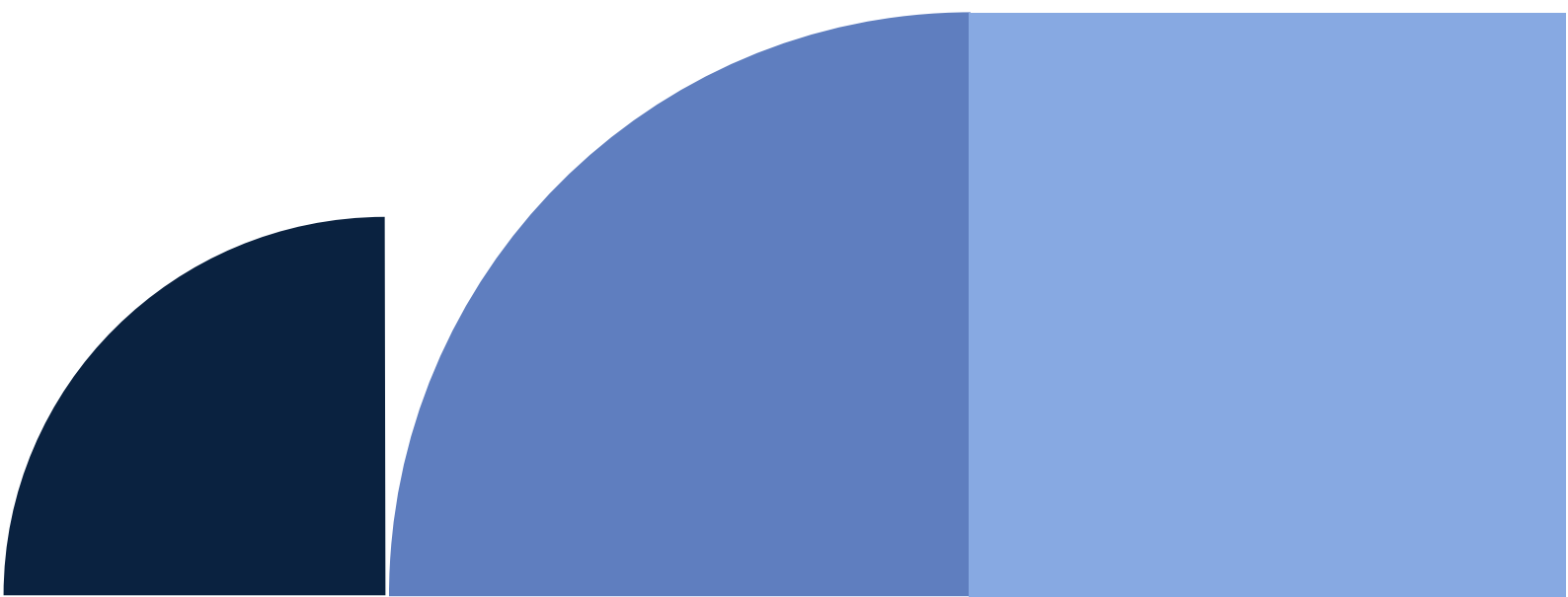




Latvijas Darba devēju konfederācijas stratēģija 2026.-2029. gadam



Priekšvārds

Cienījamie kolēģi un sadarbības partneri!

LDDK stratēģija 2026.–2029. gadam ir veidota, lai sekmētu Latvijas tautsaimniecības ilgtspējīgu attīstību un konkurētspēju. Tā iezīmē mūsu kopīgo redzējumu par uzņēmējdarbības vidi, ko vēlamies veidot, vienlaikus nosakot skaidras prioritātes, rīcības virzienus un instrumentus šo mērķu sasniegšanai. Stratēģija balstās līdzšinējā pieredzē un sasniegtajos rezultātos, vienlaikus paplašinot LDDK iesaistes iespējas un stiprinot organizācijas spēju vēl efektīvāk pārstāvēt darba devēju intereses un veicināt uz attīstību vērsta pārmaiņas Latvijas ekonomikā.

LDDK kā lielākajai darba devēju interešu pārstāvošajai organizācijai Latvijā ir mērķis radīt Latvijas tautsaimniecību attīstošu vidi, veidojot sociālo dialogu un veicinot uzņēmumu konkurētspēju. Stratēģija balstīta četros savstarpēji saistītos prioritārajos virzienos – uzņēmējdarbības vides un konkurētspējas stiprināšanā, cilvēkkapitāla attīstībā, kvalitatīva sociālā dialoga veicināšanā un LDDK organizatoriskās kapacitātes pilnveidē.

Mūsu uzdevums ir nodrošināt, lai darba devēju viedoklis būtu neatņemama valsts politikas veidošanas sastāvdaļa un tautsaimniecībai nozīmīgi lēmumi tiktu pieņemti ciešā sadarbībā ar uzņēmējiem.

Šī stratēģija ir mūsu kopīgais virzītājs nākamajiem četriem gadiem. Pateicos ikvienam biedram, partnerim un LDDK komandai par ieguldījumu organizācijas attīstībā. Esmu pārliecināts, ka, strādājot vienoti, spēsim stiprināt Latvijas uzņēmumu konkurētspēju un veidot uzņēmējdarbības vidi, kas veicina ilgtspējīgu ekonomikas izaugsmi un sabiedrības labklājību.

Andris Bīte

LDDK prezidents



Priekšvārds

Cienījamie kolēģi, biedri un sadarbības partneri!

LDDK pēdējos gados ir spērusi plašus soļus, lai pilnveidotu organizācijas darbu. Esam mainījuši savu vizuālo identitāti un pārvaldību, stiprinājuši ārējo komunikāciju un sadarbību ar biedriem un sadarbības partneriem. Vidus termiņa stratēģijas izstrāde kopā ar LDDK biedriem ir nākamais solis LDDK kā organizācijas attīstībā.

LDDK stratēģija 2026.–2029. gadam nosaka skaidru virzību organizācijas attīstībai nākamajos četros gados. Tas ir praktisks ietvars mūsu ikdienas darbam, nosakot mērķus, atbildības jomas un rezultātīvus rīcības virzienus, lai stiprinātu darba devēju interešu pārstāvību un Latvijas uzņēmējdarbības vidi.

Stratēģijas īstenošana balstīsies uz profesionālu sadarbību, mērķtiecīgu resursu izmantošanu un iniciatīvu publiskās politikas veidošanā, savlaicīgi identificējot uzņēmējiem būtiskos izaicinājumus un virzot risinājumus. LDDK darbības pamatā ir profesionalitāte, neatkarība un patriotisms. Šīs vērtības nosaka mūsu pieeju darbam un stiprina LDDK kā uzticamu partneri uzņēmējiem, valsts pārvaldei un sociālajiem partneriem.

Mūsu uzdevums turpmākajos gados būs ne tikai īstenot stratēģijā noteiktās prioritātes, bet arī nepārtraukti stiprināt organizācijas kapacitāti un biedriem radīto vērtību. Panākumus noteiks mūsu spēja sadarboties, pieņemt datus balstītus lēmumus un mērķtiecīgi pārstāvēt darba devēju intereses gan nacionālā, gan starptautiskā līmenī.

Kaspars Gorkšs

LDDK Ģenerāldirektors



Misija

(Ko mēs darām?)

Veidojam Latvijas
tautsaimniecību attīstošu vidi

Vīzija

(Kas mēs vēlamies būt?)

Sociāli atbildīga un
profesionāla uzņēmēju
organizācija, valdības
partneris Latvijas izaugsmei

Vērtības

(Kas mums ir svarīgi?)

- Profesionalitāte
- Neatkarība
- Patriotisms

LDDK stratēģija 2026.-2029. gadam

**Attīstības
prioritārie virzieni**
(Kam sadalīsim
resursus?)

**Uzņēmējdarbības
vides un
konkurētspējas
stiprināšana (U)**

**Cilvēkkapitāla
attīstība un
piesaiste (C)**

**Kvalitatīva sociālā
dialoga veidošana (K)**

**Organizācijas kapacitātes
stiprināšana un biedru vērtības
palielināšana (O)**

Mērķi
(Ko darīsim?)

**U1. Uzlabot Latvijas
uzņēmējdarbības vides
konkurētspēju**, aktīvi ietekmējot
politiku stabilas un prognozējamās
nodokļu sistēmas, kā arī
uzņēmējdarbībai konkurētspējīga
regulējuma jomās.

**U2. Stiprināt valsts finanšu
ilgtspēju un pārvaldības
efektivitāti**, iestājoties par atbildīgu
budžeta politiku un efektīvu
publisko līdzekļu izmantošanu, kā
arī birokrātijas mazināšanu.

**U3. Mērķtiecīgi veicināt
regulējuma izmaiņas**, kas sekmē
uzņēmumu produktivitātes un
pievienotās vērtības pieaugumu,
digitalizāciju, inovāciju ieviešanu un
ieguldījumu palielināšanu
pētniecībā un attīstībā.

**C1. Uzlabot izglītības kvalitāti
un atbilstību darba tirgus
vajadzībām**, iestājoties par
izglītības politikas attīstību,
stiprinot STEM kompetences un
pilnveidojot vērtēšanas
(eksāmenu) sistēmu.

**C2. Veicināt elastīgāku,
mūsdienīgāku un
konkurētspējīgāku darba
tiesisko vidi**, aktīvi ietekmējot
darba tiesību politiku.

**C3. Veicināt cilvēkkapitāla
pieejamību darba tirgū**,
sagatavojot priekšlikumus
regulējuma un politikas
pilnveidei, kas sekmē neaktīvo
iedzīvotāju iesaisti darba tirgū un
veselības aprūpes sasaisti ar
nodarbinātības un
produktivitātes mērķiem.

**K1. Veicināt kvalitatīvu sociālo
dialogu** starp valsti, darba
devējiem un darba ņēmējiem.

**K2. Pilnveidot LDDK pozīciju
sagatavošanas procesu**,
stiprinot argumentētu, datus
balstītu pamatojumu un prognožu
izmantošanu.

**K3. Stiprināt LDDK interešu
pārstāvību ES līmenī**, nodrošinot
aktīvu iesaisti politikas un tiesību
aktu iniciatīvu izstrādes procesos.

O1. Nodrošināt ilgtspējīgu finansēšanas modeli, kas
atspoguļo biedru saņemto pievienoto vērtību un vienlaikus
mazina atkarību no viena finansējuma avota.

O2. Palielināt LDDK biedru iesaisti un līdzdalību,
nodrošinot mērķētu biedru segmentāciju, augstu informētības
līmeni un biedru interesēm atbilstošu, augstas kvalitātes
aktivitāšu piedāvājumu.

**O3. Paaugstināt LDDK darbības efektivitāti un ekspertīzes
kvalitāti**, sistemātiski izvērtējot organizācijas iesaisti
aktivitātēs, optimizējot resursu sadalījumu un mērķtiecīgi
stiprinot iekšējo un ārējo kompetenci.

**O4. Stiprināt LDDK kā vienotu, uzticamu un kompetentu
organizāciju**, uzlabojot iekšējo komunikāciju ar biedriem,
veicinot LDDK ekspertu atpazīstamību un nodrošinot
saskaņotu organizācijas nostājas komunikāciju sabiedrībā.

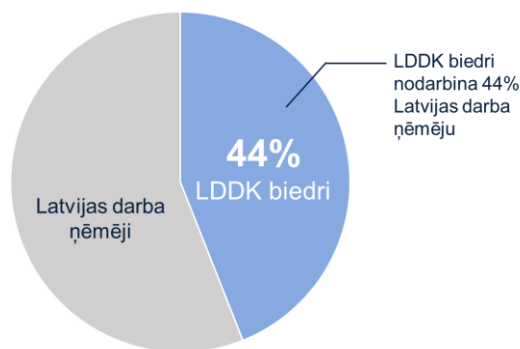
O5. Pilnveidot LDDK pārvaldību, attīstot vajadzībām
atbilstošu infrastruktūru un digitālās pārvaldības risinājumus.

1. LDDK vispārējais raksturojums

Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK) dibināta 1993. gadā, apvienojot Latvijas Darba devēju centrālo apvienību un Latvijas Privātuzņēmēju (darba devēju) savienību. LDDK ir **darba devēju sociālais partneris nacionālajā līmenī** un pārstāv darba devēju intereses attiecībās ar valsts institūcijām, kā arī sociālā dialoga ietvaros. LDDK apvieno darba devēju organizācijas, nozaru asociācijas un uzņēmumus ar 50 un vairāk darbiniekiem. LDDK biedri kopumā nodarbina 44% Latvijas darba ņēmēju¹.

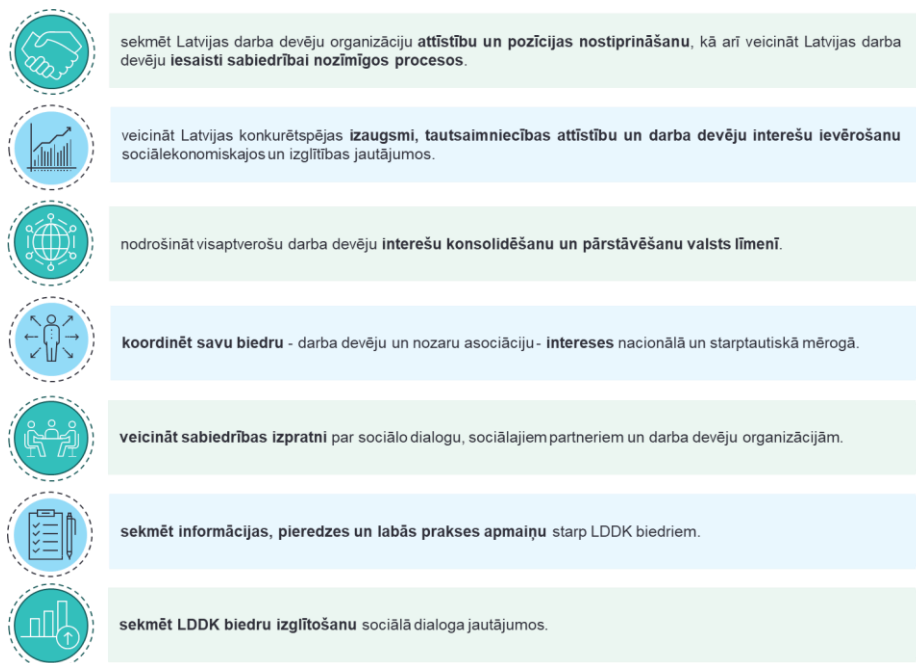
LDDK statuss:

- 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”.
- LDDK darbības pamatprincipus nosaka Starptautiskās darba organizācijas konvencija par trīspusējām konsultācijām, Apvienoto Nāciju Organizācijas pamatnostādnes par sociālo partnerību un Eiropas Kopienu dibināšanas līgums.



Atbilstoši LDDK statūtiem, organizācijas mērķi ir atspoguļoti zemāk norādītajā ilustrācijā (skat. Ilustrācija Nr. 1).

Ilustrācija Nr. 1 LDDK mērķi



Balstoties uz LDDK statūtiem, organizācijas mērķu sasniegšanai izvirzīti šādi **uzdevumi un funkcijas**:

- **darba devēju, to organizāciju un apvienību interešu pārstāvniecība** attiecībās ar arodbiedrībām, valsts un pašvaldību institūcijām, Nacionālā trīspusējā sadarbības padomē

¹ LDDK dati, biedru sniegtā informācija.

(NTSP), tās apakšpadomēs, Saeimā, Ministru kabinetā, valsts pārvaldes iestādēs un konsultatīvajās institūcijās, kā arī starptautiskajās institūcijās.

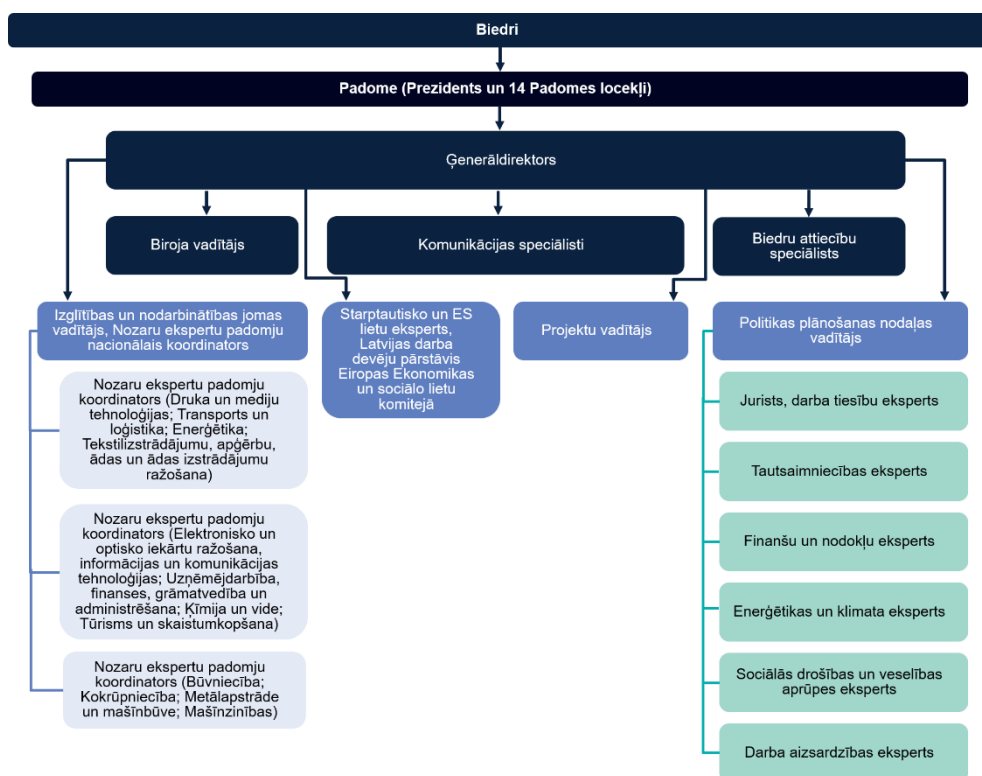
- **biedru informēšana par politikas plānošanas dokumentu un tiesību aktu projektiem**, biedru sniegto viedokļu apkopošana un pārstāvēšana.
- **atzinumu sniegšana** par Saeimas un valsts pārvaldes institūciju, kā arī ES institūciju, Starptautiskās darba organizācijas un citu starptautisku organizāciju izstrādātajiem politikas plānošanas dokumentu un tiesību aktu projektiem.
- **politikas plānošanas dokumentu iniciēšana** un tiesību aktu projektu izstrāde.
- **biedru konsultēšana** par LDDK kompetencē esošajiem jautājumiem.
- **sabiedrības informēšana** par LDDK un tās biedru mērķiem un darbību.

Uz 2026. gada 27. jūniju, LDDK apvieno 155 biedrus, no kuriem 102 ir uzņēmumi un 53 ir nozaru asociācijas.

LDDK pārvaldības struktūra ietver:

- Biedru sapulci kā augstāko lēmēj institūciju;
- Padomi kā uzraudzības institūciju (Prezidents un 14 Padomes locekļi);
- Valdi kā izpildinstitūciju, kas vada organizācijas operatīvo darbu;
- Direkciju, kas nodrošina ikdienas darbības īstenošanu.

Ilustrācija Nr. 2 LDDK organizatoriskā struktūra²



² 2026. gada 27. jūnijs.

1.1. SVID analīze

Lai identificētu galvenos faktorus, kas ietekmē LDDK darbību un turpmākās attīstības iespējas, stratēģijas izstrādes gaitā veikta organizācijas SVID analīze, balstoties uz esošās situācijas izvērtējumu, t.sk. dokumentu analīzi un intervijām ar galvenajām iesaistītajām pusēm. Analīzē apkopoti iekšējie faktori (organizācijas stipro un pilnveidojamo pušu apkopojums), kā arī ārējie faktori (iespējas un draudi). SVID analīzes rezultāti atspoguļoti zemāk norādītajā tabulā.

Tabula Nr. 1 SVID analīze

Stiprās puses	Vājās puses
- Sociālā dialoga kontekstā - vienīgā darba devēju pārstāvošā organizācija. - Atpazīstams un uzticams zīmols - ilgstoši būvēta reputācija uzņēmēju un valsts līmenī. - Biedru sastāvā ir lielākie un ietekmīgākie uzņēmumi un nozaru asociācijas, kas dod augstu leģitimitāti sarunās ar valdību. - Starptautiskā pārstāvniecība - pieeja ES politikas procesiem un vērtīgiem tīkliem. - Profesionāla Padome - augstas kompetences pārstāvji no lielākajiem uzņēmumiem un asociācijām. - Plašs nozaru pārklājums - aptver lielu daļu Latvijas ekonomikas. - Valdes un Direkcijas darba kvalitāte pēdējos gados ir būtiski uzlabojusies.	- Biedru iesaiste - nepietiekami strukturēts biedru viedokļu apkopošanas un koordinācijas mehānisms, kas ierobežo jēgpilnu iesaisti un savlaicīgu LDDK pozīciju sagatavošanu. - Nepietiekami attīstīta analītiskā kapacitāte un strukturēta, pierādījums balstīta pozīciju veidošana. - Nav izstrādāta biedru segmentēšanas sistēma (piemēram, dalījums zelta, sudraba un bronzas biedra līmeņos). - Atšķirīgas interešu grupas - pastāv izaicinājums ātri vienoties par kopīgiem viedokļiem. - Pārāk plašs prioritāro virzienu klāsts. - Vājš ietekmes un sadarbības mehānisms ar valdību, identificēts formāls dialogs nevis uz rezultātiem balstītas diskusijas.
Iespējas	Draudi
- Akadēmiskā sektora un domnīcu pieaugoša iesaiste politikas analīzē un datus balstītu priekšlikumu sagatavošanā. - ES un starptautisko organizāciju darba kārtībā pieaugoša uzmanība konkurētspējas, produktivitātes, darba tirgus un regulējuma kvalitātes jautājumiem. - Pašvaldību attīstības un sadarbības iniciatīvu pieaugums. - Baltijas un Ziemeļvalstu darba devēju organizāciju pieaugoša interese par ciešāku reģionālo sadarbību kopīgu pārrobežu jautājumu risināšanā. - Uzņēmēju organizāciju aktivitātes un sadarbības gatavības pieaugums (Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera, The Red Jackets, Foreign Investors' Council in Latvia).	- Darba tirgus izaicinājumi - prasmju neatbilstība un darbaspēka trūkums nacionālā līmenī. - Valsts pārvaldes sadrumstalotība un ierobežota spēja savlaicīgi pieņemt lēmumus. - Zems sabiedrības uzticēšanās līmenis uzņēmējdarbībai un darba devēju lomai ekonomikas attīstībā. - Atšķirīgi viedokļi starp dažādām interešu grupām uzņēmēju vidū, tostarp nozaru viedokļu sadursmes un citu uzņēmējus pārstāvošu organizāciju atšķirīgas nostājas. - Populisma un politiskās nestabilitātes pieaugums, kas var ierobežot strukturālu reformu virzību.

2. LDDK stratēģija 2026.-2029. gadam

2.1. Misija

LDDK misija nosaka organizācijas galveno lomu un pienesumu Latvijas tautsaimniecības attīstībā, uzsverot darba devēju interešu pārstāvību un līdzdalību politikas veidošanā un sociālajā dialogā ar politikas veidotājiem un darba ņēmējus pārstāvošajām organizācijām:

Veidojam Latvijas tautsaimniecību attīstošu vidi.

2.2. Vīzija

LDDK vīzija raksturo organizācijas stratēģisko ambīciju - būt par uzticamu, profesionālu un ietekmīgu partneri, kas aktīvi iesaistās politikas veidošanas procesos un pārstāv darba devēju intereses nacionālā un starptautiskā līmenī:

Sociāli atbildīga un profesionāla uzņēmēju organizācija, valdības partneris Latvijas izaugsmei.

2.3. Vērtības

LDDK darbība balstās uz skaidri definētām vērtībām, kas nosaka organizācijas pieeju lēmumu pieņemšanā, sadarbībā ar biedriem un interešu pārstāvībā. Vērtības atspoguļo principus, pēc kuriem LDDK veido savas pozīcijas un nodrošina darba devēju interešu pārstāvniecību.

Profesionalitāte - LDDK darbība balstās augstā profesionālajā kvalitātē un padziļinātā ekspertīzē. Organizācijas sagatavotie viedokļi un priekšlikumi ir balstīti datos, pierādījumos un analītiskā izvērtējumā.

Neatkarība - LDDK darbojas neatkarīgi un pārstāv darba devēju kopējās intereses, pieņemot lēmumus, kas balstīti objektīvā analīzē, datos un ilgtermiņa ekonomiskajos apsvērumos.

Patriotisms - LDDK veicina Latvijas tautsaimniecības ilgtspējīgu attīstību, stiprinot vietējo uzņēmējdarbības vidi un sekmējot valsts ekonomisko izaugsmi un sabiedrības labklājību.

2.4. Mērķgrupas, to intereses un vajadzības

Stratēģijas izstrādes ietvaros identificētas galvenās LDDK mērķgrupas, kā arī definētas to intereses un vajadzības, lai nodrošinātu efektīvu organizācijas darbību un interešu pārstāvību.



LDDK biedri - organizācijas galvenā mērķgrupa, kuru interesēs tiek veikta un īstenota stratēģija. Biedru galvenās vajadzības saistītas ar mērķtiecīgu interešu pārstāvību, ietekmi uz politikas veidošanu, piekļuvi aktuālai informācijai, kā arī iespēju iesaistīties kopējā viedokļa definēšanā un lēmumu pieņemšanas procesos.

LDDK darbinieki - Direkcija nodrošina organizācijas operatīvo darbību un stratēģijas īstenošanu, tāpēc tās efektīvai darbībai nepieciešami skaidri darba procesi, pietiekama cilvēkresursu un analītiskā kapacitāte, atbilstošas kompetences un efektīva komunikācija Direkcijas ietvaros, ar Padomi un ārējām iesaistītajām pusēm.

Uzņēmējdarbības organizācijas - uzņēmējdarbības organizācijas, nozaru asociācijas un citas darba devējus vai uzņēmumus pārstāvošās apvienības, tostarp Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera, ir būtiska sadarbības mērķgrupa. To vajadzības saistītas ar informācijas apmaiņu, kopīgu pozīciju veidošanu un koordinētu interešu pārstāvību.

Arodbiedrības - arodbiedrības, tostarp Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, ir nozīmīgi LDDK sociālā dialoga partneri darba tiesību, darba vides, nodarbinātības, sociālās drošības un darba tirgus attīstības jautājumos. To vajadzības saistītas ar līdzdalību lēmumu pieņemšanas procesos, interešu līdzsvārošanu un konstruktīvu dialogu starp darba devēju un darba ņēmēju pusēm.

Sabiedriskās un nevalstiskās organizācijas - pilsoniskās sabiedrības organizācijas, tostarp Latvijas Pilsoniskā alianse, Providus un citas sabiedrības intereses pārstāvošās organizācijas, ir nozīmīgi sadarbības partneri līdzdalības, sabiedrības interešu pārstāvības un politikas veidošanas jautājumos. To vajadzības saistītas ar informācijas apmaiņu, iesaisti lēmumu pieņemšanas procesos un sadarbību sabiedrībai nozīmīgu jautājumu risināšanā.

Pašvaldības un to pārstāvošās organizācijas - pašvaldības un to pārstāvošās organizācijas, tostarp Latvijas Pašvaldību savienība, ir nozīmīgi sadarbības partneri reģionālās attīstības, pašvaldību un uzņēmējdarbības vides jautājumos. To vajadzības saistītas ar reģionālās ekonomikas attīstību, investīciju piesaisti, darba devēju vajadzību izpratni un sadarbību ar uzņēmējiem.

Valsts institūcijas - valsts institūcijas, tostarp ministrijas, to padotības iestādes un aģentūras, kā arī Valsts kanceleja, ir galvenie sadarbības partneri vienotas politikas izstrādē un īstenošanā. To

vajadzības ir saistītas ar kvalitatīvu, datus un argumentos balstītu priekšlikumu saņemšanu, kas veicina informētu lēmumu pieņemšanu.

Starptautiskās organizācijas - LDDK darbojas ES un starptautiskajā vidē, pārstāvēt Latvijas darba devēju intereses dažādos sadarbības formātos. Dalība šajos formātos stiprina LDDK iespējas ietekmēt politikas procesus, veicina informācijas apmaiņu un labās prakses pārņemšanu.

Likumdevēji un politikas veidotāji - politikas veidotāji, tostarp Saeima un Ministru kabinets, ir būtiski LDDK sadarbības partneri normatīvā regulējuma un attīstības politiku veidošanā. LDDK sadarbība ar šīm pusēm ir vērsta uz darba devēju interešu iekļaušanu politikas plānošanas, normatīvā regulējuma izstrādes un lēmumu pieņemšanas procesos.

Izglītības un pētniecības institūcijas - šīs institūcijas ir nozīmīgi sadarbības partneri inovāciju veicināšanā, analītisku ziņojumu izstrādē un datus balstītu priekšlikumu sagatavošanā. To vajadzības saistītas ar sadarbību ar darba devējiem, lai nodrošinātu datus un analītiskā izvērtējumā balstītu viedokļu un priekšlikumu sagatavošanu.

Sabiedrība un darba ņēmēji - nozīmīga netiešā mērķgrupa, kuru tieši ietekmē uzņēmējdarbības vides attīstība. Norādītās mērķgrupas intereses saistītas ar konkurētspējīgām nodarbinātības iespējām, kvalitatīvām darba vietām un ekonomikas izaugsmi.

Citi uzņēmumi un asociācijas, kas nav LDDK biedri - šajā mērķgrupā ietilpst uzņēmumi un nozaru asociācijas, kas vēl nav LDDK biedri, bet var tikt uzrunāti biedru loka paplašināšanai. LDDK veidotās pozīcijas un iesaiste politikas iniciatīvās ietekmē arī šo organizāciju darbības vidi, nodrošinot darba devēju interešu pārstāvību plašākā mērogā.

2.5. Attīstības prioritārie virzieni, kā arī stratēģiskie mērķi

LDDK stratēģijā līdz 2029.gadam ir definēti četri prioritārie virzieni: uzņēmējdarbības vides un konkurētspējas stiprināšana, cilvēkkapitāla attīstība un piesaiste, kvalitatīva sociālā dialoga veidošana, organizācijas kapacitātes stiprināšana un biedru vērtības palielināšana.

Ilustrācija Nr. 4 Stratēģiskie prioritārie virzieni

UZŅĒMĒJDARBĪBAS VIDES UN KONKURĒTSPĒJAS STIPRINĀŠANA	CILVĒKKAPITĀLA ATTĪSTĪBA UN PIESAISTE	KVALITATĪVA SOCIĀLĀ DIALOGA VEIDOŠANA	ORGANIZĀCIJAS KAPACITĀTES STIPRINĀŠANA UN BIEDRU VĒRTĪBAS PALIELINĀŠANA
---	--	--	--

Katram prioritārajam virzienam ir noteikti sasniedzamie mērķi, kas strukturēti ar attiecīgā virziena apzīmējumu (U1-U3, C1-C3, K1-K3 un O1-O5). Stratēģijas rīcības plānā ir definētas mērķu sasniegšanai veicamās rīcības un rezultatīvie rādītāji, nodrošinot sasaisti starp prioritāro virzienu, stratēģisko mērķi un konkrēto rīcību.

2.5.1. Uzņēmējdarbības vides un konkurētspējas stiprināšana - U

Prioritātes mērķis ir stiprināt Latvijas uzņēmējdarbības vides konkurētspēju un veicināt produktivitātes pieaugumu, mērķtiecīgi virzot darba devējiem būtiskas izmaiņas valsts regulējumā. Praktiski šī prioritāte tiek īstenota kā LDDK rīcību kopums, izmantojot aktīvu politikas ietekmēšanas pieeju un sagatavojot savu piedāvājumu (priekšlikumi un redzējums) par vēlamo regulējumu (1) konkurētspējīgas un prognozējamās uzņēmējdarbības vides jomā, (2) valsts finanšu ilgtspējas un publiskās pārvaldības efektivitātes stiprināšanas, tostarp administratīvā sloga un birokrātijas mazināšanas aspektos, un (3) uzņēmumu produktivitātes un pievienotās vērtības pieauguma veicināšanas, tostarp digitalizācijas, inovāciju un pētniecības un attīstības ieguldījumu sekmēšanā.

Nr.	Mērķis
Uzņēmējdarbības vides un konkurētspējas stiprināšana	
U1	Uzlabot Latvijas uzņēmējdarbības vides konkurētspēju, aktīvi ietekmējot politiku stabilas un prognozējamās nodokļu sistēmas, kā arī uzņēmējdarbībai konkurētspējīga regulējuma jomās.
U2	Stiprināt valsts finanšu ilgtspēju un pārvaldības efektivitāti, iestājoties par atbildīgu budžeta politiku un efektīvu publisko līdzekļu izmantošanu, kā arī birokrātijas mazināšanu.
U3	Mērķtiecīgi veicināt regulējuma izmaiņas, kas sekmē uzņēmumu produktivitātes un pievienotās vērtības pieaugumu, digitalizāciju, inovāciju ieviešanu un ieguldījumu palielināšanu pētniecībā un attīstībā.

2.5.2. Cilvēkkapitāla attīstība un piesaiste - C

Prioritātes mērķis ir uzlabot cilvēkkapitāla kvalitāti un pieejamību, stiprinot izglītības sistēmas atbilstību darba tirgus vajadzībām un veicinot mūsdienīgu, konkurētspējīgu darba tiesisko regulējumu. Šīs prioritātes ietvaros izvirzīti trīs apakšvirzieni / mērķi: (1) izglītības kvalitāte un atbilstība darba tirgus vajadzībām, (2) darba tiesību regulējuma modernizācija, (3) cilvēkkapitāla piesaiste darba tirgum.

Nr.	Mērķis
Cilvēkkapitāla attīstība un piesaiste	
C1	Uzlabot izglītības kvalitāti un atbilstību darba tirgus vajadzībām, iestājoties par izglītības politikas attīstību, stiprinot STEM kompetences un pilnveidojot vērtēšanas (eksāmenu) sistēmu.
C2	Veicināt elastīgāku, mūsdienīgāku un konkurētspējīgāku darba tiesisko vidi, aktīvi ietekmējot darba tiesību politiku.
C3	Veicināt cilvēkkapitāla pieejamību darba tirgū, sagatavojot priekšlikumus regulējuma un politikas pilnveidei, kas sekmē neaktīvo iedzīvotāju iesaisti darba tirgū un veselības aprūpes sasaisti ar nodarbinātības un produktivitātes mērķiem.

2.5.3. Kvalitatīva sociālā dialoga veidošana - K

Prioritātes mērķis ir nodrošināt kvalitatīvu, uz datiem balstītu un uz rezultātiem vērstu sociālo dialogu, kas palielina LDDK ietekmi un uzlabo lēmumu pieņemšanas kvalitāti. Šī prioritāte tiek īstenota trīs apakšvirzienos: (1) nacionālā sociālā dialoga mehānisma stiprināšana, (2) LDDK pozīciju sagatavošanas kvalitātes pilnveide, (3) starptautiskās un ES dimensijas attīstība.

Nr.	Mērķis
Kvalitatīva sociālā dialoga veidošana	
K1	Veicināt kvalitatīvu sociālo dialogu starp valsti, darba devējiem un darba ņēmējiem.
K2	Pilnveidot LDDK pozīciju sagatavošanas procesu, stiprinot argumentētu, datus balstītu pamatojumu un prognožu izmantošanu.
K3	Stiprināt LDDK interešu pārstāvību ES līmenī, nodrošinot aktīvu iesaisti politikas un tiesību aktu iniciatīvu izstrādes procesos.

2.5.4. Organizācijas kapacitātes stiprināšana un biedru vērtības palielināšana - O

Prioritātes mērķis ir stiprināt LDDK kā organizācijas kapacitāti un nodrošināt skaidru un izmērāmu pievienoto vērtību biedriem, vienlaikus uzlabojot finanšu ilgtspēju un iekšējo procesu efektivitāti. Šī prioritāte ietver piecus savstarpēji saistītus apakšvirzienus: (1) biedru iesaiste un segmentācija, (2) finansiālā ilgtspēja un neatkarība, (3) organizācijas kapacitātes un ekspertīzes attīstība, (4) iekšējās komunikācijas un LDDK tēla stiprināšana, (5) pārvaldības, infrastruktūras un digitālās pārvaldības risinājumu pilnveide.

Nr.	Mērķis
Organizācijas kapacitātes stiprināšana un biedru vērtības palielināšana	
O1	Nodrošināt ilgtspējīgu finansēšanas modeli, kas atspoguļo biedru saņemto pievienoto vērtību un vienlaikus mazina atkarību no viena finansējuma avota.
O2	Palielināt LDDK biedru iesaisti un līdzdalību, nodrošinot mērķētu biedru segmentāciju, augstu informētības līmeni un biedru interesēm atbilstošu, augstas kvalitātes aktivitāšu piedāvājumu.
O3	Paaugstināt LDDK darbības efektivitāti un ekspertīzes kvalitāti, sistemātiski izvērtējot organizācijas iesaisti aktivitātēs, optimizējot resursu sadalījumu un mērķtiecīgi stiprinot iekšējo un ārējo kompetenci.
O4	Stiprināt LDDK kā vienotu, uzticamu un kompetentu organizāciju, uzlabojot iekšējo komunikāciju ar biedriem, veicinot LDDK ekspertu atpazīstamību un nodrošinot saskaņotu organizācijas nostājas komunikāciju sabiedrībā.
O5	Pilnveidot LDDK pārvaldību, attīstot vajadzībām atbilstošu infrastruktūru un digitālās pārvaldības risinājumus.

2.6. Stratēģijas ieviešana un uzraudzība

LDDK stratēģijas ieviešanas laikā tiks nodrošināta tās īstenošanas uzraudzība un izvērtēšana, nepieciešamības gadījumā to aktualizējot un pilnveidojot. Stratēģijas sekmīga ieviešana, uzraudzība un īstenošanas izvērtēšana tiek organizēta četros posmos.

Ilustrācija Nr. 5 Stratēģijas ieviešanas un uzraudzības posmu pārskats



Tabula Nr. 2 Stratēģijas ieviešanas un uzraudzības posmu pārskats

1.	PLĀNOŠANA	Plānošanas process īstenots, veicot esošās situācijas izpēti, tostarp dokumentācijas analīzi un intervijas ar iesaistītajām pusēm. Stratēģijas izstrādes ietvaros organizēti četri darbsemināri: - viens darbseminārs par misijas, vīzijas un vērtību formulēšanu, piedaloties Direkcijai un Padomei; - trīs tematiskie darbsemināri par stratēģiskajiem virzieniem - uzņēmējdarbības vide, cilvēkkapitāls, organizācijas kapacitāte un biedru vērtība, katrā darbseminārā ietverot arī sociālā dialoga tematiku. Tematiskajos darbsemināros Padome un Direkcija identificēja un definēja nākotnes iniciatīvas un rīcības katrā no stratēģiskajiem virzieniem.
2.	ĪSTENOŠANA	Stratēģijas īstenošanai izstrādāts rīcības plāns, kas strukturēts stratēģiskajos virzienos - uzņēmējdarbības vide, cilvēkkapitāls, organizācijas kapacitāte un biedru vērtība, kā arī sociālais dialogs. Rīcības plānā, balstoties uz darbsemināros definētajām iniciatīvām, ir noteikti konkrēti mērķi, rīcības, atbildīgās puses, sasniedzamie rezultāti un to izpildes rādītāji. Tāpat rīcības plāna izstrādē ņemts vērā LDDK prioritāšu izpildes dokuments, integrējot tajā definētās rīcības ar stratēģijas izstrādes procesā

		identificētajām iniciatīvām. Detalizēts rīcības apkopojums pieejams stratēģijas rīcības plānā. Nepieciešamības gadījumā rīcības un sasniedzamie rezultāti var tikt precizēti.
3.	IZVĒRTĒJUMS	Stratēģijā noteikto rīcību un sasniedzamo rezultātu izpildi uzrauga Valde un Padome. Progress tiek izvērtēts ne retāk kā divas reizes gadā. Par konkrētu rīcību izpildi atbild rīcības plānā norādītās atbildīgās personas. Informācijas apkopošana un virzīšana Valdei tiek nodrošināta atbilstoši LDDK iekšējai darba organizācijai - tieši no atbildīgās personas vai, ja attiecīgā joma ir struktūrvienības vai darba virziena pārraudzībā, ar attiecīgā vadītāja starpniecību (Politikas plānošanas nodaļas vadītāju vai Izglītības un nodarbinātības jomas vadītāju, NEP nacionālo koordinatori). Atbildīgajām personām ir pienākums sekot līdzi uzdevumu izpildei un savlaicīgi informēt Valdi vai attiecīgā darba virziena/struktūrvienības vadītāju gadījumos, kad ir paredzama termiņu nobīde vai rādītāji netiek sasniegti. Uzraudzības procesā tiek vērtēts ne tikai rīcību izpildes progress, bet arī izpildes vai neizpildes iemesli, nepieciešamības gadījumā sagatavojot priekšlikumus rīcību precizēšanai, izmaiņām vai nepilnību novēršanai, kā arī iespējai papildu resursu nodrošināšanai.
4.	PĀRSKATĪŠANA UN GROZĪŠANA	Stratēģijā iekļautā informācija tiek aktualizēta vismaz reizi gadā, nodrošinot tās atbilstību aktuālajai situācijai. Novirzes no plānoto mērķu sasniegšanas un rīcību izpildes var ietekmēt organizācijas turpmāko attīstību, tāpēc informācija par rīcību izpildes statusu, sasniedzamo rezultātu virzību vai apstākļiem, kas var ietekmēt stratēģijas mērķu sasniegšanu, tiek savlaicīgi pārskatīta un, ja nepieciešams, precizēta. Stratēģijas izmaiņas var tikt veiktas šādos gadījumos: ▪ neplānotu ārējo vai iekšējo izmaiņu rezultātā; ▪ ārkārtas situācijās; ▪ ja noteiktie mērķi ir sasniegti un nepieciešams noteikt jaunus attīstības virzienus; ▪ gadījumos, kad tiek veiktas būtiskas izmaiņas LDDK organizācijas struktūrā. Ņemot vērā, ka šī stratēģija ir izstrādāta periodam līdz 2029. gadam, nākamās stratēģijas izstrādes procesu būtu ieteicams uzsākt ne vēlāk kā 2029. gada pirmajā pusgadā, lai nodrošinātu savlaicīgu pāreju uz nākamo plānošanas periodu. Nākamo LDDK stratēģiju arī ieteicams izstrādāt vidēja termiņa periodam, piemēram, 2030.-2033. gadam, saglabājot iespēju to regulāri pārskatīt un aktualizēt atbilstoši organizācijas darbības videi un stratēģiskajām prioritātēm.

Lai atspoguļotu stratēģijas ieviešanas, izvērtēšanas un aktualizēšanas kārtību līdz 2029. gadam, zemāk sniegts laika grafiks ar būtiskākajiem līdz šim īstenotajiem un plānotajiem posmiem.

Ilustrācija Nr. 6 Stratēģijas ieviešanas, izvērtēšanas un aktualizēšanas laika grafiks līdz 2029. gadam

