

LATVIJAS UNIVERSITĀTE



Ekonomikas un vadības fakultāte

Publiskās pārvaldes katedra

Sergejs Stacenko

**ARODBIEDRĪBU LOMA SOCIĀLAJĀ
PARTNERĪBĀ PUBLISKĀS PĀRVALDES
LĒMUMU PIENĒMŠANĀ**

Promocijas darbs

Doktora zinātniskā grāda iegūšanai vadībzinātnes nozarē (*Dr. adm.*)

Apakšnozare: sabiedrības vadība

Darba zinātniskā vadītāja: profesore *Dr.oec.* **Biruta Sloka**

Rīga, 2014



LATVIJAS
UNIVERSITĀTE
ANNO 1919

EIROPAS SAVIENĪBA

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

Šis darbs izstrādāts ar Eiropas Sociālā fonda atbalstu projektā „Atbalsts doktora studijām Latvijas Universitātē”.

ANOTĀCIJA

Pētījuma pamats ir Eiropas Savienības arodbiedrību koncepts sociālajā dialogā un sociālā partnerība publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanas procesā. Sociālais dialogs ir salīdzinoši jauns jēdziens, kas tikai pēdējās desmitgadēs ir ieguvis nozīmīgu vietu publiskajās debatēs starptautiskā līmenī. Tas ir balstīts uz Starptautiskās darba organizācijas (turpmāk – SDO, angļu valodā – *International Labour Organization*) konstitūciju un darbību, aptverot tādas jomas, kā darba tiesības, nodarbinātība un sociālā aizsardzība. Izmantojot šo trīspusējo struktūru, SDO pasaulē īsteno unikālu pieeju sociālā dialoga ieviešanā. Sociālā drošība un sociālais dialogs ir arī Eiropas sociālās politikas pamatelementi, tādējādi norises ES var kalpot arī nacionālo līmeņu, tajā skaitā Latvijas, sociālā dialoga un sociālās partnerības galveno tendenču attīstības analīzei. Šis pētījums iezīmē sociālā dialoga jēdzienu kā galveno elementu darba attiecībās ar uzsvāru tieši uz darba attiecībām publiskajā sektorā.

Autors ir izstrādājis pieeju darba attiecībām un sociālajam dialogam, ņemot vērā salīdzinošo pieeju definīcijas, ko noteikušas starptautiskās institūcijas, piemēram, SDO un Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (angļu valodā – *Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD*), kā arī dažādas iestādes ES un Latvijā. Autors atsaucies arī uz vairākiem pētījumiem, ko veikuši zinātnieki ar nozīmīgiem ieguldījumiem šajā pētniecības jomā. Īpaša uzmanība pievērsta arodbiedrībām kā sociālajam partnerim lēmumu pieņemšanas procesā ES līmenī, kur sociālā partnerība ir daļa no ES sociālās dimensijas un ir ievērojami attīstījusies salīdzinājumā ar valstīm citur pasaulē. Pašreizējās diskusijas ES līmenī ir vērstas uz tādiem modeļiem kā, piemēram, Eiropas sociālā savienība, kas var papildināt Eiropas Ekonomikas un monetāro savienību, un diskusijas par Eiropas politisko savienību.

Arodbiedrību loma sarunās ar sociālajiem partneriem un sociālā dialoga koncepcija varētu būt ļoti nozīmīgas diskusijās par Eiropas sociālo savienību. Šajā pētījumā tiek apspriesti un salīdzināti dažādu arodbiedrību modeļi, un jo īpaši tiek analizēts mūsdienu Latvijas arodbiedrību modelis. Tiek analizēta arodbiedrību kā sociālā partnera loma lēmumu pieņemšanas procesā – galvenokārt attiecībā uz valsts sektoru. Darbā tiek iztirzāta Latvijai aktuālā Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības darbība un tās attīstība, īpaši attiecībā uz lēmumu pieņemšanas procesu, kas saistīts ar valsts pārvaldes vadību.

Nobeigumā, balstoties uz intervijām un anketēšanu, analizējot ekspertu viedokļus, kā arī apkopojot un analizējot arodbiedrību biedru un pārējo iedzīvotāju viedokļus, tiek analizēta arodbiedrību loma perspektīvā ES un Latvijā un izvērtēta arodbiedrību nozīme lēmumu pieņemšanā publiskajā pārvaldē. Pamatojoties uz galvenajiem atklājumiem, pētījuma rezultātā apkopoti secinājumi un izstrādāti priekšlikumi arodbiedrību darbībai publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā.

Atslēgvārdi: arodbiedrības, likumdošana, sociālais dialogs, sociālā partnerība.

ANNOTATION

The framework of the study is the EU concept of trade unions in Social dialogue and social partnership in the public sector. Social dialogue is a relatively new concept. It has gained significant importance in public debates internationally only in the last decades and is grounded in the constitution and activities of ILO covering rights at work, employment and social protection. Through its tripartite structure, the ILO has unique access to the world in relation to the Social dialogue implementation. Social dialogue and social security also became fundamental elements in the European Social policy, thus the EU could serve as an example of analysis of main trends in the development of Social dialog and Social partnership at the EU and national levels. The subject of current discussion at the EU level is focused on such models as, for example, European Social Union, which would complement the European Economic Union and a European Political Union. This study outlines the concept of the Social dialogue as a core element of the industrial relations with a focus on industrial relations specifically in the public sector. The concept of Social dialogue and the role of trade unions in negotiations with social partners could contribute to the discussion about European Social Union.

The author has elaborated the approach to industrial relations and Social dialogue taking into account comparative approach to definitions provided by the international institutions such as ILO and OECD as well as institutions in the EU and Latvia. The author also refers to a number of studies by scholars that made contributions to this area of research. Special attention is given to trade unions as a social partner in decision – making process at the EU level, where social partnership as a part of the EU social dimension and is significantly more developed compared to the other parts of the world. In this study different trade unions' models are discussed and compared. In particular, the model of trade unions' in nowadays Latvia is analysed. The role of trade unions as a social partner in decision -making process related mainly to the public sector is illustrated. The author applies a “model-based” approach by using the example of Latvia where a number of anti-crisis measures have been undertaken. Latvia could serve as an example of one of the peripheral EU Member States and also a ‘programme’ country that benefited from EU and IMF assistance, but experienced challenges in ensuring the effectiveness of the Social dialogue and performance of trade unions.

The Thesis discusses the current developments related to the position of Free Trade Union Confederation of Latvian in the system of decision-making process related to the public administration management. Finally the prospective role of trade unions in the EU and in Latvia is analysed and possible revitalisation of trade union is discussed.

The author suggests to deepen the role of trade unions in implementation of the flexicurity principles as well as in the implementation of the European Citizen's Initiative. On the basis of the main findings, the study provides conclusions and suggestions for trade union actions.

Keywords: trade unions, legislation, social dialogue, and social partnership.

SATURA RĀDĪTĀJS

Promocijas darbā iestrādāto tabulu saraksts	6
Promocijas darbā iestrādāto attēlu saraksts	8
Pielikumu saraksts	10
Ievads.....	14
1. Arodbiedrību loma publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā	29
1.1. Arodbiedrību definīciju salīdzinājums, modeļi un funkcijas	29
1.2. Sociālā partnerība un arodbiedrības loma lēmumu pieņemšanas procesā publiskajā pārvaldē un to ietekmējošie faktori	49
1.3. Sociālās partnerības un arodbiedrību kustības attīstības tendences mūsdienu Eiropā un pasaulē	68
2. Arodbiedrību darbības novērtējums publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā Latvijā.....	87
2.1. Arodbiedrību kā sociālā partnera nepieciešamība sociālajā dialogā Latvijā.....	87
2.2. Arodbiedrības kā sociālā partnera nozīmes novērtējums publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā	102
2.3. Arodbiedrības sociālajā partnerībā un sociālā dialoga perspektīvas	119
3. Arodbiedrību (kā sociālā partnera publiskās pārvaldēs lēmumu pieņemšanā) darbības efektivitātes pastiprināšanas veidi	136
3.1. Arodbiedrību sociālās partnerības lomas analīze publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā....	137
3.2. Arodbiedrību kā sociālā partnera kapacitātes stiprināšanas veidi	144
Secinājumi un priekšlikumi	160
Izmantotā literatūra un avoti.....	166
Pielikumi.....	186

PROMOCIJAS DARBĀ IESTRĀDĀTO TABULU SARAKSTS

1.1. tabula	36
Galvenie arodbiedrību jēdzieni un definīcijas	36
1.2. tabula	53
Eiropas sociālā dialoga ģenēze un attīstība, 1985.–2013. gads	53
1.3. tabula	58
Darba koplīgumu efektivitāte un makroekonomiskā ietekme: koordinēta un sadrumstalota sistēma	58
1.4. tabula	66
Nodarbinātības politikas un režīmi ES 15	66
2.1. tabula	91
Darba attiecības reglamentējošie dokumenti Latvijā kopš 1990. gada	91
2.2. tabula	94
Minimālās algas Latvijā raksturojums	94
2.3. tabula	96
Nacionālā trīspusējās sadarbības padome Latvijā no 01. 01.1999. līdz 01. 06. 2012.	96
2.4. tabula	97
Sociālās partnerības attīstības posmi, 1993.–2013. gads	97
2.5. tabula	107
Arodbiedrību dalībnieku izmaiņas Latvijā no 1995. līdz 2012. gadam	107
2.6. tabula	109
Arodbiedrību darbības izmaiņas 1995. un 2012. gadā	109
2.7. tabula	110
Latvijā nodarbināto vēlme iestāties arodbiedrībās, 2006. un 2010. gads	110
2.8. tabula	112
Kolektīvo sarunu centralizācijas pakāpi raksturojošie rādītāji 2007.–2009. gadā	112
2.9. tabula	132
Arodbiedrību nozīme publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā Latvijā (SVID analīze)	132
3.1. tabula	141
Arodbiedrības palīdzība darba tiesisko problēmu risināšanā pa arodbiedrībām, arodbiedrības biedru viedoklis	141
3.2. tabula	142
Arodbiedrību darbības – arodbiedrības biedru aicināšana uz diskusijām par organizācijas nodarbinātības stratēģijas izstrādāšanu un īstenošanu, sadalījumā pa arodbiedrībām	142
3.3. tabula	145

Arodbiedrību darbības jaunu biedru piesaistīšanai.....	145
3.4. tabula	151
Darba devēju izteikto vēlēšanos izbeigt darba attiecības ar darba ņēmējiem sadalījums pa vecuma grupām.....	151
3.5. tabula	157
Izteikto piedāvājumu iestāties arodbiedrībā sadalījums pa vecuma grupām.....	157
3.6. tabula	159
Arodbiedrību iedzīvotāju iesaistīšana diskusijās par organizācijas nodarbinātības stratēģijas izstrādāšanu un īstenošanu pa vecuma grupām	159
3.7. tabula	159
Arodbiedrības biedru gatavība izstāties no arodbiedrības algas paaugstināšanas un līdz ar to arī biedru naudas maksājuma pieauguma gadījumā.....	159

PROMOCIJAS DARBĀ IESTRĀDĀTO ATTĒLU SARAKSTS

<i>1.1. attēls.</i> Darba attiecības un lēmumu pieņemšana publiskajā pārvaldē.	55
<i>1.2. attēls.</i> Darba attiecības un to ietekmējošie institucionālie faktori.	56
<i>1.3. attēls.</i> Nepieciešamās prasības elastdrošības sistēmas ieviešanai.	64
<i>1.4. attēls.</i> Izmaiņas arodbiedrību dalībnieku skaitā no 2000. gada līdz 2013. gadam.	73
<i>1.5. attēls.</i> Nodarbināto īpatsvars arodbiedrībās Eiropas valstīs.	74
<i>2.1. attēls.</i> Sociālais dialogs un to ietekmējošie ārējie un iekšējie faktori.	89
<i>2.2. attēls.</i> Lēmumu pieņemšanas dalībnieki un modelis trīspusējā sociālā dialoga ietvaros Latvijā un ES līmenī.	100
<i>2.3. attēls.</i> Arodbiedrības loma lēmumu pieņemšanā valsts pārvaldē sociālajā partnerībā.	120
<i>2.4. attēls.</i> LBAS un tās dalīborganizāciju publicitātes tematika – nozīmīgākie virzieni 2011. gadā.	134
<i>3.1. attēls.</i> Arodbiedrības biedru norādīto iemeslu iestāties arodbiedrībā vērtējums.	138
<i>3.2. attēls.</i> Arodbiedrības biedru dalība arodbiedrības organizētajos pasākumos.	138
<i>3.3. attēls.</i> Arodbiedrību un organizāciju vadības veiksmīgās sarunas par darbinieku atbrīvošanu no darba dažādās arodbiedrībās, īpatsvars procentos.	139
<i>3.4. attēls.</i> Ekspertu vērtējumu arodbiedrību galvenajām darbībām vidējie lielumi.	140
<i>3.5. attēls.</i> Arodbiedrības biedru viedoklis par arodbiedrības aicinājumiem uz diskusijām par organizācijas nodarbinātības stratēģijas izstrādāšanu un īstenošanu.	141
<i>3.6. attēls.</i> Biežāk norādītie arodbiedrības pārstāvji organizācijās.	143
<i>3.7. attēls.</i> Ekspertu arodbiedrību veikumu vērtējumu vidējie lielumi.	143
<i>3.8. attēls.</i> Arodbiedrības ekspertu arodbiedrību attīstības perspektīvo jomu vērtējumu vidējie lielumi.	144
<i>3.9. attēls.</i> Arodbiedrības ekspertu arodbiedrībām izvirzāmo uzdevumu nākamajiem pieciem gadiem vērtējumu vidējie lielumi.	147
<i>3.10. attēls.</i> Arodbiedrību darbības jaunu biedru piesaistīšanai, īpatsvars procentos.	148
<i>3.11. attēls.</i> Iedzīvotāju vēlēšanās piedalīties arodbiedrību organizētajos pasākumos vērtējumu vidējie lielumi.	149
<i>3.12. attēls.</i> Iedzīvotāju atbilžu uz jautājumu, vai arodbiedrības ir aicinājušas uz diskusijām par organizācijas nodarbinātības stratēģijas izstrādāšanu un īstenošanu, sadalījums procentos.	150
<i>3.13. attēls.</i> Iedzīvotāju vērtējumi arodbiedrību palīdzībai darba tiesisko problēmu risināšanā.	151
<i>3.14. attēls.</i> Iemeslu iedzīvotāju lēmumam neiestāties arodbiedrībā vērtējumu vidējie lielumi.	152
<i>3.15. attēls.</i> Iemesla – nav vēlēšanās maksāt biedru naudu, ietekmes uz iedzīvotāju lēmumu neiestāties arodbiedrībā, vērtējumi.	152

3.16. attēls. Iemesla – organizācijā ir kolektīvais līgums un neredz labumu dalībai arodbiedrībā, ietekmes uz iedzīvotāju lēmumu neiestāties arodbiedrībā, vērtējumi.	153
3.17. attēls. Iemesla – garantijas arodbiedrības biedriem, ietekmes uz iedzīvotāju lēmumu neiestāties arodbiedrībā, vērtējumi.	153
3.18. attēls. Iemesla – arodbiedrības asociējas ar īpašnieku/vadības, nevis darbinieku interešu pārstāvību, ietekmes uz iedzīvotāju lēmumu neiestāties arodbiedrībā, vērtējumi.	154
3.19. attēls. Iemesla – organizācijas vadības vienlīdzīgas attieksmes pret arodbiedrības biedriem un darbiniekiem, kas nav arodbiedrības biedri, ietekmes uz iedzīvotāju lēmumu neiestāties arodbiedrībā, vērtējumi.	155
3.20. attēls. Iemesla – uzticība arodbiedrībām ietekmes uz iedzīvotāju lēmumu neiestāties arodbiedrībā, vērtējumi.	156
3.21. attēls. Arodbiedrību veikto pasākumu jaunu biedru piesaistīšanai vērtējumu vidējie lielumi.	158

PIELIKUMU SARAKSTS

1. pielikums	187
Arodbiedrību konfederāciju skaits un sadalījums Eiropas valstīs 2011. gadā	187
2. pielikums	188
Eiropas sociālo partneru aktivitātes un rezultāti no 1985. līdz 2013. gadam	188
3. pielikums	189
SDO galvenās konvencijas pēc to kategorijām	189
4. pielikums	190
Galvenās sociālo partneru rīcības jomas no 2010. līdz 2013. gadam.....	190
5. pielikums	192
Eiropas sociālā dialoga rezultātā pieņemtie dokumenti 1995.–2013. gads	192
6. pielikums	194
Latvijas Brīvo arodbiedrības savienības dalīborganizācijas 2013. gadā	194
7. pielikums	195
Arodbiedrību dalīborganizācijas fondi Latvijā 2010. un 2011. gadā	195
8. pielikums	196
Nozīmīgākie rīkoti streiki un protesti 1994.–2011. gadā	196
9. pielikums	198
SIA “Latvijas Televīzija” situācijas analīze	198
10. pielikums	200
“Viking” un “Laval” situācijas analīze.....	200
11. pielikums	201
“Kristīgo uzņēmēju interešu asociācijas” situācijas analīze.....	201
12. pielikums	203
12.1. pielikums	203
Respondentu sadalījums pa tautsaimniecības nozarēm	203
12.2. pielikums	204
Atbilžu sadalījums jautājumā „Kas Jūs pamudināja iestāties arodbiedrībā?”	204
12.3. pielikums	204
Atbilžu sadalījums jautājumā „Vai Jūs piedalījāties Jūsu arodbiedrības organizētajos pasākumos?”.....	204
12.4. pielikums	205
Atbilžu sadalījums jautājumā „Vai Jūsu arodbiedrība piedalās sarunās ar Jūsu organizācijas vadību par darbinieku atbrīvošanu no darba?”	205

12.5. pielikums	205
Arodbiedrības ekspertu darba ilguma ar arodbiedrības jautājumiem galvenie statistiskie raksturotāji	205
12.6. pielikums	206
Galvenie statistiskie raksturotāji arodbiedrības ekspertu atbildēm uz jautājumu „Kādas ir arodbiedrības galvenās darbības prioritātes un kāds cilvēkam labums, iestājoties arodbiedrībā?”	206
12.7. pielikums	206
Galvenie statistiskie raksturotāji arodbiedrības ekspertu atbildēm uz jautājumu „Kas no arodbiedrību veikuma, Jūsaprāt, pēdējo gadu laikā ir bijis īpaši nozīmīgs?”	206
12.8. pielikums	207
Atbilžu sadalījums jautājumā „Vai arodbiedrība Jums ir palīdzējusi darba tiesisko problēmu risināšanā?”	207
12.9. pielikums	207
Atbilžu sadalījums jautājumā „Vai arodbiedrības aicināja uz diskusijām par Jūsu organizācijas nodarbinātības stratēģijas izstrādāšanu un īstenošanu?”	207
12.10. pielikums	208
Arodbiedrības biedru vērtējumu arodbiedrības darbībām statistiskie raksturotāji	208
12.11. pielikums	208
Arodbiedrības ekspertu arodbiedrību attīstības perspektīvo jomu vērtējumu statistiskie raksturotāji	208
12.12. pielikums	209
Galvenie statistiskie raksturotāji arodbiedrības ekspertu atbildēm uz jautājumu „Kas tiek darīts un ko vēl vajadzētu darīt arodbiedrībām jaunu biedru piesaistei?”	209
12.13. pielikums	210
Galvenie statistiskie raksturotāji arodbiedrības ekspertu atbildēm uz jautājumu „Kādus galvenos uzdevumus arodbiedrībām vajadzētu izvirzīt nākamajiem 5 gadiem?”	210
12.14. pielikums	211
Iedzīvotāju vēlmes piedalīties arodbiedrību organizētajos pasākumos vērtējumu statistiskie raksturotāji	211
12.15. pielikums	211
Iedzīvotāju arodbiedrību palīdzības darba tiesisko problēmu risināšanā vērtējumu statistiskie raksturotāji	211
12.16. pielikums	212

Iedzīvotāju arodbiedrības palīdzības darba tiesisko problēmu risināšanā vērtējumu atkarība no tautsaimniecības nozares statistiskā nozīmīguma pārbaude.....	212
12.17. pielikums	213
Iemeslu neiestāties arodbiedrībā, vērtējumu statistiskie raksturotāji	213
12.18. pielikums	213
Iemesla – arodbiedrības asociējas ar īpašnieku/vadības, nevis darbinieku interešu pārstāvību, ietekmes uz iedzīvotāju lēmumu neiestāties arodbiedrībā, vērtējumu statistiskie raksturotāji	213
12.19. pielikums	214
Iemesla – organizācijas vadības vienlīdzīgas attieksmes pret arodbiedrības biedriem un darbiniekiem, kas nav arodbiedrības biedri, vērtējumu statistiskie raksturotāji.....	214
12.20. pielikums	215
Iedzīvotāju organizācijas vadības attieksmes pret arodbiedrības biedriem un darbiniekiem, kas nav arodbiedrības biedri, vērtējumu atkarība no tautsaimniecības nozares statistiskā nozīmīguma pārbaude	215
12.21. pielikums	216
Iemesla – uzticība arodbiedrībām ietekmes uz iedzīvotāju lēmumu neiestāties arodbiedrībā, vērtējumu statistiskie raksturotāji.....	216
12.22. pielikums	217
Iedzīvotāju uzticības arodbiedrībām atkarībā no tautsaimniecības nozares statistiskā nozīmīguma pārbaude	217
12.23. pielikums	218
Iedzīvotāju uzticības arodbiedrībām atkarībā no vecuma statistiskā nozīmīguma pārbaude.....	218
12.24. pielikums	219
Arodbiedrību pasākumu jaunu biedru piesaistīšanai vērtējumu statistiskie raksturotāji.....	219
13. pielikums	220
Ekspertu aptaujas anketa	220
14. pielikums	224
Ekspertu saraksts	224
15. pielikums	225
Arodbiedrības biedru aptaujas anketa	225
16. pielikums	229
Latvijas Republikas iedzīvotāju aptaujas anketa.....	229

SAĪSINĀJUMI

AAVSIRD	Arodbiedrību, algu noteikšanas, valsts lomas un sociālo vienošanos institucionālo raksturojumu datubāze (<i>Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS)</i>)
ANO	Apvienoto Nāciju Organizācija (<i>United Nations Organization</i>)
AT	Augstākā tiesa
CAE	Centrāleiropa un Austrumeiropa
EAI	Eiropas Arodbiedrību institūts (<i>European Trade Union Institute (ETUI)</i>)
EAK	Eiropas Arodbiedrību konfederācija (<i>European Trade Union Confederation (ETUC)</i>)
EAMVUA	Eiropas Amatniecības, mazo un vidējo uzņēmumu asociācija (<i>European Association of Craft, Small and Medium Sized Enterprises (UEAPME)</i>)
ECT	Eiropas Cilvēktiesību tiesa (<i>European Court of Human Rights (ECHR)</i>)
EDATN	Eiropas darba attiecību tiešsaistes novērošana (<i>European Industrial relations observatory online (EIROO)</i>)
EDUC	Eiropas Darba devēju un uzņēmumu publisko pakalpojumu centrs (<i>European Centre of Employers and Enterprises providing public services (CEEP)</i>)
Elastdrošība	elastība un drošība darba attiecībās
ES	Eiropas Savienība (<i>European Union</i>)
ESAO	Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (<i>Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD)</i>)
EESLK	Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteju
ES Padome	Eiropas Savienības Padome
IKP	iekšzemes kopprodukts
LBAS	Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
LDDK	Latvijas Darba devēju konfederācija
LESD	Līgums par ES darbību (<i>Treaty of the Functioning of the European Union</i>)
NIPC	Novērtēšanas un izglītības politikas centrs (<i>The Center for Evaluation and Education Policy (CEEP)</i>)
NSDK	Nozaru sociālā dialoga komitejas (<i>Sectoral Social Dialogue Committees – (SSDC)</i>)
NTSP	Nacionālā trīspusējās sadarbības padome
NVO	nevalstiskās organizācijas
SDO	Starptautiskā darba organizācija (<i>International Labor Organisation (ILO)</i>)
SVF	Starptautiskais valūtas fonds (<i>International Monetary Fund</i>)

IEVADS

Promocijas darba tēmas pamatojums, aktualitāte un mērķis

Sabiedriskajiem, ekonomiskajiem un politiskajiem procesiem 21. gadsimtā raksturīga savstarpēja atkarība un mijiedarbība¹, kas skaidri norāda uz procesu pieaugošo sarežģītību un sabiedrības dažādo problēmu saistību. Kā nozīmīgākos pasaules darba tirgu ietekmējošos faktoros, kas ietekmē pasaules darba tirgu, var minēt strauju tehnoloģisko attīstību, demogrāfiskās tendences, migrāciju, valstu aizsāktos taupības pasākumus², kā arī tendenci mazināt ražošanu, tai skaitā darbaspēka izmaksas³. Šo procesu mijiedarbības rezultātā uzņēmēji meklē iespējas darbaspēka ietilpīgās ražotnes pārnest uz izmaksu ziņā izdevīgākām vietām pasaulē. Tāpat nerimst meklējumi pēc arvien jauniem darba organizācijas veidiem, kas ļautu efektīvizēt darba tirgu un paaugstināt tā dalībnieku konkurētspēju.

Kā zināms, 2008.–2010. gada finanšu krīze, tās izraisītā ekonomikas lejupslīde un 2011.–2012. gada eirozonas valstu parādu krīze negatīvi ietekmēja darba attiecības ES. Statistikas informācija parāda, ka 2012. gadā eirozona ir cietusi no vislielākā uzņēmējdarbības aktivitātes indeksa krituma pēdējos trijos gados⁴. 2014. gada martā, salīdzinot ar 2013. gada martu, ražošanas apjoms eirozonā samazinājās par 0,1%, bet ES 28 pieauga par 0,5%⁵. Ražošanas kopapjoms kritās tāpēc, ka pieauga tieši jaunizveidoto uzņēmumu zaudējumi, īpaši mazajos un vidējos uzņēmumos.⁶ Ražošanas apjoma kritums plaši izplatījās vienotajā valūtas zonā, vienlaikus skarot gan ražošanas centrus, gan reģionus. Saskaņā ar statistiskas informāciju kopš 2012. gada vidus atsākās nodarbinātības kritums un 2012. gadā darba tirgus no globālās ekonomikas krīzes neatguvās. Bezdarbs pieauga gan idustriālās rūpniecības, gan pakalpojumu sektorā, kas eirozonā un ES kopumā nebija novērots kopš 2009. gada beigām.⁷ 2014. gada otrā ceturksnī bezdarbs eirozonā bija 11,6%, bet ES 28 – 10,3%. Zemākais bezdarba līmenis bija vērojams Austrijā (4,9%), Vācijā (5%), Maltā (6%), Luksemburgā (6,1%), kur ir spēcīgi sociālie partneri un sociālais dialogs. Visaugstākais bezdarba līmenis ES bija Grieķijā, kur bezdarba līmenis 2014. gada otrā ceturksnī sasniedza 26,9%, kā arī Spānijā

¹ Schwab, K. (2012). Insight Report. Global Competitiveness Report 2012–2013. World Economic Forum, Geneva, pp. 4–12.

² Global Employment Trends 2013. International Labour Office. Geneva, ILO, 2013, pp. 31–55.

³ Global Wage Report 2010/2011. Wage policies in times of crisis. International Labour Office, Geneva, 2011. 139 p.

⁴ Eurostat, *News Release Industrial Production* 6/2013.

⁵ Eurostat, *News Release Industrial Production* 75/2014.

⁶ Eurozone suffers worst PMI downturn in three years. (2012). *EUBusiness*, Agence France-Presse. Pieejams: <http://www.eubusiness.com/news-eu/eurozone-business.gva/>. (5.06.2012.).

⁷ Markit Flash Eurozone PMI, 2012 June.

– 24,7%, un arī Horvātijā – 17%, Kiprā – 15,9% un Portugālē – 14,4%.⁸

Krīze, kas Eiropā aizsākās 2008. gadā, ir atstājusi negatīvu ietekmi uz jauniešu nodarbinātību; jauniešu bezdarbs 2014. gada otrā ceturksnī ES sasniedza 22%.⁹ Esošā situācija liecina, ka darba attiecības lielā mērā ietekmēja nodarbinātības līmeni un sekojošo nodarbinātības politiku krīzes gados. Iegūtā pieredze ir noderīga, lai pilnveidotu izpratni par darba attiecībām un sociālā dialoga nozīmīgumu un izdarītu lietderīgus secinājumus, lai atbilstoši reaģētu uz cikliskām izmaiņām ekonomikā.¹⁰

Sociālā dialoga procesos darba devēji un arodbiedrības ir paveikušas lielu darbu krīzes ietekmes mazināšanā. Darba attiecību institūta ietekme ir tikpat būtiska kā sabiedriskā politika un pakāpe, kādā sociālie partneri tajā tiek iesaistīti. Lielākajā daļā dalībvalstu, arī Latvijā, starpnozaru sociālie partneri ir mēģinājuši vienoties par krīzes risināšanas pasākumiem. Vairākumā ES dalībvalstu¹¹ ir bijuši izteikti mēģinājumi apspriest divpusējus vai trīspusējus valstu nolīgumus. Dažos no tiem uzmanība tika pievērsta nodarbinātības jautājumiem, piemēram, īslaicīgām darba iespējām un algu ierobežošanai, citos tika apspriesti visdažādākie jautājumi.

Laika posmā no 2008. Līdz 2012. gadam arodbiedrības un darba devēju organizācijas tika atzītas par galvenajiem sarunu partneriem,¹² reaģējot uz vairāku ES valstu mēģinājumiem meklēt risinājumus eirozonā parādu krīzei, kas ir aktuāli arī 2014. gadā. Līdzās monetāro un fiskālo sistēmu stimulējošajai politikai arī pārrunām un konsultācijām ar sociālajiem partneriem ir bijusi nozīmīga loma, ierobežojot negatīvās sociālās sekas.¹³ Pašreizējās diskusijas ES līmenī¹⁴ ir vērstas uz tādiem modeļiem, kā, piemēram, ES sociālā savienība¹⁵, kas var papildināt Eiropas Ekonomikas un monetāro savienību, un diskusijas par ES politisko savienību. Šis pētījums iezīmē sociālā dialoga konceptu kā galveno elementu darba attiecībās ar uzsvāru uz darba attiecībām īpaši publiskajā sektorā. Arodbiedrību loma sarunās ar sociālajiem partneriem un sociālā dialoga koncepcija varētu dot nozīmīgu ieguldījumu diskusijās par ES sociālo savienību.

⁸ Bezdarba statistika, Eurostat, 2014. gads. Pieejams: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database. (19.10.2014).

⁹ Eurostat, Bezdarba statistika, 2014. gads. Pieejams: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database. (19.10.2014).

¹⁰ European Commission. *Employment and Social Development in the 2011*. Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012. Pieejams: http://ec.europa.eu/employment_social/esde/2011. (04.09.2012).

¹¹ Industrial Relations in Europe. 2010. Brussels, 03.03.2011 COM SEC (2011) 292 final, pp. 109–167.

¹² 2012/C 143 *Oficiālais Vēstnesis*. „Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu – iespējas finanšu tirgus regulēšanā iesaistīt pilsonisko sabiedrību” (pašiniciatīvas atzinums), 3.–9. lpp.

¹³ Economic Development – the Crisis is not over. *Benchmarking Working Europe 2012*, ETUC and ETUI, Brussels, Belgium, pp. 10–20.

¹⁴ Andor, L. (2013). Social Dialogue- Vital Component of European Social Model, not a Luxury. European Commission, Speech/13/317.

¹⁵ Vandenbroucke, F. (2013). European Social Union: a Political Necessity and an Urgent Research Programme. *Journal for a Progressive Economy*, 2/13, pp. 45-49.

Lai novērtētu sociālo un ekonomisko situāciju Eiropā, ir nepieciešams izprast sociālo partneru lomu sarunās un konsultācijās par ekonomisko un sociālo problemātiku un ekonomiskās attīstības stratēģijām valsts un pārnacionālā līmenī. Pēdējo gadu pieredze rāda, ka arodbiedrībām šajās pārrunās ir viena no galvenajām lomām. Arodbiedrības ir nozīmīgs sarunu partneris vairāku valstu valdībām, kuras cenšas īstenot pasākumus makroekonomiskās stabilitātes atgūšanai un nostiprināšanai, vienlaikus saglabājot sociālās garantijas un sociālo aizsardzību. Tāpat arodbiedrības ir devušas nozīmīgu ieguldījumu koplīgumu un sociālā dialoga veidā un tādējādi mazinājušas sekas, ar kurām darba ņēmēji saskārās ekonomiskās, finanšu un parādu krīzes un recesijas laikā 2008.–2012. gadā. Eiropas sociālajā dialogā īpašu vietu ir ieņēmis darbs pie izmaiņu pārvaldības. Īpaši jāuzsver arodbiedrības, kas kā sociālie partneri piedalās Eiropas sociālajā un starpnozaru dialogā un arvien vairāk iesaistās publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā.

Lai panāktu ekonomisko stabilitāti un fiskālo ilgtspēju Eiropā, Eiropas Komisija pēdējos gados uzmanīgi seko līdzi, lai ES dalībvalstis ievērotu stingras fiskālās disciplīnas nosacījumus. Tā, piemēram 2011. gadā tika panākta visu dalībvalstu un arī sociālo partneru vienošanās un apņemšanās ciešāk kontrolēt valsts budžeta izdevumus un stingri ievērot Māstrihtas vienošanās fiskālos mērķus¹⁶ un Stabilitātes un izaugsmes pakta nosacījumus, īstenojot jauno ekonomikas publiskās pārvaldes politiku (“*new economic governance*”).¹⁷ Sociālajiem partneriem ir būtiska loma, īstenojot arī „Eiropa 2020” – stratēģiju gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei.¹⁸ ES valstīs, tai skaitā Latvijā, sociāliem partneriem bija bijis vienprātīgs viedoklis par nepieciešamību rīkoties ātri un efektīvi¹⁹, lai dalībvalstīs saglabātu nodarbinātību un stimulētu ekonomiku. Vairākās dalībvalstīs sociālais dialogs ir radījis inovatīvu atbildes reakciju. Nereti sociālie partneri ir ietekmējuši izmaiņu realizēšanu politikā visos līmeņos – nozares, starpnozaru, pašvaldību, valsts un starptautiskajā līmenī.

Pasaules un Eiropas krīze 2008.–2012. gadā parādīja, ka ES darba attiecību sistēmai visā tās daudzveidībā un visos līmeņos (uzņēmuma, nozaru, starpnozaru, valsts un ES līmenī) ir izšķirīga nozīme Eiropas sociālā modeļa stabilizēšanā un nozīmīga loma Eiropas ceļā uz krīzes pārvarēšanu un sociāli ekonomiskās izaugsmes nodrošināšanu. 2012. gadā²⁰ un 2013. gadā Briselē²¹ un dalībvalstīs ES valstu arodbiedrību līderi un iedzīvotāji protestēja pret

¹⁶ Maastricht Treaty, *Official Journal C 191*, 1992.

¹⁷ Council of the European Union, Brussels, 8 November 2011, 16446/11, PRESSE 413.

¹⁸ Council of the European Union, Brussels, 17 June 2010 EUCO 13/10 CO EUR 9 CONCL 2.

¹⁹ Progresā ziņojums par Latvijas nacionālās reformu programmas „Eiropa 2020” stratēģijas kontekstā īstenošanu. Rīga, 2012. gada aprīlis, Ekonomikas ministrija, 6 lpp.

²⁰ Unions protest on eve of EU summit, *AP Associated Press*, February 29, 2012.

²¹ European Trade Union Action. *The Voice of European Workers*, ETUC. Pieejams: <http://www.etuc.org/a/1092514>. (14.03.2013.).

taupības politiku,²² kas šobrīd jau sāk negatīvi ietekmēt izaugsmes potenciālu un nodarbinātību ES dalībvalstīs.²³ Arodbiedrības ir paudušas bažas, ka bargo taupības pasākumu dēļ ES piedzīvos ilgstošu recesiju, kas savukārt radīs apdraudējumu ES pastāvošajam sociālajam modelim. Arodbiedrība ir viena no galvenajām sociālajām institūcijām mūsdienu sabiedrībā. Pašlaik, kad arodbiedrības arvien biežāk saskaras ar sociālo, ekonomisko un politisko pārmaiņu spiedienu valsts un pasaules līmenī, ir lietderīgi aplūkot to attīstību Eiropas Savienībā un Latvijā²⁴.

Arodbiedrības Eiropas Savienībā, tajā skaitā arī Latvijā, ir kļuvušas par vienu no galvenajiem sociālajiem partneriem publiskās pārvaldes lēmumu sagatavošanā un pieņemšanā. Salīdzinošā analīze par arodbiedrību attīstību Rietumeiropā kopš 1945. gada, proti, kopš Otrā pasaules kara beigām, var parādīt kopējās tendences un nepārtrauktas pārmaiņas. Valstu situāciju salīdzinājums var atklāt, cik lielā mērā arodbiedrību savienību kustība ir ietekmējusi sociālo, politisko un ekonomisko sabiedrības attīstību, ekonomiku un politiku. Autors pētījumi liecina, ka akadēmiskie centieni var sniegt zināmu atbalstu arodbiedrību organizētājiem, stratēģiem un politikas veidotājiem, nodrošinot praktisko darbību ilgtermiņā un prognozējamā perspektīvā, sociālo partneru sadarbībā. Ieskatīšanās gan pagātnē, gan pāri robežām var palīdzēt izpētīt un izvērtēt pasaules pamattendences. Tā var sniegt arī atbildes uz jauniem izaicinājumiem, parādot iespējas, meklējot kopīgus risinājumus un iemeslus pastāvīgām izmaiņām arodbiedrību struktūrā, politikā un sociālajā partnerībā mūsdienās, kad radies daudz jaunu izaicinājumu sociālajā dialogā, kurš ietekmē publisko pārvaldi un lēmumu pieņemšanu sabiedrības vadībā. Tas dod iespēju ieviest pārmaiņas un jauninājumus, piemēram, sociālajā dimensijā, lai veicinātu arodbiedrību savienību attīstību Rietumeiropā.

Zinātniskajā literatūrā pasaulē ir plaši analizēta arodbiedrību darbība un attīstība, to loma un ietekme uz darba ņēmēju un darba devēju attiecībām (piemēram, Aleksa Braisona (*Alex Bryson*) un Džona Forsa (*John Forth*) darbi).²⁵ Šie autori analizējuši nepārtraukto kritumu dalībai arodbiedrībās mūsdienu industriālajās valstīs un izvērtējuši to iespējamās sekas darba ņēmējiem, darba devējiem un arodbiedrībām. Braisons un Forss ir pierādījuši, ka pagājušā gadsimta astoņdesmitajos un deviņdesmitajos gados dalība arodbiedrībās ir ievērojami samazinājusies. Dalības krituma temps arodbiedrībās ir būtiski palēninājies

²² Europe Unites in austerity protests against cuts and job losses. *The Guardian*, Wednesday 14 November 2012. Pieejams: <http://www.guardian.co.uk/business/2012/nov/14/europe-unite-austerity-protests>. (14.11.2012.).

²³ ETUC Declaration 5 March 2013 "On the proposed roadmap for a social dimension of the EMU". *The Voice of European Workers*, ETUC. Pieejams: <http://www.etuc.org/a/10932>. (05.03.2013.).

²⁴ Aslund, A., Dombrovskis, V. (2011). How Latvia Came through the Financial Crisis. Person Institute for International Economics, Washington DC, USA, pp. 113–123.

²⁵ Bryson, A., Forth J. (2010). Trade Union Membership and Influence 1999-2009. NIESR Discussion Paper No. 362. Pieejams: http://www.niesr.ac.uk/pdf/010910_144250.pdf. (03.01.2011.).

iepriekšējā desmitgadē – no 2000. līdz 2009. gadam, tomēr arī šobrīd dalības arodbiedrībās attīstībā ir vērojama “erozija”. Aleksa Braisona (*Alex Bryson*), Džona Forsa (*John Forth*), Bernarda Ebbinghauza (*Bernhard Ebbinghaus*) un Dželija Visera (*Jelle Visser*) viedokli²⁶ atbalstījuši arī Viljams Brauns (*William Brown*) un Kīts Vitfīlds (*Keith Whitfield*), kuri 2009. gadā apsprieda²⁷ arodbiedrību evolūciju, proti, arodbiedrību rašanos un nozīmīgākās tendences to attīstībā. Visi iepriekš minētie autori mēģināja izskaidrot mainīgo arodbiedrību lomu darba attiecībās no sociālekonomiskā attīstības aspekta, kā arī iemeslus arodbiedrību ietekmes kritumam un kā piemēru minēja pašnodarbinātības iespēju pieaugumu, kas izraisa arodbiedrībās esošo personu kopējo balsu skaita samazināšanos uzņēmumā un nozares līmenī.

Arodbiedrību loma un nozīme līdz šim Latvijā ir salīdzinoši maz pētīta. Visplašāk to ir pētījuši Raita Karnīte, Mihails Hazans, Irēna Kalniņa, Anželika Berķe-Berga, Dace Cālīte, Čārlzs Vulfsons (*Charles Woolfson*), u.c. Tomēr Latvijā kopumā darba attiecību un sociālā dialoga kā to sastāvdaļu teorijai un jaunākajām tendencēm veltīto akadēmisko izdevumu skaits sabiedrības vadības problemātikas griezumā salīdzinājumā ar citām disciplīnām ir ierobežots, it īpaši nav veikti nozīmīgi zinātniski pētījumi par arodbiedrību modeļiem un funkcijām izpētei mūsdienās.

Kopumā autors secina, ka, neskatoties uz ievērojamu zinātnisko materiālu (sk. izmantotās literatūras un avotu sarakstu), jautājums par arodbiedrības lomu sociālajā partnerībā un ietekmi uz lēmumu pieņemšanu publiskajā pārvaldē Latvijā nav guvis plašu atspoguļojumu. To varētu skaidrot ar arodbiedrību funkcionēšanu un evolūciju jaunajos sociālekonomiskajos apstākļos.

Šajā darbā pētīta arodbiedrību rašanās un attīstība, pašreizējais stāvoklis un nākotnes perspektīvas arodbiedrību un to apvienību darbībā ES valstīs un Latvijā. Pētījumā analizētas arodbiedrību funkcijas, arodbiedrību izaugsme, kā arī sniegts nākotnes perspektīvu vērtējums.

Pētījuma objekts un priekšmets

Pētījuma objekts – sociālā partnerība publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā.

Pētījuma priekšmets – arodbiedrību līdzdalība publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā.

Promocijas darba mērķis: izpētīt arodbiedrību darbību un attīstības pieredzi pasaulē, ES valstīs, tai skaitā Latvijā, izvērtēt to ietekmi un aktivitāti publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā sociālās partnerības ietvaros un, balstoties uz veikto analīzi par arodbiedrību

²⁶ Bryson, A., Ebbinghaus, B., Visser, J. (2011). Introduction: Causes, Consequences and Cures of Union Decline. *European Journal of Industrial Relations*, 17, 2, pp. 97–105.

²⁷ Brown, W., Bryson A., Forth J., Whitfield K. (eds). (2009). *The Evolution of the Modern Workplace*. Cambridge University Press, UK, 405 p.

darbību Eiropā un Latvijā, sagatavot ieteikumus Latvijas publiskās pārvaldes institūcijām, arodbiedrību līdzdalībai publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā.

Mērķa sasniegšanai izvirzītie uzdevumi:

1. Pamatojoties uz zinātnisko literatūru, salīdzināt arodbiedrību definīcijas, modeļus un funkcijas un to izmantošanu publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā un izpētīt faktorus, kas ietekmē sociālā dialoga īstenošanu publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanas procesā;
2. Izvērtēt arodbiedrību izveidi Eiropā, to darbības evolūciju un sociālās partnerības attīstības tendences pasaulē, Eiropas Savienībā un ietekmi uz publisko pārvaldi;
3. Izpētīt Latvijā pastāvošo arodbiedrību modeli un faktorus, kas ietekmē sociālā dialoga īstenošanu publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanas procesā;
4. Izanalizēt arodbiedrību modeli, lomu un nozīmi sociālajā dialogā un partnerībā Latvijā;
5. Izpētīt arodbiedrību darbību sociālā dialoga ietvaros un novērtēt arodbiedrību ietekmi uz lēmumu pieņemšanu publiskajā pārvaldē Latvijā;
6. Izstrādāt ieteikumus turpmākai arodbiedrību kā sociālā partnera līdzvērtīgai un stratēģiskai darbībai publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanas procesā Latvijā.

Teorētiskais un metodoloģiskais pamats:

- zinātniskās publikācijas un pētījumu rezultāti par darba attiecībām, sociālo dialogu un arodbiedrībām publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanai;
- ārzemju un Latvijas zinātnieku pētījumi par arodbiedrību problemātiku publiskajā pārvaldē;
- ES un Latvijas Republikas normatīvie dokumenti;
- Latvijas Centrālās statistikas pārvaldes, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības, Latvijas Darba devēju konfederācijas un citu organizāciju publicētie un nepublicētie statistikas dati;
- starptautisko institūciju (Starptautiskās Darba organizācijas, Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas, Eiropas Arodbiedrību konfederācijas, Eiropas Arodbiedrību institūta, Kanādas Darba kongresa) publiski pieejamā un nepublicētā informācija;
- autora patstāvīgi veikto aptauju un interviju rezultāti;
- zinātnisko konferenču un semināru materiāli; interneta resursi.

Galvenās pētījumu metodes:

- monogrāfiski aprakstošā metode: zinātniskās literatūras, pētījumu rezultātu un ziņojumu analīze, normatīvo dokumentu analīze par darba problemātiku;

- retrospektīvās analīzes metode, lai pētītu arodbiedrību attīstību pasaulē, ES un Latvijas publiskās pārvaldes kontekstā;
- kvalitatīvās pētījumu metodes, kas ietver informācijas vākšanu, kvalitatīvo datu apstrādi un analīzi, ekspertu un arodbiedrību dalībnieku intervijas, situāciju analīzi (dažādu nozaru arodbiedrību statistisko datu analīzi par sociālās partnerības attīstību un galvenajām problēmām Latvijā, autora novērojumi);
- kvantitatīvās pētījumu metodes (arodbiedrības biedru aptauja, Latvijas iedzīvotāju, kas nav arodbiedrības biedri, aptauja un arī arodbiedrības ekspertu aptauja), empīrisko datu salīdzinošā analīze, izmantojot centrālās tendences jeb lokācijas rādītājus un variācijas rādītājus, grupēšanu un īpatsvaru analīzi, kā arī neparametriskās statistikas Kruskala-Vallisa (*Kruskal-Wallis*) tests un Kolmogorova-Smirnova (*Kolmogorov-Smirnov*) tests.

Pētnieciskā darba informatīvie avoti ir speciālā literatūra, monogrāfijas, pēdējo gadu laikā publicētie zinātniskie raksti un dažādi analītiskie pētījumi, kas atspoguļo jaunākās tendences arodbiedrību darbības jomā un arodbiedrības kā sociālā partnera nozīmi publiskajā pārvaldē.

Darbā izmantota informācija no ES valstīs veiktiem salīdzinošiem pētījumiem par dalību arodbiedrībās un arodbiedrību raksturu un lomu publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā.

Autors ir pētījis un salīdzinājis informāciju par arodbiedrību modeļiem, organizācijām, to dibināšanu un mūsdienu aktivitātēm publiskās pārvaldes lēmumu sagatavošanā un pieņemšanā. Institucionalizācija un arodbiedrību kā sociālā partnera pieaugošā nozīme ir pētījuma galvenais nosacījums. Darbā izmantoti šādi avoti:

- Arodbiedrību institucionālo raksturojumu, algu noteikšanas, valsts lomas un sociālo vienošanos datubāze (AAVSIRD) (*Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS)*)²⁸;
- EDATN – Eiropas darba attiecību tiešsaistes novērošana (izmantoti dati līdz 2012. gada vidum) (*European Industrial relations observatory (EIRO) on-line*)²⁹;
- Eiropas nodibinājums dzīves un darba apstākļu uzlabošanai (izmantoti dati līdz 2012. gada vidum) (*The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*)³⁰;

²⁸ ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions (May 2011). Pieejams: <http://www.uva-aias.net/208>. (10.11.2011.).

²⁹ European Industrial relations observatory on line (2010). Pieejams: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2>. (05.03.2012.).

³⁰ The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Pieejams: <http://eurofound.europa.eu/eiro>. (10.11.2012.).

- Eiropas Sociālais apskats (izmantoti dati līdz 2013. gada vidum) (*The European Social Survey*)³¹;
- ES Statistikas biroja un Eiropas Arodbiedrību institūta datubāzes informācija;
- autora patstāvīgi veikto trīs aptauju (iedzīvotāju, arodbiedrību biedru, ekspertu) un padziļinātu interviju rezultāti un šo aptauju rezultātu salīdzinājums.

Minētie avoti sniedz aktuālus salīdzinošos datus par arodbiedrību blīvumu ES valstīs. Dati analizēti pa vecuma un dzimuma grupām, pēc nodarbošanās, nozares, reģiona un, kur iespējams, kombinācijā ar citiem faktoriem, piemēram, ienākumu līmeni, izglītību, darbības pieredzi un uzņēmumu lielumu.³² Šajā darbā analizētas pamattendences arodbiedrību darbībā, rādītāji arodbiedrību organizācijās, dalība arodbiedrībās un to loma publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanas kontekstā.

Pētījuma ierobežojumi

Pētījums aptver darba attiecības un ar to saistīto publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanu valsts līmenī. Darba sadaļa, kurā pētīta arodbiedrību darbība Latvijā, aptver laika posmu no 1991. līdz 2012. gadam, tajā ir analizēta arodbiedrību saistība ar sociālā dialoga un sociālās partnerības attīstību valstī.

Darbā nav pētīta arodbiedrības darbība uzņēmumā vai nozares līmenī.

Pētījuma novitāte:

1. Pilnveidotas definīcijas darba attiecību un sociālā dialoga teorijas ietvaros, klasificēti arodbiedrību mūsdienu modeļi. Definēti un analizēti arodbiedrību modeļi – komercdarbības arodbiedrības, labklājību veicinošas jeb labklājības arodbiedrības, sociālo partneru apvienības un arodbiedrības, kas transformējušās no arodbiedrības ar dominējošu valsts lomu arodbiedrību darbībā par arodbiedrību kā valsts sociālo partneri.
2. Veikts salīdzinošais pārskats par sociālā dialoga īstenošanu un arodbiedrību organizāciju darbību pasaulē un ES valstīs, tostarp Latvijā.
3. Izanalizēta to faktoru mijiedarbība, kuri ietekmē lēmumu pieņemšanu publiskajā pārvaldē sociālā dialoga ietvaros.
4. Balstoties uz pētījumu par arodbiedrību ietekmi sociālajā dialogā un sociālekonomiskās attīstības problēmu risināšanā Latvijā, novērtēta arodbiedrību ietekme uz lēmumu pieņemšanu publiskajā pārvaldē sociālajā dialogā ietvaros Latvijā.

³¹ The European Social Survey. Pieejams: <http://www.europeansocialsurvey.org>. (10.08.2012.).

³² EAI (*ETUI*) datubāze.

5. Izstrādāts darba attiecību un lēmumu pieņemšanas publiskajā pārvaldē ietvars un analizētas darba attiecību un koplīgumu slēgšanas jaunākās tendences ES un Latvijā.
6. Izstrādāti ieteikumi turpmākai arodbiedrības kā sociālā partnera līdzvērtīgai un stratēģiskai darbībai sociālajā dialogā ietvaros publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanas procesā Latvijā.

Lai padziļināti analizētu pētījuma objektu, tika izvirzīti šādi pētnieciskie jautājumi:

1. Kā veidojas darba attiecības un sociālais dialogs kā sabiedrisko procesu sastāvdaļa publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā pasaulē, Eiropā un Latvijā?
2. Kādas ir sociālā dialoga un sociālās partnerības definīcijas, arodbiedrības kā sociālā partnera statuss un loma ES valstīs un Latvijā?
3. Kāds ir tiesiskais pamatojums arodbiedrību funkcionēšanai un sociālā partnera nodrošināšanai publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā Eiropas Savienībā un Latvijā?
4. Kāda ir arodbiedrību ietekme uz darba tīrgus un darba attiecību attīstību sabiedrības vadībā Eiropas Savienībā un Latvijā?
5. Cik lielā mērā arodbiedrības var ietekmēt publiskās pārvaldes lēmumus, izmantojot sociālās partnerības, likumdošanas iniciatīvas un ES pilsoņu iniciatīvas sniegtās iespējas?

Promocijas darbā izvirzītās tēzes

1. Arodbiedrības kā sociālais partneris pastāv, darbojas un attīstās daudzos pasaules reģionos, bet visizteiktāk sociālais dialogs un līdz ar to arodbiedrību kā sociālā partnera nozīmīgums ir atzīts un nostiprināts tieši ES institucionālajā ietvarā.
2. Lai gan ES dalībvalstīs ievērojami samazinās arodbiedrību dalībnieku skaits, tomēr tās turpina pastāvēt un aktīvi iesaistīties sabiedrībai aktuālu sociālo un ekonomisko jautājumu risināšanā, lielākoties pateicoties ES tiesiskajai bāzei un starptautiskajai praksei, kas atzīst un uzsver sociālā dialoga un sociālās partnerības nozīmīgumu publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanas procesā.
3. Mainoties valsts ekonomiskajām un politiskajām sistēmām, veidojas jauni arodbiedrību modeļi, un Latvija tam ir uzskatāms piemērs, jo līdz ar tās iestāšanos Eiropas Savienībā ir izveidojies jauns arodbiedrību modelis – arodbiedrības kā nozīmīgs valsts partneris sociālajā dialogā un sociālajā partnerībā.
4. Zemā dalība arodbiedrībās un to sadrumstalotība ir viens no iemesliem, kādēļ Latvijā nav spēcīgu arodbiedrību kolektīvo stratēģiju un kādēļ arodbiedrības Latvijā bieži vien netiek uztvertas kā līdzvērtīgs partneris, un tas sakrīt ar autora pētījuma gaitā gūtajiem secinājumiem par arodbiedrību darbību ietekmējošajiem faktoriem, kas ietekmē arodbiedrību darbību.

Promocijas darbam izvirzītā hipotēze

Arodbiedrību attīstība un darbība Latvijā mūsdienās atbilst šādam modelim – arodbiedrība kā valsts sociālais partneris un to nozīmīgums publiskās pārvaldes lēmumu sagatavošanā un pieņemšanā nostiprinās.

Aprobācija

Pētījuma atziņas, tēzes un rezultāti ir publicēti un iesniegti publicēšanai šādos starptautiskajos recenzētajos rakstu krājumos un grāmatās:

1. Stacenko, S. (2014) with co-authors: Zeibote, Z., Putans, R. Ponomarjova, D. *EU Social Dimension- An Innovative and Reflective Society*, Muravska, T., Sloka, B. (eds.), Riga: The University of Latvia Press, Latvia.- 80 p. ISBN 978-9984-45-899-1. Available: <http://www.lu.lv/cets/publications/>

2. Stacenko, S., Sloka, B. (2014). *Trade Union Practices in the EU and Latvia: Experience for Eastern Partnership Countries*, *Baltic Journal of European Studies*. Tallinn: Tallinn University of Technology, Estonia, Vol.4, No.2 (17), pp. 99–118. ISSN 2228-0588.

3. Stacenko, S. (2013). *Europe at the Crossroads: Industrial Relations and Social Dialogue* in a book “A New Approach to Uniting Europe”, Milczarek, D., Adamczyk, A., Zajaczkowski, K. (eds), Warsaw: University of Warsaw, Poland, pp. 295–314. ISBN 978-83-89547-178.

4. Stacenko, S. (2013). *Employment Relationships: the Significance and Output of Social Dialogue and Collective Bargaining*. International Conference. Management Theory and Practice: Synergy in Organisations “New Developments in Organisational Performance: from Tangible to Intangible”, Proceedings, Tartu: Tartu University, Estonia. pp. 364–365. ISBN 978-9985-4-0741-7.

5. Stacenko, S. (2013). *European Economic Governance and Social Dialogue*. International Conference. “New Challenges of Economic and Business Development — 2013”. Proceedings, Riga: University of Latvia, pp. 573–583, available also <http://www.evf.lu.lv/conf2013/proceedings/>. ISBN 978-9984-45-715-4.

6. Stacenko, S. (2013). *The Role of Trade Unions in Social Dialog and Social Agreements in New Member States — The Case of Latvia* in a book “Recovery of the Baltic States after the Global Financial Crisis: Necessity and Strategies”, Pfannkuche, A. (Ed.), Bremen: Bremen Technical University, Germany, pp. 58–66, available at <http://elib.suub.uni-bremen.de/edocs/00103027-1.pdf>. E-lib of Library of University of Bremen-<http://elib.suub.uni-bremen.de/peid=P00103027> and database, Germany SSOAR Social Science Open Access Repository <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-334669>).

7. Stacenko, S. (2012). *Negotiating the Crisis and Social Dialogue: Public Policy and Social Partner Perspectives*. “4th International Conference “Economic Challenges in Enlarged Europe” (17-19 June 2012). Proceedings (CD), Tallinn: Tallinn Technology University, Estonia. ISBN 978-9949-430-56-7.

8. Stacenko, S. (2012). *Employment Policies and Industrial Relations: Research Issues and Practical Applications* in a book “Business-University-Government Partnership”, Muravska, T., Prause, G. (eds), Berlin: Berliner Wissenschafts-Verlag, GmbH, Germany, pp. 63–79. ISBN 978-3-8305-3028-2.

9. Stacenko, S. (2012). *European Industrial Relations: Collective Bargaining in the EU and EU Member States*. International Conference (10–12 May 2012) “New Challenges of Economic and Business Development — 2012”. Proceedings, Riga: University of Latvia, Latvia, pp. 647–656. ISBN 978-9984-45-518-1, available also <http://www.evf.lu.lv/conf2012/proceedings/>.

10. Stacenko, S., Gude, I. (2011). *Citizen Initiative and Experience of Social Partners in Latvia* in a book „European Integration and Baltic Sea Region Diversity and Perspectives”. Volume I, Muravska, T., (editor in chief), Petrov, R., Sloka, B, Vaivads, J. (eds), Riga: The University of Latvia Press, Latvia, pp. 328–338. ISBN 978-9984-45-398-9. (*Library of Congress, USA*). LC control no.:2012462909 ISBN 9789984453989 <http://lcn.loc.gov/2012462909>. ISBN 978-9984-45-370-5.

11. Stacenko, S., Gude, I. (2011). *Arodbiedrību darbības loma un nozīme mūsdienu sabiedrībā*. LU Raksti 766. sējums. Ekonomika. Vadības zinātne. Rīga: Latvijas Universitāte, Latvija, pp. 163–176.

12. Stacenko, S., Gude, I. (2011). *World Models of Trade Unionism Movement: a Comparison of Trade Unions in the EU and Labour Congress in Canada*, International Conference (5-7 May 2011) “Current Issues in Management of Business and Society Development”. Proceedings, Riga: University of Latvia, Latvia, pp. 149–150. ISBN 978-9984-45-347-7.

13. Stacenko, S. (2011). *The Concept of the Social Dialogue and World Trade Unionism Movement: a Comparison of Trade Unions in the EU and Labor Congress in Canada*. “3rd International Conference Economies of Central and Eastern Europe: Convergence, Opportunities and Challenges” (12-14 June 2011). Proceedings (CD), Tallinn: Tallinn University of Technology, Estonia. ISBN 978-99-430-50-5.

14. Stacenko, S. (2011). *The Concept of the Social Dialogue and Social Partnership: Focus on the EU*. International Conference for Doctoral Students (10–12 November 2011)

“Current Issues in Economic and Management Science”. Proceedings, Riga: University of Latvia, Latvia, 85. p. ISBN 978-9984-45-418-4.

15. Stacenko, S. (2010). *The Role of Trade Unions in Social Dialogue and Social Agreements in the New Member States: the case of Latvia*. “2nd International Conference Economies of Central and Eastern Europe: Convergence, Opportunities and Challenges” (13-15 June 2011). Proceedings (CD), Tallinn: Tallinn University of Technology, Estonia. ISBN 978-9949-430-37-6.

16. Stacenko, S. (2010). *The Revitalization of Trade Unions and Social Dialog in the New Member States: the Case of Latvia*. International Conference “New Socio-Economic Challenges of Development in Europe 2010”. Proceedings, Riga: University of Latvia, Latvia, pp. 262–266. ISBN 978-9984-45-363-7, available also http://www.ev.lu.lv/conf2011/index.php?Conference_Proceedings.

17. Stacenko, S. (2009). with co-authors. *Labour Motivation Models in Economic Democracy Context* in a book “Baltic Business and Socio-Economic Development”. Muravska, T., Prause, G. (eds), Berlin: Berliner Wissenschafts-Verlag GmbH, Germany, pp. 289–299. ISBN 9783034303354, (*Library of Congress, USA*). LC No. 2009036001 <http://lccn.loc.gov/2009036001>.

18. Stacenko, S. (2004). *A Study and Bibliography on Harmonization of Laws in the Baltic Sea Region. Sources of information in English, German and Latvian-Bibliographie ausgewahlter deutsch-, english-, und lettisch- sprachiger Literatur zum lettischen Recht*. Greifswald University, Working Paper, Greifswald, Germany.- 37 p.

19. Stacenko, S. (2001). *Association Agreements of the European Community*. University of Latvia, Riga, EuroFaculty.- 24 p.

**The research has been positively evaluated at the following scientific conferences:
2014**

1. Report: *Social Dialogue in the Post-crisis Europe: with Reference to Strengthening Partnership and Trade Unions in the EU Eastern Partnership Countries*, Panels of the Doctoral School “European Integration and Baltic Sea Region Studies”, International Jean Monnet Conference „EU Eastern Partnership: From Capacities to Excellence: Strengthening Research, Regional and Innovation Policies In the Context of Horizon 2020”, 11- 13 June, 2014, Jean Monnet Centre of Excellence, University of Latvia, Latvia.

2. Referāts: *Arodbiedrību sociālās partnerības pilnveidošanas iespējas publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanas procesā Latvijā*. Latvijas Universitātes 72. zinātniskā konference, sekcija „Publiskā sektora pārvaldība un ekonomika”, Rīga, 2014. gada 3. februāris.

2013

3. Referāts: *Publiskā pārvaldība lēmumu pieņemšanā mūsdienās un sociālās partnerības perspektīvas*. Latvijas Universitātes 71. zinātniskā konference, sekcija „Publiskā sektora pārvaldība un ekonomika”, Rīga, 2013. gada 31. janvāris.

4. Report: *Employment Relationships: the Significance and Output of Social Dialogue and Collective Bargaining*. Session: Education and Labour Market. VI International Conference, Management Theory and Practice: Synergy in Organisations “New Developments in Organisational Performance: from Tangible to Intangible”, 11–12 April 2013, Tartu University, Tartu, Estonia.

5. Report: *Employment Relationships in the time of Austerity: the Importance of Social Dialogue and Trade Unions*. Session: The Tendencies of Labour Support in the EU. International Conference “11th International Conference - Political and Economic Challenges Stimulating Strategic Choices Towards Europe of Knowledge”, 26 April, Kaunas Technological University, Institute of Europe, Kaunas, Lithuania.

6. Report: *European Economic Governance and Social Dialogue*. Session: International Economics and Globalization. International Conference “New Challenges of Economic and Business Development — 2013”, 7–8 May 2013, University of Latvia, Riga, Latvia.

7. Report: *Employment Policies of Governments: the Role of Social Dialogue and Trade Unions*. Session: National Economy and Entrepreneurship. “54th International Scientific Conference on Economics and Entrepreneurship (SCEE2013)”, 15 October 2013, Riga Technical University, Riga, Latvia.

2012

8. Referāts: *Arodbiedrību vieta un nozīme mūsdienu sabiedriskajos procesos Latvijā*. Latvijas Universitātes 70. zinātniskā konference, sekcija „Publiskā sektora pārvaldība un ekonomika”, Rīga, 2012. gada 2. februāris.

9. Report: *European Industrial Relations: Collective Bargaining in the EU and EU Member States*. Session: International Economics and Globalization. International Conference “New Challenges of Economic and Business Development — 2012”, 10–12 May 2012, University of Latvia, Riga, Latvia.

10. Report: *Negotiating the Crisis and Social Dialogue: Public Policy and Social Partner Perspectives*. The 4th International Conference “Economies of Central and Eastern Europe: Convergence, Opportunities and Challenges”, 17–19 June 2012, Tallinn Technology University, Tallinn, Estonia.

2011

11. Referāts: *Arodbiedrību modeļi pasaulē: Eiropas un Kanādas pieredzes salīdzinājums*. Latvijas Universitātes 69. zinātniskā konference, sekcija „Organizāciju vadības aktualitātes”, Rīga, 2011. gada 1. februāris.

12. Report: *The Role of Trade Unions in Social Dialog and Social Agreements in New Member States — The Case of Latvia*. International Conference “The Baltic States at Crossroads?”, 10–11 February 2011, Bremen Technical University, Bremen, Germany.

13. Report: *World Models of Trade Unionism Movement: a Comparison of Trade Unions in the EU and Labour Congress in Canada*. Session: The Development of Globalization and its Impact on Entrepreneurship, Public Administration and Society. International Conference “Business and Society Development New Challenges”, 5–7 May 2011, University of Latvia, Riga, Latvia.

14. Report: *The Concept of the Social Dialogue and World Trade Unionism Movement: a Comparison of Trade Unions in the EU and Labour Congress in Canada*. The 3rd International Conference “Economies of Central and Eastern Europe: Convergence, Opportunities and Challenges”, 13–15 June 2011, Tallinn Technology University, Tallinn, Estonia.

15. Report: *EU Citizen Initiative and Experience of Social Partners in Latvia*. International Conference “European Integration and Baltic Sea Region Diversity and Perspectives”, 26–27 September 2011, University of Latvia, Riga, Latvia.

16. Report: *The Concept of the Social Dialogue and Social Partnership: Focus on the EU*. International Conference “Current Issues in Economic and Management Sciences”, 10–12 November 2011, University of Latvia, Riga, Latvia.

17. Report: *Recent Developments in the Trade Union Movement in the EU and New Member States in the Context of Social Dialogue*. International Conference “The Role of Innovative Activities of the Employment Services — Labour Market Development and Employment Problems Tackling”, 26–30 November 2011, Sanktpeterburg State University, Sanktpeterburg, Russia.

2010

18. Referāts: *Arodbiedrību darbības atjaunošana (“revitalization”) Latvijā: tendences un perspektīva*. Latvijas Universitātes 68. zinātniskā konference, sekcija „Organizāciju vadības aktualitātes”, Rīga, 2010. gada 4. februāris.

19. Report: *The Role of Trade Unions in Social Dialog and Social Agreements in the New Member States: the Case of Latvia*. The 2nd International Conference “Economies of Central and Eastern Europe: Convergence, Opportunities and Challenges”, 13–15 June 2010, Tallinn Technology University, Estonia.

20. Report: *The Revitalization of Trade Unions and Social Dialog in the New Member States: the Case of Latvia*. International Conference “New Socio-Economic Challenges of Development in Europe 2010”, 7–9 October 2010, University of Latvia, Riga, Latvia.

Promocijas darba struktūra

Darbu veido 3 nodaļas.

Pirmajā nodaļā ir analizētas un salīdzinātas arodbiedrību definīcijas, aplūkoti arodbiedrību modeļi un funkcijas, kā arī to attīstības tendences, izpētītas darba attiecības un arodbiedrību loma publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā. Sociālais dialogs darba attiecībās un sociālā partnerība pētīta, pievēršot uzmanību to īstenošanai publiskās pārvaldes līmenī. Nodaļā ir izvērtēta arodbiedrību izveide Eiropā un to darbības evolūcija Eiropas Savienībā, pētīts sociālais dialogs un arodbiedrību kustība pasaulē un ES. Nodaļā ir iekļauta sociālā dialoga aktuālo jautājumu analīze ES un tās dalībvalstu līmenī, sniegt salīdzinošais pārskats par sociālā dialoga īstenošanu pasaulē un salīdzinošais pārskats par arodbiedrību organizāciju darbību pasaulē, tajā skaitā Kanādā.

Otrā nodaļa veltīta arodbiedrību darbības organizēšanas analīzei un sociālā dialoga pētījumam. Tajā padziļināti izpētīti arodbiedrību darbības virzieni, tendences un perspektīvas Latvijā, iekļauta analīze un novērtējums par arodbiedrībām kā sociālo institūtu sabiedriskajos procesos Latvijā, sīkāk analizējot sociālo dialogu, sociālo partnerību, darba tirgus elastdrošību un tās piemērošanu Latvijā publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā. Nodaļā pētīti arodbiedrības kā sociālā partnera kapacitātes stiprināšanas veidi, aplūkota arodbiedrību ietekme uz sabiedriskajiem procesiem, piemēram, iesaistīšanās likumdošanas iniciatīvās un pilsoņu iniciatīvas realizēšanā ES.

Trešajā nodaļā apkopoti autora veikto empīrisko pētījumu rezultāti: trīs aptauju (Latvijas Republikas iedzīvotāju, arodbiedrību biedru un ekspertu) rezultāti, padziļināto interviju rezultāti.

Darba **nobeigumā** izdarīti secinājumi un izvirzīti priekšlikumi par arodbiedrību darbības pilnveidošanu un arodbiedrību kā sociālā partnera publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā darbībasefektivitātes palielināšanu.

Promocijas darba kopējais apjoms (bez pielikumiem) ir 185 lpp. Darbs sastāv no trim nodaļām un ietver 20 tabulas, 30 attēlus un 16 pielikumus. Izmantotās literatūras saraksts un citi informācijas avoti veido 276 nosaukumus.

1. ARODBIEDRĪBU LOMA PUBLISKĀS PĀRVALDES LĒMUMU PIEŅEMŠANĀ

1.1. Arodbiedrību definīciju salīdzinājums, modeļi un funkcijas

Šīs nodaļas mērķis ir analizēt izmaiņas arodbiedrību organizācijās ES valstīs, to piedalīšanos un ietekmi publiskās pārvaldes lēmumu sagatavošanā un realizēšanā.

Arodbiedrību nozīme mūsdienu sabiedrībā un publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā ir veidojusies dažādu politisko, ekonomisko, sociālo un tiesisko procesu ietekmē.³³ Arodbiedrību attīstība un institucionalizācija tiek pētīta, aplūkojot izmaiņas Eiropas un pasaules valstu politiskajās, sociālajās un ekonomikas sistēmās. Autors arī izsekojis sociālās diferenciacijas procesiem, kas veicinājuši sadrumstalotību Eiropas arodbiedrību savienību kustībā mūsdienās. Pētījumā autors pievērsies jautājumiem par arodbiedrību centralizāciju un konfederāciju izveidi, par izmaiņām apvienības darbības jomās, apvienību veidiem un apvienību koncentrēšanās tendencēm. Darba gaitā autors ir analizējis arī arodbiedrību stratēģiju darba attiecību sistēmas ietvaros postindustriāli attīstītās sabiedrības globalizācijas laikā.

Šajā nodaļā autors secīgi analizē šādus jautājumus:

- izmantojot retrospektīvās analīzes metodi, pēta arodbiedrību attīstību Eiropas ekonomiskajā un politiskajā kontekstā;
- analizē galvenās atšķirības organizāciju modeļos un arodbiedrību struktūrā dažādās valstīs;
- analizē pamattendences apvienību organizācijā un izaugsmē.

Apakšnodaļas nobeigumā ir analizētas arodbiedrību darbības un organizācijas tendences.

Arodbiedrību organizāciju pirmsākumi meklējami industriālās sabiedrības attīstības sākumposmā 18. gadsimtā. Kopš tā laika arodbiedrības ir pilnveidojušās un transformējušās, reaģējot uz izmaiņām sabiedrības attīstībā un sabiedrības sociālekonomiskajās sistēmās.³⁴ Sabiedrības attīstības process ir vērtēts saistībā ar konkrētām sociālekonomiskām sistēmām, piemēram, demokrātiska sociālekonomiskā sistēma vai nedemokrātiska sociālekonomiskā sistēma, liberāla un atvērta tirgus ekonomika, komandekonomika, kā arī jaukta ekonomiskā sistēma. Faktori, kas ļauj spriest par sabiedrības attīstību ietekmējošiem procesiem, ir –

³³ Hyman, R. (2005). Trade Unions and the Politics of the European Social Model. *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 26, No. 1, pp. 9–40.

³⁴ Industrial Relations in Europe 2012. European Commission, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2013, pp. 23–33.

ekonomiskā izaugsme, izglītības sistēmas izveide un attīstība, veselības un sociālās apdrošināšanas sistēmas veidošana, cilvēktiesības, vienlīdzīgas iespējas un citi. Globalizācija ir viens no kontekstuālajiem faktoriem, kas skar mūsdienu sabiedrību un ekonomiku pasaules, ES un arī dalībvalstu līmenī.

Paaugstinot savstarpējo politisko atkarību un ekonomisko integrāciju, ES veicina labāku izpratni par konverģences daudzveidību un režīmu konkurenci vai saskaņotām darbības jomām ES dalībvalstīs. Unikālas kopīgas iezīmes vērojamas ES valstu sabiedrībās salīdzinājumā ar citām valstīm un to ekonomikām, ar kurām tās konkurē starptautiski, jo īpaši Ziemeļamerikā un Āzijā.³⁵ Visas industriāli attīstītās sabiedrības ir izveidojušas darba attiecību sistēmas, kas balstās uz „plurālistisko industrializāciju”³⁶ (plurālistiskā industrializācija tiek īstenota demokrātiskās valstīs un paredz, ka sarunas par darba attiecību nosacījumiem un koplīgumiem notiek dialoga veidā, t.i., darba ņēmēji un darba devēji šajās sarunās ir līdzvērtīgi partneri). Zinātnieki ir plaši apsprieduši arī ideju par “konverģenci”, kas strauji aktualizējas globalizācijas laikmetā. Tomēr pētījumi liecina, ka starp valstīm vēl joprojām vērojamas „plašas un pastāvīgas atšķirības darba attiecībās un tas daļēji ir saistīts ar ietekmi uz valsts specifisko institucionālo faktoru”.³⁷ Vienlaikus, tā kā globalizācija ietekmē valsts ekonomisko un politisko sistēmu, tā tiek uzskatīta par iespēju tām valstīm, kurās ir nopietni apdraudēta valsts neatkarība un lēmumu pieņemšana tajās pastāvošo nedemokrātisko režīmu dēļ. Valstis ir spiestas sekot tiem, kas diktē globālo tirgu. Šiem argumentiem ir liela ietekme arī uz arodbiedrību stratēģiju. Lai pretotos globalizācijas negatīvajām sekām, arodbiedrībām nepieciešams ciešāk sadarboties ar starptautiskām organizācijām un iestādēm, kas potenciāli var palīdzēt pārstāvēt darba ņēmēju intereses pasaulē, nevis tikai koncentrēties uz ietekmi valsts līmenī.³⁸

Sabiedrisko procesu veidošanā viena no noteicošajām lomām ir valstij, tomēr arī sociālie partneri, tajā skaitā arodbiedrības, var būtiski ietekmēt lēmumu pieņemšanu publiskajā pārvaldē. Sociālās un ekonomiskās izmaiņas sabiedrībā nereti ir atkarīgas no tā, kā arodbiedrības var aizstāvēt savas pozīcijas un darbinieku intereses nacionālā un pārnacionālā līmenī. Starptautiskā mērogā darba ņēmēji un darba devēju apvienības ietekmē lēmumu pieņemšanu, piemēram, parakstot divpusējos un daudzpusējos starptautiskos līgumus un apspriežot un koriģējot to saturu dažādos starptautiskos forumos un diskusijās. Starptautiskā

³⁵ Lecher, W. Labour Relations and Social Model – a Triadic Comparison *DWP 97.02.01 (E)*. Pieejams: <http://library.fes.de/pdf-files/gurn/00333.pdf>. (07.01.2011.).

³⁶ Visser, J. (1991). Trends in Union Membership. *OECD Employment Outlook*. pp. 97–134. Pieejams: <http://www.oecd.org/dataoecd/37/2/35695665.pdf>. (03.01.2011.).

³⁷ *Global Employment Trends 2013*. International Labour Office. Geneva, ILO, 2013, pp. 31–55.

³⁸ Bieler, A., Lindberg, I., (eds.). (2010). *Global Restructuring, Labour and the Challenges for Transnational Solidarity*. London, Routledge, pp. 123–130.

Brīvo arodbiedrību konfederācija (ICFTU)³⁹ varētu būt viens no mehānismiem sadarbībai ar ANO, Pasaules Tirdzniecības organizāciju, Pasaules Banku un Starptautisko Valūtas Fondu. Jau pirms Pirmā pasaules kara arodbiedrības Rietumeiropā dalījās pēc to organizēšanās principiem – *politiskiem, reliģiskiem, reģionāliem un pēc darbības veida, kas ietekmēja arodbiedrību struktūru un attīstību* (skat. 3. pielikumu). Šāda tendence arodbiedrību organizācijās pastāv vēl joprojām – arodbiedrību struktūrā un attīstībā redzamas būtiskas atšķirības⁴⁰:

1. Lielbritānijas un Beļģijas ekonomiskajā attīstībā ir līdzīgas pazīmes agrai šo valstu industrializācijai;
2. Lielbritānija, Īrija un Dānija ir saglabājušas tradīciju ietekmi, kas joprojām nosaka savienību struktūru formu;
3. Austrijā, Vācijā un Zviedrijā ir līdzīgi arodbiedrību veidi un industriālo apvienību attīstība⁴¹.

Arodbiedrību organizāciju vai konfederāciju skaits Eiropas Savienībā svārstās no vienas konfederācijas Austrijā, Īrijā, Latvijā, Lielbritānijā, Vācijā un Slovākijā līdz deviņām federācijām Francijā. Austrijas arodbiedrību konfederācija ir īpaša, salīdzinot ar citu valstu konfederācijām, jo tā atrodas monopola stāvoklī. Pieminēto valstu – Īrijas, Latvijas, Lielbritānijas, Vācijas un Slovākijas – konfederācijas nevar sasniegt monopola stāvokli valstī, jo konfederācijai nepievienojas atsevišķas neatkarīgas arodbiedrības.

Jāuzsver, ka 2010. gadā no 98 Eiropas arodbiedrību konfederācijām 64 ir Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (EAK) dalībnieces, kas veido kopējo biedru skaitu – 56 miljoni cilvēku.⁴² No visām 98 konfederācijām – 17 specializētas konfederācijas: 9 pārstāv publisko sektoru tādās valstīs, kā Grieķija, Bulgārija, Vācija, Luksemburga, Slovēnija un Francija; 8 pārstāv pakalpojuma jomu, piemēram, Igaunijā, Slovākijā, Kiprā, Luksemburgā, Čehijā Spānijā, Slovēnijā un Itālijā. Pārējās, 81, konfederācijas – vispārīga rakstura un apvieno arodbiedrības no dažādām nozarēm, t.sk. no publiskā sektora.⁴³ Neskatoties uz zināmu vienotību ES līmenī, nacionālā līmenī ir vērojama dažādība. ES valstīs ir atšķirīga arodbiedrību struktūra un to attīstība un tādēļ nav iespējams iezīmēt vienotu ES arodbiedrības modeli.

³⁹ International Confederation of Free Trade Unions. Pieejams: <http://www.icftu.org/default.asp?Language=EN>. (02.06.2011.).

⁴⁰ Cebolla, H., Ortiz, L. (2011). Political Mobilisation and Models of Trade Unionism: Southern Europe in Comparative Perspective. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra, pp. 12–14. Pieejams: http://www.upf.edu/demosoc_pdf/DEMOSOC42.pdf. (13.09.2011.).

⁴¹ Industrial Relations in Europe 2010 Brussels, 03.03.2011 COM SEC (2011), pp. 18–26. Pieejams: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2011/0292/COM_SEC\(2011\)0292_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2011/0292/COM_SEC(2011)0292_EN.pdf). (09.12.2011.).

⁴² Turpat. pp. 30-33.

⁴³ Turpat. pp. 22-29.

Arodbiedrību struktūra, stratēģija un pat to mērķi atspoguļo valstu, kurās tās darbojas, unikālo vēsturisko attīstību. Katras valsts arodbiedrību kustība ir atšķirīga un mainīga, tā pielāgojas nācijas politiskajām un tiesiskajām tradīcijām, valsts industriālajai sistēmai (jeb rūpniecības nozaru sistēmai) un darba tirgum. Arodbiedrību izveidi un darbību ietekmējošo faktoru daudzveidība padara arodbiedrību attīstības tendences sarežģītas un to nākotnes prognozes ļoti problemātiskas.

Atskatoties uz arodbiedrību rašanās pirmsākumiem, redzams, ka to tapšanas pamati var būt atšķirīgi – pirms darbinieku apvienību veidošanās⁴⁴ (piemēram, Lielbritānijā un Dānijā) pastāvēja amatniecības arodbiedrības. Turklāt arodbiedrību rašanās apstākļi arī bija dažādi.⁴⁵ Tā, piemēram, Zviedrijā amatniecības arodbiedrības veidojās no mazāk kvalificētiem darba ņēmējiem amatniecības organizācijās.⁴⁶ Jāuzsver, ka 19. gadsimtā brīvprātīgajām apvienībām, tostarp arodbiedrībām, nebija juridiska eksistences pamata. Apvienošanās arodbiedrībās varēja tikt kvalificēta kā noziedzīgs nodarījums, vai arī šādas organizācijas nevarēja iegūt juridisku statusu un slēgt līgumus. Tāpat arī, lai izvairītos no tirdzniecības ierobežojumiem, darba ņēmējiem un darba devējiem tika noteikts apvienošanās aizliegums.⁴⁷ Arodbiedrību ceļš uz juridiska statusa iegūšanu bija ilgs:

- Arodbiedrības dekriminalizēja un tās ieguva juridiskās personas statusu vēlu (19.–20. gs.).⁴⁸
- Pārvarot pirmo sliekšni, ES valstis sekoja vienai no trim stratēģijām, reaģējot uz jauniem darba – kapitāla konfliktiem agrīnā industrializācijas stadijā pēc korporatīvās ģildes likvidācijas.⁴⁹ Eiropā tika aizliegta apvienošanās brīvība un tiesības apvienoties.
- Lielbritānija piešķīra tiesības veidot apvienības, taču ierobežoja tiesības apvienoties (tas ietekmēja arī Īriju).
- Šveicē, Nīderlandē (netika īstenots likums) un Skandināvijas valstīs tika īstenots liberālais ceļš, piešķirot apvienošanās brīvību un tiesības apvienoties (pēc 1848. gada).⁵⁰

Agrīno arodbiedrību pastāvēšanas pamatus un lomu sabiedrībā ietekmēja laiks un tiesību apjoms. Lai izvairītos no darba ņēmēju un arodbiedrību vadītāju iesaistīšanās

⁴⁴ Lipset, S. M. (1983). Radicalism or Reformism: The Source of Working-class Politics. *The American Political Science Review*, Vol. 77, No 1. March 1983, pp. 1–18.

⁴⁵ Fulcher, J. (1991). Labour Movements, Employers, and the State: Conflict and Co-operation in Britain and Sweden. Oxford University Press, pp. 78–82.

⁴⁶ Upchurch, M., Taylor, G., Mathers, A. (2009). The Crisis of Social Democratic Trade Unionism in Western Europe. The Search for Alternatives. Ashgate, pp. 45–54.

⁴⁷ Aarebrot, F., Berglund, S. (1995). Statehood, Secularization, Cooptation: Explaining Democratic Survival in Inter-War Europe - Stein Rokkan's Conceptual Map Revisited. *Historical Social Research*, Vol. 20, No. 2, pp. 210–225.

⁴⁸ Tupat

⁴⁹ Frege, C. M., Kelly, J. (2003). Introduction: Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Research*. 9 (1), pp. 7–24.

⁵⁰ Avdagic, S., Rhodes, M., Visser, J. (2011). Social pacts in Europe: emergence, evolution and institutionalization. Oxford University Press, pp. 3–16.

politiskajā darbībā, atcēla ierobežojumus un piešķīra tiesības apvienoties un veidot apvienības.⁵¹ Eiropā arodbiedrību asociācijas radās pirms pilnīgas politiskās pilsonības piešķiršanas strādnieku šķirai un arodbiedrību locekļi tad vēl nebija kļuvuši par efektīviem pārrunu vadītājiem.

Tajās Eiropas valstīs, kur sabiedrības darba šķira lielā mērā tika izslēgta no balsošanas vai kur tās ietekme bija mazāk nozīmīga un parlamentu pilnvaras tika ierobežotas, darbaspēka kustība centās izmantot savu nozīmi rūpniecības sektorā un streiku kā ietekmējošo faktoru savu politisko mērķu sasniegšanai. Centrālā prasība šajās aktivitātēs bija vēlēšanu tiesības. Tomēr arodbiedrībās nebija vienotības šīs prasības izvirzīšanai. Arodbiedrības pārstāvēja dažādi politiskie spēki, kas noraidīja parlamentārismu. Gadsimtu mijā vairākās politiski orientētās darba šķiras kustībās parādījās jaunas prasības,⁵² piemēram, Vācijā – prasība pēc „vēlēšanu sociālisma”,⁵³ kas dotu parlamentam pilnvaras īstenot politiskās un sociālās reformas. Cits modernizācijas prasību fakts, lai īstenotu politiskās un sociālās reformas, konstatēts Lielbritānijā un Dānijā, kur liberālās vai uz tirgu orientētās arodbiedrības bija pirmās, kas sekmēja savstarpējā koplīguma metodes, piemēram, savu biedru apdrošināšanu.

Iegūstot stabila un pastāvīga partnera statusu pārrunās, īpaši rūpniecības jomā, arodbiedrības kļuva neatkarīgas un patstāvīgi, vai sadarbojoties ar darba devējiem, atrada veidus, kā efektīvi novērst pretrunu punktus vai paturēt arodbiedrību pretinieku ārpus pārrunām. Pārstāvības robežvērtība rada tādas pašas sekas arodbiedrību sistēmā kā vēlēšanu reformas par politisko partiju sistēmas iesaldēšanu Pirmā pasaules kara laikā.⁵⁴

Lai arodbiedrības efektīvi funkcionētu, būtiski bija vienlaikus panākt darbinieku pārstāvības kompleksu: (1) tiesības streikot; (2) tiesības pārstāvēt darbiniekus darba koplīguma slēgšanā.⁵⁵ Pieņemot pārstāvību un vienojoties par darba koplīgumu slēgšanu lielākajās nozarēs un uzņēmumos,⁵⁶ kļuva realizējams savstarpējās atzīšanas process. Kolektīvā līguma noslēgšana ir brīvprātīgs process, kurā piedalās darba devēji un darbinieku pārstāvji, un tas ir vērsts uz darba apstākļu noteikšanu un darba devēju un darbinieku attiecību regulēšanu. Minētās arodbiedrības funkcijas ir nemainīgas pamatfunkcijas arī mūsdienās, bet to īstenošana ir atkarīga no arodbiedrību lomas sabiedrībā un sociālajā partnerībā.

⁵¹ Lipset, S. M. (1983). Radicalism or Reformism: The Source of Working-class Politics. *The American Political Science Review*, Vol. 77, No 1 (March, 1983), pp. 1–18.

⁵² Prezeworski, A. (1991). Democracy and the market. Political and Economic Reforms in Easter Europe and Latin America. Cambridge University Press, pp. 20–25.

⁵³ Blanchflower, D. G. (2007). International patterns of union membership. *British Journal of Industrial Relations* 45(1), pp. 1–28.

⁵⁴ Brown, W., Bryson A., Forth J., Whitfield K., (eds) (2009). The Evolution of the Modern Workplace. Cambridge University Press, pp. 20–43.

⁵⁵ Böckerman, P., Uusitalo, R. (2006). Union membership and the erosion of the Ghent system: Lessons from Finland. *British Journal of Industrial Relations*, 44 (2), pp. 283–303.

⁵⁶ Prezeworski, A. (1991). Democracy and the Market. Political and Economic Reforms in Easter Europe and Latin America. Cambridge University Press, pp. 55–69.

Arodbiedrību organizāciju stabilitāti un ietekmi nosaka tas, cik lielā mērā esošās arodbiedrību organizācijas saņem juridisko aizsardzību, un funkcijas, kas piešķirtas savienību augstākajām apvienībām. Dažās valstīs arodbiedrības panāca centrālu vienošanos vai vismaz pamatvienošanos ar darba devējiem pretstatā tam, ka arodbiedrības tika atzītas par kaulēšanās aģentiem savu biedru vārdā, kā tas redzams no revolucionārās Vācijas piemēra 1918. gada novembrī vai pēc masveida streikiem Dānijā un Zviedrijā paaudzi iepriekš.⁵⁷ Integrācijas sliekšnis sekmēja darba ņēmēju kustības līdzdalību valsts sociāli ekonomiskās politikas veidošanā (ekonomiskā demokrātija) un konsultācijas vai līdzdalību darbavietā vai sabiedrībā (industriālā demokrātija). Industriālā demokrātija vienmēr bijusi būtiska daļa no paražām un prakses amatniecības arodbiedrībās,⁵⁸ tādējādi darbavietas pārstāvības tradīcijas, izmantojot tikai vienu „kanālu” savienībās, turpināja funkcionēt Lielbritānijā, Īrijā un Dānijā un kļuva par modeli darbinieku konsultāciju attīstībai, kā arī informācijas tiesību attīstībai Skandināvijā, Šveicē, Itālijā un Beļģijā.⁵⁹ Šajās valstīs tiek izmantotas tiesības apvienoties arodbiedrībās un citās formās, brīvprātīgi vienojoties ar darba devējiem. Citur valsts vara ir iejaukusies un izveidojusi valstisku darba strīdu risināšanas mehānismu ārpus savienībām.

Kopīga iezīme arodbiedrību izveidē ir tā, ka arodbiedrības ir veidojušās darba ņēmēju organizāciju attīstības rezultātā un sniegušas iespējas risināt darba attiecību problēmas, piemēram, ar streiku palīdzību. Streiks izsenis, bet arī mūsdienās ir spēcīgs arodbiedrību instruments, taču arodbiedrību kompetence un funkcijas ir plašākas nekā t.s. speciālajām (*ad hoc*) streika komitejām; arodbiedrības ir nepieciešamas, lai nodrošinātu ilgstoši funkcionējošas organizācijas. Arodbiedrības atšķiras no neformālām pulcēšanās reizēm, sanāksmēm, jebkurām streika komitejām, no kurām tās bieži rodas un ko tās var ietvert. Būtiski ir tas, ka arodbiedrības savulaik tika atzītas *par jauniem sociāla rakstura veidojumiem*, kas funkcionē kopā ar industriālo sistēmu un kapitālistu uzņēmumiem. Sava loma bijusi arī ģildes tradīcijām, kas radījušas telpu, ko šodien aizņem mūsdienu organizācijas.⁶⁰ Vērtējot atšķirības **arodbiedrību struktūrā un organizācijā dažādās valstīs**, ir **svarīgi ņemt vērā pastāvošās definīcijas**, kas ir diezgan plašas, bet pietiekami precīzas, lai arodbiedrības varētu salīdzināt. Jautājums „Kas ir arodbiedrības un dalība tajās?” saistīts ar daudzām ļoti atšķirīgām definīcijām dažādās valstīs, un tās laika gaitā ir mainījušās. Beatrise un Sidnijs Vebi (*Beatrice and Sydney Webb, 1894*) ierosināja šādu definīciju: „Arodbiedrības

⁵⁷ Fulcher, J. (1991). *Labour Movements, Employers, and the State: Conflict and Co-operation in Britain and Sweden*. Oxford: Oxford University Press, pp. 47–48.

⁵⁸ Webb, S., Webb, B. (1894). *History of Trade Unionism*. Pieejams: <http://www.scribd.com/doc/19101000/Trade-Union>. (03.01.2011.).

⁵⁹ Upchurch, M., Taylor G., Mathers A. (2009). *The Crisis of Social Democratic Trade Unionism in Western Europe*. Ashgate, pp. 45–54.

⁶⁰ Webb, S., Webb, B. (1894). *History of Trade Unionism*. Pieejams: <http://www.scribd.com/doc/19101000/Trade-Union>. (03.01.2011.).

ir pastāvīgas algotu darbinieku apvienības darba dzīves (nosacījumu) nolūkos.⁶¹ * Izmantojot plašāku arodbiedrību definīciju, kā to pirmo reizi arodbiedrību vēsturē ierosināja Beatrise un Sidnijs Vebi, aizstājot frāzi „darba dzīves nolūkos” ar frāzi „ar mērķi uzlabot vai saglabāt darba apstākļus”, ir iespējams analizēt apvienības, kas apvieno darba ņēmējus, kuri strādā vai vairs nestrādā algotu darbu.⁶² Valstīs, kur pastāv, piemēram, pensionāru arodbiedrības (Itālijā, Spānijā, Francijā, Nīderlandē un atsevišķā gadījumā arī Vācijā), tās parasti atbilst “apvienību” kritērijiem tikai tik daudz, ka tās ir apvienojušās ar kādu no galvenajām arodbiedrību federācijām.⁶³

ESAO savā praksē un dokumentos, piemēram, 2011. gada⁶⁴ un 2012. gada⁶⁵ darbības pārskatos, izmanto arodbiedrības definīciju, kuru formulējis Visers Jelle (*Visser Jelle*) 1991. gadā: arodbiedrība ir „organizācija, kas sastāv pārsvarā no darbiniekiem, tās galvenās darbības ietver sarunas par *samaksas nosacījumiem* to organizācijas locekļiem”.⁶⁶ Abas definīcijas ietver divas centrālās arodbiedrību darbības dimensijas, t.i., nodarbinātības un darba samaksas nosacījumus, un darba gaitā tās tiks padziļināti pētītas. Pētot dažādos avotos sniegtās arodbiedrību definīcijas, autors ir izstrādājis un **piedāvā savu definīciju** – arodbiedrība ir kvalificētā jeb institucionālā darbinieku pārstāvība, kurai piemīt visas tiesības kā darbinieku pilnvarotam pārstāvim un papildu speciālās institucionālo pārstāvju tiesības (slēgt koplīgumus uzņēmuma, nozares un/vai nacionālā līmenī; piedalīties nacionālā trīspusējā dialogā un slēgt nacionālās trīspusējās vienošanās; piedalīties tiesību aktu izstrādē utt.). Tā ir nevalstiska organizācija, kas pauž, pārstāv un aizstāv savu biedru darba un citas sociālās un ekonomiskās tiesības un intereses.

Autors 1.1. tabulā apkopojis biežāk izmantotos ar arodbiedrību un tās darbību saistītos jēdzienus un sniedz to skaidrojumus vai definīcijas.

⁶¹ Webb, S., Webb, B. (1894). History of Trade Unionism. Pieejams: <http://www.scribd.com/doc/19101000/Trade-Union>. (03.01.2011.).

* angl. “*continuous association of wage earners for the purpose of their working life*”.

⁶² ILO Declaration. Decent Work Agenda. Pieejams: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/pardev/download/mdg/overview.pdf>. (02.04.2011.).

⁶³ ILO Social Dialogue Definition. Pieejams: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/social.htm>. (12.05.2011.).

⁶⁴ OECD Employment Outlook 2011. Publishing, Paris, 276 p.

⁶⁵ OECD Employment Outlook 2012. Publishing, Paris, 135 p.

⁶⁶ Visser, J. Trends in Union Membership. OECD Employment Outlook 1991, pp. 97–134. Pieejams: <http://www.oecd.org/dataoecd/37/2/35695665.pdf>. (03.01.2011.).

Galvenie arodbiedrību jēdzieni un definīcijas

Jēdziens	Definīcija un/vai skaidrojums
Arodbiedrību organizācijas	Cilvēku grupu kopums, sabiedriska apvienība
Konfederācija	Galvenā asociācija valsts savienībā
Valstu līmeņa apvienība	Apvienība, kas nodrošina pārstāvību valsts līmenī
Vietēja (neatkarīga) apvienība	Vietējo arodbiedrību organizācija (darbavietas vai teritorijas), kas nav daļa no valsts apvienības
Arodbiedrību veidi	
Visu pakāpju (pārstāvju) apvienība	Apvienība, kas organizē „balto apkaklīšu” un „zilo apkaklīšu” profesijas
Vispārēja apvienība	Apvienība ar plašu dalības bāzi bez skaidrām nozaru robežām
Amatniecību arodbiedrība	Amatnieku apvienība “zilajām apkaklītēm”
Profesionāļu arodbiedrība	Apvienība “balto apkaklīšu” darbiem
Daudznozaru savienība	Apvienība, kas organizē vienu vai vairākas nozares (viens uzņēmums, viena apvienība)
Profesionāla asociācija	Darbinieku organizācija, kas veidota, pamatojoties uz piederību profesijai
Personāla asociācija	Uzņēmumu darbinieku arodbiedrība, ja vien tie ir neatkarīgi no darba devēja
Organizatoriskās izmaiņas	
Atklātas (pirmoreiz, ziņotas)	Dibināšanas gads valsts mēroga arodbiedrību savienībām (gads kopš pirmā ieraksta avota)
Pārtrauktas	Arodbiedrības pastāvēšanas beigas
Apvienošana (apvienošanās)	Divu vai vairāku arodbiedrību apvienošanās, veidojot pilnīgi jaunu organizāciju
Pārvietoto iesaistīšana (absorbcija)	Darbība, kad esošas, nepārtrauktas apvienības absorbē vienu vai vairākas arodbiedrības, kuras pārceļ savu darbību

Avots: tabulu izveidojis autors, balstoties uz dažādiem literatūras avotiem.^{67: 68; 69;70}

Autora skatījumā, arodbiedrības pārsvarā ir kolektīvas darba ņēmēju organizācijas, kuru sastāvā ir strādājošas vai/un nestrādājošas personas. Alekss Brusons⁷¹ (*Alex Bryson*), rakstot par pirmskara arodbiedrībām Lielbritānijā, uzsvēra, ka tur nebija, „iespējams, nevienas citas

⁶⁷ OECD Employment Outlook: 2006.–2011.

⁶⁸ Industrial Relations in Europe 2010 Brussels, 03.03.2011 SEC (2011) 292 final. Pieejams: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2011/0292/CO_MSEC\(2011\)0292_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2011/0292/CO_MSEC(2011)0292_EN.pdf). (09.12.2011.).

⁶⁹ ILO Declaration. Decent Work Agenda. Pieejams: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/pardev/download/mdg/overview.pdf>. (02.04.2011.).

⁷⁰ ILO Social Dialogue Definition. Pieejams: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/social.htm>. (12.05.2011.).

⁷¹ Bryson, A. (2005). Union effects on employee relations in Britain, *Human Relations*, Vol. 58, No. 9, pp. 111–139.

valsts institūcijas, kas piesaista tik daudz brīvprātīgo pusslodzes dienestu un ļauj gūt pirmklasīgu pieredzi pārvaldē, izmantojot demokrātiskas metodes". Arodbiedrības joprojām piesaista daudzus (ievēlētos) dalībniekus, kuri tādā vai citādā veidā dara brīvprātīgu vai pusslodzes darbu organizācijas vārdā. Svarīgi ir tas, ka pretēji likuma kalpiem uzņēmumos arodbiedrības ir brīvprātīgas organizācijas, kurās dalībnieki var iesaistīties vai neiesaistīties.

Neskatoties uz ierobežoto dalību sanāksmēs un vēlēšanās, uz ierēdņu un darbinieku pieaugošo lomu arodbiedrību darbībā, šis viedoklis joprojām var izrādīties nozīmīgs, ja organizācijās ir nostiprināta to dalībnieku brīvība izstāties. Pieņemšana arodbiedrībās vai slēgtā uzņemšana ir reta parādība Eiropā, kas nav pilnībā zināma un izpētīta. Lielākajā daļā Eiropas valstu darbinieki ir tiesīgi brīvi izvēlēties pievienoties arodbiedrībai vai ne. Daudzās valstīs var izvēlēties, kurām apvienībām pievienoties, un visās valstīs izvēles brīvība var tikt ierobežota ar sociālo spiedienu, piemēram, biedru vēlme nestrādāt kopā ar tiem, kas nav arodbiedrību sastāvā. Lielbritānijā⁷² ir formāli „slēgto biedrību” līgumi ar darba devējiem, kas skar ievērojamu daļu darbaspēka, kurš veic fizisku darbu. Bet tāda veida apvienības tagad ir aizliegtas ar likumu gan Lielbritānijā, gan arī lielākajā daļā citu valstu.

Reģistrācijas prasības un oficiālas darba koplīgumu procedūras palielina arodbiedrību atpazīstamību. Dažās valstīs formālas prasības (reģistrācijas procedūras Lielbritānijā un Īrijā), politiski apsvērumi (pārstāvju statuss arodbiedrībās, kuru izcelsme ir nākusi no pretošanās kustības Francijā) vai barjera (Īrijā) ietekmē ne tikai jauno organizāciju dibināšanas izmaksas, bet arī to ilgtspējīgu funkcionēšanu.⁷³ Mūsdienās juridiskie nosacījumi brīvprātīgo arodbiedrību organizācijām ES valstīs ir lielā mērā līdzīgi. Arodbiedrībām ir jābūt atbildīgām un jāatbilst noteiktiem obligātiem nosacījumiem, tostarp jābūt organizatoriski un finansiāli neatkarīgām. Šo nosacījumu raksturs un faktiskā izpilde ir daudzveidīga, tomēr kopīgais ES līmenī radītais ietvars ir būtisks gan, lai veiktu pārnacionālu un dažādu laika posmu salīdzināšanu,⁷⁴ gan Eiropas valstu divpusējā un trīspusējā sociālā dialoga īstenošanā, jo skar pārstāvēto biedru skaitu.

Arodbiedrības pastāvēšana un ietekme publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā ir atkarīga no dažādiem faktoriem un viens no tiem ir dalības līmenis, t.i, biedru skaits absolūtos skaitļos un attiecībā pret nodarbinātību. Arodbiedrību biedru skaits, īpatsvars un struktūra ietekmē pakāpi, kādā arodbiedrības var likumīgi uzstāties kā darba ņēmēji. Turklāt analīze par to, vai un kādus ieguvumus sniedz dalība arodbiedrībās, ir nozīmīgs avots dažādu arodbiedrību apvienību salīdzināšanā, ko autors veic 1. un 2. nodaļā. Dalība organizācijās

⁷² Bryson, A. (2005). Union effects on employee relations in Britain. *Human Relations*, Vol. 58, No. 9, pp. 111–139.

⁷³ Lecher, W. (1997). Labour Relations and Social Model – a Triadic Comparison. *DWP 97.02.01 (E)*, pp. 10–13.

⁷⁴ Turpat.

nozīmē attiecību maiņu⁷⁵, kā arī reālu atbalstu (pabalsti, aizsardzība, apdrošināšana, piederības sajūta). Citi faktori, kas nosaka arodbiedrības ietekmi, ir – attiecības ar darba devējiem, publisko pārvaldi, politiskajām partijām un pārējām sociāli nozīmīgām organizācijām, vadību, iekšējām organizācijām un dalību tajās, kā arī finanšu jautājumi.⁷⁶ Būtiska nozīme ir arī tam, kāda loma apvienībai un tās vadītājam ir sabiedrības viedokļa veidošanā.

Darba ņēmēji aktīvi izmanto savas tiesības apvienoties, izvēloties dažādas apvienību formas, sākot ar politiskām partijām līdz pat dažādu interešu apvienībām, tomēr tās nav arodbiedrības, kā rezultātā šīs apvienības nekļūst par sociālajiem partneriem. Tādējādi ir nepieciešams noteikt arodbiedrību veidu un dabu pēc to mērķiem un darbībām. Daži pētnieki ir ieteikuši arodbiedrības raksturot pēc interešu pārstāvības metodēm, it īpaši pēc darba koplīguma slēgšanas un/vai spējas un gatavības iesaistīties streika organizēšanā.⁷⁷ Ievērojot šo definīciju, būtu jāizslēdz daudzas arodbiedrības. Piemēram, vācu ierēdņiem nav tiesību streikot vai kaulēties, tomēr to apvienības efektīvi iesaistās lēmumu pieņemšanā publiskā pārvaldē, izmantojot spiediena politiku, pārstāvību parlamentā un valsts aģentūrās, konsultācijās par statūtu īstenošanu un personāla padomēs. Turklāt arodbiedrībām ir svarīga nozīme valsts pārvaldes un pašvaldību vēlēšanās, jo arodbiedrības tās netieši ietekmē. Sociālajā dialogā darba ņēmēju pārstāvībai var izmantot dažādas metodes, lai pārstāvētu darbinieku intereses ne tikai koplīgumu slēgšanā, bet arī sarunās ar publiskās pārvaldes pilnvarotām personām.

Mūsdienās arodbiedrību darbība un darba koplīguma slēgšana tiek īstenota demokrātiskā sabiedrībā universālās institūcijās, šo darba tirgus institūciju rīcība un prakse dažādās pasaules valstīs būtiski atšķiras. Brīvība apvienoties un brīvība streikot nepieciešamības gadījumā ir apspriežamo tiesību pamatā daudzās valstīs, kuras ir apstiprinājušas konvenciju par jautājumiem, kurus sagatavojusi SDO (*International Labour Organization – ILO*).⁷⁸ Diezgan maz arodbiedrību, piemēram, dažas kristiešu arodbiedrības un darbinieku asociācijas, neizmanto streiku kā sociālā dialoga metodi darba ņēmēju uzskatu dēļ, tādējādi tās izmanto vājākus instrumentus un taktiku, lai ietekmētu darba devējus vai

⁷⁵ Tetrick, L. E., Shore, L. M., McClurg Newton, L., Vandenberg, R. J. (2007). A Model of Union Participation: The Impact of Perceived Union Support, Union Instrumentality, and Union Loyalty. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 3, pp. 820–828.

⁷⁶ Hyman, R. (2013). European trade unions and the long march through the institutions: from integration to contention? In: Fairbrother, P., Lévesque, C. Hennebert, M.A., (eds.) *Transnational trade unionism*. Routledge, Abingdon, pp161-182.

⁷⁷ Social Developments in the European Union 2005. Seventh annual report. Degryse C., and Pochet P. (eds). European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Observatoire social européen (OSE), The National Institute for Working Life and The Swedish Trade Unions in Co-operation (SAL TSA).

⁷⁸ World Labour Report 1997–98: Industrial Relations, Democracy and Social Stability. Geneva, International Labour Office- 296 p.

likumdevējus. Tāpat arī piemēram, Francijas, Spānijas un Itālijas arodbiedrības⁷⁹, izvairās parakstīt koplīgumus ar darba devējiem. Pārrunās par algas likmēm, t.sk., minimālo algu, un citiem darba nosacījumiem tad piedalās pārstāvji no arodbiedrībām ar dažādiem politiskiem uzskatiem, kuri ir apvienojušies darbinieku padomēs (*works council*), un darba devēju pārstāvji.⁸⁰ Ņemot vērā arodbiedrību dažādo pieeju, pārstāvot savu biedru intereses sarunās ar darba devējiem, “arodbiedrību praksei un metodēm” būtu jāklūst par vienu no obligātajiem elementiem to darbības analīzē. Jāuzsver, ka laika gaitā vairākas organizācijas, piemēram, darbinieku apvienības, profesionālās apvienības, ir ieguvušas arodbiedrībai līdzīgu raksturu. Literatūrā pašlaik vēl nav atrodama vienota metodoloģija arodbiedrību un to darbības analizēšanā.

Arodbiedrību modeļu un funkciju analīzē svarīga ir R. B. Frīmena (*R. B. Freeman*) izstrādātā teorija, kas skaidro arodbiedrību iespējamo specializāciju. Tajā secināts, ka, „iespējams, tās ir visīpatnējākās institūcijas mūsdienu kapitālismā”.⁸¹ Tās ir iestrādātas valsts sistēmā, apvienojot politiskās un ekonomiskās institūcijas. Arodbiedrības dažādos veidos ietekmē algu līmeni, darba laiku, nodarbinātību un bezdarbu, ražošanas realizāciju, mācības un ienākumu sadali. Daudzi pētnieki, piemēram, M. Kāmanis (*M. Kahmann*), D. Dimitrova (*D. Dimitrova*) un Dž. Vilroks (*J. Vilrox*)⁸², mēģinājuši grupēt arodbiedrību kustības tikai tāpēc, lai uzsvērtu to daudzveidību. Autori: Aleks Braisons (*Alex Bryson*), Džons Forss (*John Forth*), Bernards Ebinghaus (*Bernhard Ebbinghaus*) un Džela Visers (*Jelle Visser*) nonāca pie secinājuma, ka arodbiedrību attīstībā turpinās arodbiedrību īpatsvara samazināšanās, pārrunu starp darba devējiem un arodbiedrībām decentralizācija, kā arī konstatēja darbinieku līdzdalības nozīmes samazināšanās tendences. Savukārt Greiema Teilora (*Graham Taylor*), Endrjū Matera (*Andrew Mathers*) un Martina Apčērča (*Martin Upchurch*) darbos⁸³ plaši analizēta citu valstu pieredze arodbiedrību darbības intensitātē un tās izmaiņas.

Tāpat tiek analizēta pašreizējā Rietumeiropas sociālās demokrātijas krīze un tās rezultātu ietekme uz stratēģiskajiem arodbiedrību virzieniem, it īpaši lēmumu sagatavošanu un pieņemšanu publiskajā pārvaldē. Teilors, Matera un Apčērčs ir pētījuši teorētiskās arodbiedrību iespējas un ietekmi uz mūsdienu sabiedrību un norāda, ka organizētā darbaspēka kā “sociālās demokrātijas” sastāvdaļas loma mūsdienās ir mainījusies. Arī šī darba autors var

⁷⁹ Industrial Relations in Europe 2010. Brussels, 03.03.2011 COM SEC (2011). Pieejams: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2011/0292/COM_SEC\(2011\)0292_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2011/0292/COM_SEC(2011)0292_EN.pdf). (09.12.2011.).

⁸⁰ Freeman, R. B., Kleiner, M. (1990). The Impact of New Unionization on Wages and Working Conditions. *Journal of Labor Economics*, 8(1, part 2), pp. 8–10.

⁸¹ Turpat.

⁸² Kahmann, M., DWP. (2003). Changes in National Trade Union Structures. ETUI, Brussels, pp. 7–10.

⁸³ Upchurch, M., Taylor, G., Mathers, A. (2009). The Crisis of Social Democratic Trade Unionism in Eastern Europe. Ashgate.- 244 p.

pievienoties minētajam apgalvojumam, jo nozīmīgākais šajā jomā ir *Sociāldemokrātisko arodbiedrību (Social Democratic Trade Unionism)*⁸⁴ kustības definīcija. Izvērtējot Zviedrijas, Vācijas un Francijas pieredzi, autori ir izpētījuši vēsturisko sociāldemokrātisko arodbiedrību kustības pieaugumu un kritumu šajās valstīs, kā arī EAK darbības pieredzi. Viņi kritiski izvērtējuši sociāldemokrātisko arodbiedrību darbības perspektīvas stratēģiskās politikas un identitātes ziņā, piedāvājot alternatīvus un jaunus izaicinājumus politiskai sadarbībai. Pasaules Ekonomikas foruma debatēs 2012. gadā Starptautiskās Arodbiedrību konfederācijas ģenerālsekretārs Šarans Burovs (*Sharan Burrow*) vērsa privāto korporāciju un valdību uzmanību uz sociālo dialogu ar darba ņēmējiem, lai veidotu jaunu ekonomikas modeli.⁸⁵

Darila D'Arta (*Daryl D'Art*) un Tomasa Tērnera (*Thomas Turner*) darbos⁸⁶ izvērtēta arodbiedrību ietekme vecajās ES dalībvalstīs, kurās veikta plaša aptauja par šo valstu arodbiedrību ietekmi uz ES dalībvalstu vadību un uz Eiropas ekonomiskās integrācijas sociālo dimensiju, kā arī konkurētspēju. Plašāk un padziļināti šie jautājumi pētīti Rolanda Erna (*Roland Erne*) darbos.⁸⁷ ES līmenī arodbiedrību stratēģijas galvenokārt ir izteiktas ES institucionālajā ietvarā. Pēc autora domām, var pieļaut, ka ES iniciatīvas vairākās politikas jomās tiek realizētas plašā neoliberālisma kontekstā. Teorētiķis R. Erne šajā darbā pētījis arī to, kā arodbiedrības ietekmē politisko un ekonomisko faktoru mijiedarbību un to saistību ar arodbiedrību skaita pieaugumu OECD valstīs. Analītiķa Ignasa Ng (*Ignace Ng*) darbos⁸⁸ pētīta darbinieku un uzņēmumu vadības sadarbība un dialogu pieredze ekonomisko izmaiņu apstākļos. Šiem jautājumiem, un it īpaši vadības un arodbiedrību mijiedarbību un ietekmes izmaiņām, padziļināti pievērsušās arī teorētiķes Karolīna Loida (*Caroline Lloyd*) un Helēna Nevela (*Helen Newel*).⁸⁹ Viņu darbos analizētas problēmas par darbinieku uzticēšanos uzņēmuma vadībai, tajos izstrādātas praktiskas rekomendācijas un iespējamie risinājumi, lai uzņēmumu vadība uzticētos arodbiedrībām. Zinātnieku Aleksa Brusona (*Alex Bryson*) un Duglasa A. Hibsa (*Douglas A. Hibbs*) darbos⁹⁰ veikta padziļināta darbinieku darba samaksas analīze, īpaši analizēta Zviedrijas pieredze. Nodarbinātības un sabiedrības, kā arī arodbiedrību

⁸⁴ Upchurch, M., Taylor, G., Mathers, A. (2009). The Crisis of Social Democratic Trade Unionism in Eastern Europe. Ashgate - 244 p.

⁸⁵ Davos 2012: Capitalism debate sets World Economic Forum Agenda. *BBC News*. 25 January, 2012. Pieejams: <http://www.bbc.co.uk/news/business-16720254>. (27.01.2012.).

⁸⁶ D'Art D., Turner, T. (2008). Workers and the Demand for Trade Unions in Europe: Still a Relevant Social Force? *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 29, No. 2, pp. 165–191.

⁸⁷ Erne, R. (2008). European Unions. Labor's Quest for a Transnational Democracy. Conrell University Press.- 280 p.

⁸⁸ Ignace Ng. (1987). The Economic and Political Determinants of Trade Union Growth in Selected OECD Countries, *Journal of Industrial Relations*, Vol. 29, No. 2, pp. 233–242.

⁸⁹ Lloyd C., Newell, H. (2001). Changing Management-Union Relations: Consultation in the UK Pharmaceutical Industry. *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 22, No. 3, pp. 357–382.

⁹⁰ Douglas A., Hibbs, J. R. (2009). Market Forces, Trade Union Ideology and Trends in Swedish Wage Dispersion. *Acta Sociologica*, Vol. 34, No. 2, pp. 89–102. (1991).

pārmaiņu cēloņi pētīti Edmunda Hērija (*Edmund Heery*) darbos.⁹¹ Nacionālie sociālie dialogi un nodarbinātības politikas dažādās Eiropas valstīs analizēti Ludeka Ričlija (*Ludek Rychly*) un Marketas Vilitovas (*Marketa Vylitova*) darbos.⁹²

Pēc autora domām, sociālais dialogs sniedzis novatoriskus risinājumus⁹³ daudzās pasaules un ES dalībvalstīs tādās jomās, kā, piemēram, īslaicīgu nodarbinātības shēmu ieviešanā vai izvērtēšanā. Šo pasākumu rezultāti bija acīmredzami. Vispārējais bezdarba pieaugums nebija tik smags salīdzinājumā ar sākotnējām bažām par ekonomiskās krīzes 2008.–2010. gada sekām, ņemot vērā būtisko saimnieciskās darbības samazināšanos. ES normatīvajos dokumentos, tai skaitā stratēģijā „Eiropa 2020”⁹⁴, ir prasība pēc sociālo partneru un arī arodbiedrību ciešākas sadarbības sabiedrību interesējošu lēmumu pieņemšanā. Ar arodbiedrību pētījumiem plaši nodarbojas zinātniskās pētniecības institūti⁹⁵ un to pētnieki⁹⁶, piemēram, ar Eiropas Komisijas atbalstu – Brīvo arodbiedrību pētniecības institūts Briselē⁹⁷ (*Free Trade Union Research Institute in Brussels*), Ekonomikas un sociālās pētniecības padome (*Economic and Social Research Council*),⁹⁸ kas ir lielākā ekonomisko un sociālo procesu izpētes organizācija Apvienotajā Karalistē, Eiropas Darba ņēmēju konfederācija⁹⁹ un Eiropas Arodbiedrību konfederācija¹⁰⁰ īpaši pievērš uzmanību darba attiecībām un sociālajai partnerībai Eiropas Savienībā. Autors, pētot darba attiecības un ar tām saistīto sociālā dialoga teoriju¹⁰¹, ir ievērojis zinātniskajā literatūrā bieži izteikto domu par kopīgo nozaru darba attiecībām¹⁰² ar darba attiecībām publiskajā pārvaldē¹⁰³. Šīm darba attiecībām publiskās

⁹¹ Heery, E. (2005). *Work, Employment & Society. Sources of Change in Trade Unions*, Vol. 19, No. 1, pp. 91–106.

⁹² Rychly, L., Vylitova, M. (2005). National social dialogue on employment policies in Europe. International Labour Office, Geneva, 2005, DIALOGUE Paper No. 8.

⁹³ Global Wage Report 2010/2011. Wage Policies in times of crisis. Geneva, International Labour Office, Geneva, 2011.- 139 p.

⁹⁴ EC Working Document. Consultation on the Future "EU 2020" Strategy Brussels, 24.11.2009. COM (2009) 647 final. Pieejams: http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/eu2020_en.pdf. (03.07.2011.).

⁹⁵ Clauwaert, S., Peeters, A., Schömann I., Warneck W. (2009). ETUI Has European social dialogue and social legislationsupported the Lisbon strategy? – ETUI and ETUC, Brussels. Pieejams: <http://www.etui.org/research/Publications/Regular-publications/Benchmarking-Working-Europe>. (03.10.2011.).

⁹⁶ Eckhard, V., Wilke, M. Trade unions and SMEs cooperate on common economic and social concerns European Trade Union Confederation, Hamburg. Pieejams: http://www.etuc.org/IMG/pdf_ETUC_UEAPME_SME_Expert_Report_2009040609a.pdf. (03.01.2011.).

⁹⁷ Government and Trade Union responses to the economic crisis in the financial sector. September, Working paper, 2009. European Trade Unions Institute. Pieejams: <http://www.etuc.org/a/5838>. (12.08.2011.).

⁹⁸ Economic and Social Research Council in the UK. Pieejams: <http://www.esrc.ac.uk/>. (03.01.2011.).

⁹⁹ The Federation of European Employers. Pieejams: <http://www.fedee.com/>. (10.09.2011.)

¹⁰⁰ European Trade Union Confederation. Pieejams: <http://www.etuc.org/>. (03.12.2011.).

¹⁰¹ Hayter S., Stoevska, V. (2010). Collective Bargaining for the 21st Century. *Journal of Industrial Relations*, April 2011, 53, pp. 225–247.

¹⁰² Toke, A., Zafiris, T. (2005). The costs and benefits of collective bargaining. Cambridge Working Papers in Economics, CWPE 0541.

¹⁰³ Industrial Relations in Europe 2010. Brussels, 03.03.2011 SEC (2011) 292 final; Unions, Collective Bargaining and Employment Relations Project. Economic and Social Research Council, UK. *Research Bulletin* No 2, July 2011.

pārvaldes lēmumu pieņemšanā kopīgais ir sociālā partnerība un sociālais dialogs sabiedrības sociālās attīstības nodrošināšanā.¹⁰⁴

Metodoloģija, definīcijas un jautājumi arodbiedrību darbības pētīšanai dažādās valstīs un pasaules reģionos atšķiras. Arodbiedrības pēc dažādiem kritērijiem un rādītājiem, kā arī iedzīvotāju dalības arodbiedrībās atšķiras atkarībā no konkrētās valsts prakses un tās sociāli ekonomiskās evolūcijas. Daudzās Eiropas valstīs, tai skaitā Latvijā, nav pieejami oficiāli dati par tām arodbiedrībām, kuras neietilpst arodbiedrību konfederācijās.¹⁰⁵ Visbeidzot, arodbiedrības un konfederācijas nepaziņo precīzus datus, tādējādi informācija no arodbiedrību avotiem, kā arī pētniecības iestādēm ne vienmēr ir objektīva. Latvijā Raitas Karnītes pētījumos ir atspoguļotas tendences sociālajā politikā un arodbiedrību problemātikā.¹⁰⁶

Zinātniskajā literatūrā aplūkoti divi arodbiedrību modeļi atkarībā no to pamatmērķiem.

1. Komercdarbības arodbiedrības (*Business Trade Unions*) – pārstāv nodarbināto intereses. Piemēram, ASV arodbiedrību mērķis ir pārstāvēt profesionāļu, nevis šķiras intereses un risināt galvenokārt tādus jautājumus, kas saistīti ar darba koplīgumiem un darbavietu radīšanu. Nodarbināto intereses aktīvi aizstāv arodbiedrības ar nelielu biedru skaitu, jo to ir ļoti daudz un potenciāli tās apdraud uzņēmumu darbību, tāpēc tiek ignorētas profesionālās intereses. Komercdarbības arodbiedrības vai to apvienības var uzskatīt par „pašu dalībnieku apzinātu ekonomikas veidošanu”,¹⁰⁷ šis arodbiedrību modelis visplašāk bija pārstāvēts, piemēram, ASV.

2. Labklājību veicinošas jeb labklājības arodbiedrības – darbojas radikāli sociāli un politiski. Labklājības arodbiedrībām bieži vien ir radikālas sociālas un politiskas programmas¹⁰⁸. Tādas arodbiedrības vai to apvienības ir organizētas pēc šķiras principa, nevis pēc profesionāliem principiem, un tām ir skaidri formulēti politiskie mērķi un piederība. Labklājību veicinošās arodbiedrības paļaujas uz sociālo mobilizāciju un izdara spiedienu uz valsti, lai izdotu un mainītu tiesību aktus un īstenotu sociālo politiku darba grupu labā.¹⁰⁹ Labklājības apvienības vēsturiski ir raksturīgas Francijai, Itālijai un Spānijai.

¹⁰⁴ Trade Unions and the Global Crisis. Labour's Visions, Strategies and Responses. Geneva, International Labour Office, 2011- 268 p.

¹⁰⁵ ETUI nublicētie materiāli.

¹⁰⁶ R. Karnite. (2005). What can the European Social Model give to the New Member States: Latvia. - In: *Refining the Social Dimension in an Enlarged EU*. (Ed.) Elina Palolaand Annikki Saviop/ STAKES and Finnish Ministry of Social Affairs and Health in co-operation with the Finnish Network for European Social Policy Research (the EUSO network), Finland, pp. 99-103.

¹⁰⁷ Hyman, R. (2005). Trade Unions and the Politics of the European Social Model. *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 26, No. 1, pp. 9–10.

¹⁰⁸ Euro-Demonstration in Brussels – the Working Class on the Rise, Stop Cartel 2. October 2010. Pieejams: http://www.stopcartel.net/2010/10/02/POLITICS/Euro-demonstration_in_Brussels_-_the_working_class_on_the_rise/534.html. (31.03.2011.).

¹⁰⁹ European Cities Hit by Anti-Austerity Protests. BBC, 28 September, 2010. Pieejams: <http://www.bbc.co.uk/news/world-europe-11432579>. (31.03.2011.).

Autors piedāvā klasificēt arī šādus modeļus:

3. Sociālo partneru apvienības – izveidotas darba ņēmēju un sociālo partneru viedokļu saskaņošanai. To mērķis ir kopā ar valsts un darba devēju organizācijām ietekmēt tādu lēmumu pieņemšanu, kuri attiecas uz valsts ekonomisko un sociālo politiku. Arodbiedrības, kas iet pa šo ceļu, piedalās nacionālajās trīspusējās struktūrās, risinot darba un sociālās labklājības jautājumus, vedot sarunas, kuru mērķis ir rast vienprātību starp sociālajiem partneriem. Paraugi sociālo partneru apvienību darbībā ir Nīderlande, Vācija un Skandināvijas valstis.

4. Arodbiedrības, kuras transformējas no modeļa „arodbiedrības ar dominējošu valsts lomu arodbiedrību darbībā” uz „arodbiedrību kā valsts sociālo partneri”. Pastāv vairāku modeļu arodbiedrības, kuru aktualitāte ir atkarīga no valsts ekonomiskās sistēmas un tradīcijām.

Jaunattīstības valstīs un bijušajās sociālistiskajās valstīs arodbiedrības bija tieši saistītas ar publisko pārvaldi un valsts aparātu.¹¹⁰

Realitāte ir daudz sarežģītāka par to, ko šāda veida klasifikācija var atspoguļot. Komercedarbības arodbiedrības nevar ignorēt plašāku sociālo un politisko kontekstu tirgus attiecībās, kur liela nozīme ir darba koplīgumiem. Labklājības arodbiedrības nevar izdzīvot, nepārstāvot savu biedru un sociālo partneru īstermiņa ekonomiskās intereses. Reizēm jāpierāda, ka, īstenojot dažādus pasākumus, arodbiedrības biedriem jāpārstāv sociālās šķiras, kuru intereses atšķiras no arodbiedrības biedru, kā arī no citu sociālo partneru interesēm.

Mūsdienās aktualitāti ir zaudējuši politiskie un ekonomiskie apstākļi, kas padarīja iespējamu arodbiedrību zelta laikmetu. Tagad ES valstis pārdzīvo ekonomikas pārstrukturizāciju. Eksperti SDO¹¹¹ uzskata, ka arodbiedrību darbības loma ir sašaurinājusies, kļuvusi ierobežotāka¹¹² un nākotnē arodbiedrības uzņemsies partnerību ar vadību vai arī kļūs par daļu no plaša spektra jaunām darba tirgus institūcijām¹¹³. Viena laikus ES dažādu līmeņu lēmumu pieņemšanā nepieciešama vienošanās ar sociālajiem partneriem, un arodbiedrības šeit

¹¹⁰ Trade Union Strategies in Central and Eastern Europe: Towards Decent Work, (eds). Dimitrova D., Vilroks J. International Labour Office, 2005. Pieejams: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_417_engl.pdf. (01.04.11.).

¹¹¹ ILO Social Dialogue Definition. Pieejams: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/social.htm>. (12.05.2011.).

¹¹² Hayter, S., Stoevska, V. (2010). International Labour Office, Trade union density and collective bargaining coverage International Statistical Inquiry 2008-09. Pieejams: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/papers/tbm-2010-dialogue.pdf>. (15.04.2011.).

¹¹³ Best Practices in Social Dialogue, (eds.) Sivananthiran A., Venkata Ratnam C. S. ILO, 2003. Pieejams: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/103B09_479_engl.pdf. (02.04.2011.).

ir viens no svarīgākajiem partneriem.¹¹⁴ Tādēļ nav pamata uzskatīt, ka tuvākajā laikā arodbiedrību ietekme samazināsies vai kļūs nenozīmīga.

Pēc ES izveides 1957. gadā darba attiecības un arodbiedrību loma tajās mainījās atkarībā no politiskajiem procesiem un ekonomiskās situācijas Eiropas valstīs. Ar arodbiedrību ietekmi tika veidotas apvienības kā obligātas darbinieku padomes, kas pārstāv apvienotos un neapvienotos darba ņēmējus. Darbinieku padomes forma radās pēc Pirmā pasaules kara Vācijā un Austrijā, bet pēc 1945. gada tā tika attiecināta uz Nīderlandi, Franciju un Beļģiju un daudz vēlāk – uz Spāniju.¹¹⁵ Šādas institucionalizācijas atšķirības industriālajā demokrātijā ir sekas konkurencei starp arodbiedrībām, to nokļūšanai darba vidē, darba ņēmēju ieguvumam un dalības stabilitātei.¹¹⁶ Industriālajā demokrātijā pastāv divi darba attiecību pamatmodeļi: *kontinentālais un Ziemeļvalstu modelis* un *anglosakšu modelis*. Tajos arodbiedrību un to apvienību darbība balstās uz tiesību aktu regulējumu brīvā tirgus apstākļos, t.s. neoliberālā sistēma. Taču dažādās valstīs politiskai un ekonomiskai sistēmai veidojoties atšķirīgi, arī arodbiedrību darbība brīvā tirgus režīmā atšķiras.

1. Koordinētajā tirgus ekonomikā – *Reinas* jeb *kontinentālā modeļa* valstīs, piemēram, Vācijā, Austrijā, Beļģijā, Nīderlandē un *Ziemeļvalstīs*, darba attiecību sistēmai raksturīga centralizēti koordinēta alga, salīdzinoši harmoniskas darba attiecības darbavietā un dzīvotspējīgs pamats arodbiedrībām, to viedokļa uzklauššana darba jautājumos nozaru un valsts līmenī.

2. Jauktajā tirgus ekonomikā, piemēram, Francijā un Itālijā, trūkst dziļi iesakņotas kārtības, centralizēti koordinētu līgumu vai sociālās partnerības, īsteno atšķirīgu pieeju.

3. Liberālajā tirgus ekonomikā, piemēram, *anglosakšu modeli* (Lielbritānijā un ASV) darba devēji ir brīvāki un apvienojas ar atsaucīgām valdībām, lai mazinātu arodbiedrību varu un radikāli reorganizētu darba attiecības. Darba attiecībām liberālajā tirgus ekonomikā ir raksturīgi atcelti ierobežojumi darba tirgos, decentralizēta alga, darba devēju un valdības priekšrocības, kas vājina nacionālo arodbiedrību savienību darbību.¹¹⁷ Darba attiecību pārstrukturēšana pēdējā gadsimtā ir rezultējusies arodbiedrību ietekmes straujā kritumā, kas savukārt samazinājusī apvienību ietekmi, skarot blīvuma rādītājus. Detalizēti jautājums par arodbiedrību blīvuma un ietekmes samazināšanos ir apskatīts 1.3. nodaļā.

¹¹⁴ Aarebrot, F., Berglund, S. (1995). Statehood, Secularization, Cooptation: Explaining Democratic Survival in Inter-War Europe - Stein Rokkan's Conceptual Map Revisited. *Historical Social Research*, Vol. 20, No. 2, pp. 210–225.

¹¹⁵ Escobar, M. (1995). Spain Council or Unions? In: *Work Council: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations*. The University of Chicago Press, 1995, pp. 153–187.

¹¹⁶ *Industrial Relations in Europe 2010*. European Commission Brussels, 03.03.2011 SEC(2011) 292 final, pp. 20–22.

¹¹⁷ Sapir, A. (2006). Globalisation and the Reform of the European Social Models. *Journal of Common Market Studies*, Vol. 44, No 2, pp. 369–390.

No 2013. gada 1. janvāra notika izmaiņas minimālās algas¹¹⁸ noteikšanas veidā vairākās ES valstīs, piemēram, Francijā, Maltā, Spānijā, Portugālē un Nīderlandē. Lielākajā daļā ES valstu minimālo algu nosaka nacionāla līmeņa tiesību akts, bieži vien pēc konsultācijām ar sociālajiem partneriem. Ir iespējams nodalīt četrus galvenos attīstības posmus attiecībās starp darba devējiem un darba ņēmējiem Eiropā: I posms 1945.–1970. gads; II posms 1970.–1980. gads; III – no 20. gadsimta 80. gadiem līdz 21. gadsimta sākumam un IV – no 2004. gada līdz mūsdienām.

I posms. Pēc 1945. gada valstu valdības vilcinājās atzīt arodbiedrības par (jaunākajiem) partneriem krīzes pārvarēšanai un sociālās drošības administrēšanai (piemēram, Francijā, Nīderlandē un Austrijā).¹¹⁹ Sociāli ekonomiskās politikas veidošana pēc 1945. gada un tiesību akti nodrošināja arodbiedrību vietu darba vispārējo prasību un koplīgumu slēgšanā¹²⁰, parasti nozares līmenī (Vācijā).¹²¹ Līdz 1968. gadam valstis (izņemot Franciju, Itāliju, kā arī Portugāli, Spāniju un Lielbritāniju, kuru valdības 1962. gadā¹²² izveidoja Nacionālo ekonomikas attīstības padomi ar arodbiedrībām un darba devējiem) sociāli ekonomiskajā politikā eksperimentēja ar demokrātiskajām apvienībām dažādās jomās.¹²³ Galvenais sliekšnis institucionalizācijā bija ap 1950. gadu,¹²⁴ kad tika izveidoti lielākie institucionālie elementi rūpnieciskajās attiecībās un arodbiedrības kļuva par starpniekorganizācijām tikpat lielā mērā kā kustības.

Pirmā posma laikā pēc 1945. gada ASV Māršala plāna ekonomikas rekonstrukcija Eiropas valstīs un aukstais karš veicināja dažādus politiskus rezultātus. Pēckara apstākļi deva iespēju arodbiedrībām konsolidēt lielāko Rietumeiropas daļu. Vienlaikus darba ņēmējiem tika dota brīvība apvienoties, organizēt demonstrācijas un streikot. Pēckara stāvoklim beidzoties, tika sekmēta labklājīgo valstu daudzpusīga attīstība. Visā Rietumeiropā darbaspēks tika iekļauts politikas sociālajā un ekonomiskajā darbībā un attīstībā. Līdzīgi mēģinājumi redzami Itālijā un Francijā. To sekmēja arī pašas Eiropas sabiedrības sašķeltība. Rietumeiropas demokrātijas izvēle, alianse ar ASV un tirgus ekonomika, veidojot arodbiedrību apvienības un

¹¹⁸ Minimum wage statistics, January 2013, Eurostat. Pieejams:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics. (13.04.3013.).

¹¹⁹ Turpat.

¹²⁰ Muller-Jentsch, W. (1995). Germany: From Collective Voice to Co-management. In: Work Council: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations, (eds.) Roers and Streeck. The University of Chicago Press, 1995, pp. 53–78.

¹²¹ Turpat.

¹²² Pfeifer, C. (2011). Works councils, union bargaining and quits in German firms. *Economic and Industrial Democracy* May, 2011, Vol. 32, No. 2, pp. 243–260.; Turlan, F., France. Annual Review – 2010, *Human & Employment Relation Agency*, France- Eurofound.

¹²³ Tccobanian, R. (1995). France: From Conflict to Social Dialogue? In: Work Council: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations, (eds.) Roers and Streeck. The University of Chicago Press, 1995, pp. 115–152.

¹²⁴ De Vits, M. (2010). Social Dialogue between strong Social Partners: Vital for Democracy, Vital for Europe. *Social Europe Journal*, Vol. 9, pp. 386–398.

plurālistiskas darba attiecības, kļuva par neatņemamu sabiedrības labklājības daļu (*Welfare state*). 1945. gads ir gandrīz dabisks arodbiedrību attīstības sākumpunkts.

Arodbiedrības un to konfederācijas ir valstu nacionālās vēstures produkts. Daudzas mūsdienu apvienības atskatās uz savu rašanos un ceļu pirms 1945. gada. Pat tās arodbiedrības, kas bija apvienošanās un apzinātu reformu rezultāts, Otrā pasaules kara beigās turpināja pastāvēt vai izmantoja iepriekšējo pieredzi. Dažas apvienības 1945. gadā izveidojās pilnīgi no jauna. Jaunizveidotās arodbiedrības un arodbiedrību konfederācijas, piemēram, Vācijā, Austrijā un Itālijā, ir veidotas uz arodbiedrību pamatiem un pieredzes, bet tās tika apspiestas un iznīcinātas paaudzi agrāk. Pat pēc tik daudzu gadu desmitu vajāšanas kā Itālijā arodbiedrību līderi ar pieredzi pirmskara kustībās atgriezās no cietuma vai trimdas.¹²⁵

Arodbiedrības kā sociālā partnera lomas nostiprināšanās šajā periodā ir loģiska un sociālekonomiski pamatota. Zelta laikmets arodbiedrību darbībā modernajā tirgus ekonomikā (Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas jeb ESAO (*OECD*) valstīs) ir trīsdesmit gadu periods pēc 1945. gada. Šajā laikā norisinājās sarunas starp „kapitālu” un „darbu”¹²⁶. Līdz 1950. gadam arodbiedrības apvienoja vienu līdz divas trešdaļas visu darba ņēmēju. Arodbiedrību autoritāte valsts politikā sekmēja to kļūšanu par nozīmīgu partneri, īstenojot ilgtspējīgu ekonomisko izaugsmi. Ārpus masveida ražošanas sektora daudzi darba ņēmēji zaudēja augstas algas un drošus darba līgumus, kas bija neatņemama pēckara perioda sastāvdaļa. Arodbiedrības izmantoja šīs iespējas, lai ietekmētu sabiedrības labumu kopumā, ar tiesību aktiem valstīs uzlabojot sociālo labklājību.¹²⁷ Šajā periodā, kas sakrīt ar Eiropas ekonomisko attīstību, arodbiedrības kļuva par ietekmīgu partneri trīspusējā sociālajā dialogā, slēdzot vienošanās ar darba devējiem un valdību.

II posms. Arodbiedrību mēģinājumi piedalīties sociālajā dialogā 20. gs. 70.–80. gados bija izšķiroši, un plaši tika apspriestas darba samaksas politikas daļas.¹²⁸ Ekonomiskās grūtības pēc 1970. gada izraisīja smagas sekas. Tā pēc naftas krīzes 70. gados pieauga inflācija un bezdarba līmenis, Rietumeiropā tika meklēti risinājumi, lai turpmāk izvairītos no strukturāla rakstura ekonomiskās krīzes. Ekonomiskā situācija lika arodbiedrībām meklēt jaunas darbības formas, kas saistītas ar arodbiedrību partnerību darba attiecībās starp darba devējiem un darba ņēmējiem. Īpaši lietderīgi ir apskatīt Vācijas un Skandināvijas valstu

¹²⁵ Lipset, S. M. (1983).) Radicalism or reformism: The Source of Working-class Politics. Stanford University, *The American Political Science Review*, Mar., Vol. 77, No 1, pp. 1–18.

¹²⁶ Kotz, M. D. (2007). The Capital-Labor Relations: Contemporary Charechter and Prospects for Change, University of Massachusetts, Amherst, pp. 6–12. Pieejams: http://people.umass.edu/dmkotz/Cap_Labor_Rel_n_07_07.pdf. (02.03.2011.).

¹²⁷ Hancke, B., Rhodes, M. (2005). EMU and Labor Market Institutions in Europe. The Rise and Fall of National Social Pacts European University Institute. *Work and Occupations*, Vol. 20, No. 10, pp. 1–33.

¹²⁸ Hyman, R., (2010). Trade unions, global competition and options for solidarity. In: Global Restructuring, Labour and the Challenges for Transnational Solidarity. (eds.) Bieler, A., Linberg, I., Routledge, pp. 123–130.

arodbiedrību pieredzi.¹²⁹ 1973. gadā tika izveidota Eiropas Arodbiedrību konfederācija (EAK),¹³⁰ lai veicinātu darbinieku interešu īstenošanu Eiropas līmenī un pārstāvētu tās ES institūcijās. Eiropas Arodbiedrību konfederācija apvieno ES dalībvalstu nacionālās arodbiedrību apvienības. EAK Konstitūcijas preambulā un 1. pantā ir noteikts, ka tā sastāv no neatkarīgām, brīvām un demokrātiskām arodbiedrību konfederācijām un Eiropas līmeņa federācijām.¹³¹ Arodbiedrības un galvenās arodbiedrību apvienības tika pakļautas demokrātisko apvienību darbības principiem.¹³² Nacionālā līmeņa darba devēju un darbinieku organizācijas izvirza pārstāvjus un apstiprina ar savstarpējo vienošanos sociālās partnerības ietvaros.¹³³ Sociālais dialogs ieguva jaunu dimensiju. Vācijā un Zviedrijā arodbiedrību loma pastiprinājās.¹³⁴ Tā rezultātā mainījās arodbiedrību loma divpusējā sociālajā dialogā.

III posms. No 20. gs. 80. gadiem līdz 21. gadsimta sākumam galvenā aktualitāte bija valsts un sektora vidējās algas noteikšana un tās adaptēšana centralizētai Eiropas monetārajai politikai, darba tirgus līdzdalības un sociālās iekļaušanās veicināšana, jauno dalībvalstu politiskā, sociālā un ekonomiskā integrācija, it īpaši Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīs.

IV posms. No 2004. gada, kad notika lielākā ES paplašināšanās, uzņemot 10 jaunas dalībvalstis, un pēc tam 2007. gadā uzņemot vēl divas jaunas dalībvalstis, līdz pašlaik sasniegtajam ES dalībvalstu skaitam – 28. ES pieņēma vērienīgo Lisabonas programmu, tā beidzās ar dziļāko ekonomisko krīzi kopš 20. gadsimta 30. gadiem. ES ekonomika 2009. gadā saruka par 4% un 2010. gadā bezdarba līmenis sasniedza 10% no visiem nodarbinātajiem. Tāda pati tendence saglabājas 2012. un 2013. gadā.¹³⁵ Ņemot vērā pieaugošos valstu parādus un budžetu deficītus, kas radās ekonomiskās krīzes laikā, 2010. gadā daudzas dalībvalstis sagatavoja taupības pasākumus, kas ietvēra atalgojumu samazināšanu vai iesaldēšanu un štatu samazināšanu publiskajā sektorā. Dalības arodbiedrībās attīstībā šajā laikā ir vērojama “erozija”¹³⁶ – dalība arodbiedrībās palielinās, piemēram, Skandināvijā,¹³⁷ tomēr tām ir grūti

¹²⁹ Bryson, A., Forth, J. (2010). Trade Union Membership and Influence 1999-2009 NIESR Discussion Paper No. 362, September 2010. Pieejams:http://www.niesr.ac.uk/pdf/010910_144250.pdf. (03.01.2011.).

¹³⁰ Ebbinghaus, B., Visser, J. (2000). Trade Unions in Western Europe since 1945. Macmillan, pp. 19–25.

¹³¹ The European Trade Unions Confederation Constitutions. Pieejams: http://www.etuc.org/IMG/pdf_CES-Status_CES-Uk_def-3.pdf. (07.08.2011.).

¹³² Labour and the Challenges for Transnational Solidarity, Routledge, 2010, pp. 123–130.

¹³³ Roussel, I. V. (2006). Collective Representation Systems In Japan and France. Pieejams: <http://www.jil.go.jp/profile/documents/VERRET.pdf>. (07.01.2011.).

¹³⁴ Ebbinghaus, B., Visser J. (2000). Trade Unions in Western Europe since 1945. Palgrave- Macmillan, pp. 35–40.

¹³⁵ Recent developments in unemployment at a European and Member State level. Eurostat. Pieejams: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics. (04.02.2012).

¹³⁶ Bryson, A., Forth J. (2010). Trade Union Membership and Influence 1999-2009 NIESR Discussion Paper No. 362, September 2010. Pieejams: http://www.niesr.ac.uk/pdf/010910_144250.pdf. (03.01.2011.).

¹³⁷ Clasen, J., Viebrock, E. (2008). Voluntary Unemployment Insurance and Trade Union Membership: Investigating Connections in Denmark and Sweden. *Journal of Social Policy*, 37, 3, pp. 433–452.

palielināt dalībnieku skaitu un iegūt uzticību, un tā ir viegli ietekmējama negatīvā virzienā. Dalības krituma temps arodbiedrībās ir būtiski palielinājies no 2000. līdz 2013. gadam.

III un IV posma laikā galvenā institūciju saistība ar arodbiedrībām un darba devējiem ir kolektīvie nodarbinātības līgumi un tendences koplīgumu slēgšanā – blīvums, centralizācija un koordinēšana. Arodbiedrību samazināšanās tendence, kas sākās 20. gadsimta 80. gados, turpinājās un vērsās plašumā 20. gadsimta 90. gados. Kopumā no 2000. līdz 2008. gadam algotā darbaspēka dalība arodbiedrībās ES samazinājās gandrīz par 3 miljoniem cilvēku – no 46 līdz 43 miljoniem, turpretim nodarbināto personu skaits, kas nebija arodbiedrībās, pieauga par 20 miljoniem – no 120 līdz 140 miljoniem. Tā rezultātā kopējais arodbiedrību blīvums, rēķinot procentuāli kopējo nodarbināto skaitu, kas saņēma darba algu, ES 27 samazinājās no 27,8% 2000. gadā līdz 23,4% 2008. gadā.¹³⁸ No 2009. gada līdz mūsdienām, palielinoties bezdarba līmenim, arodbiedrību biedru skaits turpināja sarukt galvenokārt būvniecības un ražošanas sektorā. Tuvākajā nākotnē arodbiedrību biedru skaita apdraudējuma iemesls varētu būt štatu samazināšana publiskajā sektorā gandrīz visās valstīs. Publiskā sektora arodbiedrības arvien biežāk ir spiestas akceptēt pārmaiņas civildienesta ierēdņu nodarbinātības statusā un atalgojuma noteikšanā. Dažas ietekmīgas un labi organizētas profesionāļu grupas ir mēģinājušas aizstāvēt savas tiesības, izmantojot koplīgumus.¹³⁹ Tomēr pamattendences šajos periodos bija darba tiesību galvenā institūta – koplīguma – saistība ar arodbiedrībām un darba devējiem, kā arī arodbiedrību dalībnieku skaita izmaiņas, centralizācijā un koplīgumu slēgšanā. Izvērstis autora pētījums par koplīgumu ietverts 1.2. nodaļā.

Arodbiedrības ir iestrādātas gandrīz visu valstu politiskajā un ekonomiskajā sistēmā. Tās joprojām būs nozīmīgas, ne tikai tādēļ, ka apvieno un organizē darba devējus, bet arī tāpēc, ka tās iestājas par sociālo taisnīgumu un demokrātiju. Vienlaikus jāuzsver, ka mūsdienu modernajā tirgus ekonomikā pastāvošie arodbiedrību modeļi kļūst arvien mazāk izteikti un aktuāli. Autors secina, ka mūsdienu Eiropas darba attiecību sistēma un arodbiedrību līdzdalība lēmumu pieņemšanas procesā publiskā pārvaldē balstās uz augstāk minētajām Eiropas valstu tradīcijām darba attiecību veidošanā. Eiropas sociālais dialogs un darba attiecību sistēmas detalizēti pētītas 1.2. un 1.3. nodaļās. Zinātniskajā literatūrā nav skaidri definēti arodbiedrību darbību un attīstību veicinošie un kavējošie apstākļi, kā arī nav analizēti aspekti, kas veicina arodbiedrības kā organizācijas spēju ilgstoši funkcionēt un pielāgoties sociāli ekonomiskajiem apstākļiem. Sīkāk šos jautājumus autors pētījis turpmākajās darba nodaļās.

¹³⁸ Industrial Relations in Europe 2010. Brussels, 03.03.2011 COM SEC (2011), pp. 29–30.

¹³⁹ Industrial Relations in Europe 2010. Brussels, 03.03.2011 COM SEC (2011), 22 p.

1.2. Sociālā partnerība un arodbiedrības loma lēmumu pieņemšanas procesā publiskajā pārvaldē un to ietekmējošie faktori

Sociālais dialogs ir salīdzinoši jauns un pasaulē vēl nav plaši izplatīta tā koncepcija. Nozīmi starptautiskajās sabiedriskajās apspriedēs tas ieguvis tieši pēdējās desmitgadēs. Sociālā dialoga veicināšanā svarīgu lomu uzņēmušās dažādas starptautiskas organizācijas, galvenokārt Starptautiskā darba organizācija. SDO savā konstitūcijā *sociālo dialogu* definē kā procesu, kas iekļauj visa veida pārrunas un konsultācijas vai pat gluži vienkāršu informācijas apmaiņu starp valdības, darba devēju un darbinieku pārstāvjiem par kopējo interešu jautājumiem saistībā ar ekonomisko un sociālo politiku.¹⁴⁰ Viens no SDO stratēģiskajiem mērķiem ir ieviest praksē sociālo dialogu sociālo problēmu apspriešanai un risināšanai. Šis mērķis iekļauts SDO 2000.–2014. gada darbības programmā un tā uzdevums ir veicināt demokrātisku sadarbību starp sociālajiem partneriem.¹⁴¹ Izmatojot sociālā dialoga ietvaru, SDO palīdz valdībām, arodbiedrībām un darba devējiem izveidot ciešas darba attiecības un pielāgot darba likumdošanu mainīgās ekonomiskās un sociālās vides apstākļiem.

Tā 2013. gada sākumā SDO nodrošināja vispasaules sociālā dialoga platformu 185 valstu¹⁴² strādājošo pārstāvjiem, darba devēju organizācijām un valdībām, un pateicoties tās trīspusējai uzbūvei, SDO pasaulē īsteno unikālu sociālā dialoga pieeju (skat. 3. pielikumu). Līdz ar valstu pievienošanos SDO izstrādātajām konvencijām, sociālais dialogs ir ieviests 185 SDO dalībvalstu politiskos dokumentos un dažādu valstu attīstības stratēģijās. SDO konvencijas uzlabo un paplašina arodbiedrību tiesības tās dalībvalstīs, tostarp ES valstīs. Jāuzsver, ka ES valstīs tā gan vēl joprojām ir joma, kurā ES valstis saglabā lielāko daļu savas suverenitātes un kuras darbības ietvaru nosaka ES likumdošana. SDO izšķir divpusējā, trīspusējā un daudzpusējā sociālā dialoga veidu. Trīspusējās sadarbības rezultātā veidojas sociālais dialogs, kurā valdība, darba devēji un darbinieki ir autonomi un reizē arī savstarpēji atkarīgi partneri ar kopīgām interesēm. Divpusējā sadarbība ir darba apstākļu, attiecību un citu tiesību un noteikumu noteikšanas process ar apspriežu, sarunu, līgumu slēgšanas vai citu vienošanās procesu palīdzību. Kad divpusējais sociālais dialogs nenoved pie strīda novēršanas un vienošanās nenotiek, nepieciešama trīspusējā sadarbība.¹⁴³ Tādējādi redzama sociāli ekonomiski pamatota divpusējā un trīspusējā sociālā dialoga mijiedarbība. Sociālā dialoga mērķis ir veicināt demokrātisku sadarbību starp sociālajiem partneriem.

¹⁴⁰ SDO Sociālā dialoga definīcija. Pieejams: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/social.htm>. (12.05.2011.).

¹⁴¹ Nozaru darbības programma: Priekšlikumi 2012–13 (*Sectoral Activities Programme: Proposals for 2012–13*). Starptautiskā darba biroja Administratīvās padomes 310. sesija, Ženēva, 2011. gada marts. GB.310/STM/1.

¹⁴² SDO dalībvalstis. Pieejams: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>. (27.03.2013.).

¹⁴³ Sociālā dialoga labākās prakses (EDS). Sivananthiran A., Ratnam V., CS ILO, 2003. Pieejams: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/103B09_479_engl.pdf. (02.04.11.).

Daži eksperti, piemēram, Andreass Bīlers un Ingemārs Lindbergs (*Andreas Bieler and Ingemar Lindberg*)¹⁴⁴, analizējot SDO darbību, ieteikuši palielināt tās ietekmi sociālā dialoga¹⁴⁵ īstenošanā dažādās pasaules valstīs.¹⁴⁶ Citi turpretī aizstāv rangu un internacionālisma rašanos, kas cīnās pret pasaules kapitālu tieši ar starpniecības iestāžu palīdzību.¹⁴⁷ Kaut arī globalizācija ir radījusi milzīgu spiedienu uz arodbiedrību kustību un valstīm, lielākā daļa zinātnieku atzīst, ka tā nav izraisījusi radikālu valsts varas samazināšanos vai darba attiecību sistēmas konvergenci. Lai arī vēl joprojām nav panākta vienbalsīga vienošanās par precīzu sociālā dialoga definīciju, eksperti tomēr ir vienprātis, ka autonomām, neatkarīgām un spēcīgām darba ņēmēju un darba devēju organizācijām ir nepieciešams efektīvs sociālais dialogs.¹⁴⁸ Šāda dialoga kvalitāti raksturo sociālo partneru spēja apspriest koplīgumu slēgšanu. Koplīgumi nosaka darba apstākļus, darbā pieņemšanas noteikumus un regulē darba attiecības.

Līdztekus sociālajam dialogam arodbiedrības savas intereses pauž arī sociālās partnerības ietvaros. *Sociālā partnerība* ir visu pušu konstruktīva mijiedarbība, piemēram, kopīgu programmu, koncepciju, rīcības plānu īstenošana kopīgu sociālo problēmu risināšanas gaitā, kas izdevīga visām iesaistītajām pusēm un sabiedrībai kopumā. Sociālās partnerības pamatā ir brīvprātība un atziņa, ka partneru specifiskās intereses un motīvi ir leģitīmi. Sociālajai partnerībai ir raksturīga kopīga problēmu apzināšana un risināšana, partneru pamatnosacījumu, iespēju un ierobežojumu respektēšana un pieņemšana.¹⁴⁹ Sociālās partnerības jēdzienu autors padziļināti pēta 2. nodaļā uz Latvijas kā ES dalībvalsts piemēra. Sociālie partneri un sociālās iestādes ES valstīs darbojas saskaņā ar valsts tradīcijām sociālās politikas īstenošanai. ES valstīs sadarbībā starp valsti un sociālajiem partneriem¹⁵⁰ ir svarīga darba attiecību un valdības politiku vienojošā saikne.¹⁵¹ Lai gan sadarbība negarantē darba koplīgumu slēgšanas procesa saskaņošanu ar nacionālo ekonomiku un sociālo politiku, tā atklāj visus iespējamus sociālo partneru ietekmes aspektus uz šo politiku. Jāuzsver, ka sociālā partnerība un sociālais dialogs ir ES sociālās politikas fundamentāli elementi.

¹⁴⁴ Bieler, A., Lindberg I. (eds.) (2010). *Global Restructuring, Labour and the Challenges for Transnational Solidarity*. London, Routledge, pp. 123–130.

¹⁴⁵ Sectoral Activities Programme: Proposals for 2012–13. International Labour Office, Governing Body 310th Session, Geneva, March 2011 GB.310/STM/1.

¹⁴⁶ ILO Declaration. Decent Work Agenda. Pieejams: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/pardev/download/mdg/overview.pdf>. (02.04.2011.).

¹⁴⁷ Bieler, A., Lindberg, I. (eds.) (2010). *Global Restructuring, Labour and the Challenges for Transnational Solidarity*. London: Routledge, pp. 134–135.

¹⁴⁸ Trade Unions and the Global Crisis. Labour's Visions, Strategies and Responses. Geneva, International Labour Office, 2011- 268 p.

¹⁴⁹ Meņšikovs, V. (2007). Izglītības paradigmas un sociālais dialogs. Zinātniski pētnieciskie raksti. Stratēģiskās analīzes komisija. Valsts prezidenta kanceleja, 36.–37. lpp.

¹⁵⁰ Industrial Relations in Europe 2010. Brussels, 03.03.2011 COM SEC(2011), 292 final, pp. 20–22.

¹⁵¹ Bordogna, L. (2008). Industrial relations in the public sector, Dublin. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0611028s/tn0611028s.htm>. (03.02.2012.).

Nacionālā un ES līmenī var nošķirt divas sociālās partnerības apakšsistēmas: sociālo partneru divpusējās konsultācijas un pārrunas (t.i., divpusējais sociālais dialogs) un trīspusējās konsultācijas (t.i., trīspusējais sociālais dialogs). Divpusējā sociālā partneru sadarbība aptver trīs darbības laukus: 1) starpnozaru līmeņa neoficiālās sarunas un diskusijas; 2) kolektīvo koplīgumu slēgšanas sistēmu nozaru līmenī un 3) partneru pārrunas divpusēja sociālā dialoga ietvaros. Eiropas sociālo partneru skatījums uz sociālā dialoga iespējām bieži vien ir ļoti šaurs. Sociālais dialogs tiek piemērots tikai divpusējās sadarbības procesam. Tā, piemēram, Eiropas sociālie partneri izmanto autonomu divpusējo dialogu, lai pētītu sekas, ko rada pāreja uz ekonomiku ar zemām oglekļa emisijām vai ar klimata pārmaiņām saistīto politiku ietekme uz nodarbinātību.¹⁵² Tiklīdz šajā dialogā iesaistās valstu vai ES mēroga iestādes, sociālie partneri runā par trīspusēju dalībnieku konsultēšanos.

Trīspusējais sociālais dialogs nodrošina saskaņotas politikas veidošanu starp sociālajiem partneriem un valsti. Vairākas ES dalībvalstis ir mēģinājušas iesaistīt arodbiedrības un darba ņēmēju organizācijas trīspusēju sociālu vienošanos panākšanā tādos jautājumos, kā darba algas piemērošana un reformas, pensijas vecuma noteikšana, nosacījumu noteikšana, lai pensionētos pirmspensijas vecumā, nodarbinātības aizsardzība, aktīvā darba tirgus politika, bezdarba apdrošināšana un apmācība. Sociālie pakti tiek definēti kā trīspusējas vienošanās, precīzāk, kā publiski izziņotas formālas politikas vienošanās starp publisko pārvaldi un sociālajiem partneriem par ienākumu, darba tirgus un labklājības politikām, lai identificētu politikas veidošanas mērķus un sasniegtu tos, tādējādi balstoties uz atbildību par parakstīto vienošanos, radot un izpildot uzdevumus pusēm, kas parakstījušas vienošanos.¹⁵³ Šādas vienošanās, kas tiek panāktas dažādās formās, var būt ar atšķirīgu saturu vai iekļauto jautājumu loku, kuri uzdoti dažādos laikos, aptverot dažādas politikas jomas, tām ir atšķirīgi piemērošanas periodi un dažādas sekas.

„Eiropas sociālā dialoga” pamati ielikti līdz ar ES izveidi Romas līgumā¹⁵⁴ 1957. gadā, paredzot EK pienākumu ar sociālajiem partneriem apspriest ES politikas veidošanu, attīstīšanu un ieviešanu. 1961. gadā ES dibinātājvalstīs pieņemta ES Sociālā harta¹⁵⁵. Sākotnējā periodā, t.i., no ES izveides līdz 80. gadu vidum, EK sociālo partneru viedoklis nebija saistošs. Nākamais solis Eiropas sociālā dialoga tapšanā tika sperts 1985. gadā, kad EK prezidents Ž. Delors¹⁵⁶ panāca darba ņēmēju apvienošanos Eiropas Arodbiedrību

¹⁵² Industrial Relations in Europe 2010. Brussels 03.03.2011. SEC (2011), 292 final. pp. 196–227.

¹⁵³ Avdagic, S., Rhodes, M., Visser, J. (2011). Social Pacts in Europe. Emergence, Evolution, and Institutionalization. Oxford University Press, pp. 17–44.

¹⁵⁴ Consolidated version of the Treaty. *Official Journal C 321E* of 29 December 2006.

¹⁵⁵ European Social Charter, Council of Europe, adopted in 1961, revised in 1996. Consolidated version of the Treaty, *Official Journal C 321E* of 29 December 2006. Pieejams: http://www.hrcr.org/docs/Social_Charter/soccharter.wpd1. (12.05.2012.).

¹⁵⁶ European Social Dialogue. Eurofound database. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/>. (12.01.2012.).

konfederācijā un, iesaistot darba devējus, uzsāka „Eiropas sociālā dialoga” realizēšanu. Arodbiedrību konfederācijas un to apvienības ir izveidotas arodbiedrību biedru apvienošanai un pārstāvēšanai dažādos līmeņos, arī to biedru interešu pārstāvībai starptautiskā līmenī. Eiropas integrācijas process ir mainījis arodbiedrību darbības noteikumus. Lai efektīvi aizstāvētu savus biedrus nacionālajā līmenī, ir jākoordinē darbība un politika visā Eiropā. Lai ietekmētu ekonomiku un sabiedrību kopumā, strādājošajiem Eiropas līmenī jārunā vienā balsī un jādarbojas kolektīvi. Šo izaicinājumu ir uzņēmusies Eiropas Arodbiedrību konfederācija (EAK). Tā ir izveidota 1973. gadā, lai veicinātu darbinieku interešu aizstāvību Eiropas līmenī un pārstāvētu tos ES institūcijās. EAK mērķis ir tāda ES, kurai ir stipra sociālā dimensija, kas aizsargā pilsoņu labklājību.

EAK 2013. gadā apvieno 85 nacionālās arodbiedrību konfederācijas no 36 Eiropas valstīm, kā arī 12 Eiropas industriālās federācijas. Kopējais arodbiedrības biedru skaits EAK ir 60 miljoni. EAK ir viena no Eiropas sociālo partneru organizācijām, ko ES un Eiropas Padome ir atzinušas par vienīgo visu nozaru arodbiedrību pārstāvības organizāciju Eiropas līmenī.¹⁵⁷ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) ir Eiropas Arodbiedrību konfederācijas dalīborganizācija no 2003. gada.¹⁵⁸

Oficiālas pilnvaras piedalīties EK likumdošanas izstrādes procesā sociālajiem partneriem tiek piešķirtas ar Māstrihtas līgumu¹⁵⁹ 1993. gadā. Ar to tiek atzītas sociālo partneru tiesības uzsākt un vest sarunas attiecībā uz Eiropas ietvara līgumiem, kas ir vai nu iestrādāti ES likumdošanā kā direktīvas, vai sociālie partneri tos autonomi īsteno Eiropas un nacionālajos līmeņos¹⁶⁰. Sociālais dialogs uzņēmumu līmenī ES tika ieviests 1994. gadā un pilnveidots 2009. gadā¹⁶¹ ar mērķi kopīgi sadarboties, lai paaugstinātu produktivitāti un uzlabotu darba apstākļus. Autors 1.2. tabulā piedāvā detalizētu pārskatu par Eiropas sociālā dialoga ģenēzi un attīstību no 1985. līdz 2013. gadam.

Kopš 2001. gada notiek ES līmeņa trīspusējas sanāksmes, t.s. Trīspusējais sociālais samits, kurā Eiropas darba devēju un darba ņēmēju apvienības (EAK un *BusinessEurope*, kā arī lielāko Eiropas darba devēju organizācijām un arodbiedrībām) ar ES institūcijām apspriež nozīmīgākos jautājumus ES ekonomikā un aktuālos jautājumus darba ņēmējiem.

Lai sasniegtu ES līmenī izvirzītos sociālās politikas mērķus, EK uzdevums ir sekmēt sadarbību starp darba devējiem un darba ņēmējiem ES un nacionālā līmenī un tā apņemas

¹⁵⁷ ETUC vēsture un izveidošana. Pieejams: <http://www.etuc.org/r/5>. (01.03.2011.).

¹⁵⁸ LBAS dalība. Pieejams: <http://www.lbas.lv/about/trade-union>. (01.03.2011.).

¹⁵⁹ Treaty on European Union (1992). Official Journal C 191 of 29 July 1992; Treaty of Nice, Official Journal C 80 of 10 March 2001.

¹⁶⁰ Māstrihtas Līgums. *Oficiālais Vēstnesis C 191/1 1992. gada 29. Februāris*; Lisabonas Līgums *Oficiālais Vēstnesis C 306 sējums 50, 2007. gada 17. decembris*.

¹⁶¹ European Works Council Directive. *Official Journal C 340, 16 May 2009*.

palīdzēt koordinēt rīcību dažādās sociālās politikas jomās, tai skaitā jautājumos, kas attiecas uz tiesībām apvienoties un rīkot kolektīvas sarunas starp darba ņēmējiem un darba devējiem. EK nodrošina ES vienotā tirgus principa brīva darbaspēka kustības īstenošanu,¹⁶² koordinējot labāko praksi un dalībvalstu pieredzi sociālās aizsardzības un nodarbinātības jomās. Sociālo partneru darbībai ES vienotajā tirgū konceptuāli nozīmīgi ir bijuši 2010. gada EKT spriedumi *Viking*, *Laval*, *Rüffert* un *Luksemburgas* lietās (sk. 10. pielikumu).

1.2. tabula

Eiropas sociālā dialoga ģenēze un attīstība, 1985.–2013. gads

1985.–1987.	31.12.1985. Ž. Delors (Eiropas Komisijas prezidents) ¹⁶³ aicina Eiropas Kopienas darba tirgus dalībniekus vienoties un piedalīties Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (EAK) veidošanā. Pirmoreiz sociālais dialogs oficiāli tika iekļauts Vienotā Eiropas Akta 118.b. pantā (1986. gadā).
1989.–1991.	Sociālais dialogs veidojas Eiropas Komisijas līmenī, pieaicinot valstu dalībniekus, paredzēts harmonizēt dalībvalstu likumdošanu. Vienošanās starp sociālajiem partneriem par sociālā dialoga pamatprincipiem.
1991.–1996.	Māstrihtas vienošanās pielikumā parakstīts Sociālais protokols par sociālo politiku ES, kurš paredz konsultāciju nepieciešamību par sociālajiem jautājumiem ar mērķi samazināt bezdarbu un uzlabot darba kvalitāti.
1996.–2000.	Amsterdams vienošanās ¹⁶⁴ paredz sociālās lomas palielināšanu, uzliek papildu nodarbinātības ierobežošanu un ievieš terminu “rūpniecības attiecības”. Pēc Amsterdams vienošanās noslēgšanas 1997. gadā tika aizsākta Eiropas nodarbinātības stratēģija, lai veicinātu informācijas apmaiņu un veidotu kopīgas sarunas ar visām dalībvalstīm, sociālajiem dialogiem piesaistot sociālos partnerus, Eiropas Parlamentu, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteju un Reģionu komiteju. Ar likumdošanas aktiem ir aprakstītas sektora dialoga dalībnieku pamata pazīmes.
2000.–2002.	Lisabonas sanāksmē pieņemta sociālās politikas stratēģija – sociālajiem komponentiem jābūt iekļautiem visos EK darbības virzienos, izstrādāts 10 gadu plāns, lai panāktu konkurētspējīgu, dinamisku un uz zināšanām balstītu ekonomiku ar labāku darbavietu kvalitāti. 2001. gadā tika parakstīta Eiropas sociālo partneru deklarācija par sociālo dialogu, kas nosaka konceptuālas atšķirības starp trīspusējo saskaņošanu, apspriedēm un sociālo dialogu. 2002. gada decembrī tika pieņemti “Pamatprincipi un minimālie standarti konsultācijām ar ieinteresētajām personām”.
2008.–2013.	Pieņemts “Lisabonas līgums” ¹⁶⁵ un stratēģija “Eiropa 2020” ¹⁶⁶ gudrai, ilgtspējīgai un iekļaujošai izaugsmei. 2010. gadā Eiropas sociālie partneri paraksta pamatlīgumu par iekļaujošu darba tirgu. Ekonomiskās krīzes laikā vairāku nozaru sociālā dialoga komitejas (NSDK) sasniedza viedokļu vienprātību un vienojās par kopīgu paziņojumu krīzes risināšanas pasākumiem. 2012. gada februārī 41 nozaru sociālā dialoga komiteja kopīgi sagatavoja dažādus dokumentus un līgumus, kas aptvēra vairāk nekā sešus miljonus uzņēmumu un 145 miljonus darbinieku nozaru līmenī. Jaunākā nozaru sociālā dialoga komiteja, kas uzsāka savu darbību 2012. gada janvārī, ir pārtikas un dzērienu rūpniecības komiteja. <i>Eurofound</i> ziņojumā par Eiropas nozaru sociālā dialoga dinamiku secināts, ka nozaru komiteju pieaugošais skaits ir indikators sociālo partneru pieaugošai interesei dalībai Eiropas nozaru sociālajā dialogā. ¹⁶⁷

Avots: autora apkopojums.

¹⁶² De la Porte, C., Pochet, P. (2012). Why and how (still) study the Open Method of Co-ordination (OMC)?, *Journal of European Social Policy*, 22, pp. 336–349.

¹⁶³ Single European Act (1986). *Official Journal L 169* of 29 June 1987.

¹⁶⁴ Treaty of Amsterdam. *Official Journal C 340* of 10, November 1997.

¹⁶⁵ Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU), Art. 152, 154, 155.

¹⁶⁶ Europe 2020 – Europe’s Growth Strategy. European Council, Brussels, 17 June 2010 EUCO 13/10 CO EUR 9 CONCL 2.

¹⁶⁷ Pochet, P., with contribution of Peeters A. (2009). Dynamics of European sectorial social dialogue, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, pp. 65–67.

Eiropas sociālā dialoga rezultātā EAK (European Trade Union Confederation), BusinessEurope (apvieno privātā sektora darba devējus), EAMVUA (European Association of Craft, Small and Medium Sized Enterprises) un EDUC (European Centre of Employers and Enterprises providing public services) ir noslēguši vairākus līgumus, kurus ir ratificējusi ES Padome un kuri tagad ir ES likumdošanas sastāvdaļa. Sociālie partneri no visām ES valstīm ir apvienojušies un strādā vairāk nekā 30 komitejās. Kopš sociālie partneri ieguvuši tiesības oficiāli līdzdarboties ES lēmumu pieņemšanā publiskajā pārvaldē, tie ir pieņēmuši vairākus desmitus vienošanās, kopīgas deklarācijas, atzinumus un paziņojumus par nozaru un starpnozaru jautājumiem.

Pēdējo gadu laikā dominējošā tēma daudzās Eiropas nozaru* (*Sectoral Social Dialogue Committees – SSDC*) un starpnozaru sociālā dialoga komitejās ir bijusi ekonomiskā krīze. Sarunas noveda gan pie vairākiem vienotas rīcības pasākumiem, gan arī pie nesaskaņām, piemēram, 2009. gada martā Eiropas starpnozaru sociālā dialoga komitejai neizdevās vienoties par kopīgu deklarāciju¹⁶⁸, jo bija radušās dziļas domstarpības par ekonomiskās krīzes cēloņiem un nepieciešamajiem pasākumiem tās risināšanai.

2012. gadā ir apstiprināta Eiropas sociālo partneru darba programma 2012. – 2014. gadam¹⁶⁹. Analizējot programmu un pēdējā laikā pieņemtos dokumentus (sk. 2. un 5. pielikumu), autors secina, ka Eiropas sociālie partneri iesaistās publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā un reaģē ne tikai uz atalgojuma problemātiku, bet arī uz aktuālo sociālekonomisko situāciju. Kā piemērus var minēt ekonomiskās un sociālās pārvaldības jautājumus, kā arī pasākumus darba tirgus stabilizācijai, ko, pēc autora domām, var panākt, izstrādājot efektīvu nodarbinātības politiku ES un nacionālā līmenī un nodrošinot darba tirgus elastīgumu. Šādi darba tirgus problēmas tika risinātas piemēram, Vācijā, kur tika ieviesta dalīta darba sistēma (*work-sharing schemes*), t.i., darbs tika sadalīts starp vairākiem darbiniekiem, bet alga izmaksāta pēc stundu likmes. Autors gan uzskata, ka šāda sistēma sekmīgi var darboties tikai valstīs ar augstu labklājības līmeni. Mazāk attīstītās valstīs šāda sistēma ir grūti ieviešama. Eksperti, izvērtējot paveikto Eiropas sociālajā dialogā vairāk nekā 10 gadu ilgā laika posmā,¹⁷⁰ publicēja pārskatu, kurā tika sniegts nozaru sociālā dialoga komiteju darbības novērtējums. Autors uzskata, ka ekspertu ierosinājumi par to, kā uzlabot nozaru sociālo dialogu, lielā mērā attiecināmi arī uz vispārējo sociālo dialogu ES lēmumu

*Saskaņā ar EK sniegtajiem datiem pašlaik darbojas 40 EK apstiprinātas komitejas. Šo komiteju dokumenti: lēmumi, deklarācijas un vainošanas līgumi aptver 145 miljonus darbinieku vai trīs ceturtdaļas ES aktīvā darba vecuma iedzīvotāju.

¹⁶⁸ Rūpnieciskās attiecības Eiropā 2010. Luksemburga, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2011. gads, 9 lpp.

¹⁶⁹ Eiropas sociālo partneru darba programma 2012.–2014. gadam. Pieejams: http://etuc.org/IMG/pdf/SD_work_prog_2012-2014.pdf. (12.11.2013.).

¹⁷⁰ Pochet, P. with contribution of Peeters A. (2009). Dynamics of European sectorial social dialogue, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, 95 p.

pieņemšanas procesa ietvaros. Administratīvo un cilvēkresursu trūkuma dēļ sociālie partneri vēl joprojām pilnībā neizmanto savas iespējas sarunās, tādēļ ES un nacionālā līmenī ir jādomā par to kapacitātes stiprināšanas iespējām un ciešāku sadarbību starp dažādu nozaru arodbiedrībām. Īpaši tas attiecas uz arodbiedrību darbību jaunajās dalībvalstīs.

Pēc attiecīgo Eiropas sociālo partneru vienota pieprasījuma 2010. gadā tika izveidotas trīs jaunas Eiropas nozaru sociālā dialoga komitejas. Pirmās – metāla, celulozes un papīra rūpniecības, kā arī izglītības nozares – komiteju sanāksmes jau ir notikušas, bet Eiropas sociālais dialogs par centrālās (valsts) pārvaldes iestādēm pēc divu gadu pārbaudes posma drīz tiks formalizēts. Sociālie partneri lauksaimniecības pārtikas un sporta nozarē pašlaik pēta iespēju veidot nozaru sociālā dialoga komitejas.

Darba attiecības mūsdienu liberālajā tirgus ekonomikā ietver ne tikai divpusēju dialogu starp darba devējiem un darba ņēmējiem. Tās veidojas arī starp darba devējiem un arodbiedrībām un starp darba devējiem, valdību un arodbiedrībām. Arodbiedrību darbību publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā nosaka dažādi ārējās vides faktori, tostarp ekonomiskā un politiskā situācija. To īpaši uzskatāmi parāda arodbiedrību darbība kopš 2008. gada, kad līdz ar ekonomikas un nodarbinātības lejupslīdi un no tās izrietošajām sociālajām grūtībām pieauga sociālo partneru, tai skaitā arodbiedrību loma publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā. No 2008. līdz 2013. gadam ar arodbiedrību darbību lielākā vai mazākā mērā rēķinās visas Eiropas valstis. Zemāk autors piedāvā ilustratīvu shēmu par darba attiecību veidošanos un lēmumu pieņemšanu publiskajā pārvaldē (sk. 1.1. attēlu).



1.1. attēls. Darba attiecības un lēmumu pieņemšana publiskajā pārvaldē.

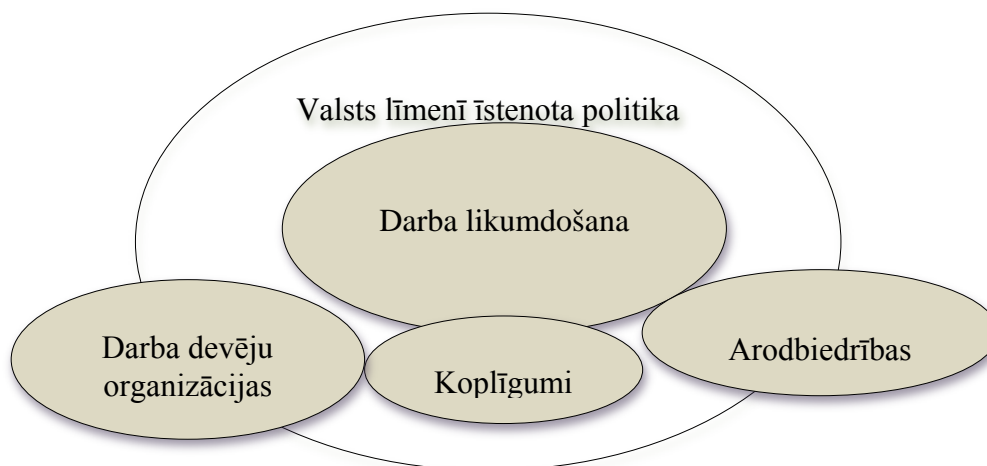
Avots: attēls izstrādāts, pamatojoties uz autora apkopoto literatūru.¹⁷¹¹⁷²

Lēmumu pieņemšana darba attiecību jomā veidojas ārējās vides faktoru un arodbiedrību, darba devēju organizāciju un valsts valdības viedokļu mijiedarbības rezultātā. Tas vienmēr ir divu vai vairāku pušu kompromiss. Sabiedrībā valdošais viedoklis darba attiecības ietekmē pastarpināti; daudz lielāka nozīme darba attiecību veidošanas procesā ir

¹⁷¹ Benchmarking Working Europe, ETUI aisbl, Brussels, 2013, pp. 88–103.

¹⁷² Pochet, P. with contribution of Peeters A. (2009). Dynamics of European sectorial social dialogue, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, 95 p.

sabiedrības spējai apvienoties kopīgu interešu aizstāvībai. Tas, cik darba ņēmēji ir ieinteresēti darboties arodbiedrībās, tiešā veidā nosaka arodbiedrību ietekmi publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā. Jo organizētāki un aktīvāki ir darba ņēmēji, jo lielāka var būt arodbiedrību ietekme un iespējas aizstāvēt to biedru intereses. Šo jautājumu autors pēta darba 3. nodaļā. Lai arī arodbiedrību pārstāvība ir viens no elementiem, kas nosaka sarunu rezultātu, tas nebūt nav izšķirīgais. Kā liecina prakse, darba attiecību veidošanā un īstenošanā liela nozīme ir institucionālajiem faktoriem – valstu valdību politikai, publiskās pārvaldes institucionālajai uzbūvei un likumdošanai (sk. 1.2. attēlu).



1.2. attēls. Darba attiecības un to ietekmējošie institucionālie faktori.

Avots: autora izstrādāts, pamatojoties uz autora apkopoto literatūru.¹⁷³¹⁷⁴¹⁷⁵

Attēlā autors parāda institucionālo faktoru savstarpējo saistību un to ietekmi uz darba attiecībām. Kā praktisku piemēru var minēt, ka 2012. gada nogalē Spānijas valdība pieņēma lēmumu samazināt atalgojumu publiskajā sektorā strādājošajiem, neskatoties uz to arodbiedrību konfederāciju iebildumiem, protestiem un sūdzībām SDO.¹⁷⁶ Pašlaik ES darba attiecībās novērojama jauna tendence¹⁷⁷: darba attiecības pastāv ne tikai privātajā sektorā – uzņēmuma līmenī, bet arī publiskajā sektorā – valsts pārvaldes līmenī.¹⁷⁸ Galvenais – darba attiecību valsts pārvaldes līmenī institucionalizējošiem faktoriem ir stingra fiskālā politika un budžetu konsolidācija, kas ES valstīs aizsākās 2008. gadā. Kā to liecina ES valstu pieredze, fiskālā konsolidācija, pirmkārt, un visbūtiskāk skar valsts pārvaldē strādājošos. Pētījumi

¹⁷³ Benchmarking Working Europe. ETUI aisbl, Brussels, 2013, pp. 88–103.

¹⁷⁴ Bordogna, L. (2008). Industrial relations in the public sector. Dublin. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0611028s/tn0611028s.htm>. (09.12.2011.).

¹⁷⁵ Clauwaert, S., Schömann, I. and Warneck, W. (2008). European Social Dialogue and European Labour Law. In: *Benchmarking Working Europe 2008*. Brussels, ETUI-REHS, pp. 88–103.

¹⁷⁶ European Federations of Public Service Unions. Pieejams: <http://www.epsu.org/r/193>. (18.04.2013.).

¹⁷⁷ European Trade Union Confederation (ETUC). Pieejams: <http://www.etuc.org/a/1751>. (02.12.2011.).

¹⁷⁸ Industrial Relations in Europe 2010. Brussels, 03.03.2011. SEC (2011) 292 final. Pieejams: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2011/0292/CO_M_SEC\(2011\)0292_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2011/0292/CO_M_SEC(2011)0292_EN.pdf). (09.12.2011.).

liecina¹⁷⁹, ka koplīgumu slēgšana rada sociālos labumus darbiniekiem publiskajā pārvaldē. Tomēr saimnieciskie ieguvumi no darba koplīgumu slēgšanas ir arī sarežģītāki un bieži vien dod neskaidrus rezultātus, kā arī var negatīvi vai pozitīvi¹⁸⁰ ietekmēt nodarbinātību un inflāciju un ekonomisko izaugsmi atkarībā no koplīgumu sistēmas.

ES nodarbinātības politika ir centrālā politika, kurā izpaužas sociālā partnerība un arodbiedrību darbība šīs politikas veidošanā un īstenošanā. ES nodarbinātības politika aptver – darba likumdošanu, arodbiedrību sistēmu un dzimumu līdztiesības jautājumus. Tā nosaka standartus un mērķus minētajās jomās, kā arī definē diskriminācijas novēršanas politikas principus. Jāuzsver, ka ES kompetencē neietilpst dalībvalstu atšķirīgo sociālās aizsardzības sistēmu un nodarbinātības politiku harmonizēšana. Tās uzdevums ir saskaņot šīs sistēmas, lai aizsargātu galvenos principus ES vienotajā tirgū. Savukārt Eiropas Sociālā harta¹⁸¹ formulē pamattiesības tādās jomās, kā darba koplīgums, aizsardzība no nepamatotas atlaišanas, drošība darbavietā u.c. Pēdējo gadu sarežģītā ekonomiskā situācija ir radījusi nepieciešamību ne tikai domāt par nodarbinātības jautājumu risināšanu, bet arī rīcību, lai nodrošinātu sociālo stabilitāti, mazinātu sociālās grūtības un problēmas ES un dalībvalstīs.

Viena no metodēm, kā sarežģītā sociālekonomiskā situācijā risināt nodarbinātības un sociālos jautājumus, ir sociālo partneru vienošanās par darba koplīgumiem uzņēmumu, nozares vai valsts līmenī. Ar koplīgumu var panākt vienošanos par darba līguma pamatnosacījumu un darbiniekam labvēlīgu papildu nosacījumu iekļaušanu darba koplīgumā un to izpildi. Darba koplīgumā ir iespēja apspriest darba samaksu, darba apstākļus, darba laika organizāciju un atpūtu, īpašus noteikumus atsevišķām darbinieku grupām – bērniem, pusaudžiem, grūtniecēm, invalīdiem, kā arī paredzēt atsevišķus nosacījumus darba nespējas laikā. Svarīgi atzīmēt, ka koplīgumu slēgšana ir process, ar kura palīdzību sociālie partneri panāk vienošanos, kas regulē gan nodarbinātības, gan darba attiecību noteikumus un nosacījumus. Koplīgumu slēgšanai ir nozīmīga loma darba tirgus pārvaldībā.¹⁸² Koplīgumu procentuālais segums ir rādītājs algu un darba apstākļu līmenim, ko regulē koplīgumi. Piemēram, centralizētu koplīgumu slēgšanas procesa struktūru mēdz saistīt ar samērā augstu koplīgumu procentuālo segumu. Valstīs, kurās ir izplatīta koplīgumu darbības paplašināšana

¹⁷⁹ Bordogna, L. (2008). Industrial relations in the public sector. Dublin. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0611028s/tn0611028s.htm>. (09.12.2011.).

¹⁸⁰ Clauwaert, S., Schömann, I. and Warneck, W. (2008). European Social Dialogue and European Labour Law in: *Benchmarking Working Europe 2008*. Brussels: ETUI-REHS, pp. 88–103.

¹⁸¹ European Social Charter, Council of Europe, adopted in 1961, revised in 1996; Consolidated version of the Treaty, *Official Journal C 321E* of 29 December 2006. Pieejams: [http://www.hrcr.org/docs/Social_Charter/soccharter.wpd1.\(14.03.2011\)](http://www.hrcr.org/docs/Social_Charter/soccharter.wpd1.(14.03.2011)).

¹⁸² Clauwaert, S., Schömann, I., Warneck, W. (2009). Has European social dialogue and social legislation supported the Lisbon strategy? In: *Benchmarking Working Europe 2009*, Brussels, ETUI, pp. 67–76.

uzņēmumiem un darbiniekiem, kuri var arī nebūt viena no līgumā iesaistītajām pusēm, koplīgumu procentuālais segums mēdz būt augstāks nekā citās valstīs.

Eiropas, valsts un uzņēmumu līmenī Eiropas integrācijas konteksts ietekmēja jaunu partneru sadarbības formu attīstību. Sociālo partneru, it īpaši publiskās pārvaldes pārraudzībā un pakļautībā esošo iestāžu arodbiedrību, iesaistīšanās darbaspēka kustībā Eiropā būtiski veicina arodbiedrību stratēģijas un statusa pārdefinēšanu. Svarīgs arodbiedrību stratēģijas un koplīgumu slēgšanas ietekmējošais faktors ir pieaugoša starptautiskā konkurence, un mūsdienās – arī iekšējā ekonomiskā un finanšu nestabilitāte. Tomēr Eiropas darbaspēka kustības ietvaros sāk attīstīties dažādas pretpasākumu pazīmes kā pretstats gan neoliberalisma, gan sociālās partnerības stratēģijai. Tāda veida attīstība izpaužas kā starpvalstu „sociālā arodbiedrību kustība”, kas apvieno dažādas grupas un tīklus. Valstu piemēri atklāj atšķirības darba attiecībās ES. Skandināvijas valstīs un Centrāleiropā – Beļģijā darba attiecību un darba koplīgumu slēgšana joprojām ir spēcīga. Par galveno iemeslu tam kalpo fakts, ka koplīgumu slēgšanu Skandināvijā un Beļģijā atzīst daudzi politiskie pārstāvji un sociālā dialoga partneri, ieskaitot darba devēju grupas. Šāda darba koplīgumu slēgšanas prakse rada būtiskas ekonomiskas priekšrocības un palīdz šo valstu nozarēm saglabāt konkurētspēju. Koplīgumu slēgšanas procentuālais segums šajās valstīs joprojām ir augsts un pēdējos gados pat pieaudzis, kad citviet tas ir krities.¹⁸³ Daudzi speciālisti un starptautiskās institūcijas ir vienojušās (sk. 1.3. tabulu), ka labvēlīgāka ietekme ir „koordinētai” nekā „sadrumstalotai” koplīgumu slēgšanas sistēmai.¹⁸⁴ Citiem vārdiem sakot, nav nozīmes, uz cik daudz vai maz darbiniekiem attiecas koplīgums, bet gan, cik lielā mērā koplīgumu slēgšana ir koordinēta.¹⁸⁵

1.3. tabula

Darba koplīgumu efektivitāte un makroekonomiskā ietekme: koordinēta un sadrumstalota sistēma

Darba koplīgumu sistēmas veids	Darba tirgus regulēšana	Ietekme uz ekonomisko situāciju	Makroekonomiskais rezultāts
Koordinēta/centralizēta sistēma	Darba tirgus deregulācija	Pozitīva ietekme un elastdrošības principa darbība	Zemāks bezdarbs, inflācija un lielāka izaugsme
Decentralizēta jeb sadrumstalota sistēma	Darba tirgus regulēts vai regulēts daļēji	Mazāka efektivitāte	Augstāks bezdarbs, inflācija un mazāka izaugsme

Avots: tabulu veidojis autors, balstoties uz dažādiem literatūras avotiem^{186,187,188}.

¹⁸³ Toke, A., Tzannatos, Z. (2005). The costs and benefits of collective bargaining. Cambridge Working Papers in Economics, CWPE 0541.

¹⁸⁴ Marginson, P., Sisson, K. (2004). European Integration and Industrial Relations: Multi-Level Governance in the Making. Palgrave Macmillan, 333 p.

¹⁸⁵ Unions, Collective Bargaining and Employment Relations Project, Economic and Social Research Council, UK, Research Bulletin No 2, July, 2011. Pieejams: <http://www.strongerunions.org/wp-content/uploads/2011/08/TUC-ESRC-Researc-Bulletin-No-2-July-2011.pdf>. (09.10.2011.).

¹⁸⁶ Unions, Collective Bargaining and Employment Relations Project, Economic and Social Research Council, UK, Research Bulletin No 2, July, 2011. Pieejams: <http://www.strongerunions.org/wp-content/uploads/2011/08/TUC-ESRC-Researc-Bulletin-No-2-July-2011.pdf>. (09.10.2011.).

¹⁸⁷ Industrial Relations in Europe 2010. Brussels, 03.03.2011 COM SEC (2011) 292 final, pp. 109–167.

Vērtējot koplīgumu slēgšanas sistēmu, liela nozīme ir tam, vai tai ir pozitīva vai negatīva makroekonomiskā ietekme. Šajā kontekstā ir interesanti analizēt ESAO nostāju par darba tirgus ierobežojumu atcelšanu un Skandināvijas valstu koordinēto koplīgumu slēgšanas sistēmas pieredzi. 2006. gadā pēc Skandināvijas valstu veiksmīgās pieredzes koordinētu koplīgumu slēgšanā un aktīvas arodbiedrību līdzdarbības šajās sarunās¹⁸⁹ ESAO mainīja savu viedokli par darba tirgus liberalizāciju un atzina to kā labāko veidu, kā samazināt bezdarbu Eiropas valstīs. Pretēji ESAO sākotnējiem ieteikumiem dalībvalstīm Skandināvijas valstis uzrādīja spēcīgu ekonomisko izaugsmi un būtisku nodarbinātības pieaugumu.¹⁹⁰ Tādās valstīs, kā Zviedrijā un Dānijā koplīgumu slēgšanas process ir ļoti centralizēts. Vietējo arodbiedrību aktivitāte Zviedrijas Arodbiedrību konfederācijā ir spēcīgāka nekā daudzās citās valstīs. Tas ir palīdzējis Zviedrijas arodbiedrībām uzturēt augstu to biedru dalības procentuālo blīvumu (saskaņā ar jaunākajiem datiem apmēram 68%)¹⁹¹ Turklāt ciešā un efektīvā saikne starp sociālajiem partneriem valsts līmenī palīdz koordinēt darba koplīgumu slēgšanu un stiprina arodbiedrības organizāciju visos līmeņos. Zviedrijā un Dānijā koplīgumu slēgšanas modelis ir centralizēts un ļoti „koordinēts”.

Aizvien lielāka uzmanība Eiropas nodarbinātības stratēģijā tiek pievērsta darba tirgus elastības un nodarbinātības stabilitātes jeb sociālās drošības jautājumiem.

Eiropas valstīs **pastāv četri sociālās politikas un aizsardzības sistēmas modeļi.**

1. Anglosakšu modelī, kam seko Lielbritānija un Īrija, dominē brīvais tirgus, un tas balstās uz ierobežotu kolektīvo sociālās aizsardzības nodrošinājumu un elastīgu darba tirgu. Šis modelis ir vairāk orientēts uz indivīda atbildību un tirgus risinājumu sociāliem jautājumiem. Brīvais tirgus un ģimene ir galvenie cilvēka labklājības nodrošinātāji ar nelielu nacionālo sociālo politiku lomu. Valsts mērķis ir nodrošināt pamata dzīves standartu un palīdzēt tiem, kam tas ir patiešām nepieciešams, mīkstinot tādu notikumu ietekmi, kas novestu pie nabadzības, piemēram, slimība, vecums vai bezdarbs.

2. Reinas jeb kontinentālo sociālo labklājības modeli atbalsta Francija un Vācija, kā arī dažas Centrāleiropas valstis. Tam ir vairākas kopīgas iezīmes: vienlīdzība, solidaritāte, resursu pārdale un tas ir pietiekami atšķirīgs no anglosakšu modeļa. Kontinentālais modelis paredz sociālās palīdzības nodrošināšanu ar publiskās apdrošināšanas sistēmas starpniecību.

¹⁸⁸ Economic Development – the Crisis is not Over. In: *Benchmarking Working Europe 2012*, ETUC and ETUI, Brussels, Belgium, pp. 69–70.

¹⁸⁹ Bordogna, L. (2008). *Industrial relations in the public sector*. Dublin. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0611028s/tn0611028s.htm>. (05.02.2012.).

¹⁹⁰ OECD Employment Outlook 2010. *Moving Beyond the Jobs Crisis*. (OECD: Paris), pp. 19–87; OECD Employment Outlook, 2006 (OECD: Paris), pp. 80–88.

¹⁹¹ Unions, Collective Bargaining and Employment Relations Project, Economic and Social Research Council, UK, Research Bulletin No 2, July, 2011. Pieejams: <http://www.strongerunions.org/wp-content/uploads/2011/08/TUC-ESRC-Research-Bulletin-No-2-July-2011.pdf>. (09.10.2011.).

Šajās valstīs tirgus loma sociālās palīdzības nodrošināšanā ir ierobežota un darbaspēka aizsardzība ir augsta.

3. Vidusjūras valstu sistēmas¹⁹² modelis raksturīgs ar zemāko izmaksu daļu no valsts budžeta sociālās aizsardzības sistēmai, stingra darba tiesību aizsardzības sistēmu ar nozīmīgu ģimenes lomu. Vidusjūras modelis savieno nodarbināto stipru juridisko aizsardzību komplektā ar maziem bezdarbnieku pabalstiem. Tas arī nodrošina augstus pensiju maksājumus. Izdevumi ir vairāk koncentrēti uz vecuma pensijām, bet sociālās palīdzības loma vairāk tiek īstenota kā atbalsts ģimenē, kas ir ļoti nozīmīga.

4. Ziemeļvalstu jeb Skandināvijas modelis ir raksturīgs ar augstu sociālās aizsardzības līmeni, augstiem nodokļiem un iekļaujošu darba tirgu¹⁹³, paredzot apjomīgus ieguldījumus sociālajā jomā.¹⁹⁴

Anglosakšu, Reinas/kontinentālā, Vidusjūras un Skandināvijas valstu sistēma¹⁹⁵ iekļauj sevī līdzīgas sociālās un kultūras iezīmes, bet, pēc Espinga-Andersena uzskatiem¹⁹⁶, pārstāv četrus dažādus labklājības valstu modeļus (korporatīva/konservatīva labklājības valsts, liberāla labklājības valsts, sociāldemokrātiska labklājības valsts un Vidusjūras labklājības valsts). ES nav vienotas sociālās un sociālās aizsardzības politikas, bet ir koordinējoši mehānismi un savstarpējas konsultācijas starp valstīm. Praksē Eiropas sociālais modelis balstās uz principu, ka valsts kompensē nopelnīto ienākumu zudumu vai samazinājumu dažādu risku gadījumā (bezdarbs, slimība, pensijas vecuma tuvošanās, grūtniecība, invaliditāte utt.). Lielākajā daļā valstu ir izveidots palīdzības mehānisms darba nespējas (īslaicīgas vai pastāvīgas) gadījumā, kad cilvēki nevar nodrošināt iztikas līdzekļus.

Viens no galvenajiem jautājumiem ir efektīvas nodarbinātības politikas attīstīšana ES līmenī, tāpat iekšējās elastības nodrošināšana valstiskā līmenī kā galvenā darba tirgus stabilizēšana. EK īstenotais sociālās politikas konceptuālais ietvars 2008. gadā galvenokārt bija vērsts uz sociālās drošības un elastīguma jeb elastdrošības jēdzienu. Šī pieeja būtībā ir palikusi nemainīga.¹⁹⁷ Elastdrošības pieeja tika izveidota, lai saskaņotu darba devēju un darba ņēmēju vajadzības, elastīgumu un drošību,¹⁹⁸ nodrošinot darba ņēmēju drošu pāreju darba

¹⁹² Gal, J. (2010). Is there an Extended Family of Mediterranean Welfare State? *Journal of European Social Policy*, 2010, No 20, pp. 283–300.

¹⁹³ Mehrens, K. (2011). The European Social Model Under Pressure. *Social Europe Journal on-line (SEJ)*, published by Social Europe Ltd., 8 November, 2011.

¹⁹⁴ Sapir, A. (2006). Globalisation and the Reform of the European Social Models. *Journal of Common Market Studies*, June 2006, Vol. 44, No. 2, pp. 369–390.

¹⁹⁵ Busemeyer, M., Kellermann, C., Petring, A., Stuchlik, A. (2007). Overstretching Solidarity? Trade Unions' National Perspectives on the European Economic and Social Model. Friedrich Ebert Stiftung, pp. 3–5; 8–9. Pieejams: <http://library.fes.de/pdf-files/id/04751.pdf>. (03.02.2012.).

¹⁹⁶ Esping-Andersen, G. (2004). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge, Polity Press, 248 p.

¹⁹⁷ ETUI, 2012.

¹⁹⁸ Drošībai var būt dažādas formas: darba drošība, nodarbinātības drošums, ienākumu gūšanas drošība un kombinēta drošība.

tirgus ietvaros¹⁹⁹, vienlaikus saglabājot un uzlabojot uzņēmumu konkurētspēju un saglabājot Eiropas sociālo modeli. Elastdrošība (angļu val. – „*flexicurity*”) kļūst par galveno raksturojošo iezīmi sabiedrībai, kura ir gatava un spēj mainīties un gūt labumu no globālās vides, nezaudējot iekšējo saliedētību un dzīves kvalitāti.

Pamatojoties uz konsultācijām ar dalībvalstīm, starptautiskajām organizācijām, sociālajiem partneriem un akadēmiskajām aprindām, EK ir ierosinājusi „īstenošanas modeļus” un „kopīgus principus” elastdrošības sasniegšanai.²⁰⁰ Integrētajās pamatnostādņēs (IG) dalībvalstis tiek aicinātas veicināt elastību kopā ar nodarbinātības drošību – „elastdrošību” – un samazināt darba tirgus segmentāciju, ņemot vērā sociālās analīzes lomu un to, ka dialogs par izvēlēm ir elastdrošības pieejas pamatā un elastdrošības principu ieviešanā. Šo izvēļu dzīvotspēja galvenokārt ir atkarīga no dalībvalstu vēlmes un sociālo partneru spējas iesaistīties dialogā par valsts nodarbinātības politikas veidošanu.

Galvenā elastdrošības iezīme ir tās mērķis – pārvarēt spriedzi starp darba tirgus elastību, no vienas puses, un sociālā nodrošinājuma sniegšanu darba ņēmējiem, no otras puses.²⁰¹ Elastīgu darba tirgu var uzskatīt par labvēlīgu darbavietu radīšanai, īpaši atvaseļošanās periodos pēc lejupslīdes, taču tas parasti nozīmē arī zemāku ekonomiskās drošības līmeni. Vēl citi elastdrošības īstenošanas iemesli ir palielināta ekonomikas globalizācija, straujā tehnoloģiju attīstība un negatīva demogrāfiskā situācija lielākajā daļā ES valstu. Valsts labklājības programmas sniedz ekonomisko drošību, bet prasa lielākus izdevumus un mazāku darbaspēka mobilitāti un darba tirgus elastīgumu. Elastdrošības koncepcijā elastīgums un drošība tiek parādīti kā papildu komponenti. Elastdrošība ietver darbības, kuru mērķis ir, savstarpēji mijiedarbojoties, veicināt darba tirgus elastību un nodarbinātības drošību. Ir nepieciešams panākt tādus darba tiesību aktus un līgumus, kas ir pietiekami elastīgi un atbilst darba devēju un darba ņēmēju interesēm. Ja nepieciešams, tad aktīvai darba tirgus politikai ir jāspēj efektīvi atvieglot pāreju no vienas darbavietas uz citu vai no bezdarbnieka statusa uz nodarbinātā statusu.

Vairākas ES valstis ir centušās mainīt darba tirgus neelastīgumu. Viens no labākajiem piemēriem ir Vācija. Tur ir ieviestas darba dalīšanas shēmas, saskaņā ar kurām algas tiek kompensētas ar īsākām darba stundām. Šādas shēmas, šķiet, ir sekmīgas nodarbinātības un turīgo valstu ienākumu uzturēšanai²⁰². Tomēr jāuzsver, ka šādas programmas ir grūti atkārtot

¹⁹⁹ Berķe-Berga, A. (2013) Development of employee share ownership in Latvia. Promocijas darbs, aizstāvēts RTU, Promocijas padomē ”P-09”, 2013. gada 26. novembrī.

²⁰⁰ Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. Impact Assessment. COM(2007) 359 Final-SEC(2007) 861.

²⁰¹ Viebrock, E., Clasen, J. (2009). Flexicurity – a state-of-the art review. *Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe*. REC-WP 01/2009. COM, Brussels, Belgium, 30 p.

²⁰² Employment stability in an age of flexibility: evidence from industrialized countries (eds.) Auer, P., Cazes S., ILO, 2003, pp. 90–105.

nabadzīgākās un mazāk attīstītās valstīs. Starp trim Baltijas valstīm tikai Igaunija ir uzlabojusi darba tirgus elastīgumu, ieviešot jaunu Darba līgumu likumu (*Employment Contracts Act*), kas stājās spēkā 2009. gada 1. jūlijā²⁰³, un tas saīsināja atlaišanas procesu un samazināja atlaišanas pabalstus. Jaunais likums arī ļauj maksātnešpējīgiem darba devējiem samazināt algu darbiniekam līdz minimālajai algai pat trīs mēnešus kā arī samazina birokrātiskos šķēršļus, piemēram, novēršot nepieciešamību darba līguma izbeigšanas gadījumā iegūt apstiprinājumu no darba inspekcijas vai radot iespēju strādāt nepilnu darba laiku.²⁰⁴

Labs piemērs elastdrošības pieejas īstenošanai ir Nīderlande. Nīderlandes sistēmā vērojami centieni īstenot elastdrošības ideju, nodrošinot lielākas sociālās aizsardzības tiesības *netipiskiem darba ņēmējiem*²⁰⁵ (īpaši nepilna laika un uz pusgada līgumu pamata nodarbinātiem), kā arī palielinot viņu tiesības (sociālo drošību, pensijas u.c.), lai sasniegtu tādu darba līmeni, kāds ir citiem cilvēkiem darba tirgū.²⁰⁶ Tomēr visbiežāk minētais piemērs elastdrošības koncepcijas ilustrēšanai ir Dānijas modelis. Tas ir minēts zinātniskajā literatūrā,²⁰⁷ ES nodarbinātības vadlīnijās un politikas dokumentos.²⁰⁸ Dānijas pēdējo gadu pieredze norāda uz ekonomisko iespējamību veidot „jaukto nodarbinātības sistēmu”²⁰⁹, kura apvieno brīva un neregulēta darba tirgus tradicionālās vērtības ar pietiekamu darba ņēmēja ekonomisko aizsardzību. Pētījumi apliecina, ka Dānijā ir elastīgākais darba tirgus pasaulē.²¹⁰ Dānijas modelis ir trīs veidu darba tirgus politiku apvienojums. Pirmkārt, darba tiesību aizsardzības likumdošana (*Employment Protection Legislation*), kas ir salīdzinoši mainīga, nodrošina elastību uzņēmumiem darbinieku pieņemšanā darbā un atlaišanā. Otrkārt, to kompensē diezgan dāsna sociālās drošības sistēma bezdarbniekiem ar bezdarbnieka pabalstiem un, treškārt, liela nozīme ir ienākumu drošībai. Elastdrošības galvenais elements ir darba tiesību aizsargājošās likumdošanas samērīga piemērošana (mijiedarbība) ar nenodarbināto personu sociālajām garantijām.

²⁰³ Estonian Labour Law, Estonian Chamber of Commerce and Industry, 2008. Pieejams: <http://www.koda.ee/index.php?id=11874>. (09.10.2011.).

²⁰⁴ Turpat.

²⁰⁵ Netipisks – attiecas uz visiem darba ņēmējiem, kuri nestrādā pilnu darba laiku pastāvīga darba vietā. Šis termins ietver nepilna laika darba ņēmējus, darba ņēmējus uz noteiktu laiku, sezonas strādniekus, pagaidu nodarbinātības aģentūrās nodarbinātos u.c. (Eurofond database, 2009).

²⁰⁶ Viebrock, E., Clasen J. (2009). Flexicurity – a state-of-the art review. *Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe*. REC-WP 01/2009. COM, Brussels, Belgium, 30 p.

²⁰⁷ Hendeliowitz J., Bastlund Woollhead C. (2007). *Employment Policy in Denmark - High Levels of Employment, Flexibility and Welfare Security*. In: Giguare S., Higuiche Y., (eds.) Local Governance for Promoting Employment. The Japan Institute for Labour Policy and Training, pp. 121–138.

²⁰⁸ The Employment Package presented by the EC in April 2012. Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council - Employment and Social Affairs, 21 June 2012, Luxembourg.

²⁰⁹ Hendeliowitz, J., Bastlund Woollhead, C. (2007). *Employment Policy in Denmark - High Levels of Employment, Flexibility and Welfare Security* in: Giguare S., Higuiche Y., (eds.) Local Governance for Promoting Employment. The Japan Institute for Labour Policy and Training, pp. 121–138.

²¹⁰ Viebrock, E., Clasen J. (2009). Flexicurity – a state-of-the art review. *Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe*. REC-WP 01/2009. COM, Brussels, Belgium, 30 p.

Ekonomiskā krīze 2008.–2010. gadā pārtrauca izaugsmi un parādīja nepieciešamību veikt izmaiņas un stratēģiskus pasākumus darba tirgū. Eiropas sociālie partneri ir apņēmušies kopīgi uzraudzīt elastdrošības principu ieviešanu, novērtēt sociālo partneru lomu un iesaistīšanos, kā arī sagatavot kopīgu pozīciju (šis jautājums tika atspoguļots darba 1. nodaļā). Kopš 21. gadsimta sākuma Eiropas Savienībā elastdrošības koncepcija un tās ieviešana Eiropas politikās ir plaši apspriests jautājums. Diskusijas kļuva vēl aktuālākas 2008.–2010. gada ekonomiskās krīzes laikā. Tika novērots, ka, reaģējot uz ekonomisko krīzi, Eiropas Savienībā uzņēmumi samazināja ražošanas kapacitāti, kā rezultātā pirmie no darba tika atbrīvoti pagaidu darbinieki. Pagaidu darbinieki aptver dažādas sociālās grupas, tostarp invalīdus, pensionārus un citus, tomēr lielākoties tie ir jaunieši. Pagaidu darbinieku skaits 2014. gada otrā ceturksnī procentuāli no kopējā darbinieku skaita ES 28 bija 14%, visaugstākais tas bija Polijā – 28,4%, Spānijā – 24%, Portugālē un Nīderlandē – 21,2%.²¹¹ Latvijā terminēto darba līgumu skaits mainās galvenokārt dažādo sociālo programmu ietekmē, piemēram, pašvaldību programmas jauniešu nodarbinātībai skolēnu vasaras brīvlaikā, vai arī „simtlatnieku programmas” – bezdarbnieku nodarbināšana pagaidu darbos, līdz ar to šāda statistika šobrīd Latvijā nav pieejama.

Elastdrošība ir salīdzinoši jauns jēdziens,²¹² un literatūrā nav vienota viedokļa ne par tā definīciju, ne indikatoriem, kas visprecīzāk atspoguļo koncepta būtību.²¹³ Šeit koncepta attīstību var skaidrot kā reakciju uz lielo elastīgi nodarbināto darbinieku īpatsvaru valstī. No vienas puses, elastīgas darba formas, piemēram, pagaidu darbs vai nepilna laika darbs, ir efektīvs veids, kā nodrošināt pēc iespējas lielāku nodarbinātību, iesaistot darbā visdažādākās kvalifikācijas un vecuma cilvēkus. Šādas elastīgas jeb, kā literatūrā minēts, „netipiskas” nodarbinātības priekšrocība²¹⁴ ir arī apstākļi, ka tā ļauj savienot darbu ar citām dzīves vajadzībām. No otras puses, darba zaudēšana, beidzoties uz noteiktu laiku noslēgtam darba līgumam, kā arī citas elastīgai nodarbinātībai raksturīgas situācijas aktualizē jautājumu par šādā veidā strādājošo drošību. Attiecīgi, ņemot vērā darba tirgus vajadzības gan pēc elastības, gan drošības, ir iespējams veicināt elastību, samazinot darba drošību, un veicināt drošību, palielinot nodarbinātības iespējas un sociālo aizsardzību.

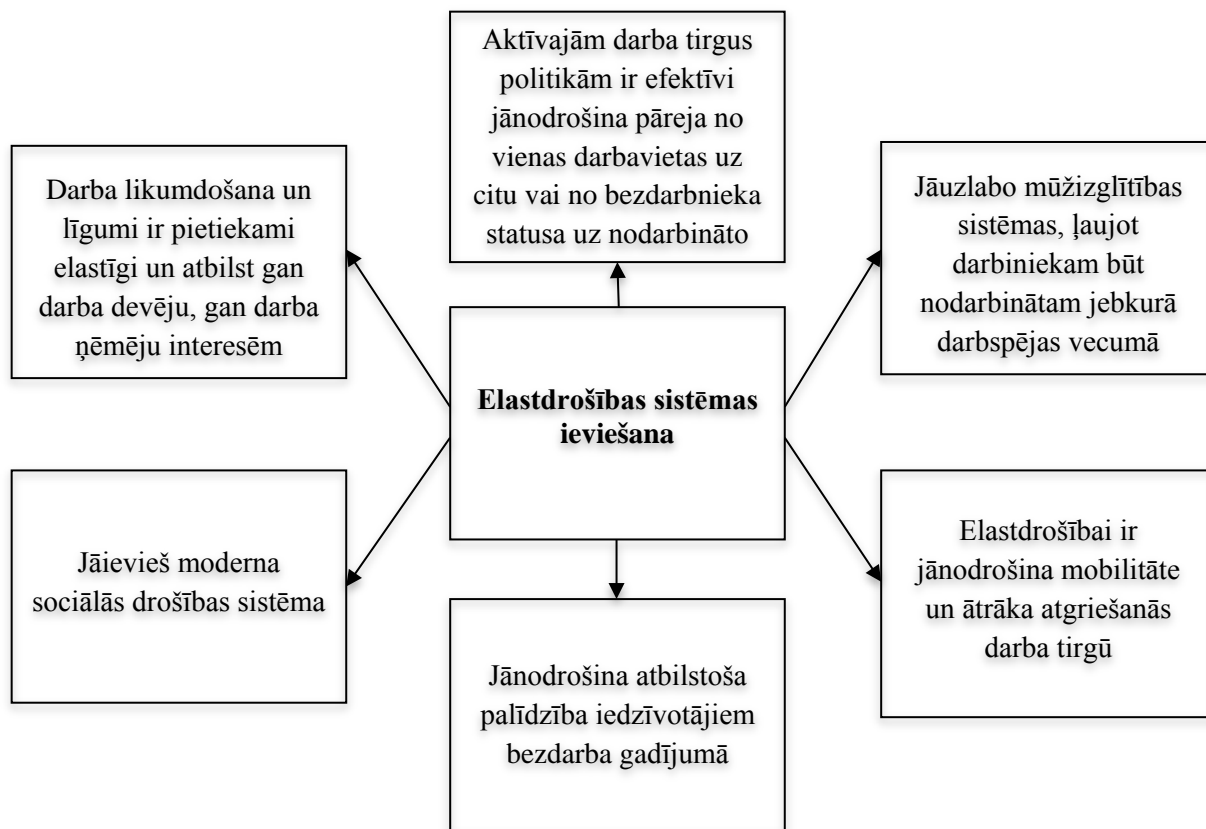
²¹¹Eurostat, Nodarbinātības un bezdarba statistika, 2014. gads. Pieejams: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database. (19.10.2014.).

²¹² 2011. gada 6. jūlija Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas Informatīvs paziņojums (473. plenārā sesija) SOC/404 “Jaunu prasmju un darbavietu programma”, 2.–3. lpp.

²¹³ 2012. gada 17. janvāra Eiropas Komisijas ZAĻĀ GRĀMATA Pārstrukturēšanās un pārmaiņu prognozēšana – kāda ir jaunākā pieredze? {SEC(2012) 59 galīgā redakcija} COM(2012) 7 galīgā redakcija.

²¹⁴ Hendeliowitz, J., Bastlund Woollhead, C. (2007). *Employment Policy in Denmark – High Levels of Employment, Flexibility and Welfare Security*. In: Giguare and Johio Higuiche (eds.) *Local Governance for Promoting Employment*. The Japan Institute for Labour Policy and Training, pp.121–138.

Elastdrošība aptver četras darbības jomas, kas saistītas ar elastdrošības īstenošanu (sk. 1.3. attēlu), kam savukārt, savstarpēji mijiedarbojoties, ir jāveicina darba tirgus elastīgums un nodarbinātības drošība. Īstenojot elastdrošības principus, svarīgs ir sociālais dialogs.



1.3. attēls. Nepieciešamās prasības elastdrošības sistēmas ieviešanai.

Avots: attēls izstrādāts, pamatojoties uz autora apkopoto literatūru²¹⁵²¹⁶²¹⁷.

Vēl viena ES valstu nodarbinātības politikas tendence ir „finansiālā līdzdalība”. Lai gan finansiālās līdzdalības sistēmas ir plaši atzītas daudzās ES dalībvalstīs, ne Latvijas valdība, ne sociālie partneri neveicina vai neplāno veicināt finansiālās līdzdalības sistēmas. Galvenā elastdrošību (*flexicurity*) raksturojošā iezīme ir tās mērķis pārvarēt saspīlējumu starp darba tirgus elastīgumu (*market flexibility*) un darbinieku sociālās aizsardzības noteikumiem (regulējumu). Elastīgs darbaspēka tirgus var tikt uzskatīts par labvēlīgu darbavietu radīšanai, jo īpaši tautsaimniecības atveseļošanās periodā pēc recesijām, bet elastīgam darbaspēka tirgum parasti ir raksturīgs zemāks ekonomiskās drošības līmenis (*lower level of economic security*). Citi iemesli elastdrošības ieviešanai ir ekonomikas pieaugošā globalizācija, strauja

²¹⁵ Viebrock, E., Clasen J. (2009). Flexicurity – a state-of-the art review. Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe. REC-WP 01/2009. COM, Brussels, Belgium, 30 p.

²¹⁶ Hendeliowitz, J., Bastlund Woollhead, C. (2007). *Employment Policy in Denmark – High Levels of Employment, Flexibility and Welfare Security*. In: Giguare and Johio Higuiche (eds.) Local Governance for Promoting Employment. The Japan Institute for Labour Policy and Training, pp.121–138.

²¹⁷ Raisanen, H., Alatalo, J., Kruger Henriksen, K., Israelsson, T., Klinger, S. (2012). Labour Market Reforms and Performance in Denmark, Germany, Sweden and Finland. The Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship. No 19/2012.

tehnoloģiju attīstība un negatīvi demogrāfiskie procesi lielākajā daļā ES dalībvalstu. Valstu labklājības programmas nodrošina ekonomisko drošību, taču prasa lielākus valsts izdevumus un zemāku darbaspēka mobilitāti. Elastdrošības koncepcijā elastība un drošība tiek skatīti kā savstarpēji papildinoši komponenti. Elastdrošība apvieno pasākumus, kas, savstarpēji mijiedarbojoties, sekmē darbaspēka tirgus elastību un vienlaikus arī nodarbinātības drošību (*employment security*). Lai sekmīgi ieviestu elastdrošības koncepciju, ir nepieciešams panākt darba likumdošanu (*labour legislation*) un līgumus, kas ir pietiekami elastīgi un atbilst kā darba devēja, tā darba ņēmēja interesēm. Ja nepieciešams, aktīvai darbaspēka politikai būtu jāspēj: 1) atvieglot darba ņēmēja pāreju no vienas darbavietas uz citu vai arī 2) palielināt nodarbinātību.

Saskaņā ar pētījumiem, Somijas Nodarbinātības un ekonomikas ministrijas²¹⁸ un Dānijas Finanšu ministrijas ziņojumu par Darbaspēka tirgu sniegumu ES15 valstīs²¹⁹ var atpazīt četrus darbaspēka tirgus politiku (DTP) režīmus (sk. 1.4. tabulu). Turpmākajos gados Dānijas analītiķi izmantoja 2004. gadā izveidotās tirgus politikas noteiktos veidus.²²⁰

Ziemeļeiropas režīms (A) ir Dānijā, Nīderlandē un Zviedrijā. Šajās valstīs ir dāsni bezdarbnieku pabalsti, kas nesekmē darba meklēšanu, taču tam kā pretsvars ir striktie noteikumi attiecībā uz darbavietu pieejamību (t.i., darbā pieņemšanas un paturēšanas praksi) un zema vai vidēja nodarbinātības aizsardzība (*employment protection*).

Anglosakšu režīms (B) vērojams Apvienotajā Karalistē un Īrijā. Mazi bezdarba pabalsti, nelieli izdevumi aktīvām darba tirgus politikām, nedaudz prasību attiecībā uz darbavietu pieejamību un zems nodarbinātības aizsardzības līmenis.

Centrāleiropas režīms (C) pastāv Austrijā, Beļģijā, Luxemburgā, Somijā un Vācijā. Darbaspēka politikas šajās valstīs ir pārsvarā pasīvas un nodarbinātības aizsardzība ir ES vidējā līmenī.

Dienvideiropas režīms (D) raksturīgs Francijai, Grieķijai, Itālijai, Portugālei un Spānijai. Valstīs ir augsta nodarbinātības aizsardzība, bezdarba pabalstu (kompensāciju) lielums tuvs ES vidējam, darbaspēka politikas ir pasīvas.

²¹⁸ Raisanen, H., Alatalo, J., Kruger Henriksen, K., Israelsson, T., Klinger, S. (2012). Labour Market Reforms and Performance in Denmark, Germany, Sweden and Finland. The Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship. No 19/2012.

²¹⁹ Medium Term Economic Outlook(2004), Danish Ministry of Finance, Copenhagen, Denmark.

²²⁰ Labour Market Reforms and Performance in Denmark, Germany, Sweden and Finland the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship. No 19/2012, 2012.

Nodarbinātības politikas un režīmi ES 15

Režīms	Politikas	Valstis
Režīms A	Augsts atalgojuma (algu) līmenis Striktas prasības attiecībā uz darbavieta pieejamību Aktīva DTP Zema līdz vidēja nodarbinātības aizsardzība	Dānija, Nīderlande, Zviedrija
Režīms B	Zems atalgojuma (algu) līmenis Nelielas prasības attiecībā uz darbavieta pieejamību Atšķirīgas aktivitātes pakāpes DTP Neliela nodarbinātības aizsardzība	Īrija un Apvienotā Karaliste
Režīms C	Atšķirīgs atalgojuma (algu) līmenis Atšķirīgas prasības attiecībā uz darbavieta pieejamību Pasīvas DTP Vidēja līdz augsta nodarbinātības aizsardzība	Austrija, Beļģija, Luksemburga, Somija, Vācija
Režīms D	Vidēji bezdarbnieku pabalsti (kompensācijas) Striktas prasības attiecībā uz darbavieta pieejamību Pasīvas DTP Augsta nodarbinātības aizsardzība	Francija, Itālija, Spānija, Portugāle, Grieķija

Avots: *Medium Term Economic Outlook (2004). Danish Ministry of Finance, Copenhagen; Raisanen, H., Alatalo, J., Kruger Henriksen, K., Israelsson, T., Klinger, S. (2012). Labour Market Reforms and Performance in Denmark, Germany, Sweden and Finland. The Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship, No 19/2012.*

ES 12 nodarbinātības politikas atšķiras, tomēr vairākumā gadījumu tās apvieno elementus no B un C režīmiem. Arī Latvijā īstenotā nodarbinātības politika apvieno šo divu režīmu elementus, konkrēti: zemu atalgojumu, dažas formālas prasības attiecībā uz darbavieta pieejamību, mērena (*limited*) nodarbinātības aizsardzība un pasīva darba tirgus politika.

Saskaņotība arodbiedrību, darba devēju un valsts starpā, slēdzot koplīgumus, un citi mehānismi ir tieši palīdzējuši Dānijas ekonomikai pielāgoties starptautiskā tirgus mainīgajiem ārējiem apstākļiem.²²¹ Šī centralizētā un koordinētā koplīgumu slēgšanas sistēma Dānijā pastāv līdzās plaši lietotam „elastdrošības modelim”, kas darba devējiem ļauj salīdzinoši viegli pieņemt darbā un atlaist strādniekus/darbiniekus²²². Taču dāsnā bezdarbnieku pabalstu sistēma un sociālā aizsardzība palīdz mazināt bezdarba ekonomisko slogu uz strādājošiem.

Dānija un Zviedrija var kalpot arī kā piemērs darba laika pārrunām un informācijai par koplīgumu slēgšanas koordinēšanu vietējā un nacionālā līmenī. Skandināvijas valstīs 2007. gadā nacionālās arodbiedrības un darba federācijas vienojās samazināt standarta darba nedēļu no 39 līdz 37 stundām. Tas ir 1987. gada vienošanās metālapstrādes nozarē rezultāts, kas

²²¹ National Industrial Relations. Latvia Database. Pieejams: worker-participation.eu. (05.02.2012).

²²² Unions, Collective Bargaining and Employment Relations Project, Economic and Social Research Council, UK, Research Bulletin No 2, July, 2011. Pieejams: <http://www.strongerunions.org/wp-content/uploads/2011/08/TUC-ESRC-Research-Bulletin-No-2-July-2011.pdf>. (09.10.2011.).

vēlāk izplatījās uz citām nozarēm.²²³ Starp uzņēmumu vadību un arodbiedrībām apmaiņā pret šo samazinājumu, vienojoties par darba laiku, uzņēmumu līmenī tika panākta lielāka elastība. Šāda veida sociālie darījumi efektīvi darbojas kā elastdrošības modelis.²²⁴ Lielākajā daļā no ES dalībvalstīm darba laika ilgums ir darba koplīgumu pārrunu procesa rezultāts.²²⁵ Taču jaunajās ES dalībvalstīs darba koplīgumu pārrunu procesam nav nozīmīgas ietekmes uz darba laika ilgumu.

Būtiski uzsvērt, ka lielākā daļa valstu ar neelastīgākajiem darba tirgus noteikumiem ir cietušas no straujā bezdarba līmeņa kāpuma, kas norāda, ka darba tirgus elastība ir svarīgs nosacījums, kurš jāņem vērā līdztekus stimula programmām. Tāpat autors uzskata, ka sarežģītā socialekonomiskā situācijā ir jārod jauns politisks problēmu risinājums sociālās stabilitātes nodrošināšanai Eiropas Savienībā, lai samazinātu sociālās grūtības. Lai gan darba tirgus pasliktinājās visā Eiropas Savienībā, bezdarba līmenis dažas valstis skāra vairāk nekā citas. Situācija ir pasliktinājusies, īpaši Grieķijā, kur bezdarba līmenis 2012. gada beigās bija 26,3% un 27,7% 2013. gada beigās, Kiprā – 13,0% un 16,2%, Itālija – 11,7% un 12,9%, Nīderlandē – 5,6% un 6,8%.²²⁶

Salīdzinājumā ar gadu iepriekš, 2013. gadā bezdarba līmenis bija pieaudzis un samazinājies 14 dalībvalstīs. Lielākais pieaugums bija vērojams Kiprā par 3,2%, Grieķijā – 1,4%, Itālijā – 1,2%, Nīderlandē – 1,3%, Luksenburgā – 1,1%. Lielākais bezdarba līmeņa samazinājums par 2,7% bija Latvijā, Portugālē – 1,7% un Lietuvā – 1,8%.²²⁷ EAK uzsver, ka nodarbinātības un sociālo problēmu risināšanai tā vēlas redzēt lielāku koncentrēšanos uz prasībām pēc pienācīgas kvalitātes darba, nevis uz politiku, kas vēlas tikai samazināt darba samaksu un atkarību no nenoteiktības.

Attiecībā uz arodbiedrību lomu lēmumu pieņemšanā publiskajā pārvaldē autors secina, ka arodbiedrību funkciju īstenošana ir atkarīga no to lomas sabiedrībā, sociālā dialoga un sociālās partnerības attīstības. Arodbiedrības pastāv kā iespēja risināt sociālā dialoga problēmas un tieši ietekmēt nodarbinātības un sociālo politiku.

²²³ Working time developments – 2010. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Report, 2011.- 33 p. Pieejams: <http://eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn1106010s/tn1106010s.pdf>. (06.07.2012.).

²²⁴ Unions, Collective Bargaining and Employment Relations Project. Economic and Social Research Council, UK, *Research Bulletin No 2*, July, 2011. Pieejams: <http://www.strongerunions.org/wp-content/uploads/2011/08/TUC-ESRC-Research-Bulletin-No-2-July-2011.pdf>. (09.10.2011.).

²²⁵ Working time developments – 2010. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Report, 2011.- 33p. Pieejams: <http://eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn1106010s/tn1106010s.pdf>. (06.07.2012.).

²²⁶ Eurostat, Nodarbinātības un bezdarba statistika, 2014. gads. Pieejams: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database. (25.09.2014.).

²²⁷ Turpat.

1.3. Sociālās partnerības un arodbiedrību kustības attīstības tendences mūsdienu Eiropā un pasaulē

Dažādās pasaules valstīs un reģionos sociālā dialoga attīstības tendencēs ir vērojamas līdzības un atšķirības. Tās veidojas dažādos līmeņos un formās. Nozīmīgākie sasniegumi sociālā dialoga un sociālās partnerības jomā ir vērojami Eiropas Savienībā, kur jau 80. gadu beigās sociālais dialogs kļuva par lēmumu pieņemšanas procesa elementu un nostiprinājās 90. gados līdz ar Māstrihtas un Amsterdamas līguma apstiprināšanu²²⁸. 137 EK (151 LESD), 138 EK (153 LESD) pantā un jaunajā (152 LESD) pantā norādīts: „Savienība atzīst un savā līmenī veicina sociālo partneru lomu, ņemot vērā valstu sistēmu dažādību; tā veicina dialogu sociālo partneru starpā, ievērojot viņu autonomiju”. LESD 153. pants dod iespēju dalībvalstīm uzticēt sociālajiem partneriem īstenot ES Padomes lēmumu, kas pieņemts pēc parakstītāju pušu kopīga līguma ratifikācijas un parakstīšanas Eiropas līmenī²²⁹. Kopš tā laika ES iestādēm un ES dalībvalstu iestādēm ir svarīgi konsultēties ar sociālajiem partneriem²³⁰ par likumdošanas jautājumiem,²³¹ piemēram, ekonomiskās krīzes laikā²³². Ar gadiem mainījies ne tikai arodbiedrību struktūra, bet arī to darbība. Arodbiedrība kā sociālais partneris sociālā dialoga jomā ir nostiprinājusi savu ietekmi un ir kļuvusi par nozīmīgu partneri publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanas procesā.

Zinātnieki uzsver²³³, ka, pastiprinoties globalizācijas un reģionalizācijas procesiem, arī citās pasaules valstīs ir būtiski stiprināt tajās esošo sociālo dialogu platformas un veicināt to veidošanos atsevišķu reģionālo bloku ietvaros. Kā piemēru var minēt jaunattīstības valstis Latīņamerikā, jo īpaši “*Mercosur*” dalībvalstis, kuras ir paziņojušas, ka viens no galvenajiem politikas mērķiem ir sociālā dialoga veicināšana nacionālajā un reģionālajā līmenī. SDO ir palīdzējusi stiprināt sociālo dialogu Argentīnā, Brazīlijā, Čīlē, Ekvadorā, Meksikā un Peru. Tā ir veicinājusi oficiālo dialoga dalībnieku interešu saskaņošanu, panākusi starp tiem vienprātību, radījusi un nostiprinājusi dažādas demokrātiskas struktūras, kas risinātu plašus sociālos un ekonomiskos jautājumus, kuri skar kopīgas intereses. SDO klātbūtne ir arī

²²⁸ Māstrihtas Līgums. *Oficiālais Vēstnesis C 191/1 1992. gada 29. Februāris*; Amsterdamas Līgums. *Oficiālais Vēstnesis C 340, 1997. gada 10. Novembris*.

²²⁹ Māstrihtas Līgums *Oficiālais Vēstnesis C 191/1 1992. gada 29. Februāris*; Lisabonas Līgums *Oficiālais Vēstnesis C 306 sējums 50, 2007. gada 17. decembris*.

²³⁰ Hethy, L. (2009). Tripartite answers to the economic downturn in central and eastern Europe. Paper presented to ILO seminar ‘Negotiating out of the crisis’, Turin, 25–27 November 2009.

²³¹ Czarzasty, J. (2009). Government accepts anti-crisis package submitted by social partners, EIROnline. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/06/articles/pl0906019i.htm>. (06.07.2011.).

²³² Czarzasty, J. (2010). Social partners suggest amendments to anti-crisis legislation, EIROnline. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/02/articles/pl1002039i.htm>. (06.07.2011.).

²³³ Hyman, R. (2013). European trade unions and the long march through the institutions: from integration to contention? In: Fairbrother, P., Lévesque, C., Hennebert, M.A., (eds.) *Transnational trade unionism*. Routledge, Abingdon, pp.161-172.

palīdzējusi uzlabot sociālā dialoga mehānismu, stiprinājusi sociālā dialoga dalībnieku – darba ņēmēju un darba devēju organizāciju un valsts iestāžu pārstāvju – tehniskās iespējas un sniegusi tehnisko atbalstu jaunu organizāciju izveidē.²³⁴

Arābu valstīs uzmanība ir pievērsta darba tiesību reformai, darba attiecību sistēmai un darbaspēka pārvaldei. SDO 2000. gada sākumā nodrošināja apmācību un tehnisko palīdzību tādu Arābu valstu, kā Jordānijas, Omānas un Bahreinas valdībām, kā arī sociālajiem partneriem, veicinot pienācīgas kvalitātes nodarbinātību un stabilu darba attiecību nodrošināšanu.²³⁵ SDO ir veikusi arī vairākus pētījumus par Āfrikas valstīm.²³⁶ Pozitīva attīstība ir vērojama Dienvidāzijā, kur sociālie partneri ir izveidojuši likumīgas organizācijas un arvien vairāk atzīst sociālā dialoga nozīmi sociālo un ekonomisko jautājumu risināšanā. Vairākās valstīs šajā reģionā sociālais dialogs kļuvis par vienu no nozīmīgākajiem attīstības politikas instrumentiem. Piemēram, Šrilankā un Nepālā sociālie partneri tiek iesaistīti nabadzības samazināšanas stratēģijas programmās.²³⁷ Arī ES valstīs sociālais dialogs ir plaši izmantots attīstības sadarbības politikas instruments.

Lai labāk izprastu arodbiedrību darbības tendences ES sociālā dialoga ietvaros, autors 1.1. un 1.2. nodaļās pētīja arodbiedrību attīstību un ģenēzi, kā arī faktorus, kas ietekmē arodbiedrību lomu publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanas procesā. Autors secina, ka arodbiedrību darbības tendences galvenokārt nosaka norises politikā, darba tirgū, sabiedrībā un tās institūcijās. Arodbiedrību panākumi un to iespējas pārstāvēt darba ņēmēju intereses izriet no arodbiedrību biedru skaita un to aktivitātēm. Analizējot statistikas datus, autors secina, ka Eiropas valstīs ir vērojama tendence samazināties arodbiedrību biedru skaitam.

Laika posmā no 1950. gada līdz 2010. gadam Eiropas Savienībā arodbiedrību biedru skaits ir samazinājies vidēji par 30%, tostarp Lielbritānijā un Zviedrijā – par 57%, Itālijā – par 62%, bet Vācijā – par 30%. Eiropas Savienībā tikai 23% nodarbināto ir arodbiedrību dalībnieki. Mūsdienās tikai Somijā, Dānijā un Beļģijā nav būtiski sarukusi nodarbināto dalība arodbiedrībās.²³⁸ Dalības kritums arodbiedrībās sākās 1980. gadā un vairākās ES valstīs tas joprojām turpinās. Visas ES arodbiedrības ir piedzīvojušas dažāda mēroga dalībnieku skaita samazināšanos, kā rezultātā ir noticis vispārējs arodbiedrību blīvuma samazinājums.

²³⁴ Villasmil, H., Lópe, B. (2007). Sociālā dialoga institucionālo mehānismu pastiprināšana. SDO. Pieejams: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---eval/documents/publication/wcms_116597.pdf 1/05/11. (03.02.2011.).

²³⁵ Sociālo partneru kapacitātes sociālā dialoga veicināšanai Jordānijā pastiprināšana (JOR/01/M50/USA); Starptautiski atzītas darba likumdošanas īstenošana un ieviešana Omānā un Bahreinā (RAB/05/01/USA). Pieejams: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/tech/arab.htm> 1/05/11. (03.02.2011.).

²³⁶ ILO The Contribution of Social Dialogue to Economic and Social Development in Africa. International Labour Office, Geneva, 2004–2005. Projects. Pieejams: <http://www.ilo.org>. (03.02.2011.).

²³⁷ Best Practices in Social Dialogue (eds.) Sivananthiran A., Venkata Ratnam C.S ILO, 2003. Pieejams: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/103B09_479_engl.pdf 2/04/11. (03.02.2011.).

²³⁸ ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions (May 2011). Pieejams: <http://www.uva-aias.net/208>. (12.02.2012.).

Nodarbināto īpatsvars arodbiedrībās ES 27 ir samazinājies no 27,8% 2000. gadā līdz 23% 2008. gadā²³⁹, arodbiedrībām zaudējot gandrīz trīs miljonus biedru. Tikai astoņās no divdesmit septiņām ES dalībvalstīm arodbiedrību biedri veido vairāk nekā pusi no nodarbinātajiem. Spānijā, Kiprā, Grieķijā, Beļģijā un Itālijā biedru skaita kritums bija vērojams laika periodā no 2008. līdz 2010. gada.²⁴⁰

Analizējot laika posmu no 2000. līdz 2010. gadam redzams, ka dažās ES valstīs dalība arodbiedrībās absolūtos skaitļos ir mazinājusies, bet citās augusi. Vācijā, piemēram, bija visapjomīgākais samazinājums (par aptuveni 1,5 milj. dalībnieku), Polijā – par 650 000 un Rumānijā – par 424 000 dalībnieku; savukārt vislielākais pieaugums notika Itālijā – par 555 000, Spānijā – par 317 000 un Beļģijā par 205 000 dalībnieku. Vislielākais pieaugums procentuāli notika Spānijā (+15,4%), Kiprā (+14,6%), Grieķijā (+13,9%) un Beļģijā (+11,5%).²⁴¹ Šādu atšķirību iemesli meklējami ES valstu dažādajās politiskajās un institucionālajās sistēmās un to nosacījumos:

- saskaņotas pārrunas ar vairākiem darba devējiem nozares līmenī vai augstāk, iepretim nekoordinētām pārrunām ar vienu darba devēju;
- vispārēja arodbiedrību kā sociālā partnera atzīšana divpusējā un trīspusējā sociālajā dialogā;
- arodbiedrību neiesaistīšanās tādu problēmu risināšanā, kā bezdarba apdrošināšana, imigrācija un tiesiska imigrantu iesaistīšana arodbiedrību kustībā;
- arodbiedrību darbības stratēģijas.

Analizējot Centrālās un Austrumeiropas (CAE) valstu grupas bijušās sociālistiskās valstis, t.i., Baltijas valstis, Slovākiju, Čehiju, Poliju, Ungāriju, Rumāniju, Bulgāriju, autors secina, ka tās no 1990. gada līdz mūsdienām ir piedzīvojušas vislielāko biedru skaita samazinājumu Eiropā. ES 15 valstīs biedru skaits samazinājās no 33% 1990. gadā līdz 24,4% 2008. gadā, bet CAE valstīs attiecīgi no 59% uz 19%.²⁴² Arodbiedrības dalībnieku skaits visvairāk samazinājās Lietuvā (-47,7%), Igaunijā (-43,6%), Slovākijā (-43,4%), Čehijā (-27,9%) un Polijā (-25,5%)²⁴³. Šāda tendence CAE valstīs skaidrojama ar tradīciju trūkumu arodbiedrību veidošanā un koplīgumu slēgšanā, vāju arodbiedrību darbību uzņēmumu līmenī un pieaugošo darba spēka migrāciju pēc 2004. gada, kā rezultātā arodbiedrību darbība ir

²³⁹ Industrial Relations in Europe 2012. European Commission, Luxembourg, Publication Office of the European Union, 2013, 26. p.

²⁴⁰ Fulton, L. (2011). Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI. (online publication).

²⁴¹ Visser, J., ICTWSS 3.0, 2010. Database on Institutional Characteristics of Trade Unions (May 2011), Pieejams: <http://www.uva-aias.net/208>. (12.02.2012.).

²⁴² Industrial relations in Europe 2012, European Union 2013, 76 p.

²⁴³ Visser, J., ICTWSS 3.0. (2010). Database on Institutional Characteristics of Trade Unions (May 2011). Pieejams: <http://www.uva-aias.net/208>. (12.02.2012.).

fragmentāra, bet darba ņēmēju uzticības līmenis arodbiedrību darbībai izteikti zems. Kā norāda eksperti, CAE valstīs kopumā dominē uztvere,²⁴⁴ ka darbinieku apvienības nav labas un noderīgas,²⁴⁵ ka tās ir pārāk vājas, taču vajadzīgas, lai aizsargātu darba devēju intereses.

Autors uzskata, ka šāda pretrunīga situācija izveidojusies, mijiedarbojoties diviem paralēliem procesiem: „sociālisma mantojumam” arodbiedrību darbībā²⁴⁶ un sabiedrības uztverē un CAE valstu arodbiedrību centieniem pārorientēt to darbību atbilstoši liberālas tirgus ekonomikas apstākļiem. Pārejas perioda laikā no komandekonomikas uz liberālu tirgus ekonomiku arodbiedrības CAE valstīs darba ņēmēju intereses bija atstājušas novārtā, var teikt – pat nepārstāvēja. Šajā laikā tās sevi, pirmkārt, pozicionēja kā „sabiedrības interešu” paudēju un iesaistījās politiskajos procesos, ar mērķi ietekmēt valsts pārveidi un turpmāko attīstību. Dažās valstīs arodbiedrības bija pārveides reformu virzītājspēks (piemēram, *Solidaritāte* Polijā 1989. gadā). Pēc veiksmīgas cīņas pārejas periodā par plašām demokrātiskām un sociālām tiesībām arodbiedrības bijušajās sociālistiskajās valstīs pievērsās darba tirgus jautājumiem. Tās panāca, ka tiek palielināta darba tirgus elastība un darba apstākļi pielāgoti minimālajām prasībām ES. Taču pārejas perioda posmā izveidojies priekšstats par arodbiedrībām kā politiska rakstura organizācijām jau bija nostiprinājies un ir viens no cēloņiem, kādēļ CAE valstīs arodbiedrības netiek primāri uztvertas kā darba ņēmēju interešu pārstāvis sarunās ar darba devējiem un valdībām.

Tāpat sociālisma laikmeta ietekmē arodbiedrības nereti vēl joprojām tiek uzskatītas par padomju laika mantojumu, kas attiecīgi kalpo kā papildinājums valsts aparātam un pārstāv valsts īstenotu politiku. Šāds uzskats neveicina arodbiedrību popularitāti, kā rezultātā arodbiedrības CAE valstīs saskaras ar neuzticību un darba ņēmēju zemo ieinteresētību to darbībā. Arī tradīciju neesamība un vājā arodbiedrību darbība uzņēmumu līmenī CAE valstīs kavē arodbiedrības uztvert kā apvienības. Tā vietā darba ņēmēji tās vairāk identificē ar pārvaldību. Cēlonis zemajai arodbiedrību popularitātei varētu būt arī to nelielās pilnvaras un ietekme publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanas procesos. ES pastāvošais institucionālais ietvars sniedz arodbiedrībām līdzdalības iespējas publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanas procesā un dialogā ar darba devēju organizācijām, taču zemais nodarbināto īpatsvars arodbiedrībās kavē pilnvērtīgi izmantot arodbiedrību potenciālu. Rezultātā arodbiedrības CAE valstīs ir vājas un nespēj izmantot tām atvēlētās pilnvaras sociālā dialoga ietvaros. Arī Vācijā

²⁴⁴ Trade Union Strategies in Central and Eastern Europe: towards Decent Work (eds.) Dimitrova, D., Vilroks, J., Budapest, International Labour Office, 2005. Pieejams: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_417_engl.pdf. (01.04.2011.).

²⁴⁵ Kohl, H. (2008). Where Do Trade Unions Stand in Eastern Europe Today? Stock-taking after EU Enlargement, IPG 3 /2008, *International Politics and Society*, pp. 107–130.

²⁴⁶ Trade Union Strategies in Central and Eastern Europe: towards Decent Work (eds.) Dimitrova, D., Vilroks, J., Budapest, International Labour Office, 2005. Pieejams: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_417_engl.pdf. (01.04.11.).

vērojama līdzīga tendence – arodbiedrības netiek uztvertas kā instruments darba attiecību un darba problēmu risināšanai.

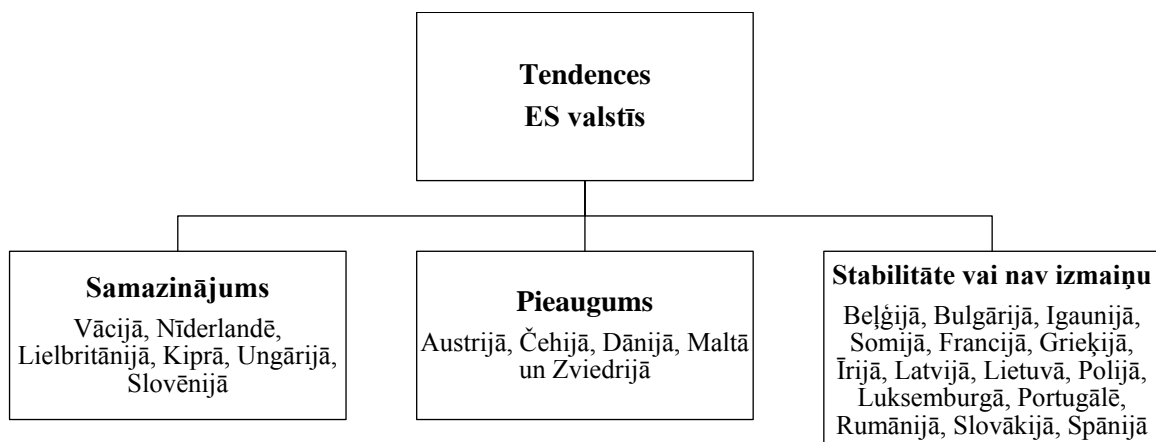
Zemo dalību arodbiedrībās varētu izskaidrot arī ar to, ka dalība tajās nesniedz redzamus ieguvumus. Dalībnieku viedokli par ieguvumiem un priekšrocībām, ko sniedz apvienība, mēdz saukt par „objektīvo vērtību”. Tā ietver sevī darba algas piemaksas un sociālās garantijas, kā arī subjektīva rakstura apsvērumus par citām iespējamām priekšrocībām, kas izriet no dalībnieku ticības arodbiedrībai.

Fiskālās konsolidācijas pasākumi ES valstīs, no vienas puses, ir akcentējuši arodbiedrību kā sociālā partnera lomu, taču, no otras – atklājuši arodbiedrību ierobežotās iespējas ietekmēt lēmumus publiskajā pārvaldē. Neskatoties uz arodbiedrību sarunām ar valstu valdībām un darba devējiem, gandrīz visās CAE valstīs ir veikti apjomīgi fiskālās konsolidācijas pasākumi, iesaldējot vai samazinot atalgojumu un sociālās aizsardzības līmeni (dažāda veida pabalsti). Tas ir negatīvi ietekmējis CAE valstu darba ņēmēju motivāciju organizēties arodbiedrībās, jo to līdzšinējā darbība nav spējusi nodrošināt atzīstamus ieguvumus (piemēram, algu pieaugumu un sociālās garantijas). Ja darba ņēmējiem nav skaidri ieguvumi, ko varētu dot dalība apvienībā, vai, ja arodbiedrību kā sociālā partnera reputācija un ietekme nav pārliecinoša, dalība tajās netiek augstu vērtēta. Neskatoties uz to, arodbiedrības CAE valstīs tiek atzītas par nepieciešamām, lai sabalansētu darba devēju un darba ņēmēju intereses.

Autors secina, ka darba ņēmēju pasivitātei bijušā padomju bloka valstīs ir vairāki izskaidrojumi; tomēr tā kā arodbiedrības rada indivīdi, tad arodbiedrību darbībā CAE valstīs izšķirīga nozīme bijusi indivīdu un arī plašākas sabiedrības viedoklim. Autors uzskata, ka CAE valstu arodbiedrību līderiem būtu jāveido konstruktīvs dialogs ar sabiedrību un tai jāskaidro arodbiedrību loma un potenciāls sociālo un darba jautājumu risināšanā. Arodbiedrību līderiem ir iespējas pārliecināt darba ņēmējus par arodbiedrību lietderību un gūt to lielāku atbalstu, bet jāņem vērā, ka tas var būt laikietilpīgs process.

No 90. gadu sākuma līdz iestāšanās ES 2004. gadā CAE valstīs īstenoja reformas ekonomikā, nodarbinātības un sociālajā jomā, un savu darbības formu mainīja arī arodbiedrības, pārejot no arodbiedrībām ar dominējošu valsts lomu arodbiedrību darbībā uz arodbiedrībām kā sociālo partneri. Arodbiedrību darbību CAE valstīs un tajās pastāvošās darba attiecības ietekmē valsts ekonomikas sistēmas. CAE valstu grupā var izšķirt trīs tipus: liberālais (Baltijas valstīs un Rumānijā un Bulgārijā), labklājības (Višegradas valstīs – Polijā, Ungārijā, Slovākijā un Čehijā) un korporatīvais (Slovēnijā). Pāreju no modeļa ar dominējošu valsts lomu arodbiedrību darbībā uz modeli arodbiedrības kā sociālais partneris autors detalizēti pētījis 2. nodaļā, izmantojot Latvijas arodbiedrību darbības piemērus.

Turpinot analizēt arodbiedrību blīvuma rādītājus, secinām, ka 2011. gadā tendence mazināties biedru skaitam turpinājās Vācijā, Nīderlandē, Lielbritānijā, Ungārijā, Slovēnijā un arī Kīprā. Savukārt Čehijā, Maltā, Zviedrijā, Austrijā un Dānijā 2011. gadā bija vērojams dalībnieku skaita pieaugums (sk. 1.4. attēlu).



1.4. attēls. Izmaiņas arodbiedrību dalībnieku skaitā no 2000. gada līdz 2013. gadam.

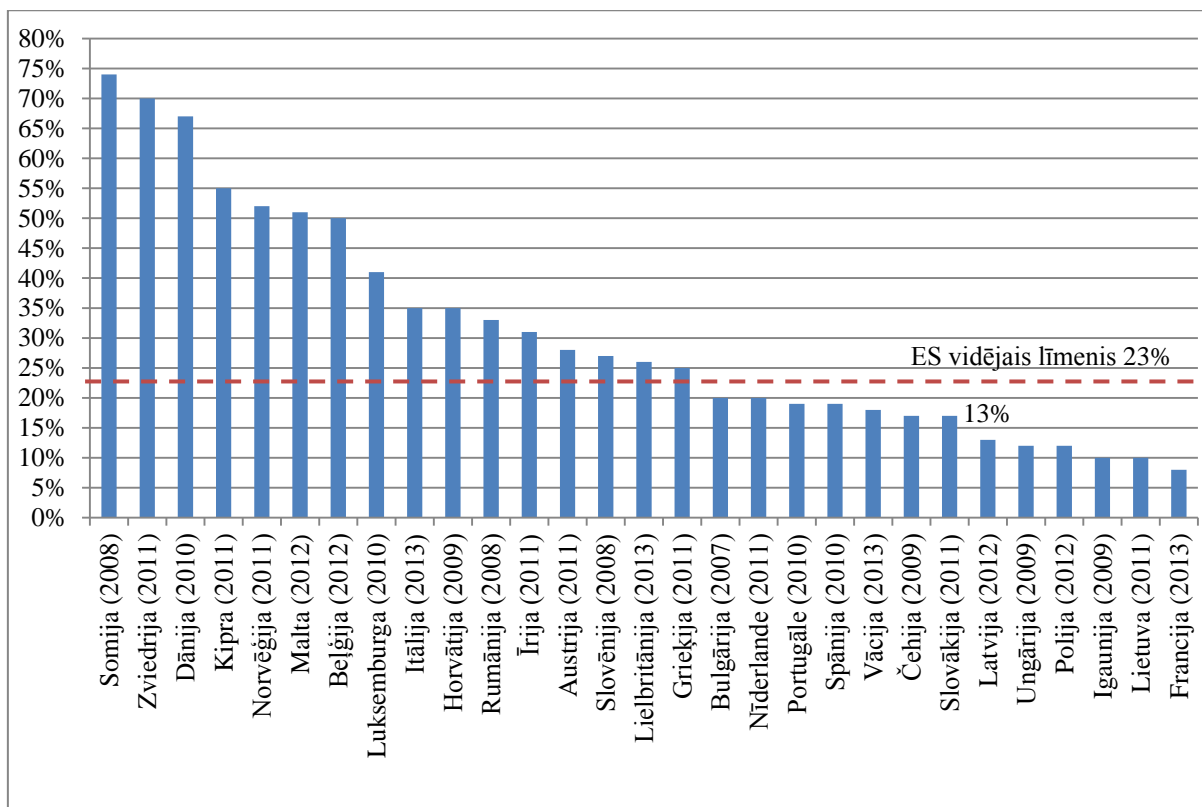
Avots: attēls izstrādāts, pamatojoties uz autora apkopotajiem datiem no European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions^{247, 248}.

Pārējās 15 ES valstīs biedru skaits 2011. gadā stabilizējās vai arī tajā nebija ievērojamu izmaiņu. Arī Beļģijā, Rumānijā, Spānijā, Itālijā un Grieķijā, kur no 2008. līdz 2010. gadam bija vērojams konstants biedru skaita kritums. Pētot nodarbināto īpatsvaru arodbiedrībās ES 28 valstīs, autors konstatēja pretrunīgi vērtējamu iezīmi – četrās ES dalībvalstīs ar vislielāko iedzīvotāju skaitu ir mazākais arodbiedrību biedru procents proporcionāli nodarbināto skaitam, piemēram, 2013. gadā Itālijā tas bija – 33%, Lielbritānijā – 27%, Vācijā – 20%, bet Francijā 8% (sk. 1.5. attēlu).²⁴⁹

²⁴⁷ Industrial Relations and working conditions developments in Europe 2011. Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012.

²⁴⁸ European Industrial relations observatory on line (2013). Pieejams: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>. (05.10.2013.).

²⁴⁹ Federation of European Employers. Pieejams: <http://www.fedee.com/tradeunions.html>. (30.01.2011.).



1.5. attēls. Nodarbināto īpatsvars arodbiedrībās Eiropas valstīs.

Avots: attēls izstrādāts, pamatojoties uz autora apkopotajiem pieejamajiem datiem; statistikas dati, atkarībā no valsts, atspoguļo pieejamo informāciju posmā 2007.-2013. (ES 28) gads^{250 251 252}.

Vairāki pētnieki secina, ka arodbiedrības noveco un arvien biežāk tās pārstāv tikai publisko sektoru. Tomēr arī šīs vispārējās tendences ietvaros starp ES dalībvalstīm ir vērojamas lielas atšķirības. Tā, piemēram, biedru skaits svārstās no 70% Somijā līdz 7,6% Igaunijā un 7,7% Francijā.²⁵³ Vienlaikus, neskatoties uz to, ka Francijā ir vismazākais arodbiedrību apvienību blīvums ES, šo arodbiedrību rokās ir liela vara. Tās izmanto sev atvēlēto lomu to pārstāvētajās organizācijās, pašu administrēto sociālo apdrošināšanu un spēju mobilizēt sabiedrību un ietekmēt nepopulāras reformas.²⁵⁴

Autors uzskata, ka vairāki faktori, kas veicinājuši arodbiedrību biedru skaita samazinājumu ES valstīs, izriet no pēdējās desmitgadēs notikušajām pārmaiņām valstu ekonomikas struktūrā; tās ir – tehnoloģiskā progresa rezultātā ir samazinājies nodarbināto skaits rūpniecības sektorā, darba attiecībās ievērojami pieaugusi pakalpojuma sektora nozīme un arvien vairāk darba ņēmēju ir nodarbināti mazajos un vidējos uzņēmumos.

²⁵⁰ European Industrial relations observatory on line (2010). Pieejams <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2>. (12.01.2012.).

²⁵¹ ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions (May 2011). Pieejams: <http://www.uva-aias.net/208>. (12.02.2012.).

²⁵² European Industrial relations observatory on line (2013). Pieejams: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>. (5.10.2013.).

²⁵³ Visser, J., ICTWSS 3.0. (2010). Database on Institutional Characteristics of Trade Unions (May 2011). Pieejams: <http://www.uva-aias.net/208>. (12.02.2012.).

²⁵⁴ Turpat.

Šo norišu rezultātā:

- mazāk un arvien retāk jaunieši iestājas arodbiedrībās;
- ir grūtības piesaistīt un noturēt arodbiedrību biedrus pakalpojumu nozarē;
- problēmas piesaistīt un noturēt arodbiedrību biedrus mazajos uzņēmumos;
- grūtības piesaistīt un noturēt arodbiedrību biedrus, kas ir darba ņēmēji ar elastīgem un/vai terminētiem darba līgumiem.

Pētnieki, analizējot mūsdienu darba tirgus attiecības, ir secinājuši, ka darba attiecību sistēmā notiek radikālas pārmaiņas un šo sistēmu pārstrukturizācija. Vācijā, piemēram, ir novērojama strauja decentralizācija koordinētu darījumu veikšanā un darba devēju un darba ņēmēju organizāciju vājināšanās. Pētnieki, kuri atbalsta sociāli orientētu ekonomiku un valsts politiku²⁵⁵, rekomendē pievērst uzmanību arodbiedrību atjaunošanai. Pēdējās desmitgadēs arodbiedrības ES un pasaules valstīs ir piedzīvojušas blīvuma un biedru skaita samazināšanos, tās zaudējušas ietekmi un, lai arodbiedrības varētu saglabāt savu ietekmi publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā un sarunās ar darba ņēmējiem uzņēmuma un valsts pārvaldes līmenī, tām ir jāmainās. Par to, kādā veidā arodbiedrībām būtu jātransformē to darbība un kādiem būtu jābūt to jaunajiem stratēģiskajiem mērķiem, pastāv plaša uzskatu dažādība. Tomēr galvenais virziens arodbiedrību atjaunošanās centienos ir – saglabāt darba attiecību sistēmu, kas pastāv, piemēram, Skandināvijas valstīs un Beļģijā. Šajās valstīs ir izdevies saglabāt saturisku dialogu ar sociālajiem partneriem un vienlaikus pārstrukturēt arodbiedrību darbību, lai tās labāk pielāgotos mainīgajai darba tirgus videi.²⁵⁶ Viens no lielākajiem izaicinājumiem arodbiedrību darbībā ir strukturālā inerce, kad arodbiedrībām ir grūtības pielāgoties mainīgai institucionālai, politiskai un ekonomiskai videi. Arodbiedrību darbība pasaulē liecina, ka tās zaudē savu ietekmi jomās ar tradicionālajiem darba organizācijas principiem (algas, darba laiks un darba apstākļi), tādā veidā zaudējot arī spēju ietekmēt plašāku mērķu īstenošanu politiskās demokrātijas, pilsoniskās brīvības un ienākumu taisnīgas pārdales jomā.

Centieni atjaunot un pilnveidot arodbiedrību darbību notiek ES valstīs, ievērojama ir Kanādas, ASV un Vācijas pieredze, kur, kopš 2000. gada konstanti samazinoties biedru skaitam, arodbiedrību atjaunošana kļūst arvien aktuālāka un tādējādi arī radošāka. Kādreizējās sociālistiskajās valstīs atjaunošanās centieni ir bijuši ne vien daudz fundamentālāki, bet arī eksperimentālāki, jo arodbiedrības zaudēja protektīvo institucionālo sistēmu, kas tās aizsargāja no nelabvēlīgajiem tirgus ekonomikas apstākļiem. Arodbiedrību pieredze bijušajās

²⁵⁵ Glassner, V. (2013). Central and Eastern European industrial relations in the crisis: national divergence and path-dependent change. *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 19, No. 21, pp. 55–169.

²⁵⁶ Trade Unions in Renewal: A Comparative Study (eds.), Fairbrother, P., Yates, C. Routledge (Taylor & Francis Group), 2003, pp. 30–50.

padomju bloka valstīs liecina, ka ir sarežģīti izveidot stabilu arodbiedrību darbību, strauji mainoties ekonomiskajai un valsts pārvaldes sistēmai.

Pēdējā desmitgadē Eiropas Savienībā novērojama vēl viena stabila tendence – darbinieku dalība ne tikai arodbiedrībās, bet arī citās līdzīgās organizācijās. Piemēram:

- Beļģijā, Īrijā, Itālijā, Luksemburgā, Maltā, Spānijā un Portugālē ir palielinājusies dalība citu organizāciju apvienībās un nacionālajās organizācijās;
- Kiprā, Dānijā, Somijā, Nīderlandē un Norvēģijā dalība organizācijās lielākoties ir palielinājusies, tomēr dažās no tām biedru skaits sarūk (Norvēģijā krietni izmainījies biedru skaits pēdējā desmitgadē, un to ir ietekmējušas izmaiņas atsevišķās arodbiedrībās un konfederācijā)²⁵⁷;
- dalība šādās organizācijās ir kritusies Austrijā, Bulgārijā, Igaunijā, Grieķijā, Latvijā, Polijā un Lielbritānijā;
- Vācijā un Zviedrijā kopumā dalība ir kritusies, tomēr dažas organizācijas ir populāras.²⁵⁸

Nākotnē viens no efektīvākajiem arodbiedrību atjaunošanās veidiem varētu būt to sadarbība ar citām organizācijām un sociālo kustību apvienībām. Šādas atjaunošanās stratēģijas saknes meklējamas pasaules dienvidu daļā, kur arodbiedrības bieži sadarbojas ar citiem progresīviem sociāliem veidojumiem. Sociālo kustību apvienību centri – koalīcijas ar daudzveidīgām lielām sabiedrības grupām, politiskajiem aktīvistiem un cilvēktiesību aizstāvjiem, nevalstiskām organizācijām – veido sociāli orientētas kampaņas par iztikai nepieciešamajiem līdzekļiem, pilsonisko brīvību, godīgu konkurenci, darba standartiem, kā arī informē darba ņēmējus par to tiesībām. Šāda atjaunošanās pieeja nes sev arī līdzīgu pārmaiņas arodbiedrību darbības vīzijā – no šauras tradicionālas koncentrēšanās uz darba apstākļu problemātiku pāriet uz sociālo taisnīgumu, kas sevī ietver plašu sociālo un cilvēktiesību jautājumu spektru. Daudzu zinātnieku uzmanība tiek veltīta darba ņēmēju un sociālo kustību apvienību atjaunošanai ASV un ir izvirzīti apgalvojumi,²⁵⁹ ka tas var būt pamats jaunam arodbiedrību uzplaukumam. ASV jau ir uzsāktas dažādas iniciatīvas, piemēram, izveidoti darbinieku centri, kuros notiek kampaņas par darba samaksas paaugstināšanu.²⁶⁰

²⁵⁷ Conchon, L. A. (2011). The potential of employee involvement in the SE to foster the Europeanization of labour relations. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 17(2), pp. 181–191.

²⁵⁸ Trade Union Membership 1993-2003. European Industrial relations observatory on-line. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904019s/tn0904019s.htm>. (21.03.2011.).

²⁵⁹ Russel, J. (2011). Perils and prospects: The US Labour movements' response to the economic crisis. In: *Trade Unions and the global crisis. Labour's visions, strategies and responses*. International Labour Office, Geneva, pp. 221–234.

²⁶⁰ *Trade Unions in Renewal: A Comparative Study* (eds). Peter Fairbrother and Charlotte Yates. Routledge (Taylor & Francis Group), 2003, pp. 30–50.

Iespējams, lielākais potenciāls sociālo kustību koalīciju veidošanā joprojām ir jaunattīstības valstīs, kurās notiek valsts īpašumu privatizācija un citas neoliberālas reformas, saskaņā ar starptautisko institūciju (SVF un PB) ieteikumiem. SDO, pētot sociālā dialoga veidošanos un īstenošanu jaunattīstības valstīs, kā veiksmīgāko vērtē Urugvajes un Indonēzijas pieredzi:

- Urugvajā, piemēram, arodbiedrības pārņēma vadību plašas sabiedrības kustības organizēšanā un 2004. gadā tautas nobalsošanas rezultātā tika apturēta ūdens privatizācija. Šai kampaņai izdevās pievērst visas pasaules uzmanību privatizācijas problemātikai un vienlaikus tas palīdzēja arodbiedrībām nostiprināt savas pozīcijas;

- savukārt Indonēzijā 2002. gadā tika privatizēts valstij piederošs elektroenerģijas uzņēmums un spēkstacijas pārdotas privātajiem ieguldītājiem; tas tika darīts pēc Starptautiskā valūtas fonda un Pasaules Bankas ieteikuma. Arodbiedrības, pārstāvot dalībnieku intereses, uzsāka publisku juridisku kampaņu dalībnieku tiesību aizstāvībai pret starptautisko organizāciju un valdības rīcību.²⁶¹ Šo valstu piemēri parāda, ka arodbiedrību darbība var dot impulsu institucionalizētas sistēmas izveidei un korporatīvas politikas veidošanai, kurā arodbiedrības un valsts ir līdzvērtīgi dalībnieki.

Līdztekus arodbiedrību atjaunošanās pasākumiem novērojama arī cita prakse – arodbiedrību apvienošanās jeb konsolidēšanās. Arodbiedrību apvienošanās bieži ir veids, kā arodbiedrības risina biedru samazināšanās problēmu un atjauno to darbību atsevišķās nozarēs, piemēram, panīkušās rūpniecības nozarēs. Zviedrijā 2008. gada sākumā apvienojās trīs inženiertehnisko darbinieku arodbiedrības, plašā mērogā šī tendence ir raksturīga Somijā. Dānijas Kristīgās nacionālās konfederācijas (CNV) būvniecības savienība 2010. gadā integrējās ražošanas nozaru savienībā. Vēl nesēn arodbiedrības apvienojoties ievēroja konfederāciju un tautu robežas, taču 2008. gadā arodbiedrību apvienošanās pārkāpa valstu robežas. Viena no lielākajām Lielbritānijas „vispārējām savienībām” („UNITE” ar 1,5 miljoniem dalībnieku)²⁶² parakstīja līgumu par apvienošanos ar Ziemeļamerikas Apvienoto metāldarbinieku savienību, pieņemot nosaukumu „Strādnieku savienība”, un apvienojot vairāk nekā 3 miljonus biedrus Lielbritānijā, ASV, Kanādā un Karību jūras reģionā. Arodbiedrības, kas darbojas pāri robežām, ir labi atpazīstama prakse ASV un Kanādā, kā arī Lielbritānijā un Īrijā, kur arodbiedrību kustība balstās uz anglosakšu sociālā modeļa tradīcijām. Kontinentālajā Eiropā pārnacionāla apvienošanās ir reti novērojama prakse, jo Eiropā pastāv arodbiedrību darbības modeļu dažādība (sk. 1.2. nodaļu).

²⁶¹ Roussel, I. (2006). Collective Representation Systems in Japan and France, 2006. Pieejams: <http://www.jil.go.jp/profile/documents/VERRET.pdf>. (25.01.2011.).

²⁶² UNITE. Pieejams: <http://unitetheunion.org/pdf/Job%204049%20TEN%20GOOD%20REASONS.pdf>. (21.05.2012.).

Autors uzskata, ka arodbiedrību apvienošanās ir praktisks un īstenojams risinājums tām arodbiedrībām, kas sastopas ar grūtībām biedru piesaistīšanā un savu interešu pārstāvēšanā. Tādēļ, pēc autora domām, ir nepieciešams pētīt arodbiedrību dažādās pieredzes to darbību apvienošanā un izkristalizēt „labākās prakses” piemērus, kas ļautu arodbiedrībām efektīvāk risināt to pārstāvības problēmas. Nodarbināto īpatsvara kritumam arodbiedrībās ir negatīvs iespaids ne tikai uz arodbiedrību pārstāvību un ietekmi, bet arī uz arodbiedrību rīcībspēju. Samazinoties biedru skaitam, arodbiedrības ir zaudējušas finanšu un līdz ar to arī administratīvos un cilvēkresursus (ekspertīzi), kas ir nepieciešami to efektīvas darbības nodrošināšanai. Jo mazāks dalībnieku skaits, jo ierobežotāki ir arodbiedrībām pieejamie finanšu līdzekļi no biedru iemaksām.

Iemaksas arodbiedrībās Eiropas valstīs ievērojami atšķiras – no mazāk par pusi procenta no mēnešalgas Lielbritānijā vai Francijā līdz apmēram vienam procentam Vācijā un līdz pat apmēram diviem procentiem Skandināvijas valstīs.²⁶³ Daļēja darba laika darba ņēmēji bieži vien maksā samazinātu abonēšanas likmi, lai arī dažreiz tiem ir bezdarbnieka statuss. Šīs atšķirības ir vērojamas arī tiesībās uz pabalstiem. Ja notiek streiks, iestājas bezdarbs, slimība, došanās pensijā vai atrašanās, dažās valstīs, piemēram, Somijā, pabalstus maksā kā valsts, tā arī arodbiedrības, tādējādi samazinot slogu uz valsts un darba devēju budžetiem. Tāpat pastāv atšķirības starp nozarēm – darba ņēmēji pakalpojuma sektorā (bankas, juridiskie biroji, apdrošinātāji u.c.) parasti maksā lielāku biedru naudu nekā valsts iezstāžu darbinieki. Turklāt arodbiedrībās, kas ir kādas konfederācijas sastāvā, iemaksa ir lielāka nekā autonomām arodbiedrībām. Dažas arodbiedrības ir atradušas veidus, kā panākt ikmēneša maksājumu izpildi un nepieļaut biedru naudas nemaksāšanu. Taču, piemēram, Francijā vispārpieņemta prakse ir maksāt tikai deviņus ikmēneša maksājumus gadā vai pat mazāk.²⁶⁴ Daudzas arodbiedrības Eiropā ļauj tajās esošajiem bezdarbniekiem un pensionāriem palikt apvienībā par minimālu vai samazinātu maksu vai ieguldījumu. Valstīs ar augstu labklājības un sociālās aizsardzības līmeni arodbiedrības pievērš uzmanību tam, lai saglabātu to sastāvā tādus locekļus, kuru darba tiesiskās attiecības ir izbeigušās. Šāda pieeja ir raksturīga iekļaujošai sociālai politikai, kas dod iespējas neaiziet no darba tirgus aprites un palikt sociāli aktīviem. Jāuzsver, ka dažas arodbiedrības pieliek īpašas pūles, lai iekļautu savā sastāvā darba ņēmēju, kas uz laiku vai pastāvīgi atrodas ārpus darba tirgus.

Mūsdienās lielākā daļa arodbiedrību cenšas saglabāt attiecības ar bezdarbniekiem, uzsverot solidaritāti starp nodarbinātajiem un bez darba esošajiem locekļiem. Tikai dažās

²⁶³ OECD Employment Outlook 2010 Moving Beyond the Jobs Crisis. Publishing, (OECD: Paris), pp. 19–87. Pieejams: <http://www.oecd.org/dataoecd/37/2/35695665.pdf>. (03.10.2011.).

²⁶⁴ Trade Union Membership 1993-2003. European Industrial relations observatory on-line. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/update/tn0403105u.htm>. (21.01.2011.).

Eiropas valstīs tiek nodrošināti papildu līdzekļi, lai finansētu arodbiedrības un arodbiedrību kontrolēto bezdarba sistēmu²⁶⁵, kas 1930. gadā ir pārdzīvojuši Lielās depresijas šoku.²⁶⁶ Šīs sistēmas elementi ir saglabāti Dānijas un Zviedrijas arodbiedrībās un tika ieviesti arī Somijā 20. gs. 60. gadu beigās. Citās valstīs, kur tā bija noteicošā – Norvēģijā, Nīderlandē un Lielbritānijā, šī sistēma tika aizstāta ar obligātajām valsts shēmām. Beļģijā arodbiedrības ir stipras un ar labu reputāciju, sniedzot individuālos pakalpojumus.²⁶⁷ Autors secināja, ka vairāku nopietnu izaicinājumu, ar ko saskaras mūsdienu arodbiedrības, avots ir izmaiņas darba attiecību sistēmā. Vienlaikus ir nepieciešams izcelt, ka arodbiedrību darbību un to ietekmi publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā ir ietekmējuši arī pasaules mēroga procesi.

1. *Globalizācija un kapitāla mobilitāte* ļoti spēcīgi ietekmē sarunas starp galvenajiem ekonomikas procesā iesaistītajiem dalībniekiem, tādējādi samazinot arodbiedrību darbības efektivitāti kolektīvajās pārrunās. Citas bažas globalizācijas kontekstā ir saistītas ar nodarbinātības samazināšanos, īpaši oficiālajā sektorā.²⁶⁸ Ekonomikas pārstrukturēšanās vai pārveides kontekstā darba iespējas – nodarbinātība pārvēršas par tipisku nepilna darba laika darbu, gadījuma rakstura, neregulāra veida darbu utt.²⁶⁹ Neskatoties uz to, arodbiedrības var kalpot par galvenajiem ierasto darba veidu aizstāvjiem. Arodbiedrību spēju pretoties decentralizācijai un ierobežojumu atcelšanai mazina spēcīgās bezdarba tendences, kas ir pastiprinājušās 2008.–2010. gada ekonomiskās krīzes apstākļos. Globalizācijas process ir saasinājis nepieciešamību pēc lielākas arodbiedrību līdzdalības visos līmeņos, tostarp arī starptautiskā lemt spējīgas politikas procesā.²⁷⁰ Darba ņēmēju un darba devēju organizācijas var apvienot dažādu sabiedrības slāņu pārstāvjus, tādējādi palielinot sociālo partneru nozīmīgumu, kuri atspoguļotu plašāku sabiedrības interešu loku.

2. *Ārvalstu investīcijām un multinacionālajām korporācijām (MNK)* ir spēcīga ietekme uz valsts politiku, kas savukārt samazina arodbiedrību ietekmi. Globalizācijas rezultātā MNK kļuvušas par svarīgām pasaules ražošanas un darba tirgus dalībniecēm. Kapitāla un MNK spēja brīvi darboties visā pasaulē, lai gūtu ienesīgu peļņu no investīcijām un izmantotu lētāku

²⁶⁵ Freeman, R. B., Kleiner, M. (1990). The Impact of New Unionization on Wages and Working Conditions. *Journal of Labor Economics*, 8, 1, part 2, pp. 8–25.

²⁶⁶ Kahmann Marcus. DWP. (2003). Changes in national trade union structures, ETUI, Brussels, pp. 7–10.

²⁶⁷ Trade Unions in Renewal: A Comparative Study. (eds.) Fairbrother, P., Yates, Ch., Routledge (Taylor & Francis Group), 2003, pp. 27–57.

²⁶⁸ ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalisation. Adopted by the International Labour Conference, 97th session, 10 June, International Labour Office, Geneva, 2008.

²⁶⁹ Trade Unions and the global Crisis. Labour's visions, strategies and responses (eds) Serrano, M., Xhafa E., Fichter, M. Geneva, International Office, 2011, pp. 3–35.

²⁷⁰ Bognar, J. (2011). Canada, capital movements, and the European Union: some tax implications. In: the Canadian Case. In: Kurt Hubner. Europe, Canada and the Comprehensive Economic and Trade Agreement. Routledge, pp. 180–200.

darbaspēku, ir tirgus liberalizācijas rezultāts.²⁷¹ Darbs lielākoties ir nemainīgs ražošanas faktors, un šī plaša starp MNK un darba ņēmēju mobilitāti var negatīvi ietekmēt uzņēmumu un iestāžu sociālo klimatu valsts līmenī. MNK turpina nodarboties ar globālo stratēģisko vadību un vadības lēmumiem, kas var ietekmēt nodarbinātības iespējas MNK mītnes vietās. Arodbiedrībām nav efektīva starpvalstu koordinācijas mehānisma, kā tas ir MNK.

3. Arodbiedrību politiskā līdzdalība, iesaistīšanās vēlēšanu kampaņās un ciešā *saikne ar politiskajām partijām* arī samazina esošo un potenciālo locekļu dalības nozīmi arodbiedrībās.²⁷² Arodbiedrībām ir ne tikai ekonomiskā programma, bet tās ir iesaistītas arī politiskajā dzīvē, tās darbojas politiskajā un ekonomiskajā jomā. Attiecības starp abām šīm dalības lomām ir sarežģītas un pretrunīgas. Līdzsvaru starp tām nosaka arodbiedrību attiecības ar valsti, tāpēc tām ir nepieciešams atkārtoti definēt savu politisko nostāju. Lai izprastu šos atšķirīgos piemērus, jāizceļ četri²⁷³ īpaši svarīgi faktori: *ideoloģiskie faktori, izdevīguma faktori, organizatoriskā jauda un papildu izaicinājumi*.

Analizējot dažādus arodbiedrības kā sociālā partnera modeļus pasaulē, autors izvēlējās tuvāk izpētīt Ziemeļamerikas vai anglosakšu arodbiedrības modeļi, uzmanību pievēršot arodbiedrību darbībai Kanādā. Kanāda ir kļuvusi par īpaši nozīmīgu ES partneri pēc 2013. gada 18. oktobrī parakstītā ES un Kanādas Vispārējās ekonomikas un tirdzniecības līguma (*Comprehensive Economic and Trade Agreement*).

Kanādā darba attiecības un arodbiedrību darbība veidojusies spēcīgā ASV likumdošanas un prakses ietekmē, taču sakņojas tā anglosakšu tradīcijās. Tādēļ, lai gan Kanāda pārstāv t.s. Ziemeļamerikas modeļi, tā daudzējādā ziņā līdzinās Eiropas valstīm. Arī Latvijai darba attiecībās, nodarbinātības un sociālajā politikā, kā arī sociālajā dialogā tuvāks ir anglosakšu modelis. Latvija 90. gadu vidū saņēma Kanādas valdības atbalstu reformām publiskajā pārvaldē, kas ietekmēja arī arodbiedrības kā sociālā partnera institūtu. Kanādā tāpat kā ASV arodbiedrības vispirms un galvenokārt organizējas uzņēmumu un valsts iestādes līmenī, tiecoties pārstāvēt darba ņēmēju intereses to darbavietās (uzņēmums ir būvniecības sektors, kur arodbiedrības organizējas pēc darbības veida). Tādējādi darba ņēmēji uzņēmuma vai iestādes līmenī lemj, vai to intereses pārstāvēs arodbiedrība. Individuālās biedrības sāk darboties, veiksmīga sociālā dialoga rezultātā uzņēmumā noslēdzot koplīgumu, kas nostiprina to saikni ar darbiniekiem. Kanādā arodbiedrību pārvaldība un darba attiecības, tostarp privātajā sektorā, ir provinču jurisdikcijas jautājums un tās tiek regulētas vietējā līmenī

²⁷¹ Global Wages Report 2010/11. Wage policies in terms of crisis. Geneva. Global Labour University, International Labour Office, 2011, pp. 18–25.

²⁷² Political, religious and regional diversions. In: Industrial Relations in Europe 2010, Brussels, 03.03.2011 COM SEC (2011) 292 final, pp. 20–21.

²⁷³ Hyman, R., Gumbrell-McCormick, R. (2010). Trade Unions, politics and parties: is a new configuration possible? *Transfer: European review of labour and research*, 16 (3), pp. 351–381.

(Kanādā ir vienpadsmit provinces). Federālās valdības ietekme ir ierobežota, jo tās pakļautībā ir darba attiecību noregulēšana valsts iestādēs, banku sektorā, kā arī transporta un komunikāciju nozarēs, kurās darbojas daudz valsts kontrolētu uzņēmumu.²⁷⁴

Uzņēmuma līmeņa arodbiedrības var apvienoties vietējās jeb provinču līmeņa arodbiedrībās, kas parasti ir daļa no nacionālām vai starptautiskām apvienībām. Pašlaik lielākā daļa nacionālo vai starptautisko apvienību ir Kanādas Darba kongresa (KDK) locekles. Kanādas Darba kongress tika nodibināts 1956. gada 23. aprīlī, apvienojot Aroda un Darba kongresu un Kanādas Darbaspēka kongresu. Darbības sākumā tā uzmanības centrā bija pensijas, veselības apdrošināšana, īsāka darba diena un iztikas minimums, pulcēšanās un biedrošanās brīvība, ieskaitot tiesības veidot arodbiedrības. KDK ir jumta organizācija un tajā apvienojušās Kanādas un starptautiskās arodbiedrības, provinču un teritoriju federācijas un reģionālo nodarbinātības lietu padomes. Pašlaik KDK ir galvenā darba federācija valstī un tā pārstāv 72% Kanādas arodbiedrībās iesaistīto darba ņēmēju²⁷⁵. Arodbiedrības Ziemeļamerikā visvairāk ir koncentrējušās sabiedriskajā sektorā. Lielākās arodbiedrības ir Strādājošo savienība (*CUPE*), Nacionālā nodarbinātības savienība, bet arī – Amerikas Tēraudlējēju apvienība (*USWA*) un Kanādas autorūpniecībā strādājošie (*CAW*). Publiskajā sektorā darba devēji un arodbiedrības ir labāk organizētas. Privātajā sektorā darba devēji biežāk ir nelabvēlīgi noskaņoti pret darbinieku apvienošanos. Tomēr arī privātajā sektorā nozares līgumu pārklājums atšķiras. Tas ir augstāks nozarēs, kur strādā lielie privatizētie uzņēmumi (enerģētika, transports, pārtikas rūpniecība u.c.). Lielākā daļa nozares līmeņa ģenerālvienošanos²⁷⁶ ir noslēgtas lielajos valsts un privatizētajos uzņēmumos, kuriem ir gadiem ilga pieredze šādu līgumu slēgšanā.

Kanādas arodbiedrības pārstāv ievērojamu biedru skaitu. Kopējais KDK biedru skaits patlaban ir aptuveni 4,4 miljoni. Lielākais biedru īpatsvars ir sabiedriskajā sektorā – 71%, privātajā sektorā attiecīgi – 18%, starptautiskajās arodbiedrībās – 29%, bet nacionālajās arodbiedrībās – 66%.²⁷⁷ Statistikas dati ļauj secināt, ka biedru skaits Kanādas arodbiedrībās ir salīdzinoši stabils, kaut gan 2000.–2007. gadā tas samazinājās no 34,7% līdz 30,7%²⁷⁸ un

²⁷⁴ Gekara, Victor Oyaró. (2010). Union renewal through cross-border merger: Rationale, processes and challenges. *European Journal of Industrial Relations*, 16: 385. pp. 385–394.

²⁷⁵ Canadian Labor Congress- nepublicētie materiāli un autora veiktās intervijas ar Kanādas Darba kongresa pārstāvjiem (2012. gada septembrī).

Canadian Labor Congress- nepublicētie materiāli un autora veiktās intervijas ar Kanādas Darba kongresa pārstāvjiem: Canadian Labor Congress: Ken Georgetti, President; Andrew Jackson, Chief Economic and Director of Social and Economic Policy; Teresa Healy, Senior Researcher (2010. gada septembrī).

²⁷⁶ Industrial Relations in Europe 2010, European Commission, Brussels, 03.03.2011. COM SEC(2011) 292 final, pp. 40–53.

²⁷⁷ Turpat.

²⁷⁸ Yates, C. (2007). Missed Opportunities and Forgotten Futures: Why Unions Renewal in Canada Has Stalled. In: Craig Phelan (Ed.). *Trade Union revitalisation: trends and prospects in 34 countries*. London: Peter Lang, 2007, pp. 59–60.

2010. gadā veidoja 30%²⁷⁹, atspoguļojot pēdējai desmitgadei raksturīgo tendenci.²⁸⁰ Padziļināta analīze atklāj, ka kopš 80. gadiem ievērojamu biedru skaita kritumu piedzīvojušas tieši arodbiedrības privātajā sektorā. Kanādā 80. gadu sākumā biedru skaits privātajā sektorā bija sasniedzis savu augstāko rādītāju un veidoja 33,4%, savukārt 2009. gadā tas bija tikai – 16%. Līdzīga tendence novērojama arī Eiropas valstīs un ASV, kur kritums bija vēl ievērojamāks – no 29% uz 7%.²⁸¹

Biedru skaita samazināšanos Kanādas arodbiedrībās izraisījis vairāku zīmīgu faktoru kopums, no kuriem kā svarīgākos var minēt – ražojošā sektora sarukšana, darbaspēka aizstāšana ar tehnoloģijām, pieaugoša globālā konkurence un uzņēmumu slēgšana. Tas izraisīja arodbiedrību likvidēšanos un to skaita kritumu, jo īpaši ražošanas un dabas resursu ieguves un pārstrādes nozarēs. Visi minētie faktori raksturo daudz plašākas – globāla mēroga – pārmaiņas, kad 80. gadu sākumā pasaules valstīs sevi pieteica neolibēralisma idejas. Kanādā, ASV, bet arī Eiropas labklājības valstīs neolibēralisma ietekmē tika īstenotas reformas, atbalstot privatizāciju un valsts lomas samazināšanu ekonomikā, liberalizāciju, uzņēmējdarbības vides regulēšanas samazināšanu, kā arī veselības un izglītības sektora lielāku pārorientēšanos uz tirgus ekonomikas darbības principiem. Tāpat Kanādā plašu atbalstu guva cits ASV plaši izplatīts neolibēralisma uzskats – jebkāda valdības iejaukšanās (regulējums) nodarbinātības, sociālās drošības un minimālās algas jomā kaitē uzņēmējdarbībai un tādējādi arī sabiedrībai. Šo reformu rezultātā ir notikušas ne tikai konceptuālas izmaiņas darba attiecībās, sociālajā un nodarbinātības politikā, bet tās ir arī mainījušas spēku līdzsvaru starp darba ņēmējiem un darba devējiem, būtiski mazinot arodbiedrību ietekmi lēmumu pieņemšanā uzņēmumu un publiskās pārvaldes līmenī. Arodbiedrību biedru skaits 80. gados un 90. gados Kanādā saglabājās salīdzinoši augsts un arodbiedrības aktīvi iesaistījās diskusijās par reformām darba attiecību, sociālās politikas un nodarbinātības jomā. Var teikt, ka arodbiedrību nostāja par valsts īstenotajām reformām bija samērā atbalstoša. Piemēram, arodbiedrības neiebilda pret stingrāku darba attiecību regulējumu. Vienlaikus jāuzsver, ka arodbiedrības Kanādā neatbalsta neolibēralo politiku un neolibēralu valdību.

Neolibēralisma idejas Kanādā sekmēja ASV tuvums, kā arī preču un kapitāla kustība. ASV lomu Kanādas ekonomikā un attīstībā vēl vairāk nostiprināja ASV un Kanādas Brīvās tirdzniecības līgums (1989) un Ziemeļamerikas Brīvās tirdzniecības līgums (1994). Kanādas

²⁷⁹ Workers in Transition; A Practical Guide for Union Representatives – 2011. Pieejams: <http://www.canadianlabour.ca/news-room/publications/workers-transition-practical-guide-union-representatives>. (10.02.2012).

²⁸⁰ Bhullar, M. (2011). Addressing competition: strategies for organising precarious workers. Cases from Canada. In: Trade Unions and the global crisis. Labour's visions, strategies and responses. International Labour Office. Geneva, pp. 203–220.

²⁸¹ Camfield, D. (2007). Renewal in Canadian Public Sector Unions: Neoliberalism and Union Praxis. *Industrial Relations*, Vol. 62, No 2, pp. 282–304.

ekonomikā valdošo ASV kapitāla ietekmi mūsdienās atspoguļo fakts, ka aptuveni 28% Kanādas arodbiedrībās iesaistīto darba ņēmēju ir Amerikā bāzēto starptautisko arodbiedrību locekļi, bet Kanādā atrodas šo arodbiedrību filiāles. Šīs starptautiskās arodbiedrības galvenokārt ir sastopamas privātās uzņēmējdarbības sektorā. Tām ir sena izveides vēsture Ziemeļamerikā un tās dominē tādu nozaru multinacionālos uzņēmumos, kā kalnrūpniecība, tērauda ražošana, celtniecība, pārtikas pārstrāde un tūrisms.²⁸² Neskatoties uz ievērojamo ASV ietekmi, darba attiecību, nodarbinātības un sociālās politikas jomā Kanāda vairāk līdzinās Eiropas valstu praksei un arī arodbiedrību darbību reglamentējošā likumdošana ir liberālāka nekā ASV. Tas skaidrojams ar to, ka Kanādā līdz pat mūsdienām saglabājušās britu tradīcijas un vērtības. Kanādā līdzīgi kā Lielbritānijā valsts tiek uzskatīta par nozīmīgu ekonomikas dalībnieku, turklāt atsevišķās nozarēs, piemēram, banku sektorā, ir vērojama spēcīga valsts intervence (regulējums). Britu tradīcijas saglabājušās arī sociālās politikas jomā, kas ļauj Kanādai sevi pozicionēt kā "dāsnāku" labklājības valsti nekā ASV, un uzskatā, ka valsts ir vidutājs starp pilsoņiem un darba devējiem.²⁸³ Kanāda daudz lielākā mērā nekā ASV²⁸⁴ pārstāv sociāli demokrātisku sabiedrību un īsteno programmas, kas orientētas uz sociālo aizsardzību un valsts labklājības sistēmas saglabāšanu.

Sociālais dialogs un trīspusējā sadarbība²⁸⁵ Kanādā ir daudz vājāk attīstīta nekā ES un netiek īstenota ne provinču, ne valdības līmenī. Lielākā daļa arodbiedrību galvenokārt fokusējas tikai uz sarunām par koplīgumu slēgšanu un to kā sociālā partnera iesaiste publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā ir diezgan pastarpināta. Tas tādēļ, ka arodbiedrību līdzdalība bieži izpaužas kā atbalsts Kanādas sociāldemokrātu partijai un tās īstenotajai politikai. Daudzi eksperti norāda, ka pēdējo gadu laikā Kanādā par izplatītu praksi arodbiedrību atjaunošanā kļūst divu vai vairāku arodbiedrību apvienošanās. Viens no galvenajiem motīviem tam ir – gūt jaunu sociālo ietekmi, t.i., pārstāvēt ne tikai darba devēju, bet sabiedrības kopīgās intereses un iesaistīties publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā. Šādu mērķi sev izvirzījusi, piemēram, jaunā Kanādas Auto darbinieku un Komunikāciju, enerģētikas un biroju darbinieku apvienība (*Canadian Auto workers and Communications, Energy and Paperworkers*

²⁸² Canadian Labor Congress- npublicētie materiāli un autora veiktās intervijas ar Kanādas Darba kongresa pārstāvjiem: Ken Georgetti, President; Andrew Jackson, Chief Economic and Director of Social and Economic Policy; Teresa Healy, Senior Researcher (2010. gada septembrī).

²⁸³ Klarsfeld, A., Ng., I. and Tatli, A. (2012). Social regulation and diversity management: A comparative study of France Canada and the UK. *European Journal of Industrial Relations*, 18: 309–327.

²⁸⁴ Daumal, M. (2011). Federalism, separatism and International Trade; the Canadian Case. In: Kurt Hubner. *Europe, Canada and the Comprehensive Economic and Trade Agreement*. Routledge, pp.151–162.

²⁸⁵ SDO 1976. gada konvencija, rekomendācijas paplašinājums No. 152 (No. 144) B 264/TC/2 264 Ženēvas sesija, 1995. gada novembris, kura ir spēkā 2012. g.

union), kas būs atvērta arī biedriem no citām sociālām kustībām.²⁸⁶ Apvienošanās rezultātā tā kļuvusi par lielāko arodbiedrību Kanādas privātajā sektorā.

Pagaidām, kā secina pētnieki, arodbiedrību spēja ietekmēt lēmumus reģionālā un federālā līmenī vēl ir salīdzinoši vāja. Arodbiedrību lomu lēmumu pieņemšanas procesā ilustrē diskusijas²⁸⁷ par ES un Kanādas Vispārējās ekonomikas un tirdzniecības līgumu (*Comprehensive Economic and Trade Agreement*)²⁸⁸. Sarunas tika uzsāktas 2009. gadā un līgums tika parakstīts 2013. gada 18. oktobrī.²⁸⁹ Kanādai jūtīgi ir jautājumi par neierobežotu preču, pakalpojumu un kapitālieguldījumu tirdzniecību, tarifu atcelšanu, brīvu kvalificētu darbinieku kustību un, jo īpaši atvērtu valsts sniegto pakalpojumu un iepirkumu tirgu, un autortiesībām. Nopietnas bažas par līguma nosacījumiem ir paudušas arī ES un Kanādas arodbiedrības*. ES un Kanādas arodbiedrības ir sagatavojušas kopīgu nostāju par līguma projektu un paudušas šādas bažas:

1. nav pilnībā novērtēta piedāvātā līguma ietekme uz sociālo jomu, vidi un darbu;
2. sarunas notiek bez sabiedrības uzraudzības, un ir nepieciešama lielāka procesa caurskatāmība;
3. sabiedrībai nepieciešamas garantijas, ka ierosinātais līgums nav pretrunā ar valsts interesēm un var aizsargāt pastāvošo sabiedrisko pakalpojumu jomu vai radīt jaunas valsts programmas²⁹⁰.

Cits ne mazāk svarīgs jautājums sarunās par Visaptverošu ekonomikas un tirdzniecības līgumu ir darbaspēka mobilitāte un migrācija. ES un KDK arodbiedrības uzskata, ka piedāvātā ES un Kanādas viesstrādnieku programma mazina jau tā ierobežotos cilvēkresursus vai nodara postu nabadzīgākajām valstīm. Tāpat programma viesstrādniekiem nenodrošina vienlīdzīgu attieksmi un iespējas, kas saistītas ar algu, darba apstākļiem un sociālo aizsardzību. Parasti viesstrādniekiem ar pagaidu darba līgumiem nav iespēju atkal apvienoties ar ģimenēm, saņemt apmācību, viņiem nav imigrācijas tiesību, netiek piedāvāti stimuli

²⁸⁶ Canadian Labor Congress- nepublicētie materiāli un autora veiktās intervijas ar Kanādas Darba kongresa pārstāvjiem: Ken Georgetti, President; Andrew Jackson, Chief Economic and Director of Social and Economic Policy; Teresa Healy, Senior Researcher (2010. gada septembrī).

²⁸⁷ Kellogg, P. (2011). NAFTA unplugged? Canada's three economies and free trade with the EU: In: the Canadian Case. Kurt Hubner (ed.), Europe, Canada and the Comprehensive Economic and Trade Agreement., Routledge, pp. 107-129.

²⁸⁸ European Commission. Trade DG Bilateral Relations with countries/ Canada. Pieejams: <http://ec.europa.eu/trade/creating-opportunities/bilateral-relations/countries/canada/>. (07.02.2012).

²⁸⁹ European Commission Trade DG Bilateral Relations with countries/ Canada. Pieejams: <http://ec.europa.eu/trade/policy/countries-and-regions/countries/canada/>. (19.10.2013.);

²⁹⁰ ES un Kanādas (EK) visaptverošā ekonomiskās sadarbības un tirdzniecības līguma kritiskais novērtējums. *EPSU, CUPE, NUPGE un PSAC Apvienotais izdevums*. Pieejams: http://www.epsu.org/IMG/pdf/Critical_Assess_EU_Can_Deal_-_EN.pdf. (05.06.2011.). Eiropas Sabiedrisko pakalpojumu arodbiedrību federācija (*the European Federation of Public Service Unions*) un Kanādas nodarbināto kongress, Nacionālās valsts un strādājošo biedrības, un Kanādas Sabiedrisko pakalpojumu alianse (*the National Union of Public and General Employees and the Public Service Alliance of Canada*

integrācijai un nav nodrošinātas pamata sociālās tiesības. Imigrantus ir grūti integrēt sabiedrībā, jo tie bieži vien vilcinās iestāties arodbiedrībās, baidoties no darba devēju draudiem negarantēt tiem darba iespējas un uzturēšanās statusu.

Citi faktori mazākai arodbiedrību līdzdalībai publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā ir arodbiedrību decentralizācija un sadrumstalotība, ko sekmē Kanādas likumdošana. Izvērtējot arodbiedrības biedru sadalījums valstī, var secināt, ka tas ir nevienmērīgs. Pieejamie dati liecina, ka Ņūfaundlendas, Kvebekas, Saskačevanas un Manitobas provincē ir visaugstākie arodbiedrību dalības rādītāji (aptuveni 35% no nodarbinātajiem), bet Albertā, kurā sabiedrība un pastāvošā likumdošana nestimulē biedrību dibināšanu, ir zemākais arodbiedrību blīvums – 22,4%²⁹¹. Arodbiedrību kustību sadrumstalotību sekmē arī to darbības principi, proti, vairāk nekā 800 Kanādā izvietotās arodbiedrības darbojas, pamatojoties uz tūkstošiem noslēgtu koplīgumu. Darba koplīgumu slēgšanas process ir izteikti decentralizēts.²⁹² Visā valstī vairumam arodbiedrību kļuvis ierasts vienoties par koplīgumiem ar katru darba devēju atsevišķi. Visorganizētākās un aktīvākās arodbiedrības ir veselības aprūpes jomā Britu Kolumbijā, arī skolotāju arodbiedrības Britu Kolumbijā, Ontario, kuras kopš 2004. gada ir organizējušas vairākus streikus.²⁹³ Jāuzsver, ka streiki ir kļuvuši par izplatītu tendenci valsts mērogā. Lielākā daļa streiku noslēdzas ar koplīgumu starp arodbiedrību un darba devējiem. Arodbiedrību kustība mūsdienās sakņojas sociālās partnerības ideoloģijā²⁹⁴ un, kā secināts pētījumā *Benchmarking Working Europe*²⁹⁵, tas ir mazinājis arodbiedrību spējas mobilizēties konfrontācijām. Mūsdienās streiki ir radikāls veids, kādā arodbiedrības pārstāv to biedru intereses, bet ne vienmēr streiki dod rezultātus.

Ekonomikas lejupslīde un strauji augošs bezdarbs ievērojami vājina arodbiedrību ietekmi. Šāda tendence kopš 2010. gada izteikta tajās valstīs, kas īstenoja stingrus fiskālās konsolidācijas pasākumus, ko var salīdzināt ar Kanādas pieredzi 90. gados. Arī nesenos ekspertu vērtējumos izskan bažas par Kanādas arodbiedrību norietu. Pasaules finanšu krīze ir skārusi arī Kanādas ekonomiku. Recesijas smagākais posms tika sasniegts 2009. gada vasarā,

²⁹¹ Christofher, J. K. (2011). Provincial pitfalls: Canadian provinces and the Canada – EU trade negotiations. The Canadian Case. In: Kurt Hubner (Ed.), *Europe, Canada and the Comprehensive Economic and Trade Agreement*, Routledge, pp.130–150.

²⁹² ES un Kanādas (EK) visaptverošā ekonomiskās sadarbības un tirdzniecības līguma kritiskais novērtējums. *EPSU, CUPE, NUPGE un PSAC Apvienotais izdevums*. 2009. Pieejams: http://www.epsu.org/IMG/pdf/Critical_Assess_EU_Can_Deal_-_EN.pdf. (05.06.2011.).

²⁹³ Bognar, J. (2011). Canada, capital movements, and the European Union: some tax implications. In: the Canadian Case. In: Kurt Hubner (Ed.), *Europe, Canada and the Comprehensive Economic and Trade Agreement*, Routledge, pp.180–200.

²⁹⁴ Glassner, V. (2013). Central and Eastern European industrial relations in the crisis: national divergence and path-dependent change. *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. No 19, pp. 155-169.

²⁹⁵ *Benchmarking Working Europe 2013*. ETUI aisbl, Brussels, 2013, pp. 88–103.

kad bezdarba līmenis valstī sasniedza 8,7%²⁹⁶, turpmāko gadu laikā bezdarbs samazinājās un 2012. gadā veidoja 7,5%²⁹⁷ (par īpaši augstu tiek uzskatīts bezdarbs 90. gadu krīzes laikā, kad tas sasniedza 10%). Bezdarba līmenis Kanādā nesasniedz tādus apmērus kā ES, jo Kanādā ir regulēta ekonomika un tā īsteno precikliskus pasākumus, kuru rezultātā tā nesenās krīzes un pēckrīzes periodā piedzīvoja mazākus satricinājumus. Pētījumi par darbaspēka kustību ES un Kanādā²⁹⁸ iezīmēja arodbiedrību funkciju un attīstības tendenču nākotni Kanādas “sociāldemokrātiskajā” kultūrā²⁹⁹:

1. *pabalstu nodrošināšana biedriem* šādos gadījumos: bezdarbs, slikta veselība, vecuma un apbedīšanas izdevumi. Profesionālās apmācības, juridisko konsultāciju un biedru pārstāvības nodrošinājums joprojām ir svarīgs ieguvums arodbiedrības biedriem;
2. *strādnieku protesta streiks*: arodbiedrības īsteno streikus vai pretošanos pret nelabvēlīgu darba vidi;
3. *politiskā aktivitāte*: arodbiedrības ietekmē likumdošanu atbilstoši to biedru interesēm;
4. *darba koplīgums*: arodbiedrības darbojas atklāti, tās atzīst darba devēji, risina sarunas ar darba devējiem par darba algām un darba apstākļiem.

Autors secina, ka ES valstīs un pasaulē arvien pamanāmākas kļūst tādas tendences, kā arodbiedrību blīvuma samazināšanās, arodbiedrību atjaunošanās un apvienošanās nepieciešamība, kā arī koplīgumu slēgšanas decentralizācija. Privātajā sektorā ir vērojams apjomīgs arodbiedrību biedru skaita kritums. Atšķirībā no Kanādas ES dalībvalstu arodbiedrību organizācijām ir lielāka dažādība un to veidi ir atkarīgi no politikas tendencēm sabiedrībā, darba tirgus politikas un sociālajām struktūrām.

Otrajā nodaļā autors pēta arodbiedrību darbību Latvijā, ņemot vērā ES un pasaules valstu pieredzi darba attiecību veidošanā un arodbiedrību kā sociālo partneru iesaisti publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanas procesā.

²⁹⁶ KDK Paziņojums par ES un Kanādas (EK) visaptverošā ekonomiskās sadarbības un tirdzniecības līguma sarunām, 2010. gada 18. oktobris.

²⁹⁷ Statistic Canada. Pieejams: <http://www.tradingeconomics.com/canada/unemployment-rate>. (25.04.2013.).

²⁹⁸ Turpat.

²⁹⁹ Bhullar, M. (2011). Addressing competition: Strategies for organising precarious workers. Cases from Canada. In: Trade Unions and the global crisis. Labour's visions, strategies and responses. International labour Office. Geneva, pp. 203–220.

2. ARODBIEDRĪBU DARBĪBAS NOVĒRTĒJUMS PUBLISKĀS PĀRVALDES LĒMUMU PIENĒMŠANĀ LATVIJĀ

2.1. Arodbiedrību kā sociālā partnera nepieciešamība sociālajā dialogā Latvijā

Autors analizējis sociālo partnerību un sociālo dialogu Latvijā, kur galvenie dalībnieki ir sociālie partneri. Sociālie partneri tiek definēti kā darba devēji, darbinieki un valsts. Latvijā tie ir: Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK), Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) un Latvijas valdība. Latvijā sociālo partneru darbības izpētei un analīzei sabiedrības vadības problemātikas griezumā veltīto akadēmisko izdevumu skaits salīdzinājumā ar citām disciplīnām ir ierobežots. Tāpēc 2. nodaļā autora pētījums balstās uz iztīrāto zinātnisko literatūru un ziņojumiem, kā arī pieejamo ES un Latvijas publiskās pārvaldes dokumentu un spēkā esošo normatīvo aktu analīzi.

Lai novērtētu arodbiedrības darbību publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā, autors izmantoja kvalitatīvās pētījumu metodes, kas ietver informācijas vākšanu, intervijas ar arodbiedrību ekspertiem un arodbiedrību statistisko datu analīzi par sociālās partnerības attīstību un galvenajām problēmām Latvijā, kā arī autora novērojumus. Tāpat autors lietoja kvantitatīvās pētījumu metodes – aptaujas (arodbiedrības biedru aptauja, Latvijas iedzīvotāju aptauja un arodbiedrības ekspertu aptauja) un empīrisko datu salīdzinošo analīzi, izmantojot centrālās tendences jeb lokācijas rādītājus un variācijas rādītājus, grupēšanu un īpatsvaru analīzi, un arī neparametriskās statistikas metodes (sk. 3. nodaļu).

Sociālais dialogs tiek vērtēts kā neatsverama pozitīva ietekme valsts labā pārvaldībā, sociālajā un ekonomiskajā izaugsmē. Dokumentā „Rīcības plāns Latvijas dalības nodrošināšanai. Atvērtas pārvaldības partnerības iniciatīva”³⁰⁰ uzsvērts, ka pēdējo gadu laikā gan globālajā mērogā, gan Latvijā ir pieaugusi izpratne, ka sekmīgai valsts ilgtermiņa attīstībai nepieciešams, lai valsts pārvaldes struktūru darbība (gan politiskajā, gan administratīvajā līmenī) gūtu sabiedrības līdzdalību un atbalstu. Sociālais dialogs nav viennozīmīgs process, jo darba devējiem un darbiniekiem ir ne tikai kopīgas intereses, bet ir arī principiāli atšķirīgas, pat pretējas sociālās, ekonomiskās un politiskās intereses.³⁰¹ Sociālais dialogs ir interešu līdzsvarošanas un konsultāciju mehānisms, kurā piedalās valdība, darba devēji un arodbiedrības. Ar jēdzienu „sociālais dialogs” apzīmē kā divpusējas sarunas starp darba devējiem un arodbiedrībām, tā arī trīspusējas konsultācijas starp sociālajiem

³⁰⁰ Latvijas Republikas MK rīkojums Nr. 175. Rīcības plāns Latvijas dalības nodrošināšanai Atvērtas pārvaldības partnerības iniciatīvā. („LV”, 59(4662,17.04.2012.) [stājās spēkā no 13.04.2012.] un Rīcības plāna projekts. Pieejams: <http://www.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40259424>. (11.05.21013.).

³⁰¹ Janose, D., Dedze, I., Strode, I., Ose, L. (2004). Divpusējs sociālais dialogs Latvijas labklājības veicināšanai. Politikas dokuments, ES *Phare* projekts „Divpusēja sociālā dialoga veicināšana: politikas dokumentu un pilotprojektu ieviešana” ar ES finansiālu atbalstu, Rīga, 18.–23. lpp.

partneriem un valdību. Autors secina, ka „sociālais dialogs” ir plašs jēdziens un tā nozīme un būtība atklājas atkarībā no situācijas konteksta. Latvijas normatīvie akti nedod skaidru terminu „darba devējs – darba ņēmējs – darba attiecības” definīcijas, taču, pievienojoties vairākām konvencijām un starptautiskiem līgumiem par cilvēktiesībām, labklājību un sociālo aizsardzību, kas regulē darba attiecības, Latvija ir pārņēmusi tajos izmantotās definīcijas un jēdzienu skaidrojumi.

Latvija, piemēram, ir ratificējusi vairākas SDO konvencijas. Arī biedrošanās brīvība un tiesības slēgt kolektīvos līgumus ir noteiktas (SDO) Konvencijā Nr. 87 “Par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās” (1948)³⁰² un Konvencijā Nr. 98 “Par tiesībām apvienoties organizācijās un slēgt kolektīvos līgumus” (1949)³⁰³, Konvencijā Nr. 151 (1978) „Darba tiesiskās attiecības SDO”³⁰⁴, Konvencijā Nr. 154 (1981) „Par darba koplīguma slēgšanas veicināšanu”³⁰⁵, Direktīvā 98/59/EC (1998) „Kolektīvā atlaišana ES”.³⁰⁶ Sociālo dialogu Latvijā ietekmē vairāki iekšējās vai nacionālās vides faktori: darba likumdošana, arodbiedrību blīvums un biedru skaits, kolektīvo sarunu centralizācijas pakāpe, darba devēju organizāciju darbība, valdības īstenotā politika un darbības virzieni, sociālo partneru vēlme sadarboties un līdzšinējās tradīcijas darba attiecību sistēmas veidošanā. Sociālo dialogu nacionālā līmenī ietekmē arī ārējās vides faktori, tādi, kā globalizācija un internacionalizācija, politiskā un sociālekonomiskā situācija pasaulē un Eiropā, ES dažādās politikas un ar tām saistītā likumdošana, ko autors pētīja 1. nodaļā. Autors zemāk ilustratīvi atainojis iekšējās un ārējās vides faktoru mijiedarbību ar sociālo dialogu trīspusējās sadarbības ietvaros (sk. 2.1. attēlu).

Arodbiedrības ir nozīmīgākie dalībnieki sociālajā dialogā. „Sociālais dialogs valstī ir viens no nopietnākajiem jautājumiem, kuriem LBAS pievērsusi ļoti lielu uzmanību”,³⁰⁷ apgalvo LBAS priekšsēdētājs Pēteris Krīgers. Par saviem sasniegumiem vai neveiksmēm sadarbības līgumu īstenošanā nacionālajā līmenī Latvijas sociālie partneri katru gadu ar kopīgu ziņojumu informē Eiropas sociālos partnerus.

Mūsdienu darba attiecības Latvijā veidojušās pārmaiņu procesu no sociālistiskās sistēmas uz liberālo tirgus ekonomikas sistēmu ietekmē un atspoguļo vairāk nekā 20 gados notikušās sociālās, politiskās un institucionālās pārmaiņas. Mūsdienu darba attiecības Latvijā

³⁰² 1948. gada SDO Konvencija par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās (C87) (“LV”, 27 (3811), 19.02.2008.) [stājās spēkā 27.01.1993].

³⁰³ ILO Convention Co98, Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No.98). Entry into force: 18 July 1951.

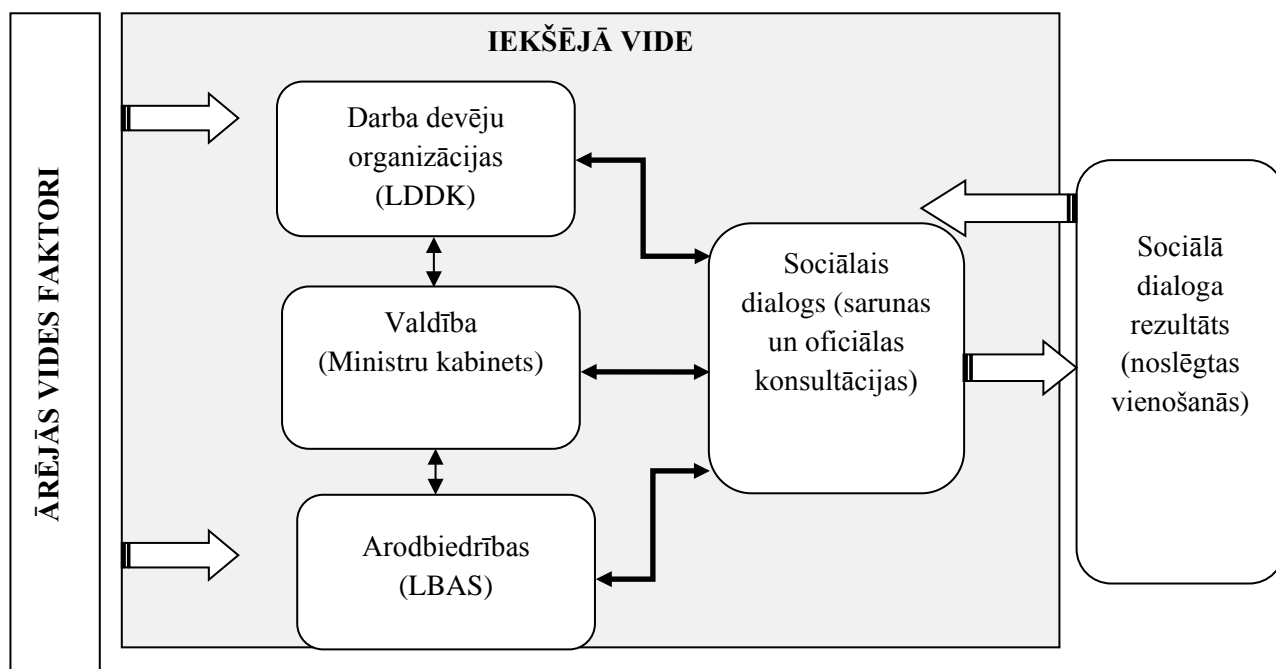
³⁰⁴ ILO Convention C151, Right to Organise and Procedures for Determining Conditions of Employment in the Public Service, 1978. Entry into force: 25 February, 1981.

³⁰⁵ ILO Convention C154, Collective Bargaining Convention, 1981 (No.154). Entry into force: 11 August 1983.

³⁰⁶ ES 1998. gada 20. jūlija Direktīva 98/59/EC (1998) „Kolektīvā atlaišana ES”.

³⁰⁷ Krīgers, P. (2006). Sociālais dialogs ir valsts attīstības virzītājspēks. *Arodbiedrību avīze*, Nr. 5.

var raksturot kā mijiedarbību starp iestāžu mantojumiem, politiskām un ekonomiskām reformām pēc 1991. gada un galveno sociālo dalībnieku stratēģijām 1990. gadu sākumā.



2.1. attēls. Sociālais dialogs un to ietekmējošie ārējie un iekšējie faktori.

Avots: autora izstrādāts attēls.

Latvijā, tāpat kā pārējās Baltijas valstīs, pēc neatkarības atgūšanas 1991. gadā bija jāizveido jauna institucionālā iekārta, tostarp jaunas valsts funkciju izpildes institūcijas, pretēji dažām citām CAE valstīm, piemēram, Polijai un Ungārijai, kuras bija daļa no sociālistiskās sistēmas, bet ne daļa no Padomju Savienības. Institucionālās pārmaiņas bija daļa no politiskā un ekonomiskā pārveides procesa, kam bija jānodrošina pāreja no centralizētas plānveida ekonomikas uz tirgus ekonomiku, tiesiskums, demokrātija un valsts integrācija starptautiskajā politiskajā un ekonomiskajā vidē. Jaunajai institucionālajai sistēmai bija jānodrošina liberālas ekonomikas politikas īstenošana, ko ieteica starptautiskās finanšu institūcijas.

Institucionālās reformas, privatizācija un lielo uzņēmumu pārstrukturēšana visās tautsaimniecības nozarēs, radikālas fiskālās reformas, tai skaitā nodokļu politikas un nodokļu administrēšanas jomā, gan arī budžeta reformas tika veiktas saskaņā ar „politikas paketi”, ko ierosināja „Vašingtonas iestādes” (angliski *Washington consensus*) un kas pārstāvēja neoliberālo „šoka terapijas” politiku.³⁰⁸ Tehniskā palīdzība, ko sniedza SVF un Pasaules

³⁰⁸ Williamson, J. (1990). What Washington Means by Policy Reform. Peterson Institute for International Economics. Pieejams: <http://www.iie.com/publications/papers/paper.cfm?ResearchID=486>. (21.06.2011.).

Banka, ļāva pabeigt pirmās paaudzes reformas līdz 1990. gadu vidum.³⁰⁹ Galvenie ierosinājumi, kas tika saņemti no Starptautiskā valūtas fonda, bija saistīti ar stingras makroekonomiskās politikas izveidi.

Neoliberālā politika un radikālais brīvā tirgus atjaunošanas ceļš Latvijā nav radījis pamatus attīstībai pēc labklājības valsts (*welfare state*) modeļa, kas garantētu sociālo stabilitāti un labklājības līmeņa paaugstināšanu valstī un paaugstinātu sociālo partneru līdzatbildību par pieņemtajiem lēmumiem un to izpildi.³¹⁰ Sociālo dimensiju Latvijas attīstības procesā būtiski ir vājinājušas pretrunīgās tendences sociālajā aizsardzībā un nodarbinātības politikā, kā arī valsts uzstādījums īstenot stingru makroekonomisko politiku. Ekonomiskā situācija 2008.–2010. gadā prasīja izpildīt divus pretrunīgus uzdevumus – saglabāt ilgtermiņa mērķus sociālajā politikā un reaģēt uz sociāli ekonomisko situāciju valstī.

Mainoties ekonomiskajai un institucionālajai sistēmai, pakāpeniski mainījās arī arodbiedrību loma publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā un arī darba attiecību jomā. Apskatot Latvijas darba attiecību attīstību kopš 1991. gada, autors to nosacīti iedalījis četros periodos jeb fāzēs.

Sākotnējā fāze (1991–1993³¹¹). Darba attiecībām bija raksturīga plurālistiska forma. Modelis, ko virzīja politiskā elite, paredzēja, ka arodbiedrības politikā neiesaistās, tās fokusējas tikai un vienīgi uz jautājumiem, kas skar darba samaksu un darba apstākļus.

Otrā darba attiecību fāze (1993–1998³¹²). Postkomunisma ēra aizsākās ar sociālā dialoga institucionalizāciju, Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes veidošanos un Latvijas tiesību aktu pielīdzināšanas ES tiesību normām procesa uzsākšanu.

Trešā fāze (1998–2004). Sociālā dialoga institūta stiprināšana un iestāšanās ES.³¹³

Ceturtnā, mūsdienī, fāze (2004–2012). Pēdējos gados Latvijā īstenotais sociālais dialogs rāda, ka saites starp sociālajiem partneriem kļuvušas ciešākas. Tas dod cerības, ka palielināsies organizāciju kapacitāte īstenot autonomu sociālo dialogu sektorālā (nozaru) līmenī.

Galvenie darba attiecības reglamentējošie tiesību akti Latvijā no 1998. līdz 2001. gadam ietverti 2.1. tabulā.

³⁰⁹ Kolodko, G. W. (2002). Post-Communist Transition and Post-Washington Consensus. The Lessons for Policy Reforms in Mario I. Blejer, Skreb, M., (eds.) Transition: The First Decade. The MIT Press, Cambridge, Mass, London, UK, pp. 45–83.

³¹⁰ 1998. gada 30. oktobra Ministru prezidenta, Latvijas Darba devēju un Latvijas Brīvo arodbiedrību nolikums Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes nolēmums („LV”, 343/344 (2404/1405), 17.11.1998.) [stājās spēkā 01.01.1999.].

³¹¹ Latvijas Republikas 1992. gada 15. februāra Satversmes atjaunošana pilnā apjomā (1993. gada 6. jūlijs)

³¹² 1998. gada 30. oktobra Ministru prezidenta, Latvijas Darba devēju un Latvijas Brīvo arodbiedrību nolikums Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes nolēmums („LV”, 343/344 (2404/1405), 17.11.1998.) [stājās spēkā 01.01.1999.].

³¹³ 1995. gada 12. jūnijā stājās spēkā Asociācijas līgums ar Eiropas Savienību.

Darba attiecības reglamentējošie dokumenti Latvijā kopš 1990. gada

	Datums	Dokuments
1.	28.01.1937.	Civillikums [stājies spēkā 01.09.1992.]
2.	04.05.1993.	Likums „Par darba aizsardzību” [stājies spēkā 20.05.1993., zaudējis spēku 01.01.2002.] ⁴⁷
3.	23.04.1998.	Streiku likums [stājies spēkā 26.05.1998.] ⁴⁸
4.	14.10.1998.	Civilprocesa likums [stājies spēkā 01.03.1999.] ⁴⁹
5.	20.06.2001.	Darba aizsardzības likums [stājies spēkā 01.01.2002.] ⁵⁰
6.	20.06.2001.	Darba likums [stājies spēkā 01.06.2002.] ⁵¹

Avots: tabula izstrādāta, pamatojoties uz autora apkopotajiem tiesību aktiem.^{314; 315; 316; 317; 318}

Latvijas darba attiecības un sociālo dialogu konceptuāli ietekmēja programmas un projekti, ko ierosināja un īstenoja tādas starptautiskās organizācijas, kā Pasaules Banka, ANO Attīstības programma, SDO un ES. Tiesiskā regulējuma izveide sakrita ar pāreju uz tirgus ekonomiku, strukturālajām reformām, prasībām izpildīt Kopenhāgenas kritērijus³¹⁹ dalībai ES un steidzamo vajadzību nodrošināt sociālās drošības tīkla sistēmu. Gatavojoties iestāties ES, Latvijas sabiedrībai bija jāaskaras ar jaunām tendencēm.

2003. gada 1. janvārī, pirms pievienošanās ES, Latvija bija pārņēmusi un pilnībā ieviesusi ES likumdošanu (*acquis communautaire*) sociālās politikas un nodarbinātības jomās.³²⁰ Pievienošanās sarunu laikā Latvijas pozīciju par sociālās aizsardzības un nodarbinātības politiku sagatavošanā piedalījās arī sociālie partneri – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) un Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK). Latvijas pozīcijas atspoguļoja vienošanās, kas tika panākta starp sociālajiem partneriem un valdību.

Pirmsiestāšanās periodā bija nepieciešams izstrādāt un īstenot Valsts nodarbinātības plānu, kas 2004. gadā tika ieviests saskaņā ar Vienoto tautsaimniecības stratēģiju (2004–2006). Lai stiprinātu Latvijas pozīciju sociālās aizsardzības un nodarbinātības politikas jomā, Labklājības ministrija ir izdevusi divus svarīgus stratēģijas dokumentus: „Konceptija darba

³¹⁴ 27.05.1993. likums „Par darba aizsardzību” (*Ziņotājs*, 20/21,.; *Ziņotājs*, 20, 27.05.1993.).

³¹⁵ 12.05.1998. Streiku likums („LV”, 130/131 (1191/1192); *Ziņotājs*, 11, 04.06.1998.).

³¹⁶ 03.11.1998. Civilprocesa likums („LV”, 326/330 (1387/1391); *Ziņotājs*, 23, 03.12.1998.).

³¹⁷ 06.07.2001. Darba aizsardzības likums („LV”, 105 (2492); *Ziņotājs*, 15, 09.08.2001.).

³¹⁸ 06.07.2001. Darba likums („LV”, 105 (2492); *Ziņotājs*, 15, 09.08.2001.).

³¹⁹ Copenhagen European Council, 21 and 22 June 1993 DN: DOC/93/3,22/06/1993.

³²⁰ Latvijas Republikas sarunu pozīcija 13. sadaļa „Sociālā politika un nodarbinātība”. Latvijas Republikas Ārlietu ministrija. Pieejams: <http://www.am.gov.lv/lv/eu/arhivs/3883/3749/3826/3840/>. (03.02.2012.).

aizsardzības attīstībai 2007.–2009. gadam” un „Attīstības programma darba aizsardzībai 2008.–2010. gadam”.³²¹

Latvijas likumdošanas harmonizēšana ar *acquis communautaire* ne vienmēr notika pietiekami sistemātiski un saskaņoti. Tās attīstību posmus ir ietekmējuši tādi faktori, kā ES prasības harmonizēt likumdošanu pirms iestāšanās ES un izmaiņas ES politikās un spēkā esošajā likumdošanā pēc Latvijas iestāšanās ES 2004. gadā. Autors ņēmis vērā vēl vienu būtisku faktoru – likumdošanas harmonizēšanas process bija atkarīgs no konkrētās sociālekonomiskās situācijas un pieejamajiem valsts budžeta līdzekļiem, kas ir ietekmējis sabiedrības uzticības līmeni sociālās aizsardzības sistēmai, tās stabilitātei un ilgtspējai.

Latvijā, pēc ES valstu parauga, arodbiedrības īsteno sociālo dialogu ar valdību un darba devēju organizācijām, praktizējot divpusējo un trīspusējo sadarbību. Latvijas normatīvajos aktos un politikas plānošanas dokumentos tiek izmantoti termini „sociālais dialogs” un „sociālie partneri”, vienlaikus precīza šo terminu definīcija normatīvajos aktos netiek sniegta (nav atrodama). Pamats divpusējam sociālajam dialogam ir Darba likuma 17. un 24. pants, kas atrunā koplīguma slēgšanas mērķus un pušu atbildību.³²² Savukārt 18. pants nosaka puses, kuras var slēgt koplīgumu dažādos līmeņos: uzņēmumā, teritoriālajā un valsts līmenī. Šeit divpusējais sociālais dialogs izpaužas kā koplīguma sarunu noturēšana un koplīgumu noslēgšana, izvirzot noteiktas prasības darba koplīguma formai, saturam, apstiprināšanai un noslēgšanai. Darba likums nosaka pamata regulējumu sociālajam dialogam starp darba devēju un darba ņēmēju pārstāvjiem.

Sociālajam dialogam sociālās partnerības ietvaros pamatā ir ģenerālvienošanās (koplīgumi). Nozares līmeņa ģenerālvienošanās Latvijā vairāk ir izplatītas publiskajā sektorā (izglītībā, veselības aprūpē), jo valsts sektorā ir labāk organizēti gan darba devēji, gan arodbiedrības. Šī tendence, kā autors secināja pētījuma 1. nodaļā, izpaužas visās ES valstīs, tai skaitā arī Latvijā. Piemēram, Latvijā 2011. gadā sociālā dialoga ietvaros tika apspriesta iespēja uzsākt darbu pie ģenerālvienošanās projekta³²³ starp Veselības ministriju, arodbiedrību un veselības aprūpes nozares darba devējiem ārstniecības iestādēs, kurās valsts ir kapitāldaļu turētāja. Ģenerālvienošanās ir solis cilvēkresursu attīstības programmas veselības aprūpē atjaunošanas virzienā un iestāžu darba organizācijas pārveidē atbilstoši šodienas vajadzībām – turpinot slimnīcās attīstīt ambulatoro un dienas stacionāra palīdzību, vienlaikus

³²¹ LR 18.10.2007. Ministru kabineta rīkojums Nr. 650 „Par Labklājības ministrijas darbības stratēģiju 2007.–2009. gadam”(„LV”, 170 (3746),23.10.2007.) [stājās spēkā 18.10.2007.].

³²² 06.07.2001. Darba likums (“LV”, 105 (2492), *Ziņotājs*, 15, 09.08.2001.).

³²³ Pārrunā turpmāko sadarbību ar sociālajiem partneriem. Latvijas Republikas Veselības ministrija. 2011.02.14. Pieejams: <http://www.v.m.gov.lv/?id=122&sa=121&top=0&rel=2929>. (03.02.2012.).

samazinot pacientu ārstēšanai slimnīcā nepieciešamo laiku.³²⁴ Starp citām kopīgām darbībām ir apņemšanās nacionālajā līmenī īstenot Eiropas sociālo partneru pamat nolīgumus.

Ģenerālvienošanās nozaru, reģionālajā un nacionālajā līmenī visbiežāk ir slēgtas par minimālās algas un iztikas minimuma attiecībām, algu, pensiju, sociālo pabalstu indeksāciju un nodarbinātības kvalitātes jautājumiem. Darba likuma 61. pantā ir noteikts minimālās darba algas regulējums.³²⁵ Likumā nav precīzi noteikts minimālās darba algas apmērs, bet gan nosacījumi – minimālā darba alga nedrīkst būt mazāka par valsts noteikto minimālo mēneša darba algu normālā darba laika ietvaros. Minimālās mēneša darba algas noteikšanas un pārskatīšanas pamatprincipi ir iestrādāti normatīvajā aktā – Ministru kabineta 2003. gada 22. jūlija noteikumos Nr. 413 „Kārtība, kādā nosakāma un pārskatāma minimālā mēneša darba alga”, kuri paredz līdz katra saimnieciskā gada 1. maijam izvērtēt ekonomisko situāciju valstī un saskaņot minimālās mēneša darba algas apmēru un ieviešanas datumu ar Finanšu ministriju, Ekonomikas ministriju, Valsts kancelejas Politikas koordinācijas departamentu, Latvijas Pašvaldību savienību, LDDK un LBAS (sk. 2.2. tabulu).

Latvijā vienošanās par minimālo darba algu vienmēr ir bijusi sarežģīta, jo savas biedru intereses lobē kā LDDK, tā LBAS. Turklāt darba devēju un darba ņēmēju pārstāvju izteiktajam viedoklim konsultāciju laikā ar valdības pārstāvjiem ir tikai rekomendējošs raksturs. Ņemot vērā minimālās algas noteikšanas un paaugstināšanas reālo praksi 2004.–2010. gadā, var secināt, ka šajā periodā to galvenokārt ietekmējuši divi faktori: politiskā griba un valsts budžeta iespējas. Minimālās algas paaugstināšana 2005. gadā tika saskaņota ar sociālajiem partneriem NTSP sēdē, bet Ministru prezidents nolēma to nepaaugstināt. Minimālā alga tika paaugstināta 2006. gadā – Saeimas vēlēšanu gadā. Savukārt, ņemot vērā valsts budžeta iespējas, 2010. gadā – arī Saeimas vēlēšanu gadā – minimālā alga netika paaugstināta sakarā ar valsts finanšu stāvokli.³²⁶ Sociālā dialoga ieviešana privātajā sektorā ir apgrūtināta, jo mazajos un vidējos uzņēmumos starp darba ņēmējiem nav tradīciju kopīgi pārstāvēt savas intereses, apvienojoties arodbiedrībās (skat. 2.2. sadaļu). Latvijā nav arī attīstīta reģionālā trīspusējā sadarbība. Reģionos darba devēju un darba ņēmēju organizāciju darbība un pārstāvība ir fragmentāra. Iemesls tam ir zemā ekonomiskā aktivitāte un nepietiekami ietekmīgs publiskais sektors Latvijas reģionos. Reģionālā līmenī visspēcīgāk attīstīts divpusējais un trīspusējais sociālais dialogs ir Rīgas reģionā. Tas skaidrojams ar intensīvu uzņēmējdarbību un tās lielāku koncentrāciju. Vissvarīgākie jautājumi, ko varētu risināt reģiona līmenī, ir bezdarba novēršana un darbaspēka kvalifikācija un pārkvalifikācija.

³²⁴ Latvijas Republikas 04.11.2008. MK rīkojums Nr. 684. „Par Darba aizsardzības jomas attīstības programmu 2008.–2010. gadam” (LV”, 174 (3958), 07.11.2008.). [stājās spēkā 04.11.2008.].

³²⁵ 06.07.2001. Darba likums („LV”, 105 (2492), *Ziņotājs*, 15, 09.08.2001.).

³²⁶ Latvijas Republikas 16.03.2011. MK rīkojums Nr. 111. „Par Konceptija par minimālās mēneša darba algas noteikšanu turpmākajiem gadiem”. („LV”, 44 (4442), 18.03.2011. [stājās spēkā 16.03.2011.].

Minimālās algas³²⁷ Latvijā raksturojums

Ieviesta	1991. gadā
Attiecas	Uz visiem nodarbinātajiem
Pārskatīšanas biežums	Neregulāra, atkarīga no politiskiem apsvērumiem aptuveni reizi 1–2 gados (2004.–2010.) līdz 2011. gadam un vienreiz gadā no 2011. gada
Noteikšanas metode	Tās lielumu nosaka valdība
Iestāde, kas pārskata minimālo algu	Valdība, pēc konsultācijām ar sociālajiem partneriem, ņemot vērā konkrētā brīža ekonomisko un fiskālo situāciju
Pārskatīšanas kritēriji	Spiediens no sociālajiem partneriem, valsts budžeta apsvērumi un minimālās algas palielināšanas plāns, kas saskaņots ar sociālajiem partneriem un apstiprināts ar Latvijas Republikas MK noteikumiem Nr. 413 (2003); Latvijas Republikas MK noteikumiem Nr. 791 (2008); Latvijas Republikas MK rīkojumu Nr.111(2011)
Uzraudzības iestādes	Valsts nodarbinātības un finanšu iestādes
Soda naudas un neatbilstības gadījumi	Neatbilstības gadījumi tiek izskatīti tiesā. Parasti darba devējam jāmaksā visas neizmaksātās (minimālās) algas
Likmes tips	Mēneša vai stundu
Obligātais apmērs	No 2011. gada 1. janvāra 200 LVL Saskaņā ar MK sēdēs protokolu Nr.345, minimālā mēneša darba alga valstī no 2014. gada 1. janvāra 225 latī (320 euro) ³²⁸

Avots: tabulu veidojis autors, balstoties uz dažādiem normatīvo dokumentu avotiem.^{329; 330; 331 332}

Sociālā dialoga ietvaros arodbiedrības pārstāv darba ņēmēju intereses arī valsts un pārvaldes institūcijās. Valsts politikas izstrādāšanā un īstenošanā sociālais dialogs ir tiesiski un institucionāli nostiprināts un to regulē vairāki Latvijas normatīvie akti par lēmumu pieņemšanas kārtību publiskajā pārvaldē. Sociālo partneru sadarbības nepieciešamība ir uzsvērtā arī ES un SDO dokumentos un Latvija, kā ES un SDO dalībvalsts, sociālā dialoga īstenošanā ņem vērā arī šo organizāciju prasības.³³³ Nacionālā līmenī pamats arodbiedrību darbībai trīspusējā sociālā dialoga ietvaros ir 1998. gadā parakstītais* Nacionālās trīspusējās

³²⁷ Latvijas valsts ir ratificējusi 1970. gada SDO konvenciju Nr.131 „Par minimālās algas noteikšanu” [stājās spēkā 29.04.1972.].

³²⁸ 11.06.2013. MK sēdē, protokols Nr.345, 32.§.

³²⁹ 22.07.2003. MK noteikumi Nr.413 „Kārtība, kādā nosakāma un pārskatāma minimālā mēneša darba alga” („LV”, 109(2874),30.07.2003.) [stājās spēkā 31.07.2003.; zaudējis spēku 03.06.2011.].

³³⁰ 23.09.2008. MK noteikumi Nr.791 „Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi” („LV”,150(3934), 26.09.2008.)[stājās spēkā 01.01.2009.; zaudējis spēku 01.01.2011.].

³³¹ 16.03.2011. MK rīkojums Nr. 111 „Par Konceptija par minimālās mēneša darba algas noteikšanu turpmākajiem gadiem”. („LV”, 44 (4442), 18.03.2011 [stājās spēkā 16.03.2011.].

³³² 30.11.2010. MK noteikumi Nr.1096 „Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi”(„LV”,193(4385), 07.12.2010.) [stājās spēkā 01.01.2011.].

³³³ Latvijas valsts ir ratificējusi 1970. gada SDO konvenciju Nr.131 „Par minimālās algas noteikšanu” (stājās spēkā 29.04.1972.).

* Nolikumu parakstīja Ministru prezidents G. Krasts, LDDK prezidents V. Gavrilovs un LBAS priekšsēdētājs A. Olmanis.

sadarbības padomes (NTSP) nolikums³³⁴. Ir vairāki argumenti trīspusējā sociālā dialoga nepieciešamībai nacionālajā līmenī:

- bez valdības diskusijām ar uzņēmējiem un darbiniekiem nav iespējams izstrādāt visai sabiedrībai pieņemamu ekonomiskās attīstības stratēģiju un to īstenot;
- savstarpējās diskusijas atvieglo gan valdības, gan pašvaldību institūciju darbu, nodrošinot visu pušu līdzatbildību par pieņemtajiem lēmumiem, mazinot ministriju un citu valsts pārvaldes institūciju iespējas paust šajos jautājumos savu subjektīvo viedokli³³⁵;
- trīspusējās sadarbības mehānisms veicina vienotu starptautisko darba standartu ieviešanu, aktīvu darba tirgus politiku, nodarbinātības, darba aizsardzības un darba likumdošanas aktu ievērošanu;
- trīspusējā sadarbība palīdz nostiprināt darba devēju un darbinieku organizācijas, ļauj tām precīzi formulēt savu vietu sabiedrībā un izstrādā visām trim pusēm pieņemamus „spēles noteikumus”.

Konsultācijas starp valdības pārstāvjiem un lielākajām darba devēju un arodbiedrību apvienībām notiek Nacionālās trīspusējās sadarbības padomē (NTSP) un tās institūcijās – Profesionālās izglītības un nodarbinātības apakšpadomē un Darba lietu apakšpadomē, kā arī Sociālās apdrošināšanas padomē. Tas noteikts Latvijas Republikas sarunu pozīcijas 13. sadaļā „Sociālā politika un nodarbinātība”.³³⁶ NTSP darbojas atbilstoši nolikumam, Latvijas Republikas tiesībām, Latvijas ratificētajām SDO konvencijām³³⁷ un ES principiem par sociālo dialogu un sociālo partnerību.

NTSP galvenais uzdevums ir nodrošināt un veicināt valdības, darba devēju un darbinieku organizāciju (arodbiedrību) sadarbību nacionālajā līmenī ar mērķi nodrošināt saskaņotu, visai sabiedrībai un valsts interesēm atbilstošu sociālekonomiskās attīstības problēmu risināšanu, sociālajos un ekonomiskajos jautājumos izstrādājot un ieviešot stratēģijas, programmas un normatīvos aktus, kas garantētu sociālo stabilitāti un labklājības līmeņa paaugstināšanu valstī un paaugstinātu sociālo partneru līdzatbildību par pieņemtajiem

³³⁴ 1998. gada 30. oktobra Ministru prezidenta, Latvijas Darba devēju un Latvijas Brīvo arodbiedrību nolikums. Latvijas Republikas Ministru kabinets. Pieejams: <http://www.mk.gov.lv/mp/vaditas-padomes.ntsp>. (20.08.2012.).

³³⁵ Turpat.

³³⁶ ES un Latvijas Republikas Sarunu pozīcija 13. sadaļa: “Sociālā politika un nodarbinātība” Pieejams: <http://www.am.gov.lv/lv/eu/arhivs/3883/3749/3752/3768/>. (20.05.2011).

³³⁷ Johnston, A., Kornelakis, A., d’Acri, C. R. (2011). Social Partners and the Welfare State: Recalibration, Privatization or Collectivization of Social Risks? *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 17, 4, pp. 349–364.

lēmumiem un to izpildi.³³⁸ Trīspusējā sadarbība mazina iespējamus sociālos konfliktus. Trīspusējās sadarbības mehānisms bija obligāti nepieciešams laikā, kad Latvija gribēja iekļauties attīstīto valstu sistēmā. Saskaņā ar attīstīto valstu praksi sociālajam dialogam valstī ir jānodrošina indivīdu un sociālo grupu sociālā aizsardzība, jāuzrauga likumos noteikto minimālo standartu, prasību un garantiju ievērošana.

Latvijā NTSP koordinē un organizē trīspusējo sociālo dialogu starp darba devēju organizācijām, valsts institūcijām un arodbiedrībām, lai saskaņotu šo organizāciju intereses un īstenotu sabiedrībai atbilstošu sociālo un ekonomisko politiku.

Īpašu uzmanību NTSP pievērš ar darba tirgus politiku saistītiem jautājumiem (nodarbinātības veicināšanai, atbalstam darba vietu radīšanai un nodrošināšanai ar augsti kvalificētu darbaspēku), darba likumdošanai un sociālajai drošībai. NTSP darbība skar arī daudzus citus sociālos un ekonomiskos valsts politikas aspektus, kas saistīti ar valsts budžetu, ekonomisko attīstību, veselības veicināšanu, vispārējās un profesionālās izglītības attīstību, profesiju klasifikāciju, SDO konvenciju ratifikāciju, tiesību aktu jautājumiem. NTSP un tās astoņām apakšpadomēm (sk. 2.3. tabulu) ir svarīgi vienoties par tādu lēmumu, kas pieņemams visām iesaistītajām pusēm. Pieņemtie NTSP lēmumi ir saistoši visām dalībpusēm³³⁹.

2.3. tabula

Nacionālā trīspusējās sadarbības padome Latvijā no 01.01.1999.

NTSP sekretārs			
Darba lietu trīspusējā sadarbības apakšpadome	Sociālās drošības apakšpadome (SDA)	Profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējā apakšpadome (PINTSA)	Veselības aprūpes nozares apakšpadome
Transporta un sakaru nozares trīspusējās sadarbības apakšpadome	Vides aizsardzības lietu trīspusējās sadarbības apakšpadome	Reģionālās attīstības trīspusējās sadarbības apakšpadome	Sabiedriskās drošības trīspusējās sadarbības apakšpadome

Avots: tabulu veidojis autors, balstoties uz NTSP nolikumu.³⁴⁰

Šobrīd par sadarbību ar valdību nacionālajā līmenī ir vienojušās tikai LBAS un LDDK. Apkopojot Darba likuma un likuma „Par Arodbiedrībām” informāciju un reglamentējošos dokumentus par sociālo dialogu, autors secina, ka sociālie partneri nacionālajā līmenī (kā iepriekš minēts) ir LDDK, LBAS un Latvijas valdība. Sociālie partneri teritoriālajā līmenī ir

³³⁸ Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes nolikums” („LV”, 343/344 (2404/1405), 17.11.1998.) [stājās spēkā 01.01.1999.]. NTSP nolikums. Pieejams: <http://www.mk.gov.lv/mp/vaditas-padomes/ntsp/> (03.02.2012.).

³³⁹ Turpat.

³⁴⁰ Turpat.

teritoriālās darba devēju organizācijas un to apvienības un teritoriālās arodbiedrības. Sociālais dialogs publiskajā pārvaldē³⁴¹ noris starp sociālajiem partneriem.

Trīspusējā sociālā partneru sadarbība ir izgājusi vairākus attīstības posmus (sk. 2.4. tabulu).

2.4. tabula

Sociālās partnerības attīstības posmi, 1993.–2013. gads

Posms	Sociālās partnerības attīstības posma apraksts
1993. gads	1993. gadā tika izstrādāta koncepcija par trīspusējās sadarbības veidošanas pamatprincipiem un nepieciešamību Latvijā, kuru Ministru kabinets akceptēja 19.10.1993., 28.12.1993. darbu uzsāka Latvijas Trīspusējā darba devēju, valsts un arodbiedrību konsultatīvā padome. 12.05.1998. tika apstiprināta koncepcija par trīspusējo sadarbību nacionālajā līmenī.
1999. gads	01.01.1999. darbu uzsāka NTSP, kas ir Latvijas Trīspusējās darba devēju, valsts un arodbiedrību konsultatīvās padomes tiesību, pienākumu un saistību pārmantotāja.
2004.–2013. gads	1.10.2004. tika noslēgta trīspusējā vienošanās par sociālekonomisko partnerību starp Ministru kabinetu, LDDK un LBAS. Nacionālā padome darbojas patstāvīgi, saskaņā ar likumiem un citiem normatīvajiem aktiem un Latvijā ratificētajām SDO konvencijām un NTSP nolikumu.

Avots: tabula izstrādāta, pamatojoties uz autora apkopotajiem tiesību aktiem.

Mūsdienās trīspusējā sociālā dialoga (2003.–2012.) jautājumus reglamentē jau minētais NTSP nolikums (30.10.1998.), kā arī 2004. gadā starp Latvijas valdību, LDDK un LBAS noslēgtā trīspusējā vienošanās par sociālekonomisko partnerību³⁴².

Saskaņā ar NTSP nolikumu padomei ir liela nozīme nacionāla un starptautiska līmeņa politikas veidošanā un īstenošanā. Tā var izstrādāt un iesniegt atbildīgajai iestādei priekšlikumus par plānošanas dokumentu un tiesību aktu projektiem, kā arī kontrolē pieņemtos lēmumus, nodrošinot to ieviešanu. Trīspusējā sociālā dialoga norisi un dinamiku ilustrē nesenās, 2011. gada, sarunas par minimālās mēneša darba algas apmēru un ieviešanas datumu. Sociālais dialogs, kurā piedalās LBAS, skar tikai noteiktu jautājumu loku, kur galvenokārt ietilpst jautājumi par minimālās algas apmēru, neapliekamā minimuma apmēru, kā arī darba laika regulējumu.

Lemjot par minimālās algas apjomu, 2011. gadā sociālie partneri – LBAS un LDDK – atbalstīja, ka „minimālās algas paaugstināšana notiek 5 gadu pārejas periodā (2012.–2016. gads), kura laikā *neto* minimālās algas apmēram jāsasniedz 100 procentus no Centrālās statistikas pārvaldes aprēķinātā iztikas minimuma patēriņa groza vidējās gada vērtības, jo

³⁴¹ 21.06.2002. „Valsts pārvaldes iekārtas likums” 06.06.2002. (“LV”, 94 (2669), *Ziņotājs*, 14, 25.07.2002.) [stājās spēkā 01.01.2003.] – VIII nodaļa Pārvaldes lēmuma pārbaude un atbildība par pārvaldes lēmumu.

³⁴² 2004. gada 1. oktobra Latvijas Republikas Ministru kabineta, LDDK un LBAS Trīspusējā vienošanās par sociālekonomisko partnerību.

uzskata, ka šis risinājuma variants ir vienīgais, kas realizēs koncepcijas mērķi³⁴³. Savukārt valsts institūciju pārstāvji un piesaistītie eksperti no Latvijas Bankas atbalstīja Labklājības ministrijas priekšlikumu par turpmāku minimālās algas noteikšanu atbilstoši ekonomiskai situācijai valstī, ņemot vērā plašu makroekonomisko rādītāju kopu³⁴⁴. Trīspusējo sarunu rezultātā NTSP tika nolemts, ka: (1) minimālās mēneša darba algas pārskatīšanu veic reizi gadā; (2) minimālās mēneša darba algas apmēru nosaka, analizējot makroekonomiskos rādītājus un minimālās darba algas izmaiņas citās Baltijas valstīs; (3) minimālās mēneša darba algas apmēram pakāpeniski ir jāsasniedz Centrālās statistikas pārvaldes aprēķinātā iztikas minimuma patēriņa groza vidējā gada vērtība.³⁴⁵

Apskatot Lisabonas līguma ieviešanu praksē un šī līguma darbību, jākonstatē, ka ar Lisabonas līguma 2. panta 115. punktu iekļauts jauns 136.a pants šādā redakcijā: „Savienība atzīst un savā līmenī veicina sociālo partneru lomu, ņemot vērā valstu sistēmu dažādību; tā veicina dialogu sociālo partneru starpā, ievērojot viņu autonomiju”³⁴⁶. Tādējādi Lisabonas līgums vēlreiz apstiprina sociālā dialoga un konsultāciju ar sociālajiem partneriem nozīmi. Arī likumdošanas procesā Latvijā ir atļauta sociālo partneru iesaiste.³⁴⁷ Proti, sākot jau ar normatīvā akta izstrādes stadiju, kad tas nonācis Ministru kabinetā, ar padomdevēja tiesībām normatīvā akta apspriešanas un virzīšanas procesā var piedalīties sociālie partneri, tai skaitā arodbiedrības.

Pirms ES līmenī pieņemt lēmumu par atbilstošāko rīcību sociālās politikas jomā, EK apspriežas ar darba devējiem un darba ņēmējiem par ES rīcības iespējamo ievirzi.³⁴⁸ Šāda rakstura konsultācijas notiek starp EK un trīs oficiālajiem ES līmeņa sociālajiem partneriem – EAK, CEEP un *BusinessEuropa* jeb t.s. Sociālā dialoga komiteju.³⁴⁹ Ja EK pēc šīm apspriedēm atzīst ES rīcību par vēlamu, tā ar darba ņēmējiem un darba devējiem apspriež paredzētā priekšlikuma saturu. Tiek sagaidīts, ka minētās organizācijas, kas pārstāv darba

* Koncepcijas mērķis – izvēlēties tādus minimālās mēneša darba algas noteikšanas un pārskatīšanas pamatprincipus, lai normāla darba laika ietvaros tiktu garantēta Latvijas materiālās labklājības līmenim un ekonomiskajai situācijai samērīga minimālā mēneša darba alga (vidējais darba algu līmenis, sociālās garantijas, dzīvošanas izmaksas un citi faktori), turklāt šai algai jābūt sociāli taisnīgai un jānodrošina pēc iespējas augsts nodarbinātības līmenis.

³⁴³ 16.03.2011. Ministru kabineta rīkojums Nr. 111 „Par Koncepcija par minimālās mēneša darba algas noteikšanu turpmākajiem gadiem”. („LV”, 44 (4442), 18.03.2011, [stājās spēkā 16.03.2011.].

³⁴⁴ Nacionālās Trīspusējās sadarbības padomes 2011. gada darbības pārskats. NTSP sēde Nr.1 3. februārī, 2011. gads.

³⁴⁵ Turpat.

³⁴⁶ Lisabon Treaty Consolidated version of the Treaty, *Official Journal C* 115/47 of 9 May 2008.

³⁴⁷ 07.04.2009. „Ministru kabineta kārtības rullis” Ministru kabineta noteikumi 07.04. Apstiprināts ar Ministru kabineta 2009. gada 17. aprīļa noteikumiem Nr. 300. („LV”, 58 (4044), 16.04.2009.) [stājās spēkā 17.04.2009]. Pieejams: <http://www.mk.gov.lv/lv/mk/darbibu-reglamentejosie-dokumenti/kartibas-rullis/> (03.02.2012.)

³⁴⁸ Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU), *Official Journal C* 326 of 26 October 2012. Art. 154.2.

³⁴⁹ Eiropas Komisija regulāri publicē “Eiropas sociālo partneru sarakstu”. Tas atspoguļo tās organizācijas, kuras, pēc Eiropas Komisijas domām, atbilst Eiropas sociālā partnera kritērijiem un ar kurām Eiropas Komisija apspriedīsies (*consulted by the Commission under Article 154 of the TFEU*).

ņēmējus un darba devējus, sagatavo un iesniedz EK atzinumu vai ieteikumu. ETUC darba grupās un komitejās darbojas arī LBAS speciālisti, kuri piedalās dokumentu sagatavošanā un apspriešanā.

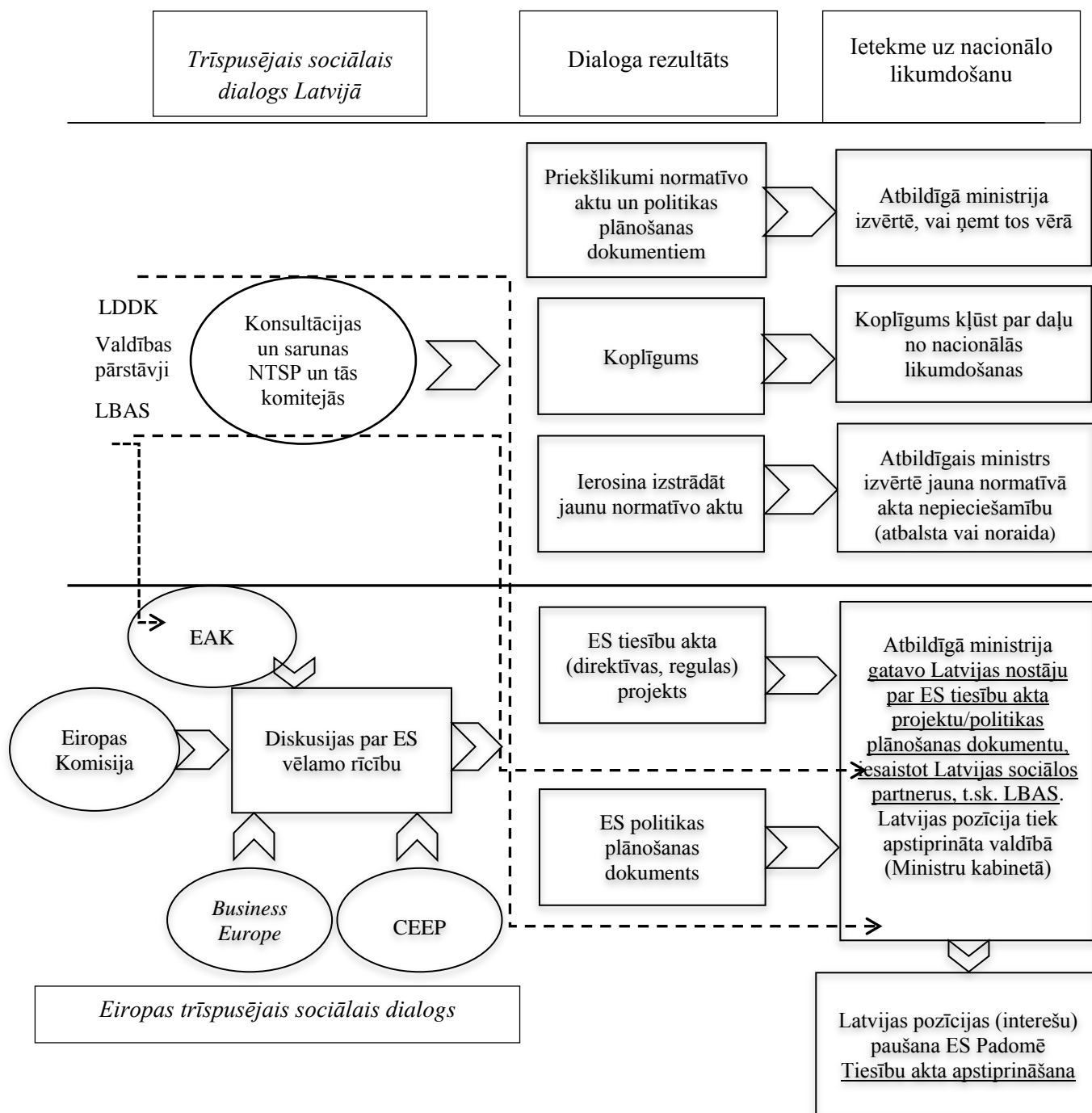
Pēc kopīgajām apspriedēm sociālie partneri var vienoties par jaunu līgumattiecību radīšanu, tostarp nolīgumiem, par to informējot arī EK. Jaunu līgumattiecību radīšanai parasti tiek atvēlēti ne vairāk kā deviņi mēneši, ja vien sociālie partneri kopā ar EK nenolemj termiņu pagarināt. Gadījumā, ja darba ņēmēji un darba devēji nevienojas par kopīgu rīcību, EK sociālās politikas jomā var nākt klajā ar savu priekšlikumu. Pēc tā izstrādes EK to iesniedz izskatīšanai un apstiprināšanai ES Padomei un EP. Priekšlikumam nonākot ES Padomē, tas no ES jautājuma kļūst par katras valsts nacionāla līmeņa jautājumu. Tā ir iespēja sociālajiem partneriem, t.sk. arodbiedrībām, nepastarpināti iesaistīties priekšlikuma apspriešanā un ietekmēt tā saturu (sk. 2.2. attēlu).

Latvijā Ministru kabinetā apstiprinātā kārtība³⁵⁰ paredz, ja pirms Latvijas par kādu ES tiesību akta projektu tiek pausts ES Padomē, tas ir jāsaskaņo ar sociālajiem partneriem. Konsultācijām ar sociālajiem partneriem jānotiek pēc iespējas laikus, bet ne vēlāk kā pirms Latvijas viedokļa apstiprināšanas Ministru kabinetā. Lai panāktu, ka ES tiesību akta noteikumi maksimāli atbilst arodbiedrību vajadzībām, tās var lobēt³⁵¹ savas intereses ne tikai nacionālā līmenī, bet arī ES institūcijās. Tradicionāli visvairāk atvērts lobijam ir EP, taču ES valstu arodbiedrību apvienības lēmumus var ietekmēt arī ar dalību ES Ekonomikas un sociālo lietu komitejā. Tajā ietilpst pārstāvji no visām 28 ES valstīm un tā pastāvīgi piedalās ES lēmumu pieņemšanā, gatavojot un Komisijai nosūtot kopīgus atzinumus par Komisijas priekšlikumiem ekonomikas un sociālās politikas jomās.

Latvijai Ekonomikas un sociālo lietu komitejā ir 7 pārstāvji un Latvijas arodbiedrības biedru intereses tajā pārstāv un pauž LBAS priekšsēdētājs. Lielu arodbiedrību pārstāvjiem pārstāvēt savas intereses *ETUC* ir salīdzinoši vieglāk nekā pārstāvjiem no mazajām savienībām. Lai aizstāvētu savu biedru intereses Eiropas līmenī, mazo valstu arodbiedrību pārstāvjiem interešu paušana oficiālu sanāksmju laikā ir tikai viena no metodēm. Daudz nozīmīgāka loma ir netiešajiem kontaktiem un informācijas apmaiņai ar citu valstu apvienību pārstāvjiem, alianšu jeb līdzīgi domājošo grupu veidošanai un viedokļa paušanai grupas vārdā, kā arī interešu lobēšanai *ETUC* ietvaros un arī ES institūcijās. Arodbiedrību iesaisti publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanas procesā nacionālā līmenī autors detalizēti pētījis darba 2.2. un 2.3. daļās.

³⁵⁰ 2009. gada 3. februāra Ministru kabineta instrukcija Nr. 4. "Latvijas Republikas nacionālo pozīciju Eiropas Savienības jautājumos un ar tām saistīto instrukciju izstrādes un informācijas aprites kārtība".

³⁵¹ Schafer, A., Leiber, S. (2009). The double voluntarism in EU social dialogue and employment policy. *European Integration online Papers*. Special Issues 1, Vol. 13 Art. 9. Pieejams: <http://www.mpifg.de/people/as/downloads/eiop.pdf>. (12.07.2013.).



2.2. attēls. Lēmumu pieņemšanas dalībnieki un modelis trīspusējā sociālā dialoga ietvaros Latvijā un ES līmenī.

Avots: autora izstrādāts attēls.

Aprakstīta lēmumu pieņemšanas modeļa analīze rāda, ka sociālajiem partneriem, t.sk. arodbiedrībām, ir iespējas paust savu viedokli un ietekmēt ES līmeņa tiesību aktus visa to dzīves cikla laikā – no konsultācijām Komisijā pašā agrīnajā tiesību akta sagataves stadijā līdz pat tā pieņemšanai ES Padomē un apstiprināšanai EP. Šāda daudzdimensiju (ES un nacionāla

līmeņa pārstāvība) un daudzformātu (Komisija, ES Padome, EP, nacionāla līmeņa valsts pārvaldes iestādes) līdzdalība publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanas procesā, no vienas puses, sniedz arodbiedrībām lielākas iespējas iestrādāt tiesību akta projektā sev vēlamās intereses; taču, no otras puses – rada arī zināma mēra konkurenci starp nozaru, reģionālajām, nacionālajām un ES līmeņa arodbiedrībām, kas ne vienmēr ir efektīvākais veids, kādā pārstāvēt savas intereses Eiropas sociālā dialoga ietvaros. Jo īpaši tādēļ, ka Eiropas Komisijas uzdevums ir līdzsvarot abu iesaistīto sociālo partneru intereses. Vienlaikus, kā norāda vairāki pētījumi³⁵², ES līmenī izveidotais modelis ietekmē arodbiedrību lomu atsevišķu ES valstu publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanas procesā. Skandināvijas arodbiedrībām ES atbalsts sociālajam dialogam nav tik nozīmīgs, kā, piemēram t.s. jaunajās dalībvalstīs. Šajās valstīs Eiropas sociālais dialogs veicina sociālā dialoga tradīciju veidošanos un nostiprināšanos arī nacionālā līmenī.

Kā tika minēts iepriekš, sociālā aizsardzība un nodarbinātības politika pārstāvēja divas pretrunīgas tendences saistībā ar jaunās sociālekonomiskās sistēmas attīstību, kas ietekmēja, piemēram, likumdošanas procesu. Latvijas likumdošana nesniedz precīzu definīciju terminam „sociālā aizsardzība”.³⁵³ Tomēr šajā jomā Latvija ir parakstījusi vairākus starptautiskus līgumus³⁵⁴ par cilvēktiesībām, labklājību un sociālo aizsardzību,³⁵⁵ kas regulē darba attiecības. Latvija ir ratificējusi vairākas Starptautiskās Darba organizācijas konvencijas,³⁵⁶ kuru nozīme nenoliedzami ir aktuāla arī mūsdienās, piemēram, Direktīva 2001/23/EC (2001) „Uzņēmumu pārvietošana ES”³⁵⁷ un Direktīva 2002/14/EC (2002) „Informēšana un konsultēšana ES”³⁵⁸. Eiropas darba attiecību sistēmu galvenā iezīme ir likumā noteiktā darba ņēmēju pārstāvība uzņēmuma līmenī. Tiesiskais regulējums ir balstīts uz ES Direktīvu 2002/14/EK „Par darba ņēmēju informēšanu un uzklauššanu”³⁵⁹, ar ko tika izveidota vispārēja sistēma darbinieku informēšanai un uzklauššanai Eiropas Kopienā: tajā izklāstītas minimālās kopīgās prasības valstu noteikumiem, kuri nosaka, kā tiek aizsargātas darba

³⁵² Kröger, S. (2009). The Open Method of Coordination: Underconceptualisation, overdetermination, depoliticisation and beyond. In: Kröger, Sandra (Ed.): What we have learnt: Advances, pitfalls and remaining questions in OMC research. European Integration online Papers, Special Issue 1, Vol. 13, Art. 5, Pieejams: <http://eiop.or.at/eiop/texte/2009-005a.htm>. (12.07.2013.).

³⁵³ Latvijas Republikas Satversme (1992. gads), ar grozījumiem, nodrošina, ka ikvienam ir tiesības uz sociālo drošību vecuma, darba nespējas vai bezdarba dēļ. Pieejams: <http://www.likumi.lv>. (21.06.2011.)

³⁵⁴ The Universal Declaration of Human Rights, United Nations General Assembly resolution 217 A (III) from 10 December 1948.

³⁵⁵ European Social Charter, Council of Europe Treaty, adopted in 1961, revised in 1996.

³⁵⁶ ILO Convention Co87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, Convention, 1948 (No.87). Entry into force: 04 July 1950.

³⁵⁷ ES 2001. gada 12. marta Direktīva Nr. 2001/23/EC of 12 March 2001 „Uzņēmumu pārvietošana ES”.

³⁵⁸ ES 2002. gada 11. marta Direktīva Nr. 2002/14/EC „Informēšana un konsultēšana ES” (Establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community).

³⁵⁹ ES Direktīva 2002/14/EK „Par darba ņēmēju informēšanu un uzklauššanu”, *Oficiālais Vēstnesis* L 080, 23/03/2002, 0029 – 0034. lpp.

ņēmēju tiesības saņemt informāciju un tikt uzklausi tiem attiecībā uz ekonomisko un nodarbinātības stāvokli, kas ietekmē viņu darbavietu.

Šī pētījuma rezultāti liecina, ka arodbiedrību kustība ES valstīs atšķiras vēsturisko, sociālekonomisko un politisko faktoru dēļ. Latvija un pārējās Baltijas valstis ir vienīgās bijušās Padomju Savienības republikas, kuras ir ES sastāvā. Līdz ar to Baltijas valstīm atšķirībā no citām ES valstīm ir sava vēsturiskā attīstība, kas ietekmē arodbiedrību darbības raksturu.

Sociālā dialoga ietvaros Latvijas arodbiedrības nodrošina darba ņēmēju intereses:

- apvienojot nozaru un profesionālās arodbiedrības kopējo darba, ekonomisko un sociālo tiesību aizstāvībai;
- īstenojot sociālo dialogu ar valdību un darba devēju organizācijām;
- pārstāvot darbinieku intereses valsts un pārvaldes institūcijās un tiesā;
- veicot likumu, citu tiesību aktu projektu ekspertīzi un izstrādājot priekšlikumus izmaiņām;
- piedaloties starptautiskajā arodbiedrību kustībā.

Institucionālās un tiesiskās bāzes attīstība un ES ietekme uz lēmumu pieņemšanas procesu publiskajā pārvaldē ir palīdzējusi radīt jaunu arodbiedrību modeli Latvijā un arī citās CAE valstīs – arodbiedrības, kuras transformējās no modeļa „arodbiedrības ar dominējošu valsts lomu arodbiedrību darbībā” uz „arodbiedrību kā valsts sociālo partneri”.

2.2. Arodbiedrības kā sociālā partnera nozīmes novērtējums publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā

Tiesības brīvi apvienoties biedrībās, politiskās partijās un citās sabiedriskās organizācijās, kā arī tiesības uz koplīgumu un streiku ir noteiktas Latvijas Republikas Satversmē. Tās ir cilvēka tiesības, kas noteiktas Vispārējā cilvēktiesību deklarācijā³⁶⁰, ES Pamattiesību hartā³⁶¹, starptautiskajos paktos un konvencijās. Latvijas Darba likums nosaka, ka darbinieka piederība darbinieku organizācijai nevar būt par pamatu atteikumam noslēgt darba līgumu, darba līguma uzteikumam vai citādi darbinieka tiesību ierobežošanai.³⁶²

Tiesības apvienoties arodbiedrībās noteiktas arī Satversmes 108. pantā: „*Strādājošajiem ir tiesības uz koplīgumu, kā arī tiesības streikot. Valsts aizsargā arodbiedrību brīvību, tiesības apvienoties un arodbiedrību aizsardzības tiesības*”. Vispārīgs šo tiesību formulējums

³⁶⁰ The Universal Declaration of Human Rights, United Nations General Assembly resolution 217 A (III) from 10 December 1948.

³⁶¹ ES Pamattiesību harta, 2007/C 303/01.

³⁶² Darba likuma 20.06.2001 („LV”, 105 (2492), 06.07.2001.; *Zinotājs*, 15, 09.08.2001.) [stājies spēkā 01.06.2002.] 8. pants.

atrodamas arī Satversmes 102. pantā: „*Ikvienam ir tiesības apvienoties biedrībās, politiskās partijās un citās sabiedriskās organizācijās*”.³⁶³

Arodbiedrību dibināšana katrā valstī atšķiras, tāpat kā atšķiras to statuss un organizācijas klasifikācija. Biedrošanās brīvība nozīmē, ka gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem ir tiesības brīvi apvienoties organizācijās un iestāties tajās, lai aizstāvētu savas sociālās, ekonomiskās un profesionālās tiesības un intereses. Darba ņēmēju un darba devēju organizācijām ir tiesības izstrādāt savus statūtus un administratīvos reglamentus, brīvi ievēlēt savus pārstāvjus, izveidot vadību, darboties un formulēt darbības programmu. Darba devējiem jāatzīst darbinieku tiesības pēc pašu izvēles apvienoties arodbiedrībās.

Šī pētījuma rezultāti liecina, ka arodbiedrību kustībai Latvijā ir sava attīstība, kas veidojusi to darbību atšķirīgu no citām ES valstīm vēsturisko, sociālekonomisko un politisko faktoru dēļ. Arodbiedrību kustības piedalīšanos sabiedriskajos procesos Latvijā var iedalīt trijos periodos.

Pirmais periods – arodbiedrību dibināšana un darbība pirmās Latvijas Republikas laikā no 1918. gada līdz 1940. gadam.

Otrais periods – no 1940. gada līdz 1991. gadam, kad sociālistiskās sistēmas strukturālās krīzes rezultātā sabruka Padomju Savienība. 1991. gadā Latvija atguva valstisko neatkarību un sākās valsts atjaunošanās process.

Trešais periods – arodbiedrību vēsture no 1991. gada līdz mūsdienām.

Latvijā arodbiedrību tradīcijas sāka veidoties pirms 1918. gada, kad Latvija bija industriāli attīstīta, ar stipru, sociāli apvienotu darbaspēku. Vēl 19. gadsimta 70.–90. gados tika reģistrēti vairāki streiki: Kuzņecova porcelāna un fajansa fabrikas strādnieku streiks (1870), Krīsmāņa korķu fabrikas un Tilica fabrikas streiks (1874), Džutas manufaktūras strādnieku streiks (1896). Visvairāk streiku bija 1905. gadā, savukārt 1913. gadā Latvijā kopumā streikoja apmēram 120 000 strādnieku, bet 1917. gadā notika vairāki streiki pret uzņēmēju mēģinājumiem atņemt strādniekiem izcīnītās tiesības 1905. gada revolucionārajā kustībā (8 stundu darba diena, soda naudas atcelšana, bērnu darba spēka izmantošanas aizliegums un citi). Pēc Latvijas neatkarīgās valsts nodibināšanas strādnieku streikus organizēja Rīgas Arodbiedrību centrālbirojs un nozaru arodbiedrības. 1928. gadā Latvijas Republikas valdība slēdza kreisās arodbiedrības, un tas izraisīja vispārēju protesta streiku lielākajās Latvijas pilsētās. 1935. gadā valdība bija spiesta atļaut jaunu kreiso arodbiedrību dibināšanu.³⁶⁴

³⁶³ Latvijas Republikas Satversme 15.02.1922. („LV”, 43, 01.07.1993.) [stājusies spēkā 07.11.1922.] 102. un 108. pants.

³⁶⁴ Balodis, A. (1991). Latvijas un latviešu tautas vēsture. Apgāds „Kabata”, 150.–155. lpp.

Padomju laikā Baltijas valstu atrašanās Padomju Savienības sastāvā piecdesmit gadu garumā ir atstājusi ietekmi uz darba attiecībām un to regulējumu, tostarp uz arodbiedrību rašanos un funkcionēšanu. Padomju Savienībā gandrīz visi darbinieki bija iesaistīti arodbiedrībās, kuras organizēja valsts. Padomju sociālistiskajās republikās nebija neatkarīgu arodbiedrību kustības, bet tās vietā bija vienota Vissavienības Centrālā arodbiedrība. Arodbiedrības nepārstāvēja darbinieku intereses – to darbība bija formāla, tādēļ arī nebija darba koplīgumu, kuros būtu saskaņotas darbinieku un darba devēju intereses.

Padomju laikā arodbiedrībām bija pilnīgi cita nozīme nekā mūsdienās, ņemot vērā atšķirības darba attiecībās centralizētas plānošanas ekonomikas sistēmā un tirgus ekonomikas apstākļos. Padomju Savienībā darba attiecības balstījās uz kopīgām interesēm un mērķiem visiem ekonomikas procesu dalībniekiem. Šāds modelis izslēdza konfrontācijas iespējas starp darba ņēmējiem un darba devējiem, t.i., valsti. Centralizētā plānveida ekonomika neparedzēja interešu konfliktu starp darba devējiem un darba ņēmējiem. Tāpēc arodbiedrībām bija citas funkcijas – viena no galvenajām funkcijām bija pārdalīt sociālās labklājības priekšrocības. Tirgus ekonomikā turpretī darba ņēmēju interešu aizstāvēšana ir viena no arodbiedrību pamatfunkcijām. Tāpēc pārejas periodā pēc Padomju Savienības sabrukuma arodbiedrības pārdzīvoja transformāciju un tām bija jāatrod jauns saturs.

Politiskās pārmaiņas Latvijā 1991. gadā izmainīja arodbiedrības būtību. Neskatoties uz to, ka padomju laikā dalībai arodbiedrībās bija brīvprātīgs raksturs, no darba ņēmēja tika sagaidīta piederība arodbiedrībai. Līdzīgi kā citās sociālistiskajās valstīs Latvijā augsts arodbiedrību īpatsvars līdz 1991. gadam atspoguļoja plašas arodbiedrību funkcijas labklājības un sociālo labumu pārdalē sabiedrībā, kā arī neoficiāli valdošo kārtība, kas noteica dalību arodbiedrībās vairākumam no publiskā sektorā nodarbinātajiem.³⁶⁵

Sociālisma perioda norietā arodbiedrības tika pārveidotas par pilnīgi brīvprātīgām organizācijām. Arodbiedrībām ir „*tiesības pārstāvēt un aizstāvēt savus biedrus valsts iestādēs un citās organizācijās darba attiecību, veselībai nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas, dzīvokļu un citu sociālo un ekonomisko interešu jomā, individuālo un kolektīvo strīdu izskatīšanā, kā arī vērsties tiesā savu biedru tiesību un interešu aizstāvībai*”.³⁶⁶ Arodbiedrību definīcija likumā noteikta 1991. gadā un līdz šim ir palikusi nemainīga: „*Latvijas Republikas arodbiedrības ir neatkarīgas sabiedriskas organizācijas, kas pauž, pārstāv un aizstāv savu biedru darba un citas sociālās un ekonomiskās tiesības un intereses saskaņā ar Latvijas Republikas likumu „Par arodbiedrībām”, citiem Latvijas Republikā spēkā esošajiem likumiem un Latvijas Republikas arodbiedrību statūtiem, kā arī ievērojot principus un*

³⁶⁵ Harbaceviča Astrīda, Latvijas Izglītības un zinātnes arodbiedrības priekšsēdētāja līdz 25.11.2009. Autora intervija 2008. gads.

³⁶⁶ 13.12.1990. likuma „Par arodbiedrībām” (*Ziņotājs*, 3, 31.01.1991.) [stājies spēkā 02.01.1991.] 14. pants.

*normas, kas noteiktas Vispārējā cilvēktiesību deklarācijā un citos starptautiskajos paktos un konvencijās”.*³⁶⁷

Pēc neatkarības atgūšanas 1991. gadā jaundibinātajos uzņēmumos neturpinājās arodbiedrību veidošanas tradīcijas. Tādējādi mūsdienās darba ņēmēji lielākoties nemaz nepazīst arodbiedrības kā organizācijas spēku sociālekonomisku jautājumu risināšanā.

Arodbiedrības realizē savu biedru interešu aizstāvību attiecībās ar darba devēju. Tas ir arodbiedrību pamatuzdevums un sākotnējais mērķis arodbiedrību organizēšanai. Mērķa realizācijas tiesiskais pamats ir likuma „Par arodbiedrībām” 9. pants. Arodbiedrību uzdevums ir pievērst uzmanību darbinieku vajadzībām, panākt viņu ienākumu nepārtrauktu pieaugumu, darba tiesību aizsargāšanu un tādu sociālo garantiju nodrošināšanu, kas veicinātu personības brīvu un vispusīgu attīstību. Darbinieku pārstāvība tiek realizēta neatkarīgi no darba devēja, izmantojot arodbiedrību kā organizāciju. Tādējādi darbiniekam ir iespēja paust savu viedokli ar arodbiedrības starpniecību, un tas palielina varbūtību, ka šis viedoklis tiks uzklauts.³⁶⁸

Pāreja uz tirgus ekonomiku izraisīja strauju arodbiedrību dalībnieku dalības kritumu (sk. 2.5. tabulu). Pirmkārt, tas ir sociālekonomiskās sistēmas transformācijas rezultāts, bet otrkārt – padomju mantojuma sekas. Šie abi procesi ietekmējuši arodbiedrību pārstāvības līmeni un to līdzdalību publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā par sociālekonomiskajiem jautājumiem.

Uzņēmuma reģistra dati par arodbiedrību reģistrēšanas un izslēgšanas dinamiku tomēr atklāj tendenci, kura liecina par arodbiedrību organizāciju skaita pieaugumu no 1991. līdz 2013. gadam. Šajā laika periodā kopumā reģistrējušās 207, bet darbību beigušās 19 arodbiedrības.³⁶⁹ Detalizētāka informācija par biedru skaitu arodbiedrībās, to pārstāvētajām jomām un darbību Latvijas institūciju datu bāzēs nav pieejama. Tas nopietni apgrūtina izsvērtu, uz kvantitatīviem datiem balstītu novērtējumu par arodbiedrību darbību veikšanu, kā arī izpētīt kopsakarības un tendences Latvijas arodbiedrību pastāvēšanā un darbībā.

Latvijā ir viena galvenā arodbiedrību organizācija – LBAS, kas dibināta 1990. gadā, kā jauna organizāciju apvienība, kura pārņēma padomju laika Centrālās arodbiedrību organizāciju apvienības funkcijas. LBAS apvieno profesionālās un nozaru arodbiedrības un to federācijas. Latvijā sākotnēji likumdošanā nebija paredzētas arodbiedrībām alternatīvas organizācijas, kas pārstāvētu darba ņēmējus. Pastāv divi darbinieku pārstāvības veidi – arodbiedrība un alternatīvā darbinieku pārstāvība ar darbinieku pilnvaroto pārstāvi. Alternatīvajā pārstāvībā darbinieku pārstāvi ievēl darbinieku kopsapulcē. Ja uzņēmumā ir gan arodbiedrība, gan darbinieku pilnvarotais pārstāvis, koplīguma slēgšanā un ar to saistītajos

³⁶⁷ 13.12.1990. likuma „Par arodbiedrībām” (Ziņotājs, 3, 31.01.1991.) [stājies spēkā 02.01.1991.] 14. pants.

³⁶⁸ 13.12.1990. likuma „Par arodbiedrībām” (Ziņotājs, 3, 31.01.1991.) [stājies spēkā 02.01.1991.] 9. pants.

³⁶⁹ Turpat.

jautājumos priekšroka ir arodbiedrībai. Ja nav arodbiedrības, tad darbinieku pilnvarotajam pārstāvim ir tiesības un pienākumi, kas saistīti ar darba koplīgumu slēgšanu arodbiedrības vietā. Veselības un drošības jautājumos pilnvaroto pārstāvju institūts Latvijā tika izveidots 2001. gadā līdz ar Darba likuma pieņemšanu (pirms tam darba attiecības regulēja 1972. gada Latvijas Padomju Sociālistiskās Republikas Darba kodeksa noteikumi).

Autors šajā pētījumā ir analizējis arodbiedrību dalības samazinājumu mūsdienās Eiropas valstīs un Latvijā, izvērtējot iespējamās sekas darba ņēmējiem, darba devējiem un arodbiedrībām. Dalības samazinājuma temps arodbiedrībās ES ir būtiski palēninājies iepriekšējā dekadē – no 2000. līdz 2010. gadam.

Latvijā, tāpat kā ES un pasaules valstīs, pēdējās divās desmitgadēs var konstatēt arodbiedrību blīvuma rādītāja kritumu. Darba ņēmēju dalība arodbiedrībās ir samazinājusies no 27% 1995. gadā līdz 14% 2010. gadā.³⁷⁰ Piemēram, Latvijas Kultūras darbinieku arodbiedrību federācijā kopējais arodbiedrību biedru skaits 1992. gadā bija 29 089 biedri, 1994. gadā – 12 479 biedri, bet 1998. gadā – 3050 biedri, t.i., gandrīz 10 reižu mazāk. Saskaņā ar autora iegūto un apkopoto informāciju (sk. 2.5. tabulu) Latvijā pēdējos gados arodbiedrību biedru īpatsvars svārstās 14–15% robežās no kopējā darba ņēmēju skaita.³⁷¹ No ekspertu intervijām autors secina, ka arodbiedrību biedru skaits 2012. un 2013. gadā varētu samazināties līdz 100 000 dalībniekiem.³⁷² Dažās sabiedrisko pakalpojumu jomās dalība ir lielāka – līdz 33%,³⁷³ bet, piemēram, veselības, sociālās aprūpes un izglītības sistēmā dalība varētu būt pat 60%.³⁷⁴

Latvijā no 2000. līdz 2013. gadam dalīborganizāciju skaits LBAS, arodbiedrību apvienošanās rezultātā, ir samazinājies no 25 organizācijām līdz 20 organizācijām (sk. 6. pielikumu).

Ir dažādi iemesli tam, kādēļ samazinās arodbiedrības biedru skaits. Kā galvenos var izdalīt – mazāks strādājošo skaits, emigrācija un mazo uzņēmumu veidošanās, kas to darbiniekiem neļauj kvalificēties noteikumiem arodbiedrību dibināšanai tajos. Pētījumos šajā aspektā ir veikusi arī Irēna Kalniņa.³⁷⁵ Mazo uzņēmumu darba ņēmējiem ir iespēja iestāties kādā no jau pastāvošajām arodbiedrībām, taču savu tiesību nezināšana un arī neuzticība arodbiedrībām ne reti ir tam šķērslis. Tāpat arodbiedrības nereti netiek uztvertas kā līdzvērtīgs

³⁷⁰ European Industrial relations observatory on-line (2010). Pieejams: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2>. (12.01.2012.).

³⁷¹ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības federācija (LBAS). Pieejams: <http://www.lbas.lv/members> (01.03.2011.).

³⁷² LBAS- npublicētie dati (LBAS priekšsēdētāja vietnieces L. Marcinkēvičas padziļināta intervija 25.04.2012.).

³⁷³ Turpat.

³⁷⁴ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības federācija (LBAS). Latvijas Tranzīta darbinieku savienības npublicētie statistikas dati. Pieejams: <http://www.lbas.lv/members>. (01.03.2011.).

³⁷⁵ Kalniņa I. Darbinieku aizsardzība uzņēmumu pārejas gadījumā, Promocijas darbs, aizstāvēts LU Juridiskās zinātnes, Promocijas padomē 2011. gada 21. jūnijā.

partneris sociālajā dialogā arodbiedrību dalībnieku problēmu risināšanai, kas mūsdienās izraisa ļoti zemu dalību arodbiedrībās ne tikai Latvijā, bet arī citās Baltijas un vairākās ES valstīs (sk. arī 1. nodaļu).

2.5. tabula

Arodbiedrību dalībnieku izmaiņas Latvijā no 1995. līdz 2012. gadam

Gads	Dalībnieku skaits arodbiedrībās	Dalība arodbiedrībās (% no kopējā darbinieku skaita)
1995	320 572	27
2000	200 100	24
2001	195 700	20
2002	179 700	18,3
2003	175 500	18
2004	170 000	17,2
2005	169 708	16,8
2006	167 424	16,7
2007	151 222	16,5
2008	151 222	16,5
2009	143 000	16
2010	127 000	14
2011	109 000	15*
2012	109 000	13***

Avots: tabula izstrādāta, pamatojoties uz autora apkopotajiem statistiskajiem datiem: European Industrial relations Observatory on line (2010). Pieejams <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2>. (12.01.2012.);

ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions (May 2011). Pieejams: <http://www.uva-aias.net/208>. (12.02.2012.);

LBAS- nepublicētie dati (LBAS priekšsēdētāja vietnieces L.Marcinkēvičas padziļināta intervija 25.04.2012.);

** LBAS priekšsēdētājs P.Krīgers (intervija „Valdībai būtu vieglāk, ja arodbiedrību nebūtu”. Pieejams: <http://www.business.lv/sabiedriba/id/12588/krigers-valdibai-butu-vieglak-ja-arodbiedribu-nebutu>. (01.03.2011.).*

*** LBAS priekšsēdētājs P.Krīgers (intervija „Latvijas Avīze”, 08.11.2012.)³⁷⁶;*

**** Fulton, L. Worker Representation in Europe. Labour Research Department and ETUI.*

Laika posmā no 2003. gada (gadu pirms pievienošanās ES) līdz 2008. gada ekonomikas un finanšu krīzei nodarbinātības līmenis pieauga par 6,5% un bezdarba līmenis samazinājās par 4,5%. Katru gadu pēc pievienošanās ES vidējais ikgadējais pabalstu saņēmēju skaits nedaudz samazinājās, ņemot vērā vispārējās tendences kopš 1999. gada. Turpretī vidējais bezdarbnieka pabalsts un ar to saistītie sociālās apdrošināšanas izdevumi pakāpeniski pieauga. Bezdarba pabalsta pieaugums līdz 2008. gadam tika saistīts ne tikai ar algu palielināšanos tautsaimniecībā, bet arī ar nodarbinātības lielāku legalizāciju jeb sociālo apdrošināšanas iemaksu maksāšanu no pilnas algas un „aplakšņu algu” samazināšanos.

Ekonomiskās krīzes laikā un pēcrecesijas periodā (2008.–2011. gads), samazinoties darba atalgojumam valstī, nodarbinātie nebija ieinteresēti iestāties arodbiedrībās arī biedru

³⁷⁶ Intervija ar LBAS priekšsēdētāju P. Krīgeru „Lai Dombrovskis paliek savā vietā, es – savā...”, *Latvijas Avīze*, 08.11.2012. Pieejams: http://la.lv/index2.php?option=com_content&view=article&id=365396:krigers-lai-dombrovskis-paliek-sav-viet-es-sav-sav&layout=print&tmpl=component&Itemid=. (21.02.2013.).

naudas apmēra dēļ (saskaņā ar autora veiktā pētījuma rezultātiem tas plašāk analizēts promocijas darba 3. nodaļā). Latvijā arodbiedrībās pastāv divi biedru naudas samaksas veidi: (i) biedru naudu var maksāt individuāli pats biedrs, vai arī (ii) biedru naudu par visiem arodbiedrības biedriem arodbiedrībai no darbinieka – arodbiedrības biedra – algas ietur un pārskaita darba devējs. Mūsdienās arodbiedrības aizstāj aktīvu biedru dalību un arodbiedrību pārstāvību³⁷⁷ ar algotiem darbiniekiem arodbiedrību darbības organizēšanai un tās interešu pārstāvībai. Tādēļ autors secina, ka arodbiedrības biedru dalības maksa aizstāj nepieciešamību pašauties uz dalībnieku gatavību un motivāciju darboties. Arodbiedrības pie šādas koncepcijas ir nonākušas pēc ilgstošiem mēģinājumiem organizēt to biedrus aktīvai dalībai, aicinot tos brīvprātīgi ziedot savu laiku.³⁷⁸ Dalības maksu, ko brīvprātīgie arodbiedrību pārstāvji ik mēnesi iekasēja no biedriem tieši to darbavietā, apzīmējot biedra kartes kā pierādījumu par maksājumu, mūsdienu arodbiedrības aizstāj ar automātisku pārskaitījumu no bankas konta. Dalība arodbiedrībās dod noteiktas sociāla, ekonomiska un morāla rakstura tiesības, piemēram, saņemt palīdzību un ievēlēt organizācijas līderus, un arī uzliek pienākumus – maksāt biedru naudu un ievērot organizācijas noteikumus. Latvijas Republikā mantiskās un finansiālās attiecības ar darba devēju noteiktas likuma „Par arodbiedrībām” 12. pantā, kas paredz, ka „*Arodbiedrību mantiskās un finansiālās attiecības ar darba devēju nosaka Latvijas Republikas likumi, kolektīvais līgums un citi līgumi*”.³⁷⁹ Arodbiedrības biedra naudas lielumu nosaka attiecīgās nozares arodbiedrības statūti. Tās lielums parasti ir 1% no mēneša izpeļņas vai ienākumiem.³⁸⁰

Arodbiedrību finanšu un mantas līdzekļi tiek izmantoti bezmaksas juridiskajai biedru konsultācijai un aizstāvībai, kvalitatīvai darba koplīgumu izstrādāšanai, streika fonda izveidošanai, biedru apmācībai juridiskajos, ekonomiskajos un sociālajos jautājumos, ekspertu un speciālistu algošanai, sabiedrības informēšanai.

Strīdi, kas saistīti ar koplīgumiem vai izriet no citu arodbiedrību regulēto jautājumu loka, piemēram, strīdi par tiesībām streikot, biedrošanās brīvību, sociālās un darba politikas jautājumiem, Latvijas un Eiropas Kopienu tiesās tiek izskatīti reti.

Latvijas tiesu praksē ir maz ierosināto tiesvedības lietu, kurās lietas būtība ir ar arodbiedrībām saistītie jautājumi, tomēr nereti tiek skatīti gadījumi, kad strīds skar personas tiesības, kas izriet no darba koplīguma vai arī citiem jautājumiem, kas saistīti ar to, ka persona ir iestājusies arodbiedrībā. Augstākajā tiesā kā kasācijas instancē ir viens šāds tiesvedības

³⁷⁷ Kahmann, M. (2003). Changes in national trade union structures. ETUI. Brussels, pp. 7–10.

³⁷⁸ Tetrick, L. E., Shore, L. M., Newton McClurg, L., Vandenberg, R. J. (2007). A Model of Union Participation: The Impact of Perceived Union Support, Union Instrumentality, and Union Loyalty. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 3, pp. 820–828.

³⁷⁹ 13.12.1990. likuma „Par arodbiedrībām” (*Ziņotājs*, 3, 31.01.1991.) [stājies spēkā 02.01.1991.] 12. pants.

³⁸⁰ Latvijas Arodbiedrību savienība. Statūti. Pieejams: / <http://www.lbas.lv/>. (05.03.2011.).

gadījums, pirmās un otrās instances tiesā ir vēl pāris gadījumu, kad skatīti līdzīga rakstura strīdi (sk. 10., 11. un 12. pielikumu). Pētījuma autors ir nonācis pie secinājuma, ka strīdi, kas izriet no jautājumiem, kuri skar arodbiedrības Latvijas un ES tiesās un publiskās pārvaldes dokumentos, ir risināti salīdzinoši reti un tie ir vienveidīgi, tomēr tam ir nozīme turpmākajā sociālajā dialogā. Autors secina, ka arodbiedrība tomēr rada lielāku konkrētību un skaidrību tās regulētajās jomās un jautājumos – gan kā sociālais partneris, gan arī kā koplīguma puse.

Strauji mainīgajā globālajā tirgus vidē uzņēmumiem jāsaskaras ar dažādām pārmaiņām. Detalizētus pētījumus šajā aspektā ir veicis Latvijas Universitātes profesors Mihails Hazans.³⁸¹ Tāpēc godīgs dialogs ar darba ņēmēju pārstāvjiem veicina gan darbinieku, gan darba devēju izpratni par otras puses problēmām un to veidošanos, kā arī palīdz atrast optimālākos veidus šo problēmu risināšanai.

2.6. tabula

Arodbiedrību darbības izmaiņas 1995. un 2012. gadā

	1995	2012
Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS)	1	1
Koplīgumu nodrošinājums (%)	20	34
Proporcionāli arodbiedrībā esošo darbinieku skaits	27	14
Kolektīvo pārrunu pamatlīmenis	uzņēmuma	uzņēmuma

Avots: tabula izstrādāta, pamatojoties uz autora apkopotajiem statistiskajiem datiem: LBAS dati

European Industrial relations observatory on line (2010) Pieejams <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2> (12.01.2012.);

ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions (May 2011), Pieejams: <http://www.uva-aias.net/208> (12.02.2011.);

LBAS- npublicētie dati (LBAS priekšsēdētāja vietnieces L.Marcinkēvičas padziļināta intervija 25.04.2012.).

Gan biedrošanās brīvība, gan koplīgumu līguma slēgšana ir līdzekļi konstruktīva, nevis konfrontējoša dialoga veidošanai. Tie sekmē izsvērtāku, abām pusēm optimālu lēmumu pieņemšanu, kas mazina streiku varbūtību un tādējādi arī sociālo spriedzi sabiedrībā (sk. 2.7. tabulu).

Raksturojot arodbiedrību lomu Latvijā, jāsecina, ka tās īsteno tradicionālās arodbiedrību funkcijas un pārstāv biedru intereses tādos jautājumos, kā darba drošība un aizsardzība, darba samaksas sistēmas veidošana, darba režīms un darba dienas ilgums, darba apstākļi un darba vide. Atsevišķos gadījumos arodbiedrības organizē savu biedru izglītošanu un risina darbinieku pārkvalifikāciju un kvalifikācijas celšanas jautājumus.

³⁸¹ Hazans. M., What Explains Prevalence of Informal Employment in European Countries: The Role of Labor Institutions, Governance, Immigrants, and Growth (published as: World Bank Policy Research Working Paper No. 5917, 2011/12).

Latvijā nodarbināto vēlme iestāties arodbiedrībās, 2006. un 2010. gads

Darbaņēmēju – respondentu skaits (2 378)	2006	2010	Starpība (%)
Nodarbināto vēlme iestāties arodbiedrībās <i>Bija gatavi iestāties (%)</i>	29,2	23,4	-5,8
Nodarbināto vēlme iestāties arodbiedrībās <i>Nebija gatavi iestāties (%)</i>	43,7	64,9	+21,2
Arodbiedrību biedri no respondentu skaita	16,1	5,8	-10,3

Avots: tabula izstrādāta, pamatojoties uz autora apkopotajiem statistiskajiem datiem no LDDK datubāzes „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2009.–2010. gads” pētījuma Nr. 1 DP/1.3.1.3.2/08/IPIA/NVA/002 ietvaros.

Arodbiedrībām Latvijas Republikas likumdošanā noteiktas plašas funkcijas, kuras arī pastiprinātas LBAS stratēģiskajos darbības virzienos 2012.–2016. gadam:

- pārstāv darbinieka tiesības un intereses attiecībās ar darba devēju;
- piedalās darba koplīgumu slēgšanā ar darba devēju, lai nodrošinātu labākus darba un dzīves apstākļus;
- sniedz biedriem bezmaksas juridisko palīdzību darba tiesisko attiecību, darba aizsardzības un sociāli ekonomisko jautājumu risināšanā;
- izglīto biedrus darba tiesību, darba aizsardzības un sociāli ekonomiskajos jautājumos;
- dod iespēju veidot un izmantot krājaizdevu sabiedrības, bezdarba un cita sociālā riska apdrošināšanas fondus;
- sniedz informāciju par arodbiedrību darbību Latvijā un pasaulē;
- dod iespēju līdzdarboties arodbiedrību aktivitātēs, mācībās,ursos, semināros un citos pasākumos, kā arī tikties ar līdzīgi domājošiem cilvēkiem Latvijā un ārvalstīs.³⁸²

Līdz ar to tradicionālās aktivitātes, kas asociējas ar arodbiedrībām, ir sarunas un sociālais dialogs; kompromisa panākšana; darba strīdu un konfliktu regulēšanas tiesiskie aspekti; protesta akcijas; neitralitātes un tolerances saglabāšana.

Latvijā tāpat kā vairākās citās ES valstīs būtisks arodbiedrību darbības aspekts ir koplīguma slēgšana, kas nosaka arodbiedrību kustības Latvijā veidošanās un darbības līdzību ar citām valstīm. Saskaņā ar statistikas datiem, ko sniedz Eiropas Darba attiecību novērošanas centrs, tiek lēsts, ka aptuveni 25% gadījumu Igaunijā, mazāk par 20% – Latvijā un aptuveni 15% – Lietuvā ir nodrošināta iespēja noslēgt darba koplīgumu³⁸³. Uzņēmuma līmenī darba koplīgumu parasti noslēdz ar visiem uzņēmuma darbiniekiem, ar kuriem ir noslēgts darba

³⁸² LBAS stratēģiskie darbības virzieni 2012.–2016. gadam LBAS Valdes sēdē 25.10.2011. ar lēmumu Nr. 9.

³⁸³ National Industrial Relations. Database. Pieejams: <http://www.worker-participation.eu>. (05.02.2012.).

līgums. Attiecībā uz nozaru līmeņa darba koplīgumiem pastāv dažādas sistēmas, lai noslēgtu līgumus ar trešajām personām.

Igaunijā un Lietuvā gandrīz netiek slēgti darba koplīgumi un līdzīgi līgumi nozaru līmenī – Igaunijā ir pāris nozaru līgumu, bet Lietuvā nav neviena. Latvijā 2008. gada sākumā bija 23 nozaru līmeņa līgumi³⁸⁴ un 29 nozaru līmeņa līgumi 2011. gada³⁸⁵. Tomēr tie uzskatāmi par formāliem, ļoti vispārīgiem un vairākumā gadījumu tie reproducē iespējas, ko piedāvā likums. Koplīgumi aptver apmēram 20% no visiem nodarbinātajiem, turklāt segums ir plašāks publisko pakalpojumu jomā – aptuveni 55% veselības aprūpes nozarē un 90% elektroenerģijas nozarē.³⁸⁶ Koplīgumu slēgšana notiek galvenokārt vietējā, uzņēmumu līmenī vai arī valsts sektorā. Ir daži nozaru līgumi, īpaši valsts sektorā, dažādos civildienesta un valsts uzņēmumos, piemēram, ar enerģijas un ūdens piegādātājiem, un kokrūpniecībā. Augstāka līmeņa kolektīvie līgumi ir akti, kas vairāk risina sociālās partnerības jautājumus nekā kolektīvie līgumi par nodarbinātības nosacījumiem. Pamata līmenis koplīgumu slēgšanas principam ir tāds pats kā paša uzņēmuma līmenis.

Latvijā darba koplīgumu slēgšanai ir būtiskas priekšrocības darbiniekam darba tiesisko attiecību aizsardzībā. Darba likuma 110. panta 1. punkts paredz, ka darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam – arodbiedrības biedram – bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, izņemot gadījumus, kas noteikti Darba likuma 47. panta pirmajā daļā un 101. panta pirmās daļas 4., 8. un 10. punktā.³⁸⁷ Tā ir ievēribas cienīga atšķirība Baltijas valstu arodbiedrību tiesībās – Latvijā darba devējiem ir pienākums panākt vienošanos ar arodbiedrību par tās dalībnieka atlaišanu (Darba likuma 26. nodaļa 110.pants).³⁸⁸

Šāda ierobežojuma trūkst Igaunijā un Lietuvā. Kaut gan nav praktiska pierādījuma, lai piemērotu šo likuma pantu, iespējams, ka šis pienākums varētu radīt dažādu attieksmi pret arodbiedrības biedriem un tiem darbiniekiem, kas nav arodbiedrību biedri, tādēļ ar to izskaidrojams nelielais augstākā līmeņa arodbiedrību blīvums Latvijā. Latvijā ir vairāk strukturālo priekšnosacījumu vienotam arodbiedrību centram (LBAS) salīdzinājumā ar vairākām federācijām Igaunijā un Lietuvā.

Izvērtējot šo likuma normu, secināms, ka arodbiedrību biedru privilēģijas, noslēdzot koplīgumu, ir plašas un skar būtiskus darba likumdošanas jautājumus. Darba tiesisko attiecību pamatā ir noslēgts darba līgums (vai arī darba tiesisko attiecību pastāvēšanas fakts). Persona,

³⁸⁴ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības federācijas (LBAS) datubāze. Pieejams: <http://www.lbas.lv/members>. (01.03.2011.).

³⁸⁵ EAI (ETUI) datubāze. Pieejams: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Latvia/Collective-Bargaining#note>. (15.11.2013.)

³⁸⁶ Turpat.

³⁸⁷ Darba likums („LV”, 105 (2492), 06.07.2001.; *Ziņotājs*, 15, 09.08.2001.) [stājies spēkā 01.06.2002.] 110. pants.

³⁸⁸ Turpat.

kas iestājusies arodbiedrībā, ir privileģēta attiecībā pret pārējiem nodarbinātajiem, jo uz šo personu neattiecas tie paši noteikumi, kas uz personu, kura nav arodbiedrības biedrs. Lai realizētu darba tiesisko attiecību principus koplīgumu slēgšanā, darba devējiem ir jāievēro priekšnosacījumi, kas ietverti tiesību aktos, un jāizstrādā uzņēmuma politika, kas ļautu darbiniekiem brīvi izvēlēties apvienoties arodbiedrībās, iestāties, kā arī piedalīties kolektīvā līguma slēgšanā, nebaidoties no jebkādiem darbinieku tiesību ierobežojumiem, jānodrošina, lai darba nosacījumi un darbinieku karjeras izaugsmes iespējas nav atkarīgas no darbinieka piederības pie arodbiedrības. Darba devējiem jānodrošina darbinieku pārstāvjiem iespējas realizēt savas funkcijas (rīkot darbinieku sapulces uzņēmuma teritorijā, izplatīt uzņēmumā ar arodbiedrības darbību saistītus dokumentus utt.), jāatzīst darbinieku organizācijas kā sadarbības partneri kolektīvā līguma slēgšanai, jāveicina kolektīvā līguma noslēgšana uzņēmumā un jāatbalsta darba devēju organizāciju sekmīga funkcionēšana.

Latvijā, līdzīgi kā citās jaunajās ES dalībvalstīs, sociālie partneri ir vāji institucionalizēti. Sarunu par atalgojuma apmēriem centralizācija (*centralisation of wage bargaining*) ir starp zemākajām Eiropā. Tas skaidrojams ar to, ka kolektīvās sarunas par atalgojuma apmēru (*collective wage bargaining*) notiek galvenokārt tikai individuālā vai nacionālā līmenī (minimālās algas noteikšana, nacionāla līmeņa rekomendācijas). Citos līmeņos (nozaru vai reģionu) kolektīvās sarunas ir mazāk izplatītas. Nacionālā līmenī dialogs ar sociālajiem partneriem par atalgojuma apmēru ir populārs, pateicoties tam, ka valdībai tajā ir tradicionālā koordinators loma.

Kolektīvās sarunas uzņēmumu līmenī ir izplatītākas nekā nozares ietvaros, kas skaidrojams ar darba ņēmēju zemo pašorganizētību. Tas, iespējams, ir arī viens no galvenajiem iemesliem, kādēļ Latvijā kolektīvās sarunas un koplīguma slēgšana maz izplatīta. Latvijas īpatnība ir kolektīvo līgumu nelielā izplatība (sk. 2.8. tabulu), tāpēc tie nespēj kalpot kā „labās prakses piemērs”. Šāda situācija radusies tādēļ, ka kolektīvās sarunas sektorālā un reģionālā līmenī tikpat kā nenotiek.

2.8. tabula

Kolektīvo sarunu centralizācijas pakāpi raksturojošie rādītāji 2007.–2009. gadā³⁸⁹

(*Angl. - Indicators of collective bargaining centralisation*)

Valsts	Centralizācijas indekss ⁷⁸	Valdības iesaiste atalgojuma noteikšanā
Latvija	0,30	2,0
Baltijas valstis	0,25	2,0
ES 27	0,38	2,6

Avots: Visser, J., ICTWSS database 2010.³⁹⁰

³⁸⁹ Visser, J., ICTWSS database 2010.

Saskaņā ar Darba likumu darba koplīgums ir darba tiesību avots. Tas ir saistošs darba devējam un darbiniekiem, ko darba devējs nodarbina, ja darba koplīgumā nav noteikts citādi. Koplīguma slēgšanas pamats noteikts Darba likuma 1. pantā „Darba tiesisko attiecību tiesiskais regulējums”: „*Darba tiesiskās attiecības regulē Latvijas Republikas Satversme, Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas, šis likums un citi normatīvie akti, kā arī darba koplīgums un darba kārtības noteikumi.*”³⁹¹ Šajā pantā uzsvērtā darba koplīguma nozīme darba tiesisko attiecību regulēšanā. Darba likumā koplīguma slēgšanai veltīta vesela nodaļa – B daļa „Darba koplīgums”, – kuras četrās sadaļās: „Darba koplīguma vispārīgie noteikumi”, „Darba koplīguma spēks”, „Darba koplīguma noslēgšanas un grozīšanas kārtība” un „Strīdu izšķiršana” ir analizēti darba koplīguma noteikumi un tā slēgšanas tiesiskās sekas. Darba koplīgums analizēts pirms darba līguma analīzes Darba likumā, un tas norāda uz tā nozīmi darba tiesisko attiecību regulējumā.

Darba koplīguma slēgšanas pamats iekļauts Starptautiskās Darba organizācijas Konvencijā (Nr.154) par darba koplīguma slēgšanas veicināšanu (pieņemta 1981. gada 19. jūnijā), to sešdesmit septītajā sesijā 1981. gada 19. jūnijā ir pieņēmusi Starptautiskās darba organizācijas Ģenerālā konference, un tā stājusies spēkā 1983. gada 11. augustā. Likuma „Par arodbiedrībām” 10. pantā noteikts kolektīvā līguma slēgšanas pamats: „*Arodbiedrības savu biedru vārdā slēdz ar darba devēju kolektīvo līgumu par darba un citiem sociālajiem un ekonomiskajiem jautājumiem.*”³⁹² Nereti darba devējs nedod iespēju darbiniekam pilnīgi apspriest sava darba līguma noteikumus, saņemt atbilstošu darba algu un vienoties par darba laika organizāciju. Īpaši izteikts tas ir laikā, kad valstī ir augsts bezdarba līmenis. Tā kā Latvijā arodbiedrību kustība ir vāja, darbinieki neizmanto šo spēcīgo instrumentu savu tiesību aizstāvībai.

Pēc pētījuma 1. nodaļas analīzes ir nepieciešams uzsvērt, ka sociālais dialogs publiskajā pārvaldē notiek starp sociālajiem partneriem. Publiskās pārvaldes jēdziens mūsdienu demokrātiskajās valstīs ietver ne tikai valdības lēmumus un likumu ieviešanu vai

³⁹⁰ Industrial Relations in Europe, 2010, European Union, 2011, Luxembourg, p. 40. Centralizācijas indekss (*Index of centralisation*) apvieno informāciju par organizāciju koncentrāciju (organizāciju un konfederāciju skaits) un pastāvošo praksi attiecībā uz kolektīvajām sarunām (nacionāla vai nozares līmeņa). Indekss svārstās amplitūdā no 0 līdz 1; jo lielāka indeksa vērtība, jo centralizētāk notiek sarunas (kaulēšanās).

Saskaņā ar *Visser* (2004) izstrādāto indeksu iespējams definēt valdības iesaisti atalgojuma noteikšanā. Tā tiek vērtēta 5 punktu skalā: 1 – valdība nepiedalās algu (atalgojuma) noteikšanā; 1,5 – valdība iesaistīta tikai minimālās algas noteikšanā; 2 – valdība cenšas ietekmēt algu (atalgojuma) noteikšanu, nodrošinot institucionālo ietvaru konsultācijām vai dialogam; 3 – valdība nosaka atalgojuma līmeni netiešā veidā, t.i., ar minimālās algas, ienākuma nodokļa vai sankciju (pozitīvu vai negatīvu) palīdzību; 4 – valdība nespēj ieviešat algu (atalgojuma) noteikšanā, nodrošinot normas vai griestus (sociālie kontrakti); 5 – valdība uzspiež privātajam sektoram atalgojuma līmeni (vienošanās par atalgojuma līmeni) vai sarunas pārtrauc/atliek (algu piespiedu iesaldēšana).

³⁹¹ 06.07.2001. Darba likums 20.06.2001. („LV”, 105 (2492), *Zinotājs*, 15, 09.08.2001.) [stājies spēkā 01.06.2002.] 1. pants.

³⁹² 13.12.1990. likums „Par arodbiedrībām” (*Zinotājs*, 3, 31.01.1991.) [stājies spēkā 02.01.1991.] 10. pants.

administratīvo lēmumu pieņemšanu, bet arī politikas izstrādi un politisko padomu sniegšanu. Parasti valsts pārvaldes definīcija aptver arī publiskos pakalpojumus, faktiski visas publiskās funkcijas, izņemot komercdarbību. Lai īstenotu publiskās funkcijas, ir izveidota valsts pārvaldes institucionālā sistēma, kuras mērķis ir kalpot sabiedrībai. Šā mērķa īstenošana var izpausties vismaz divos veidos. Pirmkārt, tādas pārvaldes sistēmas izveidošana, kas nodrošina kvalitatīvu un iedzīvotāju vajadzībām atbilstošu pārvaldes funkciju veikšanu. Otrkārt, pašas sabiedrības iesaistīšana valsts pārvaldīšanas lietu kārtošā, atsevišķu pārvaldes uzdevumu izpildi deleģējot privātpersonām.

Ņemot vērā Latvijas valsts pārvaldes milzīgo aparātu un resursus, kas tiek patērēti šā aparāta uzturēšanai, daudzkārt izskanējuši viedokļi,³⁹³ ka daļa no pārvaldes funkcijām, uzdevumiem un publiskiem pakalpojumiem būtu nododami izpildei privātpersonām, tādējādi samazinot gan valsts pārvaldes uzturēšanas, gan arī funkciju izpildes izmaksas. Tāpat arī nereti tiek sajauktas publiskās pārvaldes darbības jomas, proti, darbības, kurās vienpusēji tiek īstenota publiskā vara, publisko pakalpojumu sniegšana un komercdarbība, uzskatot, ka darbība jebkurā no minētajām jomām var būt pārvaldes uzdevumu deleģēšanas priekšmets.

„Publiskais sektors” ir valsts un pašvaldību iestādes un to komercsabiedrības, kā arī komercsabiedrības ar valsts vai pašvaldību kapitāla daļu 50% un vairāk, tāpat nodibinājumi, biedrības, fondi un to komercsabiedrības.³⁹⁴ Uz publisko sektoru ir attiecināmas arī atvasinātās publiskās personas (valsts dibinātās augstskolas un zinātniskie institūti un to izveidotās iestādes).

Publiskajā sektorā pārsvarā nodarbināto atalgojums un/vai darba samaksa (atšķirībā no privātā sektora, kurā atalgojums tiek noteikts atbilstoši Darba likumam) tiek noteikta atbilstoši 2009. gada 1. decembra Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumam, Darba likumam kā arī Ministru kabineta noteikumiem, kuri regulē darba samaksu no valsts budžeta finansēto iestāžu darbiniekiem.

Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums attiecas uz šādu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonām (darbiniekiem): Ministru kabinets; Saeima, tai skaitā Saeimas Kanceleja un citas Saeimas struktūrvienības; Valsts prezidenta kanceleja; Valsts kontrole; Tiesībsarga birojs; Centrālā vēlēšanu komisija; Centrālā zemes komisija; Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas komisija; Nacionālā elektronisko plašsaziņas līdzekļu padome; Augstākās izglītības padome; Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršanas dienests; tiešās pārvaldes iestādes; pastarpinātās pārvaldes iestādes; pašvaldības;

³⁹³ Jaundzeme, K. Valsts pārvaldes uzdevumu deleģēšana. *Jurista Vārds*, 2009, Nr. 28 (571), 14. jūlijs. Pieejams: <http://juristavards.lv>. (12.08.2012.).

³⁹⁴ Divdesmit piektais informatīvais ziņojums par atalgojuma izmaiņām sabiedriskajā un privātajā sektorā, Finanšu ministrijas informatīvais ziņojums, 01.07.2011.- 12 lpp.

valsts dibinātās augstskolas; valsts vai valsts dibināto augstskolu zinātniskie institūti (turpmāk — zinātniskie institūti); plānošanas reģioni; publiskie nodibinājumi; Finanšu un kapitāla tirgus komisija; tiesu iestādes; prokuratūra.

Apliecinājums tam, ka valstij piederošo uzņēmumu darbinieki būtu pieskaitāmi pie publiskā sektora, ir 13.04.2010. Ministru kabineta pieņemtie noteikumi Nr. 378 „Noteikumi par kapitālsabiedrību sarakstu”, nosakot tās kapitālsabiedrības, kuru darbiniekiem 2010. gadā un 2011. gadā drīkst izmaksāt prēmijas, naudas balvas, pabalstus un veikt citu materiālo stimulēšanu: kapitālsabiedrību grupa „Latvijas dzelzceļš” (valsts akciju sabiedrība „Latvijas dzelzceļš”, sabiedrība ar ierobežotu atbildību „LDz Cargo”, sabiedrība ar ierobežotu atbildību „LDz ritošā sastāva serviss”, sabiedrība ar ierobežotu atbildību „LDz apsardze”, sabiedrība ar ierobežotu atbildību „LDz infrastruktūra”); kapitālsabiedrību grupa „Latvenergo” (akciju sabiedrība „Latvenergo”, akciju sabiedrība „Sadales tīkls”, akciju sabiedrība „Latvijas elektriskie tīkli”); valsts akciju sabiedrība „Latvijas valsts meži”; valsts akciju sabiedrība „Latvijas Valsts radio un televīzijas centrs”; valsts akciju sabiedrība „Starptautiskā lidosta Rīga”; akciju sabiedrība „Latvijas autoceļu uzturētājs”; valsts akciju sabiedrība „Latvijas gaisa satiksme”; valsts akciju sabiedrība „Latvijas Pasts”; sabiedrība ar ierobežotu atbildību „Getliņi EKO”; sabiedrība ar ierobežotu atbildību „Rīgas ūdens”; akciju sabiedrība „Augstsprieguma tīkls”.

Arodbiedrību pamatfunkcija paredzēta likuma „Par arodbiedrībām” 11. pantā – citas attiecības, kuras arodbiedrības realizē ar darba devēju: „Darba devējs darba, sociālos un ekonomiskos jautājumus likumā paredzētajos gadījumos izlemj, saskaņojot tos ar arodbiedrību vēlētajām institūcijām.”³⁹⁵ Analizējot šo likumdošanas normu, jāuzsver, ka jautājumu loks, kas darba devējam jāaskaņo ar darbiniekiem, ir daudz plašāks par jautājumu loku, kas izriet no darba koplīguma. Darbinieki, kas neapvienojas arodbiedrībās, neizmanto iespēju iegūt ietekmi uzņēmumā, kurā viņi strādā, vienlaikus šie darba ņēmēji aktīvi neiesaistās divpusējā un secīgi vēlāk trīspusējā sociālajā dialogā. Darba ņēmēji arodbiedrību neredz kā instrumentu savu interešu pārstāvēšanai, lai ietekmētu lēmumu pieņemšanu. Latvijā šāda situācija izveidojusies tādēļ, ka darba ņēmēji nepārzina pilnībā savas tiesības, tādējādi neizmanto tiem paredzētās iespējas piedalīties ne divpusējā, ne trīspusējā sociālajā dialogā.

Arodbiedrības var rīkot protesta akcijas un streikus. Streiks ir organizēta atteikšanās strādāt, ar ko darbinieki cenšas no darba devējiem panākt kādu ekonomisku vai politisku piekāpšanos. Tomēr arodbiedrības aktivitāte streiku un protestu izteiksmē Latvijā ir samērā zema (sk. 6. pielikumu). Iespējams, svarīgs iemesls šai tendencei bija orientēšanās uz Eiropas

³⁹⁵ 13.12.1990. likuma „Par arodbiedrībām” (*Ziņotājs*, 3, 31.01.1991.) [stājies spēkā 02.01.1991.] 11. pants.

Savienību, kura atvērta savu darba tirgu jauno dalībvalstu pilsoņiem pēc 2004. gada paplašināšanās.

Kā viens no nesenažiem piemēriem jāmin Latvijas Nacionālās operas (LNO) kora arodbiedrības aktivitāte, piesakot streiku 2012. gada 8. jūnijā un prasot atjaunot kora māksliniekiem – arodbiedrības biedriem – pilnu darba slodzi un darba algu, pārtraukt diskriminējošo noteikumu piemērošanu, slēdzot nepamatotus terminētus darba līgumus. Tomēr 2012. gada 15. jūnijā³⁹⁶ Rīgas Centra rajona tiesa atzina LNO arodbiedrības streika pieteikumu par nelikumīgu. LNO paudusi, ka sarunas ar arodbiedrību turpināsies, kas var ietekmēt darbinieku koplīguma pārskatīšanu.

Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda „Eurofound” pētījumā ir minēts, ka par visretāk streikojošajiem ES uzskatāmi austrieši, igauņi un latvieši. Latvijā laikā no 2005. līdz 2009. gadam streikos ir zaudētas 0,8 darbadienas uz 1000 darba ņēmējiem. Pētnieki arī norāda, ka būtiski atšķiras streiku un citu protesta akciju daudzums ES vecajās un jaunajās dalībvalstīs. Laikā no 2005. līdz 2009. gadam 15 vecajās dalībvalstīs protesta akcijās zaudētas vidēji 43,6 darbadienas uz 1000 strādājošajiem, bet 12 jaunajās dalībvalstīs šis rādītājs ir daudz zemāks – tikai 11 dienas. Apkopotā informācija liecina, ka visbiežāk darbu pārtrauc rūpniecības sektorā strādājošie, valsts sektora darbinieki, kā arī transporta un sakaru jomā strādājošie. Turklāt visbiežākais streiku iemesls ir darba devēju un darba ņēmēju nevienprātība jautājumā par darba samaksu. Visbiežāk streiku kā piemērotāko protesta veidu izvēlas arodbiedrības Dānijā, Francijā un Beļģijā. Šajās valstīs laikā no 2005. līdz 2009. gadam streikos uz 1000 darbiniekiem vidēji zaudētas attiecīgi 159,4; 132 un 78,8 darbadienas.³⁹⁷

Streikus Latvijā gandrīz vienmēr rīko publiskā sektora darbinieki (piemēram, veselības aprūpes un izglītības darbinieki). Gan protesti, gan kolektīvie līgumi ir vairāk izplatīti publiskā sektora uzņēmumos. Streiku trūkumu Latvijā var izskaidrot galvenokārt ar vispārējo ekonomiskā klimata uzlabošanos, ko raksturo ātri pieaugošais iekšzemes kopprodukts, bezdarba samazinājums un darba spēka deficīta samazināšanās, ko izraisīja masveida migrācija uz 15 ES dalībvalstīm, kad pēc 2004. gada paplašināšanās tika atvērti darba tirgi jauno dalībvalstu pilsoņiem. Globālās finanšu un ekonomikas krīzes uzliesmojums 2008. gadā neveicināja streiku pieaugumu Latvijā. Galvenais protestu un streiku organizētājs Rietumeiropā ir arodbiedrības ar desmitiem gadu ilgām tradīcijām, un tās visbiežāk rīko

³⁹⁶ Tiesa aizliedz LNO pieteikto streiku. *Delfi. Kultūra*. 2012. gada 15. jūnijs. Pieejams: <http://www.defi.lv>. (10.07.2012.).

³⁹⁷ Development in industrial action 2005–2009. Report by European Industrial Relation Observatory (EIRO). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010. Pieejams: <http://eurofound.europa.eu>. (13.05.2012.).

ģenerālstreikus jeb solidaritātes streikus, kur pret vai par kādu jautājumu protestē dažādu nozaru arodbiedrības.³⁹⁸

Latvijā noteikts, ka, piemēram, „pedagogiem, kuri streikotu par darba samaksu, nevarētu pievienoties transporta nozare”.³⁹⁹

No LBAS priekšsēdētāja vietnieces L. Marcinkēvičas skatupunkta arodbiedrību kustība Latvijā ir jauna, jo 1934. gadā tā tika likvidēta un Eiropas izpratnē ir atjaunota tikai pirms divdesmit gadiem: „*Mums nav ne vien tik dziļas pieredzes, ne arī iespēju noorganizēt tādus streikus kā Rietumeiropā. Tikai dažām arodbiedrībām Latvijā ir streiku fondi – ietaupījumi, kurus var izmantot, lai atbalstītu arodbiedrību biedrus streikotājus, lai viņi nepaliktu bez naudas*”⁴⁰⁰. Papildu L. Marcinkēvičas teiktajam autora aptaujātie arodbiedrību pārstāvji (sk. 3. nodaļu) norādījuši, ka arodbiedrību nozīme konsultācijās un pārrunu jautājumos, kas saistīti ar sociāli ekonomisku problēmu risināšanu, ir samazinājusies krīzes un pēcrecesijas periodā.

Strīds par streiku izskatīts arī 2004. gada 1. decembrī. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments, izskatot SIA „Akvašips” blakus sūdzību,⁴⁰¹ atzina par pamatotu Rīgas apgabaltiesas lēmumu, ar kuru izbeigta tiesvedība lietā par streiku uz kuģa „Taganroga”. Streiks notika 2003. gada jūlija sākumā, un pēc tā SIA „Akvašips” iesniedza tiesā pieteikumu pret Latvijas Tirdzniecības flotes jūrnieku arodbiedrību, lūdzot atzīt streiku par nelikumīgu. Izskatot lietu pirmajā instancē, Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesa 2004. gada 1. jūnijā SIA „Akvašips” prasībā tiesvedību izbeidza. Rīgas apgabaltiesa 2004. gada 15. septembrī noraidīja SIA „Akvašips” blakus sūdzību par pirmās instances tiesas lēmumu. Apelācijas instances tiesa atzina, ka Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesa pamatoti pieņēmusi lēmumu par tiesvedības izbeigšanu lietā. Kā liecina lietas materiāli, tankkuģa „Taganroga” īpašnieks un uz šī kuģa strādājošo jūrnieku darba devējs ir „*Taganroga Shipping Corporation*”, bet SIA „Akvašips” ir tikai kuģa aģents (menedžeris), kas nebija tiesīgs savā vārdā iesniegt tiesā pieteikumu streika atzīšanai par nelikumīgu. Turklāt lietas materiālos ir Rīgas Ziemeļu rajona tiesā „*Taganroga Shipping Corporation*” iesniegtā pieteikuma kopija par Latvijas Tirdzniecības flotes jūrnieku arodbiedrības pieteiktā streika atzīšanu par nelikumīgu, un lieta atrodas minētās tiesas tiesvedībā. Rīgas apgabaltiesa secināja, ka tādējādi „*Taganroga Shipping Corporation*” ir realizējusi likumā paredzētās darba devēja tiesības apstrīdēt savu darbinieku uzsāktā streika likumību.⁴⁰²

³⁹⁸ Paparde, I. Eiropā streiko. Latvija gaužas, *Neatkarīgā*, 3. aprīlis, 2012. Pieejams: <http://nra.lv/latvija/69377-eiropa-streiko-latvija-burksk.htm>. (07.06.2012.).

³⁹⁹ Turpat.

⁴⁰⁰ Intervija ar L. Marcinkēviču. Eiropā streiko. Latvija gaužas, *Neatkarīgā*, 3. aprīlis, 2012. Pieejams: <http://nra.lv/latvija/69377-eiropa-streiko-latvija-burksk.htm>. (04.07.2012.).

⁴⁰¹ Turpat.

⁴⁰² Latvijas Republikas Augstākā tiesa Senāta 2004. gada 01. decembra lēmums par streiku. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/lv/information/about-trials/2004/december/20041201/>. (01.03.2011.).

Pēc pētījuma autora domām, nav iespējams iegūt informāciju un statistiskos datus par varbūtējo streiku finansējumu Latvijā. Iepazīstoties ar publiskās datubāzes „Lursoft” pieejamo informāciju, proti, LBAS dalīborganizāciju 2011. un 2012. gadā iesniegtajiem gada pārskatiem,⁴⁰³ jāsecina, ka LBAS divdesmit dalīborganizāciju fondi 2012. gada 31. decembrī bija 10 252 230 lati.

Autora aprēķins parāda, ka 20 (divdesmit) dalīborganizāciju fondu palielinājums, salīdzinot 2011. gadu ar 2010. gadu, veidoja 778 359 latus (sk. 7. pielikumu). Fondu apjoms palielinājās tādām dalīborganizācijām, kā Latvijas Celtnieku arodbiedrība, Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrība, Latvijas arodbiedrība „Enerģija”, Latvijas Industriālo nozaru arodbiedrība, Latvijas Tirdzniecības darbinieku arodbiedrība, Latvijas Ūdens transporta arodbiedrību federācija.

Pēc autora domām, ir jāņem vērā, ka dalīborganizācijas ir tiesīgas izmantot šos fondus ne tikai vidējās izpeļņas nodrošināšanai saviem biedriem iespējamā streika laikā, bet arī pakalpojumu pirkšanai (piemēram, transporta, telekomunikāciju pakalpojumu).⁴⁰⁴ Līdz ar to nav iespējams iegūt informāciju un statistiskos datus par varbūtējo streiku finansējumu Latvijā.

Jāuzsver, ka fondi samazinājās LBAS dalīborganizācijās vairākumā nozaru, tādās, kā aviācija (samazinājums 2011. gadā, salīdzinot ar 2010. gadu, – 611 LVL un 2011. gadā fondā bija 91 LVL), sabiedriskā drošība (2011. gadā, salīdzinot ar 2010. gadu, fondu samazinājums bija 1029 LVL un fondu apjoms – 91 LVL), lauksaimniecība un pārtika (2011. gadā, salīdzinot ar 2010. gadu fondu samazinājums bija 2034 LVL un 2011. gadā fondā bija 511 LVL), tirdzniecība (fondu apjoms 2011. gadā bija tikai 496 LVL)⁴⁰⁵.

Balstoties uz minēto informāciju, ir iespējams secināt, ka arodbiedrības nav spējīgas nodrošināt saviem biedriem pietiekamu finansējumu streika laikā.⁴⁰⁶

Pēc nodarbināto aptaujas⁴⁰⁷ rezultātiem, nodarbinātajiem nav vienotas attieksmes pret arodbiedrībām, turklāt to respondentu vidū, kas nav arodbiedrības biedri, attieksme ir skeptiskāka. Salīdzinot ar 2006. gada aptaujas datiem, kad Latvijā arodbiedrībā vidēji bija gatavi iestāties 29,2% nodarbināto, 2010. gadā to darīt būtu gatavi tikai 23,4% respondentu, kas ir par 5,8% mazāk. Tomēr par 21,2% pieaudzis to respondentu skaits, kas nav pārliecināti

⁴⁰³ *Lursoft* datu bāze. Pieejams: <http://www.lursoft.lv>. (30.10.2012.).

⁴⁰⁴ LBAS priekšsēdētāja vietnieces L. Marcinkēvičas padziļināta intervija 25.04.2012.

⁴⁰⁵ Autora aprēķini, izmantojot *Lursoft* datubāzi. Pieejams: <http://www.lursoft.lv>. (30.04.2012.).

⁴⁰⁶ Latvijas Aviācijas arodbiedrību federācijas, Latvijas Apvienotā policistu arodbiedrības, Latvijas Lauksaimniecības un pārtikas nozaru arodbiedrības, Latvijas Lauksaimniecības un pārtikas nozaru arodbiedrības, Latvijas Tirdzniecības darbinieku arodbiedrības gada pārskati par taksācijas periodu 01.01.2011.–31.12.2011. Pieejams: // <http://www.lursoft.lv>. (30.04.2012.).

⁴⁰⁷ LDDK datubāzes. „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2009.–2010. gads” pētījuma ietvaros Nr. 1. DP/1.3.1.3.2/08/IPIA/NVA/002.

par arodbiedrību spēju aizstāvēt savus biedrus. Papildus jāuzsver arī tas, ka par 10,3% samazinājies to respondentu skaits, kas jau ir arodbiedrību biedri (2006. gadā – 16,1%, 2010. gadā – 5,8%).⁴⁰⁸

Autors uzskata, ka vairāki faktori, kas veicinājuši arodbiedrību biedru skaita samazinājumu Latvijā, izriet no pēdējās desmitgadēs notikušajām pārmaiņām valstu ekonomikas struktūrā; tās ir – tehnoloģiskā progresa rezultātā ir samazinājies nodarbināto skaits rūpniecības sektorā, darba attiecībās ievērojami pieaugusi pakalpojuma sektora nozīme un arvien vairāk darba ņēmēju ir nodarbināti mazajos un vidējos uzņēmumos.

2.3. Arodbiedrības sociālajā partnerībā un sociālā dialoga perspektīvas

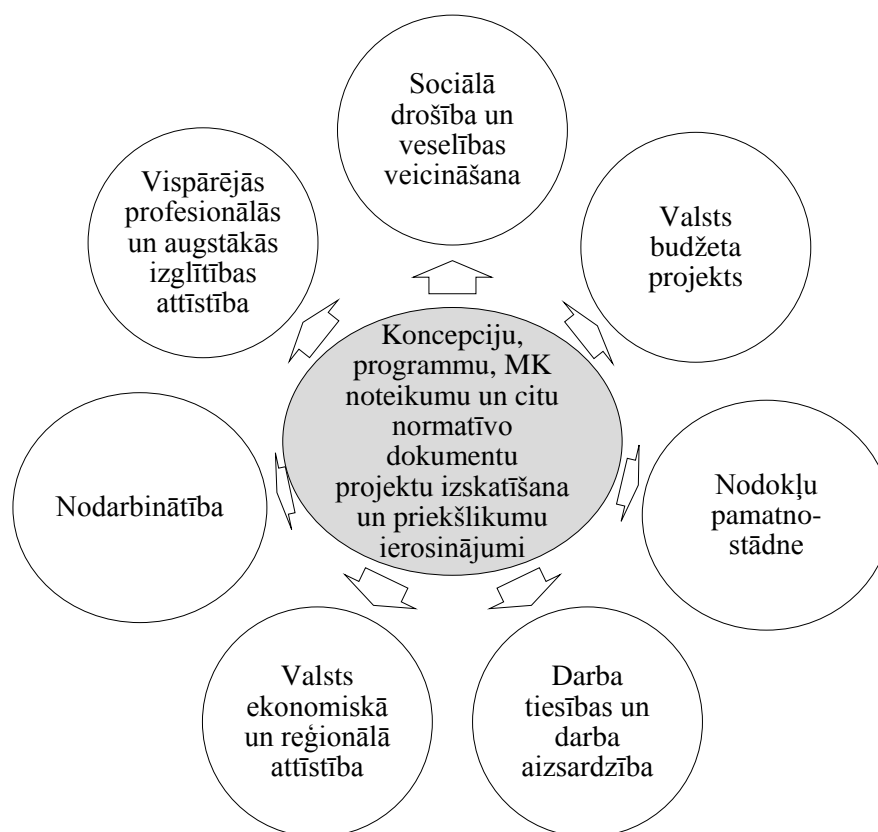
Raksturojot Latvijas pašreizējo situāciju un analizējot sociālās partnerības attīstības perspektīvas, ir nepieciešams pievērst uzmanību tendencēm, kas saistītas ar arodbiedrību esamību, to darbību un organizatorisko kapacitāti. Arodbiedrības Latvijā joprojām ir izplatītas, kaut arī vērojama arodbiedrību skaita un to aktivitātes samazināšanās. Šīs tendences nenoliedzami var negatīvi ietekmēt arodbiedrību kā sociālā partnera lomu publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā. Pašlaik Latvijas sabiedrībā sociālo partneru mijiedarbība notiek galvenokārt sociālā dialoga un sociālās partnerības problēmu konstatēšanā. Tačusvarīgākais posms procesā ir publiska diskusija, kad ar jautājumiem, priekšlikumiem un komentāriem piedalās visi dalībnieki, un rezultātā tiek izstrādātas kopējas sadarbības programmas, koncepcijas u.tml. (sk. 2.3. attēlu).

Publiskās diskusijas laikā un sociālo partneru diskusijas ietvaros notiek partneru savstarpējās atbildības apzināšana, kopējo rīcības plānu, programmu un attīstības plānu izveide un realizācija. Praksē ilgtspējīgas sociālās partnerības piemēri ir ļoti reti, biežāk ir fragmentāri sociālā dialoga veidi vai arī īslaicīgi sociālie forumi (diskusijas). Piemēram, dažus sociālā dialoga mehānismus izmanto valsts un pašvaldību, kā arī nevalstisko organizāciju pārstāvji. Patlaban nav skaidra pašreizējās finanšu un ekonomiskās krīzes ietekme uz darba attiecību līgumiem ES⁴⁰⁹, kā arī sociālo partneru perspektīvas darba attiecībās. Lielāko daļu ES dalībvalstu ir skārušas 2008.–2009. gada ekonomiskās, finansiālās un sociālās krīzes sekas, kuras joprojām ir jūtamas, īpaši sociālajā jomā. Sociālekonomiskā situācija piedzīvoja nopietnas negatīvas izmaiņas, kuras apdraud sociālo kohēziju Eiropā. Eiropas Komisijas 2009.–2010. gada kopīgais nodarbinātības ziņojums Eiropadomei rosināja veikt sociālās

⁴⁰⁸ Turpat.

⁴⁰⁹ Kyloh, R., Saget, C. (2009). A common economic crisis but contradictory responses: the European experience 2008-09, Working Paper No. 93, Policy Integration Department International Labour Office Geneva May 2009.

stabilitātes nodrošināšanas pasākumus ES. Neraugoties uz ekonomikas atveseļošanās pazīmēm ES, nodarbinātības izredzes tajā joprojām ir nelabvēlīgas.



2.3. attēls. Arodbiedrības loma lēmumu pieņemšanā valsts pārvaldē sociālajā partnerībā.

Avots: attēls izstrādāts, pamatojoties uz autora apkopoto literatūru.⁴¹⁰⁴¹¹⁴¹²

Dažas ES dalībvalstis krīze skāra daudz smagāk nekā citas. Latvija pēc visstraujākās IKP izaugsmes ES laika posmā no 2004. līdz 2007. gadam (2004 – 10,4%; 2006 – 11,9%; 2007 – 10,2%) piedzīvoja nopietnu ekonomisko lejupslīdi, kas smagi ietekmēja izaugsmes tendences turpmākajos gados.⁴¹³

Ārvalstu kapitāla ieplūde, straujais kredītēšanas kāpums un ekspansīvā fiskālā nostāja, kas veicināja iekšzemes pieprasījuma spēcīgo pieaugumu, bija galvenie iepriekšējās ekonomikas izaugsmes iemesli. Par ekonomiskās krīzes cēloni kļuva valsts nekustamā īpašuma krīze, turklāt situācija strauji pasliktinājās, kad pasaules finanšu tirgos izvairīšanās no riska sasniedza ekstrēmus apstākļus. Valsts IKP 2009. gadā samazinājās par 18,7%. Saskaņā

⁴¹⁰ Schafer, A., Leiber, S. (2009). The double voluntarism in EU social dialogue and employment policy. European Integration online Papers, Special Issues 1, Vol. 13, Art. 9. Pieejams: <http://www.mpifg.de/people/as/downloads/eiop.pdf>. (12.07.2013).

⁴¹¹ Kröger, S. (2009). The Open Method of Coordination: Underconceptualisation, overdetermination, depoliticisation and beyond, in: Kröger, S. (Ed.): What we have learnt: Advances, pitfalls and remaining questions in OMC research. European Integration online Papers, Special Issue 1, Vol. 13, Art. 5. Pieejams: <http://eiop.or.at/eiop/texte/2009-005a.htm>. (12.07.2013.).

⁴¹² Kahmann, M. (2003). Changes in national trade union structures. ETUI, Brussels, pp. 7-10.

⁴¹³ Baltic Rim Economies: Growth and Constrains 2010. DnBNORD Report, 2010.

ar Ekonomikas ministrijas datiem 2010. gada beigās Latvijai izdevās pārvarēt ekonomisko lejupslīdi, un 2011. gadā sākās ekonomikas lēna atlabšana,⁴¹⁴ kas turpinājās līdz gada beigām.

Ievērojami uzlabojās situācija darba tirgū, un darba meklētāju īpatsvars ekonomiski aktīvo iedzīvotāju kopskaitā 2011. gadā samazinājās no 16,6% pirmajā ceturksnī uz 14,6% ceturtajā ceturksnī. Situācija ir būtiski uzlabojusies salīdzinājumā ar 2008. gada beigām, kad ekonomiskās lejupslīdes rezultātā Latvijā pieauga bezdarba līmenis. Zemākais punkts tika sasniegts 2010. gada pirmajā ceturksnī, kad nodarbinātības līmenis samazinājās līdz 57,7% (iedzīvotāju vecuma grupā 15–64 gadi) un bezdarba līmenis iedzīvotāju vecuma grupā no 15 līdz 74 gadiem palielinājās līdz 20,4%.⁴¹⁵ Ekonomiskās lejupslīdes izraisītā nodarbinātības un atalgojuma līmeņa samazināšanās kļuva par dzinuli darbaspēka aizplūšanai, radot Latvijas ekonomikā bīstamas strukturālas problēmas. Darbaspēka, jo īpaši augsti kvalificētu profesionāļu, aizplūšana negatīvi ietekmē potenciālo valsts ekonomikas atveseļošanas un labklājības sistēmas ilgtspēju. Latvijā neoliberālā politika un radikālais brīvā tirgus atjaunošanas ceļš nav sniedzis Latvijas iedzīvotājiem pietiekamu valsts garantētu sociālo nodrošinājumu, kas atbilstu mūsdienu darba tirgus prasībām. Sociālo dimensiju attīstību Latvijā būtiski ir ietekmējušas pretrunīgās tendences sociālajā aizsardzībā un nodarbinātības politikā. Pašreizējā ekonomiskā situācija prasa izpildīt divus uzdevumus – saglabāt ilgtermiņa mērķus sociālajā politikā un reaģēt uz pašreizējo sociālekonomisko situāciju valstī.

Ekonomiskās krīzes un recesijas apstākļos 2008.–2010. gadā Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības nostāja ir kļuvusi stingrāka nekā pirms tam. Arodbiedrību līderi ir kritizējuši nodokļu izmaiņas un nozaru atbalsta pasākumus, kopā ar citiem sociālajiem partneriem snieguši savus priekšlikumus, un dažus no tiem valdība ir pieņēmusi.

Viens no piemēriem ir vienošanās, kura tika parakstīta 2009. gada jūnijā ar mērķi samazināt valsts publiskā sektora budžeta deficītu. Pēc tam 2008. gada beigās sekoja ārējās finanšu palīdzības piešķiršana, lai stabilizētu Latvijas ekonomiku. Tika panākts kompromiss, kura rezultātā tika iesaldētas publiskā sektora darba algas, kuras savukārt kompensēja ar sociālās apdrošināšanas izmaksām. Sociālais dialogs ar valdību bija nepastāvīgs, mainoties starp konfrontāciju un sadarbību.

Arodbiedrības tradicionāli atrodas pārrunu par nodarbinātības problēmām centrā. Vēl viena tendence izpaužas noregulējuma mehānisma izvēlē, kad vairums īslaicīgu darbā iekārtošanās gadījumu tika atbalstīti ar sabiedriskām programmām.

⁴¹⁴ Latvijas Republikas Ekonomikas ministrijas Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību. Rīga. 2011. gada jūnijs, 46.–49. lpp.

⁴¹⁵ Darba meklētāju īpatsvars. Nodarbinātība un bezdarbs. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/dati/statistikas-datubazes-28270.html>. (22.02.2012.).

No 2009. gada līdz 2010. gadam Latvijā ir veikti ievērojami budžeta konsolidācijas pasākumi, īstenojot kumulatīvo fiskālo korekciju 10,5% apjomā no IKP. Valdība 2009. gadā samazināja valsts izdevumus un budžeta deficītu par 500 miljoniem LVL un 2010. gadā par 250 miljoniem LVL.⁴¹⁶ Papildu valsts izdevumu samazinājums tika veikts 2011. gadā. Šāda rīcība izraisīja turpmāko darbaspēka pieprasījuma kritumu un bezdarbnieku skaita pieaugumu.

Tā rezultātā konkurētspējīgajā starptautiskajā ekonomiskajā vidē arodbiedrībām sarežģījās darba koplīgumu slēgšanas process. Koplīgumu procentuālā seguma samazinājums izskaidrojams ar izmaiņām darba tiesībās. Laikā, kad koplīgumu procentuālais segums citās valstīs ir samazinājies, Latvijā pēdējos gados tas faktiski ir pieaudzis.

Vēl viena ar krīzi saistīta tendence ir ievērojams arodbiedrību dalībnieku skaita samazinājums, ko izraisīja biedru atlaišana, svarīgi koplīgumu lēmumi un arī sabiedrības protestu pret taupības pasākumiem neveiksmes. Aptaujātos arodbiedrību pārstāvjus visvairāk uztrauc ar darbinieku atlaišanu saistītais lielais biedru izstāšanās skaits, kas radījis koplīgumu spēka, resursu un pārstāvju zudumu. Arodbiedrības Latvijā salīdzinājumā ar arodbiedrībām citās valstīs smagāk skāra masveida atlaišanas šādu apstākļu dēļ:

- globālā darbaspēka pieprasījuma samazinājuma izraisītās kolektīvās atlaišanas, kas lielākoties notika nozarēs, kurās arodbiedrības ir tradicionāli spēcīgas, t.i., ražošanas, transporta un sakaru nozarēs;
- Latvijā pastāv unikāla prakse nodarbināt pensionārus ar „divkāršiem” ienākumiem. Kad krīzes sākumā šī arodbiedrībās plaši pārstāvētā darba ņēmēju grupa kļuva par pirmo atlaižamo grupu, tad uzņēmumu arodbiedrību locekļu samazinājums kļuva neproporcionāls;
- saskaņā ar ES Lisabonas stratēģiju „Eiropa 2020” iedzīvotāju vecuma grupā no 20 līdz 64 gadiem, būtu panākams mērķis sasniegt 75% nodarbinātības līmeni; Latvijā šobrīd tas ir tikai 58% apmērā. Pakāpeniska bezdarba līmeņa samazināšanās sākās tikai 2011. gadā.

Laikā, kad Latvija lēnām atgūstas no ekonomiskās lejupslīdes, īpaši no ražošanas apjoma samazināšanās un bezdarba, valdības ātra un izšķirīga atbilde ir ļoti svarīga. Lai valdība pieņemtu pamatotus un ekonomisko attīstību veicinošus lēmumus, liela nozīme ir profesionālam publiskās pārvaldes darbam. Stingras un stabilas monetārās politikas īstenošanas un valsts finanšu sistēmas stabilizācijas nolūkā Latvijas valdība ir noteikusi atsevišķus pasākumus valsts budžeta konsolidēšanai (izdevumu samazināšana valsts

⁴¹⁶ „Valdību veidojošo politisko partiju un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības, Latvijas Darba devēju konfederācijas, Latvijas Pašvaldību savienības, Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kameras un Latvijas Pensionāru federācijas pārstāvji paraksta vienošanos samazināt 2009. gada valsts budžeta deficītu par 500 miljoniem latu”, 2009. gads. Pieejams: http://www.inarchive.com/lv/s/saeima.lv/2072069/2011-11-16-description/287/Latvijas_Republikas_Saeima_Arh%C4%ABvs/. (17.02.2011.).

finansētām iestādēm, atalgojuma un nodarbināto samazināšana valsts pārvaldē, atsevišķu valsts aģentūru likvidēšana, pievienotās vērtības, akcīzes un ieņēmumu nodokļu palielināšana). Tomēr, lai mazinātu ilgtermiņa bezdarbu un novērstu sociālo spriedzi, īpaši svarīgi būtu ar aktīvu darba tirgus politiku koordinēt finanšu sistēmas atbalsta pasākumus.

Pašreizējās ekonomiskās lejupslīdes un pēckrīzes rezultātā notiek šādi procesi:

- koplīgumu slēgšanas procesā mainās spēku samērs par labu darba devējiem;
- biedru un pārstāvības funkciju samazināšanās dēļ turpinās arodbiedrību ietekmes vājināšanās;
- arodbiedrību spēja pārstāvēt darbinieku intereses rada izmaiņas darba likumdošanā, nodrošina pilnvērtīga sociāla dialoga un sociāldemokrātiskās politikas stiprināšanu Latvijā.

Organizāciju (arodbiedrību un konfederāciju) ietekmi ir mazinājuši tādi faktori, kā ārvalstu konkurence un ražošanas relokācija. Ņemot vērā to, cik daudz tiešās ārvalstu investīcijas Latvijā ieplūst, lai gūtu labumu no lēta darbaspēka izmaksām, un cik nepasargātas šīs investīcijas ir no algu paaugstinājuma, nedrīkst ignorēt ražošanas pārvietošanas draudus.

No otras puses, pieaugošā starptautiskā darbaspēka migrācija palielina arodbiedrību ietekmi. Tā, piemēram, veselības aprūpes arodbiedrības, pateicoties to biedru iespējām strādāt ārvalstīs, ir guvušas papildu ietekmi, kamēr tekstilrūpniecības nozares ietekme ir mazinājusies, jo ražotni ir iespējams pārcelt uz citu valsti.

Pētījuma autors secina, ka ekonomikas lejupslīde savienojumā ar migrāciju ir radījusi jaunu fenomenu – darbaspēka trūkumu. Negatīvā scenārija gadījumā Latvija savas salīdzinošās priekšrocības centīsies saglabāt, noturot mazas darbaspēka izmaksas un importējot darbaspēku no valstīm ar zemiem ienākumiem. Pozitīvais scenārijs paredz, ka mazkvalificēta un lēta darbaspēka izmantošana un ieviešana Latvijā tiks pārtraukta.

LBAS nostāja pašreizējā ekonomiskajā situācijā ir kļuvusi vairāk redzama un stiprāka nekā iepriekš. Arodbiedrību līderi ir gan kritizējuši nodokļu izmaiņas un nozaru atbalsta pasākumus, gan iesnieguši priekšlikumus (kopā ar LDDK), no kuriem dažus valdība ir pieņēmusi. Tieši LBAS nostāja nav ļāvusi ieviest atsevišķus valdības pasākumus. Piemēram, 2007. gadā notika protesti, ko arodbiedrības organizēja pret valdības lēmumu par valsts budžeta samazinājumu sociālās aizsardzības jomā, kam sekoja protesti 2009. gadā.⁴¹⁷ Rezultātā šādos apstākļos Eiropas Arodbiedrību konfederācija aicināja uz jaunu sociālu

⁴¹⁷ European Federation of Public Service Unions. Pieejams: <http://www.epsu.org/r/4691>. (31.03.2011.).

vienošanos visā Eiropā, kas nodrošinātu alternatīvu neoliberālu politiku, kuru ir ierosinājušas Latvijas un citu krīzes skarto jauno dalībvalstu valdības.⁴¹⁸

Plašu kritiku LBAS saņēma par Latvijas valdības likumprojektu „Par vienotu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu (darbinieku) atlīdzības sistēmu”⁴¹⁹, kas tapa sasteigti un haotiski, bez saskaņojuma ar sociālajiem partneriem un nepieciešamajām diskusijām, ignorējot NTSP vienprātīgi pieņemtos lēmumus.⁴²⁰ Krīzes laikā LBAS valdībai un Saeimai piedāvāja steidzamības kārtā izstrādāt Krīzes likumu, kurā būtu apkopoti visi aktuālie ministriju, darba devēju un arodbiedrību saskaņotie priekšlikumi. Šāds likums mazinātu sociālo spriedzi sabiedrībā un nodrošinātu stabilu darba attiecību un uzņēmējdarbības tiesisko vidi. Likums dotu iespēju izvairīties no daudziem grozījumiem likumdošanā, kā arī krīzes apstākļus pārvarēt solidāri – gan valsts pārvaldei, gan darbiniekiem, gan darba devējiem. Citi piemēri LBAS aktivitātēm ir šādi:

1. 2008. gadā LBAS valde prasīja valdībai atsaukt lēmumu par algu iesaldēšanu sabiedriskajā sektorā, neapliekamo minimumu palielināt līdz 60% no minimālās algas un kompensēt inflāciju valsts iestādēs strādājošiem 17% apjomā. Nekonsultējoties ar sociālajiem partneriem, Ministru kabinets pieņēmis politisku lēmumu par atlīdzību samazināšanu valsts sektorā;
2. 2009. gadā pēc tikšanās ar valdības un Starptautiskā valūtas fonda pārstāvjiem LBAS un LDDK bija vienotas prasības iespējami ātri nodrošināt eksportspējīgo uzņēmumu kreditēšanu, kā galvenos kritērijus nosakot uzņēmumu eksporta apjomu, nomaksātos nodokļus un sociālo atbildību;
3. LBAS nav pieļāvusi vairākus mēģinājumus samazināt piemaksas par virsstundu darbu, nakts darbu un darbu svētku dienās.⁴²¹

Viens no būtiskākajiem arodbiedrību panākumiem visas valsts interesēs ir tas, ka, nepieķēpjoties grozījumiem Enerģētikas likumā, netika pieļauta valsts akciju sabiedrības „Latvenergo” privatizācija.⁴²²

Pamatojoties uz konsultācijām ar ES dalībvalstīm, starptautiskajām organizācijām, sociālajiem partneriem un akadēmiskajām apvienībām, Eiropas Komisija ir ierosinājusi ceļus

⁴¹⁸ Kyloh, R., Saget, C. A common economic crisis but contradictory responses: The European experience 2008-09, Working Paper No. 93 - Policy Integration Department International Labour Office Geneva May 2009. Pieejams: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dg_reports/integration/documents/publication/wcms_108647.pdf. (03.02.2011.).

⁴¹⁹ 10.12.2009. likums „Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums” („LV”, 199 (4185), 18.12.2009.) [stājās spēkā 01.01.2010.]. Pēdēja redakcija 01.01.2012.

⁴²⁰ LBAS: Likumprojekts par vienotu algu sistēmu ir sasteigts un haotisks. 2009. 29. 05. Pieejams: <http://www.apollo.lv/zinas>. (04.07.2012.).

⁴²¹ LBAS 7. kongresa materiāli. Pieejams <http://www.lbas.lv/resources/congress>. (05.08.2012.).

⁴²² Latvijas Republikas Ekonomikas ministrija. Informatīvais Ziņojums „Ekonomikas ministrijas kapitālsabiedrību finansiālo un darbības rādītāju prognoze, plānoties attīstības virzieni 2012. gadā.” EMZino_291211.

un kopējos principus, lai sasniegtu elastdrošību.⁴²³ Integrētajās pamatnostādnēs dalībvalstis tiek aicinātas veicināt elastību kopā ar nodarbinātības drošību – elastdrošību – un samazināt darba tirgus segmentāciju, pienācīgi ņemot vērā sociālās analīzes lomu un dialogu par tās izvēli. Tas ir pamats elastīguma un sociālās drošības pieejai, ieviešot elastdrošus principus. Šīs izvēles dzīvotspēja lielā mērā ir atkarīga no vēlmes un sociālo partneru spējas iesaistīties un definēt dialogu, lai izveidotu valsts nodarbinātības politiku.

Eiropas Padome 2009. gada pavasarī ieteica Latvijai integrēt elastdrošības pieeju un pastiprināt centienus, lai palielinātu darbaspēka piedāvājumu un ražīgumu, pastiprinot aktivizēšanas pasākumus un uzlabojot izglītības un apmācības sistēmas atbilstību darba tirgus vajadzībām.⁴²⁴ Lai veicinātu elastdrošības principu ieviešanu Latvijā, 2009. gada 15. maijā Saeima pieņēma grozījumus Darba likumā, kas ir arī saistīti ar elastīgumu un drošību nodarbinātības attiecībās.⁴²⁵

Nepieciešamība praksē ieviest Lisabonas stratēģijā ietvertos mērķus un elastdrošības principi pieprasa Latvijai nodrošināt efektīvu sociālo dialogu starp LDDK, LBAS un valdību. Pēdējos gados ir īstenoti vairāki pasākumi, lai uzlabotu sociālo dialogu gan valsts, gan vietējā līmenī. Piemēram, ar Eiropas Sociālā fonda finansējuma palīdzību sociālie partneri tika iesaistīti nodarbinātības partnerībā.⁴²⁶ Šī partnerība nodrošina sociālo dialogu vietējā un reģionālā līmenī un palielina dalības iespējas sociālo partneru lēmumu pieņemšanas procesā un publisko pakalpojumu sniegšanā, kā arī sekmē kvalitātes uzlabošanu sabiedriskajiem pakalpojumiem, kurus sniedz nevalstiskās organizācijas.

Lai sasniegtu Lisabonas stratēģijā izvirzītos mērķus un veicinātu vairāk un labāku darbavietu radīšanu, ir nepieciešamas politikas, kas ietver gan darba tirgus elastības principus, darba organizācijas un darba tiesisko attiecību principus, gan nodarbinātības drošību un sociālo drošību. Elastdrošības modelis cenšas savienot sociālo taisnīgumu ar augstiem ekonomiskajiem rādītājiem. Elastdrošības kontekstā ne tik daudz tiek veidoti kādi jauni politikas pasākumi, bet gan vairāk uzmanības tiek pievērsts sociālās un nodarbinātības politikas kopsakarībām, palīdzot darbiniekam justies pietiekami aizsargātam, vienlaikus saskatot globalizācijā un darba tirgus pārmaiņās jaunas iespējas. Elastdrošība savā koncepcijā ietver gan ne pārāk sarežģītu darbinieku atlaišanas procedūru un profesionālo mobilitāti, gan pietiekamus sociālās aizsardzības pasākumus, tādējādi atvieglojot darbību visiem trim

⁴²³ Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones, June 2007, Report by the European Expert Group on Flexicurity. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=117&langId=en>. (20.05.2011.).

⁴²⁴ Report on Progress in Implementation of the National Lisbon Programme of Latvia. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?docId=6231&langId=en>. (29.04.2011.).

⁴²⁵ 20.06.2001. Darba likums ("LV", 105 (2492), 06.07.2001.; *Zinotājs*, 15, 09.08.2001.) [stājies spēkā 01.06.2002.].

⁴²⁶ Stacenko S. ar līdzautoriem (2009). Labour Motivation Models in the Context of an Economic Democracy. In: *Baltic Business and Socio-economic Development 2008*, Berlin, BWV, pp. 289–299.

sociālajiem partneriem. Elastdrošība nav tikai divdimensiju jautājums – drošība un elastība,⁴²⁷ bet tā ir jāskata kopā ar aktīvo darba tirgus politiku, jo īpaši jautājumos par darba pieejamību, darba meklēšanu un profesionālo apmācību. Elastdrošībai darba tirgū ir izšķirīga un nozīmīga loma, lai veicinātu darba tirgus attīstību un iekļautu darba tirgū vairāk darba resursu – gan izstrādājot dažādas iniciatīvas; gan iekļaujot darba tirgū dažādas iedzīvotāju grupas; gan ilgāk saglabājot darbavietu pirmspensijas un vecākiem cilvēkiem un tikko darba gaitas uzsākušajiem; gan uzlabojot sasaisti starp cilvēkresursiem un darba vakancēm; samazinātu dažādas iekšējās un ārējās barjeras, veicinot darbaspēka mobilitāti; uzlabotu darba tirgus adaptācijas spēju, ietverot gan darba devēju, gan darba ņēmēju intereses un vajadzības.

Elastdrošības koncepcija ir pasākumu stratēģija, lai veicinātu darba tirgus elastību, kā arī sekmētu darba organizācijas un darba tiesisko attiecību uzlabošanu, ņemot vērā sociālās aizsardzības jautājumus. Būtiskākie elastdrošības elementi apvieno elastīgus un drošus darba līgumu nosacījumus, visaptverošu mūžizglītību, aktīvu darba tirgus politiku un mūsdienīgas sociālās drošības sistēmas.

Saskaņā ar Latvijas Republikas Labklājības ministrijas izvirzītajām darba tirgus attīstības tendencēm nozīmīga darba tirgus attīstības sastāvdaļa ir elastdrošība, kas balstās uz elastības un drošības principiem. Tendencēs ir noteiktas vadlīnijas,⁴²⁸ no kurām būtiskākās ir:

1. elastdrošības ieviešanai ir nepieciešams dialogs starp valsti un sociālajiem partneriem;
2. lai veicinātu ātrākas pārmaiņas un veiksmīgāku politikas īstenošanu nacionālajā līmenī. ES līmenī tas ir dialogs starp EAK, EDDK, Eiropas Parlamentu, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteju un Eiropas Reģionālo lietu komiteju. Eiropas līmenī elastdrošība balstās uz Eiropas sociālā modeļa pamatiem. Sociālajā dialogā Eiropas līmenī ietilpst konsultācijas ar dalībvalstīm, starptautiskām organizācijām, sociālajiem partneriem, zinātniekiem un ekspertiem;
3. elastdrošība ietver elastīgus un drošus darba līgumu nosacījumus, visaptverošas stratēģijas, efektīvas aktīva darba tirgus politikas un mūsdienīgas sociālās drošības sistēmas;
4. elastdrošība ietver līdzsvaru starp darba devēju, darbinieku, darba meklētāju un valsts institūciju tiesībām un pienākumiem;
5. elastdrošības ieviešanā ir jāņem vērā nacionālās darba tirgus un darba attiecību īpatnības;

⁴²⁷ Eamets R., Paas, T. (2007). Flexicurity: combining labour market flexibility and security in the Baltic states. In: Jørgense, H., Madsen, P.K. (ed.). Flexicurity and Beyond: Finding a New Agenda for European Social Model, 1st ed. Copenhagen, Denmark, DJØF Pub., pp. 391–415.

⁴²⁸ Elastība un drošība darba attiecībās. Latvijas Republikas Labklājības ministrija. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/413>. (29.04.2011.).

6. elastdrošības politikai jābūt efektīvai attiecībā uz budžeta izmaksām pret visām iesaistītajām pusēm, pievēršot īpašu uzmanību mazajiem un vidējiem uzņēmumiem.⁴²⁹

Ir nepieciešams konstruktīvs sociālais dialogs un izlēmīgas atbildes no visiem sociālajiem partneriem, lai sasniegtu sinerģiju starp sociālo un ekonomisko attīstību, efektīvu nodarbinātības politiku un drošības tīklu nākotnē. Tika izveidota elastdroša pieeja,⁴³⁰ lai apmierinātu darba devēju un darba ņēmēju vajadzības – elastīgumu un drošību, nodrošinot darba ņēmēju drošu ienākšanu darba tirgū, vienlaikus saglabājot un uzlabojot uzņēmumu konkurētspēju un arī saglabājot Eiropas sociālo modeli.

Elastdrošība ietver pasākumus, kuru mērķis ir veicināt darba tirgus elastības un nodarbinātības drošības savstarpēju mijiedarbību. Ir nepieciešams realizēt darba tiesību aktu un nolīgumu elastīgumu un atbilstību gan darba devēju, gan darbinieku interesēm. Aktīvai darba tirgus politikai būtu efektīvi jāatvieglo darbinieka pāreja no vienas darbavietas uz otru un – bezdarbnieka statusa maiņa uz nodarbinātu personu.

Tagad, kad Latvija atrodas pēcrecesijas ekonomiskajā situācijā, ievērojot ražošanas apjoma kritumu un bezdarba pieaugumu, ir nepieciešamas ātras un izšķirīgas atbildes no valdības puses. Pēc CSP datiem 2013. gada 3. ceturksni Latvijā bija 119,6 tūkst. darba meklētāju jeb 11,98% no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem (nodarbinātajiem un darba meklētājiem).⁴³¹ Valstī pastāvošā ekonomiskā situācija prasa pildīt dubultu uzdevumu – saglabāt ilgtermiņa mērķus sociālajā politikā un reaģēt uz ekonomikas un sociālajām problēmām. „Lai mazinātu strukturālo ilgtermiņa bezdarbu un novērstu sociālo spriedzi, lietderīgi būtu koordinēt finanšu sistēmas atbalsta pasākumus ar aktīvu darba tirgus politiku. Darba tirgus neelastīgums prasa neatliekamus risinājumus.”⁴³²

Darba tiesisko attiecību noregulējuma pamatojums atrodams Latvijai saistošajos starptautiskajos līgumos par cilvēktiesībām, labklājību un sociālo aizsardzību. Tomēr darba tiesisko attiecību regulēšanas process nereti nav tik sistemātisks, kā tas noteikts Latvijai saistošajos starptautiskajos dokumentos. Latvijā tiek veikti pasākumi visos četros ES identificētajos elastdrošības elementos – tiek uzlabotas darba tiesiskās attiecības, ieviesta mūžizglītības stratēģija, īstenota aktīvā nodarbinātības politika, kā arī, sekojot mainīgajiem apstākļiem, tiek pielāgota sociālās drošības sistēma. Juridiski darba attiecību tiesiskais

⁴²⁹ Elastība un drošība darba attiecībās. Latvijas Republikas Labklājības ministrija. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/413>. (29.04.2011.).

⁴³⁰ Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones, June 2007, Report by the European Expert Group on Flexicurity. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=117&langId=en>. (20.05.2011.).

⁴³¹ Iedzīvotāji un sociālie procesi. Nodarbinātība un bezdarbs. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv>. (10.12.2013.).

⁴³² EPSU/CEMR-EP Joint statement to the European Council meeting 11 February 2010 on the economic crisis. Pieejams: <http://www.epsu.org/a/62121>. (04.04.2011.).

regulējums Latvijā nodrošina pietiekami plašu elastību darba tiesiskajās attiecībās un vienlaikus ir arī darbiniekiem draudzīgs, kas ļauj secināt, ka kopumā tiek nodrošināta gan darba devējiem nepieciešamā skaitliskā un darbalaika elastība, gan darbiniekiem nepieciešamā darba drošība.

Tomēr elastīgas nodarbinātības iespējas praksē tiek izmantotas maz, un lielākajā daļā gadījumu, kad tās tiek izmantotas, tas nav darbinieku brīvas izvēles rezultāts. Līdz ar to elastīgas darba iespējas Latvijā nepilda funkciju, ko tām paredz elastdrošības koncepts – kalpot darbinieka „kombinētās drošības” interesēm, piemēram, lai savienotu darbu ar privātās dzīves vajadzībām. Jāuzsver, ka ir gadījumi, kad elastīgas darba iespējas tiek izmantotas ļaunprātīgi ar nolūku izvairīties no pienākuma nodrošināt darbiniekam vismaz minimālo mēnešalgu. Ņemot vērā minēto, nepieciešams veicināt elastīgu darba organizācijas formu popularitāti, informējot sabiedrību par šādi organizēta darba priekšrocībām.

Lai nodrošinātu elastīgu darba organizācijas formu pareizu īstenošanu, sociālajiem partneriem nepieciešams informēt darba devējus un ņēmējus par viņu tiesībām un pienākumiem, savukārt Labklājības ministrijai jānodrošina valsts kontrolējošo institūciju, konkrēti Valsts darba inspekcijas, kapacitāte atklāt un novērst pārkāpumus. Ieviešot elastīguma un sociālās drošības principus, nepieciešams visu sociālo partneru konstruktīvs sociālais dialogs un izlēmīgas atbildes visā elastdrošības pieejas attīstības laikā. Šo izvēļu dzīvotspēja lielā mērā ir atkarīga no vēlmes un sociālo partneru spējas iesaistīties un definēt dialogu, lai izveidotu valsts nodarbinātības politiku.

Lēmumu pieņemšanas procesā būtu jāiekļauj valdības vēlme izmantot pieredzi un labo praksi citās valstīs, kas pieveikušas ekonomisko krīzi un veiksmīgi reformējušas nodarbinātības politikas sistēmu. Uzlabojot pārvaldību, caurskatāmību un ieinteresēto personu iesaistīšanos sociālajā dialogā, ir svarīgi stiprināt saikni starp ekonomisko attīstību un efektīvu nodarbinātības politiku.

Kā sociālajam partnerim arodbiedrībām ir iespēja ieņemt nozīmīgu lomu sabiedriskajos procesos. Arodbiedrība kā darba ņēmēju pārstāvis tieši var piedalīties publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanas ietekmēšanā un netieši realizēt likumdošanas iniciatīvas tiesības (likuma „Par arodbiedrībām” 6. pants). Likumdošanas iniciatīvas tiesības Latvijā ir visai ierobežotas. Tās noteiktas Satversmes 65. pantā: „Likumprojektus Saeimai var iesniegt Valsts prezidents, Ministru kabinets, Saeimas komisijas, ne mazāk kā pieci deputāti, kā arī šinī Satversmē paredzētos gadījumos un kārtībā viena desmitā daļa vēlētajū.” Ar likumdošanas iniciatīvas palīdzību var tikt panākta tieša ietekme valstiski tik svarīgā procesā, kā likumdošanas veidošana. Likumdošanas iniciatīva Latvijas Republikas normatīvajos aktos organizācijām tiek deleģēta ļoti reti, kaut arī par to notiek aktīvas politiskas un publiskas

diskusijas. Latvijā publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā tiesības ietekmēt likumdošanas izstrādi noteiktās jomās ir tikai vienai darba devēju organizācijai – LDDK. Saskaņā ar Darba devēju organizāciju un to apvienību likuma 10. panta 1. daļu „Darba devēju intereses valsts līmenī attiecībās ar Ministru kabinetu pārstāv Latvijas darba devēju organizāciju apvienība, kurā apvienojušies darba devēji, kas nodarbina visvairāk no valstī strādājošajiem, un kura ir Starptautiskās darba organizācijas dalīborganizācija”.⁴³³

Darba devēju organizāciju un to apvienību likuma 9. pantā⁴³⁴ noteiktās darba devēju organizāciju apvienības (LDDK) var ietekmēt likumdošanas izstrādi sociālajā, darba un tautsaimniecības jomā:

1. pārstāvēt darba devēju organizāciju apvienības intereses attiecībās ar arodbiedrībām, valsts un pašvaldību institūcijām trīspusējās sadarbības padomēs, kā arī starptautiskajās darba devēju organizācijās;
2. izstrādāt un iesniegt valsts un pašvaldību institūcijām priekšlikumus sociālo un darba attiecību uzlabošanai;
3. izstrādāt un iesniegt valsts un pašvaldību institūcijām priekšlikumus tautsaimniecības stratēģijas izstrādāšanai;
4. izstrādāt un iesniegt valsts un pašvaldību institūcijām priekšlikumus uzņēmējdarbības attīstībai un darba tirgus prasībām atbilstošas profesionālās apmācības organizēšanai.

Analogas tiesības piešķirtas arī arodbiedrībām. Tām ir tiesības piedalīties ekonomiskās un sociālās attīstības programmu un likumdošanas aktu izstrādāšanā (likuma „Par arodbiedrībām” 7. pants): „Arodbiedrībām ir tiesības piedalīties tādu ekonomiskās un sociālās attīstības programmu, likumu un citu normatīvo aktu izstrādāšanā, kuri skar darba apstākļus un samaksu, cenu veidošanos, sociālo apdrošināšanu un nodrošināšanu, veselības aizsardzību un citus darba un sociālās attīstības jautājumus”.⁴³⁵ Arī šajā gadījumā arodbiedrību tiesības ir ekskluzīvas. To pierāda fakts, ka „iesniegtie priekšlikumi ir jāizskata un noraidīšanas gadījumā jādod motivēts pamatojums”. Jāuzsver, ka šāda norma nav iekļauta normatīvajos dokumentos, kas regulē darba devēju organizāciju un to apvienību darbību. Likumdošanas norma ir imperatīva, nedodot izpildvarai izvēles tiesības.

Arodbiedrībām ir tiesības: (a) izvirzīt priekšlikumus; (b) sniegt iniciatīvas; (c) piedalīties iedzīvotāju dzīves līmeņa kritēriju noteikšanā;⁴³⁶ (d) saņemt no valsts iestādēm

⁴³³ 29.04.1999. Darba devēju organizāciju un to apvienību likums (“LV”, 161/162 (1621/1622), 19.05.1999.; *Ziņotājs*, 12, 17.06.1999.) [stājies spēkā 02.06.1999.] 10. pants.

⁴³⁴ 29.04.1999. Darba devēju organizāciju un to apvienību likums (“LV”, 161/162 (1621/1622), 19.05.1999.; *Ziņotājs*, 12, 17.06.1999.) [stājies spēkā 02.06.1999.] 10. pants.

⁴³⁵ 13.12.1990. likuma “Par arodbiedrībām” (*Ziņotājs*, 3, 31.01.1991.) [stājies spēkā 02.01.1991.] 7. pants.

⁴³⁶ 13.12.1990. likuma “Par arodbiedrībām” (*Ziņotājs*, 3, 31.01.1991.) [stājies spēkā 02.01.1991.] 8. pants.

bezmaksas informāciju par iedzīvotāju sociālo un ekonomisko stāvokli un pārmaiņām tajā; (e) prasīt, lai Latvijas Republikas valdība nosaka pamatotu iztikas zemāko vērtējumu, ne retāk kā reizi gadā sabalansē darba algu, pensijas, stipendijas un pabalstus saskaņā ar cenu indeksu palielināšanos.

2011.–2012. gadā ir aktualizējušās diskusijas par spēkā esošā iztikas minimuma preču un pakalpojumu groza nomenklatūru. Latvijā iztikas minimumu aprēķina kopš 1991. gada 8. aprīļa, kad Latvijas Republikas Ministru padome pieņēma lēmumu Nr. 95 „Par iedzīvotāju naudas ienākumu indeksācijas nodrošināšanu”.⁴³⁷ Kopš lēmuma pieņemšanas ir pagājuši vairāk nekā 20 gadi un lēmums vairs nav spēkā, tomēr CSP vēl joprojām regulāri veic patēriņa cenu indeksa, kā arī iztikas minimuma patēriņa groza aprēķinus, neskatoties uz to, ka spēkā esošā iztikas minimuma preču un pakalpojumu groza nomenklatūra vairs neatbilst mūsdienu situācijai. CSP Dzīves līmeņa statistikas daļas vecākais referents Kārlis Smudzis skaidro, ka „lēmums tik tiešām ir atcelts, lai gan lēmuma 3. pielikumā definētā iztikas minimuma groza vērtības aprēķins vienmēr ir ticis ietverts Valsts statistiskās informācijas programmā, ko ik gadu apstiprina Latvijas Republikas MK. Laika gaitā iztikas minimums ir ticis iestrādāts vairākos Latvijas Republikas MK un pašvaldību ārējos normatīvos aktos, par šī minimuma aprēķināšanu ir pastāvējuši valsts sociālie partneri, galvenokārt arodbiedrības”.⁴³⁸ Savukārt Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) eksperts tautsaimniecības jautājumos Jānis Kajaks norādījis, ka „iegūtie rādītāji ļauj izdarīt pietiekami skaidrus secinājumus par iedzīvotāju labklājību, lai gan datu ieguves metodoloģija ir novecojusi un patēriņa grozā neietilpst daudzas mūsdienu preces un pakalpojumi”.⁴³⁹

Stipras arodbiedrības ne tikai spēj ietekmēt likumdošanu un valsts pārvaldi, bet arī tieši noteikt sociālās politikas pamatjautājumus un pieprasīt to īstenošanu atbilstoši reālajai ekonomiskajai situācijai. Tātad arodbiedrību rokās ir iespēja izvērtēt sociālās politikas stūrakmeņus, kas tādējādi ietekmē valsts turpmāko sociālpolitisko attīstību. Šādas funkcijas LBAS var īstenot kā, piemēram, Labklājības ministrijas partneris. Tā 2011. gadā LBAS kā sociālo partneru organizācija aktīvi iesaistījās normatīvo aktu izstrādes un pilnveides procesā, īpaši attīstības plānošanas dokumentu „Pasākumu plāns neregistrētās nodarbinātības mazināšanai 2010.–2013. gadā” un „Darba aizsardzības jomas attīstības plāns 2011.–2013. gadam” izstrādē.

Latvijas valsts pārvalde darbojas saskaņoti ar attīstības politikas galvenajiem virzieniem. Piemēram, 2008. gada maijā tika apstiprinātas „Valsts pārvaldes attīstības

⁴³⁷ 08.04.1991. Ministru padomes lēmums Nr. 95 „Par iedzīvotāju naudas indeksācijas nodrošināšanu”. (*Ziņotājs*, 27/28. 18.07.1991.) [stājās spēkā 08.04.1991.].

⁴³⁸ „Iztikas minimuma patēriņa grozs bez izmaiņām: 1991=2011” *Latvijas Vēstneša portāls*, 01.06.2012. Pieejams: <http://www.portalslv.lv/?menu=doc&id=231565>. (01.06.2012.).

⁴³⁹ Turpat.

politikas pamatnostādnes 2008.–2013. gadam. Labāka pārvaldība: pārvaldes kvalitāte un efektivitāte”⁴⁴⁰. To izstrādei tika izveidota darba grupa, kurā piedalījās ministriju, sociālo partneru un nevalstisko organizāciju pārstāvji. Atbilstoši pamatnostādnēs noteiktajam⁴⁴¹ valsts pārvaldes attīstības politikas galvenie virzieni ir: politikas plānošanas un finanšu vadības sistēmas attīstība; pārvaldes kvalitāte; pārvaldes darbības tiesiskums; cilvēkresursu attīstība valsts pārvaldē; sabiedrības līdzdalība un sadarbība valsts pārvaldē.

Sabiedrības līdzdalība ir cieši saistīta ar sociālo partnerību un sociālo dialogu, kuri ir svarīgi darba attiecību elementi. Arodbiedrību loma darba attiecībās no sociāli ekonomiskā attīstības aspekta mainās. Arodbiedrību nozīmes samazināšanos ietekmē, piemēram, pašnodarbinātības pieaugums, kas noved pie arodbiedrībās sastāvošo personu kopējo balsu skaita samazināšanās uzņēmuma un nozares līmenī. Turpinās tendences arodbiedrību darbībā – arodbiedrību īpatsvara samazināšanās, decentralizētas pārrunas starp darba devējiem un arodbiedrībām, kā arī darbinieku līdzdalības institūta lomas samazināšanās. Arodbiedrības pastāvēšana un ietekme valsts institucionālajā struktūrā ir atkarīga no dažādiem faktoriem, tajā skaitā no izmaiņām dalības līmenī (absolūtos skaitļos un attiecībā pret nodarbinātību) un attiecībām ar darba devējiem, kā arī publisko pārvaldi. Arodbiedrības stiprās un vājās puses publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā, kā arī iespējas turpmākai attīstībai un draudi ir analizētas 2.9. tabulā.

SVID analīze nosaka tās jomas, kas nepieciešamas LBAS kapacitātes celšanai: darba tiesības un darba aizsardzība; sadarbība ar citam organizācijām un partneriem; izglītība; informatīvo materiālo izplatība un sociālais dialogs.

Precīza sociālā dialoga regulējuma izveidošana, it īpaši sociālo partneru definīcijas ieviešana likumā „Par arodbiedrībām”, iekļaujot norādi, ka arodbiedrība ir sociālais partneris sociālajā dialogā, un attiecīgi skaidrības ieviešana tiesību aktos paaugstinātu sociālo partneru kapacitāti un efektivitāti. Arodbiedrību kustība ir vāja, jo arodbiedrības noveco un arvien biežāk pārstāv tikai publisko sektoru. Darbavietu skaita samazināšana publiskajā sektorā mazina arodbiedrību ietekmi, jo publiskajā sektorā tām ir visaugstākais biedru īpatsvars. Dalības samazināšanos arodbiedrībās ietekmē izmaiņas darba attiecībās un darba tirgū. Darbaspēka brīva pārvietošanās ES, migrācijas tendences, pašnodarbinātības, mazo uzņēmumu un mikrouzņēmumu pieaugums, terminēto darba līgumu un pagaidu darba attiecību pieaugums – tas viss noved pie arodbiedrību biedru kopējā skaita samazināšanās uzņēmuma, nozares un valsts līmenī. No sociālās piederības viedokļa maza dalība apvienībās varētu rasties arodbiedrības vājas atpazīstamības dēļ. Savukārt nodarbinātības nodrošināšanai

⁴⁴⁰ 03.06.2008. Latvijas Republikas MK rīkojums Nr. 305 „Par Valsts pārvaldes politikas attīstības pamatnostādnēm 2008.–2013. gadam” („LV”, 87 (3871), 05.06.2008.) [stājās spēkā 03.06.2008.].

⁴⁴¹ Turpat.

arodbiedrību organizācijas var ciešāk sadarboties ar sociālajiem partneriem elastdrošības un darba tirgus stiprināšanai, ieviešot normatīvajos aktos tādus elastdrošības principus, kā darba drošība, nodarbinātības drošums, ienākumu gūšanas drošība un kombinētā drošība.

2.9. tabula

**Arodbiedrību nozīme publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā Latvijā
(SVID analīze)⁴⁴²**

Stiprās puses	Vājās puses
<p>Arodbiedrības piedalās sociālajā dialogā</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dažādu normatīvo aktu, politikas dokumentu izstrādē un izvērtēšanā, trīspusējās sadarbības padomēs. 2. LBAS izmanto ESF līdzekļus publicitātes un kapacitātes stiprināšanai. 3. Sadarbība ar ES dalībvalstu, Ziemeļvalstu un Baltijas valstu arodbiedrībām, regulāri apmainoties ar aktuālo informāciju, lai labāk pārzinātu situāciju un vienotos par kopīgiem mērķiem un rīcību, aizstāvot strādājošo cilvēku intereses un tiesības. 4. Visefektīvākais atbalsta veids arodbiedrību kapacitātes stiprināšanā mūsdienās Latvijā ir ESF projektu īstenošana. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. LBAS viedoklis ne vienmēr tiek ņemts vērā. Nav ciešas sadarbības ar Latvijas valdību.¹³⁶ 2. Arodbiedrības darbojas publiskajā sektorā, bet nepastāv mazajos un vidējos uzņēmumos un pakalpojumu sektorā. 3. Pašnodarbinātie iedzīvotāji nav ieinteresēti piedalīties arodbiedrību kustībā. 4. Nepieciešams precizēt arodbiedrību definīciju likumā „Par arodbiedrībām”, iekļaujot norādi, ka arodbiedrība ir sociālais partneris sociālajā dialogā. 5. Trausla saikne starp LBAS, nozarēm, reģioniem un arodorganizācijām. Mācību un zinātniskās bāzes trūkums. 6. Nav ilgstošu tradīciju. Nenotiek dalīborganizāciju aktīva rīcība, lai noorganizētu protesta akcijas un cita veida kampaņas starptautisko arodbiedrību aktivitāšu atbalstam gan nacionālā, gan starptautiskā līmenī. 7. Nav izveidota LBAS starptautiskā komisija, kur dalīborganizācijas pārstāvji varētu apkopot nozaru aktualitātes par arodbiedrību pozīciju attiecībā uz ES likumdošanu un tās normatīvo aktu piemērošanu un Eiropas un pasaules arodbiedrību viedokļu paušanu nacionālajā līmenī.
Iespējas	Draudi
<p>Nepieciešams precizēt arodbiedrību definīciju likumā „Par arodbiedrībām”, iekļaujot norādi, ka arodbiedrība ir sociālais partneris sociālajā dialogā.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nepieciešams aktualizēt Streiku likumu 12.05.1998. 	<p>Demogrāfiskās problēmas un migrācija – biedru skaita samazināšanās.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Arodbiedrības līderu nepietiekamība un novecošana. 2. Starptautiskās sadarbības trūkums.

⁴⁴² LBAS 7. kongresa rezolūcija. Pieejams: <http://www.lbas.lv/resources/congress>. (05.08.2012.).

<ol style="list-style-type: none"> 2. Panākt sabiedriskā labuma organizāciju statusa piešķiršanu arodbiedrībām. Kapacitātes stiprināšanai izmantot iespēju 3. piesaistīt finanšu līdzekļus no ES. 4. Izmantot <i>LO-Norway</i> Solidaritātes fonda piedāvātās iespējas, kā arī piedalīties starptautisko arodbiedrību piedāvātajos projektos. 5. Arodbiedrību darbā inovatīvi izmantot sociālos medijus sabiedrisko attiecību profesionāļu piesaistīšanai. 6. Aktīvāk piedalīties sabiedriski politiskajos procesos, paplašināt sadarbību ar nevalstiskajām organizācijām un politiskajām partijām. 7. Izstrādāt visām dalīborganizācijām kopīgu jaunu biedru piesaistīšanas stratēģiju. 8. Veicināt sadarbību nozaru un reģionālajā līmenī. 9. Veicināt ģenerālvienošānās nozarēs un reģionos. 10. Veidot jaunus sadarbības modeļus un stiprināt jau esošos ar ES un trešajām valstīm. 11. Stiprināt starptautisko solidaritāti, aktīvāk iesaistoties arodbiedrības pasākumos (solidaritātes kampaņas, parakstu vākšana, akcijas, eiro demonstrācijas u.c.). 12. Informēt vadošās starptautiskās institūcijas par situāciju Latvijā, lai efektīvi sagatavotos SDO sesijām, kā arī gūt praktisku pieredzi dokumentu sagatavošanā saskaņā ar noteiktajām procedūrām. 	
--	--

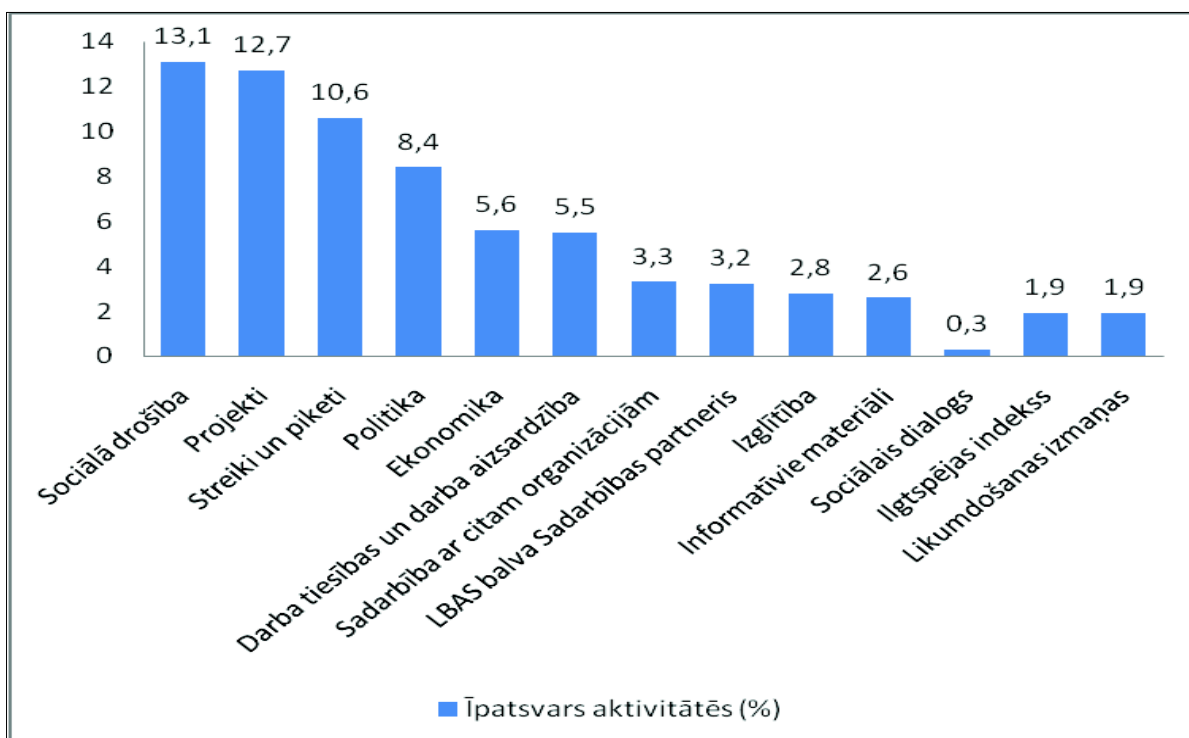
Avots: autora izstrādāts.

Kā tika secināts iepriekš, sociālais dialogs reģionu līmenī Latvijā nav efektīvs un nav saistīts ar nacionālā līmenī definētajām valsts attīstības prioritātēm. ES kohēzijas politika un kohēzijas fondu efektīva ieviešana reģionos var dod ieguldījumu reģionālajā trīspusējā sadarbībā.

SVID analīzes rezultāti sakrīt ar 2.4. attēlā atspoguļoto informāciju: LBAS un tās publikāciju tematika par LBAS darbības pamatvirzieniem Latvijas preses izdevumos laikā no 2011. gada 1. janvāra līdz 31. decembrim. Kopumā tika analizēti preses izdevumu 2043⁴⁴³ raksti, kuros aplūkotas arodbiedrību aktivitātes. Tā 1121 rakstā bija minēta LBAS un tās dalīborganizācijas, 325 rakstos – atspoguļota informācija par citām arodbiedrībām, kas nav LBAS dalīborganizācijas. Publikāciju lielākais īpatsvars (13,1%) ir saistīts ar sociālās drošības problemātiku un streikiem un piketiem (10,6%), bet darbs ar informatīviem

⁴⁴³ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības un tās dalīborganizāciju publicitātes pārskats. 2011. gada janvāris – decembris.

materiāliem aizņem tikai 2,6% un sociālais dialogs – 0,3% no aktivitātēm, kas neliecina par sociālā dialoga efektivitāti, jo konsultācijas un pārrunas ir mazinājušās. Viens no iemesliem ir tas, ka vairākas politikas jomas tiek realizētas plašā neolīberālisma kontekstā, kad sociālo partneru viedoklis, īpaši LBAS viedoklis, ne vienmēr tiek ņemts vērā NTSP dokumentos, kā arī LBAS nav ciešas sadarbības ar Latvijas valdību (kas tika atzīmēts pētījuma 2.1. nodaļā). Lēmumu pieņemšana publiskajā pārvaldē nereti notiek autonomi, sociālajam dialogam ir rekomendējošs raksturs.



2.4. attēls. LBAS un tās dalīborganizāciju publicitātes tematika – nozīmīgākie virzieni 2011. gadā.

Avots: autora izstrādāts, pamatojoties uz Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības un tās dalīborganizāciju publicitātes pārskatu. 2011. gada janvāris – decembris.

Mūsdienās Latvijā arodbiedrību nozīmei un sociālajai partnerībai ir raksturīgas divas pretrunīgas tendences. Pirmā tendence liecina par arodbiedrību dalībnieku un organizāciju skaita samazināšanos. Otrā tendence parāda, ka līdz ar Latvijas integrēšanos pasaules un ES struktūrās un pievienošanos starptautiskām darba attiecību un sociālā dialoga konvencijām arodbiedrības kā sociālā partnera loma ir pieaugusi.

Ņemot vērā, ka sociālā dialoga regulēšana valsts līmenī gan SDO, gan no ES puses ir atstāta valstu ziņā, Latvija varētu noteikt savu tiesisko ietvaru vai arī sekot kādam veiksmīgam citas valsts piemēram.

ES līmenī LBAS var paplašināt sadarbību ar partneru organizācijām ES valstīs, piedalīties Eiropas pilsoņu iniciatīvu īstenošanā.

Lisabonas līgums un Eiropas pilsoņu iniciatīva tiek uzskatīts par jaunu iespēju arodbiedrībām. Lisabonas līgums dod pilsoņiem iespēju tieši piedalīties ES nākotnes veidošanā. Dalībvalstu likumdošanā ir paredzētas dažādas iespējas, kā realizēt pilsoņu iniciatīvu, piemēram, referendumi, tomēr pilsoņu iniciatīvas nostiprināšana ES ir pirmais gadījums mūsdienu vēsturē, kad to ES ir iespējams realizēt daudznacionālā līmenī. Jautājums aktualizējies brīvā tirgus un brīvās darbaspēka kustības ietekmē.

Lisabonas līguma 11. panta 4. nodaļā ir teikts, ka „ne mazāk kā viens miljons pilsoņu, kuriem ir ES dalībvalstu nacionālā piederība, var pēc pašu iniciatīvas aicināt Eiropas Komisiju kā ES pilnvaru realizētāju iesniegt un izteikt priekšlikumus no Līguma izrietošo jautājumu risināšanai, kas attiecas uz pilsoņiem”.

Rodas jautājums, kas tiek ietverts formulējumā „nozīmīgs skaits dalībvalstu”, par ko tiek aktīvi diskutēts. Pilsoniskās sabiedrības organizācijas aizstāv viedokli, ka skaits nevar būt tik liels, jo daudziem risināmiem problēmjaudājumiem ir reģionāls raksturs – tādējādi tie attiecas uz mazāku skaitu pilsoņu. Eiropas Komisija izvēlējās trešdaļu dalībvalstu. Eiropas Parlaments ir daļēji atbalstījis šo iniciatīvu, apsverot iespēju, ka iniciatīva var pārņemt Eiropas Parlamenta prerogatīvu. Parlamenta pozīciju pārstāvēja četri ziņotāji, kas šādam gadījumam ir neierasti, un radīja stingrus ieteikumus Komisijai iniciatīvas sakarā, tostarp samazināt iniciatīvā iesaistīto valstu pārstāvību no vienas trešdaļas uz vienu ceturtdaļu. Bija paredzēts nemainīt minimālo nepieciešamo parakstu skaitu katrai valstij, saglabājot 750 000 savācamo parakstu. Debašu rezultātā Eiropas Parlaments un Eiropas Padome 2011. gada 16. februārī pieņēma Regulu Nr. 211/2011, lai ieviestu Lisabonas līguma 11. pantu.⁴⁴⁴

Regulā noteikts, ka nepieciešams savākt 1 (viena) miliona pilsoņu parakstus no vismaz 7 (septiņām) dalībvalstīm, ievērojot proporciju, kādā dalībvalsts tiek pārstāvēta Eiropas Parlamentā, un tos savāc iepriekš izveidotas komitejas.

Arodbiedrību galvenais uzdevums ir darbinieku darba apstākļu, samaksas un organizācijas uzlabošana visā ES. Arodbiedrību savienības pastāv visā ES, un tajās ir ievērojama dalība, kaut arī dalībnieku skaits samazinās. Arodbiedrības ir likumīgi nozīmīgi dalībnieki sociālajā dialogā ES, kas sakņojas vēsturiskā šī institūta attīstībā. Tās ir ievērojams spēks, kas pieprasa Eiropas Komisijai darbinieku interešu pārstāvību. Arodbiedrībām jāievēro pārejošās ideoloģiskās identitātes, lai izmantotu iespēju gūt labumu. Tas uzlabotu to vērtību un nepieciešamību, kā arī piesaistītu jaunus dalībniekus, tādējādi uzlabojot darba apstākļus un atdzīvinot arodbiedrību kustību ES.

⁴⁴⁴ Regulation EU No 211/2011 of the European Parliament and of the Council of 16 February 2011.

3. ARODBIEDRĪBU (KĀ SOCIĀLĀ PARTNERA PUBLISKĀS PĀRVALDĒS LĒMUMU PIENĒMŠANĀ) DARBĪBAS EFEKTIVITĀTES PASTIPRINĀŠANAS VEIDI

Lai noskaidrotu arodbiedrību sociālās partnerības lomu publiskajā pārvaldē lēmumu pieņemšanas procesā un iespējamās pilnveidošanas virzienus, autors veica vairākus empīriskos pētījumus: ekspertu aptauju, kur aptaujāti arodbiedrības darbu un tā specifiskas pārzinātāji un publiskās partnerības dalībnieki (ekspertu saraksts 14. pielikumā); arodbiedrības biedru aptauju, aptaujājot arodbiedrību biedrus dažādās nozarēs un dažādos reģionos; iedzīvotāju aptauju. Iedzīvotāji izlasē iekļauti, pamatojoties uz mehāniskās atlases principu, izvēlētajiem respondentiem piezvanīja pa tālruni ar uzaicinājumu piedalīties aptaujā un lūgumu aizpildīt aptaujas anketu. Izlasē iekļautajām vienībām tika zvanīts trīs reizes, ja netika sasniegts respondents, tika zvanīts nākamajam, kas bija iekļauts izlasē. Atbildētības līmenis bija 21,2%. Iedzīvotāju aptauja veikta internetā, izmantojot pētījumu sabiedrības „Tools for Business”⁴⁴⁵ piedāvāto iespēju publicēt aptaujas anketu internetā un aptaujas rezultātus pārnest uz SPSS programmu. Aptaujās iegūto datu apstrāde un analīze veikta, izmantojot SPSS programmu.

Lai noskaidrotu arodbiedrību kā sociālā partnera lomu publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā Latvijā, tika veikta arodbiedrības ekspertu aptauja. Līdz 2012. gada 8. jūnijam tika aptaujāti 14 eksperti (ekspertu aptaujas anketa pievienota 13. pielikumā, ekspertu saraksts 14. pielikumā). Ekspertu izvēle notika, ievērojot eksperta pieredzi konkrētajā arodbiedrības darbības nozarē un jomā, darba pieredzi un ieņemamo amatu. Pusei ekspertu darbība arodbiedrības vadītāja amatā bija 3,5 vai mazāk gadu, aritmētiskais vidējais ekspertu darbības laiks bija 6,82 gadi, visbiežāk sastopamais eksperta darba ilgums arodbiedrībā bija 15 gadi un 3 gadi, ekspertu darbības laikam ar arodbiedrības jautājumiem bija ļoti liela variācija, par ko liecina variācijas rādītāji: standartnovirze 6,661 gads, kas parāda darbības gadu vidējo variāciju ap aritmētisko vidējo gadu skaitu; relatīvā variācija 97,7%; variācijas apjoms 20 gadi (sk. 12.5. pielikumu). Ar arodbiedrības jautājumiem ārvalstīs bija strādājuši aptuveni 57,1% ekspertu, 42,9% ekspertu arodbiedrības darba pieredzes ārvalstīs nebija.

Lai varētu labāk apkopot ekspertu viedokļus, tika lūgts vairumu jautājumu un apgalvojumu novērtēt no 1 līdz 10 ballu skalā, kur 1 – nav nozīmīgs; 10 – ļoti nozīmīgs.

Lai novērtētu arodbiedrību ietekmi un nozīmību Latvijā, autors 2011. un 2012. gadā veica arodbiedrību biedru aptauju un Latvijas iedzīvotāju aptauju, kuri nav arodbiedrības

⁴⁴⁵ Aptauja „Anketa darbiniekiem, kuri nav arodbiedrību biedri”. Pieejama: <http://www.tools4biz.eu/index.php?sid=76978&lang=lv>. (31.08.2012.).

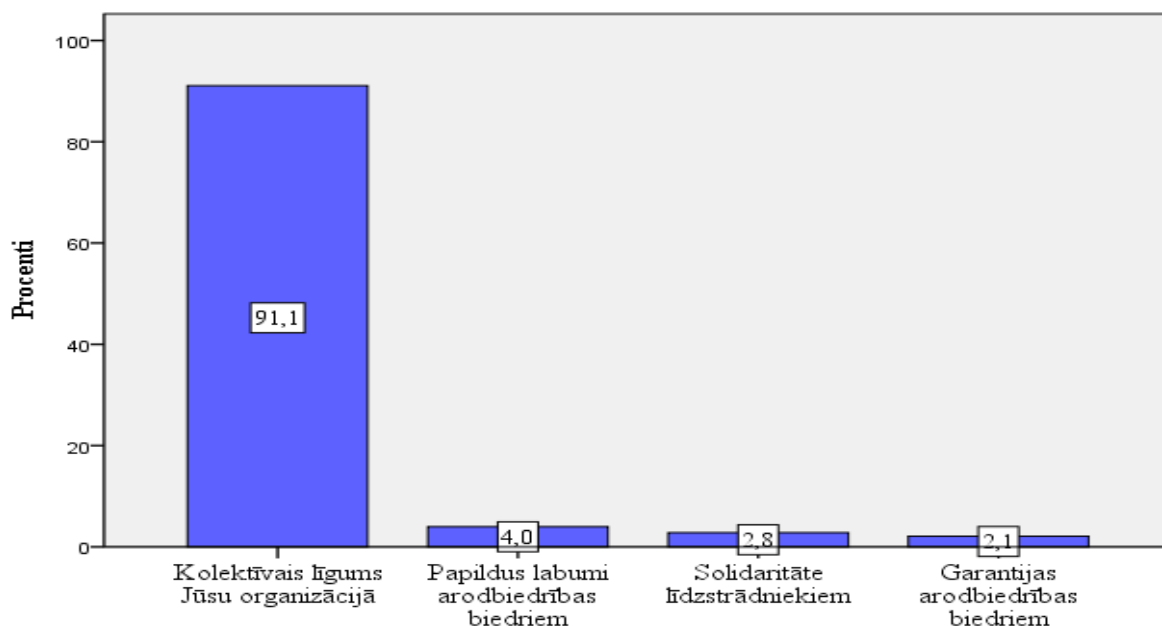
biedri. Arodbiedrību biedru aptaujā tika uzdoti dažādi ar arodbiedrību aktivitātēm un nākotni saistīti jautājumi. Aptaujāti tika 426 arodbiedrības biedri. Vairāk nekā puse respondentu arodbiedrības biedri bija 10 un vairāk gadus (vairāk nekā 10 gadus – 166 respondenti, 10 gadus – 91). Piecus gadus arodbiedrības biedri bija – 109, 2 gadus – 40, 1 gadu – 20 respondenti. Arodbiedrības biedru aptaujas anketa pievienota 15. pielikumā.

Iedzīvotāju aptaujas ietvaros tika aptaujāti 1093 Latvijas iedzīvotāji. No Rīgas bija 120 respondenti (11%), Ventspils – 235 (21,5%), Daugavpils – 181 (16,6%), Liepājas – 139 (12,7%), Jelgavas – 26 (2,4%), Jūrmalas – 55 (5%), Jēkabpils – 32 (2,9%), Rēzeknes un Rēzeknes novada – 42 (3,8%), Valmieras – 42 (3,8%). Nozaru griezumā visvairāk pārstāvētās nozares bija lauksaimniecība, medniecība, mežsaimniecība un zvejniecība – 252 respondenti (25,1%) un transports, glabāšana, sakari – 144 (14,3%). Respondentu sadalījums pa tautsaimniecības nozarēm atspoguļots 12.1. pielikumā. Lai labāk varētu novērtēt respondentu viedokli, vairumu jautājumu tika lūgts novērtēt skalā 1–10. Iedzīvotāju aptaujas anketa pievienota 16. pielikumā.

3.1. Arodbiedrību sociālās partnerības lomas analīze publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā

Arodbiedrības biedru nozīmīgākais arodbiedrībā iestāšanās iemesls bija *kolektīvais līgums organizācijai*, kā nozīmīgu to novērtēja aptuveni 91,1% respondentu. Savukārt viszemākais vērtējums bija iemeslam *garantijas arodbiedrību biedriem* – to kā nozīmīgu norādīja tikai aptuveni 2,1% respondentu. Aptuveni 4% arodbiedrības biedru norādīja, ka iestāšanās iemesls arodbiedrībā bija *papildu labumi arodbiedrības biedriem* un aptuveni 2,8% – *solidaritāte līdzstrādniekiem*.

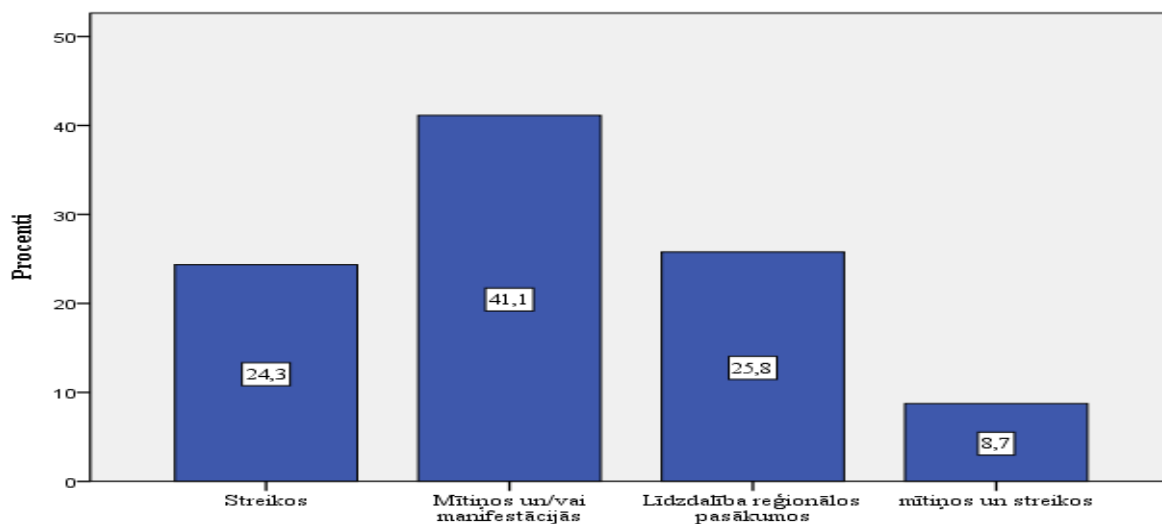
Tas liecina par ļoti nozīmīgu tieši kolektīvo līgumu, kas ir pamats daudzu darba attiecību regulēšanai un darbinieku ilglaicīgai piesaistei konkrētajai darbavietai. Arodbiedrības biedru atbilžu sadalījums jautājumā „Kas pamudināja iestāties arodbiedrībā” atspoguļots 3.1. attēlā un 12.2. pielikumā.



3.1. attēls. Arodbiedrības biedru norādīto iemeslu iestāties arodbiedrībā vērtējums.

Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz arodbiedrību biedru aptauju 2011. gadā, n=426.

Nozīmīga ir arodbiedrības biedru piedalīšanās dažādos arodbiedrību rīkotajos pasākumos. Visvairāk arodbiedrību biedri bija piedalījušies mītiņos un/vai manifestācijās – aptuveni 41,1%, reģionālos pasākumos bija piedalījušies aptuveni 25,8%, bet streikos – 24,3%, mītiņos un streikos – aptuveni 8,7% (sk. 3.2. attēlu un 12.3. pielikumu).



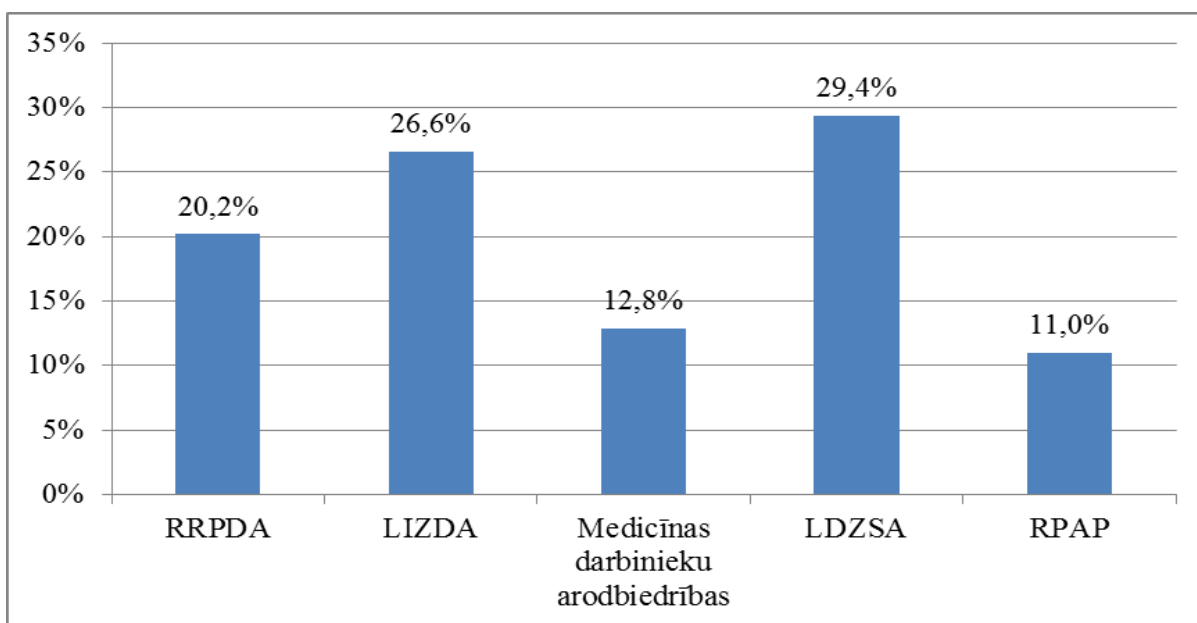
3.2. attēls. Arodbiedrības biedru dalība arodbiedrības organizētajos pasākumos.

Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz arodbiedrību biedru aptauju 2011. gadā, n=426.

Arodbiedrības aktīvi piedalās sarunās ar organizācijas vadību par darbinieku atbrīvošanu no darba. Aptuveni 91,7% arodbiedrības biedru norādīja, ka arodbiedrība piedalās

sarunās un tikai aptuveni 8,3% – ka nepiedalās. Arodbiedrības biedru atbildes uz jautājumu, vai arodbiedrība piedalās sarunās ar organizācijas vadību par darbinieku atbrīvošanu no darba, apkopotas 12.4. pielikumā.

Aptuveni 25,6% arodbiedrības biedru turklāt norādīja, ka sarunas ar organizācijas vadību par darbinieku atbrīvošanu no darba bijušas veiksmīgas. No uzrādītajām arodbiedrībām, Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrībā (LDzSA) bija visvairāk veiksmīgo sarunu – aptuveni 29,4%, nedaudz mazāk Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrībā (LIZDA) – 26,6% un Rīgas rajona pašvaldību darbinieku apvienībā (RRPDA) – 20,2%, tad sekoja Medicīnas darbinieku arodbiedrības – aptuveni 12,8% un Rīgas Pašvaldību darbinieku apvienība arodbiedrībā (RPAP) – aptuveni 11%. Arodbiedrību un organizāciju vadības veiksmīgo sarunu par darbinieku atbrīvošanu no darba sadalījums pa dažādām arodbiedrībās atspoguļots 3.3. attēlā.

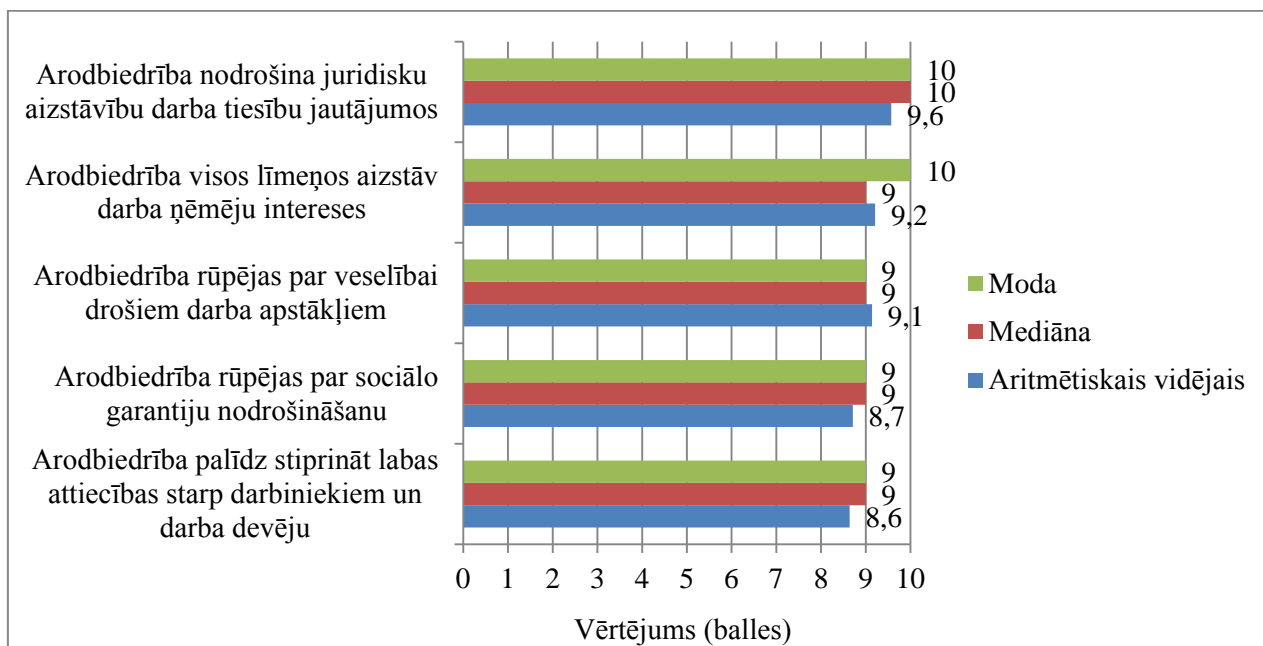


3.3. attēls. Arodbiedrību un organizāciju vadības veiksmīgās sarunas par darbinieku atbrīvošanu no darba dažādās arodbiedrībās, īpatsvars procentos.

Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz arodbiedrību biedru aptauju 2011. gadā, n=426.

Kā galveno arodbiedrības darbības prioritāti, kura sniedz cilvēkam vislielāko labumu, eksperti norādīja – arodbiedrība nodrošina juridisku aizstāvību darba tiesību jautājumos. Apgalvojumu – arodbiedrība nodrošina juridisku aizstāvību darba tiesību jautājumos – eksperti novērtēja kā ļoti nozīmīgu (aritmētiskais vidējais vērtējums 9,6 balles, visbiežāk sniegtais vērtējums 10 balles, vērtējumu 10 balles deva puse ekspertu). Eksperti augstu novērtēja arī arodbiedrības darbu darba ņēmēju interešu aizstāvībā visos līmeņos (aritmētiskais vidējais vērtējums 9,2 balle, visbiežāk sniegtais 10 balles, pusei ekspertu vērtējums bija 9 vai 10 balles) un arī rūpes par veselībai drošiem darba apstākļiem (aritmētiskais vidējais vērtējums 9,1 balle, visbiežāk sniegtais vērtējums 9 balles, pusei

ekspertu vērtējums 9 vai 10 balles). Nedaudz zemāk, tomēr arī kā nozīmīgas darbības, eksperti vērtēja arodbiedrības rūpes par sociālo garantiju nodrošināšanu un labu attiecību stiprināšanu starp darbiniekiem un darba devēju. Jāuzsver, ka ekspertu vērtējumi par minētajām arodbiedrības darbībām bija līdzīgi, par ko liecina variācijas rādītāji (standartnovirze, variācijas apjoms). Ekspertu vērtējumu vidējie lielumi arodbiedrību galvenām darbībām atspoguļoti 3.4. attēlā. Galvenie statistiskie raksturotāji ietverti 12.6. pielikumā.



3.4. attēls. Ekspertu vērtējumu arodbiedrību galvenajām darbībām vidējie lielumi.

Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz arodbiedrību ekspertu aptauju 2011.gadā, n=14, novērtējuma skala 1 – 10, kur 1 – nav nozīmīgs; 10 – ļoti nozīmīgs.

Lielākajai daļai arodbiedrības biedru, kuri bija lūguši arodbiedrības palīdzību, arodbiedrība bija palīdzējusi darba tiesisko problēmu risināšanā. Aptuveni 92,5% arodbiedrības biedru, kuri bija lūguši arodbiedrības palīdzību, norādīja, ka arodbiedrība ir pat ļoti palīdzējusi, un tikai aptuveni 7,5%, ka nav palīdzējusi. Arodbiedrības palīdzību darba tiesisko problēmu risināšanā nebija lūguši aptuveni 62,2% arodbiedrības biedru. Arodbiedrības biedru atbilžu sadalījums jautājumā, vai arodbiedrība Jums ir palīdzējusi darba tiesisko problēmu risināšanā, atspoguļots 12.8. pielikumā.

Visvairāk palīdzību darba tiesisko problēmu risināšanā bija sniegusi Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrība (LDzSA), aptuveni 76,2% LDzSA arodbiedrības biedru norādīja, ka arodbiedrība ļoti palīdzējusi. Medicīnas darbinieku arodbiedrības bija ļoti palīdzējušas aptuveni 43,1% arodbiedrības biedru, Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība (LIZDA) aptuveni 33,2%. Jāuzsver, ka Medicīnas darbinieku arodbiedrībās aptuveni 20,5% arodbiedrības biedru palīdzību nebija saņēmuši,

citās arodbiedrībās tādu bija ne vairāk kā 1,5%. Savukārt Rīgas rajona pašvaldību darbinieku apvienības (RRPDA) un Rīgas Pašvaldību darbinieku arodbiedrības (RPAP) arodbiedrības biedri palīdzību nebija lūguši (sk. 3.1. tabulu).

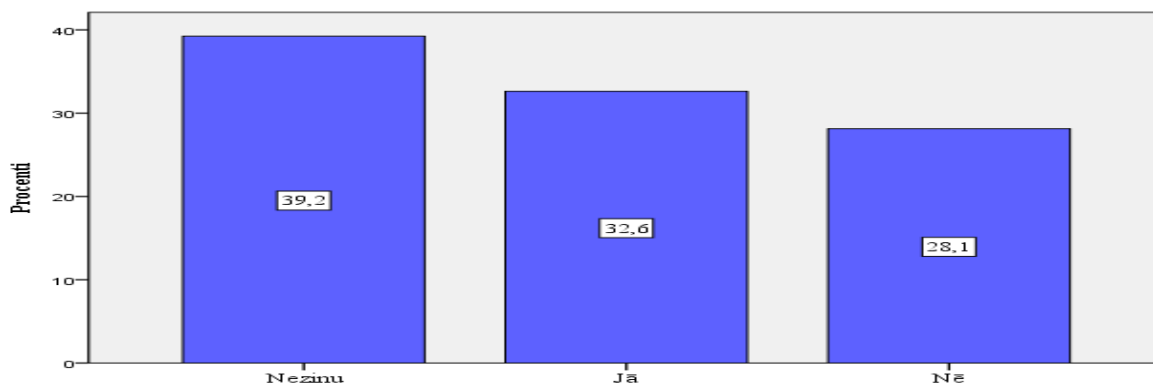
3.1. tabula

**Arodbiedrību palīdzība darba tiesisko problēmu risināšanā pa arodbiedrībām,
arodbiedrības biedru viedoklis**

Arodbiedrība		Palīdzību neesmu lūdzis/lūgusi	Nav palīdzējusi	Ļoti palīdzējusi	Kopā
RRPDA	Skaits	66	1	0	67
	Īpatsvars	98,5%	1,5%	0%	100%
LIZDA	Skaits	132	1	66	199
	Īpatsvars	66,3%	0,5%	33,2%	100%
Medicīnas darbinieku arodbiedrības	Skaits	16	9	19	44
	Īpatsvars	36,4%	20,5%	43,1%	100%
LDzSA	Skaits	19	1	64	84
	Īpatsvars	22,6%	1,2%	76,2%	100%
RPAP	Skaits	32	0	0	32
	Īpatsvars	100%	0%	0%	100%

Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz arodbiedrību biedru aptauju 2011. gadā, n=426.

Arodbiedrības uz diskusijām par organizācijas nodarbinātības stratēģijas izstrādāšanu un īstenošanu arodbiedrības biedrus aicina diezgan reti. Tikai aptuveni 32,6% arodbiedrības biedru norādīja, ka arodbiedrības aicina uz diskusijām par organizācijas nodarbinātības stratēģijas izstrādāšanu un īstenošanu. Aptuveni 28,1% arodbiedrības biedru norādīja, ka arodbiedrība neaicina uz diskusijām, bet 39,2%, ka nezina, vai aicina. Arodbiedrības biedru atbilžu sadalījums jautājumā, vai arodbiedrības aicināja uz diskusijām par Jūsu organizācijas nodarbinātības stratēģijas izstrādāšanu un īstenošanu, atspoguļots 3.5. attēlā un 12.9. pielikumā.



3.5. attēls. Arodbiedrības biedru viedoklis par arodbiedrības aicinājumiem uz diskusijām par organizācijas nodarbinātības stratēģijas izstrādāšanu un īstenošanu.

Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz arodbiedrību biedru aptauju 2011. gadā, n=426.

Visvairāk arodbiedrības biedrus uz diskusijām par organizācijas nodarbinātības stratēģijas izstrādāšanu un īstenošanu aicināja RPAP. Visi RPAP biedri norādīja, ka tos aicina uz diskusijām. No RRPDA aptuveni 88,1% arodbiedrības biedru norādīja, ka tos aicina uz diskusijām, no Medicīnas darbinieku arodbiedrībās – 41,5%, LIZDA – 11,1%, LDzSA – 9,5%. Savukārt, ka arodbiedrības neaicina uz diskusijām par organizācijas nodarbinātības stratēģijas izstrādāšanu un īstenošanu, visvairāk norādīja LDzSA biedri – aptuveni 41,7% (sk. 3.2. tabulu).

3.2. tabula

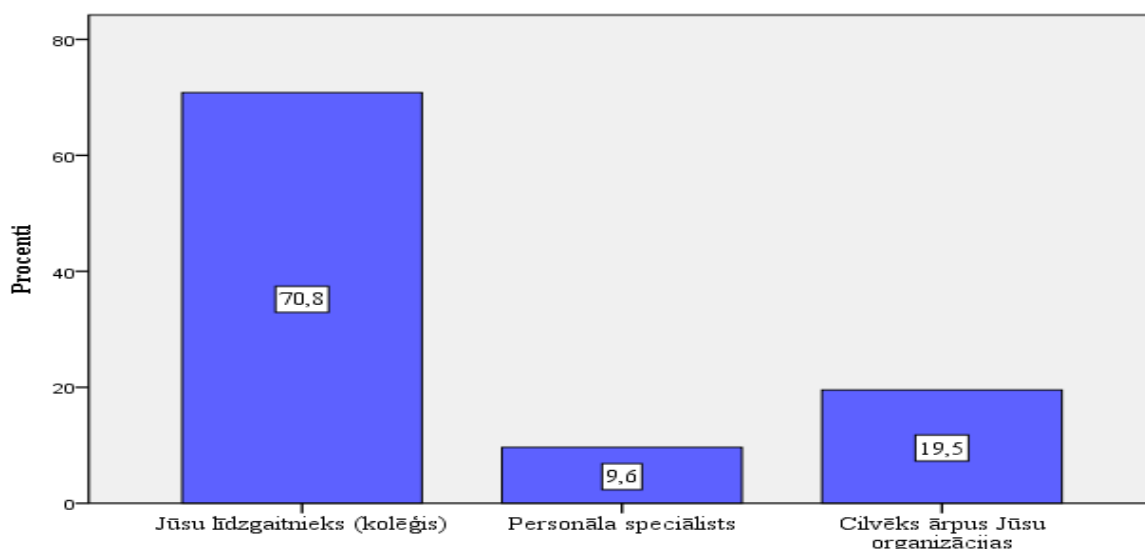
Arodbiedrību darbības – arodbiedrības biedru aicināšana uz diskusijām par organizācijas nodarbinātības stratēģijas izstrādāšanu un īstenošanu, sadalījumā pa arodbiedrībām

Arodbiedrība		Nezinu	Jā	Nē	Kopā
RRPDA	Skaitis	8	59	0	67
	Īpatsvars	11,9%	88,1%	0%	100%
LIZDA	Skaitis	99	22	78	199
	Īpatsvars	49,7%	11,1%	39,2%	100%
Medicīnas darbinieku arodbiedrības	Skaitis	18	17	6	41
	Īpatsvars	43,9%	41,5%	14,6%	100%
LDzSA	Skaitis	41	8	35	84
	Īpatsvars	48,8%	9,5%	41,7%	100,00%
RPAP	Skaitis	0	32	0	32
	Īpatsvars	0%	100%	0%	100%

Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz arodbiedrību biedru aptauju 2011. gadā, n=426.

Arodbiedrības biedri, vērtējot savas arodbiedrības darbību, augstu novērtēja arodbiedrības darbību *pārstāvēt un aizstāvēt biedru intereses* – kā gandrīz ļoti labu darbību, aritmētiskais vidējais vērtējums 9,9 balles, visbiežāk sastopamais vērtējums – 10 balles, puse respondentu darbību *pārstāvēt un aizstāvēt biedru intereses* vērtēja ar 10 ballēm, vērtējumi bija viendabīgi, par ko liecina variācijas rādītāji: standartnovirze 0,675 balles, variācijas apjoms 7 balles. Tomēr jāuzsver, ka vairāk nekā puse respondentu nebija devuši vērtējumu arodbiedrības darbam *pārstāvēt un aizstāvēt biedru intereses*. Vēl mazāks skaits respondentu bija novērtējuši citas arodbiedrības darbības. Arodbiedrības biedru arodbiedrības darbību vērtējumu statistiskie rādītāji ietverti 12.10. pielikumā.

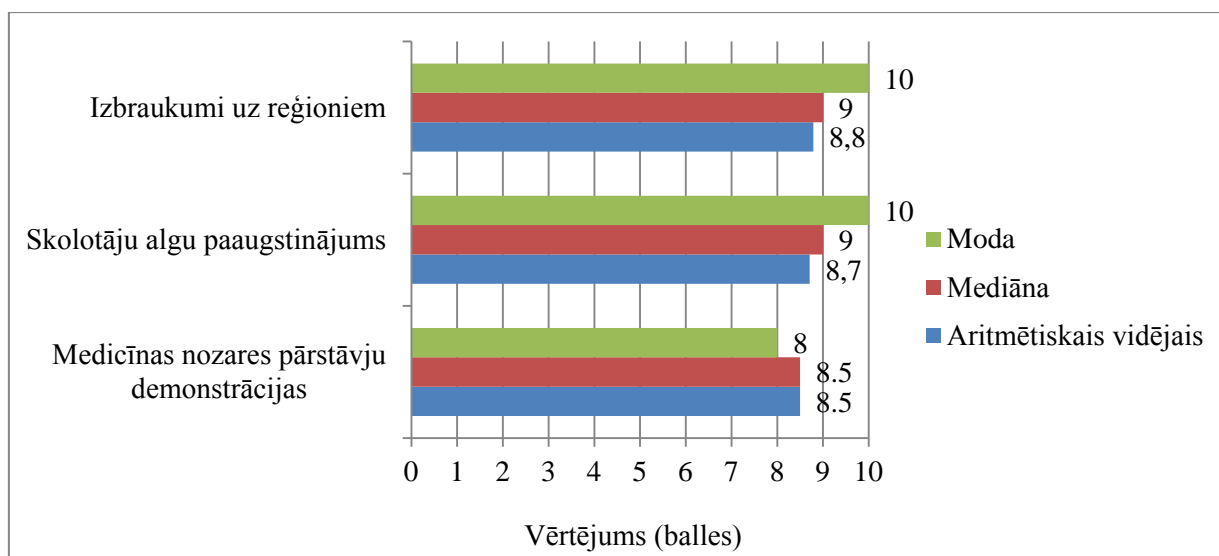
Aptuveni 70,8% arodbiedrības biedru norādīja, ka arodbiedrības pārstāvis organizācijā ir līdzgaitnieks (kolēģis), cilvēks ārpus organizācijas – aptuveni 19,5%, bet personāla speciālists – 9,6%. Jāuzsver, daudzi respondenti (aptuveni 22,7%) norādīja, ka organizācijā nav arodbiedrības. Arodbiedrības darbu organizācijā visbiežāk vada respondenta līdzgaitnieks (kolēģis) (sk. 3.6. attēlu).



3.6. attēls. Biežāk norādītie arodbiedrības pārstāvji organizācijās.

Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz arodbiedrību biedru aptauju 2011. gadā, n=426.

Arodbiedrību veikumus – izbraukumi uz reģioniem, skolotāju algu paaugstinājums, medicīnas nozares pārstāvju demonstrācijas, eksperti vērtēja kā nozīmīgus. Ekspertu vērtējumu vidējie lielumi arodbiedrību veikumiem atspoguļoti 3.7. attēlā.



3.7. attēls. Ekspertu arodbiedrību veikumu vērtējumu vidējie lielumi.

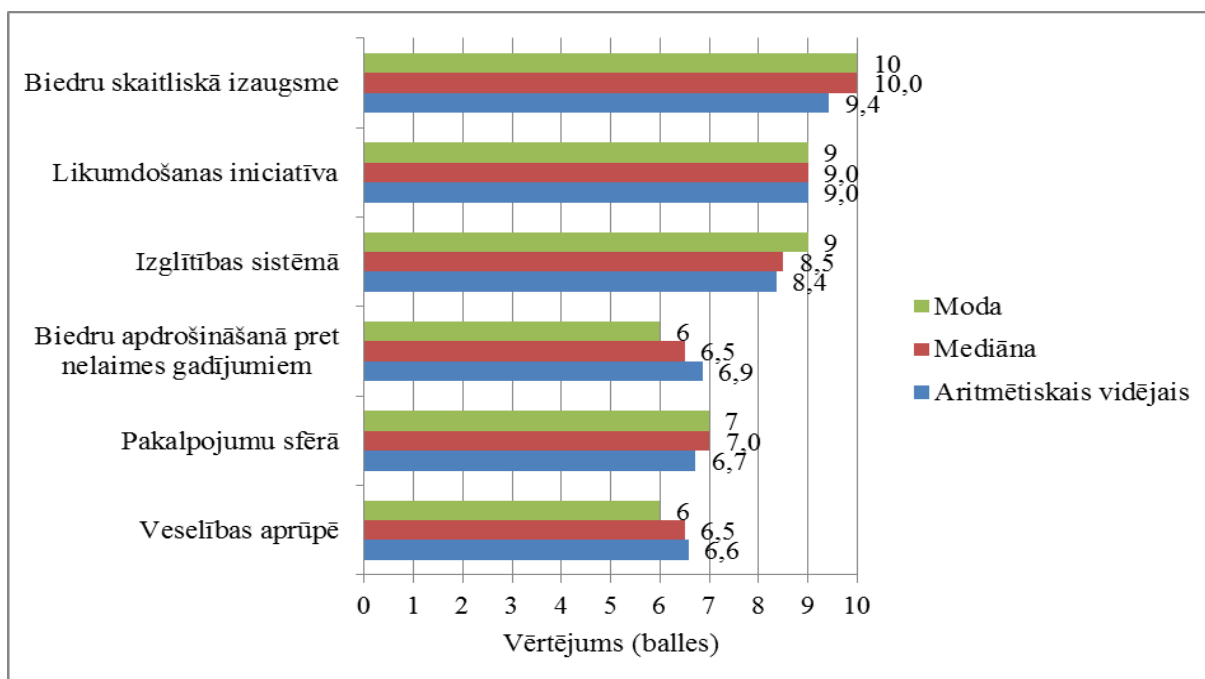
Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz arodbiedrību ekspertu aptauju 2011.gadā, n=14, novērtējuma skala 1 – 10, kur 1 – nav nozīmīgs; 10 – ļoti nozīmīgs.

Visaugstāk kā nozīmīgus veikumus eksperti novērtēja arodbiedrību izbraukumus uz reģioniem, aritmētiskais vidējais vērtējums – 8,8 balles, visbiežāk sniegtais vērtējums 10 balles, puse ekspertu novērtēja arodbiedrību izbraukumus ar 9 vai vairāk ballēm – kā nozīmīgu vai ļoti nozīmīgu veikumu, turklāt ekspertu vērtējumi bija diezgan līdzīgi. Kā otru svarīgāko arodbiedrības veikumu eksperti norādīja skolotāju algu paaugstinājumu, aritmētiskais vidējais vērtējums – 8,7 balles, visbiežāk sniegtais vērtējums 10 balles, puse

ekspertu novērtēja arodbiedrību izbraukumus ar 9 vai vairāk ballēm, ekspertu vērtējumi bija diezgan viendabīgi. Trešais, arī ekspertu augsti vērtētais arodbiedrības veikums, bija medicīnas nozares pārstāvju demonstrācijas, aritmētiskais vidējais vērtējums – 8,5 balles, visbiežāk sniegtais vērtējums 8 balles, puse ekspertu novērtēja arodbiedrību izbraukumus ar 8,5 vai vairāk ballēm – kā nozīmīgu aktivitāti, ekspertu vērtējumi bija diezgan viendabīgi. Galvenie statistiskie raksturotāji arodbiedrības ekspertu vērtējumiem ietverti 12.7. pielikumā.

3.2. Arodbiedrību kā sociālā partnera kapacitātes stiprināšanas veidi

Ir dažādi viedokļi par arodbiedrību kā sociālā partnera kapacitātes stiprināšanas veidiem, ko apliecina ekspertu aptaujas rezultāti. Arodbiedrības eksperti kā ļoti nozīmīgu arodbiedrības attīstības perspektīvu vērtēja arodbiedrību biedru skaitlisko izaugsmi, bet kā nozīmīgas – arodbiedrību likumdošanas iniciatīvu un arodbiedrību aktivitātes izglītības sistēmā, par ko liecina arodbiedrības ekspertu arodbiedrības attīstības perspektīvu vērtējumu vidējie lielumi. Nedaudz zemāk, kā gandrīz nozīmīgas arodbiedrības attīstības perspektīvas, eksperti vērtēja biedru apdrošināšanu pret nelaiemes gadījumiem, kā arī perspektīvu pakalpojumu jomā un arī veselības aprūpē. Ekspertu vērtējumu vidējie lielumi arodbiedrību attīstības jomām atspoguļoti 3.8. attēlā.



3.8. attēls. Arodbiedrības ekspertu arodbiedrību attīstības perspektīvo jomu vērtējumu vidējie lielumi.

Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz arodbiedrību ekspertu aptauju 2011. gadā, n=14, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – nav nozīmīgs; 10 – ļoti nozīmīgs.

Ekspertu vērtējumi bija dažādi: lai arī neviens no ekspertiem nevienā jautājumā nav izvēlējies vērtējumu zemāku par 5, ir apgalvojumi, kur augstākais vērtējums nav augstāks par

8: ir jūtama skepse par arodbiedrību aktivitāšu perspektīvu veselības aprūpē, kur aritmētiskais vidējais vērtējums ir 6,57; visbiežāk sastopamais vērtējums ir 6, par ko liecina moda, un pusei no respondentiem vērtējums bija mazāks nekā 6,5 un pusei – lielāks nekā 6,5, par ko liecina mediāna. Līdzīgi bija ekspertu vērtējumi apgalvojumā par arodbiedrību aktivitāšu perspektīvu biedru apdrošināšanā pret nelaiemes gadījumiem. Visaugstākie ekspertu vērtējumi bija saistīti ar arodbiedrību aktivitāšu perspektīvu – arodbiedrību likumdošanas iniciatīva (aritmētiskais vidējais – 9,00) un arī perspektīvu – biedru skaitliskajā izaugsme (aritmētiskais vidējais – 9,43). Jāuzsver, ka vērtējumu variācija perspektīvai – biedru skaitliskā izaugsme, bija nedaudz lielāka nekā vērtējumu variācija perspektīvai – arodbiedrību likumdošanas iniciatīva, standartnovirzes attiecīgi 1,351 un 0,961 balle. Arodbiedrības ekspertu arodbiedrību attīstības perspektīvo jomu vērtējumu statistiskie raksturotāji ietverti 12.11. pielikumā.

Arodbiedrības biedru aptaujas rezultāti liecina, ka arodbiedrības galvenokārt piesaista jaunus biedrus ar garantijām arodbiedrības biedriem un veselības apdrošināšanu. Aptuveni 46% arodbiedrības biedru norādīja, ka arodbiedrības piesaista biedrus ar garantijām arodbiedrības biedriem, aptuveni 41,7% – ar veselības apdrošināšanu. Daudz retāk arodbiedrības biedri minēja citas arodbiedrību darbības: veselības apdrošināšana un Ziemassvētku dāvanas – 5,2%, Ziemassvētku dāvanas bijušajiem/esošajiem biedriem un/vai biedru bērniem – 5%, garantijas arodbiedrības biedriem un Ziemassvētku dāvanas – 1,2%, profesionālā apmācība – 0,5%, dotācijas pusdienām – 0,2% (sk. 3.3. tabulu).

3.3. tabula

Arodbiedrību darbības jaunu biedru piesaistīšanai

Arodbiedrību piedāvājumi	Respondentu skaits	Respondentu īpatsvars (%)
Garantijas arodbiedrības biedriem	195	46,0
Profesionālā apmācība	2	0,5
Veselības apdrošināšana	177	41,7
Dotācijas pusdienām	1	0,2
Ziemassvētku dāvanas bijušajiem/esošajiem biedriem un/vai biedru bērniem	21	5,0
Garantijas arodbiedrības biedriem un veselības apdrošināšana	1	0,2
Garantijas arodbiedrības biedriem un Ziemassvētku dāvanas	5	1,2
Veselības apdrošināšana un Ziemassvētku dāvanas	22	5,2
Kopā	424*	100,0

Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz arodbiedrību biedru aptauju 2011. gadā, n=426.

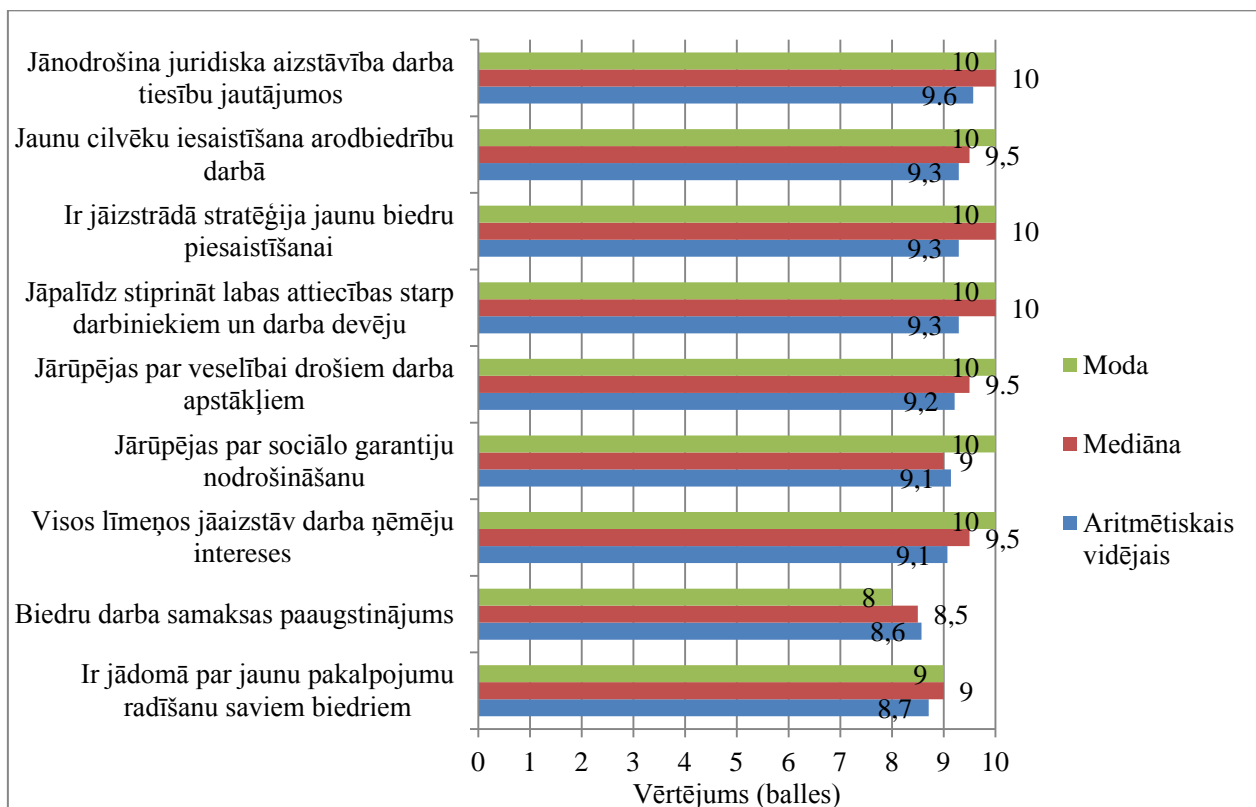
* Uz jautājumu atbildējušo respondentu skaits.

Arodbiedrību eksperti uzskatīja, ka jaunu biedru piesaistē nozīmīga loma būtu jaunām idejām un jaunām personībām arodbiedrības amatpersonu rindās, bet gandrīz nozīmīga –

informācijas pasniegšanas veidam par arodbiedrības darbību un arī lojalitātes programmām ar atvieglojumiem arodbiedrības biedriem. Visaugstākais aritmētiskais vidējais ekspertu vērtējums bija apgalvojumam, ka arodbiedrību spēks šobrīd slēpjas jaunās idejās – 8,43 balles. Vairums ekspertu šo apgalvojumu novērtēja ar visaugstāko vērtējumu, puse no respondentiem vērtēja ar 8 vai vairāk ballēm, par ko liecina mediāna. Šim apgalvojumam bija vismazākās ekspertu viedokļu atšķirības, par ko liecina variācijas rādītāji: standartnovirze – 1,399 balles parāda, ka vērtējumu vidējā variācija ap aritmētisko vidējo vērtējumu bija 1,399 balles, kā arī variācijas apjoms 4 balles. Otrs nozīmīgs apgalvojums bija, ka arodbiedrības amatpersonu rindās jāparādās jaunām personībām (aritmētiskais vidējais 7,86 balles; moda 9 balles un mediāna 9 balles). Tomēr respondentu viedokļu variācija nosacījumam, ka arodbiedrības amatpersonu rindās jāparādās jaunām personībām, bija lielāka nekā apgalvojumam, ka arodbiedrību spēks šobrīd slēpjas jaunās idejās, par ko liecina variācijas rādītāji: standartnovirze 1,994 balles un variācijas apjoms 6 balles. Eksperti vērtēja kā gandrīz svarīgas arodbiedrību darbības: jāmaina informācijas pasniegšanas veidi par arodbiedrības darbību un nepieciešamas lojalitātes programmas ar atvieglojumiem arodbiedrības biedriem, aritmētiskais vidējais vērtējums minētajām darbībām attiecīgi – 7,07 un 6,36 balles. Jāatzīmē, ka ekspertu viedokļu variācija šo arodbiedrību darbībām bija liela (standartnovirze – 3,149 un 3,003 balles, variācijas apjoms 8 balles). Galvenie statistiskie raksturotāji arodbiedrības ekspertu atbildēm uz jautājumu „Kas tiek darīts un ko vēl vajadzētu darīt arodbiedrībām jaunu biedru piesaistei?” ietverti 12.12. pielikumā.

Arodbiedrību eksperti augstu, kā nozīmīgus, novērtēja izvirzītos uzdevumus, kas skar arodbiedrību nākotnes lomu: visos līmeņos aizstāvēt darba ņēmēju intereses; rūpēties par sociālo garantiju nodrošināšanu; palīdzēt stiprināt labas attiecības starp darbiniekiem un darba devēju; rūpēties par veselībai drošiem darba apstākļiem; nodrošināt juridisku aizstāvību darba tiesību jautājumos; domāt par jaunu pakalpojumu radīšanu saviem biedriem; paaugstināt biedru darba samaksu; izstrādāt stratēģiju jaunu biedru piesaistīšanai; jaunu cilvēku iesaistīšana arodbiedrību darbā. Jāuzsver, ka izvirzīto uzdevumu vērtējumi bija diezgan viendabīgi, par ko liecina variācijas rādītāju vērtības (standartnovirze, variācijas apjoms). Visaugstāk eksperti vērtēja uzdevumu – jānodrošina juridiska aizstāvība darba tiesību jautājumos, aritmētiskais vidējais vērtējums – 9,57 balles, visbiežāk sastopamais vērtējums 10 balles, puse ekspertu deva vērtējumu 10 balles. Ekspertu vērtējumi bija viendabīgi, par ko liecina standartnovirze 0,852 balles, variācijas apjoms 3 balles. Viszemāk eksperti vērtēja biedru naudas samaksas paaugstinājumu, aritmētiskais vidējais vērtējums 8,57 balles, visbiežāk sastopamais vērtējumi 8 un 10 balles, puse ekspertu biedru naudas samaksas paaugstinājumu vērtēja ar 9 vai 10 ballēm. Ekspertu vērtējumi bija viendabīgi, par ko liecina

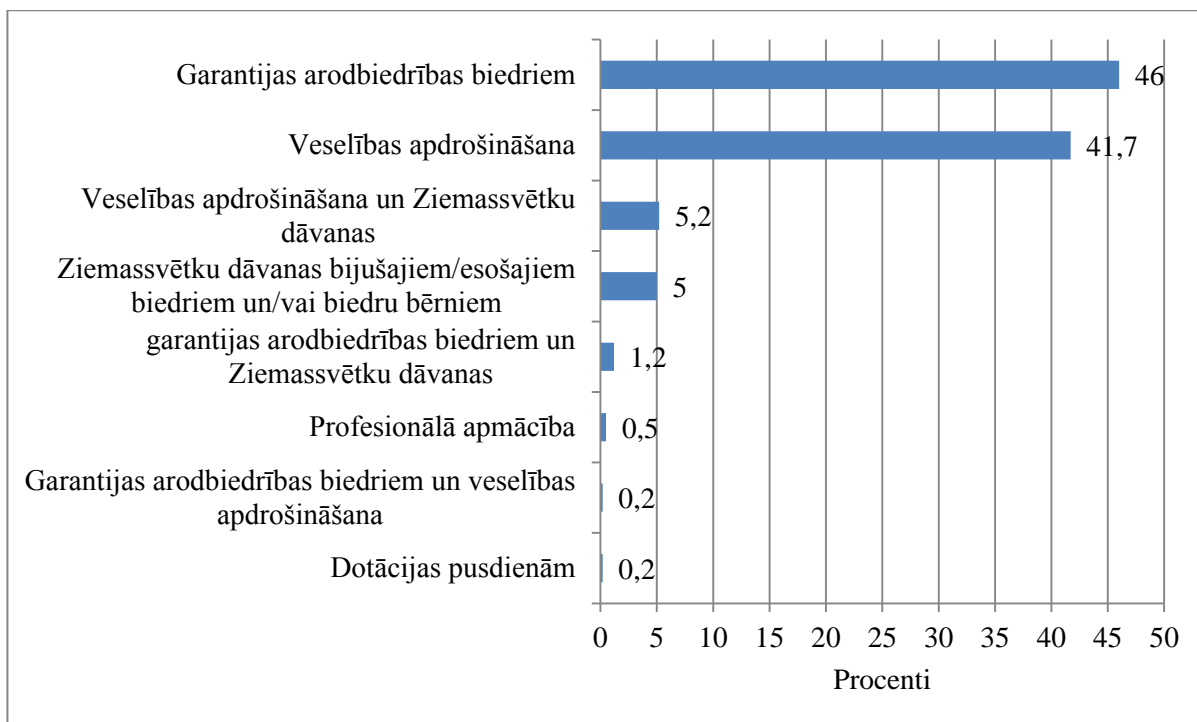
variācijas rādītāji: standartnovirze 1,158 balles, variācijas apjoms 3 balles. Galvenie statistiskie raksturotāji arodbiedrības ekspertu atbildēm uz jautājumu „Kādus galvenos uzdevumus arodbiedrībām vajadzētu izvirzīt nākamajiem 5 gadiem?” ietverti 12.13. pielikumā. Arodbiedrības ekspertu arodbiedrībām izvirzāmo uzdevumu nākamajiem 5 gadiem vērtējumu vidējie lielumi atspoguļoti 3.9. attēlā.



3.9. attēls. Arodbiedrības ekspertu arodbiedrībām izvirzāmo uzdevumu nākamajiem pieciem gadiem vērtējumu vidējie lielumi.

Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz arodbiedrību ekspertu aptauju 2011. gadā, n=14, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – nav nozīmīgs; 10 – ļoti nozīmīgs

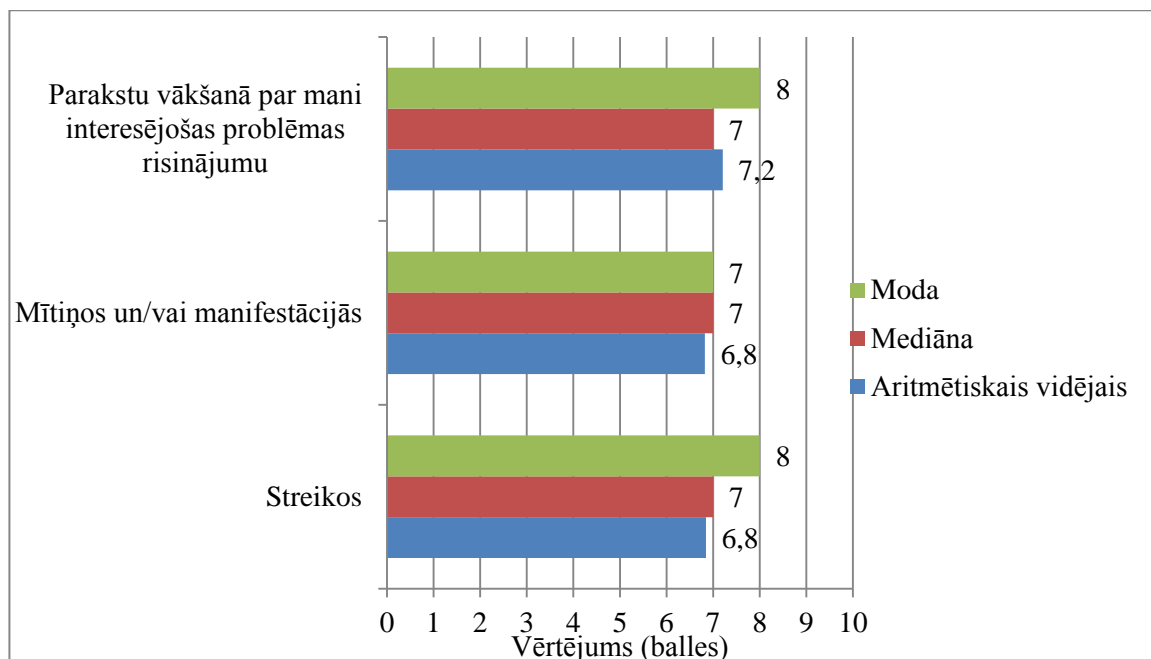
Arodbiedrības biedri norādīja, ka galvenās arodbiedrību darbības jaunu biedru piesaistīšanai ir garantijas arodbiedrības biedriem un veselības apdrošināšana. Garantijas arodbiedrības biedriem kā arodbiedrības darbību jaunu biedru piesaistīšanai norādīja aptuveni 46% arodbiedrības biedru, bet veselības apdrošināšanu – 41,7%. Jāuzsver, ka daudz mazāk arodbiedrības izmanto citas darbības jaunu biedru piesaistīšanai (sk. 3.10. attēlu).



3.10. attēls. Arodbiedrību darbības jaunu biedru piesaistīšanai, īpatsvars procentos.

Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz arodbiedrību biedru aptauju 2011. gadā, n=426.

Iedzīvotāju aptaujas rezultāti liecina, ka iedzīvotāji gribētu piedalīties dažādos arodbiedrību rīkotajos pasākumos. Iedzīvotāji norādīja, ka visvairāk gribētu piedalīties parakstu vākšanā par interesējošas problēmas risinājumu, ko apliecina aritmētiskais vidējais vērtējums – 7,21 balle, visbiežāk sastopamais vērtējums 8 balles, mediāna 7 balles, kas norāda, ka puse iedzīvotāju novērtēja vēlēšanos piedalīties parakstu vākšanā par interesējošas problēmas risinājumu ar 7 vai vairāk ballēm. Iedzīvotāji arī norādīja, ka gribētu piedalīties mītiņos vai manifestācijās un arī streikos, aritmētiskais vidējais vērtējums attiecīgi 6,82 un 6,85 balles, visbiežāk sastopamais vērtējums 7 un 8 balles, puse iedzīvotāju novērtēja vēlēšanos piedalīties mītiņos, manifestācijās un arī streikos ar 7 vai vairāk ballēm (mediāna 7 balles). Jāuzsver, ka iedzīvotāju vēlēšanās piedalīties arodbiedrību organizētajos pasākumos bija atšķirīgas, par to liecina variācijas rādītāji: standartnovirze, variācijas apjoms. Statistiskie rādītāji iedzīvotāju vēlmei piedalīties arodbiedrību organizētajos pasākumos ietverti 12.14. pielikumā. Iedzīvotāju vēlēšanās piedalīties arodbiedrību organizētajos pasākumos vērtējumu vidējie lielumi attēloti 3.11. attēlā.

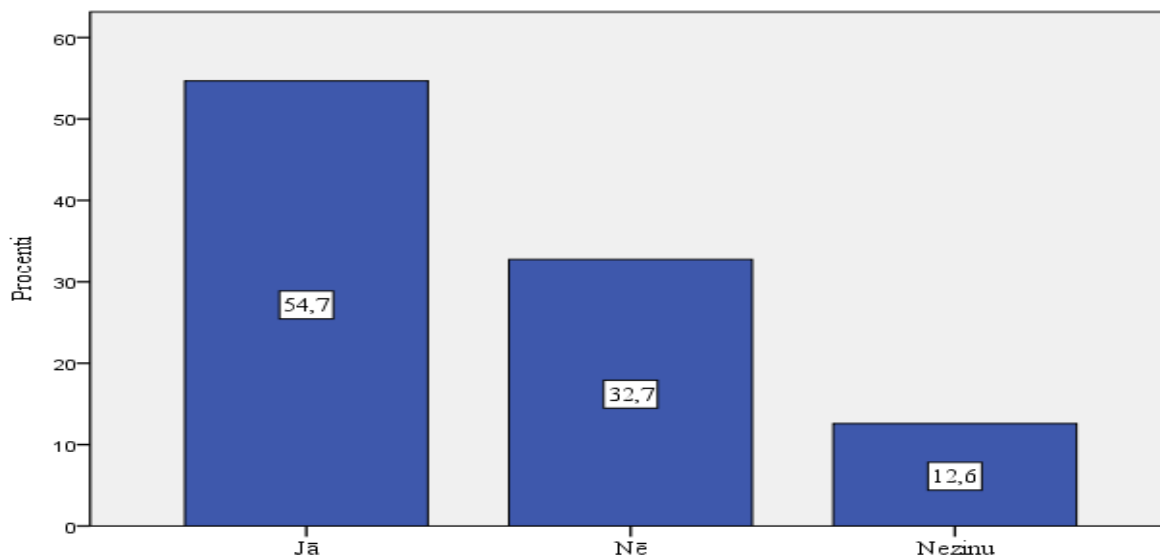


3.11. attēls. Iedzīvotāju vēlēšanās piedalīties arodbiedrību organizētajos pasākumos vērtējumu vidējie lielumi

Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, n=1093, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – nekad; 10 – vienmēr.

Iedzīvotāji minēja, ka gribētu piedalīties arī citos arodbiedrību organizētajos pasākumos, piemēram, reklāmas kampaņās, semināros, lekcijās, sarunās ar personālu, diskusijās, svinīgos pasākumos, izbraukumos, ekskursijās.

Vairāk nekā puse iedzīvotāju – aptuveni 54,7% norādīja, ka arodbiedrības ir aicinājušas viņus uz diskusijām par organizācijas nodarbinātības stratēģijas izstrādāšanu un īstenošanu, tomēr aptuveni 32,74 norādīja, ka arodbiedrības nav aicinājušas, bet 12,6% – ka nezina (sk. 3.12. attēlu).



3.12. attēls. Iedzīvotāju atbilžu uz jautājumu, vai arodbiedrības ir aicinājušas uz diskusijām par organizācijas nodarbinātības stratēģijas izstrādāšanu un īstenošanu, sadalījums procentos.

Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, n=1093.

Visvairāk darba devējs izbeigt darba attiecības bija vēlējis ar respondentiem vecumā no 56 līdz 65 gadiem – aptuveni 73,7% respondentu, bet vismazāk ar respondentiem vecumā no 21 līdz 45 gadiem – aptuveni 52,8% (sk. 3.4. tabulu).

3.4. tabula

Darba devēju izteikto vēlēšanos izbeigt darba attiecības ar darba ņēmējiem sadalījums pa vecuma grupām

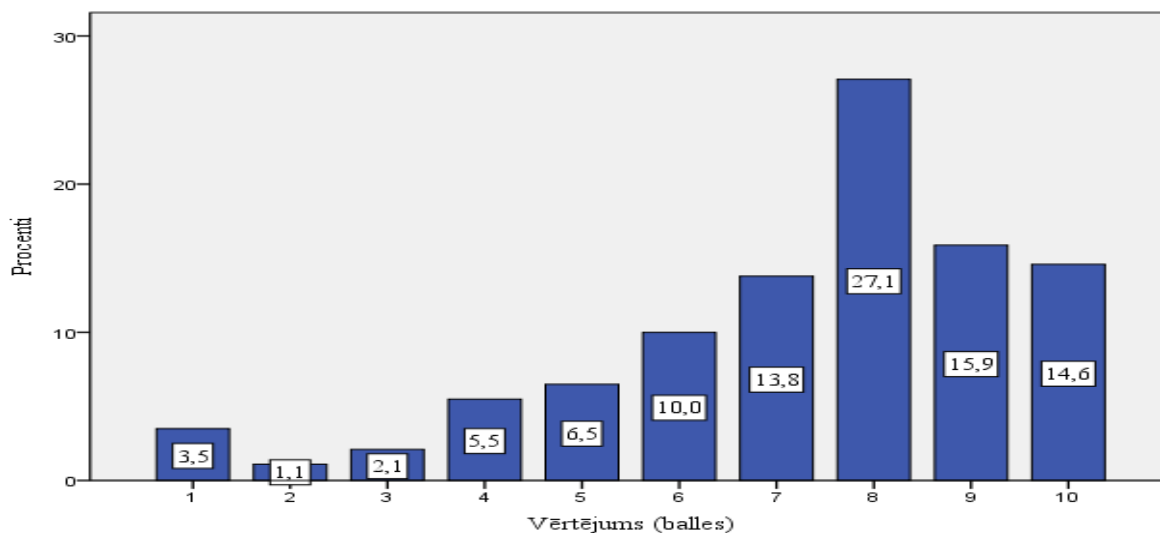
Vecums (gados)	Jā		Nē	
	Skaitis	Īpatsvars (%)	Skaitis	Īpatsvars (%)
Līdz 20	1	0,2	4	1,1
21–35	32	5,0	98	26,8
36–45	28	4,4	95	26,0
46–55	85	13,4	70	19,2
56–65	468	73,7	91	24,9
Virs 66	21	3,3	7	1,9
Kopā	635*	100	365*	100

Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, n=1093.

** Uz jautājumu atbildējušo respondentu skaits.*

Iedzīvotāju aptaujas rezultāti liecina, ka arodbiedrības var būt atbalsts darba ņēmējiem saglabāt darbavietu. Aptuveni 91,7% iedzīvotāju norādīja, ka arodbiedrība varēja palīdzēt saglabāt darbavietu, kad darba devējs bija vēlējis izbeigt darba attiecības.

Lielākā iedzīvotāju daļa augstu vērtēja arodbiedrības palīdzību darba tiesisko problēmu risināšanā. Aptuveni 14,6% iedzīvotāju norādīja, ka arodbiedrība bija ļoti palīdzējusi, aptuveni 42,9%, ka arodbiedrības palīdzība bijusi nozīmīga. Tikai aptuveni 3,5% iedzīvotāju norādīja, ka arodbiedrība nav palīdzējusi. Iedzīvotāju arodbiedrības palīdzības darba tiesisko problēmu risināšanā vērtējumi atspoguļoti 3.13. attēlā.



3.13. attēls. Iedzīvotāju vērtējumi arodbiedrību palīdzībai darba tiesisko problēmu risināšanā.

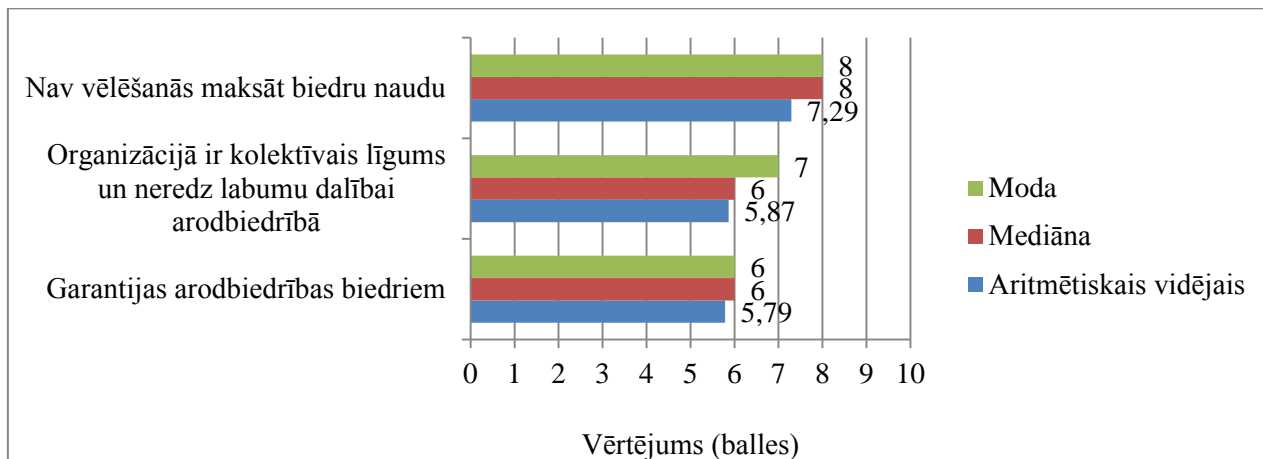
Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, n=1093, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – nav palīdzējusi; 10 – ļoti palīdzējusi.

Kopumā iedzīvotāji arodbiedrības palīdzību darba tiesisko problēmu risināšanā vērtēja kā diezgan nozīmīgu, par to liecina aritmētiskais vidējais arodbiedrības palīdzības vērtējums – 7,28 balles, visbiežāk sastopamais vērtējums 8 balles, mediāna 8 balles, kas liecina, ka puse iedzīvotāju novērtēja arodbiedrības palīdzību ar 8 vai vairāk ballēm – kā nozīmīgu. Tomēr iedzīvotāju vērtējumi bija neviendabīgi, par to liecina variācijas rādītāji: standartnovirze 2,206 balles un variācijas apjoms 9 balles (standartnovirze parāda, ka iedzīvotāju vērtējumu vidējā variācija ap aritmētisko vidējo bija 2,206 balles) (sk. 12.15. pielikumu).

Iedzīvotāju arodbiedrības palīdzības darba tiesisko problēmu risināšanā vērtējumi atšķīrās statistiski nozīmīgi ar augstu varbūtību atkarībā no tautsaimniecības nozares, kurā respondents ir nodarbināts, par ko liecina Kruskala-Vallisa (*Kruskal-Wallis*) testa ($\chi^2 = 250,089$, $p = 0,000$) rezultāti (sk. 12.16. pielikumu) (Kruskala-Vallisa tests izvēlēts, jo respondentu arodbiedrības palīdzības darba tiesisko problēmu risināšanā vērtējumu sadalījums neatbilst normālam sadalījumam, par ko liecina Kolmogorova-Smirnova (*Kolmogorov-Smirnov*) Z testa rezultāti ($Z = 6,397$, $p = 0,000$) (sk. 12.16. pielikumu)).

Daļa Latvijas iedzīvotāju atzīmēja, ka nevēlas iestāties arodbiedrībā. Kā svarīgāko iemeslu iedzīvotāji minēja nevēlēšanos maksāt biedru naudu, aritmētiskais vidējais iemesla

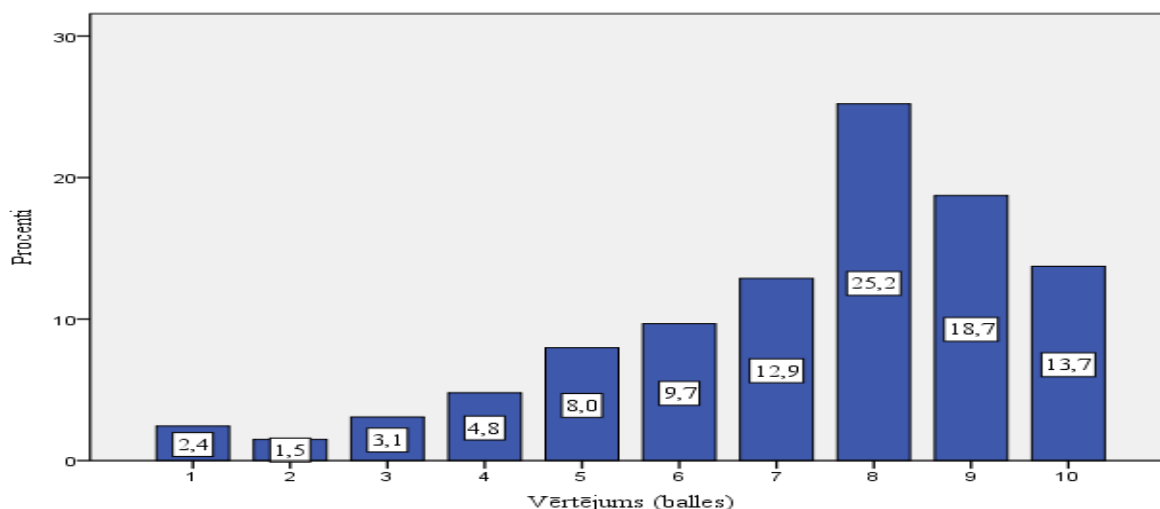
nozīmīguma vērtējums – 7,29 balles, visbiežāk dotais vērtējums 8 balles, puse iedzīvotāju novērtēja iemesla nozīmīgumu ar 8 vai vairāk ballēm. Nedaudz zemāk, kā gandrīz svarīgu iemeslu neiestāties arodbiedrībā, iedzīvotāji vērtēja iemeslu – organizācijā ir kolektīvais līgums un neredz labumu dalībai arodbiedrībā, un arī iemesls – garantijas arodbiedrības biedriem (sk. 3.14. attēlu).



3.14. attēls. Iemeslu iedzīvotāju lēmumam neiestāties arodbiedrībā vērtējumu vidējie lielumi.

Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, n=1093, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – nav nozīmīgs; 10 – ļoti nozīmīgs.

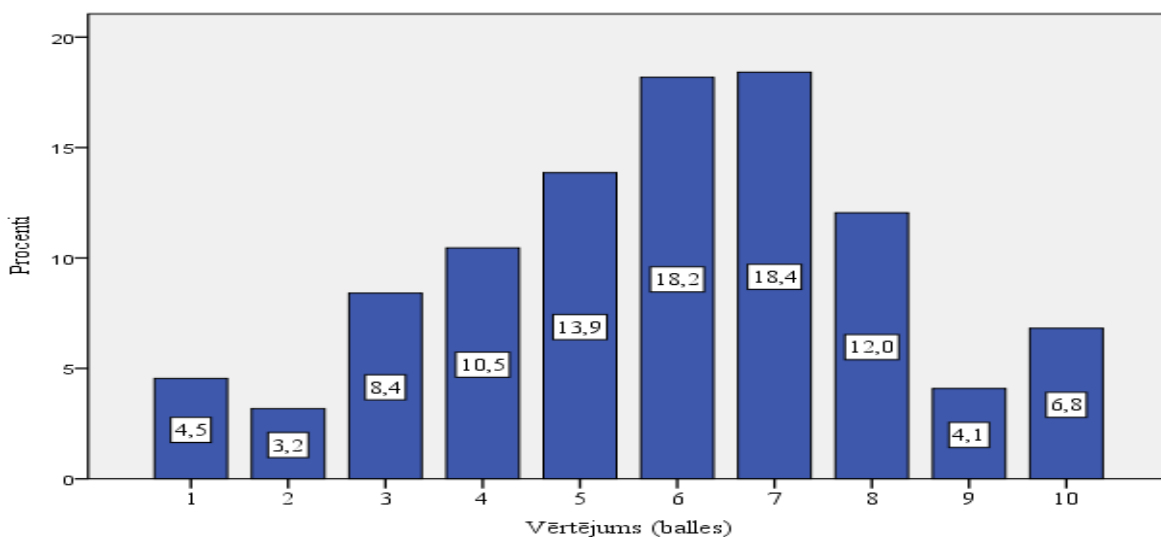
Gandrīz puse iedzīvotāju iemeslu nevēlēšanos maksāt biedra naudu uzskatīja par nozīmīgu. Aptuveni 13,7% iedzīvotāju iemeslu vērtēja kā ļoti nozīmīgu, aptuveni 43,9% kā nozīmīgu, aptuveni 22,6% par gandrīz nozīmīgu, bet aptuveni 8% par vidēji nozīmīgu. Par nenozīmīgu iemeslu nevēlēšanos maksāt biedra naudu uzskatīja aptuveni 2,4% respondentu, par maznozīmīgu aptuveni 9,4% (sk. 3.15. attēlu).



3.15. attēls. Iemesla – nav vēlēšanās maksāt biedru naudu, ietekmes uz iedzīvotāju lēmumu neiestāties arodbiedrībā, vērtējumi.

Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, n=1093, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – nav nozīmīgs; 10 – ļoti nozīmīgs.

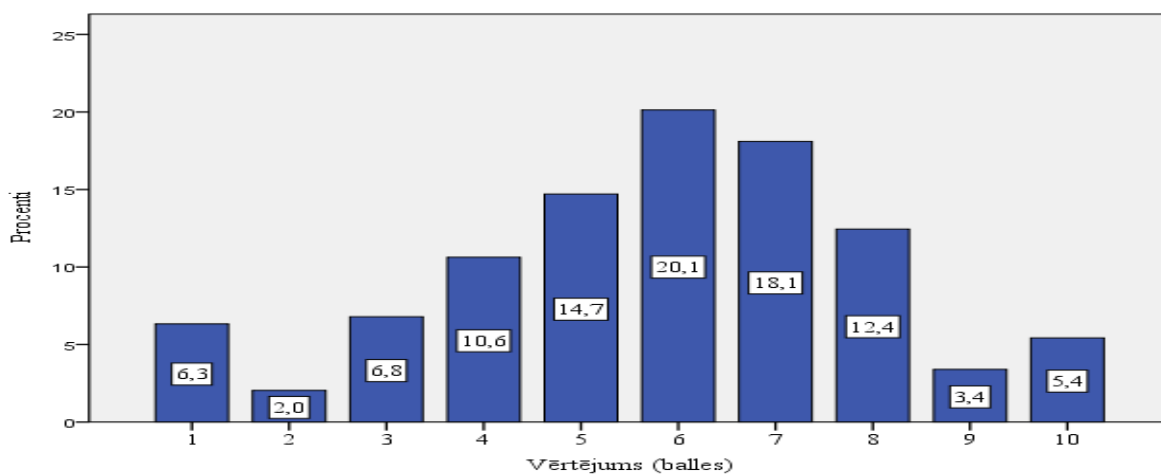
Iemeslu, ka organizācijā ir kolektīvais līgums un tādēļ neredz labumu dalībai arodbiedrībā, par ļoti nozīmīgu uzskatīja aptuveni 6,82% respondentu, par nozīmīgu aptuveni 16,14%, par gandrīz nozīmīgu aptuveni 36,59%, bet par nenozīmīgu aptuveni 4,55% (sk. 3.16. attēlu).



3.16. attēls. Iemesls – organizācijā ir kolektīvais līgums un neredz labumu dalībai arodbiedrībā, ietekmes uz iedzīvotāju lēmumu neiestāties arodbiedrībā, vērtējumi.

Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, n=1093, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – nav nozīmīgs; 10 – ļoti nozīmīgs.

Iemeslu garantijas arodbiedrības biedriem, kas ietekmēja pieņemt lēmumu neiestāties arodbiedrībā, par ļoti nozīmīgu uzskatīja aptuveni 5,4% respondentu, par nozīmīgu aptuveni 15,8%, par gandrīz nozīmīgu aptuveni 38,2%, bet par nenozīmīgu aptuveni 6,3% (sk. 3.17. attēlu).

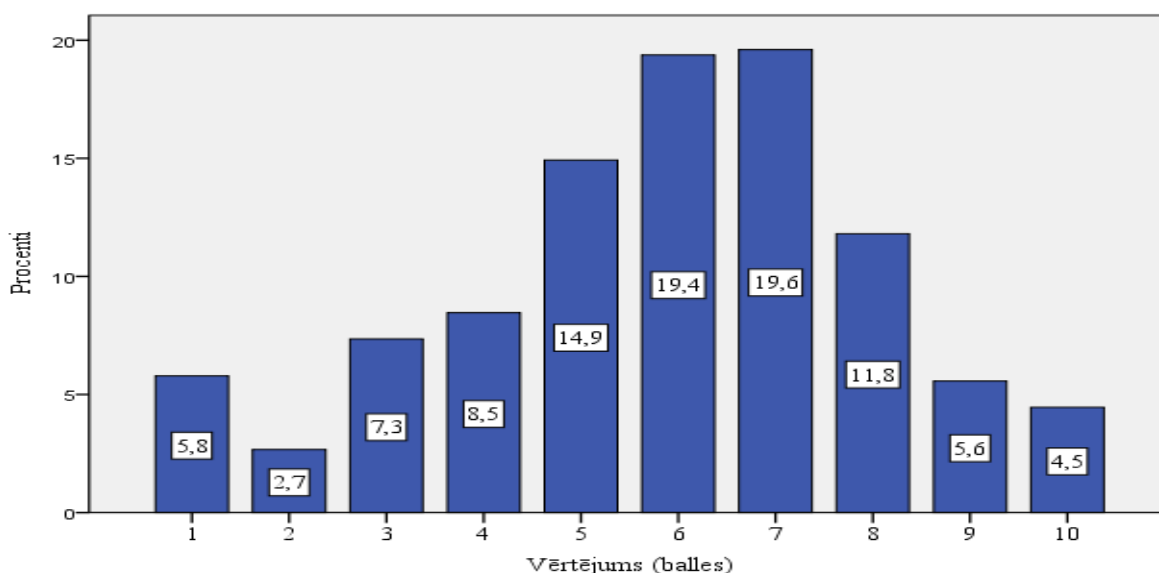


3.17. attēls. Iemesls – garantijas arodbiedrības biedriem, ietekmes uz iedzīvotāju lēmumu neiestāties arodbiedrībā, vērtējumi.

Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, n=1093, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – nav nozīmīgs; 10 – ļoti nozīmīgs.

Jāuzsver, ka iedzīvotāju iemeslu neiestāties arodbiedrībā nozīmīguma vērtējumi nebija viendabīgi, par to liecina variācijas rādītāji. Vislielākā vērtējumu variācija bija iemeslam – organizācijā ir kolektīvais līgums un neredz labumu dalībai arodbiedrībā, par ko liecina variācijas rādītāji: standartnovirze 2,253 balles parāda, ka iedzīvotāju vērtējumu vidējā variācija ap aritmētisko vidējo bija 2,253 balles, variācijas apjoms 9 balles. Arī citiem iemesliem – garantijas arodbiedrības biedriem un nav vēlēšanās maksāt biedru naudu bija liela variācija, standartnovirze attiecīgi 2,216 un 2,179 balles (sk. 12.17. pielikumu).

Iemesls neiestāties arodbiedrībā daļai respondentu bija – arodbiedrības asociējas ar īpašnieku/vadības, nevis darbinieku interešu pārstāvību. Aptuveni 5,8% respondentu norādīja, ka arodbiedrības asociējas ar īpašnieku/vadības pārstāvību, bet aptuveni 4,5%, ka asociējas ar darbinieku interešu pārstāvību. Tomēr lielākajai daļai respondentu arodbiedrība asociējas gan ar darbinieku interešu pārstāvību (pat ar nelielu pārsvaru), gan ar īpašnieku/vadības pārstāvību (sk. 3.18. attēlu).



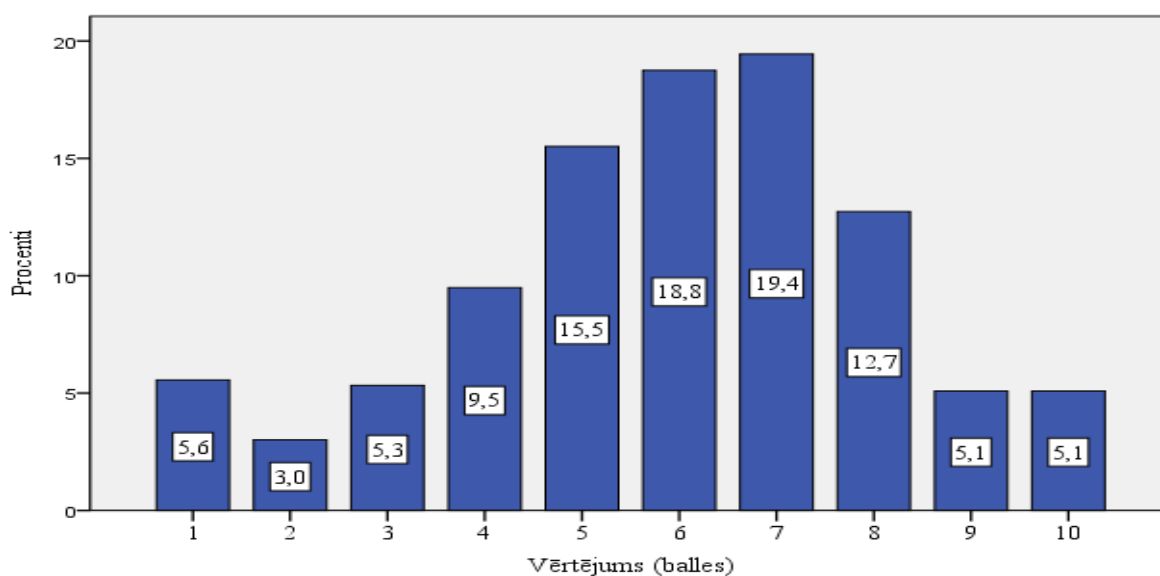
3.18. attēls. Iemesla – arodbiedrības asociējas ar īpašnieku/vadības, nevis darbinieku interešu pārstāvību, ietekmes uz iedzīvotāju lēmumu neiestāties arodbiedrībā, vērtējumi.

Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, n=1093, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – asociējas ar īpašnieku/vadības pārstāvību; 10 – asociējas ar darbinieku interešu pārstāvību.

Iemesla – arodbiedrības asociējas ar īpašnieku/vadības, nevis darbinieku interešu pārstāvību, vērtējumu statistiskie rādītāji parāda, ka tomēr nedaudz vairāk iedzīvotājiem arodbiedrības asociējas ar darbinieku interešu pārstāvību. Par to liecina aritmētiskais vidējais vērtējums – 5,84 balles, visbiežāk sastopamais vērtējums – 7 balles, puse iedzīvotāju novērtēja iemeslu ar 6 vai vairāk ballēm. Tomēr iedzīvotāju vērtējumi bija atšķirīgi, standartnovirze – 2,212 balles parāda, ka vērtējumu vidējā variācija ap aritmētisko vidējo bija

2,212 balles, variācijas apjoms – 9 balles parāda starpību starp viszemāko un visaugstāko vērtējumu (sk. 12.18. pielikumu).

Iemesls neiestāties arodbiedrībā daļai iedzīvotāju bija saistīts ar organizācijas vadības attieksmi pret arodbiedrības biedriem un darbiniekiem, kas nav arodbiedrības biedri. Aptuveni 5,1% respondentu norādīja, ka organizācijas vadības attieksme nav vienlīdzīga, bet aptuveni 5,6%, ka ir vienlīdzīga, daļa respondentu arodbiedrības attieksmi vērtēja kā tikai daļēji vienlīdzīgu – aptuveni 38,2% (sk. 3.19. attēlu).



3.19. attēls. Iemesla – organizācijas vadības vienlīdzīgas attieksmes pret arodbiedrības biedriem un darbiniekiem, kas nav arodbiedrības biedri, ietekmes uz iedzīvotāju lēmumu neiestāties arodbiedrībā, vērtējumi.

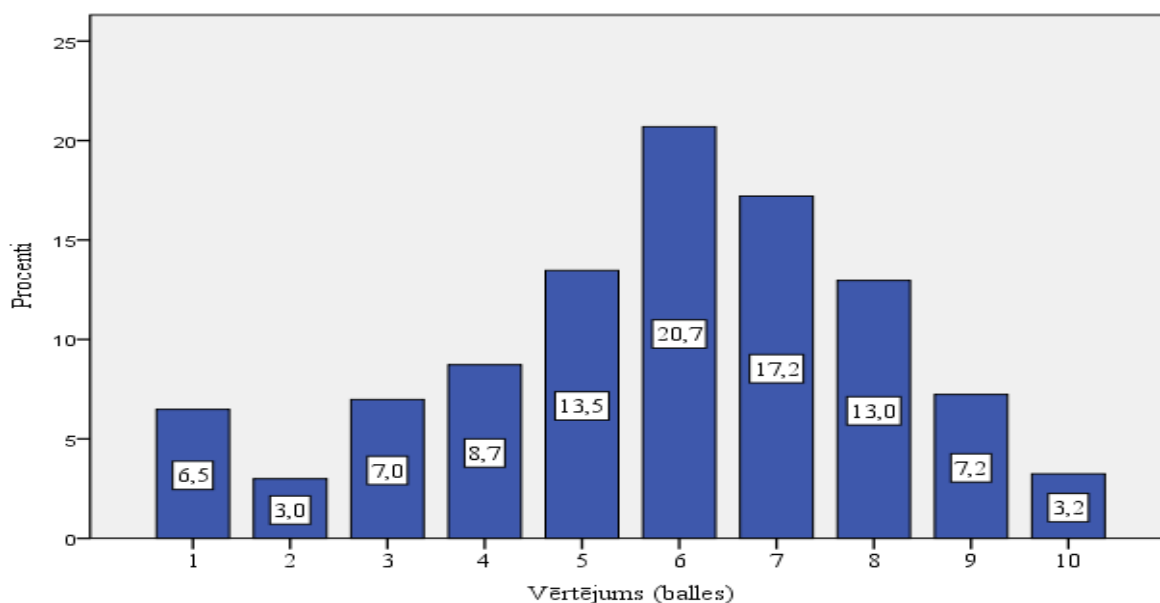
Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, n=1093, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – ir vienlīdzīga; 10 – nav vienlīdzīga.

Iemesla – organizācijas vadības vienlīdzīgas attieksmes pret arodbiedrības biedriem un darbiniekiem, kas nav arodbiedrības biedri, vērtējumu statistiskie rādītāji parāda, ka iedzīvotāji arodbiedrības attieksmi drīzāk vērtē par nevienlīdzīgu. Par to liecina aritmētiskais vidējais vērtējums – 5,9 balles, visbiežāk sastopamais vērtējums – 7 balles, puse iedzīvotāju novērtēja arodbiedrības attieksmi ar 6 vai vairāk ballēm. Tomēr iedzīvotāju vērtējumi bija atšķirīgi, par to liecina variācijas rādītāji: standartnovirze – 2,205 balles parāda, ka vērtējumu vidējā variācija ap aritmētisko vidējo bija 2,205 balles; variācijas apjoms – 9 balles parāda, ka starpība starp viszemāko un visaugstāko vērtējumu bija 9 balles (sk. 12.19. pielikumu).

Respondentu organizācijas vadības vienlīdzīgas attieksmes pret arodbiedrības biedriem un darbiniekiem, kas nav arodbiedrības biedri, vērtējumi atšķīrās statistiski nozīmīgi ar augstu varbūtību atkarībā no tautsaimniecības nozares, kurā respondents ir nodarbināts, par ko liecina Kruskala-Vallisa (*Kruskal-Wallis*) testa ($\chi^2 = 39,723$, $p = 0,008$) rezultāti (sk. 12.20.

pielikumu) (respondentu vērtējumu sadalījums neatbilst normālam sadalījumam, par ko liecina Kolmogorova-Smirnova (*Kolmogorov-Smirnov*) Z testa rezultāti ($Z = 2,675$, $p = 0,000$) (sk. 12.20. pielikumu).

Iedzīvotāju lēmumu neiestāties arodbiedrībā ietekmēja arī to uzticība arodbiedrībām. Aptuveni 6,5% respondentu norādīja, ka neuzticas arodbiedrībām, aptuveni 18,7%, ka uzticas ļoti maz vai maz. Tikai aptuveni 3,2% iedzīvotāju norādīja, ka uzticas arodbiedrībām. Kopumā iedzīvotāju uzticība arodbiedrībām vērtējama kā viduvēja (sk. 3.20. attēlu).



3.20. attēls. **Iemesla – uzticība arodbiedrībām ietekmes uz iedzīvotāju lēmumu neiestāties arodbiedrībā, vērtējumi.**

Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, $n=1093$, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – neuzticos arodbiedrībām; 10 – uzticos arodbiedrībām.

Iemesla – uzticība arodbiedrībām vērtējumu statistiskie rādītāji parāda, ka iedzīvotāji arodbiedrībām uzticas tikai daļēji. Par to liecina aritmētiskais vidējais vērtējums – 5,82 balles, visbiežāk sastopamais vērtējums – 6 balles, puse iedzīvotāju novērtēja uzticēšanos arodbiedrībai ar 6 vai mazāk ballēm. Iedzīvotāju vērtējumi nebija viendabīgi, par to liecina variācijas rādītāji: standartnovirze – 2,247 balles, kas liecina, ka vērtējumu vidējā variācija ap aritmētisko vidējo bija 2,247 balles; variācijas apjoms – 9 balles parāda starpību starp viszemāko un visaugstāko vērtējumu (sk. 12.21. pielikumu).

Iedzīvotāju uzticība arodbiedrībām atšķīrās statistiski nozīmīgi ar augstu varbūtību atkarībā no tautsaimniecības nozares, kurā respondents ir nodarbināts, par ko liecina Kruskala-Vallisa (*Kruskal-Wallis*) testa ($\chi^2 = 35,176$, $p = 0,027$) rezultāti (sk. 12.22. pielikumu) (respondentu uzticības arodbiedrībām vērtējumu sadalījums neatbilst normālam sadalījumam, par ko liecina Kolmogorova-Smirnova (*Kolmogorov-Smirnov*) Z testa rezultāti ($Z = 2,97$, $p = 0,000$) (sk. 12.22. pielikumu).

Iedzīvotāju uzticība arodbiedrībām neatšķirās statistiski nozīmīgi atkarībā no respondentu vecuma, par ko liecina liecina Kruskala-Vallisa (*Kruskal-Wallis*) testa ($\chi^2=3,348$, $p = 0,341$) rezultāti (sk. 12.23. pielikumu) (respondentu uzticības arodbiedrībām vērtējumu sadalījums neatbilst normālam sadalījumam, Kolmogorova-Smirnova (*Kolmogorov-Smirnov*) Z testa rezultāti $Z = 2,855$, $p = 0,000$ (sk. 12.23. pielikumu).

Lielai daļai aptaujāto iedzīvotāju nebija piedāvāts iestāties arodbiedrībā – aptuveni 31,1% respondentu. Piedāvāts iestāties arodbiedrībā bija aptuveni 68,9%. Visvairāk piedāvāts iestāties arodbiedrībā bija respondentiem vecumā no 56 līdz 65 gadiem un no 46 līdz 55 gadiem, vismazāk vecumā no 21 līdz 35 gadiem (sk. 3.5. tabulu).

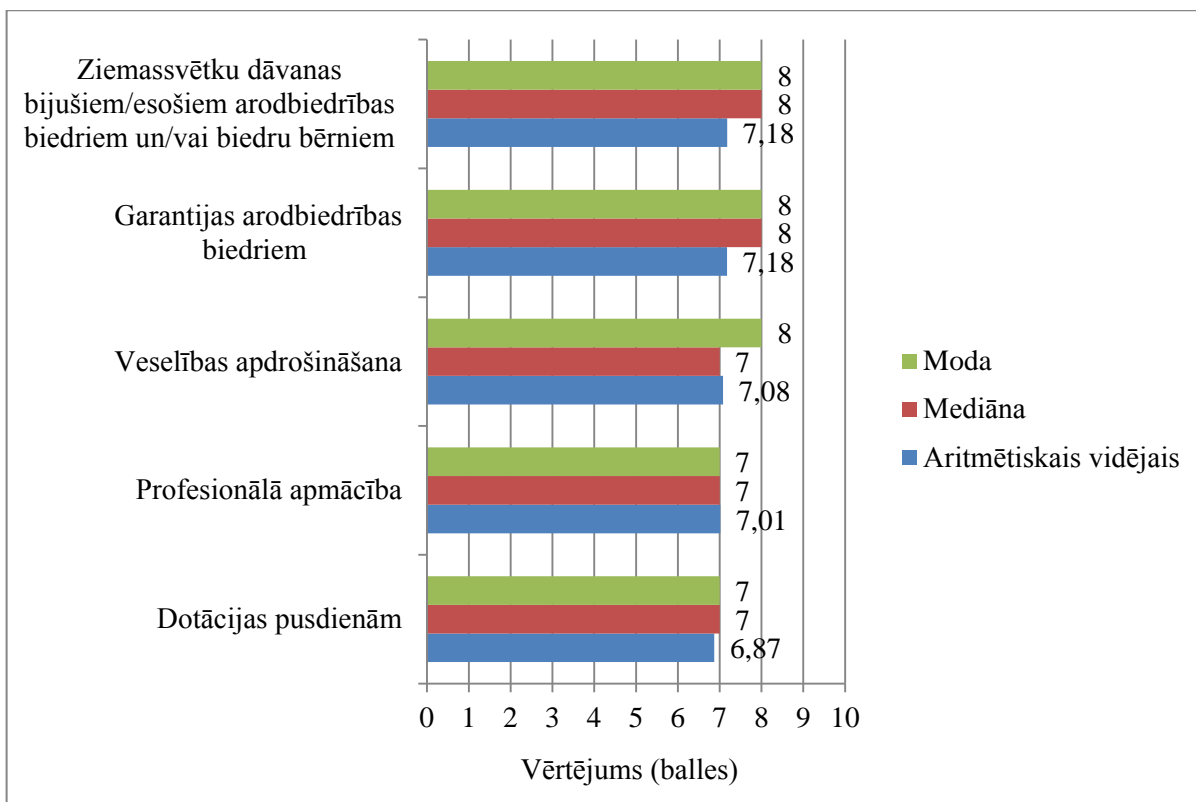
3.5. tabula

Izteikto piedāvājumu iestāties arodbiedrībā sadalījums pa vecuma grupām

Vecums (gados)	Jā		Nē		Kopā	
	Skaitis	Īpatsvars (%)	Skaitis	Īpatsvars (%)	Skaitis	Īpatsvars (%)
Līdz 20	1	20,0	4	80,0	5	100
21–35	23	18,1	104	81,9	127	100
36–45	46	37,1	78	62,9	124	100
46–55	100	64,5	55	35,5	155	100
56–65	500	89,3	60	10,7	560	100
Virš 66	18	66,7	9	33,3	27	100
Kopā	688	68,9	310	31,1	998	100

Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, $n=1093$.

Kā biežākos pasākumus, kurus arodbiedrības izmanto, lai piesaistītu jaunus biedrus, iedzīvotāji norādīja „Ziemassvētku dāvanas bijušiem/esošiem arodbiedrības biedriem un/vai biedru bērniem” un „Garantijas arodbiedrības biedriem”. Abus minētos pasākumus aptaujātie iedzīvotāji novērtēja ļoti līdzīgi – aritmētiskais vidējais vērtējums 7,18 balles, visbiežāk sastopamais vērtējums 8 balles, puse iedzīvotāju novērtēja pasākumus ar 8 vai vairāk ballēm, kas liecina, ka pasākumi tika izmantoti diezgan bieži. Pasākumus „Veselības apdrošināšana”, „Profesionālā apmācība”, „Dotācijas pusdienām” arodbiedrības izmantoja nedaudz retāk (sk. 3.21. attēlu).



3.21. attēls. Arodbiedrību veikto pasākumu jaunu biedru piesaistīšanai vērtējumu vidējie lielumi.

Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, n=1093, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – nekad neveic; 10 – vienmēr veic.

Arodbiedrību pasākumu jaunu biedru piesaistīšanā vērtējumi nebija viendabīgi. Lielākā iedzīvotāju vērtējumu variācija bija pasākumam „Ziemassvētku dāvanas bijušiem/esošiem arodbiedrības biedriem un/vai biedru bērniem”, par ko liecina variācijas rādītāji: standartnovirze 2,184 balles, kas parāda, ka vērtējumu vidējā variācija ap aritmētisko vidējo bija 2,184 balles. Tomēr arī citu arodbiedrību pasākumu vērtējumiem bija liela variācija (sk. 12.24. pielikumu).

Arodbiedrību aktivitātes, aicinot uz dažādām aktivitātēm, ir atzinuši vairums respondentu, tomēr ir daudz iedzīvotāju, kuri nav aicināti uz arodbiedrību rīkotajām aktivitātēm, piemēram, organizācijas nodarbinātības stratēģijas izstrādāšanu un īstenošanu. Mazāk arodbiedrības aicināja uz diskusijām gados jaunus iedzīvotājus, vismazāk arodbiedrības aicināja uz diskusijām iedzīvotājus vecumā no 21 līdz 35 gadiem un arī no 36 līdz 45 gadiem. Visvairāk uz diskusijām arodbiedrības aicināju iedzīvotājus vecumā no 56 līdz 65 gadiem (sk. 3.6. tabulu).

Arodbiedrību iedzīvotāju iesaistīšana diskusijās par organizācijas nodarbinātības stratēģijas izstrādāšanu un īstenošanu pa vecuma grupām

Vecums (gados)	Jā		Nē		Kopā	
	Skaitis	Īpatsvars (%)	Skaitis	Īpatsvars (%)	Skaitis	Īpatsvars (%)
Līdz 20	2	50,0	2	50,0	4	100
21–35	10	10,4	86	89,6	96	100
36–45	26	23,6	84	76,4	110	100
46–55	66	46,5	76	53,5	142	100
56–65	440	86,3	70	13,7	510	100
Virs 66	11	55,0	9	45,0	20	100
Kopā	555	62,9	327	37,1	882	100

Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, n=1093.

Jāuzsver, iedzīvotāju aptaujā respondenti norādīja, ka galvenais iemesls, kāpēc neiestājas arodbiedrībā, ir nevēlēšanās maksāt biedru naudu. Tomēr aptuveni 91% no arodbiedrības biedriem nemainītu savu arodbiedrības biedra statusu, ja viņam palielinātu algu un līdz ar to arī maksājumu arodbiedrībai, tikai 9,0% respondentu atbildēja, ka pamestu arodbiedrību (sk. 3.7. tabulu).

Arodbiedrības biedru gatavība izstāties no arodbiedrības algas paaugstināšanas un līdz ar to arī biedru naudas maksājuma pieauguma gadījumā

Atbilde	Respondentu skaits	Respondentu īpatsvars (%)
Nekad neizstātos	386	91
Jā, noteikti izstātos	38	9
Kopā	424*	100

Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz arodbiedrību biedru aptauju 2011. gadā, n=426.

* Uz jautājumu atbildējušo respondentu skaits.

Empīriskā pētījuma rezultāti norāda uz arodbiedrību nozīmību un to tālākām attīstības iespējām, attīstoties kā sociālajam partnerim un veicinot pamatotāku lēmumu sagatavošanu un pieņemšanu publiskajā pārvaldē Latvijā.

SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI

Apkopojot promocijas darba rezultātus, ir izdarīti secinājumi un izvirzīti priekšlikumi.

Secinājumi

1. Analizējot dažādu autoru sniegtās arodbiedrību definīcijas zinātniskajā literatūrā, autors konstatējis, ka tās dažādās valstīs un pasaules reģionos atšķiras. Arodbiedrību definīcijas atspoguļo sociālekonomisko situāciju konkrētajā sabiedrības attīstības posmā un konkrētās valsts sociālo modeļi, bet nepietiekami raksturo arodbiedrības kā sociālo partneri lēmumu pieņemšanas procesā publiskajā pārvaldē.
2. Starptautisko organizāciju un ES dokumentos tiek izmantotas definīcijas, kas raksturo arodbiedrības kā sociālo partneri sociālajā dialogā. Šīs definīcijas atspoguļo arodbiedrību attiecības ar valdībām, darba devējiem, politiskajām partijām un nevalstiskajām organizācijām.
3. Autora rekomendētā definīcija – arodbiedrības ir institucionālā darbinieku pārstāvība, kurai piemīt visas tiesības kā darbinieku pilnvarotam pārstāvim un papildu speciālās institucionālo pārstāvju tiesības (slēgt koplīgumus uzņēmuma, nozares un/vai nacionālā līmenī; piedalīties nacionālā trīspusējā dialogā un slēgt nacionālās trīspusējās vienošanās; piedalīties tiesību aktu izstrādē utt.). Tā ir nevalstiska organizācija, kas pauž, pārstāv un aizstāv savu biedru darba un citas sociālās un ekonomiskās tiesības un intereses un ir sociālais partneris lēmumu pieņemšanas procesā publiskajā pārvaldē.
4. Arodbiedrību modeļi un funkcijas izriet no valsts īstenotās politikas un pastāvošās likumdošanas un valsts politiskās, institucionālās un ekonomiskās iekārtas. Arodbiedrību struktūra, stratēģija un mērķi atspoguļo valstu unikālo vēsturisko attīstību. Pasaulē un ES valstīs tiek klasificēti šādi arodbiedrību modeļi:
 - (a) komercdarbības arodbiedrības;
 - (b) labklājību veicinošas jeb labklājības arodbiedrības;
 - (c) sociālo partneru apvienības;
 - (d) arodbiedrības kā valsts sociālais partneris (pēc transformācijas no modeļa ar dominējošu valsts lomu arodbiedrību darbībā).
5. Arodbiedrību funkciju īstenošana ir atkarīga no arodbiedrību lomas sabiedrībā, sociālā dialoga un sociālās partnerības attīstības. Arodbiedrības pastāv kā iespēja risināt sociālā dialoga problēmas un tieši ietekmē darbinieku pārstāvju izvēli saskaņā ar obligātiem vai brīvprātīgiem noteikumiem, tas ir, darbinieku līdzdalību daudzās ES valstīs. Zinātniskajā literatūrā īpaša uzmanība tiek pievērsta arodbiedrību nozīmei darba tirgus politikā un sabiedrībā. Dažādos veidos arodbiedrības pārstāv darbiniekus darba koplīguma slēgšanā,

- kas ietekmē algu līmeni, darba laiku, darba drošību un sociālo aizsardzību, apmācības, nodarbinātību un ienākumu sadali.
6. Arodbiedrības pastāvēšana un ietekmes pakāpe valsts institucionālajā struktūrā ir atkarīga no dažādiem faktoriem, tostarp izmaiņām biedru dalības līmenī (absolūtos skaitļos un attiecībā pret nodarbinātību).
 7. Salīdzinošais pārskats par sociālā dialoga un arodbiedrību organizāciju izveidi, darbību un attīstību ES un Ziemeļamerikas reģionā vēstī par to, ka ES sociālais dialogs ir daudz vairāk attīstīts, par ko liecina tā nostiprināšana ES institucionālajā un tiesiskajā ietvarā. Tomēr mūsdienās arodbiedrību ietekme un sociālā dialoga efektivitāte ir mazinājusies, tai skaitā globalizācijas un pieaugošo kapitāla plūsmu rezultātā (neoliberālisms).
 8. Turpinās tendences – arodbiedrību īpatsvara samazināšanās, decentralizētas pārrunas starp darba devējiem un arodbiedrībām, kā arī darbinieku līdzdalības institūta nozīmes samazināšanās. Viens no iemesliem ir tas, ka ES iniciatīvas vairākās politikas jomās tiek realizētas plašā neoliberālisma kontekstā. Lēmumu pieņemšana publiskajā pārvaldē nereti notiek autonomi, sociālajam dialogam ir rekomendējošs raksturs.
 9. Dalības arodbiedrībās kritumu ietekmē izmaiņas darba attiecībās un darba tirgus politika. Darbaspēka brīva pārvietošanās ES, ASV un Kanādā, migrācijas tendences, pašnodarbinātības, mazo uzņēmumu un mikrouzņēmumu pieaugums, terminēto darba līgumu un pagaidu darba attiecību pieaugums. Visu šo faktoru rezultātā ES valstīs, tai skaitā Latvijā, var konstatēt arodbiedrību biedru kopējā skaita samazināšanos uzņēmuma, nozares un valsts līmenī. No sociālās piederības viedokļa zema dalība apvienībās varētu rasties vājas arodbiedrības atpazīstamības dēļ.
 10. Saskaņā ar pētījumā atspoguļotajiem statistikas datiem nodarbināto īpatsvars arodbiedrībās pēdējās desmitgadēs ir samazinājies kā ES, tā arī Ziemeļamerikas reģionā. Ievērojams biedru skaita kritums noticis gan publiskajā sektorā, gan privātajā sektorā, kur arodbiedrību blīvuma rādītāji ir izteikti zemi. Tādējādi mūsdienās arodbiedrības visvairāk ir koncentrējušās sabiedriskajā sektorā. Vienlaikus jāuzsver, darbavietu skaita samazināšana publiskajā sektorā krīzes gados ir mazinājusi arodbiedrību ietekmi, jo publiskajā sektorā tām ir visaugstākais biedru skaits. Visas šīs tendences kopš 90. gadu sākuma līdz mūsdienām novērojamas arī Latvijā.
 11. Lai arī nav panākta vienošanās par precīzu sociālā dialoga definīciju, tomēr autonomajām, neatkarīgajām un spēcīgajām darba ņēmēju un darba devēju organizācijām ir nepieciešams efektīvs sociālais dialogs.
 12. Latvijas Republikas tiesību aktos ietvertajā arodbiedrību definīcijā arodbiedrības nav definētas kā sociālais partneris, kas ir pretēji ES un pasaules attīstības tendenču

kontekstam un faktiskajai arodbiedrību darbībai Latvijā, it īpaši trīspusējā sadarbības partnerībā Nacionālajā trīspusējās sadarbības padomē.

13. Latvijas sociālā dialoga tiesiskais regulējums nesatur sociālā dialoga un sociālo partneru definīciju. Precīzas sociālā partnera definīcijas neesamība ir radījusi skaidru kritēriju trūkumu sociālo partneru izvēlei dalībai trīspusējā sociālajā dialogā. Tiek radīta situācija, kad vieni darba devēju darbinieku pārstāvji tiek uzskatīti par sociālajiem partneriem NTSP nolikuma ietvaros, bet citi ne. Esošais regulējums, kas par sociālajiem partneriem atzīst tikai LBAS un LDDK, ir novecojis, jo tas liedz citiem partneriem iesniegt savus priekšlikumus par izmaiņām sociāli ekonomiskajā regulējumā, tostarp nodokļu politikā un citos normatīvajos aktos.
14. Sociālais dialogs, kurā piedalās LBAS, skar tikai noteiktu jautājumu loku – tie ir galvenokārt jautājumi par minimālās algas apmēru, neapliekamā minimuma apmēru, kā arī darba laika regulējumu. Vienošanās ieviešana ir sarežģīta nacionālajā, nozares un reģionālajā līmenī. Tas mazina sociālo partneru ietekmi uz valdības pieņemtajiem lēmumiem sociālās politikas jomā un ir pretrunā ar Lisabonas līguma 151. un 152. pantu, kas paredz visu darba devēju un darba ņēmēju apvienību pārstāvību ES līmenī, kā arī visu darba devēju un darba ņēmēju apvienību tiesības pretendēt uz ES finansiālu atbalstu.
15. Sociālā dialoga un sociālo partneru sadarbības nepieciešamība ir ietverta valsts politikas plānošanas dokumentos. Valsts pārstāvji uzsver sociālā dialoga nozīmi valsts stabilitātes garantēšanā. Aptaujātie arodbiedrību pārstāvji norādījuši, ka arodbiedrību nozīme konsultācijās un pārrunu jautājumos, kas saistīti ar sociāli ekonomisku problēmu risināšanu, ir samazinājusies krīzes un pēcrecesijas periodā.
16. Precīza sociālā dialoga regulējuma izveidošana, it īpaši sociālo partneru definīcijas ieviešana likumā „Par arodbiedrībām”, iekļaujot norādi, ka arodbiedrība ir sociālais partneris sociālajā dialogā un attiecīgi skaidrības ieviešana tiesību aktos, paaugstinātu sociālo partneru kapacitāti un efektivitāti.
17. Mūsdienās Latvijā arodbiedrību nozīmei un sociālajai partnerībai ir raksturīgas divas pretrunīgas tendences. Pirmā tendence liecina par arodbiedrību dalībnieku un organizāciju skaita samazināšanos. Otrā tendence parāda, ka līdz ar Latvijas integrēšanos pasaules un ES struktūrās un pievienošanos starptautiskajām darba attiecību un sociālā dialoga konvencijām, arodbiedrības kā sociālā partnera loma ir nostiprinājusies.
18. Latvijā neolīberālās politikas un radikālā brīvā tirgus atjaunošanas ceļš nav devis Latvijas iedzīvotājiem pietiekamu valsts garantētu sociālo nodrošinājumu, kā arī darba tirgus elastīguma un elastdrošības koncepcijas īstenošanu. Elastīgu darba tirgu var uzskatīt par labvēlīgu darbavietu radīšanai. Sociālo dimensiju attīstību Latvijā būtiski ir ietekmējušas

pretrunīgās tendences sociālajā aizsardzībā un īstenotā fiskālā un monetārā politika, kas orientēta uz makroekonomisko stabilitāti. Pašreizējā ekonomiskā situācija prasa izpildīt divus uzdevumus – saglabāt ilgtermiņa mērķus sociālajā politikā un reaģēt uz esošo sociālekonomisko situāciju valstī.

19. Aptauju rezultāti liecina, ka darbinieki, kas neapvienojas arodbiedrībās, neizmanto iespēju iegūt ietekmi uzņēmumā/iestādē, kurā viņi strādā, vienlaikus šie darba ņēmēji aktīvi neiesaistās divpusējā un vēlāk trīspusējā sociālajā diskusijā. Darba ņēmēji arodbiedrību neredz kā instrumentu savu interešu pārstāvībai, lai ietekmētu lēmumu pieņemšanu. Latvijā šāda situācija izveidojusies tāpēc, ka daudzi darba ņēmēji nepārzina savas tiesības, tādējādi neizmanto viņiem paredzētās iespējas piedalīties divpusējā vai trīspusējā sociālajā diskusijā.
20. Latvijā ir zema dalība arodbiedrībās. Balstoties uz veikto aptauju, autors secina, ka aptaujas rezultāti neliecina par darba ņēmēju interesi arodbiedrību darbībā, arī arodbiedrību biedru kopskaitā nav pozitīvas dinamikas. Galvenie cēloņi tam ir – mazāks strādājošo skaits, emigrācija un mazo uzņēmumu veidošanās, kas to darbiniekiem neļauj kvalificēties noteikumiem arodbiedrību dibināšanai tajos.
21. Lielai daļai darba ņēmēju Latvijā trūkst zināšanu par arodbiedrību nozīmi tirgus ekonomikas apstākļos, tiem raksturīga arī savu tiesību nezināšana un neuzticība arodbiedrībām. To apstiprina arī aptauju rezultāti. Saskaņā ar tiem darba ņēmēji Latvijā ir izvēlējušies individuālu nevis kolektīvu pieeju sociālekonomisko jautājumu risināšanā. Šī tendence vājina darbinieku kolektīvo identitāti.
22. Latvijā mūsdienās novērojams arodbiedrību dalībnieku skaita samazinājums, ko izraisījusi darbinieku atlaišana un sabiedrības protestu pret taupības pasākumiem neveiksmes. Aptaujātie arodbiedrību pārstāvji par lielāko risku arodbiedrību darbībai uzskatījuši ar darbinieku atlaišanu saistīto augsto biedru izstāšanās skaitu, kas radījis koplīgumu spēka, resursu un pārstāvju zudumu, kā arī bažas par reprezentatīvu pārstāvniecību lēmumu pieņemšanas procesā publiskajā pārvaldē.
23. Ekonomisko un sociālo grūtību laikos arodbiedrību darbība aktivizējas un to organizēta un kopīga rīcība ir vitāli svarīga darba ņēmēju interešu aizstāvībai. Vienlaikus dažādu valstu pieredze liecina, ka komplicētās sociālekonomiskās situācijās, kurās raksturīga ir arī darbavietu zaudēšana, mazinās darba ņēmēju ticība arodbiedrību spējām pārstāvēt to intereses. Dažādu valstu pieredze liecina, pieaugot bezdarbam, samazinās arodbiedrību biedru skaits un līdz ar to arī arodbiedrību pārstāvība.

Pētījuma rezultāti apstiprina autora izvirzīto **hipotēzi**.

Veiktais pētījums un aptauju datu analīze apstiprina izvirzīto hipotēzi, ka arodbiedrības modelis Latvijā ir transformējies no modeļa ar dominējošu valsts lomu arodbiedrību darbībā uz modeli arodbiedrības kā valsts sociālais partneris. Arodbiedrību attīstība un darbība Latvijā mūsdienās atbilst *arodbiedrību kā valsts sociālā partnera* modelim, un to nozīmīgums publiskās pārvaldes lēmumu sagatavošanā un pieņemšanā nostiprinās.

Priekšlikumi

Arodbiedrības kā sociālā partnera kapacitātes stiprināšanai sociālajā dialogā ES un Latvijā autors ir izvirzījis virkni priekšlikumu un uzskata, ka šie priekšlikumi var veicināt pamatotāku lēmumu pieņemšanas procesu publiskajā pārvaldē.

Pamatojoties uz zinātnisko izpēti, autors rekomendē pilnveidot definīcijas.

1. Latvijas Republikā spēkā esošajā likumdošanā nepieciešams paplašināt sociālā partnera definīciju, jo arodbiedrības, kas nav LBAS biedri, nevar piedalīties sociālajā dialogā kā pilnvērtīgi sociālie partneri. Nepieciešams mainīt arodbiedrību definīciju likumā „Par arodbiedrībām”, iekļaujot norādi, ka arodbiedrība ir sociālais partneris sociālajā dialogā.
2. Nepieciešams izstrādāt skaidru arodbiedrības biedru definīciju, dodot iespēju savas tiesības arodbiedrībās aizstāvēt plašākam personu lokam, tostarp personām, kas nodarbinātas bez darba līguma, jauniešiem, bezdarbniekiem un pensionāriem un citām grupām. Lai paplašinātu personu loku, kuras var būt arodbiedrības biedri, ir nepieciešamas attiecīgas izmaiņas tieši likuma “Par arodbiedrībām” 2. pantā, konkrēti formulējot, ka arodbiedrības var veidot un tajās piedalīties iedzīvotāji, kuri strādā, mācās, kā arī pensionāri un uz laiku bez darba esošie iedzīvotāji.

Priekšlikumi Latvijas Republikas Tieslietu ministrijai

1. Izvērtējot veiktos pētījumus, kuros atklāti trūkumi definīcijās un arodbiedrību nepietiekamā efektivitāte lēmumu pieņemšanas procesā publiskajā pārvaldē, paplašināt arodbiedrības definīciju, iekļaujot tajā norādi uz arodbiedrībām kā sociālo partneri.
2. Ņemot vērā, ka Latvijas likumdošana nav pilnībā harmonizēta ar ES regulējumu un līdz ar to tā neatbilst ES direktīvu prasībām par sociālā dialoga un sociālās partnerības regulējumu, novērst Latvijas nacionālās likumdošanas neatbilstību ES likumdošanas prasībām un izstrādāt sociālās partnerības reglamentējošu likumdošanu.

Priekšlikums Latvijas Republikas Centrālajai statistikas pārvaldei

Ņemot vērā arodbiedrības kā sociālā partnera lomu sociālajā dialogā publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā, regulāri apkopot un publicēt statistikas informāciju par arodbiedrību biedru skaitu LBAS ietilpstošajās organizācijās un arodorganizācijās, kuras nav LBAS sastāvā. Tas var dod iespēju pilnvērtīgi analizēt sociālajā dialogā iesaistīto personu skaitu.

Priekšlikumi Latvijas Republikas Labklājības ministrijai

1. Nodarbinātības nodrošināšanai attīstīt un nostiprināt sadarbību ar sociālajiem partneriem elastdrošības un darba tirgus stiprināšanai, ieviešot normatīvajos aktos tādas elastdrošības principus, kā darba drošība, nodarbinātības drošums, ienākumu gūšanas drošība un kombinētā drošība. Ievērojot ES nodarbinātības un sociālās aizsardzības stratēģijā noteikto, veicināt iedzīvotāju uzticēšanos kā elastdrošības priekšnoteikumu.
2. Pilnveidot politikas plānošanas dokumentus, kas skar izglītības un nodarbinātības jomas, kā arī sistēmu prasmju un zināšanu ieguvei darbinieku konkurētspējas nodrošināšanai darba tirgū.

Priekšlikums Latvijas Republikas Valsts darba inspekcijai

Lai nodrošinātu valsts budžeta ienākumus no darba devēju un darba ņēmēju obligāti veicamām sociālās apdrošināšanas iemaksām, izveidot ciešu sadarbību ar sociālajiem partneriem nelegālās nodarbinātības izskaušanas jomā.

Priekšlikumi arodbiedrībām un to konfederācijām

1. Paralēli arodbiedrību organizēšanai pēc nozaru un profesionālās piederības veidot arodbiedrības, balstoties uz ideoloģiskiem uzskatiem, izmantojot ES veco dalībvalstu pieredzi, kas varētu pozitīvi ietekmēt arodbiedrību un to biedru skaita pieaugumu un tādējādi nodrošinātu stabilāku partnerību publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā.
2. Lai paaugstinātu arodbiedrības kā sociālā partnera kapacitāti lēmumu pieņemšanā publiskajā pārvaldē, izskatīt iespēju apvienoties pārnacionālā līmenī. Apvienošanās ir vēlama ar Baltijas valstu kopējā modeļa arodbiedrībām, jo Latvija un pārējās Baltijas valstis ir vienīgās bijušās Padomju Savienības republikas, kuras ir ES sastāvā. Līdz ar to Baltijas valstīm, tajā skaitā Latvijai, atšķirībā no citām ES valstīm ir sava vēsturiska attīstība, kas ietekmē arodbiedrību darbības raksturu.
3. Uzturot apvienošanās un pieredzes apmaiņas sadarbību ar Ziemeļvalstu arodbiedrībām, var gūt iespējas transformēties labklājības arodbiedrības modelī. Būtu nepieciešams vienoties par kopīgiem mērķiem un rīcību, stiprināt jau esošos un veidot jaunus sadarbības modeļus.
4. Citu arodorganizāciju un konfederāciju prakses un pieredzes izmantošanai attīstīt sadarbību ar Eiropas Arodbiedrību konfederāciju un citām ES un pasaules arodorganizācijām un konfederācijām, kā arī ar Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteju EK līmenī.

IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI

Likumi un normatīvie akti

1. Civillikums 28.01.1937. [stājies spēkā 01.09.1992.].
2. Civilprocesa likums 14.10.1998. ("LV", 326/330 (1387/1391), 03.11.1998.; *Ziņotājs*, 23, 03.12.1998.) [stājies spēkā 01.03.1999.].
3. Copenhagen European Council, 21 and 22 June 1993 DN: *DOC/93/3,22/06/1993*.
4. Council Directive 2012/18/EU of March 8 2012 FA on parental leave concluded by BUSINESSSEUROPE,UEAPME,CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC, *Official Journal of the European Union* L 68/15 18.3.2010.
5. Darba aizsardzības likuma 20.06.2001. ("LV", 105 (2492), 06.07.2001.; *Ziņotājs*, 15, 09.08.2001.) [stājies spēkā 01.01.2002.]. 20. pants.
6. Darba devēju organizāciju un to apvienību likums 19.05.1999 ("LV", 161/162 (1621/1622), *Ziņotājs*, 12, 17.06.1999.) [stājies spēkā 02.06.1999.].
7. Darba likums 20.06.2001. ("LV", 105 (2492), 06.07.2001.; *Ziņotājs*, 15, 09.08.2001.) [stājies spēkā 01.06.2002.].
8. EC Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. Impact Assessment. COM(2007) 359 Final-SEC(2007) 861.
9. EC Working Document. Consultation on the Future "EU 2020" Strategy. Brussels, 24.11.2009 COM(2009)647 final.
10. Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas Informatīvs paziņojums (473. plenārā sesija) SOC/404 "Jaunu prasmju un darbavietu programma" 2.–3. lpp. 2011. gada 6. jūlijs.
11. Eiropas Komisijas ZAĻĀ GRĀMATA Pārstrukturēšanās un pārmaiņu prognozēšana – kāda ir jaunākā pieredze? {SEC(2012) 59 galīgā redakcija} COM(2012) 7. galīgā redakcija. 2012. gada 17. janvāra.
12. Eiropas Kopienu Komisijas (EKK) Regula Nr. 1828/2006 (2006. gada 8. decembris).
13. Eiropas nodarbinātības stratēģija. 2007. gada Eiropas Komisija. Eiropas Kopienu Oficiālo publikāciju birojs, 2008. gads, Luksemburga.- 43 lpp.
14. Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu „Īespējas finanšu tirgus regulēšanā iesaistīt pilsonisko sabiedrību” (pašiniciatīvas atzinums), C 143 *Oficiālais Vēstnesis*, 2012. 3–9. lpp.
15. ES 1998. gada 20. jūlija Direktīva 98/59/EC (1998) „Kolektīvā atlaišana ES”.
16. ES 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, *Oficiālais Vēstnesis*, L 303, 02/12/2000, 0016–0022. lpp.

17. ES 2002. gada 11. marta Direktīva Nr. 2002/14/EC „Informēšana un konsultēšana ES” (Establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community).
18. ES Padomes 2001. gada 12. marta Direktīva 2001/23/EC of 12 March 2001 „Uzņēmumu pārvietošana ES”. *Official Journal*, L 82, 22.3. 2001, 98–103. lpp
19. ES Pamattiesību harta, (2007/C Nr. 303/01).
20. ES un Latvijas Republikas Sarunu pozīcija 13. sadaļa: “Sociālā politika un nodarbinātība”, 29.04.1999. Pieejams: <http://www.am.gov.lv/lv/eu/arhivs/3883/3749/3752/3768/>. (20.05.2011).
21. Estonian Labour Law, Estonian Chamber of Commerce and Industry, 2008. Pieejams: <http://www.koda.ee/index.php?id=11874>. (12.08.2012.).
22. European Social Charter, Council of Europe, adopted in 1961, revised in 1996. *European Treaty Series - No. 163* Strasbourg, 3.V.1996.
23. European Strategy Europe 2020 European Council, Brussels, 17 June 2010 EUCO 13/10 CO EUR 9 CONCL 2.
24. ILO Convention C 144, Concerning Tripartite Consultations to Promote the Implementation of International Labour Standards”. Entry into force 5 July 1994.
25. ILO Convention C151, Right to Organise and Procedures for Determining Conditions of Employment in the Public Service, 1978. Entry into force: 25 February, 1981.
26. ILO Convention C154, Collective Bargaining Convention, 1981 (No.154). Entry into force: 11 August 1983.
27. ILO Convention C 87, Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise” 09 July 1948. Entry into force 04 July 1950.
28. ILO Convention C 98, Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No.98). Entry into force: 18 July 1951.
29. ILO Declaration. Social Justice for a Fair Globalisation. Adopted by the International Labour Conference, 97th session, 10 June, International Labour Office. Geneva. 2008.
30. ILO Declaration. Decent Work Agenda. Pieejams: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/pardev/download/mdg/overview.pdf> (02.04.2011.).
31. ILO Social Dialogue Definition. Pieejams: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/social.htm>. (12.05.2011.).
32. ILO The Contribution of Social Dialogue to Economic and Social Development in Africa. International Labour Office, Geneva, 2004–2005. Projects.
33. ILO. World Labour Report 1997-98: Industrial Relations, Democracy and Social Stability. Geneva, International Labour Office, 1997.

34. Latvijas Darba likuma kodekss 14.04.1972. [*Ziņotājs*, 01.01.1972., Nr. 16] [stājies spēkā 01.10.1972. – 01.06.2002.].
35. Latvijas Republikas 04.11.2008. MK rīkojums Nr. 684 „Par Darba aizsardzības jomas attīstības programmu 2008.–2010. gadam” („LV”, 174 (3958), 07.11.2008.) [stājies spēkā 04.11.2008.].
36. Latvijas Republikas 16.03.2011. MK rīkojums Nr. 111 „Par Konceptija par minimālās mēneša darba algas noteikšanu turpmākajiem gadiem”. („LV”, 44 (4442), 18.03.2011 [stājies spēkā 16.03.2011.].
37. Latvijas Republikas 18.10.2007. MK rīkojums Nr. 650 „Par Labklājības ministrijas darbības stratēģiju 2007.–2009. gadam” („LV”, 170 (3746), 23.10.2007.) [stājies spēkā 18.10.2007.].
38. Latvijas Republikas 1992. gada 15. februāra Satversmes atjaunošana pilnā apjomā (1993. gada 6. jūlijs).
39. Latvijas Republikas 22.07.2003. MK noteikumi Nr. 413 „Kārtība, kādā nosakāma un pārskatāma minimālā mēneša darba alga” („LV”, 109 (2874), 30.07.2003.) [stājās spēkā 31.07.2003.; zaudējis spēku 03.06.2011.].
40. Latvijas Republikas 23.09.2008. MK noteikumi Nr. 791 „Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi” („LV”, 150(3934), 26.09.2008.) [stājās spēkā 01.01.2009.; zaudējis spēku 01.01.2011.].
41. Latvijas Republikas 30.11.2010. MK noteikumi Nr.1096 „Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi” („LV”, 193(4385), 07.12.2010.) [stājās spēkā 01.01.2011.].
42. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta 2004. gada 01. decembra lēmums par streiku. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/lv/information/about-trials/2004/december/20041201/>. (01.03.2011.).
43. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta 2011. gada 23. marta spriedums civillietā par atjaunošanu darbā. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/lv/information/about-trials/2011/201103/20110323/>. (01.04.2011.).
44. Latvijas Republikas Ministru kabineta 2009. gada 17. aprīļa noteikumi Nr. 300.
45. Latvijas Republikas Ministru kabineta rīkojums Nr. 175. Rīcības plāns Latvijas dalības nodrošināšanai Atvērtas pārvaldības partnerības iniciatīvā. („LV”, 59(4662), 17.04.2012.) [stājās spēkā ar 13.04.2012] AMpl_140812_OGP.831.
46. Latvijas Republikas Ministru kabineta rīkojums Nr. 175. Rīcības plāns Latvijas dalības nodrošināšanai Atvērtas pārvaldības partnerības iniciatīvā. („LV”, 59(4662), 17.04.2012.)

- [stājās spēkā ar 13.04.2012] AMpl_140812_OGP.831. Eiropas tiesas 2007. gada 18. decembra spriedums lietā Nr. C-341/05- Laval un partneri Ltd.
47. Latvijas Republikas Ministru kabineta rīkojums Nr. 639 „Par Latvijas Nacionālo 2004. gada rīcības plānu nodarbinātības veicināšanai” (“LV”, 148 (3096), 17.09.2004.) [stājies spēkā 16.09.2004.].
48. Latvijas Republikas Ministru kabineta rīkojums Nr. 305 „Par Valsts pārvaldes politikas attīstības pamatnostādņem 2008.–2013. gadam” (“LV”, 87 (3871), 05.06.2008.) [stājās spēkā 03.06.2008.].
49. Latvijas Republikas Satversmes 15.02.1922. (“LV”, 43, 01.07.1993.) [stājies spēkā 07.11.1922.] 108. pants.
50. Law of The Republic of Lithuania on Trade Unions No. 1-2018. 21.11.1991.
51. Likums „Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums” („LV”, 199 (4185), 18.12.2009.) [stājās spēkā 01.01.2010.]. Pēdēja redakcija 01.01.2012.
52. Likums “Par arodbiedrībām” 13.12.1990. (*Ziņotājs*, 3, 31.01.1991.) [stājies spēkā 02.01.1991.].
53. Likums “Par darba aizsardzību” 04.05.1993. (*Ziņotājs*, 20/21, 27.05.1993.) [stājies spēkā 20.05.1993.; zaudējis spēku 01.01.2002.].
54. Progresā ziņojums par Latvijas Nacionālās reformu programmas „Eiropa 2020” stratēģijas kontekstā īstenošanu, Rīga, 2012. gada aprīlis, Latvijas Republikas Ekonomikas ministrija, 6 lpp.
55. Report on Progress in Implementation of the National Lisbon Programme of Latvia. Pieejams: http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs_2009/pdf/nrp2009/lv_nrp_en.pdf1. (04.05.2010.).
56. Regulation (EU) No 211/2011 of the European Parliament and of the Council of 16 February 2011 on the Citizens initiative
57. Streiku likums 23.04.1998. (“LV”, 130/131 (1191/1192), 12.05.1998.; *Ziņotājs*, 11, 04.06.1998.) [stājies spēkā 26.05.1998.].
58. „Valsts pārvaldes iekārtas likums” 06.06.2002. (“LV”, 94 (2669), *Ziņotājs*, 14, 25.07.2002.) [stājās spēkā 01.01.2003.] – VIII nodaļa Pārvaldes lēmuma pārbaude un atbildība par pārvaldes lēmumu.
59. The Employment Package presented by the EC in April 2012. Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council – Employment and Social Affairs, 21 June 2012, Luxembourg.
60. The European Trade Unions Confederation Constitutions. Pieejams: http://www.etuc.org/IMG/pdf_CES-Status_CES-Uk_def-3.pdf. (07.08.2011.).

61. The Universal Declaration of Human Rights. United Nations General Assembly resolution 217 A (III) from 10 December 1948.
62. Treaty of Amsterdam (1997), *Official Journal C 340* of 10 November (1997).
63. Treaty of Lisbon (2007), *Official Journal C 306/50* of 13 December (2008).
64. Treaty of Maastrich, *Official Journal C 191*, 1992.
65. Treaty of Nice (2001), *Official Journal C 80* of 10 March (2001).
66. Treaty on European Union (1992), *Official Journal C 191* of 29 July (1992).
67. Treaty on European Union and the Treaty of Establishing the European Community– Consolidated Versions of the Treaty, *Official Journal C 321 E* of 29 December (2006).
68. Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU), *Official Journal C 326* of 26 October (2012).
69. The Single European Act (1986), *Official Journal L 169* of 29 June (1987).
70. Trīspusējā vienošanās par sociālekonomisko partnerību starp Ministru kabinetu, LDDK un LBAS, 2004. gada 1. oktobra.
71. Valdību veidojošo politisko partiju un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības, Latvijas Darba devēju konfederācijas, Latvijas Pašvaldību savienības, Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kameras un Latvijas Pensionāru federācijas pārstāvji paraksta vienošanos samazināt 2009. gada valsts budžeta deficītu par 500 miljoniem latu, 2009. gads. Pieejams: http://www.inarchive.com/lv/s/saeima.lv/2072069/2011-11-16-description/287/Latvijas_Republikas_Saeima_Arh%C4%ABvs/. (17.02.2012.).
72. 1948. gada SDO Konvencija par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās (C87)” (“LV”, 27 (3811), 19.02.2008.) [stājās spēkā 27.01.1993].
73. 1998. gada 30. oktobra Ministru prezidenta, Latvijas Darba devēju un Latvijas Brīvo arodbiedrību nolikums „Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes nolikums” („LV”, 343/344 (2404/1405), 17.11.1998.) [stājās spēkā 01.01.1999.]
74. 2008. gada Lūgumraksts Nr. 0901/2008, ko Kristīgo uzņēmēju interešu asociācijas vārdā iesniedza Zviedrijas valsts piederīgais *David Skinner*, par pamattiesībām uz nebedrošanos. Pieejams <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+OQ+O-2011-000285+0+DOC+XML+V0//LV>. (17.02.2012.).

Pamatsaraksts

75. Aarebrot, F., Berglund, S. (1995). Secularization, Cooptation: Explaining Democratic Survival in Inter-War Europe - Stein Rokkan's Conceptual Map Revisited. *Historical Social Research*, Vol. 20, No. 2, pp. 210–225. .
76. Andor, L. (2013). Social Dialogue- Vital Component of European Social Model, not a Luxury, European Commission, Speech/13/317.

77. Aslund, A., Dombrovskis, V. (2011). How Latvia Came through the Financial Crisis, Person Institute for International Economics, Washington, DC, USA, 200 p.
78. Avdagic, S., Rhodes, M., Visser, J. (2011). Social pacts in Europe: Emergence, evolution and institutionalisation, Oxford University Press, Oxford, pp. 3–16.
79. Balodis, A. (1991). Latvijas un latviešu tautas vēsture. Apgāds „Kabata”, 150.–155. lpp.
80. Baltic Rim Economies: Growth and Constrains 2010, DnBNORD, 2010.
81. Berķe-Berga, A. (2013). Development of employee share ownership in Latvia. Promocijas darbs, aizstāvēts RTU, Promocijas padomē ”P-09”, 2013. gada 26. novembrī.
82. Benchmarking Working Europe 2014. ETUI aisbl, Brussels, Belgium. 132 p.
83. Benchmarking Working Europe 2013. ETUI aisbl, Brussels, 2013, pp. 88–103.
84. Best Practices in Social Dialogue (eds) Sivananthiran A., Venkata Ratnam C.S ILO, 2003. Pieejams: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/103B09_479_engl.pdf. (02.04.2011.).
85. Bhullar, M. (2011). Addressing competition: Strategies for organising precarious workers. Cases from Canada. In: Kurt Huber. (Ed.) Trade Unions and the global crisis. Labour’s visions, strategies and responses. International labour Office. Geneva, pp. 203–220.
86. Bieler, A., Lindberg, I., (eds.) (2010). Global Restructuring, Labour and the Challenges for Transnational Solidarity. London, Routledge, pp. 123–130.
87. Bishop B., Burleton, D. (2011). Is Canadaš Employment Insurance Program Adequate?, TD Economics, Special report, Toronto, 30 April.
88. Blanchflower, D. G. (2007). International patterns of union membership. *British Journal of Industrial Relations* 45(1), pp. 1–28.
89. Böckerman, P., Uusitalo, R. (2006). Union membership and the erosion of the Ghent system: Lessons from Finland. *British Journal of Industrial Relations*, 44 (2), pp. 283–303.
90. Bognar, J. (2011). Canada, capital movements, and the European Union: some tax implications. In: the Canadian Case. In: Kurt Hubner.(Ed.) Europe, Canada and the Compehensive Economic and Trade Agreement., Routledge, pp. 180–200.
91. Bordogna, L. (2008). Industrial relations in the public sector, Dublin, Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0611028s/tn0611028s.htm>. (09.08.2012.).
92. Brawn, W. (2012). The influence of product markets on industrial relations. In: Blyton P., Bacon N. F. J., Heery. E., (eds) London, SAGE, pp. 113–128.
93. Brown, W., Bryson A., Forth J., Whitfield K. (eds). (2009). The Evolution of the Modern Workplace. Cambridge University Press, UK, 405 p.

94. Bryson A., Forth, J. (2010). Trade Union Membership and Influence 1999-2009, NIESR Discussion Paper No. 362. Pieejams: http://www.niesr.ac.uk/pdf/010910_144250.pdf. (03.01.2011.).
95. Bryson, A. (2005). Union effects on employee relations in Britain. *Human Relations*, Vol. 58, No. 9, pp. 111–139.
96. Busemeyer, M., Kellermann, C., Petring, A., Stuchlik, A. (2007). Overstretching Solidarity? Trade Unions' National Perspectives on the European Economic and Social Model. Friedrich Ebert Stiftung, pp. 3-5; 8-9. Pieejams: <http://library.fes.de/pdf-files/id/04751.pdf>. (03.02.2012).
97. Camfield, D. (2007). Renewal in Canadian Public Sector Unions: Neoliberalism and Union Praxis. *Industrial Relation*, Vol. 62, No 2, pp. 282–304.
98. Cebolla, H., Ortiz, L. (2011). Political Mobilisation and Models of Trade Unionism: Southern Europe in Comparative Perspective, Barcelona: Universitat Pompeu Fabra, pp. 12–14. Pieejams: http://www.upf.edu/demosoc_pdf/DEMOSOC42.pdf. (03.09.2011).
99. Clasen J., Viebrock E. (2008). Voluntary Unemployment Insurance and Trade Union Membership: Investigating Connections in Denmark and Sweden. *Journal of Social Policy*, No. 37, 3, pp. 433–452.
100. Clauwaert, S., Schömann, I., Warneck, W. (2008). European Social Dialogue and European Labour Law in: *Benchmarking Working Europe 2008*. Brussels: ETUI-REHS, pp. 88–103.
101. Clauwaert S., Peeters A., Schömann I., Warneck W. (2009). ETUI Has European social dialogue and social legislation supported the Lisbon strategy? - ETUI and ETUC, Brussels. Pieejams: <http://www.etui.org/research/Publications/Regular-publications/Benchmarking-Working-Europe/>. (03.01.2011.).
102. Conchon, L. A. (2011). The potential of employee involvement in the SE to foster the Europeanization of labour relations. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 17(2), pp. 181–191.
103. Christofher, J. K. (2011). Provincial pitfalls: Canadian provinces and the Canada – EU trade negotiations. The Canadian Case. In: Kurt Hubner (Ed.), *Europe, Canada and the Comprehensive Economic and Trade Agreement*, Routledge, pp.130–150.
104. Cross-border Collective Bargaining and Transnational Social Dialogue. Pieejams: <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110711ATT23834/20110711ATT23834EN.pdf> 12.12.2011. (03.01.2011.).

105. Czarzasty, J. (2010). Social partners suggest amendments to anti-crisis legislation, EIROOnline, Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/02/articles/pl1002039i.htm>. (10.03.2012.).
106. Czarzasty, J. (2009). Government accepts anti-crisis package submitted by social partners, EIROOnline. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/06/articles/pl0906019i.htm>. (10.03.2012.).
107. D'Art, D., Turner, T. (2008). Workers and the Demand for Trade Unions in Europe: Still a Relevant Social Force? *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 29, No. 2, pp. 165–191.
108. Daumal, M. (2011). Federalism, Separatism and International Trade: the Canadian Case. In: Kurt Hubner. *Europe, Canada and the Comprehensive Economic and Trade Agreement*, Routledge, pp. 151–162.
109. Davos 2012: Capitalism debate sets World Economic Forum agenda. *BBC News*. 25 January, 2012. Pieejams: <http://www.bbc.co.uk/news/business-16720254>. (27.01.2012.).
110. De Vits, M. (2010). Social Dialogue between Strong Social Partners: Vital for Democracy, Vital for Europe. *Social Europe Journal*, Vol. 9, pp. 386–398.
111. De la Porte C., Pochet, P. (2012). Why and how (still) study the Open Method of Co-ordination (OMC)? *Journal of European Social Policy*, 22, pp. 336–349.
112. Discussion Paper No. 362, September 2010. Pieejams: http://www.niesr.ac.uk/pdf/010910_144250.pdf. (12.04.2012.).
113. Douglas, A., Hibbs, J. R. (2009). Market Forces, Trade Union Ideology and Trends in Swedish Wage Dispersion. *Acta Sociologica*, Vol. 34, No. 2, pp. 89–102.
114. Eamets, R., Paas, T. (2007). Flexicurity: combinig labour market flexibility and security in the Baltic States. In: Henning Jørgensen & Per Kongshøj Madsen (ed.). *Flexicurity and Beyond: Finding a New Agenda for European Social Model*, 1st ed. Copenhagen, Denmark, DJØF Pub., pp. 391–415.
115. Ebbinghaus, B. J. Visser, J. (1999). When institutions matter: Union growth and decline in Western Europe, 1950–1995, *European Sociological Review*, 15(2), pp. 135–158.
116. Ebbinghaus, B., Visser, J. (2000). *Trade Unions in Western Europe since 1945*, Palgrave- Macmillan, London, 839 p.
117. Eckhard, V., Wilke, M. (2009). Trade Unions and SMEs cooperate on common economic and social concerns European Trade Union Confederation, Hamburg. Pieejams: http://www.etuc.org/IMG/pdf_ETUC_UEAPME_SME_Expert_Report_2009040609a.pdf. (03.01.2011.).

118. Economic Development – the Crisis is not over. *Benchmarking Working Europe 2012*, ETUC and ETUI, Brussels, Belgium, pp. 10–20.
119. Economic and Social Research Council in the UK. Pieejams: <http://www.esrc.ac.uk/>. (03.01.2011.).
120. Eiropas sociālo partneru darba programma 2012.–2014. gadam. Pieejams: http://etuc.org/IMG/pdf/SD_work_prog_2012-2014.pdf. (12.11.2013.).
121. Eiropas nodarbinātības stratēģija. 2007. gada Eiropas Komisija. Eiropas Kopienu Oficiālo publikāciju birojs, 2008. gads, Luksemburga. 43 lpp.
122. Eiropā streiko. Latvija gaužas. Intervija ar Līviju Marcinkēviču, *Neatkarīgā*, 3. aprīlis, 2012. Pieejams: <http://nra.lv/latvija/69377-eiropa-streiko-latvija-burksk.htm>. (10.05.2012.).
123. ES un Kanādas (EK) visaptverošā ekonomiskās sadarbības un tirdzniecības līguma kritiskais novērtējums. *EPSU, CUPE, NUPGE un PSAC Apvienotais izdevums*. Pieejams: http://www.epsu.org/IMG/pdf/Critical_Assess_EU_Can_Deal_-_EN.pdf. (05.06.2011.).
124. Eiropas Savienības Statistikas birojs. Nodarbinātības un bezdarba statistika. Pieejams: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/introduction. (19.10.2014.).
125. Elastība un drošība darba attiecībās. LR Labklājības ministrija. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/413>. (29.04.2011.).
126. Employment stability in an age of flexibility: evidence from industrialized countries (eds.) Auer, P., Cazes, S. (2003). ILO, pp. 90–105.
127. EPSU/CEMR-EP Joint statement to the European Council meeting 11 February 2010 on the economic crisis. Pieejams: <http://www.epsu.org/a/62121>. (04.04.2011.).
128. Erne, R. (2008). *European Unions. Labor's Quest for a Transnational Democracy*. Cornell University Press, 280 p.
129. Escobar, M. (1995). Spain Council or Unions? In: *Work Council: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations* (eds.) Roers and Streeck. The University of Chicago Press, pp. 153–187.
130. Esping-Andersen, G. (2004). *The Three Words of Welfare Capitalism*. Cambridge, Polity Press, 248 p.
131. ETUC Declaration 5 March 2013 “On the proposed roadmap for a social dimension of the EMU”. *The Voice of European Workers*. ETUC. Pieejams: <http://www.etuc.org/a/10932>. (05.03.2013.).
132. ETUC vēsture un izveidošana. Pieejams: <http://www.etuc.org/r/5>. (01.03.2011.).

133. ETUI (Eiropas Arodbiedrību institūts), the ETUI Documentation Centre. Pieejams: <http://www.etui.org/en/Our-resources#information>. (01.03.2011.).
134. EU launches European social dialogue with education workers and employers. IP, 11 June, 2010. Reference IP/10/721, Brussels.
135. Euro-demonstration in Brussels – the working class on the rise, Stop Cartel 2, October 2010. Pieejams: http://www.stopcartel.net/2010/10/02/POLITICS/Euro-demonstration_in_Brussels_-_the_working_class_on_the_rise/534.html. (31.03.2011.).
136. European cities hit by anti-austerity protests BBC 28 September, 2010. Pieejams: <http://www.bbc.co.uk/news/world-europe-11432579>. (31.03.2011.).
137. European Commission. Trade DG Bilateral Relations with countries/ Canada. Pieejams: <http://ec.europa.eu/trade/policy/countries-and-regions/countries/canada/>. (19.10.2013.).
138. European Commission. *Employment and Social Development in the 2011*. Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012. Pieejams: http://ec.europa.eu/employment_social/esde/2011. (04.09.2012.).
139. European Social Dialogue. Eurofound database. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/>. (12.01.2012.).
140. Euro-Demonstration in Brussels – the Working Class on the Rise, Stop Cartel 2. October 2010. Pieejams: http://www.stopcartel.net/2010/10/02/POLITICS/Euro-demonstration_in_Brussels_-_the_working_class_on_the_rise/534.html. (31.03.2011.).
141. European Federation of Public Service Unions. Pieejams: <http://www.epsu.org/r/4691>. (31.03.2011.).
142. European Industrial relations observatory on line (2010). Pieejams: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2>. (12.01.2012.).
143. European Trade Union Action. *The Voice of European Workers*. ETUC. Pieejams: <http://www.etuc.org/a/1092514>. (14.03.2013.).
144. European Trade Union Confederation (ETUC). Pieejams: <http://www.etuc.org/a/1751>. (02.12.2011.).
145. Europe Unites in austerity protests against cuts and job losses. *The Guardian*, Wednesday 14 November 2012. Pieejams: <http://www.guardian.co.uk/business/2012/nov/14/europe-unite-austerity-protests>. (14.11.2012.).
146. European Works Council Directive, Official Journal C 340, 2009. gada 16. maijs.
147. Eurostat, *News Release Industrial Production*, 6/2013.
148. Eurostat, *News Release Industrial Production*, 75/2014.

149. Eurozone suffers worst PMI downturn in three years. (2012). *EUBusiness, Agence France-Presse*. Pieejams: <http://www.eubusiness.com/news-eu/eurozone-business.gva/>. (5.06.2012.).
150. Federation of European Employers. Pieejams: <http://www.fedee.com/tradeunions.html>. (30.01.2011.).
151. Flexicurity Pathways. Turning Hurdles into Stepping Stones, June 2007, Report by the European Expert Group on Flexicurity. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=117&langId=en>. (20.05.2011.).
152. Freeman, R. B., Kleiner, M. (1990). The Impact of New Unionization on Wages and Working Conditions. *Journal of Labor Economics*, 8, 1, part 2, pp. 8–25.
153. Freeman, R. B., Medoff, J. L. (1984). What Do Unions Do? New York. Pieejams: http://www.uschinalabor.org/docs%5CWhat%20Do%20Unions%20Do_E.pdf. (21.01.2011.).
154. Frege, C. M., Kelly, J. (2003). Introduction: Union revitalization and strategies in comparative perspective. *European Journal of Industrial Research*. 9 (1), pp. 7–24.
155. Fulcher, J. (1991). Labour Movements, Employers and the State: Conflict and Co-operation in Britain and Sweden. Oxford University Press, pp. 78–82.
156. Fulton, L. (2011). Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI.
157. Gal, J. (2010). Is there an Extended Family of Mediterranean Welfare State? *Journal of European Social Policy*, No 20, pp. 283–300.
158. Gekara, V. O. (2010). Union renewal through cross-border merger: Rationale, processes and challenges. *European Journal of Industrial Relations*, 16: 385, pp. 385–394.
159. Glassner, V. (2013). Central and eastern European industrial relations in the crisis: national divergence and path-dependent change. *Transfer: European Review of Labour and Research*. Vol. 19, No. 2, pp. 155-169.
160. Global Competitiveness Report 2012–2013. Klaus Schwab (Ed.), World Economic Forum, 2012, Geneva, 527 p.
161. Global Employment Trends 2013. International Labour Office. Geneva: ILO, 2013, pp. 31–55.
162. Global Wage Report 2010/2011. Wage Policies in times of crisis. International Labour Office. Geneva, 2011, 139 p.
163. Government and Trade Union responses to the economic crisis in the financial sector. September, Working paper, 2009. European Trade Unions Institute. Pieejams: <http://www.etuc.org/a/5838>. (12.08.2011.).

164. Hazans, M. What Explains Prevalence of Informal Employment in European Countries: The Role of Labor Institutions, Governance, Immigrants, and Growth (published as: World Bank Policy Research Working Paper No. 5917, 2011/12)
165. Hancke, B., Rhodes, M. (2005). EMU and Labor Market Institutions in Europe. The Rise and Fall of National Social Pacts European University Institute. *WORK AND OCCUPATIONS*, pp. 1–33. Pieejams: <http://www2.lse.ac.uk/europeaninstitute/articles/2005-hancke-01.pdf>. (07.01.2011.).
166. Handles, J. F. (2004). Social Citizenship and Workfare in the United States and Western Europe. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 3–10.
167. Hayter, S., Stoevska, V. (2010). International Labour Office, Trade union density and collective bargaining coverage International Statistical Inquiry 2008-09. Pieejams: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/papers/tbm-2010-dialogue.pdf>. (15.04.2011.).
168. Heery, E. (2005). Work, Employment & Society. *Sources of Change in Trade Unions*, Vol. 19, No. 1, pp. 91–106.
169. Hendeliowitz, J., Bastlund Woolthead C. (2007). Employment Policy in Denmark - High Levels of Employment, Flexibility and Welfare Security. Giguare S., Higuiche Y., (eds.) Local Governance for Promoting Employment. The Japan Institute for Labour Policy and Training, pp. 121–138.
170. Hethy, L. (2009). Tripartite answers to the economic downturn in central and eastern Europe, Paper presented to ILO seminar „Negotiating out of the crisis”, Turin, 25–27 November 2009; pp. 91–106.
171. Hoffmann, J. Beyond the Myth, in Hoffmann, J., (ed) (2009). The Solidarity Dilemma, Brussels, ETUI, In: Government and Trade Union responses to the economic crisis in the financial sector. Working paper. ETUI, pp. 119–144. Pieejams: <http://www.etuc.org/a/5838>. (03.01.2011.).
172. Hyman, R. (2005). Trade Unions and the Politics of the European Social Model. *Economic and Industrial Democracy*. Vol. 26, No. 1, pp. 9–10.
173. Hyman, R. (2013). European trade unions and the long march through the institutions: from integration to contention? In: Fairbrother, P., Lévesque, C., and Hennebert, M.A. (eds.) Transnational trade unionism. Routledge, Abingdon, UK.- 304p.
174. Hyman, R. (2010). Gumbrell-McCormick, R., Trade Unions, politics and parties: is a new configuration possible? *Transfer: European review of labour and research*, pp. 16–38.

175. ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions (May 2011).
Pieejams: <http://www.uva-aias.net/208>. (12.02.2012.).
176. Industrial Relations in Europe 2010. Brussels 03.03.2011.COM SEC (2011) 292 final.
177. Industrial Relations in Europe 2012. European Commission, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013, pp. 23–33.
178. Informatīvais ziņojums, Latvijas nacionālās pozīcijas ES Nodarbinātības, sociālās politikas, veselības un patērētāju lietu ministriju padomes 2008. gada 2. oktobra sanāksmē izskatāmajos Labklājības ministrijas kompetencē esošajos jautājumos.
179. International Confederation of Free Trade Unions. Pieejams: <http://www.icftu.org/default.asp?Language=EN>. (02.06.2011.).
180. Janose, D., Dedze, I., Strode, I., Ose, L. (2004). Divpusējs sociālais dialogs Latvijas labklājības veicināšanai. Politikas dokuments, ES *Phare* projekts „Divpusēja sociālā dialoga veicināšana: politikas dokumentu un pilotprojektu ieviešana” ar ES finansiālu atbalstu, Rīga, 18–23. lpp.
181. Jaundzeme, K. Valsts pārvaldes uzdevumu deleģēšana. *Jurista Vārds*, 2009, Nr. 28 (571), 14. jūlijs. Pieejams: <http://juristavards.lv>. (12.08.2012.).
182. Johnston, A., Kornelakis, A., D’Acri, C. R. (2011). Social partners and the welfare state: Recalibration, privatization or collectivization of social risks? *European Journal of Industrial Relations*. Vol. 17, 4: pp. 349–364.
183. Kahmann, M., DWP. (2003). Changes in National Trade Union Structures. ETUI: Brussels, pp. 7–10.
184. Kallaste, E., Woolfson, C. (2009). The Paradox of Post-Communist Trade Unionism: You can’t want what you can’t imagine. *Economic and Labour Relations Review*, 20th Anniversary Issue, Vol. 20, No. 1. pp. 93–110.
185. Kalniņa, I. Darbinieku aizsardzība uzņēmumu pārejas gadījumā. Promocijas darbs, aizstāvēts LU Juridiskās zinātnes Promocijas padomē 2011. gada 21. jūnijā.
186. Karnite, R. (2005). What can the European Social Model give to the New Member States: Latvia. *Refining the Social Dimension in an Enlarged EU* / Ed. Eline Palola and Annikki Saviop/ STAKES and Finnish Ministry of Social Affairs and Health in co-operation with the Finnish Network for European Social Policy Research (the EUSO network), Finland, pp. 99–103.
187. KDK Paziņojums par ES un Kanādas (EK) visaptverošā ekonomiskās sadarbības un tirdzniecības līguma sarunām, 2010. gada 18. oktobris.

188. Kellogg, P. (2011). NAFTA unplugged? Canada's three economies and free trade with the EU. In: the Canadian Case. Kurt Hubner. Europe, Canada and the Comprehensive Economic and Trade Agreement. Routledge, pp. 107–129.
189. Klarsfeld, A., Ng, I., Tatli, A. (2012). Social regulation and diversity management: A comparative study of France Canada and the UK. *European Journal of Industrial Relations*. 18: 309, pp. 309–327.
190. Kohl, H. (2008). Where Do Trade Unions Stand in Eastern Europe Today? Stock-taking after EU Enlargement, IPG 3. *International Politics and Society*. pp. 107–130.
191. Kolodko, G. W. (2002). Post Communist Transition and Post- Washington Consensus. The Lessons for Policy Reforms. In: Mario I. Blejer and Marko Skreb (eds.) Transition; The First Decade. The MIT Press, Cambridge, Mass, London, UK, pp. 45–83.
192. Kotz, D. M. (2007). The Capital-Labor Relations: Contemporary Character and Prospects for Change, University of Massachusetts, Amherst, pp. 6–12. Pieejams: http://people.umass.edu/dmkotz/Cap_Labor_ReIn_07_07.pdf. (02.03.2011.).
193. Krīgers, P. (2006). Sociālais dialogs ir valsts attīstības virzītājspēks. *Arodbiedrību avīze*, Nr. 5.
194. Kröger, S. (2009). The Open Method of Coordination: Underconceptualisation, overdetermination, depoliticisation and beyond, in: Kröger, Sandra (ed.): What we have learnt: Advances, pitfalls and remaining questions in OMC research. European Integration online Papers, Special Issue 1, Vol. 13, Art. 5, Pieejams: <http://eiop.or.at/eiop/texte/2009-005a.htm>. (12.07.2013.).
195. Kukucha, C. J. (2011). Provincial pitfalls: Canadian provinces and the Canada – EU trade negotiations, the Canadian Case. In: Kurt Hubner. (Ed.) Europe, Canada and the Comprehensive Economic and Trade Agreement., Routledge, pp. 130–150.
196. Kyloh, R., Saget, C. A. (2009). Common Economic Crisis but Contradictory Responses: The European Experience 2008-09 Working Paper No. 93 Policy Integration Department International Labour Office Geneva May 2009. Pieejams: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/integration/documents/publication/wcms_108647.pdf. (03.02.2011.).
197. Labour and the Challenges for Transnational Solidarity. London, Routledge, 2010, pp. 123–130.
198. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS). Pieejams: <http://www.lbas.lv/members>. (20.04.2014.).
199. Latvijas Republikas Ekonomikas ministrija. Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību. Rīga. 2011. gada jūnijs, 9.–11. lpp.

200. Latvijas Republikas Ekonomikas ministrijas 2010. gada publiskais pārskats, Rīga, 2011, 5.–38. lpp.
201. Latvijas Republikas Finanšu ministrijas informatīvais ziņojums 2011. gada par atalgojuma izmaiņām sabiedriskajā un privātajā sektorā, 1.07.2011., 12 lpp.
202. Latvijas Republikas sarunu pozīcija 13. sadaļa „Sociālā politika un nodarbinātība”. Latvijas Republikas Ārlietu ministrija. Pieejams: <http://www.am.gov.lv/lv/eu/arhivs/3883/3749/3826/3840/>. (03.02.2012.).
203. LBAS dalība. Pieejams: <http://www.lbas.lv/about/trade-union>. (01.03.2011.).
204. Lecher, W. (1997). Labour Relations and Social Model – a Triadic Comparison, *DWP 97.02.01 (E)*, 18 p.
205. Lipset, S. M. (1983). Radicalism or Reformism: The Source of Working-class Politics. *The American Political Science Review*, Vol. 77, No. 1, pp. 1–18.
206. Lloyd, C., Newell, H. (2012). Changing Management-Union Relations: Consultation in the UK Pharmaceutical Industry. *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 22, No. 3, pp. 357–382.
207. Marginson, P., Sisson, K. (2004). European Integration and Industrial Relations: Multi-Level Governance in the Making. Houndmills: Palgrave Macmillan, 333 p.
208. Markit Flash Eurozone PMI, 2012 June.
209. Medium Term Economic Outlook (2004). Danish Ministry of Finance, Copenhagen.
210. Mehrens, K. (2011). The European Social Model Under Pressure. *Social Europe Journal on-line (SEJ)*, published by Social Europe Ltd., 8 November, 2011.
211. Meņšikovs, V. (2007). Izglītības paradigmas un sociālais dialogs. Zinātniski pētnieciskie raksti. Stratēģiskās analīzes komisija. Valsts Prezidenta kanceleja, 36.–37. lpp.
212. Minimum wage statistics, January 2014, Eurostat. Pieejams: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics. (20.04.2014.).
213. Muller-Jentsch, W. (1995). Germany: From Collective Voice to Co-management. In: Work Council: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations/ eds. Roers and Streeck. The University of Chicago Press, pp. 53–78.
214. National Industrial Relations. Latvia Database. Pieejams: worker-participation.eu. (05.02.2012.).
215. Ng, I. (1987). The Economic and Political Determinants of Trade Union Growth in Selected OECD Countries. *Journal of Industrial Relations*. Vol. 29, No. 2, pp. 233–242.

216. Nozaru darbības programma: Priekšlikumi 2012–13 (*Sectoral Activities Programme: Proposals for 2012–13*). Starptautiskā darba biroja Administratīvās padomes 310. sesija, Ženēva, 2011. gada marts. GB.310/STM/1.
217. OECD Employment Outlook 1991. Trends in Union Membership. OECD Publishing, Paris, pp. 97–134. OECD Employment Outlook 2010. Moving Beyond the Jobs Crisis. OECD Publishing, Paris, pp. 19–87.
218. OECD Employment Outlook 2006. OECD Publishing, Paris, 2006, pp. 80–88.
219. OECD Employment Outlook 2011. Chapter 1, Income Support for the Unemployed: How Well Has the Safety – Net Held Up During the Great Recession? OECD Publishing, Paris, pp. 15–80.
220. OECD Employment Outlook 2012. Publishing, Paris, 135 p.
221. Paparde, I. (2012). Eiropā streiko. Latvija gaužas. *Neatkarīgā*, 3. aprīlis. Pieejams: <http://nra.lv/latvija/69377-eiropa-streiko-latvija-burksk.htm>. (05.05.2012.).
222. Pfeifer, C. (2011). Works councils, union bargaining and quits in German firms. *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 32, No. 2, pp. 243–260.
223. Pochet, P. with contribution of Peeters, A. (2009). Dynamics of European sectorial social dialogue, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg, 95 p.
224. Prezeworski, A. (1991). Democracy and the Market. Political and Economic Reforms in Easter Europe and Latin America. Cambridge University Press, pp. 20–25.
225. Raisanen, H., Alatalo, J., Kruger Henriksen, K., Israelsson, T., Klinger, S. (2012). Labour Market Reforms and Performance in Denmark, Germany, Sweden and Finland. The Ministry of Employment and the Economy. Employment and entrepreneurship, 19/2012.
226. Report on Progress in Implementation of the National Lisbon Programme of Latvia. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?docId=6231&langId=en>. (29.04.2011.).
227. Resolution on need for trade union cooperation for Baltic region. The Annual Meeting, meeting in Brussels, European Federation of Journalists June 15, 2002. Pieejams: <http://europe.ifj.org/en/articles/efj-2002-resolution-on-need-for-trade-union-cooperation-for-baltic-region>. (03.02.2012.).
228. Roussel, I. V. (2006). Collective Representation Systems In Japan and France. Pieejams: <http://www.jil.go.jp/profile/documents/VERRET.pdf>. (25.01.2011.).
229. Russel, J. (2011). Perils and prospects: The US Labour movements's response to the economic crisis. In: Trade Unions and the global crisis. Labour's visions, strategies and

- responses. Serrano, M., Xhafa, E.; Fichter, M. (eds) International labour Office. Geneva, pp. 221–234.
230. Rūpnieciskās attiecības Eiropā 2010, EK, Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2011. gads, 9 lpp.
231. Rychly, L., Vylitova, M. (2005). National social dialogue on employment policies in Europe. Geneva, International Labour Office, DIALOGUE Paper No. 8. Government and Trade Union responses to the economic crisis in the financial sector. September, Working paper, European Trade Unions Institute. Pieejams: <http://www.etuc.org/a/5838>. (22.11.2011.).
232. Sapir, A. (2006). Globalisation and the Reform of the European Social Models. *Journal of Common Market Studies*, Vol. 44, No. 2, pp. 369–390.
233. Schafer, A., Leiber, S. (2009). The double voluntarism in EU social dialogue and employment policy. European Integration online Papers. Special Issues 1, Vol. 13, Art. 9. Pieejams: <http://www.mpifg.de/people/as/downloads/eiop.pdf>. (12.07.2013.).
234. Schwab, K. (2012). Insight Report in Global Competitiveness Report 2012–2013. World Economic Forum, Geneva, pp. 4–12.
235. Schelkle, W. (2011). Reconfiguring welfare states in the post-industrial age: What role for trade unions? *European Journal of Industrial Relations*. December; Vol. 17, 4, pp. 301–314.
236. Sectoral Activities Programme: Proposals for 2012–13. International Labour Office, Governing Body 310th Session, Geneva, March 2011 GB.310/STM/1.
237. SDO dalībvalstis. Pieejams: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>. (27.03.2013.).
238. Social Developments in the European Union 2005. Seventh annual report, 2005. Eds. Degry, C., Pochet, P. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Observatoire social européen (OSE), The National Institute for Working Life and The Swedish Trade Unions in Co-operation (SALTSA), Brussels, Belgium.
239. Sociālā dialoga labākās prakses (EDS). Sivanthiran A., Ratnam V., CS ILO, 2003. Pieejams: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/103B09_479_engl.pdf. (02.04.11.).
240. Sociālo partneru kapacitātes sociālā dialoga veicināšanai Jordānijā pastiprināšana (JOR/01/M50/USA); Starptautiski atzītas darba likumdošanas īstenošana un ieviešana Omānā un Bahreinā (RAB/05/01/USA). Pieejams: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/tech/arab.htm>. (01.05.2011.).

241. Stacenko, S. (2008). Labour Motivations in the Context of an Economic Democracy. In: (Eds.) *Baltic Business and Socio-economic Development 2009*, Berlin, BWV, pp. 289–299.
242. Stacenko, S. (2009). *Labour Motivation Models in Economic Democracy Context in „Baltic Business and Socio-Economic Development”*. Berliner Wissenschafts-Verlag GmbH, Berlin.
243. Statistics Canada. Pieejams: <http://www.tradingeconomics.com/canada/unemployment-rate>. (25.04.2013.).
244. Taylor, G., Mathers, A. (2004). The European Trade Union Confederation at the Crossroads of Change? Traversing the Variable Geometry of European Trade Unionism. *European Journal of Industrial Relations*. November, Vol. 10, No. 3, pp. 267–285.
245. Tccobanian, R. (1995). France: From Conflict to Social Dialogue? In: *Work Council: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations/* eds. Roers and Streeck. The University of Chicago Press, 1995, pp. 115–152.
246. Teachers work-related stress: European Trade Union Committee for Education and the European Federation of Employers. Brussels, Belgium 2011, 27.p.
247. Tetrick, L. E., Shore, L. M., Newton McClurg, L., Vandenberg, J. R. (2007). A Model of Union Participation: The Impact of Perceived Union Support, Union Instrumentality, and Union Loyalty. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 3, pp. 820–828.
248. The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Pieejams: <http://eurofound.europa.eu/eiro>. (10.11.2012.).
249. The European Social Survey. Pieejams: <http://www.europeansocialsurvey.org>. (10.08.2012.).
250. *The Evolution of the Modern Workplace*. Brown, W., Bryson, A., Forth, J., Whitfield, K. (eds.) 2009., Cambridge University Press, UK. 405 p.
251. The French workers are on the move, Stop Cartel 16 October, 2010. Pieejams: http://www.stopcartel.net/2010/10/16/POLITICS/The_French_workers_are_on_the_move/558.html. (31.03.2011.).
252. The Federation of European Employers. Pieejams: <http://www.fedee.com/>. (10.09.2011.)
253. Tiesa aizliedz LNO pieteikto streiku. *Delfi. Kultūra*. 2012. gada 15. jūnijs.
254. Toke, A., Zafiris, T. (2005). *The costs and benefits of collective bargaining*. Cambridge Working Papers in Economics, CWPE 0541.
255. *Trade Unions and the Global Crisis. Labour's Visions, Strategies and Responses*. Geneva, International Labour Office, 2011, pp. 203-268.

256. Trade Union Membership 1993 – 2003. European Industrial Relations observatory on-line. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/update/tn0403105u.htm>. (21.03.2011.).
257. Trade Union Strategies in Central and Eastern Europe: Towards Decent Work, (2005) eds. Dimitrova, D., Vilrox, J. Budapest: International Labour Office.
258. Trade Unions in Renewal: A Comparative Study (2003) (ed.) Fairbrother, P., Yates, C. Routledge (Taylor & Francis Group), pp. 27–57; pp. 30–50.
259. Turlan, F. France. Annual Review – 2010. Human & Employment Relation Agency, France - Eurofound.
260. Unions protest on eve of EU summit, *AP Associated Press*, February 29, 2012.
261. Unions, Collective Bargaining and Employment Relations Project. Economic and Social research Council, UK, Research Bulletin No 2, July 2011. Pieejams: <http://www.strongerunions.org/wp-content/uploads/2011/08/TUC-ESRC-Research-Bulletin-No-2-July-2011.pdf>. (09.10.2011.).
262. UNITE (UK and Ireland Trade Unions). Pieejams: <http://unitetheunion.org/pdf/Job%204049%20TEN%20GOOD%20REASONS.pdf>/ unitetheunion.org/pdf/Job%204049%20TEN%20GOOD%20REASONS.pdf. (21.05.2012.).
263. Upchurch, M, Taylor, G., Mathers, A. (2009). The Crisis of Social Democratic Trade Unionism in Western Europe. Ashgate, UK, 244 p.
264. Upchurch, M., Taylor, G., Mathers, A. (2009). The Crisis of Social Democratic Trade Unionism in Western Europe. Ashgate, 244 p.
265. Valdību veidojošo politisko partiju un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības, Latvijas Darba devēju konfederācijas, Latvijas Pašvaldību savienības, Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kameras un Latvijas Pensionāru federācijas vienošanās. Pieejams Latvijas Likumu un Vēstneša portālā: <http://www.lvportals.lv/likumi-prakse/193267-valdibu-veidojoso-politisko-partiju-un-latvijas-brivo-arodbiedribu-savienibas-latvijas-darba-deveju-konfederacijas-latvijas-pasvaldibu-savienibas-latvijas-tirdzniecibas-un-rupniecibas-kameras-un-latvijas-pensionaru-federacijas-vienosanas/>. (12.11.2013.).
266. Vandenbroucke, F. (2013). European Social Union: a Political Necessity and an Urgent Research Programme. *Journal for a Progressive Economy*. 2/13, pp. 45–49.
267. Van Vliet, O., Nijboer, H. (2012). Flexicurity in the European Union. Leiden Law School MPRA Paper No. 37012 February, 18 p.
268. Viebrock, E., Clasen, J. (2009). Flexicurity – a state-of-the art review. Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe. REC-WP 01/2009. COM, Brussels, Belgium, 30 p.

269. Villasmil, H., López, B. (2007). Sociālā dialoga institucionālo mehānismu pastiprināšana. SDO. Pieejams: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---eval/documents/publication/wcms_116597.pdf 1/05/11. (09.10.2011.).
270. Visser, J. The Netherlands: From Paternalism to Representation. In: Work Council: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations (1995) eds. Roers and Streeck, The University of Chicago Press, pp. 79–107.
271. Webb, S., Webb, B. (1984). History of Trade Unionism. Pieejams: <http://www.scribd.com/doc/19101000/Trade-Union>. (15.07.2011.).
272. Williamson, J. (1990). What Washington Means by Policy Reform Peterson Institute for International Economics. Pieejams: (<http://www.iie.com/publications/papers/paper.cfm?ResearchID=486>). (21.06.2011.).
273. Workers in Transition: A Practical Guide for Union Representatives – 2011. Pieejams: <http://www.canadianlabour.ca/news-room/publications/workers-transition-practical-guide-union-representatives>. (10.02.2012.).
274. Working time developments – 2010. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Report, 2011, 33 p. Pieejams:<http://eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn1106010s/tn1106010s.pdf>. (06.07.2012.).
275. World Labour Report 1997–98: Industrial Relations, Democracy and Social Stability. Geneva, International Labour Office, 296 p.
276. Yates, C. (2007). Missed Opportunities and Forgotten Futures: Why Unions Renewal in Canada Has Stalled. In: Craig Phelan (Ed.). *Trade Union revitalisation: trends and prospects in 34 countries*. London, Peter Lang, pp. 59–60.

PIELIKUMI

Arodbiedrību konfederāciju skaits un sadalījums Eiropas valstīs 2011. gadā

Valsts	Skaits kopā	Vispārīga*	Sadalījums				Publiskais sektors	Pakalpojumu sektors
			Politiskais	Reliģiskais	Darbības veids	Reģionālais		
Austrija	1	1						
Īrija	1	1						
Latvija	1	1						
Lielbritānija	1	1						
Grieķija	2	1					1	
Igaunija	2	1						1
Malta	2	2	X					
Slovākija	3	2		X				1
Bulgārija	3	2	X				1	
Beļģija	3	3	X	X		X		
Vācija	3	2		X			1	
Lietuva	3	3	X	X				
Polija	3	3						
Nīderlande	3	3	X	X	X			
Somija	3	3			X			
Zviedrija	3	3			X			
Dānija	4	4	X	X	X			
Kipra	4	3			X			1
Luksemburga	4	2	X	X			1	1
Portugāle	4	4						
Čehija	5	4	X	X		X		1
Rumānija	5	5						
Spānija	6	5	X	X		X		1
Ungārija	6	6						
Slovēnija	7	5				X	1	1
Itālija	7	6						1
Francija	9	5	X	X	X		4	

Avots: J. Visser, ICTWSS database 3.0, 2011.

* 'general' confederations, which organise throughout the economy in all sectors of the economy (including the public sector), and 'specialised' confederations with members in the public sector or some specialised sector (e.g. commerce; financial services, healthcare).

Eiropas sociālo partneru aktivitātes un rezultāti no 1985. līdz 2013. gadam⁴⁴⁶

Periods	Gadi	Aktivitātes
I	(1985–1991)	Kopš 1985. gada ir izveidotas sociālā dialoga komitejas 35 dažādos publiskos sektoros. Eiropas sociālie partneri ir pieņēmuši vairāk nekā 40 kopīgus starpnozaru dokumentus.
II	(1992–1999)	Eiropas sociālā dialoga partneri EAK (<i>European Trade Union Confederation</i>), <i>BUSINESS EUROPE</i> (apvieno privātā sektora darba devējus), <i>UEAPME</i> (<i>European Association of Craft, Small and Medium Sized Enterprises</i> – apvieno mazo uzņēmumu darba devējus) un <i>CEEP</i> (<i>European Centre of Employers and Enterprises providing Public services</i> – apvieno darba devējus sabiedriskajā sektorā visā Eiropā), ir noslēguši vairākus līgumus, kurus ir ratificējusi ES Padome un kuri tagad ir Eiropas likumdošanas sastāvdaļa.
III	(1999–2005)	Sociālie partneri ir noslēguši arī autonomos pamatnolīgumus par teledarbu (2002), stresu darbavietā (2007), vienošanos par darbību ietvaru kompetenču un kvalifikāciju mūžizglītības attīstībai (2002) un vienošanos par darbību ietvaru dzimumu līdztiesībai (2005), kā arī pamatnolīgumu par uzmākšanos un vardarbību darbavietā (2007).
IV	(2006–2013)	Eiropas sociālie partneri ir pieņēmuši vairākas darba programmas, un pēdējā tika īstenota laika posmā no 2006. līdz 2008. gadam, bet darba programma 2009.–2010. gadam tika oficiāli prezentēta ES Nodarbinātības samitā 2009. gada 7. maijā. Eiropas struktūrfondi ir svarīgs elements ES stratēģijā pašreizējā finanšu perspektīvā.

⁴⁴⁶ Autora veidots, balstoties uz literatūras avotiem: EC Employment, Social Affairs & Inclusion, Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catid=480&langId=en>; ETUC. Pieejams: <http://etuc.org/r/59> (30.01.2012).

SDO galvenās konvencijas pēc to kategorijām⁴⁴⁷

1.	Freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining	<i>No. 87 – Freedom of Association and Protection of the Right to Organize, 1948; No. 98 – Right to Organize and Collective Bargaining, 1949.</i>
2.	The elimination of all forms of forced or compulsory labour:	<i>No. 29 – Forced Labour, 1930; No. 105 – Abolition of Forced Labour, 1957.</i>
3.	The effective abolition of child labour:	<i>No. 138 – Minimum Age, 1973; No. 182 – Worse Forms of Child Labour, 1999.</i>
4.	The elimination of discrimination in respect of employment and occupation:	<i>No. 100 – Equal Remuneration 1951; No. 111 – Discrimination (Employment and Occupation), 1958.</i>

⁴⁴⁷ ILO Declaration. Decent Work Agenda. The 87th International Labour Conference, 1999. -3 p.

Galvenās sociālo partneru rīcības jomas no 2010. līdz 2013. gadam**Tika veikti šādi rīcības pasākumi:**

1. Vairākas nozaru sociālā dialoga komitejas, to starpā tās komitejas, kuras pārstāv tādas nozares, kā ķīmiskā rūpniecība, būvniecība, ceļu transports, tirdzniecība, dzīvā uzstāšanās, kokapstrāde un furnitūra, kā arī reģionālās un vietējās pašvaldības, nonāca pie viedokļu vienprātības un vienojās kopīgā paziņojumā par krīzes risināšanas pasākumiem.

2. Daudzi Eiropas un nacionālie sociālie partneri gan starpnozaru, gan sektoriālā līmenī ir veicinājuši sabiedrisko apspriešanu par ES 2020 stratēģiju. 2010. gada jūnijā Starpnozaru sociālā dialoga komiteja vienojās kopīgā slēdzienā, kas pauda pārliecību par vairākiem mērķiem, kuriem turpmāk būs izšķiroša loma veiksmīgā ekonomikas atveseļošanas procesā.

Sociālie partneri identificēja sociālo kohēziju kā priekšnoteikumu dinamiskai un ilgtspējīgai ekonomikai.

3. Eiropas sociālajā dialogā īpaša nozīme tika pievērsta darbam ar pārmaiņu vadību. Starpnozaru sociālie partneri pabeidza piecu gadu projektu, kur tika izvērtēta viņu loma ekonomikas pārstrukturēšanā ES. Piemēram, Ķīmiskās rūpniecības sociālā dialoga komiteja pētīja nozares pārstrukturēšanu, savukārt Elektroenerģijas sociālā dialoga komiteja publicēja instrumentu komplektu sociāli atbildīgai pārstrukturēšanai.

4. Eiropas starpnozaru sociālie partneri parakstīja autonomu nolīgumu par iekļaujošiem darba tirgiem (*autonomous agreement on inclusive labour markets*). Nolīgums tiek īstenots nacionālo sociālo partneru pārraudzībā trīs gadu laikā (līdz 2013. gadam), un tā mērķis ir pilnībā izmantot Eiropas darbaspēka potenciālu, uzlabot darba kvalitāti un paaugstināt nodarbinātības līmeni, ņemot vērā demogrāfisko novecošanos. Tas attiecas uz personām, kuras saskaras ar grūtībām ienākt, atgriezties vai iekļauties darba tirgū, un kurām pastāv risks zaudēt darbu.

5. Eiropas sociālā dialoga galvenā joma joprojām ir darbaspēka prasmes un apmācība. Šajā jomā aktīvas bija 16 nozaru Eiropas sociālā dialoga komitejas. Jāuzsver, ka 2009. gadā sociālie partneri privāto pakalpojumu sektorā parakstīja atsevišķu nolīgumu, kas atvieglo kvalifikāciju salīdzināšanu un pārrobežu mobilitāti.

5.1. Lauksaimniecības un viesmīlības nozaru sociālā dialoga komitejas strādā pie iniciatīvām, lai uzlabotu pārredzamību un prasmju un kvalifikāciju saderību.

5.2. Piecas nozaru sociālā dialoga komitejas ir paudušas interesi izveidot Eiropas nozaru padomes, kas nodarbosies ar darbavietu un prasmju jautājumiem.

6. Eiropas sociālajiem partneriem ir būtiska nozīme elastdrošības programmas otrajā posmā. Viņi ir apņēmušies kopīgi uzraudzīt elastdrošības principu īstenošanu, izvērtējot sociālo partneru lomu un iesaisti, kā arī iezīmējot vienotus secinājumus.

7. Daudzām Eiropas sociālā dialoga komitejām nozīmīgas darbības jomas ir veselība un drošība. Eiropas sociālie partneri slimnīcās un veselības aprūpes nozarē kopumā ir veiksmīgi risinājuši nolīguma sarunas par aizsardzību pret asu priekšmetu radītām traumām. Nolīguma mērķis ir novērst darba ņēmējiem traumas, ko rada visu veidu asi medicīniski priekšmeti (tostarp adatas). Šim nolūkam tiek paredzēta integrēta pieeja, lai novērtētu un novērstu riskus, kā arī apmācītu un informētu darba ņēmējus. Privāto pakalpojumu sociālā dialoga komiteja uzsāka sarunas par nolīguma ietvaru veselības apdraudējumu novēršanai frizieru pakalpojumu nozarē.

8. Mobilitāte joprojām ir svarīgs jautājums Starpnozaru sociālā dialoga komitejai un nozarēm ar augstu mobilo darbaspēku. Starpnozaru sociālā dialoga komiteja veica kopīgu darbu saistībā ar Eiropas Kopienas Tiesas nolēmumu ietekmi *Viking*, *Laval* (sk. 10. pielikumu), *Rüffert* un *Luksemburgas* lietās, kas attiecās uz darbinieku ekonomisko brīvību un sociālajām pamattiesībām. Vienojoties par galveno problēmu apzināšanu, iezīmējās atšķirības izteiktajos dažādajos viedokļos attiecībā uz tiesas nolēmumu ietekmi vai turpmāko darbību. Diskusijas par mobilitātes jautājumiem notika iekšzemes ūdensceļu, būvniecības, slimnīcu, lauksaimniecības, privātās drošības un pagaidu aģentūru nozaru komitejās.

9. Līdztiesības jomā Eiropas starpnozaru sociālie partneri ir veiksmīgi risinājuši sarunas, lai pārskatītu ES pamatnolīgumu par bērna kopšanas atvaļinājumu. Pārskatītais pamatnolīgums tika īstenots kā Direktīva 2010/18/EU⁴⁴⁸, kas nosaka, ka katram no vecākiem būs iespēja izmantot četrus no darba brīvus mēnešus par katru bērnu, iekļaujot vienu mēnesi, kas nav maināms starp vecākiem. Šīs tiesības attieksies uz visiem darbiniekiem neatkarīgi no viņu darba līgumu veida, bet darbiniekiem, kas atgriežas no bērna kopšanas atvaļinājuma, būs tiesības pieprasīt izmaiņas savos darba grafikos par noteiktu laiku.

10. Pieci nozaru sektori parakstīja pamatnostādnes par trešo pušu vardarbību. Pēc starpnozaru sociālo partneru pamatnolīguma par uzmākšanās un vardarbības novēršanu darbavietā parakstīšanas 2007. gadā Eiropas sociālie partneri slimnīcās, reģionālajās un vietējās valdībās, tirdzniecībā, privātās drošības un izglītības nozarē pieņēma daudznozaru vadlīnijas, lai risinātu jautājumus par trešo pušu vardarbību un uzmākšanos darbavietās novēršanu.

⁴⁴⁸ Council Directive 2012/18/EU of March 8 2012 FA on parental leave concluded by BUSINESS-EUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC, *Official Journal of the European Union* L 68/15 18.3.2010.

Eiropas sociālā dialoga rezultātā pieņemtie dokumenti, 1995.–2013. gads

Nr.	Tips	Rezultāts
1.	Padomes lēmumu nolīgumi	Nolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu, pārstrādāts (2009) Nolīgums par nepilna darba laika darbu (1997) Nolīgums par darba uz noteiktu laiku līgumu (1999) Nolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu (1995; 2010 ^{449*})
2.	Autonomas vienošanās	Vienošānās par teledarbu (2002) Vienošānās par darba izraisītu stresu (2004) Vienošānās par uzņēmēšanu un vardarbības novēršanu darbavietā (2007)* Vienošānās par iekļaujošo darba tirgu (2010) Sociālie partneri ir noslēguši arī autonomos pamatnolīgumus par teledarbu (2002), stresu darbavietā (2007), vienošanos par darbību ietvaru kompetenču un kvalifikāciju mūžizglītības attīstībai (2002) un vienošanos par darbību ietvaru dzimumu līdztiesībai (2005), kā arī pamatnolīgumu par uzņēmēšanu un vardarbību darbavietā (2007).
3.	Rīcības plāni	Rīcības plāns dzimumu līdztiesībai (2005) Rīcības plāns par kompetenču un kvalifikāciju mūžizglītības attīstību (2002)
4.	Kopīgās deklarācijas	Kopīgā deklarācija par Lisabonas stratēģijas vidusposma pārskatu (2005) Deklarācija sociālajiem partneriem Eiropas Invalīdu gadam – veicinot vienlīdzīgas iespējas un pieeju darba tirgum cilvēkiem ar invaliditāti (2003) Kopīgā deklarācija Lākenas (<i>Laeken</i>) samitam (2001) 1999. gada nodarbinātības pamatnostādnes: Eiropas sociālo partneru kopīgā deklarācija Vīnes Eiropas Padomei (1999) Sociālo partneru deklarācija par nodarbinātību cilvēkiem ar invaliditāti (1999) Kopīgā deklarācija par rasu diskriminācijas novēršanu, ksenofobiju un vienlīdzīgas attieksmes darbavietās veicināšanu (1995)
5.	Kopīgie paziņojumi un politikas nostādnes	Kopīgais paziņojums par Eiropas 2020 stratēģiju (2010) Eiropas sociālo partneru kopīgā vēstule par bērnu aprūpi+ pielikums (2008) Galvenie izaicinājumi, ar ko saskaras Eiropas darba tirgi: Eiropas sociālo partneru kopīgā analīze (2007) Eiropas Uzņēmumu padomes gūtā pieredze (2005) Eiropas pārmaiņu observatorija, ieguldījums Eiropas sociālajiem partneriem (2000) Kopīgs atzinums par pastāvīgās Nodarbinātības komitejas reformu (1998) Kopīgs atzinums par lēmuma projektu Kopienas programmas otrajam posmam par profesionālo izglītību <i>Leonardo da Vinci II</i> (1998) Sociālo partneru ieguldījums nodarbinātības samitā (1997)

* Tāpat Kodeksā arī ir noteiktas īpašas prasības īstenošanai, uzraudzībai un papildu pasākumiem. 2010. gada 8. marta Eiropas Padomes Direktīva 2010/18/EU īsteno pārskatīto pamatnolīgumu par bērna kopšanas atvaļinājumu, ko noslēgusi *BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP* un *ETUC*, un atceļ Direktīvu 96/34/EK (Dokuments attiecas uz EEZ).
Concluded by *BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP* and *ETUC*. COUNCIL DIRECTIVE 2010/18/EU. *Official Journal of the European Union* L 68/13 18.3.2010.

* Eiropas sociālie partneri no dažādām nozarēm 2010. gada 30. septembrī pieņēmuši dokumentu, kurā iekļautas norādes, kā novērst trešo personu vardarbību un uzņēmēšanu darbā. Vadlīnijas mudina darba devējus izveidot skaidru pamatu trešās personas vardarbības novēršanai un pārvaldībai saistībā ar darba attiecībām.

Nr.	Tips	Rezultāts
6.	Kopīgā darba programma un citi kopīgie dokumenti (izlase)	Ziņojums par Eiropas sociālo partneru kopīgo darbu par EKT spriedumu <i>Viking, Laval, Rüffert</i> un <i>Luksemburgas</i> lietās (2010) Eiropas Sociālā fonda kopīgās rekomendācijas ekonomikas atveseļošanās atbalstam (2009) Eiropas sociālo partneru darba programma 2008–2010 (2008) Profesionālās, privātās un ģimenes dzīves izlīgums: sociālo partneru progresa ziņojums (2008) Eiropas sociālo partneru darba programma: 2006–2008 (2006) Kopīgais ziņojums par sociālo partneru darbībām nodarbinātības jomā dalībvalstīs (2005) Kopīgais ieguldījums ES Jaunatnes iniciatīvā (2005) Sociālo partneru pārstāvju kopīgais ieguldījums Konventa (<i>Convention</i>) darba grupā par sociālu Eiropu (2008) Eiropas sociālo partneru darba programma 2003–2005

Avots: tabulu izveidojis autors, balstoties uz dažādiem literatūras avotiem.^{450, 451, 452, 453, 454, 455}

⁴⁵⁰ Industrial Relations in Europe 2010 Brussels 03.03.2011. SEC (2011) 292 final.pp.196–227.

⁴⁵¹ European social dialogue.Eurofound database.Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/> (12.01.2012.)

⁴⁵² Pochet Philippe with contribution of Peeters Anne,Dinamics of Europena sectorial social dialogue, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions,Luxembourg, 2009. 95p

⁴⁵³ Social Dialogue on Parental-Leave. European Commission information: Pieejams: <http://www.euractiv.com/social/europe/eu-plans-Zemākais> vērtējums-parental-leave-months/article-184557 (17.02.2012).

⁴⁵⁴ Concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME,CEEP and ETUC. COUNCIL DIRECTIVE 2010/18/EU. *Official Journal of the European Union* L 68/13 18.3.2010.

⁴⁵⁵ European Social partners agree to tackle third-party violence and harassment at work.30 September 2010. Employment, Social Affaires & inclusion. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social> (09.11.2011).

Latvijas Brīvo arodbiedrības savienības dalīborganizācijas 2013. gadā

Nr.	Dalīborganizācijas	Dibināšanas gads	Valsts sektors	Privātais sektors	Kopīgumi	Dalībnieku skaits
1.	Latvijas Aviācijas darbinieku arodbiedrību federācija	1947.g.; 1992.g.*	+	+	+	n/d
2.	Latvijas Apvienotā Policistu arodbiedrība **	1923.g.– 1940g; 2006.g.	+	-	-	n/d
3.	Latvijas Ārstniecības un aprūpes darbinieku arodbiedrība	1992.g.	+	+	+	n/d
4.	Latvijas Celtnieku arodbiedrība (LCDA)	1990.g.	-	+	+	n/d
5.	Latvijas Ceļu darbinieku arodbiedrība	1991.g.	+	-	+	2 000
6.	Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrība (LDzSA)	1991.g.	+	-	+	16 000
7.	Latvijas arodbiedrība (LAB "ENERĢIJA")	1990.g.	+	-	+	3 744 (2011)
8.	Latvijas Industriālo nozaru arodbiedrība (70 uzņēmumi)	1999.g.	-	+	+	n/d
9.	Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība	1990.g.	+	-	+	32 597
10.	Latvijas Kultūras darbinieku arodbiedrību federācija	1991.g.	+	-	+	3050 1998)
11.	Latvijas Lauksaimniecības un pārtikas nozaru arodbiedrība	1990.g.	+	+	+	3 887
12.	Latvijas Mežu nozaru arodbiedrība	1990.g.	+	+	+	6 000
13.	Latvijas Pašvaldību darbinieku arodbiedrība	1997.g.	+	-	+	n/d
14.	Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un transporta darbinieku arodbiedrība LAKRS	1990.g.	+	-	+	16.000
15.	Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrība	1991.g.	+	+	+	n/d
16.	Latvijas Tirdzniecības darbinieku arodbiedrība	1990.g.	-	+	+	n/d
17.	Latvijas Tirdzniecības flotes jūrnieru arodbiedrība	1991.g.	-	+	+	n/d
18.	Latvijas Ūdens transporta arodbiedrību federācija	1990.g.	-	+	+	n/d
19.	Latvijas Valsts iestāžu, pašvaldību, uzņēmumu un finanšu darbinieku arodbiedrība	1920.g.	+	-	+	5 300
20.	Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrība	1990.g.	+	+	+	12 000 (2011) Strādājošo 11 882

* 1947.g.; 1992.g.; reorganizēta –1992. g.

** Rīgas pilsētas Policijas darbinieku biedrība) reorganizēta 2006. g.

Avots: tabula izstrādāta, pamatojoties uz autora apkopotajiem datiem.⁴⁵⁶

⁴⁵⁶ LBAS dati.

Arodbiedrību dalīborganizācijas fondi Latvijā 2010. un 2011. gadā

№	LBAS dalīborganizācijas nosaukums	2010. g. pārskata beigās LVL	2011. g. pārskata beigās LVL	2011. g. pret 2010.g.	2011. g. pret 2010. g. %	Izmaiņas %
1.	Latvijas Aviācijas arodbiedrību federācija	702	91	-611	12,09	-87,04
2.	Latvijas Apvienotā policistu arodbiedrība	1120	91	-1029	8,13	-91,88
3.	Latvijas Ārstniecības un aprūpes darbinieku arodsavienība	6145	4817.	-1328	78,39	-21,61
4.	Latvijas Celtnieku arodbiedrība	26826	31210	4384	116,34	16,34
5.	Latvijas Ceļu darbinieku arodu apvienība	73116	70985	-2131	97,09	-2,91
6.	Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrība	1016932	1166389	149457	114,70	14,70
7.	Latvijas arodbiedrība „Enerģija”	47332	58098	10766	122,75	22,75
8.	Latvijas Industriālo nozaru arodbiedrība	105696	242759	137063	229,68	129,68
9.	Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība	843725	85900	15282	101,81	1,81
10.	Latvijas Kultūras darbinieku arodbiedrību federācija	36974	35022	-1952	94,72	-5,28
11.	Latvijas Lauksaimniecības un pārtikas nozaru arodu biedrība	2545	511	-2034	20,08	-79,92
12.	Latvijas Meža nozaru arodu biedrība	19210	18269	-941	95,10	-4,90
13.	Latvijas Pašvaldību darbinieku arodbiedrība	7780	6500	-1280	83,55	-16,45
14.	Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un transporta darbinieku arodbiedrība „LAKRS”	171708	166189	-5519	96,79	-3,21
15.	Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrība	710224	627199	-83025	88,31	-11,69
16.	Latvijas Tirdzniecības darbinieku arodbiedrība	52	496	444	953,85	853,85
17.	Latvijas Tirdzniecības flotes jūrnieku arodbiedrība	5875006	6410647	535641	109,12	9,12
18.	Latvijas Ūdens transporta arodbiedrību federācija	43549	66587	23038	152,90	52,90
19.	Latvijas Valsts iestāžu, pašvaldību, uzņēmumu un finanšu darbinieku arodbiedrība	101034	70070	-30964	69,35	-30,65
20.	Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrība	384159	417293	33134	108,63	8,63
KOPĀ:		9 473 835	10 252 230	77 8359	108,22	8,22

Avots: autora aprēķini, izmantojot Lursoft datubāzi.

Nozīmīgākie rīkoti streiki un protesti 1994.–2011. gadā⁴⁵⁷

Gads	Protesta prasības	Arodbiedrības	Protesta Veids	Vieta
1994.g.	Par izglītības darbinieku algu reformu	Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība	Streiks un ielu gājiens	Rīgā
1996.g.	Palielināt budžeta finansējumu darba samaksai darbiniekiem no budžeta finansējamās iestādēs (izglītībā, veselības aizsardzībā, sociālajā aprūpē, kultūrā, mākslā)	Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība	Protesta akcijas	Rīgā
1999.g.	Pedagogu darbu algu paaugstināšana	Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība	Vēstuļu un tālruņa akcijas, 4 piketi, 2 streiki	dažādās pilsētās
1999.g.	Likums „Par valsts pensijām” un tautas nobalsošanas nepieciešamība	Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība Tika savākts nepieciešamais parakstu skaits referendumā sasaukšanai	Ielu gājiens – 7000 cilvēki	Rīgā
1999.g.	Pedagogu darba algu paaugstināšana	Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība	Streiks ⁸⁵	Rīgā
2001.g.	Par darba algu paaugstināšanu	Latvijas veselības un sociālas aprūpes darbinieku arodbiedrības organizētais pikets	Medmāsu pikets pie Ministru kabineta	Rīgā
2002.g.	Par darba algu paaugstināšanu	Latvijas veselības un sociālas aprūpes darbinieku arodbiedrības organizētais Jūnijā – 5424 darbinieki no 64 arodorganizācijām; jūlijā – 4183 no 53 arodorganizācijām	3 streiki gada garumā	Rīgā
2007.g.	Pret netaisnīgi izveidoto valsts budžetu, kas vērsts uz algu iesaldēšanu sabiedriskajā sektorā un arodbiedrību prasību neievērošanu	24 LBAS dalīborganizācijas – ap 1500 cilvēku Parakstu vākšana par grozījumiem Satversmē Rezultāts: savākti 7 000 paraksti	3 piketi gada garumā pie Saeimas	Rīgā
2008.g.	Iesaistīšanās Starptautiskās akcijas „Pasaules diena par cienīgu darbu”	LBAS pārstāvji	Pikets pie Ministru kabineta	Rīgā
2009.g.	„Par Latviju un pret netaisnību”	LBAS pārstāvji	Manifestācija	Rīgā; reģioni
2009.g.	Pret darba algu samazinājumu zemāk atalgotiem ierēdņiem Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrā, Nodarbinātības Valsts aģentūrā un Valsts ieņēmumu dienestā	Latvijas Valsts iestāžu, pašvaldību, uzņēmumu un finanšu darbinieku arodbiedrība (LVPUFDA)	Pikets pie Ministru kabineta	Rīgā

⁴⁵⁷ 1991–1993 informācijas nav pieejama.

Gads	Protesta prasības	Arodbiedrības	Protesta Veids	Vieta
2009.g.	Pret netaisnīgi izveidoto valsts budžetu, kas vērsts uz algu iesaldēšanu sabiedriskajā sektorā un arodbiedrību prasību neievērošanu	LBAS pārstāvēja vairākas LBAS dalīborganizācijas un visus Latvijas reģionus	500 cilvēku Pikets pie Saeimas	Rīgā
2010.g.	Pret netaisnīgi izveidoto valsts budžetu	LBAS pārstāvji un citi atbalstītāji	300 cilvēku pikets pie Ministru kabineta	Rīgā
2011.g.	Pret „Latvenergo” tarifu paaugstināšanu	LBAS	Protesta akcija	Rīga
2012.g.	Neapmierinātība par darba samaksu, noslogotību, nekorektiem darba līgumiem	Latvijas Kultūras darbinieku arodbiedrību federācija (LKDAF) Latvijas Operas koris	Streiks	Rīgā

Avots: tabula izstrādāta, pamatojoties uz autora apkopotajiem datiem no LBAS datubāzes.⁴⁵⁸

⁴⁵⁸ Pirmais streiks Latvijā, kurš norisinājās saskaņā ar Streiku likumu.

SIA “Latvijas Televīzija” situācijas analīze

29.10.2011. Satversmes tiesa pasludināja spriedumu lietā Nr. 2010-17-01, kurā skatīti jautājumi, kas izriet no darba un sociālās politikas atbilstības Latvijas Republikas Satversmei, proti, likuma “Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām” 20. panta devītās daļas atbilstība Latvijas Republikas Satversmes 1., 91., 105. un 109. pantam, šā likuma 14. panta septītās daļas, kā arī likuma “Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām” 20. panta devītās daļas (likuma redakcijā no 2004. gada 25. novembra līdz 2009. gada 16. jūnijam) un likuma “Grozījumi likumā “Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām” 6. panta pirmās daļas atbilstība Latvijas Republikas Satversmes 1., 91. un 109. pantam. Ar spriedumu attiecīgie panti atzīti par atbilstošiem Satversmei, tomēr šī tiesvedība uzskatāma par labas prakses piemēru sociālajam dialogam, kaut arī strīds risināts, skatot šo jautājumu tiesā.

Augstākās tiesas (AT) Senāta Civillietu departaments 2011. gada 23. martā izskatīja valsts SIA “Latvijas Televīzija” iesniegto kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas 2010. gada 1. jūlija spriedumu, ar kuru tika atzīts par spēkā neesošu SIA “Latvijas Televīzija” ar prasītāju noslēgtā darba līguma uzteikums un no valsts bezpeļņas SIA “Latvijas Televīzija” prasītāja labā piedzīta vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējuma laiku no 2008. gada 9. septembra līdz 2010. gada 17. jūnijam Ls 17 357,34 apmērā.

AT Senāts atstāja spēkā spriedumu daļā par prasītāja atjaunošanu darbā, bet daļā par kompensāciju par darba piespiedu kavējuma laiku nodeva lietu jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.⁴⁵⁹ Prasītājs ar prasību tiesā vērsās 2008. gada 22. septembrī, lūdzot atzīt par spēkā neesošu darba devēja uzteikumu un atjaunot viņu darbā, kā arī piedzīt atlīdzību par darba piespiedu kavējuma laiku un par morālo kaitējumu Ls 5000 apmērā. Prasītāja ieskatā atbildētāja pārkāpusi noteikto darba līguma uzteikšanas kārtību, proti, ka darba devējs var uzteikt darbu ne vēlāk kā sešu mēnešu laikā no pārkāpuma izdarīšanas dienas.

Tāpat darba devējs nav pieprasījis un saņēmis arodbiedrības piekrišanu atlaišanai no darba. Kā pirmās, tā apelācijas instances tiesa prasību noraidīja. Izskatot lietu sakarā ar prasītāja kasācijas sūdzību, AT Senāts 2010. gada 21. aprīlī Rīgas apgabaltiesas 2009. gada 2. novembra spriedumu atcēla un nodeva lietu jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā⁴⁶⁰. Izskatot lietu atkārtoti apelācijas kārtībā, Rīgas apgabaltiesa 2010. gada 1. jūlijā O. Zandberga

⁴⁵⁹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta 2011. gada 23. marta spriedums civillietā par atjaunošanu darbā [http://www.at.gov.lv/lv/information/about-trials/2011/201103/20110323/\(01.04.2011.\)](http://www.at.gov.lv/lv/information/about-trials/2011/201103/20110323/(01.04.2011.))

⁴⁶⁰ Turpat

prasību apmierināja daļēji un atzina par spēkā neesošu noslēgtā darba līguma uzteikumu un uzdeva atjaunot O. Zandbergu darbā valsts SIA “Latvijas Televīzija” automobiļa vadītāja un apgaismotāja amatā. Tāpat tiesa nosprieda piedzīt no valsts SIA “Latvijas Televīzija” prasītāja labā vidējo izpeļņu par darba piespiedu kavējuma laiku no 2008. gada 9. septembra līdz 2010. gada 17. jūnijam Ls 17 357,34 apmērā. Pārējā daļā prasība noraidīta. Apelācijas instances tiesa secinājusi, ka ar O. Zandbergu 2007. gada 6. decembrī noslēgto darba līgumu SIA “Latvijas televīzija” ir uzteikusi, neievērojot Darba likumā noteiktos termiņus un nosacījumu, ka, uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā.⁴⁶¹ Civillietu tiesu kolēģijas ieskatā darbinieka rīcība, sniedzot paskaidrojumus saistībā ar viņa izdarīto administratīvo pārkāpumu (automašīnas novietošanu tam neparedzētā vietā), nevar būt par pamatu darba līguma uzteikumam sakarā ar darba devēja uzticības zaudēšanu, jo paskaidrojumu sniegšana par pārkāpumu nav uzskatāma par darba veikšanu. Kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas spriedumu iesniedza valsts SIA “Latvijas Televīzija”.⁴⁶² Kā redzams, strīds radies tieši par tiesībām, kas izriet no darba koplīguma.

⁴⁶¹ Latvijas Republikas AT Senāta 2011. gada 23. marta spriedums civillietā par atjaunošanu darbā <http://www.at.gov.lv/lv/information/about-trials/2011/201103/20110323/> (01.04.2011.).

⁴⁶² Turpat

“Viking” un “Laval” situācijas analīze

Eiropas Kopienu Tiesa (turpmāk – Tiesa) ir izmantojusi ES hartu kā pamatu savai argumentācijai vairākās lietās. Lai gan no nesenās prakses “Viking” un “Laval” lietā (kas apstiprināja kolektīvās rīcības pamattiesību raksturu, bet vienlaikus izvirzīja tai noteiktus kritērijus jeb priekšnoteikumus, piemēram, samērīguma testu) ir skaidrs, ka juridisko līdzekļu izmantošana var būt riskanta, cenšoties aizsargāt pamattiesības, tam nevajadzētu atturēt arodbiedrības no ES hartas izmantošanas savā argumentācijā nacionālajās tiesās, kā arī sniedzot informāciju Tiesai un citām ES, SDO un Eiropas Padomes institūcijām.

Latvijā pazīstams piemērs ir Eiropas Kopienu Tiesas 2007. gada 18. decembra spriedums tā sauktajā “Laval un Partneri” lietā.⁴⁶³ Spriedumā norādīts, ka Zviedrijas arodbiedrību rīcība, uzspiežot Latvijas uzņēmumam savu koplīgumu, nav attaisnojama. Latvijas uzņēmums SIA “Laval un Partneri” 2004. gada 7. decembrī iesniedza prasības pieteikumu Zviedrijas Darba tiesā, lūdzot atzīt par neatļautu un pārtraukt Celtnieku arodbiedrības un tās I. nodaļas kolektīvo rīcību pret uzņēmumu, kā arī noteikt par neatļautu Zviedrijas Elektriķu arodbiedrības solidaritātes rīcību. Prasības pieteicējs uzskatīja, ka Zviedrijas Karalistes tiesību akti diskriminē ārvalstu pakalpojumu sniedzējus, kā arī nepamatoti un neproporcionāli ierobežo pakalpojumu sniegšanas brīvību.

Lai izlemtu lietu par Zviedrijas Karalistes tiesību aktu atbilstību ES tiesību sistēmai, Zviedrijas Darba tiesa iesniedza EKT divus prejudiciālos jautājumus. Savā spriedumā EKT norāda, ka nav pieļaujams kā obligātu priekšnosacījumu pakalpojuma sniegšanai pieprasīt no ārvalsts uzņēmēja lielāku algu par minimālo. Turklāt tas, ka ārvalstu uzņēmumi Zviedrijā var būt spiesti nenoteiktu laiku risināt sarunas ar arodbiedrībām par algas likmi, ir acīmredzams brīvas pakalpojumu kustības ierobežojums. Arodbiedrībām nav tiesību pieprasīt tāds vispārīgus maksājumus, kā maksa par algas kontroles darbībām un maksa par apdrošināšanu, kas tika prasīti konkrētajā gadījumā. Spriedumā arī konstatēts, ka iepazīšanās ar minimālo algu sistēmu ārvalstu uzņēmējiem Zviedrijā varētu būt pārāk sarežģīta.⁴⁶⁴

⁴⁶³ Eiropas Kopienu Tiesas 2007. gada 18. decembra spriedums lietā Nr. C-341/05- Laval un Partneri Ltd.

⁴⁶⁴ Turpat

“Kristīgo uzņēmēju interešu asociācijas” situācijas analīze

Interesants piemērs par biedrošanās brīvību atrodams praksē, kur tā būtība ir nebiedrošanās brīvība no darba devēju puses. Kristīgo uzņēmēju interešu asociācijas vārdā lūgumrakstu Nr. 0901/2008 iesniedza Zviedrijas valstspiederīgais Dāvids Skinners (*David Skinner*) par pamattiesībām uz “nebiedrošanās brīvību”. Lūgumraksta iesniedzējs, kurš pārstāv grupu Zviedrijas darba devēju, kas apvienojušies Kristīgo uzņēmēju interešu asociācijā, apgalvo, ka tiek pārkāptas šo darba devēju tiesības atteikties no biedrošanās. Zviedrijas arodbiedrības ir lietojušas ievērojamu spiedienu (tostarp piespiešanu un iebiedēšanu), lai panāktu, ka šie darba devēji pievienotos kolektīvajiem darba līgumiem, kurus, iespējams, reliģisku iemeslu dēļ uzņēmēji izvairās parakstīt. Šie uzņēmēji uzskata, ka šāda kolektīva vērsšanās pret viņiem ir vēl jo vairāk nepamatota, ņemot vērā to, ka šo darba devēju maksātās algas ir vienlīdzīgas algām, kas noteiktas kolektīvajos darba līgumos, vai augstākas par tām, un darba ņēmēji nepieprasa darba devēju pievienošanos kolektīvajiem darba līgumiem. Šķiet, ka konflikta būtību veido negatīvās biedrošanās brīvība, kas balstās uz argumentiem par reliģiskās pārliecības brīvību (bez lūgumraksta iesniedzēja paskaidrojuma), pretstatā tiesībām uz kolektīvām sarunām un rīcību. Pamattiesības tiek atzītas ES līmenī kā ES tiesību pamatprincipi, un tās ir iestrādātas Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijā (*ECHR*) un ES Pamattiesību hartā. Tomēr tās attiecas tikai uz ES primāro un sekundāro tiesību aktu piemērošanu materiālajā jomā.

Šajā gadījumā, iespējams, var būt grūtības atrast šādu saikni ar ES tiesību aktiem (un tādējādi arī ar Eiropas Parlamenta pilnvarām). Konflikts ir radies vienā dalībvalstī starp divām pusēm, kuras ir privātpersonas. Tādēļ atšķirībā no “Laval” un “Viking” lietas, kurās ir Eiropas Kopienų Tiesas spriedums, šeit nevar pārbaudīt līdzsvaru starp tiesībām uz kolektīvām sarunām un rīcību, no vienas puses, un Eiropas ekonomiskajām brīvībām (pakalpojumu sniegšanas brīvību, brīvību veikt uzņēmējdarbību), no otras puses.

Var uzskatīt, ka uz lūgumraksta iesniedzēja situāciju attiecas 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, jo īpaši tās 1. pants un 3. panta 1. punkta apakšpunkts (diskriminācijas apkarošana reliģijas dēļ attiecībā uz līdzdalību un iesaistīšanos kādā darba ņēmēju vai darba devēju organizācijā). Kristīgo darba devēju organizācija vēlas saņemt īpašu, nevis vienlīdzīgu attieksmi, jo viņi vēlas palikt ārpus apvienībām, kuras nav veidotas uz kristīgās ticības pamata. Turklāt Zviedrijā darba devējiem, kuri nav pievienojušies kolektīvajiem darba līgumiem, piedāvā aizvietojošus līgumus, kas nodrošina kolektīvajiem līgumiem līdzvērtīgu samaksas un darba apstākļu līmeni kolektīvo apvienību locekļiem. Reliģiskais pamatojums, kuru lūgumraksta iesniedzējs nav izvērsis plašāk, šķiet, nesniedz izskaidrojumu kristīgo uzņēmēju atteikumam noslēgt aizvietojošu līgumu.

Šis Zviedrijas privātpersonu konflikts ir jāatrisina Zviedrijas tiesā. Šī tiesa var izlemt nosūtīt jautājumu Eiropas Kopienų Tiesai prejudiciāla nolēmuma saņemšanai par iespējamu Direktīvas 2000/78/EK pārkāpumu. Izņemot Direktīvu 2000/78/EK,⁴⁶⁵ ir grūti saskatīt tiešu

⁴⁶⁵ ES 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK Oficiālais Vēstnesis L 303 , 02/12/2000 Lpp. 0016 – 0022

saikni ar ES tiesību aktu piemērošanas jomu. Tādēļ kompetentai Zviedrijas tiesai ir jāizskata šajā gadījumā skartie pamattiesību jautājumi, proti, tiesībām uz kolektīvām sarunām un rīcību. Pēc tam, kad izmantoti visi valsts līmenī pieejamie tiesiskās aizsardzības līdzekļi, lietu var iesniegt Eiropas Cilvēktiesību tiesā (*ECtHR*), kaut gan šī tiesa izskata tikai Eiropas Padomes dalībvalstu (Zviedrija), nevis privātpersonu rīcību. Izskatot lietu, kas bija ļoti līdzīga lūgumraksta iesniedzēja aprakstītajai, *ECtHR* atzina, ka Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 11. pants nodrošina darba devējiem negatīvo bīdrosnās brīvību, proti, tiesības nepievienoties darba kolektīvajiem līgumiem, taču paziņoja, ka šī klauzula pati par sevi negarantē tiesības neslēgt kolektīvos darba līgumus.

Tiesa izskaidroja, ka 11. pantā noteiktās pozitīvās valsts saistības, tostarp personiskā viedokļa aizsardzību, var attiecināt arī uz attieksmi, kas ir saistīta ar darba koplīgumu slēgšanas sistēmu, taču tikai gadījumos, kad šī attieksme apdraud bīdrosnās brīvību. Ieteikums – nosūtīt lūgumraksta iesniedzējam atbildi saskaņā ar šo analīzi; Eiropas Parlamentam nav jāveic turpmākas darbības.⁴⁶⁶

⁴⁶⁶ 2008. Gada Lūgumraksts Nr. 0901/2008, ko Kristīgo uzņēmēju interešu asociācijas vārdā iesniedza Zviedrijas valstspiederīgais *David Skinner*, par pamattiesībām uz nebīdrosnās brīvību: http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/peti/lt/787/787546/787546lv.pdf (01.03.2011.).

Respondentu sadalījums pa tautsaimniecības nozarēm

Nozare	Respondentu skaits	Respondentu īpatsvars (%)
Lauksaimniecība, medniecība, mežsaimniecība un zvejniecība	252	25,1
Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	84	8,4
Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	38	3,8
Transports, glabāšana, sakari	144	14,3
Pārtikas produktu un dzērienu ražošana	28	2,8
Finanšu un apdrošināšanas darbības	34	3,4
Tabakas izstrādājumu ražošana	2	,2
Operācijas ar nekustamo īpašumu	38	3,8
Tekstilizstrādājumu ražošana	29	2,9
Mašīnu un iekārtu iznomāšana un individuālās lietošanas priekšmetu un sadzīves aparatūras iznomāšana	10	1,0
Koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, izņemot mēbeles, salmu un pīto izstrādājumu ražošana	13	1,3
Publiskais (valsts) sektors	44	4,4
Izdevējdarbība, poligrāfija	15	1,5
Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi	15	1,5
Elektroenerģija, gāzes un ūdens apgāde	23	2,3
Izglītība	36	3,6
Būvniecība	32	3,2
Veselība un sociālā aprūpe	29	2,9
Vairum un mazumtirdzniecība, auto, moto, individuālās lietošanas priekšmetu, sadzīves aparatūras un iekārtu remonts	32	3,2
Sabiedriskie, sociālie, individuālie pakalpojumi	38	3,8
Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	40	4,0
Māksla, izklaide un atpūta	29	2,9
Kopā	1005*	100,0

Avots: autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, n=1093.

* Uz jautājumu atbildējušo respondentu skaits.

Atbilžu sadalījums jautājumā „Kas Jūs pamudināja iestāties arodbiedrībā?”

Atbilde	Respondentu skaits	Respondentu īpatsvars (%)
Kolektīvais līgums Jūsu organizācijā	388	91,1
Papildu labumi arodbiedrības biedriem	17	4,0
Solidaritāte līdzstrādniekiem	12	2,8
Garantijas arodbiedrības biedriem	9	2,1
Kopā	426	100,0

Avots: autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz arodbiedrību biedru aptauju 2011. gadā, n=426.

Atbilžu sadalījums jautājumā**„Vai Jūs piedalījāties Jūsu arodbiedrības organizētajos pasākumos?”**

Pasākumi	Respondentu skaits	Respondentu īpatsvars (%)
Streikos	103	24,3
Mītiņos un/vai manifestācijās	174	41,1
Izbraukumos reģionos	109	25,8
Mītiņos un streikos	37	8,7
Kopā	423*	100,0

Avots: autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz arodbiedrību biedru aptauju 2011. gadā, n=426.

* Uz jautājumu atbildējušo respondentu skaits.

Atbilžu sadalījums jautājumā „Vai Jūsu arodbiedrība piedalās sarunās ar Jūsu organizācijas vadību par darbinieku atbrīvošanu no darba?”

Atbilde	Respondentu skaits	Respondentu īpatsvars (%)
Nē, nepiedalās	35	8,3
Jā, piedalās/piedalījās	389	91,7
Kopā	424*	100,0

Avots: autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz arodbiedrību biedru aptauju 2011. gadā, n=426.

* Uz jautājumu atbildējušo respondentu skaits.

Arodbiedrības ekspertu darba ilguma ar arodbiedrības jautājumiem galvenie statistiskie raksturotāji

Statistiskie rādītāji	Statistisko rādītāju vērtības
Aritmētiskais vidējais	6,82
Aritmētiskā vidējā standartkļūda	1,780
Mediāna	3,50
Moda	3 un 15
Standartnovirze	6,661
Dispersija	44,370
Variācijas apjoms	20
Zemākais vērtējums	1
Augtākais vērtējums	21

Avots: autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz arodbiedrību ekspertu aptauju 2011. gadā, n=14.

Galvenie statistiskie raksturotāji arodbiedrības ekspertu atbildēm uz jautājumu „Kādas ir arodbiedrības galvenās darbības prioritātes un kāds cilvēkam labums, iestājoties arodbiedrībā?”

Statistiskie rādītāji	Arodbiedrība visos līmeņos aizstāv darba ņēmēju intereses	Arodbiedrība rūpējas par sociālo garantiju nodrošināšanu	Arodbiedrība palīdz stiprināt labas attiecības starp darbiniekiem un darba devēju	Arodbiedrība rūpējas par veselībai drošiem darba apstākļiem	Arodbiedrība nodrošina juridisku aizstāvību darba tiesību jautājumos
Aritmētiskais vidējais	9,21	8,71	8,64	9,14	9,57
Aritmētiskā vidējā standartklūda	0,214	0,354	0,308	0,206	0,173
Mediāna	9,00	9,00	9,00	9,00	10,00
Moda	10	9	9 un 10	9	10
Standartnovirze	0,802	1,326	1,151	0,770	0,646
Dispersija	0,643	1,758	1,324	0,593	0,418
Variācijas apjoms	2	5	3	2	2
Zemākais vērtējums	8	5	7	8	8
Augstākais vērtējums	10	10	10	10	10

Avots: autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz arodbiedrību ekspertu aptauju 2011. gadā, n=14, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – nav nozīmīgs; 10 – ļoti nozīmīgs.

Galvenie statistiskie raksturotāji arodbiedrības ekspertu atbildēm uz jautājumu „Kas no arodbiedrību veikuma, Jūsprāt, pēdējo gadu laikā ir bijis īpaši nozīmīgs?”

Statistiskie rādītāji	Medicīnas nozares pārstāvju demonstrācijas	Skolotāju algu paaugstinājums	Izbraukumi uz reģioniem
Aritmētiskais vidējais	8,50	8,71	8,79
Aritmētiskā vidējā standartklūda	0,359	0,370	0,334
Mediāna	8,50	9,00	9,00
Moda	8	10	10
Standartnovirze	1,345	1,383	1,251
Dispersija	1,808	1,912	1,566
Variācijas apjoms	4	4	4
Zemākais vērtējums	6	6	6
Augstākais vērtējums	10	10	10

Avots: autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz arodbiedrību ekspertu aptauju 2011. gadā, n=14, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – nav nozīmīgs; 10 – ļoti nozīmīgs.

Atbilžu sadalījums jautājumā

„Vai arodbiedrība Jums ir palīdzējusi darba tiesisko problēmu risināšanā?”

Atbilde	Respondentu skaits	Respondentu īpatsvars (%)
Palīdzību neesmu lūdzis/lūgusi	265	62,2
Nav palīdzējusi	12	2,8
Ļoti palīdzējusi	149	35
Kopā	426	100,0

Avots: AĀ autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz arodbiedrību biedru aptauju 2011. gadā, n=426.

Atbilžu sadalījums jautājumā „Vai arodbiedrības aicināja uz diskusijām par Jūsu organizācijas nodarbinātības stratēģijas izstrādāšanu un īstenošanu?”

Atbilde	Respondentu skaits	Respondentu īpatsvars (%)
Nezinu	166	39,2
Jā	138	32,6
Nē	118	28,1
Kopā	423*	100,0

Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz arodbiedrību biedru aptauju 2011. gadā, n=426.

* Uz jautājumu atbildējušo respondentu skaits.

Arodbiedrības biedru vērtējumu arodbiedrības darbībām statistiskie raksturotāji

Statistiskie rādītāji	Arodbiedrība pārstāv un aizstāv Jūsu intereses	Arodbiedrība stiprina labas attiecības starp darbiniekiem un darba devēju	Arodbiedrība rūpējas par veselībai drošiem darbapstākļiem	Arodbiedrība nodrošina juridisku aizstāvību darbības tiesību jautājumos	Arodbiedrība seko, lai tiktu ievērotas Jūsu sociālās garantijas
Respondentu skaits	203	108	111	27	24
Aritmētiskais vidējais	9,90	9,58	9,16	7,96	6,75
Aritmētiskā vidējā standartklūda	0,047	0,164	0,183	0,617	0,578
Mediāna	10,00	10,00	10,00	10,00	7,00
Moda	10	10	10	10	10
Standartnovirze	0,675	1,703	1,928	3,204	2,832
Dispersija	0,456	2,900	3,719	10,268	8,022
Variācijas apjoms	7	9	9	9	9
Zemākais vērtējums	3	1	1	1	1
Augstākais vērtējums	10	10	10	10	10

Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz arodbiedrību biedru aptauju 2011. gadā, n=426, novērtējuma skala 1 – 10, kur 1 – slikti; 10 – ļoti labi.

Arodbiedrības ekspertu arodbiedrību attīstības perspektīvo jomu vērtējumu statistiskie raksturotāji

Statistiskie rādītāji	Likumdošanas iniciatīva	Veselības aprūpe	Izglītības sistēma	Pakalpojumu sfēra	Apdrošināšana pret nelaiemes gadījumiem
Aritmētiskais vidējais	9,00	6,57	8,36	6,71	6,86
Aritmētiskā vidējā standartklūda	0,257	0,228	0,341	0,339	0,361
Mediāna	9,00	6,50	8,50	7,00	6,50
Moda	9	6	9	7	6
Standartnovirze	0,961	0,852	1,277	1,267	1,351
Dispersija	0,923	0,725	1,632	1,604	1,824
Variācijas apjoms	3	3	4	4	4
Zemākais vērtējums	7	5	6	5	5
Augstākais vērtējums	10	8	10	9	9

Avots: Autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz arodbiedrību ekspertu aptauju 2011. gadā, n=14, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – nav nozīmīgs; 10 – ļoti nozīmīgs.

**Galvenie statistiskie raksturotāji arodbiedrības ekspertu atbildēm uz jautājumu
„Kas tiek darīts un ko vēl vajadzētu darīt arodbiedrībām jaunu biedru piesaistei?”**

Statistiskie rādītāji	Arodbiedrību spēks šobrīd slēpjas jaunās idejās	Lojalitātes programmas ar atvieglojumiem arodbiedrības biedriem	Jāmaina informācijas pasniegšanas veidi par arodbiedrības darbību	Arodbiedrības amatpersonu rindās jāparādās jaunām personībām
Aritmētiskais vidējais	8,43	6,36	7,07	7,86
Aritmētiskā vidējā standartklūda	0,374	0,803	0,842	0,533
Mediāna	8	7,5	8	9
Moda	10	9	10	9
Standartnovirze	1,399	3,003	3,149	1,994
Dispersija	1,956	9,016	9,918	3,978
Variācijas apjoms	4	8	8	6
Zemākais vērtējums	6	2	2	4
Augstākais vērtējums	10	10	10	10

Avots: autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz arodbiedrību ekspertu aptauju 2011. gadā, n=14, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – nav nozīmīgs; 10 – ļoti nozīmīgs.

**Galvenie statistiskie raksturotāji arodbiedrības ekspertu atbildēm uz jautājumu
„Kādus galvenos uzdevumus arodbiedrībām vajadzētu izvirzīt nākamajiem 5 gadiem?”**

Statistiskie rādītāji	Visos līmeņos jāaizstāv darba ņēmēju intereses	Jārūpējas par sociālo garantiju nodrošināšanu	Jāpalīdz stiprināt labas attiecības starp darbiniekiem un darba devēju	Jārūpējas par veselībai drošiem darba apstākļiem	Jānodrošina juridiska aizstāvība darba tiesību jautājumos	Jādomā par jaunu pakalpojumu radīšanu saviem biedriem	Biedru darba samaksas paaugstinājums	Jāizstrādā stratēģija jaunu biedru piesaistīšanai	Jaunu cilvēku iesaistīšana arodbiedrību darbā
Aritmētiskais vidējais	9,07	9,14	9,29	9,21	9,57	8,71	8,57	9,29	9,29
Aritmētiskā vidējā standartklūda	0,339	0,254	0,322	0,281	0,228	0,412	0,309	0,304	0,221
Mediāna	9,5	9	10	9,5	10	9	8,5	10	9,5
Moda	10	10	10	10	10	9 un 10	8 un 10	10	10
Standartnovirze	1,269	0,949	1,204	1,051	0,852	1,541	1,158	1,139	0,825
Dispersija	1,610	0,901	1,451	1,104	0,725	2,374	1,341	1,297	0,681
Variācijas apjoms	4	3	4	3	3	5	3	4	2
Zemākais vērtējums	6	7	6	7	7	5	7	6	8
Augtākais vērtējums	10	10	10	10	10	10	10	10	10

Avots: autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz arodbiedrību ekspertu aptauju 2011. gadā, n=14, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – nav nozīmīgs; 10 – ļoti nozīmīgs.

Iedzīvotāju vēlmes piedalīties arodbiedrību organizētajos pasākumos vērtējumu statistiskie raksturotāji

Statistiskie rādītāji	Streikos	Mītiņos un/vai manifestācijās	Parakstu vākšanā par mani interesējošas problēmas risinājumu
Aritmētiskais vidējais	6,85	6,82	7,21
Aritmētiskā vidējā standartklūda	0,069	0,068	0,067
Mediāna	7	7	7
Moda	8	7	8
Standartnovirze	2,185	2,138	2,111
Dispersija	4,776	4,573	4,454
Variācijas apjoms	9	9	9
Zemākais vērtējums	1	1	1
Augstākais vērtējums	10	10	10

Avots: autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, n=1093, novērtējuma skala 1–10, kur: 1 – nekad; 10 – vienmēr.

Iedzīvotāju arodbiedrību palīdzības darba tiesisko problēmu risināšanā vērtējumu statistiskie raksturotāji

Statistiskie rādītāji	Statistisko rādītāju vērtības
Aritmētiskais vidējais	7,28
Aritmētiskā vidējā standartklūda	0,070
Mediāna	8
Moda	8
Standartnovirze	2,206
Dispersija	4,867
Variācijas apjoms	9
Zemākais vērtējums	1
Augstākais vērtējums	10

Avots: autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, n=1093, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – nekad; 10 – vienmēr.

Iedzīvotāju arodbiedrības palīdzības darba tiesisko problēmu risināšanā vērtējumu atkarība no tautsaimniecības nozares statistiskā nozīmīguma pārbaude

Kruskala-Vallisa (*Kruskal-Wallis*) tests

	Arodbiedrības palīdzība darba tiesisko problēmu risināšanā
H ² kvadrāts (<i>Chi-Square</i>)	250,089
Brīvības pakāpju skaits (<i>df</i>)	21
Nozīmības līmenis (<i>Asymp. Sig.</i>)	0,000

Avots: autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, n=1093, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – nav palīdzējusi; 10 – ļoti palīdzējusi.

Kolmogorova-Smirnova (*Kolmogorov-Smirnov*) tests

	Arodbiedrības palīdzība darba tiesisko problēmu risināšanā	
N	983	
Normalā sadalījuma parametri	Aritmētiskais vidējais	7,31
	Standartnovirze	2,161
Ekstremālās starpības (<i>Most Extreme Differences</i>)	Absolūta	0,204
	Pozitīva	0,107
	Negatīva	-0,204
Kolmogorova-Smirnova Z tests (<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>)	6,397	
Nozīmības līmenis (abpusējs) <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,000	

Avots: autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, n=1093, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – nav palīdzējusi; 10 – ļoti palīdzējusi.

Iemeslu neiestāties arodbiedrībā vērtējumu statistiskie raksturotāji

Statistiskie rādītāji	Garantijas arodbiedrības biedriem	Organizācijā ir kolektīvais līgums un neredz labumu dalībai arodbiedrībā	Nav vēlēšanās maksāt biedru naudu
Aritmētiskais vidējais	5,79	5,87	7,29
Aritmētiskā vidējā standartklūda	0,105	0,107	0,071
Mediāna	6	6	8
Moda	6	7	8
Standartnovirze	2,216	2,253	2,179
Dispersija	4,912	5,078	4,749
Variācijas apjoms	9	9	9
Zemākais vērtējums	1	1	1
Augstākais vērtējums	10	10	10

Avots: autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, n=1093, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – nav nozīmīgs; 10 – ļoti nozīmīgs.

Iemesla – arodbiedrības asociējas ar īpašnieku/vadības, nevis darbinieku interešu pārstāvību, ietekmes uz iedzīvotāju lēmumu neiestāties arodbiedrībā, vērtējumu statistiskie raksturotāji

Statistiskie rādītāji	Statistisko rādītāju vērtības
Aritmētiskais vidējais	5,84
Aritmētiskā vidējā standartklūda	0,104
Mediāna	6
Moda	7
Standartnovirze	2,212
Dispersija	4,892
Variācijas apjoms	9
Zemākais vērtējums	1
Augstākais vērtējums	10

Avots: autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, n=1093, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – asociējas ar īpašnieku/vadības pārstāvību; 10 – asociējas ar darbinieku interešu pārstāvību.

Iemesla – organizācijas vadības vienlīdzīgas attieksmes pret arodbiedrības biedriem un darbiniekiem, kas nav arodbiedrības biedri, vērtējumu statistiskie raksturotāji

Statistiskie rādītāji	Statistisko rādītāju vērtības
Aritmētiskais vidējais	5,90
Aritmētiskā vidējā standartklūda	0,106
Mediāna	6
Moda	7
Standartnovirze	2,205
Dispersija	4,863
Variācijas apjoms	9
Zemākais vērtējums	1
Augstākais vērtējums	10

Avots: autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, n=1093, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – ir vienlīdzīga; 10 – nav vienlīdzīga.

Iedzīvotāju organizācijas vadības attieksmes pret arodbiedrības biedriem un darbiniekiem, kas nav arodbiedrības biedri, vērtējumu atkarība no tautsaimniecības nozares statistiskā nozīmīguma pārbaude

Kruskala-Vallisa (*Kruskal-Wallis*) tests

	Organizācijas vadības attieksme pret arodbiedrības biedriem un darbiniekiem
Hī kvadrāts (<i>Chi-Square</i>)	39,723
Brīvības pakāpju skaits (<i>df</i>)	21
Nozīmības līmenis (<i>Asymp. Sig.</i>)	0,008

Avots: autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, n=1093, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – nav palīdzējusi; 10 – ļoti palīdzējusi.

Kolmogorova-Smirnova (*Kolmogorov-Smirnov*) tests

		Organizācijas vadības attieksme pret arodbiedrības biedriem un darbiniekiem
N		432
Normalā sadalījuma parametri	Aritmētiskais vidējais	5,90
	Standartnovirze	2,205
Ekstremālākās starpības (<i>Most Extreme Differences</i>)	Absolūta	0,129
	Pozitīva	0,080
	Negatīva	-0,129
Kolmogorova-Smirnova Z tests (<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>)		2,675
Nozīmības līmenis (abpusējs) <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,000

Avots: autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, n=1093, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – nav palīdzējusi; 10 – ļoti palīdzējusi.

**Iemesla – uzticība arodbiedrībām ietekmes uz iedzīvotāju lēmumu neiestāties
arodbiedrībā, vērtējumu statistiskie raksturotāji**

Statistiskie rādītāji	Statistisko rādītāju vērtības
Aritmētiskais vidējais	5,82
Aritmētiskā vidējā standartklūda	0,112
Mediāna	6
Moda	6
Standartnovirze	2,247
Dispersija	5,051
Variācijas apjoms	9
Zemākais vērtējums	1
Augstākais vērtējums	10

Avots: autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, n=1093, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – neuzticos arodbiedrībām; 10 – uzticos arodbiedrībām.

**Iedzīvotāju uzticības arodbiedrībām atkarībā no tautsaimniecības nozares statistiskā
nozīmīguma pārbaude**

Kruskala-Vallisa (*Kruskal-Wallis*) tests

	Uzticēšanās arodbiedrībām
Hī kvadrāts (<i>Chi-Square</i>)	35,176
Brīvības pakāpju skaits (<i>df</i>)	21
Nozīmības līmenis (<i>Asymp. Sig.</i>)	0,027

Avots: autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, n=1093, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – neuzticos arodbiedrībām; 10 – uzticos arodbiedrībām.

Kolmogorova-Smirnova (*Kolmogorov-Smirnov*) tests

		Uzticēšanās arodbiedrībām
N		394
Normalā sadalījuma parametri	Aritmētiskais vidējais	5,80
	Standartnovirze	2,227
Ekstremālākās starpības (<i>Most Extreme Differences</i>)	Absolūta	0,150
	Pozitīva	0,067
	Negatīva	-0,150
Kolmogorova-Smirnova Z tests (<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>)		2,970
Nozīmības līmenis (abpusējs) <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,000

Avots: autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, n=1093, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – neuzticos arodbiedrībām; 10 – uzticos arodbiedrībām.

Iedzīvotāju uzticības arodbiedrībām atkarībā no vecuma statistiskā nozīmīguma pārbaude

Kruskala-Vallisa (*Kruskal-Wallis*) tests

	Uzticēšanās arodbiedrībām
Hī kvadrāts (<i>Chi-Square</i>)	3,348
Brīvības pakāpju skaits (<i>df</i>)	3
Nozīmības līmenis (<i>Asymp. Sig.</i>)	0,341

Avots: autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, n=1093, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – neuzticos arodbiedrībām; 10 – uzticos arodbiedrībām.

Kolmogorova-Smirnova (*Kolmogorov-Smirnov*) tests

		Uzticēšanās arodbiedrībām
N		374
Normalā sadalījuma parametri	Aritmētiskais vidējais	5,74
	Standartnovirze	2,244
Ekstremālākās starpības (<i>Most Extreme Differences</i>)	Absolūta	0,148
	Pozitīva	0,065
	Negatīva	-0,148
Kolmogorova-Smirnova Z tests (<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>)		2,855
Nozīmības līmenis (abpusējs) <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,000

Avots: autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, n=1093, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – neuzticos arodbiedrībām; 10 – uzticos arodbiedrībām.

Arodbiedrību pasākumu jaunu biedru piesaistīšanai vērtējumu statistiskie raksturotāji

Statistiskie rādītāji	Garantijas arodbiedrības biedriem	Profesionālā apmācība	Veselības apdrošināšana	Dotācijas pusdienām	Ziemassvētku dāvanas
Aritmētiskais vidējais	7,18	7,01	7,08	6,87	7,18
Aritmētiskā vidējā standartklūda	0,068	0,068	0,070	0,068	0,072
Mediāna	8	7	7	7	8
Moda	8	7	8	7	8
Standartnovirze	2,120	2,123	2,155	2,100	2,184
Dispersija	4,493	4,505	4,646	4,411	4,771
Variācijas apjoms	9	9	9	9	9
Zemākais vērtējums	1	1	1	1	1
Augstākais vērtējums	10	10	10	10	10

Avots: autora veiktie aprēķini, pamatojoties uz iedzīvotāju aptauju 2012. gadā, n=1093, novērtējuma skala 1–10, kur 1 – nekad; 10 – vienmēr.

Ekspertu aptaujas anketa

Godājamais arodbiedrības darbiniek (amatpersona) / cienījamā arodbiedrības darbiniece (amatpersona)!

Aicinām Jūs piedalīties aptaujā un atbildēt uz jautājumiem, kas nepieciešams Latvijas Universitātē veiktam zinātniskam pētījumam. Tā mērķis ir konstatēt, vai Latvijā arodbiedrību darbības atjaunošana ir veiksmīga, lai nodrošinātu iespējami efektīvu sociālo partnerību lēmumu pieņemšanā un problēmu risināšanā.

Jūsu viedoklis ir ļoti svarīgs pētījumam, un Jūsu atbildes palīdzēs izstrādāt priekšlikumus, kas ļautu veicināt arodbiedrības efektīvu līdzdalību sociālo, tiesisko un ekonomisko problēmu risināšanā Latvijā.

Jūsu atbildes ir konfidenciālas un tiks izmantotas tikai apkopotā veidā.

Lūdzam Jūs veltīt aptuveni 10 minūtes anketas aizpildīšanai.

1. Kādas ir arodbiedrības galvenās darbības prioritātes un kāds cilvēkam labums, iestājoties arodbiedrībā?

(Lūdzu, novērtējiet katru atbildi 10 ballu skalā, kur 1 – nav nozīmīgs un 10 – ļoti nozīmīgs.)

Arodbiedrība visos līmeņos aizstāv darba ņēmēju intereses

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Arodbiedrība rūpējas par sociālo garantiju nodrošināšanu

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Arodbiedrība palīdz stiprināt labas attiecības starp darbiniekiem un darba devēju

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Arodbiedrība rūpējas par veselībai drošiem darba apstākļiem

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Arodbiedrība nodrošina juridisku aizstāvību darba tiesību jautājumos

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Cits (lūdzu, ierakstiet un novērtējiet) _____

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2. Kādās jomās Jūs saskatāt arodbiedrību attīstības perspektīvu?

(Lūdzu, novērtējiet katru atbildi 10 ballu skalā, kur 1 – nav nozīmīgs un 10 – ļoti nozīmīgs.)

Arodbiedrību likumdošanas iniciatīvā

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Arodbiedrību aktivitāšu perspektīva ir veselības aprūpē

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

izglītības sistēmā

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

pakalpojumu sfērā

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Arodbiedrību biedru apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Arodbiedrību perspektīva ir to arodbiedrību biedru skaitliskajā izaugsmē

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Cits (lūdzu, ierakstiet un novērtējiet)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

3. Kas tiek darīts un ko vēl vajadzētu darīt arodbiedrībām jaunu biedru piesaistei?

(Lūdzu, novērtējiet katru atbildi 10 ballu skalā, kur 1 – nav nozīmīgs un 10 – ļoti nozīmīgs.)

Arodbiedrību spēks šobrīd slēpjas jaunās idejās

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Lojalitātes programmas ar atvieglojumiem arodbiedrības biedriem

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Jāmaina informācijas pasniegšanas veidi par arodbiedrības darbību

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Arodbiedrības amatpersonu rindās jāparādās jaunām personībām

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Cits (lūdzu, ierakstiet un novērtējiet) _____

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

4. Kas no arodbiedrību veikuma, Jūsaprāt, pēdējo gadu laikā ir bijis īpaši nozīmīgs?*(Lūdzu, novērtējiet katru atbildi 10 ballu skalā, kur 1 – nav nozīmīgs un 10 – ļoti nozīmīgs.)***Medicīnas nozares pārstāvju demonstrācijas**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Skolotāju algu paaugstinājums

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Izbraukumi uz reģioniem

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Cits (lūdzu, ierakstiet un novērtējiet) _____

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

5. Kādus galvenos uzdevumus arodbiedrībām vajadzētu izvirzīt nākamajiem 5 gadiem?*(Lūdzu, novērtējiet katru atbildi 10 ballu skalā, kur 1 – nav nozīmīgs un 10 – ļoti nozīmīgs.)***Visos līmeņos jāaizstāv darba ņēmēju intereses**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Jārūpējas par sociālo garantiju nodrošināšanu

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Jāpalīdz stiprināt labas attiecības starp darbiniekiem un darba devēju

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Jārūpējas par veselībai drošiem darba apstākļiem

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Jānodrošina juridisku aizstāvību darba tiesību jautājumos

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Ir jādomā par jaunu pakalpojumu radīšanu saviem biedriem

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Biedru darba samaksas paaugstinājums

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Ir jāizstrādā stratēģija jaunu biedru piesaistīšanai

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Jaunu cilvēku iesaistīšana arodbiedrību darbā

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Cits (lūdzu, ierakstiet un novērtējiet)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

6. Jūsu nozaru arodbiedrības (dalīborganizācijas) nosaukums (lūdzu, ierakstiet)

Būsim pateicīgi, ja papildus atbildēsiet uz dažiem jautājumiem par Jūsu profesionālo pieredzi:

1. Cik gadus Jūs strādājat ar arodbiedrības jautājumiem? ___ gadus
2. Vai esat strādājis ar arodbiedrības jautājumiem citās valstīs?

- jā
 nē

PALDIES par atbildēm!

Sīkāka informācija par aptauju Sergejs Stacenko, tel. 29469777, e – pasts: Sergejs.Stacenko@lu.lv

Ekspertu saraksts

- 1. Baranovs Oļegs**, SIA "LatRosTrans" arodorganizācijas priekšsēdētājs
- 2. Bērtule Velta**, SIA „Rīgas Austrumu klīniskā universitātes slimnīca Gaiļezers” arodorganizācijas priekšsēdētāja
- 3. Didrihsone Lilita**, AS "Latvenergo" arodorganizācijas "Centrs" priekšsēdētāja
- 4. Harbaceviča Astrīda**, Latvijas Izglītības un zinātnes arodbiedrības priekšsēdētāja līdz 25.11.2009.
- 5. Holodņuks Aleksejs**, Latvijas Ūdens transporta arodbiedrību federācijas priekšsēdētājs
- 6. Kalniņa Irēna**, *Dr. iur.*, LU promocijas darbs: „Darbinieku aizsardzība uzņēmumu pārejas gadījumā”
- 7. Krīgers Pēteris**, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības priekšsēdētājs
- 8. Marcinkēviča Līvija**, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības priekšsēdētāja vietiece
- 9. Mickeviča Natalja**, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības ES Normatīvo aktu un politikas dokumentu eksperte
- 10. Semjonovs Savelijs**, Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrības priekšsēdētājs
- 11. Semjonova Zoja**, Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrības priekšsēdētāja
- 12. Skotele Solveiga**, Latvijas Universitātes arodorganizācijas priekšsēdētāja
- 13. Sūna Agris**, Latvijas Apvienotās policistu arodbiedrības prezidents
- 14. Trapenciēre Ilze**, *Dr. phil.*, Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrības vecākā konsultante

8. Gadījumā, ja Jums būtu algas paaugstinājums un līdz ar to pieaugtu arī biedru naudas maksājums, vai Jūs pamestu arodbiedrību?

Lūdzu, novērtējiet atbildi 10 ballu skalā, kur 1 – nekad un 10 – jā, noteikti pamestu.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Lūdzu, miniet trīs argumentus, kāpēc nav vērts iestāties arodbiedrībā?

10. Aptuveni cik ilgi Jūs esat arodbiedrības biedrs/biedre?

- 1 gads 10 gadus
- 2 gadus Vairāk nekā 10 gadus
- 5 gadus

11. Kāds ir Jūsu dalīborganizācijas (nozaru arodbiedrības) tautsaimniecības nozares segments?

<input type="checkbox"/> Lauksaimniecība medniecība, mežsaimniecība un zvejniecība	<input type="checkbox"/> Informācijas un komunikācijas pakalpojumi
<input type="checkbox"/> Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	<input type="checkbox"/> Transports, glabāšana, sakari
<input type="checkbox"/> Pārtikas produktu un dzērienu ražošana	<input type="checkbox"/> Finanšu un apdrošināšanas darbības
<input type="checkbox"/> Tabakas izstrādājumu ražošana	<input type="checkbox"/> Operācijas ar nekustamo īpašumu
<input type="checkbox"/> Tekstilizstrādājumu ražošana	<input type="checkbox"/> Mašīnu un iekārtu iznomāšana un individuālās lietošanas priekšmetu un sadzīves aparatūras iznomāšana
<input type="checkbox"/> Koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, izņemot mēbeles; salmu un pīto izstrādājumu ražošana	<input type="checkbox"/> Publiskais (valsts) sektors
<input type="checkbox"/> Izdevējdarbība, poligrāfija	<input type="checkbox"/> Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi
<input type="checkbox"/> Elektroenerģija, gāzes un ūdens apgāde	<input type="checkbox"/> Izglītība
<input type="checkbox"/> Būvniecība	<input type="checkbox"/> Veselība un sociālā aprūpe
<input type="checkbox"/> Vairum un mazumtirdzniecība, auto, moto, individuālās lietošanas priekšmetu, sadzīves aparatūras un iekārtu remonts	<input type="checkbox"/> Sabiedriskie, sociālie, individuālie pakalpojumi
<input type="checkbox"/> Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	<input type="checkbox"/> Māksla, izklaide un atpūta
<input type="checkbox"/> Cits (lūdzu, norādiet)	

12. Arodbiedrības pārstāvis Jūsu organizācija ir

Jūsu līdzstrādnieks (kolēģis)	<input type="checkbox"/>
Personāla speciālists	<input type="checkbox"/>
Cilvēks ārpus Jūsu organizācijas	<input type="checkbox"/>
Cits (lūdzu, norādiet) _____	<input type="checkbox"/>

Kur atrodas Jūsu arodbiedrības galvenais birojs? <input type="checkbox"/> Rīga <input type="checkbox"/> Daugavpils <input type="checkbox"/> Jēkabpils <input type="checkbox"/> Jelgava <input type="checkbox"/> Jūrmala	<input type="checkbox"/> Liepāja <input type="checkbox"/> Ventspils <input type="checkbox"/> Rēzekne un novads <input type="checkbox"/> Valmiera <input type="checkbox"/> Citur (lūdzu, norādiet) _____ _____
---	--

Jūsu arodbiedrības nosaukums: _____

PALDIES par atbildēm!

Sīkāka informācija par aptauju Sergejs Stacenko, tel. 29469777, e – pasts: Sergejs.Stacenko@lu.lv

6.5. Vai organizācijas vadības attieksme ir vienlīdzīga pret arodbiedrības biedriem un darbiniekiem, kas nav arodbiedrības dalībnieki

Lūdzu, novērtējiet atbildi 10 ballu skalā, kur:

0 – neesmu par to domājusi (-is); 1 – ir vienlīdzīga un 10 – nav vienlīdzīga.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6.6. Uzticēšanās arodbiedrībām

Lūdzu, novērtējiet atbildi 10 ballu skalā, kur:

0 – neesmu par to domājusi (-is); 1 – neuzticos arodbiedrībām un 10 – uzticos arodbiedrībām.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Ko dara arodbiedrības, lai piesaistītu jaunus biedrus?

Lūdzu, novērtējiet katru atbildes variantu 10 ballu skalā, kur 1 - nekad un 10 – vienmēr.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.1. Garantijas arodbiedrības biedriem										
8.2. Profesionālā apmācība										
8.3. Veselības apdrošināšana										
8.4. Dotācijas pusdienām										
8.5. Ziemassvētku dāvanas bijušiem/esošiem arodbiedrības biedriem un/vai biedru bērniem										
8.6. Cits (lūdzu, norādiet un novērtējiet) -----										

8. Vai kāds Jums ir piedāvājis iestāties arodbiedrībā?

Jā

Nē

9. Gadījumā, ja Jums būtu algas paaugstinājums un līdz ar to pieaugtu arī iespējas veikt biedru naudas maksājumus, vai Jūs iestātos arodbiedrībā?

Lūdzu, novērtējiet atbildi 10 ballu skalā, kur 1 - nekad un 10 – jā, noteikti.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Jūsu vecuma grupa

Līdz 20 gadiem

21–35 gadi

36–45 gadi

46–55 gadi

56–65 gadi

Vairāk par 66 gadiem

11. Kurā tautsaimniecības nozarē Jūs esat nodarbināta (-āts) ?

<input type="checkbox"/> Lauksaimniecība, medniecība, mežsaimniecība un zvejniecība	<input type="checkbox"/> Informācijas un komunikācijas pakalpojumi
<input type="checkbox"/> Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	<input type="checkbox"/> Transports, glabāšana, sakari
<input type="checkbox"/> Pārtikas produktu un dzērienu ražošana	<input type="checkbox"/> Finanšu un apdrošināšanas darbības
<input type="checkbox"/> Tabakas izstrādājumu ražošana	<input type="checkbox"/> Operācijas ar nekustamo īpašumu
<input type="checkbox"/> Tekstilizstrādājumu ražošana	<input type="checkbox"/> Mašīnu un iekārtu iznomāšana un individuālās lietošanas priekšmetu un sadzīves aparatūras iznomāšana
<input type="checkbox"/> Koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, izņemot mēbeles; salmu un pīto izstrādājumu ražošana	<input type="checkbox"/> Publiskais (valsts) sektors
<input type="checkbox"/> Izdevējdarbība, poligrāfija	<input type="checkbox"/> Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi
<input type="checkbox"/> Elektroenerģija, gāzes un ūdens apgāde	<input type="checkbox"/> Izglītība
<input type="checkbox"/> Būvniecība	<input type="checkbox"/> Veselība un sociālā aprūpe
<input type="checkbox"/> Vairum un mazumtirdzniecība, auto, moto, individuālās lietošanas priekšmetu, sadzīves aparatūras un iekārtu remonts	<input type="checkbox"/> Sabiedriskie, sociālie, individuālie pakalpojumi
<input type="checkbox"/> Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	<input type="checkbox"/> Māksla, izklaide un atpūta
<input type="checkbox"/> Cits (lūdzu, norādiet)	

12. Arodbiedrības pārstāvis Jūsu organizācijā ir:

Jūsu līdzstrādnieks (kolēģis)	<input type="checkbox"/>
Personāla speciālists	<input type="checkbox"/>
Cilvēks ārpus Jūsu organizācijas	<input type="checkbox"/>
Cits (lūdzu, norādiet) _____	<input type="checkbox"/>
Organizācijā nav arodbiedrības	<input type="checkbox"/>

13. Kurā reģionā Jūs esat nodarbināta (-āts)?

Lūdzu, norādiet	
-----------------	--

PALDIES par atbildēm!

Sīkāka informācija par pētījumu:

Sergejs Stacenko, tālr. 29235308, e-pasts: sergejs.stacenko@lu.lv