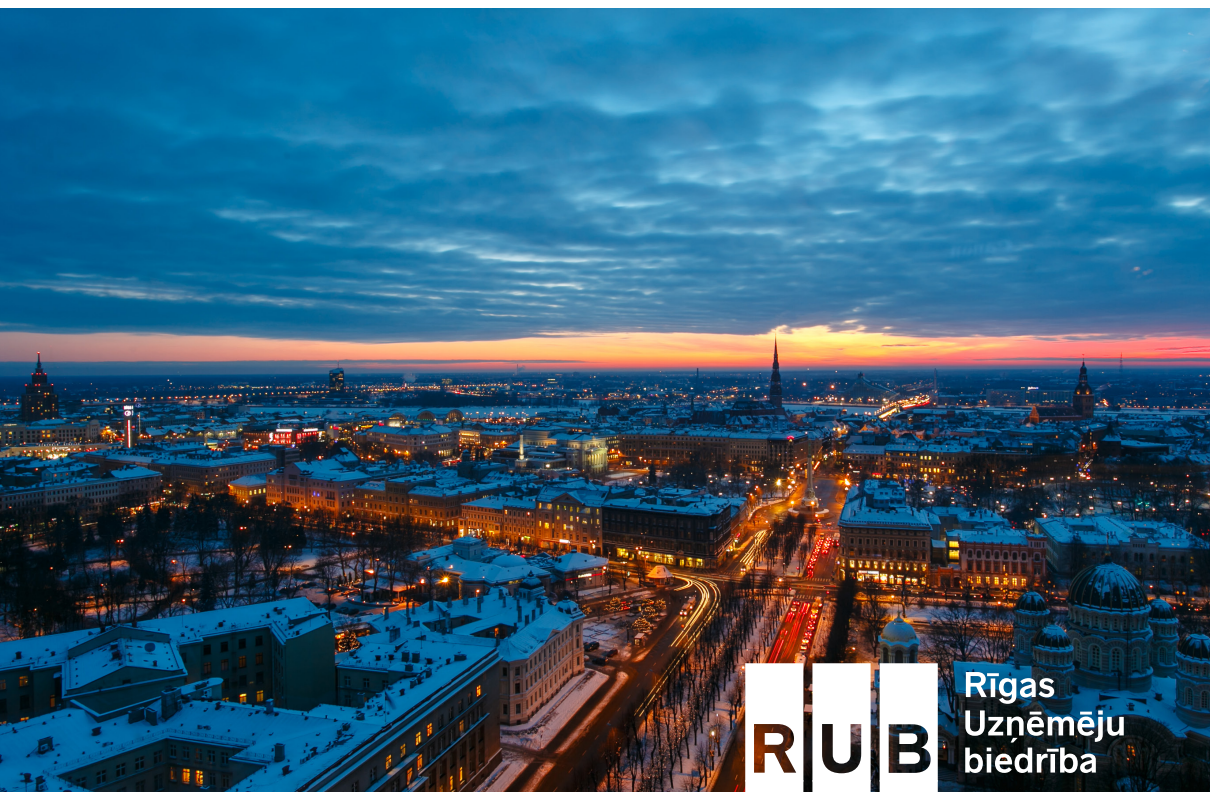
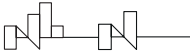




Vietējā un reģionālā trīspusējā sociālā dialoga stiprināšana **Latvijā**

Iceland  
Liechtenstein  
Norway grants



Norway  
grants



Innovation  
Norway

RĪGAS UZŅĒMĒJU BIEDRĪBA

# Trīspusējā sociālā dialoga stiprināšana Latvijā vietējā un reģionālā līmenī

Norvēģijas pieredze

## Saturs

### 1 Ievads:

|                                                                         |   |
|-------------------------------------------------------------------------|---|
| <b>Sociālais dialogs, tiesību aktu bāze un attīstība valsts līmenī.</b> | 3 |
| Ievads un priekšvēsture                                                 | 3 |
| 100 gadi sociālā dialoga un trīspusējas sadarbības                      | 4 |
| Vēsture īsumā                                                           | 4 |
| Ziemeļvalstu modelis                                                    | 5 |
| Cīņa par darba tiesībām un labklājības valsts                           | 6 |
| Norvēģijas modelis praksē                                               | 8 |
| Panākumu gūšanas priekšnosacījumi                                       | 9 |

### 2 Sociālais dialogs reģionālā un nozaru perspektīvā.

|                                                          |    |
|----------------------------------------------------------|----|
| <b>Pašvaldības kā darba dzīvi veidojošie dalībnieki.</b> | 11 |
| Norvēģijas priekšnoteikumi                               | 11 |
| Trīspusējā sadarbība kā satikšanās vieta                 | 11 |

|                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>3 Norises un pārmaiņas nodarbinātībā un uzņēmējdarbības attīstībā</b> | 13 |
| Zaļais kurss un pārmaiņas nozarēs                                        | 16 |

|                                                   |    |
|---------------------------------------------------|----|
| <b>4 Sistemātiska pieeja sociālajam dialogam.</b> | 18 |
| Projektu izstrāde un sadarbība                    | 18 |
| Sadarbības principi                               | 19 |

|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>5 Labas prakses piemēri Norvēģijā reģionālā un pašvaldību līmenī</b> | 20 |
| Paraugpašvaldības pilotprojekts (Modellkommuneforsøket)                 | 20 |
| Kvalitatīvo pašvaldību programma (2006.–2010.)                          | 21 |
| Kopā labākai pašvaldībai                                                | 23 |
| Dalībnieku sadarbība un preventīva darba vide (SINTEF 2018 )            | 24 |
| DAB-Digital Arena bērnudārzs                                            | 25 |

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| <b>6 Metodes un procesi</b> | 26 |
| Būt procesā                 | 26 |
| Rīki, kas strādā            | 26 |
| Metodoloģija                | 28 |

# 1. Ievads:

## Sociālais dialogs, tiesību aktu bāze un attīstība valsts līmenī

### Ievads un priekšvēsture

Šajā ziņojumā ir aprakstīti apstākļi un piemēri, kas sekmē sociālo dialogu un trīspusējo sadarbību Norvēģijā. Ziņojuma saturs ir veidots no nozaru ekspertiem, arodbiedrību kustības, valsts iestāžu noteikumiem un darba devēju organizācijām, ceļvežiem un projektu piemēriem, un tas ir apkopots, lai kalpotu par zināšanu bāzi šajā projektā. Ziņojums atspoguļo un atsaucas uz norisēm Norvēģijā un paveikto darbu attiecībā uz trīspusējās sadarbības un sociālā dialoga attīstību.

Norvēģijas brīvības cīņas, atrodoties Dānijas pakļautībā, savienībā ar Zviedriju un Vācijas okupācijas apstākļos, sekmēju spēcīgas kopienas izveidi kopīgam darbam, lai atgūtu brīvību. Tautas atbrīvošanas cīņa atstāja iespaidu uz citām atbrīvošanas cīņām sabiedrībā, piemēram, cīņu par sieviešu tiesībām, kā arī cīņu par pilnībā atbildīgiem darba apstākļiem. Norvēģijas Konstitūcijas 110. pants nosaka koplēmumu nozīmi darba vietā.

Darba vides likuma 4-1. pantā. Vispārējās prasības attiecībā uz darba vidi ir noteiktas pirmajā daļā:

*„Darba videi uzņēmumā jābūt pilnībā atbildīgai, pamatojoties uz to darba vides faktoru atsevišķo un kopējo novērtējumu, kas var ietekmēt darbinieku fizisko un garīgo veselību un labklājību. Drošības, veselības un darba vides standarts vienmēr tiek izstrādāts un pilnveidots atbilstoši norisēm sabiedrībā.”*

Šajā pantā sniegtas spēcīgas norādes par mūsu darba videi izvirzītajām prasībām un to, kā mums jāstrādā, lai padarītu mūsu uzņēmumus par pilnībā drošu darba vietu. Šajā prasībā nav viena vienkārša risinājuma, uz kuru valsts, pašvaldības, nozare vai darba ņēmējs var nekavējoties sniegt atbildi. Lai panāktu pilnībā atbildīgu darba dzīvi, darba dzīvi veidojošajiem dalībniekiem jāuztur nepārtraukts dialogs par šī jēdziena nozīmi.

## 100 gadi sociālā dialoga un trīspusējas sadarbības

Saistībā ar SDO 100. gadadienu<sup>1</sup> FAFO<sup>2</sup> veica pētījumu par sociālo dialogu un trīspusējo sadarbību Norvēģijā. Pētījums „*Getting and staying together: 100 years of social dialogue and tripartism in Norway* (latv. – „Sanākt un palikt kopā: 100 gadi sociālā dialoga un trīspusējas sadarbības Norvēģijā” (2019), autori – K. Alsos, K. Nergaad un S. C. Tygstad) tika izziņots SDO jubilejas konferencē 2019. gada pavasarī. Pētījumā aprakstīts, kā Norvēģija ir izmantojusi sociālo dialogu un trīspusējo sadarbību, lai sasniegtu labākus sociālos un ekonomiskos rezultātus sabiedrības labā. Pētījuma mērķis bija novērtēt sociālā dialoga un trīspusējas sadarbības attīstību Norvēģijā un to, kā tie ir veicinājuši iekļaujošu attīstību, īpašu uzmanību pievēršot svarīgām iezīmēm un virzītājspēkiem, kas nepieciešami veiksmīgam sociālajam dialogam. Pētījums pats par sevi ir labs trīspusējās sadarbības piemērs, jo pētījuma iniciatīvu kopīgi atbalstīja valdība, LO un NHO. Pētījums ir pieejams angļu valodā un sniedz padziļinātu ieskatu, profesionālu izpratni un labu analīzi par šādiem aspektiem:

- pušu sadarbība darba dzīvē Norvēģijā un tās galvenās iezīmes;
- sociālā dialoga un trīspusējās sadarbības attīstība un rezultāti;
- sociālais dialogs nākotnē un nemitīgi mainīgās darba dzīves kontekstā.

## Vēsture īsumā

Kopš 20. gadsimta sākuma Norvēģijai ir bijusi būtiska loma SDO attīstībā. Starpkaru periodā izveidojās sadarbība starp galvenajām organizācijām, Norvēģijas Nacionālo darba ņēmēju organizāciju (LO)<sup>3</sup> un Norvēģijas Darba devēju asociāciju (N.A.F.)<sup>4</sup> ar mērķi ieviest stingrākus spēles noteikumus darba dzīvē. Pēckara periodā sadarbība kļuva arvien ciešāka. Sadarbība ar dalībnieku organizācijām cita starpā kļuva par svarīgāko pārvaldes iestāžu ieņēmumu politikas platformu.

Pēc Otrā pasaules kara tika panākta politiska vienošanās attīstīt Norvēģiju par labklājības valsti. Labklājības valsts garantē tās sabiedrības locekļiem palīdzību veselības problēmu, sociālu grūtību vai ienākumu zaudēšanas gadījumā, piemēram, bezdarba gadījumā vai vecumdienās, un garantē indivīdam tiesības uz izglītību. Norvēģijas labklājības valsts ir visaptveroša, un to raksturo universālas labklājības tiesības, kas nozīmē, ka ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz labklājības valsts sniegtajām priekšrocībām. Jāuzsver, ka šīs universālās tiesības galvenokārt attiecas uz

1 Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) uzdevums ir nodrošināt darba ņēmēju tiesības visā pasaulē. <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>

2 Fafo ir neatkarīgs sociālo zinātņu pētniecības fonds, kas pilnveido zināšanas par nosacījumiem dalībai darba dzīvē, organizāciju darbībā, sabiedrībā un politikā, par politikas un dzīves apstākļu savstarpējo saistību, kā arī par demokrātiju, attīstību un vērtību radīšanu.

3 Norvēģijas lielākā darba ņēmēju organizācija ar vairāk nekā 970 000 biedru. <https://www.lo.no/hvem-vi-er/>

4 Pirmā lielā darba devēju asociācija Norvēģijā bija Norvēģijas Darba devēju asociācija (Norsk Arbeidsgiverforening, N.A.F.).

labklājības sfēras pakalpojumiem: Norvēģijas iedzīvotājiem gan ar augstiem, gan zemiem ienākumiem ir vienāda piekļuve valsts nodrošinātiem veselības pakalpojumiem un izglītībai.

Darba dzīves attīstība, cīņas par brīvību un vienlīdzību un labklājības valsts veidošana ir novedušas pie vairākām reformām, kuru rezultātā darba dzīvi veidojošajiem dalībniekiem ir nācies sēsties pie viena galda un izstrādāt svarīgas reformas. Piemēri tam ir tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu abiem vecākiem un 2005. gada bērnodārzu reforma. Tādējādi abi dzimumi var piedalīties darba dzīvē.

Kopš 1930. gada darba ņēmēju skaits Norvēģijā ir divkāršojies. Primārajā sektorā nodarbināto īpatsvars šajā periodā samazinājies no 41 līdz 3 procentiem, savukārt pakalpojumu nozarēs nodarbinātība pieaugusi vairāk nekā četras reizes. Savukārt darba laiks ir krasī samazināts. Vidējā darba laika samazinājums skaidrojams gan ar visaptverošām darba laika reformām, gan nepilna laika darba izmantojuma pieaugumu. Parastais darba laiks nedēļā samazinājies no 48 līdz 37,5 stundām, un vienlaikus būtiski pieaudzis atvaļinājuma dienu skaits.

## Ziemeļvalstu modelis

Ziemeļvalstu darba modeli raksturo sociālais dialogs un trīspusēja sadarbība. Trīspusējā sadarbība notiek, pārvarot politiskās viedokļu atšķirības, un šobrīd tiek uzskatīta par izšķirīgu valsts ekonomikai. Sadarbība tiek uzskatīta par konkurences priekšrocību, jo tās pamatā ir kopīga vēlme virzīt uz priekšu sabiedrības attīstību. Sociālā dialoga pamatā ir vienlīdzība, kopienas sajūta, kopīgas intereses un vēlme rast risinājumus.

Norvēģijā laika gaitā ir izveidojusies sadarbība starp galvenajām organizācijām — *LO* un Norvēģijas Darba devēju asociāciju. Jau starpkaru periodā valsts centās ieviest stingrākus noteikumus darba dzīvē. Pēckara periodā sadarbība kļuva arvien ciešāka. Sadarbība ar dalībnieku organizācijām cita starpā kļuva par svarīgāko pārvaldes iestāžu ieņēmumu politikas platformu.

Norvēģijas darba dzīves modeļa rezultāts ir augsta profesionālā līdzdalība, labas labklājības atbalsta shēmas un labi attīstīta trīspusējā sadarbība. Kamēr trīspusējā sadarbība jau sen tiek uztverta kā sinonīms sadarbībai starp valsti un galvenajām organizācijām, proti, *LO* un *N.A.F./NHO*, kopš 1970. gadiem pievienojušās citas galvenās organizācijas. Tās pakāpeniski ciešāk iesaistās sadarbībā, tostarp ar Kontaktu komitejas<sup>5</sup> un Tehnisko aprēķinu komitejas<sup>6</sup> starpniecību.

5 Kontaktu komiteja ir Norvēģijas komiteja, kuru 1962. gadā izveidoja toreizējais premjerministrs Einars Gerhardsens (Einar Gerhardsen) ar uzdevumu koordinēt algu aprēķinus visās nozarēs — gan valsts, gan pašvaldību, gan privātajā.

6 Ienākumu Tehnisko aprēķinu komiteja (TBU) strādā pie tā, lai darba dzīves dalībniekiem un iestādēm būtu pēc iespējas vienotāka izpratne par situāciju Norvēģijas ekonomikā.

Svarīgi vēsturiski notikumi ir kalpojuši par šādas Norvēģijas attīstības virzītājspēku:

- Norvēģija bija viena no Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) dibinātājām 1919. gadā un kopš tā laika ir bijusi aktīva organizācijas dalībniece.
- Norvēģija izvirzīja pirmo sievieti delegāti SDO konferencē – Betsiju Hjelsbergu (*Betzy Kjelsberg*)<sup>7</sup>.
- Norvēģija ir viena no 187 SDO dalībvalstīm un viena no valstīm, kas ratificējušas visvairāk SDO konvenciju.
- SDO darba pamatā bija izpratne, ka ilgstošu mieru var nodrošināt tikai, panākot sociālo taisnīgumu.
- 1969. gadā SDO 50. gadadienā tika piešķirta Nobela Miera prēmija (kura tiek piešķirta Norvēģijā).
- SDO ir vienīgā ANO organizācija, kas ir trīspusēja organizācija un kuru kontrolē gan iestādes, gan darba devēji, gan darba ņēmēji.

### Ciņa par darba tiesībām un labklājības valsts

Atjaunošanas laikā pēc Otrā pasaules kara brīvības cīņām tieši kopējais darba gars un kopības sajūta bija sabiedrības attīstības virzītājspēki. Norvēģija izveidoja labklājības valsti, un šajā darbā noris nepārtrauktas debates par to, kā mēs veidosim labus dzīves apstākļus un ilgtspējīgu attīstību mūsu sabiedrībā.

Trīspusējās sadarbības nozīme sasniedza augstāko virsotni, panākot vienošanos par kopējo ienākumu aprēķinu 1970. gados, kad valsts un darba organizāciju sarunās tika iekļautas arī sociālās apdrošināšanas iemaksu un nodokļu politikas korekcijas. No 20. gadsimta 80. gadiem pārvaldes iestādes piešķīra trīspusējai sadarbībai nedaudz mazāku nozīmi, salīdzinot iepriekšējo periodu. Taču valsts un organizācijas ir uzturējušas ciešus kontaktus.

Augsts apvienošanās un koplīgumu aptvēruma līmenis ir piešķīris darba dzīvi veidojošajiem dalībniekiem gan leģitimitāti, gan plašu atbildību par darba dzīves attīstību Ziemeļvalstīs. Tajā pašā laikā organizācijas ir bijušas pietiekami lielas un uzturējušas tradīciju ņemt vērā visaptverošus sabiedrības apsvērumus, piemēram, augsta bezdarba līmeņa novēršanu.

7 Betija Aleksandra Hjelsberga (Betzy Aleksandra Kjelsberg) (1866–1950) bija norvēģu politiķe (Atturībnieku partija (Avholdspartiet), Kreisie (Venstre)) un sieviešu tiesību aktiviste.

Daži galvenie punkti trīspusējās sadarbības un sociālā dialoga attīstības gaitā ir šādi:

- 20.gs. 60. gados sākās stundu likmju aprēķinu saskaņošana privātajā un valsts sektorā;
- 20.gs. 70. gados valsts un arodbiedrību sarunās iekļāva sociālās apdrošināšanas pabalstu sistēmas un nodokļu politika sakārtošana;
- 20.gs. 80. gados tika apvienotas vairākas darba devēju asociācijas un uzņēmēju organizācijas;
- Vadošā darba devēju organizācija Norvēģijas Darba devēju asociācija (N.A.F.) 1989. gadā tika apvienota, cita starpā, ar Norvēģijas Rūpniecības apvienību un Norvēģijas amatnieku apvienību, izveidojot Norvēģijas Uzņēmēju konfederāciju (NHO);
- No 1990. gadiem līdz mūsdienām trīspusējās sadarbības attīstīšanas nolūkiem ir īstenoti projekti, izmēģinājumi un programmas, piemēram, Kvalitatīvo pašvaldību programma, Paraugpašvaldības pilotprojekts, Kopā labākai pašvaldībai u. tml.

Tomēr pēdējos gados darba ņēmēju apvienošanās organizācijās pakāpe ir kritusies. Šķiet, ka būtisks iemesls tam ir bijušas izmaiņas uzņēmējdarbības struktūrā. Nozares, kurā tradicionāli ir bijusi zema apvienošanās pakāpe, ir tās, kurās ir lielākā izaugsme.

Jaunākie Norvēģijas dati:

- 50 procenti Norvēģijas darba ņēmēju ir arodbiedrībās (2019/2020);
- 24 procenti darbinieku ir LO biedri (2019/2020);
- 80 procenti valsts sektorā strādājošo ir arodbiedrībās (2017);
- 38 procenti privātajā sektorā strādājošo ir arodbiedrībās (2017);
- viszemākā apvienošanās pakāpe ir izmitināšanas un ēdināšanas jomā, kā arī nekustamā īpašuma pārdošanā un apsaimniekošanā (18 procenti), savukārt visaugstākā tā ir valsts pārvaldē un aizsardzības sfērā (83 procenti);
- uz aptuveni 69 procentiem darba tirgū strādājošo attiecas koplīgums (2017). Tas aptver 100 procentus strādājošo valsts sektorā un 52 procentus privātajā sektorā.

*Avots: Fafo pētniece Kristīne Nergora (Kristine Nergaard): Apvienošanās pakāpes, koplīgumu aptvērums un darba strīdi 2018./2019.g.*



## Norvēģijas modelis praksē

Jauns ziņojums no FAFO 2021. gadā liecina, ka demokrātijas nosacījumi Norvēģijas darbavietās ir stabili. Darba ņēmēju ombuds un darba vides komitejas, arodbiedrības un darbinieku pārstāvji, pārstāvniecība valdē un tiesības uz informāciju un līdzdalību ietilpst darbinieku koplēmumos attiecībā pret darba devēju. Neatkarīgi no nozares uz šādu korporatīvo demokrātiju tiek attiecinātas gan prasības, gan cerības. Lai gan trīspusējā sadarbībā noteikumu ievērošanā un darba dzīves kvalitātē ir zināmas atšķirības, pastāv kopēja izpratne, ka izaugsme un attīstība rodas nozares, iestāžu un darbaspēka sinerģijā. Ir daudzi piemēri, kas apliecina, ka tieši šajā dialogā attīstās kompetenču apmaiņas, kompetenču attīstības un inovāciju kultūra. SINTEF<sup>8</sup> privātajā sektorā veiktie pētījumi liecina, ka plašāka sadarbība starp darba ņēmējiem, darbinieku pārstāvjiem un vadītājiem dod pozitīvus rezultātus, nodrošinot lielāku produktivitāti, pielāgošanās spējas un labāku darba vidi. Cita starpā SINTEF ir veicis pētījumus kopā ar vadītājiem, darbinieku pārstāvjiem un darba ņēmēju ombudu bērnodārzos un pansionātos, lai pārbaudītu, kā pušu sadarbība un darbinieku virzīta inovācija var veicināt labāku pakalpojumu sniegšanu un labāku darba vidi.

Norvēģijā ir augsts nodarbinātības līmenis starptautiskā mērogā gan publiskajā, gan privātajā sektorā, un gan privātais, gan publiskais sektors ir gatavs pieņemt jaunus modeļus un metodes, kas nepieciešami pārmaiņām un inovācijām. Pastāv uzskats, ka uzņēmumi ir mācību organizācijas. Tādēļ Norvēģijai ir augsti rādītāji attiecībā uz kompetenci un iespējām iegūt izglītību, apmeklēt kursus vai apmācību, kas daļēji ir saistīts ar faktu, ka noteikta izglītība, apmācības un kursi ir pieejami bez maksas, kā arī daļēji tāpēc, ka Norvēģijas darba tirgus ir šādi organizēts.

Norvēģijai ir savi priekšnosacījumi, stiprās un vājās puses sociālā dialoga tradīcijas uzturēšanā. Darba dzīvē, kur prasības pēc pilnveides ir augstas un apvienošanās pakāpe samazinās, nepārtraukti jāpievērš uzmanība un sistemātiski jāstrādā, lai turpinātu pilnveidot savstarpējo sadarbību. Tā kā darba dzīve nemitīgi mainās, ir jāpilnveido gan zināšanu bāze, gan darba metodes. Lai gūtu panākumus uzņēmējdarbībā, darba devējiem jāuztur nepārtraukts dialogs par atbildību, attīstību un iespējām. Uzņēmumi, kuri to spēj, ir pieprasīti darba ņēmēju vidū. Tiesību akti, iestāžu, interešu grupu norādījumi un informācija, kas pieejama, izmantojot oficiālās digitālās platformas, ir nozīmīgi faktori pēdējo 100 gadu laikā izveidojušās kultūras, sistēmu un tiesību tālākai attīstībai.

8 SINTEF ir viens no Eiropas lielākajiem neatkarīgajiem pētniecības institūtiem lietišķās pētniecības, tehnoloģiju un inovāciju jomā

Principi, uz kuriem balstās sociālais dialogs, raksturīgi arī citiem procesiem Norvēģijas sabiedrībā. Tiesības piedalīties ir gan likumā noteiktas, gan arī tiek praktiski īstenotas visās sabiedrības daļās. Izglītības programmu reformā (UDIR 2020)<sup>9</sup> to sauc:

*„Demokrātija un pilsoniskums kā starpdisciplinārs temats skolā sniedz skolēniem zināšanas par demokrātijas priekšnosacījumiem, vērtībām un noteikumiem un dod iespēju piedalīties demokrātiskajos procesos. Apmācība sniedz skolēniem izpratni par saikni starp demokrātiju un galvenajām cilvēktiesībām, piemēram, vārda brīvību, balsošanas tiesībām un apvienošanās brīvību.”*

Līdzdalība, apspriešanās, ideju izveide, inovācijas un uzņēmējdarbība ir aktuāli visās vecuma grupās un visās dzīves jomās. Tāpat ir vērts atzīmēt, ka darba dzīves dalībniekiem ir liela loma dažādu reformu sagatavošanā un izstrādē, īpaši zināšanu apmaiņas un kompetenču attīstības jomā. Arodbiedrību apvienība ir aktīvi iesaistījusies darbā ar izglītības pārvaldēm dažādu izglītības programmu sagatavošanā izglītības programmu reformas robežās.

## Panākumu gūšanas priekšnosacījumi

Pēc vairākām tehnoloģisko inovāciju un globalizācijas desmitgadēm mēs esam pieraduši pie pastāvīgi mainīgas pasaules. Nepieciešamība pēc izmaiņām uzņēmējdarbībā, zaļais kurss, globalizācija un tehnoloģiju attīstība liek mums pārdomāt prioritātes. Šodien izdarītajām izvēlēm būs sekas nākotnē. Tāpēc laiks, nauda un dabas resursi ir jāizmanto tā, lai nodrošinātu ekonomikas izaugsmi gan šodien, gan nākotnē.

Norvēģijā mēs laika gaitā esam redzējuši, ka sakārtota darba dzīve un augsta apvienošanās pakāpe ir trīspusējās sadarbības panākšanas veiksmes atslēga. Sociālie partneri ne vienmēr ir vienprātis par visiem pasākumiem, taču viņi atzīst sadarbības nozīmi. NHO (darba dzīves barometrs 2017) ietilpstošie uzņēmumi norāda, ka sadarbības rezultātā uzņēmumi sekmīgi risina konfliktus, strādā ienesīgāk un labāk spēj radīt un saglabāt darbavietas.

Norvēģu valodā pieejamais ziņojums par vadību (Agenda2018<sup>10</sup>) parāda, ka uzticēšanās, nelielie attālumi un līdzdalība ir nodrošinājuši augstu produktivitāti un pieļāgošanās spējas. Norvēģijas modeli vadītājs ir ne tikai Norvēģijas kultūras, bet arī iestāžu, līgumu un likumdošanas produkts.

9 Izglītības programmu reforma (Fagfornyelsen) ir jaunu mācību programmu izstrādes un ieviešanas process Zināšanu sekmēšanas plāna ietvaros. No 2020. gada tika ieviestas jaunas mācību programmas. <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/lareplanverket/fagfornyelsen/>

10 Domnīca Agenda ir politiski neatkarīga domnīca, kas sekmē sociālo analīzi un politikas izstrādi mūsdienu kreisi centriskajai kustībai — <https://tankesmienagenda.no/page/om-oss/details>

Sociālais dialogs un pušu sadarbība ir parādījuši, ka ir iespējams rast risinājumus dažādām sabiedrības interesēm un jomām gan centrālā, gan vietējā līmenī. Tam ir bijusi pozitīva ietekme uz darba dzīvi un pilsoniskuma un demokrātijas attīstību. Lai gan apvienošanās pakāpe Norvēģijā pēdējos gados ir nedaudz samazinājusies, joprojām pastāv sistēmas un līgumi, kas uztur un pilnveido sociālā dialoga un pušu sadarbības praksi. Lai šis darbs būtu sekmīgs, nepieciešama visu pušu apņemšanās, uzmanība, pacietība un griba.

Dažādi ziņojumi un eksperimenti norāda, ka trīspusējo sadarbību nevar tikai formāli pieņemt, tā ir jāpraktizē. Daži vienkārši priekšnoteikumi:

- Atzīt, ka dalībnieki ir vienlīdzīgi partneri;
- Uz dialogu vērsta saziņa;
- Kolektīvā atbildība par sadarbību;
- Veltīt uzmanību un laiku, lai ieklausītos.

## 2. Sociālais dialogs reģionālā un nozaru perspektīvā. Pašvaldības kā darba dzīvi veidojošie dalībnieki

### Norvēģijas priekšnoteikumi

Norvēģija ģeogrāfiski ir izteikti gara valsts. Krasta līnija stiepjas gar Atlantijas okeāna ziemeļiem gandrīz visā valsts garumā. Kontinentālajā daļā lielākais attālums starp galējiem punktiem, *Lista* un *Vardø*, ir 1789,6 km. No Norvēģijas kopējās platības gandrīz 31 procentu ir saimnieciski izmantojama zeme, proti, lauksaimniecības zeme, kas veido 3,6 procentus, un saimnieciski izmantojami meži, kas sastāda 27 procentus. Norvēģijā ir apmēram 5,4 miljoni iedzīvotāju. Apdzīvotības modeļi mainās uz centralizētāku modeli, un notiek emigrācija no mazākām apdzīvotajām vietām. Tādējādi mums rodas noteikti izaicinājumi attiecībā uz to, kā plānot labu labklājības pakalpojumu nodrošinājumu visā valstī un kā izmantot mūsu kopīgos resursus. Ja visā valstī jāveido jaunas nozares, svarīga ir infrastruktūra un labi sabiedriskie pakalpojumi.

Tehnoloģiju attīstība un ar klimata pārmaiņām saistītie izaicinājumi skar visu sabiedrību. Turpmākajā nākotnē mums resursi ir jāizmanto ilgtspējīgā veidā. Dabas resursi ir izkaisīti pa visu valsti un nodrošina pamatu darbībai un attīstībai. Nākotnes izaugsmes un jaunu darbavietu radīšanas iespējas ir lieliskas tām nozarēm, kurām ir tirgi visā pasaulē. Pakāpeniski samazinot naftas ieguves aktivitāti, pāvērsies lielas attīstības iespējas jūrniecības, zvejniecības, akvakultūrā un tūrisma nozarēs, kā arī tādās jaunās nozarēs kā bioekonomika un jūras vēja enerģija.

### Trīspusējā sadarbība kā satikšanās vieta

Risinot arvien sarežģītākus uzdevumus, trīspusējās sadarbības dalībnieki un satikšanās vietas kļūst vēl svarīgāki, nekā līdz šim.

Mūsu izpratne par trīspusējās sadarbības lomu un potenciālu ir izšķiroša tajā, kā mēs risinām sabiedriskos uzdevumus un izaicinājumus. Šajā sakarā valsts un darba dzīves dalībnieki centrālā līmenī uzsāka projektus un eksperimentus, kas sekmējuši trīspusējās sadarbības stiprināšanu pašvaldībās.

Tā piemēri ir šādi:

- Paraugpašvaldības pilotprojekts (*Modellkommuneforsøket*), 1999.–2003. gads;
- Kvalitatīvo pašvaldību programma (*Kvalitetskommuneprogrammet*), 2007.–2010. gads (138 pašvaldības);

- Kopā labākai pašvaldībai (*Sammen for en bedre kommune*), 2011.–2015. gads (110 pašvaldības).
- Tie tiks sīkāk aplūkoti 5. nodaļā, kurā sniegti Norvēģijas prakses piemēri reģionu un pašvaldību līmenī.

Arodbiedrību apvienība (*Fagforbundet*)<sup>11</sup> jau gandrīz 20 gadus ir bijusi viens no pašvaldību trīspusējās sadarbības virzītājspēkiem kā pašvaldības attīstības instruments. Arodbiedrību apvienība kopā ar zinātnisko institūtu *SINTEF* ir dokumentējusi, kā aktīva trīspusējā sadarbība pašvaldībās sekmē labus attīstības darba rezultātus.

Īstenotajos projektos uzsvērts, ka attīstības darbs nav lieka laika tērēšana, kā arī tas neapdraud lēmumu pieņemšanas procesu pašvaldībā. Pašvaldību sistēmā ierasts, ka darbinieku pārstāvji piedalās sadarbības sanāksmēs ar kopā ar pārvaldes struktūrām un politiķiem. Lai tam būtu ietekme darbavietās, jāceļ dažādo darbavietu aktivitāte ar darbinieku pārstāvji, vadītāju un administrācijas starpniecību, kā arī jāiesaista tās dažādos konkrētos projektos, kas ietekmē uzņēmējdarbību. Vairāki projekti un trīspusējās sadarbības pieredze pašvaldībās liecina, ka darbā ieguldītais laiks var samazināt izmantoto slimības lapu skaitu un celt izmaksu efektivitāti. Sasniedzot rezultātus, kas ir izdevīgi visām pusēm, tiek stiprināta arī savstarpējā uzticība. Puses var paļauties, ka attīstības projekti trīspusējās sadarbības un sociālā dialoga rezultātā patiešām darbojas. Trīspusējai sadarbībai dažādās pašvaldībās ir atšķirīgi modeļi. Dažas ir izveidojušas savas trīspusējās struktūras un vadības grupas attīstības darbam, savukārt citas darbu organizē ar esošo administrācijas komiteju starpniecību.

11 Arodbiedrību apvienība ir valsts lielākā darba ņēmēju organizācija ar aptuveni 395 000 biedru un tā ietilpst LO.

### 3. Norises un pārmaiņas nodarbinātībā un uzņēmējdarbības attīstībā

Norvēģijas iedzīvotāju skaits kopš 1950. gada ir pieaudzis par vairāk nekā 2 miljoniem, un tagad to skaits ir aptuveni 5,4 miljoni. Pirmajos pēckara gados iedzīvotāju skaita ikgadējais pieaugums bija aptuveni 1 procents, galvenokārt augstās dzimstības rezultātā. Pieaugums 20.gs. 80. gados samazinājās līdz procenta trešdaļai, bet kopš tā laika ir strauji pieaudzis. Pēc 2004. gada neto imigrācija ir bijusi daudz būtiskāka iedzīvotāju skaita pieaugumam nekā dzimstības pieaugums. Tomēr pat ar dzimstības rādītāju samazināšanos pēdējos gados šī atšķirība ir gandrīz izlīdzinājusies (avots: Norvēģijas Statistikas birojs, 2020).

2020. gadā tika publicēts Norvēģijas publiskais ziņojums *NOU*<sup>12</sup>, kurā aplūkota uzņēmējdarbības nozīme dinamisku un ilgtspējīgu kopienu izveidē. Šajā ziņojumā varam redzēt resursu un nodarbinātības sadalījumu Norvēģijā. *Infrastruktūras sasniedzamība* ir nozīmīgs skaidrojošais faktors pētījumos un izpratnē par rajonu un reģionu attīstību, un tāpēc tā ir arī būtiska izplatītajajos rajonu un reģionālās politikas analīzes modeļos. Norvēģijas statistikas infrastruktūras sasniedzamības rādītājs visas pašvaldības ierindo no 0 līdz 1000 atbilstoši tam, kāda ir darba vietu, privāto un sabiedrisko pakalpojumu pieejamība iedzīvotājiem un attālums līdz tiem. Rādītājs tālāk ir sadalīts sešās klasēs no 1 (pašvaldības ar augstāko centralizācijas pakāpi) līdz 6 (pašvaldības ar mazāko centralizācijas pakāpi). 2.1. tabulā ir apkopoti dažādi infrastruktūras sasniedzamības līmeņi:

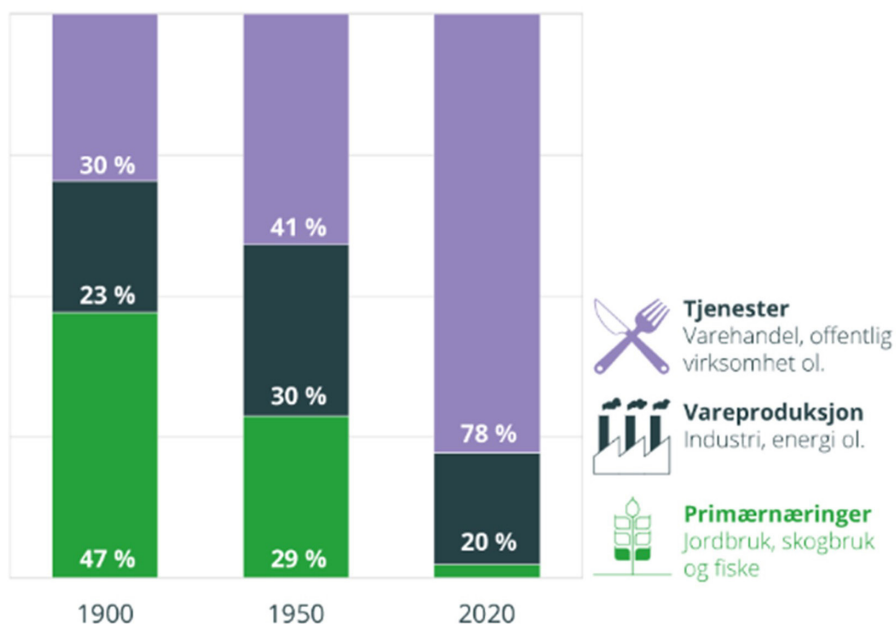
| Sentralitēt       | Antall kommuner | Befolkning 1.1.2020 | Minste kommune (antall innbyggere) | Største kommune (antall innbyggere) | Antall sysselsatte 4. kvartal 2019 | Andel av befolkningen | Andel av sysselsettingen | Typiske kommuner innenfor sentralitetsnivået |
|-------------------|-----------------|---------------------|------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|-----------------------|--------------------------|----------------------------------------------|
| 1 – mest sentral  | 6               | 1 026 486           | 18 530                             | 693 494                             | 655 863                            | 19,1 %                | 24,4 %                   | Oslo og nære omlandskommuner                 |
| 2                 | 19              | 1 363 366           | 6 890                              | 283 929                             | 714 220                            | 25,4 %                | 26,5 %                   | Storbykommuner og byomlandskommuner          |
| 3                 | 51              | 1 364 123           | 3 805                              | 111 633                             | 614 842                            | 25,4 %                | 22,8 %                   | Mellomstore bykommuner og byomland           |
| 4                 | 71              | 878 734             | 2 340                              | 42 186                              | 374 404                            | 16,4 %                | 13,9 %                   | Småbykommuner og byomland                    |
| 5                 | 96              | 499 142             | 852                                | 17 207                              | 228 044                            | 9,3 %                 | 8,5 %                    | Småsenterkommuner                            |
| 6 – minst sentral | 113             | 235 729             | 198                                | 9 623                               | 104 929                            | 4,4 %                 | 3,9 %                    | Minst sentrale kommuner                      |
| Hele landet       | 356             | 5 367 580           | 198                                | 693 494                             | 2 692 302                          |                       |                          |                                              |

12 Norvēģijas publiskie ziņojumi (NOU) ir valdības ziņojumu sērija. NOU ziņojumu mērķis ir prezentēt un apspriest zināšanu bāzi un iespējamās rīcības vai stratēģiju izvēles, izstrādājot un īstenojot sabiedrisko pasākumus sabiedrības problēmu un izaicinājumu risināšanai.

5. ziņojumā Stortingam (2019.–2020. g.) Pašvaldību un modernizācijas ministrija prezentēja ziņojumu par turpmāko reģionu politiku. Ziņojumā uzsverts, ka vissvarīgākais aspekts aktīvām vietējām kopienām visā Norvēģijā ir uzņēmēju kopiena, kas uztur un rada jaunas ienesīgas darba vietas. Ziņojums liecina, ka, investējot darbaspēka, uzņēmējdarbības un nodokļu politikā, var izveidot pamatu, kas ļauj uzņēmumiem augt un radīt nākotnes darbavietas. Starp galvenajām ziņojumā aplūkotojām tēmām ir arī transports, kompetence un veselība, kā arī pašvaldību un reģionālā reforma.

Kopš 20. gadsimta sākuma ir notikusi darbaspēka pāreja no darba primārajā sektorā uz darbu rūpniecībā un tālāk nākamajā fāzē – uz zināšanās balstītu darbu. Atbilstoši norisēm sabiedrībā ir mainījusies arī arodbiedrību loma. Pārmaiņas notiek straujāk nekā iepriekš. Šīs pārmaiņas nozīmē, ka ir jāmaina arī veids, kādā darba dzīves dalībnieki organizē savu darbu un sadarbojas.

### Næringene<sup>1</sup> vi jobber i: Endringer fra 1900 til i dag



<sup>1</sup> Tallene viser andelen av de sysselsatte som jobber i primær-, sekundær- og tertiærnæringer i hvert av årene

#### Kilde

Nasjonalregnskap, Statistisk sentralbyrå

Tabulā parādīta nodarbinātības attīstība pa nozarēm, salīdzinot 1900. un 2020. gadu. Diagramma parāda uzņēmējdarbības attīstību Norvēģijā no galvenokārt primārā sektora ap 1900. gadu uz galveno uzsvāru uz pakalpojumiem 2020. gadā. 2020. gadā terciārajā sektorā strādāja 78,5 % iedzīvotāju.

# De største næringene



Total verdiskaping i næringslivet  
2020

**3 007** milliarder kroner

↓ -5,0 % Endring fra året før

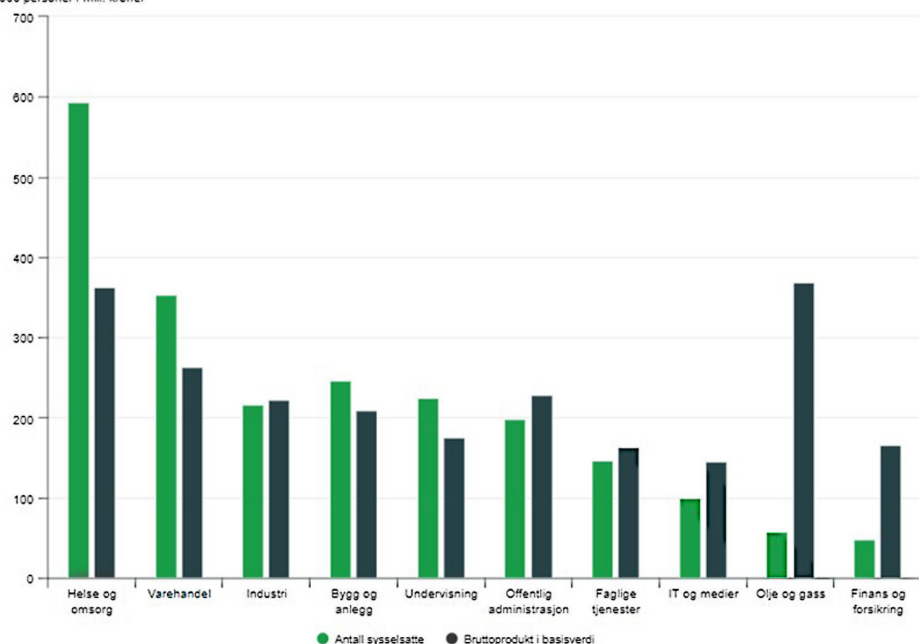
Kilde

Nasjonalregnskap, Statistisk sentralbyrå

## Produksjon og antall sysselsatte i utvalgte næringer

≡ Last ned som ...

1 000 personer / mill. kroner



Kilde:

Nasjonalregnskap, Statistisk sentralbyrå

Tabulā parādīta kopējās vērtības radīšanas apjoms uzņēmējdarbības sektorā 2020. gadā.



Šajā kontekstā vērtības radīšana uzņēmējdarbības sektorā tiek uzrādīta kā kopprodukta pamatvērtība, proti, saražotā vērtība mīnus ar tā ražošanu saistītās izmaksas. Publiskajā sektorā kopprodukts tiek pieskaitīts ražošanas izmaksu summai, proti, algu izmaksām un citiem izdevumiem, atskaitot iepirkumus. Nozares ir parādītas šādi, skatoties no kreisās puses: veselība un aprūpe, tirdzniecība, rūpniecība, būvniecība, izglītība, valsts pārvalde, profesionālie pakalpojumi, IT un mediji, nafta un gāze, finanses un pētniecība. Zaļajā stabiņā redzams nodarbināto personu skaits, melnajā stabiņā redzama kopprodukta pamatvērtība.

### Zaļais kurss<sup>13</sup> un pārmaiņas nozarēs

Saskaņā ar zaļo kursu Norvēģijai līdz 2050. gadam jāklūst par zemu emisiju valsti. Lai to panāktu, mums ir jāklūst par sabiedrību, kurā izaugsme un attīstība neapdraud dabu. Ir jānotiek pārejai uz produktiem un pakalpojumiem ar ievērojami mazāku negatīvo ietekmi uz klimatu un vidi nekā tas ir šobrīd. Lai gan esam atkarīgi no starptautiskās sadarbības, Norvēģijai ir jāatrod savs ceļš uz zaļo ekonomiku.

Uzņēmējdarbības jomas pārstāvji ir sagatavojuši un iesnieguši vairākas ceļa kartes<sup>14</sup> par to, kā samazināt emisijas un radīt izaugsmi un darbavietas. Šajās ceļa kartēs ir aprakstīti gan būtiski pasākumi, kurus nozares var īstenot, gan pamatnosacījumi, kas jāievēro. Jomas, kurās šobrīd Norvēģijā notiek straujas pārmaiņas un izaugsme, ir šādas:

- Mežsaimniecības un kokrūpniecības nozare izstrādā jaunus produktus un ražošanas metodes, lai palielinātu koksnes izmantošanu ēkās. 2019. gadā *Splitkon* atvēra jaunu masīvkoka apstrādes rūpnīcu;
- Virkne tirgus dalībnieku iegulda biogāzē un uzlabotajā biodegvielā. *Biokraft Skogn* ir, piemēram, sašķidrinātās biogāzes ražošanas iekārta. *Borregaard* rūpnīcās ir iekārtas uzlabotās biodegvielas ražošanai, un vairāki spēlētāji plāno ražot ilgtspējīgu degvielu un enerģiju, izmantojot meža vai pārtikas rūpniecības atkritumus un produktu pārpalikumus;
- Norvēģija ir uzsākusi testa projektu pilnīgai CO<sub>2</sub> pārvaldībai, kas ietver CO<sub>2</sub> uztveršanu, transportēšanu un uzglabāšanu. *Norcem* cementa rūpnīca Brevikā būs pirmais emisiju uztveršanas projekts;
- Jūras vēja enerģija var veicināt bezemisijas elektroenerģijas ražošanu. Gan *Equinor*, gan Norvēģijas piegādātāju nozare ir iesaistīti dažu lielāko vēja turbīnu izstrādē Eiropā un ASV, gan fiksētās, gan peldošās atkrastes vēja turbīnas;
- Iekšzemes kuģniecības un zvejas radītās emisijas tiks samazinātas uz pusi līdz 2030. gadam. Ir noiets garš ceļš prāmju satiksmes sektorā, kas ir piemērots

13 Zaļais kurss, zaļās pārmaiņas vai zaļā pāreja ir pārmaiņas ekonomikā augstākas resursu izmantošanas produktivitātes un mazākas siltumnīcefekta gāzu emisijas virzienā.

14 Skatīt 6.3.3. nodaļu

akumulatoru elektrifikācijai. No pirmā pilnībā elektrisko automašīnu prāmja Sognefjordā 2015. gadā (*Ampere*) līdz 2022. gadam sagaidāmi vairāk nekā 80 pilnībā un daļēji elektrificēti prāmji;

- Ar *Enova*<sup>15</sup> starpniecību valdība atbalsta komerctransporta restrukturizāciju un palīdz paātrināt nulles emisiju risinājumu ieviešanu gan uz ūdens, gan uz sauszemes;
- Īstenojot lielas transporta un rūpniecības sektora daļas elektrifikāciju gan Norvēģijā, gan visā pasaulē, jāpalielina akumulatoru ražošanas un pārstrādes jauda. Akumulatoru vērtību ķēdē tiek izstrādātas un izmēģinātas vairākas iniciatīvas, tostarp Freyr izmēģinājuma rūpnīca akumulatoru elementu ražošanai Mūirānā un Hydro Volt akumulatoru pārstrādes rūpnīca Fredrikstādē.

Ja vēlamies sasniegt mērķus, būs nepieciešamas pārmaiņas visās sabiedrības jomās un visiem dalībniekiem. Ciešs dialogs starp uzņēmējiem, darbiniekiem, inovācijas un tehnoloģiju attīstība ir zaļā kursa atslēga. Mūsu sociālā dialoga un trīspusējās sadarbības vēsturei ir nepārvērtējama nozīme panākumiem visās uzņēmējdarbības jomās, taču ne visās jomās ir sasniegti vajadzīgie rezultāti. Uzņēmējdarbības attīstību, kas iejaucas cilvēku dzīvesvietās un ietekmē dabu, mūsdienās raksturo cīņas un konflikti. Piemēram, vēja turbīnu celtniecība neskartā dabā ir ļoti jūtīga tēma. Vajadzība pēc enerģijas un uzņēmējdarbības attīstības iespējas pašvaldībā nonāk pretrunā būtiskām vērtībām attiecībā uz dabas apsaimniekošanu. Tas ir pieredzēts arī agrāk hidroenerģijas attīstības laikā. Mēģinājumi attīstīt uzņēmējdarbību uz dabas rēķina satricina norvēģa dvēseli. Pastāv vairākas līdzības starp šīm cīņām un brīvības cīņām 20. gadsimta sākumā un okupācijas laikā. Viens no izskaidrojumiem tam varētu būt tas, ka Norvēģijas iedzīvotāji uztver dabas pieejamību un brīvību kā vienas monētas divas puses.

15 ENOVA — Enova strādā ar Norvēģijas pāreju uz zemu emisiju sabiedrību. Enova SF tika dibināta 2001. gadā, lai veicinātu enerģijas izmantojuma un enerģijas ražošanas pārstrukturēšanu. Uzņēmums ar gandrīz 80 darbiniekiem atrodas Tronheimā, un tas pieder Klimata un vides ministrijai.

## 4. Sistemātiska pieeja sociālajam dialogam

### Projektu izstrāde un sadarbība

Sistemātiska pieeja no 20.gs. 60. gadiem, cenšoties palielināt līdzdalību un demokrātiju darbavietā, ir radījusi gaisotni sociālajam dialogam un trīspusējai sadarbībai. Pēc Paraugpašvaldību pilotprojekta (1999–2003) valdība 2005. gadā sāka darbu pie pašvaldību vietējo spēku un pašu resursu attīstīšanas, lai uzlabotu iedzīvotājiem sniegtos pakalpojumus. Ar redzējumu par „izcilām pašvaldībām”, kuras nodrošina saviem iedzīvotājiem labus un piemērotus pakalpojumus, tika noslēgts saistošs līgums ar KS un galvenajām organizācijām. Tā rezultātā tika izveidota Kvalitatīvo pašvaldību programma. Līgumā par to, kas vēlāk kļuva par Kvalitatīvo pašvaldību programmu, cita starpā ir norādīts:

„Kvalitatīvo pašvaldību sadarbības pamatideja ir tāda, ka konstruktīva vietējā līmeņa sadarbība starp ievēlētajiem deputātiem, vadītājiem un darbiniekiem sniedz vairāk ieguvumu saistībā ar pakalpojumu piedāvājuma kvalitātes un efektivitātes attīstību.”

2009. gada rudenī veiktajā domnieku, mēru, darbinieku pārstāvju un projektu vadītāju aptaujā 80 procenti atbildēja, ka viņu pieredze trīspusējā sadarbībā ir bijusi laba. Arodbiedrību apvienības ceļvedis „Trīspusējā sadarbība, rūpes, solidaritāte un vienotība” (Arodbiedrību apvienība, 2014. g.) attiecas uz Kvalitatīvo pašvaldību programmu (2006–2010).

Kvalitatīvo pašvaldību programmai sekoja jauna programma „Kopā labākai pašvaldībai”, kurā 110 pašvaldības aktīvi piedalījās trīspusējā sadarbībā balstītajā attīstības darbā. Politiku, administratīvās vadības un darbinieku/darbinieku pārstāvju sadarbība un iesaiste bija pamata priekšnoteikums šim darbam, kas ilga līdz 2015. gadam.

Dažādie izmēģinājumi un programmas liecina, ka, lai pašvaldību trīspusējā sadarbība būtu sekmīga, dalībniekiem no norobežošanās un neuzticības ir jāpāriet uz ciešas sadarbības un līdzatbildības pozīcijām. Trīspusējās sadarbības būtība ir tā, lai visi būtu ieguvēji. Dialogs starp cilvēkiem ar atšķirīgām lomām, uzdevumiem un pieredzēm rada pamatu jauniem un inovatīviem risinājumiem. Kad šīs atšķirības tiek sastrukturētas sadarbībā, rodas jauni un labi risinājumi. Trīspusējā sadarbība pašvaldībās šādā veidā ir kļuvusi par pievilcīgu modeli attīstības darbam.

## Sadarbības principi

Visas programmas norāda uz vairākiem svarīgiem principiem trīspusējas sadarbības nodrošināšanai:

- uz sadarbību vērstu kultūru raksturo fakts, ka puses sistemātiski strādā viena un tā paša mērķa sasniegšanai;
- dalībnieku savstarpēja uzticēšanās, uzņemoties atbildību kopīgi;
- atšķirīgo lomu izpratne un dalībnieku savstarpēja cieņa pret tām;
- dalībniekiem jāspēj paust atšķirīgu viedokli (piemēram, attiecībā uz stundu likmi), neiznīcinot to,
- kas dalībniekiem ir kopīgs;
- dalībnieku atbildīga attieksme pret trīspusējo sadarbību;
- administratīvajā līmenī, domniekam ir jāsaprot sadarbības vērtība un jāsniedz pozitīvs pienesums;
- darbinieku pārstāvjiem ir jābūt arī savu arodbiedrību biedru atbalstam;
- jāatvēr laiks gan formālām, gan neformālām sanāksmēm, kam ir jābūt dalībnieku prioritātei;
- formāla sanāksšanas platforma ar skaidri definētām pilnvarām un uzdevumiem;
- laiks, nepārtrauktība un uzmanība.

## 5. Labas prakses piemēri Norvēģijā reģionālā un pašvaldību līmenī

Pašreizējais periods (skat. Covid-19 pandēmija<sup>16</sup>) ir labs piemērs tam, kā dialogs un kopienas domāšana var mums palīdzēt krīzes situācijā. Pandēmijas sākumā (2020. gadā) daudzi izjuta nedrošību par darbu un ienākumiem. *LO* un *NHO* ir skaidri paudušas, ka šajā krīzē esam visi vienā laivā un ka mēs varam būt ieguvēji no Norvēģijas modeļa. Šajā periodā ir bijis nepārtraukts dialogs starp valdību, frontes līnijās esošo profesiju pārstāvjiem un darba devēju organizācijām. Ir pamats uzskatīt, ka šī sadarbība un dažādu pušu sniegtā informācija ir veicinājusi iedzīvotāju izpratni par pasākumu pamatojumu un to, cik svarīgi ir kopā meklēt risinājumus. Ir arī pamats uzskatīt, ka šī sadarbība veicina optimismu uzņēmējdarbības jomā un līdz ar to arī turpmāko ekonomisko izaugsmi šajā periodā.

Pēdējo divdesmit gadu laikā ir īstenotas vairākas attīstības programmas un izmēģinājumi attiecībā uz pašvaldību sektoru. Tie sakņojas centrālā trīspusējā sadarbībā. Tajā pašā laikā arvien vairāk tiek uzsvērts, ka politiķiem, administratīvajai vadībai un darbinieku pārstāvjiem vietējos attīstības projektos ir jāsadarbojas vietējā līmenī.

### Paraugpašvaldības pilotprojekts (*Modellkommuneforsøket*)

Paraugpašvaldības pilotprojektu ierosināja Norvēģijas Pašvaldību asociācija<sup>17</sup> un to atbalsta Pašvaldību un reģionālās attīstības ministrija. Paraugpašvaldības pilotprojekts ir trīs gadus ilgs izmēģinājums, kas tika īstenots *Sørum* un *Steinkjer* pašvaldībās, un tagad tas ir pēdējā fāzē *Porsgrunn* pašvaldībā. Paraugpašvaldības pilotprojekta divi galvenie mērķi ir celt resursu efektivitāti un pakalpojumu sniegšanas kvalitāti. (*NIBR*<sup>18</sup> ziņojums 2002:24). Svarīgs priekšnoteikums pašvaldībām, kuras vēlējās kļūt par „paraugpašvaldībām”, bija līguma noslēgšana, kas paredzēja, ka izmēģinājuma periodā netiek izsludināti iepirkumu konkursi par publisko pakalpojumu sniegšanu. Paraugpašvaldības pilotprojektā izmantoto instrumentu kopsaucējs bija tāds, ka pašvaldībām bija jāveic attīstības darbs ar darbinieku iniciatīvu. Ideja bija tāda, ka pašu darbinieku pieredze ar pakalpojumiem kalpo par labu sākumpunktu jaunu ideju radīšanai, kā šos pakalpojumus varētu uzlabot.

16 Koronavīrusa pandēmija 2020. un 2021. gadā ir koronavīruss sars-CoV-2 izraisītās infekcijas slimības Covid-19 uzliesmojums visā pasaulē. Ir miruši vairāk nekā četri miljoni cilvēku, kuriem tikusi apstiprināta inficēšanās.

17 NKF: Norvēģijas Pašvaldību asociācija, pašvaldību darbinieku arodbiedrība, tika dibināta 1920. gadā un pievienojās Norvēģijas Nacionālajai organizācijai (LO) kopš tās dibināšanas. 2003. gadā NKF apvienojās ar Norvēģijas Veselības un sociālās labklājības asociāciju jaunajā lielākajā arodbiedrībā – Arodbiedrību apvienībā.

18 NIBR: Norvēģijas Pilsētu un reģionu pētījumu institūts — NIBR ziņojums 2002: 24 — <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/krd/rap/2003/0004/ddd/pdfv/168450-nibr200224.pdf>

Paraugpašvaldības pilotprojektā organizācijas galvenie elementi bija dalībnieku veidota vadības grupa, attīstības vadītāju un darba grupu izmantošana, kas saistītas ar konkrētām darbinieku idejām. Izmēģinājumus vadīja vadības grupa, kuras sastāvā bija politiķi, pārvaldes struktūras un arodbiedrības. Visi trīs dalībnieki bija līdzvērtīgi, un vadības grupas un darba komitejas darbu noteica vienprātības princips. Pašvaldībām bija nedaudz atšķirīgi rezultāti dažādās jomās, taču vērtējumā vairāki veiksmīgi paraugpašvaldību apakšprojekti liecina, ka darbinieku līdzatbildībai bija nozīme tad, kad viņi paši iesaistījās pārveidošanas pasākumu priekšlikumu izstrādē.

### Kvalitatīvo pašvaldību programma (2006.–2010.)

Kvalitatīvo pašvaldību programmas mērķis bija stimulēt „kvalitātes uzlabošanu pašvaldības sektorā”, attīstot pārmaiņu kompetences, jaunas sadarbības formas un konkrētu pakalpojumu uzlabošanas pasākumu testēšanu. Arodbiedrību apvienības ceļvedī „Trīspusējā sadarbība” Kvalitatīvo pašvaldību programma (2006.–2010.) aprakstīta kā īpaša satikšanās vieta, kur oficiālās līgumslēdzējas puses tiekas ar ievēlētajiem deputātiem nolūkā padarīt pašvaldību par labāku dzīves un darba vietu. Sadarbība neierobežo domnieku un politiķu lēmējvaras, bet sniedz lēmumu pieņemējiem daudz labāku pamatu lēmumu pieņemšanai.

Aptaujas (2010) starp domniekiem, darbinieku pārstāvjiem, mēriem un projektu vadītājiem, kuri piedalījās Kvalitatīvo pašvaldību programmā, rezultāti liecina, ka visiem dalībniekiem ir pozitīvs ieguvums:

| Politiku pieredze                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Pārvaldes struktūru pieredze                                                                                                                                                                                                                                           | Darbinieku pārstāvju pieredze                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Labāk iepazīties ar uzdevumiem un darbiniekiem</li> <li>• Kļūt pamanāmākiem, vadīt sadarbību iekšēji un ārēji attiecībā uz plašsaziņas līdzekļiem un iedzīvotājiem.</li> <li>• Kļūt iekļaujošākiem, nodrošinot darbinieku, iedzīvotāju un entuziastu iesaisti padomēs.</li> <li>• Labāks lēmumu pieņemšanas pamats</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Labāki lēmumu pieņemšanas procesi — mazāka nepieciešamība tos pārskatīt</li> <li>• Kvalificētāki darbinieki</li> <li>• Vairāk apmierinātu darbinieku</li> <li>• Labāka efektivitāte</li> <li>• Mazāk slimības lapu</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lielāka ietekme — tikt vairāk uzklausi</li> <li>• Labāka sadarbības atmosfēra, mazāk</li> <li>• konfliktu</li> <li>• Entuziasms</li> <li>• Lielāka klātbūtne, labāka darba vide</li> </ul> |

Avots: *Fagforbundet.no*

Arodbiedrību apvienības ziņojumā īpaši uzsvērti divi piemēri pašvaldību rīcībai, lai attīstītu savus pakalpojumus, pamatojoties uz trīspusējo sadarbību.

#### PIEMĒRS NO LUNNER PAŠVALDĪBAS:

*Lunner* pašvaldība kopš 2003. gada ir sistemātiski un tālredzīgi strādājusi, lai nostiprinātu trīspusējo sadarbību. Dalībnieki uzsver, ka, tieši ieguldot laiku, tiek gūtas vajadzīgās mācības, kas nes ieguvumu no sadarbības. Sliktā finanšu situācija pašvaldībai radīja lielus izaicinājumus. Projektā „Bilance 2010” tika aplūkotas visas iespējas, kā rezultātā tika ietaupīti 16 miljoni NOK. Ietaupījumi galvenokārt tika gūti uz samazināta cilvēkgažu skaita rēķina, samazinot darbvietu skaitu līdz ar darbinieku brīvprātīgu aiziešanu. Pēc šī procesa pašvaldība 2013. un 2014. gadā vēl vairāk samazināja savus izdevumus. To izdevās panākt sadarbojoties un bez lielām iekšējām pretrunām. *Lunner* pašvaldība ir veikusi pielāgojumus organizācijā, izmantojot vairākus pasākumus:

- Līgums par trīspusēju sadarbību
- Trīspusējās sadarbības iestāde
- Pašvaldības detālplānojums
- Pārskatīts darba devēju dokuments
- Lean – pašu izstrādāts/pielāgots procesa rīks
- Pieejamo amata vietu kopfonds
- Projekts *Tjenesteoptimal* — trīspusēja sadarbība darba vietā (pilotprojekts bērnu audzināšanas nozarē)
- Darbinieku apmācības kurss

Piemērs: *Tjenesteoptimal* tika izveidots saskaņā ar pašvaldības domes 2014. gada lēmumu. Lemesls tam bija nepieciešamība ietaupīt 4–6 miljonus kronu. Dalībnieki, tostarp, nozares eksperti un politiķi, kopā dažu dienu laikā izskatīja pakalpojumu grozu. Ja izdevās nonākt pie saskaņota priekšlikuma, to tālāk izskatīja parastajā kārtībā pašvaldības iestādes.

## PIEMĒRS NO PAŠVALDĪBAS ØVRE EIKER

Øvre Eiker pašvaldībā ir pabeigta sadarbības kultūras programma, kas ietverta nākotnes redzējumā „Kopā veidojam dinamisku Øvre Eiker”. Redzējums „Kopā veidojam” tika izstrādāts 20.g.s. 80. gados pēc konflikta ar neonacistiem un ietver visu vietējo kopienu. Trīspusējā sadarbība tika nostiprināta un tālāk attīstīta, sadarbojoties ar Arodbiedrību apvienību, nolūkā kļūt par paraugpašvaldību. Pašvaldības darbinieki tiek dēvēti par „režisora asistentiem iedzīvotājiem”. Vietējiem entuziastiem novadu komitejās un brīvprātīgo kolektīvos un biedrībās ir ievērojama loma pašvaldībā. Tika ieviesti vairāki pasākumi un tie rāda piemēru, kā trīspusējā sadarbība un sociālais dialogs var būt nozīmīgs virzītājspēks cīņā pret negatīvu sabiedrības attīstību un postošiem spēkiem.

### Kopā labākai pašvaldībai

Programma „Kopā labākai pašvaldībai” tika izveidota kā valsts mācību un inovāciju programma Norvēģijas pašvaldībām, kas radās valsts līmeņa trīspusējās sadarbības rezultātā starp toreizējo Pašvaldību un reģionālās attīstības ministriju, tagad Pašvaldību un modernizācijas ministriju, *KS, LO Kommune* (ar Arodbiedrību apvienības starpniecību), *YS Kommune* (ar *Delta* starpniecību), *Unio* un *Akademikerne*. Programma cita starpā papildināja trīspusējās sadarbības pieredzi, kas gūta Kvalitatīvo pašvaldību programmā. Piedaloties Attīstības programmā, tika atrisināti daži svarīgākie izaicinājumi pašvaldību sektorā: slimības lapu izmantojums, kompetences un darbā pieņemšana, pilnas slodzes darba kultūra un reputācija.

Programma «Kopā labākai pašvaldībai» saņēma finansiālu un profesionālu atbalstu vietējās attīstības projektiem laikposmā no 2011. līdz 2015. gadam.

*Oslo Economics*<sup>19</sup> izvērtēja programmu 2016. gadā Pašvaldību un modernizācijas ministrijas 2016. gada 10. marta uzdevumā. Ziņojuma kopsavilkums parāda, ka;

- Iesaistītajās pašvaldībās kopumā reģistrēts slimības lapu skaita vispārējs samazinājums salīdzinājumā ar citām pašvaldībām;
- Nav atskaites kritēriju salīdzinājumam ar reputāciju un kompetenci/rekrutēšanu saistītām tēmām, taču projektu vadītāju sniegtās atsauksmes liecina par pozitīvu virzību mērķa sasniegšanā;
- Balstišanās vietējā kopienā un laba trīspusējā sadarbība ir bijis svarīgs veiksmes faktors attiecīgajā pašvaldībā;
- Darbs tīklos sniedza ļoti pozitīvu pieredzi mācību un inovāciju jomā;

19 Oslo Economics pēta finanšu jautājumus un sniedz konsultācijas uzņēmumiem, iestādēm un organizācijām. Mūsu veiktās analīzes var kalpot par pamatu lēmumu pieņemšanai iestādēm, informatīvo pamatu tiesvedībām vai interešu grupām, kuras vēlas mainīt savus pamatnosacījumus.



- Sadarbība starp centrālās pārvaldes dalībniekiem un vietējiem dalībniekiem var nodrošināt mācīšanos abos virzienos — izprotot problēmas lokāli, lai spētu noformulēt politiku centra līmenī;
- Kopējie finanšu ietaupījumi no samazināta izmantoto slimības lapu skaita ir 338 miljoni NOK (atskaitot kopējās izmaksas).
- Turklāt mērķu sasniegšana citās jomās ir radījusi gan ietaupījumus, gan labākus pakalpojumus;
- Kopumā programma atstāj ļoti produktīvu iespaidu, raugoties no sociāli ekonomiskā viedokļa;

### Dalībnieku sadarbība un preventīva darba vide (SINTEF 2018<sup>20</sup>)

Norvēģijā ir labi attīstīta aprūpes sistēma darba ņēmēju slimības gadījumā. Iekļaujoša darba dzīve (IA)<sup>21</sup> sadarbības virsmērķis ir radīt tādu darba dzīvi, kurā ikvienam būtu vieta, novēršot slimības lapu skaitu un dalības darba dzīvē pārtraukšanu, tādējādi palielinot nodarbinātību. IA novērtējumā norādīts, ka preventīvas darba vides nodrošināšanas darbā ir iespējams veikt būtiskus uzlabojumus, un dalībnieku sadarbība var kalpot par stratēģiju. SINTEF 2018. gada ziņojumā norādīts, ka darba ņēmēju ombuds un darbinieku pārstāvji izceļ darbinieku līdzdalības pienākumu kā svarīgu faktoru veiksmīgam preventijas darbam un ka vadītāja loma ir cieši saistīta ar līdzīgu ikdienas darbam un nodrošināt, lai pastāvīgi tiktu pievērsta uzmanība darba videi un pasākumu pēcpārbaudei. Ziņojums ir visaptverošs un sastāv no līgumu sistēmām un to analīzes, izmantojot seminārus, intervijas utt.

Ziņojumā aprakstīti 13 dažādi gadījumi, kas tika aplūkoti piecos semināros attiecībā uz valsts, pašvaldības un privātā sektora uzņēmumiem. Semināros ir izstrādātas definīcijas un apraksti šādās jomās:

- Laba darba vide uzņēmējdarbībai;
- Preventīvas darba vides iniciatīva un izveides uzsākšana;
- Svarīgākās jomas darbā ar darba vidi;
- Preventīvie pasākumi;
- Darba pie darba vides rezultāti;
- Sadarbība ar ārējiem dalībniekiem darbā ar darba vidi.

20 SINTEF <https://www.sintef.no/contentassets/d30d9dedfc6247939153740bea0c1c49/rapport-partssamarbeid-og-forebyggende-arbeidsmiljo-2018.pdf>

21 Jaunais līgums aptver visu Norvēģijas darba dzīvi. Darba vieta ir galvenā IA darba arēna. Laba dalībnieku sadarbība ir priekšnoteikums veiksmīgam IA darbam.

## DAB-Digital Arena bērnodārzos

Gan mazas, gan lielas iniciatīvas un projekti rodas un tiek attīstīti visos sektoros un nozarēs. Kompetenču attīstība un kompetenču apmaiņa ir svarīgas trīspusējās sadarbības jomas. Saistībā ar kompetenču attīstību bērnodārzos tiek īstenotas gan valsts, gan privātās iniciatīvas. Praktisks trīspusējās sadarbības piemērs ir ikgadējā bērnodārzu konference, kas tiek rīkota sešās pilsētās. DAB konference sniedz pētījumus un praksē balstītu informāciju par digitālo rīku kā pedagoģijas metožu palīgīdzekļa izstrādi bērnodārzos. 2021. gadā konferencē piedalījās vairāk nekā 700 dalībnieku. Iniciators ir privātais uzņēmums *Mekki Education*, kas vada pedagoģijas prasmju pilnveidi un skolām un bērnodārzim paredzētas programmas. Kopā ar attiecīgajām pašvaldībām dažādi izglītības digitālo rīku piegādātāji, profesionālās kopienas, darba devēju organizācijas KS un darba ņēmēju organizācija Arodbiedrību apvienība izveidoja zonu profesionālai izaugsmei un tīklošanai. Konference ir labs piemērs tam, kā dažādi dalībnieki var sadarboties, veidojot dialogu un ceļot kompetences līmeni sabiedrībai nozīmīgā jomā.



Attēlā1 redzami dažādo dalībnieku logotipi, kuri piedalījās konferences organizēšanā kompetenču pilnveidei bērnodārzu sektorā.

## 6. Metodes un procesi

### Būt procesā

Trīspusējā sadarbība un sociālais dialogs Norvēģijā ir attīstījušies laika gaitā, un tas ir nepārtraukts process. Pārmaiņu un attīstības darbs ir laukietilpīgs un notiek gan centralizēti, gan vietējā līmenī un visos darba dzīves aspektos. Panākumu priekšnoteikumi ir labs procesa plānojums un procesa rīki. Ar šodien pieejamajiem digitālajiem sadarbības risinājumiem redzams, ka fizisko sanāksmju un digitālo procesu apvienojums nodrošina daudz iespēju panākt plašu līdzdalību. Saziņas formas kļūst arvien dinamiskākas, un robeža starp publisko un privāto sfēru mūsdienu sabiedrībā ir mainīgāka nekā iepriekš. Turklāt iedzīvotāju sastāvs ir daudzveidīgāks un ar augstāku izglītības līmeni nekā iepriekš.

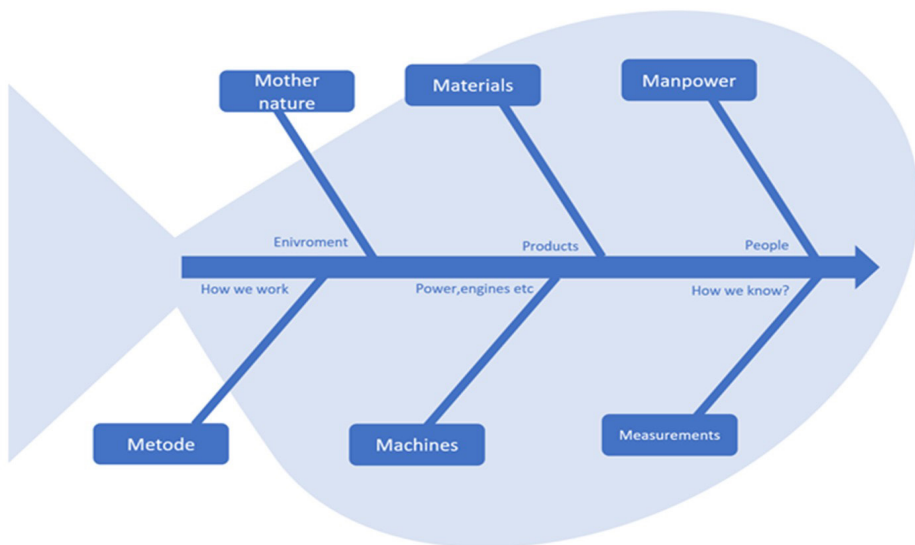
Liela nozīme sociālā dialoga attīstīšanā būs procesiem ar plaša mēroga iesaisti, kar-tējot intereses, zināšanas un vajadzības un iesakņojot darbu vietējā kopienā. Lai darbam būtu panākumi, jāizpilda virkne priekšnosacījumu:

- pietiekama informācija par procesu visām iesaistītajām pusēm;
- motivācija piedalīties (ko es no tā iegūšu?);
- skaidrs nolūks, ko sasniegt darbā;
- pozitīvas gaidas attiecībā uz dalību;
- tiek veltīts laiks un resursi dalībai.

### Rīki, kas strādā

Izmantojot dažādas procesa platformas, ir pieejami un izskaidroti vairāki procesa rīki. Izstrādājot vienotu procesu, svarīgi agrīnā fāzē izdarīt labu analīzi. Šādas analīzes metodes piemērs ir zivs asakas diagramma.

Zivs asakas diagramma ir pazīstama arī kā „cēloņa un sekas” jeb līkavas diagramma (nosaukta tās izgudrotāja, japāņu kvalitātes kontroles eksperta Kaoru Išikavas vārdā).



Focus point example      Through social dialogue, we will develop both the business and the working environment

*2 Metode — zivs asakas diagramma var būt strukturējošs instruments darbam pie stratēģiskā mērķa.*

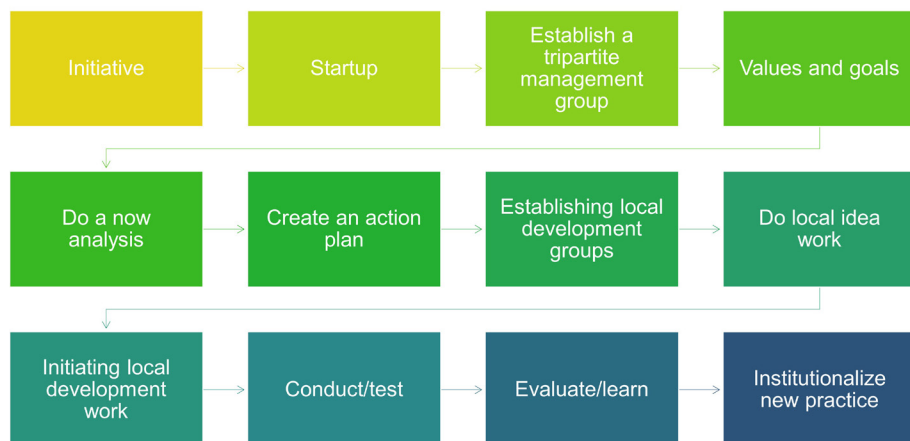
Komanda var izmantot zivs asakas diagrammu, lai vizualizētu visus iespējamās problēmas cēloņus, noteiktu to galveno cēloni un prognozētu efektīvas analīzes sekas. Izvēloties jomu, kam pievērst galveno uzmanību, piemēram, stratēģisko mērķi attīstīt sociālo dialogu uzņēmumā, metode palīdzēs:

- kartēt iespējamās sarežģītās problēmas cēloņus;
- skaidri saskatīt saikni starp cēloni/seku;
- izveidot pamatu datu vākšanai, nosakot iespējamās atskaites punktus;
- sistematizēt galvenos un sekundāros cēloņus, lai iegūtu visaptverošāku izpratni par problēmu/jomu.

## Metodoloģija

### LINEĀRS ETAPA APRAKSTS

Pastāv daudzas metodes labu procesu radišanai, kas var veicināt trīspusējās sadarbības un sociālā dialoga attīstību. Arodbiedrību apvienības ceļvedī „Trīspusējā sadarbība” Knuts Strannens (*Knut Stranden*) ir sagatavojis lineāro fāzes aprakstu trīspusējās sadarbības attīstībai. Lineārā procesa līnija ir labs sākumpunkts, lai parādītu, kā veikt attīstības darbu.



Metode2: Lineārs etapa apraksts

## LEAN

*LEAN* filozofija un metodoloģija Norvēģijā gūst arvien lielāku atbalstu gan privātajos, gan valsts uzņēmumos. *Lean* ir domāšanas veids uzņēmumu vadītājiem un darbiniekiem, laika gaitā strādājot kopīgi nolūkā celt vērtību klientam — veidojot netraucētu procesu, lieki nešķērdējot resursus, laiku un pūliņus. Citiem vārdiem sakot, panākt lielāku vērtību ar mazāku piepūli.<sup>22</sup>

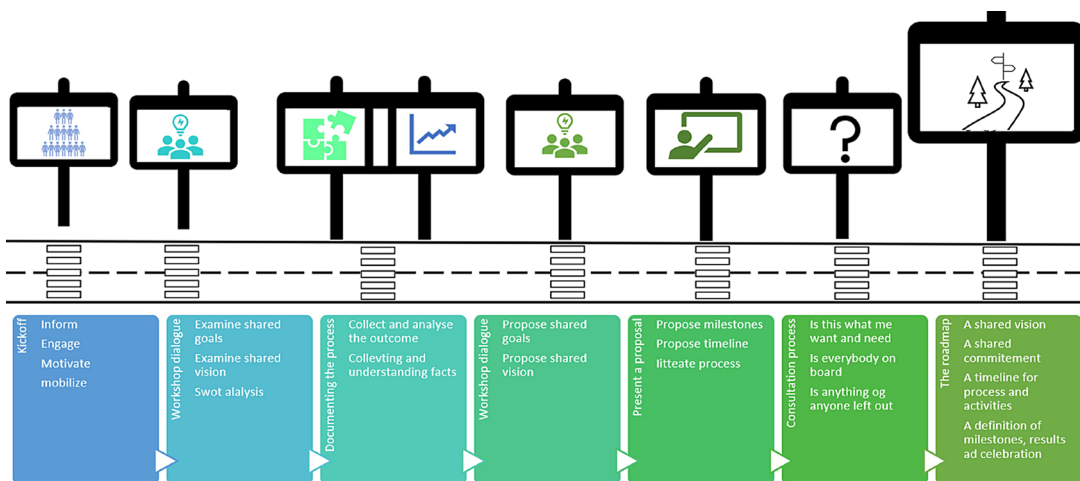
*Lean* klasiskajā versijā raksturo standartizācija un centieni ieviest pēc arvien efektīvākus darba procesus. Tāpēc straujā *Lean* izplatība Norvēģijas darba dzīvē ir savā ziņā pretrunīga. Daudzi uzskata, ka *Lean* grauž svarīgus Norvēģijas darba dzīves modeļa aspektus, piemēram, autonomiju un līdzdalību. Taču ir arī pieredze, kas liecina, ka *LEAN* var stiprināt līdzdalību un iekļaujošu darba vidi, ja process ir labi iesakņojies un līdzdalībai tiek atvēlēti resursi.

## CEĻA KARTES METODOLOĢIJA

Ceļa karte ir rīks, kas ļauj sekot lineāram procesam un izmantot daudzas dažādas metodes procesā. Ceļa karte ir vizuāls rīks, ko izmanto, lai parādītu vispārīgās procesa aprises, un tas sastāv gan no īstermiņa, gan ilgtermiņa atskaites punktiem. Kā redzams 3.1. nodaļā parādītajā piemērā, ceļa kartes process var būt labs instruments ilgtermiņa pārmaiņu radīšanai, jo tā mērķis ir palīdzēt dalībniekiem vizualizēt izvirzītos mērķus un saistības, ko viņi uzņemas viens pret otru. Laba ceļa karte parāda, kurš tieši ceļš jāizmanto mērķa sasniegšanai, un sasaista konkrētas darbības ar konkrētiem datumiem un laika periodiem. Tas ļauj dalībniekiem vieglāk saprast, kādi uzdevumi veicami, kā arī ļauj viņiem saskatīt un novērst iespējamās šķēršļus/problēmas, pirms to rašanās.

Ceļa kartes veidošanas procesa ilgums un tvērums var atšķirties, un dalībniekiem var būt dažādi uzdevumi un lomas. Šajā procesā var palīdzēt nozares pētījumi, finanšu analīze un citas zināšanas. Lai panāktu, ka visas puses sēžas pie viena galda un koncentrējas uz kopradi, procesa virzīšanai var būt noderīgi izmantot neiesaistītu personu. Papildus veicamo soļu aprakstiem grafikā, gala rezultāts būs arī vizuāls grafiks. Piemērs varētu izskatīties šādi:

22 Lean sākotnēji radās automobiļu rūpniecības nozarē. Toyota bija pirmais uzņēmums, kas pierādīja Lean domāšanas vērtību praksē, izmantojot nosaukumu Toyota Production System (Toyota ražošanas sistēma, TPS), un laikposmā no 1950. līdz 2000. gada sākumam Toyota kļuva par pasaulē vadošo un veiksmīgāko automašīnu ražotāju. Pats nosaukums LEAN var tikt tulkots kā «taupīgā ražošana» un pirmo reizi tika minēts un kļuva zināms amerikāņu pētniecībā un literatūrā 1990. gados (John Krafcik, 1988 Triumph of the Lean Production System).



*Metode 3: Ceļa karti var izmantot kā instrumentu, lai sanāktu kopā un nodrošinātu sociālā dialoga progresu. att. Sigrīda Hestnesa (Sigrid Hestnes)*

Kā parādīts 3.1. nodaļā, ceļa kartes var izmantot, lai attīstītu zaļās konkurētspējas priekšrocības. Ceļa kartes ierosina valdība, savukārt rezultāti ir tāda dialogā balstīta procesa rezultāts, kurā sadarbojas uzņēmumi, organizācijas un akadēmiskās aprindas. Daudzās ceļa kartēs tiek aprakstīts, kā samazināt siltumnīcefekta gāzu emisijas līdz nullei 2050. gadā, vienlaikus nozarēm palielinot radīto vērtību un pievienojot jaunas darbavietas. [roadmapexamles.regjeringen.no](http://roadmapexamles.regjeringen.no)

## Avoti, ziņojumi un tīmekļa vietnes:

<https://frifagbevegelse.no/>

Uzņēmējdarbības nozīme dinamisku un ilgtspējīgu vietējo kopienu radišanā, NOU 2020:12, Regjeringen.no

No papildu ienākuma avota līdz miljardu dolāru nozarei — Norvēģijas Statistikas birojs

This is Norway\_ENG\_2020 WEB.pdf, SSB 2020

Sezonāli koriģēto darbvietu skaita vizualizācija (ssb.no)

Getting and staying together ILO 2019, Kristin Alsos mfl.

Kāds ir Norvēģijas modelis? (nho.no)

Trīspusējā sadarbība krīzes laikā, Politikas piezīmes, domnīca Agenda

Trīspusējā sadarbība — Lielā Norvēģijas enciklopēdija (snl.no)

Trīspusēja sadarbība darbinieku virzītas pārveides īstenošanai — SINTEF

Trīspusējā sadarbība kā virzītājspēks pašvaldību pakalpojumu attīstībā – SINTEF

Vietējā līmeņa trīspusējā sadarbība pašvaldību attīstības darbā, FAFO 2017

rapport-partssamarbeid-og-forebyggende-arbeidsmiljo-2018.pdf (sintef.no)

Paraugpašvaldības pilotprojekta izvērtējums – 1706 NIBR mape 170/240.qxd (regjeringen.no)

<https://www.idebanken.org/innsikt/artikler/lean-og-kontinuerlig-forbedring>

4-1. pants Vispārīgās prasības (arbeidstilsynet.no)

Norvēģu vadītājs, domnīca Agenda

Pētniecība un reģionālās uzņēmējdarbības ekonomiskā analīze 2/2002, Francis Gunnarsens (Frants Gundersen)

Kopā labākai pašvaldībai, 2016

Kvalitatīvo pašvaldību programmas novērtējums, NIBR/NOVA/IRIS 2010

roadmapexamples, regjeringen.no

arodbiedrību loma zināšanu sabiedrībā, Izglītības biedrība 2003.g





# Vietējā un reģionālā trīspusējā sociālā dialoga stiprināšana Latvijā

Latvijas pieredze

## Saturs

|                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------|----|
| <b>Sociālā dialoga koncepcija, likumdošanas bāze</b>          |    |
| <b>un tā attīstība nacionālā līmenī</b>                       | 35 |
| Veidošanās vēsture                                            | 35 |
| Sociālais dialogs normatīvajos aktos                          | 36 |
| NTSP ir tiesības:                                             | 37 |
| NTSP struktūra un lēmumu pieņemšanas kārtība                  | 37 |
| NTSP struktūrā ir izveidotas desmit apakšpadomes:             | 38 |
| Darba devēju organizāciju darbību regulējošie normatīvie akti | 38 |
| Darba ņēmēju organizāciju darbību regulējošie normatīvie akti | 42 |
| Sociālā dialoga reglamentācija Satversmē un Darba likumā      | 43 |
| Darba kopīgums                                                | 43 |
| Ģenerālvienošanās                                             | 44 |
| <b>Sociālais dialogs reģionālā un nozaru perspektīvā</b>      | 45 |
| Pašvaldības kā sociālie partneri                              | 45 |
| Indekss "Investīcijām draudzīgākā pašvaldība"                 | 47 |
| Sociālais dialogs nozarēs                                     | 49 |
| Būvniecības nozares ģenerālvienošanās                         | 50 |
| Stikla šķiedras nozares ģenerālvienošanās                     | 50 |
| Viesmīlības nozares ģenerālvienošanās                         | 51 |
| <b>Sociālā dialoga reģionālais raksturojums</b>               | 52 |
| Rīgas reģions                                                 | 52 |
| Vidzemes reģions                                              | 52 |
| Kurzemes reģions                                              | 53 |
| Zemgales reģions                                              | 53 |
| Latgales reģions                                              | 54 |
| Uzņēmējdarbība CoVID-19 krīzes ietekmē                        | 54 |
| Reģionālās atšķirības                                         | 55 |
| Pandēmijā business turpinās                                   | 56 |
| <b>Secinājumi un priekšlikumi</b>                             | 56 |

# Sociālā dialoga koncepcija, likumdošanas bāze un tā attīstība nacionālā līmenī

## Veidošanās vēsture

Pēc Latvijas neatkarības atgūšanas 1990. gada 4. maijā, mainījās gan valsts uzbūve, gan arī strukturālie institūti pilnīgi visās dzīves jomās, tai skaitā radās tādi jauni jēdzieni kā „darba devējs” un „darba ņēmējs”, kas iepriekš neeksistēja.

1990. gada 25. – 26. maijā tiek nodibināta Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība<sup>1</sup> (turpmāk – LBAS), kas apvieno arodbiedrībās esošos darba ņēmējus. Savukārt 1993. gadā tiek dibināta Latvijas Darba devēju konfederācija<sup>2</sup> (turpmāk – LDDK), kas apvieno darba devējus un nozaru asociācijas, atbilstoši organizācijas statūtos noteiktajiem kritērijiem.

Nodibinoties šīm divām sabiedriskajām organizācijām, radās nepieciešamība pēc kvalificēta, profesionāla un tiesiska dialoga starp abām minētajām organizācijām un to pārstāvošiem subjektiem – darba devējiem un darba ņēmējiem.

Sociālā dialoga mehānisma izveidošanās sākums ir 1994. gads, pēc Apvienoto Nāciju Organizācijas Starptautiskās darba organizācijas (turpmāk – SDO) konvencijas Nr. 144 „Par trīspusējām konsultācijām starptautisko darba normu pielietošanas sekmēšanu” un konvencijas Nr. 154 „Par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu” ratificēšanas Latvijas Republikas Saeimā.

2004. gadā, pievienojoties Eiropas Savienībai (turpmāk – ES), Latvijai kļuva saistošs Eiropas dibināšanas līgums, kurš paredz konsultācijas ar sociālajiem partneriem un tiesības slēgt nolīgumus, kas tiek ieviesti kā Direktīvas, kuras realizē sociālie partneri. Līdztekus šiem procesiem, Latvijā sākās sociālais dialogs starp abām iesaistītajām pusēm, kurām 2004. gada 1. oktobrī, parakstot trīspusējo vienošanos par sociāli ekonomisko partnerību, pievienojas valsts. Ar to tika izveidota Nacionālā trīspusējās sadarbības padome (turpmāk – NTSP), tādā veidā nodibinot sociālā dialoga tiesisko mehānismu un uzsākot sociālā dialoga principu ieviešanu, attīstību un pilnveidošanu.

1 <https://arodbiedribas.lv/>

2 <https://lddk.lv/>

## Sociālais dialogs normatīvajos aktos

Sociālā dialoga platforma – Nacionālā trīspusējās sadarbības padome (NTSP)<sup>3</sup>

NTSP ir valstiska līmeņa platforma, kurā tiek īstenots trīspusējais sociālais dialogs Latvijas Republikā. Trīspusējam sociālajam dialogam ir liela nozīme politikas lēmumu izstrādē, pieņemšanā un ieviešanā, īpaši jautājumos par darba tirgu, darba likumdošanu un sociālo drošību. NTSP un tās apakšpadomju ietvaros tiek skatīti dažādi jautājumi, lai vienotos par visām iesaistītajām pusēm atbilstošāko lēmumu. 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, izstrādājot un ieviešot stratēģiju, programmas un normatīvos aktus sociālajos un ekonomiskajos jautājumos, kas garantētu sociālo stabilitāti un labklājības līmeņa paaugstināšanu valstī, un paaugstinātu sociālo partneru līdzatbildību par pieņemtajiem lēmumiem un to izpildi. NTSP uz paritātes pamatiem veido valsts – Ministru kabineta, darba devēju – LDDK un darba ņēmēju – LBAS izvirzītie pārstāvji.

NTSP funkcijas ir veicināt sadarbību nozaru un reģionālajā līmenī un izskatīt politikas plānošanas dokumentu un normatīvo aktu projektus un sniegt priekšlikumus to pilnveidošanai attiecīgajām ministrijām par šādiem jautājumiem:

- sociālā drošība;
- valsts budžeta pamatnostādnes;
- valsts ekonomiskās attīstības stratēģija un reģionālā attīstība;
- veselības veicināšana;
- vispārējās un profesionālās izglītības attīstība;
- nodarbinātība, profesiju klasifikācija;
- ratificēto SDO konvenciju ieviešana un priekšlikumi konvenciju ratificēšanai, valdības ziņojumu projekti SDO par ratificēto konvenciju piemērošanu un izpildi valstī;
- likumdošanas izvērtēšana saistībā ar Eiropas Sociālo hartu;
- priekšlikumi likumu un citu normatīvo aktu pilnveidošanai atbilstoši Eiropas Sociālās hartas, kā arī SDO konvenciju un rekomendāciju prasībām;
- valdības ziņojumu projekti Eiropas Padomei par saistību izpildi ekonomiskajos un sociālajos jautājumos;
- starptautisko organizāciju lēmumu, rekomendāciju un ieteikumu piemērošana.

3 <https://www.mk.gov.lv/lv/nacionala-trispusejas-sadarbibas-padome>

## NTSP IR TIESĪBAS:

- pieprasīt un saņemt bez atlīdzības no valsts pārvaldes, pašvaldību institūcijām un dalībpušu nevalstiskajām organizācijām tās darbībai nepieciešamo informāciju;
- izveidot darba grupas NTSP kompetencē ietilpstošo jautājumu sagatavošanai;
- pieņemt lēmumus par priekšlikumiem politikas plānošanas dokumentu un normatīvo aktu, un to projektu pilnveidošanai savas kompetences jautājumos un iesniegt tos ministrijās, kuru kompetencē ietilpst šie jautājumi, kā arī pieprasīt ministrijām apturēt, bet ne ilgāk par piecām darba dienām, šo projektu virzību uz Ministru kabinetu līdz to izskatīšanai NTSP;
- kontrolēt pieņemto lēmumu izpildi;
- savu uzdevumu veikšanai nepieciešamības gadījumā pieaicināt ekspertus un dažādu nozaru speciālistus;
- nepieciešamības gadījumā uzaicināt uz NTSP sēdēm valsts pārvaldes, pašvaldību institūciju un nevalstisko organizāciju pārstāvjus;
- būt par samierinātāju kolektīvajos darba strīdos.

## NTSP STRUKTŪRA UN LĒMUMU PIEŅĒMŠANAS KĀRTĪBA

NTSP darbojas saskaņā ar 30.10.1998. pieņemto nolikumu un to veido vienāds dalībpušu, proti, valsts, darba devēju un darba ņēmēju – izvirzīto pārstāvju skaits. Katra dalībpuše izvirza deviņus pārstāvjus, tai skaitā katras dalībpušes vadītāju un tā vietnieku. Valdības puse pārstāvjus NTSP izvirza ar Ministru kabineta rīkojumu, savukārt, LDDK un LBAS pārstāvjus – ar šo sabiedrisko organizāciju attiecīgo lēmēj institūciju lēmumiem.

NTSP Nolikumu un tā grozījumus jāapstiprina Ministru prezidentam, LDDK prezidentam un LBAS priekšsēdētājam. NTSP apstiprina tās apakšpadomju nolikumus un sastāvu, kā arī nosaka atbildīgās ministrijas, kuras nodrošina šo apakšpadomju darbību. Padomēs un apakšpadomēs lēmumus pieņem visām trim dalībpusēm vienojoties. Pieņemtie lēmumi ir saistoši visām dalībpusēm. NTSP darbība tiek finansēta no valsts budžeta un sēdes notiek vienu reizi divos mēnešos, kā arī vajadzības gadījumā tiek rīkotas ārkārtas sēdes.

## NTSP STRUKTŪRĀ IR IZVEIDOTAS DESMIT APAKŠPADOMES:

- Budžeta un nodokļu politikas trīspusējās sadarbības apakšpadome;
- Darba lietu trīspusējā sadarbības apakšpadome (DLTSA);
- Sociālās drošības apakšpadome (SDA);
- Profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējās sadarbības apakšpadome (PINTSA);
- Veselības aprūpes nozares apakšpadome (VANA);
- Transporta un sakaru nozares trīspusējās sadarbības apakšpadome (TSNTSA) ;
- Vides aizsardzības lietu trīspusējās sadarbības apakšpadome (VALTSA);
- Reģionālās attīstības trīspusējās sadarbības apakšpadome (RAPLTA);
- Sabiedriskās drošības apakšpadome;
- Konkurētspējas un ilgtspējas trīspusējās sadarbības apakšpadome.

## DARBA DEVĒJU ORGANIZĀCIJU DARBĪBU REGULĒJOŠIE NORMATĪVIE AKTI

Darba devēju organizāciju un to apvienību likums<sup>4</sup> ir būtisks sociālā dialoga tiesību avots, kas reglamentē darba devēju lomu sociālā dialoga ietvaros. Šī likuma mērķis ir noteikt darba devēju organizāciju tiesisko statusu un sistēmu, kā arī tiesības un pienākumus attiecībā ar arodbiedrībām, valsts un pašvaldību institūcijām, proti, ar divpusējā un trīspusējā sociālajā dialogā iesaistītām pusēm.

Likums nosaka gan darba devēju organizācijas, gan to apvienības definīcijas:

- Darba devēju organizācija ir vismaz piecu darba devēju dibināta sabiedriskā organizācija, kas pārstāv un aizstāv savu biedru ekonomiskās, sociālās un profesionālās intereses, kā arī citas intereses, kas atbilst darba devēju organizācijas mērķiem un funkcijām. Par darba devēju organizācijas biedru var būt fiziskā vai juridiskā persona, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku.
- Darba devēju organizāciju apvienība ir vismaz trīs darba devēju organizāciju apvienība. Par darba devēju organizāciju apvienības biedru var būt arī tāds darba devējs, kurš nav darba devēju organizācijas biedrs, ja uz darba līguma pamata viņš nodarbina ne mazāk par 50 darbiniekiem.

4 <https://likumi.lv/ta/id/24467-darba-deveju-organizaciju-un-to-apvienibu-likums>

Likums arī nosaka, ka var būt sekojoši darba devēju organizāciju apvienību veidi:

- Latvijas darba devēju organizāciju apvienība;
- nozares darba devēju organizāciju apvienība;
- teritoriālā darba devēju organizāciju apvienība.

Darba devēju organizāciju un to apvienību dibināšanas, reģistrēšanas, darbības, uzraudzības, reorganizācijas un likvidēšanas kārtību nosaka likums "Par sabiedriskajām organizācijām un to apvienībām", kā arī šo organizāciju un to apvienību statūti, ciktāl Darba devēju organizāciju un to apvienību likums nenosaka citādi.

Darba devēju organizācijas un to apvienības savā darbībā ir neatkarīgas. Latvijas Republikā ir aizliegta jebkura rīcība, kuras mērķis ir tieši vai netieši kavēt darba devēju organizāciju un to apvienību izveidošanu, pakļaut tās valsts un pašvaldību institūcijām, kā arī traucēt likumos un statūtos darba devēju organizācijām un to apvienībām noteikto funkciju izpildi un mērķu sasniegšanu.

Likums nosaka arī konkrētas darba devēju organizāciju un to apvienību tiesības, kas nodrošina to funkciju veikšanu:

- sadarboties ar citu valstu un starptautiskajām darba devēju organizācijām, kā arī iestāties starptautiskajās darba devēju organizācijās;
- pieprasīt un saņemt no valsts un pašvaldību institūcijām savu funkciju veikšanai un mērķu sasniegšanai nepieciešamo informāciju, ja normatīvajos aktos nav noteikti ierobežojumi tās izsniegšanai;
- piedalīties valsts un pašvaldību institūciju izveidoto komisiju, darba grupu un konsultatīvo padomju darbā un savas kompetences ietvaros sniegt atzinumus par risināmajiem jautājumiem;
- būt klāt un izteikt priekšlikumus valsts un pašvaldību institūciju atklātās sēdēs, kad tiek izskatīti jautājumi, kas skar darba devēju organizāciju un to apvienību funkcijas.



Likums nosaka arī darba devēju organizāciju un to apvienību pienākumus:

- pārstāvēt savu biedru intereses attiecībās ar arodbiedrībām, valsts un pašvaldību institūcijām;
- savas kompetences ietvaros pēc valsts un pašvaldību institūciju pieprasījuma sniegt atzinumus par normatīvo aktu projektiem, kā arī citiem jautājumiem, kas skar attiecīgo darba devēju organizāciju vai to apvienību funkcijas;
- tās nedrīkst tieši vai netieši ierobežot darbinieku tiesības apvienoties arodbiedrībās vai ietekmēt to darbību.

Ņemot vērā to, ka tiesību un pienākumu reglamentācijā vairakkārt ir atsauce uz darba devēju organizāciju un to apvienību funkcijām, Darba devēju organizāciju un to apvienību likums nosaka arī tās. Darba devēju organizāciju funkcijas ir sekojošas:

- veidot darba devēju organizācijas politiku;
- pārstāvēt darba devēju organizācijas intereses attiecībās ar arodbiedrībām, valsts un pašvaldību institūcijām;
- sadarboties ar arodbiedrībām koplīgumu sagatavošanā, slēgšanā un citos darba attiecību jautājumos;
- informēt savus biedrus par normatīvajiem aktiem ekonomiskajā un sociālajā jomā;
- organizēt darba devēju organizāciju biedru apmācību;
- sniegt konsultācijas darba attiecību jautājumos;
- piedalīties darba strīdu izšķiršanā, arī streiku gadījumā;
- apkopot un analizēt informāciju par darba devēju organizācijām un to apvienībām un informēt sabiedrību par darba devējiem aktuāliem jautājumiem.

Darba devēju organizāciju apvienību funkcijas ir sekojošas:

- pārstāvēt darba devēju organizāciju apvienības intereses attiecībās ar arodbiedrībām, valsts un pašvaldību institūcijām trīspusējās sadarbības padomēs, kā arī starptautiskajās darba devēju organizācijās;
- izstrādāt un iesniegt valsts un pašvaldību institūcijām priekšlikumus sociālo un darba attiecību uzlabošanai;

- izstrādāt un iesniegt valsts un pašvaldību institūcijām priekšlikumus tautsaimniecības stratēģijas izstrādāšanai;
- izstrādāt un iesniegt valsts un pašvaldību institūcijām priekšlikumus uzņēmējdarbības attīstībai un darba tirgus prasībām atbilstošas profesionālās apmācības organizēšanai.

Darba devēju organizāciju un to apvienību likums reglamentē arī to attiecības ar valsts un pašvaldību institūcijām, kā arī ar arodbiedrībām. Attiecībās ar valsts un pašvaldību institūcijām ir noteikti divi galvenie pamatprincipi:

- 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.
- Darba devēju intereses nozares vai administratīvās teritorijas līmenī attiecībās ar valsts un pašvaldību institūcijām pārstāv nozares vai teritoriālā darba devēju apvienība (organizācija), kurā apvienojušies darba devēji, kas nodarbina visvairāk no nozarē vai administratīvajā teritorijā strādājošajiem.

Abos minētajos gadījumos kā galvenais darba devēju pārstāvniecības kritērijs ir noteikts visvairāk nodarbināto strādājošo skaits attiecīgi valstī, nozarē vai administratīvajā teritorijā.

Attiecībās ar arodbiedrībām Darba devēju organizāciju un to apvienību likums paredz šādus tiesiskos kritērijus:

- Latvijas darba devēju organizāciju apvienība veic pārrunas, savu biedru vārdā slēdz darba koplīgumus un ģenerālvienošanās,
- vienojas par vispārējiem sadarbības principiem, veic pārrunas par konflikta situāciju atrisināšanu ar Latvijas nozaru un profesionālo arodbiedrību savienību, kas pārstāv visvairāk no valstī strādājošajiem.
- Nozaru darba devēju organizācijas un to apvienības veic pārrunas, slēdz vienošanās ar nozaru arodbiedrībām, veicina streiku izraisījušo konfliktu un citu konfliktu novēršanu nozaru līmenī.
- Teritoriālās darba devēju organizācijas un to apvienības veic pārrunas, slēdz vienošanās ar teritoriālajām arodbiedrībām, veicina streiku izraisījušo konfliktu un citu konfliktu novēršanu teritoriālajā līmenī.

Aktuālais likums, kas reglamentē arodbiedrību lomu sociālajā dialogā, ir "Arodbiedrību likums"<sup>5</sup>. Šis likums stājās spēkā 2014.gada 1.novembrī un ar to savu spēku zaudēja iepriekšējais 1990.gada 13.decembra likums "Par arodbiedrībām".

Jaunais likums izstrādāts, lai pilnveidotu un modernizētu arodbiedrību darbības tiesisko regulējumu, kā arī novērstu pretrunas ar citiem normatīvajiem aktiem. Tā mērķis, līdzīgi, kā iepriekš, ir noteikt arodbiedrību un to apvienību dibināšanas un darbības vispārīgos noteikumus. Šajā likumā tiek paplašināts to personu loks, kas var dibināt arodbiedrību. Vecajā likumā bija noteikts, ka tiesības veidot arodbiedrības ir Latvijas Republikas iedzīvotājiem, kuri strādā vai mācās, turpreti jaunais likums paredz, ka ikvienam ir tiesības brīvi, bez jebkādas diskriminācijas dibināt arodbiedrību un, ievērojot arodbiedrības statūtus, iestāties tajā. Tāpat likums nosaka arī principus, kurus arodbiedrības ievēro sadarbībā ar darba devējiem, darba devēju organizācijām un to apvienībām, valsts un pašvaldību institūcijām.

Likumā ir nošķirtas uzņēmuma līmeņa arodbiedrības un arodbiedrības, kuras izveido ārpus uzņēmuma, piemēram, nozarē vai profesijā. Attiecībā uz katru no tām ir noteikts minimālais dibinātāju skaits. Ārpus uzņēmuma arodbiedrība var apvienot cilvēkus no dažādiem uzņēmumiem, nozarēm, profesijām, teritorijām, tāpēc, lai neveidotos mazas, sadrumstalotas starpnozaru arodbiedrības, ir noteikts lielāks nepieciešamo dibinātāju skaits. Lai izveidotu arodbiedrību ārpus uzņēmuma, nepieciešami vismaz 50 cilvēki.

Likums regulē jautājumus, kas saistīti ar arodbiedrības nosaukumu, nosaka arodbiedrību reģistrēšanu un definē arodbiedrības un tās struktūrvienību tiesisko statusu. Papildus Biedrību un nodibinājumu likumā paredzētajam, arodbiedrību statūtos tiek ietverti arī jautājumi, kas saistīti ar arodbiedrības struktūrvienību izveidošanu un tās tiesisko statusu. Likums paredz saglabāt iespēju arodbiedrības izveidotām struktūrvienībām iegūt juridiskas personas statusu, vienlaikus nosakot, ka struktūrvienība juridiskas personas statusu iegūst ar brīdi, kad tā ierakstīta biedrību un nodibinājumu reģistrā. Reģistrējot arodbiedrības struktūrvienību, nav jāiesniedz struktūrvienības statūti. Par šādu reģistrāciju maksājama valsts nodeva atbilstoši noteikumiem, kas nosaka valsts nodevas apmēru, samaksas kārtību un atvieglojumus par ieraksta izdarīšanu biedrību un nodibinājumu reģistrā.

Likuma trešajā nodaļā (Arodbiedrību pārstāvība sociālajā dialogā un trīspusējās sadarbības institūcijās, kā arī attiecībās ar valsts un pašvaldību institūcijām) iekļauti jautājumi, kas saistīti ar divpusējo sociālo dialogu un trīspusējo sadarbību, kā arī arodbiedrību attiecībām ar valsts un pašvaldību institūcijām. Likums paredz, ka arodbiedrību pārstāvība sociālajā dialogā ar darba devējiem, darba devēju organizācijām un to apvienībām īstenojama, pamatojoties uz arodbiedrību vienošanos ar darba devējiem, darba devēju organizācijām vai to apvienībām. Tāpat noteiktas

5 <https://likumi.lv/ta/id/265207-arodbiedribu-likums>

arodbiedrību attiecības ar valsts un pašvaldību institūcijām, kā arī ar kādām arodbiedrībām notiek konsultācijas dažādos līmeņos.

Arodbiedrībām, pārstāvot un aizstāvot strādājošo darba, ekonomiskās, sociālās un profesionālās intereses, ir tiesības veikt kolektīvas pārrunas, saņemt informāciju un konsultēties ar darba devējiem, darba devēju organizācijām un to apvienībām, slēgt darba koplīgumus (ģenerālvienošanos), pieteikt streikus, kā arī īstenot citas normatīvajos aktos noteiktās tiesības.

Likumā paredzētas arodbiedrību tiesības piedalīties normatīvo aktu projektu un politikas plānošanas dokumentu projektu izstrādē, kā arī tiesības pieprasīt un saņemt no valsts un pašvaldību institūcijām tām nepieciešamo informāciju. Vienlaikus noteikts, ka arodbiedrību pārstāv tās statūtos pilnvarota institūcija vai amatpersona.

Attiecībās ar darba devējiem, arodbiedrībai ir rakstveidā jāinformē darba devējs par arodbiedrības pilnvarotajām amatpersonām, kurām ir tiesības pārstāvēt arodbiedrību un tās biedru tiesības un intereses. Tas ir nepieciešams, lai darba devējs zinātu, kas arodbiedrības vārdā ir tiesīgs vadīt sarunas, slēgt darba koplīgumus vai arī uz kurām personām attiecināmas noteiktas garantijas.

Savukārt, kas attiecas uz saimnieciskās darbības veikšanu, tad arodbiedrība ir tiesīga veikt ar tās īpašuma uzturēšanu vai izmantošanu saistītu saimniecisko darbību, kā arī saimniecisko darbību, kas vērsta uz tās mērķa sasniegšanu.

## SOCIĀLĀ DIALOGA REGLAMENTĀCIJA SATVERSMĒ UN DARBA LIKUMĀ

Svarīgākajiem sociālā dialoga tiesiskais elements saskaņā ar Latvijas Republikas Satversmes 108. pantu<sup>6</sup> ir rakstveidā slēdzams darba koplīgums, kas reglamentē abu pušu attiecības, sākot no darba devēja un arodbiedrības vai darbinieku pārstāvju sarunām par tā nepieciešamību konkrētā uzņēmumā līdz pat koplīguma noslēgšanai un abpusējai parakstīšanai.

No iepriekš minētā izriet, ka viens no būtiskākajiem normatīvajiem aktiem Latvijā, kas reglamentē sociālo dialogu un atsevišķus tā elementus ir Latvijas Republikas Darba likums.

## DARBA KOPLĪGUMS

Ņemot vērā, ka Darba likuma B sadaļa "Darba koplīgums"<sup>7</sup> ir neatņemams sociālā dialoga normatīvais regulējums un tiesību avots. Darba likuma 17.pants nosaka, ka tieši darba koplīgumā darba devēju un darba ņēmēju puses vienojas par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu.

6 <https://likumi.lv/ta/id/57980-latvijas-republikas-satversme>

7 <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>

Kopīgums kā tiesību avots īpaši pievēršas sekojošiem jautājumiem:

- darba samaksas organizācijai;
- darba aizsardzības organizācijai;
- darba tiesisko attiecību nodibināšanai un izbeigšanai;
- darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanai;
- darba kārtības jautājumiem;
- darbinieku sociālās aizsardzības jautājumiem;
- citiem ar darba tiesiskajām attiecībām saistītiem jautājumiem kas nosaka savstarpējās tiesības un pienākumus.

Darba devējs, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība nav tiesīga atteikties no sarunām par darba kopīguma noslēgšanu. To pienākums ir sniegt rakstveida atbildi uz priekšlikumu noslēgt darba kopīgumu desmit dienu laikā no priekšlikuma saņemšanas dienas.

Darba likuma 21. panta paredz, ka, lai noslēgtu darba kopīgumu pusēm ir nepieciešams rīkot sarunas, kurās tās vienojas par darba kopīguma projekta izstrādāšanas un apspriešanas kārtību. Puses uz šīm sarunām var uzaicināt speciālistus, ekspertus, izveidot darba grupas, iekļaujot tajās vienādā skaitā abu pušu pārstāvjus, kā arī patstāvīgi izstrādāt darba kopīguma projektu.

## ĢENERĀLVIEŅOŠANĀS

Vēl viens sociālā dialoga tiesību avots ir Darba likuma 18. panta reglamentētā ģenerālvienošānās. Ģenerālvienošānās ir nozares vai teritorijas kopīgums, ko slēdz darba devējs, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība ar darbinieku arodbiedrību vai darbinieku arodbiedrību apvienību (savienību), ja ģenerālvienošānās pusēm ir atbilstošs pilnvarojums vai ja tiesības slēgt ģenerālvienošanos paredzētas šo apvienību (savienību) statūtos. Šāda ģenerālvienošānās ir saistoša darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības biedriem.

Ja ģenerālvienošanos noslēgušie darba devēji, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība, tajā skaitā arī darba devēji, kas pievienojušies jau noslēgtajam darba kopīgumam nozarē vai teritorijā, kādā nozarē atbilstoši Centrālās statistikas pārvaldes datiem nodarbina vairāk nekā 50 procentus darbinieku vai viņu preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir vairāk nekā 50 procenti no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma, tad ģenerālvienošānās ir saistoša visiem attiecīgās nozares darba devējiem un attiecas uz visiem darbiniekiem, kurus nodarbina šie darba devēji.

Attiecībā uz minētajiem darba devējiem un darbiniekiem ģenerālvienošanās stājas spēkā dienā, kad tā publicēta laikrakstā "Latvijas vēstnesis", ja tajā nav noteikts cits spēkā stāšanās laiks. Ģenerālvienošanās laikrakstā "Latvijas vēstnesis" publicējama uz pušu kopīga pieteikuma pamata. Saskaņā ar Darba likuma 22. panta ceturto daļu ģenerālvienošanās spēkā esamībai nav nepieciešama tās apstiprināšana darbinieku kopsapulcēs (konferencēs).

Darba devējs, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība nav tiesīga atteikties no sarunām ar darbinieku pārstāvjiem par ģenerālvienošanās noslēgšanu.

## Sociālais dialogs reģionālā un nozaru perspektīvā

### Pašvaldības kā sociālie partneri

Valsts efektivitāte lielā mērā ir saistīta ar to, cik lielā mērā katrs no tās reģioniem var apzināt un realizēt savu potenciālu. Reģiona potenciāla pamatu veido tā rīcībā esošie endogēnie attīstības aktīvi, kā arī darbības organizācijas un vadības veidi, kas dominē svarīgu lēmumu pieņemšanā, lai pēc iespējas labāk izmantotu šos aktīvus. Valsts teritoriālā politika ir visaptverošs pasākumu kopums, kas vērsts uz maksimāli iespējamo visu teritoriju attīstību, vienlaikus veicinot dzīves līmeņa izlīdzināšanos, līdzsvarotu cilvēku blīvumu un saimnieciskās darbības sadali.

Latvijas gadījumā, Rīga un Rīgas reģions izceļas ar spēcīgu sociālās un ekonomiskās aktivitātes koncentrāciju: aktīvāku jauno tehnoloģiju izmantošanu (IKT, finanšu starpniecība, ražošana, vadība); augstāks iedzīvotāju ienākumu līmenis; lielāku investīciju proporciju; sociālā un kultūras kapitāla attīstība ir spēcīgāka. Pārējos četros reģionos situācija ir kontrastējoša: zemāks informācijas un citu moderno tehnoloģiju izmantošanas līmenis; zemākas algas (ienākumi); salīdzinoši zems investīciju līmenis; mazāks sociālā un kultūras kapitāla apjoms. Lai kontrolētu sociālo spriedzi, ierobežotu bezdarbu un ekonomisko emigrāciju no vismazāk pārtikušajām valsts teritorijām uz ārvalstīm, Latvijai ir nepieciešama aktīva un efektīva reģionālā politika, kas palīdzētu izlīdzināt dzīves līmeni starp šiem reģioniem.

Katrs reģions cenšas atrast savu vietu starpreģionu attiecību sistēmā, izmantojot savus resursus, lai stiprinātu ekonomiskos un kultūras kontaktus, palielinātu ārējo attiecību daudzveidību, palielinātu iedzīvotāju un potenciālo partneru atpazīstamību un pievilcību. Sākotnēji priekšrocības ir teritorijām ar labvēlīgāku ģeogrāfisko stāvokli, klimatu, teritorijas lielumu, dabas resursu pieejamību utt. Stratēģiskajai attīstībai ļoti svarīgi ir vairāki faktori, ko veido pats reģions: reģiona investīciju

klimats, vadības kvalitāte, iedzīvotāju izglītības līmenis, tēls vai atpazīstamība un citi sociālie un kultūras faktori.

Reģiona attīstības pārvaldībā ekonomiskiem un sociāliem subjektiem ir jārada tādi apstākļi, saskaņā ar kuriem reģionam pieejamie resursi rīcības rezultātā var tikt pārveidoti par aktīviem, kas savukārt var dot reģionam maksimālo sociālekonisko atdevi (kapitalizēti). Šī pieeja paver inovācijas iespējas ekonomikas un sociālajā jomā.

Pēdējās desmitgadēs teritoriālās pārvaldes principi Eiropas Savienības reģionālās politikas ietvaros ir ievērojami mainījušies. Šīs izmaiņas galvenokārt ir ietekmējušas līdzekļu piešķiršanas veidu, kā arī dažu valsts funkciju būtisku decentralizāciju un to daļēju nodošanu reģionālajām un vietējām iestādēm. Tika izveidotas elastīgākas institucionālās attiecības, kurās svarīgu lēmumu pieņemšanas procesos tika iesaistīti visas ieinteresētās puses, tostarp privātie uzņēmēji, biznesa un pilsoniskās sabiedrības subjekti. Ņemot vērā šīs pārmaiņas, reģionālās varas iegūst starpniecības funkciju, kļūstot par sava veida "tiltu" starp centrālo valdību un tās sociālajiem partneriem uz vietas, tādējādi stiprinot vietējo – reģionālo līdzdalību reģionālās politikas izstrādē un īstenošanā.

Par vienu no galvenajiem teritoriālās pārvaldes uzdevumiem varam minēt investīciju pievilcības palielināšanu un tādu dzīves apstākļu radīšanu, kas pozitīvi ietekmē iedzīvotāju pieplūdumu reģionā. Savukārt investoru lēmumus būtiski ietekmē tādi faktori kā ģeogrāfiskais novietojums, klimats, dabas resursi, kultūras un ražošanas tradīcijas, iedzīvotāju dzīves kvalitāte, urbanizācijas pakāpe, industriālās teritorijas, tikli, klasteru, biznesa inkubatoru klātbūtne vai to neesamība u.c. Tāpat reģiona investīciju pievilcību var ietekmēt muitas tiesību akti un to piemērošanas prakse, kā arī vispārējais klimats, proti, neoficiālie noteikumi, ar kuriem tiek veikta ekonomisko subjektu mijiedarbība. Piemēram, slēdzot līgumus un vienošanās, ļoti svarīgs var būt arī "sociālā kapitāla" faktors, t. i., personiskie kontakti, kas radīs solidaritātes un savstarpējas palīdzības izpausmes likumdošanas vai citos nenoteiktības apstākļos.

Reģiona pilnvērtīgai attīstībai ir svarīgi radīt papildu humānu un sociālu vērtību, stiprināt teritoriālo identitāti, emocionālo saikni ar dzīvesvietu. Ir tendence radīt tādus jaunus preču vai pakalpojumu zīmolus, kas kļūst atpazīstami plašākā telpā, tie kļūst par reģiona tēla dzinēju – teritorijas zīmolu. Šim mērķim atbilst drukāto materiālu un suvenīru izstrādājumu izplatīšana ar pilsētas vai reģiona simboliku, regulāru notikumu atspoguļošana plašsaziņas līdzekļos, svētku, festivālu rīkošanu utt.

Viens no jauninājumiem reģionālās pārvaldības jomā ir "sociālā partnerība". Pazīstamais "sociālā dialoga" formāts bieži tiek paplašināts, lai pārstāvētu dažādus sociālos spēkus, kas ir vienoti, lai uzlabotu teritoriālās pārvaldes efektivitāti. Tā piemēram, plaši izplatīta ir konsultatīvo padomju izveidošanās. Ar sociālās partnerības palīdzību vietējie privātā biznesa pārstāvji, nevalstiskās organizācijas, citu neformālo biedrību vadītāji vai vienkārši aktīvie iedzīvotāji var sadarboties ar pašpārvaldi, lai izvirzītu un īstenotu visas reģiona iedzīvotājiem aktuālās iniciatīvas. Partnerību

mērķis parasti ir risināt ekonomikas politikas un nodarbinātības jautājumus, palīdzību sociāli nelabvēlīgām grupām, stiprināt reģionālo identitāti, nodrošināt ilgtermiņa attīstību un pārdomātu dabas resursu patēriņu, vietējo nozaru attīstību un to produktu popularizēšanu ārvalstu tirgos, rūpēties par nākamajām teritorijas iedzīvotāju paaudzēm. Šāda sadarbības forma palielina iedzīvotāju atbildību par dzīves apstākļu uzlabošanu reģionā, nodrošina maksimālu iedzīvotāju līdzdalību pašpārvaldes procesos. Pie šī ir jāatzīmē, ka tradicionālajām pārvaldības formām ne vienmēr ir viegli uztvert un pielāgoties ieviestām vadības, tehnoloģiskām, tehniskām, sociālām un kultūras inovācijām. Reģionālās attīstības panākumi ir atkarīgi no tā, cik lielā mērā iespējams saskaņot ideju, attīstības ideoloģiju ar vadības tehnoloģiju, t.i., no ieinteresēto pušu saziņas un sadarbības efektivitātes.

#### INDEKSS "INVESTĪCIJĀM DRAUDZĪGĀKĀ PAŠVALDĪBĀ"

Lai novērtētu un salīdzināt pašvaldības pēc to investīciju pievilcības, darba devēju organizācija „Latvijas Biznesa savienība”, sadarbībā ar SIA „Lursoft” un Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministriju (turpmāk – VARAM) periodiski publicē indeksa “Investīcijām draudzīgākā pašvaldība” rezultātus. Indekss uzrāda pašvaldību kvantitatīvos sociāli ekonomiskos rādītājus, kas nozīmīgi uzņēmējdarbības attīstībai noteiktā teritorijā un sniedz iespēju pašvaldībām veikt pašnovērtējumu par darbībām investīciju piesaistē, uzņēmējdarbības un nodarbinātības veicināšanā, kā arī tiešo un netiešo atbalstu uzņēmējdarbības attīstībā, izvērtējot noteiktā laika periodā sasniegtos rezultātus. Indekss atspoguļo arī pašvaldību aptaujas rezultātus un pašvaldību praktiskās darbības investīciju vides sekmēšanā.

Rinalds Muciņš, VARAM valsts sekretārs: “Indeksa rezultāti uzskatāmi atklāj, ka pašvaldības ne tikai īsteno dažādus atbalsta pasākumus, kas veicina uzņēmējdarbību, bet arī, ka tie ir specifiski pielāgoti katras konkrētās pašvaldības situācijai un uzņēmēju vajadzībām. Mēs uzskatām, ka pašvaldību savstarpēja salīdzināšana attīsta labvēlīgu konkurenci gan starp pašvaldībām, gan uzņēmējiem. Tā arī ir laba iespēja iepazīt citu pašvaldību pieredzi un gūt ierosmi jaunām idejām, ko īstenot savos novados.”<sup>8</sup>

8 <https://www.plz.lv/godina-investicijam-draudzigakas-pasvaldibas/>



## Indeksa aprēķināšanas metodoloģija

Metodikas I daļa. Statistikas dati rādītājos (40% īpatsvars indeksā; SIA "Lursoft" aprēķini):

- Aktīvo uzņēmumu skaits uz 1000 iedzīvotājiem
- Darbinieku skaits novada uzņēmumos pret iedzīvotāju skaitu, (%)
- Kopējais apgrozījums, tūkst. EUR uz 1000 iedzīvotājiem
- Kopējā peļņa, tūkst. EUR uz 1000 iedzīvotājiem
- Uzņēmuma ienākuma nodoklis uz 1000 iedzīvotājiem

Minētie statistikas rādītāji izvēlēti, lai kodolīgā veidā atspoguļotu gan uzņēmēju sekmes, gan arī novērtētu uzņēmēju pozitīvo devumu pašvaldībai un sabiedrībai. Indeksā netiek ietverti valsts un pašvaldību uzņēmumi, to finanšu rādītāji.

Metodikas II daļa. Plānošanas reģionu novērtējums/nominācija, kur izvērtētas pašvaldību organizētās aktivitātes uzņēmējdarbības veicināšanai un investīcijām draudzīgas vides izveidē (60% īpatsvars indeksā).

- Saskaņā ar Reģionālās attīstības likumu, plānošanas reģiona kompetencē ir saimnieciskās darbības veicināšana plānošanas reģiona teritorijā. Šīs kompetences nodrošināšanai katrā no plānošanas reģioniem ir izveidoti uzņēmējdarbības centri, kuriem ir koordinējošā loma reģionālajā līmenī starp valsts, pašvaldību un nevalstiskā sektora uzņēmējdarbību atbalstošajām institūcijām un uzņēmējdarbību atbalstošā joma.
- Plānošanas reģionu uzņēmējdarbības centri ir reģionāla līmeņa stakeholder jeb kompetentā iesaistītā puse, lai reģiona ietvaros sniegtu bottom-up vērtējumu par pašvaldību sniegumu uzņēmējdarbības sekmēšanas jomā.
- Indeksa "Investīcijām draudzīgākā pašvaldība" vērtējuma sagatavošanas ietvaros plānošanas reģioni izvirza, TOP 3 pašvaldības no katra reģiona, sniedzot aprakstošu informāciju šādos aspektos:
- Pašvaldības paveiktais un sasniegtais, īstenojot atbalsta pasākumus uzņēmējdarbības sekmēšanai (t.sk. uzņēmējdarbības atbalsta infrastruktūras veidošana);
- Pašvaldības sadarbība ar dažādām organizācijām uzņēmējdarbības sekmēšanas pasākumos.

Metodikas III daļa. Kvalitatīvo datu rezultātu reitings un kvantitatīvo datu rezultātu reitings tiek apkopots, izmantojot, svērto reitinga vidējā rādītāja metodi (weighted average of ratings).

Pēdējā publicētā indeksa laureāti attiecīgajās kategorijās:

Investīcijām draudzīgākais novads ar vietējās nozīmes attīstības centru:

- 1.vieta – Mārupes novads
- 2.vieta – Olaines novads
- 3.vieta – Jelgavas novads

Investīcijām draudzīgākais novads ar reģionālās nozīmes attīstības centru:

- 1.vieta – Aizkraukles novads
- 2.vieta – Dobeles novads
- 3.vieta – Kuldīgas novads

Investīcijām draudzīgākā republikas nozīmes pilsēta:

- 1.vieta – Ventspils
- 2.vieta – Valmiera
- 3.vieta – Liepāja

Sākoties administratīvi teritoriālai reformai, līdz tās pilnīgai pabeigšanai, darbs pie indeksa ir atlikts.

### Sociālais dialogs nozarēs

2014.gadā LDDK veiktais pētījums „NOZARU SOCIĀLĀ DIALOGA ATTĪSTĪBA UN TĀ ŠĶĒRŠĻI LATVIJĀ”<sup>9</sup> uzrādīja salīdzinoši pesimistiskas prognozes par iespējām nozarēs slēgt ģenerālvienotības, tādā veidā realizējot sociālā dialoga ietvara sniegtās iespējas:

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

9 [https://lddk.lv/wp-content/uploads/2020/09/ZIŅOJUMS\\_-\\_NOZARU-SOCIĀLĀ-DIALOGA-ATTĪSTĪBA-UN-TĀ-ŠĶĒRŠĻI-LATVIJĀ.pdf](https://lddk.lv/wp-content/uploads/2020/09/ZIŅOJUMS_-_NOZARU-SOCIĀLĀ-DIALOGA-ATTĪSTĪBA-UN-TĀ-ŠĶĒRŠĻI-LATVIJĀ.pdf)

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

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

Neskatoties uz šādiem iepriekšējiem pieņēmumiem un argumentiem, 2021. gadā varam atzīmēt, ka jau trīs Latvijas nozarēs ir panāktas vienošanās un parakstīti pirmie 3 nozaru koplīgumi, kas ietver minimālo algu.

## BŪVNICĪBAS NOZARES ĢENERĀLVIEŅOŠANĀS

Šī vienošanās ir noslēgta starp Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrību un trīs darba devēju organizācijām un tās biedriem – Latvijas Būvuzņēmēju partnerību, Latvijas Būvnieku asociāciju, Latvijas Ceļu būvētāju, kā arī atsevišķiem uzņēmumiem.

Tā ir spēkā no 2019. gada 3. novembra līdz 2025. gada 31. decembrim un attiecas uz visiem būvniecības nozares darba devējiem un darba ņēmējiem. Darbiniekiem tā paredz minimālās algas kāpumu līdz 780 eiro mēnesī un ikmēneša piemaksu par izglītību 5% apmērā (39 eiro), ja tā atbilst veicamajam darbam. Savukārt darba devēji varēs noteikt 6 mēnešu summētā darba laika pārskata periodu un piemaksu par virsstundām veikt 50% apmērā no darba algas.

## STIKLA ŠĶIEDRAS NOZARES ĢENERĀLVIEŅOŠANĀS

Ģenerālvienošanās mērķis ir veicināt abpusēju sadarbību sociālā dialoga attīstībā darba tiesību, darba aizsardzības, darba produktivitātes, labvēlīgas sociālās vides radīšanā nozarē nodarbinātajiem darba ņēmējiem un attīstīt ilgtspējīgas un konkurētspējīgas stikla šķiedras nozares izaugsmi un nozares uzņēmējdarbības vides sakārtošanu.

AS VALMIERAS STIKLA ŠĶIEDRA ir stikla šķiedras nozares līdere Latvijā, kas nozarē nodarbina vislielāko strādājošo skaitu. Darba devējs uzskata, ka jārada piemērs un labā griba risināt jautājumus, kas ļautu uzlabot darbinieku darba apstākļus, veicinātu darbinieku prasmju attīstību un izaugsmi, atvieglotu citus ar darbu saistītus

jautājumus, piemēram, transporta iespējas nokļūšanai darbā. Ar vienošanos apņemas ne tikai saviem spēkiem turpināt darbu pie uzlabojumiem, bet arī aktīvi virzīt izmaiņas normatīvo aktu jomā, lai nodrošinātu arvien labākus nosacījumus un ieguvumus uzņēmumā un nozarē strādājošajiem

Ar šīs ģenerālvienošanās parakstīšanu ir izpildīti Darba likuma 18. pantā noteiktie priekšnosacījumi, kas saistās ar apgrozījumu un nodarbināto skaitu. Šis ir ļoti nozīmīgs solis nozares attīstībai, kurš tika sperts pēc garām un konstruktīvām sarunām.”

Ģenerālvienošanās stājās spēkā sešu mēnešu laikā pēc tās publicēšanas Latvijas Republikas oficiālajā izdevumā “Latvijas Vēstnesis” un ir saistoša trīs gadus, pēc tās stāšanās spēkā brīža.

#### VIESMĪLĪBAS NOZARES ĢENERĀLVIEŅOŠANĀS

Arī viesmīlības nozare ir parakstījusi ģenerālvienošanos, kas paredz noteikt minimālo algu un sociālās garantijas nozarē strādājošajiem, kā arī kopīgi meklēt risinājumus Covid-19 radītās krīzes laikā. Ģenerālvienošanos parakstījušas četras puses – Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrība (LSAB) un trīs darba devēju organizācijas – Latvijas Restorānu biedrība (LRB), Latvijas Viesnīcu un restorānu asociācija (LVRA) un Latvijas Tirdzniecības asociācija (LTA).

Ar šādu ģenerālvienošanos sociālajiem partneriem būs daudz vieglāk diskutēt par noteikumiem, kas nozarei jāpieņem. Ģenerālvienošanās palielina darba produktivitāti un veicina nozares ilgtspēju, spēju elastīgi reaģēt uz situāciju vietējā un starptautiskajā tirgū. Ģenerālvienošanās parakstīšana ir zīmīgi sakritusi ar sarežģītāko laiku nozares vēsturē un no kopīgās sadarbības ir atkarīgs, cik stipra un veiksmīga būs nozare, izejot no COVID-19 krīzes.

# Sociālā dialoga reģionālais raksturojums

## RĪGAS REĢIONS

Rīgas plānošanas reģiona teritoriju veido divas valsts pilsētas – Rīga un Jūrmala, kā arī 7 novadi – Ādažu, Ropažu, Salaspils, Siguldas, Ķekavas, Olaines, Mārupes<sup>10</sup>. Rīgas reģionā top gandrīz 70% no Latvijas iekšzemes kopprodukta. Reģionā ir lielākais Latvijā reģistrēto uzņēmumu skaits, mazākais bezdarbs un lielākā bruto alga valstī.

Reģionā uz 2021.gada nogali reģistrētas vairāk kā 10 reģionālās uzņēmēju biedrības, trīspusējie sociālā dialoga līgumi starp darba devēju organizācijām, arodbiedrībām un pašvaldībām ir noslēgti Rīgā un Jūrmalā. Pēc administratīvi teritoriālās reformas vairākas uzņēmēju biedrības ir apvienošanās procesā jeb plāno turpināt darbu atsevišķi. Ir arī tās biedrības, kas kaut kādu iemeslu dēļ pārtraukušas aktīvu darbību. Ir vairāki novadi, kuros pašvaldības veido uzņēmējdarbības konsultatīvās padomes, piemēram, Sigulda, Jūrmala, Mārupe. Rīgas dome 2021.gada sākumā ir izveidojusi Rīgas domes un nevalstisko organizāciju īstenošanas padomi, kas varētu aizstāt konsultatīvo padomi, bet pagaidām redzamu rezultātu šai organizācijai nav. Ādažu novadā daudzus gadus veiksmīgs dialogs starp pašvaldību un novada uzņēmējiem veidojas bez reglamentētu dokumentu bāzes. Līdzīgi kā citur Latvijā, Rīgas reģionā klasiskā trīspusējā sociālā dialoga attīstībai daudzviet pietrūkst trešā partnera – arodbiedrības. Latvijā nav tradīcijas, ka nelielās pilsētās, ciematos veidotos spēcīgas arodbiedrības.

Rīgas plānošanas reģionā ir izveidots Uzņēmējdarbības un informācijas centrs<sup>11</sup>, tikai diemžēl finansējums uzņēmējdarbības atbalstam no valsts puses ir ievērojami mazāks un līdz ar to arī ieguvums uzņēmējiem no šī centra darbības nav tik ievērojams kā citos reģionos.

## VIDZEMES REĢIONS

Vidzemes reģions atrodas Latvijas centrālajā daļā uz ziemeļaustrumiem no Rīgas. Lielākajās reģiona pilsētās – Valmierā un Cēsīs – ir visvairāk izteikta uzņēmēju, arodbiedrību un pašvaldību aktivitāte, kas ir nepieciešamais pamats sociālā dialoga veidošanai. Vidzemes reģionā nav izveidojies klasisks trīspusējais sociālais dialogs starp darba devēju organizācijām, arodbiedrībām un pašvaldībām. Uzņēmējiem ar arodbiedrībām neveidojas tik laba sadarbība, kā tas būtu nepieciešams veiksmīgam trīspusējam sociālajam dialogam. Uzņēmumos, kuros ir grūti atrast speciālistus, priekšrocības jau tiek piedāvātas darba līgumā, bieži vien iztiekot bez koplīgumiem un arodbiedrībām. Uzņēmumos, kuros darbaspēka problēmas ir mazākas, darbinieki nedomā par arodbiedrībām, bet par darba iespējām. Ir uzņēmumi, kur

10 <https://rpr.gov.lv/teritorija/>

11 <https://rpr.gov.lv/darbibas-jomas/uznemejdarbibas-un-informacijas-centrs/>

darbinieki ir uzņēmuma daļu turētāji, līdz ar to viņiem nav nozīmes veidot arod-biedrību. Vidzemē aktīvāka ir darba devēju un pašvaldību sadarbība. Lielākoties tā tiek īstenota ar uzņēmēju konsultatīvo padomju starpniecību. Vidzemē ir izveidots Vidzemes uzņēmējdarbības centrs.<sup>12</sup>

## KURZEMES REĢIONS

Kurzemes reģiona lielākās pilsētas ir Liepāja un Ventspils. Kurzeme pēc statistikas datiem par darbaspējīgo iedzīvotāju skaitu, kā arī uzņēmumu kopējās peļņas rādītājiem apsteidz pat vienu otru Pierīgas reģionu, tomēr pēc vidējās algas un bezdarba rādītājiem ir spiesta tiem piekāpties. Reģionā izveidotās uzņēmēju biedrības sadarbību ar pašvaldībām īsteno Trīspusējās sadarbības padomes ietvaros un darbojoties pašvaldību uzņēmējdarbības konsultatīvajās padomēs vai komisijās Ventspilī, Kuldīgā, Saldū un Talsos. Vienas no aktīvākajām darba devēju organizācijām Kurzemes reģionā ir biedrība „Liepājas direktoru padome” un biedrība „Grobiņas novada uzņēmēju klubs”, kas apliecina arī veiksmīgu organizatorisko modeli – abās biedrībās ir koordinators, kurš nodrošina pastāvīgu komunikāciju ar uzņēmējiem un citiem sadarbības partneriem, tostarp ar vietējām pašvaldībām. Arī Kurzemē darbojas uzņēmējdarbības centrs. <https://www.kurzemesregions.lv/uznemejiem-kurzeme/uznemejdarbibas-centrs/>

## ZEMGALES REĢIONS

Zemgalē ir otrs zemākais iedzīvotāju un darbaspējīgo iedzīvotāju skaits, otrs zemākais bezdarba līmenis un otra augstākā vidējā darba alga valstī. Šos rādītājus ietekmē Rīgas tuvums un spēcīgi attīstītā lauksaimniecība. Spēcīgas ir arī metālapstrādes un pārtikas ražošanas uzņēmumu pozīcijas.

Jelgavā darbojas senākā darba devēju organizācija Zemgales reģionā – Jelgavas Ražotāju un tirgotāju asociācija (JRТА). Jelgavas pilsētas Trīspusējās konsultatīvās padomes ietvaros notiek sistemātiska aktuālās ekonomiskās un sociālās informācijas apmaiņa.

Jaunākā uzņēmēju organizācija reģionā izveidota 2014. gada nogalē Pļaviņu novadā. Vairākās Zemgales reģiona pašvaldībās sociālā dialoga aktivitātes tiek īstenotas ārpus formāliem sadarbības līgumiem vai konsultatīvajām padomēm, būtiskākais šajā situācijā ir tas, ka sadarbība notiek. Arī Zemgalē izveidots un veiksmīgi strādā Uzņēmējdarbības centrs.<sup>13</sup>

12 <https://invest.vidzeme.lv/>

13 <https://zuc.zemgale.lv/>

## LATGALES REĢIONS

Reģions atrodas Latvijas austrumu daļā un tajā reģistrēto uzņēmumu skaits ir otrs labākais pēc Rīgas un Pierīgas. Diemžēl bezdarba rādītājs reģionā ir augstākais, bet alga strādājošajiem ir zemākā valstī.

Reģionā ir vairākas darba devēju organizācijas, uzņēmēju klubi, kuru darbība attīstās, balstoties veiksmīgas pieredzes pārnesi. Ietekmīga darba devēju organizācija Latgales reģionā ir „Rēzeknes uzņēmēju biedrība”, kas sadarbojas ar Rēzeknes pašvaldību, nodrošinot organizētu uzņēmējdarbības vidi. Organizācija aktīvi sadarbojas ar pašvaldību, valsts pārvaldes institūcijām uzņēmēju viedokļu pārstāvēniecībai un konsolidēšanai. Notiek pastāvīga savstarpējā sadarbība, lai meklētu biznesa partnerus, nodrošinātu pozitīvās pieredzes pārnesi un attīstītu jaunus pakalpojumus.

Potenciāls ir arī citās uzņēmēju biedrībās – „Balvu novada uzņēmējdarbības atbalsta klubs „Krams”, Daugavpils direktoru un uzņēmēju padome, Daugavpils Uzņēmējdarbības attīstības asociācijai, Daugavpils novada uzņēmēju padome. Darba devēju sadarbībai ar pašvaldībām izveidotas uzņēmēju konsultatīvās padomes, piemēram, Rēzeknes un Daugavpils novados, Livānos, Ludzā, Balvos. Tās nodrošina regulāru informācijas pieejamību un apmaiņu, tiek īstenoti mazo komersantu projektu konkursi, dodot iespēju uzņēmējiem pilnveidot vietējiem iedzīvotājiem pieejamos pakalpojumus utt.

Trīspusējais sociālais dialogs starp darba devēju organizācijām, arodbiedrībām un pašvaldībām Latgalē tiek īstenots Daugavpilī un Rēzeknē – Rēzeknes pilsētas un novada Trīspusējā konsultatīvā padomē un Daugavpils Trīspusējā konsultatīvajā padomē.

Arī Latgalē ir savs Uzņēmējdarbības centrs.<sup>14</sup>

## UZŅĒMĒJDARBĪBA COVID-19 KRĪZES IETEKMĒ

Neraugoties uz koronavīrusa pandēmiju, 2021. gadā Latvijā uzņēmumus reģistrē vairāk, vienlaikus daudz vairāk uzņēmumiem tiek apturēta saimnieciska darbība un ievērojams skaits agrāk reģistrēto tiek likvidēti.

SIA Lursoft apkopotie statistikas dati liecina, ka šajā gadā reģistrēts par 3,6% vairāk jaunu uzņēmumu nekā analogā laikā pērn. Šis pieaugums nav ļoti liels, taču tas ir būtisks, it īpaši, ņemot vērā biznesam šobrīd tik sarežģītos apstākļus un lielo neprognozējamību. Vēl viena pozitīva tendence 2021. gadā ir reģistrēto uzņēmumu pamatkapitāla lielums, kas ir ievērojami lielāks nekā analoga laika 2020. gadā. Šis ir pēdējos četros gados augstākais rādītājs, jo apkopotie dati liecina, ka 2021. gada deviņos mēnešos kopējais jaunreģistrēto uzņēmumu kapitāla apjoms uz to reģistrācijas brīdi ir bijis 95,5 milj. eiro, savukārt 2020. gada rādītājs bija ievērojami

14 <https://lpr.gov.lv/lv/luc/#.YeQJgf5BzIU>

mazāks – 57,66 mili. eiro. Detalizētāk analizējot jauno uzņēmumu pamatkapitāla datus, Lursoft secinājis, ka 2021. gadā reģistrēti vairāki uzņēmumi, kuriem jau sākotnēji fiksēts salīdzinoši liels pamatkapitāls. Piemēram, virs 0,5 milj. eiro pamatkapitāls reģistrēts vairākiem uzņēmumiem, kuri veidoti kā nekustamo īpašumu investīciju projekti vai arī kā meitas uzņēmumi iepriekš reģistrētiem uzņēmumiem, kuri acīmredzot plāno attīstīt jaunus biznesa virzienus vai arī paplašināt holdingkompānijas darbību u.tml.

Analizējot 2021. gada pirmajos deviņos mēnešos jaunreģistrēto uzņēmumu statistiku, Lursoft pētījums rāda, ka jaunreģistrēto uzņēmumu izraudzīto nozaru TOP 5 šajā gadā ir sekojošs: pirmā vietā, līdzīgi kā iepriekšējos gados, ierindojas mazumtirdzniecība. Savukārt otrajā vietā šogad stājas uzņēmumi, kuru pamatdarbība saistīta ar nekustamo īpašumu (Pirms gada šī nozare nebija pat TOP 5 populārāko nozaru vidū). TOP 3. vietā šogad ir transporta pakalpojumu sniegšana, kas 2020. gada bija ceturrtā populārākā jauno uzņēmumu vidū. 2021. gadā reģistrēto uzņēmumu ceturrtā darbības joma ir vairumtirdzniecība, kas aizvien ir visplašāk pārstāvētā nozare Latvijā reģistrēto uzņēmumu vidū. Savukārt piektajā vietā ierindojas datorprogrammēšanas nozare, kas liecina ka IT jomā jaunu uzņēmumu dibināšanas dinamika vēl aizvien ir salīdzinoši augsta, un prognozējams, ka šī popularitāte arī tuvākajos gados noteikti saglabāsies tādā pašā līmenī, bet iespējams pat pieaugs. Salīdzinājumā ar pērnو gadu jaunreģistrētie uzņēmumi salīdzinoši retāk tiek dibināti un izraugās tādas jomas kā juridiskie un grāmatvedības pakalpojumi, ā arī būvniecība, kas bija TOP 3.vienā, un apstrādes rūpniecība, kas pērn ierindojās 5. vietā.

## REĢIONĀLĀS ATŠKIRĪBAS

Vērtējot jaunreģistrēto uzņēmumu statistiku reģionālajā griezumā un salīdzinot 2021. un 2020. gada vidēji mēnesī reģistrēto uzņēmumu skaitu, redzam, ka lielākais jaunreģistrēto uzņēmumu skaita pieaugums ir Augšdaugavas novadā, kurā tika apvienots Daugavpils un Ilūkstes novads. Šajā novadā vidēji mēnesī 2021.gadā tiek reģistrēts divas reizes vairāk uzņēmumu, nekā tas bijis vidējo mēnesī 2020. gadā.

Pēc jaunās administratīvi teritoriālās reformas, skatot jauno pašvaldību teritoriju un salīdzinot to ar vēsturisko novadu sadalījumu, pieaugoša dinamika jauno uzņēmumu dibināšanā ir 29 pašvaldībās. Lielākais procentuālais pieaugums – Augšdaugavas, Varakļānu, Saldus, Dienvidkurzemes, Olaines, Dobeles, Ventspils, Jēkabpils un Madonas novados. Savukārt, apskatot statistiku par to, kuros novados šajā gadā vērojams jaunreģistrēto uzņēmumu skaita samazinājums, salīdzinot ar 2020. gadu, redzam šādus novadus – Preiļu (-28%), Valkas (-27%), Ludzas (-22%), Aizkraukles (-19%) un Salaspils novads (-18%).

Analizējot šo dinamiku, svarīgi, lai statistikas regulāru izvērtēšanu un izmaiņu iemeslus noskaidrošanu veiktu gan jauno pašvaldību administrācijas, gan arī reģionālās attīstības politikas veidotāji. Svarīgi noskaidrot un sniegt uzņēmējdarbības



atbalsta pasākumus pašvaldībā strādājošajiem uzņēmumiem, lai sekmētu to attīstību, kā arī sekmīgi īstenot investīciju piesaisti, pašvaldības infrastruktūras un teritorijas plānošanu.

#### PANDĒMIJĀ BUSINESS TURPINĀS

Vērtējot datus, kas atspoguļo uzņēmējdarbību raksturojošos „negatīvos” signālus, SIA Lursoft atzīmē, ka šajā gadā atkal palielinājies, piemēram, likvidēto uzņēmumu skaits, deviņos mēnešos pārsniedzot 10,9 tūkstošus, kas ir par 25% vairāk nekā 2020.gadā.

Tāpat vērojama negatīva tendence saimnieciskās darbības apturēšanas statistikā, pieaugums salīdzinājumā ar pagājušo gadu ir vairāk nekā 15%.

Tas nozīmē, ka uzņēmumiem vēl aizvien regulāri jāseko līdzi savu sadarbības partneru un klientu statusam – piemēram, ir vai nav nodokļu maksātājs, vai tā saimnieciskā darbība nav apturēta, jo gadījumā, ja tas noticis, pakalpojumu sniegšana šādam uzņēmumam ir aizliegta.

Vēl viena negatīva tendence, salīdzinot ar 2020. gadu, šogad redzama arī reģistrēto nodrošinājumu statistikā, jo liegumi un aresti ir reģistrēti par 2% vairāk. Tas tomēr netiek uztverts kā būtisks pieaugums, jo salīdzinājumā ar 2017-2019. gada attiecīgo periodu, uzņēmumiem un to īpašniekiem, piemēram, reģistrējot kapitāldaļu pārreģistrācijas liegumu, tie bija vairāk kā 10 tūkstoši nodrošinājumu, tad šobrīd šis skaits ir ievērojami mazāks – nedaudz vairāk kā 8 tūkstoši.

## Secinājumi un priekšlikumi

Reģionālā sociāla dialoga stiprināšana ir efektīvs ceļš uz straujāku un ilgtspējīgu ekonomikas izaugsmi caur ekonomikas transformāciju. Zemāk sniegtās rekomendācijas nav uztveramas kā universāla recepte, bet mēs ceram, ka iesaistītajām pusēm tās var palīdzēt veidot attiecīgās attīstības stratēģijas, paredzot arī sociālā dialoga pieejas pilnveides integrāciju.

- Normatīvie akti nepietiekami pilnvērtīgi un efektīvi rada uzņēmēju un sabiedrības izpratni par sociālā dialoga reglamentāciju. Latvijā tā pamatā ir konsolidēta trīs normatīvajos aktos – Darba likumā, Darba devēju un to organizāciju likumā un likumā “Arodbiedrību likums”. Nacionālā (trīspusējā) sociālā dialoga darbības mehānisms izriet no NTSP Nolikuma.
- Nacionālā līmeņa sociālajam dialogam ir nepieciešams jauns impulss, īpaši reģionālās attīstības virzienā. Tā, piemēram, NTSP Reģionālās attīstības trīspusējās sadarbības apakšpadomes (RATSA) darbs uz laiku ir apturēts līdz dalībpušu viedokļu saskaņošanai par to, kāds varētu būt turpmākais to darbības modelis (par iespēju apvienot esošās apakšpadomes, izveidojot apvienoto apakšpadomi). Šis ir viens no indikatoriem, kas signalizē par ietilgušo pauzi, īpaši apstākļos, kad nepieciešams jaudīgs atspēriens krīzes pārvarēšanai valstī kopumā un reģionu stiprināšanai.
- Lai sociālo dialogu padarītu efektīvāku, īpaši reģionālajā līmenī, ir nepieciešams apsvērt iespēju paplašināt kritērijus, kas pilnvaro konkrētās darba devēju organizācijas vai to apvienības pārstāvēt darba devējus sociālā dialoga ietvaros. Pēc pašreizējās reglamentācijas, ir tikai viens kritērijs pārstāvības leģitimizācijai – visvairāk nodarbināto strādājošo skaits attiecīgi valstī, nozarē vai administratīvajā teritorijā. Papildus kritērijs varētu būt, piemēram, darba devēju organizācijas apvienojošo uzņēmumu skaits attiecīgā līmenī (valstī, administratīvajā teritorijā vai nozarē), neatkarīgi no to nodarbināto skaita. Tas mazinātu risku, kad atsevišķi nozares monopolisti vai lieluzņēmumi sociālajā dialogā pārstāvētu tikai savas intereses. Tomēr, ieviešot minēto kritēriju, pastāv iespējama, ka veidosies pārāk nelielas un sadrumstalotas darba devēju organizācijas, kas var sašķelt un mazināt pārstāvniecības ietekmi sociālajā dialogā.
- Administratīvi teritoriālā reforma faktiski vēl turpinās. Lielākā daļa novadu pēc administratīvi teritoriālās reformas īstenošanas joprojām ir pārmaiņu procesā. Tas līdzīgā mērā attiecināms uz iekšējām pārvaldības struktūrām, sadarbības partneriem un formātiem, tomēr novērojam, ka daudzu jaunizveidoto pašvaldību deputāti deklarē un demonstrē vēlmi uzlabot un attīstīt līdzšinējo sadarbību, tai skaitā ar uzņēmējiem un to apvienībām. Jāatzīst, ka ir grūti prognozēt, kā izveidosies un attīstīsies uzņēmēju sadarbība ar jaunajām pašvaldību pārvaldības struktūrām, ja, piemēram, apvienoti iepriekš autonomi trīs vai pat četri novadi.

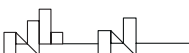
- Pašvaldībām un valstij ir jāsadarbojas aktīvāk, iesaistoties zinātņu ietilpīgas un dārga darbaspēka uzņēmējdarbības veicināšanā, tai skaitā, ja nepieciešams, veidojot pašvaldību kapitālsabiedrības.
- Gudri un proaktīvi jāizmanto ES stratēģiskās iniciatīvas, piemēram, „zaļo kursu” tā, lai minimizētu iespējamus zaudējumus iedzīvotājiem un uzņēmējiem, bet pašvaldībās strādājošo uzņēmumu eksportspēja augtu.
- Saglabāt attīstības iespējas pašvaldībās un nerisināt valsts sociālās politikas uz pašvaldību rēķina.
- Lai pašvaldībā īstenotu precīzu un efektīvu reģionālo politiku, nepieciešama aktuālu ekonomisko, sociālo un vides rādītāju datu ieguve un analīze.
- Tikai balstoties uz datiem un faktiem ir sagaidāms konstruktīvs dialogs ar iedzīvotājiem, NVO un uzņēmējiem. Uzņēmējiem ir svarīga kvalitatīva ikdienas sadarbība ar pašvaldību, savstarpēja ieinteresētība, izpratne un iespēja risināt konkrētus uzdevumus.
- Neskatoties uz plašām konsultatīvajām tiesībām, kopumā novērojama relatīvi zema iesaistīšanās motivācija. Nav jēgas formāli radīt, piemēram, novada uzņēmēju biedrību tikai tādēļ, ka tādas ir izveidotas citos novados, tam ir jānotiek dabiski, pēc pašu uzņēmēju iniciatīvas. Ja, piemēram, pašvaldība mēģina šādu organizāciju iniciēt „mākslīgi no augšas”, tas beigās var savu darbību neattaisnot. Tā, piemēram, kādā pašvaldībā iepriekšējā sasaukumā, ir izveidota konsultatīvā padome, kurā novada vadība regulāri sniedz pārskatus uzņēmējiem par paveiktajiem darbiem – tiek aprakstīts paveiktais un plānotais, bet uzņēmēji neredz pievienoto vērtību šīm sanāksmēm, jo jūtas kā statisti šajā formālajā pasākumā, kur nenotiek sarunas par kādu konkrētu tēmu un aktualitātēm.
- Dialogs ir efektīvāks par monologu. Pašvaldībām jāiegulda papildus pūles, lai informētu par saviem stratēģiskajiem un taktiskajiem mērķiem, tādā veidā iegūstot sev papildus sabiedrotos, savukārt uzņēmējiem ir jākomunicē par saviem attīstības plāniem, lai veidotu sinerģijas iespējas.

- Pēdējos gados, pieaugot digitalizācijai un attīstoties jauniem komunikācijas kanāliem, īpaši COVID-19 pandēmijas ietekmē, plašām sabiedrības grupām, pat individuāliem aktīviem pilsoņiem, ir būtiski paplašinājušās novērošanas un kontroles iespējas pašvaldībās. Šie procesi no vienas puses veicina sociālās partnerības attīstību un nostiprināšanos, tomēr pastāv risks pārāk attālināties no sociālā dialoga ietvara mērķiem, jo nav iespējams veikt kvalitatīvu un strukturētu dialogu ar visiem un par visu. Pašvaldībām precīzi jādeklarē sadarbības mērķi un pēctecīgi jāizvēlas sadarbības partneri, ievērojot noslēgtās vienošanās un līgumus, maksimāli nodrošinot labas pārvaldības principus un procesu caurspīdīgumu.
- Pozitīvi atzīmēt to, ka pašvaldības arvien labāk apzinās to, ka reģionos ir neieciešami cilvēki un uzņēmējdarbība, jo uzņēmēji rada darba vietas un nodokļus novadam, ko savukārt pašvaldība var ieguldīt sava novada attīstībā – gan iedzīvotāju, gan arī uzņēmēju vajadzībām.
- Stratēģiskās attīstības jautājumos, kā piemēram, investīciju piesaiste, mobilitāte, „zaļais kurss” un resursu pieejamība, svarīga ir vairāku reģionu spēja savstarpēji sadarboties, kopīgi pozicionējot sevi plašāk un daudzpusīgāk.
- Ir jāveido ciešāka sadarbība starp novadiem un reģioniem, lai pārņemtu sociālā dialoga labo prasi, dalītos ar sasniegumiem. Tāpat arī jāpārņem pieredze no ārvalstīm, kuras ir ar lielu sociālā dialoga veidošanas tradīcijām, piem., Norvēģijas.
- Norvēģijas sociālā dialogā iedzīvīnātais “ceļa kartes” princips plašāk jāievieš pašvaldību darbā lēmumu pieņemšanas procesā.
- Pēc SIA Lursoft reģistros pieejamajiem datiem, 2021.gada nogalē Latvijā ir 145 Darba devēju organizācijas (pēc NACE klasifikatora 94.11 | DARBA DEVĒJU ORGANIZĀCIJU DARBĪBA) un 334 arodbiedrību organizācijas (pēc NACE klasifikatora 94.20 | ARODBIEDRĪBU DARBĪBA), bet nodarbināto pārstāvniecība ir attiecīgi 45% un. 12%. Lai arī darba devēju pusē apvienošanās un organizēšanās līmenis ir augstāks, ļoti svarīgi nodrošināt pārstāvniecības līdzsvarotību un integritāti dažādos līmeņos, īpaši svarīgi ir uzlabot un veicināt arodbiedrību pārstāvniecību sociālā dialoga reģionālajā dimensijā, lai sadarbības kontekstu paplašinātu ar reģionā nodarbinātajiem aktuāliem jautājumiem. Tādā veidā stiprināt sociālo partneru pārstāvniecību reģionālās pārvaldes vienībās un to praktisku iesaisti plānošanas, ieviešanas un rezultātu izvērtēšanas posmos.





**Iceland**  
**Liechtenstein**  
**Norway grants**



**Norway**  
**grants**



Supported by Norway through the Norway Grants 2014-2021,  
in the frame of the Programme "Social Dialogue – Decent Work".

Atbalsta Norvēģija ar Norvēģijas dotācijām 2014-2021  
programmā "Social Dialogue – Decent Work".