

Atalgojuma analīze Baltijas valstu un pašvaldību profesionālajās koncertorganizācijās, teātros, operas un baleta teātros

Pētījums

Iepirkuma identifikācijas Nr. KM/2014/11
Līguma Nr. 5.1-15-25

Izstrādātājs: SIA „Civitta Latvija“
Reģ. nr.: 40103391513

2014. gada 2. septembrī

Saturs

1. KOPSAVILKUMS	3
2. PĒTĪJUMA METODOLOĢIJA UN IZSTRĀDES GAITA	4
3. REZULTĀTI UN SECINĀJUMI	5
3.1. Ar atalgojumu saistīto nodokļu pārskats sabiedriskajā sektorā.....	5
3.2. Vidējais visu kultūras organizāciju darbinieku atalgojums.....	5
3.3. Teātri	7
3.4. Operas un baleta teātri.....	8
3.5. Koncertorganizācijas	9
3.5.1. Kori.....	9
3.5.2. Orķestri.....	10
4. REKOMENDĀCIJAS	11

1. Kopsavilkums

Pētījums „Atalgojuma analīze Baltijas valstu un pašvaldību profesionālajās koncertorganizācijās, teātros, operas un baleta teātros” īstenots pēc Kultūras ministrijas pasūtījuma saskaņā ar iepirkumu Nr. KM/2014/11 un līgumu Nr. 5.1-15-25. Tā mērķis bija veikt Baltijas valstu kultūras organizāciju - koru, operu, orķestru un teātru – māksliniecisko darbinieku atalgojuma salīdzinošu analīzi un izstrādāt rekomendācijas Latvijas Republikas Kultūras ministrijai par iespējamām rīcībām kultūras organizāciju darbinieku atalgojuma sistēmas vadībai.

Pēc 24 organizāciju aptauju rezultātu apkopošanas un interviju veikšanas ar 27 kultūras organizāciju pārstāvjiem Latvijā, Lietuvā un Igaunijā, tika iegūti šādi rezultāti un secinājumi:

- Igaunijas kultūras organizāciju mākslinieciskais personāls saņem Baltijas valstīs lielāko atalgojumu gan absolūtos skaitļos, gan relatīvi pret valsts sabiedriskā sektora vidējo atalgojuma līmeni, Latvija – otru lielāko, Lietuva – trešo lielāko. Zīmīgi, ka gan Igaunijā, gan Latvijā līmenis vidēji ir salīdzināms ar sabiedriskā sektora vidējo atalgojumu, kamēr Lietuvā tas ir ievērojami zemāks,
- Operas, baleta mākslinieki un orķestru dabinieki ir salīdzinoši vislabāk atalgotie kultūras organizāciju darbinieki, jo gan Latvijā, gan Igaunijā vidējais mākslinieciskā personāla atalgojums šajās organizācijās ir vienlīdzīgs vai augstāks par vidējo atalgojumu sabiedriskajā sektorā, kamēr pārējās kultūras organizācijās tas ir zemāks,

Balstoties uz pētījumā iegūtajiem rezultātiem par Latvijas, Lietuvas un Igaunijas kultūras organizāciju darbinieku atalgojuma apmēriem un pastāvošajām atalgojuma sistēmām visās trijās Baltijas valstīs, pētījuma autori Latvijas Republikas Kultūras ministrijai piedāvā trīs potenciālus scenārijus kultūras organizāciju māksliniecisko darbinieku atalgojuma politikas izstrādei:

1. kultūras organizāciju mākslinieciskā personāla vidējo atalgojumu noteikt vismaz sabiedriskā sektora vidējā atalgojuma apmērā (papildus nepieciešamie līdzekļi: mEUR 0.9);
2. kultūras organizāciju mākslinieciskā personāla minimālo atalgojumu noteikt vismaz sabiedriskā sektora vidējā atalgojuma apmērā (papildus nepieciešamie līdzekļi: mEUR 1.1);
3. saglabāt esošo atalgojuma modeli (bez izmaiņām; papildus nepieciešamie līdzekļi: EUR 0).

2. Pētījuma metodoloģija un izstrādes gaita

Pētījuma mērķis un uzdevumi bija veikt Baltijas valstu profesionālo valsts un pašvaldību kultūras organizāciju – koru, operu, orķestru un teātru – māksliniecisko darbinieku atalgojuma salīdzinošu analīzi, kā arī izstrādāt rekomendācijas Latvijas Republikas Kultūras ministrijas potenciālajām rīcībām kultūras organizāciju darbinieku atalgojuma sistēmas menedžēšanai.

Lai īstenotu pētījuma uzdevumus, tika veikta kvantitatīvas un kvalitatīvas informācijas ieguve un analītiska apstrāde. Kvantitatīvie dati tika iegūti 1) par darbinieku atalgojuma apmēru (ar grāmatvedības aptaujas palīdzību); 2) par organizācijas darbinieku apmierinātību ar pašreizējo noslodzi un atalgojumu (ar darbinieku aptaujas palīdzību); 3) par organizāciju finanšu un operatīvajiem rādītājiem (ar grāmatvedības aptaujas palīdzību). Savukārt kvalitatīvajās intervijās tika noskaidrots, kāda ir pašreizējā atalgojuma sistēma un tās principi attiecīgajā organizācijā; organizācijas vadītājiem tika lūgts identificēt problēmas, kas pastāv darbinieku atalgojuma principos, darbinieku noslodzē un arī ieteikt iespējamus uzlabojumus pašreizējai sistēmai.

Tika apzinātas pavisam 45 valsts un pašvaldību kultūras organizācijas Latvijā, Lietuvā un Igaunijā. No tām 27 organizāciju pārstāvji piekrita sadarbībai projekta ietvaros. Rezultātā tika veiktas kvalitatīvas intervijas ar 27 organizācijām, 24 organizācijas aizpildīja kvantitatīvu grāmatvedības aptauju par darbinieku atalgojuma apmēru, 14 kultūras organizāciju 529 darbinieki aizpildīja aptaujas par apmierinātību ar noslodzi, atalgojumu un citiem faktoriem.

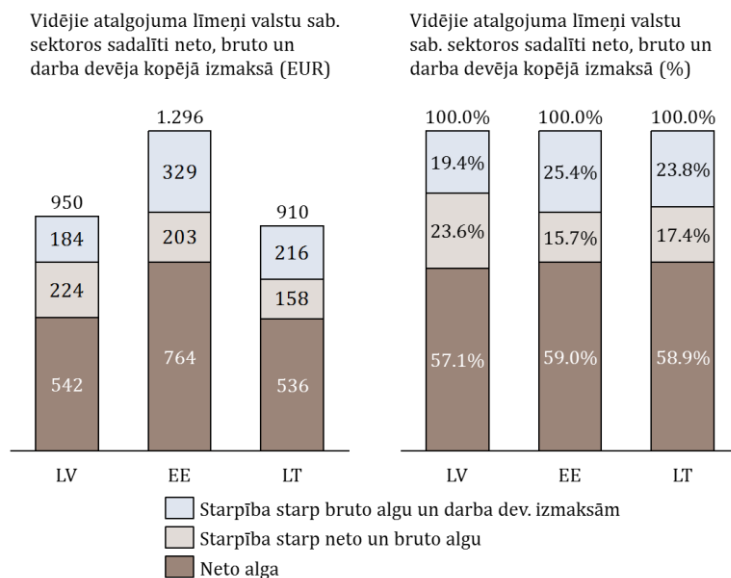
Lai salīdzinātu darbinieku faktiskā atalgojuma atbilstību viņu noslodzei un darba devēja izdevumus par uzvedumu veikšanu, kas izmaksāti darbinieku pamatalgās, pētījumā tika aplūkotas darba devēja izmaksas, apskatot arī neto un izmaksu attiecību katrā valstī. Tika secināts, ka vidējā absolūtā neto alga Igaunijas sabiedriskā sektora darbiniekiem ir lielāka kā citās Baltijas valstīs. Procentuālais apmērs starp darba devēja izmaksām un neto algu ir līdzīgs visās trijās Baltijas valstīs, attiecīgi analīzi vislabāk veikt salīdzinot darba devēja kopējās izmaksas.

Vispusīgākai kultūras organizāciju darbinieku atalgojuma sistēmu izpratnei Latvijā un pārējās Baltijas valstīs pētījuma ietvaros notika arī 2 tikšanās ar organizāciju arodbiedrību pārstāvjiem un 3 tikšanās ar Lietuvas un Igaunijas kultūras ministriju pārstāvjiem.

3. Rezultāti un secinājumi

3.1. Ar atalgojumu saistīto nodokļu pārskats sabiedriskajā sektorā

Attēls nr. 1. Atalgojuma līmeņi sabiedriskajā sektorā Lietuvā, Latvijā un Igaunijā



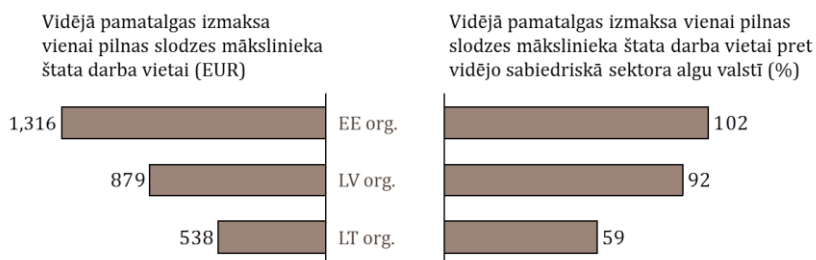
Apskatot atalgojuma apmērus Baltijas valstīs, ir redzams, ka Igaunijā ir procentuāli vislielākais darba devēja nodokļu slogs. Kopā darba devējam sabiedriskajā sektorā vidēji darbinieks izmaksā 1296 EUR, no kuriem aptuveni 41% veido nodokļi. Latvijā vidēji sabiedriskajā sektorā darbinieks darba devējam izmaksā 950 EUR, bet Lietuvā darba devēja absolūtās izmaksas ir zemākās Baltijas valstīs – 910 EUR.

Pēc darba ņēmēja nodokļa nomaksas vislielākā neto alga ir Igaunijā. Absolūtos skaitļos Latvijā sabiedriskajā sektorā tiek saņemtas mazākas neto algas nekā Igaunijā, bet lielākas, nekā Lietuvā.

Lai salīdzinātu darbinieku faktiskā atalgojuma atbilstību viņu noslodzei un darba devēja izdevumus par uzvedumu veikšanu, kas izmaksāti darbinieku pamatalgās, pētījumā tika aplūkotas darba devēja izmaksas. Ņemot vērā līdzīgos relatīvos nodokļu slogus, tas nozīmē arī līdzīgu neto algas apjomu katrā valstī.

3.2. Vidējais visu kultūras organizāciju darbinieku atalgojums

Attēls nr. 2. Vidējais kultūras organizāciju darbinieku pamatalgu apjoms absolūtos skaitļos un attiecībā pret vidējo samaksas apjomu sabiedriskajā sektorā

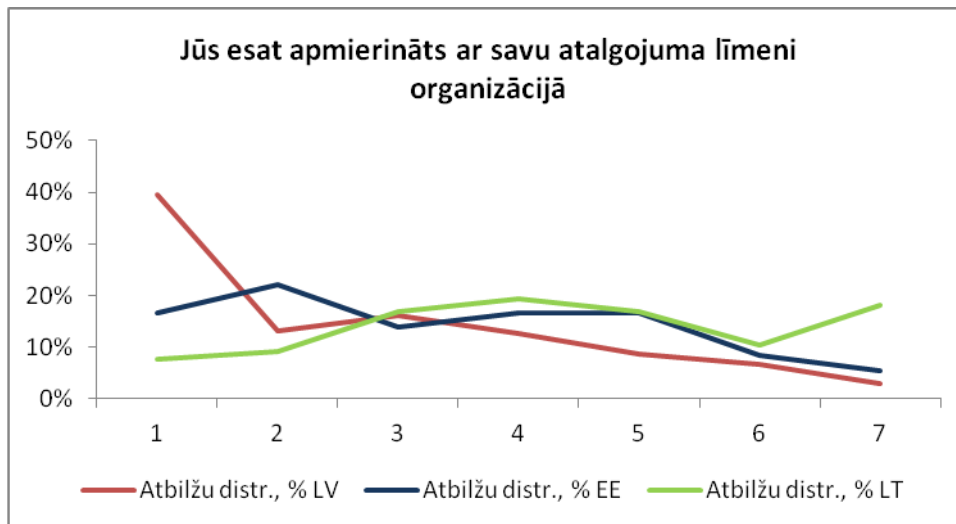


Vidēji Igaunijas kultūras organizāciju mākslinieciskie darbinieki saņem lielāku atalgojumu gan absolūtos skaitļos, gan relatīvā izteiksmē pret sabiedriskā sektora vidējo atalgojuma līmeni. Latvijas kultūras organizāciju māksliniecisko darbinieku vidējais atalgojums ir otrais lielākais Baltijas valstīs, savukārt viszemākās algas ir Lietuvas organizāciju māksliniekiem. Igaunijā kultūras organizāciju māksliniecisko darbinieku atalgojuma līmenis ir nedaudz lielāks par valsts sabiedriskā sektora vidējo atalgojumu, kamēr Latvijā un Lietuvā tas ir zemāks.

Mākslinieku štata vietu atalgojuma sistēmas katrā no Baltijas valstīm tiek organizētas citādi. Tā Igaunijā ir noteikta minimālās algas grīda EUR 700 kultūras darbiniekiem ar augstāko izglītību. Lietuvā kultūras darbinieka pamatalga tiek balstīta profesionālajā koeficientā, kas tiek piešķirts atkarībā no izglītības un kvalifikācijas. Savukārt Latvijā štata māksliniecisko darbinieku pamatalgu katra organizācija nosaka neatkarīgi.

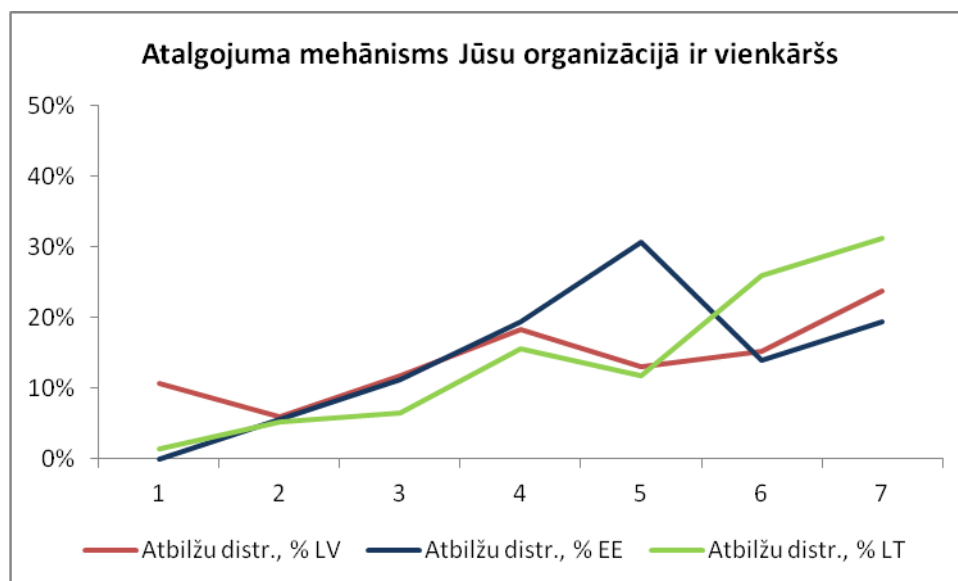
Apskatot darba ņēmēju perspektīvu, redzams, ka Latvijā ir lielāka respondentu daļa ir pilnībā neapmierināti ar savu atalgojuma līmeni, kamēr Lietuvā un Igaunijā apmierinātība ir vidēja.

**Attēls nr. 3. Kultūras organizāciju apmierinātība ar savu atalgojuma līmeni organizācijā
(1 = *nemaz nepiekrītu*; 7 = *pilnībā piekrītu*)**



Visās trīs valstīs respondenti uzskata, ka atalgojuma mehānisms ir vienkāršs.

Attēls nr. 4. Kultūras organizāciju darbinieku viedoklis par atalgojuma mehānisma vienkāršumu organizācijā
 (1 = *nemaz nepiekrītu*; 7 = *pilnībā piekrītu*)



3.3. Teātri

Atalgojuma principi

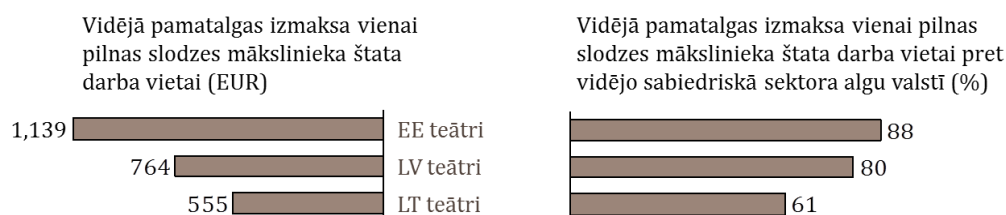
Baltijas valstu teātros atalgojumu veido pamatalga un algas mainīgā daļa, kas tiek piešķirta par piedalīšanos izrādēs. Latvijā un Igaunijā amatalga ir piesaistīta aktieru kategorijām („jaunie” aktieri, pamatsastāva aktieri un vadošie aktieri) tādos teātros, kā, piemēram, Nacionālais teātris, Dailes teātris, Liepājas teātris, Jaunais Rīgas teātris, vai arī ir visiem aktieriem vienāda, piem. M.Č. Rīgas Krievu teātris.

Lietuvā pamatalga ir piesaistīta aktiera profesionālajam koeficientam, par kuru lemj teātra mākslinieciskais vadītājs. Mainīgā alga tiek iegūta, balstoties uz punktu sistēmu. Par katras lomas izpildi tiek piešķirts konkrēts skaits punktu, kam piesaistīta naudas vērtība. Naudas vērtības atšķiras dažādos teātros. Par punktu skaitu un vērtību lemj teātru mākslinieciskās padomes.

Atalgojumu salīdzinājums Baltijas valstīs

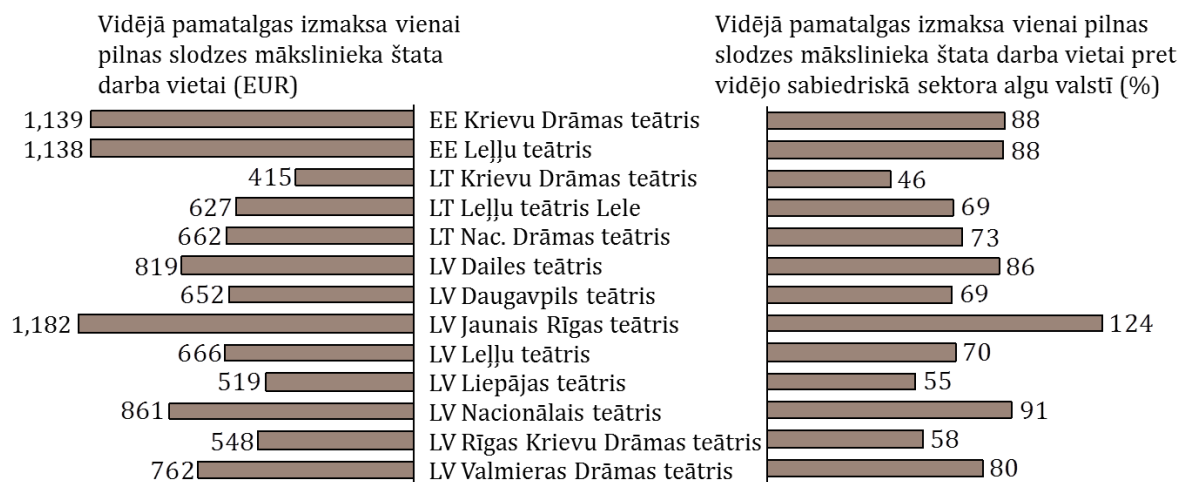
Vidēji Igaunijas teātru mākslinieciskie darbinieki saņem lielāku atalgojumu kā Latvijas un Lietuvas teātros. Arī relatīvi pret sabiedriskā sektora algas apmēru Igaunijas teātru māksliniecisko darbinieku algas ir salīdzinoši augstākas. Latvijas teātru māksliniecisko darbinieku atalgojums ir Baltijas valstīs vidējā apmērā gan absolūtos skaitļos, gan relatīvi pret vidējo sabiedriskā sektora atalgojuma apmēru. Vissliktākie atalgojuma rādītāji ir Lietuvas teātros.

Attēls nr. 5. Vidējais pamatalgas apjoms Baltijas valstu teātru mākslinieciskajam personālam



Jāatzīmē, ka kvalitatīvo interviju ietvaros tika uzsvērts, ka faktiski teātros štata darbs nozīmē lielāku stundu apjomu, kā grāmatvedības uzskaitēs. Tā piemēram, gaidīšanas laiks pie friziera vai vokālās nodarbības netiek ieskaitītas darba apmaksā.

Attēls nr. 6. Detalizēts pamatalgas apjoms Baltijas valstu teātros



3.4. Operas un baleta teātri

Atalgojuma principi

Igaunijā pamatalgas līmeņus operas un baleta teātra māksliniekiem nosaka, balstoties uz operas teātra mākslinieciskā vadītāja un komisijas izvērtējumu par konkrētā mākslinieka snieguma kvalitāti. Atšķirīgas pamatalgas veidojas operas solistu un baleta solistu vidū, kamēr orķestriem un koristiem ir vienāda pamatalga. Mainīgo algu mākslinieki var iegūt par papildu solo partijas sagatavošanu (solisti, orķestra mākslinieki) vai arī par uzstāšanās reizi (baleta mākslinieki).

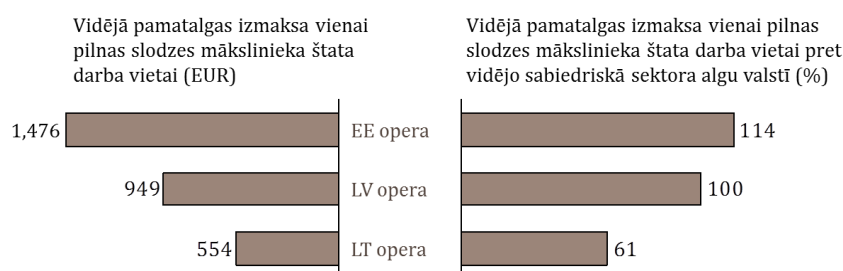
Latvijā orķestrim un koristiem ir fiksēta pamatalgas likme, kas ir vienāda neatkarīgi no atestācijas rezultātiem par profesionālās kvalitātes rādītājiem. Līdzīgi kā Igaunijā, pamatalgas līmeņi ir atšķirīgi tikai baleta solistiem atkarībā no mākslinieka profesionālās kvalitātes kategorijas. Mainīgās algas Latvijas operā tiek nodrošinātas tikai baleta un operas māksliniekiem, orķestra māksliniekiem ir tikai pamatalga.

Savukārt, Lietuvā mākslinieka pamatalga ir atkarīga no profesionālā koeficienta, kas ir balstīts uz darbinieka izglītību un atestāciju. Mainīgā alga, līdzīgi kā Latvijā, tiek piešķirta tikai operas un baleta solistiem par lomas izpildi.

Atalgojumu salīdzinājums Baltijas valstīs

Līdzīgi teātriem, arī operas un baleta teātru mākslinieciskā personāla atalgojums, gan absolūtos skaitļos, gan relatīvi pret vidējo sabiedriskā sektora atalgojuma līmeni augstāks ir Igaunijā, kamēr Latvija ir otrajā, bet Lietuva – trešajā vietā. Jāatzīmē, ka operas un baleta mākslinieku atalgojums Latvijā un Igaunijā ir vienlīdzīgs vai pat pārsniedz vidējo algu līmeni sabiedriskajā sektorā, kas norāda, ka operas un baleta jomas darbinieki ir salīdzinoši labāk atalgoti nekā citu kultūras organizāciju mākslinieciskie darbinieki. Vissliktāk atalgoti arī attiecībā pret vidējo atalgojuma līmeni valstī ir Lietuvas operas un baleta mākslinieki.

Attēls nr. 7. Vidējais pamatalgas apjoms Baltijas valstu operas un baleta teātros



3.5. Koncertorganizācijas

Atalgojuma principi

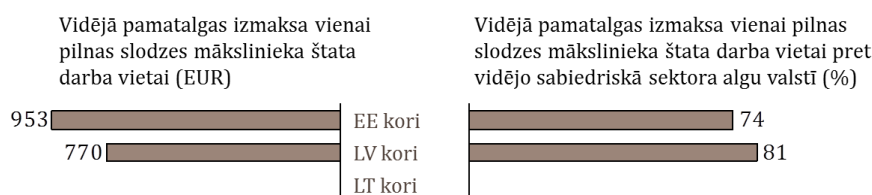
Latvijas koncertorganizācijās darbinieki tiek atalgoti ar vienādu pamatalgu vienā darbinieku kategorijā. Mainīgās algas apjoms parasti ir neliels, jo tā tiek piešķirta tikai par solo partiju sagatavošanu.

Igaunijā vienā amatu grupā koncertorganizācijā iespējama diferenciācija atkarībā no mākslinieka kvalitātes rādītājiem, kas tiek novērtēti reizi gadā. Vidēji Igaunijā kora pamata mākslinieciskais personāls tiek iedalīts 4 kvalitātes kategorijās, katra ar nelielām pamatalgas atšķirībām. Igaunijas orķestriem atšķirības starp kvalitātes kategorijām vienas darbinieku grupas ietvaros nav tik izteiktas kā koros - attiecīgi, pamatalgas atalgojuma modelis ir pielīdzināms Latvijas modelim. Līdzīgi kā Latvijā, Igaunijā tiek veikti bonusa maksājumi par solo partiju sagatavošanu, taču tie sastāda vien nelielu daļu no kopējiem darbinieka ienākumiem.

Atalgojumu salīdzinājums Baltijas valstīs

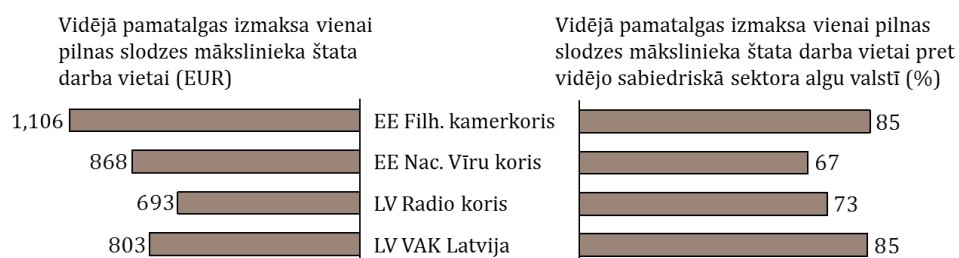
3.5.1. Kori

Attēls nr. 8. Vidējais pamatalgas apjoms Latvijas un Igaunijas profesionālajos koros



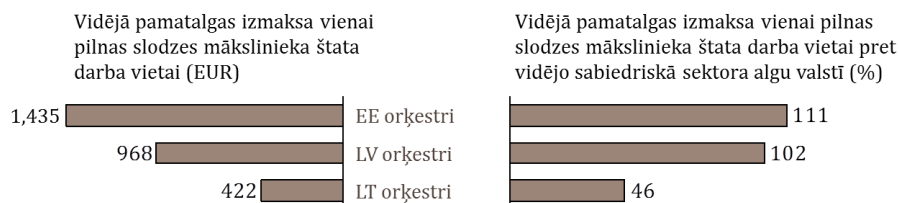
Pētījumā tika iegūta informācija tikai par Latvijas un Igaunijas valsts koros, tādēļ šajā kategorijā netiek salīdzināti Lietuvas rādītāji. Kā redzams, lai arī absolūtos skaitļos Igaunijas koru mākslinieciskais personāls saņem lielāku atalgojumu, relatīvi pret vidējo atalgojuma līmeni sabiedriskajā sektorā kopumā Latvijas koru mākslinieciskā personāla atalgojums ir augstāks.

Attēls nr. 9. Detalizēts atalgojuma apmērs Latvijas un Igaunijas profesionālajos koros



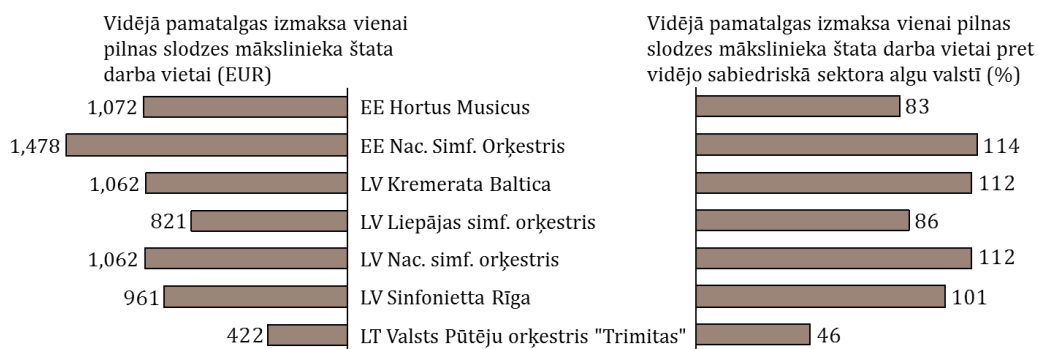
3.5.2. Orķestri

Attēls nr. 10. Atalgojuma apmērs Baltijas valstu orķestros



Vidēji Igaunijas orķestru mākslinieki absolūtos skaitļos saņem lielāku atalgojumu nekā Latvijas un Lietuvas orķestru mākslinieki, līdzīgi arī relatīvā izteiksmē. Igaunijā orķestra mākslinieku vidējais atalgojums ir nedaudz augstāks par valsts sabiedrisko sektoru, Latvijā – līdzīgs, kamēr Lietuvā tas ir vairāk par pusi mazāks.

Attēls nr. 11. Detalizēts atalgojuma apmērs Baltijas valstu orķestros



4. Rekomendācijas

Rekomendācijas tika izstrādātas, balstoties uz pētījumā iegūtajiem rezultātiem, atziņām un secinājumiem par Latvijas, Lietuvas un Igaunijas valsts un pašvaldību profesionālo koncertorganizāciju, teātru un operas un baleta teātru māksliniecisko darbinieku atalgojuma apmēriem absolūtos, savstarpēji relatīvos skaitļos un salīdzinājumā ar vidējo atalgojuma līmeni sabiedriskajā sektorā valstī, kā arī konsultējoties ar valstu Kultūras ministriju, kultūras organizāciju un kultūras darbinieku arodbiedrību, un citiem nozares ekspertiem.

Ņemot vērā darbinieku apmierinātības aptaujas, kā arī kvalitatīvās sarunas, mēs uzskatām, ka esošie atalgojuma modeļi ir adekvāti, izmaiņu gadījumā lielākā uzmanība būtu jāpievērš atalgojuma absolūtajam apjomam, lai nodrošinātu t.s. higiēnas (*hygiene*) faktoru izpildi.

Rezultātā pētījuma autori piedāvā trīs potenciālos scenārijus, kurus Latvijas Republikas Kultūras ministrija un kultūras organizācijas var izmantot turpmākai kultūras organizāciju darbinieku atalgojuma sistēmas organizēšanai. Pirmais un otrais scenārijs paredz atalgojuma sistēmas maiņu, kultūras organizāciju darbinieku atalgojuma apmēru standartizējot un piesaistot vidējam atalgojumam sabiedriskajā sektorā, savukārt, trešais scenārijs ir pašreizējās sistēmas saglabāšana, kurā katra koncertorganizācija pamatā neatkarīgi nosaka atalgojuma apmērus saviem mākslinieciskajiem darbiniekiem.

Izstrādātās rekomendācijas ir šādas:

1. kultūras organizāciju mākslinieciskā personāla vidējo atalgojumu noteikt vismaz sabiedriskā sektora vidējā atalgojuma apmērā (papildus nepieciešamie līdzekļi: mEUR 0.9);
2. kultūras organizāciju mākslinieciskā personāla minimālo atalgojumu noteikt vismaz sabiedriskā sektora vidējā atalgojuma apmērā (papildus nepieciešamie līdzekļi: mEUR 1.1);
3. saglabāt esošo atalgojuma modeli (bez izmaiņām; papildus nepieciešamie līdzekļi: EUR 0).

Norādītie aprēķini ir indikatīvi un ir salīdzināmi ar aptuveni 8.7 mEUR pašreizējo kultūras organizāciju mākslinieciskā personāla atalgojuma apjomu.