
Arodbiedrību ietekme ekonomisko procesu un darba tirgus regulēšanā

Starptautiska konference

**“Arodbiedrību loma ilgtspējīgas izaugsmes
un kvalitatīvu darbavietu veidošanā”**

Akad. Raita Karnīte

2015. gada 27 februāris

Arodbiedrības interesējošie jautājumi

Kāda ir arodbiedrību loma ekonomisko procesu un darba tirgus regulēšanā?

Ar kādiem izaicinājumiem šobrīd sastopas arodbiedrības?

Kādi ieteikumi arodbiedrībām, iesaistoties ekonomisko procesu un darba tirgus regulēšanā?

Arodbiedrību loma ekonomisko procesu un darba tirgus regulēšanā

Ekonomisko procesu un darba tirgus **regulēšana** vai **vadīšana**?

Tirgus ekonomika ir orientēta uz peļņas gūšanu

Peļņa un darba samaksa ir pievienotās vērtības līdzvērtīgas sastāvdaļas.

Tāpēc ir **pastāvīga** cīņa starp darba devēju un darba ņēmēju par **pievienotās vērtības sadali**

Ir optimālais pievienotās vērtības sadales modelis, kas nodrošina, ka abas puses ir apmierinātas ar savu ieguvumu

Šādu modeli veido vai no piespiedu ceļā pēc aprēķināta parauga, vai ar sociālā dialoga palīdzību

Arodbiedrības ir sociālā dialoga viena puse

Ekonomika nosaka darba tirgu, tāpēc **darba tirgus ir galvenais sociālā dialoga objekts**

Arodbiedrību loma – darbinieku interešu aizstāvība, bet tas nozīmē ne tikai darba attiecību un darba apstākļu jautājumu risināšanu

Ar kādiem izaicinājumiem šobrīd sastopas arodbiedrības?

Arodbiedrību pārstāvniecība sarūk – samazinās arodbiedrību biedru skaits

Arī arodbiedrību loma samazinās, vai varbūt mainās

Arodbiedrību kapacitāte tiek apšaubīta - tās stiprināšanai veltītā finansējuma efektivitāte

Sociālo partneru atbilstība

Arodbiedrību pārstāvniecība sarūk

Tautsaimniecības pārveidošanās (reformas, inovāciju radītas izmaiņas)
– mainās darba veids nozaru struktūra, tautsaimniecības organizācija, darba attiecības

Darba veids – salīdzinoši vairāk augstākas kvalifikācijas darbinieku (augstas kvalitātes darbvietas), vairāk pakalpojumu jomā strādājošo

Nozaru struktūra – jaunās nozares (piemēram, IT pakalpojumi) lēni pārņem arodbiedrību darba tradīcijas, pakalpojumu nozarēs darbs individualizējas, vājinās kopības apziņa un kopēja viedokļa veidošanas iespējas

Tautsaimniecības organizācija - MVU nav sociālam dialogam labvēlīga vide

Elastīgi darba nosacījumi (laiks, vieta, darba apstākļi) – arodbiedrību ietekmes jomas sašaurinās, strādājošie attālinās no arodbiedrībām

Arodbiedrību pārstāvniecība sarūk – samazinās arodbiedrību biedru skaits

Eurofound ECS: First findings, 5.-6. lpp):

Tikai 26% mazo uzņēmumu ir darbinieku pārstāvis (aptaujās iekļauti tikai uzņēmumi ar 10+ strādājošiem) (Latvijā 6.6% no visiem uzņēmumiem)

60% vidējo uzņēmumu (Latvijā 1.3% no visiem uzņēmumiem)

82% lielo uzņēmumu (Latvijā 0.3% no visiem uzņēmumiem)

Tikai 8,2% no Latvijas uzņēmumiem var runāt par darbinieku pārstāvniecību
85% Latvijas uzņēmumu ir mikrouzņēmumi (mazāk par 10 strādājošiem), kuros darbinieku pārstāvji nemēdz būt.

6.7% ir ārpusstirgus sektora uzņēmumi

Turklāt ir lielas atšķirības starp dalībvalstīm:

Portugālē, Latvijā un Čehijā darbinieku pārstāvji ir mazāk kā 10% mazo uzņēmumu

Portugālē, Latvijā un Čehijā, Grieķijā un Maltā tikai 20--30% vidējo uzņēmumu ir darbinieku pārstāvji

Latvijā un Grieķijā tikai 50% lielo uzņēmumu ir darbinieku pārstāvji

Arodbiedrību pārstāvniecība sarūk

Sabiedrības attīstība

1) **Izmaiņas labklājībā** ekonomiskās attīstības rezultātā – uzlabošanās, noslāņošanās – Kā tas ietekmē **solidaritāti**, kas ir arodbiedrību darbības pamats ?

2) **Sabiedrības pārveide** - informācijas sabiedrība, zināšanu sabiedrība

IT attīstības ietekmē mainās **iesaistes veids un iespējas**

Interneta vidē cilvēki veido kopējas platformas un interešu kopas, iegūst atbalstu un zināšanas un pauž protestu plašākā (ietekmīgākā) auditorijā un ar mazāku piepūli, tāls kļūst tuvs

Laika trūkums un pieejamo nodarbjū daudzveidība kavē tiešu iesaisti arodbiedrību darbā

3) **Vieglākā ceļa izvēle** – brīvā darba tirgū cilvēki savas problēmas risina individuāli, neveidojot **kopēju problēmas risinājuma pieteikumu**

Arodbiedrību loma kvalitatīva darba veicināšanā

Eurofound ECS: First findings:

Darba devēju pārstāvniecība arī nav spoža.

ES vidēji 26% vadītāju ziņo, ka viņu uzņēmums ir kādas darba devēju organizācijas dalībnieks vai piedalās kolektīvā līgumslēgšanā

Vai tāds ir secinājums?

Ja nav vēlēšanās pievienoties arodbiedrībai,
vai tas nozīmē, ka potenciālajiem
arodbiedrības biedriem :

nav vajadzības pēc arodbiedrības,
nav informācijas par arodbiedrību nozīmi,
nav ticības arodbiedrību spēkam?

Arodbiedrību loma samazinās/mainās

Formāli arodbiedrības nav aizmirstas, tieši otrādi

Arodbiedrību **darbības organizācija un ietekme** ekonomisko un darba tirgus jautājumu risināšanā (atskaites punkts) ES valstīs atšķiras

Biežāk kā sociālie partneri, retāk minot arodbiedrību vārdu, arodbiedrības ir iekļautas ES stratēģiskajos dokumentos (Eiropa 2020) un Eiropas Savienības ekonomiskās vadīšanas institucionālajā bāzē (Ikgadējā augsmes pārskatā uz tās pamata veidotais un nacionālās reformu programmas)

Tomēr arodbiedrību vieta galvenajos dokumentos iezīmēta neskaidri, tās nav pilnvērtīgi iekļautas galvenajā – nodarbinātības jomā

Turklāt, arodbiedrību “aizmiršanas” gadījumi kļūst pārlicecinošāki

Arodbiedrību loma samazinās/mainās

Un tomēr

Arodbiedrībām ir ļauts piedalīties un šim nolūkam ir izveidota institucionālā bāze – bet vai arodbiedrību priekšlikumi tiek ņemti vērā?

ETUC analīze par sociālās Eiropas attīstību un secinājums - dominē ekonomiskās intereses un ekonomisko “aktieru” ietekme pieaug

Vēl neskaidrāka ir arodbiedrību līdzdalība Eiropa 2020 un NRP īstenošanā.

No arodbiedrībām konkrēti nekas netiek prasīts un neko necer sagaidīt, arodbiedrību veikums nav minēts atskaites dokumentos

Izskaidrojums – nepareiza izpratne par arodbiedrību lomu

Ieteikumi arodbiedrībām, iesaistoties ekonomisko procesu un darba tirgus regulēšanā?

Kas ir arodbiedrību darba mērķgrupa un kas identificē risināmās problēmas:

- strādājošie kā tādi, un arodbiedrība “teorētiski” identificē problēmas un tās risina,
- strādājošie, kam radušās problēmas, kuras tie paši nevar atrisināt.

Ja pirmais variants, tad arodbiedrībām galvenā uzmanība jāvērs darbībai nacionālā un supranacionālā līmenī (vietās, kur tiek pieņemti lēmumi) un veiktas galvenās uzraudzības funkcijas

Ja otrais variants, tad arodbiedrībām jāstiprina pārstāvniecība un darbība uzņēmumu līmenī, tiešā iesaiste uzņēmumu darbībā ir nozīmīga.

Ieteikumi arodbiedrībām, iesaistoties ekonomisko procesu un darba tirgus regulēšanā?

1) Uzlabot pārstāvniecību:

- palielināt biedru skaitu
- veidot sociālā dialoga sistēmu – veidot sarunu partnerus darba devēju pusē
- visos līmeņos nodrošināt savu lēmumu un ieteikumu juridisko spēku (viedoklis iekļauts speciālā sadaļā vai papildinājumā), līdzvērtīga pieņemtā priekšlikuma izpildes kontrole

2) Pastiprināt darbību ES līmenī:

- panākt pilnvērtīgu līdzdalību ES stratēģisko dokumentu sagatavošanā un īstenošanā, **pilnvērtīgi iekļaujoties ES ekonomiskās vadības procesā**
- panākt iekļaušanu valstīm paredzēto ieteikumu analīzē, pieņemšanā un īstenošanā nacionālā līmenī
- panākt, ka ES līmenī tiek uzklausīts nacionālo arodbiedrību īpašais viedoklis
- aktīvāk iesaistīties ES līmeņa arodbiedrību formējumos un darbībā – gan vispārējās, gan nozaru

Ieteikumi arodbiedrībām, iesaistoties ekonomisko procesu un darba tirgus regulēšanā?

3) Neaizmirst savus uzdevumus **nacionālā līmenī**

Galvenais instruments – kolektīvais līgums

Galvenā problēma – nav kolektīvo līgumu

Risinājums –

- vai nu **normatīvi noteikta** sistēma demokrātiski izveidotu kolektīvo saistību ieviešanai un īstenošanai;
- vai pilnvērtīgs kolektīvās līgumslēgšanas process (izdodas, ja abas puses ieinteresētas)
- vai kolektīvās līgumslēgšanas iniciatīva iestrādāta ekonomisko stimulu sistēmā.

Paldies par uzmanību