūpniecībā, ķīmiskajā rūpniecībā un tās saskarnozarēs, būvniecībā, transportā un loģistikā, telekomunikācijās un sakaros. Projekta rezultātā sociālie partneri minētajās nozarēs plāno noslēgt piecas ģenerālvienošānās, tiesiski regulējot nozarei svarīgus jautājumus;

- 4) pilnveidot tiesisko mehānismu darbinieku iesaistei uzņēmumu finanšu pārvaldībā un ekonomiskajos procesos, kas ļauj darbiniekiem papildus darba samaksai piedalīties uzņēmuma ekonomiskajā darbībā un veicināt savu labklājību, veicina darbinieku lojalitāti un interesi par uzņēmuma darbību;
- 5) regulāri veikt darba tirgus prognozes nacionālajā līmenī un nozaru līmenī, lai savlaicīgi sagatavotu darbaspēku digitalizācijas un automatizācijas izraisītajām darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma izmaiņām, pielāgotos atsevišķu profesiju un darba vietu zudumam, veiktu darbinieku prasmju pielāgošanu darba tirgus vajadzībām;
- 6) veicināt darba devēju investīcijas darbinieku prasmju attīstībā, kā arī popularizēt un veicināt mūžizglītības instrumentus;
- 7) īstenot esošo plānu sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai un turpināt pieņemt un īstenot plānus nākamajiem periodiem, iesaistot sociālos partnerus un pilsonisko sabiedrību.

### **(3) Sociālais dialogs un iespējas piedalīties lēmumu pieņemšanā darba vietā vai profesijā**

Sociālais dialogs un darbinieku iesaiste uzņēmuma lēmumu pieņemšanā veicina piederības sajūtu, darbinieku lojalitāti un būtiski uzlabo darba kvalitāti. Lai uzlabotu darbinieku iesaisti lēmumu pieņemšanā, ir jāstiprina darbinieku informēšanas un konsultēšanas mehānismi, darbinieku iesaiste uzņēmuma lēmumu apspriešanā un pieņemšanā, tostarp darbinieku iesaiste uzņēmuma valdēs. Tāpēc ir būtiski veicināt un stiprināt divpusējo sociālo dialogu uzņēmuma un nozares līmenī, kā arī stiprināt unikālo NTSP struktūru. Latvija var lepoties ar NTSP struktūru, kas atļauj risināt par vissarežģītākos sociāli ekonomiskos problēmjautājumus. Kā labo piemēru noteikti var minēt, ka laika posmā no 2014. līdz 2017.gadam valdība sadarbībā ar sociālajiem partneriem (LBAS un LDDK) ik gadu palielinājusi minimālo darba algu. Šobrīd sociālie partneri ir aktivizējuši sociālo dialogu nozares līmenī, lai vairotu reģionālo konkurētspēju, jo 2019.gadā Latvijā minimālā alga ir 430 EUR, Lietuvā 555 EUR un Igaunijā 500 EUR. Ir atšķirības ienākumos “uz rokas” jeb neto summā, tomēr Latvijā

ir būtiski celt minimālās algas līmeni nozarē, lai nezaudētu darbaspēku Baltijas kaimiņvalstīm (sk. Piemēram 2019.gada 24.janvāra interviju ar Valkas mēru: <https://www.diena.lv/raksts/latvija/novados/valka-cer-uz-kompensaciju-14213018>).

Lai uzlabotu produktivitāti un stimulētu starptautiskās konkurētspējas izaugsmi, ir nepieciešamas sociāli atbildīgas investīcijas ekonomiski aktīvajos cilvēkos un uzņēmumos ar mērķi radīt jaunas kvalitatīvas darba vietas.

Digitālās transformācijas laikā, kad izzūd darba vietu daudzums ir nepieciešams celt darba vietu kvalitāti, nepieciešams veidot prasmju fondus. Tāpat nepieciešama uzņēmējdarbības un darba vides uzlabošana, nepieciešams stimulēt godīgas konkurences apstākļus un celt darbaspēka kvalifikāciju, kas ļaus darbaspēkam operēt ar straujai attīstībai pakļautajām tehnoloģijām. Šos stimulus iespējams veicināt sociālajiem partneriem slēdzot visaptverošu nozares koplīgumu (ģenerālvienošanos), tādējādi regulējot saimnieciskās darbības apstākļus nozarē.

2018. gada 6.decembrī Rīgā norisinājās Latvijas Darba devēju konfederācijas (LDDK) un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) rīkota starptautiska konference *Nozaru koplīgumi un nozaru konkurētspēja: sociālo partneru organizāciju pieredze Eiropā*” par nozaru koplīgumiem un konkurētspēju, kā arī sociālo partneru organizāciju pieredzi Eiropā.

Latvijas tiesību sistēmā tiek radīts moderns koplīgumu slēgšanas koncepts, kas ir vērsts un darba devēju un darba ņēmēju interešu sabalansēšanu, vienlaikus nodrošinot, ka ar koplīgumiem tiek celts darbinieka kopējais labklājības līmenis. Koplīgumu slēgšana ne tikai veicina sociālo mieru sabiedrībā. Tā veicina godīgu balansu starp diviem galvenajiem ekonomikas spēlētājiem – darba devējiem un darba ņēmējiem.

Gan darba devēji, gan Arodbiedrības vērš uzmanību uz sociālā dialoga un nozaru koplīgumu būtisko lomu tautsaimniecības attīstībā: darba devēju un darba ņēmēju interešu sabalansēšana, nodarbināto tiesisko interešu aizsardzība un sociālo garantiju stiprināšana, sociālā miera sabiedrībā veicināšanā, tiesiskā regulējuma piemērotība nozaru vajadzībām un situācijai, tautsaimniecības, nozaru un uzņēmumu konkurētspēja.

Eiropas fonda dzīves un darba apstākļu (Eurofound) jaunākais pētījums par darba kolektīvo attiecībām Eiropas Savienības dalībvalstīs (*Eurofound 2018, Mapping varieties of industrial relations*) norāda uz cēloņsakarību: tās Eiropas Savienības dalībvalstis ar augstāku demokrātiju darba kolektīvajās attiecībās, ieskaitot augstāku nozaru koplīgumu tvērumu un lielāku to skaitu, ir labvēlīgākas kvalitatīvākai nodarbinātībai un uzņēmumu konkurētspējai.

**Latvijas Darba devēju konfederācijas (LDDK) ģenerāldirektore Līga Meņģelsone:** *“Likumdevējam ir jāļauj nozarēm sociālā dialoga ietvaros pašregulēties. Nozaru koplīgumu slēgšana gan Eiropas, gan citās pasaules valstīs ir izplatīta prakse darba tiesisko attiecību regulēšanā. Lai Latvijas tautsaimniecība attīstītos un darba devēji būtu konkurētspējīgi ar citu Eiropas valstu uzņēmējiem, būtiski sniegt iespēju nozarēm pašām patstāvīgi risināt problēmjautājumus. Nozares var slēgt koplīgumus, lai risinātu būtiskus jautājumus, savstarpēji vienojoties darba devējiem un darba ņēmējiem.”*

**Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) priekšsēdētāja vietniece Irēna Liepiņa:** *“Koplīgumi ir labākais instruments kā celt nodarbinātības standartus nozarē, aptverot pēc iespējas lielāku strādājošo skaitu. Tās nozares, kuras ir spējīgas noslēgt koplīgumus, pierāda sociālo atbildību un nozares ilgtspēju. Ieguvums ir abpusējs: konkurētspēja darba devējiem un drošība darbiniekiem, lai sociālo partneru sadarbība būtu kā tramplīns labām pārmaiņām nozarē.”*

**EUROFOUND (Eiropas fonds dzīves un darba apstākļu uzlabošanai) pētnieks Kristians Velcs (Christian WELZ) iepazīstināja ar darba devēju un darba ņēmēju vienošanās procesa attīstības tendencēm:** *“Iepriekšējie Eurofound pētījumi liecina, ka ES dalībvalstīs, kurās dominē nozaru darba koplīgumu slēgšanas prakse, darba koplīgumu tvērums ir plašāks. Jaunākie Eurofound pētījumi apliecina, ka ES dalībvalstīs ar augstāku demokrātiju darba kolektīvajās attiecībās, ieskaitot augstāku nozaru koplīgumu tvērumu un lielāku to skaitu, ir labvēlīgāki nosacījumi kvalitatīvākai nodarbinātībai un uzņēmumu konkurētspējai.”\**

Darba devēji un LBAS ir vienprātis: šobrīd svarīgi veicināt sociālo partneru autonomiju un koplīguma pārrunu brīvību Latvijā, kā arī nozaru pašregulāciju, paredzot jautājumu loku, par ko nozares darba devēju organizācijas un arodbiedrības var vienoties, neatkarīgi no valsts tiesiskā regulējuma normām.

**Valdības sociālie partneri izstrādājuši rekomendācijas nozaru koplīgumu sekmēšanai tautsaimniecības konkurētspējai:**

1. veicināt sociālo partneru autonomiju un koplīguma pārrunu brīvību Latvijā, kā arī nozaru pašregulāciju, paredzot jautājumu loku, par ko nozares darba devēju organizācijas un arodbiedrības var vienoties, neatkarīgi no valsts tiesiskā regulējuma normām;
2. paplašināt nozaru koplīgumu tvērumu un skaitu Latvijā, izglītēt nozaru darba devēju organizācijas un arodbiedrības par nozaru koplīgumu saturu, ieguvumiem darba devējiem, strādājošiem, valstij un sabiedrībai;
3. veicināt darba devēju organizāciju un arodbiedrību veikspēju, lai veidotu nozaru sociālo dialogu un koplīgumu pārrunas.
4. atbalstīt nacionālo sociālo partneru aktīvu iesaistīti nozaru sociālajā dialogā;
5. ņemt vērā starptautisko tiesību instrumentus, ārvalstu labo praksi un starptautisko sociālo partneru sadarbību nozaru sociālā dialoga un koplīgumu pārrunu attīstībai.

Ņemot vērā iepriekšminēto, (LBAS) aicina Pārresoru koordinātoru centru ietvert skaidru rīcībpolitiku un pietiekamus resursus sociālā dialoga stiprināšanai Latvijā cienīga darba un konkurētspējas vairošanai Latvijā.