

Sociālpolitisko faktoru ietekme uz Latvijas arodbiedrību darbību

Antra Līne

Rīgas Pedagoģijas un izglītības vadības akadēmija

Kopsavilkums. Efektīva arodbiedrību darbība palīdz stiprināt valsts demokrātiju, jo arodbiedrības līdzdarbojas pilsoniskas sabiedrības veidošanā. Arodbiedrību darbība un attīstība ir būtiska ne tikai arodbiedrības biedriem, bet sabiedrībai kopumā. Pētījuma mērķis ir izvērtēt sociālpolitisko faktoru ietekmi uz Latvijas arodbiedrību darbību, atklājot Latvijas arodbiedrību biedru skaita samazināšanās cēloņus. Pētījuma metodes: zinātniskās literatūras analīze, dokumentu analīze un ekspertu aptaujas. Pētījumā secināts, ka pastāv sociālpolitiskie faktori, kas Latvijā ierobežo nodarbināto cilvēku iesaistīšanos arodbiedrību darbībā: līdzšinējā sociālā dialoga pieredze; sabiedrības individualizācija un kolektīvās bezapziņas ietekme; vairāk nekā 20 gadu ilgs neoliberāls valdības politikas kurss; biežas valdības maiņas, kas veicina politisko nestabilitāti valstī.

Atslēgas vārdi: arodbiedrības, sabiedrība, politiskā vide, sociālā partnerība.

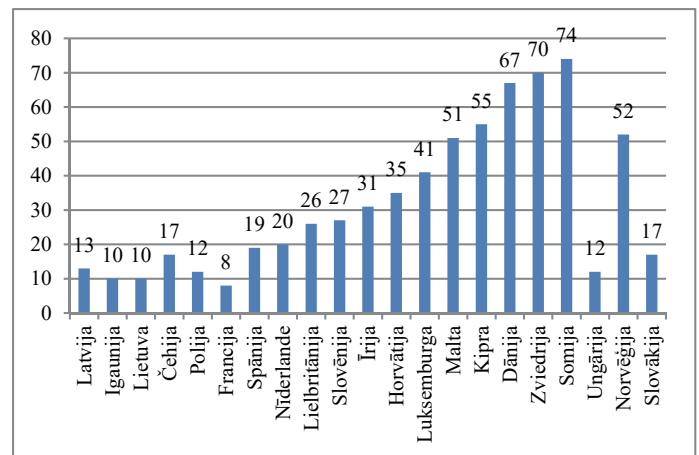
I. IEVADS

Sākot ar pagājušā gadsimta beigām, nepārtrauktas pārmaiņas un to radītās sekas ietekmē organizācijas visā pasaulē. Arī arodbiedrības nav izņēmums. Globalizācijas radītās izmaiņas, kas skārušas politisko, ekonomisko, tehnoloģisko un sociālo vidi, vairākās valstīs nelabvēlīgi ietekmē arodbiedrību biedru skaitu. Globālās konkurences apstākļos visā pasaulē notiek nodarbinātības izmaiņas: darba rakstura izmaiņas, uzņēmumu vietas maiņa un cita veida restrukturizācijas, kas veicina bezdarba pieaugumu vai situāciju, ka daļa no uzņēmumu darbiniekiem ir nodarbināti tikai nepilnu darba laiku. Saskaņā ar T. Hanigana [1] pieeju būtiskas arodbiedrību pamatfunkcijas, kas tiek pielietotas, lai mainīgās vides situācijā nodrošinātu nodarbināto interešu pārstāvēniecību darbavietās uzņēmumu un nozaru līmenī, ir biedru tiesiskā aizstāvība un sociālā partnerība uzņēmumu, nozares un nacionālajā līmenī. Tomēr efektīva arodbiedrību darbība palīdz arī stiprināt valsts demokrātiju un risināt konfliktus ne tikai uzņēmumu un nozaru, bet arī nacionālajā līmenī. Tādējādi arodbiedrības līdzdarbojas pilsoniskas sabiedrības veidošanā un šo organizāciju darbība un attīstība ir būtiska ne tikai arodbiedrības biedriem, bet sabiedrībai kopumā.

II. SOCIĀLO FAKTORU IETEKMES ASPEKTI

Vēstures fakti liecina, ka pirmās arodbiedrības Latvijā tika nodibinātas pagājušā gadsimta sākumā, pēcrevolūcijas periodā. Latvijas okupācijas rezultātā šīs organizācijas 1940. gadā dažu mēnešu laikā tika reorganizētas un kļuva par

PSRS arodbiedrību sastāvdaļu. Drīz pēc Latvijas valsts neatkarības atjaunošanas 1990. gada 25.–26. maijā Latvijas arodbiedrības nolēma izstāties no PSRS arodbiedrību institūcijām un izveidot neatkarīgu arodbiedrību apvienību – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību [2]. Tādējādi Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības attīstība noritēja paralēli Latvijas kā neatkarīgas valsts attīstībai ekonomikas pārveides periodā. Saskaņā ar likumdošanu arodbiedrībām tika piešķirtas tiesības vienoties par darba samaksas, nodarbinātības, darba apstākļu un ekonomikas pārstrukturēšanas jautājumiem. Latvijas valstiskās neatkarības atjaunošana izvirzīja arodbiedrību priekšsēdētājiem izaicinājumu – nepieciešamību apgūt jaunas, tirgus ekonomikai piemērotas darbības formas: sociālo dialogu, darba vides drošības uzraudzību, darba tiesību jautājumu risināšanu un citas. Turklāt politisko, tehnoloģisko un ekonomisko faktoru ietekmē Latvijā, tāpat kā citās Eiropas valstīs, tika novērota pieaugoša arodbiedrības biedru skaita samazināšanās (sk. 1. att.).



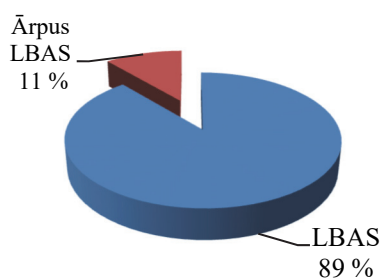
1. att. Dalība arodbiedrībās ES valstīs 2013. gada janvārī (% no nodarbināto skaita).

Avots: Attēls izstrādāts, pamatojoties uz autores apkopotajiem statistiskajiem datiem: National Industrial Relations, UNION DEENSITY.

Pieejams: <http://www.workerparticipation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2>

Attēlā redzams, ka vislielākais biedru skaits (% no nodarbināto skaita) ir Somijas, Zviedrijas un Dānijas arodbiedrībās. Daļēji to var skaidrot ar plašu koplīgumu pārklājumu šajās valstīs: Dānijā – 80 %; Zviedrijā – 88 %; Somijā – 91 %. Turklāt arodbiedrību pozīcijas Zviedrijā ilgu gadu stiprinājusi arī sadarbība ar valdošo sociāldemokrātisko partiju, kā arī vēsturiski nostiprinājusies sabiedrības atbalstošā attieksme šīm organizācijām, kas Latvijā nav raksturīga.

Saskaņā ar Lursoft datu bāzē ievietoto informāciju 2011. gada 1. martā Latvijā reāli darbojās četrdesmit piecas nozaru/profesionālās un vispārējās arodbiedrības. Liela daļa no šīm organizācijām 2011. gada 1. martā divdesmit viena arodbiedrība darbojās Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) ietvaros. Citas arodbiedrības izvēlējušās darboties patstāvīgi vai iestāties Latvijas Neatkarīgo arodbiedrību konfederācijā. 2011. gada martā veiktās Latvijas arodbiedrību priekšsēdētāju intervijas atklāja, ka LBAS apvieno 102 698 biedrus jeb 89 % no kopējā Latvijas arodbiedrību biedru skaita, bet ārpus LBAS esošās arodbiedrības apvieno 12 886 biedrus jeb 11 % no kopējā Latvijas arodbiedrību biedru skaita (sk. 2. att.).

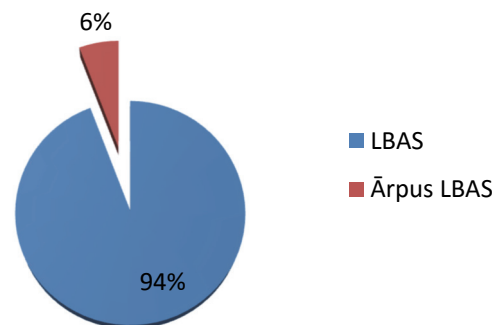


2. att. Biedru piederība Latvijas arodbiedrībām % 2011. gada martā.
Avots: Latvijas arodbiedrību priekšsēdētāju interviju rezultātu analīze, $n = 45$.

Attēlā redzama arodbiedrības biedru piederība LBAS dalīborganizācijām un ārpus LBAS esošām arodbiedrībām. Pēdējo gadu laikā LBAS dalīborganizācijās novērojama biedru skaita samazināšanās: 2011. gada janvārī LBAS bija 102 698 biedri, 2012. gada janvārī – 99 284 biedri, 2013. gada janvārī – 98 359 biedri, 2014. gada 1. janvārī – 97 593 biedri, bet 2015. gada 1. janvārī – tikai 95 879 biedri [3]. Ārpus LBAS esošo arodbiedrību biedru skaita dinamiku nevar noteikt datu trūkuma dēļ, bet var prognozēt, ka biedru skaita proporcionālais sadalījums nav daudz mainījies. Kā redzams 2. attēlā, dati norāda uz būtisku LBAS biedru skaita pārsvaru.

Ārpus LBAS sastāva esošo arodbiedrību darbību ir sarežģīti vērtēt informācijas trūkuma dēļ. Fakts, ka 2015. gada martā Latvijas Neatkarīgo arodbiedrību konfederācijas tīmekļa vietnes galvenā sadaļa vēstīja par aktivitātēm, kas notikušas 2011. gada nogalē [4], norāda, ka šī arodbiedrību apvienības darbība ir ļoti minimāla. Kā liecina raksta autore novērojumi, citas ārpus LBAS sastāva esošās arodbiedrības, piemēram, starpnozaru arodbiedrība „LABA”, dažkārt piesaista sabiedrības uzmanību ar dažādu paziņojumu un protesta akciju palīdzību.

Lai noteiktu Latvijas arodbiedrību darbības atspoguļojumu publiskajā telpā, darba autore 12 mēnešus, no 2011. gada marta līdz 2012. gada martam, veica mediju kontentanalīzi, tādējādi noskaidrojot, cik un kādas arodbiedrības minētas plašsaziņas līdzekļos gada laikā, un analizēja 38 plašsaziņas līdzekļos (t. sk. „Latvijas Avīze”, Latvijas Neatkarīgā Televīzija, Radio SWH) pausto informāciju. Rezultāti apliecina pārlicinošu LBAS dalīborganizāciju mediju epizožu pārsvaru (sk. 3. att.).



3. att. Latvijas arodbiedrību mediju epizožu skaits, %.
Avots: autore veiktā pētījuma rezultātu analīze, $n = 45$.

Attēlā redzams LBAS dalīborganizāciju un ārpus LBAS esošo arodbiedrību mediju epizožu skaits procentos: no 1127 mediju epizodēm LBAS dalīborganizācijas minētas 1062 reizes jeb 94 %, bet ārpus LBAS esošās organizācijas minētas 65 reizes, kas ir tikai 6 % no kopējā mediju epizožu skaita. Visbiežāk plašsaziņas līdzekļos tikuši atspoguļoti lielāko LBAS dalīborganizāciju – Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrības (283 epizodes) un Latvijas Veselības un sociālo darbinieku arodbiedrības (292 epizodes) – darbības aspekti. Kopumā raksta autore konstatē, ka informācija par pārdomātām un sistemātiskām aktivitātēm (kas norāda uz ārpus LBAS esošo arodbiedrību iesaistīšanos sociālajā dialogā nozares vai nacionālajā līmenī), diskusijām par darba tiesību, darba vides drošības jautājumiem un citiem jautājumiem, kuri skar arodbiedrību kompetenču sfēru publiskajā telpā, ir pārāk trūcīga, lai varētu atzīt, ka šīs organizācijas sistemātiski aizstāv savu biedru intereses. Vienlaikus nākas secināt, ka gada laikā 1127 epizodes kopumā ir zems rādītājs, kas norāda uz žurnālistu zemo interesi par arodbiedrību darbu un arodbiedrību vadītāju minimālajām iespējām veidot efektīvu komunikāciju ar sabiedrību. Konstatētais liecina par Latvijas arodbiedrību nepieciešamību pilnveidot ārējo komunikāciju ar plašsaziņas līdzekļu palīdzību – par aktuāliem jautājumiem veidojot ziņojumus plašsaziņas līdzekļiem un organizējot preses konferences; nenoliedzami būtiska mūsdienās ir arī komunikācija ar tīmekļa vietņu palīdzību.

Jānovērtē arī fakts, ka daudzās Eiropas valstīs, sabiedrībā kopumā, ir notikusi pāreja no kolektīvizācijas uz individualizāciju un cilvēki domā galvenokārt par to, kas ir izdevīgi un nepieciešams pašiem, nevis par to, kas būtu vajadzīgs sabiedrībai kopumā. Individualizētu sabiedrību raksturo kontroles zudums pār nozīmīgiem sociāliem procesiem un ar to saistītā nenoteiktība un pieaugoša neaizsargātības sajūta nekontrolējamo pārmaiņu priekšā. Sabiedrība, kas ir cīnījies par to, lai apkārtējā pasaule kļūtu droša un tiktu atbrīvota no pārsteigumiem, ir atklājusi, ka tās iespējas pilnībā ir atkarīgas no mainīgiem un neparedzamiem apstākļiem [5]. Tādēļ zināmā mērā ir likumsakarīgi, ka Latvijas individualizētajā sabiedrībā nav populāras uz kolektīvismu balstītas arodbiedrību darbības.

Kad 2004. gadā veiktajā pētījumā "Pilsoniskā sabiedrība Latvijā: situācijas analīze" tika skaidrots, kādēļ cilvēki nevēlas apvienoties dažādās NVO, tajā skaitā arodbiedrībās, par vienu no iemesliem tika minēts tradīciju trūkums un pagātnes mantojums. Tika nosaukti arī citi iemesli: veiksmīgas pieredzes un līdzdalības trūkums; informācijas trūkums (cilvēki netic, ka viņu iesaistīšanās dos reālus rezultātus); izglītības un izpratnes trūkums (cilvēki reti veido savu viedokli, biežāk paklausot autoritātēm); personības īpašības (skepse, negatīvisms, noslēgtība un nevēlēšanās dalīties ar savām problēmām) [6].

SIA „Inspecta Prevention”, SIA „TNS Latvia” un Rīgas Stradiņa universitātes Darba vides un veselības institūta ekspertu veiktais pētījums „Darba apstākļi un riski Latvijā 2012–2013” arī atklāj, ka nodarbinātajiem nav vienotas attieksmes pret arodbiedrībām, turklāt to respondentu attieksme, kas nav arodbiedrības biedri, ir noraidošāka. Pētījums norāda, ka lielai daļai aptaujāto ir bijis grūti atbildēt uz jautājumiem par arodbiedrībām, kas liecina, ka respondentiem trūkst pieredzes un viedokļa par šo nevalstisko organizāciju darbību, kas savukārt apliecina informācijas trūkumu par šīm organizācijām. Negatīva tendence novērojama attiecībā uz viedokli par darba devēja attieksmi pret faktu, ka darbinieki ir arodbiedrības biedri: 2006. gadā šim apgalvojumam pilnīgi piekrita tikai 5 % respondentu, 2010. gadā – jau 24 %, kas ir par 19 % vairāk, bet 2013. gadā – 27 % respondentu. Samērā maz – tikai 12 % – respondentu 2006. gadā, 14 % respondentu 2010. gadā, bet tikai 10 % respondentu 2013. gadā uzskata, ka arodbiedrību līderiem var uzticēties, lai gan 2010. gadā vērojams neliels (2 %) uzticības rādītāja pieaugums, 2013. gadā redzams šī rādītāja kritums par 2 % salīdzinājumā ar 2006. gadu, bet par 4 % – salīdzinājumā ar 2010. gadu. Šī rādītāja negatīvā dinamika norāda, ka arodbiedrību līderiem jāuzlabo komunikācija un sadarbība ar arodbiedrību biedriem un sabiedrību kopumā [7].

Turklāt autore uzskata, ka vairākus sabiedrības attīstības aspektus, arī līdzdalību arodbiedrībās, var daļēji skaidrot ar sociālpsiholoģisko faktoru – kolektīvās bezapziņas ietekmi. Kolektīvās bezapziņas koncepcijas autora K. G. Junga skaidrojumā kolektīvā bezapziņa ietver tipiskas reakcijas, universālus veidojumus, kas nosaka priekšstatu, pārdzīvojumu un izturēšanās formas [8]. Bezapziņa ir cilvēka garīgās konstitūcijas daļa, kuru cilvēks spēj nedaudz kontrolēt un kura ir pilna ar dažāda veida iespaidiem un izjūtām; bezapziņa satur domas un spriedumus, par kuriem cilvēks neko nezina [9]. Pastāv psihes neapzinātā pašdeterminācija, kura rada ievirzes un tēlus, kas var strauji pārņemt cilvēku, nācijas, cilvēku grupas, pat ja nepastāv tiešais kontakts [8]. Latvijas situācijā būtiska nozīme ir faktam, ka tikai nedaudz vairāk kā pirms divdesmit gadiem Latvija bija okupēta valsts, kurā darbojās ar pastāvošo varu saistītās padomju laika arodbiedrības. Pēc autores domām, asociācijas ar padomju laika arodbiedrībām pastiprina apstākļus, ka daļa no pašreizējiem arodbiedrību vadītājiem darbojušies padomju laika arodbiedrībās vai bijuši aktīvi PSKP biedri. Šādā situācijā, pateicoties kolektīvajai

bezapziņai, padomju varas ietekme vēl arvien pastāv [9]. Kolektīvās bezapziņas veidojumu izmaiņas notiek ilgā laika periodā. Secināts, ka jaunu identitāšu un vērtību veidošanās periodā, kad Padomju Savienībā iekļautās nācijas kļuva brīvas, ir komplicēts process, un tā norise, kā savukārt secinājis Ingleharts, ir lēna, jo nepieciešama vērtību pārveide [10]. Darba autore uzskata, ka arī šī iemesla dēļ arodbiedrībām jāpievērš būtiska vērība savu vērtību formulēšanai un komunikēšanai sabiedrībai.

Kopumā vērojamā situācija apliecina, ka vēsturiskās atmiņas un līdzšinējās pieredzes rezultātā Latvijas sabiedrība arodbiedrības vērtē un ietekmē samērā negatīvi.

III. BŪTISKĀKIE ARODBIEDRĪBU DARBĪBU IETEKMĒJOŠIE POLITISKIE FAKTORI

Sabiedrības atbalsts vai vienaldzīgā nostāja ietekmē arī politiku nostādni, jo, ņemot vērā šos aspektus, valstu valdības mēdz izvēlēties darbības, kas pauž labvēlīgu, neitrālu vai nelabvēlīgu nostāju pret arodbiedrībām, jo sociālās vērtības izpaužas gan sabiedrībā kopumā, gan valdības pieņemtajos likumos, politikā un stratēģijās [11]. Pēc autores domām, nozīmīgākās institūcijas, kas veido Latvijas arodbiedrību ārējo *politisko vidi* ir valdība kopumā, Labklājības un Ekonomikas ministrijas, LR Saeima, kā arī pašvaldības. Kopš valstiskās neatkarības atjaunošanas Latvijā ir darbojušās 18 valdības, kas liecina par ilgu politisko pārmaiņu un nestabilitātes periodu [12].

Aplūkojot Latvijas Labklājības ministrijas pārraudzībā esošās nozares politikas jomas, var konstatēt, ka tās lielā mērā saskan ar arodbiedrību kompetences jomām. LM nes atbildību par šādiem sociālās politikas jautājumiem: darba tirgu, darba attiecībām, darba aizsardzību, sociālo dialogu, nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanu [13]. Sociālā politika vērtējama kā ļoti būtiska valsts iekšpolitikas sastāvdaļa, jo skar katru valsts iedzīvotāju. Nenoliedzami, ka LM realizē politiku konkrētas valdības ietvaros, tādēļ atbildība par sociālajām politiskajām nostādnēm jāuzņemas ne tikai labklājības ministriem, bet valdībām kopumā. Pagājušā gadsimta deviņdesmito gadu vidū, kad notika ekonomikas pāreja uz tirgus ekonomiku, Latvijas sociālās politikas modelis bija liberāls ar konservatīvām iezīmēm, ko ietekmēja postkomunisma mantojuma fons. To apliecināja un nostiprināja no 1996. līdz 1997. gadam izstrādātā Latvijas valsts sociālā politika – pieņemtie likumi par sociālo nodokli, valsts pensijām, obligāto sociālo apdrošināšanu bezdarba gadījumam un citi. Būtiskākā sociālās politikas problēma pagājušā gadsimta deviņdesmito gadu vidū bija – kā atrast optimālu līdzsvaru starp valsti un tirgu, risinot sociālās problēmas sabiedrībā, kā uzlabot cilvēku dzīvi un atjaunot uzticību valdībai [14]. Tā kā šādu līdzsvaru atrast vēl arvien nav izdevies, iedzīvotāju labklājības līmenis Latvijā joprojām ir zems. Raksta autore uzskata, ka tam ir vairāki iemesli: tiek turpināts deviņdesmitajos gados uzsāktais sociālās politikas kurss, fakts, ka valdības nespēj nodrošināt ekonomikas atlabšanu pēckrīzes periodā, un arodbiedrības nespēj efektīvi piedalīties sociālās politikas kopvadības procesos. Tiek atzīts,

ka visaugstākais labklājības līmenis ir Ziemeļeiropas sociāldemokrātiskajās valstīs (Dānijā, Somijā, Nīderlandē un Zviedrijā) un viszemākais – Bulgārijā, Grieķijā, Ungārijā, Latvijā un Rumānijā [15]. Lai gan patiesi sociāldemokrātiski orientētu politisko spēku attīstība Latvijā nav bijusi veiksmīga, solījumi par augstāku sociālo garantiju līmeni bieži vien ir bijusi politisko partiju priekšvēlēšanu retorikas centrālā tēma. Pēdējās valdības Latvijā veidojusi politiskā partija „Vienotība”, sadarbojoties ar Zaļo un zemnieku savienību, vēlāk arī ar NA un „Tēvzemei un Brīvībai”/LNNK. Jau otrajā V. Dombrovska valdības deklarācijā valdība apņēmas izstrādāt un ieviest Konceptiju par minimālās mēneša darba algas noteikšanu turpmākajiem gadiem, noteikt jaunus minimālās mēneša darba algas apmēra noteikšanas principus, kā arī samazināt darbaspēka nodokļu slogu [16], taču reālas darbības šiem solījumiem nesevoja. Tādēļ raksta autore konstatē, ka partiju „Latvijas Ceļš” un „Tautas partija” uzsāktā liberālā sociālā politika savas pozīcijas nav zaudējusi arī pēdējo gadu laikā, kas nenoliedzami apgrūtina arodbiedrību dialogu ar valdības pārstāvjiem, kā arī arodbiedrību darbību kopumā.

Lai Latvijas sociālās politikas modelis būtu sociāli taisnīgāks un Latvija tuvinātos vidējam sabiedrības labklājības līmenim ES, valstī būtu nepieciešams panākt ekonomikas izaugsmi un mazināt ienākumu nevienlīdzību. Raksta autore uzskata, ka šīs izmaiņas nevar notikt bez tādas arodbiedrību darbības, kuras pamatā ir stratēģisku mērķu apzināšanās, tajā skaitā sociālā dialoga pilnveide.

Tomēr jāņem vērā fakts, ka Latvijas arodbiedrību attīstība notiek paralēli Latvijas pilsoniskās sabiedrības attīstībai kopumā. Latvija kā neatkarīga valsts pastāv tikai divdesmit piecus gadus, un šis laika periods ir samērā neliels, lai izveidotu noturīgas efektīva sociālā dialoga tradīcijas. Vērtējot arodbiedrību kā sociālā partnera nozīmi, raksta autore konstatē, ka Lisabonas līgums norāda uz sociālo partneru nozīmību ES dalībvalstīs, paredzot, ka „Savienība atzīst un savā līmenī veicina sociālo partneru lomu, ņemot vērā valstu sistēmu dažādību: tā veicina dialogu sociālo partneru starpā.” [17] Arī nacionālā likumdošana paredz, ka sociālie partneri piedalās publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā, ar konkrētās nozares ministra starpniecību iesniedzot MK plānošanas dokumentu un tiesību aktu projektus [18]. Tomēr Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības priekšsēdētāja P. Krīgera vērtējums norāda, ka ar līdzšinējiem sociālā dialoga rezultātiem kopumā savienība nav apmierināta: 2011. gadā P. Krīgers atzinis, ka sociālais dialogs Latvijā ir „civilizēts process, kura ietvaros risinās civilizētas sarunas. Taču, ja vērtēt procesa rezultātu, tad man diplomātiski jāsaka, ka arodbiedrībām nākamajos gados būs vēl ļoti daudz un neatlaidīgi jāstrādā, lai panāktu labākus rezultātus.” [19] Turklāt arodbiedrību statuss Latvijā, salīdzinot ar „vecajām” ES dalībvalstīm, vēl nav nostiprinājies, un, neraugoties uz Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes (NTSP) un tās apakšpadomju izveidošanu, kur LBAS un tās dalīborganizācijas regulāri darbojas, arodbiedrības ne vienmēr tikušas vērtētas kā pilnvērtīgs un nopietns sociālā dialoga partneris. Iespējams, tas noticis tādēļ, ka šīs organizācijas līdz

šim nav bijušas pietiekami vienotas, daudzskaitlīgas un neatlaidīgas.

Redzams, ka pastāv vairāki faktori, kas Latvijā ierobežo nodarbināto cilvēku iesaistīšanos arodbiedrību darbībā, iestājoties arodbiedrībās un piedaloties to rīkotajās aktivitātēs (nostājas izteikšana piketos un mītiņos, kā arī darba pārtraukšana streikojot): līdzšinējā sociālā dialoga pieredze; sabiedrības individualizācijas un kolektīvās bezapziņas ietekmē cilvēki netic, ka šīs darbības dos gaidītos rezultātus.

IV. EKSPERTU INTERVIJU REZULTĀTI

Laika periodā no 2015. gada 1. maija līdz 20. jūnijam tika veiktas daļēji strukturētas ekspertu intervijas. Tika intervēti 12 eksperti – LBAS dalīborganizāciju, dažādu Latvijas nozaru/profesionālo arodbiedrību priekšsēdētāji (kas ir 60 % no kopējā LBAS dalīborganizāciju priekšsēdētāju skaita). Izvēloties ekspertus, tika ņemta vērā viņu pieredze arodbiedrību priekšsēdētāja amatā; tika izvēlēti arodbiedrību priekšsēdētāji, kuru darba pieredze šajā amatā ir lielāka par pieciem gadiem.

A. Atbilžu apkopojums uz jautājumu „Kādi ir 3 galvenie iemesli, kas nosaka biedru skaita samazināšanos Latvijas arodbiedrībās?”

Par galvenajiem biedru skaita samazināšanās cēloņiem Latvijas arodbiedrībās arodbiedrību priekšsēdētāji uzskata darba faktoru maiņu un demogrāfiskos faktoros: „Mūsu arodbiedrībā to nosaka galvenokārt paaudžu maiņa. Daudzi biedri aiziet pensijā, bet jaunie darbinieki nestājas arodbiedrībā”; „Latvijā samazinās iedzīvotāju skaits”; „Svarīgs iemesls ir tas, ka tika likvidēti lieli uzņēmumi. Nelielos uzņēmumos darba devējs bieži pasaka, ka nepieļaus arodbiedrības veidošanu, un cilvēki neriskē to darīt. Jo cilvēks mazāk izglītots, jo darba devējam vieglāk izrīkoties kā vēlas”; „Darbinieku skaits ir ticis samazināts 5–6 reizes, un tā pamatā ir gan jaunu tehnoloģiju ieviešana, gan ekonomiskā krīze. Uzņēmumi pērk ārpalpojumu, līdz ar to samazinās arī arodbiedrības biedru skaits”; „Ja arodbiedrība labi strādā uzņēmuma līmenī, tad jaunie darbinieki kļūst par biedriem. Ražošajā nozarē mums nav pensionāru, viņi tiek atlaisti no darba.” Respondentu atbildes liecina par vairāku nelielu uzņēmumu vadītāju negatīvo attieksmi pret arodbiedrību izveidi, kas veicina darbinieku bailes veidot arodbiedrības, lai nezaudētu darbu. Arodbiedrību vadītāji uzskata, ka biedru skaits samazinās ārējās vides faktoru ietekmē, bet neakcentē iekšējās vides ietekmi uz arodbiedrību darbības efektivitāti un tās iespējamo ietekmi uz biedru skaitu.

B. Atbilžu apkopojums par ārējās vides ietekmi uz Latvijas nozaru/profesionālo arodbiedrību darbību

Kopumā vadītāji ārējo vidi vērtē kā nelabvēlīgu un atzīst, ka arodbiedrību darbu visspēcīgāk ietekmē: politiskā vide; mikroekonomiskā situācija; žurnālistu vājā izpratne par arodbiedrības darba specifiku, tendenciozitāte un negatīvisms vērtējumos; un sabiedrības kritiskais viedoklis par Latvijas arodbiedrībām. Lai gan, pamatojoties uz minētajiem

apsvērumiem, vadītāji atzīst, ka šo faktoru ietekmē arodbiedrību vadīt kļūst arvien sarežģītāk, par ārējās vides faktoriem un to ietekmi valdes un padomes sēdēs tiek diskutēts neregulāri.

C. Atbilžu apkopojums uz jautājumu „Kādi pasākumi nepieciešami sociālās partnerības pilnveidei?”

Vadītāji atzīst, ka sociālās partnerības jautājums ir ļoti aktuāls un tā pilnveide palīdzētu uzlabot sabiedrības attieksmi un sociālo politiku valstī: „...jāpilnveido sociālās partnerības saturs – caur dialogu jāpanāk nozares attīstība”; „Jāuzlabo sociālā dialoga kvalitāte. Patlaban darba devēji bieži neuzskata par vajadzīgu konsultēties un saskaņot jautājumus ar arodbiedrībām. Lai to novēstu, likumdošanā būtu precīzāk jāparedz, kuri jautājumi darba devējiem jāaskaņo ar arodbiedrību”; „Mums Latvijā vēl nav īstās izpratnes par partnerību. Šajā līmenī mēs vēl nestrādājam, jo šī partnerība nav domāta kā tukši solījumi utt.”; „Iekšējās kārtības noteikumi pamazām pārņem koplīgumu funkcijas, tādā veidā samazinās sociālā dialoga nozīme uzņēmumu līmenī. Dažās iestādēs darbinieki saka, ka koplīgums nav nepieciešams; mums viss ir paredzēts darba līgumos un iekšējās kārtības noteikumos. Nozares līmenī mūsu arodbiedrībai noslēgtas divas ģenerālvienošanas, bet arī tās nav ideālas, tajās ir paredzētas tikai nedaudz plašākas garantijas kā darba likumdošanā.” Intervijās paustais arodbiedrību priekšsēdētāju viedoklis kopumā liecina, ka sociālās partnerības pilnveidē sevišķi aktuāli ir uzlabot tās saturu, kā arī attīstīt iesaistīto pušu izpratni par partnerību.

V. SECINĀJUMI

1. Pastāv sociālpolitiskie faktori, kas Latvijā ierobežo nodarbināto cilvēku iesaistīšanos arodbiedrību darbībā: līdzšinējā sociālā dialoga pieredze; sabiedrības individualizācija un kolektīvās bezapziņas ietekme uz cilvēku ticību šo aktivitāšu rezultativitātei.
2. Pozitīvi vērtējama prakse, ka arodbiedrības kā sociālie partneri piedalās publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā, ar konkrētās nozares ministra starpniecību iesniedzot MK plānošanas dokumentu un tiesību aktu projektus. Arī Latvijas Brīvo arodbiedrību darbība NTSP liecina par to, ka nacionālajā līmenī arodbiedrības var vērtēt kā stabilu sociālā dialoga partneri. Tomēr LBAS vadības un nozaru arodbiedrību priekšsēdētāju viedoklis par sociālā dialoga praksi rāda, ka Latvijā kā jaunā valstī sociālais dialogs uzskatāms par pilnveidojamu un uzlabojamu. Sociālās partnerības pilnveidē par sevišķi aktuālu arodbiedrību priekšsēdētāji atzīst satura pilnveidi un iesaistīto pušu izpratnes par partnerību attīstīšanu.
3. Arodbiedrību darbību ierobežo vairāk nekā 20 gadu ilgs neolibērāls valdības politikas kurss, biežas valdības maiņas un uzņēmumu vadītāju negatīvā attieksme pret

arodbiedrību izveidi, kas veicina darbinieku bailes veidot arodbiedrības, lai nezaudētu darbu.

4. Par galvenajiem biedru skaita samazināšanās cēloņiem Latvijas arodbiedrībās arodbiedrību priekšsēdētāji uzskata darba faktoru maiņu un demogrāfiskos faktoros: iedzīvotāju skaita samazināšanos un biedru pensionēšanos. Taču vienlaikus mediju kontentanalīzes rezultāti parāda salīdzinoši nelielu Latvijas arodbiedrību mediju epizožu skaitu. Tādēļ arodbiedrībām jāpilnveido sadarbība ar plašsaziņas līdzekļiem, lai komunicētu ar sabiedrību.

LITERATŪRAS SARAKSTS

1. Hannigan, T. *Managing tomorrow's high-performance unions*. London: Quorum Books, 1998.
2. Kluinis, A., Pētersons, R. *Arodbiedrību gadsimts*. Rīga: AGB, 2006.
3. LBAS Statistika par biedriem. Npublicēti materiāli.
4. *Latvijas Neatkarīgo arodbiedrību konfederācijas tīmekļa vietne*. [tiešsaiste]. [skatīts 23.03.2015.]. Pieejams: <http://lnakonfederacija.lv/>
5. Бауман, З. *Индивидуализированное общество*. Москва: Логос, 2002.
6. Vilka, I., Strupiņš, A. *Pētījums „Pilsoniskā sabiedrība Latvijā: situācijas analīze”*. [tiešsaiste]. [skatīts 16.08.2012.]. Pieejams: <http://providus.lv/article/pilsoniskas-sabiedrības-attīstība-latvija-situācijas-analīze>
7. Vanadžiņš, I., Martinsone, Ž., Lakiša, S. u. c. *Pētījums „Darba apstākļi un riski Latvijā 2012–2013”*. Rīga: RSU, 2013.
8. Šuvajevs, I. *Dzīļu psiholoģija. Personas, idejas un risinājumi*. Rīga: Zvaigzne ABC, 2002.
9. Jungs, K. G. *Dzīve, māksla, politika*. Rīga: Zvaigzne ABC, 2001.
10. Inglehart, R. *Modernization and Post-modernization. Cultural, Economic and Political Change in 43 Societies*. Princeton: Princeton University Press, 2007.
11. Salamon, M. *Industrial relations: Theory and practice*. 4 th edition. Harlow: Financial Times/ Prentice Hall, 2000.
12. *Ministru kabineta vēsture*. [tiešsaiste]. [skatīts 23.03.2015.]. Pieejams: <http://www.mk.gov.lv/lv/content/ministru-kabineta-vesture>
13. *LM Nozares politika*. [tiešsaiste]. [skatīts 14.04.2014.]. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/144>
14. Rajevska, F. Sociālā politika Latvijas Republikā pārejas perioda laikā. *Latvijas Universitātes Raksti. Politikas zinātne*, 2005, 686, 75.–92. lpp.
15. Ziņojums „Dzīves kvalitāte Eiropā: subjektīvā labklājība”. [tiešsaiste]. [skatīts 17.04.2014.]. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/lv/publications/executive-summary/2013/quality-of-life-social-policies/quality-of-life-in-europe-subjective-well-being-executive-summary>
16. *Deklarācija par Valda Dombrovska vadītā Ministru kabineta iecerēto darbību Nacionālajai izaugsmei un vienotībai*. [tiešsaiste]. [skatīts 26.07.2014.]. Pieejams <http://www.mk.gov.lv/lv/content/ministru-kabineta-vesture>
17. *Lisabonas līgums, ar ko groza līgumu par Eiropas Savienību un Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu*. [tiešsaiste]. [skatīts 10.10.2015.]. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=203206>
18. *Ministru kabineta kārtības rullis* [tiešsaiste]. MK Noteikumi Nr. 300, 07.04.2009. Rīga: Ministru kabinets [skatīts 10.10.2015.]. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=190612>
19. Sociālajam dialogam Latvijā 20. *Darbinieku avīze*, 2011, 19, 4.–5. lpp.

Antra Līne obtained the Master's degree in sociology from the Latvia University of Agriculture in 2004. At present, she is a doctoral student of the Management science program at the University of Latvia. Her major field of study is trade union performance and trade union management. Since 2004, she is a Lecturer at Riga Teacher Training and Educational Management Academy. From 1992 to 2000, she was the Chairperson of the Latvia Nursing and Health Care Personnel Trade Union.
Address: Imantas 7. līnija – 1, Rīga, LV-1083, Latvia. Phone: +37129466120.
E-mail: antra.line@rpiva.lv

Antra Līne. The impact of sociopolitical factors on the activity of Latvian trade unions

Effective trade union work helps strengthening state democracy; hence trade unions participate in forming a civil society. Trade union operations and development are important not only to trade union members but to the society in general. The aim of the research is to evaluate how sociopolitical factors affect Latvian trade union work, revealing the causes for the decreasing number of Latvian trade union members. The objectives of the research: to analyse scientific literature on the significance of the impact sociopolitical factors make on promoting trade union participation; to do an analysis of the empirical research results to come to conclusions about the effect of sociopolitical factors in regard to Latvian trade union work. The theoretical and methodological basis of the research has been made using scientific literature published in Latvia and other European Union countries as well as the United States of America. Research methods: theoretical methods: analysis of scientific literature and documents; empirical methods: media content analysis, and content analysis of interviews (year 2011) and express interviews (year 2015) with Latvian trade union chairpersons. It has been concluded in the research that there exist sociopolitical factors that restrict employees from participation in trade union activities: previous experience of social dialogue; over 20 years of neoliberal route of governmental policies; and frequent changes in the government, which promotes political instability in the country.

Антра Лīне. Влияние социально-политических факторов на деятельность профессиональных союзов Латвии

Эффективная деятельность профессиональных союзов способствует укреплению демократии в государстве, так как профессиональные союзы содействуют созданию гражданского общества. Деятельность и развитие профессиональных союзов важна не только для членов профессиональных союзов, но и для общества в целом. Целью исследования является анализ социально-политических факторов, влияющих на деятельность профессиональных союзов в Латвии, чтобы выявить причины снижения количества членов в профессиональных союзах Латвии. Задачи исследования: анализировать научную литературу о значении влияния социально-политических факторов на развитие содействия профессиональным союзам; анализировать результаты эмпирического исследования, чтобы сделать выводы о влиянии социально-политических факторов на деятельность профессиональных союзов Латвии. Теоретическая и методологическая основа исследования создана с использованием научной литературы, изданной в Латвии, в других государствах Европейского Союза, а также в Соединенных Штатах Америки. Методы исследования: теоретические методы: анализ научной литературы и документов; эмпирические методы: контент-анализ медиа текстов; контент-анализ содержания интервью с председателями профессиональных союзов Латвии (2011 г.) и с экспертами (2015 г.). Сделаны выводы, что существуют социально-политические факторы, которые в Латвии ограничивают вовлеченность наемных работников в деятельность профессиональных союзов: предыдущий опыт социального диалога; индивидуализация общества и влияние коллективного бессознательного; более чем 20-летний нелиберальный курс политики правительства; частые смены правительства, что способствует политической нестабильности в государстве.