

Projekts :

«Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības divpusējā sociālā dialoga attīstība labāka tiesiskā regulējuma izstrādē uzņēmējdarbības vides sakārtošanai»
(Projekta Nr. 3.4.2.2/16/I/002)

Darbības programmas «Izaugsme un nodarbinātība» 3.4.2. specifiskā atbalsta mērķa «Valsts pārvaldes profesionālā pilnveide labāka tiesiskā regulējuma izstrādē mazo un vidējo komersantu atbalsta, korupcijas novēršanas un ēnu ekonomikas mazināšanas jomā» 3.4.2.2.pasākuma «Sociālā dialoga attīstība labāka tiesiskā regulējuma izstrādē uzņēmējdarbības atbalsta jomā»



NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Sociālais
fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ



Projekta ieviešanas laiks: 2017.gada 26. maijs – 2021.gada 31.decembris

Projekta mērķis: nodrošināt divpusējā nozaru sociālā dialoga attīstību labāka tiesiskā regulējuma izstrādē uzņēmējdarbības vides sakārtošanas veicināšanai prioritāri piecās nozarēs – **kokrūpniecībā, ķīmiskajā rūpniecībā un tās saskarnozarēs, būvniecībā, transportā un loģistikā, telekomunikācijās un sakaros.**

Lai sasniegtu projekta mērķi LBAS projektā iesaistīja sadarbības partnerus – minēto prioritāro nozaru arodbiedrības:

Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrību;

Latvijas Industriālo nozaru arodbiedrību;

Latvijas Meža nozaru arodbiedrību;

Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un transporta darbinieku arodbiedrību «LAKRS»;

Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrību PRO.



LATVIJAS
BŪVNICĪBAS NOZARES
ARODBIEDRĪBA



NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Sociālais
fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ





GALVENĀS ĪSTENOTĀS DARBĪBAS

- ✓ LBAS apmācību programmas **ZINĀŠANAS UN PRASMES ĢENERĀLVIENOŠANOS NOSLĒGŠANAS PROCESĀ** izstrāde un apmācību organizēšana 2017. un 2019.gādā.

Pilnveidot koordinatoru izpratni un zināšanas par sociālā dialoga un koplīgumu slēgšanas būtību, principiem un praktiskajiem aspektiem.

Uzlabot zināšanas par sociālā dialoga ideju un arodbiedrību lomu sociālā dialoga veicināšanā; starptautiskie un Eiropas līmeņa tiesiskie instrumenti, kuri garantē sociālajiem partneriem koplīgumu slēgšanas brīvības īstenošanu.

Nozaru koplīgumu slēgšanas mērķi un koplīgumu saturs Latvijas kontekstā.

Koplīgumu pārrunu ekonomiskais pamatojums un praktiskie soļi koplīgumu slēgšanas procesā.

Uzlabot pārrunu veikšanas un komunikāciju prasmes.





GALVENĀS ĪSTENOTĀS DARBĪBAS

✓ LBAS un LDDK konferenču organizēšana (5)

2017.gadā «Nozares koplīgums – kvalitātes zīme»

2018.gadā «Nozaru koplīgumi un nozaru konkurētspēja: sociālo partneru organizāciju pieredze Eiropā»

2019.gadā «Ieguldījums cilvēkkapitālā: sociālo partneru prasmju fondi Eiropā»

2020.gadā «Attīstot nozaru koplīgumu pārrunas»

2021.gadā «Attālinātais darbs un sociālā dialoga loma»

2019.gadā organizēts pasākums par ģenerālvienošanos kā instrumentu nozares konkurētspējas un valsts labklājības veicināšanai **«Kolektīvās darba attiecības: sociālo partneru autonomija nozarēs – valsts pārvaldes loma sociālā dialoga sekmēšanā»**





GALVENĀS ĪSTENOTĀS DARBĪBAS

✓ LBAS un sadarbības partneru dalība pieredzes apmaiņas vizītēs

2018.gadaprīlī pieredzes apmaiņas brauciens uz **ZVIEDRIJU**. Apmeklēta *LO Sweden* arodorganizācija, uzņēmumi *Byggnads* un *GS*, kā arī Zviedrijas nacionālā darba devēju asociācija *Swedish enterprise*.

2018.gada septembrī pieredzes apmaiņas brauciens uz **SOMIJU**. Vizītes Somijas Būvnieku arodbiedrībā, SAK- Centrālajā somu arodbiedrības organizācijā un, telekomunikāciju un IT nozares arodbiedrībā.

2019.Gadā pieredzes apmaiņas brauciens uz **SLOVĒNIJU**. Vizīte Slovēnijas publiskā sektora arodbiedrību konfederācijā KSJS un Slovēnijas brīvo arodbiedrību asociācijā ZSSS.



GALVENĀS ĪSTENOTĀS DARBĪBAS - NODEVUMI



- ✓ **Uzņēmēju un iedzīvotāju aptaujas un politikas ietekmes izvērtējumi - Nozares tirgus izpēte**

2018.Gadā sagatavots tirgus izpēts ziņojums **Kokrūpniecības nozare**.

Pamatojoties uz šo ziņojumu, tika organizēta diskusija ar kokrūpniecības jomā iesaistītajām pusēm: LDDK, LBAS, LMNA, *Latvijas finieris*, Latvijas Kokrūpniecības federācija, Latvijas Mežu īpašnieku biedrība, LIAA, *SIA Alphanet*, *Z/S Vecpils1*.

2018.gadā sagatavots tirgus izpētes ziņojums **Ķīmiskā rūpniecība un tās saskarnozares**. Pamatojoties uz šo ziņojumu, tika organizēta diskusija ar ķīmiskajā rūpniecībā iesaistītajām pusēm: LBAS, LIA, LDDK, LAĶIFA, AS *Grindeks*, Olaines novada uzņēmējdarbības atbalsta centrs.

2018.gadā sagatavots tirgus izpētes ziņojums **Sauszemes kravas pārvadājumi un pasažieru transports**. Pamatojoties uz šo ziņojumu, tika organizētas vairākkārtējas diskusijas ar nozarē iesaistītajām pusēm.

Tāpat līdzīgas diskusijas organizētas arī **viesmīlības** un **telekomunikāciju un IT** nozarēs, šīm diskusijām par pamatu bija LDDK eksperta ziņojumi minētajās nozarēs.



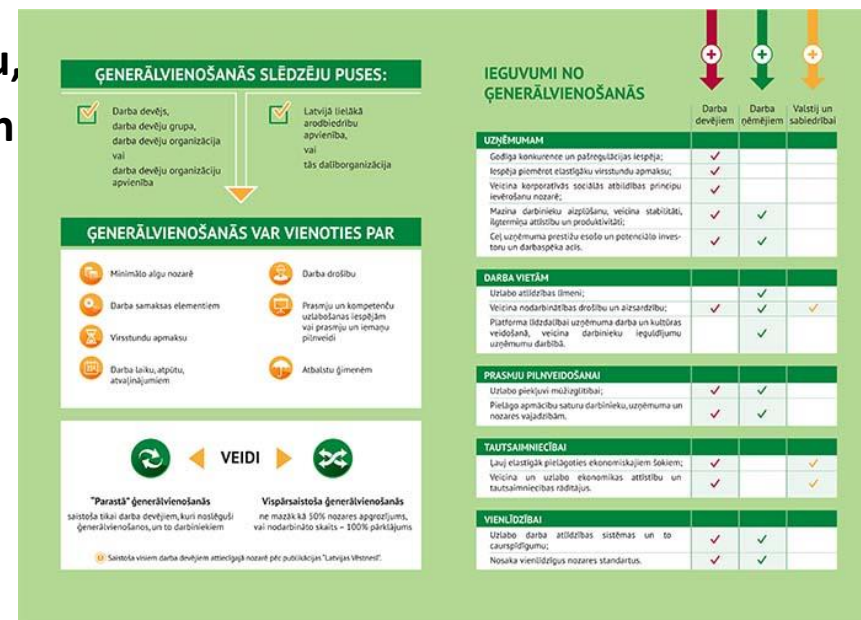
- ✓ **Sadarbības partneru organizētas apmācības, semināri, informatīvie pasākumi, darba grupas**

- ✓ Metodiku, rokasgrāmatu, vadlīniju, ieteikumu, instrukciju, informācijas apkopojumu, aptauju, analītisko aprakstu un viedokļu apkopojumu izstrāde



Dr. iur. Irēna Liepiņa
Natalja Preisa
Kaspars Rācenājs

Arodbiedrību ekskluzīvās tiesības un koplīguma pārrunu brīvība



ATZIŅAS PĒC PROJEKTU ĪSTENOŠANAS



PROJEKTA LAIKĀ IR IZDEVIES

- veicot analīzi, identificējot problēmas un šķēršļus, nonācām pie **kopēja redzējuma ar darba devējiem** – Latvijā ir ierobežota koplīgumu pārrunu autonomija
- caur Darba likuma grozījumiem izdevās mazināt slieksni *erga omnes* koplīgumu slēgšanai
- caur pirmiem pilotprojektiem izdevās faktiski grozīt un iedibināt jaunu pieeju koplīgumu pārrunās, proti, ar koplīgumu veikt atkāpes no darba tiesību regulējuma, nemazinot vispārējo darbinieku aizsardzību

Projekta rezultāta rādītājs:
noslēgtas ģenerālvienošanās –
kopā 5

Izpilde – noslēgtas 3 ģenerālvienošanās



Būvniecība *erga omnes*
(11.2019.)



Stikla šķiedra *erga omnes*
(06.2020.)

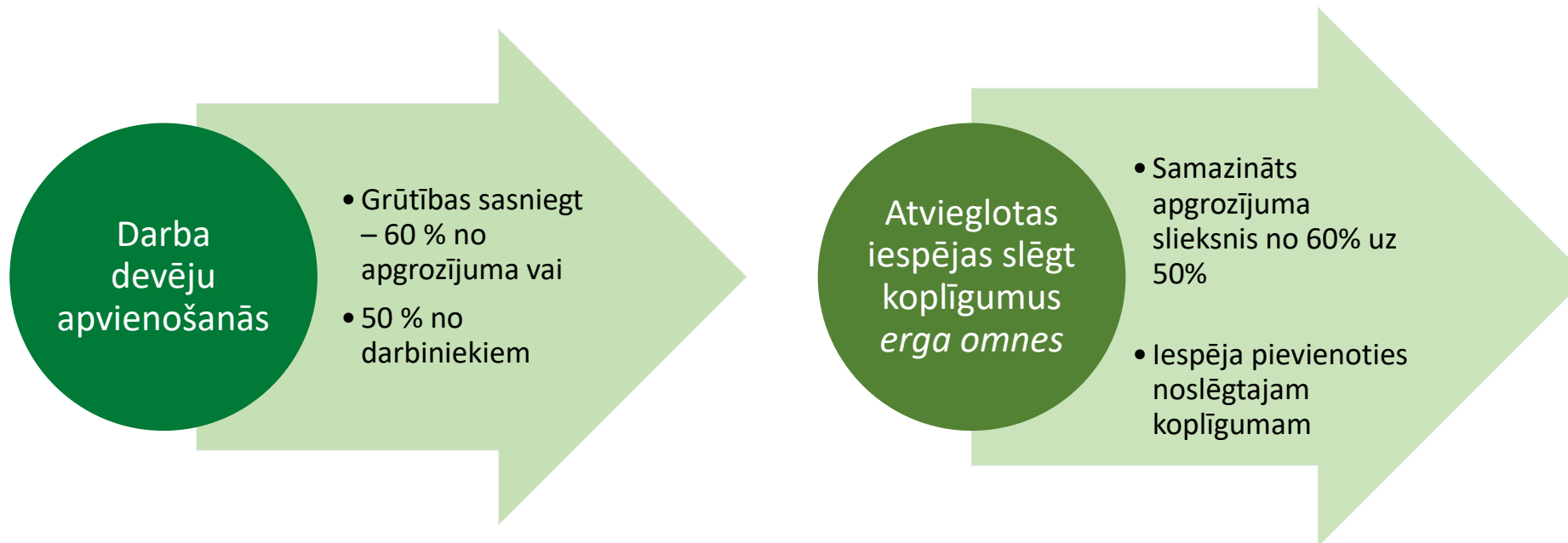


Viesmīlība (parakstīta
03.2021.)



Pārrunu procesi iesākti un turpinās vairākās
nozarēs (meža, gāzes apsaimniekošanas,
poligrāfijas, pasta nozare)

Šķērslis: pārāk augsts *erga omnes* sliekšnis



- Darba likuma grozījumi: 18.pants
- Pārbaude: Centrālās statistikas pārvaldes dati
- Drošības mehānisms – darba devēju izstāšanās neietekmē koplīguma spēku

Šķērslis: ierobežota sociālo partneru autonomija

Detalizētas darba tiesību normas

Maz jautājumu,
kuri atstāti
pārrunām
koplīgumā

Iespēja atkāpties no Darba likuma normām

- Tikai ierobežotos gadījumos
- Skandināvu valstu, Vācijas prakse

Darba likuma grozījumi: 68.pants

- Nozares koplīgums *erga omnes*
- Minimālā alga palielināta 1.5 no nacionālās minimālās algas
- Drošības mehānisms – koplīguma norma zaudē spēku, ja tiek palielināta valsts minimālā alga un netiek palielināta nozares minimālā alga

apmaiņā pret

Piemaksas par virsstundu darbu samazinājums no 100 % uz 50 %



IZVĒLĒTĀ VIRZIENA TURPINĀŠANA

- COVID-19 tiesiskais regulējums (2020.-2021.gads)
- Attālināta darba izdevumi (2021.gads)
- Priekšlikumi Darba likuma grozījumiem (diskusijā Valdības līmenī 2021.gads)



COVID-19 NOVĒRŠANAS TIESISKAIS REGULĒJUMS

iespēja darba koplīgumā noteikt darbiniekiem nepilnu darba laiku īslaicīga ražošanas apjoma krituma gadījumā, pasargājot no nepieciešamības atlaist darbinieku

- darba koplīgumā, kas noslēgts ar arodbiedrību, savstarpēji vienojoties un nesamazinot darbinieku kopējo aizsardzības līmeni, var paredzēt, ka īslaicīga ražošanas apjoma krituma gadījumā darbiniekam tiek noteikts nepilns darba laiks. Darbiniekam izmaksājamai atlīdzībai piemērojami šādi nosacījumi:

- 1) saglabājamās atlīdzības apmērs nevar būt mazāks par minimālo mēneša darba algu;
- 2) darbiniekam, kura apgādībā ir nepilngadīgs bērns vai bērns, kas turpina vispārējās, profesionālās, augstākās vai speciālās izglītības iegūšanu, bet vēl nav sasniedzis 24 gadu vecumu, papildus šīs daļas 1. punktā noteiktajam saglabājami līdzekļi par katru apgādībā esošu bērnu valsts noteiktajā minimālajā uzturlīdzekļu apmērā.

Darbinieka aizsardzība, ja viņš nepiekrīt atlīdzības par dīkstāvi samazinājumam vai nepilna darba laiku noteikšanai

- darbiniekam, kurš nepiekrīt atlīdzības par dīkstāvi samazinājumam vai nepilna darba laika noteikšanai, ir tiesības uzteikt darba līgumu, neievērojot [Darba likuma 100. panta](#) pirmajā daļā minēto 1 mēneša uzteikuma termiņu

(likums “Par valsts apdraudējuma un tā seku novēršanas un pārvarēšanas pasākumiem sakarā ar COVID-19 izplatību”, Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likums,



IZDEVUMI SAISTĪBĀ AR ATTĀLINĀTO DARBU

Darba likuma 76.pants

(4) Ja darbinieks un darba devējs vienojas par darba veikšanu attālināti, darbinieka izdevumus, kas saistīti ar attālinātā darba veikšanu, sedz darba devējs, ja darba līgumā vai darba koplīgumā, kas noslēgts ar darbinieku arodbiedrību, nav noteikts citādi un ar šādu darba koplīgumu netiek samazināts darbinieku kopējais aizsardzības līmenis



ATGRIEZENISKĀ SAITE

- Nav izdevies noslēgt 5 ģenerālvienošanās atbilstoši projekta prasībām, ietverot tajās minimālo algu
- Nav skaidras vīzijas ar valdību par motivējošiem atbalsta mehānismiem
- Nav panākta uzticēšanās ģenerālvienošanās kā instrumentam no darba devēju puses



ĪPAŠA LBAS ATZINĪBA MĀCĪBU VIZĪTĒM

Zviedrija: koplīgumu pārrunu arodbiedrību puses spēka instrumenti, Nacionālā Mediācijas biroja loma koplīgumu pārrunu atbalstīšanā, nozaru definēšana, nozaru pārklāšanās risināšana, biedru vajadzību apkopošana pirms koplīguma pārrunām

Somija: koplīgumu pārrunu autonomija praksē – darba tiesību standartu mazināšana ar kompensējošo raksturu vai nodrošinot darbinieku vispārējo aizsardzības līmeni

Dānija: prasmju fondi, to dibināšana caur nozares koplīgumu un sociālo partneru kopīgo darbu

Slovēnija: augsta koplīgumu pārklājuma veiksmes atslēga, vēsturiski izveidojusies atšķirīgā pieeja koplīgumu pārrunām – minimālie standarti likumā, detalizēts regulējums nozaru koplīgumos



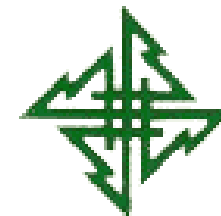


KO DARĪTU CITĀDĀK

- Projekta iekšējās sadarbības struktūras organizēšana: 5 konkrēto nozaru piesaiste - kokrūpniecībā, ķīmiskajā rūpniecībā un tās saskarnozarēs, būvniecībā, transportā un loģistikā, telekomunikācijās un sakaros
- LDDK un LBAS pārrunu partneru nesakritība no LDDK un LBAS puses veda pie darba fokusa uz dažādām nozarēm
- No vienas puses fokusēts darbs un stiprināta pārrunu kapacitāte konkrētajās nozarēs, no otras puses nekoordinēti ieguldījumi kopā ar LDDK



LATVIJAS
BŪVNICĪBAS NOZARES
ARODBIEDRĪBA



NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Sociālais
fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

PROJEKTA REZULTĀTU IETEKME UN ILGTSPĒJA



Projekta rezultātu ietekme un ilgtspēja (I)

Kādi pasākumi īstenoti jau projekta īstenošanas laikā vai pēc tā, lai nodrošinātu projektu rezultātu ilgtspēju ilgtermiņā?

Grozījumi darba likumā un iedzīvotāju ienākuma nodokļa likumā, nodrošina strukturētu mehānismu nozaru koplīgumu (Ģenerālvienošanos) veidošanai, kā arī atvieglo iepriekš noteikto regulējumu un ievieš motivējošus faktorus ģenerālvienošanās slēgšanai arī nākotnē:

- DL 18.pans. Darba koplīguma puses.
- DL 68.pants. Paplašina sociālo partneru autonomiju un nodrošina objektus koplīgumu pārrunām vienlaikus nodrošinot aizsardzības mehānismus pret regulējuma ļaunprātīgu izmantošanu.



Projekta rezultātu ietekme un ilgtspēja (II)



Motivējošie faktori:

Iedzīvotāju ienākuma nodokļa atvieglojums, kas līdz šim bija piemērojams ēdināšanas izdevumiem sākot ar 2022. gadu var tikt attiecināms arī uz veselības izdevumiem.

*Sākot ar 2017. gada 1. janvāri, likums “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” nosaka, ka no nodokļa maksātāja ienākumiem, par kuriem maksā algas nodokli, izslēdz darba devēja apmaksātos darba koplīgumā noteiktos darbinieka ēdināšanas izdevumus, **ja netiek pārsniegti 480 eiro gadā (vidēji 40 eiro mēnesī).***

*Nepalielinot jau iepriekš likumā noteiktos atvieglojuma griestus **480 EUR** apmērā, sākot ar 2022. gada 1. janvāri ar veselības aprūpes izdevumiem tiks paplašināts no IIN atvieglojamo izdevumu grozs.*

Augstāk minētās izmaiņas darba likumā un iedzīvotāju ienākuma nodokļa likumā, ir viens no būtiskākajiem ieguldījumiem un ieguvumiem, kas projekta rezultātā uzlabo un atvieglo nozaru koplīgumu slēgšanas procesu. Šis ieguldījums nodrošina arī ilgtermiņā izmantojamu mehānismu un ar likumu regulētus instrumentus ar kuriem arī pēc projekta noslēgšanās ir atvieglots nozaru koplīgumu pārrunu process.

LBAS arī pēc projekta noslēgšanās neplāno atkāpties no tā zstādītā mērķa Latvijā attīstīt nozaru koplīgumu slēgšanas praksi, veidojot koplīgumu pārrunu sistēmu uzņēmumu, nozaru un arī valsts līmenī.

Projekta rezultātu ietekme un ilgtspēja (III)



Vai paredzama projektu ideju un mērķu turpināšana 21.-27. gada plānošanas periodā – vai ir kādi konkrēti plāni, iestrādes un idejas un no kādiem resursiem tas tiks darīts?

Š.g. 3. decembrī LBAS 9. kongresa ietvaros tika nobalsots par 21.-26. gada stratēģiskajiem mērķiem, kuru starpā ietverti arī mērķi turpināt no arodbiedrību puses veicināt un strādāt pie nozaru koplīgumu lomas nostiprināšanas tautsaimniecībā.

LBAS plāno turpināt darbu gan pie uzsākto pārrunu veicināšanas projekta prioritārajās nozarēs, gan meklēt un atbalstīt pārrunu veidošanu un norisi citās LBAS dalīborganizāciju aptvertajās nozarēs.

Finansējums generāvienošanās mehānisma attīstībai ilgtermiņā paredzēts no LBAS esošajiem finanšu resursiem un potenciālo ESF+ atbalstu jaunajā plānošanas periodā 2021.-2027.

PALDIES!



 Bruņinieku ielā 29/31
Rīgā, LV – 1001

 www.lbas.lv

 lbas@lbas.lv

