

#DarbaTiesības2023

IKGADĒJĀ KONFERENCE
DARBA TIESĪBU PROFESIONĀLIEM

Eiropas minimālās algas un ilgtspējas standartu īstenošana Latvijā 2023-2026

*Dr. iur. IRĒNA LIEPIŅA
LATVIJAS Sakaru darbinieku arodbiedrības PRO prezidente
Vidzemes Augstskolas (VIA) docente
Darba tiesības 2023, ATTA centrs Rīga, 25.01.2023.*

Standartu īstenošana

- ar likumu (21) - Latvijā
- Ar koplīgumu (6) – Ziemeļvalstīs



Standartu īstenošana

Tiesību avoti

- Koplīgums - īpašs darba tiesību avots;
- Likumi – vispārējais tiesību avots:
 - MK noteikumi
 - Eiropas Savienības akti (*Līgums, Direktīvas, Regulas u.c.*);
 - Satversme;
 - Vispārējie tiesību principi;
 - Tiesību doktrīna;
 - Starptautiskās Darba organizācijas instrumenti, Eiropas Cilvēktiesību aizsardzības konvencija u.c.





Standartu īstenošana

Koplīgums – laba sociālā dialoga rezultāts

Koplīgums = rakstveida līgums starp arodbiedrību un darba devēju par uzlabotu:

- darba tiesisko attiecību saturu (it īpaši darba samaksas un darba aizsardzības organizāciju);
- darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu,
- darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu (jaunas prasmes),
- darba kārtību
- darbinieku sociālo un ekonomisko aizsardzību u.c.

Piemēram, Islandē faktiski nevar uz sākt darbu bez koplīguma.

Nākotnē koplīgums varētu būt obligāts, sākot ar 10 darbiniekiem uzņēmumā (līdzīgi kā ar Darba kārtības noteikumiem – DL 55.pants).

Standartu īstenošana

Ieguvumi no koplīguma noslēgšanas

Vispārējie:

- Kvalitātes zīme darba attiecībās;
- Koplīgums - produktivitātes, ilgtspējas un sadarbības vēstnesis;
- nodokļa atvieglojumi (ēdināšanai un medicīnas pakalpojumiem):

Praktiskie:

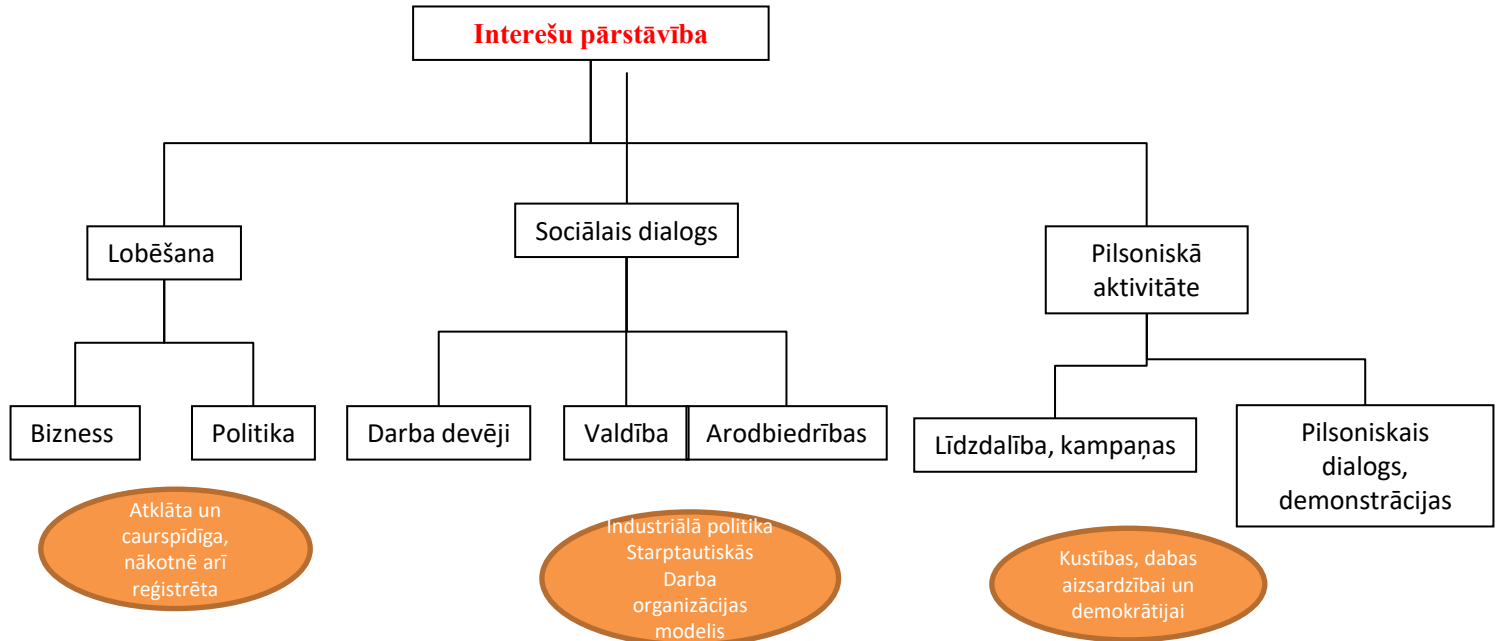
Papildus punkti publiskajos iepirkumos;

Nākotnes: nākotnē iespējams arī citas «privilēģijas» (piemēram, atbalsts darbinieku prasmju pilnveides izdevumiem (2023 gads ir jaunu prasmju gads)

u.c.



Standartu īstenošana



Interēšu pārstāvības atklātības likums spēkā no 01.01.2023.

Par standartu būtību

Eiropas Minimālā alga



DUĀLS Mērķis:

- pasargāt mazāk atalgoto sabiedrības daļu;
- veicināt koplīguma sarunas u.c.

Avots: Eiropas parlamenta un padomes 2022. gada 19. oktobra direktīva 2022/2041 «Par adekvātām minimālajām algām Eiropas Savienībā» (teksts pieejams:

Direktīvas īstenošanas termiņš līdz 15.11.2024.

Eiropas Minimālā alga

- ES dalībvalstis regulāri pārskata ar tiesību aktu noteikto minimālo algu, lai nodrošinātu tās adekvātumu.
- Apmērs – metriski kritēriji:
 - 60% no algas mediānas;
 - 50% no vidējās darba algas (Latvijā) – no 01.01.2023.
- 620 EUR, no 01.01.2024. - 700 EUR;

Eiropas Minimālā alga

Līdz 2023

- Latvijā minimālo darba algu pārskata, ņemot vērā vairākus faktorus:
- ekonomisko stāvokli valstī,
- darba tirgus attīstību,
- bezdarba līmeni,
- valsts budžeta iespējas.

No 2023

- LV novērtē minimālās algas adekvātumu, ņemot vērā:
- sociālekonomiskos apstākļus,
- nodarbinātības pieaugumu, konkurētspēju
- un reģionu un nozaru attīstību.
- jāņem vērā pirktspēja, ilgtermiņa produktivitātes līmeņi un attīstība valstī, kā arī algu līmeņi, sadalījums un pieaugums.

Eiropas Minimālā alga



Eiropas Minimālā alga

Rīcības plāns:

- Latvijai būs jāfiksē savos tiesību aktos minimālās algas apmērs, piemēram, % vidējās darba samaksas LV (CSP).
- koplīgumu attīstības plāns 2023-2026.

Eiropas Minimālā alga

Pozitīva ietekme darbiniekiem:

- Ieguldījumi cilvēkos & nabadzības mazināšana;
- uzlabo ES taisnīgumu un dzimumu līdztiesību;
- sociālās apdrošināšanas sistēmas ilgtspēju;
- Uzticēšanos un produktivitātes paaugstināšanās darba attiecībās u.c.



Eiropas Minimālā alga



Minimālā alga =

- mēraukla sabiedrības pārticībai un pirktspējai;
- nodarbinātības un sociālo standartu;
- Ilgtspējas un ekonomiskās augsmes indikators;
- Citās jomās - sociālās apdrošināšanas tiesībās – pensijām un pabalstiem; krimināltiesībās - kā papildsoda vai pamatsoda vienība; ģimenes tiesībās – taisnīgs uzturlīdzekļu apmērs bērnam u.c.

Ilgtspēja

Līdz ar ilgtspējas direktīvas standartu ieviešanu (2024.-2026.g.) komersantiem ir pienākums identificēt, mazināt un uzlabot cilvēktiesību un principu izpildi uzņēmumā (biznesa atbildība).

Pirmie piemēri: Francija (2017), Vācija (2023) un Norvēģija (*īstenošanas veidi - gan likums, gan koplīgums*).

SDO konvencijas Nr. 97 un 98, kā arī ilgtspējas direktīvas projekts.

Ilgtspēja

Padziļināta pārbaude (*due dilligence*) cilvēktiesībās:

konstatēt;

mazināt;

novērst;

uzlabot un uzraudzīt (*track*) cilvēktiesību izpildi uzņēmumā.

Standartu īstenošana

Rīcības plāns:

- Esošās situācijas izvērtējums (empātija);
- Vajadzību definēšana darba devēju un darbinieku pusē: minimālās algas ietekme uz ekonomisko augsmi 2023-2026;
- Sociālās partnerības stiprināšana: darba devējs un arodbiedrība;
- Ideācija: labās prakses apkopošana un sociālā dialoga plāna izveide uzņēmumā;
- Prototipa radīšana - piemērotākais koplīguma modelis uzņēmumā;
- Validācija: apstiprināšana un paplašināšana.

Secinājumi

- Sociālā dialoga un rīcības plāns (no idejas līdz līdz koplīgumam);
- Labākais standartu īstenošanas veids = likums + koplīgums;
- Koplīgumu loma pieaugs 2023-2026, ņemot vērā Eiropas minimālās algas direktīvas otro mērķi (no 20 % uz 80% koplīgumu pārklājumu Latvijā un visā Centrāl- un Austrumeiropā);
- Arvien vairāk koplīgumi ir kā atbildīga biznesa prakse un ilgtspējas vēstnesis standartu īstenošanā nevis «nasta»;
- Sadarbība, sociālais dialogs un pielāgošanās ir panākumu atslēga standartu īstenošanā.

Paldies!

irena@lsab.lv