



ARODBIEDRĪBAS DARBĪBAS VĒRTĒJUMS VALSTS AKCIJU SABIEDRĪBĀ „LATVIJAS DZELZCEĻŠ”

EVALUATION OF THE TRADE UNION OF THE LATVIAN RAILWAY CONCERN

Oksana Zīmone, Bc.sc.soc., e-pasts: ziliteo@inbox.lv

Līga Paula, Mg.sc.soc., e-pasts: Liga.Paula@llu.lv

Abstract

The article focuses on evaluation of activities of the trade union in the Latvian Railway Concern. A trade union is an organization of workers who have banded together to achieve common goals such as improved working conditions. The trade union, through its leadership, bargains with the employer on behalf of union members and negotiates collective bargaining with employers. This may include the negotiation of wages, work rules, complaint procedures, rules governing hiring, firing and promotion of workers, benefits, workplace safety and policies.

Three expert interviews were held and 302 trade union members were involved in the survey which aimed to investigate the opinion of the trade union members on different parameters of the activities of the trade union in the Latvian Railway Concern. In data processing SPSS 11.5 and MS Excel 2000 for Windows were used.

The results supported the hypothesis that employees of the Latvian Railway Concern conceive the main functions of the trade union and evaluate trade union's activities positively. Older employees expressed greater support to the trade union than younger workers, and they are much more about involvement in common activities organized by the trade union.

Key words: trade unions, employment rights, social and legal relationships, the Latvian Railway Concern.

Ievads

Arodbiedrībām ir ļoti svarīga misija, ko tās pilda, izvirzot un realizējot katram laikam un politiski ekonomiskajai situācijai atbilstošus mērķus. Tieši arodbiedrības līdzdalība darbinieku organizācijās ir viens no efektīvākajiem veidiem, kā panākt arodbiedrības biedru interešu pārstāvību. Mūsdienu tirgus ekonomikas apstākļos arodbiedrības tiek definētas kā neatkarīgas sabiedriskas organizācijas, kas pauž, pārstāv un aizstāv savu biedru darba un citas sociālās un ekonomiskās tiesības un intereses saskaņā ar spēkā esošajām tiesībām. Latvijas arodbiedrības deklarējušas, ka to rūpju lokā ietilpst darbinieka interešu visplašākais spektrs: no darba algas un darba apstākļu jautājumiem līdz veselības apdrošināšanai un pensijām. Tāpēc pēdējā gadu desmitā arodbiedrības savā darbā īsteno konstruktīvas sadarbības principus attiecībā ar darba devēju un valsts institūcijām, veido sociālo dialogu un sociālo partnerību (Sociālais ..., 2007:3).

Arodbiedrības darba efektivitāte tās mērķu sasniegšanā atkarīga ne tikai no biedru skaita un domām, bet arī no biedru aktivitātes un spējam aizstāvēt savas tiesības. To pozicionē gan arodbiedrības līderi, gan sabiedrības pētnieki. Piemēram, Latvijas Brīvo arodbiedrību asociācijas priekšsēdētājs P.Krīgers uzsver, ka daudz nozīmīgāka ir pašu strādājošo pilsoniskā apziņa, kā cilvēki izturas pret savām darba tiesībām, cik viņi ir gatavi tās aizstāvēt (Liepiņa, 2009). Arī LU socioloģijas profesors T.Tisenkopfs pauž nostāju, ka nevar visas prasības un atbildību novelt tikai uz valsti, arī pašiem jābūt daudz aktīvākiem ekonomiski un sociāli, jāprot par sevi pastāvēt (Dubrovskis, 2009:4). Tādējādi ir pamats uzskatīt, ka tieši arodbiedrības līdzdalība darbinieku organizācijās ir viens no efektīvākajiem veidiem, kā panākt arodbiedrības biedru interešu pārstāvību.

Arodbiedrības un sociālais dialogs

Sociālā dialoga tradīcijas starp darba devējiem un darba ņēmējiem izveidojās 20.gadsimtā līdz ar postindustriālās sabiedrības attīstību un industriālās un politiskās demokrātijas veidošanos Eiropas valstīs. Šo sociāli politisko transformāciju rezultātā industriālais konflikts starp darba devējiem un darba ņēmējiem tika institucionalizēts, izmantojot normatīvos tiesību aktus. Industriālā demokrātijā ir tāds darba devēju un darba ņēmēju attiecību veids, kurā darba devēju intereses aizsargāt darba organizācija, finansiālā vara un normatīvie tiesību akti, bet darba ņēmēju intereses, balstoties uz normatīvajiem tiesību aktiem, pārstāv spēcīgas arodbiedrības. Arodbiedrības, normatīvie tiesību akti un valsts politika izveidoja jaunu konfliktu regulēšanas modeli – sociālo dialogu. Tā pamatā ir izlīgums, starpniecība un šķīrējtiesa. Pēc konfliktoloģijas paradigmas pārstāvja R.Dārendorfa domām, šo procedūru ieviešana sabiedrības dzīvē samazina vardarbīga konflikta izpausmes iespējas. Svarīga ir nevis revolūcija, kuras rezultātā tiek likvidēti sabiedrības slāņi, bet pareiza sociālo konfliktu regulēšana mainīgās pasaules apstākļos (Здравомыслов, 1996:73).

„Sociālais dialogs” ir populārs starptautisks termins, ko izmanto, lai raksturotu darba attiecības, kas veidojas starp darba devējiem un to apvienībām, no vienas puses, un darbiniekiem un viņu apvienībām, no otras puses (Sociālā dialoga attīstība ..). Sociālā dialoga tradīcijas Eiropas valstīs attīstījušās atšķirīgos apstākļos un darbojas dažādās politiskās sistēmās (Зайцев, 2001:226).

Latvijā sociālā dialoga tradīcijas ienāca līdz ar sabiedrības demokrātisko institūtu un tirgus ekonomikas veidošanos un attīstību pēc Latvijas Republikas neatkarības atjaunošanas 1991.gadā. Sākotnējie arodbiedrību mēģinājumi veidot sociālo dialogu ar likumdevēju, izpildvaru un darba devējiem nebija viegli, jo ministriem un

deputātiem nebija nekādas pieredzes, kā demokrātiskā sabiedrībā tiek veidots dialogs ar sociālajiem partneriem. Arī pašas arodbiedrības saprata, ka, veidojot sociālo dialogu, universālās formulas nedarbojas. Pārņemot Eiropas valstu sociālās partnerības pieredzi, jāņem vērā katras valsts vēsturiskie, kultūras, politiskie un ekonomiskie aspekti (Kluinis, Pētersons, 2006:87). Latvijā sociālais dialogs izpaužas galvenokārt divos veidos:

1) kā trīspusējais sociālais dialogs starp valsti, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību un Latvijas Darba devēju konfederāciju;

(2) kā divpusējais sociālais dialogs starp sociālajiem partneriem (darbiniekiem un darba devējiem), kas autonomi bez valsts institūciju iesaistīšanās risina sociālekonomiskos jautājumus. Tieši šī autonomā sadarbība jāuzskata par sociālo dialogu īstā nozīmē (Sociālais ..., 2005:4).

Sociālais dialogs nozares līmenī izpaužas kā ģenerālvienošanos slēgšana par tādiem aktuāliem jautājumiem kā minimālās algas un iztikas minimuma attiecības, alga, pensijas, sociālo pabalstu indeksācija un nodarbinātības kvalitāte. Sociālo partneru pienākums ir nodrošināt, lai nozaru ģenerālvienošanos būtu valsts atbalstīta un reģistrēta.

Nozares līmeņa ģenerālvienošanos vairāk izplatīta publiskajā sektorā – piemēram, izglītībā, veselības aprūpē. Valsts sektorā ir labāk organizēti gan darba devēji (valsts un pašvaldību iestādes), gan arodbiedrības. Lielākā daļa nozares līmeņa ģenerālvienošanos noslēgtas lielajos valsts un privatizētajos uzņēmumos, kuriem ir gadiem ilga pieredze šādu līgumu slēgšanā. Šajos uzņēmumos darbojas salīdzinoši spēcīgas arodbiedrības, tādēļ veiksmīgi attīstās sociālais dialogs (Sociālais ..., 2007:8). Šādiem uzņēmumiem pieder „Latvijas dzelzceļš”, kurā darbojas viena no spēcīgākajām Latvijas arodbiedrībām – Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrība (turpmāk – LDzSNA), kas 1992.gadā noslēdza vienu no pirmajiem darba koplīgumiem valstī un viena no pirmajām 2002.gadā noslēdza ģenerālvienošanos ar lielākajiem dzelzceļa nozares darba devējiem.

Pētījuma metodoloģija

Pētījuma **mērķis** – noskaidrot valsts akciju sabiedrības (turpmāk – VAS) „Latvijas dzelzceļš” darbinieku viedokli par LDzSNA darbību. VAS „Latvijas dzelzceļš” ir viens no lielākajiem Latvijas uzņēmumiem, kurā strādā vairāk nekā 12400 darbinieku. Par **pētījuma objektu** izvēlēti VAS „Latvijas dzelzceļš” darbinieki un eksperti, bet par **pētījuma priekšmetu** – darbinieku viedoklis par LDzSNA darbību. Pētījumā tika izvirzīta **hipotēze**: VAS „Latvijas Dzelzceļš” darbinieki izprot arodbiedrības galvenās funkcijas un tās darbību novērtē atzinīgi.

Empīriskos datus ieguvei izmantota gan kvantitatīvā pieeja (**302 darbinieku anketēšana**, izmantojot strukturētu anketu), gan kvalitatīvā pieeja (**trīs ekspertintervijas** ar pētāmo struktūrvienību arodbiedrību komiteju priekšsēdētājiem).

Lai izveidotu reprezentatīvu izlasi, aprēķināts nepieciešamais izlases apjoms, lietojot atkārtotas atlasē izlases lieluma aprēķina formulu 1.1., pēc kuras sāks jebkurš projektētās izlases lieluma aprēķins (Goša Z., 2003:233,234).

1.1.

$$n = \frac{t^2 s^2}{\Delta_x^2},$$

kur Δ_x^2 – izlases pieļaujamā kļūda – 0,05%; t – varbūtības koeficients (ticamības līmenis) – 90% (1,64); s^2 – izlases pieņemtais maksimālais dispersijas lielums – $0,5 (\sigma_\omega^2 = 0,5 \times 0,5 = 0,25)$, jo nav zināmi ģenerālkopas iepriekšējās izpētes dati (atbilžu īpatsvars).

Līdz ar to izlasei nepieciešamais vienību skaits ir saskaņā ar 1.2. formulu ir šāds:

1.2.

$$n = \frac{1,64^2 \times 0,25}{0,05^2} = 268,96 \approx 269 \text{ cilvēki.}$$

Pamatojoties uz statistiskās pētīšanas metodēm un izlases lieluma projektēšanas un aprēķināšanas rezultātiem, aptaujas veikšanai respondenti tika atlasīti pēc daudzpakāpju kombinētās izlases principa. Organizējot izlasi, apvienoti sērijveida un individuālās jeb nejaušās atlasē principi (Goša Z., 2003:222,223). Pirmajā izlases pakāpē no ģenerālās kopas tika atlasītas VAS „Latvijas dzelzceļš” Jelgavas dzelzceļa mezgla (VAS „Latvijas dzelzceļš” teritoriāli ir sadalīta vairākos dzelzceļa mezglos) trīs lielākās struktūrvienības, bet pēc tam no atlasītajām struktūrvienībām – novērošanas vienības (darbinieki). 2010.gadā periodā no 23.janvāra līdz 22.februārim tika veikta VAS „Latvijas dzelzceļš” darbinieku aptauja (sk. 1.tabulu).

Kvantitatīvās aptaujas (anketēšanas) raksturojums/
Description of Quantitative Survey

Uzņēmuma nosaukums Name of Enterprise	Izsniegto anketu skaits Number of questionnaires	Atpakaļ iegūto anketu skaits Number of questionnaires received from respondents	Analīzei derīgo anketu skaits Number of questionnaires valid for analysis
VAS „LDz” Jelgavas ceļu distances Jelgavas nodaļa (CD-3)	173	168	157
VAS „LDz” Jelgavas signalizācijas un sakaru distances Jelgavas nodaļa (TD-3)	91	88	83
VAS „LDz” atkarīgā sabiedrība SIA „LDz Cargo” – Jelgavas kravu termināls (KC-1)	70	62	62
Kopā / Total	334	318	302

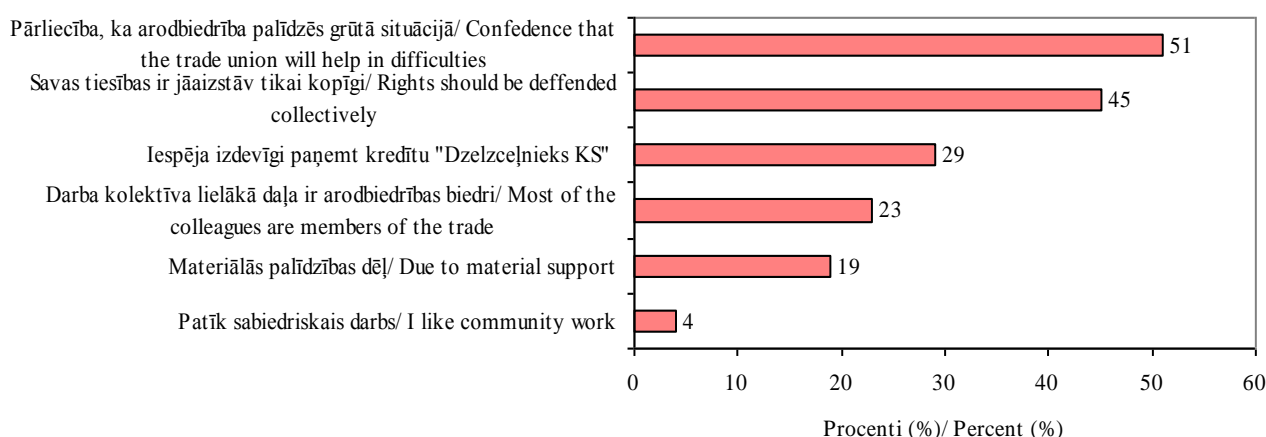
Datu analīzē izmantotās metodes: (1) empīriskā sadalījuma rindas, (2) kontingences analīze, (3) X^2 testa (Chi-Square tests) metode. Datu apstrāde un analīze veikta, izmantojot statistikas programmu SPSS 11.5 un MS Excel 2000 Windows vidē (Arhipova, Bāliņa, 2003).

Pētījuma rezultāti

Arodbiedrības ir sociālas organizācijas, kas attīstījās rietumu civilizācijas industrializācijas procesā gan laikā, gan telpā, lai nodrošinātu darba ņēmēju profesionālo un sociālo interešu aizsardzību. Pielāgojoties sociāli ekonomiskajiem apstākļiem, mainījies arodbiedrības statuss un funkcijas, kā arī darbības virzieni. Mūsdienu tirgus ekonomikas apstākļos arodbiedrības definētas kā neatkarīgas sabiedriskas organizācijas, kas pauž, pārstāv un aizstāv savu biedru darba un citas sociālās un ekonomiskās tiesības un intereses. Darba ņēmēju intereses VAS „Latvijas dzelzceļš” pārstāv tāds sociālais partneris kā LDzSA. Arodbiedrība ir pārvarējusi Latvijas pārejas laika ekonomiskās grūtības 20.gadsimta deviņdesmito gadu sākumā un saglabājusi augstu arodbiedrības biedru skaitu – no 12400 VAS „Latvijas dzelzceļš” darbiniekiem 10912 jeb 88% darbinieku ir arodbiedrības biedri. Arodbiedrības darbība noris šādos virzienos: sociālā partnerība, darbinieku tiesiskā aizsardzība un likumdošanas aktivitātes, darba samaksa, darba aizsardzība un darba apstākļi, sociālā politika, sadarbība ar sociālas ievirzes institūcijām, informatīvais darbs, starptautiskā darbība un finansiālā darbība.

VAS „Latvijas dzelzceļš” darbinieku viedokļu par arodbiedrības, tostarp sava uzņēmuma (dalīborganizācijas) arodbiedrības komitejas, darbību izpēte ļāva nonākt pie vairākām būtiskām atziņām, kas tālāk tiks sīkāk izklāstītas.

Iestāšanās arodbiedrībā galvenokārt atkarīga no darbinieku informētības un attiecīgi arī izpratnes par arodbiedrības iespējām un funkcijām (sk. 1.attēlu). Ievērojama daļa arodbiedrības biedru uzticas arodbiedrībai un ir pārliecināti, ka tā grūtajā situācijā aizstāvēs viņu tiesības un intereses, ka tikai ar kolektīvu rīcību var panākt vēlamus rezultātus un ka tikai spēcīgas arodbiedrības viedoklis tiek uzklausīts un ņemts vērā.

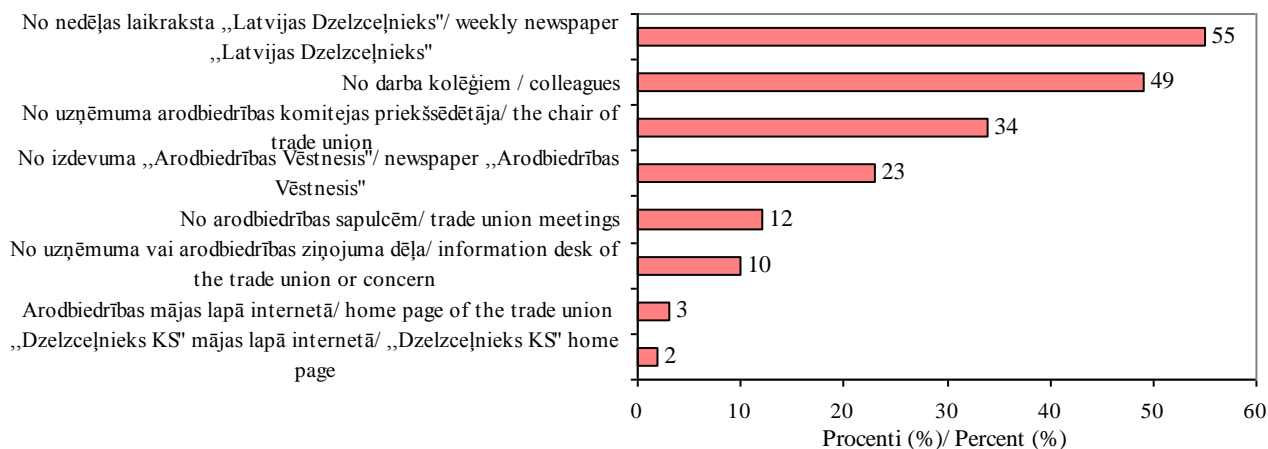


1.att. Arodbiedrības biedru motīvi iestāties arodbiedrībā/
Figure 1. Motivation for joining the trade union

Viens no arodbiedrības darbības galvenajiem uzdevumiem ir nodrošināt savu biedru izpratni un informētību par arodbiedrības darbību. Tieši informācijas trūkums var radīt biedru zemu līdzdalību organizācijas darbībā un pārliecību, ka viņu domas netiek uzklausītas un ņemtas vērā, kā arī citu darbinieku kļūdainos priekšstatus par arodbiedrību, kas savukārt ietekmē viņu vēlmi iestāties arodbiedrībā.

Aptaujas dati (sk. 2.attēlu) liecina, ka informāciju par arodbiedrības aktivitātēm, panākumiem un aktuālākajiem jautājumiem arodbiedrības darbībā biedri iegūst galvenokārt no nedēļas laikraksta „Latvijas

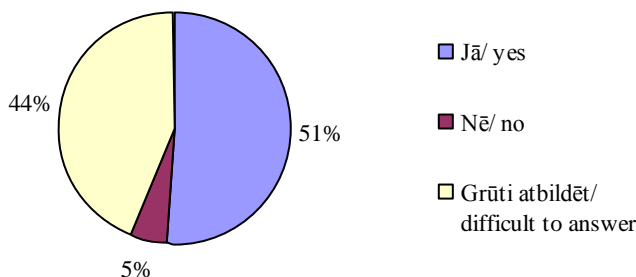
Dzelzceļnieks”. Šo laikrakstu lasa aptuveni 55% arodbiedrības biedru, turpretim arodbiedrības laikraksta „Arodbiedrības Vēstnesis” vidējais lasītāju skaits ir tikai 23%. Salīdzinoši daudz arodbiedrības biedru (49%) informāciju iegūst no darba kolēģiem, bet krietni mazāk (34%) – no arodkomitejas priekšsēdētājiem un pavisam maz – no arodbiedrības rīkotajām sapulcēm (12%). Diezgan reti arodbiedrības biedri (10%) pārskata ziņojuma dēļa saturu un pavisam reti apmeklē arodbiedrības un „Dzelzceļnieks KS” mājas lapas internetā.



2.att. Arodbiedrības biedru informācijas par arodbiedrības darbību ieguves avoti/
Figure 2. Information sources on activities of the trade union

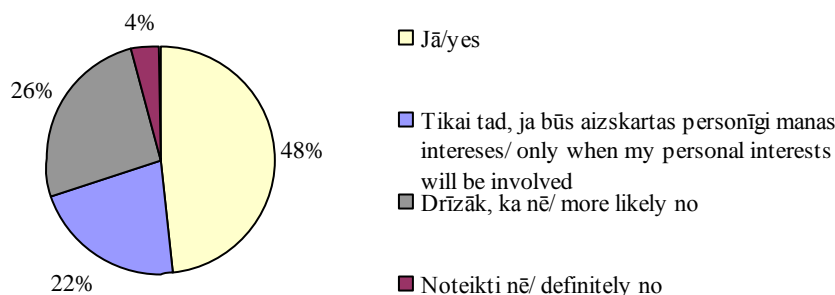
Vairākums arodbiedrības biedru (51%) ir novērtējuši arodbiedrības aktīvo pozīciju, centienus un visbeidzot ievērojamos rezultātus darbinieku tiesību aizstāvībā – to, ka darba tiesiskās attiecības regulē arī kolektīvie līgumi. 44% nevarēja dot skaidru atbildi, vai arodbiedrības kolektīvā rīcība dod konkrētus rezultātus. Tikai 5% no aptaujātajiem arodbiedrības biedriem sniedza pilnīgi noliedzošu atbildi, ka arodbiedrības kolektīvā rīcība nedod konkrētus rezultātus (sk. 3.attēlu).

Arodbiedrības veiksmīgai darbībai nepieciešams arī aktīvs biedru atbalsts un līdzdalība. Tikai tad, ja arodbiedrības biedri tic savai organizācijai, paļaujas uz to, atbalsta tās darbības programmas un aktīvi iesaistās tās darbā, arodbiedrība varēs darboties veiksmīgi. Viens no arodbiedrības biedru korporatīvās identitātes rādītājiem ir arodbiedrības līderu visas arodbiedrības vārdā pausto viedokļu un nostāju atbalsts.



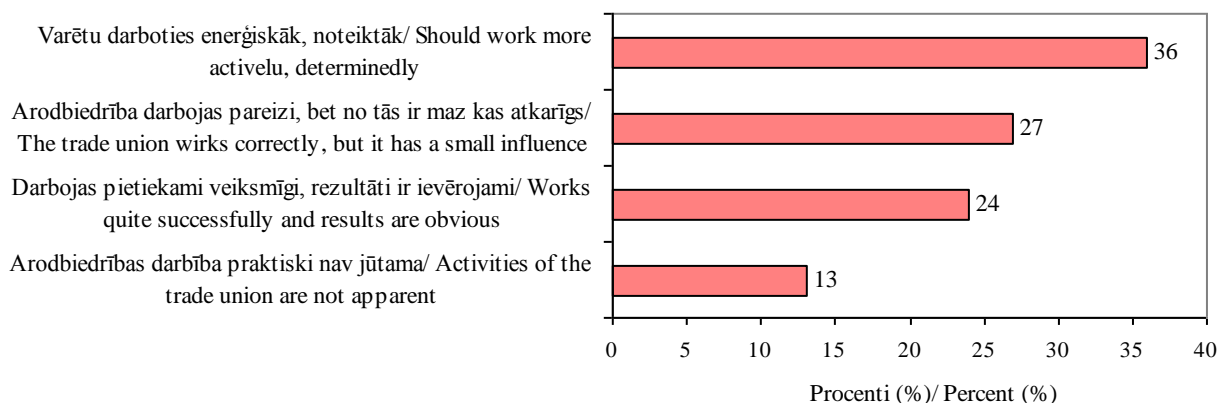
3.att. Arodbiedrības biedru viedoklis par arodbiedrības kolektīvās rīcības rezultātiem/
Figure 3. Point of view of the trade union members on results of collective action of the trade union

Lai gan pietiekami daudz arodbiedrības biedru (71%) ir gatavi piedalīties arodbiedrības rīkotajās akcijās, tomēr starp šāda veida akcijām cilvēku apziņā ir novilkta zināmas paralēles. Ne visi darbinieki vienmēr piedalīsies visās akcijās un atbalstīs arī citus protestētājus, daudzi ies protestēt tikai tad, ja būs aizskartas personīgi viņu tiesības, un solidaritātes akcijās nepiedalīsies (sk. 4.attēlu).



4.att. Arodbiedrības biedru pozīcija par piedalīšanos arodbiedrības rīkotajās protesta un solidaritātes akcijās/
Attitude of the trade union members towards involvement in activities of protest and solidarity organized by the trade union

Vairākums aptaujāto arodbiedrības biedru (87%) uzskata, ka organizācijas darbība ir pamanāma, atšķiras tikai viedokļi par tās efektivitāti (5.attēls). 36% aptaujāto uzskata, ka arodbiedrībai – galvenajai viņu darba tiesību un interešu aizstāvei – vajadzētu aktīvāk paust savu viedokli par darba devēju pieņemtajiem lēmumiem. Vairāk nekā puse (52%) no aptaujātiem arodbiedrības biedriem pilnībā atbalsta visas organizācijas aktivitātes, bet 27% nav pārliecināti, ka tā var ietekmēt notikumu gaitu un panākt vēlamus rezultātus. Tikai 24% ir pilnībā akceptējuši un novērtējuši visus arodbiedrības darbības aspektus, arī centienus ietekmēt notikumus un pārmaiņas. 13% aptaujāto uzskata, ka arodbiedrība ir tikai formāla struktūra un tās darbība nav ne redzama, ne jūtama.



5.att. Arodbiedrības biedru vērtējums par visas Latvijas dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrības darbību kopumā/ Figure 5. Evaluation of activities of the trade union of Latvian railway and transport activity: points of view of the trade union members

Aktuālākie jautājumi, kas pirmām kārtām jārisina arodbiedrībai (sk. 6.attēlu), organizācijas biedru skatījumā ir **darbinieku darba tiesību aizstāvēšana, taisnīga darba samaksa un darba vietu saglabāšana**. „Nepieļaut darba vietu samazināšanu. Saglabāt darba vietas. Panākt darba algas paaugstināšanu” – šādas respondentu vēlmes lasāmas anketās. Diezgan bieži minēts, ka arodbiedrības darbība joprojām ir pakārtota darba devēja prasībām, ka arodbiedrībai trūkst neatkarības, tādēļ vēlējumi arodbiedrībai bija šādi: „Kļūt patstāvīgai. Vairāk stabilitātes un pārliecības pieņemot vai jau pieņemtajos lēmumos un viedokļos. Pārāk liela saistība ar vadību.”



6.att. Ierosinājumi un vēlmes jaunu arodbiedrības darbības virzienu attīstībai/ Figure 6. Suggestions for the trade union on development of new directions of activities

Ievērojama daļa aptaujāto atkārtoti uzsvēra savu arodkomiteju sapulču, informatīvā darba organizācijas un komunikācijas ar biedriem vājākās puses. To raksturo šādi izteikumi: „Veikt aktīvu informatīvo darbu par arodbiedrības biedru un darba tiesībām, jo bieži vien tā informācija līdz mums nenonāk. Biežāk tikties ar saviem biedriem. Mobilāk informēt par izmaiņām. Vairāk uzmanības veltīt iecirkņiem un biežāk tos apmeklēt.” Atkārtoti minēta arī arodkomiteju zema aktivitāte darba aizsardzības un darba apstākļu uzlabošanas jautājumos: „Pievērst vairāk uzmanības speciālo apģērbu kvalitātei. Lielāku aktivitāti darba aizsardzības jautājumos.” Veselības uzlabošanas iespēju ziņā visbiežāk akcentēts, ka trūkst padomju laikos populāro bezmaksas sanatoriju un iespēju bērniem atpūsties pie jūras. Tas parāda, ka gados vecāku darbinieku apziņā joprojām valda agrākā pieredze un priekšstati par arodbiedrības darbību 20.gadsimta otrajā pusē, kad katra liela uzņēmuma īpašumā bija vairāki atpūtas un rehabilitācijas objekti. Kultūras pasākumu organizēšanas jautājumā četri darbinieki izteica vēlmi palielināt ekskursiju skaitu. Pie atbilžu varianta „citi” tika izteikti šādi ierosinājumi: „50% arodbiedrības naudas atgriezt atpakaļ! Lielāku sadarbību ar

Eiropas Savienības arodbiedrībām!” Desmit arodbiedrības biedru savas vēlmes izteica šādu novēlējumu formā: „Veiksmi darbā! Darboties aktīvāk un neatlaidīgāk pašreizējā situācijā un saglabāt to, kas līdz šim ir panākts!”

Statistiskā sakarību analīze parādīja, ka darbinieku vecums būtiski ietekmē viņu uzskatus par organizācijas darbību, kā arī atbalstu tai un līdzdalību tās darbā. Salīdzinājumā ar ilggadējiem un pieredzējušiem darbiniekiem (41–50 un virs 50) gados jaunākie darbinieki (līdz 30) nepietiekami novērtē reālos panākumus un neizprot priekšrocības, ko dod dalība arodbiedrībā, kā arī vairāk ir orientēti uz individuālismu un materiālajām vērtībām.

Ekspertu viedokļi atspoguļoja arodbiedrības komitejas ikdienas darbību, būtiskākās problēmas un to atrisināšanas veidus. Arodbiedrību ikdienas darbā risināmie jautājumi ir arodbiedrības biedru tiesiskā aizsardzība, darba aizsardzība un darba apstākļi, informatīvais darbs, kultūras, atpūtas un veselības uzlabošanas iespēju nodrošināšana.

Pēc ekspertu vērtējuma, arodbiedrība savas kompetences ietvaros darbojas regulāri un ir konsekventa savā rīcībā, nodrošinot biedriem aizsardzību darba un sociālo tiesību jautājumos, kā arī atpūtas, kultūras un veselības uzlabošanas iespējas. Galvenās grūtības arodbiedrības darbā saistītas ar pašu biedru zemu interesi un līdzdalību savas organizācijas darbā.

Secinājumi

Saskaņā ar Latvijas Republikas tiesībām arodbiedrības īsteno konstruktīvas sadarbības principus attiecībā ar darba devēju un valsts institūcijām, veido sociālo dialogu un sociālo partnerību. Mūsdienās arodbiedrība ir tikpat nepieciešama kā senāk. Darba ņēmējiem ir nepieciešama viņu ekonomisko un sociālo interešu pārstāvība, īpaši tādos aktuālos jautājumos kā darba vietu saglabāšana un atalgojums.

Pētījuma gaitā ir apstiprinājusies hipotēze: VAS „Latvijas Dzelzceļš” darbinieki izprot arodbiedrības galvenās funkcijas un tās darbību novērtē atzinīgi.

Pētījuma rezultāti parāda, ka arodbiedrības darbības efektivitātes palielināšanai jāveic šādi pasākumi:

- jāveicina biedru solidaritāte;
- arodbiedrības darbam jāpiesaista jaunieši, izstrādājot mūsdienīgu motivācijas sistēmu;
- jāpilnveido arodbiedrības komiteju locekļu apmācība informatīvā darba veikšanā.

Izmantotās literatūras saraksts

1. Arodbiedrības. Grām.: Latvju Enciklopēdija. Stokholma: Apgāds Trīs zvaigznes, 1950, 1. grām., 193 lpp.
2. Arhipova I., Bāliņa S. (2003) Statistika ekonomikā: risinājumi ar SPSS un Microsoft Excel. Rīga: Datorzinību centrs, 349 lpp.
3. Dubrovskis, V. Pašiem par sevi jāpastāv! Dzīves priekam: Praktisko padomu pielikums. 2009. Nr.7., okt. 4.–5. lpp.
4. Eiropas Sociālā harta (20.03.1952). <http://www.humanrights.lv/doc/regional/esh.htm> (sk. internetā 27.11.2009.).
5. Goša, Z. (2003) Statistika: mācību grāmata. Rīga: LU, 334 lpp.
6. Kluinis, A., Pētersons, R. (2006) Arodbiedrību gadsimts. Rīga: AGB, 112 lpp.
7. Latvijas Republikas likums „Par arodbiedrībām”. <http://www.likumi.lv/doc.php?id=64867> (sk. internetā 07.10.2009.).
8. Liepiņa I. (2009) Vienotībā ir daudz lielāks spēks. <http://www.lv.lv/?menu=doc&id=194277> (sk. internetā 06.10.2009.).
9. Sociālais dialogs (2007) Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 24 lpp.
10. Sociālā dialoga attīstība Latvijā. <http://www.socialaisdialogs.lv> (sk. internetā 17.11.2009.).
11. Sociālais dialogs Eiropas Savienības līmenī (2005). <http://www.lddk.lv/index.php?main=77&p=479> (sk. internetā 17.11.2009.).
12. Volti, R. (2008) An introduction to the sociology of work and occupations. Los Angeles: SAGE Publications, 276 p.
13. Фролов, С. (2001) Социология организаций. Москва: Гардарики, 384 с.
14. Зайцев, А. (2001) Социальный конфликт. 2-е изд. Москва: Akademia, 464 с.
15. Здравомыслов, А. (1996) Социология конфликта: учебное пособие для вузов. 3-е изд. Москва: Аспект-Пресс, 317 с.