



2022. gada 31. janvārī, Nr. 23/1

Pārresoru koordinācijas centram

*Par Latvijas Ziņojumu par ANO
Ilgtspējīgas attīstības mērķu īstenošanu*

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (turpmāk – LBAS) izsaka pateicību par iespēju piedalīties “Latvijas Ziņojuma Apvienoto Nāciju Organizācijai (turpmāk – ANO) par ilgtspējīgas attīstības mērķu īstenošanu” (turpmāk – ziņojums) sagatavošanā. LBAS prioritārie ilgtspējīgas attīstības mērķi ir Nr.1 “Novērsta nabadzība”, Nr.3 “Laba veselība un labklājība”, Nr.4 “Kvalitatīva izglītība”, Nr.8 “Cienīgs darbs un ekonomiskā izaugsme” un Nr.10 “Mazināta nevienlīdzība”.

- 1) Jūsu institūcijas/organizācijas ieguldījumi ANO Ilgtspējīgas attīstības konkrētu mērķu īstenošanā Latvijā vai citās valstīs (attīstības sadarbības vai citas starpvalstu sadarbības ietvarā), minot konkrētas darbības, kuras var kalpot kā labās prakses piemēri ilgtspējīgas attīstības mērķu (turpmāk – IAM) sasniegšanai.**

Kā labās prakses piemērus LBAS norāda saistībā ar:

- 1.1. IAM apakšmērķi Nr.1b** “*Radīt stabilus politikas regulējumus valsts, reģionālā un starptautiskā līmenī, pamatojoties uz nabadzīgajiem iedzīvotājiem labvēlīgām attīstības stratēģijām, kurās ņemts vērā arī dzimumu līdztiesības aspekts, lai atbalstītu ātrāku ieguldījumu veikšanu nabadzības izskaušanas pasākumos*”. Arodbiedrības piedalās normatīvo aktu izstrādē valsts līmenī, lai nodrošinātu pēc iespējas labvēlīgākas izmaiņas jaunajām attīstības stratēģijām, piemēram, pārstāvot darba ņēmēju intereses Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas komisijas konsultatīvajā padomē, kas rada ietekmi uz dažādu resursu pieejamību arī mazāk aizsargātām iedzīvotāju grupām. LBAS ir sniedzis atzinumus par tādiem normatīvo aktu projektiem kā, piemēram, “Par ēnu ekonomikas ierobežošanas plānu 2021.-2022.gadam”, likumprojektu “Grozījumi Darba likums”, programmas projektu “Par starpreģionu sadarbības programmas INTERREG EUROPE 2021.-2027. gadam projektu”, par informatīvo ziņojumu “Par situāciju Valsts meža dienestā meža ugunsdzēsības jomā”, par Starptautiskās Darba organizācijas konvencijas Nr.190 ratifikāciju, par pamatnostādņu projektu “Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādnes 2021.-2027.gadam” u.c.
- 1.2. IAM Nr.3 “Laba veselība un labklājība”** Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrība (turpmāk – LVSADA) sadarbībā ar LBAS atbilstoši NAP2027 prioritātei “Stipras ģimenes, veseli un aktīvi cilvēki” sociālā dialoga ietvaros ir panākusi, ka neatliekami veselības aprūpes un sabiedrības drošības jomā mērķtiecīgi īstenojot un pastiprinot pasākumus cilvēkresursu piesaistei valsts apmaksāto veselības aprūpes pakalpojumu sektorā veselības aprūpes kvalitātes un pieejamības uzlabošanai, ir palielināts valsts budžeta finansējums veselības aprūpei 2022.gadā, tai skaitā – darba samaksa ārstniecības personām. Darba samaksas pieaugumam veselības nozarē papildus tika piešķirti 35 milj. EUR, no

nepieciešamajiem 80 milj. EUR, nodrošinot minimālās garantētās mēneša algas likmes paaugstināšanu ārstiem un vidējam medicīniskajam personālam par 4,4 līdz 4,8%.

- 1.3. **IAM apakšmērķi Nr.3.8.** *“Panākt vispārēju veselības apdrošināšanu, tostarp finanšu risku aizsardzību, piekļuvi kvalitatīviem veselības aprūpes pamatpakalpojumiem un piekļuvi drošiem, iedarbīgiem un kvalitatīviem un medikamentiem un vakcīnām par visiem pieejamu cenu”.* Arodbiedrības cenšas panākt pēc iespējas labākus veselības apdrošināšanas nosacījumus, kas potenciāli varētu nodrošināt veselīgu dzīvi un sekmēt darbinieku labklājības pieaugumu, jo tiks ietaupīti veselības aprūpei nepieciešamie resursi. Arodbiedrības uzsver, ka nākotnē vairāk būtu jākoncentrējas uz veselības profilaksi (vingrošanu, peldēšanu, fiziskām aktivitātēm) uzņēmumu darbinieku nodrošinājumā ar veselības polisēm nevis uz cīņu ar sekām.
- 1.4. **IAM Nr.4 “Kvalitatīva izglītība”** LBAS jau piecus gadus (2017.-2022.) gada pavasarī uzsāka papildus izglītības programmās paredzētajām, īsteno izglītojošas aktivitātes profesionālo izglītības iestāžu audzēkņiem, kas sastāv no divām daļām – lekcijas par darba tiesībām, darba aizsardzību un sociālo dialogu, noslēgumā organizējot konkursu PROFS. Laika posmā no 2017. gada līdz 2021.gada decembrim lekcijās par darba tiesībām, darba aizsardzību un sociālo dialogu ir piedalījušies 4 422 audzēkņi.
- 1.5. **IAM Nr.4 “Kvalitatīva izglītība”.** Lai uzlabotu profesionālās izglītības kvalitāti, LBAS kopš 2017.gada aprīļa īsteno Eiropas Sociālā fonda projektu “Nozaru kvalifikācijas sistēmas pilnveide profesionālās izglītības attīstībai un kvalitātes nodrošināšanai”. Laika posmā no 2017.gada maija līdz 2019.gada aprīlim LBAS projekta ietvaros izstrādāja 71 profesijas standartu un profesionālās kvalifikācijas prasības atbilstoši darba tirgus vajadzībām, izstrādes darba grupās kā ekspertus iesaistot konkrētās profesijas pārstāvjus. Līdz 2021.gada 4.ceturksnim (ieskaitot) LBAS bija nodrošinājis un/ vai uzsācis 370 ekspertīzes par simulācijas iekārtām, modulārajām izglītības programmām, profesionālās kvalifikācijas eksāmeniem un digitālajiem mācību līdzekļiem, izvērtējot iekārtu un nodevumu atbilstību darba tirgus vajadzībām, 2020.gada novembrī tika uzsākts darbs pie 18 profesiju standartu izstrādes atbilstoši 5. Latvijas kvalifikācijas ietvarstruktūras līmenim.
- 1.6. **IAM Nr.5 “Dzimumu līdztiesība”**, 2020.gada martā LBAS sadarbībā ar Labklājības ministriju un Latvijas Darba devēju konfederāciju uzsāka darbu pie projekta *“Balance for all – B4A”* īstenošanas ar Eiropas Komisijas programmas “Tiesības, vienlīdzība un pilsonība” 2014.-2020.gadam atbalstu. Kaut arī 2020.gada februāra un marta mēnesī tika veikti būtiski sagatavošanās darbi, lai jau 2020. gada 1. maijā visi kopā atzīmētu “Darba un dzīves festivālu”, COVID-19 pandēmija ienesa būtiskas izmaiņas un tā vietā LBAS organizēja Darba un dzīves nedēļu no 5. līdz 9. oktobrim, pielāgojot to 7. oktobrim, kad visā pasaulē atzīmē Cienīga darba dienu. Līdz tika organizēta Darba un dzīves nedēļa gadu vēlāk no 4. līdz 8.oktobrim. 2020.gada rudenī LBAS sadarbībā ar LBAS dalīborganizācijām īstenoja pētījumu par darba un privātās dzīves līdzsvarošanas labo praksi caur darba koplīgumiem. Pētījuma secinājumi un rekomendācijas tiek izmantotas arī izstrādājot Latvijas arodbiedrību pozīciju un priekšlikumus par Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvas 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem ieviešanu. Pētījuma rekomendācijas tika iesniegtas arī Labklājības ministrei un Ministru prezidentam.
- 1.7. **IAM Nr.8 “Cienīgs darbs un ekonomiskā izaugsme”**, LBAS laika posmā no 2017.gada līdz 2021.gadam kopā ar sociālo partneri Latvijas Darba devēju konfederāciju (LDDK) īstenoja ESF projektu “Sociālā dialoga attīstība labāka

tiesiskā regulējuma izstrādei.” Projekta četrus gadus laikā tika identificēti šķēršļi koplīgumu pārrunām un noslēgtas trīs nozaru ģenerālvienotībās. Tas palielināja koplīgumu pārkāpuma procentu atbilstoši LBAS statistikai no 13,8 uz 21 procentu. Projekta aktivitāšu ietvaros sociālie partneri analizēja šķēršļus darba koplīguma slēgšanai un secināja, ka praksē darba standarti un nodarbinātības nosacījumi, tai skaitā minimālās algas, tiek regulēti nevis ar darba koplīguma, bet gan trīspusējās sadarbības mehānisma palīdzību. Ja rodas nepieciešamība noteikt jaunu vai grozīt esošo nodarbinātības standartu, nacionālā līmeņa sociālie partneri ierosina diskusiju Latvijas Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes darba un sociālajā apakšgrupā. Tas ir radījis situāciju, ka šobrīd Darba likuma normas neparedz lielu autonomiju un darba koplīguma slēgšanas telpu, jo darba standarti ir detalizēti reglamentēti.

Turklāt sociālie partneri secināja, ka *erga omnes* koplīgumu sliekšņi tika noteikti pārāk augsti, ņemot vērā Latvijas ekonomikas struktūru. 2017.gadā situācijas uzlabošanai sociālie partneri ierosināja grozījumus Darba likuma 18.pantā, kas tika pieņemti. Ar grozījumiem tika pazemināti reprezentativitātes sliekšņi darba devēju organizācijām, lai parakstītu *erga omnes* koplīgumus. Pašreizējā sistēma paredz, ka, ja darba devēji, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība nodarbina vairāk nekā 50 procentus no nozarē nodarbinātajiem vai to preču vai pakalpojumu apgrozījums ir lielāks par 50 procentus no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma, ģenerālvienotībās ir saistoša visiem attiecīgās nozares darba devējiem un attiecas uz visiem šo darba devēju nodarbinātajiem darbiniekiem.

Iepriekš darba devēju organizācijai bija jāpārstāv vairāk nekā 60 procenti no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma. Saskaņā ar pašreizējo redakciju 60 procenti no apgrozījuma tika pazemināti līdz 50 procentiem. Arī atsevišķi darba devēji vai darba devēju grupa tagad var pievienoties darba devēju organizācijai, lai kļūtu par koplīguma pusēm un palīdzētu izpildīt reprezentativitātes kritērijus. Turklāt grozījumi paredz mehānismu, kā pierādīt atbilstību reprezentativitātes kritērijiem. Reprezentativitātes kritēriju aprēķinā izmanto Centrālās statistikas pārvaldes sniegtos datus.

Grozījumi paredzēja arī drošības klauzulu, kas paredz, ka darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības biedra iespējamā izstāšanās no darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības neietekmēs koplīguma spēkā esamību attiecībā uz tiem. darba devējs vai darba devēju organizācijas biedrs.

Kā izmēģinājuma iniciatīvu ar mērķi veicināt sociālo partneru autonomiju un nodrošināt plašākas iespējas koplīgumu slēgšanai un izvairīties no “viena standarta” noteikšanas visām nozarēm un profesijām, sociālie partneri apsprieda un ierosināja iespēju atļaut atkāpes no Darba likuma noteikumiem ar nozaru koplīgumiem. Arodbiedrības pētīja Starptautiskās Darba organizācijas tiesību standartus un to interpretāciju, kā arī labāko praksi valstīs, kuras ir veiksmīgas darba koplīguma slēgšanā. Rezultātā sociālie partneri vienojās ar valdību par grozījumiem Darba likumā, kas paredz iespēju atkāpties no vienas darba normas - Darba likuma 68.panta, kas nosaka minimālo piemaksas apmēru par virsstundu darbu ne mazāku par 100 procentiem. Grozījumi paredz, ka ar nozares koplīgumu ir atļauts atkāpties no piemaksas par virsstundu darbu ne mazāk kā 100 procentu apmērā, ja ir izpildīti visi šādi nosacījumi, proti, koplīgums ir:

- vispārsaistošs (*erga omnes*) nozarē;
- to parakstījusi arodbiedrība, kas ir lielākās arodbiedrību konfederācijas dalīborganizācija;

- paredz būtisku minimālās algas paaugstināšanu nozarē, kas nav mazāka par 1,5 valstī noteiktās minimālās algas;
- šajā nozaru līgumā noteiktā piemaksa par virsstundu darbu nav mazāka par 50 procentiem.

Grozījumi Darba likumā stājās spēkā 2019. gada 1. maijā.

Rezultātā būvniecības nozares sociālie partneri parakstīja nozaru koplīgumu (*erga omnes*), kas paredz minimālo algu nozarē (pieejams: <https://latvijasbuvnieki.lv/lv/pozicija/vispārejais-vienošanās-on-minimālā-alga-būvniecības-nozarē/>). Līgums stājās spēkā 2019. gada 3. novembrī. Līgums paredz, ka:

- minimālā mēneša darba alga būvniecības nozarē par normālo darba laiku ir 780 eiro un minimālā stundas algas likme būvstrādniekiem – 4,67 eiro;
- virsstundu piemaksa būvniecībā nodarbinātajiem nosakāma 50 procentu apmērā no fiksētās darba samaksas, bet vienreizējās piemaksas gadījumā - ne mazāk kā 50 procentu apmērā no gabaldarba cenas par veikto darbu apjomu.
- Būvniecībā nodarbināto summāro darba stundu atskaites periods ir seši mēneši. Darba koplīgumā uzņēmums var vienoties par citu pārskata periodu, kas nepārsniedz 12 mēnešus.

Šobrīd Ģenerālvienotības komiteja Būvniecības nozarē veic pārrunas par minimālās algas celšanu, kas liecina par iedibināto labo praksi un dialogu.

Darba likuma 68. panta nosacījums (iespēja atkāpties no virsstundu apmaksas apmaiņā pret augstāku minimālo algu) un ilgāks summētā darba stundu atskaites periods (6 mēneši) tika izmantoti arī nozaru koplīgumā viesmīlības nozarē, kas tika parakstīts 2020. gada 16. martā. Koplīgums vēl nav stājies spēkā.

Projekta aktivitāšu ietvaros reizi gadā sociālie partneri organizēja kopīgas augsta līmeņa konferences, lai pievērstu plašākas sabiedrības, valsts pārvaldes un politiķu uzmanību. 2017. un 2019. gadā LBAS organizēja apmācības nozaru darba koplīguma koordinatori par SDO, ES un nacionālo tiesisko regulējumu darba koplīguma slēgšanai, sarunu prasmēm, komunikāciju, publisko uzstāšanos. Projekta ietvaros LBAS sagatavoja arī dažādus informatīvos materiālus un organizēja mācību vizītes uz valstīm, kurās tika prezentēta nozaru darba koplīguma labošanas prakse (piemēram, Zviedrija, Somija un Slovēnija).

Projekta aktivitāšu rezultātā ir noslēgti trīs nozaru koplīgumi, kas nosaka minimālo algu nozarē:

- Būvniecības nozare (2019);
- Stikla šķiedras ražošanas nozare (2019);
- Viesmīlības nozare (parakstīts 2020, nav spēkā).

1.8. IAM apakšmērķi Nr.8.3. *“Veicināt uz attīstību vērstas politikas, kas atbalsta ražošanas darbības, pienācīgas kvalitātes darbavietu radīšanu, uzņēmējdarbību, radošumu un inovāciju, un sekmēt mikrouzņēmumu un mazo un vidējo uzņēmumu izveidošanu un izaugsmi, cita starpā nodrošinot piekļuvi finanšu pakalpojumiem”*, Latvijas arodbiedrība “Enerģija” ir arī A/S “Latvenergo” koncerna interešu konstruktīvs atbalstītājs - arodbiedrība ar aktīvu rīcību atbalstīja AS "Sadales tīkls" un AS "Augstsprieguma tīkls" vēlni gūt daļu no Eiropas Savienības Latvijai piešķirtā ANM (Attīstības un noturības mehānisma) finansējuma, nosūtot Latvijas Republikas Ministru prezidentam Krišjānim Kariņam vēstuli ar aicinājumu izvērtēt iespēju izmantot atvērto mehānisma resursus arī mērķtiecīgai valsts energosistēmas pilnveidošanai. Kopīga darba rezultātā enerģētikas nozarei kopumā tika piešķirti 80 milj. EUR, no kuriem 42 milj. tika piešķirti AS "Sadales tīkls".

2) **Jūsu institūcijas/organizācijas viedoklis par to, kuru ANO Ilgtspējīgas attīstības mērķu sasniegšanā turpmākajos gados saskatāt būtiskākos izaicinājumus Latvijai un būtu nepieciešams nozīmīgāks Latvijas ieguldījums.**

LBAS būtiskākos izaicinājumus saredz saistībā ar:

2.1. **IAM Nr.3 “Laba veselība un labklājība”.** LVSADA 2022.gada budžetā pieprasīja papildus 80 milj. EUR darba samaksas pieaugumam ārstniecības personām (vidēji – par 10%), tomēr tika piešķirti 35 milj. EUR, nodrošinot darba samaksas paaugstinājumu ārstiem un vidējam medicīniskajam personālam par 4,4 līdz 4,8%. Viszemāk atalgotajiem – mūsu palīgiem un neatliekamās medicīniskās palīdzības autovadītājiem – mēneša algu likmes nav paaugstinātas. Valsts garantētā vidējā darba samaksa nevienai no kvalifikācijas grupām nozarē nav paaugstināta. Būtiski, ka valdība paredzēja, ka vidējā darba samaksa valstī 2022. gadā pieaugs par vismaz 6%, bet patēriņa cenas 2021. gadā ir pieaugušas par aptuveni 8%. Šāda Saeimas un valdības attieksme pret veselības nozares darbiniekiem, it sevišķi pandēmijas apstākļos, ir klajā pretrunā gan ar NAP2027, gan ar ANO mērķiem Nr. 3 un Nr. 8. LVSADA ir bijusi spiesta uzsākt pirmsstreika procedūru un izveidot Streika komiteju. Lai panāktu, ka Latvijas valdība īsteno pasākumus, kas nepieciešami cienīgam darbam veselības nozarē, līdz ar to – arī ekonomiskai attīstībai un pieejamākai un kvalitatīvākai veselības aprūpei, LVSADA plāno aktīvu rīcību arī 2022.gadā, lai panāktu 2023.gada budžetā vēl 45 milj. EUR, lai paaugstinātu darba samaksu ārstniecības personām, mūsu palīgiem un neatliekamās medicīniskās palīdzības autovadītājiem.

2.2. **IAM apakšmērķi Nr.3.8.** “*Panākt vispārēju veselības apdrošināšanu, tostarp finanšu risku aizsardzību, piekļuvi kvalitatīviem veselības aprūpes pamatpakalpojumiem un piekļuvi drošiem, iedarbīgiem un kvalitatīviem un medikamentiem un vakcīnām par visiem pieejamu cenu*”, tostarp domājot par to kā panākt visiem pieejamu veselības apdrošināšanu un pakalpojumus.

2.3. **IAM Nr. 4. “Kvalitatīva izglītība – nodrošināt iekļaujošu un kvalitatīvu izglītību un veicināt mūžizglītības iespējas visiem”** mērķa ieviešanai un īstenošanai, lai sekmētu izglītojamo ar speciālām vajadzībām integrāciju vispārizglītojošās izglītības iestādēs, būtu nepieciešams pedagoģijas studiju programmās –, paredzēt atsevišķu - obligāto studiju kursu darbam ar izglītojamiem ar speciālām vajadzībām, kā arī nodrošinot profesionālās pilnveides apmācības (kursus) esošajiem pedagogiem, darbam ar izglītojamiem ar speciālām vajadzībām. Lai nodrošinātu izglītojamo ar speciālām vajadzībām integrāciju vispārizglītojošās izglītības iestādēs ir nepieciešams papildus finansējums:

- nepieciešamā atbalsta personāla pieejamībai izglītojamiem ar speciālām vajadzībām vispārizglītojošās izglītības iestādēs;
- atbalsta personāla (psihologa, speciālā pedagoga) pieejamība pirmsskolas izglītības iestādēs, veicinot problēmu agrīno diagnostiku un intervenci;
- pedagogu prasmju stiprināšanai - nodrošinot profesionālās pilnveides apmācības (kursus) darbam ar izglītojamiem ar speciālām vajadzībām.

2.4. **IAM apakšmērķi Nr. 4.2.** “*Līdz 2030. gadam nodrošināt, ka visām meitenēm un zēniem ir pieejami kvalitatīva agrīnās pirmsskolas attīstības un aprūpes pakalpojumi un pirmsskolas izglītība, lai viņus sagatavotu pamatizglītībai*” saistībā ar pirmsskolas pedagogu slodzi un faktu, ka pirmsskolas pedagogu atalgojums ir mazāks kā citiem pedagogiem, tas var kavēt kvalitatīvas izglītības nodrošināšanu.

- 2.5. **IAM apakšmērķi Nr.4.7.** “Līdz 2030. gadam nodrošināt, ka visi apmācāmie apgūst zināšanas un prasmes, kas vajadzīgas ilgtspējīgas attīstības veicināšanai, tostarp izglītojot par ilgtspējīgu attīstību un ilgtspējīgu dzīvesveidu, cilvēktiesībām, dzimumu līdztiesību, veicinot miera un nevardarbības kultūru, globālo pilsoniskumu un radot izpratni par kultūras daudzveidību un kultūras ieguldījumu ilgtspējīgā attīstībā” LBAS aicina finansiāli atbalstīt un turpināt konkursu profesionālās izglītības iestāžu audzēkņiem PROFS.
- 2.6. **IAM apakšmērķi 4.a.** “Veidot un modernizēt izglītības iestādes, kas ņem vērā bērnu, invalīdu un dzimumu īpašās vajadzības, un nodrošināt visiem drošu, nevardarbīgu un efektīvu mācību vidi”. LBAS izsaka bažas, ka iekļaujoša izglītība attīstās pārāk lēni, tā rezultātā zaudētāji ir visi – pedagogi, bērni, izglītības attīstība kopumā.
- 2.7. **IAM apakšmērķi 4.c** “Līdz 2030. gadam ievērojami palielināt kvalificētu pedagogu skaitu, cita starpā īstenojot starptautiskus sadarbības pasākumus pedagogu apmācībai jaunattīstības valstīs un jo īpaši vismazāk attīstītajās valstīs un mazo salu jaunattīstības valstīs”. Lai nodrošinātu kvalitatīvu izglītību, t.sk. novērstu esošo un prognozējamo vakanču problēmu, jāizstrādā un jāievieš jauno pedagogu atbalsta programma, kā arī jānodrošina konkurētspējīga alga.
- 2.8. Kā vienu no būtiskākajiem izaicinājumiem **IAM Nr.8 “Cienīgs darbs un ekonomiskā izaugsme”** virzienam LBAS saskata Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.3 pantā noteikto pienākumu no darba atstādināt un atlaist darbiniekus bez vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāta. LBAS atbalsta Covid-19 apkarošanu, ieviešot drošības mehānismus darba vidē, lai mazinātu infekcijas izplatību, tajā pašā laikā uzsver, ka, nepārejot uz samērīgākām izplatības un kontroles metodes, tiek radīts risks būtiskai darbības vecuma sabiedrības daļai meklēt ienākumu avotus ārējā ekonomikā, vai ārvalstīs. Jau šobrīd darba tirgus rādītāji par 2021. gada 3. ceturksni liecina par būtisku darbaspēka kritumu, kas neskatoties uz reģistrēto bezdarbnieku skaita kritumu, kopš Covid-19 sākotnējās ietekmes 2020. gada pirmajā pusgadā sasniedza zemāko līmeni kopš pandēmijas sākuma, parāda arī tendenci kristies nodarbināto skaitam 2021. gadā sasniedzot zemāko nodarbināto skaitu kopš 2012. gada, kad notika pakāpeniska atkopšanās no globālās finanšu krīzes.
- 2.9. Latvijai ir būtiski pievērst uzmanību **IAM Nr.10 “Samazināt nevienlīdzību starp valstīm un valstu iekšienē”**, sevišķu uzmanību pievēršot iedzīvotāju nevienlīdzības mazināšanai valsts iekšienē. Latvija tradicionāli uzrādījusi vienu no lielākajām ienākumu nevienlīdzībām starp ES dalībvalstīm. Balstoties uz Eurostat datiem Latvijā S80/S20 ienākumu kvintiļu indekss 2020. gadā sastādīja 6,06, kamēr ES-27 dalībvalstīs vidēji tas bijis 5,42. Līdz ar to LBAS uzsver, ka Latvijai īpaša uzmanība jāpievērš 10.4 apakšmērķim, strādājot ar algu un sociālās aizsardzības politikas izstrādi, kas vērsta uz augšupvērstu nevienlīdzības mazināšanu. Tajā pašā laikā ir nepieciešami risinājumi nevienlīdzības mazināšanai starp reģioniem Latvijā, tajā skaitā saimnieciskās darbības veicināšanai reģionos, darbaspēka mobilitātes atbalsta mehānismu politikas izstrāde un kvalifikāciju pilnveidošanas instrumentu attīstība.

3) Jūsu institūcijas/organizācijas viedoklis un priekšlikumi par to, kā publiskajā, nevalstiskajā un privātajā sektorā un dažādos līmeņos pilnveidot, paplašināt un veicināt Latvijas ieguldījumu ANO Ilgtspējīgas attīstības mērķu īstenošanā Latvijā un starptautiski, iezīmējot konkrētas jomas un konkrētas veicamās darbības.

- 1.1. Lai nodrošinātu **IAM Nr. 3 “Laba veselība un labklājība”** un stiprinātu veselības aprūpes cilvēkresursus, atbilstoši **IAM Nr.8 “Cienīgs darbs un ekonomikas**

izaugsme” jāpaaugstina vidējo darba samaksu atbalsta personālam (nav ārstniecības personas) katru gadu par 5% un ārstniecības personām visās kvalifikācijas grupās vienādi – par 10%.

1.2. Viena no jomām būtu **IAM Nr.4 “Kvalitatīva izglītība”**, visos izglītības līmeņos, jauno pedagogu atbalsta sistēma, pedagogu ataudzes maiņa, konkurētspējīgs algas pedagogiem, t.sk. augstskolu mācībspēkiem un zinātniekiem:

- turpināt teritoriālo ģenerālvienošanos (pašvaldību līmenī) un koplīgumu (izglītības iestāžu līmenī) slēgšanu, lai nodrošinātu cienīgus darba apstākļus un labvēlīgākas sociālās garantijas izglītībā strādājošajiem, nekā tas ir noteikts normatīvajos aktos. Turpināt ģenerālvienošanos, koplīgumu slēgšanu visās izglītības iestādēs un pašvaldībās, lai tie būtu visās pašvaldībās;
- pedagogu atalgojuma palielināšana atbilstoši Izglītības attīstības pamatnostādņem 2021.-2027.gadam, un sabalansētas darba slodzes sakārtošana;
- izglītojamo ar speciālām vajadzībām integrācijai vispārīglītojošās izglītības iestādēs ir nepieciešama pedagogu profesionālās pilnveides iespēju un atbalsta personāla nodrošināšana izglītības iestādēs;
- palielināt valsts budžeta finansētas studiju vietas, lai izglītība kļūtu pieejamāka un veicinātu zināšanu ietilpīgu ekonomisko izaugsmi. Noteiktās studiju programmās valsts budžeta finansētas studiju vietas būtu pieejamas ar nosacījumu, ka absolvents turpina darba gaitas iegūtajā specialitātē;
- jaunu pedagogu piesaistei, lai nodrošinātu pedagogu ataudzi un mazinātu pedagogu vakanču skaitu, ir nepieciešams nodrošināt valsts finansētas studijas pedagoģijas izglītības programmās (100% budžeta vietu nodrošinājums vai valsts garantēti studiju kredīti, kuru atmaksu nodrošina valsts, ja studējošais pēc pilna vai nepilna laika studiju beigām noteiktu laiku strādā pedagoga profesijā).

1.3. Saistībā ar **IAM Nr.10 “Mazināta nevienlīdzība”** būtisks solis kā ārējas tā iekšējas nevienlīdzības mazināšanai ir Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva par adekvātu minimālo algu Eiropas Savienībā, kuras mērķi ir noteikt vienotu mehānismu minimālās algas noteikšanai ES dalībvalstīs, kā arī sniegt atbalstu sociālajam dialogam un koplīgumu pārrunu veicināšanai.

1.4. Lai saistībā ar **IAM Nr.10 “Mazināta nevienlīdzība”** mazinātu neformālo ekonomiku, jo īpaši aplokšņu algas un nedeklarētus darbiniekus, kas Covid-19 un tā apkarošanai ieviesto ierobežojumu ietekmē ir pakļauti būtiskam pieauguma riskam, kā arī rada draudus kārtējai darbaspēka aizceļošanai no Latvijas par ko liecina samazinājums gan reģistrētā bezdarba līmenī, gan nodarbināto skaitā jau šobrīd norāda uz izaicinājumiem cienīga darba un ekonomiskās izaugsmes mērķu izpildē. Ņemot vērā, ka šobrīd pandēmijas apkarošanas centieni neliecina par iespējam tuvākajā laikā atgriezties pie pirmspandēmijas dzīvesveida, ir būtiski sociālajiem partneriem kopā ar politikas veidotājiem meklēt risinājumus, kā ļaut darbaspējiem Latvijas iedzīvotājiem piedalīties formālā nodarbinātībā cienīga darba apstākļos. Tam būtu nepieciešama regulāras sadarbības platformas izveide vai neformālās ekonomikas jautājumu iekļaušana jau esošajās trīspusējās sadarbības padomēs.

1.5. Lai veicinātu **IAM Nr.8 “Cienīga darba”** īstenošanu ir nepieciešams:

- stiprināt trīspusējo sociālo dialogu un priekšlikumus darba tiesību izmaiņām veikt tikai ar sociālo partneru līdzdalību;
- regulāri pārskatīt minimālās algas līmeni, nodrošinot tās atbilstību dzīves dārdzības pieaugumam;
- atbalstīt neapliekamā minimuma paaugstināšanu līdz minimālās darba algas apmēram;
- veicināt ir koplīgumu pārrunu sistēmas uzlabošanu, turpmāku attīstību, koplīgumu slēgšanu;

- stiprināt arodbiedrību tiesību īstenošanu praksē, atvieglot streika organizēšanas procedūru;
- veicināt darbinieku iesaisti uzņēmuma lēmumu pieņemšanā, stiprinot informēšanas un konsultēšanas tiesību īstenošanu un veicinot arodbiedrību līdzdalību uzņēmumu valdēs;
- sadarbībā ar sociālajiem partneriem veidot politiku un tiesisko regulējumu jauno nodarbinātības formu sakārtošanai un kontroles mehānismu ieviešanai, nodokļu sloga līdzsvarošanai dažādām nodarbinātības formām un tā mazināšanai darbaspēkam.

Minimālā alga ir būtisks instruments nabadzības darbā novēršanai. Tā ir instruments mazkvalificētu darbinieku aizsardzībai, palielina mazo algu saņēmēju pirktspēju.

Balstoties uz Eurostat datiem, 2020. gadā, Latvijā salīdzināmais patēriņa cenu līmenis sastādīja 76,5% no ES27 vidējā līmeņa, salīdzinājumam citās Baltijas valstīs attiecīgais salīdzināmo patēriņa cenu līmenis bija 69% Lietuvā un Igaunijā – 83,6% no ES27 vidējā. Šobrīd minimālā alga Latvijā jau nomināli ir zemākā starp Baltijas valstīm, un, lai arī 2021. gadā tā tika celta līdz 500 eiro mēnesī, tā tik un tā nesasniedz Lietuvas un Igaunijas līmeni. Savukārt, ja minimālā neto alga tiek izlīdzināta pēc patēriņa cenu līmeņa, tad redzams, ka atšķirība starp Baltijas valstīm ir ļoti izteikta, pie 500 eiro bruto algas Latvijas iedzīvotājs uz rokas saņem 416 eiro, tajā pašā laikā, izlīdzinot pēc Latvijas ekvivalenta patēriņa cenu līmeņa, Lietuvas darbinieks jau 2021. gadā uz rokas saņēma 507,8 eiro un Igaunijas - 504,6 eiro. Dati par minimālās algas līmeni un patēriņa cenu līmeņu atšķirībām Baltijas valstīs uzskatāmi parāda, ka minimālās algas un zemo algu saņēmējiem Latvijā ir izteikti zemākais dzīves līmenis, turklāt, kā liecina CSP dati, 2020. gadā minimālo algu vai zem tās saņēma 140 230 darbinieki jeb 16,3% no kopējā darbaspēka. Situācija, kurā katra sestā iedzīvotāja ienākumi ir atkarīgi no valstī noteiktā minimālās algas līmeņa, ir būtiski izstrādāt uzticamu, stabilu minimālās algas regulēšanas instrumentu, kas nodrošina pietiekamu ienākumu līmeni, lai jebkurš Latvijā pilnu slodzi strādājošs iedzīvotājs spētu parūpēties vismaz par minimālajām dzīves vajadzībām.

Lai nodrošinātu regulāru un Latvijas patēriņa cenu līmenim atbilstošu minimālās algas pārskatīšanu pienācīga dzīves līmeņa nodrošināšanai ir nepieciešams izstrādāt gan minimālās algas, gan neapliekamā minimuma pārskatīšanas mehānismu. Ir veikti soļi šāda mehānisma ieviešanai, tajā skaitā, apstiprinot Eiropas Komisijas direktīvas priekšlikuma par adekvātu minimālo algu ES, tomēr ir nepieciešams direktīvas principus pārņemt Latvijā izstrādājot un iedarbinot reālu izvērtēšanas procesu.

Cienīga darba veicināšanai un darba apstākļu uzlabošanai būtiska loma ir **koplīgumam**. Lai veicinātu vidējā atalgojuma pieaugumu un nevienlīdzības mazināšanos, kas ir iemesls darbaspēka aizplūšanai, tiesību aktos noteiktās minimālās algas celšana nav pietiekama. Vidējā atalgojuma celšanai un nevienlīdzības mazināšanai ir nepieciešams veicināt koplīgumu pārrunas, koplīgumu slēgšanu un esamību, jo īpaši nozaru līmenī.

Koplīgumu pārrunas tiek aizsargātas ar starptautiskajiem tiesību instrumentiem. Koplīgumu slēgšana veicina godīgu balansu starp diviem galvenajiem ekonomikas spēlētājiem – darba devējiem un darba ņēmējiem – tiem, kuri dod darbu, un tiem, kuri pilda darbu. Koplīgumi sniedz būtisku uzlabojumu tautsaimniecības, nozaru un uzņēmumu un darbinieku labklājībā. Tie uzlabo darba vietu kvalitāti, veicina cienīgu darbu, pilnveido atlīdzības līmeni, veicina nodarbinātības drošību un aizsardzību un veicina darbinieku ieguldījumu uzņēmumu darbībā. Koplīgumi veicina vienlīdzību, uzlabo uzņēmuma rezultātus, stimulē produktivitātes pieaugumu, ceļ uzņēmuma reputāciju esošo un potenciālo investoru un sabiedrības

acīs, uzlabo piekļuvi mūžizglītībai un pielāgo apmācību saturu darbinieku, uzņēmuma un nozares vajadzībām.

Noslēgts koplīgums liecina par to, ka uzņēmums maksā nodokļus, legāli nodarbina darbiniekus, rūpējas par darbiniekiem, ņemot vērā to, ka koplīgums tiek slēgts ar mērķi uzlabot darbinieku tiesisko stāvokli, darba apstākļus un sociālās garantijas. Koplīguma esamība nozīmē arī darba samaksas, sociālo garantiju un nodokļu pieaugumu, kā arī ēnu ekonomikas samazinājumu, kas ir viens no valsts pamatmērķiem. Koplīguma esamība pozitīvi ietekmē valsts pamatbudžetu, sociālo budžetu un pašvaldību budžetu un dod iespēju arī izdarīt stratēģiski svarīgus ieguldījumus, tajā skaitā infrastruktūrā, izglītībā, veselības aprūpē.

Lai uzlabotu un stiprinātu koplīgumu pārrunu sistēmu un veicinātu koplīgumu slēgšanu, ir nepieciešams:

- kopīgi ar sociāliem partneriem, turpināt paplašināt sociālo partneru koplīgumu, jo īpaši ģenerālvienošanās pārrunu autonomiju darba tiesību aktos;
- paplašināt jautājumu un noteikumu klāstu, kurus var regulēt tieši koplīgumā;
- paredzēt priekšrocības publiskos iepirkumos uzņēmumiem, kuri ir noslēgts koplīgums;
- mazināt nodokļu slogu noteiktas summas apmērā koplīgumos noteiktajiem labumiem saistībā ar transporta izdevumiem no/uz darbu, profesionālo un augstāko izglītību, darbinieku izmitināšanu dienesta mītnēs un attiecināt minētos atvieglojumus uz sociāli atbildīgiem darba devējiem, proti, darba devējiem, kuri atbilst noteiktiem kritērijiem darba tiesību ievērošanā un nodokļu nomaksā.

Priekšsēdētājs

Egils Baldzēns

Romele, tālr. 29421223

linda.romele@lbas.lv

* ŠIS DOKUMENTS IR PARAKSTĪTS AR DROŠU ELEKTRONISKO PARAKSTU
UN SATUR LAIKA ZMOGU