

LBAS VĒSTIS



Pirms 30 gadiem - 1990. gada 25. un 26. maijā - notika Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) pirmais - dibināšanas kongress. Tajā 24 Latvijas nozaru arodbiedrības lēma par to, kāds ceļš ejams jauna veida arodbiedrību veidošanā.

Pirmajam LBAS kongresam bija ļoti liela nozīme Latvijas valstiskuma un demokrātijas atjaunošanā.

Lai mums visiem arī turpmāk ir izturība un spēks, kopīgi stāvēt pretī jauniem izaicinājumiem! Paldies, ka esam kopā! Arī turpmāk būsim stipri un vienoti!

Egils Baldzēns,
LBAS priekšsēdētājs

Saturs

• LBAS dibināšanas kongress notika pirms 30 gadiem	3
• Apsveikuma vēstule no Starptautiskās Arodbiedrību konfederācijas (ITUC)	4
• Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (ETUC) apsveikums	4
• Igaunijas Arodbiedrību konfederācijas EAKL sveiciens	5
• Lietuvas Arodbiedrību konfederācijas LPSK apsveikums	5
• Lietuvas arodbiedrības "Solidarumas" apsveikums	5
• LBAS dibināšanas kongress bija liels ieguldījums Latvijas neatkarības atjaunošanas procesā	6
• ETUC paziņojums par COVID-19 uzliesmojumu un atveseļošanas stratēģiju	8
• Eiropas arodbiedrību vēstule valstu vadītājiem/ LBAS vēstule LR Ministru prezidentam K. Kariņam	10
• Pēc koronavīrusa algu iniciatīva nepieciešama vēl vairāk	11
• Minimālā algas tiesisks regulējums Eiropas līmenī - iespēja ieviest konvergenci starp ES dalībvalstīm?	12
• Izdienas pensijas jāvērtē kopsakarā ar darba samaksas un sociālo garantiju apjomu	15
• Izdienas pensijas iekšlietu sistēmā – katru gad' no jauna...	16
• Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un Transporta darbinieku arodbiedrības LAKRS atklātā vēstule	18
• LVSADA vēršas pie Latvijas Republikas tiesībsarga	19
• Ceļu nozare Covid-19 laikā	20
• Līderim galvenais - nezaudēt pamatvirzienu un neieslēgt vēlmi saglabāt savu komforta sajūtu	21
• Nākotnes izaicinājumi pedagogu darba dzīves kvalitātes paaugstināšanai pēc pandēmijas draudu mazināšanās	27
• Arodbiedrība. Pastāsti ar vēsturiskām atkāpēm	29
• ETUC Jauniešu padomes sēdē	32
• Darba attiecību izbeigšana, veicot darbinieku skaita samazināšanu	33
• Augstākās tiesas atziņas darba strīdos	36

LBAS dibināšanas kongress notika pirms 30 gadiem

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) dibināšanas kongress notika pirms 30 gadiem – 1990. gada 25. un 26. maijā. Gaidāmās politiskās pārmaiņas, kas pagājušā gadsimta 80. gadu beigās virsmoja sabiedrībā, ietekmēja arī arodbiedrības, un 1989. gada sākumā Latvijas Republikāniskās arodbiedrību padomes plēnums nāca klajā ar jaunu nostāju arodbiedrību kardīnālai pārkārtošanai.

Kongresā 24 Latvijas nozaru arodbiedrības lēma par to, kāds ceļš ejams jauna veida – neatkarīgu un demo-

krātisku – arodbiedrību veidošanā. Kongress pasludināja, ka Latvijas arodbiedrības ir brīvas no valsts, administrācijas, partiju un jebkuras citas ietekmes.

LBAS priekšsēdētājs Egils Baldzēns: “Šajos gados LBAS ir kļuvusi par Starptautiskās arodbiedrību konfederācijas un Eiropas Arodbiedrību konfederācijas dalīborganizāciju. Kopā esam paveikuši ļoti daudz – attīstīta nacionālā trīspusējā un divpusējā sadarbība, notikušas lielas arodbiedrību protesta akcijas, organizēta LBAS iniciatīva grozīt Satversmi, lai dotu tautai tiesības atlaist Saeimu, apturēta Latvenego privatizācija. Pēc neatlaidīgas arodbiedrību cīņas notika jauna, pēc Eiropas Savienības standartiem veidota Darba likuma pieņemšana, ir radīts jauns Arodbiedrību likums. Ir nostiprinājies sociālais dialogs un acīmredzami pieaugusi arodbiedrību ietekme. Paldies visiem LBAS 20 dalīborganizāciju biedriem par to, ka esam kopā!”

LBAS dibināšanas kongresa dalībnieki atceras, ka vēl pirmajā kongresa dienā nebija galīgas pārliecības, uz kuru pusi tie svāri nosvārsies, jo arodbiedrību biedru vidū bija arī liela interfrontes ietekme. Kandidātu uz pirmā LBAS priekšsēdētāja amatu



LBAS - 30



bija daudz – piemēram, tādas spēcīgas personības kā Imants Daudišs, Sergejs Dolgopolovs, viņi uzstājušies pārliecinoši, bet tā kā šiem abiem kandidātiem bija liela komunistiskās partijas amatu darba pieredze, tādēļ īpašu atbalstu viņi neguva. Par LBAS pirmo priekšsēdētāju tika ievēlēts Andris Silīņš, kas jau bija sevi parādījis kā zinošs arodbiedrību speciālists, turklāt ar ekonomista izglītību.

LBAS pirmā kongresa dalībnieks, LBAS darba aizsardzības eksperts Ziedonis Antapsons: “Šis kongress bija liels ieguldījums Latvijas neatkarības atjaunošanā, jo, ja līdz šim viena daļa nacionālpatriotu uz arodbiedrībām skatījās izvairīgi, tad šis kongress pavēra iespēju mūsu kopīgai spēku saliedēšanai tālākā neatkarības cīņu procesā. Ja runājam par cīņu, ar kongresu jau nekas nebeidzās. Tas bija tikai sākums.”

Spilgta Latvijas arodbiedrību vēstures lappuse ir 1991. gada augusta pučs, kad Latvijas neatkarībai kritiskākajā brīdī LBAS valde pieņēma lēmumu par atbalstu LR Augstākās padomes un Ministru Padomes paziņojumam, PSRS Ārkārtējā stāvokļa valsts komiteju atzīstot par “nelikumīgu veidojumu”, un 20. augustā izsludināja vispārēju streiku.

Apsveikuma vēstule no Starptautiskās Arodbiedrību konfederācijas (ITUC)



Godātais Egil, LBAS māsa un brāļi!

ITUC vārdā man ir tas gods nodot apsveikuma un solidaritātes vēsti Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) 30 gadu jubilejas reizē. LBAS ir ITUC dibinātāja, pievienojoties tās sākotnējai struktūrai ICFTU jau 1997. gadā.

1990. gada 25. un 26. maijā, tikai dažas dienas

pēc tam, kad Latvijas Republika atguva savu neatkarību, 24 Latvijas arodbiedrības nolēma izveidot Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību tās dibināšanas kongresā Rīgā. Kongress pasludina, ka Latvijas arodbiedrības ir brīvas no valsts, administrācijas, partiju un jebkuras citas ietekmes. Latvijā sākās jauns arodbiedrību laikmets, kas sastapās ar daudziem izaicinājumiem: valsts institūciju pārveidošanu, ekonomiskā, sociālā un tiesiskā regulējuma attīstīšanu un tās likumīgās vietas ieņemšanu starptautiskajā sabiedrībā.

LBAS dalīborganizācijas ar lepnumu ir veicinājušas šos procesus – un turpina to darīt – arī pievienošanās laikā Eiropas Savienībai; sniedzot drošību un atbalstu darba ņēmējiem, kurus ietekmēja ekonomiskās problēmas

2008. gada lielās recesijas rezultātā; un tagad, kad pasaule saskaras ar vēl nebijušu veselības, ekonomikas un humanitāro krīzi, ko izraisa Covid-19, aizsargājot darba ņēmēju intereses ar risinājumiem pārrunu rezultātā un iekļaujošu politiku.

Šodien mēs visi uzņemamies atbildību cīņoties pret pandēmiju un tās sekām globālā, nacionālā un vietējā mērogā. Neatkarīgi no Covid-19 veselības un ekonomiskiem postījumiem, radīsim labāku atjaunotni ar jaunu sociālo līgumu: nevienu nedrīkst atstāt novārtā. Šodienas un nākotnes atveseļošanās un ilgtspējas centrā ir jābūt liela apjoma ieguldījumiem sabiedrības veselībā un aprūpē, lai nodrošinātu piekļuvi visiem un pilnīgu visu strādājošo tiesību ievērošanu.

Globālās ekonomikas atjaunotnē jābūt trim galvenajiem mērķiem: darbavietām, ienākumiem un sociālajai aizsardzībai. Mēs lepojamies, ka LBAS bija starp pirmajām arodbiedrību konfederācijām, kas deva ieguldījumu valsts noturības, ātras reaģēšanas politikas un rīcības izstrādē un ieviešanā, un ka LBAS ir arī iedvesmojusi sabiedrību, atbalstot darbiniekus un viņu ģimenes šajos grūtajos laikos.

Mēs vēlam jums turpmākus panākumus un pievienojamies jums, svinot šos sasniegumus. Jūs vienmēr varat būt droši par solidaritāti un atbalstu no ITUC un tās dalīborganizācijām visā pasaulē.

Ar solidaritātes sveicieniem,
Šarana Barova, ITUC ģenerālsēkretāre

Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (ETUC) apsveikums

Cienījamie kolēģi, mīlie draugi,

Sirsniņš sveiciens jūsu 30. gadadienā, zēl, ka mēs nevaram kopā nosvinēt šo nozīmīgo brīdi vēsturē pašreizējo ierobežojumu dēļ, lai gan jūsu drošībai un labsajūtai šajā laikā ir sevišķi liela nozīme.

Jums ir daudz, ar ko lepoties. Jūs esat tik daudz sasnieguši. Tie ir bijuši 30 gadi, kas Latvijā ir pārveidojuši arodbiedrību kustību. Katra no jums padarīja šo pārvērtību iespējamu. Šodien Latvijas iedzīvotāji vairāk uzticas arodbiedrībām nekā valdībai. Jūsu centieni izveidot neatkarīgu un demokrātisku arodbiedrību kustību nes augļus.

Šie 30 gadi nav bijuši viegli. Ir viena lieta, kas bija nemainīga katru dienu šo 30 gadu laikā: jūsu centieni aizsargāt Latvijas darba ņēmējus. Jūs to neatlaidīgi esat paveikuši pēdējās desmitgades ekonomikas krīzes laikā, neskatoties uz smagajām SVF/ES taupības grūtībām. Šī pašreizējā krīze nav izņēmums.

Covid-19 ir smagi ietekmējis visu Eiropu, bet tas skar galvenokārt neaizsargātos iedzīvotājus. Mūsu pienākums ir turpināt centienus aizsargāt darba ņēmējus. Eiropas līmenī mēs darām visu iespējamu, lai cīnītos par darba ņēmēju tiesībām un pienācīgiem dzīves apstākļiem. Esmu pārliecināts, ka jūs visi Latvijā to neatlaidīgi darāt. Sociālais dialogs ir būtisks, lai nodrošinātu darba ņēmēju tiesības, un šajā jomā jūs esat daudz sasnieguši. Jūsu atklātais un konstruktīvais dialogs ar darba devējiem un

ar jūsu valdību, izrādot stingru arodbiedrību pieeju, turpinās nest rezultātus. Jūs esat ielikuši pamatu nozaru līgumiem, lai tie kļūtu par realitāti Latvijā.

Tas nav viegls laiks, mēs visi izjūtam spiedienu attiecībā uz algām un darba apstākļiem. To-

mēr šie laiki piedāvā arī iespēju pārmaiņām, uzlabot situāciju, un tieši tas mums ir jāizmanto. ETUC dara visu iespējamu, lai mainītu to ceļu, ko Eiropa bija gājusi pēdējos gados, sākot no taupības un beidzot ar sociālāku Eiropu. Jūs cenšaties panākt tādas pašas pārmaiņas Latvijā. Kopā mēs esam stiprāki.

Turpiniet darbu, ko darāt, un vēlreiz apsveicam jūsu 30. jubilejā.



Vislabākie novēlējumi,
Luka Visentini, ETUC ģenerālsēkretārs

Igaunijas Arodbiedrību konfederācijas EAKL sveiciens



Sveicienu nodod EAKL prezidents Pēteris Petersons.

Video skatiet šeit: <https://arodbiedribas.lv/news/igaunijas-arodbiedribu-konfederācijas-eakl-sveiciens-lbas-30-gadu-jubileja/>

Esmu ļoti priecīgs apsveikt jūs kā mūsu labos kaimiņus 30.dzimšanas dienā! Pagājušajā mēnesī arī mēs nosvinējām savu

30.dzimšanas dienu. Mēs jūtamies ar jums ļoti tuvi – dalām kopīgu vēsturi, arodbiedrību kustību un situāciju mūsu valstīs. Bet tā nav tikai vēsture, tā ir kopīga pozīcija, ar ko dalāmies, tie ir izaicinājumi, kas mums kopīgi jāpārvar gan ar asarām, gan smiekliem šajā ceļā, kas padarījis mūs par tuviem draugiem. Igaunu valodā ir vārds, ko vēlos jums

parādīt “Kūūnarnukitunne”, šajā vārdā mēs saucam cilvēkus, ar kuriem mums ir daudz kas kopīgs, un ar kuriem mēs savā dzīvē dalāmies, bet ar kuriem nav nepieciešams pavadīt daudz laika kopā, jo mēs zinām, ka saņemsim no viņiem atbalstu, kad vien tas nepieciešams. Paldies, ka esat ar mums! Jūs jau zināt, ka zēniem patīk sacensties. Mēs vienmēr salīdzinām jūs ar sevi, lai saprastu, kā varam papildināt savu darbu ar jūsu veiksmes stāstiem un lai būtu ar jums, kad tas jums ir nepieciešams. Mēs lepojamies ar jūsu darbu šajā grūtajā situācijā, tas sniedz mums spēku un motivāciju darīt to pašu. Piemēram, kad runājam par mūsu kustības vienotību zem viena “lietussarga”, kad pārrunājam kopīgumus, īpaši nozarēs.

Igaunijas Arodbiedrību konfederācijas vārdā es vēlu jums daudz laimes dzimšanas dienā, un vēl vairāk spēka pārvarēt grūtības. Novēlu mirdzumu jūsu acīs, neskatoties uz izaicinājumiem, kas būs, un lai ir labas svinības!

Lietuvas Arodbiedrību konfederācijas LPSK apsveikums



Dārgie draugi un kolēģi,
Apsveicam visus Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības biedrus LBAS 30 gadu jubilejā. Jūs esat nogājuši jau garu ceļu un sasnieguši ievērojamus rezultātus. Lietuvas Arodbiedrību konfederācija ir lepna, ka LBAS ir ne tikai lielisks sabiedrotais, bet arī vērtīgs draugs.
Mūsu kopīgā vēsture balstās uz

uzticību, draudzību un konstruktīviem sasniegumiem reģionā. Mēs ceram turpināt šīs brīnišķīgās tradīcijas arī nākamajās desmitgadēs! Pat, ja šodien mēs nevaram nodot savus sirsnīgos apsveikumus personīgi, mēs zinām, ka šis izaicinājumu laiks beigsies un mēs atgriezīsimies vēl stiprāki!

Pagaidām vēlām jums spēku un optimismu. Latvijas darba ņēmēji jums uzticas un mēs esam pārliecināti, ka jūs darāt visu iespējamo, aizsargājot viņus šajā krīzē

Cienā,
LPSK priekšsēdētāja Inga Ruginiene

Lietuvas arodbiedrības “Solidarumas” apsveikums

Mīlais brāli, augsti godātais Egil Baldzēn, mīlie brāļi un māsas, arodbiedrību biedri!
No sirds sveicam Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) biedrus organizācijas 30 gadu jubilejā!

Pirms 30 gadiem tālredzīgākie Latvijas darbinieki nodibināja neatkarīgu un demokrātisku arodbiedrību, kas iesaistījās cīņā par neatkarīgu un demokrātisku Latviju, kurā cieņā tiek turētas ikviena individa tiesības uz cilvēka cienīgu dzīvi, godīgu atalgojumu un pienācīgiem darba apstākļiem.

Latvieši un lietuvieši nav tikai kaimiņi. Mūs vieno radniecīga valoda un kopīga vēsture. Latvieši un lietuvieši ir pārdzīvojuši tās pašas grūtības un cīnījušies ar tiem pašiem apspiedējiem.

Pirms 30 gadiem plecu pie pleca, viens otram palīdzot un viens otru stiprinot, latvieši un lietuvieši

vienlaicīgi atbrīvojās no padomju varām un sāka veidot brīvas un demokrātiskas valstis.

Lai tas mums kalpo par piemēru, kā turpmāk uzveikt visus izaicinājumus, sniedzot palīdzīgu roku un daloties pieredzē.

Vienybėje jēga! Vienotībā spēks!



Kristina Krupavičienė,
Lietuvas arodbiedrības “Solidarumas” priekšsēdētāja

LBAS dibināšanas kongress bija liels ieguldījums Latvijas neatkarības atjaunošanas procesā

Gaidāmās politiskās pārmaiņas, kas pagājušā gada 80. gadu beigās virvoja sabiedrībā, ietekmēja arī arodbiedrības, un 1989. gada sākumā Latvijas Republikāniskās arodbiedrību padomes plēnums nāca klajā ar jaunu nostāju arodbiedrību kardinālai pārkaršanai. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) dibināšanas kongress notika 1990. gada 25. un 26. maijā.



LRAP pārtapšanas laikā izvirzījušies arodbiedrību vadītāji: padomes priekšsēdētājs Andris Siliņš (sež) un VEF aroddarbinātības vadītājs Ziedonis Antapsons. Foto no LBAS un darbinieku krājumiem.

Pirmajā dienā kongresu vadīja Ziedonis Antapsons, šobrīd – LBAS darba aizsardzības eksperts, tolaik – milzīgās rūpnīcas VEF aroddarbinātības priekšsēdētājs.

Kāda bija gaisotne pirms LBAS dibināšanas kongresa?

Ziedonis Antapsons: 1980. gados mēs vēl bijām PSRS sastāvā, un kompartijas un valdības pozīcijas bija pietiekami spēcīgas. Ja runājam par arodbiedrību kustību, tad šodienas izpratnē tā bija diezgan ierobežota. Valsts un partijas politika bija tā noteicošā un vienīgā pareizā, un diskusija no arodbiedrību puses netika nopietni uztverta. Šodienas apstākļos to grūti iedomāties. Tas bija pietiekami sarežģīti, bet, lai nu kā, arodbiedrības savas pamatfunkcijas sociālajā un darba aizsardzībā pildīja pietiekami labi.

Tas bija sarežģīts periods, – kad valstiskās neatkarības ideja jau bija gaisā, es tad strādāju par VEF darbinieku aroddarbinātības priekšsēdētāju. Arī pie mums notika aktīva darbošanās, aroddarbinātības mums bija organizēta sava Tautas frontes grupa. Tāpat tur bija Sociāldemokrātiskās partijas entuziastu tikšanās vieta. Notika diskusijas par neatkarīgu, brīvu Latviju un neatkarīgām arodbiedrībām.

Sagatavošanās process kongresam sākās jau 1989. gadā, un diskusijas bija plašas un asas, jo arī arodbiedrību kustība nebija vienota, – bija gan neatkarības, gan interfrontes piekritēji.

Vai jutāties droši, ka brīvas Latvijas idejas atbalstītāji noturēs neatkarīgo arodbiedrību ideju?

Ziedonis Antapsons: Proporcija bija apmēram puse uz pusi. Krievvalodīgo Rīgā bija vairāk nekā latviešu, tāpēc noskaņas bija daudz un dažādas.

Ja runājam par kongresu – tur bija tik daudz nianšu, ka daudzas jau no atmiņas pagaisušas... Man bija tas gods vadīt kongresa pirmo daļu, kurā notika debates. Tās bija asas un kaismīgas, un, kas tam laikam raksturīgi, puse bija krievu valodā. Pamatā izskanēja pozitīvas idejas, ka arodbiedrību kustībai vajag citus pamatprincipus, nekā tie, kas tika pieņemti attīstītā sociālisma laikā. Un par iznākumu pirmajā kongresa dienā galīga pārliecība nebija, uz kuru pusi tie svāri nosvēries.

Kas bija kaismīgākie debatētāji, kas aizstāvēja LBAS tapšanu uz tādiem pamatiem, kādus tos redzam šodien?

Ziedonis Antapsons: Viena no labākajām uzstāšanās bija Andrim Zorgevicam, viņš kā jurists ļoti pamatoti argumentēja visas problēmas un iespējamās risinājumus. Pateicoties viņa programmatiskajai runai, viņu ievēlēja par priekšsēdētāja vietnieku. Pārliecinoši uzstājās arī Brigita Ābiķe, viņu ievēlēja par otru vietnieci. Saukārt, priekšsēdētāja amata kandidātu bija daudz – piemēram, tādas spēcīgas personības kā Imants Daudišs, Sergejs Dolgopols, arī viņi labi uzstājās, bet, kā zinām, šiem abiem kandidātiem bija liela komunistiskās partijas amatu darba pieredze, tādēļ īpašu atbalstu viņi neguva.

Andris Siliņš jau bija sevi parādījis kā zinošu arodbiedrību speciālists, turklāt ar ekonomista izglītību, tāpēc arī viņam tika dota priekšroka.

Vai kongresa debatētāju runās izskanēja viedokļi arī par gaidāmajām ekonomikas struktūras izmaiņām?

Ziedonis Antapsons: Tādu domu, manuprāt, vēl nebija pat valsts līmenī. Arodbiedrību pārstāvji uzstājās par savām tēmām – darba vietas, sociālās garantijas, darba alga, darba drošības atsevišķi elementi. Bet pamatā runas bija par arodbiedrību darbību, struktūru, reorganizāciju, – jo mazliet jau mums bija priekšstats, kā tas notiek Rietumeiropā, šo to jau bijām redzējuši. Protams, daudzas Rietumeiropas darba formas mums nebija līdz galam saprotamas. Es savā laikā biju Zviedrijā, lielā radioelektronikas uzņēmumā. Man vajadzēja būt par tulku, bet bija grūti pārtulkot, jo es nesaprotu to jēgu

– ko viņi domā? Nācās taisīt lielas pauzes un pārjautāt, kādas viņiem tās darba formas un metodes ir. Tās bija ļoti interesantas, kuras mūsu sociālisma apstākļos, saprotams, veica valsts institūcijas. Piemēram, tarifu līgumi visām profesijām – tas mums likās nesaprotami. Mums uzņēmumos bija tarifu normas. Līdz tādām līmenim kā Zviedrijā mēs vēl šodien neesam tikuši.

Vienā no kongresa rezolūcijām bija tāds interesants punkts, ka ievēlētie arodbiedrību līderi nedrīkst sastāvēt nevienā no partijām, kaut gan toreiz bija tikai viena partija. Tas deva labu iespēju daudziem arodbiedrību līderiem izstāties no komunistiskās partijas, tajā skaitā arī man. Tā zināmā mērā bija “roku atraisīšana”, lai aktīvāk varētu veikt savus pienākumus.

Šis kongress bija liels ieguldījums Latvijas neatkarības atjaunošanas procesā, jo, ja līdz šim viena daļa nacionālpatriotu uz arodbiedrībām skatījās izvairīgi, tad šis kongress pavēra iespēju mūsu kopīgai spēku saliedēšanai tālākā neatkarības cīņu procesā. Ja runājam par cīņu, ar kongresu jau nekas nebeidzās. Tas bija tikai sākums.

Arodbiedrību vēstures grāmatā lasām, ka Latvijas neatkarībai kritiskākajā brīdī – 1991. gada augusta puča laikā – LBAS valde pieņēma lēmumu par atbalstu LR Augstākās padomes un Ministru Padomes paziņojumam, PSRS Ārkārtējā stāvokļa valsts komiteju atzīstot par “nelikumīgu veidojumu”, un 20. augustā izsludināja vispārēju streiku.

Ziedonis Antapsons: Tas man atmiņā ir palicis ļoti spēcīgi. Tas arodbiedrībām bija smags pārbaudījumu laiks. Puča būtība bija, ka viena daļa politisko virsotņu Maskavā uzskatīja, ka demokratizācijas process iet nepareizā virzienā un ka ir jāatgriežas pie autoritārām vadības metodēm.

Tika apcietināts toreizējais PSRS vadītājs M. Gorbacovs, tika izveidots štābs, kurā bija arī Latvijas KP vadītājs Pugo, un arī, lai cik paradoksāli nebūtu, viens no PSRS arodbiedrību vadītājiem Janajevs. Viņi mēģināja šo puču veikt ar armijas atbalstu, un tas bija pietiekami nopietni. Mēs zinām, ka arī Latvija tolaik bija ļoti militarizēta – bija daudz padomju armijas karaspēka daļu. Es tolaik vēl biju VEF arodkomitejas priekšsēdētājs, un puča pirmajā dienā - 19. augustā mani uz apspriedi izsauca ģenerāldirektors Oļegs Ļeņevs ar saviem vietniekiem. Apstāstīja situāciju, ka jāveido streika štābs, pārtraucam darbību utt. No sapulces sev par pārsteigumu iznācu jau kā pretošanās štāba komitejas vadītājs. Kāpēc tā? Vadība paskaidroja: “Ja pučs uzvarēs un pretošanās štābu vadīs administrācija, tad mūs arestēs un nošaus, bet tevi kā dar-

binieku pārstāvi arī arestēs, bet varbūt uzreiz nošaus.”

Es vēl tagad spilgti atceros, cik tas bija saspringts laiks, psiholoģiski smags periods – trīs diennaktis. Mēs praktiski mājās nerādījāmies, cilvēki nāca ar savām problēmām, bija jāveic daudzi organizatoriski un tehniski pienākumi. Bija nepārtraukta darba kolektīvu plūsma, jo tolaik jau VEF bija ne tikai viens uzņēmums, bet bija 20 atsevišķi uzņēmumi ar savām problēmām. Visgrūtāk bija ģimenēm, jo mēs nevarējām pateikt, vai mēs vispār atgriezīsimies mājās, vai nē. Tas bija ļoti nopietni. Tad trešajā dienā Maskavā armija atteicās ar ieročiem iet pretī demonstrantu kustībai, pučs izjuka un mēs jutāmies ļoti atviegloti. Tas bija skarbs pārbaudījums, bet mūs psiholoģiski un organizatoriski norūdīja. No Latvijas arodbiedrību biedriem šajā politiski ekonomiskajā streikā piedalījās vairāk nekā puse. Tika pārtraukta visa ražošana un piegādes, tas bija vesels pasākumu komplekss.

Kad sāki savas darba gaitas arodbiedrību kustībā?

Ziedonis Antapsons: 1981. gadā mani ievēlēja par VEF arodkomitejas priekšsēdētāju, tur strādāju līdz 1998.g, un tad pārgāju uz LBAS. No sākuma strādāju LBAS mācību centrā, Latvijas - Dānijas kopprojektā veicu arodbiedrības uzticības personu apmācību. Jo vēl pirms visiem šiem darbiem strādāju VEF galvenā tehnologa biroja priekšnieka amatā, un manā pārziņā bija darba aizsardzības jautājumi, tos es pārziņāju profesionāli.

Es, būdams darba aizsardzības speciālists, vēl gribētu pieminēt 1992. gadu, kad tika veidota Valsts darba inspekcija (VDI). Līdz 1990. gadam darba aizsardzības jautājumu risināšanā nacionālajā un nozaru līmenī liela loma bija arodbiedrību nozaru darba aizsardzības inspektoriem. Tolaik visās nozaru arodbiedrībās bija šādi augstas kvalifikācijas speciālisti. Un kad 1992. gadā tikai veidota VDI, tad gandrīz visi labākie darba aizsardzības inspektori pārgāja strādāt uz VDI, tajā skaitā arī pirmais VDI direktors Jānis Bērziņš. Manā izpratnē nozarēs un visā arodbiedrībā kopumā tika izdarīts liels atkāpšanās process šajā ziņā, jo līdz šodienai daudzām arodbiedrības nozarēm nav savu darba aizsardzības speciālistu, un darba aizsardzībā normatīvo aktu ir desmit reizes vairāk nekā darba tiesībās. Ja nav profesionāla darba aizsardzības speciālista nozarē, tad par profesionālu darbu runāt ir, maigi izsakoties, naivi. Tādēļ daudzas nozaru arodbiedrības darba aizsardzībā darbojas amatieru līmenī, un sarunās ar uzņēmumu vadību nav spējas risināt veselu rindu jautājumu. LBAS, protams, cik var, tik morāli atbalsta – gan metodiski, gan apmācam praktiski.

ETUC paziņojums par COVID-19 uzliesmojumu un atveseļošanas stratēģiju

COVID -19 pandēmija un tās sekas apdraud Eiropas projektu un demokrātiju. Eiropas valstu valdības ārkārtas situācijā ir pieņēmušas diktāves un citus pasākumus, kas noveduši pie ekonomikas lejupslīdes, masveida bezdarba, šķēršļiem pārvietošanās brīvībai, darba apstākļu un tiesību pasliktināšanās, lielākas nevienlīdzības un sociālās atstumtības.

ETUC prioritāte ir bijusi iedzīvotāju un darba ņēmēju veselība un darbavietu un tiesību aizsardzība laikā, kad iestādes pieņēma diktāves pasākumus. Tagad, kad šie pasākumi ir atviegloti, lai pakāpeniski atgrieztos pie saimnieciskās darbības, ir pilnībā jāaizsargā iedzīvotāju un darba ņēmēju veselība un drošība.

Finanšu krīzes ietekme uz veselības aprūpes sistēmām un sabiedriskajiem pakalpojumiem ir bijusi postoša, pierādot, ka samazinājumi un privatizācija ir bijusi nepareiza cilvēku labklājības un mūsu sabiedrības drošības recepte. Taupības politikas, neoliberālās pieejas fiskālajai politikai, konkurencei un tirdzniecībai rezultātā ievērojami samazinājas publiskā un privātā sektora ieguldījumi, un daudzās dalībvalstīs nebija iespējams sniegt atbilstošus veselības aprūpes pakalpojumus iedzīvotājiem un aizsargāt darba ņēmējus veselības un aprūpes nozarēs.

Reakcija uz vīrusa uzliesmojumu saistībā ar dalībvalstu koordināciju un ES iniciatīvām ir nākusi ļoti vēlu. Ārkārtas pasākumi, kas ieviesti, lai atbalstītu krīzes skartos darba ņēmējus, veselības aprūpes sistēmas un uzņēmumus, joprojām ir ierobežoti: daudzi darba ņēmēji un uzņēmumi ar šādiem pasākumiem netiek pietiekami atbalstīti, bet daudzos gadījumos paredzētie resursi konkrētai palīdzībai nav sasnieguši mērķi. Tas ir jānovērš pēc iespējas ātrāk.

Turklāt dažas valdības izmantoja COVID-19 kā ieganstu, lai vērstos pret tiesiskumu, cilvēktiesībām, darba ņēmēju un arodbiedrību tiesībām, jo īpaši pret darba kopīgumu slēgšanu. Šī situācija kopā ar aizvien pieaugošo ekonomisko un sociālo ārkārtas situāciju veicina cilvēku izmisumu un dusmas, un labēji populistiski un pret Eiropu vērsti spēki izmanto iespēju atgūt politisko telpu.

Atgriešanās pie normālas situācijas nav pieņemama, ja tas nozīmē rīkoties kā parasti. Lai novērstu un ierobežotu ekonomikas lejupslīdi, bezdarbu un nabadzību, un atjaunotu Eiropas projektu un demokrātiju, ir vajadzīga skaidra un tieša Eiropas reakcija. ES atrodas krustcelēs: vai nu tā veic attiecīgas virziena izmaiņas un atņemas ievērot tās dibināšanas pamatprincipus, vai arī tā saskarsies ar iepriekš nepieredzētu politisku krīzi.



ETUC ir mudinājusi ES iestādes un dalībvalstis nekavējoties sākt skaidru, vērienīgu un koordinētu atveseļošanas stratēģiju. Mēs aizstāvam atveseļošanas, kuras pamatā ir ilgtspējīgāks, iekļaujošāks un taisnīgāks ekonomikas modelis un sociālā tirgus ekonomika, kurā tiek cienīta vide, digitālās inovācijas strādā cilvēkiem, Eiropas ekonomika tiek aizsargāta, tiek radīts milzīgs fiskāls stimuls investīcijām un kvalitatīvu darbavietu radīšanai, tiek nodrošināta taisnīga sadale starp peļņu un algām, tiek aizsargātas darba ņēmēju un sociālās tiesības, tiek atjaunoti un nostiprināti sabiedriskie pakalpojumi - jo īpaši veselības aprūpe, izglītība un apmācība -, tiek nodrošināta vispārēja sociālā aizsardzība.

Eiropas Komisijas ierosinātais atveseļošanas plāns, kas pieņēma un paplašināja Francijas un Vācijas iesniegtos priekšlikumu un ietver daudzas ETUC izvirzītās prasības, ir nozīmīgs solis pareizajā virzienā. ETUC atbalsta priekšlikumu, ka ir jānodrošina apjomīgs finansējums ieguldījumiem dalībvalstīs un, ka nauda jāpiesaista ar kopīgiem parāda instrumentiem, ko garantē Eiropas Komisija, palielinot ES pašu resursus, tādējādi izvairoties no papildu neilgtspējīga parāda radīšanas ES valstīs.

Atveseļošanas stratēģijai ir jānovērš krīzes radītais posts un jāizveido jauns ekonomikas un sociālais modelis, kura pamatā ir solidaritāte, ekonomiskā un sociālā konverģence un kohēzija, beidzot apturot taupības politiku. Stabilitātes pakta apturēšana ir ļāvusi veikt vajadzīgos ārkārtas pasākumus, bet tikai ES ekonomikas un sociālās pārvaldības radikāla pārskatīšana un pusgada process var nodrošināt taisnīgu atveseļošanu.

Ieguldījumiem, lai izkļūtu no recesijas, ir jāveicina ES saistības klimata politikas jomā un jāapkaro bezdarbs, jo īpaši jauniešu vidū, un tiem ir jābūt ar visaptverošiem nosacījumiem attiecībā uz visa veida finansējumu. Ir stingri jāatbalsta sabiedriskie pakalpojumi, veselības aprūpe, izglītība un apmācība, sociālās aizsardzības sistēmas un sociālā infrastruktūra.

Ir svarīgi palielināt ES pašu resursus, pamatojoties uz Emisijas kvotu tirdzniecības sistēmu, Oglekļa emisiju regulēšanas mehānismu un lielu uzņēmumu darbības aplikšanu ar nodokļiem, tostarp jaunu digitālo nodokli un nodokli par nepārstrādāto plastmasu. Negodīga nodokļu konkurence ir jāaptur, izmantojot ES minimālo uzņēmumu ienākuma nodokļa bāzi un likmi, un jāpastiprina cīņa pret nodokļu oāzēm, nodokļu nemaksāšanu un izvairīšanos no nodokļu maksāšanas, un pret krāpšanu.

ETUC sagaida, ka atveseļošanas stratēģijā galvenā uzmanība tiks pievērsta taisnīgai pārejai visos līmeņos, ES rūpniecības un ekonomikas nozaru stiprināšanai, to darbinieku atbalstam, kurus ietekmējis maksātnespējas un pārstrukturēšanas process,

Eiropas piegādes ķēžu pārveidei, lai tās padarītu ilgtspējīgākas, mūsu konkurences noteikumu pārveidošanai un mūsu tirdzniecības politikas taisnīgākai un iekļaujošākai īstenošanai, jo īpaši ar saistošiem un izpildāmiem noteikumiem attiecībā uz darba ņēmējiem tirdzniecības nolīgumos.

ES nedrīkst piešķirt naudu uzņēmumiem, nekontrolējot to rīcību. Atveseļošanas plāna finansējumam vajadzētu būt atkarīgam no cienīga darba nodrošināšanas, nodokļu maksāšanas un mērķa sasniegšanas klimata jomā, īstenojot taisnīgu pāreju. Ir svarīgi, lai jebkurš uzņēmums, kas atsakās no sarunām ar arodbiedrībām, nesāņemtu dotācijas, līdzekļus vai cita veida publiskā iepirkuma līgumus.

ETUC vienmēr ir pieprasījusi, lai tiesiskuma un pamattiesību ievērošana ir viens no atveseļošanas finansēšanas nosacījumiem, vienlaikus uzsverot nepieciešamību nodrošināt darba, arodbiedrību un sociālās tiesības, sociālo dialogu, ekonomisko un darba vietu demokrātiju, Eiropas Sociālo tiesību pīlāru un ANO programmu 2030. gadam, kam ir jābūt piešķirtā finansējuma pamatā.

Ir arī ļoti svarīgi, lai Eiropas Komisija apstiprinātu visas iniciatīvas, kas veicinātu taisnīgu un sociāli ilgtspējīgu atveseļošanu, vienlaikus palielinot tās kaimiņattiecību, attīstības un starptautiskās sadarbības politikas atpazīstamību un stiprinot tās saistības attiecībā uz Eiropas Demokrātijas rīcības plānu un Konferenci par Eiropas nākotni atjaunošanu.

Pašreizējos ārkārtas apstākļos solidaritāte ir vajadzīga vairāk nekā jebkad. Bez vērienīgas stratēģijas, kas ir kopīga visām dalībvalstīm un ko ES vada kopienas garā, Eiropa nevar gūt panākumus.

Tādēļ ETUC aicina visas valdības uzņemties atbildību, pārvarēt atšķirīgos viedokļus un ātri apstiprināt un īstenot atveseļošanas stratēģiju, kas ir steidzami nepieciešama. Eiropas darba ņēmējiem un pilsoņiem ir vajadzīga palīdzība, un viņi nevar ilgāk gaidīt.

ETUC kopā ar tās dalīborganizācijām ir gatava sniegt ieguldījumu valsts un nozaru plānos, lai atveseļošanas stratēģija būtu pilnībā spējīga darboties. Mēs aicinām nodrošināt efektīvu sociālo dialogu un arodbiedrību un sociālo partneru pilnīgu iesaistīšanu visaugstākajā līmenī ar ES iestādēm un dalībvalstu valdībām.

Uz spēles ir likta Eiropas demokrātijas, ekonomikas un sociālās kohēzijas nākotne. Arodbiedrību kustība Eiropā vienmēr aizstāvējusi Eiropas projekta stiprināšanu, popularizējot Eiropas Savienību, kas aizsargā savus pilsoņus un darba ņēmējus. Eiropas Arodbiedrību konfederācija, kas pārstāv visus darba ņēmējus visās valstīs, ir vienota, aicinot veidot taisnīgāku Eiropu, kas ir solidāra un tiesiska sociālā, tiesību un vides jomā.

Eiropas Arodbiedrību konfederācija ETUC, kuras dalīborganizācija ir arī LBAS, 18.06. rīkoja mobilitātes kampaņu, lai 19.06. Eiropadome apstiprinātu ES atveseļošanas plānu. Arodbiedrības vēstulē valstu vadītājiem aicināja uzņemties atbildību, pārvarēt atšķirīgos viedokļus un ātri apstiprināt un īstenot atveseļošanas stratēģiju.

Rīga, 2020.gada 18.jūnijā

**LR Ministru prezidentam
Krišjānim Kariņam kungam**

God. Ministru prezidenta kungs,

Eiropas Savienība saskaras ar visdziļāko lejupslīdi tās vēsturē, un lēmums, ko Eiropas līderi pieņems attālinātajā Eiropadomes sanāksmē piektdien, radīs ļoti reālas sekas miljoniem cilvēku dzīvēs un Eiropas nākotnei, kas ir savstarpēji cieši saistītas.

Eiropas līderiem piektdien ir vēsturiska izvēle, kad viņi attālināti pievienosies sanāksmei, lai apspriestu, kā apturēt veselības krīzi, kas pārvēršas par ekonomisku un sociālu krīzi: vai viņi mācīsies no 2008. gadā gūtās pieredzes un izvēlēsies atveseļošanas, kuras pamatā ir solidaritāte un ilgtspēja, vai atkal izvēlēsies taupību un īstermiņa pašsaglabāšanos, kas riskē kļūt par ilgtermiņa valstu dalīšanos?

Pēc finanšu krīzes sabiedrības uzticība ES samazinājās visās dalībvalstīs, bet vissmagāk valstīs, kurās taupības režīms ietekmēja darbavietas, radīja algu samazinājumu, izkropļoja veselības aprūpi un publiskos pakalpojumus. Mēs joprojām neesam pilnībā atguvušies no minētās krīzes, kad jau sāk parādīties šī jaunā šoka ietekme.

Šā gada pirmajā ceturksnī ES IKP bija visstraujākais kritums 30 gadu laikā, lai gan darba ņēmēju skaits pirmo reizi kopš 2013. gada pieauga. Gandrīz 60 miljoni darba ņēmēju ir atbrīvoti vai nonākuši pagaidu bezdarbā, un miljoniem uzņēmumu, jo īpaši MVU, draud bankrots. Cik daudz no šīm darbavietām un uzņēmumiem ir pastāvīgi zaudēti, ir atkarīgs no politiskās reakcijas uz šo krīzi.

Tāpēc līderiem ir jāatbalsta Eiropas Komisijas priekšlikums par atveseļošanās finansējumu 750 miljardu EUR apmērā, no kuriem divas trešdaļas pamatoti būs dotācijas, nevis aizdevumi, lai neradītu papildu neilgtspējīgu valsts parādu, un pietiekami liels jaunais ES budžets, lai risinātu turpmākos izaicinājumus.

Ja viņi to darīs, un tam sekos gudra valsts rīcība, ko atbalsta šis ES finansējums, varētu saglabāt miljoniem darba vietu un radīt jaunas kvalitatīvas darbavietas, un publiskajām investīcijām būtu jāpalielinās par trešdaļu, kas ir nozīmīgs solis pareizajā virzienā. Tam būs jāiet kopsolī ar apjomīgu atbalstu iekšējam ekonomiskajam pieprasījumam un ražīgumam, ko var panākt tikai ar algu palielinājumu, vienojoties arodbiedrībām un darba devējiem sarunās par darba koplīgumu slēgšanu.

Tāpat kā 2008. gadā, arī šogad pie naudas piesaistīti nosacījumi. Taču šoreiz piedāvātos nosacījumus nevar saistīt ar fiskālo konsolidāciju, tiem ir jābūt ieguldījumiem pārejā uz zaļo un digitālo ekonomiku, nevis privatizāciju vai koplīgumu iznīcināšanu. Šie nosacījumi ir sākums, bet ir vajadzīgi arī ieguldījumi, lai risinātu jauniešu nodarbinātības problēmu un atbalstītu sabiedriskos pakalpojumus, veselības aprūpi, izglītību un apmācību.

ES nauda nedrīkst tikt piešķirta uzņēmumiem, kas atsakās vienoties par algām un darba apstākļiem ar arodbiedrībām vai, kas ierobežo un samazina sabiedriskos pakalpojumus no valsts finansējuma, izmantojot nodokļu apiešanu un nodokļu nemaksāšanu. Tāpat uzņēmumiem, kas saņem valsts līdzekļus, būtu jānodrošina pienācīgas darbavietas un jāstrādā sociāli taisnīgā veidā, lai sasniegtu klimata mērķus. Ņemot to vērā, darba devējiem un arodbiedrībām būtu jāiesaistās valsts ekonomikas atveseļošanas plānu izstrādē un īstenošanā.

Atveseļošanās plāns var beidzot atjaunot uzticību Eiropai, ko pilsoņi zaudēja pēdējās krīzes laikā, tādējādi radot reālas izmaiņas darba ņēmēju dzīvē, kad viņiem tā ir visvairāk nepieciešama. Bet ne tad, ja tas pastāv tikai uz papīra un nesasniedz darba ņēmējus un uzņēmumus savlaicīgi, lai panāktu pārmaiņas. Darba ņēmēji neizteiks pateicību saviem valstu vadītājiem par nebeidzamām diskusijām attiecībā uz plānu, kas varētu glābt viņu darbavietas.

Šo plānu atbalsta lielākā daļa dalībvalstu un tādi ietekmīgi līderi kā Francijas prezidents Emanuels Makrons un Vācijas kanclere Angela Merkele.

Mēs aicinām plāna oponentus uzņemties atbildību un necensties panākt bargus apstākļus, kas parādītu, ka valstis, kuras visvairāk ir ietekmējis koronavīruss, cieš no turpmākas taupības.

Neviena valsts nav izraisījusi šo pandēmiju, un nevienai valstij nav jāmaksā vienai pašai par tās sekām. Tāpat kā vīruss, arī recesija nav ievērojusi robežas. Eiropas vienotajā tirgū krīze vienā Eiropas daļā vājinās ekonomiku visā kontinentā.

Un nenovēršami vēl viena ieilgusi ekonomikas un sociālā krīze kļūs par politisku krīzi ES, apdraudot Eiropas kohēziju, demokrātiju un Eiropas projekta nākotni. Atveseļošanās plāns ir vienīgais veids, kā nodrošināt, lai Eiropa no šiem grūtajiem laikiem izkļūtu taisnīgāka, zaļāka un vienotāka.

Vadītājiem ir jārīkojas pareizi, lai izveidotu tādu Eiropas Savienību, kas aizsargā savus pilsoņus, darba ņēmējus un uzņēmumus.

Cienā,

LBAS priekšsēdētājs

E.Baldžens

Pēc koronavīrusa algu iniciatīva nepieciešama vēl vairāk



Eiropas Komisijas iniciatīva par taisnīgu minimālo algu ir vajadzīga ne tikai, lai novērstu kaitējumu, ko radīja ES ekonomikas politika pēc 2008. gada ekonomikas krīzes, bet arī lai risinātu koronavīrusa krīzes sekas, teikts Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (ETUC) ziņojumā, kas tika pieņemts dienā, kad Komisija uzsāka 2. apspriešanos par minimālo algu.

“Daudzi strādājošie cilvēki nav tikuši pāri algu tautības sekām no iepriekšējās krīzes, kad mūs skāra jaunā krīze,” sacīja Estere Linča (Ester Lynch), ETUC ģenerālsekretāra vietniece.

“Eiropas Komisijas priekšsēdētāja Ursula fon der Leiena (Ursula von der Leyen) ir apņēmusies nodrošināt, ka ikvienam darba ņēmējam Eiropas Savienībā tiek maksāta taisnīga minimālā alga. Publicētais apspriešanās dokuments ir solis uz priekšu. Tas atzīst nepieciešamību nodrošināt, ka darba ņēmēji var vienoties par taisnīgu atalgojumu, stiprinot koplīgumu slēgšanu un pasākumus, kas varētu palielināt likumā noteikto minimālo algu, kā to prasa ETUC. Tajā pašā laikā joprojām nav skaidrs, kā Komisija plāno sasniegt šos mērķus.”

“Mēs turpināsim pieprasīt skaidru Eiropas Komisijas apņemšanos nodrošināt, ka dalībvalstis paaugstina likumā noteikto minimālo algu līdz cienīgas dzīves algu līmenim. Tas nozīmē līmeni, kas ir vismaz 60% no vidējās algas un kas ir piemērots arī preču un pakalpojumu grozam, par ko valsts līmenī valdība vienojas ar arodbiedrībām un darba devējiem.”

“Ir arī jāievieš reāli pasākumi, lai atbalstītu arodbiedrību un darba

devēju savstarpējo dialogu par algām, jo kolektīvi iegūtas algas ir vienīgais veids, kā visā ES saglabāt taisnīgas minimālās un visas pārējās algas. Viens veids, kā to izdarīt, būtu atteikties no līdzekļu atgūšanas, publiskā iepirkuma līgumiem un citiem valsts līdzekļiem tiem darba devējiem, kuri atsakās no sarunām ar arodbiedrību.”

“Galvenā trūkstošā sastāvdaļa ir tas, kā samazināt algu nevienlīdzību visā Eiropā, jo austrumu un rietumu algu atšķirību nevar turpināt.”

Kopš koronavīrusa pandēmija skārusi Eiropu: gandrīz 40% ES darba ņēmēju apgalvo, ka ir sliktākos apstākļos nekā pirms krīzes, un vairāk nekā 40% to pašu atzīst 13 dalībvalstīs (Itālijā, Spānijā, Polijā, Rumānijā, Portugālē, Horvātijā, Bulgārijā, Slovēnijā, Slovākijā, Grieķijā, Ungārijā, Kiprā un Maltā);

tikai nedaudz mazāk nekā 50% strādājošo apgalvo, ka viņu darba laiks kopš krīzes sākuma ir samazinājies, un vairāk nekā 50% to apgalvo 10 dalībvalstīs (Itālijā, Spānijā, Francijā, Polijā, Rumānijā, Horvātijā, Bulgārijā, Grieķijā, Kiprā un Maltā).

Pētījumi liecina, ka laikposmā no 2011. līdz 2018. gadam Eiropas Komisija iesniegusi 50 “konkrētām valstīm paredzētus ieteikumus” par algu pieauguma ierobežošanu un 38 ieteikumus par darba drošības un darba ņēmēju tiesību ierobežošanu.

“Runa ir par pagātnes kļūdu labošanu,” atzīmēja Estere Linča, “un gādāt, lai tās neatkārtotos pēc patreizējās krīzes. Vērienīga un drosmīga Eiropas Komisijas iniciatīva ir vajadzīga jo vairāk pēc koronavīrusa, lai izpildītu solījumu par taisnīgu minimālo algu un veicinātu koplīgumu slēgšanu. EK paziņojums dod cerību, ka mēs virzāmies pareizajā virzienā, bet ir vajadzīgs daudz vairāk darba un skaidrības.”

Tulkoja Ariadna Ābeltiņa

“Workers have the right to fair wages that provide for a decent standard of living”

European Pillar of Social Rights

EUROPE NEEDS A PAY RISE

#OurPayRise

payrise.eu

Photo Credit: European Commission

Minimālā algas tiesisks regulējums Eiropas līmenī - iespēja ieviest konvergenci starp ES dalībvalstīm?

Natalja Preisa,

LBAS eksperte

Viens no šī gada ziemā un pavasara sākumā aktīvi apspriežamiem jautājumiem kļuva Eiropas Komisijas (Komisija) iniciatīva par minimālajām algām. Presē plaši tika spekulēti viedokļi, ka "beidzot Brisele noteiks mums godīgu minimālo algu visai ES".

Šādi apgalvojumi ir pārsteidzīgi, jo atbilstoši Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) un 153.panta piektajai daļai ES nav kompetences regulēt darba samaksu. Vienlaikus darba samaksa ir viens no darba apstākļu elementiem, līdz ar to atbilstoši LESD 151. un 153.pantam Eiropas Parlaments un Padome var pieņemt iniciatīvas, lai veicinātu sociālo politiku un dzīves un darba apstākļus uzlabošanu. Tas nozīmē, ka Komisija var ierosināt iniciatīvas saistībā ar darba samaksu un tās nosacījumiem sociālās politikas ietvaros, lai uzlabotu darba apstākļus. Taču ES līmenī nevar pieņemt vienu minimālo algu, lai kā mums dažreiz to gribētos.

Šajā rakstā par to, kāds tad ir iniciatīvas par minimālo algu raksturs un kādu viedokli izvirzīja Eiropas Arodbiedrību konfederācija,

Kā jautājumu par minimālām algām pasniedz Komisija?

Šī gada 14.janvārī Komisija uzsāka konsultāciju procesu par iespējamo darbību, lai risinātu izaicinājumus, kas ir saistīti ar minimālo algu. Šobrīd ir pabeigta konsultāciju pirmā fāze un jūnijā tiks ir uzsākts konsultāciju otrais posms.

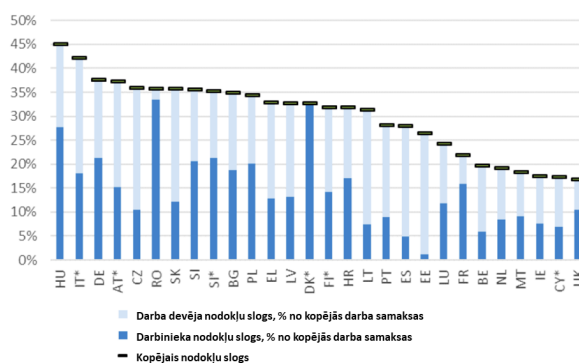
Eiropas Komisijas konsultāciju dokumentā ir aprakstīti izaicinājumi un iespējamie problēmu risinājumi. (Dokuments ir pieejams šeit: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=522&langId=en&moreDocuments=yes>)

Komisija norādīja, ka adekvātas algas ir būtiskas, lai nodrošinātu taisnīgus darba apstākļus un cieņīgu dzīves standartu Eiropas darbiniekiem. Minimālā alga, kuru nosaka ar tiesību aktiem vai kopīgumiem, palīdz aizsargāt darbiniekus ar zemu atalgojumu un novērst strādājošo nabadzību. Vienlaikus, neskatoties uz mēreno algu pieaugumu pēdējās desmitgadēs dažās dalībvalstīs, zemo algu saņēmēju situācija ir pasliktinājusies un algu nevienlīdzība ir palielinājusies. Apmēram katrs sestais ES strādājošais nopelna zemu atalgojumu,

un šai daļai ir tendence pieaugt. Laikposmā no 2006. līdz 2014. gadam zemu algu saņēmēju īpatsvars ES palielinājās no 16,7% līdz 17,2%, dažās valstīs tas ievērojami lielāks. Strādājošo nabadzībā ir novērojama līdzīga tendence, laika posmā no 2005. gada līdz 2018. gadam palielinoties no 8,1% līdz 9,6%. Starp zemu alu saņēmējiem tie, kuri strādā nestandarta nodarbinātības veidos, ir īpaši pakļauti nabadzības riskam. Savukārt no ekonomiskā viedokļa atbilstošs minimālās algas palielinājums atbalsta vispārējo algu pieaugumu. Tām ir pozitīva ietekme uz algām, kas nedaudz pārsniedz minimālo algu, un tādējādi uz kopējo algu pieaugumu. Tās var samazināt strādājošo rotāciju zemu atalgojuma nozarē un pastiprināt uzņēmumu un darba ņēmēju motivāciju palielināt produktivitāti un ieguldīt cilvēkkapitālā.

Komisijas ieskatā, minimālās algas tiek uzskatītas par atbilstošām, ja tās ir taisnīgas attiecībā pret algu sadalījumu valstī un ja tās nodrošina pienācīgu dzīves līmeni. Vienlaikus apskatot algu atbilstību, ir jāņem vērā nodokļu un sociālo iemaksu ietekme. 2018. gadā plaisa starp neto algu un kopējām darbaspēka izmaksām svārstījās no 15% līdz 45%.

Nodokļu slogs no minimālās algas, 2018

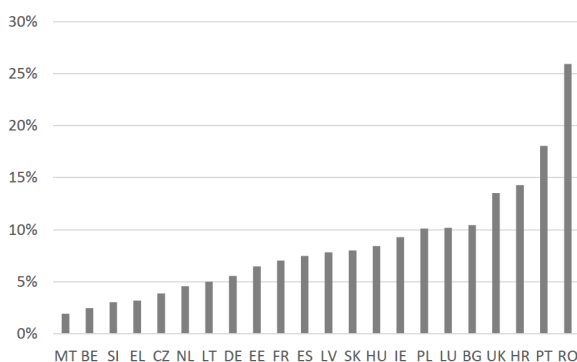


Darbinieki bieži pieņem savus lēmumus (piemēram, par darba piedāvājuma pieņemšanu), pamatojoties uz neto algu, un salīdzina to ar citiem iespējamajiem ienākumu avotiem, kas nav nopelnīti no darba, lai novērtētu, vai ir vērts pieņemt darba piedāvājumu. Neto minimālā alga 2018. gadā gandrīz visās dalībvalstīs bija zem 60% no vidējās neto algas, un apmēram pusē no dalībvalstīm tā bija zem 50% no vidējās neto algas.

Kā norāda Komisija, atbilstoša minimālā alga var atbalstīt iekšzemes pieprasījumu un tādējādi arī ekonomikas stabilitāti, īpaši ekonomiskajā vidē, kurai raksturīga pastāvīgi zema inflācija. Tajā pašā laikā, paaugstinot minimālo algu, jāņem vērā ekonomiskā vide un iespējamā ietekme uz nodarbinātību un konkurētspēju. Pie iespējamām negatīvām sekām var pieskaitīt risku, ka uzņēmumi samazina darba izmaksas, izmantojot ārpalpojumus, ieskaitot pašnodarbinātību, pārvietojot zemas produktivitātes aktivitātes vai nepilnīgi ievērojot minimālās algas noteikumus (piemēram, pārceļot darbu uz ēnu ekonomiku).

22 ES dalībvalstīs ir tiesību aktos noteiktā minimālā alga, bet sešās - atlīdzību nosaka ar koplīgumiem (ieskaitot minimālo algu). Pašlaik tiek lēsts, ka to strādājošo daļa, kuri nopelna minimālo algu ES, svārstās no aptuveni 5% (piemēram, Beļģijā un Maltā) līdz aptuveni 20% (Portugālē un Rumānijā).

Darbinieku, kas saņem minimālo algu, īpatsvars (EK, 2017)



Tāpat Komisija uzsvēra, ka ar likumu noteiktie minimālās algas noteikšanas mehānismi saskaras ar izaicinājumiem daudzās ES valstīs, jo īpaši gadījumos, kad nepietiekami tiek iesaistīti sociālie partneri vai nav skaidras periodiskas minimālās algas palielināšanas sistēmas.

Ņemot vērā minētos izaicinājumus, Komisija secināja, ka ES līmenī ir nepieciešama iniciatīva attiecībā uz minimālo algu noteikšanu ar mērķi uzlabot darba apstākļus, mazināt nodarbināto nabadzību un veicinātu godīgus noteikumus Vienotajā tirgū. Šāda iniciatīva nodrošinātu, ka:

- minimālā alga valstī tiek noteikta atbilstošā līmenī, ņemot vērā valstu ekonomiskos un sociālos apstākļus;
- sociālie partneri tiek efektīvi iesaistīti minimālās algas pielāgošanā, un viņi tiek mudināti slēgt koplīgumus. Sociālo partneru iesaistīšana ir labas pārvaldības elements, kas noved pie labākiem ekonomiskiem rezultātiem. Tas var sniegt būtisku informāci-

ju minimālās algas pārskatīšanas procesam;

- minimālo algu, kuru nosaka ar tiesību aktu, regulē tāda valsts ietvara sistēma, kuras pamatā ir skaidri un stabili kritēriji un samērā bieža un regulāra minimālās algas līmeņa pārskatīšana.

Kā var redzēt, Komisijas iniciatīvas apraksts ir diezgan vispārīgs, jo Komisija lūdza Eiropas sociālajiem partneriem pašiem sniegt savu redzējumu un priekšlikumus par to, kādai vajadzētu būt efektīvai un taisnīgai iniciatīvai.

Ko piedāvā ETUC?

Konsultāciju procesa pirmajā fāzē ETUC, sniedzot atbildi, akcentēja, ka jebkurai iniciatīvai par algām būtu jāattiecas arī uz vajadzību stiprināt, veicināt un vajadzības gadījumā aizsargāt **koplīgumu pārrunu autonomiju Eiropā**, lai veicinātu augšupējo algu konvergenci un tādējādi atjaunotu pastāvīgu iekšējo pieprasījumu un izaugsmi. Tikai tāda ES iniciatīva, kas nodrošina atbilstošu tiesību aktos noteikto minimālo algu, spēcīgas un autonomas koplīgumu pārrunu sistēmas un palielina arod biedrību spējas un kapacitāti, lai tās varētu "kaulēties" par taisnīgu algu, var pilnībā izpildīt solījumu par taisnīgu minimālo algu Eiropas darba ņēmējiem, tādējādi veicinot atbalstu ES projektam kopumā.

Uz Eiropas Komisijas jautājumiem ETUC atbildēja, ka, lai uzlabotu vienlīdzību un ekonomisko konvergenci, ES līmeņa iniciatīvai ir jābūt vērstai ne tikai uz minimālo algu regulējumu, bet arī uz koplīgumu pārrunu stiprināšanu. Tikai koplīgums ir tāds instruments, kas patiesi ceļ darbinieku algas.

Jebkurai Komisijas iniciatīvai par minimālajām algām ES, ETUC ieskatā, vajadzētu ietvert šādas prasības:

- a) patiesi **iesaistīt sociālos partnerus** valsts minimālās algas noteikšanā;
- b) tiesību aktos noteiktajai minimālajai algai pakāpeniski būtu jāsasniedz vismaz (ne mazāk kā) **60% no normāla darba laika valsts vidējās algas**. Vienlaikus 60% līmenis ETUC ieskatā ir minimālais sliekšnis, un to nedrīkst uzskatīt par gala mērķi. Valstu valdībām un valstu sociālajiem partneriem jābūt pilnīgai lēģitimitātei pārsniegt šo līmeni;
- c) minimālā alga vienmēr pakāpeniski jāpalielina, un 60% no valsts vidējās algas sliekšņa mērķis būtu jānosaka **atbilstoši valsts patiesai dzīves dārdzībai**, izmantojot atbilstošas metodes, kas izstrādātas, apspriežoties ar sociālajiem partneriem

(piemēram, patēriņa grozu un pakalpojumus, ieskaitot mājokļa izmaksas);

d) minimālajai algai **jāaptver visi darba ņēmēji**, kā noteikts valsts tiesību aktos un praksē, konsultējoties ar sociālajiem partneriem, un tajās būtu jāiekļauj pašreiz izslēgtās darba ņēmēju kategorijas, piemēram, mājkalpotāji, nestandarta un riskantu nodarbinātības formu darba ņēmēji. Tas var ietvert arī pašnodarbinātos darbiniekus, platformas darbiniekus, jūrniekus, ilgstošus bezdarbniekus, darbiniekus ar invaliditāti, pensionētus darbiniekus, trešo valstu darbiniekus. Turklāt būtu **jāizslēdz zemākās minimālās algas likmes atsevišķu kategoriju darbiniekiem**, piemēram, minimālās algas jauniešiem.

e) **jāaizliedz atskaitījumi no minimālās algas** (piemēram, formas tērpu vai cita darbam nepieciešamā aprīkojuma iegādei) un **papildu piemaksas** un “bonusi”, piemēram, virsstundu vai darba stāža piemaksas, būtu **jāizslēdz no minimālās algas aprēķināšanas** (par tiem jāmaksā papildus);

f) minimālā alga **regulāri jāpārskata un regulāri jāpalielina**, ievērojot skaidru procedūru, kurā pilnībā iesaistīti sociālie partneri;

g) izmaksas, kas rodas, palielinoties minimālajai algai, principā jāsedz darba devējiem. **Nodokļu iemaksas, atvieglojumi** un citu kompensācijas mehānismu izmantošana var būt **tikai sociālā dialoga rezultāts**;

h) darbiniekiem ir piešķirts ir **pietiekams** nedēļas / mēneša / (katru dienu noteiktām kategorijām) **darba laiks, lai viņi varētu sasniegt cienīgu algu**. Arvien vairāk darba ņēmēju strādā nestabilā (nulle stundu darba līgumi), gadījuma rakstura nodarbinātībā vai nepilnu darba laiku. Viņu darba laiks ir zemāks par vēlamo līmeni. Lai šiem darbiniekiem nodrošinātu pienācīgu dzīves līmeni, vajadzētu būt **minimālajam garantētajam darba stundu skaitam**;

i) nevienai dalībvalstij nevajadzētu uzlikt pienākumu ieviest tiesību aktos noteikto minimālās algas sistēmu, ja tāda nepastāv.

J) dalībvalstīm, **ja to koplīgumu slēgšanas līmenis ir mazāks par 70% no valsts darbaspēka**, būtu jāpieprasa veikt pozitīvas darbības, konsultējoties ar sociālajiem partneriem, lai veicinātu koplīgumu slēgšanu un panāktu noteiktu koplīgumu pārklājuma līmeni.

Savukārt, **lai stiprinātu koplīgumu pārrunas**, ETUC ierosina Eiropas iniciatīvā ietvert dalībvalstu pienākumu veicināt koplīgumu slēgšanu, jo īpaši nozaru koplīgumus, *inter alia* nodrošinot, ka:

- valstī ir ieviesti un darbojas nepieciešamie institūti un sistēmas, lai atbalstītu koplīgumu slēgšanu, jo īpaši nozaru kolektīvās pārrunas, kā arī ir pieejami resursi un juridiskais atbalsts, īpaši aizsargājot darbiniekus un viņu arodbiedrības;
- koplīgumu pārrunas ir iespējamās visās ekonomikas nozarēs, ieskaitot valsts sektoru, un visiem darba ņēmējiem neatkarīgi no viņu nodarbinātības statusa. Tas nozīmē, ka nestandarta un pašnodarbinātiem darbiniekiem jābūt piekļuvei arodbiedrību pārstāvībai, darba koplīgumiem, koplīgumiem un kolektīvām darbībām;
- koplīgumu pārrunu tiesības ir pienācīgi ievērotas praksē, piemēram, garantējot arodbiedrībām tiesības piekļūt darba vietai, ieskaitot digitālo piekļuvi. Tas ir nepieciešams, lai arodbiedrības varētu tikties ar darbaspēku neatkarīgi no tā, vai viņi ir arodbiedrības biedri. Tāpat jānodrošina darbinieku un arodbiedrību aizsardzība pret draudiem, represijām, viktimizāciju un citām arodbiedrību kapacitātes mazināšanas darbībām;
- tiek novērsts koplīgumu pārrunu dempings, ar to domājot, piemēram, “dzeltenās” arodbiedrības iespējas slēgt koplīgumu ar mazāku aizsardzību un vājākiem standartiem, izmantojot ļaunprātīgu apakšuzņēmēju līgumu slēgšanas praksi vai nodarbinot mobilos (nosūtītos, sezonas) darbiniekus, kuri atrodas valstīs, kurās nav plaša koplīgumu tvēruma). Tāpat ir jārisina situācijas, kad privāta un valsts sektora darba devēju atsakās atzīt arodbiedrības un piemērot koplīgumu vai iesaistīties koplīgumu pārrunās;
- dalībvalstis ievieš koplīgumu paplašināšanas mehānismus tikai apstākļos, kad tos ierosina sociālie partneri valsts līmenī, neskarot pašreizējos paplašināšanas mehānismus;
- tiek īstenoti starptautiskie darba standarti, jo īpaši Starptautiskās Darba organizācijas konvenciju, Eiropas Sociālās hartas un Eiropas Cilvēktiesību konvencijas normas;
- publiskajos iepirkumos un koncesijās, dotāciju, struktūrfondu, lauksaimniecības politikas subsīdiu piešķiršanā, nomas līgu-

mu slēgšanā jābūt iekļautiem nosacījumiem attiecībā uz tiesību uz koplīgumu pārrunām ievērošanu un koplīgumu normu pilnīgu īstenošanu;

- atbilstoši resursi (valstu un ES) tiek novirzīti, lai veicinātu un atbalstītu nozaru kolektīvās sarunas, tostarp izmantojot kapacitātes stiprināšanas un apmācību iniciatīvas;
- dalībvalstis ievieš efektīvas un preventīvas sankcijas, lai darba devēji nepārkāptu tiesības uz koplīgumu pārrunām;
- ES tiesiskuma pārskatīšanā, iekļaujot sankcijas attiecībā uz ES finansējumu par koplīguma tiesību pārkāpumiem

- sociālie partneri valsts līmenī tiek pilnībā iesaistīti visu pasākumu, kas izriet no šīs iniciatīvas, īstenošanā, tostarp tās efektivitātes uzraudzībā;
- ir paredzēta apmaiņa ar labo praksi un ir noteikti kritēriji, lai izmērītu augšupvērstu konvergenci attiecībā uz koplīgumu pārklājumu.

Jūnijā Komisija uzsāks konsultāciju otro posmu, kurā ETUC atkal būs jāsniedz savs redzējums uz Komisijas uzdotajiem jautājumiem. LBAS piedalīs ETUC atbildes tapšanā, kā arī iepriekš, caur ETUC Koplīgumu pārrunu iekšējo komiteju. Latvijas līmenī nav notikušas pārrunas vai diskusijas ar sociālajiem partneriem par Komisijas iniciatīvu.

Izdienas pensijas jāvērtē kopsakarā ar darba samaksas un sociālo garantiju apjomu

Egils Baldzēns, LBAS priekšsēdētājs

Izdienas pensiju sistēma ir jāpilnveido, taču tā jāvērtē no cita skatu punkta. Galvenā problēma ir tā, ka darbinieki nesaņem cienīgu algu un sociālās garantijas, un tā ir valsts atbildība, par kuru tās pārstāvji izvairās runāt, kritizējot izdienas pensiju sistēmu.

Ir daudzas jomas, kur steidzami ir jāceļ darba samaksa un sociālās garantijas – izglītība, veselības aprūpe, tirdzniecība, rūpniecība, transports, iekšlietas, tieslietas, kultūra u.c.

Darba samaksai un sociālajām garantijām ir jābūt tādām, lai nebūtu nepieciešams t.s. atliktais darba samaksas maksājums, kas šobrīd ir izdienas pensijas. Kamēr šī situācija nav risināta, mēs neredzam nekādu pamatu pārskatīt esošās izdienas pensijas, bet mēs redzam nepieciešamību taisnīgam risinājumam, piešķirot izdienas pensijas, piemēram, pirmsskolas, sporta un specializēto skolu pedagogiem, slimnīcu uzņemšanas nodaļu darbiniekiem, dzelzceļa mašīnistiem, stjuartiem un varbūt arī citām darbinieku grupām. Ka nepieciešamība pēc izdienas pensijām ir, to pierādīja NMPD darbinieki, kuri pamatoti saņēma šo pretimnākšanu no Ministru kabineta un Saeimas.

Ja vērtējam situāciju iekšlietu jomā, tad pie esošās situācijas daudzi darbinieki aiziet no darba pat nesagaidījuši izdienas pensiju un pārtrauc izdienas pensijas stāžu, lai jau šodien nopelnītu vairāk.

LBAS pauž bažas par to, ka atsevišķi publiski paziņojumi, kas no Valsts kontroles ir izskanējuši, ir izvērtējami rūpīgāk, piemēram: “Pēc revidentu provizoriskām aplēsēm Iekšlietu ministrijas izdienas pensijas varētu tuvākajā laikā sasniegt 2 miljardus.”

Pēc valsts institūciju sniegtajiem datiem un arodbiedrību aprēķiniem šobrīd gadā no valsts budžeta iekšlietu sistēmā izdienas pensijās tiek izmaksāti mazliet vairāk nekā 43 miljoni eiro, kas, rēķinot aptuveni un nepaliekot izmaksu apjomu gadā, nozīmē, ka 2 miljardu eiro izmaksu varētu sasniegt pēc 46 gadiem... Tādēļ būtu ļoti labi, ja Valsts kontrole iepazīstinātu sabiedrību ar visiem aprēķiniem, lai visi varam redzēt šo secinājumu pamatotību.

Mēs no politiķiem un valsts institūcijām gaidām tādu piedāvājumu, kas nekādā mērā nesamazina darba samaksas pieauguma iespējas un sociālās garantijas, bet parāda risinājumu, kā izdienas pensijām pastāvēt. Un mēs nepiekrītam samazināt

esošās sociālās garantijas.

Turklāt, vērtējot izdienas pensiju nākotni, noteikti ir jāņem vērā tiesiskās palāvēības princips attiecībā uz tiem darbiniekiem, kuri ir izvēlējušies šīs profesijas ar izdienas pensiju garantiju un kuriem šobrīd ir mazāka darba samaksa, bet ar izdienas pensijas garantiju nākotnē. Ja cilvēks gadu desmitus jau ir nostrādājis, palaujoties uz to, ka viņam būs izdienas pensija, tas ir jāņem vērā un to nedrīkst lauzt. Jebkura korekcija, kuru kādam kādreiz labpatiktos pieņemt, nozīmē, ka ir jāņem vērā šis tiesiskās palāvēības princips un ir nepieciešams nopietns, garš pārejas periods.

Tad, kad arodbiedrība redzēs, ka pieaug darba samaksa un sociālās garantijas, tikai tad mēs varam uzsākt šo diskusiju par to, vai vajag vai nevajag kādas pārmaiņas izdienas pensiju sistēmā. Iespējams, diskusiju par uzlabojumiem, kas padara līdzvērtīgākus un vienlīdzīgākus izdienas pensiju nosacījumus dažādām darbinieku grupām.

Ir bijis ieteikums izdienas pensijas saistīt ar 3. pensiju līmeni, bet valsts nav noteikusi nekādu iemaksu sliekšni, kas tajā būtu jāiemaksā. Tādēļ pat par labu algu saņēmējiem darba devējs 3. pensiju līmenī iemaksā ļoti niecīgu summu. Tas nozīmē, ka tikai daudzos gados ir iespējams sakrāt tikai vienu algu, piemēram, 10 eiro mēnesī. Tas parāda, ka šis nav risinājums, jo valsts šo jomu ir atstājusi pilnīgā pašplūsmā. Un, piemēram, ja darba devējam ir negaidītas grūtības, viņš nespēj iemaksas vairs veikt. Ko darīt tad?

Tomēr arodbiedrības uzskata, ka Latvijas valstij ir pietiekami lielas rezerves, lai atrisinātu šos jautājumus. Ja vērtējam iekšzemes kopprodukta (IKP) sadali, redzam, ka Latvijas darbinieku daļa ir par 5% mazāka nekā kapitālam (Eurostat dati). (Turpretī tādā darba devējiem un uzņēmējdarbībai labvēlīgā valstī kā Vācijā ir otrādi – darbinieku daļa IKP ir par 5% lielāka.)

Latvijas budžetā šie 5% būtu 1,5 miljardi eiro, kas pie taisnīgas IKP sadales nozīmētu iespēju sakārtot gan darba samaksas sistēmu, gan sociālās garantijas, gan arī izdienas pensijas tiem, kam tas nepieciešams. Varētu nodrošināt pietiekamu finansējumu veselības aprūpei un arī to, lai augstākā izglītība būtu bez maksas.

Tādēļ jautājums par to, vai kādam vajag atņemt izdienas pensiju, skatoties uz šiem skaitļiem, ir ar lielu jautājuma zīmi.

Izdienas pensijas iekšlietu sistēmā – katru gad’ no jauna...

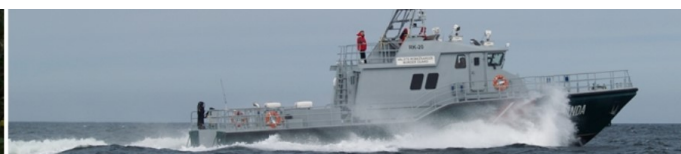
18.maijā Valsts kontrole (VK) publiski nāca klajā ar paziņojumu, ka nepieciešams veikt izmaiņas izdienas pensiju sistēmā, jo patreizējā kārtībā perspektīvā var nesamērīgi noslogot valsts budžetu. Latvijas Iekšlietu darbinieku arodbiedrība (LIDA) izprot VK izteiktās bažas, tomēr, ņemot vērā kopējo situāciju iekšlietu sistēmas dienestos, neatbalsta nekādas izmaiņas patreizējā izdienas pensiju piešķiršanas kārtībā.

VK mājas lapā publicētajā paziņojumā lasāms, ka šobrīd Aizsardzības ministrijas saistības izdienas pensijām aprēķinātas vairāk nekā 1,3 miljardu eiro, Ārlietu ministrijai nepilnu 53 miljonu eiro, KNAB 11,5 miljonu eiro, Kultūras ministrijai pusotra miliona eiro, Labklājības ministrijai 645 miljonu eiro, Prokuratūrai 158,2 miljonu eiro apmērā. Lai gan Iekšlietu ministrijas pārskatā saistības izdienas pensijām nav aprēķinātas, tomēr pēc revidentu provizoriskām aplēsēm tās varētu sasniegt pat divus miljardus eiro. Tie, nenoliedzami, ir iespaidīgi skaitļi. Tomēr nav īsti izprotams nedz aprēķinos izmantotais algoritms, nedz VK sniegtās rekomendācijas būtība – jāmaina būtu atsevišķas sistēmas komponentes, vai visa sistēma kopumā jāaizvieto ar jaunu.

„LIDA šogad atzīmē savas dibināšanas desmito gadadienu, un šo desmit gadu laikā esam piedzīvojuši vismaz desmit dažāda veida mēģinājumus veikt izmaiņas attiecībā uz izdienas pensiju sistēmu tieši saistībā ar iekšlietu sistēmu. Varētu pat apgalvot, ka regularitāte ir apskaužama – vismaz reizi gadā. Jāatzīst gan, ka šogad šī jautājuma aktualizēšanos gaidījām nedaudz vēlāk, ne ātrāk kā gada nogalē, kā sava veida ieskaņu 2021.gada jūnijā gaidāmajām pašvaldību vēlēšanām.” VK izplatīto informāciju komentē LIDA Valdes priekšsēdētājs A.Augustāns.

„Jautājums par izdienas pensijām, īpaši saistībā ar iekšlietu sistēmu, vienmēr ir bijis un būs kā sava veida „jājamzirdziņš”, ko dažādos laikos, dažādas raudzes politiķi, valsts ierēdniecības pārstāvji un citi aktīvisti izmanto savas popularitātes celšanai, vai gluži pretēji – oponentu pozīciju vājināšanai. Tas, protams, nenozīmē, ka šai VK izplatītajai informācijai ir tieši šāds mērķis, bet to, ka tā tiks sagrozīta dažādos veidos un ar to manipulēs pēc saviem ieskatiem dažādas personas un organizācijas, var apgalvot bez šaubām. Jau tagad sociālajos tīklos manāmas pazīmes tam, ka noris mēģinājumi musināt un mulsināt iekšlietu sistēmas darbiniekus, izplatot neargumentētu informāciju, ar manāmi jūtamam populistisku pieskaņu. LIDA ieskatā šāda rīcība ir nosodāma, jo tā ne tikai vājina pašus dienestus, kas tā jau nepiedzīvo savus labākos laikus, bet arī vedina dienējošos uz pārsteidzīgu slēdzienu un lēmumu pieņemšanu, kas pēcāk var atspēlēties ne tikai dienestiem un valstij, bet arī viņiem pašiem.” turpina A.Augustāns.

Atbildot uz jautājumu par VK publiskotajiem skaitļiem A.Augustāns saka: „Skaitļi ir nopietni, tiešām nopietni. Tomēr no VK publiskotās informācijas nav izprotams algoritms, kas pielietots to aprēķinos. Piemēram, saskaņā ar Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras (VSAA) sniegto informāciju par 2019.gadu izdienas pensijas izmaksātas 7860 bijušajiem Iekšlietu ministrijas sistēmas darbiniekiem ar speciālajām dienesta pakāpēm. Vidējais izdienas pensijas apmērs ir bijis 460,42 euro. Tīri matemātiski rēķinot iegūstam nedaudz virs 3,6 miljoniem euro, no kuriem izdienas pensiju saņēmēji nomaksā savu iedzīvotāju ienākuma nodokļa daļu, tādējādi daļu līdzekļu atgriežot valsts budžetā. Līdz ar to nav skaidrs, no kurienes rodas VK sniegtajā informācijā minētā iespējamā summa, kas varētu sasniegt pat divus miljardus. Īpaši ņemot vērā to, ka dienesti uz doto brīdi saskaras ne tikai ar jaunu kadru piesaistes grūtībām, bet arī ar problēmām, kas saistās ar jau esošo darbinieku noturēšanu



dienestā. Dzīves skarbā realitāte ir tāda, ka daudzas amatpersonas pamet dienestu vēl pirms noteiktā izdienas minimuma sasniegšanas, kas ļautu pretendēt uz izdienas pensijas saņemšanu. Protams, nenoliedzu, ka pēc detalizētas iepazīšanās ar VK atzinumu, atsevišķas pozīcijas varētu tapt skaidrākas, bet tas ir apjomīgs dokuments, kura vērtēšana aizņems ilgu laiku.”

Turpinot A. Augustāns norāda, ka „Lai arī kādi algoritmi un aprēķina metodes būtu izmantotas no VK puses, visiem šiem skaitļiem ir arī otra puse – tie ir cilvēki, kuri dienē iekšlietu sistēmas iestādēs. Un skaidrs ir tas, ka šīs situācijas aspekts VK darba procesā nav ņemts vērā. Uz to vedina arī fakts, ka VK, vismaz publiski, nav nākusi klajā ne ar vienu konkrētu rekomendāciju. Un tas ir arī saprotami. VK strādā ar skaitļiem, plusiem un mīnusiem, kas nekādā mērā neatspoguļo to, kāpēc, piemēram, ugunsdzēsējam-glābējam pēc nodienētiem 25 gadiem veselība var arī vairs neļaut skriet kopā ar jauniem puisiem un bezbailīgi mesties liesmās, lai glābtu citus. Šaubos, ka VK, veicot savu darbu, ir iedziļinājusies tajā, kāpēc vispār amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm ir noteikts vecums, līdz kuram tās var pildīt dienesta pienākumus, un pēc cik ilga dienesta pienākumu pildīšanas perioda tās var pretendēt uz izdienas pensijas saņemšanu.

Šeit gan mūsu viedoklim varētu oponent, norādot uz to, ka 7 no 10 izdienas pensiju saņemtajām personām turpina strādāt citos darbos. Bet VK nav norādījusi to, cik no šīm personām ir tieši no iekšlietu sistēmas dienestiem, kā arī nav vērtējusi to, kādus amatus šīs personas ir ieņēmušas pirms tam. LIDA savas darbības laikā nav saskārusies ar situāciju, kad, piemēram, satiksmes uzraudzības rotas vai robežapsardzības nodaļas inspektors, pēc aiziešanas izdienas pensijā, turpinātu savas darba attiecības ar dienestu kā civilpersona, ieņemot to pašu amatu un pildot tos pašus pienākumus.

Kas ir zināms, un ne tikai LIDA, tas ir tas, ka salīdzinoši bieži šādu pieeju dienesti attiecina uz augsta ranga amatpersonām, pēc kuru iziešanas izdienas pensijā, viņu amati tiek pārveidoti par civilpersonu amatiem ar salīdzinoši labu atalgojumu. Pie kam atsevišķos gadījumos šīs augsta ranga amatpersonas pat pamanās ieņemt augstus amatus valsts aģentūrās, pie kuru tapšanas pašas ir aktīvi strādājušas vēl dienesta laikā. Bet šie jautājumi nav arodbiedrības kompetencē. Mums valstī ir pietiekoši daudz tiesībsargājošo un citu iestāžu, kurām katru šo gadījumu vajadzētu izvērtēt atsevišķi. Tāpat to būtu bijis nepieciešams darīt arī VK, pirms salikt visus izdienas pensijas saņēmējus vienā kategorijā.”

„LIDA nostāja šajā jautājumā ir bijusi nemainīga visas tās pastāvēšanas laikā, un nav mainījusies arī tagad – nekādas izmaiņas izdienas pensiju piešķiršanas kārtībā iekšlietu ministrijas dienestu un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm, kuru mērķis ir mazināt šo personu sociālās garantijas un nodrošinājumu nākotnē, no arodbiedrības puses atbalstītas netiks.

LIDA ir lielākā nozares arodbiedrība Latvijā, un mūsu rīcībā ir pietiekoši resursi, lai šādu lēmumu virzību ne tikai bremsētu, bet nepieciešamības gadījumā arī apturētu izmantojot visus pieejamos instrumentus.” norāda A. Augustāns. „Ja kādam radīsies vēlēšanās kaut ko šajā sakarā mainīt vai grozīt, tad jāreķinās ar to, ka izdarīt to, apejot LIDA, nebūs iespējami.”

Iekšlietu ministrs jau neilgi pēc VK paziņojuma puda viedokli, ka pirms runāt par jebkādam izmaiņām, ir jābūt alternatīvam piedāvājumam. LIDA šo viedokli jau ir paudusi iepriekš un pievienojas ministra teiktajam arī šajā situācijā. Tas gan nenozīmē, ka mēs esam pret jebkādam izmaiņām sistēmā vispār. Jebkuras izmaiņas, kas rezumēsies ar pozitīvu gala rezultātu mūsu biedriem un dienējošajiem, no mūsu puses tiks atbalstītas.

Bet, lai rosinātu šādas izmaiņas, ir jāveic apjomīgs, ilgs un smags darbs, kopīgi strādājot valdībai, ministrijai un arodbiedrībai, kā darbinieku tiesību un interešu pārstāvim. LIDA ieskatā, pie pašreiz spēkā esošās kārtības sistēmā attiecībā uz personālvadību un atalgojumu, kā arī citiem ar dienesta gaitu saistītiem procesiem, šādas izmaiņas nav iespējamās. Bet mēs esam atvērti piedāvājumiem un gatavi strādāt pie to izvērtēšanas.

Tāpat es vēlreiz vēlos lūgt tos darbiniekus, kas vēl nav arodbiedrības biedri, nopietni izvērtēt iespēju kļūt par tādu. Jo arodbiedrības kapacitāte šādu jautājumu risināšanā ir tieši saistīta ar biedru skaitu tajā. Līdz ar to ir vērts padomāt par to, cik lielā mērā mēs katrs esam gatavi uzticēt lemšanu par mūsu nākotni citiem, neizmantojot iespēju iespaidot šo lemšanas procesu. Kā arī vēlos pateikt paldies visiem mūsu biedriem par uzticību un apņēmību šajos mums visiem ne tik vieglajos laikos.”

Informāciju sagatavoja
Juris Kabanovs
LIDA Padomes loceklis
t. 25911234
juris.kabanovs@lida.lv

2020.gada 25.maijā

LR Ministru prezidentam

Krišjānim Kariņam

LR Satiksmes ministram

Tālim Linkaitam

VSIA "Autotransporta direkcija" valdes priekšsēdētājam

Kristiānam Godiņam

Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un Transporta darbinieku arodbiedrības LAKRS atklātā vēstule

VSIA "Autotransporta direkcija" (ATD) šī gada 18.maijā izsludinājusi rezultātus iepirkumam par sabiedriskā transporta pakalpojumu nodrošināšanu ar autobusiem Latvijas reģionālajā maršrutu tīklā nākamajiem 10 gadiem, īstenojot nozarē līdz šim nebijuša apjoma iepirkumu, kura vērtība būtiski varētu pārsniegt pusmiljardu eiro. Līdz šim noteikti uzvarētāji 12 maršruta tīkla daļās, vēl četras gaidāms atkārtots konkurss.

Mēs, Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un Transporta darbinieku arodbiedrība LAKRS, pārstāvam dažādu profesiju darbiniekus vairāk nekā 140 dažādos uzņēmumos un iestādēs sabiedriskajā un privātajā sektorā, tostarp arī virkni pieredzes bagātus transporta uzņēmumus, kas nodrošina pasažieru pārvadājumus reģionos kā AS "CATA" un tai jau pievienojušos SIA "Ogres autobuss" un SIA "Aizkraukles ATU", tāpat SIA "VTU Valmiera", SIA "Gulbenes autobuss", AS "Nordeka", SIA „Jēkabpils autobusu parks” un citus.

Šajā pasažieru pārvadājumu sektorā pašlaik nodarbināti ap 4000 cilvēku, no kuriem vismaz pusei pēc ATD īstenotā iepirkuma rezultātiem ir nopietnas bažas par nākotni, darba iespējām un sociālajām garantijām. Profesionāli vērtējot ATD izraudzītos līguma partnerus, mums ir pamatotas aizdomas par to, ka tuvākajos gados pasažieru pārvadājumu nozarē tiks iznīcināta godīga konkurence, izspiežot no tirgus lielus, profesionālus un pieredzējušus vietējos uzņēmumus.

Zaudējot profesionālus un pieredzējušus vietējos uzņēmumus, mēs diezgan droši varam apgalvot, ka zaudēsim arī daudz profesionālus autobusu vadītājus un citus transporta darbiniekus un mums ir pamats šādām bažām.

Noslēdzoties iepirkumam un mainoties darba devējiem, tiks piedāvāti jauni darba līgumi autobusu vadītājiem, un arodbiedrībai LAKRS, zinot šī brīža darba līgumu nosacījumus uzņēmumos un lētākos pretendentu piedāvājumus, ir pārliecība, ka daļai no pretendentiem šie jaunie piedāvājumi nebūs labāki un tie nebūs autobusu vadītāju un citu transporta darbinieku interesēs. Tātad darbiniekiem izvēlē būs vairāki ceļi – pensionēties, atkal doties darba meklējumos uz citām valstīm, vai samierināties ar darbu neatbilstošos darba apstākļos un par zemām algām. Tā vien šķiet, ka iepirkuma organizētāji mērķtiecīgi strādājuši tajā virzienā.

Jau kopš 2018.gada oktobra arodbiedrība LAKRS ATD tika iesniegusi priekšlikumus atklātā konkursa iepirkumu dokumentācijā sociālo garantiju daļā, lai nodrošinātu minimālās sociālās garantijas autobusu vadītājiem un citiem transporta darbiniekiem, t.sk. koplīguma esamība uzņēmumā, autobusu vadītāja darba minimālā alga (stundas tarifa likme), samaksas noteikumi par darba gatavības laiku, pārtraukumi, kvalifikācijas uzturēšanas apmācības un iegūšanas apmaksas nosacījumi u.c. Jāsa-ka, ka "sociālais dialogs" ar ATD pusgada garumā noslēdzies ar vājiem un darbinieku interesēs neatbil- stošiem rezultātiem. Jā, protams, svarīgs priekšnosacījums darbinieku sociālajām garantijām varēja būt noslēgtā ģenerālvienošanās nozarē, taču, nesāņemot no satiksmes ministra pārliecinošus apliecinā- jumus par finansējuma nodrošinājumu tā nosacījumu izpildei, Latvijas Pasažieru pārvadātāju asociāci- ja (LPPA) nepiekrita uzņemties vienpusēju atbildību slēgt šo ģenerālvienošanos un to parakstīt. Tāpat nav pilnīgi saprotams un pieņemams ATD lēmums noteikumos iekļaut minimālo stundas tarifa likmi autobusa vadītājiem tikai par transportlīdzekļa vadīšanas laiku. Vai autobusa vadītājs tikai veiks trans- portlīdzekļa vadīšanas pienākumus?! Par darbinieku interesēm atbilstošu sociālo garantiju neiekļauša- nu iepirkumu dokumentācijā, arī Ministru prezidentu Krišjāni Kariņu jau informējām arodbiedrības LAKRS 2019.gada 17.jūnija vēstulē Nr. 76.

Pēc iepazīšanās ar publiski pieejamo informāciju par ATD izvēlētajiem potenciālajiem līguma partneriem, vislielākā neizpratne un netaisnības sajūta rodas par īpašo labvēlību pret SIA „Sabiedriskais autobuss”, kas ieguvis gandrīz 22% no publiskajā iepirkumā apstiprinātajām pārvadāju- mu tiesībām. Pēc publiski pieejamas informācijas, šī uzņēmuma 100% kapitāla daļas pieder Rīgas mik- roautobusu satiksmē skandalozu slavu iemantojušajai SIA „B-bus”, kuras patiesie īpašnieki jau iepir-

kuma izvērtēšanas gaitā paslēpušies ārzonā zem Īrijas kompānijas „PTC Consulting Limited” čaulas. Tā kā SIA „Sabiedriskais autobuss” gan sociālās apdrošināšanas iemaksas, gan iedzīvotāju ienākuma nodokļa samaksa uz vienu darbinieku, gan vidējā atalgojuma līmenis ir aptuveni uz pusi zemāki, nekā vidēji nozarē, ir pamats šaubām par negodīgas konkurences elementiem šī uzņēmuma piedāvājumā un kļedzošu faktu neņemšanu vērā šī piedāvājuma izvērtēšanas gaitā.

Mēs iestājamies par arodbiedrībā ietilpstošo uzņēmumu darbinieku sociālajām garantijām un sakārtotu darba tiesisko vidi. Uzņēmumi, kas reģionos nodrošina pasažieru pārvadājumus ar autobusiem, 2019. gadā valsts budžetā IIN nomaksājuši 6,7 miljonu eiro apjomā, bet sociālās apdrošināšanas iemaksas sasniegušas 13,8 miljonus eiro. Radot apstākļus negodīgai konkurencei, šie uzņēmumi ar desmitiem gadu pieredzi tiks iznīcināti un tas nākotnē veido priekšnoteikumus izmaksu pieaugumam gan pasažieriem, gan visiem pārējiem godprātīgajiem nodokļu maksātājiem Latvijā.

Sodien, klausoties solījumus par pakalpojuma kvalitātes uzlabojumiem pasažieriem, mēs realitātē sastopamies ar pasažieru pārvadājumu sabiedriskā autotransporta pieejamības samazināšanos.

Mēs, Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un Transporta darbinieku arodbiedrība LAKRS, savu biedru vārdā aicinām satiksmes ministru Tāli Linkaitu un ministrijas padotības iestādi ATD sniegt sabiedrībai plašu un izsmelšu informāciju par to, cik lielā mērā iepirkuma procesā ir vērtēta uzņēmēju sociālā atbildība un godīga nodokļu nomaksa. Līdz šim ATD publiskie komentāri par to, ka iepirkuma rezultātā pasažieru pārvadājumi tiks nodrošināti par zemākām cenām, rada pamatotas bažas gan par to, ka tas notiks uz darbinieku sociālo garantiju, gan uz kvalitātes rēķina. Mūsu ieskatā ATD iepirkuma gaitā nav izvērtējusi visus aspektus, riskējot, ka valsts var nonākt ķīlnieka lomā, jo zemākās cenas piedāvājums neatspoguļos visu izmaksu spektru, kā rezultātā uzņēmēji var nespēt nodrošināt pasažieru pārvadājumus pilnā apjomā, nesaņemot papildus dotāciju no valsts.

ATD līgumus ar iepirkumā izvēlētajiem pakalpojums sniedzējiem nevar slēgt, iekams par rezultātiem detalizēti nav informēts Ministru kabinets. Tādēļ aicinām Ministru prezidentu Krišjāni Kariņu lūgt atbildīgo ministru un viņa padotības iestādes sagatavot valdībai vispusīgu un padziļinātu pārskatu par potenciālo ATD līgumpartneru patiesajiem īpašniekiem, nodokļu nomaksu, iepriekš veiktās komercdarbības rezultātiem, uzņēmumu reputāciju.

Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu
un Transporta darbinieku arodbiedrības LAKRS
valdes priekšsēdētājs

Juris Kalniņš

LVSADA vēršas pie Latvijas Republikas tiesībsarga

Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrība (LVSADA) 16.06.2020. ir vērsusies pie Latvijas Republikas tiesībsarga Jura Jansona ar lūgumu griezties ar pieprasījumu Satversmes tiesā, lai aizstāvētu Latvijas veselības aprūpes darbinieku likumīgās tiesības uz darba samaksas pieaugumu 2020. un 2021. gadā.

Gan Eiropas Komisija un Pasaules Banka, gan arī Valsts kontrole norāda uz to, ka nepietiekama atalgojuma izraisītais darba roku trūkums Latvijas veselības aprūpē nopietni apdraud tās pieejamību, kvalitāti un reformu sekmīgumu. Tieši tāpēc LVSADA 2018. gada novembrī aicināja Saeimu, Ministru kabinetu un Veselības ministriju steidzami rīkoties, lai līdzekļi nozāres darbinieku atalgojuma paaugstināšanai un virsstundu apmaksai 2019., 2020. un 2021. gadā tiktu nodrošināti.

Balstoties uz valdības ziņojumu, Saeima 2018. gada decembrī steidzamības kārtā pieņēma grozījumus Veselības aprūpes finansēšanas likumā (turpmāk – Likums), paredzot vidējās darba samaksas pieaugumu par 20% veselības aprūpes nozarē katru gadu turpmākos trīs gadus; 2019. gadā garantijas tika izpildītas. Diemžēl, gatavojot 2020. gada valsts budžeta projektu, Ministru kabinets šo pienākumu ignorēja.

LVSADA uz to reaģēja nekavējoties un 2019. gada septembrī aicināja Saeimu novērst valdības prettiesiskās rīcības postošās sekas. Neraugoties uz minēto aicinājumu un sekojo-

šiem sabiedrības protestiem, Saeima 2019. gada 14. novembrī pieņēma likumu “Par valsts budžetu 2020. gadam”, kas paredz 2020. gadā veselības aprūpes darbinieku atalgojuma paaugstināšanai piešķirt papildus tikai 60,1 milj. euro; līdz Likumā garantētajam finansējumam pietrūkst aptuveni 44 milj. euro. Finansējums garantiju izpildei attiecībā uz 2021. gadu likumā par vidēja termiņa budžeta ietvaru nav uzrādīts vispār.

Nēmot vērā Saeimas prettiesisko lēmumu, LVSADA un tiesībsargs jau 2019. gada decembrī apmainījās ar viedokļiem par iespējamo rīcību. LVSADA augstu vērtē tiesībsarga 2020. gada 17. februāra aicinājumu Saeimai līdz š. g. 1. jūnijam likumā “Par valsts budžetu 2020. gadam” veikt grozījumus, lai varētu paaugstināt veselības aprūpes darbinieku darba samaksu atbilstoši Likumā noteiktajam. Diemžēl Saeima gan LVSADA, gan tiesībsarga aicinājumus ir ignorējusi.

LVSADA padome noraida jebkādas spekulācijas par to, ka Likumā noteiktās garantijas par darba samaksas pieaugumu veselības aprūpes darbiniekiem valdība un Saeima varētu pildīt tikai tad, ja tiks īstenoti papildus nosacījumi.

Informāciju sagatavoja LVSADA darba koordinētāja
Inga Rudzīte (tel. 67847300).

Ceļu nozare Covid-19 laikā



Šogad ceļu būvniecība attīstīsies strauji, jo 28. aprīlī Valdība nolēma no līdzekļiem neparedzētiem gadījumiem ceļu sakārtošanai šogad piešķirt papildu līdzekļus 75 miljonu eiro apjomā. Ar publiskās infrastruktūras attīstības projektiem Covid-19 krīzē iecerēts stimulēt valsts ekonomiku, nodrošināt darbavietas un nodokļu ieņēmumus valsts budžetā. Par šiem papildu līdzekļiem būvdarbi plānoti 71 valsts ceļu objektā, kā arī atsevišķos satiksmes drošības uzlabošanas projektos. Tiks sakārtoti kopumā 583 kilometri valsts autoceļu un astoņi tilti. Šie līdzekļi ir jāizlieto līdz šī gada 31. decembrim. Vīrusa dēļ ceļiniekiem darbi netiek apturēti, taču papildus piesardzības pasākumi vieš korekcijas darba organizācijā. Daudz vairāk tiek izmantotas iespējas sazināties elektroniski. Nupat sazinājos ar saviem arodorganizāciju priekšsēdētājiem SIA "Ceļi un tilti" Gunāru Gudreniku Rēzeknē un SIA "Signum" Aivaru Kaļasu Jelgavā. Stāsta Latvijas Valsts ceļi (LVC) arodorganizācijas priekšsēdētāja Santa Vaivode - maija beigās LVC izolēja pirmos papildu objektus. Jūlijā un augustā uzsāksies pirmie būvdarbi par piešķirtajiem papildu līdzekļiem. LVC būvinženieri un iepirkumu speciālisti strādā ļoti intensīvi.

Ceļu darbinieki raujas melnām mutēm, darba ir ļoti daudz. Ir pat tā, ka darbinieku pietrūkst, jo šobrīd šī nauda ir jāapgūst ļoti strauji. Tiek slēgti līgumi par būvdarbu veikšanu.

Darba aizsardzības speciālisti ir katrā arodorganizācijā. Latvijas Ceļu darbinieku arodbiedrības (LCDA) statūtos ir noteikts, ka arodbiedrības priekšsēdētājs var būt arī uzticības persona darba aizsardzībā, bet dažās organizācijās uzticības persona ir cits cilvēks. Mums ir bijušas apmācības tieši uzticības personām LBAS darba aizsardzības speciālists Mārtiņš Pužulis un LAU Darba un vides aizsardzības daļas vadītājs Edvīns Bičevskis viesojās pie mums ar lekciju. Šogad, tieši pirms pandēmijas, mēs paspējām noorganizēt mācības uzticības personām ar Rīgas Stradiņa universitātes lektoru.

Esam ļoti gandarīti par sadarbību, kuru esam uzsākuši pagājušajā gadā, un uzticības personām šīs mācības ir ļoti noderīgas. Tagad esam tā ievirzījuši savu darbību, ka uzticības personas saprot, ka viņām ir jāpiedalās darba aizsardzības jomā, ka viņām arī ir savas tiesības.

Mēs LCDA esam 27 arodorganizācijas, un kādās 10 ir jauni arodorganizāciju priekšsēdētāji. Ne tikai tā, ka citi, bet tie arī gados ir jauni cilvēki. Tas tikai priecē, ka jauniem cilvēkiem interesē arodbiedrības

darbs. Mēs, protams, paši ievadam dzīvē savus jaunus liderus, bet būtu ļoti priecīgi, ja LBAS arī uzņemtos jauno arodorganizāciju priekšsēdētāju apmācības, ja būtu pieredzes apmaiņa ar citām arodbiedrībām, un arī paši LBAS speciālisti izglītotu mūsu liderus.

LCDA ir ļoti laba sadarbība ar darba devējiem – ir noslēgti Darba koplīgumi, sadarbojamies darbinieku saliedētības pasākumu organizēšanā, strīdu nav.

Latvijas autoceļu uzturētājs veic gandrīz 200 dažādus ikdienas uzturēšanas darbus uz valsts autoceļiem. Uzturamo valsts autoceļu kopgarums ir vairāk nekā 20 000 km, no tiem 9 129 km autoceļu ir ar melno segumu un 10 989 km ir grants autoceļu, kā arī ikdienas uzturēšanas darbi tiek veikti uz vairāk nekā 900 tiltiem. Vienīgais par ko pašlaik esam satraukušies, ka Satiksmes ministrijas deleģēšanas līgums ar LAU ir spēkā līdz 2020. gadam, un šobrīd vēl nav skaidri zināms, kā autoceļu uzturēšana tiks organizēta pēc tam. Līdz ar to mēs nevaram droši zināt savu nākotni, 1270 darbinieki nezina, kas mūs sagaida.

Šī gada decembrī LCDA ir pārvēlēšanu konference. 2018.gadā mēs jau nomainījām statūtus, un katrai arodorganizācijai mums ir savs nolikums. Statūtos mēs izmainījām valdes sastāvu, - bijām 9, tagad būsim septiņi.

Arodorganizācijās nolikvidejām lielos arodkomiteju sastāvus, tagad arodkomitejās ir tikai 3 cilvēki. Vairs nav arī Revīzijas komisijas, bet tikai 1 revīdents. Katrai arodorganizācijai ir savs konts bankā. Mums katra arodorganizācija LCDA kontā iemaksā tikai 20%, katra gatavo savu budžetu un arī bilanci, kuru iesniedz LCDA.

Par iekasēto naudu LCDA organizē mācības, sporta spēles, katru gadu augustā priekšsēdētājiem un valdei organizējam braucienu pa Latviju. Ja šogad situācija ļaus, brauksim uz Alūksni.

Protams, mēs gribētu, lai mums būtu vairāk arodbiedrības biedru, lai arodorganizāciju priekšsēdētāji būtu aktīvāki, lai izrādītu savu iniciatīvu, lai nebūtu visu laiku jāskubina. Bet mēs, ceļinieki, esam stipra tauta – vīruss mūs neņēma. Un arodbiedrības biedru skaits pēdējā laikā nedaudz, bet ir pieaudzis, - rādītājs ir pozitīvs.

2021.gada jūnijā LCDA ir 30.gadu jubileja, mans novēlējums - lai ikviens ceļinieks ar patiesu lepnumu teiktu, ka ir arodbiedrības biedrs!

Helēna Veitnere,

Latvijas Ceļu darbinieku arodbiedrības priekšsēdētāja

Līderim galvenais - nezaudēt pamatvirzienu un neieslēgt vēlmi saglabāt savu komforta sajūtu

Viena no nozarēm, kuru pandēmijas sekas un ārkārtas situācija valstī skārusi minimāli, ir enerģētika. Jau 30 gadus Latvijā veiksmīgi strādā arodbiedrība "Enerģija", kuras priekšsēdētājs šobrīd ir Aivars Āboliņš. Vienlaikus viņš ir arī LAB „Enerģija” arodbiedrības patstāvīgās vienības Latvenergo Dienvidu reģiona arodorganizācijas priekšsēdētājs un LBAS Revīzijas komisijas priekšsēdētājs. Sarunu sākām par līdera lomu arodbiedrībā un bijušo arodbiedrības "Enerģija" priekšsēdētāju Jevgeniju Stalidzāni, kura bija izcils paraugs gan kā arodbiedrības līdere, gan politiķe, gan cilvēks.



Aivars Āboliņš: Par līderi mani ir veidojusi dzīve. Arodkomitejā darbojos, jau strādājot Dienvidu elektriskajos tīklos (DET) kā atslēdznieks. Arī pēc tam uzņēmumā RAF, kur bieži bija daudz virsstundu darba, "iedzenot" plānu, direktors dažreiz nāca pie manis, nevis pie ceha priekšnieka, runāt par to, lai ceha 150 cilvēki pastrādātu virsstundas. Atgriežoties strādāt DET 1993. gadā, kārtējā arodbiedrību konferencē mani ievēlēja arodkomitejā. 1998. gadā Ženija – Jevgenija Stalidzāne, uz to brīdi DET arodorganizācijas līdere un LAB "Enerģija" priekšsēdētāja vietniece – paziņoja, ka ies politikā, lai panāktu "Latvenergo" neprivatizēšanu, un mēs viņu atbalstījām.

1999. gada februārī mani ievēlēja par Dienvidu reģiona arodorganizācijas priekšsēdētāju. Administrācija gan bija gribējusi tādu paklausīgu arodbiedrības līderi, bet neizdevās... Nākamajā dienā rakstīju atlūgumu, jo šis amats ir t.s. no pamatdarba atbrīvotais arodorganizācijas priekšsēdētājs. Tā bija uzdrikslēšanās – mainīt kaut ko pazīstamu, skaidru un ikdienišķu pret pavisam citu darbības jomu, kur pašam jāveido sava dienas kārtība, dar-

ba stils un jāapgūst daudz jaunu iemaņu. Pēc 10 gadiem mani ievēlēja arī par Jevgenijas Stalidzānes vietnieku, kas uz to brīdi bija kļuvusi par arodbiedrības "Enerģija" līderi, bet visu šo laiku es biju arodbiedrības "Enerģija" valdes loceklis. Ļoti ātri man uzticēja būt par darba grupas vadītāju sarunās par darba koplīguma slēgšanu koncernā.

Ženijai bija ļoti demokrātisks vadības un darbības stils, viņa neuzspiežot spēja pasniegt savu viedokli tā, lai pārliecinātu un gūtu kolēģu atbalstu. Ženijai bija fantastiskas darba spējas. Kopā gājām uz sarunām pie nozares ministriem un uzņēmuma vadības. Viņai bija stingrs politiskais vēstījums, ko viņa nelokāmi un ļoti veiksmīgi arī realizēja, ieturot nelokāmu pozīciju, bet es "piemetu klāt" argumentāciju no uzņēmuma ikdienas. Ženijas statuss un tēls, ko viņa laika gaitā bija ieguvusi, ļoti palīdzēja, jo, ja tas bija biedru interesēs, viņa varēja būt kategoriski uzstājīga. Pie sarunu galda viņa bija bezkompromisu cilvēks, viņas personiskā interese tur vispār nebija iedomājama. Līdzšinējā deputātes pieredze arī bija ļoti svarīga. Viņa nekad negāja ar domu kādam iegriezt vai ieriebt, bet ar domu, kā labāk darbiniekam un uzņēmumam. Apgalvošu, ka tikai pateicoties Ženijas degsmei un neatlaidībai mums izdevās saglabāt "Latvenergo" kā valsts kapitālsabiedrību. Mēs spērām pirmo, vissvarīgāko soli, lai savu peļņu šobrīd koncerns nestu sabiedrībai, nevis kādās privātās kabatās. Rakstura un neatlaidības ziņā Ženijai ir ļoti līdzīga Inta Sīpola, mana vietniece un arodorganizācijas "Kaskāde" priekšsēdētāja, – ja viņu pa durvīm dzen ārā, pa logu līdis iekšā, un tas ir tas, ko es no viņas varēju pamācīties. Ženija bija 100% arodbiedrības līdera profils.

2015. gada sākumā Ženija paziņoja, ka vairs nekandidēs uz jaunu pilnvaru termiņu un decembrī pēc kārtējā kongresa dosies pelnītā atpūtā, bet diemžēl slimība atnāca ātrāk...

Nozares arodbiedrībā bija spraigas iekšējas diskusijas – kādus kritērijus izvirzīt nākamajam nozares priekšsēdētājam? Vai drīkst apvienot amatus, vai nē? Un atkal – līdz savam pēdējam elpas vilcienam Ženija palika līdere – uzņēmās atbildību par procesu līdz galam. Viņa, jau būdama ļoti slima, atnāca un pārliecināja pārējos padomes locekļus, ka ir jāļauj "Enerģijas" priekšsēdētājam apvienot šo darbu ar citu arodbiedrības amatu. Viņai nebija vienalga, kas notiks pēc viņas.

Un tā 2015. gadā tevi ievēlēja par arodbiedrības "Enerģija" priekšsēdētāju.

Aivars Āboliņš: Bijām trīs kandidāti, un man izdevās pārliecināt, ka būšu vislabākā iespēja nozares arodbiedrībai. Gribas cerēt, ka vismaz administra-



tivajā līmenī organizācija ir vairāk sakārtota, - ir izveidota vadlīniju rokasgrāmata priekšsēdētājiem, kurā ir aprakstīti procesi, kā strādā organizācija - kā notiek deleģēšana, kā notiek arodkomitejas sēdes, kā tās jāsauc, kādi nolikumi vajadzīgi uz konferenci, kā uzrakstīt lēmumu, kam to iesniegt, kā reģistrēties Uzņēmumu reģistrā utt.

Manu pilnvaru laiks ir sakritis ar būtiskām izmaiņām mūsu dalīborganizāciju uzņēmumos, kas radīja ļoti daudz darba tieši nodarbinātības jautājumu risināšanā, aizstāvot mūsu biedru intereses un meklējot risinājumus negatīvo seku mazināšanai. Laiks rit, un šobrīd es jau sāku domāt, skatīties un vērtēt, kas nākotnē varētu uzņemties līdera pozīciju Dienvidu reģiona arodroorganizācijā. Viena lieta ir, ka cilvēks saka - esmu gatavs pārņemt organizācijas vadību, iešu tavā vietā, bet es skatos un domāju, - vai šis darbs atbilst cilvēka raksturam un būtībai? Viņš varbūt ir ļoti enerģisks un aktīvs, bet vai viņš ir spējīgs ieklausīties citu problēmās un viņam ir vēlšanās tās risināt, uzņemties stresu? Savulaik es pārņēmu sakārtotas organizācijas no bijušās arodbiedrības "Enerģija" priekšsēdētājas Jevgenijas Stalidzānes, tāpēc gribu nākošajiem līderiem nodot tās, kā minimums, ne sliktākā pozīcijā.

Ženija bija pienākuma cilvēks - bieži gāja par dziļu arodroorganizāciju iekšējās problēmās, bet arī es pats kāpju uz tā paša grābekļa. Tas ir stratēģiski un organizatoriski nepareizi, jo arodbiedrības organizācija nevar balstīties uz vienu spēcīgu līderi, it īpaši nozares. Ir jābalstās uz daudzu spēcīgu arodroorganizāciju līderu kopību. Ir jāapzinās, ka līderis nevarēs vienmēr visur būt, tāpēc ir jāvelk līdzīgu visu līderu veikspēja, bet to var panākt tikai tad, kad caur procesiem viņi iet paši.

Apbrīnoju tos cilvēkus, kuri, būdami t.s. "neatbrīvotie" arodroorganizāciju priekšsēdētāji, - tie, kas savieno pamatdarbu ar vēlēto amatu, spēj veiksmīgi realizēt savas līdera funkcijas. Tam ir jābūt krampim, jo profesionālajai darbībai no vadī-

bas puses tiek pievērsta pastiprināta uzmanība. Inta Sīpola arī daudzus gadus bija no pamatdarba neatbrīvotā līdere, bet tas neliedza viņai iesaistīties spraigās diskusijās ar ražotnes vadītājiem un uzņēmuma vadību.

Arī Aivis Dišlers, būdams neatbrīvotais līderis, veiksmīgi tiek galā ar Augstsprieguma tīklu (AST) arodroorganizācijas vadību, risinot visa spektra jautājumus, lai gan tās biedri ir izkaisīti pa visu valsti. Es reizēm piedalos sarunās ar AST vadību un varu apgalvot, - Aivis nav tas līderis, kas piedalās un māj ar galvu, bet var arī būt ļoti kritisks, principiāls un uzstājīgs, paužot savu viedokli uzņēmuma vadībai un nozares ministrijas pārstāvjiem. Un vadība to respektē un domāju, ka ciena viņu. Viņš ir skaidri sevi pozicionējis kā darbinieku pārstāvis un viņu interešu aizstāvis. Mana iesaiste parasti aprobežojas ar ieteikumiem un atbalstu stratēģisku jautājumu risināšanā. Mūsu nozares arodroorganizācijā ir arī jaunie līderi, kas īsā laika periodā ir spējuši nodemonstrēt savas spējas, gribēšanu un varēšanu strādāt arodbiedrības darbu. Par tādu līderi veidojas arī Rīgas reģiona arodroorganizācijas priekšsēdētāja Lilita Vagele.



Līderība var dažādi izpausties, bet svarīgi ir ne tikai tas, ka kāds grib būt līderis, bet arī spēj tads būt. Es nācu uz šo darbības jomu vairāk ar ambīcijām, nevis ar dziļāku izpratni, kā tas notiek. Sākuma periodā savus punus uzsitu, bet caur konfliktu situācijām un stresu, sevi pārvarēju, pārdomāju un sapratu, kur ir kļūdas un tās piekorigēju. Bet galvenais ir nepazaudēt pamatvirzienu un neieslēgt vēlmi saglabāt savu komforta sajūtu. Tikko sāk pieņemt lēmumus, ņemot vērā savu lab sajūtu, kā saka - nu, ko es konfliktēju, lai jau paliek, kā ir - tad ir "ziepes". Vispirms ir jādodomā, kāds ir pareizais lēmums, un pēc tam - kā mazināt negatīvās sekas, bet ne otrādi. Jo tāds ceļš noved pie vēl lielākām problēmām. Labāk ir iziet caur vienu kārtīgu kautiņu, bet tas dod atkal iespēju nor-

māli strādāt turpmāko laika periodu. Tiklīdz sāc iet uz nepamatotiem kompromisiem, viss kļūst sarežģītāk. Līderim ir jāveido savs tēls organizācijā, darba devēju acīs, lai tevi pašu un tavu viedokli respektētu.



2019. gada LBAS pasākumā “Labākā arodorganizācija” balvu saņēma arī LAB Enerģija arodbiedrības patstāvīgā vienība Latvenergo Dienvidu reģiona arodorganizācija (attēlā).

Aivars Āboliņš: Vērtēja ne jau mani, bet organizāciju kopumā. Un bez komandas nekāds labais rezultāts nebūtu. Labākās arodorganizācijas balvu mums piešķīra tādēļ, ka komanda bija veiksmīgi pastrādājusi. Dienvidu reģiona arodorganizācijas panākums ir 95% strādājošo arodbiedrībā. Tas apstiprina, ka šis novērtējums ir pamatots. Ir pilnīgi skaidrs, ka arī līderim arī vajag pateikt paldies. Tādēļ savukārt LBAS Latvijas simtgades apbalvošanas pasākumā mums bija svarīgi pateikt paldies mūsu arodorganizāciju priekšsēdētājiem - Lilitai Didrihsonai, vienai no ilglaicīgākajām mūsu līderēm, un Intai Sīpolai.

Es arvien vairāk apzinu, cik svarīgi ir atrast visos organizācijas vadības līmeņos, it sevišķi arodbiedrībās, pareizos cilvēkus, kas spēj mikrokolektīvos realizēt līderības pozīciju. Ir jāsaprot, kas cilvēkiem sāp. Jāizprot, vai problēma ir lokāla, vai plašāka mēroga. Un man savukārt ar šiem līderiem ir jāuztur nepārtraukts kontakts – vai “nedara pāri”, kā prēmēšanas sistēma strādā, - lai arī viņi apzinātos savu nozīmīgumu organizācijas mērķu sasniegšanā.

Kā tu vērtē sociālo dialogu savā nozarē un nozares uzņēmumos?

Aivars Āboliņš: Sociālais dialogs ir mainīgs, trausls un transformējošs, - kā mainās uzņēmuma vadība, tā atkal jāpievēršas dialoga veidošanas pamatiem. Tāpat kā ar valdības maiņām – neko nevar droši prognozēt, jo politiķi ne vienmēr izprot dialoga lomu un vietu sabiedrības attīstībā. Līdz īstai,

nobriedušai, stabilai demokrātijai valstī mums vēl ir patālu.

Arī arodbiedrībās ienāk jauni līderi, bet tā kā mēs – “nobriedušie” līderi – esam vairākumā, izpratni par lietu kārtību un darba principiem tiem ir vieglāk pārņemt. Uzņēmumu vadībās ir ļoti dažādi, citādāki. Tur parasti nonāk diezgan ambiciozi cilvēki, un būtu dīvaini, ja viņi tādi nebūtu. Dažkārt, bet ne vienmēr, viņu izpratne par lietu kārtību ir ļoti atšķirīga no esošās. Parasti lielākās problēmas ir ar vadītājiem, kam līdzšinējā pieredze ir veidojusies privātajā sektorā, kur dialogs ar darbiniekiem bieži vien izpaužas tikai kā rīkojumu nodošana. Enerģētikas nozarē tā nav.

Man diezgan bieži ir nācies uzklauzīt pārmetumus no biedriem – kāpēc jūs neorganizējat streikus, kāpēc nav publisku protesta akciju? Uz to mums ir diezgan vienkārša atbilde – vai jums vajag rezultātu vai procesu? Nu protams, rezultātu. Tad kāpēc iet uz asumiem un resursu izšķiešanu, ja to pašu var panākt daudz mierīgākā veidā ar mazāku resursu patēriņu? Kādēļ mums nonākt konfliktā ar uzņēmuma vadību, ja tas nedod vēlamo rezultātu? Pašapziņai un spēlei uz publiku – jā, bet ar to ir par maz. Dažreiz arī tā ir jādara, bet to nedrīkst pārvērst par ikdienas metodi. Mūsu darba neatņemama sastāvdaļa ir kompromiss, - tas ir tad, kad abas puses ir mazliet neapmierinātas.



Parasti, kad notiek ikgadējās darbinieku tikšanās ar uzņēmuma vadību, es arī piedalos. Un pēc vadības optimistiskās prezentācijas, cik viss ir jauki un labi, man nākas uzdot jautājumus, kas atsedz arī neatrisinātas lietas un problēmas. Tas iedrošina pašus darbiniekus uzdot jautājumus par sev svarīgām lietām. Bet nobeidumā es cenšos vienmēr pateikt paldies uzņēmuma vadībai, atzīmēt pozitīvos lēmumus un notikumus, novēlu tā turpināt un vairāk ieklausīties darbiniekos. Arī vadītāji ir tikai cilvēki – kāpēc viņiem nepateikt paldies, kad viņi to



ir pelnījuši? Ja es viņus tikai kritizēju un neatzišu pozitīvās lietas, viņi ar mani vairīsies runāt, bet man vajag, lai, mani ieraugot, viņi pasmaida un ir atvērti sarunai.

Sociālā dialoga realizācijas laukums stratēģiskajos jautājumos ir aizgājis projām no reģioniem, tur ir palikuši tikai funkcionālie vadītāji.

Jānorāda, ka atsevišķos uzņēmumos dažbrīd veidojas ne visai laba tendence personāla atlases procesos, ka vadītājus, sākot no vidējā līmeņa un uz augšu, meklē ārpus uzņēmumiem, nevis dodot karjeras izaugsmes iespējas uzņēmuma speciālistiem. Laika gaitā ir ieviesta prakse, ka atlases procesos uz uzņēmuma valdes un padomes locekļu pozīcijām un kurus organizē uzņēmumu akciju turētāji, komisijas sastāvā tiek iekļauts arī darbinieku arodbiedrības pārstāvis. Tas gods tiek man. Tas nodrošina iespēju paust mūsu viedokli un vērtējumu par kandidātiem, kuri jau rīt var nonākt uzņēmumu vadības pozīcijās, ar nenoliedzamu ietekmi uz mūsu biedru nodarbinātības nosacījumiem.

Labs sociālais dialogs ir tad, ja panāk rezultātu. Pie tam, tas ir jāuztur un jāattīsta nepārtraukti. Tāpat kā bērni visu laiku jābaro un jāaudzina, lai viņi izaugtu, lai gan viņi audzina arī mūs.

Aizpagājušajā gadā darba devējs aicināja mani līdz uz Saeimas Publisko izdevumu un revīzijas komisijas sēdi, kur Valsts kontrole, cita starpā, piešķārās jautājumam par darba koplīguma izdevumiem. Pēc Valsts kontroles kritiskā vērtējuma arī man tika dota iespēja izteikt savu viedokli. Minēju, ka koncerna uzņēmumos tiek realizēti pašu politiku vēstījumi sabiedrībai, politisko partiju programmās iekļautās apņemšanās un atgādināju viņu solījumus mazināt nabadzības riskus pirmspensijas vecuma darbinieku grupā. Uz manu jautājumu – vai kādam ir iebildumi, ka uzņēmumos tiek realizēti politisko partiju pirmsvēlēšanu uzstādījumi, lai vairotu iedzīvotāju labklājību, atbilde bija – klu-

sums. Atlāvos arī uzsvērt, ka nevar būt labklājīga sabiedrība bez indivīda labklājības, un, ja to nevar nodrošināt valsts kapitālsabiedrībā, vērtīgākajos tās uzņēmumos, tad kuri būs tie, kas to nodrošinās?

Šis bija tas gadījums, kad mums bija nevis jākonfrontē ar uzņēmuma vadību, bet jāiet tai talkā skaidrot situāciju. Darba koplīgums ir nozīmīgu saistību dokuments un svarīgs katram uzņēmumu darbiniekam.

Vai ir vēl kādas situācijas, ko izdevies veiksmīgi atrisināt, un varbūt kāda – ko īsti nav izdevies...

Aivars Āboliņš: Ir bijusi situācija, kad viena uzņēmuma vadība, pretēji darba koplīgumā atrunātajām saistībām, nolēma centralizēti neiekasēt biedru naudas. Toreiz iesaistījām LBAS un EPSU – mūsu Eiropas līmeņa arodbiedrību, kas uzrakstīja vēstuli šī uzņēmuma vadībai, un situācijai tika rasts pozitīvs risinājums.

Stratēģisku neveiksmju laikam nav bijis. Neveiksme ir tad, kad neatrodi to vai citu risinājumu problēmai un tā aiziet līdz tiesvedībai, un tad rezultāts nav prognozējams. Vai arī saproti, ka akcepts kādam kompromisam atšķiras no tā, ko esi gaidījis. Jo uz papīra “izskatās” skaisti, bet realitātē ir savādāk. Arodbiedrības darbā pozitīvi ir tas, ka tu neesi viens lēmumu pieņēmējs. Ne vienmēr arodbiedrībā mans viedoklis ņem virsroku. Es daru visu, lai pārliecinātu, ka man ir taisnība, bet, ja līderu vairākums saka citādāk, es to uztveru mierīgi.

Šķiet, ka enerģētikas nozare necieš no pandēmijas sekām.

Aivars Āboliņš: Arodbiedrībā “Enerģija” ir biedri arī no Rīgas elektromašīnbūves rūpnīcas, ražotāja, kas arī šajā laikā veiksmīgi strādā, un ir nodrošināts ar pasūtījumiem. Enerģētikas nozarē darbinieki nesajūt negatīvo finansiālo ietekmi, jo ikdienas darbi turpinās. Darbinieki ir apgādāti ar visiem iespējamiem aizsardzības un dezinfekcijas līdzekļiem, maskām, cimdiem – par to darba devēji ir parūpējušies. Nozares uzņēmumos ir ieviesti diezgan strikti nosacījumi darbiniekiem, kas ikdienas režīmā nodrošina elektroenerģijas apgādes nepārtrauktību. Termoelektrocentrāļu darbinieki, kuri varēja strādāt attālināti, visi to arī darīja. Atsevišķos dienestos tika noteikti būtiski fiziskās piekļuves nosacījumi, lai mazinātu saslimstības riskus. Jo, ja kāds mainīja saslimtu, tad visi kolēģi būtu karantinā, un tas varētu radīt būtiskus sarežģījumus elektroenerģijas ražošanas procesam.

No darba drošības viedokļa ir izdarīts viss un pat vairāk. Lai, attālināti strādājot, darbiniekiem būtu atbilstoši darba apstākļi, tika nodrošināta iespēja uz šo laiku izmantot darba devēja datortehniku un biroja krēslus. Darba izpildes risinājumi ārkārtas

situācijas apstākļos ir devuši arī negaidītus atzinumus. Pretēji noturīgajam viedoklim, ka ražīgs darbs ir iespējams tikai klātienē, vadītāja modrā uzraudzībā un klātienē vadībā, izrādījās, ka liela daļa darbinieku ļoti sekmīgi tiek galā ar saviem darba pienākumiem, arī neesot fiziskajā darba vietā.

Tehnoloģijas ir ļoti būtiski mainījušas darba vidi. Atsevišķos uzņēmumos no 40 % līdz 60 % darbinieku atradās attālinātā darba režīmā. Domāju, ka uz priekšdienām mēs šo situāciju izmantosim kā argumentu, lai veicinātu attālināto darbu. Lai gan tā ir runa ar diviem galiem, - jo arodbiedrības darbs, pirmām kārtām, ir tiešā, aktīvā komunikācija ar biedriem, un tiklīdz darbinieks tiek izrauts no kolektīva un paliek viens - mums jāmeklē efektīva forma, kā ar viņu komunicēt. Taču tehnoloģijas attīstās, un mums jāsaprot, kā ar to palīdzību atvieglot savu darbu. Šobrīd tā vēl ir arodbiedrības darba "šaurā" vieta.

Ir arī negaidīti secinājumi - kopš maksimāli tiek pielietota attālinātā darba forma, cilvēki mazāk slimo, salīdzinot ar pagājušā gada šo pašu laika periodu. Agrāk cilvēks ar iesnām vai pat nelielu temperatūru nāca uz darbu - jo taču ir jāstrādā, un "mīļi padalījās" ar vīrusiem arī ar kolēģiem.

Kādu tu redzi nākotnes vīziju Latvijas arodbiedrībām?

Jo augstāka piramīda, jo ir sarežģītāk. Tā kā LBAS veido dažādu nozaru arodbiedrības, un tās darbību ietekmē dažādu nozaru un to līderu īpašības, ir jāsalīdzina nozaru specifiskās un kopējās intereses. Un tas arī turpmāk būs sarežģīti. Līdzšinējais, vēsturiski uzņemtais ceļš, kā mēs attīstījāmies, manuprāt, ir pieņemams. Mēs esam spējuši panākt, ka ir darbojies un attīstīties NTSP līmenis. Tas ir pareizais virziens, kurā arodbiedrībai ir jā-

turpina strādāt. Mūžīgi "šaurā" vieta, bet es nevaru pārmest, ka tā ir LBAS vaina, ir tā, ka arodbiedrības joprojām uztver kā padomju laika mantojumu, kas ir galīgi aplami. Man nav ideju, kā panākt sabiedrībā šo lūzumu attiecībā uz arodbiedrībām. Kad parādās kāds raksts internetā, kur pieminētas arodbiedrības, tad komentāros ir tik daudz žults... Bet tā gan ir par visu, kas varbūt kaut ko liecina par sabiedrības mentalitāti... Varbūt tas veidojas no zemās pašapziņas, grūtajiem dzīves apstākļiem...

Arī turpmāk LBAS būs nepieciešama viedokļu konsolidācija, - lai kādas mums būtu iekšējās domstarpības, mēs varam būt ar savu viedokli arī par vienas vai otras nozares darba metodēm, bet ir skaidrs, ka kompromisi jārod. Nedrīkst pazaudēt attīstības vektoru. Ir jādoma arī par paaudžu nomaiņu līderu grupā. Lai arī es neesmu kvēls piekritējs tēzei - "dosim ceļu jaunatnei", nevaram apšaubīt neizbēgamo - agrāk vai vēlāk ir jāiekļaujam vadības rindās arī jaunieši. Ir jādod viņiem iespēja parādīt sevi tagad, nevis kad vecākās paaudzes līderi aizies. LBAS funkcionalitāte ir jāuztur un jāattīsta arī tālāk.

Ļoti gribas cerēt, ka LBAS augs un kļūs stiprāka, lai gan kopējā arodbiedrību kustība pasaulē ir ar zināmu negatīvu tendenci. Bet tas varētu būt tādēļ, ka ir sasniegts zināms labklājības līmenis un zūd motivācija cīņai. Mums līdz pieņemama līmeņa labklājībai vēl patālu, bet tomēr sabiedrībā valda nostāja - es atbalstu, bet lai dara kāds cits, bez manas līdzdalības. LBAS nākotne ir atkarīga no nozaru nākotnes, - kā mēs, katra nozares arodbiedrība, spēsim pārlauzt šo attieksmi. Prasīt no LBAS, lai tā vairo mūsu rindas, ir bezjēdzīgi. LBAS ir instruments, ar kuru nozaru arodbiedrības var panākt nepieciešamo rezultātu nacionālajā līmenī.

Kāds būtu tavs padoms kolēģiem, lai varētu piesaistīt vairāk biedru?

Aivars Āboliņš: 95% no mūsu ikdienas darba biedri neredz. Ir jāiegūst uzticības kredīts arī caur komunikāciju, aizej no rīta parunājies - čau, veči, kā iet? Ir kādas problēmas? Biedriem jāzina, ka arodbiedrība strādā viņu interesēs. Ir jāiet un jaunajiem darbiniekiem jāstāsta - ko mēs esam panākuši. Jājauc - redzi koplīgumu? Viņš ir tāds tikai tāpēc, ka esam mēs! Pievienosies mums, vai izvēlēsies būt patērētājs? Arī tā jārunā. Un visu laiku ir jāatskaitās, jāstāsta, kas ir izdarīts. Kādas ir veiksmes un kādas ir neveiksmes. Iesai-
tīšanai arodbiedrībā ir jāpielieto jebkuras iespējamās metodes, vadoties no situācijas kolektīvos, cilvēku rakstura, psiholoģijas.



Akciju sabiedrības "Sadales tīkls" vīri (no kreisās) - autoubja vadītājs Valērijs POPOVSKIS, elektromontieris Dzintars PAULUŠENKO, autopacelēja vadītājs Stanislavs SILVJANS, elektromontieri Māris CERS un Harijs OZOLS, brigadieris Ivars VIZNERS un Edgars BUKS, elektromontieri Sandis PEIPIŅŠ un Māris LEIPCIGS, praktizants Jānis BALODIS un AS "Latvenergo" Dienvidu reģiona arodorganizācijas priekšsēdētājs Aivars ĀBOLIŅŠ.

Jābūt motivētam, bet kur līderim ņemt to motivāciju?

Aivars Āboliņš: Pašvērtējumā, apziņā, ka tu esi spējis panākt būtisku rezultātu, spējis palīdzēt cilvēkiem grūtās situācijās. It sevišķi, kad tiek pārtrauktas darba attiecības, un tavas zināšanas un iesaistīšanās nodrošina biedram maksimāli iespējamo sociālo aizsardzības paketi. Cilvēks ikdienā parasti nesaskaras ar šāda veida situācijām, tāpēc noteicošā šajos procesos kļūst līdera kompetence. Man ir izdevies panākt, ka mani biedri neparaksta nevienu darba attiecību dokumentu, kamēr neatnāk pie manis uz konsultāciju.

Šis darbs, lai arī ir stresa pilns, rada zināmu azartu. Jo ir gandarījums, ka vari kādam palīdzēt un izdarīt kaut ko labu. Ir sajūta, ka esmu īstajā vietā. Man ir interesanti darīt šo darbu, un tas man ir ļoti daudz ko devis. Esmu audzis gan profesionāli, gan intelektuāli. Ir nācies daudz sadarboties ar valsts institūcijām, un ir skaidrs, ka arī tur ir tikai cilvēki, un tu vari palīdzēt viņiem pieņemt pareizos lēmumus. Es esmu no tiem, kas nekad neteiks, ka visi ir zagļi. Pamatā cilvēki ir labi, tikai pa retam gadās kāds nelabs. Un ar šo apziņu man dzīvot un strādāt ir daudz vienkāršāk.

Kāds būtu tavs novēlējums arodbiedrību biedriem un potenciālajiem biedriem?

Aivars Āboliņš: Darba ņēmējiem ir jāsaprot, ka viņu intereses ir svarīgas, pirmām kārtām, pašiem, un viņiem ir jāmācās izmantot tos instrumentus, kas sabiedrībā vēsturiski ir izveidojušies - pārstāvniecību, demokrātiju, kolektīvu rīcību. Ir jāsabalansē savs egoisms un kolektīvās intereses. Ir lietas, ko mēs varam izdarīt tikai paši - tā ir izglītība, veselība, attieksme pret darbu, pašdisciplīna. Bet ir lietas, ko nevar izdarīt individuāli, tikai kolektīvi. Ja ir šis instruments - arodbiedrība, ir jāmācās to izmantot - palīdzī līderim palīdzēt jums visiem. Ja to neizmanto, neviens no malas neatnāks un neiedos labklājību, tā nekur pasaulē nav bijis, nav un nebūs. Ziemeļu valstu iedzīvotāji labi dzīvo tādēļ, ka viņiem ir spēcīgas arodbiedrības, un nevis tāpēc, ka viņi daudz strādā. Viņiem notiek normāla - godīgāka resursu pārdale. Pie mums tā vēl nav tik godīga. Mēs nemākam paņemt tos resursus, kas mums pienākas kā pievienotās vērtības radītājiem. Mums nav šo tradīciju. Tāpēc, ja to nedarīsi tu, tavā vietā neviens to nedarīs. Un ir jāvairo pašapziņa, - kalpa sindromu mums vajag ravēt ārā. Taču cilvēka daba mainās visgrūtāk, un mūsu apziņu vienmēr veido vēsturiskā pieredze, un apziņu mainīt ir ļoti sarežģīti. Ir jāsaprot cēloņu un sekas sakarība - mana rīcība un rezultāts, arī bezdarbība un rezultāts. Bieži dzirdu - jūs, valsts kapitālsabiedrības, kas tad jums nekait! Taču mēs ar akcionāriem nepārtraukti "cīnāmies" par esošo resursu

godīgāku pārdali. Ja nebūtu arodbiedrības, daudzi koplīgumu punkti sen būtu zaudēti, jo tas ir resurss, ko akcionārs labprāt novirzītu uz valsts budžetu, bet tas tiek darbiniekiem. Ir svarīgi uzturēt cilvēkos šo apziņu, īpaši jaunos, kuriem nav normālu darba attiecību pieredzes, - mīlēt sevi, domāt par sevi un izmantot tos instrumentus, ko mums paredz likumdošana, savā labā.

Ja gribam labklājību, mums jāklūst gudrākiem un pašpārliecinātākiem, uzstājīgākiem. Kāpēc darba devējs dažreiz uzvedas nekorekti? Tāpēc, ka mēs viņam ļaujam. Ir jādomā par sevi caur kolektīvu rīcību, tajā skaitā. Attīstītākās Eiropas valstīs šos etapus ir izgājušas normālā attīstības procesā un māk to uzturēt. Lai gan šobrīd turienes sabiedrībā atkal ir iestājusies zināma pašapmierinātība - viss ir ļoti labi, ko mēs te iespringstam, - un tas savukārt ir ceļš uz pozīciju vājināšanos. Tikko tu atslābsti darba attiecību norises procesos - tā tevi kāds apspēlē, jo kāds tajā brīdī neguļ. Tas pats attiecas arī uz līderiem, - tu vari būt vēsturiski ļoti spējīgs un veidojis lielu pienesumu, bet - tu par to periodu algu jau esi saņēmis. Tev katru dienu jāpierāda savs pienesums, lai saņemtu nākamo algu. Nevar teikt - es to izdarīju pirms gada... Bet ko tu izdarīji pagājušajā mēnesī?

Kā pēc darba atpūties? Nevar būt, ka tu visu laiku domā par darbu...

Aivars Āboliņš: Atpūta nav bezdarbība, bet gan nodarbes maiņa, un man ir nepieciešams tīri fiziski kustēties. Mans hobijs jau no 1978. gada, kad brālis man tajā "ievilka", ir burāšana. Tā visu šo laiku ar lielāku vai mazāku intensitāti es esmu uz un pie ūdeņiem. Mani bērni ir izauguši jahtklubā, esot ar mani kopā, un tagad ar mazbērniem ir tieši tāpat. Vasarā tur esam visi - tā ir daba, fiziskā slodze, dalība sacensībās ar manu jahtu "Pingvīns". Esmu vienā komandā ar meitu, citreiz arī sievu. Burāšana ir ļoti labs veids, kā uzlādēt enerģiju ikdienas darbu veikšanai.



Nākotnes izaicinājumi pedagogu darba dzīves kvalitātes paaugstināšanai pēc pandēmijas draudu mazināšanās

Anda Grīnfelde,

Dr.oec, LIZDA eksperte sociāli ekonomiskajos jautājumos

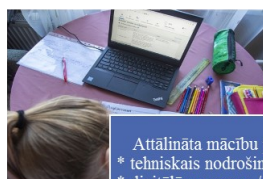
Par ko mums vajadzētu visvairāk uztraukties turpmāk - pēc šī krīzes posma beigām? Kādas jaunas problēmas tika identificētas attiecībā uz izglītojamajiem, viņu vecākiem, bet galvenokārt – izglītības nozarē nodarbinātajiem?

Pandēmijas laikā notiek lielas pārmaiņas daudzu izglītojamo, viņu vecāku un pedagogu dzīvēs, jo visi ieguldīja daudz enerģijas, lai mazinātu pandēmijas negatīvo ietekmi uz izglītības procesu, izmantojot tālmācības stratēģijas izglītības iestādēs, kā arī nodrošinot dežūrgrupu darbību pirmsskolās. Tas, no kā mums nākotnē jāizvairās - vai pēc iespējas jāsamazina - ir nevienlīdzības pieļaušana izglītības nodrošināšanas procesā ārkārtējās situācijas apstākļos, jo tas negatīvi ietekmē ne tikai izglītības kvalitāti, bet arī daudzu ģimeņu dzīves kvalitāti un pedagogu darba dzīves kvalitāti, par kuras līmeņa uzlabošanu rūpējas Latvijas Izglītības un zinātnes arodbiedrība (turpmāk – LIZDA).

LIZDA 2020.gada marta beigās un aprīļa sākumā veica divus reprezentatīvus pētījumus (izglītības nozarē nodarbināto elektroniskās aptaujas):

- Par problēmām un to risinājumiem attālinātā izglītības procesa nodrošināšanā valsts ārkārtējās situācijas apstākļos, kurā tika noskaidrots vispārējās (izņemot pirmsskolu), profesionālās izglītības pedagogu un augstskolu mācītspēku (kopumā - 5003) viedoklis par nozīmīgākajiem attālinātu izglītību ietekmējošajiem faktoriem, valsts ārkārtējās situācijas apstākļos.
- Par pirmsskolā nodarbināto profesionālo dzīves kvalitāti valsts ārkārtējās situācijas apstākļos, kurā tika noskaidrots pirmsskolas pedagogu un viņu palīgu (kopumā - 3683) viedoklis par nozīmīgākajiem nodarbinātību ietekmējošajiem faktoriem pirmsskolās, valsts ārkārtējās situācijas apstākļos. Aptaujās tika pētīti specifiski katras pedagogu grupas nodarbinātības būtiskākie aspekti, kuri apkopoti 1.attēlā, norādot katra aspekta novērsamo problēmu risināšanas intensitāti (“+” var izteikt ar esošo situāciju; “/” identificētas prob-

lēmas, kuras nepieciešams risināt; “-” identificētas vairākas būtiskas problēmas, kuras steidzami ir jāatrisina).



Attālināta mācību procesa:
* tehniskais nodrošinājums -
* digitālās prasmes /
* darba organizācija +
* sadarbības nodrošināšana +
* pedagogu tiesību ievērošana /



Pirmsskolas dežūrgrupu:
* tehniskais nodrošinājums -
* darba organizācija +
* sadarbības nodrošināšana +
* pedagogu tiesību ievērošana /
* aizsardzība pret COVID risku -

1.att. Attālinātu mācību procesu un pirmsskolas dežūrgrupu darbu nozīmīgākie ietekmējošie faktori COVID -19 pandēmijas laikā

Abu pētījumu mērķis ir apzināt, kāds atbalsts augstskolu mācītspēkiem, pedagogiem un viņu palīgiem būtu primāri papildus nepieciešams, lai varētu nodrošināt kvalitatīvu izglītības pakalpojumu, valdības noteiktajos ārkārtas apstākļos, tāpēc aptaujātajiem bija iespēja par katru no iepriekš minētajiem ietekmējošajiem faktoriem sniegt atbildi gan slēgtajos, gan atvērtajos jautājumos. Ar aptaujās iegūtās informācijas rezultātiem detalizētāk var iepazīties LIZDA mājas lapā, sadaļā: projekti un pētījumi - LIZDA pētījumi.

LIZDA pētījumu nozīmīgākie secinājumi

No abiem pētījumiem var secināt, ka attiecībā **uz darba organizāciju** gan attālinātajā mācību procesā, gan pirmsskolas izglītības iestāžu dežūrgrupu darbībā būtiskas problēmas netiek identificētas, darbs un sadarbība ar tajā iesaistītajām pusēm, respondentu skatījumā tiek raksturoti kā veiksmīgi, atbilstoši izglītības iestādēs izstrādātajiem iekšējiem normatīvajiem aktiem. Tomēr jāakcentē, ka aptaujā sniegtās atbildes **par pedagogu sadarbību tieši ar vecākiem** ir ļoti polarizētas. Daudzi pedagogi minēja, ka nesaņem atgriezenisko saikni no vecākiem un praktiski tikpat daudzi minēja – pārlietu lielu vecāku iesaisti un komunikāciju ar pedagogu, it īpaši vēlās vakara stundās. Respondenti norādīja arī uz pārāk lielu vecāku iejaukšanos pedagogu darbā, ko pastiprināja publiskajā telpā paustā negatīvā retorika - pat līdz tādām absur-

dam, ka daļa no pedagogu algas būtu jānovirza vecākiem, jo viņi pilda pedagogu funkcijas attālinātā mācību procesa nodrošināšanā! Arī pirmsskolas pedagogi visvairāk vēlējas saņemt godprātīgu atbilstību no vecākiem, izvērtējot visus risku mazināšanas pasākumus saistībā ar Covid-19 pandēmiju.

Darba tiesību jomā abos pētījumos parādījās tendence, ka pedagogiem nav drošības sajūtas, ka tiks saglabāta mēnešalga, ka būs iespēja saņemt ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

Pozitīvi vērtējams, ka, veicot attālināto mācību procesu, pedagogi praksē ir ļoti dinamiski pilnveidojuši savas digitālās prasmes, tomēr vairākums pedagogu uzskata, ka šajā jomā vēl **nepieciešama papildus profesionālā pilnveide**. Kopumā pedagogi ir nodrošināti ar datoriem, tomēr atsaucoties uz aicinājumu palikt mājās un darbu veikt attālināti, pedagogi nonāk pie secinājuma, ka mājāsaimniecības datori ir novecojuši un pedagogi nespēj laicīgi prasībām atbilstoši nodrošināt attālināto mācību procesu.

LIZDA ir ļoti norūpējusies par pirmsskolas pedagogu un viņu palīgu neaizsargātību pret COVID-19 saslimšanas riskiem. Pētījums apliecināja, ka pirmsskolā nodarbinātajiem akūti pietrūkst darba devju finansētu personīgo aizsardzības un drošības līdzekļu (piem., sejas maskas, cimdi, dezinfekcijas līdzekļi).

Pedagogi ir pelnījuši piemaksas par darbu ārkārtējās situācijas laikā

LIZDA un arī aptaujātie pedagogi ir vienprātīgi, ka viņi tāpat kā citi Covid-19 vīrusa apkarošanā iesaistītie ir pelnījuši piemaksu par darbu ārkārtas situācijā un iespēju veikt valsts finansētu testu saslimšanas pārbaudi ar COVID-19 vīrusu (pēdējo izdevās panākt). LIZDA un aptaujātie pedagogi uzskata, ka bērnu uzraudzības pakalpojumu, prioritāri, dežūrgрупās jānodrošina nodarbinātajiem vecākiem, kuri ir iesaistīti Covid-19 preventīvajos, organizatoriskajos vai seku likvidācijas pasākumos.

Tālmācības iespējas var dot milzīgu ieguldījumu izglītības procesā un var sniegt jaunas iespējas izglītojamajiem, kuriem dažādu iemeslu dēļ nav iespējas mācīties klātienē, izglītības iestādē. Tomēr tas nenozīmē, ka progresīvās tehnoloģijas pilnībā varēs aizstāt tradicionālās mācību metodes un ka pedagogu un izglītojamo mijiedarbības nozīme ir mazinājusies.

LIZDA rosina nākotnē veikt padziļinātus pētījumus par šādiem jautājumiem:

- Akcents uz nozarē strādājošajiem! Kāds atbalsts nepieciešams pedagogiem attālinātā mācību procesa nodrošināšanai? Darba slozdes analīze, ko pilnveidot.
- Kur ir robeža starp izglītības iestādes un vecāku atbildību?
- Kā izglītības nozarē iesaistītajiem veidot veiksmīgu sociālo dialogu?
- Kā novērtēt attālinātā mācību procesa rezultātus?
- Kādas izmaiņas ir prognozējamās izglītības nozarē un kādas krīzes situācijai atbilstošas prasmes būs vajadzīgas izglītojamajiem, vecākiem un pedagogiem turpmāk?

Jāmaina sabiedrības attieksme pret izglītības pakalpojumu krīzes apstākļos, jāsolidarizējas, jāizprot situācija, kādā ir visi procesā iesaistītie

Pedagogi jānodrošina ar portatīvajiem darba vietas datiem, kuri aprīkoti ar mācību procesam nepieciešamo programmatūru, webkamerām, mikrofoniem, austiņām un citiem attālinātajam darbam nepieciešamajiem resursiem

Jāfinansē izdevumi, kas radušies attālinātā darba nodrošināšanai izmantojot internetu, telefonu un elektrību

Pedagogiem jāpilnveido digitālās prasmes tiešsaistes mācību stundu veidošanā, tehniskās zināšanas un prasmes dažādu digitālo platformu lietošanā un mācību materiālu veidošanā

Pedagogiem jābūt pieejamām darba devju finansētām informācijas tehnoloģiju specialista konsultācijām, atbalstam digitālo rīku, platformu lietošanā un datortehnikas remontā

Jāpilnveido pieeja struktūrētiem, mācību un metodiskajiem materiāliem, kurus iespējams rediģēt atbilstoši mācību vajadzībām, kas apkopoti vienā vietnē, ar iespēju pedagogiem komunicēt par tiem

2.att. Izaicinājumi attālinātā izglītības procesa pilnveidošanai krīzes apstākļos pedagogu darba dzīves kvalitātes kontekstā

Kad izglītības nozare tiks galā ar šo pandēmijas krīzi, tad izglītības ekspertiem ir steidzami jādomā par to, kā tajā iesaistītie varētu atgūties ātrāk, ar visu iesaistīto un ieinteresēto pušu atjaunotu atbildības sajūtu, un ar labāku izpratni par steidzamības nepieciešamību novērst dažādu vajadzību trūkumu (skatīt 2.attēlu), kā arī nodrošināt vienlīdzīgākas iespējas uz izglītības pakalpojumu un vienlīdzīgi visiem izglītībā nodarbinātajiem - atbilstošu darba dzīves kvalitātes līmeni.

Arodbiedrība. Pastāsti ar vēsturiskām atkāpēm

PAVASARIS

Pavasaris ir laiks, kad mostas daba un līdz ar putnu vīterošanu un sulu tecēšanu arī cilvēks kļūst pacīlāts un pamazām atgūst gada tumšajā laikā zaudēto dzīves sparū. Šis pavasaris visai pasaulei nāca kā liels pārbaudījums, jo vīrusa pandēmija apturēja ierasto dzīves ritmu un ne viens vien ir kavējies pārdomās par to kādas mācības šis laiks mums būs devis. Strādājot Meža nozares arodbiedrības lielākajā arodorganizācijā "Latvijas Finieris" un šajā laikā aktīvi sazinoties ar kolēģiem, kopīgi secinām, ka šis laiks parāda, cik nozīmīgas ir vērtības, kuras uzskatām par svarīgām. Mūsu darbā tās ir solidaritāte, demokrātija un cieņa vienam pret otru.

Kristīne Rapa

LMNA patstāvīgās vienības "Latvijas Finieris" arodorganizācija priekšsēdētāja



Pavasārī atzīmējam vairākas Latvijas valstij nozīmīgas gadadienas – 1920. gada 1. maiju un 1990. gada 4. maiju. Abi datumi ir nozīmīgi Latvijas kā brīvas, neatkarīgas un demokrātiskas valsts tapšanā. Esmu laimīga un lepna, ka dzīvoju Latvijā un šogad varu svinēt 25 darba gadus meža nozarē, no kuriem pēdējos 20 strādāju nozares flagmanī – koncernā "Latvijas Finieris", kurš nosaka labo toni ne tikai mūsu nozarē, bet ir sociāli atbildīgas uzņēmējdarbības paraugs plašākā mērogā. Savukārt arodbiedrību kustības pavasara kalendārā ir vēl daži svarīgi datumi, uz kuriem atskatoties, saprotu, ka visi procesi ir savstarpēji saistīti.

APRĪLIS

1990. gada 7. aprīlī arodbiedrības republikāniskajā kongresā nolemts pārveidot Mežu, papīra un kokapstrādāšanas rūpniecības strādnieku arodbiedrību par **Latvijas Meža nozaru arodu biedrību** un uzskatīt, ka tai ar šo datumu PSRS arodbiedrību statūti nav saistoši. Arodbiedrība iestājas

par Latvijas suverenitāti, tiesiskas un neatkarīgas valsts izveidošanu.

1991. gada pavasarī arodbiedrības priekšsēdētājs **Jānis Vanags** (tolaik arī ražošanas apvienības «Latvijas Mežs» ģenerāldirektora vietnieks) ziņo par paveikto, realizējot LMNA 1. kongresa programmu: «Ir panākts: – Latvijas Republikas likuma "Par arodbiedrībām" pieņemšana; – 40 stundu darba nedēļa; – četras kalendārās nedēļas garš minimālais ikgadējais atvaļinājums – saīsināts darba laiks strādājošajiem, kuru darba apstākļi ir kaitīgi vai smagi; – apmaksātu atvaļinājuma piešķiršanu sievietēm, kurām ir mazi bērni. Notiek depolitizācijas un devalstiskošanas process – arodbiedrība atsakās no politisko jautājumu risināšanas, no dažādu citu sabiedrisko organizāciju (biedru tiesu, atturības biedrības, alkohola apkarošanas komisijas u.c.) virsvadības, ko bija uzdevis Centrs kopā ar PSKP, no sociālistiskās sacensības un ražošanas jautājumu kārtošanas. Arodbiedrība nodod valsts institūciju pārziņā sociālās apdrošināšanas sfēru un darba aizsardzību. LMNA pārkārto savu finansiālo darbību – tā atsakās no arodbiedrības pamatfunkcijām neatbilstošu pasākumu (kultūras, sporta u.c.) finansēšanas, atvēlot šos līdzekļus savu biedru sociālajam vajadzībām».

2020. gada 7. aprīlī Latvijas Meža nozares arodbiedrībai (LMNA) apritēja 30 gadi, kurus bija paredzēts atzīmēt godinot arodbiedrības vecbiedrus un izdodot grāmatu par Latvijas Meža nozares arodbiedrības vēsturi. COVID-19 krīze ieviesa korekcijas pasākumu plānos... Tomēr svinības nav atceltas, tikai atliktas uz vēlāku laiku.

Atskatoties vēsturē, aizdomājos, ka, lai arī pagājuši 30 gadi kopš arodbiedrības Latvijā ir kļuvušas neatkarīgas, tomēr PSRS mantojums ļaužu prātos nav zudis, jo ik pa laikam nākas skaidrot, ka arodbiedrība nedala ceļazīmes uz sanatorijām un neorganizē izklaides ekskursijas. Arodbiedrības uzdevums ir uzturēt sociālo dialogu, pārstāvēt darba ņēmējus sarunās gan ar valsti, gan ar darba devējiem. Sociālais dialogs ir interešu līdzsvarošanas modelis, kas nodrošina sociālo stabilitāti, tas ir konsultāciju mehānisms, kurā piedalās valdība, darba devēji un arodbiedrības. Arodbiedrības darbā ir nācies izjust neizpratni un nezināšanu par to, ko arodbiedrības dara, bet arodbiedrības kolēģi, kas nodarbojas ar jaunu biedru organizēšanu, ir saskārušies arī ar noraidošu vai pat klaji naidīgu attieksmi no dažiem darba devējiem. Es to skaidroju ar bailēm zaudēt varu. Ir taču pašsaprotami, ka ar organizētiem un vienotiem darbiniekiem, kuri zina savas tiesības, būs grūtāk. Savukārt daļa darbinieku nestājas arodbiedrībā, jo baidās no darba devēja represijām. Bailes ir slikts padomdevējs. Jāatgādina, ka arodbiedrības mērķi sakrīt ar sociāli atbildīgu un godprātīgu darba devēju mēr-

ķiem. Arodbiedrībai ir svarīgas drošas un ilgtspējīgas darba vietas. Domāju, ka sarunās ar valsti un sabiedrību meža nozares darba devēji nenovērtē iespēju ciešāk sadarboties ar arodbiedrību, lai aizstāvētu nozares vajadzības. Atļaušos citēt Meža nozares arodbiedrības statūtus:

“LMNA kā sociālā partnera darbība ir vērsta uz meža nozares ilgtspējīgu attīstību un rentabilitāti, ievērojot vides un sociālos nosacījumus, līdzsvarojot darba devēju un darba ņēmēju intereses darba attiecību veidošanā, kā arī veicinot pēc iespējas augstākas pievienotās vērtības radīšanu ikvienā ražošanas posmā.”

Ir vērts sarunāties, lai labāk iepazītu viens otru un neturpinātu dzīvot padomju laiku vai kādos citos mītos. Man vienmēr lies parādoksāli, ka par arodbiedrību, kas ir sabiedriska organizācija tāpat kā, piemēram, Darba devēju konfederācija, ir tik daudz aizspriedumu.

JOPROJĀM APRĪLIS

Katru gadu **28. aprīlī** visā pasaulē arodbiedrību kustība apvienojas, lai atzīmētu Starptautisko strādnieku piemiņas dienu (#IWMD20). Mēs atceramies tos, kuri ir zaudējuši dzīvību darbā, vai guvuši traumas vai slimības, kas saistītas ar darbu. Mēs atjaunojam savu apņemšanos kopīgi cīnīties, lai novērstu nāves gadījumus, ievainojumus un saslimšanu darba vietās.

Arī Latvijā statistika neiepriecina – 2019. gadā pēc Valsts darba inspekcijas datiem nelaimes gadījumos darbā bojā gājuši 26 nodarbinātie, šogad līdz 14. aprīlim 9 nodarbinātie.

Eiropas arodbiedrību konfederācija (ETUC) šogad izmantoja Strādnieku piemiņas dienu, lai atkārtoti vērstos pie Eiropas Komisijas, lai nākamā piecu gadu plānos par prioritāti izvirzītu darba vietu veselību un drošību, ņemot vērā koronavīrusa krīzi.

COVID-19 uzliesmojums mums parādīja, cik neaizsargāti mēs esam pret globālu pandēmiju un cik postošas var būt tās sekas dzīvībai, veselībai, sabiedrībai, un mūsu ekonomikai. Vīrusa pandēmija ietekmē katru strādājošo neatkarīgi no nozares vai valsts. Lasot ziņu lentē, ka Itālijā kopš februāra no dzīves aizgājuši vairāk nekā 150 ar Covid-19 saslimuši ārsti, aizdomājos vai ir pareizi teikt, ka saslimšana ar Covid-19 nav uzskatāma par nelaimes gadījumu darbā. Vismaz Latvijas gadījumā tā ir noteikta ar MK noteikumiem un jāpiekrīt kolēģiem no Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrības, ka tas ir kā dūriens mugurā visiem medicīnas darbiniekiem, kuri cīnās pret pandēmiju ir pakļauti inficēšanās riskam. Atskatoties uz mūsu valsts attīstību neatkarības 30 gados, aizdomājos, ka savā attīstībā nevaram sasniegt augstākus mērķus, ja necienām divas pamatprofesijas, kas rūpējas par sabiedrību gan fiziski, gan garīgi un tie ir mediķi un pedagogi.



LMNA 30 gadu jubilejas valdes sēde 19. jūnijā

Covid-19 krīze ir nesusi virkni izmaiņu, īpaši darbinieku un darba devēju attiecībās. Daudzi ir zaudējuši darbu, citi strādā attālināti, ir arī tādi, kuru darba apjoms ir ievērojami pieaudzis. Šī krīze ir ļoti skaidri parādījusi, cik svarīgi ir aizsargāt strādājošos un saglabāt darba vietas. Tieši ar šādu mērķi Meža nozares arodbiedrība sadarbībā ar “Latvijas Finiera” arodorganizāciju iesniedza valdībai iniciatīvu, kuru atbalstīja LBAS un kas rezultējies likuma grozījumos, kas šobrīd atrodas Saeimā uz 2.lasījumu un kas paredz iespēju darba devējam, kurš atbilst Padziļinātās sadarbības programmas dalībniekam noteiktajiem kritērijiem un kuru ir ietekmējusi Covid-19 izraisītā krīze:

- 1) samazināt darbiniekam noteikto atlīdzību par dīkstāvi līdz 70% no darbiniekam izmaksājamās algas;
- 2) darba koplīgumā, kas noslēgts ar arodbiedrību, var paredzēt, ka, ja ir īslaicīgs ražošanas apjoma kritums, darbiniekam tiek noteikts nepilns darba laiks. Izmaiņas var būt spēkā uz laiku, ne ilgāku kā līdz šā gada 31. decembrim.

Šodien, rakstot šīs rindas, grozījumu teksts “Latvijas Finiera” darba koplīgumā vēl tikai top. Taču par to domājot, aizvien skaidrāka kļūst pārliecība, cik būtiska ir arodbiedrības kā sociālā dialoga partnera loma tieši šādos – krīzes brīžos. Pat tiem, kuri ikdienā varbūt domā savādāk, šie brīži skaidri parāda, ka darba devējs un darba ņēmējs patiesībā atrodas vienā laivā, kuru nogremdēt nav nevienas puses interesēs. Arodbiedrības un koplīguma esamība dod iespēju kopīgi vienoties ļoti operatīvi, kas palīdz stabilizēt laivas gaitu krīzes brīdī. Jā, šīs vienošanās nav vienkāršas – saistībā ar ienākumu kritumu tās nekad nav tādās – taču, turpinot alegoriju, lai arī īstermiņā mēs atsakāmies no daļas ienākumu, tomēr virsmērķis ir saglabāt laivas apkalpi pilnā sastāvā un pašu laivu. Kad

šādu laivu ir daudz, tās kopā veido lielākus ietvarus – nozares, to klasterus un galu galā Latvijas valsti. To kopējā stabilitāte ir atkarīga no solidaritātes, demokrātijas un cieņas vienam pret otru. Te nu vietā ir teiciens: “Ja gribi iet ātri, ej viens. Bet ja gribi iet tālu – ej kopā!” Kā ikviena, arī šī vētra kopīgi tiks pārvarēta. Gribas cerēt, ka tās rezultātā kuplajā meža nozares flotē aizvien vairāk kolektīvu nopietni pārdomās vērtības, ko uzskata par svarīgām.

MAIJS

1. maijs - Darba svētki ir starptautiska mēroga darbinieku solidaritātes diena, kuras jēga ir cienīgs darbs un darba apstākļi, un tā ir oficiāla brīvdiena aptuveni 80 pasaules valstīs. 1. maijam ir īpaša nozīme ne tikai Eiropas demokrātijā, tā ir nozīmīga diena mūsu valstij, jo **1920. gada 1. maijā** pirmoreiz tika sasaukta Latvijas Republikas Satversmes sapulce, kas izstrādāja un 1922. gadā pieņēma valsts pamatlikumu – Satversmi, kura nosaka katra mūsu valsts iedzīvotāja demokrātiskās tiesības – tiesības uz izglītību, veselības aprūpi, darbu, cienīgu darba samaksu un sociālajām garantijām. Viens no Satversmes punktiem: **“108. Strādājošajiem ir tiesības uz koplīgumu, kā arī tiesības streikot. Valsts aizsargā arodbiedrību brīvību.”** liecina, ka arodbiedrību kustība ir neatņemama demokrātiskas valsts sastāvdaļa.

1990. gada 4. maijā Latvijas Republikas Augstākā Padome pieņem Latvijas neatkarības deklarāciju un jau **1990. gada 25. maijā** notiek Latvijas brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) dibināšanas kongress, kurā tiek sarautas saites ar PSRS arodbiedrību institūcijām. LBAS ir lielākā nevalstiskā organizācija Latvijā ar vairāk kā 85 tūkstošiem biedru, kuri apvienojušies 20 dalīborganizācijās (tai skaitā arī Latvijas Meža nozares arodbiedrība) un kura īsteno profesionālu arodbiedrības biedru un darba ņēmēju interešu aizstāvību nozaru un starpnozaru līmenī.

Interesanti, ka Latvijā arodbiedrību vēsture iesniedzas tālajā 1869. gadā, kad Rīgā tika nodibināta pirmā strādnieku savstarpējās palīdzības biedrība – Jonatāna biedrība, lai palīdzētu A. Šneidermaņa austuves strādniekiem slimības un nāves gadījumos. Savukārt vēstures liecības stāsta, ka viens no pirmajiem lielākajiem streikiem noticis 1870. gadā Vērmaņa kokzāģētavā. Savukārt 1905. gads ir nozīmīgs ne tikai ar to, ka notika daudzu arodbiedrību dibināšana, bet arī ar faktu, ka virkne arodbiedrību uzsāk sarunas par kolektīvo līgumu noslēgšanu veselu ražošanas nozaru strādnieku interesēs, kas ir nebijis gadījums Latvijas vēsturē. Šīs sarunas nepaliek bez rezultātiem – 1906. gadā *Grāmatrūpniecības strādnieku arodbiedrība* noslēdz Latvijas vēsturē pirmo kolektīvo darba līgumu ar uzņēmējiem.

Velkot paralēles ar mūsu nozari un neatkarīgo Latviju, varu pieminēt ievēribas cienīgu faktu, ka **1991. gadā** LMNA priekšsēdētājs Jānis Vanags un



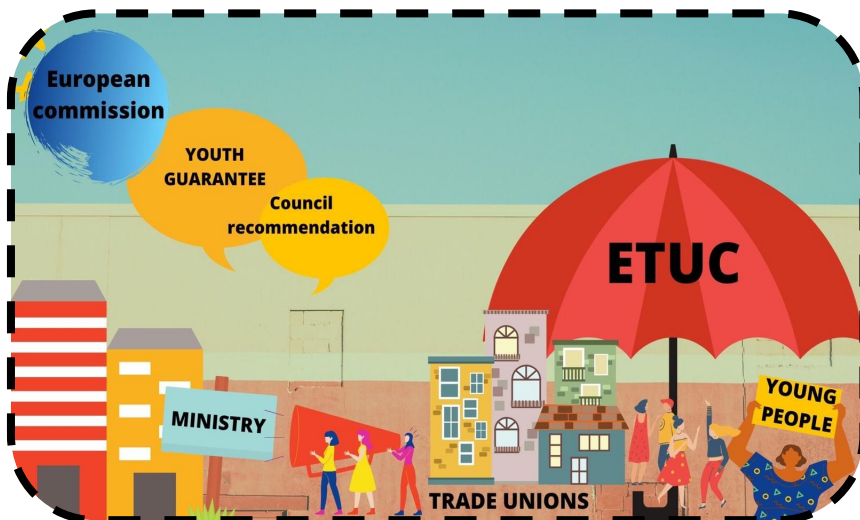
LMNA priekšsēdētāja Inguna Šinica tur rokās nupat par godu LMNA 30 gadiem izdoto grāmatu, kurā autors Juris Spāre apkopojis LMNA nozīmīgākos notikumus.

asociācijas «Latvijas Koks» prezidents Juris Biķis paraksta ģenerālvienošanos, ar ko puses apņemas asociācijā strādājošo visus sociālos jautājumus atrisināt tikai konstruktīvu sarunu ceļā. Citu nosacījumu starpā ir panākts, ka asociācijas uzņēmumi piedalās gan arodbiedrības apdrošināšanas fonda veidošanā, iemaksājot tajā 5 rbļ. par vienu strādājošo gadā, gan *Sociālo interešu aizstāvības un solidaritātes fondā* ar dotāciju ne mazāk kā 0,5% apmērā no darba samaksas fonda. Ģenerālvienošanās nosacījumi saskaņoti ar 14 nozares uzņēmumiem, par ko liecina šo uzņēmumu direktoru paraksti. 1992. gada sākumā tiek noslēgta vēl viena ģenerālvienošanās – ar mežizstrādes ražošanas sabiedrību SIA «Latvijas Mežs».

Laikam ejot, ir mainījusies nozares uzņēmumu struktūra, mainījusies Meža nozares arodbiedrība, bet pirms divdesmit gadiem parakstītajos nodomu protokolos minētās apņemšanās veidot labākas un drošākas darba vietas nav zaudējušas aktualitāti. Diemžēl 2020. gada pavasarī varu teikt, ka meža nozarē nav ģenerālvienošanās, kur būtu noteikts zemākais sociālo garantiju sliekšnis nozarē strādājošajiem. Tātad mums ir kur augt, lai attīstītu sociālo dialogu bez bailēm un aizspriedumiem.

Raksts sākotnēji publicēts izdevumā „Baltijas koks”.

ETUC Jauniešu padomes sēdē



2020. gada 2. jūnijā LIDA juriste un LBAS jauniešu padomes pārstāve Alise Rozīte piedalījās ETUC (Eiropas arodbiedrību konfederācijas) Jauniešu padomes sēdē. Lai gan parasti sēdes tiek rīkotas klātienē, Eiropas arodbiedrību namā, Briselē, šoreiz, saistībā ar Covid-19 vīrusa izplatību, sēde notika attālināti, izmantojot Zoom platformu, pulcējot 43 dalībniekus no dažādām Eiropas valstīm.

Dienas pirmo daļu padomes locekļi pavadīja debatējot par projekta “Jauniešu garantija” nākamo kārtu. Jauniešu padomes ieskatā, projektam “Jauniešu garantija” nākamajā īstenošanas kārtā būs īpaši liela nozīme, ņemot vērā globālās pandēmijas radītos riskus nodarbinātībai, un jauniem cilvēkiem būs nepieciešams iegūt jaunas prasmes un zināšanas, lai veiksmīgi integrētos darba tirgū pēc krīzes.

Jauniešu padomes birojs ir sagatavojis dokumentu ar priekšlikumiem, kas jāņem vērā, īstenojot nākamā projekta kārtu. Līdz ar to bija nepieciešams dokumentu akceptēt pilnā Jauniešu padomes sastāvā, lai padomes apstiprināto redakciju nosūtītu ETUC valdei apstiprināšanai, un gala versiju iesniegtu Eiropas Komisijā, kura pieņem gala nosacījumus projekta īstenošanas kārtībā.

Debašu krustugunīs nonāca viena no dokumenta sadaļām par to, ka projektu īstenojošām valstīm ir jānodrošina, ka projektā iesaistītie jaunieši par prakses laiku saņem atlīdzību, kas būtu ne mazāka par 70% no koplīgumā atrunātās vai arī vidējās algas valstī. Minētajai redakcijai nepiekrita skandināvu kolēģi, norādot, ka no redakcijas vispār svīrojama jebkādi ierosinājumi par vidējo/minimālo algu, jo darba samaksai jābūt noteiktai tikai balstoties uz koplīgumiem, un, jebkura šo terminu iekļaušana redakcijā tikšot uztverta kā izteikts atbalsts minimālās algas ieviešanai visā Eiropā. Kā zināms, Skandināvijas valstīs minimālā alga nav noteikta, visās nozarēs pastāv koplīgumu sistēma.

Līdz ar ko skandināvu kolēģi ir pilnībā pret šobrīd arodbiedrību aprindās plaši apspriesto nepieciešamību ieviest minimālo algu Eiropas līmenī. Debašu rezultātā, tika pieņemts lēmums dokumentu virzīt tālākai apspriešanai ETUC valdē bez strīdus sadaļas, atstājot šo jautājumu izlemšanā organizācijas vadītājiem. Savukārt jauniešu padomes sastāvā diskusijas tiks turpinātas.

Dienas otrā puse tika pavadīta, apspriežot dažādas aktualitātes un plānotos pasākumus gada otrajā pusē, kad, cerams, būs iespēja atsākt klātienē apmācības un pieredzes apmaiņas procesu starp organizācijām.

Kā viena no aktualitātēm tika uzsvērtā ETUC Jauniešu padomes jaunā iniciatīva “Youth Quota” (jauniešu kvota), kas paredz ideju ETUC statūtos noteikt, ka ETUC kongress ir lemtspējīgs, ja tajā vismaz 23% delegātu ir gados jauni cilvēki (līdz 35 gadu vecumam), tādējādi veicinot jauniešu iesaisti arodbiedrībās un pietiekami plašu pārstāvniecību vadības līmenī. Šobrīd iniciatīva jau tiek apspriesta ETUC Konstitucionālajā komisijā un tai izteikts konceptuāls atbalsts. Taču padomes jaunieši tiek aicināti uzrunāt savu konfederāciju vadītājus, aicinot atbalstīt šo iniciatīvu, kā arī aicināt līdzīgu mehānismu ieviest nacionālo konfederāciju kongresos. Apspriežoties ar LBAS Jauniešu padomi, esam nonākuši pie secinājuma, ka, lai īstenotu šo iniciatīvu LBAS kongresā, mums nepieciešams uzrunāt ievērojami vairāk gados jaunu cilvēku aktīvi iesaistīties arodbiedrības darbā.

Tāpat ļoti gaidīta un interesanta, jauna iniciatīva ir rokasgrāmatas “Recommendations for involving young people in trade unions” (“Rekomendācijas jaunu cilvēku iesaistei arodbiedrībā”) tapšanas uzsākšana. Šobrīd ir sagatavots rokasgrāmatas “skelets”, un, jau drīzumā tās redakcija tiks nosūtīta visām dalīborganizācijām papildināšanai. Arī LBAS jauniešu padome ir nolēmusi aktīvi piedalīties šajā procesā.

Noslēgumā dalībnieki tika informēti par 2021. gada galveno apmācību tēmu jauniešiem – “biedru piesaiste”, kontekstā ar globālo pandēmiju un darba tirgus izmaiņām. Par to ir liels prieks, jo biedru piesaiste viennozīmīgi ir pamats arodbiedrības darbībai. Turklāt aktīvistiem, kas nodarbojas ar biedru piesaisti, ir nepieciešams regulāri papildināt savas zināšanas un prasmes.

Informāciju sagatavoja:
Alise Rozīte

Darba attiecību izbeigšana, veicot darbinieku skaita samazināšanu

Kaspars Rācenājs,

LBAS jurists,

konsultants darba tiesību jautājumos

Ārkārtējā situācija valstī ir likusi daudziem darba devējiem un darbiniekiem satraukties par atalgojumu, darba organizāciju un arī darbavietu saglabāšanu. Ja ar darbinieku vai arodbiedrību neizdodas vienoties par kādiem saudzējošākiem pasākumiem, kā turpināt darba attiecības, piemēram, terminētiem darba līguma grozījumiem vai došanos apmaksātā atvaļinājumā, tad diemžēl atliek tikai galējais līdzeklis – darba līguma uzteikums.

Jāatceras, ka šādā situācijā darbiniekiem nav pašiem jāraksta atlūgumi – pēc paša vēlēšanās, kā arī darba devēji darbiniekus nedrīkst piespiest parakstīt vienošanos par darba līguma izbeigšanu. Tāpat darbiniekam nebūtu ieteicams parakstīt darba devēja piedāvātu vienošanos par darba attiecību izbeigšanu, ja vien tajā nav paredzēti tādi nosacījumi un pabalsti, kas darbinieku apmierina.

Šajā rakstā aplūkosim situāciju, kad darba devējam ir objektīvs pamats veikt darbinieku skaita samazināšanu un tas vēlas uzteikt darbiniekam darba līgumu. Skaidrosim kā, ievērojot likumu, cieņpilni atvadīties no darbinieka.

Sniegsim atbildes uz šādiem jautājumiem:

- **Kāds ir tiesiskais pamats izbeigt darba attiecības?**
- **Kāda procedūra ir jāievēro, izbeidzot darba attiecības?**

Kad var veikt darbinieku skaita samazināšanu?

Ja darbinieku atlaišana ir pamatota ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, tad uzteikuma tiesiskais pamats būs Darba likuma 101.panta 1.daļas 9.punkts - darbinieku skaita samazināšana.

Darbinieku skaita samazināšanu darba devējs varētu veikt, ja piemēram:

*uzņēmumam strauji samazinās apgrozījums (piem., restorānos, kafejnīcās nav klienti, viesnīcas tukšas);

*tiekt veiktas organizatoriskas izmaiņas vai ieviestas jaunas tehnoloģijas, iekārtas (piem., vairs nevajag uzņēmuma pagalmā apsargus, jo tiek ieviesta video novērošana un automātiskie vārti vai uzkopšanas pakalpojumus turpmāk nodrošinās ārpalpojuma sniedzēji).

Kā norādīts tiesu praksē, šiem pasākumiem ir jābūt ar neatliekamības raksturu.¹

Ja darba devējs ir konstatējis, ka ir objektīva nepieciešamība veikt darbinieku skaita samazināšanu, tad ir jāsaņem lēmums vai rīkojums par neatliekamiem saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai cita līdzīga rakstura veicamajiem pasākumiem.²

Uzteikumam ir jābūt detalizētam un saprotamam

Darba likuma 102.pantā ir noteikts, ka uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot

darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā.

Pamatojot uzteikumu, darba devējam ir “jāizklāsta fakti jeb lietas apstākļi, kā arī jāmin pierādījumi, kas pamato, ka fakti ir tieši tādi”.³

Darba devējs nevar pamatojumā ietvert tikai atsauci uz konkrēto Darba likuma pantu, bet tam atsevišķi jānorāda apstākļi, kas pamato konkrēta panta piemērošanu. Nav pietiekami uzteikumā norādīt tikai uzteikuma tiesisko pamatu, kas minēts kādā no 101.panta pirmās daļas punktiem, bet ir jānorāda arī uz konkrētiem faktiskiem apstākļiem, kas pie tam atbilst un veido uzteikuma tiesisko pamatu.” Pamatojumam ir jābūt pietiekami detalizētam, lai tiesai, kas izskata konkrēto strīdu, būtu iespēja to pārbaudīt. Ja minētais noteikums netiek ievērots, uzteikums tiek atzīts par nepamatotu.⁴

Tiesu praksē ir atzīts, ka, ja uzteikums balstās uz kādiem darba devēja iekšējiem dokumentiem un tajos nodibinātajiem faktiem, ir jābūt rakstveida apstiprinājumam, ka darbiniekam ir nodrošināta iespēja iepazīties ar tā saturu.⁵ Šāda atziņa izteikta, lai nebūtu situācijas, kad darba devējs darbiniekam iedod uzteikumu, kurā norādīts tikai Darba likuma pants, savukārt tiesas procesā “izpeld” dažādi dokumenti, uz kuriem nebija neviena atsaucē darba līguma uzteikumā.

Jāveic darbinieku izvērtēšana

Lai darba devējs varētu saprast, kurus darbiniekus atlaist, kurus saglabāt, ir jāveic darbinieku izvērtēšana. Izvērtēšanas mērķis ir pēc iespējas saglabāt labākos darbiniekus.

Darba likuma 108.pantā darba devējam noteikts pienākums veikt objektīvu darbinieku darba rezultātu un kvalifikācijas izvērtēšanu. Tā kā likumā izvērtēšanas forma nav noteikta, ir pieļaujams jebkurš izvērtēšanas paņēmiens.⁶

Tiesu praksē ir atzīts, ka darba rezultāti ir ne tikai vienā laika vienībā kvantitatīvi veiktais, bet arī kvalitāte un efektivitāte.⁷ Tas nozīmē, ka ir jāvērtē ne tikai cik m² darbinieks nokrāso vai noflizē, bet arī šī darba kvalitāte. Ar terminu kvalifikācija saprot “sagatavotību, atbilstību kādam darbam, sagatavotības pakāpi”.⁸ Kvalifikāciju var pierādīt ar izglītības/ profesionālās apmācības dokumentiem.

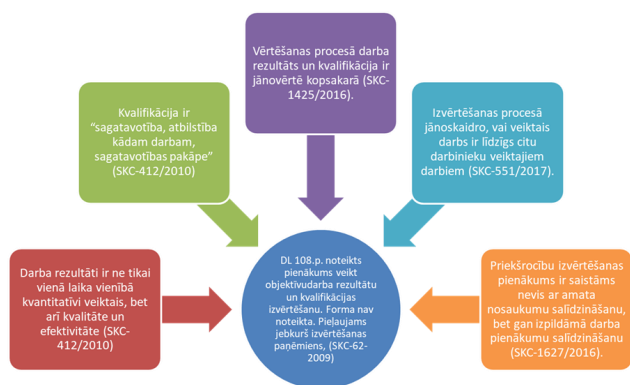
Svarīgi norādīt, ka vērtēšanas procesā darba rezultāti un kvalifikācija ir jānovērtē kopsakarā.⁹

Darba devējam izvērtēšanas procesā jānoskaidro, vai veiktais darbs ir līdzīgs citu darbinieku veiktajiem darbiem¹⁰ un priekšrocību izvērtēšanas pienākums ir saistāms nevis ar amata nosaukumu salīdzināšanu, bet gan izpildāmā darba pienākumu salīdzināšanu.¹¹ Tas nozīmē, ka nav svarīgi vai darbinieks ir nosaukts par finanšu prezidentu vai grāmatvedi, slotas operatoru vai sētnieku - jāvērtē ir amata pienākumi, kurus salīdzināmie darbinieki veic.

Ja izvērtēšanas procesā darba devējs nevar konstatēt, kura darbinieka darba rezultāti un kvalifikācija ir būtiski labāka, tad darba devējam palīgā nāk Darba likuma

108.panta otrās daļas regulējums, kurā ir noteikts, ka priekšrocība palikt darbā ir tiem darbiniekiem: 1) kuri pie attiecīgā darba devēja nostrādājuši ilgāku laiku; 2) kuri pie attiecīgā darba devēja cietuši nelaimes gadījumā darbā vai saslimuši ar arodslimību; 3) kuri audzina bērnu vecumā līdz 14 gadiem vai bērnu ar invaliditāti vecumā līdz 18 gadiem; 4) kuriem ir divi vai vairāki apgādājamie; 5) kuru ģimenes locekļiem nav pastāvīga ienākuma; 6) kuri ir personas ar invaliditāti vai slimo ar staru slimību; 7) kuri piedalījušies Černobiļas atomelektrostācijas avārijas seku likvidācijā; 8) kuriem līdz pensijas vecuma sasniegšanai atlicis mazāk par pieciem gadiem; 9) kuri, nepārtraucot darbu, kādā izglītības iestādē apgūst profesiju (amatu, arodu); 10) kuriem piešķirts politiski represētās personas statuss. Svarīgi norādīt, ka neviena no šīm priekšrocībām nav svarīgāka viena par otru. Tas nozīmē, ka darba devējs pats izvēlas vai darbā saglabāt darbinieku, kurš ir visilgāk nostrādājis vai kuram ir mazi bērni. Tāpat darba devējs var saglabāt to darbinieku, kurš atbilst vairākām priekšrocībām.

Darba rezultātu un kvalifikācijas izvērtēšana



Uzteikuma termiņš ir viens mēnesis

Ja darba devējs ir nolēmis uzteikt darba līgumu, ir jāņem vērā, ka darbiniekam pēc uzteikuma saņemšanas ir tiesības strādāt vēl vienu mēnesi. Tas nozīmē, ka, ja uzteikums ir saņemts 2020. gada 13. maijā, tad darbinieka pēdējā darba diena būs 2020. gada 12. jūnijs. Tajā pat laikā, darba devējs ar darbinieku var vienoties, ka darba attiecības tiek izbeigtas ātrāk. Svarīgi atzīmēt, ka šī vienošanās par īsāku uzteikuma termiņu nav uzskatāma par patstāvīgu pamatu darba attiecību izbeigšanai. Proti, tas, ka darbinieks piekritis ātrāk iet prom no darba nenozīmē, ka darba attiecības tiek izbeigtas pamatojoties uz Darba likuma 114.pantu (pušu vienošanos), attiecību izbeigšanas pamats joprojām ir Darba likuma 101.panta 1.daļas 9.punksts.

Laiks jauna darba meklēšanai

Darbiniekam uzteikuma termiņa laikā ir tiesības vērsties pie darba devēja ar rakstveida lūgumu piešķirt nolitgā darba laika ietvaros atbilstošu laiku cita darba meklēšanai. Proti, darbiniekam būtu tiesības sava darba laika ietvaros vēltīt laiku cita darba meklēšanai. Svarīgi gan norādīt, ka par to, cik ilgs laiks ir piešķirams un kā to apmaksā, pusēm ir jāvienojas līgumā vai koplīgumā.

Ja puses nevar vienoties, tad darbiniekam ir jāpiešķir *atbilstošs* laiks jauna darba meklēšanai, kas ir nosakāms atkarībā no lietas faktiskajiem apstākļiem (darbinieka amats, darba stāžs, iespējamība atrast līdzvērtīgu darbu u.c. faktori).¹²

Uzteikums pieļaujams, ja nevar piedāvāt citu darbu

Darba devējam ir jāņem vērā, ka darba līgumu pamatojoties uz darbinieku skaita samazināšanu uzteikt atļauts tikai tad, ja uzteikuma izsniegšanas brīdī nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā.

Piemēram, ja darba devējam ir divi veikali, viens Rojā, otrs Mazsalacā, tas samazinot darbinieku skaitu Rojā, ir jāpiedāvā arī Mazsalacas veikala vakances.

Darba devēja piedāvājumam ir jābūt atbilstošam darbinieka profesionālajai kvalifikācijai, praktiskajām iemaņām un spējām. Tas nozīmē, ka, atbrīvojot no darba apkopēju vai dežurantu, viņam nav jāpiedāvā grāmatveža vakance. Tajā pat laikā, ja tiek atbrīvota grāmatvede un ir brīva zemākas kvalifikācijas amata vieta, tad grāmatvedei būtu jāpiedāvā šāds amats.

Uzteikuma aizliegumi un ierobežojumi

Darba devējam ir jāņem vērā, ka atbilstoši Darba likuma 109.panta noteikumiem viņam ir aizliegts uzteikt darba līgumu:

- ar grūtnieci;
- sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam;
- * ar darbinieku, ja viņš atzīts par personu ar invaliditāti; (par šo - grozījumi Darba likumā patlaban Saeimā)
- darbinieka pārejošas darbnespējas laikā;
- laikā, kad darbinieks ir atvaļinājumā vai neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ.

Īpaša aizsardzības darbiniekam arodbiedrības biedram

Darba devējam pirms darba līguma uzteikuma izsniegšanas darbiniekam ir jānoskaidro vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs. Ja darbinieks informē, ka ir arodbiedrības biedrs vismaz 6 mēnešus, tad darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas.

Tas nozīmē, ka darba devējam ir jāvērsas pie arodbiedrības un jāsaņem tās piekrišana darba līguma uzteikumam, jo uzraudzību pār to, kā tiek ievērotas darbinieka [arodbiedrības biedra] tiesības gadījumos, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, pamatojoties uz darba devēja uzteikumu, sākotnēji veic arodbiedrība.¹³

Ja arodbiedrība 7 darbdienu laikā sniedz atbildi, ka tā piekrīt uzteikumam, darba devējs var uzteikt darba līgumu ne vēlāk kā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemta arodbiedrības piekrišana.

Ja darbinieku arodbiedrība 7 darbdienu laikā neinformē darba devēju par savu lēmumu, darba devējs var uzteikt darba līgumu ne vēlāk kā viena mēneša laikā, jo šādā situācijā ir uzskatāms, ka arodbiedrība piekrīt darba devēja uzteikumam.

Darba devējiem jāņem vērā tiesu praksē norādītais, ka atkāpšanās no pienākuma saskaņot uzteikumu ar darbinieku arodbiedrību neatkarīgi no rīcības motīviem ir atzīta par darba attiecību izbeigšanas būtisku pārkāpumu un tādēļ kalpo par patstāvīgu pamatu uz darbinieka tiesību aizskāruma novēršanu vērsta prasījuma apmierināšanai.¹⁴

Ja arodbiedrība nepiekrīt darba līguma uzteikumam, tad darba devējs darba līguma uzteikumu darbiniekam izsniegt nedrīkst un atbrīvot darbinieku no darba var tikai ceļot prasību tiesā. Savukārt, tiesvedības laikā pastāvēs darba attiecības un darba devējam būs pienākums darbinieku nodarbināt.

Papildus pienākumi, ja veic kolektīvo atlaišanu

Kolektīvā atlaišana ir darbinieku skaita samazināšana "lielā apmērā".

Atkarībā no uzņēmumā nodarbināto un 30 dienu laikā atlaižamo darbinieku skaita, ir pārbaudāms vai konkrētā atlaišana atbilst kolektīvās atlaišanas kritērijiem.

Nodarbināto skaits	Atlaižamo skaits
20-49	vismaz 5
50-99	vismaz 10
100-299	vismaz 10%
>300	vismaz 30

Ja ir plānota kolektīvā atlaišana,¹⁵ darba devējam ir laikus jāveic informēšana un konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem. Ne vēlāk kā 30 dienas iepriekš rakstveidā par to darba devējam ir jāpaziņo Nodarbinātības valsts aģentūrai (NVA) un pašvaldībai, kuras administratīvajā teritorijā uzņēmums atrodas.¹⁶

Kolektīvo atlaišanu var uzsākt ne agrāk kā 30 dienas pēc paziņojuma iesniegšanas NVA, ja darba devējs un darbinieku pārstāvji nav vienojušies par vēlāku kolektīvās atlaišanas uzsākšanas termiņu.¹⁷

Likuma "Par valsts apdraudējuma un tā seku novēršanas un pārvarēšanas pasākumiem sakarā ar Covid-19 izplatību" 26.pantā ir noteikts, ka NVA var saīsināt Darba likuma 107. panta pirmajā daļā noteikto termiņu pa-

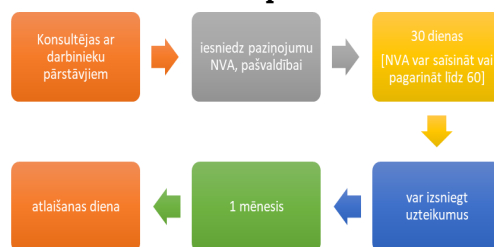
ziņojumam par kolektīvo atlaišanu, nosakot to isāku par 30 dienām. Par termiņa saīsināšanu NVA nekavējoties rakstveidā paziņo darba devējam un darbinieku pārstāvjiem.

Direktīvā un Darba likumā noteiktais laikposms bija vērsts uz to, lai kompetentās valsts iestādes meklētu plānotās kolektīvās atlaišanas izraisīto problēmu risinājumus, lai nodrošinātu, ka atlaistajiem darbiniekiem pēc iespējas ātrāk tiek piemeklēts jauns darbs vai tiek izveidotas vai piedāvātas dažādas pārkvalifikācijas programmas, kas pašlaik, ņemot vērā situācijas attīstību, ir apgrūtināti. Vienlaikus ir svarīgi iegūt operatīvu informāciju par bezdarba situācijas izmaiņām savlaicīgai nepieciešamo atbalsta pasākumu īstenošanai.

Šāda termiņa saīsināšana pati par sevi neietekmē informēšanas un konsultēšanās pienākuma izpildi, proti, darba devējam, kas paredzējis veikt kolektīvo atlaišanu, tāpat saglabājas Darba likuma 106.pantā minētais pienākums laikus uzsākt konsultēšanos ar darbinieku pārstāvjiem.

Vienlaikus jāuzsver, ka šis ārkārtas regulējums par termiņa saīsināšanu neizslēdz iespēju, ka NVA var īstenot Darba likuma 107.panta otrajā daļā paredzētās tiesības un izņēmuma gadījumos pagarināt termiņu, piemēram, ja konstatē, ka darba devējs nav pienācīgi konsultējies ar arodbiedrību.

Kolektīvās atlaišanas procedūra



Jāizmaksā atlaišanas pabalsts atkarībā no darba stāža

Ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts lielāks atlaišanas pabalsts, uzteicot darba līgumu pamatojoties uz darbinieku skaita samazināšanu, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu: viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā - ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts mazāk nekā piecus gadus; divu mēnešu vidējās izpeļņas apmērā - ja piecus līdz 10 gadus; triju mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja 10 līdz 20 gadus; un četru mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts vairāk nekā 20 gadus.¹⁸

¹ AT 2016. gada 9. jūnija spriedums lietā Nr. SKC-1817/2016 (C30477014)

² AT 2016. gada 21. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2285/2016

³ Ingus Gailums. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 3.grāmata. Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2003., 51.lpp.

⁴ sk. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 20.oktobra spriedumu lietā Nr.SK-557 un

2018.gada 20.aprīļa spriedumu lietā Nr. SKC-213/2018

⁵ AT 2019.gada 17. decembra spriedums lietā Nr. SKC – 828/2019 (C69195418)

⁶ AT 2009.gada 25. februāra spriedums lietā Nr. SKC-62-2009

⁷ AT 2010. gada 10. marta spriedums lietā Nr. SKC-412/2010

⁸ AT 2010. gada 10. marta spriedums lietā Nr. SKC-412/2010

⁹ AT 2016. gada 30. novembra spriedums lietā Nr. SKC-1425/2016

(C33524813)

¹⁰ AT 2017. gada 14. februāra spriedums lietā Nr. SKC-551/2017 (C29634715)

¹¹ AT 2016. gada 29. novembra spriedums lietā Nr. SKC-1627/2016 (C17086515)

¹² Darba likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Zvērinātu advokātu birojs „BDO Law”, Rīga, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 310.lpp.

¹³ AT 2017. gada 20. marta spriedums lietā Nr. SKC – 543/2017

¹⁴ AT 2013. gada 26. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-1144/2013

¹⁵ Darba likuma 105.pants

¹⁶ Darba likuma 106.pants

¹⁷ Darba likuma 107.pants

¹⁸ Darba likuma 112.pants

Augstākās tiesas atziņas darba strīdos



Kaspars Rācenājs,
LBAS jurists,
konsultants darba tiesību
jautājumos

Šajā numurā tiks aplūkoti Latvijas Republikas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2019.gada jūlija spriedumi, kuros Senāts ir sniedzis argumentētas atziņas, kas noteikti jāņem vērā ikvienam darba devējam un darbiniekam, kuram ir noteikts summētais darba laiks.

Senāts 2019.gada 5.jūlijā taisīja divus līdzīgus spriedumus lietās Nr. A420213917, SKA-794/2019 un A420157617, SKA-

792/2019, tāpēc tie tiks aplūkoti vienkopus.

Senāts norādīja, ka, ja pēc vai pirms darbnespējas darbinieks ir strādājis vairāk stundu nekā tam būtu jābūt atbilstoši normālajam darba laikam (vidēji faktiski nostrādātajā periodā) un pārskata periodā vairs nav iespējams to sabalansēt ar atpūtas laiku, šāda darba intensitāte, lai arī bez darba devēja vainas, atbilstoši Darba likuma 140.panta piektajai daļai noved pie virsstundām, kas jākompensē.

Lietu apstākļi

Lietās galvenais strīda jautājums bija par to, kā aprēķināt virsstundas, ja darbinieki summētā darba laika pārskata periodā darbnespējas dēļ faktiski nostrādājuši mazāk stundu nekā kopējās normālā darba laika stundas pārskata periodā.

Valsts darba inspekcija (turpmāk –VDI) veica Rīgas pašvaldības SIA „Rīgas Satiksme” (turpmāk – darba devēja) darbinieku darba laika uzskaites un darba samaksas dokumentu pārbaudi, kuras rezultātā uzlika darba devējam pienākumu izmaksāt darbiniekiem darba samaksu par nostrādātajām virsstundām. Lēmumi pamatoti ar to, ka darba devēja nav veikusi pareizu darba laika uzskaiti ap-

stākļos, kad darbiniekiem, kuriem noteikts summētais darba laiks ar pārskata periodu trīs mēneši, bijusi darbnespēja. Citiem vārdiem - nepareizi aprēķināja darbinieku normālo darba laiku, jo neatņēma no tā laiku, kuru darbinieki sakarā ar pārejošu darbnespēju faktiski nenostādāja.

Administratīvā apgabaltiesa, izskatot lietas apelācijas kārtībā, darba devējas pieteikumus apmierināja un atcēla VDI lēmumus.

Par apgabaltiesas spriedumiem VDI un darbinieks iesniedza kasācijas sūdzības. Darbinieks savā sūdzībā arī norāda, ka, ja Senāts uzskata, ka darbnespējas laiks ir jāatstrādā pēc darbnespējas, tad jāvēršas Eiropas Savienības Tiesā ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu.¹

Senāts nolēma spriedumus atcelt un norādīja, ka apgabaltiesas veiktā Darba likuma 140.panta piektās daļas interpretācija, neņemot vērā darbnespējas ietekmi uz vidējā darba laika aprēķinam izmantojamo pārskata periodu, novedusi pie darbinieka tiesībām neatbilstoša rezultāta, un nav atzīstama par pareizu.

Senāta spriedumi pamatoti ar praktiski identiskiem argumentiem, un tajos detalizēti sniegts šāds summētā darba laika regulējuma skaidrojums.

- Atbilstoši Darba likuma 140. panta pirmajai un sestajai daļai summētais darba laiks ir tāda darba organizācija, kas pieļauj atkāpes no normālā dienas vai nedēļas darba laika ilguma, ja noteiktā pārskata periodā šis ilgums tiek izlīdzināts un vidēji atbilst normālam nedēļas darba laikam.²
- Vidējā nedēļas darba laika aprēķināšana par pārskata periodu saskaņā ar Direktīvas³ 15.apsvērumu ir vērsta uz to, lai piešķirtu noteiktu elastību maksimālajam normālajam nedēļas darba laikam tādējādi, lai jebkāda maksimālā nedēļas darba laika pārsniegšana noteiktos pārskata perioda posmos varētu tikt kompensēta ar atbilstošiem samazinājumiem citos posmos.⁴

- Ievērojot principu, ka darbinieks darba tiesiskajās attiecībās tiek uzskatīts par vairāk aizsargājamu pusi, ņemams vērā, ka summētā darba laika organizēšana – lai gan šķietami primāri uzlūkojama kā darba devēja interese – veicama vienīgi, ievērojot noteiktus darbinieka tiesību aizsardzības elementus (piemēram, maksimālo nedēļas darba laiku vai izlīdzināšanas pārskata perioda maksimālo ilgumu). Tādējādi summētā darba laika sistēmas labākai izpratnei uzsverams, ka ar to izdarīto atkāpju ierobežojošie elementi pēc būtības paredzēti tam, lai ilgtermiņā nodrošinātu darbiniekam pienācīgu atpūtas laiku. Šādā aspektā, īpaši ņemot vērā Darba likuma 142.panta pirmo daļu un 143.panta pirmo daļu, uz sistēmu var raudzīties kā elastīgāku atpūtas laika organizēšanu, pieļaujot nodrošināt atpūtu citā laikā ierobežota pārskata perioda ietvaros. Šāds rakurss sniedz precīzāku priekšstatu par aizsargājamajām interesēm un ar sistēmu sasniedzamo mērķi.
- Izskatāmajā gadījumā summētā darba laika pārskata periods ir trīs mēneši [...], līdz ar to, veidojot grafiku, darba devējai jāizlīdzina vidējais darba un atpūtas laiks atbilstoši normālajam darba laikam trīs mēnešu periodā. Papildus tam, darba devējam jāievēro arī Darba likuma 140.panta ceturtajā daļā noteiktie maksimāli pieļaujamie nodarbinātības griesti un panta sestajā daļā noteiktais minimālais atpūtas laiks diennaktī un nedēļā.
- Darba likuma 140.panta piektā daļa noteic, ka par virsstundu darbu uzskatāms darbs, kuru darbinieks veic virs pārskata periodā noteiktā normālā darba laika. Likums nesatur tiešu detalizētu regulējumu par virsstundu aprēķinu vai pārskata perioda veidošanās formulu, ja darbiniekam noteikts summētais darba laiks un ir bijusi attaisnota prombūtne (darbnespēja vai atvaļinājuma dienas). Līdz ar to atbilde uz jautājumu, vai pārskata periodā būtu vai nebūtu ietverama prombūtne darbnespējas dēļ vai atvaļinājuma dienas, meklējama tiesību sistēmā kopumā, interpretējot valsts tiesību normu kopumu, cik vien iespējams Direktīvas teksta un mērķa kontekstā, lai nonāktu pie risinājuma, kas atbilst Direktīvai.⁵
- Uz izskatāmajā lietā būtisko tiesību jautājumu attiecināms Direktīvas 16.panta „b” apakšpunkts. Tas paredz, ka atbilstoši 7.pantam piešķirto apmaksāto ikgadējo atvaļinājuma laiku un slimības atvaļinājuma laiku neietver vidējā [darba laika] rādītāja aprēķinā jeb šis laiks ir neitrāls (precizējot normas tulkojumu latviešu valodā atbilstoši normas formulējumam angļu un vācu valodās). Atbilstoši minētajai normai, darbnespējas laiks ir izslēdzams no pārskata perioda (latviskajā tulkojumā „bāzes laikposma”), kas faktiski nozīmē pārskata perioda saīsināšanu par šo laiku.
- Līdz ar to ar Darba likuma 140.panta piektajā daļā norādīto „pārskata periodu” darbnespējas gadījumā saprotams nevis sākotnēji paredzētais pārskata periods (panta trešajā daļā paredzētais viens mēnesis vai darba līgumā līdz četriem mēnešiem nosakāmais periods), bet gan sākotnējā perioda un darbnespējas laika starpība (faktiski nostrādātais laika periods pārskata perioda ietvaros).
- Darbnespēja nav pielīdzināma atpūtai. Līdz ar to nav akceptējama tāda Darba likuma 140.panta piektās daļas un summētā darba laika organizācijas izpratne, ka darbnespējas gadījumā atlikušajā iepriekš noteiktajā pārskata periodā darbinieku var nodarbināt nesamērīgi intensīvi, nenodrošinot faktiski nostrādātajam darba laikam proporcionāli nepieciešamo atpūtas laiku.⁶
- Arī Eiropas Komisijas skaidrojošajā paziņojumā par Direktīvu norādīts, ka 16.panta „b” apakšpunkts nenozīmē, ka darba neesības [atvaļinājuma vai darbnespējas] laikposmus nevar izmantot, lai kompensētu citus periodus, kuru laikā tika pārsniegts maksimālais nedēļas darba laiks.⁷

Direktīvā skaidri norādītā vidējā aprēķinā izmantojamā pārskata perioda samazināšana par darbnespējas vai atvaļinājuma laiku neskar darba devēja vispārēju pienākumu ievērot likumā noteikto normālā darba laika atpūtas laiku atlikušajā pārskata perioda laikā (vidēji), kad darbinieks faktiski veic darbu.

Pēc būtības ar summēto darba laiku tiek pieļauta elastīgāka atpūtas laika organizēšana, pieļaujot nodrošināt daļu atpūtas citā laikā ierobežotā pārskata perioda ietvaros.

Iespēja summētā darba laika organizācijas ietvaros atkāpties no normālā nedēļas darba laika ir izmantojama vienīgi kopā ar pienākumu sabalansēt šo pārsniegumu ar atpūtu citā laikā ierobežotā laika periodā (pārskata periodā). Piemēram, ja trīs mēnešu pārskata periodā darbiniekam ir bijusi darbnespēja un faktiski darbinieks veicis darbu vienīgi pēdējās trīs nedēļas no šī perioda, arī šajās trīs nedēļās (kas pielīdzināmas patstāvīgam pārskata periodam) ievērojams sabalansēts darba un atpūtas laiks. Tātad atbilstoši vispārējam principam, ja darbinieks piemērā minētajās trīs nedēļās, kas ir vienīgā aprēķinā vērā ņemamā pārskata perioda daļa, vidēji nostrādājis vairāk stundu, nekā to pieļauj normālais darba laiks, ir aprēķināmas virsstundas.

Senāts piekrīt, ka atkarībā no grafika un paredzētās slodzes brīdī, kad iestājusies darbnespēja, var veidoties neparedzētas virsstundas, kuras pārskata periodā var nebūt iespējams novērst ar atpūtu (ievērojot Darba likuma 140.panta septītajā daļā paredzētos ierobežojumus grafika grozīšanai). Tomēr darbinieka tiesību aizsardzībai dodama priekšroka. **Ja pēc vai pirms darbnespējas darbinieks ir strādājis vairāk stundu nekā tam būtu jābūt atbilstoši normālajam darba laikam (vidēji faktiski nostrādātajā periodā) un pārskata periodā vairs nav iespējams to sabalansēt ar atpūtas laiku, šāda darba intensitāte, lai arī bez darba devēja**

vainas, atbilstoši Darba likuma 140.panta piektajai daļai noved pie virsstundām, kas jākompensē.

Atzīmējams, ka šī aprēķina metodoloģiju neskar jautājums par iespējamu nepatiesu darbnespējas deklarēšanu, jo šāda negodprātība nav prezumējama, turklāt darba devējam ir iespēja pārbaudīt darbnespējas lapu izsniegšanas pamatotību, vēršoties Veselības inspekcijā (*Ministru kabineta 2001.gada 3.aprīļa noteikumu Nr. 152 „Darbnespējas lapu izsniegšanas kārtība” 25.punkts*).

Apstākļi, ka vairākām personām, kurām noteikts līdzīgs summētā darba laika organizācijas darba grafiks, atkarībā no atrašanās attaisnotā prombūtnē vai darbā, virsstundu darbs var veidoties sākot no dažādu kopumā nostrādāto stundu skaita, nepārkāpj vienlīdzības principu. Šādas personas, ja tām ir atšķirīgs faktiski nostrādātais darba laiks un intensitāte, neatrodas salīdzināmos apstākļos. **Pat, ja divas personas strādājušas vienādu stundu skaitu kādā sākotnēji plānotā pārskata perioda daļā, tas, vai pārējā šī perioda daļā personai bijis atpūtas vai darbnespējas laiks, ievērojami atšķir darbinieka iespējas izmantot atpūtu.** Tie ir būtiski atšķirīgi apstākļi, līdz ar to ir sagaidāmas atšķirīgas tiesiskās sekas.

Senāts 2019.gada 5.jūlijā taisīja arī spriedumu lietā A420224216, SKA-433/2019, kurā atzina, ka vienlīdzīgu tiesību nodrošināšanai Darba likuma 74.panta pirmās daļas 8.punkts un panta trešā daļa, paredzot atlīdzību par normālo darba stundu samazinājumu svētku dienu dēļ, attiecināma uz visiem darbiniekiem, kuriem darba laiks organizēts summēti.

Lietas apstākļi

VDI veica pārbaudi Rīgas pašvaldības SIA “Rīgas Satiksme” (darba devēja) un konstatēja, ka, lai gan tās darbiniece nodarbināta summēto darba laiku, no pierādījumiem konstatējams, ka viņa strādā tieši darba dienās, tādēļ par svētku dienām, ja tās iekrīt darba dienās, darbiniecei izmaksājama atlīdzība atbilstoši Darba likuma 74.panta pirmās

daļas 8.punktam un trešajai daļai.

Darba devēja vēršās tiesā ar pieteikumu par VDI lēmuma atcelšanu, iebilstot, ka darbinieci tikusi nodarbināta atbilstoši grafikam un ar mainīgu darba stundu skaitu dienā.

Iespēja summētā darba laika organizācijas ietvaros atkāpties no normālā nedēļas darba laika ir izmantojama vienīgi kopā ar pienākumu sabalansēt šo pārsniegumu ar atpūtu citā laikā ierobežotā laika periodā (pārskata periodā).

Līdz ar to lietā ir strīds par Darba likuma 74.panta pirmās daļas (konkrētāk – 8.punkta) un trešās daļas veidotās sistēmas attiecināšanu uz visiem darbiniekiem ar summētā darba laika organizāciju, tostarp tiem, kuriem svētku dienas nav ietvertas darba grafikā.

Apgabaltiesa VDI lēmumu atcēla.

Par apgabaltiesas spriedumu VDI un darbinieks iesniedza kasācijas sūdzības.

Senāts nolēma spriedumu atcelt un sniedza šādu tiesību normu piemērošanas skaidrojumu.

- Darba likuma 74.panta pirmā daļa paredz darba devēja pienākumu izmaksāt panta trešajā daļā noteikto atlīdzību, ja darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, un tajā uzskaitīti gadījumi, kas īpaši atzīstami par attaisnojošiem. Šīs daļas 8.punkts paredz, ka viens no šiem gadījumiem ir darba neveikšana svētku dienā, kas iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā. Savukārt panta trešā daļa noteic panta pirmajā daļā minētās atlīdzības apmēru, proti, noteikto darba samaksu, ja darbiniekam noteikta laika alga, vai vidēji izpeļņu, ja noteikta akorda alga. Tādējādi no šo normu sistēmas izriet princips: ja darbinieks attaisnojošu iemeslu dēļ, piemēram, darba dienā iekritušas svētku dienas dēļ, kavēts veikt darbu, šāds faktiski nostrādātā darba laika samazinājums neatstāj ietekmi uz darba samaksas apmēru. Proti, darba devējam par šādu attaisnotu darba kavējumu jāmaksā

atlīdzība, kas pēc iespējas pielīdzināta parastajai darba samaksai.

Tādējādi [...] normas mērķis ir kompensēt potenciālo darba samaksas samazinājumu, kad no darbinieka neatkarīgu iemeslu dēļ tiek samazināts faktiski nostrādātais darba laiks. Šādas atlīdzības sistēmas paredzēšana pēc būtības noteic arī to, ka attaisnoti kavētais darba laiks darbiniekam nav jānostrādā citā laikā, bet gan ir uzskatāms par apmaksātu prombūtni (atbilstoši Darba likuma 141.panta otrajai daļai svētku dienas ietilpst atpūtas laikā).

- Apgabaltiesas arguments, ka darba dienā iekritusi svētku diena nenoved pie darba kavēšanas, darba laika samazinājuma un nepieciešamības to atlīdzināt, ja attiecīgā diena summētā darba laika organizācijas rezultātā konkrētam darbiniekam grafikā nav noteikta kā darba diena. Šāds secinājums var šķist korekts, interpretējot strīdus normu gramatiski un ar vārdiem „iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā” saprotot darbiniekam noteikto grafiku (lai gan šī piebilde arī gramatiski var tikt saprasta vienīgi kā šo dienu nošķirums no svētku dienām, kas sakrīt ar normālās darba nedēļas atpūtas dienām - sestdienu, svētdienu). Tomēr, raugoties uz normu kop-sakarā ar citām tiesību normām, redzams, ka tiesas veiktā interpretācija neatbilst darba tiesību principiem un nav pareiza.
- Atbilstoši Darba likuma 140.panta pirmajai un sestajai daļai summētais darba laiks ir tāda darba organizācija, kas pieļauj atkāpes no normālā dienas vai nedēļas darba laika ilguma, ja noteiktā pārskata periodā šis ilgums tiek izlīdzināts un vidēji atbilst normālam nedēļas darba laikam. **Pēc būtības ar summēto darba laiku tiek pieļauta elastīgāka atpūtas laika organizēšana, pieļaujot nodrošināt daļu atpūtas citā laikā ierobežotā pārskata perioda ietvaros.** Salīdzinot darba organizāciju atbilstoši Darba likuma 131.pantam (normālais darba laiks) un 140.pantam (summētais darba laiks), redzams, ka abu

veidu darba organizācijā pārskata periodā darbinieki strādā vidēji vienādu (normālo) darba laiku, bet atšķirības attiecināmas uz atpūtas laika organizēšanu, pieļaujamo nodarbināšanas stundu skaitu pēc kārtas, kā arī vidējās izpeļņas aprēķinu (kopš 2017.gada – arī stundas algas likmes aprēķinu). Citas atšķirības starp šiem darba laika organizācijas modeļiem Darba likums neparedz.

Svētku dienas, kas sakrīt ar darba dienām, ietekmē kopējo noteiktā periodā (mēnesī vai citā periodā) ietilpstošo normālā darba laika stundu skaitu, proti, tās šo skaitu samazina. Šāds samazinājums skar abus iepriekš minētos darba organizāciju modeļus, jo arī summētā darba laika organizācijas gadījumā vidējai darba un atpūtas laika proporcijai pārskata periodā jāatbilst normālā darba laika modeļa darba un atpūtas laika proporcijai. Līdz ar to svētku dienas, kurās darbinieks netiek nodarbināts, ietekmē summētā darba laika organizāciju tādā veidā, ka samazina to bāzes stundu skaitu, attiecībā pret kuru rēķināms pārskata perioda vidējais darba laika stundu skaits. Turklāt šis samazinājums attiecas uz jebkuru darbinieku ar summētā darba laika organizāciju, neatkarīgi no noteiktā darba grafika.

Ievērojot, ka arī summētā darba laika organizācijas gadījumā darbiniekam vidēji pārskata periodā nosakāms normālais darba laiks, nav pieļaujama tāda normu interpretācija, ka svētku dienu un grafiku atšķirību rezultātā darbiniekam ar summētā darba laika organizāciju pārskata periodā būtu jānostrādā vairāk stundu nekā darbiniekam ar normālā darba laika organizāciju vai jāzaudē apmaksāta brīvdiena. Šāda situācija veidotos, ja darbiniekam ar summētā darba laika organizāciju būtu jānostrādā vidējais normālā darba laika stundu skaits, kurā ieskaitītas ar darba dienām sakrītošās svētku dienas (proti, būtu jāstrādā vairāk stundu nekā darbinieki, kam attiecīgā svētku diena ir atpūtas laiks), vai ja, strādājot tik pat stundu, cik faktiski normālā darba laika organizācijā (t.i., neskaitot ar darba dienām sakrītošās svētku dienas), darbinieks nesaņemtu atlīdzību par svētku dienām atbilstošo stundu skaitu (proti, nesaņemtu apmaksātu brīvdienu). Minētās situācijas būtu attiecīgi neatbilstošas Darba likuma 140.panta pirmajā daļā paredzētajai vidējā normālā darba laika ievērošanai arī summētā darba laika ietvaros un 7.pantā nostiprinātajam vienlīdzīgu tiesību uz taisnīgu darba samaksu principam.

(Raksts sākotnēji publicēts izdevumā "Juridiskie padomi")

¹ Par darbinieka kasācijas sūdzībā norādīto lūgumu uzdot prejudiciālo jautājumu Eiropas Savienības Tiesai, Senāts norādīja, ka tas bija sasaistīts ar nosacījumu par noteiktu tiesību nomu interpretācijas rezultātu, savukārt, ievērojot, ka Senāts pie tāda nav nonācis, nosacījums nav izpildījies un nav pamata izvērtēt šo lūgumu.

² Autora piezīme: Šādi tiek apstiprināts Senāta Civillietu departamenta sniegtais skaidrojums lietā SKC-2735/2015, ka "summētā darba laika uzskaitē, kā rāda DL 140.panta pirmās daļas saturs, attiecas uz pilna darba laika darbiniekiem, uzliekot pienākumu darba devējam attiecīgajā pārskata periodā darbiniekam noteikto darba laiku sabalansēt ar minētā likuma 131.pantā noteikto normālo darba laiku".

³ Autora piezīme: Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem

⁴ Eiropas Savienības Tiesas 2019.gada 11.aprīļa sprieduma lietā Nr. C-254/18 (ECLI:EU:EU:2019:318) 23.punkts

⁵ sal. Eiropas Savienības Tiesas 2004.gada 5.oktobra spriedums apvienotajās lietās C-397/01 līdz C403/01 110.-113.punkts

⁶ sal. Eiropas Savienības Tiesas 2019.gada 11.aprīļa sprieduma lietā Nr. C-254/18 (ECLI:EU:EU:2019:318) 35.punkts

⁷ Eiropas Komisijas Skaidrojošais paziņojums par Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (2017/C 165/01) VI. sadaļas B.2. apakšsadaļa; pieejams: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=FR](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=FR)