

PIRMS DARBA SVĒTKIEM LBAS ROSINA EIROPAS DEPUTĀTU KANDIDĀTUS DISKUTĒT PAR EIROPAS SOCIĀLO TIESĪBU PĪLĀRU



**TAISNĪGĀKU
EIROPU
DARBINIEKIEM**

**A FAIRER
EUROPE
FOR
WORKERS!** DEMOCRACY
& SOCIAL JUSTICE
JUST TRANSITIONS
QUALITY JOBS
& HIGHER WAGES



EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION

SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION **14TH CONGRESS**
VIENNA 21-24
MAY 2019

Tieši pirms Eiropas Parlamenta vēlēšanām notiks Eiropas arodbiedrību konfederācijas (ETUC) 14. congress, kurā piedalīsies arī LBAS vadība.

Lai aktualizētu arodbiedrību prasības taisnīgākai Eiropai, Darba svētku priekšvakarā LBAS organizēja diskusiju ar Eiropas Parlamenta deputātu kandidātiem. Diskusija notika sadarbībā ar Friedrich-Ebert-Stiftung Baltic States. "Arodbiedrību interesēs ir atbalstīt pragmatiski domājošus EP kandidātus," - tā pēc LBAS organizētās diskusijas atzīmēja LBAS priekšsēdētājs Egils Baldzēns. Diskusijas fokusā bija Eiropas sociālo tiesību pīlārs - darba tirgus pieejamība, darba apstākļi un sociālā aizsardzība.

Diskusijā piedalījās: Baiba Rubesa ("Attīstībai/Par!"), Roberts Zīle ("Tēvzemei un Brīvībai/LNNK"), Inese Vaidere ("JAUNĀ VIENOTĪBA"), Linda Ozola ("Jaunā konservatīvā partija"), Dana Reizniece - Ozola ("Zaļo un Zemnieku savienība"), Iveta Ziemele ("Kam pieder valsts LV"), Regīna Ločmele - Luņova ("Saskaņa" sociāldemokrātiskā partija), Roberts Putnis ("PROGRESĪVE"), Edvards Smiltēns ("Latvijas Reģionu Apvienība"). Vairāk foto no diskusijas skatiet šeit: <http://www.lbas.lv/resources/galleries/252>

LBAS: ATZINĪGI VĒRTĒJAM SAEIMAS BALSOJUMU PAR DARBA LIKUMA GROZĪJUMIEM – TUVOJAMĪES EIROPAS PRAKSEI DARBA ATTIECĪBU REGULĒŠANĀ

28. martā Saeimas plenārsēdē deputātu vairākums nobalsoja par grozījumiem Darba likumā saistībā ar ģenerālvienošanos nozarē noslēgšanu. Valsts prezidents šos grozījumus izsludināja 17. aprīlī un spēkā tie stājās šī gada 1. maijā.

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) izsaka atzinību par šo

likumdevēju un Valsts prezidenta lēmumu, kas Darba likumā paredz plašākas sociālo partneru iespējas regulēt darba samaksu un darba attiecības, slēdzot nozares ģenerālvienošanos.

Vairāk lasiet 3.lpp.

Saturs

• LBAS atzinīgi vērtē Darba likuma grozījumus	3
• Būvniecības nozarē no šī gada novembra minimālā alga būs 780 eiro	3
• NTSP atbalsta valdības Rīcības plānu	4
• Arodbiedrību loma darba tiesisko problēmu risināšanā mūsdienās	4
• LBAS Jauniešu padome ciemojas Arodbiedrību namā Valņu ielā 32	4
• Vai ministrs sekmēs autobusu vadītāju cienīgas algas saņemšanu?	5
• LSAB atzīmē "Sociālajam dialogam 100"	5
• Par partnerību, dialogu, darba kopīgumiem un labiem darba apstākļiem kā darba devējiem, tā darba ņēmējiem!	5
• LIZDA: arī politiķiem likumi un solījumi ir jāpilda	6
• Baltijas jūras valstu arodbiedrības tiekas Hamburgā	7
• Sāk darboties trauksmes celšanas mehānisms	7
• Arodbiedrības spēks rodas pamazām	8
• LAUMA FABRICS strādā stabili	10
• Tiesu prakse darba strīdos	11
• Konkurss PROFS 2019 startēs rudenī	13
• ETUC Sociālās drošības komitejas sanāksmē	14
• Domājot par nākotnes darbu jau šodien	14
• Arodbiedrību krājaizdevu sabiedrības – pozitīva alternatīva bankām	15

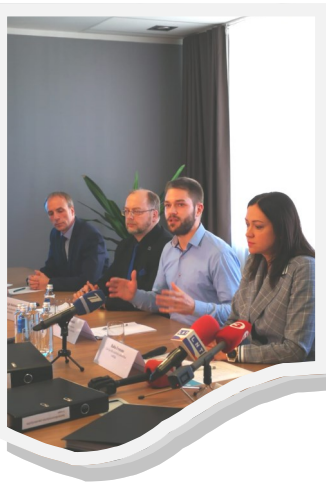


Pirmā Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes sēde kopā ar jauno valdību 6. februārī 2019. gadā.

VALSTS KANCELEJAS FOTO

LBAS ATZINĪGI VĒRTĒ DARBA LIKUMA GROZĪJUMUS

Egils Baldžēns, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības priekšsēdētājs: "Latvijā ir jāatbalsta uzņēmumu koplīgumu un ģenerālvienošanās nozarē slēgšana un jānodrošina darba samaksas paaugstināšana nozarē, vienlaikus dodot arī ekonomiskus ieguvumus darba devējiem un uzņēmumu konkurētspējai, ko garantē sociālo partneru vienošanās."



Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) izsaka atzinību par šo balsojumu, kas Darba likumā paredz plašākas sociālo partneru iespējas regulēt darba samaksu un darba attiecības, slēdzot nozares ģenerālvienošanos.

Likuma 68. panta grozījuma mērķis ir attīstīt ģenerālvienošanās nozarē - nozares koplīgumu slēgšanas sistēmu Latvijā un nodrošināt nozares minimālās algas paaugstināšanu. Šis ir pirmais inovatīvais solis, lai palielinātu sociālo partneru "telpu" pašiem regulēt nozares noteikumus un ieviest risinājumus. Tā paredz sociālajiem partneriem iespējas "kaulēties", vienlaikus nodrošinot darbi-

nieku vispārīgu interešu aizsardzību.

LBAS priekšsēdētājs Egils Baldžēns: "Saeima atbalstīja grozījumus Darba likumā, kuru atkārtotas izskatīšanas laikā tika veikti precizējumi saistībā ar minimālās algas pieauguma būtiskumu un ģenerālvienošanās - nozares koplīguma pārraudzības procesu, tādējādi novēršot oponentu iebildumus. Ar šo likuma grozījumu pieņemšanu mēs tuvojāmies attīstīto Eiropas valstu praksei darba attiecību un darba samaksas regulēšanā, kur vispārīvais koplīgums nozarēs novērš negodīgu konkurenci un algu dempingu."

Kā piedāvātā likuma redakcija nodrošina darbinieku

interešu aizsardzību? Vispirms - būtiski (1,5 reizes) palielinot nozares minimālo algu salīdzinājumā ar valstī noteikto minimālo algu, veidojot arī dabisku vidējās algas pieaugumu nozarē. Tajā pašā laikā šie grozījumi paredz sociālajiem partneriem nozarē iespēju diskutēt par virsstundu piemaksas apmēru (bet ne mazāku kā 50%). Šādu vispārīvo nozares koplīgumu var parakstīt vienīgi reprezentatīvi, valsts puses atzīti sociālie partneri.

Jāuzsver, ka visiem darbiniekiem, uz kuriem neattiecas konkrētā ģenerālvienošanās, piemaksa par virsstundu darbu ir 100% apmērā.

Vairāk: <http://www.lbas.lv/news/1785>

BŪVNICĪBAS NOZARĒ NO ŠĪ GADA NOVEMBRA MINIMĀLĀ ALGA BŪS 780 EIRO

17.aprīlī Valsts prezidents Raimonds Vējonis izsludināja grozījumus Darba likumā, šādi sniedzot iespēju būvniecības ģenerālvienošanās nodot publicēšanai Latvijas Vēstnesī š.g. 2. maijā. Tas nozīmē, ka jau no š.g. 4. novembra minimālā alga būvniecībā būs 780 eiro bruto. Par to tika lemts

būvniecības ģenerālvienošanās pušu komitejas sēdē.

Ģenerālvienošanās pušu komiteja astoņu būvniecības darba devēju un darba ņēmēju organizāciju pārstāvju sastāvā ir atbildīga par ģenerālvienošanās nodošanu publicēšanai, kā arī turpmāk izskatīs strīdus un nepieciešamības gadījumā

grozīs ģenerālvienošanās tekstu. Tajā pārstāvēti Latvijas Būvuzņēmēju partnerības, Latvijas Ceļu būvētāja, Latvijas Būvnieku asociācijas, Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrības un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības pārstāvji.

Vairāk: <http://www.lbas.lv/news/1797>

PARAKSTA DZELZCEĻA NOZARES ĢENERĀLVIEŅOŠANOS

9.aprīlī Dzelzceļa nozares ģenerālvienošanās darbības termiņš tika pagarināts uz 5 gadiem - līdz 2024. gadam. Vienošanās par termiņa pagarināšanu parakstīja Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrības (LDzSA) valdes priekšsēdētājs S. Semjonovs un Latvijas Dzelzceļa nozares darba devēju organizācijas valdes priekšsēdētājs A. Zorgevics.

Vienlaicīgi ar ģenerālvienošanās darbības termiņa pagarināšanu tika parakstīti arī grozījumi "Latvijas dzelzceļš" koncerna Darba koplīgumā. Abu dokumentu parakstīšanas brīdī ar savu klātbūtni pagodināja Latvijas Republikas satiksmes ministrs Tālis Linkaits.

LDzSA valdes priekšsēdētājs S.Semjonovs: "Uzskatu, ka visu, ko valsts nav noteikusi tiesību aktos, nozarēm va-

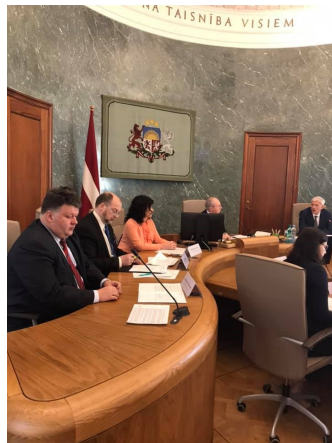
jadzētu noteikt ģenerālvienošanās un darba koplīgumos. Dzelzceļa nozarē ir augsti attīstītas ģenerālvienošanās un darba koplīgumu slēgšanas tradīcijas, tie ir efektīvi instrumenti dzelzceļa nozares pilnveidošanai un attīstībai un nosaka minimālās prasības darba tiesību un nodarbinātības jautājumos.

Vairāk: <http://www.lbas.lv/news/1791>



NTSP ATBALSTA VALDĪBAS RĪCĪBAS PLĀNU

Arodbiedrību akcepts tika dots tikai pēc tam, kad tika rasts kompromiss par diviem jautājumiem: pedagogu darba samaksas grafiks tiks sākts pildīt no 2019. gada septembra un Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienesta darbiniekiem tiks uzlabota piekļuve veselības aprūpes pakalpojumiem.



16. aprīlī pēc nopietnām un vētrainām diskusijām Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes (NTSP) sēdē LBAS tomēr atbalstīja valdības Rīcības plānu. Arodbiedrību akcepts tika dots tikai pēc tam, kad tika rasts

kompromiss par diviem jautājumiem: pedagogu darba samaksas grafiks tiks sākts pildīt no 2019. gada septembra un Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienesta darbiniekiem tiks uzlabota piekļuve veselības aprūpes pakalpojumiem.

LBAS priekšsēdētājs Egils Baldzēns: “Cerams, ka jautājumā par pedagogu darba samaksas grafiku vairs nenotiks nekādi redakcionālas dabas apgrūtinājumi no kāda valdības locekļa puses, jo izglītības un zinātnes ministre atzina, ka Rīcības plānā minētais 2020.gada septembris darba samaksas pieauguma grafika realizācijas uzsākšanai ir bijusi tehniska kļūda.”

LBAS pauž gandarījumu arī par to, ka valdības Rīcības plāns tiks papildināts ar pasākumiem, kas uzlabos Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienesta darbinieku piekļuvi veselības aprūpei.



ARODBIEDRĪBU LOMA DARBA TIESISKO PROBLĒMU RISINĀŠANĀ MŪSDIENĀS

Par šādu tēmu RSU zinātniskajā konferencē “Tiesiskās sistēmas aktuālās problēmas” risinājas sekcija, kurā uzstājās LBAS eksperti. Sekcijas darbu atklāja LBAS priekšsēdētāja vietniece Irēna Liepiņa ar prezentāciju par tēmu “Ģenerālvienošānās evolūcija Latvijā”. LBAS eksperte Natalja Preisa pastāstīja par tēmu “Arodbiedrību tiesības un to piemērošana mūsdienu darba pasaulē”. LIZDA priekšsēdētāja Inga Vanaga sniedza prezentāciju “Augstākās

izglītības mācībspēku cienīgs darbs”, LBAS darba aizsardzības speciālists Mārtiņš Pužulis – “Arodbiedrība un darba aizsardzība”. LBAS eksperte Linda Romele savā prezentācijā “Sociālais dialogs - sadarbības mehānisms darba tiesiskajās attiecībās, tā izaicinājumi” atklāja sociālā dialoga izmaksas un ieguvumus. Savukārt arodbiedrības LAKRS juriste Dace Tarsova savā stāstījumā “Disciplinārsods (rājiens, piezīme) darba tiesiskajās attiecībās, tā piemērošana” at-

klāja juridiskās nepilnības šo jēdzienu praktiskajā izmantošanā. LBAS jurists Kaspars Rācenājs informēja par tēmu “Darba līguma uzteikums darbiniekam arodbiedrības biedram - ar ko jāreķinās darba devējam”. Savukārt RSU pasniedzēja Kitija Bite sniedza juridisko pamatojumu par tēmu “Konstitucionālās tiesības uz streiku: ģimenes ārstu streika gadījums”. Ar konferences prezentācijām var iepazīties LBAS birojā. Foto skatiet [šeit](#).

LBAS JAUNIEŠU PADOME CIEMOJAS ARODBIEDRĪBU NAMĀ VALŅU IELĀ 32

21. martā LBAS jauniešu padomes sanāksme notika Valņu ielas arodbiedrību namā. Arodbiedrību jauniešus laipni uzņēma Latvijas Tirdzniecības darbinieku arodbiedrības (LTDA) priekšsēdētāja Maira Muceniece. Sanāksmi palīdzēja noorganizēt LBAS jauniešu padomes loceklis Mārtiņš Mertens (LTDA). Sanāksmē tika runāts par LTDA darbību, aktivitātēm

un aktualitātēm kā arī jaunu biedru piesaisti. LBAS jaunieši izrāda lielu interesi arī turpmāk iepazīt nozares, lai gūtu labāku priekšstatu par to darbības veidu un aktivitātēm. Aprīlī arodbiedrību jaunieši piedalījās komunikācijas apmācībās, kuras vadīja sociālo mediju eksperte Elīna Meiere. Plānā ir arī jauniešu dalība velomaratonā, lai tādā veidā popularizētu arodbiedrības, kā arī

vasaras saliedēšanās nometne. Saliedēšanās pasākuma galvenā doma – katram jauniešim paņemt līdzi kolēģi. Pieredze rāda, ka daudzi jaunieši, kuri kaut reizi piedalījušies arodbiedrību jauniešu pasākumos, ar interesi turpina tos apmeklēt un iesaistās arodbiedrības aktivitātēs.

Anete Kice, LBAS JP koordinatore

VAI MINISTRŠ SEKMĒS AUTOBUSU VADĪTĀJU CIENĪGAS ALGAS SAŅEMŠANU?



18.februārī, pēc arodbiedrības LAKRS iniciatīvas, tika organizēta tikšanās ar Satiksmes ministru Tāli Linkaiti.

LAKRS valdes priekšsēdētājs Juris Kalniņš izklāstīja galvenās problēmas Sabiedriskā transporta sektorā pārvadājumos ar autobusiem. Zemās algas, nemotivējošās un ļoti atšķirīgās darba samaksas sistēmas uzņēmumos. Atsevišķos uzņēmumos pieaug virsstundu darbs, ņemot vērā autobusu vadītāju trūkumu. Piemaksa par virsstundu darbu zema. Darba samaksas aprēķini vairākos uzņēmumos ir necaurspīdīgi, nesaprotami un grūti pārbaudāmi. Valsts SIA "Autotransporta direkcija" sniegtā statistika

par darba samaksu neatspoguļo patieso situāciju nozarē.

Jau vairākus gadus arodbiedrība LAKRS ir centusies panākt ģenerālvienošanās slēgšanu nozarē, lai vienotos par minimālajām sociālajām garantijām autobusu vadītājiem un citiem transporta darbiniekiem, taču šķiet tas piedāvājums nav bijis darba devēju interesēs.

Ņemot vērā, ka 2019.gadā ir plānoti iepirkumi jaunajā maršrutu tīklā, LAKRS aicināja arī autobusu vadītāju minimālās sociālās garantijas (prasības) iekļaut konkursa dokumentācijā, kura būtu jāapstiprina Ministru kabinētā. Jau no 2018.gada ir sākušās konsultācijas par šīm prasībām ar Valsts SIA

"Autotransporta direkcija", taču gala rezultāta vēl nav. Tika uzsvērts, ka svarīgi šajā nozarē nepieļaut sociālo dempingu un nodrošināt godīgu konkurenci.

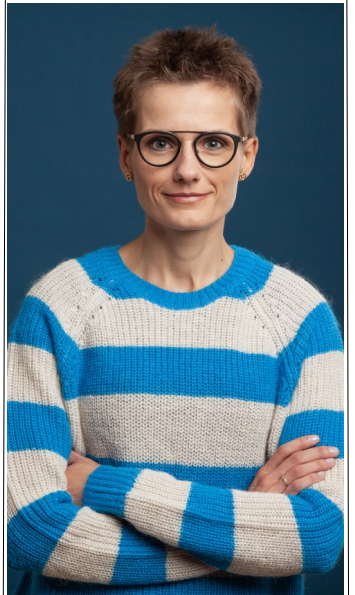
LAKRS uzmanību saistīja arī valdības deklarācijas sadaļa "Gudra transporta politika", kuras 87.punktā noteikts, ka jāmazina dotāciju apjoms sabiedriskā transporta organizēšanai, tāpēc arodbiedrība nevarēs piekrist tādai situācijai, ja tas tiks darīts uz darbinieku algu, citu sociālo garantiju rēķina un, ja tas pasliktinās sabiedriskā transporta pieejamību un kvalitāti.

Arodbiedrība atgādināja, ka jau šobrīd 2019.gadam un arī 2020.gadam ir vajadzīgs atrast papildus dotācijas tieši algu palielinājumam, lai uzsāktu algu reformas, mazinātu autobusu vadītāju deficītu un piesaistītu šai profesijai jaunus cilvēkus.

Satiksmes ministrs atbalstīja ģenerālvienošanās slēgšanu nozarē, tāpēc arī atbalstīs visas likumdošanas iniciatīvas, kas saistītas ar to. Puses arī vienojās, ka sadarbosies un apmainīsies ar informāciju par problēmjautājumiem un aktualitātēm nozarē.

Sagatavoja: J.Kalniņš, LAKRS priekšsēdētājs

Par partnerību, dialogu, darba koplīgumiem un labiem darba apstākļiem kā darba devējiem, tā darba ņēmējiem!



Zanda Martens: "Atkāpes no likuma tikai ar vispārāstošiem koplīgumiem nozares vai nacionālā līmenī! Tikai tā ir iespējams izpauzēties no sadrumstalota un nepārskatāma regulējuma ar dažādām – katrā uzņēmumā savādākām – atkāpēm no likuma, kā arī konkurences cīņas starp darba devējiem uz darba apstākļu rēķina. Vispārāstoši koplīgumi novērš negodīgu konkurenci un algu dempingu."

Visu rakstu lasiet šeit:

<http://www.lbas.lv/news/1808>

LSAB ATZĪMĒ "SOCIĀLAJAM DIALOGAM 100"

Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrība (LSAB) 2. aprīlī svētku pilnvaroto konferencē „Sociālajam dialogam 100” sveica sociālos partnerus sakaru nozarē.

LSAB prezidente Irēna Liepiņa konferences atklāšanā uzsvēra, ka valsts, darba devēji un arodbiedrības jau gadsimtu ilgi iesaistās dialogā par ekonomiskām, sociālām un tiesiskām aktualitātēm, lai līdzsvarotu intereses un

panāktu taisnīgāku un vienkārši patīkamāku darba vidi. Starptautiskā mērogā Starptautiskā Darba organizācija (SDO) sastāv no valstu, darba devēju un arodbiedrības pārstāvjiem, kuri kopā vienojas par darba standartiem pasaulē, īpaši uzsverot apvienošanās brīvību un kolektīvo pārrunu autonomiju sociālajā dialogā. Liela nozīme sociālajā dialogā ir arodbiedrībai, apvienojot darbinieku

labākās idejas un aicinot darba devēju un valsti pieņemt lēmumus atbilstoši strādājošo interesēm. LSAB iestājas par produktīvu darbu, pašorganizāciju un augstu atbildību darbā ar augstu pievienoto vērtību, lojalitāti darba devējam. Arodbiedrība esam mēs paši – visi kopā.

PAR LSAB AKTUALITĀTĒM VAIRĀK LASIET IZDEVUMĀ "LSAB ZIŅAS": <http://www.lsab.lv/files/documents/LSABzinasiJanvaris2019.pdf>

LIZDA: arī politiķiem likumi un solījumi ir jāpilda

LIZDA līdz 2019. gada. 5. martam no Ministru kabineta (MK) nesaņēma pieprasīto informāciju par pedagogu darba samaksas pieauguma grafika izpildei no 2019. gada 1. septembra nepieciešamajiem finanšu avotiem. Tāpēc, balstoties uz LIZDA Padomes 2019. gada 20. februāra ārkārtas sēdes lēmumu, 2019. gada 20. martā tika organizēts izglītības un zinātnes darbinieku pikets pie LR Saeimas.

20. martā LIZDA piketā pie LR Saeimas bija pulcējušies 2500 arodbiedrības biedru (attēlos) un mēs politiķiem pieprasījām pildīt izglītības likumā noteikto un 2018. gadā MK apstiprināto pedagogu darba samaksas paaugstināšanas grafiku, kas paredz palielināt pedagogu minimālo darba algas likmi no 710 EUR uz 750 EUR no 2019. gada 1. septembra.



LIZDA pārstāvji sarunās ar Saeimas priekšsēdētāju I. Mūrnieci, Ministru prezidentu A.K. Kariņu un Saeimas deputātiem panāca vienošanos un tika atrasti 1,7 miljoni EUR pedagogu darba samaksas paaugstināšanas grafika izpildei ar š.g. 1. septembri no kopā nepieciešamajiem 9,3 miljoniem EUR, kas vēl tiks meklēti kopīgā LIZDA un politikas veidotāju sadarbībā. Piketa pārrunu laikā no Saeimas un valdības pārstāvju puses tika iesniegts priekšlikums likumprojektam "Par valsts budžetu 2019. gadam" un Izglītības un ministrijas (IZM) rīcības plāna projekts pedagogu algu kāpinājuma indikatīvo rādītāju sasniegšanai. 27. marta LIZDA Padomes ārkārtas sēdē pierādīja, ka IZM piedāvātais rīcības plānā norādīto reformu īstenošana nenodrošinās nepieciešamo finansējumu pedagogu darba samaksas pieauguma grafika izpildei no 2019. gada 1. septembra, ko mutiski apliecināja arī izglītības un zinātnes ministre I.Šuplinska.

Jautājums par Izglītības likuma izpildes nodrošināšanu ir daudzkārt pārrunāts dažādos līmeņos Saeimā, MK, divas reizes ar izglītības un zinātnes ministri I. Šuplinsku LIZDA Padomes ārkārtas sēdēs utt.

Neskatoties uz to, ka pieņemtais likums "Par valsts budžetu 2019. gadam" 58.pants nosaka, ka valsts nozīmes reformu

īstenošanai valsts budžeta resorā "74. Gadskārtējā valsts budžeta izpildes procesā pārdaļamais finansējums" rezervētais finansējums ir 7 070 000 EUR, paredzot, ka atbildīgā nozares ministrija pieprasījumu iesniedz MK lēmuma pieņemšanai, nerodas pārliecība, ka finansējums paredzēts tieši pedagogu darba samaksas paaugstināšanas grafika nodrošināšanai, kaut arī par to mutiskus solījumus devuši koalīcijas partiju politiķi. **Rakstiska un skaidra apliecinājuma šiem politiķu solījumiem šobrīd arodbiedrībai nav.**



2019. gada 17. aprīlī LIZDA Padomes ārkārtas sēdē tika nolemts sākt beztermiņa pedagogu streiku no š.g. 2. septembra, ja mēneša laikā netiks pieņemti konkrēti grozījumi normatīvajos aktos, kas nosaka pedagogu darba samaksas pieauguma grafika īstenošanu no š.g. 1. septembra:

- LIZDA 2019. gada 23. aprīlī vērsās pie IZM ar pieprasījumu pēc garantijām un konkrētiem grozījumiem normatīvajos aktos, kas nosaka pedagogu darba samaksas pieauguma grafika īstenošanu no 2019. gada 1. septembra;
- Sagaidīt vai tiek izpildīts 2019. gada 16. aprīlī Nacionālās Trīspusējās sadarbības padomes (NTSP) sēdē nolemtais: valdības rīcības plāna pasākumus papildināt ar punktu, ka pedagogu zemākās mēneša darba algas paaugstināšanas grafiku sāks pildīt no 2019. gada 1. septembra. Kā arī politikas veidotāji mēneša laikā (līdz š.g. 16. maijam) ir lēmuši veikt nepieciešamos grozījumus normatīvajos aktos (MK noteikumi 445 un likums par valsts budžetu 2019. gadam utt.), lai realizētu pedagogu darba samaksas pieauguma grafiku ar 2019. gada 1. septembri.

- Ja politikas veidotāji nebūs pildījuši NTSP lēmumu un savus solījumus, tad LIZDA organizēs beztermiņa izglītības darbinieku streiku sākot ar 2019. gada 2. septembri.

Kā labs piemērs mums varētu skolotāji Polijā, kuri no 2019. gada 8. aprīļa uz 16 dienām bija sākuši valsts mēroga streiku pieprasot palielināt algas par 30%. Polijas valdība piedāvājusi 15% atalgojuma pieaugumu no septembra, piemaksas 70 EUR apmērā, kā arī birokrātijas ierobežošanu un skolotāju vērtēšanas sistēmas maiņu. Taču tam bija gatava piekrist tikai viena no arodbiedrībām, tādēļ valstī tika slēgtas 77% skolu, turklāt nedēļā, kad sākas dažādi mācību gada beigu eksāmeni. Kopumā aptuveni 15 500 skolas un pirmsskolas izglītības iestādes un 90% no visiem Polijas skolotājiem piedalījās streikā par šo laiku nesaņemot atalgojumu.

Mēs Latvijā šobrīd cīnāmies par algas paaugstinājumu 40 EUR apmērā, bet šī sen jau vairs nav cīņa tikai par konkrētu atalgojuma apmēru, bet par to, lai Latvijā tiktu cienīta pedagogu profesija un cienīta kopējā arodbiedrību kustība. Arī politiķiem ir jāpilda likumi, NTSP pieņemtie lēmumi un dotie solījumi. Mums arodbiedrībās ir jābūt stipriem un vienotiem savu prasību izpildē pret politikas veidotājiem, jo tikai kopēja iestāšanās par vienotu mērķi var sniegt vēlamu rezultātu.

Juris Aksels Cīrulis, LIZDA



BALTIJAS JŪRAS VALSTU ARODBIEDRĪBAS TIEKAS HAMBURGĀ



18. un 19. martā Hamburgā notika Baltijas jūras valstu arodbiedrību tikšanās sadarbības tīkla (BASTUN) kopīgā sanāksmē, - eksperti no vairāk nekā 20 organizācijām un 7 reģiona valstīm apsprieda problēmas darba tirgū.

Sanāksmi atklāja DGB Nord prezidents Uwe Polkaehn un pašreizējā BASTUN prezidente, LBAS priekšsēdētāja vietniece Irēna Liepiņa.

Sanāksme pateicās I. Liepiņai un atzinīgi novērtēja LBAS darbu prezidentūras laikā.

Šajā tikšanās reizē īpaša uzmanība tika veltīta nozares koplīgumiem un Zviedrijas sociālajam modelim. Zviedrijā 90 % strādājošo aptver koplīgumi (kopumā aptuveni 670 koplīgumi), un tieši kolektīvās pārrunas nozarēs veicina uzņēmumu

konkurētspēju un strādājošo pārticību.

Irēna Liepiņa sniedza īsu ieskatu Latvijas situācijā attiecībā uz darba koplīgumu slēgšanu. Pašlaik tiek strādāts pie vispārējiem nozaru koplīgumiem piecās nozarēs: būvniecībā, sabiedriskajā transportā, mežsaimniecībā, komunikācijās un ķīmiskajā rūpniecībā. Mērķi ir godīga konkurence, nozaru pašregulācija, taisnīga atlīdzība. Interesi par nozaru koplīgumiem ir izrādījušas arī citas nozares, piemēram, apsardzes un drošības sektors. Patlaban uzmanība ir vērsta uz pašregulāciju, kolektīvo s a r u n u t e l p a s paplašināšanu, organizatoriskās izaugsmes veicināšanu, valstu partneru iesaistīšanu un juridisko instrumentu un paraugprakses pieņemšanu. Ir sagaidāms, ka tiesību akti

tiks atjaunināti, norādot, ka koplīgumi nav pretrunā ar citiem darba tiesību aktiem.

ETUC konfederālā sekretāre Esther Lynch iepazīstināja sanāksmes dalībniekus ar pārskatu par situāciju attiecībā uz nozaru koplīgumiem Eiropā. Viņa atgādināja par ETUC Manifestu Eiropas Parlamenta vēlēšanām un jauno Eiropas sociālo līgumu.

DGB Politiskās stratēģijas un plānošanas departamenta vadītājs Thomas Fischer iepazīstināja ar Vācijas koplīgumu sistēmu.

FH starptautiskā sekretāre Heidi Rønne iepazīstināja ar Dānijas prezidentūras programmu un Dānijas arodbiedrību vidi. Pirmā Dānijas prezidentūras sanāksme notiks Kopenhāgenā 2019. gada 1. un 2. oktobrī un otrā - Krievijā 2020. gada martā.

Vairāk lasiet: <http://www.lbas.lv/news/1809>

Satversmes tiesa ir pieņēmusi spriedumu lietā Nr. 2018-14-01.

Norma, kas regulē virsstundu darba atlīdzību amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm, neatbilst Satversmē ietvertajam vienlīdzības principam.

Spriedumu lasiet [šeit](#).

Latvijas Iekšlietu darbinieku arodbiedrības Valdes priekšsēdētājs Armands Augustāns: "Laba dāvana visām amatpersonām. Kopīgiem spēkiem var sasniegt labus rezultātus. Tagad organizēsim un informēsim par tālākiem soļiem. Paldies amatpersonai, kura uzņāka cīņu. Paldies LR Tiesībsargam, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībai un Latvijas Iekšlietu darbinieku arodbiedrībai.

SĀK DARBOTIES TRAUKSMES CELŠANAS MEHĀNISMS

1.maijā stājas spēkā jauns likums - Trauksmes celšanas likums. Tā mērķis ir sabiedrības interesēs veicināt trauksmes celšanu par pārkāpumiem un nodrošināt trauksmes celšanas mehānismu izveidi un darbību, kā arī trauksmes cēlēju pienācīgu aizsardzību.

Trauksmes celšanas likuma [3. pantā](#) paredzēti gadījumi, kad persona ir tiesīga celt trauksmi, jo īpaši par šādiem pārkāpumiem:

- amatpersonu bezdarbību, nolaidību vai dienesta stāvokļa ļaunprātīgu izmantošanu;
- korupciju;
- krāpšanu;
- publiskas personas finanšu līdzekļu vai mantas izšķērdēšanu;
- izvairīšanos no nodokļu samaksas;
- sabiedrības veselības apdraudējumu;
- pārtikas drošības apdraudējumu;
- būvniecības drošības apdraudējumu;
- apdraudējumu;
- vides drošības apdraudējumu;
- darba drošības apdraudējumu;
- sabiedriskās kārtības apdraudējumu;
- cilvēktiesību pārkāpumu;
- pārkāpumu publisko iepirkumu jomā;
- pārkāpumu finanšu un kapitāla tirgus sektorā;
- konkurences tiesību pārkāpumu u. c.

Vairāk lasiet [šeit](#).

Arodbiedrības spēks rodas pamazām

Liepājas tramvajs ir vecākā elektriskā tramvaja līnija Baltijā, kas darbojas no 1899. gada, - Rīgā elektriskie tramvaji sāka braukt 2 gadus vēlāk. Uzdrošināšanās ieviest elektrisko dzelzceļu bija vēra ņemams pilsētas tēvu solis pretim progresam un Liepājas elektrifikācijai. Tramvajs ar ātrumu 15 km/h sāka kursēt līnijā Pilsētas tilts – Karosta. Šim faktam par godu pirmajās stundās Liepājas publika vizinājusies bez maksas, un atsaucība bijusi liela. Trīs stundās tramvaju izmantoju apmēram 5 tūkstoši liepājnietu. Neredzētais, kustīgais brīnums visvairāk ietekmējis ziņkārīgo Liepājas puiku prātus. Šobrīd tramvaja maršruta līnijas kopgarums ir 14,8 kilometri.



Savukārt Liepājas autobusu parks (LAP) savu vēsturi sāk aprakstīt no 1945. gada. LAP ir lielākais autobusu pārvadājumu sniedzējs Kurzemē un viens no vadošajiem pasažieru autotransporta pakalpojumu sniedzējiem Latvijā. Uzņēmuma mērķis – kā lasām uzņēmuma mājas lapā - ir kļūt par līderi pasažieru pārvadājumu un transporta nozares pakalpojumu sniegšanā Latvijā.

Ar abu uzņēmumu arodorganizāciju priekšsēdētājiem tiek omulīgajās SIA Liepājas tramvajs telpās, kur mūs laipni sagaida mājas-māte **Dace Cislonoka**. Un arī LAP arodorganizācijas priekšsēdētājs **Agris Laugalis** šeit nav nekāds svešinieks – viņš no pagājušā gada rudens šeit strādā par tramvaja vadītāju.

Arodbiedrības biedri LAP ir 155 no 280 darbiniekiem, Liepājas tramvajā – 62 no 80 darbiniekiem.

Agris Laugalis: - 20 gadus nostrādāju LAP par autobusa vadītāju, labprāt būtu vēl strādājis. Taču, kad pirms 3 gadiem nodibināju arodbiedrību un organizācija kļuva aizvien lielāka, vadība sāka mūs bremsēt, biedru naudas nepārskaitīt... Atlaida mani no darba, it kā slimības dēļ, bet patiesībā – tikai arodbiedrības dēļ. Autobusu parkā darba devējs negrib ievērot Eiropas regulas, tādēļ mānās par darba stundām. Mēs ļoti cīnāmies pret to, un tādēļ jau es esmu tur, kur esmu. Mani atkal ievēlēja par arodorganizācijas priekšsēdētāju, un es joprojām par to cīnos, lai arī tur nestrādāju. Mēs jau esam ļoti daudz izdarījuši, tas ir tāpat kā ar to ūdens pili – tik ilgi tā sitīs vienā vietā, kamēr izsitīs cauri. Tagad strādāt šajā arodbiedrības amatā ir mazliet vieglāk, jo darba devējs mani ne-

var ietekmēt. Esmu arī SIA "Liepājas tramvajs" arodbiedrības biedrs, bet vadu Liepājas autobusa parka arodbiedrību. Es jau būtu nolīcis pilnvaras, bet nebija, kas to pienākumu uzņemas.

Dace precizē, ka LAP vīri nebija ar mieru: - Nervu bende tā ir, un nervu šūnas jau neatjaunojas. Bet ja vīri grib, ka tu cīnies, nu, kā tu pateiksi – nē?

A.Laugalis: Nu ir jau arī tādi, kas grib visu uzreiz, bet tas jau nekad nav iespējams. Mājās sieva arī saka, lai nemetu plinti krūmos. Bet es esmu daudz mierīgāks, kopš es tur nestrādāju. Es varu aiziet ar vēsu prātu un visu izteikt. Autobusu parkā darba dienu parasti sāku ar visādu paskaidrojumu sniegšanu, no paša rīta jau bija samaitāts garastāvoklis.

Arī šobrīd Liepājas autobusu parkā ir vēl cita arodbiedrība, kas nav LAKRS sastāvā. Darba devējs nepieņem mūsu kopīgumu, jo viņiem jau it kā ir un tas vēl ir spēkā. Taču esošais kopīgums ir pārrakstīts likuma pants. Un tur ir skaidri noteikts, ka darba devējs katru mēnesi pārskaita biedru naudu.

Gan Agris, gan Dace slavē SIA Liepājas tramvajs vadību - administrācija ir laba, cilvēkos ieklausās. Vaicāju - kā ir braukt ar tramvaju pēc autobusa - vieglāk? Esot savādāk. Tramvaju neviens neredzot un nedodot tramvajam ceļu – ne gājēji, ne braucēji, un tramvajs slīd, to nevar apturēt, īpaši rudens lapu laikā.

Agris mēnesi mācījāsursos Rīgā – katru dienu, arī nedēļas nogalēs. Pēc tam brauca 200 stundas praksē ar instruktoru – visu vasaru, tas gan licies ilgi.

A.Laugalis atzīst, ka darba samaksa Liepājas tramvajā ir zemāka, bet neesot nekādas "karājošās stundas", gaidīšanas režīms, par kuru neviens nemaksā.

SIA "Liepājas tramvajs" arodorganizācijas priekšsēdētāja **Dace Cislonoka** atzīst, ka uzņēmumā darbinieki strādā ilgstoši, un šajos laikos "laimes meklētāji" te neiemaldās:

- Direktors Aigars Puks nav arodbiedrībā, bet viņš ir visur ar mums kopā, un pats saka, ka viņam nebūtu arī nekādu problēmu iestāties.

Dace uzsver, ka Liepājā ļoti pietrūkst Arodbiedrību centra un tāda cilvēka kāds bija tā vadītājs Jānis Neimanis: - Aizgājām uz centru, uzzinājām, kā citiem klājas, tagad nezinām neko.

A.Laugalis: - LAP arodbiedrība aicināja uz tikšanos domes priekšsēdētāju Jāni Vilnīti, - neatnāca, bet bija paaicinājis no savas pusēs tos pašus Autobusa parka vadītājus – padomes locekļus, kas bija diezgan nesofidī. Pielāju, ka īpašnieki varbūt pat nezinā, kas notiek uzņēmumā... LAP direktors saka, ka es uzņēmumam ceļu neslavu ar informāciju medijos, es savukārt atbildu, – ka vienīgais, kas ceļ neslavu, ir viņš pats. Atbildēju, ka neviens sevi cieņošs laikraksts nepārbaudītu faktus nepublicēs, visi līgumi, par kuriem stāstīju, ir ar jūsu parakstu... Viņš grib graut arodbiedrību, nepārskaitot kolektīvi biedru naudu, un tas mums rada problē-

mas. Sākumā pats vācu biedru naudu no 20 cilvēkiem, bet tagad esam 155, un tas ir ļoti problemātiski. Šoferiem viņš saka, - nu, redz, ja tu nebūtu arodbiedrībā, sen jau brauktu ar jaunu autobusu... Cīnāties par darba stundām – kad atrodamies Rīgā, par tām 7 stundām, ko nebraucam, mums maksā minimālo algu, bet kopējā stundu skaitā neieskaita. Citi uzņēmumi, kā, piemēram, Nordeka, skaita. Kāpēc mums nevar? Mums kādreiz bija viens maršruts – Rīga-Liepāja-Rīga, to tagad sadalīja divos – Rīga-Liepāja un Liepāja-Rīga, un starpposms paliek tukšs. It kā – ej, kur gribi, bet šoferiem ir taču materiālā atbildība – nauda, kases aparāts, tas viss paliek autobusā! Mums pat nav noteiktas stāvēšanas vietas Rīgā. Par piketu pagājušajā gadā – par to direktors bija dikti negants, jo cilvēki viņu izsvilpa. Lai gan viņš parasti blāuj – arī sarunās ar VDI un citiem... Mēs birstam uz streiku, kad būs siltāks laiks. Ir vajadzīgs daudz laika, lai to noorganizētu. Mums darba devējs pateica, ka viņam jābankrotē un jāpakaras, ja jārealizē viss, kas mūsu kopīguma projektā rakstīts. Bet tas jau ir tikai projekts. Uz pārrunām nenāk. Tiklīdz kā kaut ko nopietnu jautā – piemēram, par remonta zonas uzlabošanu, tā sarunas beidzas.

Agris atzīst, ka darbs dara darītāju, un kā kaut ko iesāk – darbi rodas atkal no jauna, un arodbiedrības spēks rodas pamazām.

Dace Cislonoka SIA Liepājas tramvajs arodorganizāciju vada 12. gadu: - Kopīgums ir pārslēgts pagājušā gada 1. februārī. Ļoti drīz būs klāt jaunie tramvaji. Domājām par algu pielikumu, bet saprotam, ka jādodomā par izmaksām, ar ko saistās jauno tramvaju iegāde. Elektriņas cena ir cēlusies – un tūlīt ceļas arī izmaksas visam pārējam. Mēs esam pašvaldības uzņēmums – ko varam, to darām. Mums bija prēmijas uz Jauno gadu, uz Latvijas simtgadi. Kolektīvs ir tāds, ka cits citu labi zina, un mūsu cilvēki ir ļoti aktīvi. Mums notiek pavasara talkas ar kopīgu gaļas cepšanu un dejām, Jaungada balles. Šogad Liepājas tramvajam aprit 120 gadi – un 27. septembrī būs liela balle.

DACE TARASOVA, SABIEDRISKO PAKALPOJUMU UN TRANSPORTA DARBINIEKU ARODBIEDRĪBAS LAKRS JURISTE

"Kas nerada, tam nav ne darbs, ne dusa ..." (Rainis)

2018. gada 16. augustā Liepājā notika pikets, kura laikā AS "Liepājas autobusu parks" darbinieki/ arodbiedrības LAKRS biedri izteica pretenzijas, iebildumus pret AS "Liepājas autobusu parks" valdi, proti, darba devējiem. Pamatā tika lūgts darba algas palielinājums, darba kopīguma noslēgšana atbilstoši kopīguma mērķim, nevis formalitātes pēc, darba apstākļu uzlabošana, it īpaši autobusu galapunktos, cienīgu attieksmi!

Uzņēmumā bija noslēgts darba kopīgums, bet arodbiedrība LAKRS nebija slēdzējpusē, tas tika parakstīts ar uzņēmumā izveidotu arodorganizāciju, kā rezultātā, parakstot darba kopīgumu, darbiniekiem netika uzlabots labklājības līmenis, nekādi papildus garantētie sociālie labumi, darba kopīguma punkti sastāvēja no varbūtības, kaut kādām iespējām, daļēji pārrakstīts Darba likums. Vai tas ir kopīgums? Vai tāds ir kopīguma mērķis uzņēmumā?

Pēc piketa organizēšanas darba devēji uzsāka masveidā likt šķēršļus arodbiedrības darbam. Darba devēji sāka ar svarīgu lietu, proti, pārtrauca ar grāmatvedības starpniecību ieturēt biedru naudu un pārskaitīt arodbiedrībai LAKRS. Jāpievērš uzmanība tam faktam, ka kopīgumā tika iestrādāts punkts par biedru naudas ieturējumu nekorekti un praksē grūti izpildāmu, proti: **"Katru mēnesi darba devējs pēc Arodbiedrības biedra rakstiska iesnieguma ar grāmatvedības starpniecību ietur no arodbiedrības biedra darba algas arodbiedrības biedru naudu un ieskaita arodbiedrības norēķinu rēķinā pēc arodkomitejas priekšsēdētāja norādījuma [...]. Pirmais signāls jau tika norādīts 2018. gada 6. septembrī laikrakstā "Kurzemes Vārds": "Ir ļoti nekorekti no viņu puses (arodbiedrības LAKRS), ka viņi vēlas, lai mēs katru mēnesi ieskaitām LAP darbinieku biedru naudu", tajā pašā laikā atzīst, ka līdz šim to ir godprātīgi darījuši. Neskatoties uz kopīguma neviennozīmīgo punktu, darba devējs ieturēja un pārskaitīja biedru naudas, bet uz doto brīdi viņš mutiski papildina kopīgumu ar biedra personīgas ierašanās nepieciešamību un iesnieguma iesniegšanu .**

Pēc protesta akcijas rīkošanas būtiski palielinājies biedru skaits no uzņēmuma, un ar 2018. gada novembra mēnesi darba devējs pārtrauca ieturēt un pārskaitīt biedru naudu, - to pamanīja paši darbinieki savās algas lapiņās. Protams, arodbiedrība sazinājās ar darba devēju, kurš paskaidroja, ka "lietvedībā notika kļūme, kā rezultātā tika dzēsti dati, kas saturēja informāciju par LAP darbiniekiem, no kuru algas līdz šim tika ieturēta LAKRS arodbiedrībai paredzētā biedru nauda. Tāpat LAP valde 2018. gada 20. novembrī tikās ar LAKRS pārstāvi, izskaidroja, ka LAKRS biedriem ar saviem iesniegumiem LAP jāvēršas personāldaļā personīgi. Ņemot vērā, ka kalendārā gada beigās LAP uzņēmumā ir ļoti noslogots periods, šīs informācijas atjaunošanai uzņēmumam šobrīd nav nepieciešamo laika un finansiālo resursu." Šāda atbilde liecina par negatīvu attieksmi pret arodbiedrību, tās biedriem/darbiniekiem, savā veidā nīrgājoties – šodien būs tā, rīt būs šādi un parīt būs vēl savādāk.

Ja uzņēmums darbotos darbinieku interesēs, kā to atzīst pats darba devējs, tad nebūtu rīkotas protesta akcijas, nebūtu sūdzības no darbiniekiem.

Līdz šim brīdim darba devējs neietur un nepārskaita biedru naudu, neskatoties uz to, ka iesniegumi atrodas lietvedībā, iesniegumā tika lūgts "ik mēnesi" ieturēt un pārskaitīt biedru naudu. Darbinieki paši savāca parakstus uz vienota iesnieguma ar atkārtotu lūgumu ieturēt un pārskaitīt ik mēnesi biedru naudu, bet darba devējs atkal atrod iemeslu, lai to nedarītu, atsaucoties uz to, ka tas nav pārlicināts par brīvas gribas izteikumu un nevar identificēt darbiniekus, tam nepietiek, ka tiek minēts vārds un uzvārds, uzstājot uz personīgo ierašanos Personāla nodaļā. Interesanti, vai šīs nodaļas darbinieki un pats darba devējs varēs saprast, vai darbinieks ir brīvi izteicis savu gribu? Ir skaidri redzams, ka ar šādu darbību darba devējs un tā padotībā esošie darbinieki mēģinās "pierunāt" darbinieku atturēties no arodbiedrības, ja nesanāks "pierunāt", tad piespiedu kārtā tiks izdarīt. It īpaši, zinot, kā valdes priekšsēdētājs māk skaļi runāt, blāuj un uzvesties kā puika no ielas. Neaizmirsīsim, ka mēs dzīvojam 21.gadsimtā un tehnoloģijas kļūst aizvien modernākas.

Pernā gada decembra mēnesī darba devējam tika nosūtīts kopīguma projekts, kurš salīdzinoši ar spēkā esošo darba kopīgumu ir efektīvs, uzlabojot darbinieku labklājību un atbilstošs kopīguma mērķim, tajā pašā laikā motivējot darbiniekus. Līdz šim brīdim darba devējs un arodbiedrība LAKRS nav sēdušies pie sarunu galda, lai pārrunātu kopīguma grozījumus. Darba devējs vienkārši uzraksta, ka tās kopīguma nodaļas, kuras dod iespēju materiāli stimulēt darbinieku, nav iespējams izpildīt, jo rada nesamērīgus izdevumus un nevar uzņemties papildu finansiālās saistības, pievienojot savu "formālo", "bezzēdzīgo" darba kopīgumu projektu, kurš nav darbinieku interesēs, savukārt darba devējs uzskata, ka tas darbojas darbinieku interesēs. Bez tam, būtiski ir pieminēt, ka 2017. gadā AS "Liepājas autobusu parks" ir uzlabojušies finanšu rādītāji - apgrozījums audzis par 5,8 procentiem, bet peļņa - par 33 procentiem, kā liecina SIA "Firmas.lv" informācija. Darba algas ir palielinājušās tikai tiktāl, cik nosaka valsts, neaizmirstam - autobusu vadītājiem ir noteikta minimālā stundas tarifa likme (garantētā), atsevišķi seko piemaksas un prēmija procentos.

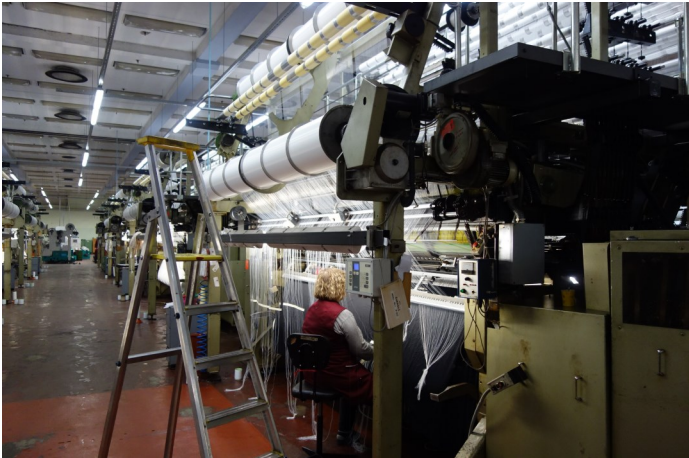
Diemžēl arī Valsts darba inspekcija šajā jautājumā nevarēja palīdzēt, tā rezultātā tiek gatavots prasības pieteikums tiesā, kā arī tiek lemts par protesta akciju, piemērojot Streika likumu.

Gribas piebilst, ja uzņēmums darbotos darbinieku interesēs, kā to atzīst pats darba devējs, tad nebūtu rīkotas protesta akcijas, nebūtu sūdzības no darbiniekiem.

Cerams, ka darba devēji pārstās neievērot darbinieku tiesības un intereses, darbosies ne tikai uzņēmuma labklājībai, bet arī par labu darbiniekiem, jo darbinieki ir tie, kuri ļauj nopelnīt gan sev, gan akcionāriem!!!

LAUMA FABRICS STRĀDĀ STABILI

- Liepājas uzņēmums LSEZ LAUMA FABRICS SIA strādā stabili, - saka tā valdes priekšsēdētājs, ģenerāldirektors Edijs Egliņš. Pagājušajā gadā ir strādāts iepriekšējā gada līmenī, kas mūsdienu nestabilajā ekonomikā nav sliktis rādītājs. Uzņēmuma vadība ar rezultātu ir apmierināta - kāds tirgus ir aktīvāks, cits ne tik daudz, bet kopumā ir spēts tos sabalansēt. Uzņēmumā darbojas stabila arodbiedrība, un tās priekšsēdētāja jau sešus gadus ir Kristīne Martinsone.



SIA LAUMA FABRICS galvenā produktu grupa ir elastīgie adījumi. Uzņēmuma mājas lapā lasām, ka tā piedāvājuma klāsts ir plašs: sākot ar saturīgiem, klasiski funkcionāliem un beidzot ar īpaši smalkiem moderniem materiāliem. Vēl uzņēmuma produkcijas klāstā ir neelastīgās mežģīnes un adījumi, lentes un izšuvumi. Tā vienkāršāk izsakoties - gandrīz viss, no kā top sieviešu apakšveļa.

Vēstures annālēs lasām, ka pirmais uzņēmuma cehs uzsāka darbu 1971. gadā, un tajā ražoja lentes un trikotāžas adījumus. Ražotnes celtniecība tika pilnībā pabeigta 1977. gadā, - ražošanas korpusi aizņēma 11 ha. Rūpnīcā darbojās pieci cehi - mežģīņu adīšanas, lenšu aušanas, zīda aušanas, krāsošanas un apdares, kā arī šūšanas ražotne. Tagad klāt nākuši vēl daži. Staigājot pa ražotnes cehiem, redzams, ka notiek remonts un uzņēmums gadu gaitā ir mainījies. Šis gads LAUMA FABRICS nozīmīgs ar to, ka ir uzsākta vērienīga dārgu, svarīgu iekārtu nomaiņa - drīz tiks saņemta 30 m gara, 6 m plata žāvēšanas iekārta, kas maksā 1,3 miljonus eiro. Uzņēmuma valdes priekšsēdētājs atzīst, ka iekārtas ir jāmaina, jo vecās tērē daudz elektrības un tām nav tik laba kvalitāte, - tas ir nepārtraukts process. Laikam ejot, uzņēmuma eksporta tirgi ir pamainījušies - ir samazinājušies bijušās PSRS daļa, bet ir pieaugusi Rietumu valstu daļa.

LSEZ LAUMA FABRICS SIA valdes priekšsēdētājs, ģenerāldirektors Edijs Egliņš: - Esam kļuvuši piesardzīgāki, ir bijušas neveiksmes, no kurām esam mācījušies. Tagad stingri izvērtējam, kam dot produkciju uz pēcmaksu, izvērtējam riskus, jo ir bijušas situācijas, kad produkciju iedod, bet - pircējs nesamaksā, un ir jācinās, lai parādus dabūtu atpakaļ. Krīzes ir iemācījušas - labāk mazāk, bet droši. Kopumā mēģinām būt finansiāli piesardzīgāki.

Edijs Egliņš atzīst, ka tekstila rūpniecība pasaulē mainās, - Ķīna tajā iemanto arvien lielāku lomu. Un mainās arī tirdzniecības kanāli - tradicionālos veļas veikalus aizstāj interneta tirdzniecība. Dažādos vecuma segmentos tas atšķiras, bet vidējais rādītājs esot ap 15% pircēju, kas izvēlas iepirkties internetā. Iepirkšanās internetā gan ir grūti izsekojama, taču ir skaidrs, ka tā attīstās, un nozīmīgs ir vizuālais aspekts - fotogrāfija. Tie ir citi paņēmieni, - daži brendi to dara labāk, citi sliktāk, bet tas maina tirgus struktūru.

Krievija, Baltkrievija un Vācija - šīs valstis ir LAUMA FABRICS eksporta tirgu līderes. Taču ļoti svarīgs ir Latvijas tirgus. Lai gan citi Latvijas ražotāji pērk produkciju pie LAUMA FABRICS, - tas nenozīmē, ka viņu radītais paliek Latvijā - arī tas aiziet ārpus robežām.

Vidējie darba samaksas cipari uzņēmumā aug, protams, gan vadībai, gan darbiniekiem gribētos, lai tas notiktu straujāk. Bet tad ir jāaug arī produktivitātei, saka Edijs Egliņš: - Jāstrādā ar modernākām iekārtām, jāspēj sarazot vairāk un kvalitatīvāk. Jāspēj sarazot tādu produkciju, ko var pārdot. Tas, ko es redzu, kas notiek valstī - vidējā darba samaksa valstī aug ļoti strauji, iespējams, tas ir pateicoties Eiropas finansējumam. Jautājums ir - vai šī algu celšanās ir ilgtermiņā? Un ir ļoti liela atšķirība reģionu griezumā - ir sajūta, ka Latvijā ir divu ātrumu ekonomika. Mēs nevaram pacelt cenu, sakot, ka mūsu darbinieki vēlas pelnīt vairāk. Mums ir ilgtermiņa stratēģija - jo mēs te esam un mēs te būsim, mēs te gribam strādāt. Bet Eiropas finansējums - šodien ir, bet rīt vairs nebūs.

Diemžēl LAUMA FABRICS jākonkurē ar apkārtnē algām, - atnāk darbinieks un saka - bet man tepat aiz stūra maksā vairāk apkārtnē... Arī Liepājā jūtama ēnu ekonomikas ietekme - ja nodokļus maksātu visi, tad būtu citādāk.

Edijs Egliņš: - Mēs konkurējam ar saviem darbiniekiem - viņi uz rokas grib saņemt vairāk, neizprotot sociālo garantiju nozīmi. Vēl jūtama problēma ir ātrie kredīti, un cilvēki paši meklē iespējas saņemt aplokšņu algas, lai neatvilktu tik daudz līdzekļu. Mēs jūtam, ka cilvēks paliek arvien svarīgāks. Un arī mēs skatāmies, kā šim aspektam pievērst arvien vairāk uzmanības - kopā ar arodbiedrību organizējam darbiniekiem ekskursijas, sporta spēles, bērniem vasaras nometnes.

Kadru mainība uzņēmumā ir neliela, bet šogad aizies pensijā 30 cilvēki. Ir jāņem vietā jaunie, bet - viņu Liepājā nav, viena daļa ir Rīgā, cita Anglijā... Un tiem jauniešiem, kas šeit ir, ambīcijas ir lielas.

- Lai gan mēs sakām, ka vispirms ir sevi jāpierāda, - bilst E. Egliņš. - Mēs, protams, tiekam ar šo situāciju galā, bet, vērtējot tendenci kopumā, tā ir diezgan bēdīga. Bezdarbs samazinās, bet redzam arī bezdarbniekus, kas īsti strādāt negrib. Ir, protams, cilvēki ar invaliditāti, kuri nevar, ir pirmspensijas vecuma cilvēki.

Laumas apvienotās arodbiedrības priekšsēdētāja Kristīne Martinsone stāsta, ka uzņēmuma jaunos darbiniekus ir grūti pārliecināt par iestāšanos arodbiedrībā - viņi grib būt paši par sevi, lai gan saprot, ka arodbiedrība ir aizstāvis, bet maksāt biedru naudu nevēlas. Ir jāiegulda liels darbs, lai skaidrotu, ko darbinieks iegūs, iestājoties arodbiedrībā. Bet tie, kas ir arodbiedrības biedri - ārā nestājas.

Reizi trīs mēnešos Kristīne sēžas pie viena galda ar uzticības personām un uzņēmuma vadību, lai pārrunātu aktualitātes un sasāpējušos jautājumus. Arodbiedrība regulāri veic darbinieku aptaujas, piemēram, par kopīgās ekskursijas maršrutu, un pagājušajā gadā tā bija Kuršu kāpa. Vienu gadu šī aptauja bijusi par izvēli - prēmija vai sporta spēles, tajā gadā darbinieki izvēlējās prēmiju, jo abus uzņēmums nevarēja atļauties.

Kristīne atzīst, ka gada sākumā aktualizējas darba samaksas jautājums, - cilvēki gada sākumā redz cenu pieaugumu un vēlas to redzēt arī savos maciņos.



Uzņēmuma darba aizsardzības speciāliste Vaida Šeflere (attēlā no kreisās, no labās - E. Egliņš un K. Martinsone) uzsver, ka jautājums par iespējamo darba samaksas pieaugumu vairāk vajadzētu izskatīt cehu kontekstā - ar savu vadītāju, jo darbu specifika, noslodze un iespējas arī to padarīt ražīgāku atšķiras. Pagājušajā gadā LAUMA FABRICS algas pieauga par 5, 7 un 10%, un to paaugstināšana bija atkarīga no paveiktā darba kvalitātes un produktivitātes. Vaida Šeflere norāda, ka pašiem darbiniekiem visu laiku ir jāseko, lai darba process notiek kvalitatīvi - lai nav tā, ka eļļa no iekārtas ir satecējusi un auduma darbinieks neredz... Uzņēmumā ir ap 60 profesiju, kurām ir jāizvērtē darba vides riski.

Uzņēmuma darba koplīgumā ir paredzētas sporta spēles, pensionāru tikšanās Ziemassvētkos un citi pasākumi. Darbinieki labprāt atpūšas kopā ar kolēģiem un otrajām pusītēm.

- Vienmēr tik daudz darbinieku vidū būs arī cilvēki, kas būs ar kaut ko neapmierināti, - nupūšas Kristīne. - Darbinieks pat nav biedrs, bet runā - ai, tā arodbiedrība neko nedara. Kad sasaucu visus kopā un arī darba devējs piedalās - tie runātāji pat neatnāk, kad ir iespēja runāt par lietu. Vaida Šeflere saka, ka ir situācijas, kad darbinieks saka - man pienākas! Bet vairs nav tie laiki - nekas nepienākas, viss tiek nodrošināts!



Tiesu prakse darba strīdos



Ievadot www.google.com meklētājā atslēgas vārdus “darba tiesību pārkāpumi” pirmais, kas parādās ir Valsts darba inspekcijas mājas lapa. Bet vai vienmēr visus pārkāpumus Valsts darba inspekcija ir tiesīga izskatīt vai tomēr jāceļ prasība tiesā?

Augstākā tiesa iepriekš ir atzinusi, ka strīdu, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, izšķiršana, pamatā ir risināma privāttiesiskā ceļā – pusēm vienojoties –, bet, ja vienošanās nav iespējama – tiesā civilprocesuālā kārtībā (2014.gada 12.marta lēmuma lietā Nr. SKA-156/2014 (680102313/25) 5.punkts). Respektīvi, šis ir primārais šādu strīdu izskatīšanas veids. Vienlaikus likumdevējs nav pilnībā atstājis darba tiesiskās attiecības tikai un vienīgi privāttiesisko attiecību līmenī (ar vienīgo valsts iesaisti caur tiesu civilprocesuālā kārtībā).

Ir izveidota valsts tiešās pārvaldes iestāde – Valsts darba inspekcija – ar valsts uzraudzības funkciju darba tiesisko attiecību jomā.

Šajā rakstā neierasti tiks aplūkots Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta lēmums lietā SKA-790/2018 (A420231317).

Lēmums ir būtisks, jo tajā tiek izteiktas nozīmīgas tēzes saistībā ar Valsts darba inspekcijas tiesībām iejaukties darba tiesisko attiecībā uzraudzībā, proti, tiesa norādīja, ka, ja, veicot apstākļu pārbaudi, VDI konstatē, ka starp darbinieku un darba devēju ir strīds par faktiem, un inspekcija ar tai piešķirtajām pilnvarām šos faktus nevar noskaidrot, var uzskatīt, ka inspekcijas pilnvaras ir beigušās un darbiniekam savu tiesību aizsardzībai ir jāizmanto civilprocesuālā līdzekļi.

Lietas nr. SKA-790/2018 (A420231317) faktiskie apstākļi

Darbinieks vērsās Valsts darba inspekcijā (VDI) ar iesniegumu, lūdzot inspekcijai pārbaudīt darba devēja rīkojumu, ar kuriem darbinieks norīkots darba līgumā neparedzēta darba veikšanai, tiesiskumu un uzlikt pienākumu darba devējam pārtraukt prettiesiskās darbības. Iesniegumā norādīts, ka darba devējs nenodrošina pieteicējam darbu un darba apstākļus atbilstoši darba līgumam.

VDI sniedza darbiniekam atbildi, ka lietā faktiski ir strīds par Darba likuma 57.panta piemērošanu. Individuālu strīdu izšķiršana neietilpst inspekcijas kompetencē, tie ir risināmi vispārējās jurisdikcijas tiesā.

Darbinieks šo atbildi apstrīdēja VDI direktoram. VDI direktors atzina inspekcijas amatpersonas faktisko rīcību par tiesisku un atbilstošu normatīvajiem aktiem.

Darbinieks vērsās tiesā, lūdzot atcelt VDI atbildi un uzlikt pienākumu inspekcijai izdot administratīvo aktu, ar kuru darba devēja rīkojumi par darbinieka norīkošanu darba līgumā neparedzēta darba

veikšanai, nepastāvot Darba likuma 57.pantā noteiktajiem pamatiem, tiktu atzīti par prettiesiskiem.

Administratīvā rajona tiesa ar 2017.gada 24.oktobra lēmumu izbeidza tiesvedību lietā sakarā ar to, ka lieta nav izskatāma administratīvā procesa kārtībā.

Tiesu secinājumi

Pirmās instances tiesa Lēmumā norādīja šādus būtiskus argumentus:

1) no lietas materiāliem un Tiesu informācijas sistēmā pieejamā 2017.gada 16.marta sprieduma civilīetā Nr. C26188215 (stājies spēkā 2017.gada 28.jūlijā) izriet ka, tā kā netika saņemta arodbiedrības piekrišana darba līguma izbeigšanai ar darbinieku un darbinieks nepiekrīt turpināt darba tiesiskās attiecības citā darba devēja piedāvātajā amatā, darbinieks ir nodarbināts uz darba devēja rīkojumu pamata līdz strīda atrisināšanai vispārējās jurisdikcijas tiesā.

2) Darba likuma normas nenoteic darba devēja rīcību situācijā, kad darbavieta tiek likvidēta un darbiniekam izveidojas faktiskā dīkstāve uz laiku, iekams tiesas ceļā tiek atrisināts strīds par darba līguma izbeigšanu ar arodbiedrības biedru. Izskatāmajā gadījumā darba devējs pēc analogijas ir piemērojis Darba likuma 57.panta pirmās daļas normu. Attiecīgi starp darbinieku un darba devēju esošais strīds atzīstams par strīdu par tiesībām (vai darba devējam bija tiesības nodarbināt pieteicēju darba līgumā neparedzēta darba veikšanai), kas atbilst individuālam tiesību strīdam Darba strīdu likuma 4.panta izpratnē. Valsts darba inspekcijas 5.panta otrās daļas 6.punktā noteiktās inspekcijas tiesības dot rīkojumus darba devējiem, lai nodrošinātu darba tiesisko attiecību regulējošo normatīvo aktu prasību ievērošanu, nedod inspekcijai kompetenci izšķirt individuālu darba strīdu. Starp pieteicēju un darba devēju pastāvošā privāttiesiskā (darba) strīda izšķiršana nav publisko tiesību jautājums. Tas risināms vispārējās jurisdikcijas tiesā.

Darba likuma normas nenoteic darba devēja rīcību situācijā, kad darbavieta tiek likvidēta un darbiniekam izveidojas faktiskā dīkstāve uz laiku, iekams tiesas ceļā tiek atrisināts strīds par darba līguma izbeigšanu ar arodbiedrības biedru. Izskatāmajā gadījumā darba devējs pēc analogijas ir piemērojis Darba likuma 57.panta pirmās daļas normu. Attiecīgi starp darbinieku un darba devēju esošais strīds atzīstams par strīdu par tiesībām (vai darba devējam bija tiesības nodarbināt pieteicēju darba līgumā neparedzēta darba veikšanai), kas atbilst individuālam tiesību strīdam Darba strīdu likuma 4.panta izpratnē.

Darbinieks par rajona tiesas lēmumu iesniedza blakus sūdzību, kurā norādījis, ka tiesa nav vērtējusi jautājumu par VDI kompetenci pēc būtības. Tiesai norādot, ka darba devēja darba tiesisko attiecību normatīvā regulējuma pārkāpums ir izskatāms vispārējās jurisdikcijas tiesā, pilnībā atbrīvo inspekciju no atbildības par tās pienākumu pildīšanu. Faktiski jebkuru pārkāpumu, ko darba devējs pieļauj darba tiesiskajās attiecībās, var apskatīt kā privāttiesisku darba strīdu. VDI pienākums ir izvērtēt, vai darba devējs ir pārkāpis darba tiesisko attiecību regulējošos normatīvos aktus un izdarījis administratīvo pārkāpumu. VDI ir paredzēts uzraudzības un kontrolējošas iestādes statuss, tai ir pienākums rīkoties atbilstoši šim likumam un uzraudzīt, kā darba devējs piemēro Darba likuma 57.pantu. Augstākā tiesa nolēma atcelt Administratīvās rajona tiesas lēmumu un nodot lietu izskatīšanai Administratīvajai rajona tiesai.

Augstākā tiesa savā lēmumā ir norādījusi šādus būtiskus argumentus:

- 1) saskaņā ar Valsts darba inspekcijas likuma 3.panta pirmo daļu VDI funkcija ir valsts uzraudzības un kontroles īstenošana darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā. Šā panta otrā daļa paredz, ka, lai nodrošinātu minētās funkcijas izpildi, inspekcija blakus citiem veic arī šādus uzdevumus: 1) uzrauga un kontrolē darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanu; 2) kontrolē, kā darba devēji un darbinieki savstarpēji pilda darba līgumos un darba koplīgumos noteiktos pienākumus.

Minēto uzdevumu īstenošanai inspekcijas amatpersonām saskaņā ar šā likuma 5.panta otrās daļas 6.punktu ir tiesības pieņemt lēmumus darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jautājumos, kā arī izteikt brīdinājumus un dot rīkojumus darba devējiem, lai nodrošinātu darba tiesiskās attiecības un darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu prasību ievērošanu.

VDI darbības regulējums ir skaidrs attiecībā uz valsts mērķi – uzraudzīt un kontrolēt darba tiesiskās attiecības un nepieciešamības gadījumā pieņemt privātpersonai saistošus lēmumus, lai nodrošinātu iesaistīto personu tiesību ievērošanu. VDI ir plašas pilnvaras uzraudzīt jebkurā objektā esošos darba apstākļus, izvērtēt jebkuru darba tiesisko attiecību atbilstību tiesību normu prasībām un piemērot pēc saviem ieskatiem atbilstošākās sekas.

Lai arī darbiniekam savu pretenziju izvirzīšanai ir izstrādāts privāttiesiskais strīda risināšanas ceļš, arī publiski tiesiskajā regulējumā darbinieks nav tikai informācijas sniedzējs inspekcijai un pasīvs tālāko notikumu vērotājs. Darbinieks var ne tikai individuāli vērsties pret darba devēju, bet (un likums viņam to neliedz) arī lūgt VDI iesaistīšanos, lai tā, izmantojot tai piešķirtās pilnvaras, uzraudzītu, kontrolētu darba devēju un piemērotu atbilstošas sekas.

- 2) Augstākā tiesa iepriekš ir atzinusi, **ievērojot darba tiesisko attiecību privāttiesisko raksturu, valsts pārvaldes iestāde – VDI – drīkst iejaukties tikai tiktāl, ciktāl darbinieka tiesības skaidri izriet no tiesību normām** (2012.gada 17.augusta lēmuma lietā Nr. SKA-790/2012 (A42775108) 6.punkts, 2014.gada 12.marta lēmuma lietā Nr. SKA-156/2014 (680102313/25) 7.punkts).
- 3) Lai secinātu, vai darbinieka tiesības skaidri izriet no tiesību normām, **VDI kā darba tiesiskās attiecības uzraugšanai un kontrolējošai iestādei ir piešķirtas pilnvaras izvērtēt, vai darba devējs attiecībā pret darbinieku ievēro tās prasības, kas ir izvirzītas tiesību normās** (parasti Darba likumā). Piemēram, vai ir noslēgts darba līgums, vai līgumā ietvertie darba samaksas noteikumi ir likumam atbilstoši. **Ja ir konstatējams, ka darbinieka un darba devēja attiecības kādā jautājumā nav noregulētas (kaut arī tām atbilstoši tiesību normām bija jābūt atrunātām) vai tās ir noregulētas neatbilstoši tiesību normām, VDI ir jāpieņem lēmums atbilstoši Valsts darba inspekcijas likuma 5.panta otrās daļas 6.punktam.**

Ja, veicot apstākļu pārbaudi, VDI konstatē, ka starp darbinieku un darba devēju ir strīds par faktiem, un inspekcija ar tai piešķirtajām pilnvarām šos faktus nevar noskaidrot, var uzskatīt, ka inspekcijas pilnvaras ir beigušās un darbiniekam savu tiesību aizsardzībai ir jāizmanto civilprocesuālie līdzekļi.

Ja VDI pēc darbinieka pieprasījuma nekonstatē pārkāpumus un nekādu pienākumu darba devējam neuzliek, tā ir atteikusies izdot darbiniekam labvēlīgu administratīvo aktu jeb izdevusi negatīvo administratīvo aktu.

istratīvie akti (gan pozitīvie – pienākumu uzliekošie vai tiesības piešķiršie –, gan negatīvie – atteikumi) ir apstrīdami un vēlāk pārsūdzami tiesā Administratīvā procesa likumā noteiktajā kārtībā. Attiecīgi darbinieks var pārsūdzēt inspekcijas lēmumu administratīvā procesa kārtībā, lūdzot uzlikt pienākumu izdot administratīvo aktu.

- 4) Tiesa atkarībā no lietas apstākļiem, pirmkārt, pārbauda, vai inspekcija izdarījusi pamatotu secinājumu pēc būtības. Otrkārt, ja nepieciešams, pārliecinās, vai iestāde izmantojusi visus tai pieejamos tiesiskos līdzekļus būtisko apstākļu noskaidrošanai.
- 5) Izskatāmajā gadījumā darbinieks vērsās VDI ar iesniegumu par darba devēja pārkāpumiem, norīkojot darbinieku darba līgumā neparedzēta darba veikšanai.

VDI darbības regulējums ir skaidrs attiecībā uz valsts mērķi – uzraudzīt un kontrolēt darba tiesiskās attiecības un nepieciešamības gadījumā pieņemt privātpersonai saistošus lēmumus, lai nodrošinātu iesaistīto personu tiesību ievērošanu. VDI ir plašas pilnvaras uzraudzīt jebkurā objektā esošos darba apstākļus, izvērtēt jebkuru darba tiesisko attiecību atbilstību tiesību normu prasībām un piemērot pēc saviem ieskatiem atbilstošākās sekas.

Inspekcija darbiniekam atbildēja, ka lietā konstatējami apstākļi, kas pieļauj darba devējam dīkstāves gadījumā izdot rīkojumu, ar kuru darbinieks tiek norīkots veikt darba līgumā neparedzētu darbu ilgāk par Darba likuma 57.panta pirmajā daļā noteikto divu mēnešu termiņu. Vienlaikus inspekcija norādīja, ka starp darbinieku un darba devēju ir individuāls strīds, ko VDI nerisina.

Līdz ar to inspekcija nav konstatējusi darba devēja rīcībā pārkāpumu un ar rīkojumu nav uzlikusi nekādu pienākumu. Tādēļ inspekcijas atbilde vērtējama kā atteikums izdot pieteicējam labvēlīgu administratīvo aktu, kas, ir pārsūdzams administratīvajā tiesā.

Ievērojot minēto, nav pamatots rajona tiesas secinājums, ka lieta nav izskatāma administratīvā procesa kārtībā. Līdz ar to rajona tiesas lēmums ir atceļams.

- 6) Ja, izskatot lietu pēc būtības, tiesa konstatē, ka inspekcija ir izdarījusi pamatotu secinājumu, tas būtu pamats pieteikuma noraidīšanai.

Savukārt, ja tiesa atzīst, ka inspekcija nav izdarījusi pamatotu secinājumu pēc būtības un nav izmantojusi visus tai pieejamos tiesiskos līdzekļus būtisko apstākļu noskaidrošanai, tiesai ir jāņem vērā, ka starp darba devēju un darbinieku par šajā administratīvajā lietā aplūkojamiem tiesību jautājumiem ir jau noslēgusies tiesvedība civilī lietā (Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2017.gada 16.marta spriedums civillietā Nr. C26188215).

Lai arī formāli šajos gadījumos civilīlietai nav prejudiciālas nozīmes administratīvās lietas izskatīšanā, abās lietās aplūkojamie jautājumi var būt ļoti līdzīgi, un no tiesiskās noteiktības viedokļa ir jābūt ļoti nopietniem argumentiem, lai neņemtu vērā argumentus, kas ir izteikti spriedumā civillietā, kurš ir stājies spēkā.

Raksts sākotnēji publicēts žurnālā "Juridiskie padomi" 16.09.2018.

Kaspars Rācenājs,

LBAS jurists, darba tiesību konsultants

Konkurss PROFS 2019 startēs rudenī

Patlaban ESF projekta “Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” darbības “Izglītojošas aktivitātes profesionālo izglītības iestāžu audzēkņiem” gaitā notiek izglītojoši pasākumi darba tiesībās un darba aizsardzībā.

Šogad jau izglītoti 873 audzēkņi 12 profesionālās izglītības iestādēs, un lekcijas vēl turpināsies maijā.

LBAS darba tiesību konsultants Kaspars Rācenājs un LBAS darba aizsardzības konsultants Mārtiņš Pužuls profesionālo izglītības iestāžu audzēkņus - topošos darba ņēmējus informē par aktuālo darba tiesību un darba aizsardzības jomā, kā arī lai skolēni veiksmīgāk sagatavotos konkursam PROFS. Šo profesionālās izglītības iestāžu audzēkņu konkursu par darba tiesībām, darba aizsardzību, sociālo dialogu un arodbiedrību nozīmi rudenī jau trešo reizi šī ESF projekta ietvaros organizēs LBAS, un tas notiks katru gadu līdz 2022. gadam.



Lekcijās Jēkabpils Agrobiznesa koledžā 25.02.

kas situācijas saistībā ar darba vides un darba tiesiskajām attiecībām. Konkursa PROFS žūrijas darbā, tāpat kā pagājušajā gadā, piedalījās Latvijas Darba devēju konfederācijas un Valsts darba inspekcijas pārstāvji.

Konkurss PROFS notiek ar ESF projekta “Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” atbalstu, un šī projekta ietvaros LBAS arī sniedz konsultācijas darbiniekiem. Ikdienā konsultācijas darba ņēmējiem darba strīdu vai domstarpību gadījumos tiek sniegtas pa tālruni, rakstiski vai klātienē. Lai saņemtu konsultācijas (darba tiesību jautājumos), aicinām zvanīt darba dienās no plkst. 9.00 – 17.00 pa tālruni 67035905, mob. 29800530, e-pasts jautājumiem rakstiski: kaspars@lbas.lv. Lai saņemtu konsultācijas klātienē, iepriekš jāvienojas par konkrētu konsultācijas sniegšanas laiku, zvanot uz augstāk norādīto tālruni numuru. Konsultācijas sniedz LBAS darba tiesību eksperts Kaspars Rācenājs. Lai saņemtu konsultācijas darba strīdu vai domstarpību gadījumos (darba aizsardzības jautājumi), aicinām zvanīt darba dienās pa tālruni 67035959, mob. 29108231, e-pasts jautājumiem rakstiski: martins@lbas.lv. Lai saņemtu konsultācijas klātienē, iepriekš jāvienojas par konkrētu konsultācijas sniegšanas laiku, zvanot uz augstāk norādīto tālruni numuru. Konsultācijas sniedz LBAS darba aizsardzības eksperts Mārtiņš Pužuls.



Izglītojošā aktivitāte Daugavpils Būvniecības tehnikumā 29.04.

LBAS priekšsēdētājs Egils Baldzēns: “Ja jaunais darbinieks zinās savu darba tiesības, viņš vienmēr saņems to, ko nopelnījis, un strādās drošos un labos darba apstākļos. Viņš kopā ar kolēģiem izveidos arodbiedrību un ar darba devēju noslēgs koplīgumu, kas dos papildu sociālās garantijas likumos noteiktajam, un vienlaikus ar savu motivēto darbu un pozitīvo attieksmi vairo savas uzņēmuma konkurētspēju un iespējas nodrošināt augstāku dzīves standartu. Ja darbinieks zinās darba aizsardzības patiesības, tad viņš būs vesels un drošs, un zinās, kā palīdzēt saviem kolēģiem. Viss ir jauno darbinieku rokās – apgūsti, izproti un ej tālāk – uz priekšu savā karjerā!”

Jau regulāri Latvijas mērogā kā gudrākie skolēni darba tiesību, darba aizsardzības un sociālā dialoga jomā sevi ir pierādījuši Liepājas Valsts tehnikuma audzēkņi, kas konkursa PROFS finālā izcīnīja visaugstāko novērtējumu.

2018. gadā konkursa pusfinālā piedalījās 29 komandas no 22 vidējās profesionālās izglītības iestādēm. Profesionālo izglītības iestāžu komandas – gan pusfinālā, gan finālā – prezentēja savas mājas darbus, konkursa gaitā notika viktorīna par darba tiesību, darba aizsardzības un sociālā dialoga tēmām, kā arī katra komanda uz vietas risināja vairā-



Lekcijās Jelgavas tehnikumā 14.03.

ETUC Sociālās drošības komitejas sanāksmē



Martā notika Eiropas arodbiedrību konfederācijas (ETUC) Sociālās drošības komitejas sanāksme.

ETUC pēc intensīva darba ar Eiropas Komisiju un Eiropas Parla-

mentu ir panācis Padomes rekomendācijas par pieeju sociālajai drošībai strādājošajiem un pašnodarbinātajiem, kuras, visticamāk, tiks apstiprinātas šajā pusgadā. Ir panākta Padomes vienošanās par gala redakciju, taču apstiprināšanas kavēšanās ir saistīta ar Vācijas likumdošanu. Visticamāk, ka vēlākais jūnijā Vācijas Bundestāgs apstiprinās Padomes rekomendācijas.

Jāatzīmē, ka sākotnēji bija plānots izstrādāt un apstiprināt direktīvu, taču Eiropas Komisija uzskata, ka direktīvas projektu nebūtu bijis iespējams apstiprināt un saskaņot ar visām dalībvalstīm. Dažas valstis uzskatīja (Austrija, Vācija), ka direktīvas prasības būtu pārāk augstas. Tekstā gan ir vairākas svarīgas lietas, kuras nav iekļautas pašreizējā redakcijā un viena no tām ir privātie pensiju fondi. Arī Čehija rezervēti uztver direktīvas iespējamību. Turklāt ir valstis, kuras konkurē uz sociālo izmaksu rēķina.

ETUC vēlas, lai tā būtu direktīva, taču šķērslis galvenokārt ir atšķirīgie katras valsts iekšējie sociālās drošības nosacījumi, turklāt uzņēmumi cenšas samazināt sociālās drošības izmaksas. Direktīvas gadījumā ETUC būtu nepieciešams vienprātīgs balsojums Eiropas Parlamentā. Taču rekomendāciju trūkums joprojām ir attiecībā uz pārrobežu transfēriem – pārnēsāmība, tiesības uz darba kopīgumu slēgšanu, minimālā alga. Piemēram, bezdarbnieku pabalstu izmaksas Luksemburgas gadījumā radītu milzīgas problēmas, nevis finansiāla rakstura, bet drīzāk gan pakalpojuma administrēšanā. EK pēdējais priekšlikums ir, ka bezdarbnieka pabalstu maksā pēdējās nodarbinātības valsts, bet vēl nav panākta vienošanās. Savukārt franči vēlas vienošanos “bez izmaksām”, t.i., ka maksātu pēdējā darba vietas mītnes vieta (iespējams tāpēc, ka franči nebrauc ārpus valsts darba meklējumos).

Sākotnēji Eiropas Komisijas priekšlikums bija, ka sociālās apdrošināšanas iemaksām pašnodarbināto gadījumā ir jābūt obligātām, taču dažās valstīs jau šobrīd sociālās apdrošināšanas iemaksas pašnodarbinātības gadījumā ir obligātas. Tostarp joprojām ir diskusijas par pašnodarbinātā definīciju (iespējams atsauce būtu jāliek uz Starptautiskās darba aģentūras nodarbinātības definīciju – *who is employed?*). Pašlaik nav zināms kāds progress varētu būt, jo nav

zināms cik atvērts sociālajam dialogam būs jaunais Eiropas Parlamenta sasaukums. Taču daļa no darba jau ir paveikta.

Eiropas Komisija ir publicējusi *Sustainable Europe 2020 – 2030* – dokumentu *Europe 2020* vietā, kurš tiks apstiprināts martā.

ETUC informēja, ka ir uzsākts liels 2 gadu projekts sociālās drošības jomā – par metodoloģijas izstrādi, – kā ieviest Eiropas Komisijas rekomendācijas un pētījumā tiks iekļautas 12 valstis, tostarp vai nu Lietuva, vai Latvija. Sanāksmes laikā tika prezentēts jaunais ETUC projekts “*SociAll: social protection for all*”, norādot, ka pastāv lielas atšķirības sociālajā nodrošinājumā, efektivitātē, adekvātumā attiecībā uz 40% darba ņēmēju, kopīgumu pārklājuma efektivitātē. Pamatā projekts ir balstīts uz apstiprinātajām ETUC rezolūcijām 2016. un 2017. gadā par strādājošo labklājību un pensijām.

Viens no mērķiem – kā Eiropas Semestris var sekmēt Eiropas Sociālo tiesību pilāra mērķu sasniegšanu. Pirmais uzdevums ir nacionālo valstu situācijas izpēte. Pamatā jau ir 2 pētījumi – viens ir ietekmes izvērtējums un otrs ir par pensijām. Atšķirībā no ietekmes izvērtējuma projekta, šim projektam ir politiski mērķi.

Kā norādīja ETUC, arodbiedrībām ir vairāk jāiesaistās iekšpolitikas veidošanā, lai panāktu Eiropas Komisijas rekomendāciju ieviešanu kā tas būtu Latvijas gadījumā. Šogad valstu ziņojumi ir vairāk saskaņoti ar valdības iespējām, jo tie ir saskaņoti pirms publicēšanas.

Kaut arī sauklis “mēs radām darba vietas” ir laba ziņa par panākumiem Eiropā, bet jautājums ir – kādi darbi tie ir, vai netiek palielinātas nestabilas darba vietas (*precarious jobs*).

Sanāksmes noslēgumā Beļģijas Celniecības un Meža nozares arodbiedrība informēja, ka 1.februārī tā ir iesniegusi 2 sūdzības pret Rumāniju. Jāņem vērā, ka 2017. gadā Slovēnija nosūtīja uz Beļģiju 94 000 darbiniekus, galvenokārt tieši celtniecības nozarē. Taču saskaņā ar statistikas datiem, Slovēnijā ir tikai 54 000 nodarbināto celtniecības nozarē (pēc Eurostat). Reālajā situācijā Slovēnija ir kā atvērti vārti uz Beļģijas darba tirgu galvenokārt strādājošajiem no Maķedonijas un Rumānijas. Attiecīgi Slovēnijā ir “savairojušās” pagaidu darba aģentūras. Jāatgādina, ka darbinieku nosūtīšanas gadījumā no Slovēnijas uz citu valsti (šajā gadījumā uz Beļģiju), alga tiek noteikta par pamatu ņemot Slovēnijas darba algas līmeni. Tas savukārt ir būtisks finansiāls ieguvums uzņēmumiem, kuri piesaista darbaspēku no Slovēnijas Beļģijā.

Linda Romele,

LBAS izglītības, nodarbinātības un sociālo jautājumu eksperte

Domājot par nākotnes darbu jau šodien

Kad runājam par nākotnes darbiem, bieži vien šķiet, ka tas neattiecas uz mums vai arī tas ir ļoti, ļoti tālu un visticamāk neskars mūs. Taču vēl pirms dažiem gadiem mēs nevarējām iedomāties, ka būs tādas profesijas kā influenceris vai aplikāciju dizaineris.

Eiropas Komisija uzskata, ka nākotnes darbi ir viens no nākotnes izaicinājumiem (EK komisāre Marianne Thyssen, 9. aprīlis, Konference par Nākotnes darbu, Brisele). Mēs visi apzināties digitālo izmaiņu straujo ienākšanu mūsu dzīvē, taču apsvēcāms ir Eiropas Komisijas aicinājums nepieļaut, ka digitālās pārmaiņas kontrolē cilvēkus. Citējot Eiropas Komisijas komisāri Marianne Thyssen: “Mēs vēlamies, lai mājas tīrtu robots, taču nevēlamies, lai robots mūs izsekotu.”. Tostarp Eiropas Komisija aicina domāt par jaunu darba tirgus politiku 21.gadsimtā.

Būtiski, ka sadarbība ar aizejošo Eiropas Komisiju sociālo partneru skatījumā ir uzskatāma par veiksmīgu. Pēdējo četru gadu laikā ir atjaunots sociālais dialogs, uzsākta Eiropas Sociālo tiesību pilāra īstenošana, nosakot, ka visiem ir tiesības. Šobrīd Eiropā vairāk nekā 40% no darbaspēka ir pašnodarbinātie vai strādā nestandarta darbus. Turklāt arvien pieaug platformas ekonomika un nodarbinātība tajās. Komisāre Marianne Thyssen gan uzsvēra – “nevar pieļaut, ka veidojas platformas proletariāts”. Atzinīgi, ka Eiropas Komisijas ieskatā ir jānodrošina tiesības strādāt pie vairākiem darba devējiem, būtiska ir arī nodarbinātības nepārtrauktības nodrošināšana.

Jāatzīmē, ka Latvijā arodbiedrības ir uzsākušas diskusijas par nozaru pras-

mju fondiem un to izveidi. Līdz ar to divtik apsvēcāms ir fakts, ka komisāre Marianne Thyssen konferencē atsaucās uz augsta līmeņa darba grupas ziņojumu par digitālo darbu, kur viens no piedāvājumiem ir Individuālo mūžizglītības apmācību kontu ieviešana (lielākoties tos regulē ar nozaru prasmju fondiem un nozaru kopīgumiem).

Francija

Francija ir viena no G7 valstu (industriāli attīstītāko valstu valdību sadarbības forums) līderēm un viens no G7 valstu izvirzītajiem jautājumiem ir cīņa ar nevienlīdzības mazināšanu. Pašnodarbināto un to, kuri strādā platformās, sociālais nodrošinājums ir aktualitāte arī Francijā, turklāt visus uzņēmumus skar ne tikai digitālizācija, bet arī ekoloģiskās izmaiņas.

Konferencē par nākotnes darbu š.g. 9.aprīlī Francijas Darba lietu ministre *Muriel Pénicaud* atgādāja, ka kompetenču attīstīšana/pilnveidošana ir labākais veids kā sevi aizsargāt darba tirgū un piemēroties pārmaiņām. Tā, piemēram, nākamajos četros gados Francijā tiks investēti 50 miljoni, lai apmācītu 1 milj. jauniešu. Šā gada rudenī būs pieejami arī individuālie apmācību konti – katram darbiniekam 500 euro un 800 euro darba meklētājiem izglītības aktivitātēm. Būtiski, ka rītdien sociālais dialogs iespējams būs pat svarīgāks nekā šodien, taču ir jāmaina sociālā dialoga forma un veids.

Visu rakstu lasiet: <http://www.lbas.lv/news/1803>

Arodbiedrību krājaizdevu sabiedrības – pozitīva alternatīva bankām

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) sastāvā esošo arodbiedrību biedriem ir lieliska iespēja – izmantot arodbiedrību krājaizdevu sabiedrību pakalpojumus.

Vairākām LBAS dalīborganizācijām ir savas krājaizdevu sabiedrības: Latvijas tirdzniecības flotes jūrnieku arodbiedrības KKS "Jūrnieku forums", Kooperatīvā sabiedrība "Skolu krājaizdevu sabiedrība", Latvijas veselības un sociālās aprūpes darbinieku kooperatīvā krājaizdevu sabiedrība, Kooperatīvā krājaizdevu sabiedrība "LAKRS KS".

Turklāt Latvijas lielākā un vecākā krājaizdevu sabiedrība "Dzelzceļnieks KS" ir mainījusi nosaukumu un kļuvusi par Latvijas arodbiedrību krājaizdevu sabiedrību (LAKS). Tādēļ "LBAS Vēstis" aicināja uz sarunu LAKS valdes locekli Silviju Koraskovu.

Kādēļ bija nepieciešama krājaizdevu sabiedrības nosaukuma maiņa?

2009. gadā mainījās Krājaizdevu sabiedrību likums, un šie grozījumi atļāva apvienoties krājaizdevu sabiedrībā ne tikai vienas arodbiedrības biedriem, bet jāva klientu loku paplašināt ar biedriem no vienas arodbiedrību apvienības. Jau tad tika pieņemti arī attiecīgie grozījumi krājaizdevu sabiedrības statūtos un uzsāka sadarbība ar citām LBAS dalīborganizācijām. Pēdējo gadu laikā biedru skaits no citām LBAS dalīborganizācijām pieauga, dzelzceļnieku īpatsvars biedru vidū samazinājās, un līdz ar to krājaizdevu sabiedrības nosaukums "Dzelzceļnieks KS" vairs neatbilda īstenībai – kļuva mums "pa šauru". Krājaizdevu sabiedrība ir kooperatīvs – jo vairāk cilvēku tajā iesaistās, jo tās pakalpojumi ir izdevīgāki. Ir pieaudzis gan pašu kapitāls, jo katrs jauns biedrs iegādājas pajas, gan ir pieaudzis noguldījumu apjoms. Pēdējo piecu gadu laikā krājaizdevu sabiedrības pašu kapitāls ir pieaudzis par 41% un sasniedzis 2,4 miljonus eiro, noguldījumi – par 11%, līdz 7,1 miljoniem eiro. Aug arī krājaizdevu sabiedrības kredītportfelis, kas šobrīd ir 7,7 miljoni eiro.

Kādus pakalpojumus un kam sniedz LAKS? Un kā var kļūt par LAKS biedru?

Mēs sniedzam privātpersonām visus pamatpakalpojumus, kādus sniedz arī bankas. Tie ir – noguldījumi, kredīti, maksājumi, kases operācijas. Klienti lieto arī attālināto pieeju – internetbanku. Mēs strādājam kā apdrošināšanas sabiedrības aģents, līdz ar to piedāvājam arī apdrošināšanas sabiedrības pakalpojumus. Apdrošināšanas starpnieka komisiju mēs atdodam saviem biedriem atlaides veidā. Krājaizdevu sabiedrības licencē un uzrauga Finanšu un kapitāla tirgus komisija (FKTK), tie ir noguldījumu garantijas fonda dalībnieki, kas nozīmē, ka noguldījumi līdz 100 000 eiro ir apdrošināti. Lai kļūtu par LAKS biedru, ir jānāk uz mūsu birojiem Rīgā un Daugavpilī vai arī pie mūsu 13 aģentiem, kas strādā dažādos Latvijas reģionos. Jābūt līdzī personu apliecinošam dokumentam, un mūsu darbinieka klātbūtnē ir jāraksta iesniegums. Tā kā mēs varam uzņemt tikai arodbiedrības biedrus, tad mums ir jāpārbauda, ka cilvēks ir kādas LBAS sastāvā esošas arodbiedrības biedrs. Tādēļ potenciālajam LAKS biedram ir jāvēršas savā arodbiedrībā, lai apliecinātu piederību. LAKS var iestāties arī jau uzņemtā biedra laulātie un pilngadīgie bērni.

Kāpēc arodbiedrības biedram ir nozīmīgi šie finanšu pakalpojumi un kuri ir populārākie?

Vienmēr uzsveru, ka krājaizdevu sabiedrība ir alternatīva. Ir jāizpēta tirgū esošie piedāvājumi, un jāizvēlas gan ērtākais, gan izdevīgākais no tiem.

LAKS biedru vidū populāri un noguldījumi un dažādu veidu kredīti – gan nelieli patēriņam, gan, piemēram, tagad pavasarī, automašīnu iegādei. Izsniedzam gan nelielus kredītus, gan arī aizdevumus lielākiem pirkumiem un remontiem, gan hipotekāros kredītus namtīpašuma iegādei. Diemžēl vēl joprojām glābjam cilvēkus no ātro kredītu jūga, neskatoties uz to, ka pēdējo gadu laikā ir bijušas dažādas kampaņas par atbildīgu aizņemšanos un finanšu prātību.

Diemžēl cilvēki iekrīt, un pagājušajā gadā, līdzīgi kā iepriekš, 18% no izsniegtajiem kredītiem mūsu krājaizdevu sabiedrībā bija ātro kredītu pārkreditēšana. Tāda tendence un īpatsvars saglabājas, jo ātro kredītu reklāma ir kļuvusi agresīvāka.

Kāpēc arodbiedrības biedram jāizvēlas krājaizdevu sabiedrība nevis kāda banka?

Jau minēju, ka neviens nespēj arodbiedrības biedru izvēlēties krājaizdevu sabiedrību, bet ir labi, ja cilvēkam ir papildu alternatīva, izvēles iespēja. Katram pašam ir jāizvērtē, un noteikti kādam banku produktam ik pa laikam ir izdevīgāki piedāvājumi. Bet, piemēram, patēriņa kredīta likme, ko Latvijas bankas tagad plaši piedāvā, ir 19,5%, maksājumu un kredītkartes – 24-26%, bet LAKS augstākā likme ir 12%. Un, vērtējot pēc lojalitātes līmeņa, - mums ir vēl zemāki procenti. Arī auto iegādei un mājokļa remontam šobrīd mums ir zemāka procentu likme kā bankām. Savukārt noguldījumu procentu likmes mums ir augstākas nekā citās finanšu iestādēs.

Kādas ir krājaizdevu sabiedrības un bankas atšķirības?

Atšķirībā no bankām krājaizdevu sabiedrību īpašnieki un pārvaldītāji ir to biedri. Vadmotīvs ir pakalpojumi biedriem, nevis peļņa. Krājaizdevu sabiedrība darbojas ar mērķi sabalansēt savu finanšu plūsmu, lai sniegtu pakalpojumus nosacījumi būtu izdevīgi gan noguldītājam, gan aizņēmējam.

Vai bankām ir izdevīgi, ka pastāv krājaizdevu sabiedrības?

Katrā ziņā, bankas ir tik lielas, ka mēs neesam tām nekādi konkurenti. Krājaizdevu sabiedrības tradicionāli papildina banku darbību.

Kādas vēl Latvijā ir krājaizdevu sabiedrības?

Mūsu valstī ir 34 krājaizdevu sabiedrības, daļa no tām ir veidojusies pēc interešu kopības principa, daļa – pēc teritoriālā principa. LAKS ir Latvijā lielākā krājaizdevu sabiedrība, vadoties pēc biedru skaita, bet pēc aktīvu lieluma lielākā ir krājaizdevu sabiedrība "Jūrnieku forums".

Vai šis kooperācijas veids ir populārs Eiropā un pasaulē?

Tas ir ļoti attīstīts un populārs. Krājaizdevu sabiedrības ir dibinātas visos kontinentos, izņemot Antarktīdu. Patlaban pasaulē vairāk nekā 200 miljoni cilvēku ir krājaizdevu sabiedrību dalībnieki, un krājaizdevu sabiedrību kustība apvieno 55 tūkstošus sabiedrību no dažādām valstīm. Krājaizdevu sabiedrības ir Pasaules Bankas un Starptautiskā Valūtas Fonda darbiniekiem, ASV Centrālā izlūkošanas dienestam (CIP) un pat Baltajam Namam. Pasaulē lielākā krājaizdevu sabiedrība, saskaņā ar LinkedIn datiem, ir ASV Kara flotes krājaizdevu sabiedrība ar 5 miljoniem dalībnieku un vairāk nekā 55 miljardiem ASV dolāru aktīvos.

Kā redzam, pat pasaules "lielie un varenie" labprāt izmanto iespēju, ko sniedz finanšu kooperatīvi – savu naudu apgrozīt starp "savējiem". Jo tas ir drošāk, un ikviens kooperatīva biedrs var pats piedalīties lēmumu pieņemšanā.

Kāda ir krājaizdevu sabiedrību veidošanās vēsture?

Kredītkooperācija Latvijā balstās uz 1850. gadā izveidotā Šulces-Dēliča krājaizdevu sabiedrības modeļa, kura aizsākumi meklējami Vācijā. Savukārt Latvijas krājaizdevu sabiedrību pirmsākumi meklējami Akmeņulejas mācītāja Oberlīna draudzē Kurzemē. 1871. gadā tika publicēti kredīta kooperatīvu parauga statūti "Likumi par aizdošanas un krāšanas lādēm Kurzemes pagastos", kas kalpoja par likumisko pamatu turpmākai krājaizdevu sabiedrību dibināšanai un darbībai. Un jau 20. gadsimta 30. gados tika piedzīvots krājaizdevu sabiedrību bums – Latvijā darbojās 634 kooperatīvi, kuri apvienoja 208 tūkstošus cilvēku. 1940. gadā, mainoties varai valstī, Latvijas krājaizdevu sabiedrības bija spiestas pārtraukt savu darbību.

Tās atdzima 1995.gadā, kad licenci saņēma Latvijas Dzelzceļnieku arodbiedrības krājaizdevu sabiedrība "Dzelzceļnieks KS".

KRĀJAIZDEVU SABIEDRĪBAS LBAS DALĪBORGANIZĀCIJU BIEDRIEM



Kas ir krājaizdevu sabiedrība?



Krājaizdevu sabiedrība ir finanšu kooperatīvs, kas saviem biedriem sniedz finanšu pakalpojumus un veic operācijas līdzīgi kā komercbanka. Galvenā atšķirība – krājaizdevu sabiedrības klienti ir to īpašnieki, līdz ar to pakalpojumu sniedzēju un pakalpojumuņēmēju attiecības ir citā līmenī. Tas attiecas gan uz zināšanām par saviem biedriem – pakalpojumu saņēmējiem, gan arī uz pakalpojumu cenu un elastību.

Kādās krājaizdevu sabiedrībās var iestāties arodbiedrību biedri?

	<p>LATVIJAS TIRDZniecības FLOTES JŪRNIĒKU ARODBIEDRĪBU KKS "JŪRNIĒKU FORUMS"</p> <p>Biedru loks: Latvijas Tirdzniecības flotes jūrnieku arodbiedrības biedri, kā arī to laulātie un pilngadīgie bērni</p> <p>Kontakti: Katrīnas dambis 20 (6.stāvs), b/c Katrīnas Osta, Rīga, tālrunis: 67389300, e-pasts: jurfor@jurfor.lv; www.jurfor.lv</p>
	<p>KOOPERATĪVĀ SABIEDRĪBA "SKOLU KRĀJAIZDEVU SABIEDRĪBA"</p> <p>Biedru loks: Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrības biedri</p> <p>Kontakti: Bruņinieku iela 29/31 - 514, Rīga, tālrunis: 27897783, 27897784; e-pasts: skolu.ks@lizda.lv, www.lizda.lv</p>
	<p>LATVIJAS VESELĪBAS UN SOCIĀLĀS APRŪPES DARBINIEKU KOOPERATĪVĀ KRĀJAIZDEVU SABIEDRĪBA</p> <p>Biedru loks: Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrības biedri</p> <p>Kontakti: tālrunis: 67847306, www.lvsada.lv</p>
	<p>KOOPERATĪVĀ KRĀJAIZDEVU SABIEDRĪBA "LAKRS KS"</p> <p>Biedru loks: Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un transporta darbinieku arodbiedrības LAKRS biedri</p> <p>Kontakti: Bruņinieku ielā 29/31 – 503, Rīga, tālrunis: 26391408, e-pasts: kkslakrs@lakrs.lv, www.lakrs.lv</p>
	<p>LATVIJAS ARODBIEDRĪBU KRĀJAIZDEVU SABIEDRĪBA (LAKS)</p> <p>Biedru loks:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrības biedri • Latvijas arodbiedrības "Energija" biedri • Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrības biedri • Latvijas Iekšlietu darbinieku arodbiedrības biedri • Latvijas Ceļu darbinieku arodbiedrības biedri • Latvijas Lauksaimniecības un pārtikas nozaru arodbiedrības biedri • Latvijas Meža nozares arodbiedrības biedri • Latvijas Aviācijas darbinieku arodbiedrību federācijas biedri • Latvijas Ārstniecības un aprūpes darbinieku arodbiedrības biedri • Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrības biedri • Latvijas Kultūras darbinieku arodbiedrību federācijas biedri • Latvijas Industriālo Nozaru arodbiedrības biedri • Latvijas Pašvaldību darbinieku arodbiedrības biedri • Latvijas Tirdzniecības darbinieku arodbiedrības biedri • Latvijas Ūdenstransporta darbinieku federatīvās arodbiedrības biedri • Latvijas Valsts iestāžu, pašvaldību, uzņēmumu un fin. darbinieku arodbiedrības biedri • Jau esošo krājaizdevu sabiedrības biedru laulātie un pilngadīgie bērni. <p>Kontakti: Turgeņeva iela 14, Rīga, tālrunis: 67704072, 28231919, 67232211, e-pasts: info@laks.lv, www.laks.lv</p>