



ES SOCIĀLĀ DIALOGA 2009-2011 INTEGRĒTĀ PROGRAMMA

**EIROPAS SOCIĀLO PARTNERU KOPĪGS PĒTĪJUMS
"ELASTDROŠĪBAS ĪSTENOŠANA UN SOCIĀLO PARTNERU LOMA"**

NACIONĀLĀ IEDAĻA

Latvija

Projekta varianta autors Alan Wild: 2011. gada janvārī
Pārskatītā varianta autore Anna Kwiatkiewicz: 2011. gada maijā



Eiropas sociālo partneru projekts ar Eiropas Komisijas finansiālo atbalstu

Saturs

Saturs	2
Priekšvārds	3
1. Ekonomiskais un sociālais konteksts.....	4
Ekonomiskā krīze un atvēršanās	4
Darba tirgus rādītāji un tendences	4
Elastdrošība darba tirgū un darba tirgus politika	6
Secinājums	7
2. Elastīgums un drošība pašreizējā darba tirgū un sociālās politikas reformas	7
Levads un pārskats	7
Mūžizglītība un darba ņēmēju mobilitāte	8
Ārējais/iekšējais elastīgums un līgumiskas vienošanās	8
Aktīvā darba tirgus politika	9
Atbalstošas sociālās apdrošināšanas sistēmas	9
Kvalitatīvas un produktīvas darba vietas.....	10
Dzimumu līdztiesība	10
Finansiālais ilgtspējīgums	11
3. Sociālo partneru loma	11
Sociālo partneru loma Latvijā un viedokļi attiecībā uz elastdrošību	11
Secinājums	13
Labas prakses piemēri darba tirgus elastīguma un drošības jomā.....	13
4. SVARĪGĀKIE JAUTĀJUMI.....	14
Avoti un atsauces	15
Citi resursi	15

Priekšvārds

Šī nacionālā iedaļa ir daļa no ES sociālo partneru pētījuma "Elastdrošības īstenošana un sociālo partneru loma", kas tiek veikts ES sociālā dialoga 2009-2010 darba programmas kontekstā, kurā iekļauta "Elastdrošības vispārīgo principu īstenošanas kopīga kontrole, īpaši tāpēc, lai novērtētu sociālo partneru lomu un iekļaušanos šajā procesā un lai gūtu kopīgu mācību".

Lai īstenotu šo uzdevumu vislabākajā iespējamajā veidā un aktīvi iesaistītu nacionālās dalīborganizācijas datu un informācijas vākšanā, pētījumā izmantota metodika, kas sastāv no vairākiem analīzes līmeņiem, izmantojot dažādus instrumentus, kas ieviešami ar ekspertu darba grupas palīdzību.¹

- Saskaņā ar Eiropas sociālo partneru ieteikumu ekspertu darba grupa vienojās par *izvēlētu statistisko rādītāju kopu* nodarbinātības, ekonomiskās un sociālās attīstības jomā ar atbilstību darba tirgus prasībām.
- Valstu sociālie partneri tika aicināti piedalīties *uz aptauju balstītā izpētē*, galveno uzmanību pievēršot elastdrošības jēdziena svarīgumam valstu darba tirgos, sociālo partneru lomai politikas īstenošanā un viņu uzskatiem par elastdrošības jēdzienu. Lai papildinātu pētījumus, ekspertu darba grupa apmeklēja vairākas valstis un noorganizēja intervijas ar valstu sociālajiem partneriem.²
- Balstoties uz abiem iepriekš minētajiem avotiem un pieejamo rakstisko materiālu un informācijas pārskatu, ekspertu darba grupa sagatavoja 29 *nacionālās "iedaļas"* par elastdrošības principu īstenošanu un sociālo partneru lomu attiecīgo valstu kontekstā.
- Uz aptauju balstītā pētījuma rezultāti un valstu analīžu galvenie konstatējumi tika apspriesti četros "valstu grupējumu semināros", kurus noorganizēja Eiropas sociālie partneri ar valstu nodaļu palīdzību Varšavā (2010. g. novembrī), Lisabonā (2010. g. decembrī), Parīzē (no 2011. g. 31. janvāra līdz 1. februārim) un Hāgā (2011. g. 8. februārī).
- Ņemot vērā visaptverošā pētījuma rezultātus un komentārus, ko valstu sociālie partneri saņēma iepriekš minētajā kontekstā, ekspertu darba grupa sagatavojusi salīdzinošu kopsavilkuma ziņojumu "Sociālie partneri un elastdrošība mūsdienu darba tirgos", kas tika izklāstīts un apspriests *ES līmeņa sintēzes seminārā* 2011. gada 31. martā un 1. aprīlī Briselē.

Šīs nacionālās iedaļas mērķis ir sniegt plašu pārskatu par ekonomisko un sociālo kontekstu un par pašreizējo situāciju attiecībā uz elastīgumu un drošību darba tirgū un kārtējiem sociālās drošības pasākumiem (1. un 2. sadaļa). Otrkārt, ziņojumā raksturota sociālo partneru un sociālā dialoga loma tās politikas un prakses īstenošanā, ko var uzskatīt par ietilpstošu plašajā jēdzienā "elastdrošība" (3. sadaļa), vienlaikus arī apkopojot datus, ko aptaujas anketās, intervijās un citur pētījuma kontekstā snieguši valstu sociālie partneri. 3. sadaļā sniegti arī veiksmīgas prakses piemēru īsi apraksti pēc valstu sociālo partneru norādījumiem.

Sākotnēji teksts tika sagatavots 2010. gada rudenī kā ziņojuma projekts, lai veicinātu diskusiju valstu grupējumu seminārā 2010. gada 9. un 10. decembrī Lisabonā. Sākotnējā dokumentācija tika pārskatīta un pārstrādāta, lai ņemtu vērā komentārus un diskusijas, kas notika semināra laikā vai tika saņemti pēc tam.

Tomēr jāuzsver, ka šis ziņojums tika sniegts kā "neatkarīgu ekspertu ziņojums". Tajā pārstāvēti ziņojuma sagatavošanā iesaistīto personu uzskati, un tam nav jāpārstāv ne individuāli, ne kolektīvi to sociālo partneru pārstāvju uzskati, kuri tajā piedalījās, vai to Eiropas līmeņa sociālo partneru organizāciju uzskati, kas bija atbildīgas par tā pasūtīšanu.

¹ Ekspertu darba grupa: *Eckhard Voss* (koordinators), *Alan Wild*, *Anna Kwiatkiewicz* un *Antonio Dornelas*.

² Projekta kontekstā no 2010. gada maija līdz jūlijam tika apmeklētas šādas valstis: Dānija, Francija, Īrija, Itālija, Čehijas Republika, Polija, Vācija, Portugāle un Nīderlande.

1. Ekonomiskais un sociālais konteksts

Ekonomiskā krīze un atveseļošanās

Latvija oficiāli iestājās Pasaules Tirdzniecības organizācijā 1999. gada februārī. Ārpolitikas augstākais mērķis – pievienošanās Eiropas Savienībai – tika sasniegts 2004. gada maijā. Restrukturizācijas laikā pēc 1990. gada lielākā daļa uzņēmumu, banku un nekustamo īpašumu tika privatizēti, tomēr valstij joprojām pieder daļas vairākos lielos uzņēmumos.

Jaunajā tūkstošgadē Latvijas ekonomiskie rezultāti ievērojami uzlabojās, un 2006.-2007. gados IKP pieaugums valstī bija vairāk nekā 10% gadā; to radīja galvenokārt ar kreditēšanu veicinātais nekustamā īpašuma cenu uzplaukums. Šajā periodā valsts ekonomiskā izaugsme bija augstākā Eiropas Savienībā. Pēc tam, sākot no 2008. gada, Latvija pieredzēja ES dziļāko recesiju, ko izraisīja neilgtspējīga tekošā konta deficīts un lielas parādsaistības uz pasaules ekonomikas vājināšanās fona. 2009. gadā IKP pazeminājās par 18%, jo šajā gadā visas trīs bijušās padomju Baltijas republikas cieta no pasaulē lielākās lejupslīdes. SVF, ES un citi donori sniedza Latvijai palīdzību sakarā ar vienošanos aizsargāt valsts valūtas piesaistes kursu eiro un samazināt fiskālo deficītu līdz apmēram 5% no IKP. 2011. gada mērķis ir samazināt fiskālo deficītu līdz 6% no IKP un pēc tam – līdz 3% no IKP 2012. gadā.

2009. gadā vislielākais samazinājums bija viesnīcām un restorāniem (-33.9%), celtniecībā (-33.9%) un mazum- un vairumtirdzniecībā (-28.7%), jo sabruka iekšzemes patēriņš. Ražošanas apjoms nokritās par 19,2%, jo samazinājās gan iekšējais, gan ārējais pieprasījums. Bezdarbs 2009. gadā sasniedza 20% līmeni, un būtiski pieauga nepilnas slodzes un īsākas darba dienas īpatsvars. Arī darba samaksa pazeminājās par 12%. Šie pēdējie rādītāji gandrīz noteikti ir pārāk zemi, salīdzinot ar patieso rezultātu, jo valstī pastāv ļoti plaša ēnu ekonomika.

2010. gadā atsākās eksporta pieaugums, taču atveseļošanās kavē vājais darba tirgus un zemais iekšējais pieprasījums. Turpmāk Latvijas valsts iestādes jau ieplānojušas pasākumus, lai samazinātu valsts izdevumus, pārskatot sociālās apdrošināšanas pabalstu un pensiju sistēmas, tāpat arī samazinot valsts pārvaldes izdevumus.

LATVIJA – GALVENIE EKONOMIKAS RĀDĪTĀJI UN PERSPEKTĪVA

	2007	2008	2009	2010	2011
IKP – gada izmaiņas procentos	10.0	-4.2	-18.0	-0.4	3.3
Nodarbinātība – gada izmaiņas procentos	3.6	0.9	-13.6	-5.6	0.5
Bezdarba līmenis (Eurostat definīcija)	6.0	7.5	17.1	19.3	17.7
Valsts kopbudžeta bilance (kā procenti no IKP)	-0.3	-4.2	-10.2	-7.7	-7.9
Valsts kopējais parāds (kā procenti no IKP)	9.0	19.7	36.7	45.7	51.9

Avots: Eiropas Komisija: Ekonomiskā prognoze 2010. gada rudenim.

Darba tirgus rādītāji un tendences

Latvijas iedzīvotāju skaits un darbspējīga vecuma personu skaits pēdējos gados samazinājies galvenokārt sakarā ar augsto darbaspēka migrāciju. 1990. gadā iedzīvotāju kopskaits bija 2,67 miljoni, un līdz 2007. gadam tas samazinājies līdz 2,28 miljoniem. Iedzīvotāju skaits darbspējīgā vecumā 1990. gadā bija 1,5 miljoni, bet 2007. gadā – 1,49 miljoni. Nākotnē paredzama darbspējīgā vecuma iedzīvotāju skaita

mazāka lejupslīde sakarā ar pensionēšanās vecuma izmaiņām un atspoguļojot labo demogrāfisko situāciju 1980. gados. Pēc tam sagaidāms, ka iedzīvotāju skaits darbaspējīgā vecumā krasi samazināsies.

Līdz 2009. gada krīzei valstī kopumā bezdarba līmenis nebija īpaši augsts. Bezdarbs tomēr bija ļoti reģionāls pēc rakstura, un pat 2008. gadā dažos reģionos tas bija līdz 30%. To izraisīja galvenokārt strukturāli cēloņi. Latvijas darba tirgu raksturo skaitļi, kas doti kopsavilkuma tabulā, zem kuras sniegti darba tirgus pamatdati, bet otrajā tabulā aprakstīti vairāki īpaši elastdrošības rādītāji. Izskatot turpmāk redzamos rādītājus, kuri sniedz aktuālu informāciju par 2008. gadu, jāpatur prātā krīzes milzīgā ietekme uz darba tirgiem 2009. gadā, t.i., bezdarba pieaugums no 7,7% uz 20% jeb par piekto daļu no darbaspēka.

Latvijas darba tirgus atšķirības no Eiropas vidējiem rādītājiem 2008. gadā:

- nodarbinātības līmenis Latvijā, sevišķi vecākiem cilvēkiem, Eiropas mērogā ir augsts; pēdējos gados to sekmēja ļoti augstais gados jaunāku darba ņēmēju migrācijas līmenis;
- ekonomikā kopumā ir Eiropas vidējam līmenim aptuveni atbilstošs līdzsvars starp pakalpojumiem, rūpniecību un lauksaimniecību;
- Līgumu elastīgums Latvijā ir zems attiecībā uz pašnodarbinātību, nepilnas slodzes darbu un līgumiem uz noteiktu laiku. arī iespēja strādāt elastīgu darba laiku ir zema;
- Latvija nav ESAO dalībvalsts, tāpēc dati par nodarbinātības stingrību nav pieejami; tomēr, piemērojot mazāk vēlamu Pasaules Bankas rādītāju, Latvija ierindojas 128. vietā pasaulē; Eiropas mērogā tas ir ārkārtīgi augsts rezultāts;
- Latvijas ieguldījums pastāvīgā arodapmācībā, mūžizglītībā un vispārējais ieguldījums pieaugušo apmācībā ir viens no zemākajiem Eiropā.
- Jaunatnes bezdarbs ir zem ES vidējā līmeņa, un arī ilgstošs bezdarbs ir ievērojami zemāks par ES vidējo rādītāju (2008. gadā 1,9% salīdzinot ar 3%).

LATVIJA – GALVENIE DARBA TIRGUS RĀDĪTĀJI 2009. GADĀ, SALĪDZINOT AR ES27

	Latvija	ES27
Nodarbinātības līmenis – % no iedzīvotājiem vecumā no 15 līdz 64 gadiem	60.9	64.6
Gados vecāku cilvēku nodarbinātības līmenis – % no iedzīvotājiem vecumā no 55 līdz 64 gadiem	53.2	46.0
Pašnodarbinātība – % no kopējā iedzīvotāju skaita	11.6	15.5
Nodarbinātība pakalpojumu jomā – % no kopējās nodarbinātības	58.0	70.4
Nodarbinātība rūpniecībā – % no kopējās nodarbinātības	23.4	24.1
Nodarbinātība lauksaimniecībā – % no kopējās nodarbinātības	8.6	5.6
Bezdarba līmenis – % no darbaspēka vecumā virs 15 gadiem	17.1	8.9
Jaunatnes bezdarba līmenis – % no darbaspēka vecumā no 15 līdz 24 gadiem	33.6	19.6
Ilgtermiņa bezdarba līmenis – % no darbaspēka	4.6	3.0
Ienākumu sadalījuma nevienlīdzīgums	7.3	5.0

Avots: Eurostat, Ziņojums par nodarbinātību Eiropā 2010. gadā

Saskaņā ar Eiropas Komisijas 2010. gada rudens prognozi viena no lielākajām Igaunijas pašreizējām problēmām ir cīņa pret bezdarbu un bezdarba līmeņa reģionālo atšķirību samazināšana. Otra problēma ir ēnu ekonomikas apjoma samazināšana, īstenojot principu "darbs, kas atmaksājas", mūžizglītības pilnveidošana un arodapmācības nodrošinājuma turpināšana.

Elastdrošība darba tirgū un darba tirgus politika

Saskaņā ar ESAO datiem 2007. gadā vairākumam cilvēku Latvijā bija vidējā un pēcvidusskolas izglītība, kas nav augstākā izglītība (apmēram 86% no iedzīvotājiem 25-64 gadu vecumā). Šis Latvijas sasniegums pārspēj ES 27 vidējo rādītāju par vairāk nekā 14 procentpunktiem. Ņemot vērā iedzīvotāju novecošanu un darba ņēmēju emigrāciju, Latvijai ir ļoti svarīgi nodrošināt ilgāku ekonomisko aktivitāti gados vecākiem darba ņēmējiem, īpaši ilgākā laika posmā turpmāk.

Valsts stratēģijas mūžizglītības jomā tika izstrādātas kā politikas pamats, lai panāktu to ES fondu piešķiršanu, kas iedalīti apmācībai un cilvēkresursu attīstībai; viena no tām ir "Valsts stratēģija mūžizglītībai Latvijā 2007-2013". VRP 2008-2010 gada progresa novērtējumā Eiropas Komisija norādīja, ka izglītības sektora tālāka attīstība ir būtiski svarīga, lai nodrošinātu Latvijas ekonomikas konkurētspēju un stiprinātu tās spēju atgriezties uz ekonomiskās izaugsmes ceļu. Saskaņā ar pieejamiem datiem 2009. gadā tikai apmēram 5% iedzīvotāju vecumā no 25 līdz 64 gadiem piedalījās izglītības vai apmācības pasākumos pēdējās četrās nedēļās pirms aptaujas, salīdzinot ar ES vidējo rādītāju – 10%.

Nepilna darba laika un noteikta termiņa darba izmantošana Latvijā ir daudz zemākā līmenī nekā ES27 vidējais rādītājs: attiecīgi 8,9% Igaunijā, salīdzinot ar 18,8% ES27 un 4,3% Igaunijā, salīdzinot ar 13,5% ES27. Galvenais iemesls nepilna darba laika izmantošanā Igaunijā ir nespēja atrast pilna laika darbu. Elastīga darba laika pieejamība ir par apmēram 10 procentpunktiem zemāka nekā ES27 vidējais rādītājs. Latvijas darba ņēmēju apmierinātība ar darbu ir par apmēram 10 procentpunktiem zemāka nekā ES27 vidējais rādītājs.

LATVIJA – ELASTDROŠĪBAS SALĪDZINOŠIE RĀDĪTĀJI

	Latvija	ES27
Kopējais iedzīvotāju skaits vecumā no 25 līdz 64 gadiem, kas ieguvuši vismaz vidējo izglītību, 2009. gada dati	86.8	72.0
Nepilna darba laika nodarbinātība – % no kopējā strādājošo skaita, 2009. gada dati	8.9	18.8
Līgumi uz noteiktu laiku – % no kopējā strādājošo skaita, 2009. gada dati	4.3	13.5
Elastīga darba laika iespējas – % no kopējā strādājošo skaita, 2004. gada dati	19.3	31.3
% no strādājošiem (no visiem uzņēmumiem), kuri piedalās PAMursos, 2005. gada dati	15	33
Piedalšanās mūžizglītībā – % no iedzīvotājiem vecumā no 25 līdz 64 gadiem, kuri piedalās izglītībā un apmācībā četru nedēļu periodā pirms aptaujas, 2009. gada dati	5.3	9.3
Apmierinātība ar darbu – % no strādājošiem, kuri ir ļoti apmierināti vai apmierināti ar darba apstākļiem savā galvenajā darba vietā (EWCS 2010. gada dati)	74.2	84.3
Nodarbinātības aizsardzības stingrība – pastāvīgā nodarbinātība, 2008. gada dati	nav pieej.	2.11*
Nodarbinātības aizsardzības stingrība – pagaidu nodarbinātība, 2008. gada dati	nav pieej.	2.08*
Nodarbinātības aizsardzības stingrība – kolektīvā atļaušana, 2008. gada dati	nav pieej.	2.96*
Valsts izdevumi par <i>pasīvo</i> darba tirgus politiku (8.-9. kategorija) – % no IKP, 2008. gada dati	0.35	0.96
Valsts izdevumi par <i>aktīvo</i> darba tirgus politiku (2.-7. kategorija) – % no IKP, 2008. gada dati	0.08	0.46
Personas, kas ir uz nabadzības robežas pēc sociālajiem pārvedumiem/pabalstiem – % no kopējā iedzīvotāju skaita, %, 2009. gada dati	25.7	16.3

Avots: Eurostat; Ziņojums par nodarbinātību Eiropā 2010. gadā; Eurofound (Pārskats par darba apstākļiem Eiropā – 2010); ESAO.
 *ESAO vidējais rādītājs.

Secinājums

Šķiet, ka lielākā ar elastdrošību saistītā problēma ir kvalitatīvas, elastīgas nodarbinātības veicināšana, samazinot ēnu ekonomikas sektoru, kas šobrīd absorbē ievērojamu daļu strādājošo, arī tos, kuriem nepieciešama elastīga darba organizācija. Jāuzlabo arī nepietiekami attīstītās mūžizglītības un arodmācību sistēmas, lai nodrošinātu savlaicīgas un uz darba tirgu orientētas apmācības programmas.

2. Elastīgums un drošība pašreizējā darba tirgū un sociālās politikas reformas

Levads un pārskats

Daudzas dalībvalstīs, kuras iestājās 2004. un 2007. gadā, elastdrošības koncepcijas integrācija valstu līmenī ir attīstības sākuma stadijā, un elastdrošības diskusiju ietekme uz politikas veidošanas procesu bijusi samērā neliela. Latvijas valdības reakcija uz ierosināto pieeju elastdrošībai, kas iekļauta 2006. gada pavasara Eiropas Padomes ieteikumā, paredz, ka galvenās darbības jomas ir ilgstošam bezdarbam pakļauto cilvēku aktivizēšana un šobrīd darba tirgū esošo iedzīvotāju kvalifikācijas celšana. Ziņojumā, kas publicēts 2008. gadā, kad Latvijā sākās krīze, valdība norādīja, ka pēdējos gados darba tirgus būtiski progresējis gan bezdarba samazināšanas ziņā, gan paaugstinoties aktivitātes līmenim. Turpmāko dažu mēnešu laikā šiem skaitļiem nācās būtiski mainīties.

Oficiālā diskusija par darba tirgus elastīgumu Latvijā sākās 2005. gadā, kad Aigara Kalvīša vadītā Ministru Kabineta deklarācijā tika izvirzīts mērķis palielināt darba likumdošanas elastīgumu. Šis mērķis tika tālāk pilnveidots Latvijas nacionālajā Lisabonas programmā 2005.-2008. gadam, kurā tika izvirzīts uzdevums veidot elastīgu darba tirgu, lai uzlabotu darba ņēmēju un darba devēju iespējas pielāgoties mainīgajai ekonomiskajai situācijai. Galvenie uzdevumi šajā ziņā bija šādi:

- veicināt tādu likumu ieviešanu, kas regulē drošību un veselības aizsardzību darbā, labāk informēt par likumiem, un palielināt sociālo partneru lomu to īstenošanā;
- samazināt nelegālo nodarbinātību;
- veicināt uzņēmējdarbību un ģeogrāfisko mobilitāti mazāk attīstītās teritorijās;
- uzlabot ceļu drošību un izveidot integrētu pasažieru pārvadāšanas sistēmu.

2006. gada maijā valdība sagatavoja informatīvo ziņojumu (valsts politikas izstrādes pirmais etaps) par nepieciešamajiem priekšlikumiem, lai nodrošinātu tiesisko darba attiecību elastīgumu un drošību. Informatīvā ziņojuma pamatā ir princips, ka elastdrošības pieejas ieviešana nav obligāti jāsaista ar jaunas politikas izstrādi. Tā drīzāk saistīta ar esošās likumdošanas un nodarbinātības politikas uzlabošanu, lai nodrošinātu vairāk elastīguma abām pusēm – darba devējiem, padarot darba likumdošanu elastīgāku, un darba ņēmējiem – uzlabojot viņu zināšanas par darba tirgu un spēju pielāgoties mainīgajiem ekonomiskajiem apstākļiem. Ziņojumā ietverti deviņi virzieni, kuros attīstāma elastdrošības pieeja:

- uzlabot sociālo dialogu un sociālo partneru kapacitāti (nacionālā programma, ko atbalsta ES Sociālais fonds, lai uzlabotu valsts līmeņa arodbiedrību organizācijas Latvijas Brīvo Arodbiedrību savienība (LBAS) un valsts līmeņa darba devēju organizācijas Latvijas Darba Devēju konfederācija (LDDK) veikspēju, kā arī veikt citus pasākumus;
- nodrošināt elastīgu nodarbinātības iespēju pieejamību;

- informēt darba devējus par iespējām, ko nodrošina pašreizējā darba likumdošana, un valsts sniegto atbalstu, lai veicinātu elastīgumu;
- uzlabot darba tirgus tiesisko regulējumu;
- veidot jaunas ierosmes darba tiesiskajās attiecībās;
- samaksas un atlīdzības problēmas;
- mūžizglītība;
- samazināt nelikumīgo un neregistrēto nodarbinātību;
- uzlabot profesionālo un ģeogrāfisko mobilitāti.

Šis jautājums tika apspriests Valsts trīspusējās sadarbības padomes apakškomisijā – Darba lietu trīspusējās sadarbības apakšpadomē.

Mūžizglītība un darba ņēmēju mobilitāte

Mūžizglītība tiek uzskatīta par svarīgu Latvijas nodarbinātības politikas elementu un ieņem nozīmīgu vietu Valsts attīstības plānā zem virsraksta "Mūžizglītības stratēģijas izstrāde un īstenošana". Rajonu iestādēm tika izvirzīta prasība izveidot rajonu mūžizglītības sistēmas, un pirmā bija Bauskas rajonā, iesaistot arodbiedrības un darba devēju apvienības. Šajā jomā pirms krīzes rezultāti Eiropas mērogā bija vāji, un, lai gan nav jaunu datu, iespējams, ka krīze vēl pasliktināja stāvokli. Šķiet, ka atbilstošas mūžizglītības prakses trūkums ir viens no galvenajiem šķēršļiem darba ņēmēju piemērošanās spēju uzlabošanai un viņu prasmju attīstīšanai atbilstoši darba tirgus vajadzībām.

Ārējais/iekšējais elastīgums un līgumiskas vienošanās

Līgumiskās vienošanās ir visvairāk apspriestā problēma no plašā jautājumu loka saistībā ar darba likumdošanas elastīguma palielināšanu Latvijā. Līgumisko vienošanos elastīgums iespējams, izmantojot dažādas darba organizācijas tiesiskās formas. Darba devēji var nodarbināt darba ņēmējus pastāvīgā vai pagaidu darbā un var pirkt pakalpojumus no cita uzņēmuma vai no pašnodarbinātām personām. Vispārējie noteikumi par līgumisko vienošanos attiecībā uz darbu formulēti Darba likumā (darba līgums), Civillikumā (pakalpojumu līgums un līgums par darba izpildi) un atsevišķos citos likumos saistībā ar īpašiem apstākļiem (autoru līgumi u.c.). Neraugoties uz dažādu un elastīgu līguma noteikumu juridisko iespējamību, to pielietojums Latvijā joprojām ir ļoti mazs. Tomēr LBAS uzsver, ka pēdējā laikā pieaudzis darba izpildes līgumu biežums. LBAS uzskata, ka tam par iemeslu ir fakts, ka šāda veida līgums neietver darba attiecības un neuzliek darba devējam atbildību, līdz ar to pasliktinot darba ņēmēja drošību.

LDDK (Latvijas darba devēji) un LBAS (arodbiedrības) ierosinājušas vairākus grozījumus Darba likumā, lai uzlabotu nodarbinātības elastīgumu. Termins darba līgumam, ko noslēdz uz noteiktu laiku, tika pagarināts no diviem uz trīs gadiem (ieskaitot termiņa pagarinājumus), bet laika posms, kurā darba devējs brīdina par līguma izbeigšanu apstākļos, kad darbinieks nevar strādāt sakarā ar veselības traucējumiem, tika saīsināts no viena mēneša uz 10 dienām. Būtiska ir arodbiedrību un darba devēju apvienību iesaistīšana līgumiskās vienošanās politikas īstenošanā. Jāatzīmē, ka 2010. gadā Latvija joprojām ierindojās 126. vietā pasaulē nodarbinātības rigiditātes ziņā³. Abi sociālie partneri ierosina, lai "īstais" darba tirgus darbotos elastīgāk, jo darba devēji bieži neievēro likuma burtu, un ir augsts nelegālā darba līmenis bez nodarbinātības garantiju tiesībām.

³ Pasaules Bankas pētījuma "Doing Business" 2010. gada rādītāji

Aktīvā darba tirgus politika

Savā ADTP stratēģijā Latvijas valdība noteikusi piecas galvenās politikas jomas. Tās ir profesionālā apmācība, pārkvalifikācija un profesionālo prasmju pilnveide; apmaksāti sabiedriskie darbi; konkurētspējas palielināšanas pasākumu grupas; īpaši pasākumi, lai veicinātu nodarbinātību astoņās nelabvēlīgās iedzīvotāju grupās (personas vecumā no 15 līdz 24 gadiem, invalīdi, personas pēc ieslodzījuma un citas); un pasākumi, kuru mērķis ir rosināt cilvēkus uzsākt jaunu uzņēmējdarbību vai kļūt par pašnodarbināto personu.

Savā atbildē aptaujas anketā arodbiedrību organizācija LBAS apkopo aktīvās nodarbinātības politikas pasākumu īstenošanu.

Valsts Nodarbinātības aģentūra (VNA) ir Latvijas Republikas Labklājības ministrijas pārvaldībā esoša valsts aģentūra. VNA ir iestāde, kas nodrošina bezdarba samazināšanas valsts politikas izpildi. VNA galvenā funkcija ir reģistrēt nenodarbinātās personas un darba meklētājus un palīdzēt viņiem atrast atbilstošu darbu. Saskaņā ar Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumu VNA organizē un īsteno dažādus aktīvā darba tirgus pasākumus bezdarbniekiem un darba meklētājiem: arodapmācību, pārkvalifikācijas un kvalifikācijas celšanas kursus; pasākumus un projektus, kuru mērķis ir palīdzēt bezdarbniekiem un darba meklētājiem palielināt konkurētspēju; pasākumus noteiktām bezdarbnieku grupām, kurā draud sociālā atstumtība, un pasākumi, lai veicinātu uzņēmējdarbības uzsākšanu un pašnodarbinātību. VNA stratēģija ir uzlabot pakalpojumu kvalitāti un pielāgot pakalpojumus klientu vajadzībām. 2008. gadā VNA iesaistīja aktīvās nodarbinātības pasākumos 84765 personas, t.i., 75,6% no nenodarbinātajām personām, kam 2008. gadā piešķirts bezdarbnieka statuss. 2009. gada pirmajā pusē VNA pasākumos tika iesaistītas 30855 nenodarbinātās personas. VNA nepārtraukti paplašina aktīvās nodarbinātības pasākumus – 2009. gadā uzsākti jauni atbalsta pasākumi, piemēram, darba devēja veikta apmācība, uzņēmējdarbības uzsākšanas vai pašnodarbinātības pasākumi, izmēģinājuma darbs darba vietās, kompleksi atbalsta pasākumi un preventīvi pasākumi bezdarba samazināšanai, piemēram, atbalsts darbinieku un pašnodarbināto personu konkurētspējas veicināšanai un bezdarba novēršana, strādājošo reģionālās mobilitātes atbalsts. Lai nodrošinātu pakalpojumu augstu kvalitāti, VNA sadarbojas ar Latvijas ministrijām, sociālajiem partneriem un nevalstiskajām organizācijām. Plānojot VNA pakalpojumus valsts un vietējā līmenī, notiek konsultācijas ar arodbiedrībām un darba devēju organizācijām. VNA cieši sadarbojas ar vietējām pašvaldībām, un šī sadarbība pēdējos gados ļoti strauji attīstās. (Atbilde LBAS anketā)

Atbalstošas sociālās apdrošināšanas sistēmas

Visbiežāk apspriestie jautājumi sociālās apdrošināšanas jomā Latvijā ir minimālā alga un neapliekamais algas minimums, bezdarbnieku pabalsti un slimības pabalsti. Svarīgs jautājums sociālajiem partneriem ir nelikumīgas un neregistrētas nodarbinātības likvidēšana. 2006. gadā tika izveidota darba grupa, iesaistot visu galveno ministriju un vairāku sociālo partneru pārstāvjus. Pamatojoties uz šīs darba grupas izstrādātajiem secinājumiem, Ministru kabinets sagatavoja iepriekš aprakstīto informatīvo ziņojumu. Neraugoties uz to, sasniegtais praktiskais progress ir neliels.

LBAS uzsver, ka pensiju sistēma ir viena no pēdējā laikā visbiežāk apspriestajām problēmām. Lai nodrošinātu sociālās apdrošināšanas sistēmas stabilitāti krīzes laikā un risinātu ar valsts budžeta samazināšanu saistītos jautājumus, ieviestas vairākas izmaiņas. Jaunāko likumdošanas izmaiņu rezultātā no 2012. gada janvāra atcelta priekšlaicīga pensionēšanās, samazināta pensija priekšlaicīgas pensionēšanās shēmas gadījumā par 30% (no 80% līmeņa uz 50%) un iesaldēta pensiju indeksācija līdz 2013. gadam.

Šobrīd apspriestie jautājumi: pensionēšanās vecuma palielināšana līdz 65 gadiem (pa 6 mēnešiem katru gadu), minimālā apdrošināšanas perioda palielināšana no 10 līdz 15 gadiem (nosacījums pensijas tiesību piešķiršanai) un atcelt pensijas piemaksu tiem, kuri pensionējas pēc 2011. gada decembra beigām. LBAS uzskata, ka šīs izmaiņas samazinās darba ņēmēju drošību, sevišķi situācijā, kad bezdarba līmenis ir augsts.

Kvalitatīvas un produktīvas darba vietas

Aptaujas anketā par šo jautājumu no LBAS saņemtā informācija un komentāri.

Viens no valdības uzdevumiem ir nodrošināt drošas un veselīgas darba vides apstākļus. Darba aizsardzības jomas attīstības pamatnostādnes 2008.-2013. gadam tika apstiprinātas 2008. gadā. Šajās vadlīnijās noteikti galvenie attīstības virzieni un īstenojamie pasākumi Latvijas darba aizsardzības sistēmā, lai nodrošinātu likumdošanas normu sekmīgu praktisku izpildi attiecībā uz darba aizsardzību un sasniegtu mērķi – nodrošināt drošu un veselīgu darba vidi visiem strādājošajiem.

Vadlīnijās izvirzīts uzdevums par 30% (uz 100 000 strādājošajiem) samazināt nelaimes gadījumus darbā bojā gājušo skaitu Latvijā. Darba aizsardzības jomas attīstības programma 2008. – 2010. gadam izstrādāta, lai sasniegtu vadlīnijās izvirzītos mērķus un atrisinātu konstatētās problēmas. 2008. gadā letālo nelaimes gadījumu skaits uz 100 000 strādājošajiem samazinājās par 23%, un tā ir pozitīva tendence, kas turpinājās arī 2009. gada pirmajā pusē. 2009. gada pirmajā pusē Ministru kabinets pieņēma jaunus noteikumus, kas nodrošina regulārākas veselības pārbaudes, kā arī noteikumus par darba aizsardzības prasībām darba vietās.

No 2010. gada 1. janvāra ir spēkā jauna, vienkāršāka procedūra nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanai un uzskaitē – tā saucas "Procedūra nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanai un uzskaitē". Ir arī plānots īstenot izmaiņas vairākos normatīvajos aktos attiecībā uz darba aizsardzību. Sociālie partneri aktīvi piedalās darba attiecību veicināšanā un likumdošanas prasību īstenošanā attiecībā uz darba drošību, tādējādi samazinot darba attiecību pārkāpumus un nelaimes gadījumus, kā arī sociāli atbildīgas uzņēmējdarbības veidošanā, tādējādi samazinot nelikumīgo nodarbinātību.

Piesaistot ES fondu finansējumu, sociālie partneri (Latvijas Darba Devēju konfederācija un Latvijas Brīvo Arod biedrību savienība) nodibinājuši konsultāciju centrus, lai sniegtu informāciju par darba attiecībām un darba aizsardzību kā darba devējiem, tā darba ņēmējiem. 2010. gada 23. oktobrī LBAS parakstīja vienošanos ar Valsts darba inspekciju par sadarbību darba aizsardzības veicināšanā un par informēšanu par darba aizsardzības normu pārkāpšanu uzņēmumos.

Latvijā ir relatīvi augsts nedeklarētās nodarbinātības līmenis, sevišķi celtniecībā, ražošanā, lauksaimniecībā un transporta pakalpojumos, līdz ar to samazinot sociālās apdrošināšanas priekšrocības un neļaujot samazināt ar nodarbinātību saistīto nodokļu slogu. Lai samazinātu nedeklarēto un nelikumīgo nodarbinātību, darbs vērsts trijos virzienos: kompetento iestāžu administratīvās kapacitātes palielināšana un kontroles uzlabošana; pārraudzības institūciju sadarbības uzlabošana; sabiedrības informēšana un tiesisko kultūru veicinošu pasākumu īstenošana. Labklājības ministrija sadarbībā ar Valsts darba inspekciju izstrādāja pasākumu plānu 2010.-2013. gadam, lai samazinātu nedeklarēto nodarbinātību; plāns pieņemts 2010. gada 7. aprīlī. (Avots: LBAS)

Dzimumu līdztiesība

Pēc LBAS arodorganizāciju datiem, vissvarīgākās starptautiski pieņemtās dzimumu līdztiesības normas ir iekļautas Latvijas likumdošanā. Saskaņā ar organizācijas sniegto informāciju izvirzītas daudzas ierosmes par darba un ģimenes dzīves saskaņošanu, taču īstenībā situācija nav mainījiesies, t.i., bērnodrūz pieejamība ir joprojām ierobežota. Gandrīz visi finanšu resursi dzimumu līdztiesības programmām 2009.-2010. gadā tika samazināti.

Finansiālais ilgtspējīgums

Saskaņā ar LBAS sniegto informāciju, pretrīzes pasākumi plānoti līdz 2011. vai 2012. gadam. Turklāt LBAS uzsver, 2012. gada valsts budžeta konsolidācijas rezultāts bija finansiālās stabilitātes trūkums. Šīs izmaiņas nozīmē, ka tiek samazināts finansējums sociālā nodrošinājumam un nodarbinātības veicināšanas pasākumiem. Bez tam arī jaunākās izmaiņas pensiju sistēmā arī var mainīt citus sociālās nodrošināšanas programmas pīlārus.

LBAS atzinīgi novērtē ESF (Eiropas Sociālā fonda) lomu. Tas garantē finansiālu atbalstu gan arodapmācības iespēju attīstīšanai, gan sociālo partneru organizāciju atbalstīšanai.

3. Sociālo partneru loma

Sociālo partneru loma Latvijā un viedokļi attiecībā uz elastdrošību

LATVIJA – GALVENIE SOCIĀLĀ DIALOGA RĀDĪTĀJI

	Latvija	ES27
Darba koplīgumu nodrošinājums, 2006. g. dati	34%	63%
Arodbiedrību blīvums, 2005. g. dati	16%	25%
Darba devēju organizāciju blīvums, 2006. g. dati	30%	nav pieej.

Avoti: EIRO. ETUI (darba koplīgumu nodrošinājums, arodbiedrību blīvums).

Sociālajam dialogam un trīspusējai sadarbībai Latvijā raksturīga diezgan vāja vispārējā veiktspēja: valstu grupas seminārā par elastdrošību 2011. gada sākumā Parīzē Latvijas darba devēju organizācijas pārstāvis norādīja, ka apspriešanās ar sociālajiem partneriem vispār ir simboliski pasākumi. Latvijas arodbiedrību organizācija LBAS to apstiprināja, apgalvojot, ka sociālais partneris nekad netiek ņemts vērā. Trīspusēja sociālā dialoga mehānisms tiek saskaņots pašvaldību līmenī. Kā apgalvoja darba devēju pārstāvis, svarīgi uzsvērt, ka koplīgumi tiek noslēgti uzņēmumos, kuri dod lielāko ieguldījumu ekonomikā.

Pēc LBAS arodorganizāciju uzskatiem sociālajam dialogam ir svarīga nozīme elastdrošības principu ieviešanā. Šobrīd Latvijā vairāk tiek izmantots trīspusējais dialogs, ietverot ne tikai darba devējus un darba ņēmējus, bet arī valsti. Šis dialogs notiek Valsts trīspusējās sadarbības padomes ietvaros. Lai nodrošinātu labi funkcionējošas darba attiecības ar mērķi līdzsvarot sociālo drošību un elastīgumu uz savstarpēju kompromisu pamata, dialogs starp darba devējiem un darba ņēmējiem ir tikpat svarīgs kā trīspusējā sadarbība.

Kā tālāk komentē LBAS, gadu gaitā izveidota institucionāla sistēma trīspusējam un divpusējam dialogam, kā arī tiesiskais regulējums abu sociālo partneru statusam (papildus likumam "Par arodbiedrībām" pieņemts "Darba devēju organizāciju un to apvienību likums" un "Streiku likums"). Izstrādājot jauna un mūsdienīgāka Darba Likuma un Darba drošības un veselības aizsardzības likuma projektus 2001. gadā, tika ieviesti daudzi noteikumi, kas veicina divpusēju sociālo dialogu uzņēmuma līmenī.

Attiecībā uz elastdrošību tomēr jāuzsver, ka darba devējiem un arodbiedrībām ir tendence izcelt atšķirīgas elastdrošības dimensijas. Darba devēji galveno uzmanību pievērš elastīgumam, kamēr arodbiedrības vairāk interesējas par drošības un algu līmeņiem. Publiskajās debatēs galvenā uzmanība pievērsta dažādajām elastdrošības individuālajām dimensijām, stratēģiski neveidojot to starpā saiknes.

Valstiskā pieeja elastdrošībai pašreizējā stāvoklī uzsver partnerattiecību dimensiju un sociālo partneru kapacitātes stiprināšanu. Viņi iesaistās oficiālajās debatēs un politikas veidošanas procesā attiecībā uz visas valsts nodarbinātības politikas īstenošanu, un šīs diskusijas satur elastdrošības pieejas elementus. Valdība pievērš galveno uzmanību tam, lai padarītu esošo nodarbinātības politiku efektīvāku, nevis izstrādātu jaunas, ar elastdrošību saistītas idejas un koncepcijas.

Nacionālā darba devēju organizācija LDDK bija pirmā, kas domāšanā un diskusijās sāka izmantot jēdzienu "elastdrošība". Tā kā trūkst visaptverošas elastdrošības programmas, darba devēji izlases veidā atbalsta uz elastdrošību orientētus pasākumus un saista to ar darba vietu elastīguma palielināšanos un likumdošanas rigiditātes samazināšanos. Lai gan Latvijā ir izveidotas institūcijas sociālajam dialogam valsts līmenī un sociālo partneru līdzdalībai valdības darba grupās, sociālo partneru panāktā savstarpējā vienošanās ne vienmēr tiek īstenota valdības oficiālajos lēmumos.

Attiecībā uz līgumisko vienošanos darba devēju organizācijas rosinājušas gandrīz visus pasākumus, kas vērsti uz elastīgākām darba attiecībām un nodarbinātības modeļiem. Tās pievērsušas galveno uzmanību tiesiskās bāzes pilnveidei jaunām darba formām, piemēram, tāldarbam, un aizstāvējušas viedokli, ka likumdošanai jānodrošina augstāka elastdrošība, veicot izmaiņas attieksmē pret darba aizsardzību. Arodbiedrības atbalsta elastīgāku nodarbinātības pasākumu veicināšanu, bet kontekstā ar atbilstoši izstrādātiem darba līgumiem un nodrošinot darba ņēmēju tiesības situācijās, kad viņi strādā bez darba līguma. Lai gan darba devēju apvienības un arodbiedrības atbalsta atšķirīgus līgumu drošības aspektus, varbūt pastāv iespēja panākt saskaņu un kompromisu starp elastīgumu un drošību darba attiecībās.

Attiecībā uz mūžizglītības un aktīvā darba tirgus politikas nostādņēm arodbiedrības un darba devēju organizācijas piedalās politikas izstrādē, izmantojot vispārārstīto konsultāciju un sadarbības procesu, tomēr panāktais praktiskais progress ir neliels. Abi sociālie partneri piekrīt, ka Latvijā nav izveidota efektīva mūžizglītības sistēma, un uzskata, ka nepieciešams lielāks valsts atbalsts un regulējums, lai veicinātu darba devēju intensīvu līdzdalību Latvijas darba spēka kvalifikācijas uzlabošanā atbilstoši pašreizējām un nākotnes prasībām. Aktīvā darba tirgus politikas jomā arodbiedrības un darba devēju apvienības parasti nav iesaistītas tādos pasākumos kā apmācība, konsultācijas vai darbā iekārtošanas pakalpojumi noteiktām darba ņēmēju kategorijām, piemēram, netipiskiem darba ņēmējiem, jauniem vai vecākiem cilvēkiem, sievietēm un migrantiem. Tomēr arodbiedrības un darba devēju organizācijas ir piedalījušās darba grupās, kas nodarbojas ar nelikumīgās un neregistrētās nodarbinātības apkarošanu, un organizējušas kopīgus pasākumus, lai informētu sabiedrību par nelikumīgās un neregistrētās nodarbinātības sekām.

Attiecībā uz sociālo apdrošināšanu arodbiedrību prioritāte ir ienākumu problēmas, turpretī darba devēji cenšas panākt labāku funkciju sadalījumu starp valsti un darba devējiem, nodrošinot darba ņēmēju sociālo apdrošināšanu. Darba devēji apsprieduši ar valdību darba devēja apmaksātā slimības atvaļinājuma perioda samazināšanu un labāku kontroli pār to, kā ārsti izsniedz slimības lapas. Dažas arodbiedrības izveidojušas papildu sociālās apdrošināšanas shēmas.

Paredzams, ka, uzlabojoties sociālo partneru organizāciju kapacitātei, tās spēs dot lielāku ieguldījumu elastdrošības pieejai nozaru līmenī, izmantojot darba koplīgumus.

Tomēr darba koplīgumu noslēgšana Latvijā faktiski notiek galvenokārt darba vietu līmenī. No dokumentu izpētes izriet, ka elastdrošības pieejas izmantošana parasti netiek apspriesta, noslēdzot uzņēmuma līmeņa kolektīvos līgumus. Ja notiek ar to saistītas diskusijas, tās parasti vada arodbiedrības un saista ar lielākas drošības piešķiršanu darba ņēmējiem. Lai gan darba koplīgumu rezultātā uzņēmumos parasti tiek panākta augstāka darba samaksa nekā vidējā un uzlaboti darba apstākļi, tas ir sarunu rezultāts, nevis apzināti centieni īstenot elastdrošības pieeju.

Secinājums

Elastdrošības jautājums ir īpaši būtisks tādās nozarēs kā tirdzniecība, kultūra, sports, izglītība un pētniecība, valsts dienesti un celtniecība. Diemžēl tieši šajās jomās sociālo partneru iesaistīšana un darba koplīgumu slēgšana Latvijā ir visneefektīvākā. Pievērsties darba koplīgumiem, to ieguldījums elastdrošībā galvenokārt ir valsts līmenī, bet nozaru vai uzņēmumu līmenī tas ir minimāls. Teritoriālā līmenī darba koplīgumu slēgšana nenotiek.

Visbeidzot, diskusijas par nepieciešamajiem pasākumiem, lai panāktu progresu pilntiesīgas elastdrošības pieejas virzienā, ir sākuma stadijā, un šķiet, ka darba devēju organizācija ir aktīvāka virzībā uz stratēģisko pieeju vispārējai elastdrošības nostādnei.

Labas prakses piemēri darba tirgus elastīguma un drošības jomā

Savā atbildē aptaujas anketā arodbiedrību organizācija LBAS norādījusi šādus labas prakses piemērus:

LBAS PIEDĀVĀTIE LABAS PRAKSES PIEMĒRI "ELASTDROŠĪBAS" JOMĀ

Labā prakse	Apraksts	Elastdrošības princips
"Ilgspējības indekss"	Sadarbībā ar Latvijas Darba Devēju konfederāciju (LDDK), kas ierosināja šo ideju, mēs esam izstrādājuši tā saucamo "ilgspējības indeksu" Latvijas uzņēmumiem. Pirmie uzņēmumi jau ir novērtēti, un aprīļa beigās mēs sveicām labākos Latvijas uzņēmumus saskaņā ar šo indeksu. Šis indekss pirmo reizi tika radīts un pielietots Latvijā, un tā metodika ir ļoti līdzīga labi pazīstamajam "Dow Jones ilgspējības indeksam" un "Korporatīvās atbildības indeksam". Mūsu (LBAS) uzdevums bija izstrādāt šī indeksa sadaļu par darba apstākļiem.	Kvalitatīvas darba vietas
"Memorands par korporatīvās sociālās atbildības principiem"	2010. gada 10. februārī šo Memorandu parakstīja Latvijas Brīvo Arodbiedrību savienība (LBAS), Latvijas Darba Devēju konfederācija (LDDK) un citi sadarbības partneri. Šī memoranda iniciators bija Latvijas Darba Devēju konfederācija (LDDK), un tajā formulēti korporatīvās sociālās atbildības pamatprincipi, to skaitā principi, kas saistīti ar darba apstākļiem uzņēmumos un valsts sektorā.	Kvalitatīvas darba vietas
Vietējie pasākumu plāni nodarbinātības veicināšanai	Vietējo plānu mērķis ir paplašināt vietējo pašvaldību un Valsts Nodarbinātības aģentūras (VNA) sadarbību, lai veicinātu nodarbinātības pieaugumu reģionālajā un vietējā līmenī. Reizi gadā katrai Latvijas vietējai pašvaldībai jāizstrādā pasākumu plāns nodarbinātības veicināšanai attiecīgajā teritorijā sadarbībā ar VNA un citām nodarbinātības pārvaldībā iesaistītajām institūcijām saskaņā ar Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumu. Vietējos nodarbinātības veicināšanas pasākumu plānos: 1) tiek analizēta nodarbinātības situācija un galvenās problēmas, kas traucē nodarbinātības attīstību konkrētajā administratīvajā teritorijā; 2) tiek noteikti vietējo pašvaldību plānotie projekti un projekti, kuros tās vēlas iesaistīt VNA; 3) tiek norādītas sadarbības iespējas starp vietējām pašvaldībām un VNA vietējām iestādēm, kā arī citi partneri, lai uzlabotu iedzīvotāju konkurētspēju un veicinātu sociāli atstumtajās riska grupās ietilpstošo cilvēku nodarbinātību; 4) tiek sniegta informācija par vietējo pašvaldību plānoto atbalstu uzņēmējdarbības attīstībai un uzņēmējiem – iesācējiem, kā arī par vietējo pašvaldību plānotajiem projektiem, lai saņemtu ES finansējumu. 2006. gadam vietējās pašvaldības izstrādāja 525 vietējos nodarbinātības veicināšanas pasākumu plānus, kuri tika īstenoti sadarbībā ar VNA.	Nodarbinātības pārvešana un mobilitāte

Avoti: LBAS atbilde aptaujas anketā

4. SVARĪGĀKIE JAUTĀJUMI

No šī ziņojuma autora viedokļa svarīgākie jautājumi, kas radušies Latvijā attiecībā uz elastdrošību, ir šādi:

- *Diskusijas par elastdrošību Latvijai ir jaunums. Tomēr izrādās, ka maz darīts saskanīgas pieejas izstrādāšanā elastdrošībai vai apspriesto individuālo pasākumu īstenošanā. Šķiet, ka līdz 2008. gadam Latvijas valdība bija apmierināta ar darba tirgus attīstību, bet notikumi, sākot ar 2008. gada vidu, ir anulējuši iepriekšējos gados panākto ievērojamo progresu. Vai tas nozīmē, ka diskusijas par elastdrošību tiek pārtrauktas, vai arī tai ir paredzēta noteikta loma Latvijas atveseļošanā?*
- *Viens no lielākajiem šķēršļiem elastdrošībai Latvijā, šķiet, ir ļoti stingrie nodarbinātības likumi, kurus daži darba devēji neievēro, un būtiskas ēnu ekonomikas pastāvēšana, kurā ir maz vai nav nemaz drošības. Vai diskusijas par elastdrošību šādā situācijā vispār var būt sekmīgas... vai arī elastdrošības jēdziens ir potenciāls dzinējspēks šo grūtību atrisināšanā?*

Avoti un atsauces

Atbildes aptaujas anketā, intervijas un citi materiāli

Anketas atbildi saņēma Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (ETUC) dalīborganizācija LBAS. LBAS arī rakstveidā komentēja šīs nacionālās iedaļas pirmo projektu, un šie komentāri palīdzēja veidot šo pārskatīto variantu.

Citi resursi

1. Elastdrošība un industriālās attiecības, EIRO 30.9.2008
http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/tn0803038s_4.htm
2. Elastdrošība un industriālās attiecības, EIRO 5.9.2009
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/uk0803039q.htm>
3. Darba ņēmēju attiecību profils – Latvija EIRO
4. Ziņojums par progresu Latvijas valsts Lisabonas programmas īstenošanā, 2008. g. oktobrī
5. Eiropas ekonomiskā prognoze – 2010. g. pavasaris, Latvija
6. Pasaules Bankas pētījuma "*Doing Business*" 2010. gada rādītāji