

# LDDK STRATĒGIJA 2021-2027



**LDDK**  
LATVIJAS DARBA DEVĒJU  
KONFEDERĀCIJA

# LDDK stratēģija 2021-2027

Pamatprincipi .....	2
LDDK stratēģija 2021-2027 .....	3
Misija .....	3
Nākotnes redzējums (vīzija) .....	3
Vērtības .....	3
Stratēģiskie mērķi .....	3
LDDK prioritātes 2022/2023 .....	4
LDDK paveiktais 2021. gadā un darāmais 2022. gadā .....	5
Paveiktais 2021 .....	5
1. VESELA, KVALIFICĒTA UN SOCIĀLI AIZSARGĀTA DARBASPĒKA PIEEJAMĪBA .....	5
2. NOTURĪBA, KONKURĒTSPĒJA UN REPUTĀCIJA .....	6
3. ILGTSPĒJĪGAS INVESTĪCIJAS EKONOMIKAS ATJAUNOŠANAI, NOTURĪBAI UN IZAUGSMEI .....	7
4. STRUKTURĀLAS REFORMAS DARBA DEVĒJU STARPTAUTISKAI KONKURĒTSPĒJAI UN TAUTSAIMNIECĪBAS ILGTSPĒJAI .....	7
5. TRĪSPUSĒJAIS UN DIVPUSĒJAIS SOCIĀLAIS DIALOGS .....	8
Darāmais 2022 .....	9
1. VESELA, KVALIFICĒTA UN SOCIĀLI AIZSARGĀTA DARBASPĒKA PIEEJAMĪBA .....	9
2. DARBA DEVĒJU NOTURĪBA, KONKURĒTSPĒJA UN REPUTĀCIJA .....	11
3. ILGTSPĒJĪGAS INVESTĪCIJAS EKONOMIKAS ATJAUNOŠANAI, NOTURĪBAI UN IZAUGSMEI .....	13
4. STRUKTURĀLAS REFORMAS DARBA DEVĒJU STARPTAUTISKAI KONKURĒTSPĒJAI UN TAUTSAIMNIECĪBAS ILGTSPĒJAI .....	13
5. TRĪSPUSĒJAIS UN DIVPUSĒJAIS SOCIĀLAIS DIALOGS .....	14
LDDK reputācija un ietekme .....	15

# Pamatprincipi

Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK) darbojas [Darba devēju organizāciju un to apvienību likumā](#) noteikto funkciju ietvaros:

## 8.pants. Darba devēju organizāciju funkcijas

- 1) veido darba devēju organizācijas politiku;
- 2) pārstāv darba devēju organizācijas intereses attiecībās ar arodbiedrībām, valsts un pašvaldību institūcijām;
- 3) sadarbojas ar arodbiedrībām koplīgumu sagatavošanā, slēgšanā un citos darba attiecību jautājumos;
- 4) informē savus biedrus par normatīvajiem aktiem ekonomiskajā un sociālajā jomā;
- 5) organizē darba devēju organizāciju biedru apmācību;
- 6) sniedz konsultācijas darba attiecību jautājumos;
- 7) piedalās darba strīdu izšķiršanā, arī streiku gadījumā;
- 8) apkopo un analizē informāciju par darba devēju organizācijām un to apvienībām un informē sabiedrību par darba devējiem aktuāliem jautājumiem.

## 9.pants. Darba devēju organizāciju apvienību funkcijas

- 1) pārstāv darba devēju organizāciju apvienības intereses attiecībās ar arodbiedrībām, valsts un pašvaldību institūcijām trīspusējās sadarbības padomēs, kā arī starptautiskajās darba devēju organizācijās;
- 2) izstrādā un iesniedz valsts un pašvaldību institūcijām priekšlikumus sociālo un darba attiecību uzlabošanai;
- 3) izstrādā un iesniedz valsts un pašvaldību institūcijām priekšlikumus tautsaimniecības stratēģijas izstrādāšanai;
- 4) izstrādā un iesniedz valsts un pašvaldību institūcijām priekšlikumus uzņēmējdarbības attīstībai un darba tirgus prasībām atbilstošas profesionālās apmācības organizēšanai.

Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK) darbojas atbilstoši LDDK statūtos noteiktajam (23.03.2016 redakcijā):

## 2.nodaļa. LDDK statuss

- 1) LDDK ir Latvijas darba devēju organizāciju apvienība saskaņā ar Darba devēju organizāciju un to apvienību likumu un Biedrību un nodibinājumu likumu, kas nacionālā un starptautiskā līmenī nosaka LDDK statusu un pamato LDDK darbību jautājumos, kas aprakstīti šo statūtu 3.sadaļā „LDDK mērķi”.
- 2) LDDK darbības pamatprincipus nosaka Starptautiskās darba organizācijas konvencija par trīspusējām konsultācijām, Apvienoto Nāciju Organizācijas pamatnostādnes par sociālo partnerību un Eiropas Kopienu dibināšanas līgums (*Līgums par Eiropas Savienības darbību*).

## 3.nodaļa. 3.1. LDDK mērķi

- 1) sekmēt Latvijas darba devēju organizāciju nostiprināšanu un attīstību;
- 2) sekmēt tādu tautsaimniecības, nodarbinātības, izglītības un sociālās politikas vidi, kas veicina uzņēmējdarbības veidošanos un attīstību;
- 3) nodrošināt visaptverošu darba devēju interešu konsolidēšanu un pārstāvēšanu;
- 4) koordinēt darba devēju intereses nacionālā un starptautiskā mērogā;
- 5) veicināt sabiedrības izpratni par darba devēju organizācijām;
- 6) sekmēt informācijas, pieredzes un labās prakses apmaiņu starp LDDK biedriem.

## 3.nodaļa. 3.2. LDDK uzdevumi un funkcijas

- 1) pārstāv darba devēju organizāciju intereses attiecībās ar arodbiedrībām, valsts pārvaldes un pašvaldību institūcijām, Nacionālā trīspusējā sadarbības padomē, tās apakšpadomēs un citās konsultatīvajās institūcijās, kā arī starptautiskajās institūcijās;
- 2) informē biedrus par politikas plānošanas dokumentu un tiesību aktu projektiem un apkopo biedru sniegtos atzinumus;
- 3) sniedz atzinumus par valsts pārvaldes institūciju un Saeimas, kā arī Eiropas Savienības institūciju, Starptautiskās darba organizācijas un citu starptautisku organizāciju izstrādātajiem politikas plānošanas dokumentu un tiesību aktu projektiem;
- 4) iniciē politikas plānošanas dokumentu un tiesību aktu projektu izstrādi;
- 5) konsultē biedrus par LDDK kompetencē esošajiem jautājumiem;
- 6) informē sabiedrību par LDDK un tās biedru mērķiem un darbību.

## LDDK stratēģija 2021-2027

### Misija

Veidot Latvijas uzņēmējdarbību atbalstošu vidi, veicinot uzņēmēju konkurētspēju un pārstāvēt darba devējus sociālā dialoga ietvaros nacionālā, Eiropas Savienības un starptautiskā līmenī.

### Nākotnes redzējums (vīzija)

2027.gadā LDDK pārstāv uzņēmumus, kas nodarbina vairāk kā 50% no darba ņēmējiem Latvijā un LDDK ir panākusi stabilu valsts pārvaldes atbalstu Latvijas uzņēmējdarbības attīstībai un uzņēmumu konkurētspējai Eiropā un pasaulē.

### Vērtības

**Līderība.** LDDK ir vadošā Latvijas darba devējus pārstāvoša balss darbības virziena noteikšanā labvēlīgas uzņēmējdarbības vides izveidei.

**Saliedētība.** LDDK ir Latvijas biznesa balss un LDDK biedri ir vienoti darba devēju organizāciju nostiprināšanā un attīstīšanā uzņēmējdarbību atbalstošas vides veidošanai un sabiedrības izpratnes par darba devēju organizācijām sekmēšanai.

**Kompetence.** LDDK savā darbībā apvieno LDDK biedru zināšanas un pieredzi, nodarbina profesionālus darbiniekus un ekspertus, iesaista Latvijas un starptautiskos sadarbības partnerus izvirzīto mērķu sasniegšanā.

**Atbildība.** LDDK ir demokrātiska organizācija, kas izzina LDDK biedru kopīgās vajadzības un saskaņo dažādu nozaru un uzņēmumu intereses uzņēmējdarbības attīstībai.

**Godprātība.** LDDK uzticas saviem partneriem un savu darbību īsteno godprātīgi.

**Atvērtība.** LDDK ir atvērta jauniem biedriem – darba devējiem un tos apvienojošām organizācijām – uzņēmējdarbību atbalstošas vides sekmēšanai.

**Sadarbība.** Biedru noteikto mērķu īstenošanai LDDK sadarbojas ar Latvijas un starptautiskām uzņēmumu apvienībām, citu valstu darba devēju organizācijām, ar citām nevalstiskām organizācijām, valsts un pašvaldības institūcijām.

### Stratēģiskie mērķi

1. Panākt uzņēmējdarbību un uzņēmumu konkurētspēju un produktivitātes pieaugumu atbalstošas rīcībpolitikas izstrādi Latvijas tautsaimniecības ilgtspējai.
2. Sekmēt Latvijas darba devēju interesēm atbilstošus sociālekonomiskos apstākļus un veicināt sociāli atbildīgu un ilgtspējīgu uzņēmējdarbību.
3. Saglabāt un palielināt Latvijas darba devēju ietekmi rīcībpolitikas izstrādē.

## LDDK prioritātes 2022/2023

<p><b>Prioritārie virzieni</b> <b>2022/2023:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vesela, kvalificēta un sociāli aizsargāta darba spēka pieejamība</li> <li>2. Darba devēju noturība, konkurētspēja un reputācija</li> <li>3. Ilgtspējīgas investīcijas ekonomikas atjaunošanai, noturībai un izaugsmei</li> <li>4. Strukturālas reformas</li> <li>5. Trīspusējais un divpusējais sociālais dialogs</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Noteiktas <b>atbilstoši</b> <a href="#">LDDK stratēģijas 2021.-2027.gadam</a> pamatnostādnēm (<i>apstiprinātas LDDK biedru sapulcē 2020.gada 25.martā (attālināti)</i>).</li> <li>• Noteiktas, lai atbalstītu Latvijas Nacionālā attīstības plānā <b>2021.-2027.gadam (NAP2027)</b> ietverto četrus stratēģiskos mērķu - <b>Produktivitāte un ienākumi, Vienlīdzīgas iespējas, Sociālā uzticēšanās, Reģionālā attīstība - īstenošanu.</b></li> <li>• Noteiktas, ņemot vērā Eiropas Savienības (ES) Padomes prezidentūras, Eiropas Komisijas un Eiropas sociālo partneru pieņemtos dokumentus:             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Paziņojums</b> <a href="#">Par jaunu sākumu sociālajam dialogam</a> (2016. gada 27. jūnijs);</li> <li>✓ <a href="#">Eiropas sociālo tiesību pīlāra pamatprincipi</a>: vienādas iespējas un piekļuve darba tirgum, taisnīgi darba nosacījumi un sociālā aizsardzība un iekļaušana (2017. gada 17.novembris);</li> </ul> </li> <li>• Noteiktas, ņemot vērā jauno politisko ciklu Eiropas Savienībā un īpaši <a href="#">Eiropas Komisijas politiskās prioritātes 2019.-2024.gadam</a>: Zaļais kurss Eiropai, Ekonomika cilvēku labā, Digitālajam laikmetam gatava Eiropa, Mūsu eiropeiskā dzīves ziņa, Spēcīgāka Eiropa pasaulē un Jauns impulss Eiropas demokrātijai (2019.gada 16.jūlijs).</li> <li>• Noteiktas, ņemot vērā <a href="#">Eiropas pusgada procesu</a>, kas nodrošina ES valstu ekonomikas politikas koordinēšanas ietvaru.</li> <li>• Noteiktas, ņemot vērā <a href="#">Eiropas Atveseļošanas plānu</a>, lai palīdzētu novērst ekonomisko un sociālo kaitējumu, ko izraisījusi koronavīrusa pandēmija, un izkļūt no krīzes, liekot pamatus mūsdienīgai un ilgtspējīgai Eiropai.</li> </ul>
<p><b>LDDK misija</b> <b>2021-2027:</b></p>	<p>Veidot Latvijas uzņēmējdarbību atbalstošu vidi, veicinot uzņēmēju konkurētspēju un pārstāvēt darba devējus sociālā dialoga ietvaros nacionālā, Eiropas Savienības un starptautiskā līmenī.</p>
<p><b>Stratēģiskie mērķi</b> <b>2021-2027:</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Panākt uzņēmējdarbību un uzņēmumu konkurētspēju un produktivitātes pieaugumu atbalstošas rīcībpolitikas izstrādi Latvijas tautsaimniecības ilgtspējai.</li> <li>2. Sekmēt Latvijas darba devēju interesēm atbilstošus sociālekonomiskos apstākļus un veicināt sociāli atbildīgu un ilgtspējīgu uzņēmējdarbību.</li> <li>3. Saglabāt un palielināt Latvijas darba devēju ietekmi rīcībpolitikas izstrādē.</li> </ol>

# LDDK paveiktais 2021. gadā un darāmais 2022. gadā

## Paveiktais 2021

LDDK darbību 2021. gadā noteica LDDK prioritātes un darba plāns 2021. gadam, bet jo īpaši - nepieciešamība aktīvi strādāt, lai pārvarētu Covid-19 vīrusa radīto krīzi Latvijā, veicinātu vakcinācijas procesu, testēšanu uzņēmumos, kā arī, lai palīdzētu uzņēmumiem saglabāt darbību ārkārtējās situācijas apstākļos, kas pārskata periodā Latvijā bija spēkā no 2020.gada 9.novembra līdz 2021. gada 6.aprīlim un no 2021.gada 11. oktobra līdz 2022.gada 1.martam. Visu gadu spēkā bija epidemioloģiskās drošības pasākumi, kas ierobežoja pilnvērtīgu uzņēmumu darbību ne tikai atsevišķās nozarēs, bet visā tautsaimniecībā.

**LDDK sadarbībā ar atbildīgajām institūcijām īstenoja aktīvu un produktīvu darbu pie ārkārtējās situācijas speciālā regulējuma attiecībā uz nodarbinātības un ierobežojumu jautājumiem - panākta darba devējiem labvēlīga regulējuma ietveršana.** 2021. gadā LDDK eksperti strādāja un sniedza priekšlikumus tiesību aktiem, kas būtiski ietekmēja uzņēmējdarbību un nodarbinātību Covid-19 infekcijas krīzes laikā.

Kopumā LDDK eksperti un biedri piedalījās **81 grozījumu izstrādē un pieņemšanā Ministru kabineta rīkojumos par Ārkārtas situācijas izsludināšanu un Ministru kabineta noteikumos par Epidemioloģiskās drošības pasākumiem Covid-19 infekcijas izplatības ierobežošanai.** LDDK vairākkārtīgi aicināja publisko pārvaldi strādāt pie vienkāršāka un visiem saprotama tiesiskā regulējuma nodarbinātības nodrošināšanai un epidemioloģiski droša pakalpojuma sniegšanai un saņemšanai.

LDDK izstrādāja **Drošas darba vides vadlīnijas** uzņēmumu darbībai **11 nozarēs:** informācija par drošas darba vides izveidošanu uzņēmumos, ievērojot darba tiesību, darba aizsardzības un epidemioloģiskās drošības prasības (muzeji, tirdzniecība, ēdināšana, biroja darbs, pārtikas ražošanas uzņēmumi, bibliotēkas, sabiedriskā transporta uzņēmumi, ārtelpu atrakciju parki, ūdens parki un karuseļi, sporta, fitnesa studijas un klubi, izstāžu norises vietas).

**LDDK sadarbībā ar atbildīgajām institūcijām panāca valsts atbalsta instrumentus uzņēmējiem** krīzes pārvarēšanā, balstoties uz Eiropas valstu labās prakses piemēriem (dīkstāves pabalsts, algu subsīdija, apgrozāmo līdzekļu grants).

LDDK iepriekš noteikto prioritāro darbības virzienu ietvaros 2021.gadā paveica sekojošo:

## 1. VESELA, KVALIFICĒTA UN SOCIĀLI AIZSARGĀTA DARBASPĒKA PIEEJAMĪBA

- **Informēti un konsultēti biedri par darba aizsardzības pasākumiem:**
  - vairāk kā 900 darba devēji informēti par drošu un iekļaujošu darba vidi LDDK un RSU vebināros un individuālajās konsultācijās;
  - drošības prasības Covid-19 pandēmijas laikā uzņēmējdarbībā;
  - kolektīvo pārrunu konsultācijas;
- **Panākti Darba likuma grozījumi** ar būtiskiem atvieglojumiem darba devējiem nodarbinātības organizēšanā (stājas spēkā 01.08.2021);
- **Iesaistīti darba devēji profesionālās izglītības satura pilnveidē, kvalitātes nodrošināšanā, kā arī profesionālās izglītības iestāžu un programmu tīkla stratēģiskā attīstībā:**
  - darba vidē balstītas mācības (DVB) SAM 8.5.1. ietvaros pagarinātas līdz 2023.gada 31.decembrim, paplašinot izglītības iestāžu loku (3 100 uzņēmumi un 37 profesionālās izglītības iestādes) un palielinot DVB un mācību praksēs iesaistīto skaitu (DVB līdz 4 150 un praksēs līdz 15 125);



- profesiju standartu un tajā ietvertu profesionālās kvalifikācijas prasību izstrāde SAM 8.5.2. ietvaros pagarināta līdz 2022.gada novembrim;
- iestāžu un programmu akreditācija, licencēšana;
- Nozaru ekspertu padomju (NEP) nozaru stratēģisko redzējumu izstrāde un aktīva publiskā komunikācija par nozaru kvalifikāciju struktūru attīstību un programmu pārklājumu, profesionālās izglītības iestāžu attīstības stratēģiju izvērtēšana u.c..
- **Sekmēti priekšnoteikumi iekļaujošam darba tirgum un darba un privātās dzīves līdzsvaram:**
  - **Izglītojošs un konsultāciju darbs** ar darba devējiem iekļaujoša darba tirgus un sociālās drošības vairošanai: elastīgas darba attiecības, jauno darba formu tiesiskā noregulēšana uzņēmumos;
  - Īstenots **seminārs darba devējiem par attālinātu darbu**: attālinātas darba vietas iekārtošana un ergonomisku individuālo aizsardzības līdzekļu (IAL) nozīme darba vieta (111 dalībnieki);
  - **Sagatavots ziņojums "DARBA UN PRIVĀTĀS DZĪVES LĪDZSVARS LATVIJĀ"** ar situācijas novērtējumu Latvijā un ieteikumiem valsts rīcībpolitikas veidotājiem un darba devējiem (iekļauts Pārresoru koordinācijas centra Pētījumu un publikāciju datu bāzē). 500 drukas eksemplāri izplatīti Latvijas bibliotēkās, LDDK biedriem un citiem privātā un publiskā sektora darba devējiem;
  - Noorganizēta **starptautiska tiešsaistes konference par sociālekonomiski attīstīto valstu pieredzi** un labo praksi iekļaujoša darba tirgus un darba un privātās dzīves līdzsvara sekmēšanai ar 16 pieredzes stāstiem no Austrijas, Beļģijas, Dānijas, Grieķijas, Itālijas, Īrijas, Latvijas, Slovēnijas un Somijas, kā arī UNESCO Future Literacies nodaļas, Eiropas Fonda dzīves un darba apstākļu uzlabošanai (Eurofound), Starptautiskās Darba devēju organizācijas (IOE) un Spānijas Navaras Universitātes Biznesa skolas Starptautiskā Darba un ģimenes centra ([ICWF](#)) ekspertu dalību un 320 skatītājiem no Latvijas un 92 ārvalstu skatītājiem (galvenokārt, Vācija, Ungārija, Slovēnija, ASV);
  - **Izstrādāta e-apmācību programma darba devējiem "Darba un privātās dzīves līdzsvars uzņēmumā vai organizācijā"** ar vispārēju pieeju pašvadītām mācībām; pieejama [LDDK mājas lapā](#);
  - Īstenots **vebināru cikls ar 15 nodarbībām darba devējiem** praktiskiem risinājumiem darbavietā labākam darba un privātās dzīves līdzsvaram (kopumā 30 stundu nodarbības ar 283 dalībniekiem un 25 Latvijas uzņēmumu un organizāciju pieredzes stāstiem);
  - **Pasniegtas LDDK Līdzsvara balvas 2021** Latvijas darba devējiem par īpašu uzmanību darbinieku darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanai. Ceremoniju tiešsaistē vēroja 18 374 skatītāju (Delfi 17 651, Facebook 421, YouTube 302);
- **Atbalstīta STEM izglītības attīstība un tās popularizēšana**: darbs pie eksakto zinātņu izglītības iestādes [STEAM liceja](#) koncepcijas attīstības, darba vidē balstītu (DVB) mācību, STEM nozaru popularizēšana publiskos pasākumos un sadarbībā ar karjeras konsultantiem u.c..

## 2. NOTURĪBA, KONKURĒTSPĒJA UN REPUTĀCIJA

LDDK eksperti un biedri ir snieguši iebildumus un priekšlikumus dažādu tiesību aktu projektu, kas veicina uzņēmumu noturību, konkurētspēju un reputāciju, izstrādes procesā. Piemēram,

- Publisko iepirkumu likums;
- Klimata likums;
- Elektronisko sakaru likums;
- Likums Par iedzīvotāju ienākuma nodokli;

- Plastmasu saturošu izstrādājumu likums;
- Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma un proliferācijas finansēšanas novēršanas likums;
- Interesešu pārstāvības atklātības likumprojekts;
- Transporta attīstības pamatnostādnes 2021.-2027.gadam;
- Ministru kabineta noteikumi augstas pievienotās vērtības produktu un pakalpojumu eksporta sekmēšanai;
- Ministru kabineta noteikumi Starptautiskās konkurētspējas veicināšanai;
- Pasākumu plāns noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas, terorisma un proliferācijas finansēšanas novēršanai laikposmam no 2020. līdz 2022. gadam;
- Priekšlikumi nodokļu sistēmas pilnveidei un starptautiskai konkurētspējai Baltijas valstu reģionā;
- Līdzdalība "Uzņēmējdarbības vides pilnveidošanas pasākuma plāna" jaunas sistēmas izveidē;
- Un citi tiesību aktu projekti.

Daudzi no šiem projektiem vēl arvien ir izstrādes stadijā un darbs turpinās.

### 3. ILGTSPĒJĪGAS INVESTĪCIJAS EKONOMIKAS ATJAUNOŠANAI, NOTURĪBAI UN IZAUGSMEI

- LDDK ekspertu un LDDK biedru līdzdalība Finanšu ministrijas sadarbībā ar nozaru ministrijām **Eiropas Savienības kohēzijas politikas programmu 2021.–2027.gadam**, tai skaitā Taisnīgas pārkārtošanās teritoriālā plāna projekta un tā plānoto investīciju, izstrādes procesā;
- **Aktīva un saturiski kvalitatīva līdzdalība starptautiskā aizņēmuma programmas izstrādē Latvijas tautsaimniecības un sabiedrības noturībai un atveseļošanai** Covid-19 pandēmijas krīzes ietekmes mazināšanai, zaļai un digitālai transformācijai **ES Atveseļošanas un noturības mehānisma (ANM/ RRF) ietvaros**:
  - LDDK, aptverot Latvijas darba devēju un nozaru līderu redzējumu, jau sākotnēji izstrādāja priekšlikumus efektīvām un ilgtspējīgām investīcijām un sniedza savu vērtējumu katrā ANM/RRF plāna izstrādes stadijā;
  - LDDK sadarbībā ar sociālajiem un sadarbības partneriem rosināja plānu pilnveidot klimata pārmaiņu un ilgtspējas, digitālās transformācijas, nevienlīdzības mazināšanas un veselība aprūpes jomās;
  - LDDK sadarbībā ar sociālajiem un sadarbības partneriem izdevās panākt vairākus pozitīvus lēmumus, tostarp, saistībā ar elektroenerģijas tirgus drošību un lētākām izmaksām nākotnē, kā arī darbinieku un iedzīvotāju digitālo prasmju attīstību. Tomēr iedzīvotāju ienākumu nevienlīdzības mazināšana, atbalsts veselības aprūpei un izglītības un zinātnes jomai, un vēl citi svarīgi jautājumi gaida savu risinājumu.
- LDDK ir iesaistījusi LDDK biedrus un ekspertus **mākslīgā intelekta koordinācijas tīklā**, lai kopīgi nodrošinātu ES politikas formulēšanu un nacionālo interesešu aizstāvēšanu.

### 4. STRUKTURĀLAS REFORMAS DARBA DEVĒJU STARPTAUTISKAI KONKURĒTSPĒJAI UN TAUTSAIMNIECĪBAS ILGTSPĒJAI

- **Darba devēju iesaiste normatīvo aktu pilnveidē**: aktīva sadarbība ar Saeimas Izglītības, kultūras un zinātnes komisiju Augstskolu likuma un Profesionālās izglītības likuma konceptuālā pilnveidē (AIP attīstība, nozares eksaminācijas centri, NEP funkcijas, profesionālās izglītības finansēšana, u.c.);
- Līdz ar Nacionālās enerģētikas un klimata padomes (NEKP) darba grupu izveidi panākta vienotas starpinstitucionālas un starpdisciplināras koordinācijas sistēmas darba uzsākšana Latvijas pārejai uz klimatneitrālu ekonomiku:



- iesaistīti nozaru uzņēmēji un to pārstāvošās organizācijas, zinātnisko un finanšu institūciju pārstāvji, pašvaldību un nevalstiskās organizācijas ar mērķi izstrādāt datus balstītu pasākumu plānu līdzsvarotai pārejai uz klimatneitralitāti un sekmēt Latvijas industriju ieguldīt klimatam draudzīgākās inovācijās virzībā uz klimata mērķu sasniegšanu un tautsaimniecības transformāciju uz augstāku pievienoto vērtību, līdzsvarojot klimata un enerģētikas politikas vides, ekonomiskos un sociālos aspektus;
- izveidotas un darbību uzsākušas NEKP darba grupas: Zemes sektors (t.sk. mežsaimniecība) un lauksaimniecība; Enerģētika; Ilgtspējīga mobilitāte; Būvniecība; Rūpniecība; Aprites ekonomika un atkritumu apsaimniekošana; Enerģētikas un klimats.
- **Sagatavots redzējums par nodarbināto prasmju fondu veidošanu:** organizētas diskusijas ar nozaru darba devēju organizācijām un ministrijām par tālāko attīstību.
- **Darbs Ekonomiskās attīstības un sadarbības organizācijas (OECD) ekspertu darba grupā Latvijas darba devēju kartēšanai nodarbināto prasmju pilnveides veicināšanai** “Atbalsts darba devējiem prasmju attīstīšanas veicināšanā Latvijā” (pēc Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrijas (IZM) pieprasījuma Eiropas Komisijas īstenota Tehniskā atbalsta instrumenta palīdzība no 2021. līdz 2023. gadam darba devēju nodarbināto prasmju pilnveides veicināšanā).

## 5. TRĪSPUSĒJAIS UN DIVPUSĒJAIS SOCIĀLAIS DIALOGS

- **Sadarbība ar ministrijām priekšlikumu izstrāde Covid-19 ietekmes mazināšanai** un saimnieciskās darbības atjaunošanai;
- **Eiropas Sociālā fonda projekta “Sociālā dialoga attīstība labāka tiesiskā regulējuma izstrādē uzņēmējdarbības atbalsta jomā” sekmīga noslēgšana:**
  - panāktas nozaru ģenerālvienošanās būvniecības, viesmīlības un stikla šķiedras nozarēs;
  - Eiropas divpusējā sociālā dialoga prakses apzināšana un ieviešana, izpratnes veicināšana sabiedrībā un galvenajās mērķa grupās (darba devēji un to pārstāvošās organizācijas, rīcībpolitikas veidotāji un lēmumu pieņēmēji);
  - kopā projekta īstenošanas laikā 37 publiski pasākumi, 5 konferences, 4 pieredzes apmaiņas vizītes un 15 dalības starptautiskās un ES pieredzes apmaiņas formātos;
- Starptautiska tiešsaistes konference **“Attālinātais darbs un sociālā dialoga loma”** sadarbībā ar Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību (LBAS) (994 skatītāji);
- Tiešsaistes konference **“Sociālais dialogs viesmīlības nozarē un Ģenerālvienošanās jeb nozares Koplīguma būtiskā loma nozares ilgtermiņa attīstībā”**.

# Darāmais 2022

LDDK darbību 2022. gadā noteiks šādi galvenie ārēju faktoru noteiktie darbības virzieni:

1. **Atbilstoši Covid-19 infekcijas izplatības situācijai nepieciešamība turpināt darbu pie infekcijas izplatības ierobežošanas un pārvaldības attiecībā uz nodarbinātības un uzņēmumu darbības ierobežojumu jautājumiem;**
2. **Veicināt valsts atbalsta instrumentu (algu subsīdija, apgrozāmo līdzekļu grants) pieejamību uzņēmējiem,** kuriem tiek ierobežota saimnieciskā darbība;
3. **Nodrošināt LDDK kā sociālā partnera aktīvu līdzdalību Latvijas valsts reformu un rīcīpolitikas veidošanas un sociālā dialoga procesos nacionālā un Eiropas Savienības līmenī,** sekmējot reālās ekonomikas vajadzībās balstītu rīcīpolitiku ieviešanu Latvijā ES Atveseļošanas un noturības plāna (ANM/RRF) un Eiropas pusgada (investīciju un reformu koordinācija sociālekonomiskajos jautājumos) ietvaros;
4. **Aktīvi iesaistīties Latvijas Atveseļošanas fonda plāna (ANM/ RRF) ieviešanā** Latvijā reformu un investīciju jautājumos klimata mērķu un digitālās transformācijas, nevienlīdzības mazināšanai, ekonomikas transformācijas un produktivitātes sekmēšanas, veselības nozares un likuma varas stiprināšanas jomās.

LDDK 2022.gadā turpinās strādāt noteikto prioritāro darbības virzienu ietvaros:

## 1. VESELA, KVALIFICĒTA UN SOCIĀLI AIZSARGĀTA DARBASPĒKA PIEEJAMĪBA

### SOCIĀLĀ JOMA, DARBA TIESĪBAS UN DARBA AIZSARDZĪBA

- **Sniegt konsultācijas un rīkot seminārus par drošu darba vidi:** epidemioloģisko prasību ievērošana darba vidē, droša un iekļaujoša darba vide, aktualizēt Drošas darba vides vadlīnijas, ņemot vērā normatīvo aktu grozījumus un epidemioloģisko situāciju;
- **Sekmēt iekļaujošu un elastīgu darba tirgu un darba un privātās dzīves līdzsvaru darbinieku labbūtības pieaugumam:**
  - Rosināt **pilnveidot elastīgā darba formu un darba aizsardzības aspektu regulējumu Darba likumā,** tai skaitā attiecībā uz attālināto darbu, “nepilno summēto” darba laika režīmu;
  - Rosināt atcelt **normatīvo regulējumu, kas mēģinājumu savienot bērna aprūpi ar daļēju nodarbinātību, ierobežo ar būtisku ekonomisku sankciju** (šobrīd vecāku pabalsta samazinājums par 70 %). Nepieciešams bērnu kopšanas atvaļinājumā esošo vecāku tiesības turpināt darbu;
  - Nodrošināt **izglītojošo un konsultāciju darbu darba devējiem** iekļaujošas darba vides un jauno darba formu īstenošanai;
- Turpināt darbu pie **Darba likuma grozījumiem,** kuros plānotas darba devējiem būtiskas izmaiņas:
  - “nepilna summēta” darba laika režīma problēmjautājuma risinājums;
  - dīkstāves apmaksas jautājums no 100% uz 70%;
- **Sekmēt t.s. “Nomad” vīzu regulējuma pieņemšanu** jaunu talantu piesaistei no trešajām valstīm;
- **Sekmēt pietiekošu finansējumu veselības aprūpei** (izmeklējumi, rehabilitācija);
- **Sekmēt savlaicīgu veselības aprūpes pakalpojumu pieejamību** un samazināt būtisko finanšu slogu sociālajam budžetam un darba devējiem:
  - Sekmēt **veselības aprūpes reformu** atbilstoši mūsdienu tehnoloģiju un metožu attīstībai (ambulators, dienas stacionārs);
  - Rosināt **pārskatīt valsts apmaksāto pakalpojumu grozu** atbilstoši iedzīvotāju vajadzībām (datos balstīts);

- Rosināt **pārskatīt pakalpojumu valsts apmaksas tarifu** atbilstoši faktiskajām izmaksām (godīga konkurence);
- Rosināt attīstīt **publiskās - privātās partnerības sniegtās iespējas**;
- Sekmēt strauju **pacientu datu digitalizācijas attīstību** (savlaicīgai un kvalitatīvākai ārstēšanai bez izmeklējumu dublēšanās);
- Rosināt **veselības brīvprātīgās apdrošināšanas attīstību un** ar “algas nodokļiem” neapliekamā apjoma palielināšanu.

## IZGLĪTĪBA UN NODARBINĀTĪBA

- **Iesaistīties profesionālās izglītības sistēmiskā pilnveidē** un iesaistīt darba devējus metodikas uzlabošanā darba tirgus pasūtījuma veidošanai profesionālai izglītībai, ņemot vērā grozījumus Profesionālās izglītības likumā;
- **Sekmēt izmaiņas profesionālās izglītības programmu finansēšanas kārtībā un izmaksās:**
  - Veidot jaunu finansēšanas kārtību, lai finansējums segtu gan izglītības īstenošanas, gan attīstības izmaksas (šobrīd novecojis aprēķins);
  - Pārskatīt un aktualizēt vidējās profesionālās izglītības programmu finansēšanas koeficientus;
  - Noteikt katras profesionālās izglītības iestādes stratēģisko specializāciju un atbilstoši veikt ieguldījumu;
  - Sekmēt mērķtiecīgu procesu **digitalizāciju**.
- **Stiprināt Nozaru ekspertu padomju (NEP) veikspēju un nodrošināt publisko komunikāciju par tā darbības rezultātiem:** normatīvajā regulējumā noteikto funkciju īstenošana, īpaši augstākās izglītības (AI) jomā, pamatot NEP koordinācijas finansēšanu no valsts budžeta līdzekļiem un uzlabot iekšējos koordinācijas un administratīvos procesus, sekmēt sadarbību un pieredzes apmaiņu ar citu valstu nozaru ekspertiem, organizēt komunikāciju aktivitātes NEP;
- **Sekmēt profesionālās izglītības iestāžu darbinieku izpratni par darba vidē balstītu (DVB) mācību** īstenošanu: mācību procesi un sagaidāmie rezultāti, nodrošinājums ar kvalitatīvu individuālās aizsardzības līdzekļu iepirkumu veikšanu audzēkņiem, kuri dodas uz uzņēmumiem projekta finansētās darba vidē balstītās mācībās un praksēs;
- **Aktīvi iesaistīties un sniegt nepieciešamo darba devēju atbalstu Ekonomiskās attīstības un sadarbības organizācijas (OECD) ekspertu darba grupas darbā** Latvijas darba devēju kartēšanai nodarbināto prasmju pilnveides veicināšanai “Atbalsts darba devējiem prasmju attīstīšanas veicināšanā Latvijā”;
- **Sekmēt prasmju fonda pilotprojektu īstenošanu** ar ES fondu līdzekļiem (sadarbībā ar nozaru ministrijām un nozaru darba devēju organizācijām);
- **Atbalstīt un popularizēt STEM izglītību un zinātnes attīstību:** finansējums izglītībai un zinātnei, atbalsts STEM priekšmetu skolotājiem un tehniskai jaunradei, STEAM licejs, darba vidē balstītu (DVB) mācību attīstība, t.sk. augstākajā izglītībā, pieaugušo izglītības piedāvājuma attīstība u.c.;
- **Sekmēt STEAM liceja izveidi**, kombinējot digitālus un klātienē mācību risinājumus:
  - iespēja personām ar nepietiekamu zināšanu līmeni sagatavoties studijām vai eksāmenu kārtošanai vispārējās vidējās izglītības ieguvei;
  - iespēja pieaugušajiem pārkvalificēties vai paaugstināt kvalifikāciju arī STEAM nozarēs, tai skaitā atkārtot vidējās izglītības mācību saturu;
- **Sekmēt Eiropas Savienības Taisnīgas pārkārtošanās fonda (TPF) ieguldījumus profesionālajā izglītībā:**
  - Panākt, ka tiek precizēti TPF investīcijām noteiktie iznākuma rādītāji un programmu īstenošanas laika ilgums;

- Panākt, lai cilvēkresursu jautājuma uzlabošanas nolūkos tiek pārskatītas investīciju prioritātes TPF plāna ietvaros: līdzfinansēt gan 1 – 2 gadīgās programmas, gan īstenojot darba vidē balstītas (DVB) mācības 3. un 4.kursu audzēkņiem profesionālajās izglītības iestādēs. Laika izteiksmē un sasniedzamajos rādītājos nav atšķirības (šobrīd noteiktas īsās profesionālās vidējās izglītības programmas (1-2 gadi) un pieaugušo izglītības programmas, tai skaitā, profesionālās tālākizglītības programmas, kas ļauj apmēram viena gada laikā iegūt jaunu kvalifikāciju);
- Rosināt piešķirt **LDDK deleģējumu īstenot darba vidē balstītas (DVB) mācības nacionālā līmenī** – ar valsts budžeta vai ES finansējumu;
- **Sekmēt fizikas, ķīmijas, bioloģijas un informātikas skolotāju nodrošinājumu ar pilnu mācību stundu vadīšanai nepieciešamo darba pamatkomplektu** - mūsdienīgu, pasaules labākajai praksei atbilstošu mācību grāmatu, kvalificētu ekspertu apstiprinātiem stundu plāniem un saistīto eksperimentu aprakstiem un to veikšanai nepieciešamajiem pamatkomplektiem;
- **Sekmēt obligāta centralizētā dabaszinātņu eksāmena ieviešanu** pamatskolas noslēgumā un obligāta centralizētā eksāmena kādā no dabaszinātņu jomām (fizikā vai ķīmijā, vai bioloģijā, vai dabaszinātnēs) vidusskolā;
- **Sekmēt iespējas skolēniem apgūt tehniskās jaunrades interešu izglītību katrā pašvaldībā**, paredzot tam valsts finansējumu, lai skolēniem visā Latvijā būtu iespēja piedalīties tehniskās jaunrades nodarbībās tikpat lielā mērā, kā dziedāt korī vai dejojot deju kolektīvā;
- **Sekmēt finansējuma pieaugumu augstākajai izglītībai un zinātnei** – efektīva un racionāla resursu izmantošana.

## 2. DARBA DEVĒJU NOTURĪBA, KONKURĒTSPĒJA UN REPUTĀCIJA

### UZŅĒMĒJDARBĪBAS VIDE, TAUTSAIMNIECĪBA UN NODOKĻU POLITIKA

- **Rosināt pilnveidot nodokļu sistēmu:**
  - **zemāks darbaspēka nodokļu slogs** ar mērķi nodrošināt **darbaspēka nodokļu** (kopējās nodokļu izmaksas pret neto) **konkurētspēju** visos algu līmeņos Baltijas valstu līmenī (definēt sasniedzamo mērķi, termiņu un virzību uz to);
  - **konkurētspējīgas darbaspēka izmaksas** Baltijas valstu līmenī: darba devēja darbnespējas lapu apmaksāto dienu skaita samazinājums; darba devēja tiesības apmaksāt augstāko izglītību, nepiemērojot papildus darbaspēka nodokļus; darba devēja studējošo stipendiju apmaksā prakses laikā, nepiemērojot papildus darbaspēka nodokļu;
  - vienkāršota nodokļu administrēšana;
  - darbs pie ēnu ekonomikas mazināšanas;
- **Sekmēt nodokļu sistēmas prognozējamību un pamatotību:** neveikt nodokļu normatīvo aktu izmaiņas valsts budžeta likumprojekta pavadošās pakotnes ietvaros; nodrošināt pārredzamu nodokļu sistēmas izmaiņu grafiku, ievērojot ne tikai īstermiņa ietekmi uz fiskālo telpu; visas iniciatīvas nodokļu normatīvajos aktos iepriekš saskaņot ar attiecīgās nozares un valsts nozīmīgākajām uzņēmēju organizācijām;
- **Sekmēt mazās uzņēmējdarbības nodokļu režīmu pilnveidojumu pabeigšanu** un rosināt Finanšu ministrijas veidotās darba grupas darba turpināšanu šādu jautājumu risināšanai:
  - nodalīt atbildību no personiskās atbildības un ļaut piemērot saimnieciskās darbības veicējiem - mikrouzņēmumu nodokļa maksātājiem (apgrozījums ir līdz 40 000 EUR gadā; ir viens dalībnieks) - SIA formu;
  - noteikt, ka Valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksu (VSAOI) maksāšanā jāiesaista solidāri arī pats darba ņēmējs;

- novērst pretrunas spēkā esošajos likumos - "Darba likums" iepretim likums "Par valsts sociālo apdrošināšanu";
- sakārtot normatīvo regulējumu attiecībā uz darba ņēmējiem un pašnodarbinātajiem (izņēmumu grupām), par kuriem var neveikt minimālās VSAOI, starpību starp minimālo VSAOI objektu un personas faktisko atalgojumu finansēt no valsts budžeta;
- novērst netaisnīgu regulējumu: uz Mikrouzņēmuma nodokļa (MUN) maksātājiem attiecas ledzīvotāju ienākumu nodokļa (IIN)) ierobežojumi attiecībā uz apgādājamiem un neapliekamo minimumu, kas ietver būtisku nevienlīdzību starp MUN un vispārējā darba nodokļu režīmā nodarbinātām personām ar un bez apgādībā esošām personām;
- noteikt, ka uz pirmspensijas vecuma personām neattiecina minimālo VSAOI (5 gadi līdz pensijas vecuma sasniegšanai);
- atrisināt jautājumu attiecībā uz mantojuma tiesībām līdz mantojuma sadalīšanai, ja uzņēmuma īpašnieks un vienīgais valdes loceklis mirst.

#### FINANŠU PAKALPOJUMI UN INVESTĪCIJAS

- **Sekmēt finanšu pakalpojumu (t.sk. kredītu) pieejamību** Latvijas uzņēmumiem;
- **Veicināt Kapitāla tirgus attīstību** un kreditoru un ieguldītāju tiesību efektīvu aizsardzību;
- Veicināt **sabiedrības maksātspēju**;
- Sekmēt agrās brīdināšanas, atbalsta un "otrās iespējas" **sistēmas izveidi uzņēmumiem, kas nonākuši krīzes situācijā.**

#### LATVIJAS TAUTSAIMNIECĪBAI BŪTISKU NOZARU ATTĪSTĪBA

- Rūpīgi vērtēt un sistēmiski **atbalstīt enerģijas nozares dalībnieku pašiniciatīvu un sadarbību**:
  - siltumapgādē jāvērtē ir ne vien esošie regulētie tīkli, bet arī autonomie iedzīvotāju enerģijas avoti un komersantu dažādās siltuma iegūšanas tehnoloģijas;
  - veicināt kopējus projektus elektroenerģijas sektorā konkurētspējas stiprināšanai;
- Rosināt strādāt pie reāla valdības rīcības plāns vidējā termiņā un ilgtermiņā, lai nodrošinātu **Elektroenerģijas izmaksu konkurētspēju.**
- **Veicināt kūdras nozares attīstību un konkurētspēju**:
  - ievērot "Kūdras ilgtspējīgas pamatnostādnes 2020.-2030. gadam" izstrādātos ilgtspējīgas apsaimniekošanas principus;
  - turpināt darbu pie skaidra Latvijas emisiju dekarbonizācijas plāna, kas nodrošinātu praktiski īstenojamu emisiju samazinājumu, izstrādājot nepieciešamo sociālekonomisko pamatojumu nozares attīstībai visos Latvijas reģionos – pētījumu par reālo ietekmi uz nozarē nodarbinātajiem un saistītajām nozarēm.
- Sekmēt **elektronisko sakaru infrastruktūras būvniecības regulējuma** pilnveidošanu.

### 3. ILGTSPĒJĪGAS INVESTĪCIJAS EKONOMIKAS ATJAUNOŠANAI, NOTURĪBAI UN IZAUGSMEI

- **Aktīvi iesaistīties Latvijas Atveseļošanas fonda plāna (ANM/ RRF) ieviešanā** Latvijā reformu un investīciju jautājumos klimata mērķu un digitālās transformācijas, nevienlīdzības mazināšanai, ekonomikas transformācijas un produktivitātes sekmēšanas, veselības nozares un likuma varas stiprināšanas jomās;
- **Sadarbība ar ministrijām un darba devējiem**, līdzsvarojot virzību uz klimata mērķu ieviešanu ar ilgtspējīgu Latvijas tautsaimniecības izaugsmi, nodrošināt **ciešu privātā un valsts sektora sadarbību, sabalansētību** starp “zaļo kursu” un ekonomiku un **komunikāciju** ar sabiedrību;
- Atbalstīt izveidoto **Nacionālās enerģētikas un klimata padomes (NEKP) darba grupu sekmīgu darbību**: vienota starpinstitutionāla un starpdisciplināra koordinācija Latvijas pārejai uz klimatneitrālu ekonomiku, iesaistot nozaru uzņēmēju un to pārstāvošās organizācijas, zinātnisko un finanšu institūciju pārstāvjus, pašvaldību un nevalstiskās organizācijas, lai izstrādātu datus balstītu pasākumu plānu līdzsvarotai pārejai uz klimatneitralitāti un sekmētu Latvijas industriju ieguldīt klimatam draudzīgākās inovācijās, tautsaimniecības transformāciju uz augstāku pievienoto vērtību, līdzsvarojot klimata un enerģētikas politikas vides, ekonomiskos un sociālos aspektus;
- Atbalstīt **“Klimata neitralitātes vidēja termiņa stratēģija”** sagatavošanu, kas iekļautu: mērāmi mērķi, sasniedzamie rezultāti - kopējie un dalīti pa nozarēm, atbilstošas darbību programmas, finanses, atbildības, termiņi;
- **Veicināt pragmatiska pieeju, lai sasniegtu klimatneitralitātes un bioloģiskās daudzveidības mērķus** savstarpēji iekļaujošā veidā, piemēram, attīstot un veicinot sabiedrības izpratni par to, ka darbības, kas vērstas uz dabas vērtību saglabāšanu, var vienlaicīgi iekļauties reālā saimnieciskajā darbībā un būt pieejamas arī plašākai sabiedrībai atbildīgai izmantošanai (rekreācija, izglītība, kultūra u.c.);
- **Sekmēt no “Zaļā kursa” uz “Zaļo vienošanos” – zinātnē balstītus un tautsaimniecībā integrētus risinājumus**, kas saglabā reģionālo līdzsvaru, lai Latvija nezaudētu konkurētspēju un nekļūtu par nenovērtētu ekosistēmas pakalpojumu sniedzēju visai Eiropai. Lēmumi par “Zaļo kursu” nedrīkst būt politiski, tiem jābūt balstītiem zinātnē, ņemot vērā sociālos un tautsaimniecības aspektus;
- Veicināt **uzņēmumu sadarbību ar augstskolām un uzņēmumu sadarbību ar citu valstu uzņēmumiem**, kā arī **starpdisciplināru sadarbību lietišķo pētījumu īstenošanā, dažādu inovatīvu produktu un pakalpojumu radīšanā un komercializācijā** (ar valsts un ESF finansējumu) ekonomikas transformācijai atbilstoši klimata un digitalizācijas mērķiem;
- **Sekmēt koordinētas un jēgpilnas digitalizācijas attīstību**, nodrošinot kvalitatīvu datu pieejamību vienotā kanālā, bez maksas.

### 4. STRUKTURĀLAS REFORMAS DARBA DEVĒJU STARPTAUTISKAI KONKURĒTSPĒJAI UN TAUTSAIMNIECĪBAS ILGTSPĒJAI

- **Sekmēt ekonomikas digitālās transformācijas procesa koordināciju** starp Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministriju (VARAM), Ekonomikas ministriju (EM), Satiksmes ministriju (SM) un Finanšu ministriju (FM), lai sniegtu atbalstu īpaši mazajiem un vidējiem uzņēmumiem (MVU). Digitalizācijas institucionālās pārvaldības modelis varētu būt līdzīgs LPIS pārvaldībai. Projekta rezultātā tiktu izstrādāts digitālo instrumentu komplekts, kuru par simbolisku maksu varētu izmantot MVU;
- **Sekmēt valsts IKT/Digitālās transformācijas procesu vienotu pārvaldību**, t.sk. Latvijas Atveseļošanas fonda plāna (ANM/ RRF) un Eiropas Savienības kohēzijas politikas programmas 2021.–2027.gadam ietvaros, vienota digitālās infrastruktūras attīstība (t.sk. pašvaldībām, izglītības iestādēm – definēt vienotas, tehnoloģiski neitrālas minimālās tehniskās prasības sakaru infrastruktūras nodrošināšanai, tajā skaitā, prasības datu pārraides ātrumam, tīkla uzturēšanai un atbalstam, skolu iekšējo tīklu modernizēšanai, infrastruktūras apkalpošanai, kā arī tehnisko IT resursu, drošības, uzturēšanas prasībām);

- **Sekmēt digitālās transformācijas mērķu sasniegšanu publiskajā un privātajā sektorā:** veicināt savienojamību - pēc iespējas plašāku atbilstoša datu pārraides ātruma interneta pieslēgumus gala lietotājiem (mērķtiecīga sakaru infrastruktūras/savienojamības attīstība atbilstoši NAP, Digitālās transformācijas pamatnostādēm, ESNAP, kā arī ES Digitālās desmitgades mērķiem - nodrošinot interneta pieslēguma datu pārraides ātrumu katrā mājsaimniecībā vismaz 100Mbit/s, paredzot iespēju palielināt līdz vismaz 1 Gbit/s un vairāk, un katrā sociālekonomiski aktīvā vietā (skolas, uzņēmumi u.c.) – vismaz 1 Gbit/s, vienlaikus ņemot vērā ES Digitālās desmitgades mērķus 2030.gadam – gigabitu savienojamībai);
- **Sekmēt reālu un efektīvu skolu tīkla un izglītības sistēmas reformu** ar mērķi būtiski uzlabot izglītības kvalitāti, kas ilgtermiņā atbilst darba tirgus prasībām un spēj veidot darbaspēku, kas var saražot augstas pievienotās vērtības pakalpojumus un produktus;
- Sekmēt pragmatisku **darbaspēka pārstrukturēšanu** starp nozarēm;
- **Sekmēt “tradicionālo” darbietilpīgo nozaru pārstrukturēšanu** (izglītība, tirdzniecība u.c. nozares ar lielu digitalizācijas/optimizācijas potenciālu).

#### STARPTAUTISKĀS ATTIECĪBAS UN PĀRROBEŽU TIRDZNIECĪBA

- **Sekmēt nacionālo, Eiropas Savienības un starptautisko sankciju piemērošanu un risku pārvaldību:**
  - sekmēt vienotu praksi Latvijā un citās Eiropas Savienības valstīs;
  - rosināt nodrošināt “vienas pieturas” konsultāciju punktu uzņēmējiem par sankciju praktisku piemērošanu;
- **Sekmēt administratīvo procedūru harmonizāciju un automātisko informācijas apmaiņu** ar Igauniju un Lietuvu un citām valstīm nodokļu un nodevu, ārvalstu kontu nodokļu pienākumu izpildes prasību jautājumos;
- **Rosināt valsts iestādēm definēt skaidru stratēģiju sadarbībai ar Neatkarīgo Valstu Sadraudzības (NVS) valstīm** (Krievija, Baltkrievija, Kazahstāna, Uzbekistāna, Moldova, Azerbaidžāna, Armēnija, Turkmenistāna, Kirgizstāna, Tadžikistāna) **un citām trešās pasaules valstīm;**
- **Sekmēt Latvijas popularizēšanu, ekonomisko un biznesa saišu stiprināšanu ar Latvijas Republikas stratēģiskajiem partneriem** sadarbībā ar Latvijas atbildīgajām ministrijām, LDDK sadarbības partnerorganizācijām Eiropā un pasaulē.

## 5. TRĪSPUSĒJAIS UN DIVPUSĒJAIS SOCIĀLAIS DIALOGS

- **Sniegt atbalstu Latvijas un Eiropas Savienības iestādēm un transatlantiskajiem sadarbības partneriem starptautiskās drošības garantēšanā,** lai palīdzētu saglabāt starptautisko drošību un mieru un nodrošinātu mūsu sabiedrībai un uzņēmumu darbībai nepieciešamos atbilstošos sociālekonomiskos apstākļus;
- **Saglabāt un uzlabot LDDK kā nacionālā sociālā partnera veikspēju** līdzdalībai Latvijas valsts reformu un rīcībpolitikas veidošanas un sociālā dialoga procesos nacionālā līmenī (trīspusējais un divpusējais sociālais dialogs, t.sk. atbalsts nozaru sociālajam dialogam) un Eiropas Savienības līmenī, nodrošinot LDDK ekspertu uzturētu aktuālu un pastāvīgu iekšējo komunikāciju un konsultācijas ar LDDK biedriem ar mērķi veicināt reālās ekonomikas vajadzībās balstītu rīcībpolitiku saistībā ar Eiropas Savienības Atveseļošanas un noturības plāna (ANM/RRF) ieviešanu Latvijā, Eiropas pusgada (investīciju un reformu koordinācijas sociālekonomiskajos jautājumos) un Eiropas un starptautiskā sociālā dialoga procesiem;
- **Veicināt LDDK un nozaru asociāciju regulāru, savlaicīgu un pilnvērtīgu iesaisti** lēmumu pieņemšanā un regulāras NTSP un NTSP apakšpadomju sēdes;
- **Sekmēt divpusējo sociālo dialogu un rosināt Darba likumā modernizēt koplīgumu pārrunu mehānismu:** nodrošināt koplīgumu slēgšanas procesa elastību un vienkāršošanu.



## LDDK reputācija un ietekme

- Uzturēt aktīvu sociālo dialogu ar valdību un arodbiedrībām Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes (NTSP) un tās apakšpadomju ietvaros un aktīvi pārstāvēt LDDK biedru viedokļus normatīvo aktu izstrādes procesā;
- Aktīvi paust darba devēju viedokli, piedaloties konsultatīvajās padomēs un darba grupās starptautiskā, Eiropas Savienības, nacionālā un vietējā (reģionālā) līmenī;
- Sekmēt sociāli atbildīgu uzņēmējdarbību darba devēju reputācijas uzlabošanai sabiedrībā un lēmumu pieņēmēju vidū: darbs apzinātības vairošanā sociālajiem partneriem un sabiedrībai par sociālā dialoga nozīmi;
- Nodrošināt LDDK īstenoto ES finansēto projektu kvalitatīvu ieviešanu un noteikto mērķu sasniegšanu;
- Stratēģisko mērķu sasniegšanai un pilnvērtīgai biedru interešu pārstāvēšanai – stiprināt LDDK ekspertu kapacitāti;
- Nodrošināt jaunu biedru piesaisti.

