



# LBAS Vēstis

Latvijas Brīvo arodbiedrību  
savienības izdevums Nr. 170

2019. gada jūnijā

Latvijas Brīvo  
arodbiedrību savienība

## Izdevumā:

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| Arodbiedrību<br>intereses EP     | 3  |
| Ģenerālvienotības<br>konference  | 4  |
| LIDA Eiropā                      | 7  |
| Intervija ar<br>A. Melnalksni    | 8  |
| Tiesu prakse                     | 12 |
| Prasmju novērtēšana              | 16 |
| Darba aizsardzības<br>konference | 18 |

## Jūs var interesēt:

ETUC ģenerālsekretārs  
Luka Visentini:

“Mums nepieciešamas lielākas algas visiem, lai risinātu nevienlīdzības problēmu un veicinātu ilgtspējīgu izaugsmi ES, ko dalībvalstis atbalstītu, nevis grautu vai novērstu darba devēju un arodbiedrību kopīgumu slēgšanu.”

Vairāk 2.lpp.

## ETUC jaunā vadība – daudzsološi līderi arodbiedrību kustībā

Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (ETUC) 14. kongresā 23. maijā Vīnē Eiropas valstu arodbiedrības atkārtoti ievēlēja Luku Visentini ģenerālsekretāra amatā un Lorenu Bergeru par Eiropas Arodbiedrību konfederācijas prezidentu. Kongress pieņēma jaunu manifestu un rīcības programmu turpmākajiem gadiem (2019-2023) ar devīzi "Taisnīgāku Eiropu darba ņēmējiem". ETUC kongress Vīnē ievēlēja arī divus ģenerālsekretāra vietniekus: Esteri Linču un Pēru Hilmersonu, trīs konfederālos sekretārus: Līnu Karu, Izabellu Šēmani un Ludoviku Voetu, kā arī četrus viceprezidentus: Hosē Mariju (Pepi) Alvaressu, Mirandu Ūlenu, Benti Zorgenfreju un Jozefu Štredulu.

L. Visentini par ETUC ģenerālsekretāru pirmo reizi tika ievēlēts jau ETUC 2015. gada kongresā Parīzē. Pirms tam kopš 2011. gada viņš strādāja par ETUC konfederālo sekretāru, atnākot no Itālijas arodbiedrības UIL, kur darbojās no 1989. gada. L. Bergers ir Francijas arodbiedrības CFDT ģenerālsekretārs kopš 2012. gada. Kongresā pieņemtie politiskie dokumenti atspoguļo sekojošas prioritātes, kurās tiks virzītas īstenošanai jaunajam Eiropas Parlamentam un Eiropas Komisijai: \* Reformēt ES ekonomiskās politikas veidošanas procesu, budžetu un



Monetāro Savienību, lai veicinātu sociālo taisnīgumu, darbam draudzīgus ieguldījumus, ilgtspējīgu izaugsmi un taisnīgu, progresīvu nodokļu sistēmu kā ES ekonomikas politikas uzdevumus; \* Aicināt ES uz noteiktu rīcību stiprāku kopīgumu pārrunu atbalstam – pārrunas starp darba devējiem un arodbiedrībām par darba samaksu un darba apstākļiem visās ES valstīs. Vairāk lasiet [šeit](#). KONGRESA FOTO SKATĪT [ŠEIT](#).

## ETUC MANIFESTS 2019-2023

Mēs dzīvojam izšķirošā un izaicinošā brīdī Eiropai un Eiropas arodbiedrību kustībai. Neregulētas globalizācijas, ekonomikas krīzes un taupības sekas; pārmaiņas ekonomikā un darba tirgū klimata pārmaiņu, digitalizācijas un automatizācijas ietekmē; uzbrukumi

darba ņēmēju un arodbiedrību tiesībām un Eiropas sociālajam modelim; nevienlīdzības pieaugums valstu iekšienē un starptautā; jautājums par migrācijas un mobilitātes plūsmām, kas bieži noved pie diskriminācijas un ekspluatācijas – galēji labējo, nacionālistisko,

neofašistisko un ksenofobisko spēku parādīšanās, kas apdraud Eiropas ekonomiskās un sociālās vērtības - tas viss rada nopietnas bažas Eiropas nākotnei un Eiropas darba ņēmējiem.

VISU ETUC MANIFESTU LASIET [ŠEIT](#).

## Eiropas Arodbiedrību konfederācijas ģenerālsekretāra Lukas Visentini runa ETUC 14. kongresā

**Dārgie draugi un biedri, cienījamie delegāti un kolēģi, Liels prieks jūs visus sveikt Eiropas Arodbiedrību konfederācijas 14. kongresā!**



Mēs sasaucām savu kongresu dažas dienas pirms Eiropas vēlēšanām un ļoti kritiskā brīdī Eiropai un darba ņēmējiem – šīs vēlēšanas būs pagrieziena punkts vai nu uz lielāku sociālu Eiropu, vai uz Eiropas Savienības pagrimumu.

Eiropas Savienība un mūsu demokrātija ir pakļautas uzbrukumam. Mēs redzam galēji labējo, nacionālistu un pat neofašistu partiju uzplaukumu, un mūs ļoti satrauc tas, kas notiek Ungārijā, Polijā, manā valstī Itālijā, Francijā, Apvienotajā Karalistē ar Brexit, ar AfD Vācijā, ar Vox Spānijā, un saraksts turpinās.

Mēs esam ļoti noraizējušies par politiku, ko īstenojusi Austrijas valdība, kas ir vērsta pret strādājošo kustību un arodbiedrībām, un tāpēc mēs kopā ar ÖGB, Austrijas arodbiedrību konfederāciju, esam nolēmuši Vinē rīkot mūsu kongresu, lai parādītu kolēģiem visas Eiropas kustības solidaritāti, atbalstot viņu cīņu pret Austrijas galēji labējo valdību. Mēs ļoti labi zinām, ka daudzas galēji labējās partijas ir korumpētas,



un ļoti bieži tās ietekmē citas valstis un spēki ārpus ES, kas vēlas, lai Eiropas projekts izjuku.

Turklāt sociālās tiesības, kas ir arī demokrātijas pamats - biedrošanās, organizēšanās un darba koplīguma slēgšanas brīvības - ir apdraudētas. Mēs nedrīkstam novērtēt par zemu plaši izplatīto populismu, nacionālistu un ksenofobiju, kā arī problēmas, kas ir to pamatā. Mēs bieži redzam, ka šīs negatīvās sajūtas darba ņēmēju vidū pieaug, pat mūsu biedru vidū, bet mēs pieļautu milzīgu kļūdu, ja vainotu viņus, gluži pretēji - mums ir pienākums izprast cēloņus. Jāskatās uz krīzes atstātajām rētām – bezdarbs, nevienlīdzība, nabadzība un sociālā atstumtība ietekmē cilvēku ticību nākotnei. Mums ir jānodrošina cilvēkiem viņu nākotne – nākotne šodienas darba ņēmējiem un viņu bērniem – nākotne, kurā ikvienam var būt cienīgs darbs, cienīga alga, vienlīdzīgas tiesības un aizsardzība, kvalitatīvs mājoklis, veselības aprūpe, izglītība un apmācība.

**"Mums nepieciešamas lielākas algas visiem, lai risinātu nevienlīdzības problēmu un veicinātu ilgtspējīgu izaugsmi ES."**

Pēdējos mēnešos mēs redzam dažas pozitīvas tendences, kad progresīvie spēki izstumj galēji labējos no valdības, veidojot demokrātisku koalīciju Zviedrijā, Spānijā un, cerams, arī Somijā, Dānijā, Beļģijā un Polijā. Tieši to mēs vēlamies redzēt nākamajā Eiropas Parlamentā: demokrātisku un proeiropeisku partiju koalīciju, kas apvienojas, lai veidotu taisnīgāku Eiropu.

Tāpēc mēs esam mobilizējuši cilvēkus Eiropas vēlēšanu priekšvakarā un snieguši spēcīgu vēstījumu visām demokrātiskajām partijām. Mūsu vēstījums ir tāds, ka mēs vēlamies, lai viņi palielinātu centienus veidot demokrātiskāku, taisnīgāku un sociālāku Eiropu –

mūsu vēstījums ir tāds, ka Eiropas Savienība izdzīvos tikai tad, ja tā spēs sniegt konkrētus rezultātus, kas var pozitīvi ietekmēt cilvēku dzīvi.

Mēs aicinām atjaunot sociālo līgumu Eiropai. Sociālo līgumu ir iznīcinājusi krīze un taupības pasākumi, izmantojot darba ņēmēju spēlē vienam pret otru, piešķirot ekonomiskām brīvībām svarīgāku nozīmi nekā sociālām tiesībām, tādējādi sagraujot Eiropas sociālās tirgus ekonomikas būtību. Pašreizējo pilnvaru laikā mēs esam sasnieguši dažus svarīgus rezultātus sociālajai Eiropai. Tas ir pateicoties arodbiedrību spiedienam, bet mums ir arī jāatzīst ievērojamās izmaiņas, ko veikusi Junkera vadītā Eiropas Komisija.

Pateicoties mūsu kampaņai par darba samaksas pieaugumu Eiropas darba ņēmējiem, mēs esam panākuši algu palielinājumu Eiropā, jo mūsu dalīborganizācijas ir sasniegušas augstāku minimālo algu līmeni, un mūsu sarunas ir rezultējušās ar pozitīviem nolīgumiem. Mums nepieciešamas lielākas algas visiem, lai risinātu nevienlīdzības problēmu un veicinātu ilgtspējīgu izaugsmi ES, ko dalībvalstis atbalstītu, nevis grautu vai novērstu darba devēju un arodbiedrību koplīgumu slēgšanu.

**Visu runu lasiet [šeit](#).**



## Arodbiedrību intereses Eiropas Parlamentā tiks pārstāvētas kvalitatīvi

Vērtējot Eiropas Parlamenta (EP) vēlēšanu rezultātus, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) priekšsēdētājs Egils Baldzēns atzīst, ka arodbiedrībām būs kvalitatīva pārstāvniecība gandrīz no visiem ievēlētajiem deputātiem.



Par to liecina fakts, ka partijas savās EP vēlēšanu programmās ir pievērsušās jautājumiem, kas skar ne tikai ekonomiku, bet arī sociālo sfēru, kas ir arodbiedrību iniciētā Eiropas sociālo tiesību pilāra pamatā. Tāpat tas spilgti apliecinājās LBAS organizētajā EP deputātu kandidātu priekšvēlēšanu diskusijā, kurā visi aicinātie politiskie spēki pauda atbalstu sociālajam dialogam, kopīgumiem uzņēmumos un ģenerālvienošanās nozarēs kā instrumentam nozaru konkurētspējas un sabiedrības labklājības veicināšanai, sociālās nevienlīdzības mazināšanai.

Arodbiedrības atzinīgi vērtē partijas Attīstībai/ PAR programmā lasāmo par vienotu minimālās algas normu Eiropā, kam vajadzētu būt ne mazākai par pusi no vidējās algas

katrā dalībvalstī. Tajā pašā laikā LBAS uzsver, ka Eiropas arodbiedrību konfederācija (ETUC) arī tikko notikušajā kongresā atgādināja, ka Eiropas arodbiedrības ir par vienota minimālā ienākuma noteikšanu, kam vajadzētu būt 60% apmērā no vidējās algas katrā valstī.

LBAS priekšsēdētājs Egils Baldzēns: “Uzskatu, ka jau nākamajā gadā Latvijā ir strauji jāceļ minimālā alga - vismaz 540-550 eiro, lai mēs būtu konkurētspējīgāki vismaz Baltijas valstu līmenī. Turklāt ir jāņem vērā dzīves dārdzība un kopējais nodokļu apjoms darbiniekam. Ir jāpārliecina, lai Latvija būtu droša un pārtikusī. No šīs algas būtu nomaksāti nodokļi, tas veicinātu darba samaksas kāpumu, nobremzētu jaunatnes un citu valsts iedzīvotāju aizplūšanu uz citām valstīm augstākas darba samaksas meklējumos, līdz ar to tiktu mazināta nabadzība un ienākumu nevienlīdzība, un nopietni pieaugtu pamatbudžeta, sociālā budžeta un pašvaldību budžeta rīcības spēja.”

LBAS akcentē, ka noteikti atbalstāma ir partiju priekšvēlēšanu programmās lasāmā ideja, ka ir jāveido bezdarba apdrošināšanas fonds, kas krīzes laikā novērstu masveida emigrāciju. Tas nozīmē, ka, balstoties uz sociālās apdrošināšanas iemaksām, krīzes laikā bezdarbnieku pabalstam būtu jāpieaug, nevis jāsamazinās.

Priekšvēlēšanu programmās ir uzsvērts, ka Latvijas iedzīvotāji tiek diskriminēti vairākos jautājumos, tie ir – tiešmaksājumi lauksaimniekiem, preču dažādā kvalitāte Austrumu un Rietumu Eiropā. “Tādēļ ir ļoti svarīgi, lai mēs iekļautos vienotajā ES preču un digitālo pakalpojumu tirgū. Mēs tādējādi varētu mūsu valstī samazināt dzīves dārdzību un inflāciju, jo varētu nostiprināt konkurētspēju Latvijas uzņēmumiem. Nedrīkst pieļaut sociālo dempingu Latvijā, un vienlaikus jābūt arī godīgai konkurencei preču un pakalpojumu tirgū, mazinot ēnu ekonomiku,” norāda E. Baldzēns. “Atbalstāma ir arī ideja par ES dalībvalstu vienotu medikamentu iepirkumu, līdz ar to samazinot zāļu cenas un aptieku ķēžu monopolu situāciju Latvijā, kas padara mūsu zāles par vienām no dārgākajām ES, jo īpaši, attiecībā pret mūsu darba samaksu.”

LBAS norāda, ka ekonomiskās intereses ir nepārtraukti jāsavij ar sociālo valsts atbildību, kas ir arī ietverts Eiropas sociālo tiesību pilārā. Turklāt ir jāmeklē tie ceļi, kas mūsu valstij var nodrošināt ne tikai ekonomisko izaugsmi, bet arī konkurētspēju un Latvijas iedzīvotāja vidējā ienākumu līmeņa un darba samaksas tuvošanos ES vidējam līmenim. “Par to esam vienojušies ar darba devējiem un valdību NTSP sēdē 16. aprīlī,” atgādina LBAS priekšsēdētājs.

### 28. un 29. maijā Latvijā viesojās Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) ģenerālsēdētājs Anhels Gurijs. Ar viņu tikās arī sociālo partneru pārstāvji - LDDK un LBAS priekšsēdētāja vietniece Irēna Liepiņa (attēlā).

Augstais viesis sarunā atbalstīja sociālo partneru lomas stiprināšanu un labvēlīgāka likumdošanā rāmja radīšanu, jo ir svarīgi, ka sociālajā dialogā piedalās IKP galvenie veidotāji: darbinieki - LBAS un darba devēji - LDDK. Tā kā nabadzības līmenis mūsu valstī ir augsts, tad sarunā tika uzsvērts, ka arī šajā kontekstā liela ir kopīgumu un ģenerālvienošanās pārklājuma palielināšanas nozīme, Latvijai tuvinoties Ziemeļvalstu situācijai.

Tikšanās laikā vēl tika skartas tēmas par prasmju fondu un mūžizglītības fondu izveidi pārejai uz zaļu un digitālu ekonomiku Latvijā, kā arī par publisko investīciju nepieciešamību veselības nozarē un nabadzības jautājumu risināšanu, ieskaitot mājokļa jautājumu risināšanu Latvijā, kā arī finanšu tirgus attīstību.

I. Liepiņa saka paldies augstajam viesim par OECD rekomendācijām un vērtīgajiem materiāliem labākai dzīves kvalitātei Latvijā.



## Ģenerālvienošanās - instruments nozaru konkurētspējas un valsts labklājības veicināšanai

15. maijā notika sociālo partneru - Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS), Latvijas Darba devēju konfederācijas (LDDK) un Valsts kancelejas organizēta konference "Kolektīvās darba attiecības: sociālo partneru autonomija nozarēs - valsts pārvaldes loma sociālā dialoga sekmēšanā".



Konferences mērķis bija veicināt izpratni par sociālo partneru lomu, tiesībām un pienākumiem, kā arī skaidrot, kādi instrumenti pieejami un kādas iespējas tie sniedz nozaru autonomai pašregulācijai. Kā konferences sākumā atzina Valsts kancelejas direktors Jānis Citskovskis: "Sociālo partneru autonomija un iespēja pašiem veidot spēles noteikumus nozarē, pielāgojot tiesisko regulējumu nozares realitātei un vajadzībām, nozīmē ne tikai uzņēmējdarbības vides attīstību un sakārtošanu, bet ir arī demokrātiskas valsts stūrakmens. Valsts pārvaldei jāspēj sadzirdēt darba devēju un darba ņēmēju viedokli, kopīgi identificējot tiesiskā regulējuma radīto administratīvo slogu, un jāstrādā pie šo trūkumu novēršanas, lai sekmētu koplīgumu slēgšanas kultūras attīstību un valsts ekonomisko izaugsmi." Konferencē LBAS eksperti atgādināja, ka koplīgumu pārrunu tiesiskajam regulējumam ir sena vēsture. Tiesības uz koplīgumu pārrunām garantē virkne starptautisko, tostarp cilvēktiesību instrumentu, kas Latvijai ir saistoši. Efektīvas koplīgumu pārrunas nav iedomājamas bez to autonomijas ieviešanas, kas savukārt nozīmē iespējas vest pārrunas brīvprātīgi starp neatkarīgām pusēm un bez valsts iejaukšanās to procesā un koplīguma saturā. Koplīguma normas pēc savas būtības ir darba tiesību noteikumi,

kas ir pielāgoti uzņēmuma vai nozares vajadzībām, un tie palīdz novērst viena standarta piemērošanu visam. Eksperti secināja, ka Latvijas likumdevējs ir detalizēti atrunājis koplīgumu puses un procesu un nepārkāpj pušu autonomiju. Tomēr pašreiz ir noslēgti tikai trīs nozares līmeņa koplīgumi. Ekspertu ieskatā tam par iemeslu ir pārāk šaura telpa pārrunām, kuru likumdevējs ir atstājis sociālajiem partneriem ārpus detalizēta tiesiskā regulējuma.

LDDK eksperti pievērsa uzmanību Eiropas sociālā modeļa un ekonomikas pārvaldes aspektiem. Eiropas semestra ietvaros sociālajiem partneriem ir piešķirta nozīmīga loma, kā galvenajiem ekonomikas spēlētājiem. Eksperti atgādināja par Eiropas Komisijas 2019. gada ziņojumu par Latviju, kas ieteica Latvijai stiprināt divpusējo sociālo dialogu, kā arī atsauca uz veiksmīgajiem Zviedrijas, Dānijas un Beļģijas ekonomiskās pārvaldes modeļiem, kas atstāj daudz telpas sociālo partneru sarunām un pašregulācijai. Konferences paneldiskusijā valsts iestāžu pārstāvji kopā ar sociālajiem partneriem – darba ņēmējiem un darba devējiem - diskutēja par valsts pārvaldes lomu sociālā dialoga sekmēšanā. LBAS un LDDK atgādināja par likumdevēja un izpildvaras lomu koplīgumu sekmēšanā atbilstoši starptautiskajām konvencijām un ES līgumiem.

LBAS priekšsēdētāja vietniece Irēna Liepiņa: "Ir patīams gandarījums par konferences dalībnieku lielo interesi par ģenerālvienošanās attīstības iespējām Latvijā un sociālo partneru autonomijas paplašināšanu. Tātad ir sasniegts galvenais mērķis – nostiprināta pārliecība, ka ģenerālvienošanās ir labā prakse - nozaru konkurētspējas un valsts labklājības veicināšanas instruments. No sirds sveicu sociālos partnerus būvniecības nozarē ar noslēgto vispārsaistošo ģenerālvienošanos, ar kuru tiek noteikta minimālā alga 780 EUR! Latvijā koplīgumu pārklājums pagaidām ir sasniedzis tikai ceturto daļu no Eiropas arodbiedrību konfederācijas ieteiktā, un

ši instrumenta prasmīga pielietošana nodrošinās mūsu valsts ilgtspēju, kurā darbinieki vēlēties strādāt un justies droši. Īpašs paldies Valsts kancelejai un LDDK par sadarbību!"

Valsts pārvalde ir gatava ieklausīties sociālajos partneros, jo no veiksmīga sociālā dialoga ir atkarīga valsts izaugsme un labklājība. - šādu viedokli diskusijā puda Valsts kancelejas Eiropas Savienības strukturfundu departamenta vadītājs Haralds Beitelis. Diemžēl Darba likuma 68. panta grozījumu pieņemšanas process parādīja izpratnes trūkumu par ģenerālvienošanās instrumentu un tā ieguvumiem.



Ģenerālvienošanās ir sabiedrības spogulis tam, kā sabiedrība spēj sarunāties, pakāpties pretī un sasniegt kompromisu. Ekonomikas ministrijas Valsts sekretāra vietnieks Edmunds Valantis uzsvēra, ka valsts pārvaldei ir jāatbalsta sociālie partneri pašregulācijas ceļā lemt par konkrētās nozares attīstībai nepieciešamajiem un piemērotākajiem risinājumiem. Ekonomikas ministrija atbild par uzņēmējdarbības vidi un ir ieinteresēta, lai šī vide ir sakārtota, un ģenerālvienošanās ir instruments, kas veicina nozares konkurētspēju un sakārtotību. Nozares cīnās par jauniem un par kvalificētiem darbiniekiem darba tirgū, tāpēc sakārtotai un atbilstošai darba samaksai ir liela nozīme. Finanšu ministrijas Tiešo nodokļu departamenta direktore Astra Kaļāne aicināja sociālos partnerus aktīvāk izmantot jau esošās nodokļu atlaides koplīguma labumiem un diskutēt par to paplašināšanu ar jaunām.

**Visu rakstu lasiet [šeit](#).  
Pasākuma foto skatiet [šeit](#).**

## Seminārā jauniešiem par arodbiedrību stratēģiju digitālajā laikmetā

20. maijā LBAS Jauniešu padomes pārstāve un dalīborganizācijas LIDA juriste Alise Rozīte devās uz Vīni, Austrijā, lai piedalītos Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (ETUC) rīkotajā seminārā jauniešiem par arodbiedrību



stratēģiju digitālajā laikmetā. Savukārt 21. maijā semināra dalībniekiem bija iespēja piedalīties ETUC kongresa pirmajā dienā novērotāja statusā.

Vispirms jāakcentē 20. maija semināra aktualitāte, – digitalizācija tiešām arvien vairāk ietekmē nodarbinātību dzīves Eiropā, līdz ar to tieši arodbiedrības ir organizācijas, kurām jau preventīvi jādome par nodarbinātajiem un digitalizācijas ietekmi. Veiksmīgs šķiet salīdzinājums ar industriālo revolūciju pagājušā gadsimta sākumā – arī tad ārkārtīgi daudzus nodarbinātos ietekmēja tehnoloģiju attīstība, liekot pārkvalificēties un apgūt jaunas iemaņas.

Raksta autore ieskatā Eiropai un arī Latvijai būtu nevis jāmēģina apturēt digitalizāciju, bet gan jāizmanto tā savā labā – īpaši Latvijā, kur vairākās nozarēs vērojams ievērojams cilvēkresursu trūkums.

Taču ir svarīgi, lai tehnoloģija kalpotu cilvēkiem, nevis otrādi. Tieši tāpēc arodbiedrībām ir jāiesaistās, jāmotivē darba devējus izmantot tehnoloģijas, lai veiktu pēc iespējas rūpīgāku cilvēkresursu darbu, kā arī jāmotivē nodarbinātie apgūt jaunas prasmes (sadarbībā ar darba devēju), nebaidīties no pārmaiņām un izmantot tehnoloģijas savā labā.

Tāpat semināra gaitā notika pieredzes apmaiņa ar ārvalstu kolēģiem par digitalizācijas prasmju ieviešanu arodbiedrības ikdienā – arī pašai arodbiedrībai jārada piemērs, kā tehnoloģijas var izmantot par labu cilvēkiem, piemēram, regulāri nosūtot e-dokumentus, aktīvi izmantojot sociālos saziņas līdzekļus.

Arī ETUC kongresa pirmās dienas novērošana paliks atmiņā, jo vairākkārt tika uzsvērti Eiropai, t.sk., Latvijai svarīgie jautājumi – sociālā nevienlīdzība, diskriminācijas dažādas formas, sociālā dialoga nozīme. Turklāt, līdzvērtīgu problemātiku savā uzrunā norādīja arī Žans Klods Junkers. Tas atkārtoti apliecina, ka arī jaunās ETUC vadības dienaskārtībā būs šie tik aktuālie jautājumi.

Piedalīšanās šāda veida pasākumos un pieredzes apmaiņa ar ārvalstu kolēģiem, kā vienmēr, rada motivāciju un idejas turpmākai dar-



bībai. Lai arī jāatzīst, ka pēc autore pieredzes Latvijas arodbiedrības tehnoloģiju izmantošanas ziņā ir samērā aktīvas, pēc šī pasākuma jāsecina, ka arī mūsu arodbiedrībās aizvien ir iespēja ieviest jaunus, inovatīvus risinājumus, kā atvieglot mūsu ikdienas darbu un uzlabot komunikāciju ar biedriem, kas būtu vitāli nepieciešams, lai palielinātu biedru skaitu arodbiedrībās.

Informāciju sagatavoja: Alise Rozīte



## Jauno pilsoņu dialogā

No šī gada 7. līdz 9. maijam, tikai dienu pirms Eiropas līderu – komisāru – samita, LBAS Jauniešu padomes pārstāve un LBAS dalīborganizācijas LIDA juriste Alise Rozīte piedalījās Jauno pilsoņu dialogā Sibī, Rumānijā.

Jauno pilsoņu dialogs organizēts, lai sadzirdētu jauno Eiropas līderu un aktivistu balsis – tajā piedalās Eiropas Savienības pilsoņi vecumā līdz 26 gadiem, kuri ir pilsoniski aktīvi –

strādā vai aktīvi iesaistās darbā ar jauniešiem, ar Eiropas Savienības institūcijām, kā arī arodbiedrībām.

Dialogā piedalījās vairāk nekā 300 dalībnieku no visām Eiropas Savienības dalībvalstīm. Pirms pasākuma ikvienam bija iespēja izvēlēties sev interesējošo tematu darba grupas, kuru laikā nelielās, mazākās grupās, tika izvirzīti priekšlikumi par konkrēto tematu. Ar online balsošanas palīdzību dalīb-

niekiem bija iespēja izvēlēties aktuālākos no darba grupu priekšlikumiem, kuri tika prezentēti Eiropas komisāriem, un jau nākamajā dienā – 9. maijā – līderu samitā tiks izvirzīti kā apspriežamie jautājumi samita ietvaros.

A. Rozīte piedalījās divās darba grupās – “Sabiedrība un es – kā iesaistīt iedzīvotājus pilsoniskajās aktivitātēs?” un “Vienlīdzīga Eiropa”.

Vairāk lasiet [šeit](#).

## ETUC 14. kongress – Sieviešu komitejas ieguldījums



Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (ETUC) 14.kongresā, kas notika 21.-24.maijā Vīnē tika ievēlēta jauna vadība un Estere Linča, kura tagad ir ievēlēta par ETUC ģenerālsekretāra vietnieci, būs atbildīga par dzimumu līdztiesības jomu un ETUC Sieviešu komitejas darbu. Kongresā ETUC Sieviešu komiteju pārstāvēja delegācija 10 cilvēku sastāvā no dažādām Eiropas arodbiedrību konfederācijām, ievērojot

reģionālo līdzsvaru, no Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības šajā delegācijā piedalījās ārējo sakaru koordinētāja Ariadna Ābeltiņa. Sieviešu komitejas prezidente Gloria Mills no Lielbritānijas Arodbiedrību kongresa (TUC) kā galvenā runātāja uzstājās kongresā par tēmu "Cīņa par lielākām darba algām, spēcīgām kopīgumu pārrunām un īstenojamām tiesībām visiem", uzsverot dzimumu līdztiesības nozīmi ne tikai ekonomikā un politikā, bet

arī citās dzīves jomās labklājības veidošanā Eiropā.

Sieviešu delegātu skaits 14.kongresā vēsturiski bija visaugstākais, sasniedzot 48,2% no visiem delegātiem, kas tika nodrošināts, pateicoties jaunajiem Statūtu grozījumiem, aicinot nodrošināt dzimumu līdzsvaru delegācijās. Tikai septiņām valstu delegācijām tika samazinātas balsstiesības, jo nebija ievēroti Statūtu nosacījumi.

Bez tam Sieviešu komitejas delegātes aktīvi iesaistījās kongresa debatēs par Eiropas Arodbiedrību konfederācijas Rīcības programmas sešām sadaļām: "Eiropas vērtības: cieņa un demokrātija", "Alternatīvs redzējums par globālo un Eiropas ekonomiku", "Stiprināt arodbiedrību spēku labākiem darbiem un algām", "Taisnīga pāreja uz steidzamām klimata pārmaiņām", "Sociālais pīlārs un darba nākotne", "Migrācija, patvērums, iekļaušana: laiks kopīgi veidot jaunu Eiropas solidaritāti". 48% no visiem delegātiem, kuri uzstājās kongresā, bija sievietes. ETUC mājas lapā [www.etuc.org](http://www.etuc.org) visi aicināti apskatīties gan fotogrāfijas, gan videofailus par pasākuma norisi.

## LKDAF Ārkārtas kongresā maina nosaukumu

10. aprīlī notika Latvijas Kultūras darbinieku arodbiedrību federācijas (LKDAF) Ārkārtas kongress, lai apstiprinātu Statūtus jaunā redakcijā, atbilstoši Arodbiedrību likuma prasībām, lai ievēlētu arī LKDAF priekšsēdētāju un Revīzijas komisiju.

Ārkārtas kongresā tika apstiprināts jaunais arodbiedrības nosaukums – Latvijas Kultūras darbinieku arodbiedrība, saglabājot iepriekšējo

saīsināto formu LKDAF, jo tā mūsdiā Eiropā un pārējā pasaulē.



LKDAF priekšsēdētājs Aldis Misēvičs bija sagatavojis pārskatu par biroja darbību laika posmā no 2016.gada 16.aprīļa līdz 2019.gada 10.aprīlim., kurš delegātiem tika

Kopš 8.kongresa pagājuši trīs gadi, un tas ir pietiekams laika periods, lai izvērtētu, kā mums ir gājis un kas ir mūsu jaunie izaicinājumi nākošajam darbības posmam.

Kā parasti,

nosūtīts elektroniski jau pirms kongresa. LKDAF darbības pamatā ir savu biedru darba, profesionālo, ekonomisko un sociālo tiesību un interešu aizstāvība. LKDAF apvieno 77 dalīborganizācijas ar kopējo biedru skaitu - 1393 biedri. Pārskata periodā nozarē noslēgti jauni 7 kopīgumi, pie vairākiem darbs turpinās. Pārskata periodā turpinājās sadarbība Vienošanās ar Kultūras ministriju (03.03.2011) ietvaros. LKDAF biroja speciālisti papildinājuši esošo "Darba kopīguma" paraugu, kuru dalīborganizācijas izmanto, slēdzot kopīgumu ar savu darba devēju.

Vairāk lasiet [šeit](#).

# Kopsolī ar Eiropu

Kopš 2019. gada 1. janvāra LIDA ir pilntiesīga EuroCOP dalīborganizācija. EuroCOP ir Eiropas valstu tiesībsargājošo iestāžu darbinieku arodbiedrību jumta organizācija. Dibināta 2002.gadā, ar galveno biroju Luksemburgā, tā ir neatkarīga bezpeļņas organizācija, kura nav saistīta ar jebkādu politisko spēku interešu pārstāvēniecību. Organizācijas darbības galvenie mērķi ir aizsargāt Eiropas tiesībsargājošo iestāžu nodarbināto tiesības, drošību, vērtības un stāvokli sabiedrībā. Savu mērķu sasniegšanai organizācija cieši un aktīvi sadarbojas ar Eiropas Savienības centrālajām institūcijām, tādām kā Eiropas Padome, Eiropas Parlaments un Eiropas Komisija.



Madridē notikušās pavasara sesijas konferences (attēlā) iesākumā EuroCOP vadītājā A. Boša atskaitījās par izpilddomitejas (ExCom) darbību par 2018./2019.gada rudens - ziemas periodu. Atskaitē galvenais uzsvars tika likts uz līdzšinējo darbību organizācijas pozīciju stiprināšanai Eiropas Komisijā (EK) un Eiropas Parlamentā (EP), kā arī ciešākas sadarbības veidošanā ar Eiropas Arodbiedrību konfederāciju (ETUC) un Eiropas Publiskā sektora arodbiedrību federāciju (EPSU). Minētās aktivitātes ir nodrošinājušas iespēju virzīt izskatīšanai augstākajās Eiropas Savienības (ES) lēmēj institūcijās jautājumus par tiesībsargājošo iestāžu nodarbināto darba (dienesta) tiesību ierobežojumiem salīdzinājumā ar citiem nodarbinātajiem, tai skaitā saistībā ar Eiropas Padomes Direktīvas 89/391/EEK 2. pantu un tajā atrunāto izņēmumu, kas tiek attiecināts uz tiesībsargājošo iestāžu nodarbinātajiem. Uzmanība tiek vērsta arī uz nepieņemamo situāciju ar materiāltehnisko nodrošinājumu tiesībsargājošajās iestādēs jeb precīzāk – par atšķirībām, kādas valda starp dažādām ES dalībvalstīm. EuroCOP, un arī LIDA ieskaitā, situācija, kurā vienas valsts tiesībsargājošo iestāžu nodarbinātie ir nodrošināti ar augstākā līmeņa aprīkojumu un ekipējumu, kamēr citās dalībvalstīs nodarbinātajiem netiek nodrošināti tādi elementāri personiskās aizsardzības līdzekļi kā bruņuvestis, nav pieņemama. Nodarbinātā veselības un dzīvības vērtība visās valstīs ir vienāda, un tādām vajadzētu būt arī materiāltehniskajam nodrošinājumam.

Pie iepriekš rakstītā jāmin vēl kāds svarīgs fakts - Euro-

COP ir uzsākusi pētnieciskā projekta realizāciju, kura mērķis ir zinātniski pierādīt, ka Eiropas Padomes Direktīvas 89/391/EEK 2. pants un tajā noteiktais izņēmums, kas tiek attiecināts uz tiesībsargājošo iestāžu nodarbinātajiem, ir galvenais iemesls tam, ka ES dalībvalstīs ir atšķirīgi regulējumi saistībā ar darba drošības, tai skaitā aprīkojuma un ekipējuma, prasībām tiesībsargājošajās iestādēs. Kā min projekta autori, tad pēc sekmīga projekta īstenošanas EuroCOP rīcībā būs zinātniski pamatoti argumenti par nepieciešamību atcelt šo izņēmumu, kas nodrošinās tiesībsargājošo iestāžu nodarbinātajiem līdzvērtīgas tiesības saistībā ar darba drošību, kā arī dos iespēju virzīt tādu normatīvo aktu grozījumu veikšanu, kas noteiks vienotu standartu attiecībā uz materiāltehnisko aprīkojumu visā ES.

Konferences laikā tika skatīti arī jautājumi, kas skar tiesībsargājošo iestāžu turpmāko darbību saistībā ar Lielbritānijas izstāšanos no ES, vardarbību pret tiesībsargājošo iestāžu nodarbinātajiem dienesta pienākumu pildīšanas laikā, dienesta pienākumu izpildes laika uzskaiti un darba svētku dienās un virsstundu apmaksu. Kā ziņoja Luksemburgas pārstāvis, stājoties spēkā jaunākajam nacionālajam normatīvajam regulējumam, Luksemburgas tiesībsargājošās iestādes ir nonākušas katastrofālā situācijā. Saskaņā ar jauno regulējumu tās bija spiestas mainīt dienesta organizāciju no 12 stundu maiņām uz 8 stundu maiņām, ar maksimāli pieļaujamām 2 virsstundām dienā. Šāda kārtība ir novedusi pie tā, ka tiesībsargājošās iestādes vairs nav spējīgas nodrošināt kvalitatīvu un pilnvērtīgu savu funkciju veikšanu. Šāda situācija izveidojusies, jo likumdevējs normatīvajos aktos iestrādājis vēl striktākas prasības saistībā ar darba laika organizāciju, nekā to paredz Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK. Savukārt Portugāles policijas nodarbinātie ir uzsākuši protesta akciju ar mērķi panākt Augstākās tiesas atzinumu saistībā ar tiesībsargājošo iestāžu nodarbināto tiesībām saņemt tādu pašu apmaksu par darbu svētku dienās un virsstundām, kāda ar likumu tiek garantēta citiem nodarbinātajiem.

Rezumējot šīs konferences rezultātus, nākas secināt, ka LIDA savā ikdienas darbā saskaras ar jautājumiem, kuri citās ES dalībvalstīs vairs nav tik aktuāli kā Latvijā. Piemēram, nodarbināto tiesību aizskārumi saistībā ar disciplinārsodu piemērošanu, kas vēl joprojām aizņem lielu daļu LIDA biroja darba laiku, citviet Eiropā jau vairs nav arodbiedrību dienas kārtībā. Savukārt Latvijā šādas situācijas ir pagaidām vēl neizskaustais mantojums no padomju laika sistēmas, kurā galvenais jebkuras darbības mērķis bija sodīt, un gan tad, gan tagad, tas bieži vien ir saistīts ar atsevišķu personu vēlmi pašapliecināties, vai izrādīt viņiem piešķirto varu, tai skaitā, lai iespaidotu personas, kurām ir cits viedoklis un kuras nebaidās to paust. Tomēr tādos jautājumos kā darba drošība un sociālās tiesības, problēmas visās dalībvalstīs ir līdzīgas, un šis ir tas lauciņš, kurā LIDA var un izmantos visas EuroCOP iespējas, lai uzlabotu savu biedru dienesta apstākļus.

VAIRĀK LASIET [ŠEIT](#).

# Arodbiedrība veicina Latvijas attīstību, ekonomiku, labklājību, drošību

Pagājušajā gadā LBAS organizēja apbalvošanas pasākumu "Arodbiedrības Latvijas simtgadei", un Latvijas Iekšlietu darbinieku arodbiedrība (LIDA) kā aktīvāko līderi no sava vidus apbalvošanai izvirzīja Andreju Melnalksni, LIDA Valdes priekšsēdētāja vietnieku.



A. Melnalksnis kopā ar Valsts prezidentu Raimonu Vējonī 22.10.2018.

**- Cik gadus jūs darbojaties arodbiedrībā? Un kādi ir jūsu pienākumi LIDA?**

**Andrejs Melnalksnis:** Arodbiedrībā sāku darboties pēc 2006. gada, kad LR Saeima veica grozījumus likumā "Par policiju", svītrojot aizliegumu policijas darbiniekiem kā militarizētas un bruņotas valsts tiesībsardzības iestādes pārstāvjiem apvienošanās arodbiedrībās. Tātad, uz šo dienu arodbiedrībā darbojos jau 13 gadus. Pirms tam nebija nekādas pieredzes un vajadzēja daudz mācīties, lai saprastu arodbiedrības nozīmi, lomu sabiedrības un valsts dzīvē. Arī šodien jāturpina sevi pilnveidot, izglītoties, jo dzīvē viss iet uz priekšu. Līdz ar to katram no mums jāspēj sekot pārmaiņām sabiedrībā, valstī, lai uzlabotu cilvēku dzīvi, labklājību, drošību, pilnveidotu sociālās garantijas. Tas savukārt veicinās Latvijas attīstību, ekonomiku, labklājību, drošību. Tas ir nepārtraukts process, kuru nevar apturēt.

LIDA tika nodibināta 2010. gada augustā, lai apvienotu Iekšlietu ministrijas dienestu un Ieslodzījuma vietu pār-

valdes amatpersonas un darbiniekus vienotā arodbiedrībā. Uzskatu, ka tas tiek sekmīgi izpildīts un turpinās.

Diemžēl nākas secināt, ka Latvijā un arī kaimiņu valstīs Lietuvā, Igaunijā, pretēji citām Eiropas valstīm, daudzi neizprot arodbiedrības nozīmi valsts un sabiedrības dzīvē. Kopš 1991. gada arodbiedrības Latvijā mainījās, lai rūpētos par darbinieku sociālo, tiesisko, profesionālo aizsardzību, aizstāvēt darbinieku intereses. Tur, kur nav arodbiedrības, bieži vien darbiniekiem nav iespējas noskaidrot savas tiesības, atalgojumu, sociālās garantijas, profesionālās iespējas. Un tas ir saprotams, jo izstudēt visus likumus, noteikumus nav iespējams, ko bieži vien izmanto negodprātīgi darba devēji. Tāpēc nākas daudz skaidrot darbiniekiem viņu tiesības un iespējas. Valda uzskats, ka arodbiedrības cīnās par tiem darbiniekiem, kuri slikti, nevīžīgi strādā, izdara pārkāpumus, ka labam darbiniekam nav vajadzīga arodbiedrība. Tas ir maldīgs uzskats, jo bieži vien, it sevišķi lielajos kolektīvos, labus darbiniekus nepamana, nenovērtē, nevirza uz labāku amatu ar labāku atalgojumu. Tas ir ļoti plašs jautājums, kas ir arodbiedrība un to nozīme katra darbinieka dzīvē, par kuru var stāstīt ilgi un dikti. Ne velti Latvijas Republikas Satversmē ir atsevišķs 108. pants, kas veltīts arodbiedrībai: "Strādājošajiem ir tiesības uz koplīgumu, kā arī tiesības streikot. Valsts aizsargā arodbiedrību brīvību". Ne viena cita partija vai sabiedriskā organizācija Satversmē nav minēta.

**- Kādas šobrīd ir LIDA darbības prioritātes?**

**Andrejs Melnalksnis:** Manā skatījumā arodbiedrība nevar izvirzīt kaut kādas īpašas darbības prioritātes. Viss atkarīgs no situācijas konkrētajā laika posmā. Pēc 2009. gada krīzes daudzas darba vietas tika likvidētas, darbinieku skaits samazināts un nācās palīdzēt atrast darba vietas tiem, kas varēja un gribēja palikt dienestā. Pateicoties arodbiedrībai, daudziem arī izdevās atrast sev atbilstošu amatu, bet dienests saglabāja pieredzējušos, zināšus un izglītotos darbiniekus, ietaupot daudzus miljonus naudas. Taču galvenā prioritāte ir darbinieku sociālā, tiesiskā un profesionālā aizsardzība. Šos jautājumus nevar izlaist no redzes loka ne uz mirkli.

**Darbinieku piesaiste arodbiedrību kustībai Latvijā ir ļoti svarīga ne tikai LIDA, bet arī visām citām arodbiedrībām. Jo vairāk darbinieku iesaistās arodbiedrībās, jo lielākas ir iespējas uzlabot darbinieku profesionālo apmācību, kvalifikāciju, produktivitāti, atalgojumu, sociālās garantijas. Tas viss sekmē Latvijas ekonomisko izaugsmi, drošību, labklājību.**

**- Kuri no jūsu arodbiedrībā esošajiem iekšlietu sektoriem – ugunsdzēsēji, policisti, robežsargi u.c. – šobrīd prasa vislielāko uzmanību?**

**Andrejs Melnalksnis:** Tas ir ļoti sarežģīts jautājums, jo katrā dienestā ir savas nianšes, rodas savas problēmas, un nevar kādu izdalīt. Piemēram, Ieslodzījuma vietu pār-

valdē jau ilgu laiku trūkst darbinieku, kas sarežģī citiem cietumos strādājošiem darbiniekiem darba apstākļus, rada paaugstinātu darba slodzi. Cilvēks nav automāts un nogurst. Ja darbiniekam nav iespējas atpūsties, sakopt sevi, savu ķermeni, sagatavot sevi darbam psiholoģiski, tad rodas problēmas darbā. Un tas jau ir ļoti bīstami. Jo nogurums rada paviršību darbā, un var kaitēt gan pašam darbiniekam, gan apkārtējiem. Līdz ar to nesen Satversmes tiesa spriedumā noteica paaugstinātu maksu par laiku, ja darbinieks pārtraukuma laikā paliek darba devēja rīcībā un ir gatavs jebkurā brīdī sākt pildīt dienesta pienākumus. LR Saeima, Iekšlietu ministrija, kā arī Satversmes tiesa spriedumā atzina, ka Pārvalde kļūdaini piemērojusi apstrīdēto normu. Taču pirms tam LIDA vērsās pie Tiesībsarga, kurš atzina, ka darbiniekiem netiek pareizi aprēķināta un apmaksāta atlīdzība par pavadīto atpūtas laiku darba devēja rīcībā. Vai Satversmes tiesas spriedums turpmāk radīs nelabvēlīgās sekas darbiniekiem atalgojumā, rādīs laiks. Taču šis Satversmes tiesas spriedums, iespējams, var būt attiecināms arī uz ugunsdzēsējiem, un arī var gadīties, ka uz citu dienestu darbinie-

**- Kā veicas LIDA organizētajās Juristu dienās novados? Vai ir liela atsaucība?**

**Andrejs Melnalksnis:** Juristu dienas ir iespēja darbiniekiem saņemt bezmaksas juristu konsultācijas un ietaupīt laiku advokāta vai juristu meklēšanā, arī nauda par konsultāciju nav jāmaksā. Atsaucība ir, taču nepieciešams laiks, lai darbinieki saprastu LIDA sniegto pakalpojumu loku Juristu dienas ietvaros. Daudzi kļūdaini domā, ka jautājumi skar tikai arodbiedrības jomu, un tāpēc nenāk uz konsultāciju. Jāsaprot, ka visus jautājumus pārzināt nav iespējams, un tādā gadījumā tiek meklēti citi risinājumi. Piemēram, iesakām vērsties pie advokāta vai notāra, vai Zemesgrāmatā un tml. Pakāpeniski darbinieki sāk to saprast un arvien biežāk nāk uz šīm konsultācijām. Savukārt arodbiedrībai ir iespējas izskaidrot normatīvos aktus, kas attiecas uz biedru un darbinieku sociālajām garantijām, tiesisko aizsardzību.

**- Kā veicas ar jaunu biedru piesaisti? Cik šobrīd ir biedru un kādas aktivitātes plānojat šajā jomā?**

**Andrejs Melnalksnis:** Darbinieku piesaiste arodbiedrību kustībai Latvijā ir ļoti svarīga ne tikai LIDA, bet arī visām citām arodbiedrībām. Jo vairāk darbinieku iesaistās arodbiedrībās, jo lielākas ir iespējas uzlabot darbinieku profesionālo apmācību, kvalifikāciju, produktivitāti, atalgojumu, sociālās garantijas. Tas viss sekmē Latvijas ekonomisko izaugsmi, drošību, labklājību. LIDA pašlaik ir līdz 2800 biedru, un šis skaits turpina pieaugt. Pamatā arodbiedrībā stājas gados jauni cilvēki, kuri saprot, ka bez arodbiedrības kā aizmugures klāsies grūti. Turklāt praksē pierādījies, ka nezināšanas dēļ daudzi darbinieki zaudē diezgan iespaidīgas naudas summas, kurus varēja ietaupīt vai saņemt. Piemēram, darba devējs cenšas nepamatoti piedzīt no darbinieka naudu vairākus simtus vai tūkstošus eiro. Vai arī - darbiniekam, pildot dienesta pienākumus, tiek nodarīti zaudējumi, tai skaitā arī morālais kaitējums. Summas dažkārt var būt iespaidīgas. Tāpēc, lai novērstu vai nepieļautu nepamatotus zaudējumus, ieteicams kļūt par arodbiedrības biedru. Arī valsts ir ieinteresēta arodbiedrības kustības veicināšanā. To pierāda 2014. gada Satversmes tiesas spriedums, ar kuru atļāva robezsardzes darbiniekiem iestāties arodbiedrībā, kā arī 2014. gadā pieņemtais Arodbiedrību likums. Tomēr vēl arvien arodbiedrību kustībai Latvijā netiek veltīta pietiekama uzmanība. Un šajā jomā vēl ir daudz darāmā, un ir daudz ierosinājumu. Arī darba devējs ir ieinteresēts arodbiedrībā, jo tad visus jautājumus, kas skar darbiniekus, var risināt ar arodbiedrību, nevis ar katru darbinieku individuāli. Turklāt arodbiedrība spēj noskaidrot un parādīt darba devējam tos trūkumus, nepilnības, kas ir izveidojušās darba organizācijā, un bieži vien ierosina pasākumus, kā tos novērst, kā pilnveidot atalgojumu, piemaksas vai prēmēšanas sistēmu un tml. Tur, kur to saprot, biedru skaits nepārtraukti pieaug, un darba devēji, priekšnieki aicina savus darbiniekus iestāties arodbiedrībā un iestājas arī paši.

**- Sekojot LIDA kontam Facebook un aktualitātēm mājas lapā, redzams, ka regulāri organizējat reģionos dažādus pasākumus, piemēram, Mātes dienas atzīmēšanu, tenisa mačus. Kādus vēl pasākumus**



Kopā ar Jēkabpils VUGD darbiniekiem 5.02.2019.

kiem.

Jāsecina, ka Atlīdzības likums ir uzrakstīts ļoti sarežģīti, ir samudžināts, kas noved pie tā, ka darbiniekiem netiek pareizi aprēķināts atalgojums, piemaksas, atvaļinājums, vai pat netiek izmaksāts atlaišanas (atvaļināšanas) pabalsts, kas var sasniegt pat vairākus tūkstošus eiro. Arī dodoties izdienas pensijā ir gadījumi, kad pensija netiek pareizi aprēķināta, savukārt tiem, kam šīs izdienas pensijas jāaprēķina, nav pieredzes, trūkst zināšanu, vai sapratne par tiesību normām. Taču pensija tiek piešķirta uz mūžu, un nepareizi aprēķinātā pensija var radīt iespaidīgus zaudējumus šīm pensionāram.

Tomēr, atbildot uz jautājumu, kurš no esošajiem iekšlietu sektoriem šobrīd prasa vislielāko uzmanību, es atzīmētu koledžas (policijas, robezsardzes, ugunsdzēsēju), jo tajās sāk mācības, studijas jauni cilvēki, kuriem bieži vien trūkst vai nav zināšanas, sapratnes par arodbiedrību, par tās kustību un iespējām. Tāpēc cenšamies jau pašā mācību un darba gaitu sākumā veikt skaidrojošo darbu, palīdzam iekļauties kolektīvā, sniedzam atbalstu dažādiem pasākumiem.

**organizējat? Vai to prasa biedri un vai ir liela atsaucība biedru vidū?**

**Andrejs Melnalksnis:** Minētie pasākumi domāti, lai biedriem būtu iespēja iegūt informāciju par LIDA Valdes un Padomes plāniem, pasākumiem, padarīto darbu. Kā



Kopā ar LIDA Valdes priekšsēdētāju A. Augustānu  
17.05.2018.

arī dažādos pasākumos ir iespējas savā starpā nodibināt kontaktus, sadraudzēties, apmainīties ar pieredzi, zināšanām, kas turpmāk palīdz arī dienestā. Pamatā pasākumus organizē paši biedri, uzaicinot LIDA sniegt atbalstu un tajos piedalīties. Viss atkarīgs no reģiona, vietas un laika, kad pasākums notiek. Atsaucība pamatā ir diezgan augsta, kaut gan nevar noliegt, ka ir bijuši arī gadījumi, kad uz pasākumu ierodas mazāk biedru, nekā bija paredzēts. Tas rosināja ieviest daļēju dalībmaksu, kā tas ir Vācijā un citās Eiropas valstīs, lai varētu pareizi izplānot nepieciešamos tērīšus pasākuma organizēšanā. Un tas sevi attaisnoja.

**- Par kādiem arodbiedrības panākumiem jums ir vislielākais gandarījums?**

**Andrejs Melnalksnis:** Arodbiedrības panākumi ir gan LIDA Valdes kopīgs darbs tās priekšsēdētāja Armanda Augustāna vadībā, gan LIDA biedru ieguldījums. No biedriem un arī citiem darbiniekiem LIDA Valde regulāri saņem ierosinājumus, kā uzlabot arodbiedrības darbu, kas vēl būtu darāms biedru un darbinieku interesēs. Gandarījums ir tad, kad izdodas palīdzēt biedram atrast risinājumu strīdā ar darba devēju, vai ir panākts pozitīvs rezultāts biedra interesēs. Taču vislielākais gandarījums ir LIDA izaugsmes iespējas. 2010. gada augustā LIDA kļuva par lielāko arodbiedrību iekšlietu sistēmā, par LBAS dalīborganizāciju, tika uzņemta EuroCOP (Eiropas Policijas Konfederācija, ir Eiropas valstu tiesībsargājošo iestāžu darbinieku arodbiedrību jumta organizācija, kas sevī apvieno 35 dalīborganizācijas no 27 valstīm, un savā darbībā pārstāv vairāk nekā pusmiljonu šo arodbiedrību biedrus). Rezultātā radās iespējas iegūt jaunas zināšanas, pieredzi, kas ļauj pilnveidot LIDA darbību biedru interesēs.

**- LIDA darbojas arī starptautiskajā jomā, kā izpaužas šī darbošanās?**

**Andrejs Melnalksnis:** Kā jau norādīju, LIDA ir EuroCOP dalīborganizācija, kas ļauj iegūt citu valstu pieredzi arodbiedrību kustībā, saprast to darbinieku problēmas, uzzināt, kādas problēmas satrauc šo valstu darbiniekus. Taču pirms tam LIDA sāka sadarbību ar Lietuvas un Polijas iekšlietu sistēmas darbinieku arodbiedrībām. Pirmos piecus gadus LIDA mācījās no lietuviešu un poļu kolēģiem, tad vēlāk jau LIDA dalījās ar savu pieredzi un zināšanām. Tāpat LIDA pārstāvji piedalās citu valstu arodbiedrību rīkotos kongresos, pasākumos, arī demonstrācijās, lai atbalstītu arodbiedrības un to biedrus, vienlaikus veicinot arodbiedrību kustību. Pēc katras dalības apmācībās, pieredzes apmaiņā, vai kādos citos pasākumos tiek organizēta diskusija LIDA paplašinātajā Valdes sēdē, kurā tiek izanalizēts rezultāts, kaut kas tiek ņemts vērā, vai pat rosināts izmantot LIDA darbā vai darba uzlabošanai, kaut ko iesakām arī LBAS. Starptautiskā pieredze parāda, kam pievērš uzmanību arodbiedrības citās valstīs (runa ir par policijas, ugunsdzēsēju, robežsardzes, cietumu dienestiem). Tas savukārt veicina LIDA pārdomāt, kā ir ar šīm problēmām Latvijā. Vai esam jau gatavi tās apzināties un novērst laikus? Tāpēc sadarbība ar citām arodbiedrībām, kā arī darbība EuroCOP ir ļoti nozīmīga un atbalstāma. Tas palīdz arī mūsu valsts dienestiem uzlabot darbinieku sociālās un tiesiskās garantijas un aizsardzību.



Kopā ar Valsts Robežsardzes vadību 2019. gada janvārī

**- Ko Jūs novēlētu LIDA biedriem, LBAS dalīborganizācijām un Latvijas arodbiedrību kustībai kopumā?**

**Andrejs Melnalksnis:** Arodbiedrību kustībai pasaulē ir 150 gadu. Kamēr būs darbaņēmēji un darba devēji, tikmēr būs arodbiedrības. Pretējā gadījumā visa darba konfliktu risināšanas nasta gulēs uz paša darbinieka pleciem, uz tiesu, bet, sliktākā gadījumā, arī uz valsti. Lai no tā izvairītos, nepieciešams veicināt arodbiedrību kustību un pēc iespējas visiem darbiniekiem iesaistīties arodbiedrībā. Turklāt arodbiedrība ir vieta, kur katrs var ieguldīt savas zināšanas, pieredzi un spējas Latvijas ekonomikas stiprināšanai, kā arī tās ir rūpes par Latvijas nākotni, par mūsu bērniem, mazbērniem, par drošu vidi, ekoloģiju, skaistumu. Tāpēc novēlu visiem bez aizvainojumiem un aizspriedumiem iestāties arodbiedrībā, veicināt arodbiedrību kustību valstī!

# Meža nozares arodbiedrība Meža dienās

Kopīgai rīcībai arodbiedrības biedru, visu nodarbināto darba un sociālo jautājumu risināšanā Latvijas Meža nozares arodbiedrība (LMNA) apvieno mežsaimniecības, mežizstrādes, kokapstrādes, mēbeļrūpniecības, papīra un celulozes ražošanas uzņēmumos nodarbinātos.

17. aprīlī Jelgavā, Pasta salā, norisinājās LLU Meža fakultātes organizētais informatīvi izglītojošais pasākums „Mežs ienāk Jelgavā”, kuru apmeklēja LMNA priekšsēdētāja Inguna Siņica un LMNA arodbiedrības biedru organizatore Līgita Brahmāne.



Visas dienas garumā interesentiem bija iespēja iepazīties ar meža apsaimniekošanas ciklu – no augsnes sagatavošanas līdz pat koksnes ieguvei un tālākai pārstrādei. Notika dažādu iekārtu un instrumentu paraugdemonstrējumi, kā arī bija iespēja izmēģināt prasmes darbā ar meža mašīnām. Informatīvi izglītojošos standos tika stāstīts par meža atjaunošanu un tā kopšanas nepieciešamību, sortimentu iznākumu no priedes un bērza stumbra, kā arī citām meža gudrībām.

Šogad pasākumā tika iedibināta jauna tradīcija - no koka gatavot dažādas skulptūras. Pasākuma apmeklētāji varēja apskatīt arī Zemgales reģiona medību trofeju izstādi.

Pasākums radīts ar mērķi izglītēt sabiedrību par meža apsaimniekošanu, tās nozīmi meža produktivitātes un vērtības paaugstināšanā, turklāt praktiski parādot, ka meža apsaimniekošana nav tikai koku ciršana, bet pasākumu kopums, kas nodrošina ilgtspējīgu meža apsaimniekošanu un kokrūpniecību Latvijā.

Pasākumā bija pucējušies arī liels skaits meža nozares dažādu iestāžu un uzņēmumu vadošo darbinieku un amatpersonu. Situācija veidojās labvēlīga mūsu arodbiedrības pārstāvē, ko viņas arī aktīvi izmantoja, lai iepazītos ar nozares biznesa pārstāvjiem, dibinātu kontaktus un iepazīstinātu viņus ar nozares darba ņēmēju pārstāvošo organizāciju—LMNA.

Savukārt lai tuvāk iepazītos ar meža apakšnozaru darba īpatnībām, 24. maijā LMNA arodorganizāciju vadītāju un aktīvistu informatīvā sanāksme notika Baltijas lielākajā meža izziņas pasākumā “Latvijas Meža dienas”, kas nori-

sinājās 24. un 25. maijā Tērvetes dabas parkā.

“Latvijas Meža dienas” organizēja AS “Latvijas valsts meži” (LVM) sadarbībā ar Tērvetes novada pašvaldību, Latvijas Meža īpašnieku biedrību, Latvijas Kokrūpniecības federāciju un biedrību “Zaļās mājas”.

Mežam ir nepieciešami 5 elementi, lai tas izaugtu liels un varens – zeme, ūdens, gaiss, uguns un cilvēks. Patiesi iepazīt šos 5 meža elementus varēja 5 pasākuma zonās ar vairāk nekā 80 meža izziņas pieturām. Lūk, dažas pieturas un to dalībnieki: saplāksnis Latvijā un pasaulē (AS “Latvijas Finieris”), kokapstrādes instrumenti (Instrumentu Nams), meža politika (LR Zemkopības ministrijas Meža departaments), profesionālā izglītība meža nozarē (Ogres tehnikums, Jelgavas tehnikums), makšķerēšanas gudrības “Ne asakas!” (LVM Rekreācija un medības, SIA “Latvijas Lauku konsultāciju un izglītības centrs”), orientēšanās mežā (Latvijas Orientēšanās federācija), Auces amatnieku darbnīca (Auces novada pašvaldība), meža apsaimniekošana (MPKS “Mežsaimnieks”), purva veltes (biedrība Latvijas kūdras asociācija), meža darbi (LVM Koksnes produktu ražošana un piegāde), motorzāģu pasaule (SIA “HUSQARNA Latvia”) un citas.

Meža dienu ietvaros notika dažādi paraugdemonstrējumi, piemēram, koku gāšana un atzarošana, zaru šķeldošana u.c. Pieturu un demonstrējumu apmeklējumā sastapām daudzus pazīstamus meža nozares asociāciju, uzņēmumu, mācību un valdības iestāžu darbiniekus. Un pieturās kavējās arī zinātkāri ceļabiedri no LMNA. Taču starp apmeklētājiem visvairāk bija bērni un skolēni, daudziem no kuriem mežs bija atklājums.



Apmeklējuma beigās visa LMNA grupa veiksmīgi izturēja organizatoru testu par Meža politiku. Meža dienu krāšņāko pasākumu Tērvetes dabas parkā apmeklēja ap 16 000 interesentu. Izstāde ir beigusies, taču no dažādiem materiāliem celtā koka māja un velotaka ir pieejama visu gadu.

**Inguna Siņica,**  
**LMNA priekšsēdētāja**

# Tiesu prakse darba strīdos

Kaspars Rācenājs, LBAS jurists



Šajā rakstā tiks aplūkoti divi spriedumi, kuru atziņas atzītas par judikatūru.

Lietā SKC-926/2018 Augstākā tiesa atzina, ka darba piespiedu kavējums ir darba devēja prettiesisku darbību rezultāts, liedzot darbiniekam darbu un tiesības uz samaksu par šo darbu. Tāpat tiesa norādīja, ka darbnespēja izslēdz strādāšanas iespēju, līdz ar to tā neveido darba piespiedu kavējumu (liegumu) un atgādina,

ka nosakot atlīdzību par darba piespiedu kavējumu, vērā ņemams nepamatoti no darba atlaistajam darbiniekam izmaksātais atlaišanas pabalsts. Savukārt lietā SKC-552/2018 Augstākā tiesa atzina, ka noteikuma par papildu darba veikšanu iekļaušana darba līgumā nerada darbiniekam patstāvīgas tiesības prasīt darba devējam nodrošināt papildu darbu, savukārt darba devējam tas nerada pienākumus nodrošināt darbinieku ar papilddarbu. Tāpat Augstākā tiesa norādīja, ka ar papilddarbu saistīto attiecību izbeigšana neveido pamatu darba līguma uzteikumam attiecībā uz nolīgto darbu.

**Lietas nr. SKC-926/2018 (C28373914) faktiskie apstākļi**

Darbiniece, kas ieņēmusi nodaļas vadītājas vietnieces amatu un darbinieks, kas ieņēmis nodaļas vadītāja amatu, cēlušī prasību tiesā, lai apstrīdētu darba devēja uzteikumus, kuri pamatoti ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu.

Darbinieki prasībā norāda, ka darba devēja nav ievērojusi Darba likuma 102.pantu – nav rakstveidā informējusi darbiniekus par patiesajiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā, nav pietiekami un argumentēti pamatojusi darbinieku skaita samazināšanas nepieciešamību saskaņā ar Darba likuma 104.pantu. Tāpat nevienā no valdes sēdēm vai apspriedēm nav rosināts jautājums par nodaļas likvidēšanu, nemaz nerunājot par tās likvidēšanu kā neatliekamam saimnieciskū, organizatoriskū, tehnoloģiskū vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā. Tieši pretēji – valdes sēdēs tika spriests par šīs nodaļas stiprināšanu un paplašināšanu. Darbinieku ieskatā, patiesais uzteikumu iemesls – izrēķināšanās ar viņiem.

Pirmās instances un apelācijas instances tiesas prasību noraidīja, savukārt Augstākā tiesa ar 30.03.2016 spriedumu atcēlusi apgabaltiesas spriedumu.

Atkārtoti skatot lietu apelācijas instances tiesa prasību

apmierināja daļēji. Tiesa atzinusi uzteikumus par spēkā neesošiem, atjaunojusi darbiniekus iepriekšējā darbā, bet tikai daļēji piedzinusi atlīdzību par darba piespiedu kavējuma laiku, likumiskos procentus, jo darbinieki tiesvedības laikā ir citur strādājuši un guvuši ienākumus.

Kasācijas sūdzība ierosināta tikai daļā, ar kuru darbinieku labā piedzīta atlīdzība par darba piespiedu kavējuma laiku un likumiskie procenti.

**Augstākās tiesas secinājumi**

**Par darba piespiedu kavējuma laiku Augstākā tiesa spriedumā norādīja šādus būtiskus argumentus:**

- 1) Darba likuma 126.panta kārtībā lemjot par vidējās izpeļņas piedziņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku un nosakot darbiniekiem izmaksājamo atlīdzību, tiesai strīds bija jāizšķir galīgi. Lai gan tiesa ir izpildījusi Darba likuma 126.panta prasības, nosakot darbinieku labā piedzenamās atlīdzības apmēru, tā atstājusi bez ievēribas darba devējas pārstāvja rakstveida paskaidrojumos norādīto par darbiniekiem izmaksāto atlaišanas pabalstu un nepieciešamību par šo summu samazināt piedzenamo atlīdzību pēc Darba likuma 126.panta.
- 2) Tā ir akceptēta tiesu prakse un to apstiprina Augstākās tiesas judikatūra, ka, **nosakot atlīdzību par darba piespiedu kavējumu, vērā ņemams nepamatoti no darba atlaistajam darbiniekam izmaksātais atlaišanas pabalsts** (sk. Augstākās tiesas 2012.gada 20.decembra spriedumu lietā Nr. SKC-1513 (C11106511), 2013.gada 11.februāra spriedumu lietā Nr. SKC-1009/2013(32285411)).

**Par darbnespējas un bezdarbnieka pabalsta ietekmi uz darba piespiedu kavējuma laiku Augstākā tiesa spriedumā norādīja šādus būtiskus argumentus:**

- 1) No darba prettiesiski atlaistajam un iepriekšējā darbā atjaunotajam darbiniekam atbilstoši jau minētajai Darba likuma 126.panta pirmajai daļai ir izmaksājama vidēja izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku.

**Darba piespiedu kavējumu atbilstoši minētajai likuma normai veido darba devēja prettiesiskas darbības, liedzot darbiniekam darbu un tiesības uz samaksu par šo darbu.**

Atbilstoši minētajam darba piespiedu kavējuma formulējumam laiks, kad darbiniekam ir noteikta pārejoša darbnespēja, nav saistāms ar darba devēja darbībām nepamatota uzteikuma izsniegšanu, jo darbnespējai ir citi objektīvi iemesli. Šajā laikā veselības atgūšanas nolūkā darbiniekam strādāt nav atļauts, kas ir veselības aprūpes speciālista noteiktās darbnespējas mērķis. Savukārt šajā laikā darbinieka sociālās tiesības tiek nodrošinātas pamatojoties uz likumā „Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” ietvertajām garantijām. Slimības apdro-

šināšana ir viens no valsts organizētiem sociālās apdrošināšanas pasākumiem un sakarā ar pārējošu darbnespēju zaudētās darba algas vietā persona saņem slimības pabalstu no invaliditātes, maternitātes un slimības speciālā budžeta, ko veido darba devēja veiktās obligātās iemaksas.

- 2) Tāpat kā darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā darbiniekam pārejošas darbnespējas dēļ netiek maksāta darba alga, tāpat slimības laikā, kad bija radies darba piespiedu kavējums, nerada tiesības uz darba samaksu.

Nebūtu loģiski, kāpēc darbiniekam, kas ir darba tiesiskajās attiecībās un ir pārejošas darbnespējas situācijā, darba devējs maksā slimības naudu pēc pazeminātas likmes (par otro un trešo dienu – ne mazāk kā 75% no vidējās izpeļņas, bet par laiku no ceturtais līdz desmitajai dienai – ne mazāk kā 80%) un valsts pēc tam - slimības pabalstu (arī ne pilnā vidējās izpeļņas apmērā), bet slimojošai strādāt nespējīgai darba piespiedu kavējumā esošai personai maksātu vidējo izpeļņu.

- 3) Atjaunojot darbinieku darbā, darba devējam ir jāveic gan iedzīvotāju ienākuma nodokļa, gan valsts sociālās apdrošināšanas iemaksu maksājumi par visu darba piespiedu kavējuma laiku, nelikumīgi atlaistajam darbiniekam pilnībā nodrošinot arī viņa sociālo tiesību un garantiju ievērošanu.

- 4) Augstākās tiesas 2011.gada 9.marta spriedumā izteiktā atziņa, ka prettiesiska uzteikuma gadījumā darbinieka iepriekšējā stāvokļa atjaunošanai ir jānotiek tikai un vienīgi uz darba devēja rēķina, saistās ar atlaistajam darbiniekam izmaksāto bezdarbnieka pabalstu.

Personas iegūtais bezdarbnieka statuss (lieta Nr. SKC- 281/2011) ir tiešā cēloniskā sakarā ar prettiesisko uzteikumu. **Ja darbiniekam bija tiesības strādāt, tad viņam nav jāsamierinās ar viņam mazākā apmērā izmaksāto bezdarbnieka pabalstu un darba devējam ir jāsamaksā vidējā izpeļņa par visu laiku, kad darbs nav dots. Tajā pašā laikā darbnespēja, un uz to jau norāda pats termins, izslēdz strādāšanas iespēju un tas neveido darba piespiedu liegumu.** Turklāt, apdrošinot personu slimības gadījumam, valsts ir uzņēmusies atbilstošas atlīdzības izmaksu.

#### **Lietas nr. SKC-552/2018 (Nr.C26129717) faktiskie apstākļi**

Darbiniece saskaņā ar Darba līguma 7.2.punktu uzņēmas veikt papilduzdevumus, kā arī veikt atsevišķus darba devējas rīkojumus un uzdevumus. Saskaņā ar Darba līguma 8.2.punktu darba devējs apņēmas maksāt noteiktu amatalgu.

Darba attiecību ietvaros puses noslēdza vairākas vienošanās, grozot darba līguma noteikumus attiecībā uz amata pienākumiem un atalgojumu.

Ar 2014.gada 3.februāra vienošanos darba līguma 8.2.punkts izteikts jaunā redakcijā, nosakot darbiniecei jaunu amatalgu un piemaksu 30% apmērā no amatalgas par vakantā amata pienākumu pildīšanu.

2017.gada 21.februārī darba devēja sagatavoja darba līguma uzteikumu saistībā ar tajā piedāvātajiem grozījumiem, kurā norādīts, ka darba līgums tiek uzteikts ar

nosacījumu un darbiniecei piedāvāti šādi grozījumi darba līgumā: 1) izslēgt līguma 7.2.punktu (papildu pienākumu pildīšana) un 2) izteikt līguma 8.2.punktu jaunā redakcijā, nosakot darbiniecei citu amatalgu. Gadījumā, ja darbiniece nepiekrīstu turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši minētajiem darba līguma grozījumiem, saskaņā ar Darba likuma 98.panta pirmo daļu darba attiecības tiks izbeigtas pēc viena mēneša no uzteikuma saņemšanas dienas atbilstoši Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktam (tiek samazināts darbinieku skaits).

Darbiniece šo uzteikumu apstrīdēja tiesā, lūdzot atzīt uzteikumu par spēkā neesošu, atjaunot iepriekšējā amatā un piedzīt darba samaksu par darba piespiedu kavējuma laiku.

Pirmās un apelācijas instances tiesas prasību noraidīja.

Augstākā tiesa atzina, ka apelācijas instances tiesas spriedums ir atceļams.

**Ja darbiniekam bija tiesības strādāt, tad viņam nav jāsamierinās ar viņam mazākā apmērā izmaksāto bezdarbnieka pabalstu un darba devējam ir jāsamaksā vidējā izpeļņa par visu laiku, kad darbs nav dots. Tajā pašā laikā darbnespēja, un uz to jau norāda pats termins, izslēdz strādāšanas iespēju un tas neveido darba piespiedu liegumu.**

#### **Augstākās tiesas secinājumi**

**Par darba darbinieku skaita samazināšanu un Darba likuma 98.pantu Augstākā tiesa spriedumā norādīja šādus būtiskus argumentus:**

- 1) Darba likuma 98.panta pirmā daļa noteic, ka darba devējam saskaņā ar šā likuma 101.panta pirmās daļas noteikumiem ir tiesības ne vēlāk kā vienu mēnesi iepriekš rakstveidā uzteikt darba līgumu ar nosacījumu, ka darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas, ja darbinieks nepiekrītīs tās turpināt atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem.

- 2) Judikatūrā atzīts, ka Darba likuma 98.panta pirmā daļa nav paredzēta kā patstāvīgs pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai, jo tā nosaka vienīgi kārtību, kādā darba devējs, pamatojoties uz kādu no Darba likuma 101.panta pirmās daļas norādītajiem gadījumiem, var uzteikt darba līgumu, vienlaikus piedāvājot darbiniekam turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši grozītiem līguma noteikumiem.

Minētā tiesību norma var tikt piemērota pēc tam, kad darba devējs jau ir pieņēmis lēmumu par darba līguma uzteikumu un tam ir tiesisks pamats – sakarā ar darbinieka uzvedību vai spējām, vai ar darba devēja veiktajiem saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumiem.

- 3) Tātad piedāvājums darba līguma grozījumiem izriet no uzteikuma un darbiniekam, atsakoties turpināt darba tiesiskās attiecības atbilstoši grozītiem darba līguma noteikumiem, uzteikuma procedūra noslēdzas, izbeidzot darba tiesiskās attiecības (sk. arī Augstākās tiesas 2014.gada 31.marta sprieduma lietā Nr. SKC-1533/2014 (C12102213) 8.1.punktu, 2014.gada 12.decembra

sprieduma lietā Nr. SKC-2994/2014 (C20302513) argumentus:  
9.1.punktu).

- 4) Saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, ja tiek samazināts darbinieku skaits. Darbinieku skaita samazināšana ir darba līguma uzteikums tādu iemeslu dēļ, kas nav saistīti ar darbinieka uzvedību vai viņa spējām, bet ir pietiekami pamatots ar neatliekamu saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā (Darba likuma 104.panta pirmā daļa). Darba likuma 101.panta ceturtā daļa noteic, ka uzteikt darba līgumu šā panta pirmās daļas 6., 7., 8. vai 9.punktā minēto iemeslu dēļ ir atļauts, ja darba devējam nav iespējams nodarbināt ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā. Šā likuma 108.pants nosaka priekšrocības turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā. Uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā (Darba likuma 102.pants).
- 5) **Uzteicot darba līgumu sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, darba devējam, pirmkārt, ir jānorāda apstākļi, kas konkrētajā gadījumā pamato darbinieku skaita samazināšanu (amata likvidēšanu), otrkārt, ir jāpaziņo, ka darbinieku nav iespējams nodarbināt citā darbā vai citā uzņēmumā.** Šajā sakarā ir būtisks darba līguma uzteikuma saturs. Izvērstis un darbiniekam saprotams apstākļu, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā, izklāsts ir nepieciešams, lai darbinieks varētu izvērtēt, vai darba līguma uzteikumu akceptēt vai vērsties tiesā. Savukārt šāda izklāsta neesamība uzskatāma par Darba likuma 102.panta pārkāpumu, kas ir pamats darba līguma uzteikuma apstrīdēšanai tiesā.
- 6) Gadījumā, ja šāds darba līguma uzteikums tiek apstrīdēts, tiesai ir jāizvērtē, pirmkārt, vai ir notikusi darbinieku skaita samazināšana atbilstoši likumdevēja noteiktajai kārtībai, otrkārt, vai ir konstatējama iespēja darbinieku nodarbināt citā darbā tajā pašā vai citā uzņēmumā, treškārt, vai nav pārkāptas darbinieka priekšrocības turpināt darbu, ja tiek samazināts darbinieku skaits.
- 7) Apelācijas instances tiesa nav izvērtējusi nedz to, vai konkrētajā gadījumā uzteikuma izklāstā ir norādīts uz apstākļiem, kas var būt pamats uzteikumam saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu, t. i., uz darbinieku skaita samazināšanu (amata likvidēšanu), nedz arī to, vai darba devēja vispār ir veikusi jebkādas saimnieciska, organizatoriska, tehnoloģiska vai līdzīga rakstura pasākumus, kuru rezultātā ir samazinājies darbinieku skaits, kā arī, vai šie pasākumi ir neatliekami un, vai ir pietiekami pamatoti.

- 1) Darba devējas veiktie pasākumi, kuru mērķis bija izbeigt ar papildu darbu saistītās attiecības, neietilpst Darba likuma 104.panta pirmās daļas tvērumā, un tie nevarēja būt pamats darba līguma attiecībā uz nolīgto darbu uzteikumam.

**Uzteicot darba līgumu sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, darba devējam, pirmkārt, ir jānorāda apstākļi, kas konkrētajā gadījumā pamato darbinieku skaita samazināšanu (amata likvidēšanu), otrkārt, ir jāpaziņo, ka darbinieku nav iespējams nodarbināt citā darbā vai citā uzņēmumā.**

- 2) Atbilstoši Darba likuma 65.pantam, ja darbinieks līdztekus nolīgtajam darbam pie tā paša darba devēja veic arī papilddarbu, viņam ir tiesības uz samaksu par papildu darbu, bet nevis tiesības uz papildu darbu pēc būtības. **Noteikuma par papildu darba veikšanu iekļaušana darba līgumā nerada darbiniekam patstāvīgas tiesības prasīt darba devējam nodrošināt papildu darbu, savukārt darba devējam tas nerada pienākumus nodrošināt darbinieku ar papilddarbu.**
- 3) Judikatūrā, ņemot vērā papilddarba juridisko dabu, ir atzīts, ka ar papilddarbu saistīto attiecību izbeigšana neveido pamatu darba līguma uzteikumam attiecībā uz nolīgto darbu (sk. arī Augstākās tiesas 2014.gada 12.decembra sprieduma lietā Nr. SKC-2994/2014 (C20302513) 11.punktu). Vienīgais strīds, kas papilddarba sakarā risināms tiesā, ir par atbilstošu darba samaksu (sk. Augstākās tiesas 2018.gada 27.marta sprieduma lietā Nr. SKC-122/2018 (C30372914) 8.punktu).
- 4) **Darbinieces rīcība, neparakstot vienošanos par papilddarbu reglamentējošā noteikuma izslēgšanu no darba līguma, nevarēja būt par pamatu darba līguma uzteikšanai uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkta pamata.** Uzteikt darba līgumu uz šāda pamata ir atļauts, ja ir notikusi darbinieku skaita samazināšana (amata likvidēšana) un nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu iecelt citā amatā. Līdz ar to tiesai, pārbaudot konkrētā uzteikuma tiesiskumu, vajadzēja izvērtēt, pirmkārt, vai ir notikusi darbinieku skaita samazināšana atbilstoši likumdevēja noteiktajai kārtībai, kā rezultātā nebija iespējams turpmāk nodarbināt darbinieci nolīgtajā, nevis papildu darbā. Otrkārt, vai pastāvēja iespēja nodarbināt darbinieci citā darbā tajā pašā vai citā uzņēmumā. Treškārt, vai nav pārkāptas darbinieces priekšrocības turpināt darbu darbinieku skaita samazināšanas gadījumā.

Raksts sākotnēji lasāms izdevumā "Juridiskie padomi", 21.10.2018.

**Par Darba likuma 104.panta un 65.panta tvērumu Augstākā tiesa spriedumā norādīja šādus būtiskus**

## Darba likuma 100. panta 5. daļas regulējums

Šis raksts veltīts Darba likuma 100.panta piektās daļas regulējumam, jo Augstākā tiesa 11.10.2018 ir taisījusi spriedumu lietā SKC-860/2018 (C29564416), kurā detalizēti pievērsusies šī panta piemērošanai un izteikusi vairākas svarīgas atziņas. Tāpat jānorāda, ka arī iepriekšējās Saeimas deputāti ir pastrādājuši un veikuši grozījumus Darba likumā, kas stājas spēkā 28.11.2018 un grozīs 100.panta piektās daļas turpmāku piemērošanu.

### Lietas nr. SKC 860/2018 faktiskie apstākļi

Darbinieks 2016.gada 12.jūlijā iesniedzis darba devējam darba līguma

uzteikumu, kas pamatots ar Darba likuma 100.panta piekto daļu un kurā lūgts izbeigt darba tiesiskās attiecības ar 2016.gada 13.jūliju. Uzteikumā darbinieks norādījis vairākus apstākļus, kas, viņaprāt, pamatojoties uz taisnprātības apsvērumiem, neļauj viņam turpināt darba tiesiskās attiecības: darba devēja klaji neievēro pušu noslēgto darba līgumu, ignorē un atsakās ievērot Darba likuma normas, atsakās izpildīt vairāku tiesvedību spriedumos norādīto, atsakās noformēt darba līgumu atbilstoši normatīvo aktu prasībām, atsakās izsniegt darba grafiku, neiepazīstina ar darba laika uzskaites sistēmu

uzņēmumā, atsakās uzrādīt Darba kārtības noteikumus, neiepazīstina ar darba samaksas sistēmu uzņēmumā, atsakās saskaņā ar Darba likumu apmaksāt dīkstāvi darba devējas vainas dēļ, ignorē un neatbild uz iesniegtajām sūdzībām Darba likuma 94.panta kārtībā. Darba devēja uz šī uzteikuma pamata atbrīvoja darbinieku no darba, izmaksāja atlaišanas pabalstu, bet tā kā šādam uzteikuma pamatam nepiekrīta, cēla prasību tiesā un lūdza atzīt par prettiesisku darbinieka darba līguma uzteikuma pamatojumu, grozīt uzteikuma formulējumu u.c.

VISU RAKSTU LASIET [ŠEIT](#).

## Par virsstundu darba samaksas piedziņu

Pirms trīs gadiem plašu rezonansi ieguva Eiropas Savienības tiesas (turpmāk – EST) 10.09.2015 spriedums Tyco lietā Nr. C-266/14, kurā tika izteikta atziņa, ka tādos apstākļos, kuros darbaņēmējiem nav noteiktas vai pastāvīgas darba vietas, par “darba laiku” ir uzskatāms pārvietošanās laiks, ko šie darbaņēmēji pavadā, ikdienā pārvietojoties starp savu dzīvesvietu un sava darba devēja noteiktā pirmā un

pēdējā klienta atrašanās vietām.

Šajā rakstā tiks apskatīts Latvijas Republikas Senāta2 (turpmāk – Senāta) 12.12.2018. spriedums lietā Nr. SKC 959/2018 (C33358017),

**Atzīdama, ka darba pienākumu pildīšanas procesā uz katru konkrēto darba vietu ceļā pavadītais laiks nav darba laiks, tiesa materiālo tiesību normu iztulkoja un uz konstatētajiem apstākļiem attiecināja nepareizi.**

kurā, skatot jautājumu par virsstundu darba samaksas piedziņu, tika piemērotas EST spriedumā lietā Nr. C-266/14 izteiktās atziņas.

### Lietas nr. SKC 959/2018 faktiskie apstākļi

Darbinieks 2017.gada 9.janvārī cēla tiesā prasību pret darba devēju par virsstundu darba samaksas piedziņu.

VISU RAKSTU LASIET [ŠEIT](#).

## Juridiski padomi

Šajā rakstā lasiet:

**\*Par Darba likuma 101. panta pirmās daļas 11. punkta un 109. panta piemērošanu;**

**\*Par darba līguma uzteikuma pamatojuma obligātumu;**

**\*Par virsstundu pierādīšanu;**

**\*Par uzteikuma pamatojuma nepieciešamību un labu tikumu jēdzienu.**

Autora piezīme:

28.11.2018. stājas spēkā grozījumi Darba likuma 110.pantā, kas paredz, ka darba devējam vairs nebūs jāsaņem darbinieku arodbiedrības piekrišana darba līguma uzteikumam, kas pamatots ar Darba likuma 101.panta 1.daļas 11.punktu. Darba devējam turpmāk šādā situācijā būs jāinformē arodbiedrība un ar to jākonsultējas. Arodbiedrībām konsultēšanās procesā būtu ieteicams pārbaudīt, kāds ir bijis darbnespējas iemesls un vai nav saskatāmas, kādas pazīmes, ka darbnespēja varētu beigties ar invaliditātes piešķiršanu vai arodslimības

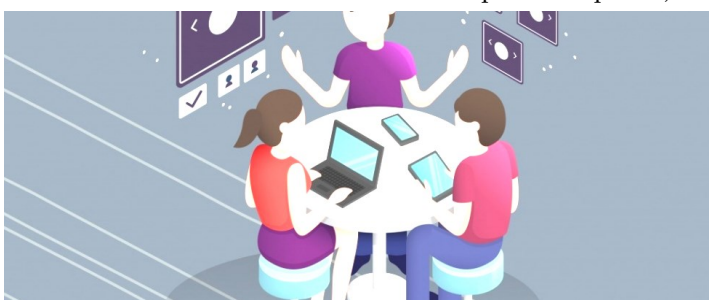
noteikšanu un nepieciešamības gadījumā, censties pārliecināt darba devēju neveikt darba līguma uzteikšanu.

Šobrīd tiesas gaida jauni izaicinājumi sniegt atbildi uz jautājumu vai turpmāk gadījumā, ja darba devējs uzteiks darba līgumu pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 11.punktu, savukārt darbinieks šādu uzteikumu apstrīdēs tiesā un tiesvedības laikā viņam tiks noteikta arodslimība, darbinieks baidīs tādu pašu aizsardzību, kā lietā SKC-812/2018?

VISU RAKSTU LASIET [ŠEIT](#).

## Prasmju novērtēšana

Kā norādīts Eiropas Komisijas 2019. gada ziņojumā par Latviju/ novērtējumā par progresu strukturālo reformu īstenošanā, makroekonomikas nelīdzsvarotības novēršanā un koriģēšanā, apmācības un to pieejamību būtiski ietekmē ierobežotā informēšana un konsultēšana, prasmju atzīšanas un validēšanas pakalpojumu trūkums un nepietiekami nefinanšu un finanšu stimuli.



### Prasmju un kompetenču atzīšana

Prasmju un kompetenču atzīšana ir viens no veidiem kā iegūt kvalifikāciju. Pirmās Eiropas vadlīnijas neformālās izglītības un ikdienas mācīšanās vērtēšanai Eiropas Komisija un Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centrs (Cedefop) kopīgi publicēja 2009. gadā, un kopš tā laika to regulāri pārskata, tostarp šo procedūru turpmākā attīstība un veicināšana vairumā valstu joprojām turpinās. Lai darbinieks varētu novērtēt savas prasmes un kompetences, vai tās ir atbilstošas kvalifikācijas atzīšanai, tās ir jāidentificē un jāapkopo. Šādam nolūkam var noderēt arī valsts izveidotas tiešsaistes sistēmas vai datu bāzes, kurās jebkurš indivīds, autorizējoties var ievadīt un uzkrāt savas prasmes un kompetences, kā arī analizēt izmaiņas/tendences ilgtermiņā. Šādu informāciju var ievadīt datu bāzē arī darba devējs par savu darbinieku, kuram nereti iespējams ir objektīvāks viedoklis par sava darbinieka spējām, prasmēm un kompetencēm. Kā piemēru var minēt Dānijas pieredzi – Minkompetence-

mappe.dk – tas ir tiešsaistes instruments, kas apvieno visas individuālās kompetences.

Darbiniekiem ir iespēja ievadīt savu formālo, kā arī neformālo kvalifikāciju un kompetences tīmekļa vietnē ([www.minkompetencemappe.dk](http://www.minkompetencemappe.dk)). Tur tiek apkopotas un uzglabātas visas individuālās prasmes un kvalifikācijas. Cilvēki iegūst pārskatu par to, ko viņi jau ir sasnieguši, un visas kompetences ir pārredzamas. Jāuzsver divi būtiski šādas sistēmas – datubāzes priekšrocības. Pirmkārt, tas īpaši palīdz

situācijās, kad darbinieki vēlas iegūt formālās izglītības apliecinājumu un datubāze var sniegt ticamu informāciju par visiem iepriekšējiem mācīšanās rezultātiem. Tādā veidā darbinieki var saīsināt apmācības ilgumu un apgūt tikai tos kursus,

**"Lai darbinieks varētu novērtēt savas prasmes un kompetences, vai tās ir atbilstošas kvalifikācijas atzīšanai, tās ir jāidentificē un jāapkopo."**

kuri viņiem patiešām ir vajadzīgi. Datubāzes informācija dod iespēju labāk sagatavoties pārbaudījumiem, sagatavot CV vai labāk sagatavoties darba intervijai, pārskatot savas prasmes un kompetences.

Informācija datubāzē ir aizsargāta ar paroli un tā ir individualizēta. Tajā brīdī, kad indivīds pieslēdzas datubāzei, ja indivīds dod atļauju, tad tiek pieprasīti un automatiski augšupielādēti vidējo izglītību apliecinājošie izglītības dokumenti, kā arī dokumenti par profesionālās tālākizglītības programmām AMU sākot ar 2004. gadu

(arbejdsmarkedssuddannelser – profesionālās tālākizglītības programmas, dāņu val.). Dokumenti tiek ielādēti no [www.eksamensdatabasen.dk](http://www.eksamensdatabasen.dk) (kvalifikāciju datubāze), kā arī no [www.efteruddannelse.dk](http://www.efteruddannelse.dk) (tālākizglītības datubāze). Šo projektu par datubāzes izstrādi un ieviešanu īstenoja Dānijas Informācijas Tehnoloģiju un Mācīšanās nacionālā aģentūra, kura nodrošina arī datubāzes uzturēšanu un ikdienas apkalpošanu. Būtiski, ka rīka (datubāzes) izstrāde bija viena no iniciatīvām iekļauta Dānijas valdības izaugsmes veicināšanas pakotnē. Tas liecina, ka Dānijas valdība ir novērtējusi izglītības ietekmi uz ekonomikas izaugsmi.

Veidojot datu bāzi vai uzkrājot pierādījumus par iegūtajām prasmēm citādā veidā, būtiski ir atbildēt uz šādiem jautājumiem:

- \* cik ilgi darbiniekam ir konkrētās prasmes;
- \* kādās situācijās un vai prasmes ir tikušas pielietotas;
- \* kāds ir prasmju līmenis un vai prasmes ir nepieciešams attīstīt?

### Prasmju identifikācija

Lai atbildētu uz jautājumiem, vispirms ir jāidentificē prasmes. Prasmju identificēšana ir vienkārša, ja datu bāze vai sociālais tīkls piedāvā gatavus risinājumus vai prasmju sarakstu, no kura ir tikai jāizvēlas.

Vairāk lasiet šeit: <http://www.lbas.lv/news/1832>



## Otrajā izglītības forumā par ES Padomes ieteikumu "Prasmju pilnveides ceļi – jaunas iespējas pieaugušajiem" īstenošanu un nākotnes redzējumu

Saskaņā ar Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centra (CEDEFOP) veikto datu analīzi 46,1% no Eiropas Savienības 28 valstu iedzīvotājiem vecumā no 25 līdz 64 gadiem (128 miljoni) ir nepieciešams uzlabot prasmes, savukārt Latvijā pieaugušo īpatsvars, kuriem nepieciešama prasmju uzlabošana ir robežās no 27,9% līdz 39,3% (297 līdz 418 tūkstošiem), atkarībā no digitālo prasmju novērtēšanas.

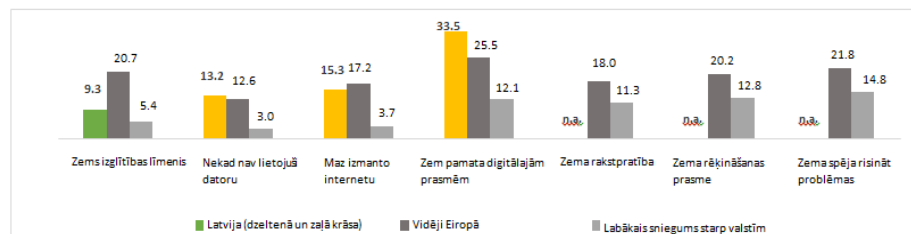
Eiropas Savienības līmenī ES Padomes Nodarbinātības, sociālās politikas, veselības un patērētāju tiesību aizsardzības padome (EPSCO) ir uzsākusi debates ar nosaukumu "Pieaugušo prasmju attīstība – ES prioritāte sociāli ekonomisko izmaiņu kontekstā". Savukārt š.g. 22.maijā tika apstiprināti ES Padomes secinājumi par ES Padomes rekomendāciju "Prasmju pilnveides ceļi – jaunas iespējas pieaugušajiem" īstenošanu ar norādi, ka īstenošanā jāiesaista arī sociālie partneri.

**Finansējuma pieejamība apmācībām** strādājošajiem joprojām ir izaicinājums nacionālo valstu līmenī.

Tas attiecas arī uz pieaugušo izglītības sistēmu finansējumu (piemēram, datu bāzes izveide un uzturēšana). Ir nepieciešama vadība jeb mērķtiecīgs atbalsts pieaugušajiem ar zemām prasmēm. Attiecīgi ir parādījis jauns termins "**atbalsts mūža garumā**". Jāņem vērā, ka visās valstīs ir karjeras atbalsts, bet tas nav integrēts atbalsts ilgtermiņā jeb mūža garumā. Ir nepieciešama individuāla pieeja. Pētījumi liecina, ka situācijās, kad izglītojamais ir informēts un izprot mērķus un sasniedzamos rezultātus, tad ir lielāka atdeve no dalības izglītībā.

Runājot par nākamo daudzgadu budžetu un prioritātēm 2021. – 2027.gada periodam, Eiropas Komisija ir piedāvājusi divkāršot Erasmus programmai pieejamo finansējumu, tostarp Eiropas Parlamentam pat ir priekšlikums trīskāršot Erasmus budžetu. Taču darba devēji atgādina, ka attiecībā uz praksi vai darba vidē balstītām mācībām, būtiska ir pareiza citu darbinieku attieksme konkrētajā uzņēmumā. Un šeit mēs nonākam uzņēmuma līmenī

Zemu kvalificēto pieaugušo īpatsvars vecumā no 25 līdz 64 gadiem pēc prasmju veida (%)



jeb pie pašiem darbiniekiem un pārējiem iedzīvotājiem, kuri arī ir galvenie izglītības sistēmas dalībnieki. Arvien biežāk gan no Eiropas Komisijas, gan no arodbiedrību puses tiek atgādināts, ka, runājot par pieaugušo izglītību, tas nav tikai par **prasmju uzlabošanu** (angl. – *upskilling*), **bet arī par pārkvalifikāciju** (angl. – *reskilling*), t.i., pavisam jaunu prasmju apgūšanu ar mērķi mainīt profesiju, nodarbošanos. Taču ir jānodrošina balans starp prasmju uzlabošanu un pārkvalifikāciju. Papildus tam arodbiedrības pieprasa noteiktas prasmju garantijas jeb garantijas noteiktu prasmju līmeņa nodrošināšanā.

Kādi konkrēti soļi būtu jāveic, lai to panāktu? Vispirms jau jānodrošina labāka sinerģija starp dažādiem politikas plānošanas dokumentiem, kuros definēts attīstības virziens. Nepieciešams noteikt kā labāk izmantot esošo infrastruktūru, ņemot vērā, ka līdz šim ir veikti būtiski ieguldījumi arī infrastruktūrā un visam vienmēr nepietiks, lai pilnībā nodrošinātu visas infrastruktūras vajadzības. Kopumā arvien biežāk dažādās auditorijās tiek runāts par to, ka cilvēkiem nav pietiekamas **motivācijas** mācīties, to arī apliecina arī iedzīvotāju aptaujas dati (*Eurostat*) – viens no šķēršļiem, kas kavē iesaistīties apmācībās, ir tieši motivācijas trūkums.

Kā konferences laikā uzsvēra Eiropas Komisijas pārstāve, viens no elementiem, lai padarītu apmācības pieejamākas, ir vairāk iesaistīt darba devējus, kā arī veicināt pieaugušo motivāciju, nodrošinot pietiekamu atbalstu (ne tikai finansiālu, bet arī atbalstot pareiza lēmuma pieņemšanu par labu noteiktu prasmju izvēlē). Kopumā visiem tirgus dalībniekiem

jābūt iesaistītiem, t.sk. sociālajiem partneriem. Arī Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja atgādina, ka attiecībā uz pieaugušo izglītību, nevar piešķirt prioritāti kādai no grupām, ir jāiesaista ikkatrs iedzīvotājs.

Kā viens no labās prakses piemēriem tika prezentēts Slovēnijas modelis, kur ir izstrādāta jauna Prasmju stratēģija sadarbībā ar Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizāciju OECD (arī Latvijā pašlaik tiek izstrādāta šāda stratēģija sadarbībā ar OECD). Stratēģijā ir definētas 8 rekomendācijas, taču, kā uzsvēra Slovēnijas kolēģi, lielākoties viss ir atkarīgs no atbildīgās personas uzņēmības un harismas jeb vienkāršāk sakot – vilkmes un personīgās kapacitātes paveikt reformas. Tostarp arī Norvēģijā ir izstrādāta un ieviesta prasmju stratēģija, kura balstās uz trīspusējās sadarbības principiem. Taču arī pārējie dalībnieki atzina, ka problēma nav stratēģijas esamībā vai neesamībā, bet gan stratēģijas praktiskajā ieviešanā/īstenošanā attiecībā uz noteiktu sabiedrības daļu.

**Linda Romele**



LBAS eksperte L. Romele kopā ar sociālo partneru pārstāvē: Anitu Līci, LDDK (no kreisās) un Lauru Strodi, IZM.

## Darba aizsardzības konferencē

2.maijā notika LBAS organizētā Starptautiskajai darba aizsardzības dienai veltītā konference. Konferenci atklāja LBAS priekšsēdētājs Egils Baldzēns, uzsverot darba aizsardzības profilakses lielo nozīmi, mācību iestāžu un mūžizglītības lomu tajā, kā arī drošu darbavietu nepieciešamību. Konferences atklāšanā jau tradicionāli bija piemiņas brīdis bojā gājušajiem un cietušajiem nelaimes gadījumos darbā.



Par darba aizsardzību Latvijā pastāstīja Valsts darba inspekcijas (VDI) direktors Renārs Lūsis. Diemžēl VDI reģistrēto nelaimes gadījumu darbā skaits pieaug. 2018. gadā katru nedēļu 4 nodarbinātie cieta nelaimes gadījumā darbā, kas radīja smagus veselības traucējumus. Darbā notikušo letālo nelaimes gadījumu skaitam ir tendence samazināties, tomēr salīdzinājumā ar 2017. gadu pagājušajā gadā tas ir pieaudzis: 5 nodarbinātie pērn gāja bojā krītot no liela augstuma, 6 - gāja bojā mežā, uzkrītot kokam. 2019. gadā VDI plāno 10 000 pārbaudes, t.sk. - 3000 preventīvās pārbaudes darba aizsardzībā un 2000 pārbaudes neregistrētās nodarbinātības jomā. Šogad notiks arī tematiskās pārbaudes: par darba aprikojumu bīstamo nozaru uzņēmumos, būvniecībā, par drošu pārvietošanās un iekšējiem ceļiem uzņēmumos, psihoemocionālajiem riska faktoriem darba vidē.

Par aktualitātēm darba aizsardzības normatīvajā regulējumā informēja Māra Viksne, Labklājības ministrijas (LM) Darba attiecību un darba aizsardzības politikas departamenta vecākā eksperte. Plānotie grozījumi Darba aizsardzības likumā skars vairākus jautājumus: attālinātais darbs, pašnodarbināto drošība un veselības aizsardzība, elektronisko dokumentu sagatavošana, darba devēju sadarbība, darba aizsardzības organizatoriskā struktūra. 2019. gadā izmaiņas ir plānotas arī vairākos MK noteikumos: Nr.908 "Arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtība", Nr.950 "Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība", Nr.803 "Darba aizsardzības prasības, saskaroties ar kancerogēnām vielām darba vietās", Nr.325 "Darba aizsardzības prasības saskarē ar ķīmiskajām vielām darba vietās". Līdz 30.09.2019. LM ir jāizstrādā Informatīvais ziņojums par Darba aizsardzības politikas pamatnostādņu 2016.-2020. gadam īstenošanas vidusposma novērtējumu, iekļaujot informāciju arī par Darba aizsardzības plāna 2016.-2018. gadam īstenošanu. Jeļena Reste, RSU DDVVI vadošā pētniece, docente, atklāja jaunākās tendences arodslimību attīstībā. Arvien biežākas kļūst alerģijas, psihoemocionālās un fiziskās pārslogdes izraisītās slimības. Lai arī samazinās ķīmisko vielu un putekļu izraisīto arodslimību skaits, tomēr vairāku ķīmisku vielu mazu devu vienlaicīga iedarbība var būt pietiekama, lai attīstītos veselības traucējumi. Pētniece pievērsa uzmanību radonam, kas ir pierādītais kancerogēns, kurš var izraisīt elpceļu un plaušu ļaundabīgus audzējus. Radons ir dabiska inerta radioaktīva gāze, kas veidojas, sabrūkot iezos esošajam urānam. Radons dabiski izdalās no zemes dzīlēm. Telpās tas var iekļūt pa spraugām grīdā un ēkas pamatos, vai no ēkas celtniecībā izmantotajiem būvmateriāliem (piem., granīta, laukakmeņiem, ogļu izdedžiem). J. Reste norādīja, ka muskuļu un skeleta sistēmas arodslimību skaits pieaug, jo, ieviešot darba pienākumu

sadalījumu, pieaug darba vietu skaits ar vienvēidīgām kustībām un monotonu darbu. Neskatoties uz jaunu tehnoloģiju attīstību, joprojām ir pietiekami daudz darba vietu ar fiziski smagu darbu un roku darbu. Pētniece norādīja, ka ergonomisko risku novēršana nav iedomājama bez pašu darbinieku iesaistīšanās un vēlēšanās izmainīt savus ieradumus. Pasaules Veselības organizācija 18.06.2018. publicēja starptautiskā slimību klasifikatora jaunu 11. versiju, kurā ir iekļauta izdegšanas sindroma diagnoze.

Savukārt Ziedonis Antapsons, LBAS darba aizsardzības eksperts, informēja par ES arodbiedrību pieredzi darba aizsardzībā. Tika atzīmēta darba aizsardzības problēma arodbiedrībās – darba aizsardzības uzticības personu skaita samazināšanās. LBAS dalīborganizācijās kopskaitā ir gandrīz 2000 arodorganizāciju, bet ievēlētu uzticības personu ir tikai ap 1000 cilvēku. Arodorganizācija nevar veikt uzņēmuma darba drošības sistēmas sabiedrisku uzraudzību un arodbiedrības biedru tiesību aizstāvēšanu, ja nav kompetentu darbinieku pārstāvju – darba aizsardzības uzticības personu. Nozaru arodbiedrību neatliekams uzdevums – veicināt uzticības personu ievēlšanu nozares arodorganizācijās, kur to nav. Juridisks pamatojums – Darba aizsardzības likuma 20. un 21. panti. Prezētāciju "Jaunie un prognozējamie darba vides riski ekspertu skatījumā – bīstamība, sekas un iespējas tos ietekmēt" sniedza Ivars Vanadziņš, Dr.med., RSU Darba drošības un vides veselības institūta direktors. Viņš uzsvēra, ka darba vide nemitīgi attīstās, parādās jauni riska faktori, un tiek pārvērtēti esošie.

**Visu rakstu lasiet [šeit](#).  
Foto skatiet [šeit](#).**

**Ergonomisko risku novēršana nav iedomājama bez pašu darbinieku iesaistīšanās un vēlēšanās izmainīt savus ieradumus.**

**Izdevumu sagatavoja S. Birkenfelde**