



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts 'Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana'

4.2.aktivitāte 'Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze'
Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze

2012.gada septembra ziņojums

Darba tiesību reformas publiskajā sektorā Eiropas Savienības valstīs

Rīga, 2012.gads

Šis ziņojums ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu.
Par ziņojuma saturu atbild Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

Saturs

1. Ievads	3
2. Darba tiesību reformas Eiropas Savienības dalībvalstīs	4
3. Reformas publiskajā sektorā Eiropas Savienības dalībvalstīs.....	10
3.1. Reformu īstenošana un sociālais dialogs.....	11
3.2. Nodarbinātības nosacījumu izmaiņas publiskajā sektorā	14
a) Darba laika izmaiņas.....	15
b) Darba līgumu veidu izmaiņas	15
c) Atalgojuma un pabalstu apmēra samazināšana	16
3.3. Reformu publiskajā sektorā netiešā ietekme	23
4. Kopsavilkums.....	27

1. Ievads

Viena no šī brīža lielākajām aktualitātēm Eiropas Savienībā ir tās dalībvalstu īstenotā taupības politika un tās ietekme uz darbinieku sociālo labklājību.¹ Taupības politika tiek īstenota dažādā pakāpē pilnīgi visās Eiropas Savienības dalībvalstīs un ietekmē gan privātajā, gan publiskajā sektorā nodarbinātos.

Visbūtiskākās izmaiņas ir veiktas publiskajā sektorā, attaisnojot to ar nepieciešamību konsolidēt valsts budžetu. Valdību taupības pasākumi ietvēra reformas publiskā sektora nodarbinātības apstākļos, tostarp algu samazināšanu, darbinieku skaita samazināšanu, darba laika izmaiņas, sociālo garantiju mazināšanu, kā arī izmaiņas sociālajā dialogā. Rezultātā valsts pārvalde vairākās Eiropas Savienības dalībvalstīs ir zaudējusi savu darba devēja - parauga lomu un no stabilas darbavietas kļuvusi par nedrošu.

Kāpēc ir nepieciešams pētījums par reformām publiskajā sektorā Eiropas Savienības valstīs? Latvijā ekonomiskā krīze sākās 2008.gadā un krīzes laikā darbiniekiem un arodbiedrībām Latvijā šķita, ka taupības politikas un darba tiesību samazinājumi valsts pārvaldē skar tikai Latviju. Vienlaikus, analizējot izmaiņas publiskajā sektorā Baltijas valstīs un tagadējo taupības politiku vairākās Eiropas Savienības dalībvalstīs, var novērot kopīgas iezīmes, līdzīgas taupības aktivitātes un darba tiesību grozījumus.

Līdz ar to, lai arodbiedrību biedriem ilustrētu reformas un izmaiņas Eiropā, ir nepieciešams ziņojums, kas ietver analīzi par dažādu valstu praksi, īstenojot publiskā sektora reformas. Jāuzsver, ka ziņojuma mērķis nav Latvijas situācijas un iepriekš paveikto reformu analīze, bet Eiropas Savienības dalībvalstu reformu analīze.

Ekspertīzes sākumā ir sniegts ieskats darba tiesību reformās Eiropas Savienības dalībvalstīs. Turpinājumā ekspertīze koncentrējas uz publiskā sektora reformām, to kopīgām iezīmēm, sociālā dialoga ievērošanu un izmaiņām, nodarbinātības

¹ 'ETUC. Without an end to collective austerity, employment policy won't create jobs'. Pieejams: <http://www.etuc.org/a/10309>.

nosacījumu un atalgojuma reformām. Lielāks uzsvars ir likts uz tām dalībvalstīm, kurās reformas tika īstenotas ekonomiskās krīzes ietekmē. Lai parādītu reformu ietekmi, ekspertīzē ir sniegta analīze par reformu īstenošanas netiešajām sekām. Kopsavilkumā ietverti secinājumi par reformu īstenošanu un jautājumiem, uz kuriem arodbiedrībām būtu jākoncentrējas, piedaloties konsultēšanās procesā par reformu īstenošanu.

2. Darba tiesību reformas Eiropas Savienības dalībvalstīs

2008.gadā Eiropas Savienības ekonomiskā izaugsme apstājās, daudzās valstīs pieauga bezdarbs² un nolūkā novērst ekonomisko recesiju daudzas Eiropas valstis ieviesa virkni pasākumu, lai stabilizētu banku sistēmu un stimulētu ekonomiku. Šie pasākumi savukārt palielināja publisko deficītu un veicināja taupības pasākumu ieviešanu.

Krīzei iestājoties, dažādās valstīs tika veiktas dažādas aktivitātes: darba tiesību reformas, valsts budžeta konsolidācija, sociālās apdrošināšanas maksājumu samazināšana, publisko pakalpojumu apjoma samazināšana un kolektīvo pārrunu procesa ierobežošana.³

Darba tiesību reformas valstīs ietekmēja abus sektorus - gan publisko, gan privāto. Eiropas Savienības valstu darba tiesību reformās par kopīgām iezīmēm var nosaukt grozījumus darba laika, kolektīvās atlaišanas, uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu regulējumā, kā arī sociālā dialoga regulējuma izmaiņas. Papildus var minēt arī pārbaudes laika pagarināšanu, atvieglojumus pagaidu darba aģentūru regulējumā un pat iespējas uzņēmuma ekonomisko grūtību dēļ samazināt darbinieka atalgojumu bez darba devēja piekrišanas.

² Eurostat newsrelease. Euroindicators. 124/2012 – 31 August 2012. lpp.2. Skat. Heise A, Lieser H., 'Budget Consolidation and the European Social Model. 'lpp.11.

³ Clauwaert S., Schömann I. 'The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise' . Working Paper 2012.04. ETUI. lpp.7.

Darba tiesību un kolektīvo pārrunu procesa reformas⁴

Valsts	Reformas industriālajās attiecībās un kolektīvo pārrunu procesā	Grozījumi individuālās vai kolektīvās atlaišanas procesā	Darba laika regulējuma grozījumi	Darba līgumu regulējuma izmaiņas, tostarp, izmaiņas uz noteiktu laiku noslēgto līgumu regulējumā (x) un jaunu līgumu veidu ieviešana jauniešiem (xx)
Beļģija		x	x	xx
Bulgārija				xx
Čehija		x	x	x
Grieķija	x	x	x	xx
Igaunija	x	x		x
Francija	x			xx
Itālija	x	x		xx
Īrija	x			
Kipra		x		
Latvija		x		x
Lielbritānija		x	x	x
Lietuva		x	x	x
Luksemburga			x	xx
Nīderlande	x			x
Polija	x		x	x
Portugāle	x	x	x	x
Rumānija	x	x	x	x + xx
Slovākija	x	x	x	x
Slovēnija			x	x
Somija	x			
Spānija	x	x	x	x + xx
Ungārija	x	x	x	xx
Vācija			x	x
Zviedrija			x	xx

⁴ Turpat lpp.9.

Darba laika regulējums

Attiecībā uz darba laika regulējumu atsevišķās valstīs tika palielināts maksimālais pieļaujamais virsstundu apmērs. Piemēram, Čehijā vadības personāla virsstundu maksimālais apmērs ir palielināts no 150 uz 415 stundām gadā un Ungārijā no 200 stundām uz 300 stundām gadā.⁵

Vairākās valstīs ir pagarināts nedēļas maksimālā darba laika atskaites perioda ilgums, izmantojot Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvā 2003/88/EK *par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem* (Darba laika direktīva)⁶ noteiktās iespējamās maksimālās atkāpes. Darba laika direktīva nosaka, ka maksimālā nedēļas darba laika atskaites periods nepārsniedz četrus mēnešus. Pagarināt atskaites periodu var ar koplīgumiem vai līgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē valsts vai reģionālā līmenī.⁷ Piemēram, Polijā atskaites periods, darba devējam un uzņēmuma arodbiedrībai vienojoties, ir pagarināts no trīs uz 12 mēnešiem.⁸ Ungārijā darba devējs vienpersoniski var noteikt atskaites periodu līdz četriem mēnešiem iepriekšējo trīs vietā un, sociālajiem partneriem vienojoties, atskaites periodu var pagarināt līdz divpadsmit mēnešiem.⁹

Uz noteiktu laiku noslēgtie līgumi

Eiropas Padomes direktīva 1999/70/EK *par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku* nolūkā novērst uz noteiktu laiku noslēgtu līgumu ļaunprātīgu izmantošanu nosaka dalībvalstu pienākumu noteikt secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību kopējo maksimālo ilgumu.¹⁰ Iestājoties krīzei, vairākās dalībvalstīs ir pieņemti darba tiesību aktu grozījumi, kas pagarina iepriekš noteiktos uz noteikto laiku noslēgtu līgumu maksimālos termiņus. Čehijā, Slovākijā, Grieķijā un Rumānijā - no diviem uz trīs

⁵ Clauwaert S., Schömann I. 'The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise' . Annex to Working Paper 2012.04. Country by country analysis. lpp.7, 17.

⁶ Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 18.11.2003., 9. lpp.) Pieejama latviski: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0088:LV:HTML>.

⁷ Darba laika direktīvas 16(b) un 18.pants.

⁸ Clauwaert S., Schömann I. 'The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise' . Annex to Working Paper 2012.04. Country by country analysis. lpp.27.

⁹ Turpat lpp.17.

¹⁰ Eiropas Padomes Direktīva 1999/70/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku. 1999. gada 28. Jūnijs. Pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu (5. klauzula). Pieejama latviski: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:175:0043:015:LV:HTML>.

gadiem,¹¹ Portugālē - no sešiem mēnešiem uz trīs gadiem.¹² Nīderlandē maksimālais līgumu pagarinājumu skaits ir palielināts no četriem uz pieciem pagarinājumiem.¹³

Darbinieku atlaišanas regulējums

Krīzes ietekmē, ņemot vērā biežu nepieciešamību atlaist darbiniekus no darba, liela uzmanība tika pievērsta atlaišanas regulējumam, jo īpaši kolektīvās atlaišanas regulējumam. Kolektīvās atlaišanas regulējuma izmaiņas bieži tikušas motivētas ar elastdrošības (*flexicurity*) konceptu, proti, nepieciešamību padarīt darba attiecības un to izbeigšanu elastīgākas, vienlaikus saglabājot darbinieku drošību - darbinieku darba tiesību realizācijas nepieciešamo līmeni.¹⁴ Rezultātā atsevišķās valstīs tika samazināts darbinieku skaita sliekšnis kolektīvajai atlaišanai, brīdinājuma (uzteikuma) termiņš un samazināts finansiālais slogs darba devējam, atlaižot darbiniekus, piemēram, samazināts atlaišanas pabalsta vai neizmaksātās darba algas saistībā ar nepamatotu atlaišanu apmērs.

Piemēram, Spānijā tika ieviests jauns pamats darbinieka atlaišanai. Gan individuālās, gan kolektīvās atlaišanas veikšanai darba devējam ir nepieciešams uzrādīt saikni starp organizatorisko pārmaiņu nepieciešamību un uzņēmuma situāciju.

Vienlaikus uzteikuma termiņš ir saīsināts no 30 dienām uz 15 dienām individuālās atlaišanas gadījumā un neatbilstība atlaišanas procedūrai turpmāk neparedzēs darbinieka tiesību uz atjaunošanu darbā un darbinieks saņems tikai atlaišanas pabalstu.¹⁵ Uzteikuma termiņš ir daļēji saīsināts arī Igaunijā – no 30 dienām iepriekš uz divām nedēļām līdz trīs mēnešiem šobrīd atkarībā no nostrādātā laika.¹⁶ Slovākijā uzteikuma termiņa ilgumu pēc izmaiņām nosaka atkarībā no nostrādātā laika: ja darbinieks bija nodarbināts mazāk nekā gadu, uzteikuma termiņš ir viens mēnesis, ja vairāk nekā gadu – divi mēneši. Savukārt trīs mēnešu uzteikuma termiņš ir paredzēts gadījumiem, kad darbinieks bijis nodarbināts

¹¹Clauwaert S., Schömann I. 'The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise'. Annex to Working Paper 2012.04. Country by country analysis lpp.14.

¹² Turpat lpp.7, 14, 38, 41.

¹³ Turpat lpp.34.

¹⁴ Skat. 'Flexicurity' European Commission. Employment, Social Affairs & Inclusion.

Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en>.

¹⁵ Clauwaert S., Schömann I. 'The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise'. Annex to Working Paper 2012.04. Country by country analysis lpp.46.

¹⁶ Turpat lpp.9.

vairāk kā piecus gadus un darba devējs uzteicis līgumu, pamatojoties uz ekonomiskiem apstākļiem.¹⁷

Grieķijā ir mainīts kolektīvās atlaišanas sliekšnis: agrāk par kolektīvo atlaišanu uzskatīja četrus darbinieku atlaišanu uzņēmumā, kurā ir nodarbināti 20-200 darbinieku, bet pēc izmaiņām kolektīvās atlaišanai kvalificēšanai ir nepieciešami vismaz seši darbinieki uzņēmumā, kurā ir nodarbināti 20-150 darbinieki (tātad uzņēmumā, kurā strādā, piemēram, 40 darbinieki, tagad ir nepieciešams atlaist sešus, nevis četrus darbiniekus, lai veiktu kolektīvo atlaišanu). Uzņēmumos, kuros ir nodarbināti vairāk nekā 150 darbinieki, sliekšnis ir noteikts 5 % vai vismaz 30 darbinieki, salīdzinot ar iepriekšējiem 3% vai 30 darbiniekiem.¹⁸

Čehijā ir atvieglots finansiālais slogs darba devējam, atlaižot darbiniekus. Ja iepriekš visi darbinieki neatkarīgi no nostrādāta laika atlaišanas saistībā ar organizatoriskiem jautājumiem gadījumā saņēma atlaišanas pabalstu trīs mēnešalgu apmērā, tad pēc grozījumu veikšanas atlaišanas pabalsts ir atkarīgs no nostrādāta laika – viena mēnešalga, ja nostrādāts viens gads, divas algas, ja nostrādāti divi gadi, un trīs algas, ja nostrādāti vairāk nekā trīs gadi. Gadījumā, ja darbinieks izbeidz darba attiecības nekavējoties saistībā ar to, ka darba devējs neizmaksā darba algu, viņam vairs nepienākas atlaišanas pabalsts. Interesants jauninājums ir arī tiesnešu kompetence vērtēt kompensācijas apjomu nepamatotas atlaišanas gadījumā, ja kompensācija pārsniedz sešu mēnešalgu apmēru. Iepriekš, ja tiesa atzina, ka darbinieks ticis nepamatoti atlaists, viņam piešķīra atlīdzību par neizmaksāto algu par visu tiesvedības periodu. Šobrīd tiesa, pamatojoties uz darba devēja iesniegumu, var vērtēt, vai kompensācijas apjomu būtu nepieciešams samazināt. Vērtējot tiesa ņem vērā dažādus apstākļus, piemēram, vai darbinieks bija nodarbināts tiesvedības laikā, kāda veida darbu viņš veica un cik lielu atalgojumu šajā darbā viņš saņēma.¹⁹

Jauni nodarbinātības līgumu veidi

Dažās valstīs ar nolūku uzlabot jauniešu nodarbinātību ir ieviesti jauni līgumu veidi. Jaunu līgumu ieviešanas mērķis ir atvieglot darba devējam iespējas nodarbināt gados jaunākus un mazāk pieredzējušus cilvēkus, tādējādi uzlabojot jauniešu nodarbinātību. Piemēram, Grieķijā ir ieviests līgums jaunu cilvēku

¹⁷ Turpat lpp.42.

¹⁸ Turpat lpp.13.

¹⁹ Turpat lpp.8.

vecumā līdz 25 gadiem nodarbināšanai ar pārbaudes laiku līdz diviem gadiem un atalgojumu, kas ir 20 % zemāks nekā vidēji tiek piedāvāts jaunam cilvēkam par pirmo darbu, kā arī bez tiesībām saņemt atlaišanas pabalstu pēc līguma beigām. Vienlaikus darba devējam, kurš vēlas nodarbināt jaunieti uz šāda līguma pamata, ir jāpierāda, ka pēdējo trīs mēnešu laikā nav veikta darbinieku skaita samazināšana.²⁰

Spānijā ir ieviests apmācību līgums, kas paredz jaunu cilvēku vecumā no 25 līdz 30 gadiem nodarbināšanu ar nosacījumu, ka viņi pavada 75% no darba laika darbavietā un 25% no darba laika specializētajā apmācību centrā savu prasmju un kompetenču uzlabošanai. Taču šis līgums atbrīvo darba devējus no sociālo garantiju iemaksas uz visu līguma periodu.²¹

Kolektīvās pārrunas

Jautājumos par sociālo dialogu vairākās valstīs ir veikti pasākumi, lai mazinātu sociālā dialoga ietekmi nacionālajā un nozaru līmenī un koncentrētu to uz uzņēmuma līmeni.

Spānijā valdības piedāvātās darba tiesību reformas paredz, ka priekšroka tiek dota uzņēmuma līmeņa koplīgumam, nevis nozares koplīgumam, kā tas bija agrāk.²² Tādu pašu nosacījumu ieviesa Grieķija ar tiesību aktu grozījumiem.²³ Uzņēmuma koplīguma pārkāpumu pār nozares koplīgumu ierosināja Portugāles valdība.²⁴

Vienlaikus Itālijā un Spānijā tiesību aktu grozījumi atļauj uzņēmumiem atkāpties no nacionālajiem un nozares koplīgumiem, lai uzlabotu savu konkurētspēju krīzes laikā: Itālijā ar uzņēmuma līmeņa noslēgto koplīgumu un Spānijā, uzņēmumam pierādot, ka tas ir cietis zaudējumus vismaz divus ceturkšņus.²⁵

Papildus ir novērojama vēl viena sociālā dialoga vājināšanas pazīme: vairākas valstis atcēla noteikumu, ka sociālo partneru koplīgums paliek spēkā pēc tā termiņa beigām līdz brīdim, kamēr tiek noslēgts jauns koplīgums. Šādu izmaiņu

²⁰ Turpat lpp.9.

²¹ Turpat lpp.45

²² Turpat lpp.51

²³ Turpat lpp.15.

²⁴ Turpat lpp.33.

²⁵ Turpat lpp.21, 51.

ieviesa, piemēram, Igaunijā un Spānijā.²⁶ Tāpat arī Portugāles valdība ierosinājusi atcelt normu par automātisku koplīguma piemērošanu pēc tā termiņa beigām.²⁷

3. Reformas publiskajā sektorā Eiropas Savienības dalībvalstīs

Publiskajā sektorā nodarbinātie gandrīz visās Eiropas Savienības valstīs sastapušies ar strukturālajām reformām un taupības politikas ietekmi.²⁸ Reformas pēc to veida var iedalīt četros galvenajos veidos:

- funkciju decentralizācija – politisko funkciju deleģēšana reģionālajām pārvaldēm vai pašvaldībām, kā tas notika Zviedrijā, Spānijā un Vācijā;
- izmaiņas cilvēkresursu pārvaldē ar mērķi uzlabot darbinieku apmierinātību ar darba apstākļiem un profesionālo attīstību. Tas var ietvert kompetenču un iemaņu stratēģiju ieviešanu vai grozīšanu, izmaiņas atalgojuma sistēmā, lai pieskaņotu to pienākumu izpildes kvalitātei, un novērtējuma sistēmu pilnveidošanu;
- atsevišķu funkciju nodošana privātajam sektoram caur valsts uzņēmumu privatizāciju vai ārpakalpojumu piesaisti;
- pielāgošana ar mērķi palielināt ietaupījumu mērogu.²⁹

Šo reformu un izmaiņu iemesli nav saistīti tikai ar ekonomiskās situācijas pasliktināšanos Eiropā un var ietvert arī: nepieciešamību padarīt valsts pārvaldi modernāku un efektīvāku, politisku spiedienu mainīt valsts pārvaldes lomu un apmēru, kā arī demogrāfiskus apsvērumus. Tomēr lielākoties ātru izmaiņu iemesls ir budžeta samazināšanas apsvērumi. Šeit ir nepieciešams nošķirt valstis, kurās budžeta samazinājumi publiskajā sektorā tika veikti pirms krīzes iestāšanās, piemēram, Zviedrija (17,7% periodā no 1991.gada līdz 2007.gadam) un Nīderlande, un valstis, kurās valsts administrācijas budžeta samazināšana radās ekonomiskās krīzes ietekmē, piemēram, Baltijas valstis, Grieķija, Rumānija, Ungārija, Spānija un Īrija. Nenoliedzama ir arī starptautisko organizāciju ietekme

²⁶ Turpat lpp.50.

²⁷ Turpat lpp.32.

²⁸ 'Public services and the European Semester – an overview of the National Reform Programmes of 2011.' Pieejams: <http://www.epsu.org/a/8458>. lpp.1. Skat. arī: Daniel Vaughan-Whitehead 'Public sector shock in Europe: Between structural reforms and quantitative adjustments' in 'Public Sector Adjustments in Europe: Scope, Effects and Policy Issues,' ILO, Geneva. 2012. lpp.1.

²⁹ Daniel Vaughan-Whitehead 'Public sector shock in Europe: Between structural reforms and quantitative adjustments.' lpp.4, 8.

un spiediens, piemēram, Starptautiskā Valūtas fonda, Eiropas Savienības un Eiropas Centrālās Bankas uzstādījumi un aicinājumi.³⁰

Ņemot vērā, ka šobrīd Eiropas Savienības darba kārtībā aktuāls diskusiju jautājums ir valsts pārvaldes reformas, kuras ir saistītas ar krīzi, šajā ziņojumā turpmāk tiks apskatītas publiskā sektora reformas tajās valstīs, kurās tās ir saistītas ar ekonomiskās krīzes iestāšanos – Igaunijā, Lietuvā, Ungārijā, Rumānijā, Īrijā, Spānijā un Grieķijā. Ekonomiskās krīzes ietekmē, sekojot nepieciešamībai samazināt budžeta izdevumus, dalībvalstīs ir veikušas nodarbināto skaita samazināšanu un darba nosacījumu izmaiņas.

3.1. Reformu īstenošana un sociālais dialogs

Reformu izstrāde un īstenošana daudzās valstīs notika haotiski, ātri, kādēļ netika ievēroti divi svarīgi reformu īstenošanas elementi – rūpīga izvērtējuma veikšana un konsultācijas ar sociālajiem partneriem. Turklāt daudzās valstīs notika sociālo partneru un sociālā dialoga nacionālajā līmenī lomas mazināšana. Daudzās valstīs reformas tika izstrādātas bez konsultācijām ar sociālajiem partneriem, vienlaikus mazinot sociālo partneru lomu.

Ungārijā reformas tika īstenotas bez sociālo partneru iesaistes, papildus tam valdība ierosināja atcelt iepriekšējo trīspusējā dialoga struktūru un ierobežoja kolektīvo pārrunu iespējas publiskajā sektorā. Jau 2002.gadā Interesu samierināšanas padome, kuras atzinumi bija saistoši valdībai, tika aizstāta ar Nacionālo Ekonomisko un sociālo lietu padomi, kuras diskusiju rezultāti valdībai nav saistoši. Krīzei iestājoties, sociālā dialoga trūkums izraisīja sabiedrības neapmierinātību un streikus.³¹

Rumānijā ar jauna Sociālā dialoga likuma pieņemšanu 2011.gadā tika būtiski sašaurināts sociālais dialogs nacionālajā līmenī, kā arī paaugstināti reprezentativitātes kritēriji dalībai nacionālajā sociālajā dialogā. Tiesību aktu izmaiņas ierobežoja koplīgumu pārrunu tēmas publiskajā sektorā, jo atalgojumu, piemaksu un citu finansiālā rakstura jautājumu regulējums tika noteikts

³⁰ Turpat lpp.4.

³¹ Hamori S., Koollo J. 'Hungary: public sector labour market from crisis to crisis' in 'Public Sector Adjustments in Europe - Scope, Effects and Policy Issues', ILO, Geneva 2012. lpp.165-185, lpp.182.

centralizēti ar likumu, ierobežojot arodbiedrību iespējas ietekmēt darbinieku sociālās garantijas.³²

Būtiski, ka arodbiedrību lomas mazināšanas dēļ mazinājās arī arodbiedrību kapacitāte un spēja organizēt masveida protestus pret valdību īstenotajām reformām.

Īrijā reformas publiskajā sektorā tika uzsāktas bez sociālo partneru iesaistes, atalgojuma samazināšana tika noteikta vienpersoniski no valdības puses, kas izraisīja streikus un sociālā dialoga izbeigšanu. Taču, ņemot vērā to, ka kolektīvo strīdu skaits pieauga no 365 2008.gadā līdz 278'000 2009.gadā, valdība un arodbiedrības publiskajā sektorā 2010.gada pavasarī parakstīja Publisko pakalpojumu sektora vienošanos 2010.-2014.gadam (*Public Sector Agreement*), kas cita starpā paredzēja valdības apņemšanos nesamazināt atalgojumu līdz 2014.gadam un neveikt piespiedu kolektīvās atlaišanas.³³

Spānijā nepienācīga komunikācija un sociālajā dialogā panākto vienošanos nepildīšana izraisīja sociālo partneru attiecību pasliktināšanos. 2009.gadā galvenās arodbiedrību savienības parakstīja vienošanos par atalgojuma paaugstināšanu publiskajā sektorā par 0,3% 2010.gadā. Sešus mēnešu vēlāk Spānijas valdība vienpusēji atkāpās no vienošanās un piemēroja 5% algas samazinājumu nodarbinātajiem publiskajā sektorā. Šie pasākumi, kuri notika bez konsultācijām ar sociālajiem partneriem, izraisīja plašus arodbiedrību un darbinieku publiskajā sektorā nemierus un streikus.

Vienlaikus tika uzsākta aktīva sabiedriskās apspriešanas kampaņa par publiskā sektora darbinieku lielo skaitu, viņu darba nosacījumu 'priviliģēto stāvokli', pārmetumiem par ierēdņu un citu publiskā sektora darbinieku darba kvalitāti. Tika uzsākta kampaņa arī pret arodbiedrību darbu, pārmetot tām pārlieku 'parazitēšanu' uz valsts subsīdijām un vienlaikus mazu reprezentativitātes procentu (31,5% publiskajā sektorā). Kaut arī valsts subsīdijas arodbiedrību (tāpat kā darba devēju organizāciju budžetā) veido tikai 4% no budžeta un kampaņas ietvaros izteiktie pārmetumi tādējādi nebija pamatoti, kampaņa atstāja

³² Vasile V. 'Romania: a country under permanent sector reform.' in 'Public Sector Adjustments in Europe - Scope, Effects and Policy Issues,' ILO, Geneva 2012. lpp.249-282, lpp.269.

³³ O'Connell 'Cautious adjustment in a context of economic collapse: The public sector in the Irish crises' in 'Public Sector Adjustments in Europe - Scope, Effects and Policy Issues,' ILO, Geneva 2012. lpp.187-206, lpp.198-199.

graužošu ietekmi uz publiskā sektora arodbiedrību tēlu, mazinot nodarbināto un sabiedrības uzticību tām.³⁴

Tāpat kā Spānijā, arī **Grieķijā** taupības politika publiskajā sektorā tika ieviesta bez konsultāciju procesa ar sociālajiem partneriem. Vienlaikus tika grozīta sociālā dialoga būtība. 2010.gadā noslēgtais nacionālais koplīgums starp Grieķijas Vadošo Darbinieku konfederāciju un valdību paredz, ka nacionālajam koplīgumam ir priekšroka pār publiskā sektora nozaru koplīgumiem. Vienošanās tika nostiprināta ar tiesību aktu un tā paredz atalgojuma nozaru un uzņēmuma līmenī maksimālos apmērus, kurus nedrīkst pārsniegt kolektīvo pārrunu procesā.³⁵ Turpmākie tiesību akti paredzēja koplīgumu paplašināšanas ierobežojumu. Papildus ar tiesību aktu grozījumiem tika ierobežotas sociālo partneru iespējas ierosināt arbitrāžas procedūru kolektīvā strīda gadījumā, paredzot, ka sociālajiem partneriem ir jāvienojas par strīda izskatīšanu arbitrāžas ceļā.

Rezultātā kolektīvo pārrunu iespējas šobrīd ir būtiski ierobežotas un nodarbināto atalgojumu un darba nosacījumus diktē tiesību akti, nevis sociālo partneru vienošanās.³⁶

Baltijas valstīs reformu īstenošana un atalgojuma samazināšana notika mierīgāk, salīdzinot ar iepriekš minētajām valstīm. **Igaunijā** valdība pozicionēja algu samazināšanu publiskajā sektorā kā alternatīvu starptautiskā aizdevuma nepieciešamībai un masveida darbinieku atlaišanām. Līdz ar to publiskā sektora arodbiedrības pieņēma valdības pasākumus bez lielas pretestības. Vienlaikus arodbiedrībām tika pārņemta maza reprezentativitāte un nespēja aizsargāt darbinieku tiesības. Savukārt streiki un demonstrācijas tika uzsākti tikai nesen - 2012.gadā pēc tam, kad valdība prezentēja Valsts budžeta stratēģiju 2012.-2015.gadam, kas neparedz atalgojuma pieaugumu. Arodbiedrību spiediens ar mērķi panākt atalgojuma pieaugumu izglītības sektorā izraisīja 15000 izglītības sektora darbinieku streiku 2012.gadā un pievērsa uzmanību neatrisinātajām

³⁴ Unoz de Bastillo R., Anton JI. 'Those were the days, my friend: The public sector and the economic crisis in Spain' in 'Public Sector Adjustments in Europe - Scope, Effects and Policy Issues,' ILO, Geneva 2012. lpp.283.-300, lpp.291-292.

³⁵ European Economic and Social Committee, Workers' Group 'The Impact of anti-crisis measures, and the social and employment situation: Greece.' lpp.6.

³⁶ Tzannatos Z., Monogios Y. 'Public sector adjustment amidst structural adjustment in Greece: Subordinate, spasmodic and sporadic.' in 'Public Sector Adjustments in Europe - Scope, Effects and Policy Issues', ILO, Geneva 2012. lpp.141-164., lpp.159-160.

problēmām saistībā ar zemu atalgojumu, lielu darba slodzi un neapmaksātu virsstundu darbu valsts sektorā.

Turpretim **Lietuvā** reakcija uz krīzes izraisīto taupības politiku un konsultāciju ar sociālajiem partneriem trūkumu bija aktīvāka un izraisīja divas protesta akcijas 2009.gadā. Rezultātā nacionālā līmeņa arodbiedrības un valdība vienojas par algas samazinājumu, taču ievērojot noteikumu, ka lielākajam slogam samazinājumā jābūt uz augstāk atalgotajiem darbiniekiem, piemēram, juristiem un valdības pārstāvjiem.³⁷

3.2. Nodarbinātības nosacījumu izmaiņas publiskajā sektorā

Papildus nodarbināto skaita samazināšanai, dalībvalstīs tika veiktas nodarbinātības nosacījumu izmaiņas. Šīs izmaiņas skar pamatā trīs jautājumus:

- darba laika izmaiņas;
- darba līgumu veidu izmaiņas;
- atalgojuma un pabalstu samazinājums.

Darbinieku skaita samazināšana³⁸

Valsts	Nodarbināto skaita samazinājuma procents	Periods
Igaunija	-1%	2008.-2009.
Latvija	-4,3 %	2008.-2009.
Lietuva	-1,1%	2008.-2009.
Grieķija	- 15%	uz 2011.
Īrija	-5,2%	2009.-2011.
Rumānija	-9,5%	2008.-2011. (turpmāki samazinājumi paredzēti 2012.gadā)
Spānija	18.000 ³⁹	2010. (līdz 2015.gadam paredzēti vēl -26%)
Ungārija	+4,7% -1,7%	2008.-2010. 2010.-2011.

³⁷ Masso J., Espenberg K. 'Early application of fiscal austerity measures in the Baltic States' in 'Public Sector Adjustments in Europe - Scope, Effects and Policy Issues,' ILO, Geneva 2012. lpp.45-70, lpp.58-59.

³⁸ Daniel Vaughan-Whitehead 'Public sector shock in Europe: Between structural reforms and quantitative adjustments.' lpp.8.

³⁹ ILO 'Global Employment Trends 2012. Preventing a deeper jobs crisis' Ir norādīts skaitlis 13.000

nodarbināto periodā 2010.-2013. Pieejams:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_171571.pdf . lpp.18.

a) Darba laika izmaiņas

Lai samazinātu izmaksas, vairākās valstīs tika samazināts darba laiks vai pat darba dienas nedēļas ietvaros, kas nozīmēja mazāku atalgojumu par nostrādātām stundām un attiecīgi budžeta ietaupījumus. Taču dažas valstis vienlaikus ar darba laika palielināšanu publiskajā sektora taupības nolūkos samazināja atlīdzību par virsstundu darbu, piemēram, Grieķija, Ungārija un Portugāle. Igaunijā virsstundu apmaksā tika atcelta izglītības sektorā un Rumānijā visiem darbiniekiem publiskajā sektorā.⁴⁰ Ungārijā darba laiks oficiāli tika pagarināts ārstiem un medmāsām (līdz vairāk nekā 12 stundām diennaktī). Vienlaikus kopumā valsts pārvaldē darba stundas tika samazinātas, kā arī samazināta stundas tarifa likme. Rumānijā tika atceltas piemaksas par virsstundām, taču tika ieviesta 'kompensācija' ar brīvā laika piešķiršanu. Vācijā valsts ierēdņiem normālais darba laiks oficiāli tika pagarināts līdz 42 stundām. Francijā un Portugālē darba laiks tika pagarināts strādājošiem izglītības sektorā.⁴¹

Vienlaikus darba laiku būtiski ietekmēja citas veiktās reformas, proti, darbinieku skaita samazināšana. Lai nodrošinātu darbinieku, kuri tika atlaisti, uzdevumu izpildi, pārējiem darbiniekiem darba laiks tika pagarināts, piemēram, Igaunijā, Vācijā, Grieķijā un Spānijā.⁴²

b) Darba līgumu veidu izmaiņas

Darbinieku skaita samazināšana tika īstenota vienlaikus ar līgumu uz noteiktu laiku skaita palielināšanu un ārpakalpojumu piesaisti (pakalpojumu un uzņēmuma līguma noslēgšanu).⁴³ Vislielākais uz noteiktu laiku noslēgto līgumu pieaugums ir novērojams Spānijā. Taču arī valstīs, kurās reformas valsts pārvaldē nav notikušas tikai krīzes ietekmē, piemēram, Francijā, Zviedrijā un Vācijā, ir novērots augsts uz noteiktu laiku noslēgto līgumu pieaugums. Zviedrijā līdz 18%, Francijā – 14% un Vācijā – 10%.

⁴⁰ Turpat.

⁴¹ Turpat lpp.14.

⁴² Turpat lpp.13.

⁴³ Turpat lpp.7.

c) Atalgojuma un pabalstu apmēra samazināšana

Gandrīz visas Eiropas Savienības valstis ir piemērojušas atalgojuma samazināšanu publiskajā sektorā. Eiropas dalībvalstīs atalgojums tiek noteikts dažādos veidos – ar tiesību aktiem un ar kolektīvo pārrunu procesa starpniecību. Tabulā ir norādīta atalgojuma noteikšana publiskajā sektorā Eiropas Savienības dalībvalstīs, kurās reformas tika veiktas krīzes ietekmē.⁴⁴

Valsts	Atalgojuma noteikšana
Igaunija	Atalgojums valsts pārvaldes darbiniekiem ar speciālo statusu ir noteikts ar tiesību aktiem, citiem publiskajā sektorā nodarbinātajiem atalgojumu var noteikt ar kolektīvajām pārrunām (ja sociālo partneru kapacitāte ir stipra).
Latvija	Ierēdņiem un darbiniekiem valsts pārvaldē atalgojumu nosaka ar tiesību aktiem, ir iespējamas kolektīvās pārrunas atalgojuma noteikšanai pašvaldībās un valsts uzņēmumos, taču pašvaldībās nodarbināto atalgojumu ierobežo Ministru kabineta noteiktās robežas.
Lietuva	Atalgojumu ierēdņiem nosaka ar likumu. Citiem publiskajā sektorā nodarbinātajiem atalgojumu var noteikt ar kolektīvajām pārrunām (ja sociālo partneru kapacitāte ir stipra).
Grieķija	Publiskā sektorā nodarbināto atalgojumu nosaka ar tiesību aktiem, taču arodbiedrību kapacitāte ir stipra un tām izdevās izdarīt spiedienu, lai panāktu vienošanos par kopīgu atalgojuma paaugstināšanu un atalgojumu atsevišķos valsts pārvaldes sektoros.
Īrija	Publiskajā sektorā nodarbināto atalgojumu nosaka caur kolektīvajām pārrunām nacionālajā līmenī katram

⁴⁴ EPSU Report 'The wrong target – how governments are making public sector workers pay for the crisis'. Pieejams: http://www.epsu.org/IMG/pdf/The_wrong_target-2.pdf. lpp.5.

	valsts pakalpojumu veidam.
Rumānija	Publiskajā sektorā nodarbināto atalgojumu nosaka ar tiesību aktiem, taču pirms tiesību akti tiek pieņemti, notiek sociālo partneru pārrunas par atalgojuma līmeņa palielināšanu.
Spānija	Par publiskajā sektorā nodarbināto atalgojumu no sākuma vienojas pārrunu procesā un tad nostiprina ar likumu. Taču valstij ir tiesības grozīt vai apturēt sociālo partneru vienošanos noteiktos gadījumos.
Ungārija	Valdības pārstāvju atalgojumu nosaka ar likumu, pārējo valsts sektorā nodarbināto atalgojumu nosaka ar kolektīvajām pārrunām.

Kā var redzēt no tabulas, atalgojumu un piemaksas valsts sektorā pārsvarā nosaka ar tiesību aktiem, atstājot minimālu ietekmi kolektīvajam sarunām. Līdz ar to atalgojuma reformu ieviešana pēc valsts iniciatīvas varēja notikt ātrāk. Reformas ietvēra algas 'iesaldēšanu', algu līmeņu transformācijas un atalgojuma sistēmas izmaiņas. Papildus tika piemērota dažādu iepriekš noteikto 'privilēģiju' atcelšana, piemēram, '13.algas' (papildus alga, kuru izmaksā decembrī) un '14.algas atcelšana' (papildus alga, kuru izmaksā Lieldienās), ziemassvētku pabalstu atcelšana, transporta pabalstu likvidēšana un citi.⁴⁵

Ir atsevišķi elementi, kuri atkārtojās valstīs, kurās reformas publiskajā sektorā tika saistītas ar ekonomiskās krīzes iestāšanos:

- atkārtota atalgojuma samazināšana – bieži vien pirmā samazinājumu kārtā tiek atzīta par nepietiekamu un valdība uzsāk otro un pat trešo kārtu;
- pirmie samazinājumu mērķi ir ' bonusu' un piemaksu samazināšana;
- mēģinājumi aizsargāt mazāku algu saņēmējus – lielāki algas samazinājumi tiek piemēroti augstāk atalgotiem darbiniekiem, vienlaikus piemērojot algas 'griešanu' arī mazāk atalgotiem darbiniekiem;

⁴⁵ Daniel Vaughan-Whitehead 'Public sector shock in Europe: Between structural reforms and quantitative adjustments.' lpp.8.

- samazinājumi bieži ir saistīti ar mēģinājumiem reformēt atalgojuma sistēmu, piemēram, gadījumos, kad ir iesaistīts Starptautisks Valūtas fonds;
- atalgojuma samazināšana pārsvarā tiek uzspiesta, nevis panākta pārrunu ar sociālajiem partneriem ceļā;
- samazināšanas mehānisms pārsvarā tiek izstrādāts un pieņemts centralizēti.

Īsumā izvēlētajās valstīs taupības politika tika īstenota šādi:⁴⁶

Valsts	Periods	Samazinājumu apmērs	Veids
Latvija	2 gadi - 2008. (pirmā puse) līdz 2010. (pirmā puse)	15,3%	Algu samazinājumi valsts administrācijā un izglītības sektorā
Igaunija	2 gadi - 2008. (otrā puse) līdz 2010. (otrā puse)	6,0 %	Algu samazinājumi valsts administrācijā un izglītības sektorā
Lietuva	2 gadi - 2008. (otrā puse) līdz 2010. (otrā puse)	5,2 %	Algu samazinājumi valsts administrācijā
Grieķija	Paredzēts 1 gads	15,0 %	Algu samazinājumi valsts administrācijā. Papildus 13.algas (izmaksā decembrī) un 14.algas (izmaksā uz Lieldienu brīvdienām) atcelšana.
Īrija	Paredzēti 2 gadi	13,5 %	
Rumānija	2 gadi - 2008. (jūnijs) līdz 2010. (jūlijs)	27,1 %	Algu 'iesaldēšana', samazināšana, 13.algas un citu bonusu atcelšana.
Spānija	Paredzēts 1 gads	5,0 %	Algu 'iesaldēšana', samazināšana.
Ungārija	2 gadi 2008. (pirmā puse) līdz 2010. (pirmā puse)	7,1 %	Algu samazināšana, 13.algas atcelšana, mājokļa, apkures un transporta subsīdiju atcelšana.

⁴⁶ Tabula sagatavota pēc EPSU Report 'The wrong target – how governments are making public sector workers pay for the crisis' lpp.8; Daniel Vaughan-Whitehead 'Public sector shock in Europe: Between structural reforms and quantitative adjustments.' lpp.8. Skat arī: EPSU Report Degryse C. 'Public services and the European Semester. An overview of the National Reform Programmes of 2011.' December 2011. lpp.12-13.

Kā notika atalgojuma samazināšana šajās valstīs?

Latvija

Krīze sākās 2008.gada oktobrī, valstij pārņemot finanšu grūtībās nonākušo AS "Parex banka", ar gandrīz tūlītēju Starptautiskā Valūtas fonda un Eiropas Savienības iesaisti. Apsolot aizsargāt mazāk atalgotus darbiniekus, valdība pieņēma lēmumu samazināt algu par 15% 2009.gadā. Ņemot vērā, ka aizsargājamo personu (ar mazu atalgojumu) skaits bija liels, atalgojuma samazināšana notika mazākā apmērā, nekā tas bija plānots. Rezultātā 2009.gada jūnijā valdība iesāka otru samazinājumu kārtu, samazinot atalgojumu par 20% augsti apmaksātiem darbiniekiem un par 15% zemāk apmaksātiem darbiniekiem. Daudzas prēmijas tika atceltas un palielinājās bezalgas atvaļinājumu skaits. Kā daļu no vienošanās ar Starptautisko Valūtas fondu, valdība ir ieviesis vienotu atalgojuma sistēmu tiem, kas ir nodarbināti valsts un pašvaldību institūcijās, pieņemot Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumu.⁴⁷ Tas samazināja atalgojumu 2010.gadā par 5%, salīdzinot ar 2009.gadu.

Lietuva

Valdības krīzes novēršanas programma tika pieņemta 2008.gada decembrī un paredzēja vidēji 12% algu un apropriāciju samazinājumu darbinieku vairākumam. 2009.gada maijā atalgojums tika samazināts vēl par 11,2%, ko panāca, samazinot piemaksas un pabalstus un ieviešot bezalgas atvaļinājumu. Nākamais samazinājums, kuru ieplānoja uz 2009.gada augustu, sākotnēji paredzēja pamata darba samaksas samazinājumu par 10%. Tomēr pēc vairākiem arodbiedrību iebildumiem stratēģija tika mainīta, joprojām paredzot 10% samazinājumu, taču panākot to ar 5% pamatalgas samazinājumu un lielāku pabalstu un piemaksu ierobežošanu. Rezultātā augstāk apmaksāti darbinieki zaudēja lielāko daļu no savas algas. Pēc aktīvām diskusijām 2008.gada oktobrī valdība parakstīja vienošanos starp valdību, arodbiedrībām un darba devējiem, kas apstiprināja samazinājumus, taču ietvēra sociālo partneru prasījumus lielāku samazinājumu slogu likt uz lielākām algām. 2010.gada jūnijā atalgojuma samazinājumi, kurus sākotnēji plānoja piemērot tikai līdz 2010.gada beigām, tika pagarināti līdz 2012.gadam.

⁴⁷ 01.12.2009. likums "Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums" ("[LV](#)", [199 \(4185\)](#), [18.12.2009.](#)) [stājas spēkā 01.01.2010.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 01.01.2012.

Igaunija

2008.gada aprīlī valdība uzsāka dažādus budžeta samazināšanas pasākumus ar mērķi 'iesaldēt' algas un samazināt personāla izmaksas, ar lēmumu iesaldēt algas 2009. un 2010.gadam. Tam sekoja 8% samazinājums 2008.gada jūlijā, 10% 2009.gada februārī, 8% 2009.gada jūnijā un 9% 2010.gadā. Rezultātā kopējais izmaksātais atalgojums 2010.gadā ir par 15% zemāks nekā 2008.gadā. Tomēr, atšķirībā no citām valstīm, Igaunijā atsevišķās ministrijās un aģentūrās varēja izvēlēties savas metodes personāla izmaksu samazināšanai. Piemērotās metodes iekļauj: personāla skaita samazinājumu; ar darba kvalitāti saistīto piemaksu atcelšanu un citu papildu maksājumu samazinājumu; bezalgas atvaļinājumus; pamata darba samaksas samazināšanu. Dažos gadījumos par pasākumiem bija panākta vienošanās ar arodbiedrībām, citos pasākumi tika īstenoti piespiedu kārtā.⁴⁸

Kopumā algas izmaiņas izvēlētajos sektoros, tostarp publiskajā sektorā, Baltijas valstīs ir redzamas šajā tabulā:⁴⁹

Algojuma izmaiņas izvēlētajos sektoros attiecībā pret iepriekšējo gadu %

Sektors	Igaunija			Latvija			Lietuva		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
rūpniecība	11.5	-3.5	5.5	13.4	-4.0	2.9	17.5	-4.2	-0.1
ražošana	10.8	-3.9	5.2	19.8	-2.1	0.2	17.5	-4.4	-0.1
enerģija	17.0	6.8	5.2	5.6	-5.0	5.2	15.9	-0.1	1.0
celtniecība	8.3	-13.4	3.6	19.0	-1.1	-5.1	10.3	-21.1	-8.3
publiskie pakalpojumi	17.4	-4.5	-1.0	20.2	10.1	-6.7	22.0	-11.3	0.8
valsts administrācija	15.7	-7.6	-2.7	16.1	-18.0	-8.5	23.1	-9.7	-5.5
izglītība	20.4	-2.5	-0.7	23.4	-9.9	-10.5	25.9	7.8	-5.0
veselība	20.1	-2.4	-3.5	19.2	-9.9	-4.3	20.9	-2.0	-4.5
Kopumā ekonomikā	13.8	-4.6	1.1	20.6	-4.0	-3.3	19.3	-4.4	-3.9

Grieķija

Budžeta samazināšanas pasākumi sākās 2009.gada novembrī ar algu iesaldēšanu valsts sektorā strādājošiem, kuru atalgojums pārsniedza 2000 EUR mēnesī.

⁴⁸ EPSU Report 'The wrong target – how governments are making public sector workers pay for the crisis'. lpp.6-7.

⁴⁹ Masso J., Espenberg K. 'Early application of fiscal austerity measures in the Baltic States.' lpp.53.

2010.gada janvārī tika piemērots 10% samazinājums pabalstiem un 2010.gada martā tas tika palielināts līdz 12%. Papildus '14.mēneša alga' tika samazināta par 60%. Darbiniekiem, kuri bija nodarbināti valsts uzņēmumos, '14.mēneša alga' tika samazināta par 60% un vienlaikus viņu pamata atalgojums tika samazināts par 7%.

2010.gada maijā tika iesaistīts Starptautiskais Valūtas fonds un citas finanšu iestādes un pabalstu samazinājums pieauga no 12% līdz 20%, bet '13. un 14.mēneša algas' tika samazinātas līdz trim standarta likmes maksājumiem, kuru kopējais apjoms nepārsniedz 1000 EUR (tās tika pilnībā atceltas darbiniekiem, kuru atalgojums pārsniedza 3000 EUR). Darbinieki, kuri strādāja valsts uzņēmumos, piedzīvoja tikpat lielus '13. un 14.algas' samazinājumus un viņu pamata atalgojums tika samazināts vēl par 3%, padarot samazinājumus kopumā 10% apmērā. 2010.gada oktobrī, valdība prognozēja vispārējo samazinājumu, kas visi tika ieviesti ar tiesību aktiem, ietekmi 15% apmērā 2010.gadā.

Tiesību aktu grozījumi pasliktināja publiskā sektora darbinieku pensiju nodrošināšanu. Grozījumi tika pieņemti 2010.gada jūlijā un stājās spēkā 2011.gada janvārī. Kā daļu no vienošanās ar Starptautisko Valūtas fondu un ar mērķi ietaupīt izmaksas valdība ir solījusi ieviest jaunu atlīdzības sistēmu, kas aptver visus publiskajā sektorā nodarbinātos.⁵⁰

Ungārija

Starptautiskais Valūtas fonds tika iesaistīts budžeta samazināšanas plānošanā gandrīz no paša sākuma, un 2008.gada novembrī valdība ierosināja 2009.gadā 'iesaldēt' publiskā sektora atalgojumu un atcelt '13.algu' visiem publiskajā sektorā strādājošiem. Pēc arodbiedrību opozīcijas 2009.gada janvārī tika panākta vienošanās atjaunot līdzvērtīga apmēra maksājumus darbiniekiem, kuri saņem zemu atalgojumu (kas ir 70% no visu darbinieku kopskaita). Augstāk algotiem darbiniekiem '13.algas' maksājums tika atjaunots, taču samazinātā apmērā.

Jaunā taupības pasākumu pakete tika ieviesta 2009.gada aprīlī, saskaņā ar to '13.algas' maksājumu atcēla vispār visiem darbiniekiem un aizstāja to ar standarta likmes maksājumu valsts sektora darbinieku lielākajai daļai. Algas tika 'iesaldētas' līdz 2010.gadam, taču 2010.gada oktobrī, valdība paziņoja par

⁵⁰ EPSU Report 'The wrong target – how governments are making public sector workers pay for the crisis' lpp.6.; European Economic and Social Committee, Workers' Group 'The Impact of anti-crisis measures, and the social and employment situation: Greece.' lpp.5.

samaksas iesaldēšanas pagarināšanu līdz 2011.gadam. Kopumā periodā no 2008. līdz 2010.gadam atalgojums valsts pārvaldē tika samazināts par 4,8%, izglītības sektorā – 3,1% un veselības sektorā – 2,5%.⁵¹

Īrija

2009.gada februārī pēc neveiksmīgām sarunām starp arodbiedrībām un valdību, valdība paziņoja, ka plānotais 3,5% atlīdzības pieaugums valsts sektorā 2009.gada septembrī netiks īstenots un ka tā plāno piemērot vidēji 7,5% pensijas nodokli visiem valsts pārvaldes darbiniekiem, augstāk atalgotajiem maksājot vairāk un mazāk atalgotajiem - mazāk. Finanšu situācijai pasliktinoties, 2009.gada decembrī valdība ieviesa jaunus algas samazinājumus, kārtējo reizi bez vienošanās ar arodbiedrībām. Samazinājums tika piemērots 5% apmērā, augstāk atalgotiem darbiniekiem zaudējot vairāk. Sarunas ar arodbiedrībām atsākās 2010.gada martā, kā rezultātā bija panākta vienošanās. Saskaņā ar vienošanos valdība solīja, ka, izņemot neparedzētus apstākļus, turpmāk līdz 2014.gadam netiks piemēroti nekādi algu samazinājumi, personāla atlaišanas, kā arī pensiju indeksācijas vai nodokļu izmaiņas. Apmaiņā pret šo apņemšanos arodbiedrības piekrita sadarboties valsts sektora pakalpojumu modernizācijā.⁵²

Rumānija

Publiskā sektora algu samazinājumi sākās 2009.gada aprīlī kā daļa no pasākumiem, par kuriem valdība vienojās ar Starptautisko Valūtas fondu. Valdība paziņoja, ka solītais samaksas palielinājums netiks īstenots un piemaksu lielākā daļa tiks atcelta vai konsolidēta pamata algā trīs gadu periodā kā daļa no vienotas darba samaksas sistēmas valsts sektorā. 2009.gada augustā tika piemēroti turpmāki piemaksu un prēmiju samazinājumi un darbiniekiem uzlika divas bezalgas atvaļinājuma nedēļas periodā no 2009.gada oktobra līdz 2009.gada decembrim. 2010.gada maijā valdība ieviesa pagaidu atalgojuma samazinājumu 25% apmērā valsts sektora darbiniekiem periodam no 2010.gada 1.jūlija līdz 2010.gada decembra beigām. Ilgtermiņā - no 2011.gada janvāra valdība paziņoja pagaidu samazinājumu aizvietot ar vienotu valsts sektora atlīdzības sistēmu, kas atceltu plašu prēmijas klāstu un '13.algu'.⁵³ Vienotas algas likums tika pieņemts jau 2009.gadā taču ar gariem pārejas noteikumiem par šī likuma ieviešanu krīzes periodā. Tas paredz vienotu caurspīdīgu atalgojuma sistēmu visiem

⁵¹ EPSU Report 'The wrong target – how governments are making public sector workers pay for the crisis' lpp.7, 18-20.

⁵² Turpat lpp.7, 21-24.

⁵³ Turpat lpp.7.

nodarbinātājiem, kuru atalgojums ir no valsts budžeta līdzekļiem. Piemaksu un prēmiju apmērs krīzes apstākļos joprojām ir ierobežots.⁵⁴

Spānija

2010.gada maijā valdība paziņoja par nodomu samazināt valsts sektora atalgojumu vidēji par 5,0%. Samazinājumus piemēroja no 2010.gada 1.jūnija un paredzēja iesaldēt atalgojumu šajā līmenī visam 2011.gadam. Valsts sektora darbiniekiem ar īpašo statusu daži atalgojuma elementi tika samazināti par vairāk nekā 5% augstāk apmaksātiem darbiniekiem un mazāk nekā 5% zemāk apmaksātiem. Darbiniekiem, kuri ir nodarbināti uz darba līguma pamata, samazinājumi piemēroti aptuveni 40% apmērā.⁵⁵ Papildus tika atceltas piemaksas par prombūtnē esošo darbinieku aizvietošanu, izņemot izglītības, veselības un drošības iestāžu darbiniekus, kuriem piemaksa tika noteikta maksimāli 10% apmērā. Tāpat tika atcelti ienākuma nodokļu atvieglojumi un sociālās apdrošināšanas pabalsti saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju. Šīs izmaiņas tika ieviestas ar likumu, kurš nonāca pretrunās ar nacionālo koplīgumu, kas nosaka atalgojumu un darba attiecību nosacījumus publiskajā sektora strādājošiem.⁵⁶

3.3. Reformu publiskajā sektorā netiešā ietekme

Bez tiešās ietekmes, piemēram, bezdarba pieauguma un personu, kuras atrodas nabadzības riska robežās, skaita palielināšanās, reformas publiskajā sektorā atstāj arī būtisku netiešo ietekmi.

Pirmkārt, saistībā ar atalgojuma samazināšanu valsts pārvaldē parādījies liels zemi atalgotu amatu skaits. Kopā ar līgumu uz noteiktu laiku un pakalpojumu līguma skaita palielināšanos tas padarīja valsts pārvaldi par sociāli nedrošu darbavietu. Iepriekš amati valsts pārvaldē tika uzskatīti par stabilitātes un izaugsmes garantu, taču saistībā ar krīzes novēršanas reformām valsts pārvalde kļuva par nedrošu nodarbinātības formu avotu.

⁵⁴ Vasile V. 'Romania: a country under permanent sector reform' in 'Public Sector Adjustments in Europe - Scope, Effects and Policy Issues,' ILO, Geneva 2012. lpp. 249-282, lpp.276-278.

⁵⁵ EPSU Report 'The wrong target – how governments are making public sector workers pay for the crisis.' lpp.8, 39-40.

⁵⁶ European Economic and Social Committee, Workers' Group 'The Impact of anti-crisis measures, and the social and employment situation: Spain.' lpp.2-3.

Otrkārt, valsts pārvade zaudēja savu parauga darba devēja lomu. Ja iepriekš tika uzskatīts, ka valsts pārvalde piesaista kompetentus, izglītotus un augsti kvalificētus darbiniekus efektīvas valsts pārvaldes nodrošināšanai, tad ar atalgojuma pazemināšanos valsts administrācija vairs nevarēja atļauties kvalificētus speciālistus. Tas savukārt ietekmēja uzticības zudumu valsts pārvaldei kā tādai.

Jāatzīmē, ka atsevišķos sektoros valsts pārvaldes veidols pasliktinājies vēl bargāk, proti, veselības aprūpes un izglītības sektoros,⁵⁷ kuri ir vitāli svarīgi sabiedrības pamatvajadzību nodrošināšanai, taču vienlaikus pieredzēja smagus finansiālus lēmumus. Tas savukārt ietekmēja šo sektoru profesiju popularitātes zudumu un nākotnē var ietekmēt jaunu kvalificētu darbinieku piesaisti šajos sektoros.

Treškārt, saistībā ar nepieciešamību samazināt atalgojumu un darbinieku skaitu, resursu ieguldīšana nodarbināto izglītošanai un kvalifikācijas paaugstināšanai kļuva par vienu no pēdējām prioritātēm, kas nodrošināja zināmu stagnāciju cilvēkkapitālā. Rezultātā valsts pārvalde nokļuva cilvēkresursu zaudējuma riskā.⁵⁸

Ceturtkārt, reformas būtiski ietekmēja arī dzimumu līdztiesības jautājumus. Ņemot vērā, ka lielākajās publiskā sektora nozarēs - izglītībā un veselības aprūpē - ir augsts sieviešu īpatsvars un šīs profesijas nav augsti atalgotas, darbinieku skaita un atalgojuma samazināšana būtiski skāra tieši sievietes, vēl vairāk palielinot darba samaksas starpību starp sievietēm un vīriešiem, piemēram, Igaunijā un Latvijā.⁵⁹

Vīriešu un sieviešu algas atšķirība %⁶⁰

	2006	2007	2008	2009	2010
eiro 27 kopumā	17,7	17,6	17,4	16,9	16,4
Beļģija	9,5	9,1	9	8,8	8,6
Bulgārija	12,4	12,4	13,6	15,3	15,7
Čehija	23,4	23,6	26,2	25,9	25,5
Dānija	17,6	17,7	17,1	16,8	16
Vācija	22,7	23	23,2	23,2	23,1
Igaunija	29,8	30,9	27,6	27,6	27,6
Īrija	17,2	17,1	12,6	12,6	12,6
Grieķija	20,7	21,5	22	22	22
Spānija	17,9	17,1	16,1	16,7	16,7

⁵⁷ Daniel Vaughan-Whitehead 'Public sector shock in Europe: Between structural reforms and quantitative adjustments.' lpp.15.

⁵⁸ Turpat.

⁵⁹ Rubery J. 'Public sector adjustment and the threat to gender equality' in 'Public Sector Adjustments in Europe - Scope, Effects and Policy Issues,' ILO, Geneva 2012. lpp.23-44, lpp.27.

⁶⁰ Avots: Eurostat. Dati iegūti: 17 Sep 2012 16:32:30 MEST.

Francija	15,4	16,9	17,1	15,5	16
Itālija	4,4	5,1	4,9	5,5	5,5
Kipra	21,8	23,1	21,6	21	21
Latvija	15,1	15,4	13,4	14,9	17,6
Lietuva	17,1	20	21,6	15,3	14,6
Luksemburga	10,7	12,5	12,4	12,5	12
Ungārija	14,4	16,3	17,5	17,1	17,6
Malta	5,2	7,6	8,6	6,9	6,1
Nīderlande	23,6	23,6	19,6	19,2	18,5
Austrija	25,5	25,5	25,5	25,4	25,5
Polija	7,5	7,5	9,8	9,8	5,3
Portugāle	8,4	8,3	9,2	10	12,8
Rumānija	7,8	12,7	9	8,1	12,5
Slovēnija	8	8,3	8,5	3,2	4,4
Slovākija	25,8	23,6	20,9	21,9	20,7
Somija	21,3	20	20	20,1	19,4
Zviedrija	16,5	17,9	17,1	16	15,8
Lielbritānija	24,3	21,1	21,4	20,6	19,5
Norvēģija	16	15,7	17,2	16,7	16,1
Šveice	18,6	18,7	18,4	18,4	19,1

Piektkārt, visi iepriekšminētie iemesli rezultātā pasliktināja arī publisko pakalpojumu kvalitāti. Atalgojuma samazināšana drošības iestādēs novedusi pie sabiedriskās kārtības apdraudējuma pieauguma. Atalgojuma samazināšana tieslietu un tiesvedības personālam noveda pie korupcijas uzplaukuma. Finanšu ieguldījumu informācijas tehnoloģijās trūkuma dēļ saziņas un informēšanas kvalitāte pasliktinājās.⁶¹

Visbeidzot strukturālo reformu un taupības politikas ieviešana radīja precedentus šādu darbību tiesiskuma apšaubīšanai. Portugāles valsts sektora banku arodbiedrību savienības *Sindicato dos Bancários do Norte, Sindicato dos Bancários do Centro, Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, Luís Miguel Rodrigues Teixeira de Melo* iesniedza tiesā prasību pret Portugāles banku *Banco Português de Negócios* pieprasot atcelt algu samazināšanu valsts sektora darbiniekiem.

Arodbiedrības apšaubā algu samazināšanas publiskā sektora darbiniekiem tiesiskumu un atbilstību diskriminācijas aizlieguma principam un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas⁶² 31.panta 1.punktam, kas nosaka, ka ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem.

⁶¹ Turpat lpp.17. Skat. arī 'Public services and the European Semester – an overview of the National Reform Programmes of 2011.' lpp.15.

⁶² Eiropas savienības pamattiesību harta.

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/lv/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303LV.01000101.htm>.

Saistībā ar šo lietu Portugāles tiesa vērsās Eiropas Savienības tiesā ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu par šādiem jautājumiem:

- Vai vienlīdzīgas attieksmes princips, no kura ir atvasināts diskriminācijas aizliegums, ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ir piemērojams valsts sektora darbiniekiem?
- Vai algas samazinājums, ko valsts piemēro ar *Lei do Orçamento de Estado para 2011* (Likums par valsts budžetu 2011.gadam) un kas attiecas tikai uz personām, kuras ir nodarbinātas valsts sektorā vai valsts uzņēmumā, ir pretrunā diskriminācijas aizlieguma principam, jo tas rada diskrimināciju, pamatojoties uz darba tiesisko attiecību publisko raksturu?
- Vai Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31.panta 1.punktā noteiktās tiesības uz cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem ir jāinterpretē tādējādi, ka ir prettiesiski samazināt algu bez darbinieka piekrišanas, ja darba līgums šajā saistībā netiek grozīts?
- Vai Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 1. punktā noteiktās tiesības uz cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem ir jāinterpretē tādējādi, ka darbiniekiem ir tiesības saņemt taisnīgu atalgojumu, kas nodrošina darbiniekiem un viņu ģimenēm pienācīgu dzīves līmeni?
- Tā kā algas samazināšana nav vienīgais iespējamais pasākums, un tas nav nepieciešams un būtisks, ņemot vērā centienus konsolidēt valsts finanses laikā, kad valstī ir nopietna ekonomiskā un finanšu krīze, vai šāda algas samazinājuma piemērošana ir pretrunā Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 1. punktā noteiktajām tiesībām, jo tiek apdraudēts darbinieku un viņu ģimenes dzīves līmenis un finansiālās saistības?
- Vai šāds algu samazinājums, ko ir veikusi Portugāle, ir pretrunā tiesības uz cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem, jo darbinieki to nevarēja paredzēt un sagaidīt?⁶³

Šie jautājumi un Eiropas Savienības tiesas izvērtējums var kļūt par interesantu judikatūru un tiesisku novērtējumu reformu veikšanai publiskajā sektorā.

⁶³ Lieta C-128/12 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu, ko 2012. gada 8. martā iesniedza Tribunal do Trabalho do Porto (Portugāle) — Sindicato dos Bancários do Norte e outros/BPN — Banco Português de Negócios, SA.

4. Secinājumi

Krīzes ietekmē gandrīz visas dalībvalstis Eiropas Savienībā īstenoja taupības politiku. Pasliktinoties ekonomiskajai situācijai valstī, uzņēmējdarbībā parādījās nepieciešamība ieviest elastīgākus darba nosacījumus, kas vieglāk ļautu pieņemt darbā un atlaist no darba darbiniekus, grozīt darba laiku atbilstoši situācijai un mainīt samaksas nosacījumus. Rezultātā visas Eiropas Savienības dalībvalstis lielākā vai mazākā mērā skāra darba tiesību regulējuma reformas.

Darba tiesību reformas vieno tādi elementi kā darba laika izmaiņas, pagarinot maksimālo darba laiku un grozot virsstundu regulējumu, un atlaišanas regulējuma izmaiņas, ieviešot elastīgākus nosacījumus atlaišanas veikšanai, piemēram, saīsinot uzteikuma termiņu vai samazinot atlaišanas pabalstus. Papildus darba tiesību reformās atkārtojas uz noteiktu laiku noslēgto līgumu regulējuma grozīšana, pagarinot iepriekš noteiktā līguma maksimālo termiņu, un kolektīvo pārrunu ierobežošana, piemēram, tiesību aktos atļaujot uzņēmumiem atkāpties no noslēgtiem koplīgumiem ekonomisko apsvērumu dēļ, atceļot normu par automātisku koplīguma piemērošanu pēc tā termiņa beigām, kā arī uzņēmuma koplīgumam piešķirot lielāku spēku nekā nozares koplīgumam.

Taču visvairāk ekonomiskās situācijas pasliktināšanas dēļ cieta publiskais sektors. Valsts pārvaldes reformas, kuras ir saistītas ar krīzi, ir aktuāls jautājums Eiropas Savienības dalībvalstu darba kārtībā. Valstis, kurās ekonomiskās krīzes izraisītas reformas publiskajā sektorā ir vislielākās, ir Igaunija, Lietuva, Ungārija, Rumānija, Īrija, Spānija un Grieķija. Izmaiņas publiskajā sektorā ir veiktas, attaisnojot to ar nepieciešamību konsolidēt valsts budžetu, un ietvēra valsts pārvaldē nodarbināto darbinieku atlaišanu, darba laika izmaiņas (darba laika pieaugumu), uz noteiktu laiku noslēgto darba līgumu un uzņēmuma līguma skaita palielināšanos un ievērojamus atalgojuma, sociālo garantiju, prēmiju un pabalstu samazinājumus vai to atcelšanu.

Šīs reformas tika īstenotas bez efektīvas komunikācijas un sociālā dialoga nosacījumu ievērošanas, kā rezultātā kolektīvās attiecības pasliktinājās un atsevišķās valstīs izraisīja būtiskus sociāla dialoga ierobežojumus, piemēram, ierobežojot sociālo partneru kompetenci vienoties par algas un piemaksu nosacījumiem.

Minētās reformas atstāja negatīvu ietekmi ne tikai uz nodarbinātības līmeni, darbinieku sociālo labklājību un sociālā dialoga efektivitāti. Tās veicināja arī nedrošu darba līgumu formu un skaita palielināšanos un rezultātā arī ēnu ekonomikas palielināšanos. Kopumā, kā norāda Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (OECD), nevar apgalvot, ka reformu mērķis - nodrošināt efektīvu valsts pārvaldi ar zemākiem resursiem - ir sasniegts. Resursi tika būtiski samazināti, taču valsts pārvaldes funkciju īstenošanas kvalitāte ir kritusies⁶⁴ (ņemot vērā atalgojuma samazinājumu un valsts nespēju piesaistīt augsti kvalificētu personālu). Papildus tam valsts ir zaudējusi savu parauga darba devēja lomu un stabilas darbavietas statusu, kas veicinājis sabiedrības neuzticību valsts pārvaldei.

Dalībvalstu reformu apkopojums un kopīgo iezīmju izklāsts ir nepieciešams, lai salīdzinoši ilustrētu krīzes risinājumus Eiropas Savienībā. Vienotas valsts sektorā strādājošo atlīdzības likuma pieņemšana, nodarbināto skaita samazināšana, atalgojuma un sociālo garantiju 'griešana', darba laika palielināšana – šie visi pasākumi nav īstenoti tikai Latvijā un atkārtojas vairākās Eiropas Savienības valstīs. Līdz ar to arodbiedrībām Latvijā būtu vērtīgi cieši sekot notiekošajiem procesiem Eiropas Savienībā un stiprināt sadarbību ar citu dalībvalstu arodbiedrībām labās prakses apmaiņai. Tas savukārt var sniegt vērtīgus argumentus un piemērus, piedaloties ekonomisko reformu apspriešanās.

Attiecībā uz publiskā sektora reformu sekām jāuzsver divi aspekti – saistībā ar sociālā dialoga ierobežošanu un saistībā ar elastdrošības ieviešanu.

Starptautiskā Darba organizācija koplīgumu slēgšanas ierobežošanu publiskajā sektorā vairākās valstīs Eiropas Savienībā tieši saista ar algu nevienlīdzību, proti, tur, kur ir mazinājusies arodbiedrību un koplīgumu loma, ir pieaugusi algu nevienlīdzība. Savukārt, valstīs, kurās valdība nodrošināja atbalstu koplīgumu lomas stiprināšanai, piemēram, Dānijā, Somijā, Francijā, Nīderlandē un Zviedrijā, algu nevienlīdzība ir mazāka.⁶⁵

⁶⁴ Daniel Vaughan-Whitehead 'Public sector shock in Europe: Between structural reforms and quantitative adjustments.' lpp.17.

⁶⁵ 'Weakening collective bargaining hurts recovery' ILO. Pieejams: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_189517/lang-en/index.htm

Ņemot vērā šo apsvērumu, var secināt, ka būtisks elements krīzes seku labošanai ir sociālā dialoga stiprināšana publiskajā sektorā, nevis ierobežošana ar vienotām atlīdzības sistēmām ļoti plašā publiskā sektora institūciju klāstā, kā tas notiek šobrīd. Tas sociālajiem partneriem ļautu pašiem rast risinājumus krīzes apstākļiem un pielāgot risinājumus ekonomiskajai situācijai. Koplīgumu slēgšana vienlaikus var nodrošināt caurspīdīgumu atalgojumā, elastību, mainoties valsts budžeta līdzekļiem, un drošu nodarbinātību.

Elastdrošības mērķis uzlabot uzņēmējdarbības un valsts institūciju spēju pielāgoties ekonomisko apstākļu izmaiņām un tādējādi palielināt konkurētspēju kopumā izklausās ļoti pozitīvi. Taču jāsecina, ka konkurētspēja palielinās bieži vien tikai vienai pusei – darba devējam. Vienlaikus ar sociālo garantiju samazināšanu un apmācību un kvalifikācijas paaugstināšanas līdzekļu samazināšanu nodarbināto profesionālais līmenis un konkurētspēja krasi kritās. Avotos par reformu īstenošanu publiskajā sektorā nav norādījumu uz valstu pasākumiem atlaižamo darbinieku pārkvalifikācijas programmām vai palīdzību pielāgoties darba tirgus izmaiņām.

Līdz ar to arodbiedrībām, piedaloties sarunās saistībā ar valsts ekonomiskās izaugsmes un ekonomisko apstākļu uzlabošanu, būtu vērtīgi uzsvērt šos divus momentus – nepieciešamību atstāt brīvu telpu sociālā dialoga veikšanai valsts sektorā, pamatojot to ar drošas nodarbinātības veicināšanu un vienlīdz caurspīdīgas atalgojuma sistēmas uzturēšanu, un likt uzsvaru uz darbinieku kompetenču attīstību ekonomisko apstākļu izmaiņu gadījumā. Attiecībā uz abiem ieteikumiem jāuzsver arodbiedrības kapacitātes svarīgums.

N.Mickeviča

28.09.2012.