

LBAS VĒSTIS

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības izdevums Nr. 167

Oktobris 2018

Cienīga Darba konference

2. un 3. oktobrī Rīgā veiksmīgi noritēja Baltijas jūras valstu arodbiedrību sadarbības tīkla (BASTUN) un Ziemeļvalstu arodbiedrību padomes (NFS) Cienīga darba konference.

LBAS prezidentūras laikā BASTUN (2.07.2018.-1.07.2019.) noteiktas šādas prioritātes: darbaspēka mobilitāte, ievērojot taisnīgus noteikumus un novēršot sociālo krāpniecību, pievēršot pastiprinātu uzmanību darbinieku vienlīdzīgiem apstākļiem un uzņēmumu atbildībai pārrobežu darbībā; sociālā dialoga stiprināšana un arodbiedrību un uzņēmēju līdzsvarota pārstāvniecība, koplīgumu attīstība nozaru līmenī un labās prakses popularizēšana; arodbiedrību lomas un izaugsmes stiprināšana Baltijas jūras reģionā.

Vairāk lasiet 3. lpp.

“Biznesa pasaule mainās, un mums ir jāsaprot, kādas var būt iespējamās sekas darbiniekiem un darbinieku kustībai. Problēmas rodas ne tikai Āzijā, Āfrikā un Dienvidamerikā, bet arī Ziemeļvalstīs. Viena no tām ir pieaugošais populisms. Mums jāstrādā ar jautājumiem par vienlīdzību un drošām darba vietām no vardarbības un draudiem, pensijām un citām lietām, kas saistītas ar mainīgo pasauli, piemēram, klimata pārmaiņām, digitalizāciju un milzīgu pārvietoto personu skaitu visā pasaulē.”

*Šarana Barova,
Starptautiskās arodbiedrību
konfederācijas ģenerālsekretāre,*



2., 3.10. 2018. FOTO: KASPARS RĀCENĀJS

Attēlā (no kreisās):
NFS ģenerālsekretārs
Magnuss Gislers,
LBAS priekšsēdētājs Egils
Baldzēns,
LBAS priekšsēdētāja
vietniece, šī brīža
BASTUN prezidente Irēna
Liepiņa,
Starptautiskās
arodbiedrību konfederāci-
jas ģenerālsekretāre
Šarana Barova un
NFS un Zviedrijas
arodbiedrību
konfederācijas prezidents
Karls-Peters Torvaldsons

Saturs

* Cienīga Darba konference	3
* Nākamajai Saeimai līdzsvarotu lēmumu pieņemšanai svarīga būs sadarbība ar sociālajiem partneriem	4
* Baltijas Arodbiedrību padome Rīgā	5
* LBAS un Nacionālās standartizācijas institūcija "Latvijas standarts" attīsta sadarbību standartizācijas jomā	5
* Baltijas jauniešu forums	6
* Piezīmes pēc Cienīga darba konferences	7
* Par IT un telekomunikāciju Ziemeļvalstu arodbiedrību sanākumi Rīgā	8
* Par Sociālo dialogu pasta sektorā	8
* Parakstīti divi sadarbības memorandi par ģenerālvienošānās veicināšanu IKT un pasta nozarēs	9
* VSAC darbinieku badošanās akcija	10
* Latvija sper būtisku soli trauksmes cēlēju aizsardzības stiprināšanā	10
* LIZDA: Neatlaidīgs sociālais dialogs nes rezultātu	11
* Pikets autobusu vadītāju interešu aizstāvībai	12
* LIDA piedalās Polijas iekšlietu ministrijas sistēmas darbinieku protestā	14
* LIDA uzsāk jaunu projektu - Juristu dienas	15
* Nosaka pielaidīgāku attieksmi pret reiz atlaistu iekšlietu sistēmas darbinieku atjaunošanu dienestā	15
* Septembris – darbīgs mēnesis LKDAF	16
* Lietuvas Arodbiedrību konfederācijai LPSK - jauna priekšsēdētāja	17
* Arodbiedrības un tirdzniecības nozares patriote	19
* Darba aizsardzība laiku lokos	21
* Juridiskie padomi	24
* LBAS Dzimumu līdztiesības padomes sēde	27
* Izcīnīta šī gada LBAS Lielā balva pludmales volejbolā	27
* Par LBAS organizēto konkursu PROFS 2018	28
* Pieredzes apmaiņa Somijā	29
* Par arodbiedrību iesaisti darbinieku apmācībā uzņēmumos	34
* Daži fakti, kāpēc ir vērts mācīties	35
* Aicinājums LBAS dalīborganizācijām	36
* Ziemeļvalstu arodbiedrību SDO ekspertu tikšanās	36



BASTUN un NFS Cienīga darba konferences dalībnieki 2.10.2018. Rīgā.

Cienīga Darba konference

(Turpinājums no 1. lpp.)

Katru gadu 7. oktobrī arodbiedrības visos kontinentos pasaulē atzīmē Cienīga darba dienu. Cienīgam darbam jābūt ikviena cilvēka darba kārtībā - darbinieku, darba devēju un valdību.

BASTUN un NFS sanāksmi Rīgā par tēmu "Darba pamattiesības un starptautiskie darba standarti" atklāja LBAS priekšsēdētāja vietniece un šī brīža BASTUN prezidente Irēna Liepiņa, NFS un Zviedrijas arodbiedrību konfederācijas prezidents Karls-Peters Torvaldsons un LBAS priekšsēdētājs Egils Baldzēns. LBAS priekšsēdētājs informēja par Latvijas ekonomisko izaugsmi, liekot uzsvāru uz algām un nodokļu slogu, salīdzinājumā ar pārējām Baltijas valstīm, arodbiedrību ieguldījumu un ģenerālvienotības nozarē attīstību.

Sanāksmē uzstājās Starptautiskās arodbiedrību konfederācijas (ITUC) ģenerālsekretāre Šarana Barova. Par darba pamattiesībām Baltijas reģionā pastāstīja Satversmes tiesas tiesnesis Artūrs Kučs.

Starptautiskās darba organizācijas (SDO) ģenerālsekretāra padomnieks Kari Tapiola informēja par SDO starptautiskajiem darba standartiem. Savukārt OECD Arodbiedrību padomdevības komitejas (TUAC) ģenerālsekretāra Pjēra Habarda uzstāšanās tēma bija par iekļaujošo izaugsmi un cienīgu darbu.

Paneldiskusijā tika diskutēts par OECD daudznacionālo uzņēmumu vadlīnijām – instrumentu cienīga darba sasniegšanai.

Sanāksmes otrajā dienā tiks apspriests nacionālais un starptautiskais darbs kompāniju uzvedības ietekmēšanai un darbinieku tiesību nodrošināšanai. Par sociālā dialoga attīstību nozaru un kompāniju līmenī runāja LDDK ģenerāldirektors vietniece Inese Stepiņa, NTF transporta un civilās aviācijas eksperte Anu Hietala un Igaunijas arodbiedrību konfederācijas (EAKL) prezidents Pēps Petersons. Vēl sanāksmes gaitā tika apspriesta mobilo darbinieku cienīgu darba apstākļu nodrošināšana, kā arī Ziemeļvalstu-Baltijas rīcības plāns un tā secinājumi un izaicinājumi.

Baltijas jūras valstu reģionā paralēli Baltijas jūras valstu padomei (BJVP) un pēc tāda paša principa darbojas Baltijas jūras valstu arodbiedrību sadarbības tīkls (BASTUN) – Baltic Sea Trade Union Network (www.bastun.eu). BASTUN ir BJVP stratēģiskais partneris.



Cienīga darba konferences prezentācijas, atreferējumu angļu valodā un fotogrāfijas skatiet [šeit](#).

Nākamajai Saeimai līdzsvarotu lēmumu pieņemšanai svarīga būs sadarbība ar sociālajiem partneriem



Sadarbības memoranda parakstīšana ar partiju apvienību "Attīstībai/ Par!"
1.10.2018.

Lai pieņemtu līdzsvarotus lēmumus, nākamajai Saeimai būs svarīga partiju sadarbība ar sociālajiem partneriem, Latvijas pašvaldību savienību, kā arī citiem sadarbības partneriem, atzīst LBAS priekšsēdētājs Egils Baldzēns.

Vēlēšanu zemā aktivitāte un ļoti sadrumstalotais nākamās Saeimas sastāvs liecina, ka vēlētajiem izveles veikšana bija ļoti smaga un sarežģīta. Tāpat vēlēšanu rezultāti apliecina, ka iedzīvotāji alkst pēc straujākām pārmaiņām, kā arī vienmērīgi un taisnīgi sadalītiem ekonomiskajiem ieguvumiem.

Visa pamatā jābūt tautsaimniecības un uzņēmumu konkurētspējas saglabāšanai un sekmīgākai iekšzemes kopprodukta pārdalei, sacīja LBAS priekšsēdētājs. Pie šīm straujajām pārmaiņām un partiju "kārtīgas vairāksolīšanas", būs nepieciešams pamatīgs darbs, lai sasniegtu uzstādītos mērķus. Partijām jābūt gatavām uz izsvērtiem kompromisiem, lai kopējās sabiedrības intereses netiktu pazaudētas starp dažādu partiju programmām.

E. Baldzēns pauda viedokli, ka izsvērtu kompromisu pieņemšana nebūs viegls darbs, jo koalīcijas partiju skaits to padarīs sarežģītāku - jo vairāk partiju, jo grūtāk vienoties. Šī iemesla dēļ LBAS priekšsēdētājs ir pārliecināts, ka jaunajai koalīcijai nozīmīgi būs sociālie partneri, kas palīdzēs nodrošināt līdzsvarotāku lēmumu pieņemšanu, tostarp, lai Latvija nemēģinātu virzīties uz straujāku ienākumu audzēšanu, zaudējot konkurētspēju, vai tieši otrādi - mēģinot noturēt konkurētspēju, zaudēt Latvijas iedzīvotājus citām valstīm, kurās var nopelnīt krietni vairāk.

Vienlaikus LBAS priekšsēdētājs uzskata, ka esošās

koalīcijas partiju sliktie rezultāti saistīti ar to, ka valdība nepieturējās pie ieceres katru gadu par 40 vai 50 eiro palielināt minimālo algu. Tāpat bija jāpalielina neapliekamo minimumu, atvieglojums par apgādībā esošu bērnu un jāveic izmaiņas nodokļos, sadalot izaugsmes riskus pašvaldībām, uzņēmējiem un valdībai, proti, nemēģinot to darīt tikai uz uzņēmumu vai tikai uz pašvaldību rēķina.

Nākamajai valdībai un Saeimai ir jāturpina jautājums par ģenerālvienošanos, kas jau noslēgta būvniecības nozarē, nodrošinot, ka šādu praksi sāk piekopt arī citas nozares, tostarp apsardzes uzņēmumi, restorāni un viesnīcas, kā arī pasažieru pārvadājumu jomā.

LBAS ir noslēgusi Sadarbības memorandus ar patlaban Saeimā esošajām partijām (frakcijām), tāpat sadarbības līgums noslēgts ar partiju apvienību "Attīstībai/ Par!", kā arī tuvākajā laikā plānotas sarunas ar Jauno konservatīvo partiju. E. Baldzēns uzskata, ka, visticamāk, vienošanās tiks noslēgta ar lielāko daļu politisko spēku.

Baltijas Arodbiedrību padome Rīgā

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) ar F.Eberta fonda Baltijas pārstāvniecības atbalstu š.g. 30 un 31. augustā Rīgā tikās ar Baltijas valstu arodbiedrību centru vadītājiem un speciālistiem. Šāda veida draudzīgas sanāksmes notiek katru gadu vasaras nogalē vienā no Baltijas valstīm.

Sanāksmē piedalījās LBAS vadība un speciālisti, kā arī Igaunijas Arodbiedrību konfederācijas (EAKL) priekšsēdētājs P. Petersons un EAKL speciālisti projektu vadīšanas un starptautiskajā jomā, kā arī Lietuvas arodbiedrības „Solidarumas” priekšsēdētāja K. Krupavičiene un Lietuvas Arodbiedrību konfederācijas (LPSK) ģenerālsekretāre J. Matuiziene (attēlā).

Divu dienu laikā tika diskutēts par situāciju Baltijas valstīs un arodbiedrībās, tika sniegta informācija par svarīgiem starptautiskiem arodbiedrību pasākumiem, apspriesta Baltijas valstu arodbiedrību pārstāvniecība gaidāmajos Starptautiskās Arodbiedrību konfederācijas (ITUC) un Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (ETUC) kongresos. Bez tam, klātesošie tika informēti par LBAS prezidentūru un tās laikā paredzamajām aktivitātēm Baltijas jūras arodbiedrību sadarbības tīklā (BASTUN). Īpašu interesi Lietuvas un Igaunijas kolēģos izraisīja LBAS īstenotie pasākumi ESF projekta ietvaros attiecībā uz nozares ģenerālvienošanas slēgšanu.

LBAS priekšsēdētājs E.Baldzēns savā prezentācijā uzsvēra izmaiņas nodokļu sistēmā, salīdzināja atalgojuma un cenu līmeņi Baltijas valstīs, darbaspēka izmaksas un reģionālās atšķirības. Tā kā arī Lietuvā pašlaik notiek nodokļu sistēmas reforma,

kolēģes no Lietuvas pastiprināti interesējās par daudziem ar nodokļiem saistītiem aspektiem, kurus izskaidroja LBAS priekšsēdētāja vietnieks A.Muhlinkins, uzsverot arī labo sadarbību ar Finanšu ministriju ēnu ekonomikas mazināšanā ar nozaru ģenerālvienošanas palīdzību.

Vairāk lasiet [šeit](#).



LBAS un Nacionālās standartizācijas institūcija “Latvijas standarts” attīsta sadarbību standartizācijas jomā



28. jūnijā Rīgā LBAS priekšsēdētāja vietniece Irēna Liepiņa un Nacionālās standartizācijas institūcijas “Latvijas standarts” (LVS) valdes loceklis Ingars Pilmanis kopīgi parakstīja vienošanos par sadarbības veicināšanu standartizācijas jomā.

Vairāk lasiet [šeit](#).

13. jūnijā notika LBAS, Eiropas arodbiedrību konfederācijas (ETUC) un Nacionālās standartizācijas institūcijas “Latvijas standarts” (LVS) kopīgi rīkots seminārs. Semināra mērķis bija skaidrot standartizācijas nozīmi, noformulēt arodbiedrību lomu standartu noteikšanas procesā Latvijā un Eiropā un iezīmēt soļus turpmākajai sadarbībai. Par semināru vairāk lasiet [šeit](#).

Baltijas jauniešu forums

No 8. līdz 9. septembrim Cēsis norisinājās ikgadējais Baltijas jauniešu forums, kurā tikās Baltijas valstu arodbiedrību līderi - jaunieši.



Baltijas jauniešu forums akcentē aktualitātes arodbiedrību nozarē reģionālā griezumā, kā arī tā laikā tiek izvirzīti mērķi turpmākajam laika posmam, ko būtu vēlams sasniegt, darbojoties kopā. Foruma ietvaros jaunieši apmainījās ar pieredzi Baltijas valstīs par dažādām tēmām - koplīgumu, ģenerālvienošanos, darba aizsardzību un jaunu cilvēku iesaisti arodbiedrību darbā. Tāpat tika uzklauti nozares eksperti, kuri sniedza interesantas lekcijas par norādītajiem tematiem.

Ņemot vērā, ka šis gads Baltijas valstīm ir nozīmīgs, jo kopā tiek sagaidīta valstu simtgade, jaunieši izvirzīja gana ambiciozus plānus nākamajiem gadiem un arodbiedrību darba plānošanas nostādņēm - veicināt reemigrāciju jauniešu vidū, atbalstīt algu pieaugumu, no-

dokļu atvieglojumus, atlaides īpašuma iegādei gados jauniem cilvēkiem, lai tiem būtu iespēja uzsākt patstāvīgu dzīvi.

Tāpat tika atbalstīta interesanta ideja - aktīvi strādāt pie idejas par "living wage" (dzīves alga) radišanu, kas apzīmē nevis minimālo algu, bet gan algu, ar kuru cilvēkam pietiek, lai samērīgi varētu piepildīt visas cieņpilnai un labklājīgai dzīvei paredzētās vērtības, tas ir, ne tikai apmaksātu rēķinus un ēdināšanu, bet, piemēram, arī atļautos arī dažu kultūras pasākumu apmeklēšanu un pamata sezonālā apģērba iegādi. Kopumā ikgadējais forums vērtējams kā nozīmīgs sadarbības veicināšanas pasākums, jo Baltijas valstis, kas ir līdzīgā ekonomiskajā situācijā un attīstības tendencēs, saskaras ar līdzīgām problēmām. Apvienojoties un aktīvi iesaistoties, mēs varam panākt pārmaiņas! No Latvijas Baltijas jauniešu forumā piedalījās Anete Kice (Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība), Mārtiņš Svirskis (Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība), Aksels Cīrulis (Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība), Dace Tarasova (arodbiedrība LAKRS), Alise Rozīte (Latvijas Iekšlietu darbinieku arodbiedrība), Kārlis Bērziņš (Latvijas Meža nozares arodbiedrība) un Mārtiņš Mertens (Latvijas Tirdzniecības darbinieku arodbiedrība).

Informāciju sagatavoja: Alise Rozīte



Piezīmes pēc Cienīga darba konferences

Dr. Irēna Liepiņa, LBAS priekšsēdētāja vietniece,
Baltijas jūras valstu arodbiedrību sadarbības tīkla prezidente (07.2018-07.2019.)



Cienīgs darbs ir cienīgas dzīves pamats, iespēja nopelnīt iztiku un dot ieguldījumu sabiedrībā. Darbinieki organizē arodbiedrības, lai panāktu cienīgu darbu: pieņemamu darba laiku, taisnīgu algu, slimības pabalstu, apmaksātu atvaļinājumu utt. Nekas no šī nav panākts bez darbinieku organizēšanās un kopīgas rīcības. Arodbiedrības ir neatņemama cienīga darba sastāvdaļa!

Pasaulē spēcīgākās arodbiedrības ir Skandināvijā, tas ir Baltijas jūras reģionā. Islandē katrs strādājošais ir arodbiedrība. Mums ir uz ko tiekties! Stipri un vienoti arodbiedrībās un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībā!

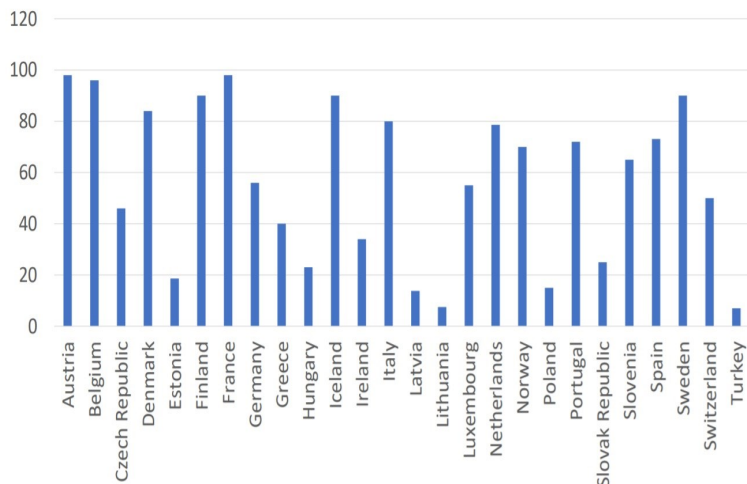
Dažas atziņas no Cienīga Darba konferences: kā Norvēģija kļuva par bagātu valsti? Ne tikai naftas dēļ. Ir daudz valstu ar naftas resursiem, bet ar zemākiem darba un dzīves standartiem. Arī arodbiedrību kustība deva neatsveramu ieguldījumu sabiedrības un valsts bagātināšanā.

Eiropas Arodbiedrību konfederācijas vecākā padomnieka Marco Cilento atziņa: ja valstī koplīgumi neaptver 60% strādājošo - ir nopietni jāuzlabo strādājošo garantijas. Latvijā koplīgumi aptver tikai 20% strādājošo. Tāpēc būtiski jāpaplašina koplīgumu tvērums strādājošo

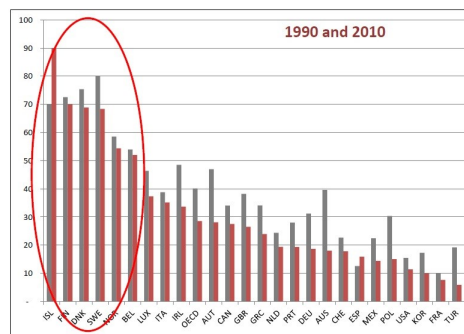
interesešu augstākai aizsardzībai.

K. Rācenāja foto

CB COVERAGE



Scandinavia: The world's strongest unions



Sources:
OECD.stat +
ASI for Island.
FAOS

Par IT un telekomunikāciju Ziemeļvalstu arodbiedrību sanāksmi Rīgā



24.-25.septembrī Rīgā 5G nedēļas ietvaros notika Globālās arodbiedrības UNI telekomunikācijas un IT nozares sanāksme Rīgā par 5G, digitalizācijas un mākslīgā intelekta ietekmi uz darba vietām. Rīgā pulcējās vairāk kā 40 arodbiedrības biedru no Ziemeļvalstu sakaru uzņēmumiem (Tele2, Nokia, Telia u.c.), lai

stāstu par valsts un pašvaldību elektronisko pakalpojumu pilnveidi un digitalizācijas neatgriezenisko procesu, īpaši liekot uzsvāru uz iedzīvotājiem ērtu, lietojamu un drošu e-risinājumu attīstību. eID, moblais eParaksts un centralizētie valsts IKT risinājumi veido vienotu ekosistēmu. Rīgā bija ieradusās vairāk kā 10 nozīmīgākās Ziemeļvalstu IKT nozares arodbiedrības, kas teica paldies Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrības prezidentei (LBAS priekšsēdētāja vietniecei) Irēnai Liepiņai par izcili noorganizēto pasākumu un Latvijas vārda popularizēšanu!

pārrunātu digitalizācijas, mākslīgā intelekta un 5G ietekmi uz nodarbinātību, sociālo drošību un darbu nākotnē.

Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijas (VARAM) valsts sekretāra vietnieks Edmunds Beļskis par pasākumu: "LATVIJAS SPĒKS IR MŪSU IKT NOZARES DARBINIEKOS UN TO RADĪTAJĀS INOVĀCIJĀS!"

UNI Globālās arodbiedrības IKT Ziemeļvalstu un Baltijas valstu gada sanāksmē man bija iespēja prezentēt Latvijas veiksmes



Par Sociālo dialogu pasta sektorā



Eiropas Sociālā Dialoga ietvaros sociālie partneri ieskicē Pasta nozares attīstības tendences 2030 Bonnā, Vācijā (DHL Inovāciju Centrā).

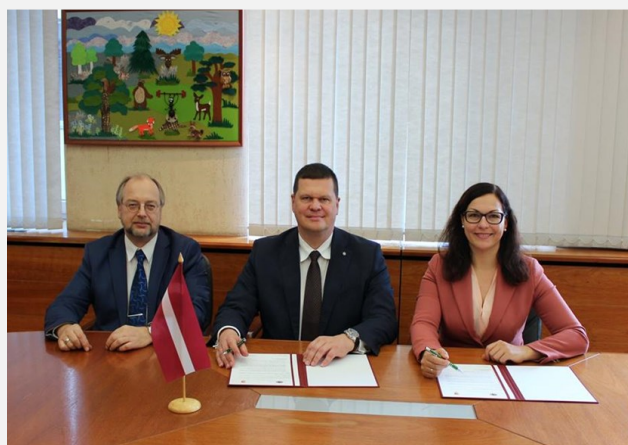
Lai panāktu labvēlīgākus risinājumus darbiniekiem arī Latvijā ir nepieciešama arodbiedrības un darba devēja sadarbība un kolektīvās pārrunas ar mērķi noslēgt ģenerālvienošanās pasta nozarē, par kuru notiek aktīvas pārrunas ar Satiksmes ministriju.

2018.gada 21.septembrī LBAS priekšsēdētājs Egils Baldzēns un LBAS priekšsēdētāja vietniece, LSAB prezidente Dr. Irēna Liepiņa aizsāka sarunas ar Satiksmes Ministru Uldi

Auguli par nodomu protokola parakstīšanu, lai varētu veicinātu ģenerālvienošanās slēgšanu pasta nozarē. Nodomu protokols pagaidām ir tikai labās gribas izpausme, jo, piemēram, sarunas par ģenerālvienošanās būvniecības nozarē notika divu gadu garumā. Ģenerālvienošanās slēgšana varētu palīdzēt palielināt atalgojumu nozarē strādājošajiem, kā arī izveidot prasmju centrus, lai uzlabotu darbinieku digitālās prasmes, jo pasta nozarē notiekošās izmaiņas varētu palielināt šo iemaņu nepieciešamību. Iepriekšminēto pilnībā apliecina Eiropas Sociālā Dialoga Pasta un loģistikas sektorā redzētais un sektora attīstības tendences Past 2030. Pastāvēs, kas mainīsies - lasot un iesaistoties sociālajā dialogā spraigai ideju apmaiņai un attīstībai!



Parakstīti divi sadarbības memorandi par ģenerālvienošanās veicināšanu IKT un pasta nozarēs



Šī gada 4.oktobrī Latvijas Republikas vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrs Kaspars Gerhards un Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrības (LSAB) prezidente Irēna Liepiņa parakstīja sadarbības memorandu, ar kuru abas puses apliecina apņēmību veicināt nozaru sociālā dialoga attīstību informācijas un komunikācijas tehnoloģiju nozarē (IKT), pilnveidojot darba procesu, kas tiek veikts inovācijas un tehnoloģijas sabiedrības un strādājošo labā Latvijā.

Tika veiktas arī pārrunas par ģenerālvienošanos - nozares kopīgumu IKT nozarē. Memoranda parakstīšanā piedalījās arī Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības priekšsēdētājs Egils Baldzēns un Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijas (VARAM) valsts sekretāra vietnieks Edmunds Beļskis.

Cienīga darba konferencē Eiropas Arodbiedrību konfederācijas vecākais padomnieks Marco Cilento atzina, ka valstī kopīgumiem jāaptver vismaz 60% strādājošo. Latvijā pašlaik kopīgumi aptver tikai 20% strādājošo. Tādēļ ir būtiski jāpaplašina kopīgumu tvērums strādājošo interešu augstākai aizsardzībai.

Dr. Irēna Liepiņa, LSAB prezidente: "Ir ļoti svarīgi digitālajā ērā un lielo tehnoloģisko izmaiņu priekšvakarā domāt par darbiniekiem. IKT kā vadošajai nozarei šajā jomā ir būtiski rādīt priekšzīmi - lai uzlabotos darbinieku situācija un lai sabiedrība saņemtu vēstījumu, ka digitalizācija strādā cilvēku labā. Ģenerālvienošanās IKT nozarē ir vislabākais instruments, lai nodrošinātu digitālo prasmju pilnveidošanu un atrastu pareizo balansu. Cienīga darba dienas priekšvakarā lielāko uzsvāru liekot uz cienīgu darbu - caur produktīvu darbu saņemt pietiekamus ienākumus, justies drošam darba vietā un saņemt adekvātu sociālo aizsardzību sev un savai ģimenei."

Savukārt 9. oktobrī, Pasaules pasta dienā, satiksmes ministrs Uldis Augulis un LSAB prezidente Irēna Liepiņa Satiksmes ministrijā (SM) parakstīja sadarbības memorandu par ģenerālvienošanās (nozares kopīguma) veicināšanu pasta nozarē.

Ģenerālvienošanās ir instruments, lai rastu kompleksu risinājumu nozares attīstībai un līdz ar to arī darbinieku labklājības un sociālo garantiju paaugstināšanai. Sadarbības memoranda mērķis ir veicināt sociālā dialoga attīstību pasta nozarē un pasta nozares izaugsmi Latvijā. Līdz ar tā parakstīšanu LSAB apņemas veikt kolektīvās pārrunas ar pasta nozari par ģenerālvienošanās (nozares kopīguma) noslēgšanu ar LSAB, organizēt informatīvos pasākumus un informēt SM par jaunumiem un progresu ģenerālvienošanās (nozares kopīguma) sarunu procesā. Savukārt SM kā pasta nozares valsts pārvaldes institūcija savas kompetences ietvaros apņemas atbalstīt pasta nozares un LSAB ģenerālvienošanās (nozares kopīguma) dialogu.



Parakstot memorandu, ministrs Augulis uzsvēra, ka pasta nozare ir nozīmīga Latvijas tautsaimniecības joma, īpaši attīstoties modernajām tehnoloģijām un e-komercijai. Tai ir liels attīstības potenciāls, kura izmantošana ir atkarīga no darba devēju nozīmīgiem lēmumiem un pielietotām inovācijām jomas attīstīšanai. LSAB prezidente Irēna Liepiņa: "Ģenerālvienošanās pasta nozarē ir labākais instruments, lai pakāpeniski papildītu pasta nozares darbinieku cerības caur produktīvu darbu saņemt pietiekamus ienākumus, justies drošiem darba vietā un saņemt adekvātu sociālo aizsardzību. LSAB atbalsta pasta nozares dinamisku attīstību un tehnoloģisko modernizāciju, tāpēc aicina investēt darbiniekos. Turklāt memoranda parakstīšana apliecina visu iesaistīto pušu gatavību sadarboties jaunā līmenī, ejot pretim izciliem darba rezultātiem".

VSAC darbinieku badošanās akcija

28. septembrī notika VSAC darbinieku badošanās akcija, lai pievērstu uzmanību neadekvāti zemajām algām aprūpes centru darbiniekiem.

Aprūpes centru darbinieki pārstāv 4 arodbiedrības, 3 no tām — Latvijas valsts iestāžu, pašvaldību, uzņēmumu un finanšu darbinieku arodbiedrība (LVPUFDA), Latvijas Ārstniecības un aprūpes darbinieku arodbiedrība (LĀADA), Rīgas reģiona pašvaldību darbinieku arodbiedrība (RRPDA), kā arī darbinieki, kas nav arodbiedrības biedri, atbalstīja šo akciju, kurā piedalījās ap 1000 darbinieku.

VSAC darbinieku prasības algu palielināšanai atbalstīja arī Saeimas sociālo un darba lietu komisija, labklājības ministrs un LR Ministru prezidents. Ir saņemtas atbalsta vēstules no 2 starptautiskiem arodcentriem un 20 ārvalstu arodbiedrībām, kuras adresētas arī Ministru prezidentam.

Akcijas rezultātā saņemts Ministru prezidenta solījums — ar 1. janvāri paaugstināt algas aprūpes centru darbiniekiem!

Būsim vienoti arī turpmāk!

LVPUFDA, LĀADA, RRPDA



Latvijas Republikas delegācijas sastāvā Starptautiskās darba konferences 107. sesijā Ženēvā piedalījās LBAS priekšsēdētājs Egils Baldzēns.

Latvija sper būtisku soli trauksmes cēlēju aizsardzības stiprināšanā

11. oktobrī Saeima galīgajā lasījumā atbalstīja Trauksmes celšanas likumu ar mērķi Latvijā stiprināt trauksmes cēlēju aizsardzību un veicināt trauksmes celšanu sabiedrības interesēs par dažādiem pārkāpumiem. Likums definē, kas ir trauksmes cēlējs, kā varēs celt trauksmi, kā arī nosaka pamatprasības trauksmes cēlēja ziņojuma izskatīšanai.

Likumā paredzētas vairākas trauksmes cēlēju aizsardzības garantijas, tostarp aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas trauksmes celšanas dēļ (atbrīvot no darba, sodīt, pazemināt amatā u.c.), trauksmes cēlēja identitātes aizsardzība un valsts nodrošināta juridiskā palīdzība. Likumā noteikts, ka celt trauksmi nozīmē godprātīgi sniegt saistībā ar profesionālo darbību gūtu informāciju par tādu iespējamu pārkāpumu, kas var kaitēt sabiedrības interesēm, ja ir pamatots uzskatīt, ka šis pārkāpums notiek, tiek plānots vai ir noticis.

Trauksmes cēlējs — fiziskā persona, kura sniedz informāciju par iespējamu pārkāpumu, kas var kaitēt sabiedrības interesēm, ja persona šo informāciju uzskata par patiesu un tā gūta, veicot darba pienākumus vai dibinot tiesiskās attiecī-

bas, kas saistītas ar darba pienākumu veikšanu. Trauksmi varēs celt par iespējamu noziedzīgu nodarījumu, administratīvu pārkāpumu vai citu tiesību normu vai ētikas, kā arī profesionālo normu pārkāpumu neatkarīgi no jomas, kurā tas noticis. Vienlaikus, likumā definētas jomas, kurās celt trauksmi ir īpaši nozīmīgi sabiedrības interesēm: amatpersonu bezdarbība, nolaidība vai dienesta stāvokļa ļaunprātīga izmantošana; korupcija; krāpšana; publiskas personas finanšu līdzekļu vai mantas izšķērdēšana; izvairīšanās no nodokļu samaksas; sabiedrības veselība; pārtikas drošība; būvniecības drošība; vides drošība; darba drošība; sabiedriskās kārtības; cilvēktiesības; publiskie iepirkumi; finanšu un kapitāla tirgus sektors; konkurences tiesību joma.

Trauksmi varēs celt divējādi — vēršoties darba vietā vai kompetentajā institūcijā. Likums arī nosaka, kādos gadījumos trauksmi varēs celt, sniedzot informāciju publiski. Lai celtu trauksmi, var izmantot trauksmes cēlēju kontaktpunkta, biedrības vai nodibinājuma, arodbiedrības vai to apvienības starpniecību. Likums stāsies spēkā 2019. gada 1. maijā.

Valsts kancelejas informācija

LIZDA: Neatlaidīgs sociālais dialogs nes rezultātu

Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība (LIZDA) ir lielākā nevalstiskā organizācija Latvijā, kas apvieno vairāk nekā 25 000 izglītības un zinātnes nozarē strādājošo un mums ir pārstāvniecības 1164 izglītības un zinātnes institūcijās.



LIZDA kopējo spēku ietekmē ikviens biedrs un teritoriālo arodbiedrību vadītājs ar savu pārliecību, kāpēc ir jābūt aktīvam biedram arodbiedrībā.

LIZDA vienreizīgo spēku, saliedētību, spēju īsā laikā mobilizēties un iegūt atbalstītājus pierādīja kampaņa **“Vienaldzība izmaksā vairāk nekā izglītība!”**, kuras gaitā divu nedēļu laikā savācām 42,549 tūkstošus parakstu, lai panāktu pirmsskolas pedagogu nevienlīdzības mazināšanu un izdienas pensiju risināšanu trīs pedagogu grupām (pirmsskolas, speciālās izglītības un sporta pedagogiem). Tas pierāda, ka arī sabiedrība izprot problēmu aktualitāti un ir gatava nākt palīgā, ja vien par saviem risināmajiem jautājumiem esam gatavi runāt publiski. Savāktie paraksti tika iesniegti Saeimas priekšsēdētājam I.Mūrniecei un Ministru prezidentam M.Kučinskim. LIZDA biedri pieprasīja arī reālu jautājuma risinājumu un konkrētus politikas veidotāju lēmumus.

LIZDA spēku risināt aktuālos jautājumus nacionālā līmenī ietekmē arī LIZDA Padomes pārstāvju un biroja ekspertu pieredze, profesionalitāte, aktivitāte, drosmē, māka meklēt kompromisus, neatlaidība, kā arī pirmorganizāciju biedru uzticēšanās. LIZDA aktīvi sadarbojas ar citām institūcijām (Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību, Latvijas Pašvaldību savienību, Saeimu, Mi-

nistru kabinetu, Izglītības un zinātnes ministriju, Finanšu ministriju u.c.), ir panākusi, ka:

- 2018. gada 11. septembra MK sēdē pēc ilgas un neatlaidīgas LIZDA cīņas tika apstiprināti grozījumi MK noteikumos Nr. 445 “Pedagogu darba samaksas noteikumi”. Pieņemtie MK noteikumi paredz, ka no 2018. gada 1. septembra 50 208 vispārējās izglītības, pirmsskolas izglītības, profesionālās izglītības, interešu izglītības un profesionālās ievirzes izglītības pedagogu mēneša minimālā alga tiek palielināta līdz 710 euro par likmi;
- pedagogiem ir pieejama sociālā atbalsta programma, ja zaudē darbu izglītības iestādes slēgšanas, reorganizācijas gadījumā;
- pedagogiem sociālās garantijas nostiprinātas Izglītības likumā;
- nozaru ministrijām jānodrošina finansējums valsts pētījumu programmām;
- 75% apmērā nodrošināts avansa maksājums pedagogu atalgojumam, lai laicīgi var izmaksāt algas par septembri;
- LIZDA pārstāvji varēs piedalīties izglītības iestāžu akreditācijā ar novērotāja statusa tiesībām;
- netiek publiskotas skolotāju algas, jo spēkā esošie normatīvie akti to nepieļauj;
- līdz 01.10.2019. varēsim pilnveidot jaunus Ministru kabineta noteikumus, kas nosaka kvantitatīvos un kvalitatīvos kritērijus vidējās izglītības posmā.

Paldies visiem 42 549 arodbiedrības biedriem un atbalstītājiem, kas parakstījās LIZDA kampaņā “Vienaldzība izmaksā vairāk nekā izglītība!”. Turpināsim būt tikpat vienoti un neatlaidīgi, sasniedzot kopīgus mērķus! Tikai esot aktīvam biedram arodbiedrību kustībā mēs esam spēks!

Juris Aksels Cīrulis

LIZDA sabiedrisko attiecību speciālists

PIKETS AUTOBUSU VADĪTĀJU INTEREŠU AIZSTĀVĪBAI!

Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un Transporta darbinieku arodbiedrība LAKRS, pārstāvot un aizstāvot strādājošo darba, ekonomiskās, sociālās un profesionālās intereses, kā arī ņemot vērā darbinieku daļēju tiesību un interešu neievērošanu uzņēmumā AS “Liepājas autobusu parks”, š.g. 16.augustā organizēja sapulci un piketu, pieprasot nodrošināt autobusu vadītājiem pienācīgu darba algu, atbilstošu darba un atpūtas laika regulējumu, kā arī taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

Arodbiedrības LAKRS vienas no svarīgākajām prasībām AS “Liepājas autobusu parks” valdei:

1. Noteikt autobusu vadītājiem amatalgu 7.00 (septiņi) EUR stundā.
2. Paredzēt darbġatavības (gaidīšanas laika) apmaksu ne mazāk kā 4.50 EUR stundā.
3. Paredzēt piemaksu par konduktora darbu ne mazāk kā 2.00 EUR stundā – atbilstoši braukšanas stundām.

4. Noteikt Darba kārtības noteikumos (kā

pielikumu) autobusu vadītāju dienas darba uzdevumu precīzu darba laika sākumu un beigas, kā arī norādot tajos pārtraukumus darbā un darbġatavības (gaidīšanas) laikposmus, nosakot, ka tie nav garāki par 2 (divām) stundām.

5. Nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus. It īpaši, nodrošināt atpūtas telpas tādas, lai darbi-



Par iemeslu piketa rīkošanai minama autobusu vadītāju pastāvošā zemā garantētā darba samaksa, darba un atpūtas laika regulējuma neatbilstība to tiesībām un interesēm, arodbiedrības tiesību ierobežošana/darba kavēšana un citu aktuālu problēmu nerisināšana ilgākā laika posmā.

Arodbiedrība LAKRS aicināja piedalīties piketā Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības dalīborganizācijas, LAKRS arodbiedrību biedrus un citus atbalstītājus, lai ikvienam Latvijas iedzīvotājam autotransporta pasažieru pārvadājumi būtu pieejami, droši un kvalitatīvi, autobusu vadītāji varētu saņemt pienācīgu atalgojumu un atbilstošus darba apstākļus par tik svarīga un atbildīga darba pildīšanu ikdienā.

nieks justos komfortabli.

6. Noteikt pilnvaroto atbildīgo personu par autobusu remontdarbu kvalitatīvu izpildi un izlaides tehnisko gatavību pirms reisa.
7. Pārtraukt arodbiedrības LAKRS darba kavēšanu un noslēgt darba koplīgumu un ievērot Darba likuma normas, kuras attiecas uz darbinieku pārstāvjiem (piemēram, Darba likuma 11. pants).

Piketa akciju uzsāka arodbiedrības LAKRS valdes priekšsēdētājs J.Kalniņš, akcentējot esošās problēmas konkrētajā uzņēmumā un nozarē kopumā, ko spilgti iezīmēja kopīgi izpildītā dziesma “Bēdu manu lielu bēdu”, lai vērstu uzmanību piketa atbalstītājiem, to prasībām un veidotu saliedētu un pozitīvu atmosfēru piketa norises vietā.

Tāpat pieaicinātais Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) pārstāvis M. Svirskis (Eksperts tautsaimniecības jautājumos) savā uzrunā iezīmēja sociālā dialoga nepieciešamību, darbinieku tiesību ievērošanu un ģenerālvienošanos nepieciešamību nozarē.

Piketa laikā arī uzstājās AS "Liepājas autobusu parks" darbinieki – autobusu vadītāji ar prasību darba devējam ievērot Darba likuma noteikto attiecībā uz darba samaksu par darbinieku paveikto darbu. Tāpat autobusu vadītāji izteica neapmierinātību ar to, ka noslēgtais koplīgums starp AS "Liepājas autobusu parks" un darbinieku pārstāvjiem ir pretlikumīgs un paša darba devēja interesēs.

Autobusu vadītāji dienā nostrādā vairāk par 10-12 stundām, saņemot zemas algas ar stundas tarifu nedaudz virs 2,50 EUR. **Galvenā prasība no autobusu vadītājiem ir ievērot viņu tiesības sanemt atbilstošu samaksu par paveikto darbu.** Darbs, kurš nodrošina katram vadītājam iespēju uzturēt savu un savas ģimenes dzīvi. Diemžēl, secinām, ka darbs netiek novērtēts, tāpat arī cilvēku ieguldītais laiks un spēki. Autobusu vadītāji izteica priekšlikumu paaugstināt stundas tarifa likmi līdz 7.00 EUR, kas uz papīra kā bruto alga būtu ap 1000 EUR mēnesī.

AS "Liepājas autobusu parks" autobusu vadītājus atbalstīt bija ieradušies kolēģi no AS "Nordeka", SIA "AIPS", kā arī SIA "LAP Serviss" un Liepājas OMT. Tāpat autobusu vadītāju prasības atbalstīja arī klātesošie pasažieri, kuri uzskata, ka autobusu šoferiem ir tiesības uz pienācīgu atalgojumu un atpūtu.

Uz piketu bija ieradies AS "Liepājas autobusu parks" valdes priekšsēdētājs L. Krongorns un valdes loceklis M. Ārbergs. Kungi neuzskatīja, ka uzņēmuma darbinieki saņem mazu atalgojumu, bet gan otrādi.

Autobusu vadītāju komentāri/izteikumi piketa laikā:

„Lai panāktu labākus darba apstākļus, autobusu vadītāji ir apvienojušies un vēlas kopīgi sasniegt vēlamos rezultātus, lai jau šobrīd darba devējs izskatītu darbinieku prasības un sāktu tās īstenot.”

„Ar šādu publisko attieksmi, Liepājas iedzīvotāji drīz pārvietosies kājām, jo autobusu vadītāji atteiksies strādāt.”

Jautājums AS "Liepājas autobusu parks" vadībai:

„Kāpēc ģimenei ir jācieš no tēva zemās algas, ko izmaksā darba devējs, kad tēvs darbā pavada vairāk par 10 stundām dienā un atalgojums nav atbilstošs nostrādātajam laikam?” (uz ko atbilde netika sniegta).

Autobusu vadītāju ģimenes locekļu viedokļi:
„Darba devēja un visas priekšniecības algas tuvu nestāv autobusu vadītāju algām.”

„Lai kāds no priekšniecības iejūtas autobusu vadītāju lomā, strādājot viņa darbu un lai izprot, kā tas ir pelnīt 2,50 EUR stundā, neredzot ģimeni, pavadot laiku no agra rīta līdz vēlam vakaram darbā.”

“No rīta, kad autobusa vadītājs brauc, priekšnieki gultā griežas uz otriem sāniem, bet vakarā, kad vadītājs turpina braukt - priekšnieki jau dzer vakara tēju.”



TURPMĀKĀ LAKRS DARBĪBA?

Kopš piketa ir pagājis laiks, darba devējs nav sazinājies ar arodbiedrību LAKRS. Pēc piketa tika izsaukti pie darba devēja aktīvākie arodorganizācijas biedri, kā arī daži no tiem tika zvanīts. Protams, pagaidām darbiniekiem – arodbiedrības biedriem nav radīti nelabvēlīgi darba apstākļi, nav noņemta "prēmija" par kvalitatīvi izpildītu darbu. Tuvākā laikā arodbiedrība LAKRS darba devējam iesniegs Darba koplīguma projektu, kā arī konsultējoties ar uzņēmuma darbiniekiem- arodbiedrības LAKRS biedriem par turpmākā aktivitātēm un turpmāko rīcību. Viena no iespējamām rīcībām ir atteikties strādāt virsstundu darbu.

Papildus informācija ir pieejama šeit:

<https://lakrs.lv> ;

<https://www.irliepaja.lv/lv/raksti/liepajnieki/autobusu-parka-soferi-no-prasibam-neatkapsies/>
<https://www.irliepaja.lv/lv/raksti/liepajnieki/lakrs-kopligumu-autobusu-parka-neesam-parakstijusi/>
<https://www.irliepaja.lv/lv/raksti/liepajnieki/soferu-algas-sola-parskatit-nakama-gadasakuma/>

Rakstu sagatavoja: E.Dābola

LIDA piedalās Polijas iekšlietu ministrijas sistēmas darbinieku protestā



2. oktobrī Varšavā norisinājās mūsu poļu kolēģu rīkota protesta akcija, kurā aptuveni 20 000 policistu, robežsargu, ugunsdzēsēju un ieslodzījuma vietu darbinieki izgāja pilsētas ielās, lai aizstāvētu savas intereses un pieprasītu no valdības atalgojuma palielināšanu, labākas sociālās garantijas un labākus izdienas pensijas noteikumus.

Atalgojuma palielināšana par 150 euro, slimības naudas izmaksa 100% apmērā no vidējās izpeļņas tagadējo 80% vietā un pensionēšanās vecuma atcelšana, atstājot tikai prasību par obligāto 25 gadu izdienu, ir tikai dažas no prasībām, kuras arodbiedrības izvirzījušas valdībai.

Protesta akcijai atbalstu bija izteikuši un to atbalstīt ieradušies arodbiedrību pārstāvji no tādām valstīm kā Ungārija, Nīderlande, Vācija un Lietuva.

Lai gūtu jaunas zināšanas un pieredzi šādu pasākumu organizēšanā un norisē, kā arī lai atbalstītu poļu kolēģus klātienē, uz Varšavu devās arī Latvijas iekšlietu darbinieku arodbiedrības (LIDA) Valdes priekšsēdētāja vietnieks Andrejs Melnalksnis un Padomes pārstāvis Juris Kabanovs.

LIDA informācija



LIDA uzsāk jaunu projektu - Juristu dienas

Latvijas Iekšlietu darbinieku arodbiedrība (LIDA) juristi ikdienā saskaras ar daudziem biedru uzdotajiem jautājumiem, kā arī daudz laika velta tam, lai skaidrotu dienesta gaitu reglamentējošo normatīvo aktu normas un to nozīmi. Lai uzlabotu informācijas pieejamību biedriem, kā arī lai veicinātu biedru izpratni par dienesta gaitu reglamentējošo normatīvo aktu saturu, LIDA uzsāk jaunu projektu - Juristu dienas.

Juristu dienu ietvaros LIDA juristi regulāri apmeklēs dažādas Latvijas pilsētas, lai klātienē tiktos gan ar LIDA biedriem, gan citām IeM sistēmā un IeVP dienējošajām amatpersonām un darbiniekiem. Tikšanās laikā juristi atbildēs uz apmeklētāju interesējošajiem jautājumiem, kā arī sniegt informāciju par LIDA darbību.

Pirmās tikšanās ar interesentiem Juristu dienu ietvaros norisināsies 17.oktobrī Daugavpilī, Vaļņu ielā 27, no plkst. 12:00

līdz 17:00 un 18.oktobrī Rēzeknē, K.Valdemāra ielā 20, no plkst. 8:30 līdz 16:00!

Savukārt, lai veicinātu biedru izpratni saistībā ar dienesta gaitu regulējošo normatīvo aktu saturu, LIDA juriste Alise Rozīte uzsākusi publikāciju sērijas sagatavošanu par tēmu Iekšlietu ministrijas sistēma s iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums.

Publikācijās plānots sniegt plašāku juridisko skaidrojumu par tiem jautājumiem saistībā ar Dienesta gaitas likumi, ar kuriem visbiežāk savā darbā saskaras arodbiedrības juristi. Materiāla saturs tiks veidots balstoties uz arodbiedrības darbības laikā gūto pieredzi, tai skaitā tiesu praksi.

Informāciju sagatavoja Armands Augustāns,

LIDA valdes priekšsēdētājs

Nosaka pielaidīgāku attieksmi pret reiz atlaistu iekšlietu sistēmas darbinieku atjaunošanu dienestā

Saeima 4. oktobrī galīgajā lasījumā pieņēma grozījumus Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu dienesta gaitas likumā, kas paredz iespēju atjaunot darbā reiz atlaistus iekšlietu sistēmas darbiniekus, ja pēc personas atvaļināšanas dienas būs pagājuši vismaz pieci gadi.

Likuma izmaiņas stāsies spēkā 2019. gada 1. janvārī.

Kā informēja Latvijas Iekšlietu darbinieku arodbiedrības (LIDA) valdes priekšsēdētājs Armands Augustāns, grozījumi attieksies uz personām, kurām piemērots bargākais disciplinārsods - atvaļināšana no dienesta. Līdz šim likums noteica, ka pēc šī bargā soda personas Iekšlietu dienestos vairs strādāt nevar, bet tagad tiks ieviesta pielaidīgāka attieksme un pēc piecu gadu termiņa tiks ieviestas iespējas atkārtoti vērtēt personu piemērotību darbam Iekšlietu dienestos.

LIDA pozitīvi vērtē, ka ar grozījumiem likumdevējs sekojot "jaunākajām Satversmes tiesas atziņām - personai dzīves laikā ir iespēja mainīties", tomēr arodbiedrība vēlējas vēl pielaidīgāku attieksmi, proti, lai netiek noteikts universāls piecu gadu termiņš, bet gan katra darbinieka gadījums tiktu vērtēts atsevišķi, piesaistot psihologu, kas vērtētu, vai pēc soda saņemšanas persona ir labojusies.

"Lai gan šāds [piecu gadu] termiņš sastopams dažu citu valsts praksē, LIDA ieskatā, ir apgrūtināši noteikt, kādu konkrētu termiņu, kādā "noilgst" disciplinārsods - atvaļināšana no dienesta, jo katrs gadījums ir vērtējams pilnībā individuāli. Ir saprotams, ka izmaiņas personas subjektīvajā attieksmē pret disciplinārpārkāpumu būs atkarīgas no nodarījuma apstākļiem un personas psiholoģiskā stāvokļa, kā arī attieksmi pret

dienestu un dzīves vērtībām kopumā," teikts LIDA paziņojumā.

"Nosakot aizliegumu reiz atvaļinātai amatpersonai atkārtoti ieņemt amatu dienestā, likumdevējs vēlējies parādīt, ka amatpersonai jābūt paraugam sabiedrībai, jābūt uzticamai. Kādā lietā Augstākā tiesa skaidro, ka sabiedrības ticība policijai ir cieši saistīta ar sabiedrības ticību valstij, tiesiskumam. Ja sabiedrībā valda viedoklis, ka policijas darbinieki nav godprātīgi, sabiedrības ticība tiesiskumam valstī tiek apšaubīta. LIDA neapšauba godprātīgu amatpersonu nepieciešamību dienestā, kā arī disciplinārsoda - atvaļināšana no dienesta - preventīvo nozīmi pār citu amatpersonu rīcību," uzsvēra Augustāns.

Disciplinārsods - atvaļināšana no dienesta - parasti tiek piemērots par nopietniem pārkāpumiem, kas daļā gadījumu robežojas ar kriminālatbildības iestāšanos, piemēram, par kukuļa pieprasīšanu, automašīnas vadīšanu alkohola reibumā, atrašanos dienesta vietā alkohola reibumā u.tml., taču LIDA ieskatā, tikai pēc izdarītā pārkāpuma rakstura nav korekti noteikt piecu gadu periodu aizliegumam ieņemt amatu dienestā.

Kā uzskata LIDA, pieredze rāda, ka "būs personas, kuras nekavējoties pēc nodarījuma mainīs savu attieksmi pret izdarīto un nožēlos to, kā arī būs personas, kuras nekad neizprātīs sava nodarījuma kaitīgumu", tāpēc arodbiedrība iesaka šo aspektu uzticēt vērtēt psihologiem. "LIDA ieskatā, būtu pārskatāma kārtība, kādā tiek vērtētas disciplināri sodītas - atvaļinātas amatpersonas, pievērsot vairāk uzmanības individualizācijas procesam, atsevišķi, ar komisijas, kuras sastāvā būtu sertificēts psihologs, palīdzību, vērtējot kandidātu."

www.leta.lv

Septembris – darbīgs mēnesis LKDAF

Septembris Latvijas Kultūras darbinieku arodbiedrību federācijas (LKDAF) birojam bija ļoti ražīgs mēnesis – esam viesojušies Valkas pilsētas un novada kultūras institūcijās, piedalījušies Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) rīkotajos pasākumos, konsultējuši dalīborganizācijas par darba līgumiem un darba koplīgumu slēgšanas jautājumiem, kā arī snieguši daudzas konsultācijas darba tiesību un nodarbinātības jautājumos.



J. Cimzes Valkas Mūzikas skola

Septembra sākumā apmeklējām Valkas mūzikas skolu, lai darbinieku sanāksmē pateiktu paldies ilggadējai skolas arodbiedrības vadītājai Ārijai Tomiņai un informētu par LKDAF darbību. Vizītes laikā LKDAF priekšsēdētājs Aldis Misēvičs tikās arī ar Valkas bibliotēkas, muzeja un mākslas skolas pārstāvjiem, lai pārrunātu turpmāko sadarbību.

Septembrī LKDAF juriskonsults Daniīls Besko ir pārstrādājis un uzlabojis J.Vītola Latvijas Mūzikas akadēmijas Darba koplīguma projektu, Latvijas Nacionālā vēstures muzeja un VEF Kultūras pils darbinieku darba koplīgumu projektus. Tuvākajā laikā sāksies sarunas par Darba koplīgumu noslēgšanu.



LBAS 19. un 21.09. LBAS rīkoja priekšvēlēšanu diskusijas ar partijām, kurās piedalījās LKDAF priekšsēdētājs A. Misēvičs, juriskonsults D. Besko un Brocēnu novada kultūras darbinieku arodbiedrības priekšsēdētāja Z. Strogonova.



11.septembrī LKDAF priekšsēdētājs Aldis Misēvičs un juriskonsults Daniīls Besko piedalījās VSIA „Latvijas Radio” arodbiedrības un administrācijas sapulcē par Darba koplīguma nosacījumiem. Jaunā „Latvijas Radio” Valde piedāvāja pilnībā mainīt Darba koplīguma formu, bet arodbiedrības vēlme bija veikt grozījumus esošajā darba koplīgumā. Vairāk kā 2 stundas ilgajā diskusijā abas puses nonāca pie vienošanās par turpmāko darba koplīguma formu un jautājumiem, par kuriem jānotiek tālākām sarunām.



18.septembrī LKDAF priekšsēdētājs Aldis Misēvičs tika uzaicināts uz Saeimas Izglītības, kultūras un zinātnes komisijas sēdi, kurā deputāti uzklauzīja Valsts kontroles (VK) ziņojumu par Kultūras ministrijas (KM) pārvaldībā esošo 14 kapitālsabiedrību stratēģijas un apsaimniekošanas īstenošanas jautājumiem.

KM pakļautībā ir 7 teātri un 5 koncertorganizācijas, Latvijas Nacionālā opera un balets un „Rīgas Cirkis”. VK bija veikusi pārbaudi, kā tiek izmantoti šīm institūcijām piešķirtie valsts dotācijas finanšu līdzekļi.

LKDAF priekšsēdētājs aktualizēja jautājumu par Liepājas teātri – vai nebūtu labāk, ja tas no pašvaldības rokām nonāktu KM paspārnē? Tā kā teātris ir Liepājas domes pārziņā, VK šo institūciju nebija vērtējusi. KM viedoklis bija, ka Liepājas dome labi atbalsta savas kultūras iestādes, tādēļ statusa maiņa neesot nepieciešama. Aldis Misēvičs norādīja, ka arodbiedrībai ir nācies vērsties par Liepājas domes arī par teātra darbinieku atalgojuma jautājumu, jo gan aktieru, gan tehnisko darbinieku alga, salīdzinot ar valsts finansētajiem teātriem, tomēr atpaliek.

Kā vēl vienu problēmu, kura prasa steidzamu risinājumu, LKDAF priekšsēdētājs minēja nesakārtotās īpašumattiecības – daļa kapitālsabiedrību ēku pieder valstij, daļa pašvaldībai - Rīgas domei.

Lietuvas Arodbiedrību konfederācijai LPSK - jauna priekšsēdētāja

Šī gada maijā Lietuvas arodbiedrību konfederācijas LPSK kongresā tika ievēlēta jauna priekšsēdētāja - Inga Ruginiene. Pirms tam viņa bija Mežu nozares arodbiedrības priekšsēdētāja.

Viņai ir 37 gadi, 2 bērni, un ikdienā tagad jātur rūpe par 28 LPSK dalīborganizācijām, kurās ir vairāk nekā 50 000 biedru.

“LBAS Vēstis” ar LPSK priekšsēdētāju tikās Rīgā – BASTUN un NFS Cienīga darba konferencē oktobra sākumā.

Inga Ruginiene: Ir ļoti svarīga mūsu – Baltijas valstu arodbiedrību – draudzība, jo kopā mēs esam spēks. Un ļoti nozīmīga ir informācijas apmaiņa starp mūsu arodbiedrībām.

Kā ikdienā kontaktējaties ar biedriem? Un kā pāiet jūsu diena?

I.Ruginiene: E-pasts ir galvenais kontaktēšanās veids. Vienreiz mēnesī notiek valdes sanāksme, kurā ar balss tiesībām piedalās visi nozares priekšsēdētāji, ģenerālsekretāre, Jauniešu padomes un Sieviešu padomes pārstāvji. LPSK birojā ir 22 darbinieki, 10 no tiem strādā saimniecības daļā. Jauninājums ir 5 mani padomnieki. Biroja darbinieki un padomnieki bieži tiekamies sanāksmēs - ģenerējam visādas idejas, veicam sagatavošanās darbu valdes sēdēm, kurās tiek pieņemti politiski lēmumi. Divas reizes gadā sanāk LPSK padome, kurā locekļi tiek deleģēti pēc biedru skaita.

Ja nozarē salīdzinoši dienas pagāja samērā mierīgi un prognozējami, tad konfederācijā no plkst. 8 līdz 17.00 cilvēki pie manis nāk un iet visu laiku... Es darbā ierodos jau 7 no rīta, un aizbraucu arī 7, bet vakarā. Jo tikai pēc darba un pirms darba laika es varu darīt savas darba lietas – atbildēt uz e-pastiem, kaut ko uzrakstīt.

Un kā tad ar darba un ģimenes dzīves saskaņošanu?

I.Ruginiene: Pagaidām tas ir diezgan grūti, bet tas drīz mainīsies, jo pamazām deleģēju pienākumus. Redzat, elektroniskais kalendārs man aizrakstīts vismaz mēnesi uz priekšu pa minūtēm... Un es esmu cilvēks, kas nemīl neko kavēt, un ja es esmu kaut ko apsolījusi, noteikti to izdarīšu. Šis amats ir mans “big challenge”.

Kāpēc es vispār esmu šajā amatā? Šī kandidēšana bija avantūra. Es biju Mežu nozares arodbiedrības priekšsēdētāja, un viss bija sakārtots. Mežu nozarei bija un ir stipra partnerība ar Ziemeļvalstīm, redzēju, kā strādā arodbiedrības un



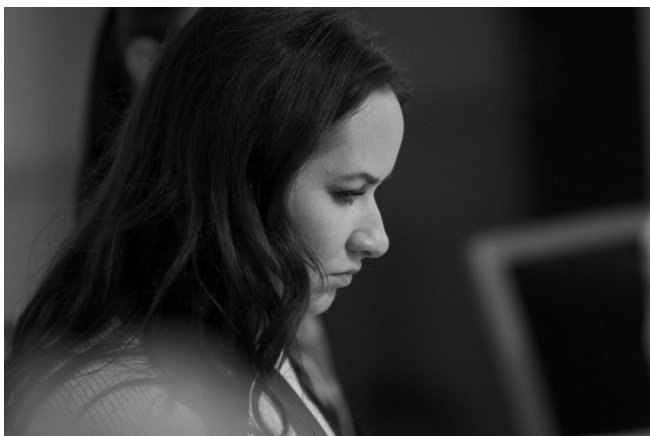
uz kādu Eiropas līmeni tās virzās. Bija sajūta, ka konfederācija mazliet atpaliek. Un bija vairākas arodbiedrības, kurām likās, ka kaut kas ir jādara mazliet citādi. Tas nebija tādēļ, ka bijušais prezidents būtu slikts, vai viņa komanda nestrādātu pietiekami labi. Šķiet, ka bija pienācis brīdis, kad bija nepieciešamas pārmaiņas. Biedru skaits samazinās visiem, bet kaut kas ir jādara. Tādēļ izdomājām, ka nevaram vienkārši sēdēt un skatīties. Un nevari teikt, ka kaut kas ir slikti, ja pats nedari. Ar šo domu es gāju uz vēlēšanām, un man bija ļoti laba komanda, kas mani atbalstīja.

Nu, tagad vēlēšanas ir aiz muguras, karogs ir rokās – ej un dari! Jau tagad varu teikt, ka pamazām, pamazām ejam uz priekšu. Mans trūkums savā ziņā ir tas, ka esmu jauna un aktīva, un man liekas – jau trīs mēneši pagājuši un vēl nav nekādu rezultātu!? Bet esmu sapratusi, ka jebkurām nopietnām izmaiņām kā minimums ir nepieciešams gads.

Pēdējā gada laikā mums ir notikušas izmaiņas ne tikai arodbiedrībā, bet arī politiskajās partijās. Gandrīz visas ir pārvēlējušas savus līderus. Ir sākuši strādāt jauni, ļoti aktīvi cilvēki, un ir mainījusies viņu darbošanās koncepcija. Kaut kam mēs piekristam, kaut kam nē, bet – viņi ir mainījušies.

Vai viņi saprot, kas ir sociālie partneri?

Tas atkarīgs no partijas. Ja konservatīvie saka, ka mūs saprot, tad es tam īsti nevaru noticēt. Mūsu partneri ir Sociāle-



K. Rācenāja foto

mokrātiskā partija, ar Zaļajiem un zemniekiem varam runāt – viņi tikai daudz jāpārliecina. Citas partijas nesaprot. Ar vienu no līderiem sastrīdējies, jo viņš teica, ka arodbiedrības nav vajadzīgas un koplīgumi vispār jāaizliedz, katrs cilvēks lai pats ir pie uzņēmuma direktora...

Valstī daudz kas mainās, un arī mums – arodbiedrībām – ir jāmainās. Tas nav noslēpums, ka iepriekš mēs daudz draudzējāmies ar krievvalodīgo valstu arodbiedrībām, un nepietiekami ar lielo Eiropas valstu kolēģiem. Bet es domāju, ka mums jāizkopj kontakti uz abām pusēm. Rietumu valstis mums ir kā labs piemērs, bet, protams, mēs nevaram rīkoties tieši tāpat kā viņi. Mums izdodas integrēt atsevišķas lietas. Konceptijai šajā jomā ir jāmainās.

Kādas ir šī brīža LPSK darbības aktualitātes?

I.Ruginiene: Pats svarīgākais, pie kā strādājam pašlaik, ir uzticības atjaunošana. Lietuvieši neuzticas ne parlamentam, ne premjerministram, ne arodbiedrībai. Kā gan mēs varam organizēt cilvēkus arodbiedrībās, ja mums neuzticas? Mums – konfederācijai - pie tā ir ļoti jāstrādā, lai vairotu uzticēšanos arodbiedrībām, tad būs arodbiedrībām vieglāk strādāt gan uzņēmumu, gan nozares līmenī. Uzticēšanās radīsies tad, kad parādīsies rezultāti, ka mēs kaut ko esam izdarījuši. Tikko mums bija liela cīņa par minimālās algas paaugstināšanu. Nepaaugstināja tik, cik mēs gribējām, bet es uzskatu, ka mēs, vienalga, uzvarējām. Kad pēc ievēlēšanas kongresā es pirmo reizi nonācu Nacionālajā Trīspusējā komitejā, konstatēju, ka visas trīs puses bija vienojušās nākamgad minimālo algu paaugstināt par 20 eiro – no 400 līdz 420. Taču arodbiedrību puse pēc tam saprata, ka visi ekonomiskie rādītāji rāda, ka varam prasīt vairāk. Ja mums šobrīd ir liels ekonomiskais progress un ja mēs šobrīd nepaprasīsim vairāk, tad – kad? Kad būs krīze? Nolīgām ekonomistus, kas veica aprēķinus, - izrēķinājām, ka varam prasīt minimālo algu 450 eiro. Aizgājām uz trīspusējo komiteju ar stipriem argumentiem. Sākās cīņa, kas ilga visu vasaru. Valdības puse un darba

devēji bija neapmierināti ar mūsu prasību maiņu. Tikāmies ļoti daudzas reizes. Ministrija piesaistīja pat Lietuvas Nacionālās bankas pārstāvjus, kas arī piedalījās katrā sanāksmē un teica, ka vairāk par 420 eiro nu nekādi nevar... Bet uzskatu, ka mēs uzvarējām, jo minimālā alga būs nākamgad pacelta 430 eiro apjomā. Un ļoti svarīgi, ka visā Lietuvā šajā laikā visi pozitīvi atsaucās par arodbiedrībām. “Uz rokas” darbinieks saņems nepilnus 400 eiro. Pēc Jaunā gada būs realizējusies nodokļu reforma, un darba līgumā, ja darbinieks saņems minimālo algu, būs ierakstīta summa 555 eiro, kas nozīmēs, ka “uz rokas” darbinieks tāpat saņems ap 400 eiro, bet visi nodokļi, ko agrāk maksāja darba devējs, no nākamā gada skaitīsies darbinieka nodokļi. 555 eiro – tāda būtu summa, “cik maksā darba vieta”, kā mēs sakām, bet tagad visi nodokļi būs jāmaksā darbiniekam. Eiropas statistikā mēs apdzīsim pat Lgauniju, bet “uz rokas” būs viss pa vecam.

Vēl minējāt, ka ir ieceres saistībā ar tirdzniecības nozari.

Patlaban vēl viena aktualitāte ir par supermārketiem – mēs kā arodbiedrība prasām darbiniekiem brīvas svētdienas un trīs dienas gadā – Ziemsvētkus, Jauno gadu un Lieldienas. Prasām, labi – ja nedod brīvas svētdienas, lai tad maksā dubultā. Tad cilvēks pats var izvēlēties – vai nu būt ar ģimeni, vai saņemt par apmēram 20 eiro vairāk. MAXIMA gūst simtiem miljonu eiro lielu peļņu, bet dalīties negrib. Cīņa ir nopietna, jo darba devēju asociācija šajā nozarē ir ļoti agresīva un nepatīkama. Viņi ir veikuši aprēķinus par to, ka budžets zaudēs miljonus un 10 000 darbinieku aizies no darba, ja notiks tā, kā vēlas arodbiedrības. Tās ir pasakas, bet redzam, ko dara nauda... Mēs sarunās uzsveram, ka ļoti svarīgs ir sociālais aspekts. Mēs zinām, ka, lai darbinieks produktīvi strādātu, viņam ir jādod iespēja savienot darba un ģimenes dzīvi. Interesanti, ka Lietuvas Konkurences padome ir nākusi klajā ar paziņojumu, ka mēs nedrīkstam slēgt ģenerālvienošanos tirdzniecības nozarē, jo tā būtu kā karteļa vienošanās. Mūsu juristi jau ir uzrakstījuši atbildi, ka vienoties par cenu nav tas pats, kas vienoties par darba samaksu – tas nekur pasaulē nav dzirdēts, ka nevar slēgt koplīgumu nozarē... Šis jautājums drīzumā jāatrisina mūsu Seimai. Mēs jau šīs brīvdienas neprasām nekavējoties – varētu būt pārejas periods – 3 vai pat 4 gadi, vispirms pakāpeniski saīsinot darba grafiku svētdienās.

Mums ir tāds jau gadiem ilgs stāsts, - darba devēji vienā ķīmiskās rūpniecības uzņēmumā katru gadu darbiniekiem stāsta, ka iet grūti, un jautā - vai piekrītam samazināt koplīguma sociālās garantijas un visi saglabājam darbu? Piekrītam, vienu gadu, otru... Katru gadu janvārī tiek runāts ar darbiniekiem, bet decembrī dividendēs valdes priekšsēdētāja sev izmaksā 10 miljonus eiro... Un tā katru gadu. Šogad darbinieki pateica – pietiek! Lai samaksātu darbiniekiem, pietiktu ar 2 miljoniem. Arī firmas īpašnieks tā nedrīkst rīkoties, jo darbinieki atnes to labumu. Tas pats ir ar MAXIMA. Kamēr abas puses nesapratīs, ka ir partneri, nekas labs nebūs.

Arodbiedrības un tirdzniecības nozares patriote

Latvijas, Cēsu puses, patērētāju kooperācijas, tirdzniecības nozares un arodbiedrības īstena patriote - tāda ir GAIDA JONĀSE, Cēsu rajona Tirdzniecības arodroganizācijas priekšsēdētāja un Kooperatīvās sabiedrības "Cēsu RPB" valdes priekšsēdētāja. Latvijas Tirdzniecības darbinieku arodbiedrības (LTDA) priekšsēdētāja Maira Muceniece par viņu saka: "Ar augstu atbildības sajūtu, neziņošu enerģiju, radošu izdomu apveltītā, atsaucīgā un cilvēkus mīlošā Gaida šovasar nosvinēja 70 gadu jubileju un vēl nedomā apstāties. Par to visu viņu ciena un apbrīno uzņēmuma darbinieki un kolēģi LTDA. Es Gaidu arodbiedrību darbā iepazīnu 80. gadu beigās, kad abas bijām neatbrīvotās arodroganizāciju priekšsēdētājas divos skaistos Vidzemes rajonos: Gaida - Cēsu, es - Limbažu. Satiekoties arodbiedrību pasākumos, Gaidu nevarēja neievērot - vienmēr pārliecinoši pauda savu viedokli un izteica priekšlikumus. Augstu novērtēju viņas ieguldījumu savas arodroganizācijas saglabāšanā un nostiprināšanā, kā arī drosmi uzņemties sava uzņēmuma vadību laikā, kad varētu pilnībā nodoties pelnītai atpūtai. Lai viņai stipra veselība un veicas arī turpmāk!"

"LBAS Vēstis" Gaidu Jonāsi aicināja uz sarunu.

Jūs esat LTDA Cēsu rajona Tirdzniecības arodroganizācijas priekšsēdētāja no 1986.gada – autoritāte ar savu neatkarīgu viedokli. Kādi ir bijuši lielākie izaicinājumi, ar kuriem nācies sastapties arodbiedrības darbā šo gadu laikā?

Jā, esmu LTDA Cēsu rajona Tirdzniecības arodroganizācijas priekšsēdētāja, no 1986. gada līdz 1995. gadam kā atbrīvotā arodbiedrības līdere, bet pēc tam, līdz šim brīdim, strādājot kā ekonomiste, personāla vadītāja, izpilddirektore, un izpilddarbinieku arodbiedrības priekšsēdētājas pienākumus sabiedriskā kārtā. Ir viedoklis, ka, kļūstot par atbrīvoto arodbiedrības līderi, var sabojāt attiecības ar priekšniecību, bet varu apgalvot pretējo, ka visā darbības laikā to neizjutu, gluži otrādi, ko mani kā arodbiedrības vadītāju priekšniecība rēķinājās kā līdzvērtīgu uzņēmuma galveno darba darītāju - darba ņēmēju pārstāvi, pat konsultējās darba likumdošanas un darba aizsardzības jautājumos. Atceros, ka Valsts darba inspekcija uz anonīmu sūdzību pamata veica vairākas pārbaudes, un valdes priekšsēdētājs uzticēja man kopā ar darba aizsardzības speciālistu doties ar visām darba aizsardzības mapēm un dokumentiem uz inspekciju, lai pierādītu, ka darba aizsardzības jautājumi uzņēmumā tiek ievēroti un dokumentācija ir kārtībā, ko mēs arī pierādījām. Pēc mūsu atgriešanās priekšsēdētājs jautāja, - cik lielu sodu mūsu uzņēmumam uzlika? Atbildēju - neko – viss ir kārtībā. Bija laiks, kad vadošie speciālisti izstājās no arodbiedrības, jo par biedru naudām varot nopirkt „kilogramu sviesta”. Kā arodbiedrības līdere vienmēr esmu bijusi starp darba ņēmējiem un darba devēju. Esam vienmēr raduši kompromisu dažādu jautājumu risināšanā, gan slēdzot darba koplīgumu, gan arī tad, kad notika darbinieku skaita samazināšanas process krīzes laikā no 2009. līdz 2011. gadam.

LTDA vadība kā jūsu panākumu uzsver ikgadējo pozitīvo bilanci biedru skaita ziņā un īpašo pozitīvo gaisotni organizācijā. Kā tas vispār ir – tik ilgi un sekmīgi vadīt reģi-

ona arodroganizācijas darbu? Un ar kuru laiku saistās vissiltākās atmiņas?

KS „Cēsu rajona patērētāju biedrība” manos tiešajos darba pienākumos bija personāla vadība - pieņemt, atbrīvot darbiniekus, organizēt darbinieku apmācību. Man bija iespēja informēt jaunus darbiniekus arī par arodbiedrības jautājumiem un organizēt jaunu biedru uzņemšanu. Tāpēc arī tik ilgi un sekmīgi varu nodrošināt arodroganizācijā biedru skaitu. Visiltākās atmiņas par biedru skaita palielināšanu saistās ar 2002. gadu, kad nodibinājām Cēsu kooperatīvo krājaizdevu sabiedrību pēc arodbiedrības principa. Tad uzņēmām sabiedriskā kārtā arī krājaizdevu sabiedrības grāmatvedes pienākumus. Tā bija ļoti vajadzīga mūsu arodbiedrības biedriem, nodrošinot arodbiedrības biedrus ar mazajiem kredītiem un izsniedzot kredītus uz izdevīgiem nosacījumiem. Mēs esam bagāti ar tradīcijām, joprojām katru gadu godinām darbiniekus, kuri uzņēmumā nostrādājuši 10, 15, 20, 25 utt. gadus, godinām un sveicam darbiniekus 50, 60, 70 gadu apaļās dzīves jubilejās, sveicam darbinieku pirmsskolas vecuma bērnus Ziemassvētkos.



Foto no G. Jonāses ģimenes albuma

Ar kādiem sasniegumiem savas arodorganizācijas un LTDA darbā visvairāk lepojaties?

Mums ir reāls arodbiedrību biedru skaits gan Cēsu rajona tirdzniecības arodorganizācijā sakarā ar krājaizdevu sabiedrības nodibināšanu un darbību, kā arī jaunpieņemto darbinieku uzņemšanu arodbiedrībā, saglabājot kooperatīvo kustību, kā arī LTDA piesaistot lielo tirgotāju uzņēmumus - RIMI un MAXIMA darbiniekus iesaistīšanos arodbiedrības kustībā, ar to, ka mums ir stipra nozares arodbiedrība, kas palīdz vietējām reģiona un uzņēmumu arodorganizācijām.

Cik svarīga, jūsuprāt, ir jauniešu iesaiste arodbiedrības kustībā un kā jums izdodas piesaistīt jauniešus savai arodorganizācijai?

Jā, jauniešu iesaiste arodbiedrības kustībā ir ļoti svarīga. Manos pienākumos ir bijusi darbinieku piesaiste uzņēmumam, tāpēc ļoti daudz nodarbojos ar jauno darbinieku sagatavošanu pārdevēju darbam. Mācu jaunus darbiniekus – slēdzot prakses līgumus un apmācot jaunus pārdevējus darba vietās - veikalos.

Viens no sasniegumiem noteikti ir iniciatīva veidot arodbiedrības krājaizdevu sabiedrību – Cēsu KKS. Kā un kāpēc šī ideja radās?

Jā, tas notika 2002. gadā, kad Cēsu reģionā ļoti daudz veidots KS. Toreizējais rajona padomes priekšsēdētājs Māris Niklass griezās pie manis, ka Cēsīs arī vajadzētu veidoties krājaizdevu sabiedrībai, bet nevarēja dibināties, jo Cēsīs iedzīvotāju skaits ir par lielu. Tad viņš ieteica, ka to varētu dibināt pēc interešu kopības – Tirdzniecības arodbiedrības. Mani atbalstīja arī nozares arodbiedrības priekšsēdētāja M. Muceniece un toreizējais Cēsu RPB valdes priekšsēdētājs. Šī ideja radās arī tāpēc, ka to vēlējās mūsu arodorganizācijas biedri - vēlējās iegādāties sadzīves priekšmetus, uzlabot veselību, mācībām, dzīvokļu, automašīnu remontam utt., kredītu izsniegšana bija vienkārša, ātra un galvenais - izdevīgi nosacījumi.

Pārmaiņu laikos jūs rūpējāties par veikalu un darba vietu saglabāšanu, kas arī izdevās, un patērētāju kooperācijas tradīciju saglabāšanu. Cik svarīgi, jūsuprāt, tas ir mūsdienā apstākļos?

Pārmaiņu laikos kopā ar toreizējo valdes priekšsēdētāju rūpējāmies par veikalu un darba vietu saglabāšanu, sakārtojām veikalus tām prasībām, ko noteica tirdzniecības noteikumi. Turpinājām saglabāt patērētāju kooperācijas tradīciju. Daudzos rajonos patērētāju biedrības reorganizējās par SIA un pēc tam arī likvidējās, līdz ar to arī likvidējās arodorganizācijas. Mēs kā bijām, tā arī palikām kooperatīvā sabiedrība. Mūsu tradīcija ir sena – pirmā patērētāju biedrība Cēsu reģionā dibināta vairāk nekā pirms 120 gadiem – 1895. gadā Mārsnēnu patērētāju biedrība. Šo kustību mēs turpinām – organizējam tirdzniecību 13 veikalos, no tiem 2 veikali un kafetērija atrodas Cēsu pilsētā, bet pārējie veikali atrodas lauku centros. Tie ir Cēsu RPB īpašumi, un tas ir ļoti būtiski, jo telpas nav jānomā. Nodarbojamies arī ar telpu un dzīvokļu iznomāšanu. Darbu nodrošinām vairāk nekā 60 darbiniekiem. Apgrozījums gadā ir vairāk nekā 2,6 miljoni eiro. Apkalpojam savus biedrus, kuru skaits ir 65, un pārējos pircējus. Lai varētu konkurēt ar lielajiem tirgotājiem, preču piegādi, cenu un akciju preču tirdzniecību organizējam, darbojoties Baltstor kompānijā.

Dzīve mainās un iespējē dažādas iespējas, un jūs šogad esat nonākusi darba devēja lomā. Kādas sajūtas ir – no

arodorganizācijas vadītāja pārtopot par darba devēju? Un kas bija tas, kas jums lika mainīt šo pozīciju?

Jā, dzīve mainās un iespējē dažādas iespējas, atceros, 2009. gadā – krīzes periodā, toreizējais valdes priekšsēdētājs uzticēja man vadīt tirdzniecības nozari, jo viens no preču piegādātājiem pieteica mums maksātnespēju. Veicām dažādus pasākumus, lai savestu tirdzniecības nozari kārtībā, strādājām taupīgi, ļoti daudz analizējām katra veikala darbības rezultātus, bet palikām kopā, nesadalījāmies un izgājām no krīzes situācijas – tikai pazaudējām toreizējo valdes priekšsēdētāju – viņš aizgāja aizsaulē.

Jā, 2017. gada beigās piekritu kandidēt par valdes priekšsēdētāju, un nu esmu nonākusi darba devēja lomā. Mans darbīgais darba mūžs sniedzas jau pāri 50 gadiem. Tagad pienākumi un atbildība ir mainījušies, priecājos, ka apkārt man ir labi, zinoši darbinieki, kas strādā veikalos un kafetērijā, saprotoši speciālisti un valde. Vislielāko atbalstu gan darbā, gan mājās man dod vīrs Jānis, kas uzņēmumā strādā par inženieri. Domāju arī par to, kas varētu strādāt pēc manis par valdes priekšsēdētāju, jo viņam ir jānāk no mūsu uzņēmuma darbinieku vidus un ir jābūt tirdzniecības nozares darbiniekam. Vispār jau varu iet atpūsties, mani priecē iekoptie dārzi – mantotais vecāku īpašums Straupe un māja ar dārzu Priekuļos. Mana brīvā brīža aizraušanās ir lauku tortes cepšana, it sevišķi, man patīk gatavot vārīto krēmu. Laikam neviena jubileja mūsu ģimenē nav bijusi bez manas ceptās tortes. Vislielāko prieku pēc smagi pavadītās darba nedēļas man sagādā bērni - meita Gunita un dēls Guntars ar ģimenēm, kuri strādā un dzīvo Latvijā – Rīgā un četri mīlie mazbērni.

Ko jūs novēlētu Latvijas arodbiedrību kustībai – jauniešiem, LTDA, LBAS šajā Latvijas simtās jubilejas gadā?

Es ļoti mīlu Latviju, un tieši tāpēc man gribētos redzēt skaistu un augošu Latviju, ko silda harmoniski un laimīgi cilvēki, kuriem šī zeme rada īsto mājas sajūtu. Tāpēc es novēlu visiem spēku pārdzīvot grūtības, prieku par paveikto un iedvesmu jauniem darbiem, ar kuriem paši sevi un zemi varam darīt labāku! Latvijas simtās jubilejas gadā novēlu LTDA un LBAS izturību, būt radošiem, mērķtiecīgiem arodbiedrību kustības izaugsmē un pilnveidošanā. Jauniešiem novēlu nebaidīties no grūtībām, apgūt zināšanas, būt atbildīgiem par uzticētajiem pienākumiem un neapstāties pie sasniegtā – dzīvē visu laiku ir jāpilnveidojas.



Gaida Jonāse: - Dzīvē un darbā man vienmēr palīdz ģimene.

Darba aizsardzība laiku lokos

Ja nezinām, kā bija pagātnē, nevaram zināt, uz ko virzīties nākotnē, un – arī no sliktu valstisku formāciju eksistences ir kaut kas labs, ko mācīties – tādās pārdomās kavējos pēc sarunas ar Āri Smildziņu, arodbiedrību darba aizsardzības veterānu.

Viņš ar Latvijas Mežu nozares arodbiedrību (LMNA) darba attiecībās ir jau no 1981. gada, kad uzsāka darbu kā galvenais darba tehniskais inspektors Mežu, papīra un kokapstrādāšanas rūpniecības strādnieku arodbiedrības Latvijas Republikāniskajā komitejā (RK), no 1990.gada aprīļa Latvijas Meža nozaru arodu biedrības (LMNA) RK. Tagad Āris Smildziņš ir LMNA konsultants darba aizsardzībā.

Viņš strādājis arī Latvijas finieru ražošanas apvienībā (tagad - AS "Latvijas finieris") par galvenā inženiera vietnieku darba aizsardzībā, tad Jūrmalas MRS, kad bija arī nozares arodbiedrības ārštata darba tehniskais inspektors.

Āris Smildziņš 47 gadus veltījis Latvijas meža nozares darba vides un darba drošības jautājumu sakārtošanai, tiesību aktu izstrādei. Viņa profesionalitāte un erudīcija palīdzēja, izveidojot darba aizsardzības sistēmu Valsts meža dienestā un AS „Latvijas valsts meži”. Āris Smildziņš piedalījās Latvijas Republikas pirmā „Likuma par darba aizsardzību” izstrādāšanā, kurš tika pieņemts 1993.gada 4.maijā.

Pateicoties A.Smildziņa neatlaidībai un sadarbojoties ar Latvijas kokrūpniecības federācijas (LKF) Mežizstrādātāju asociāciju, tika izstrādāti MK noteikumi „Darba aizsardzības prasības mežsaimniecībā”, panākta mikroklimata un apgaismojuma normu iekļaušana MK noteikumos „Darba aizsardzības prasības darba vietās”. Ā. Smildziņš ir autors publikācijai „Padomi tev, darba aizsardzības uzticības persona” (2 daļās) un lekciju materiālam „Darba aizsardzības uzticības personu darbības tiesiskie pamati” uzticības personu apmācībai (lektoriem un klausītājiem), kurš joprojām nav zaudējis aktualitāti, kā arī līdzautors brošūrai “Meža nozares termini – Forest sector terminology”, R., 2007.

Latvijas Meža nozares arodbiedrības un citu sabiedrisko pasākumu sagatavošanā tiek izmantots viņa mākslinieka talants. Āris Smildziņš ir autors rūpnīcas “Furniers” logotipa burtam “F” ar ko marķē saplākšņa loksnes. Āris zina vairākas valodas – zviedru, esperanto, arī vācu un krievu. Ā. Smildziņš aktīvi darbojas Latvijas Esperanto asociācijā un biedrībā “Sadarbībai ar Zviedriju”.



Tālāk – Āra Smildziņa pārdomas un atziņas par šodien un aizgājušo laiku, protams, darba aizsardzības kontekstā.

Darba devējam šodien jābūt gudrākam

Iepriekšējā valstiskajā formācijā Valsts darba inspekcija (VDI) kā patstāvīga institūcija bija, jeb šodienas valodā izsakoties, arodbiedrības CK (Maskavā) pārraudzībā esoša tiešās pārvaldes iestāde. Šāds inspekcijas statuss, tās funkciju īstenošana darba aizsardzības jomā zināmā mērā stiprināja arodbiedrības lomu un prestižu nodarbināto un droši vien arī darba devēju – uzņēmumu vadības vidū. Padomju laikā darba tehniskajam inspektoram, tāpat kā tagad darba inspektoriem, bija tiesības par darba aizsardzības pārkāpumiem arī apturēt uzņēmuma darbību.

Salīdzinot pagājušos ar šiem laikiem, – var jau domāt visādi, bet darba aizsardzība nebija kaut kāda komunistiskā ideoloģija. Tie bija lielākoties no Vācijas pārņemti, pielāgoti normatīvie akti, tajā skaitā par apmācību. Darba devējs bija daudz gudrāks darba aizsardzībā nekā šodien, jo viņam bija jāapmeklē mēneša kursi, un pēc kursiem bija jānoliek eksāmens.

Bija tāds gadījums, kad liela uzņēmuma galvenais inženieris izkrita šajā eksāmenā, un viņš nevarēja vairs turpināt strādāt. Es nemaz nebiju bēdīgs, jo biju ar viņu stipri konfliktējis par profesionāliem jautājumiem. Uzņēmumu galvenajiem un darba aizsardzības inženieriem bez šiem kursiem nebija iespējams strādāt. Gan darbinieks, gan inspektors normatīvos aktus zināja gandrīz no galvas.

Tagad liels mīnuss ir tas, ka daudzi jaunie darba devēji nav apmācīti jeb ir vāji apmācīti darba aizsardzībā, lai gan likumā ir noteikts, ka par visu atbild darba devējs. Tas nav pareizi un nav normāli – darba devējam vajadzētu zināt, par ko darba aizsardzības jomā viņam jāatbild vai būs jāatbild. Šī mācīšana notiek profesionālās izglītības iestādēs, kurās VDI nekontrolē, kā tas notiek. Tāpat par arodbiedrību uzticības personu apmācību – tie ir pašvaldību vai privātie mācību centri, kurus VDI nekontrolē – kāda kvalitāte un kāda ir programma.

Sākot strādāt par darba tehnisko inspektoru, jau pirmajās dienās bija jāizmeklē trīs nelaimes gadījumi. Nekādi joki nebija – vajadzēja uzrādīt visu konkrēti – kādi punkti, panti ir pārķāpti, bez tā nevarēja izdarīt slēdzienu, jo visi smago un letālo nelaimes gadījumu materiāli bija jānosūta prokuratūrai. Laiks bija ļoti ierobežots, – 15 dienu laikā (tagad 30-80 dienu

laikā) materiāliem bija jābūt prokuratūrā uz galda, ja nē – prokuratūra brīdināja, ka netiek pildīti pienākumi.

Darba inspektors bija svarīgs darbinieks

Nozares arodbiedrībai darba tehniskais inspektors savā darbībā bija neatkarīgs darbinieks – varēja daudzos gadījumos vieglāk vest pie prāta darba devēju. Un varēja arī aizvērt uzņēmumu – apturēt to darbību. Sūdzību no strādniekiem bija daudz, un sākās tās parasti ar trūkumiem darba aizsardzībā. Inspektoram nācās atbildēt uz jautājumiem, kas uzņēmumam nemaz tik sāpīgi nebija, jo apakšā slēpās darba samaksas jautājumi, arī tie parasti tika atrisināti. Administratīvie sodi nebija lieli – 50, 25, 10 rubļi. Vienreiz inspektors, mans priekšgājējs, bija uzlicis sodu kokapstrādes rūpniecības ministram 1 rubļa apmērā, – jo viņš nerakstīja paskaidrojumu, un šis jautājums bija ministra kompetencē. Tas bija diezgan ironiski, bet ar savu jēgu. Man savulaik nācās uzlikt sodu diviem rajona padomes deputātiem. Abi tie ar cieņu samaksāja soda naudu. Visus sodus atskaitēs pat neuzrādīju, tik daudz to bija. Arī tolaik uzliktos administratīvos sodus varēja pārsūdzēt tiesā. Daži arodbiedrību padomes inspektori tiesājās, bet man šī prakse gāja secen, mūsu uzliktos tiesiens nepārsūdzēja. Mežinieku darba devēji, tehniskie darbinieki to uzņēma ar izpratni, nemēģināja izvairīties, bet nemēģināja arī pielabināties.

Uzņēmumu darbības apturēšana un smagie nelaimes gadījumi

Darbinieki bija uzrakstījuši sūdzību par savu ražotni. Pārbaužu – jā, jāslēdz ciet. Nosaku trūkumu novēršanas termiņus, ja novērsīs, tad varēs darbību atjaunot. Bet attaisīt aiztaisīto vajā nav vienkārši, jo visam jābūt perfekti. Nepaiet liels laiks, gandrīz viss prasītais esot izdarīts, strādnieki prasa atjaunot darbu ražotnē, jo, viņiem tālu nācās braukt uz darbu tā paša uzņēmuma citā struktūrvienībā. Ar Republikāniskās komitejas lēmumu uzņēmums tomēr varēja atsākt ražošanu, jo es izdarīt to vēl nevarēju.

Vienā papīrfabrikā raka tranšeju, strādnieku apbēra ar smiltīm, un bija smagais nelaimes gadījums. Padomju laikā, ja bija smagais vai letālais nelaimes gadījums, uzņēmuma vadītājam bija nekavējoties jāpaziņo darba inspektoram, bet fabrikas direktors nepaziņoja. Objektīvi izmeklēt gadījumu nevarēja, bet cilvēkam kājas salauztas. Tad uzliku bargu sodu un izdevu apkārtrakstu par nelaimes gadījumu paziņošanas kārtību (šodien – rīkojums) visiem nozares darba devējiem.

Pēc neilga laika notika nāves gadījums Mangaļu stacijā, krāvēja vadītājam uzgāzās virsū krava, kas vagonā bija nepareizi sakrauta. 22.30 vakarā zvina direktors – vai jūs brauksiet, – protams. Labi, ka aizbraucu, jo milicijas darbinieki gandrīz neko nebija piefiksējuši, un direktors, lai saglabātu situāciju, divas reizes līķi morgam nebija atdevis.

Biju cienījamam cilvēkam, mežkopim uzlicis sodu. Viņa vadītājā uzņēmumā nozāģēja vienai jaunkundzei plaukstu, – viņa kļūdījās, ar vienu roku nospieda dēļu garināšanas zāģi slēdzi, kad nevis dēlis, bet gan labās rokas plauksta bija uz galda izgriezuma (spraugas) brīdī, kad zāģa ripa izvīrījās virs galda. Pirms kāda laika biju uzrakstījis apkārtrakstu, ka šādiem zāģiem ir jābūt abu roku vienlaicīgai vadībai – zāģi sāk darboties tikai pēc vienlaicīgas abu slēdžu ieslēgšanas, un līdz ar to roka nevar atrasties pie zāģa. Bet no 10 uzņēmuma zāģiem vienam, un tieši šim, tāds ieslēgšanas mehānisms nebija uztaisīts. Viņā to roku piešuva. Maskava prasīja, lai

atsūta izmeklēšanas materiālus, jo “Izvestija” bija uzrakstījusi, ka Viļņā latvietei, kas atvesta no darba vietas, piešūta plauksta.

Bija gadījums, kad kravas auto šoferis bija iedzēris, mašīna apgāzās, aizdegās, pats šoferis guva ķermeņa apdegumus. Slimnīcā nez kāpēc uzrakstīja, ka šoferis nav dzēris. Stingri pastāvēju uz patiesību, un pēc pāris dienām izziņā tika uzrādīta reibuma pakāpe. Sekoja mana vēstule Veselības aizsardzības ministrijai par inspektora maldināšanas gadījumu. Pēc tam kolēģi teica, ka man tuvākajā laikā labāk slimnīcā nerādīties.



Labā prakse

Tas, kas agrāk bija labā prakse un ko vajadzētu pārņemt arī šodien, – bija noteiktā ikmēneša darba aizsardzības diena, kad uzņēmuma vadošie darbinieki, tehniskie darbinieki gāja apgaitās pa ražotnēm, skatījās, vai viss ir kārtībā. Visi zināja, ka tajā dienā nekādi joki nebūs. 1990. gadā iznāca pabūt Kanādā – redzēju, ka tur arī ir tāda līdzīga tradīcija. Tas nav slikti. Darbinieki tad vērīgāk ieskatās savā darba vietā, kādā darba aizsardzības grāmatā, un atkārtoti zināšanas priekš sevis. Tagad ir darba vides iekšējā uzraudzība, darba vides riskus novērtē, ja novērtē, vienreiz gadā, un miers, ja vien kaut kas ārkārtējs nav noticis. Šodien būvējam objektus, bet nav kas strādā. Agrāk, pirms objekta nodošanas ekspluatācijā, bija jāuzrāda darbinieku saraksts, kas uzņēmumā strādās. Ar laiku saprata, ka dažādu inspekciju apmeklējumi traucē ražošanu, tad tika organizētas kompleksās pārbaudes – ar vairāku inspekciju inspektoru vienlaicīgu piedalīšanos. Tā notika arī dažādu jomu inspektoru redzesloka paplašināšanās.

28. aprīlī – Starptautiskajā Strādnieku piemiņas dienā (Starptautiskajā darba aizsardzības dienā) – ik gadu LBAS rīko konferences, kas ir ļoti labi. Šajā dienā tiek pievērsta sabiedrības uzmanība cilvēka veselības un dzīvības aizsardzībai darba vietās. Un tad, kad pieminam darba vietās savainotos un bojā gājušos, mums vajadzētu būt reizē bēdīgiem un lepnīgiem, jo par šīs dienas melodiju 1998. gadā tika izvēlēta mūsu tautasdziesma “Kas tie tādi, kas dziedāja”. Pasaulē 18 valstīs 28. aprīlis ir atzīmējamā diena, un 9 valstīs tiek rosināts noteikt oficiāli 28. aprīlim atzīmējamās dienas statusu.

Pirms 1991. gada darbinieku pārstāvji darba aizsardzības jomā bija t.s. sabiedriskie darba aizsardzības inspektori, viņi tika apmācīti nedēļas kursos un bija labs atspazs nozares

inspektoriem viņu darbā - gan nelaimes gadījumu izmeklēšanā, gan arī uzņēmumu inspicēšanas apgaitās. Domāju, ka šodien VDI pietiekami nenovērtē ar SDO konvenciju noteikto darbinieku pārstāvju institūciju, atstājot nodarbināto ievēlētās uzticības personas pabērna lomā.

Kā inspektoram man bija jāpiedalās arī kolektīvo līgumu (darba koplīgumu) noslēgšanas konferencēs. Tā bija laba prakse un arī iespēja uzzināt uzņēmuma, tā darbinieku darba problēmas, palīdzēt tās risināt. Tik dažādas bija šīs konferences - dažās delegāti sēdēja tā, kā šodien Briselē, sagrupējušies pēc struktūrvienību principa, dažās ar delegātu piekrišanu visas uzstāšanās tika ierakstītas magnetofona lentā (šīs konferences bija divreiz īsākas, jo pa tukšo neviens, arī ministrijas pārstāvis, nerunāja). Bija konferences, kurā bija pilngriņģi izteikta delegātu kompetence darba samaksas nosacījumu, likumu, darba aizsardzības prasību kolektīvā līguma nosacījumu pārzināšanā. Šādās konferencēs arodorganizācijas vadītājs dabūja arī pasvīst.

Laires zeme?

Pagājušajā gadā Latvijā ir bijis vismazāk nelaimes gadījumu atjaunotās Latvijas vēsturē, – tad iznāk, ka mēs esam laimes zeme visā Eiropā. Mūsu nozarē ir samazinājis nelaimes gadījumu skaits, jo ir ienākušas daudz jaunas tehnoloģijas, tā kā tas varētu būt objektīvi. Taču domāju, ka valstī daudzi nelaimes gadījumi arī netiek uzskaitīti. Proporcija starp visiem nelaimes gadījumiem un nāves gadījumiem Latvijā ir neloģiska, pat absurda – katrs simtais nelaimes gadījums darbā ir nāves gadījums!

Piemēram, Zviedrijā pie nelaimes gadījumiem darbā tiek uzskaitīti arī pašnodarbinātie - mums viņu nav ne līķu sarakstos, ne nelaimes gadījumos. Bet Latvijā pašnodarbināto ir daudz, un kas tos apmāca? Turklāt, Zviedrijā, Vācijā, Beļģijā u.c. valstīs arī ceļā no darba un uz darbu skaitās nelaimes gadījumi darbā, un ar sociālo nodrošinājumu.

Darba aizsardzība ir konkurences elements

Ja runājam par atklātību, tad tagad viss ir tā noslepenots, un vēl saistībā ar datu aizsardzību (es arī šeit sekoju anonimitā-

tes principam!), ka neviens nezina, varbūt nedrīkst zināt par to, ka blakus uzņēmumā slaktē nodarbinātos. Informācijas par to nav. Un tas nav labi. Pirms 1990. gada uzņēmumos preventīvā nolūkā tika iztirzāti nozares uzņēmumos notikušie smagie un nāves gadījumi. Noteica pasākumus, lai uzņēmumā nenotiktu līdzīgi nelaimes gadījumi. Vēl 2002. gadā man bija pieejama informācija par visiem negadījumiem, – tagad nevaru iztaisīt nevienu analīzi. Labs vai slikts darba aizsardzības stāvoklis uzņēmumā, tas nav konkurences cīņā vērtējams faktors. Protams, gan labās, gan sliktās slavas noplūde notiek, un cilvēki apjauš, kas ir kas. Bet Lato Lapsa taču nevar par visu un visiem uzrakstīt!

Es piedalījos pirmā Darba aizsardzības likuma izstrādāšanā, 4 nozaru inspektori uzrakstījām vēstuli toreizējam LR Ministru prezidentam un LR ģenerālprokuroram, lai netiktu pavājinātas darba aizsardzības prasības, darbinieku drošība un lai inspekcijas pārņemšana valsts institūciju pārziņā notiktu civilizēti, t.sk. ar sociālo nodrošinājumu tiem inspektoriem, kuri netiks pieņemti jaundibinātajā VDI. Augšā bija uztraukušies, zvanīja pat pēc darba laika. Pie Darba aizsardzības likuma strādājām vairāki no arodbiedrībām. Tā pamatā tika liktas K-155 un K-81 SDO Konvenciju noteikumi, un pēc būtības tika izstrādāts labs Darba aizsardzības likums, kas ar nelieliem grozījumiem ir spēkā arī šodien.

Protams, ir liela atšķirība starp toreizējo un tagadējo sistēmu darba aizsardzības jomā. Šodien ir ap 100 000 darba devēju un uzņēmumu, – VDI inspektoriem ir grūtāk, jo jāaptver lielāks uzņēmumu loks. taču pozitīvais agrāk bija inspektoru specializācija. Nevarēja, piemēram, dakters atnākt uz meža nozari strādāt par inspektoru.

Mūsu VDI inspektori ir noslogoti ar konsultēšanu, mēs šajā ziņā vairākas reizes pārspējam igauņus. Agrāk konsultēšana darba aizsardzības jautājumos bija ministriju attiecīgo dienestu kompetence. Esmu vairākkārt jautājis – vai tiešām mūsu normatīvie akti ir tik sarežģīti, vai mūsu darba devēji ir tik varmācīgi, vai paši strādnieki nav visai gudri? Tagad VDI stipri aizņemta ar nelikumīgi nodarbināto izķeršanu, darbību, kas vairāk pieklātos citām valsts institūcijām. Manuprāt, daudz svarīgāk ir pievērsties darba vides jautājumiem.



2015. gada 22. maijā Jelgavas pili meža nozares balvu „Zelta čiekurs” nominācijā „Par mūža ieguldījumu”, kas tiek piešķirta par nozīmīgu mūža ieguldījumu nozares attīstībā, no Valsts prezidenta Andra Bērziņa rokām saņēma mežsaimnieks, LMNA speciālists ĀRIS SMILDZIŅŠ.

Foto no LMNA arhīva

Juridiskie padomi

Kaspars Rācenājs

“Vēršanās tiesā pēc Darba likuma 122.pantā noteiktā viena mēneša termiņa, kuru prasītājs nav lūdzis atjaunot, ietveras Civilprocesa likuma 132.panta pirmās daļas 2.punkta sastāvā un apliecina subjektīvās prasības tiesības zudumu, kas ir pamats atteikumam pieņemt prasības pieteikumu vai tiesvedības izbeigšanai, ja lieta ir bijusi ierosināta (Civilprocesa likuma 223.panta 2.punkts)” ir tēze, kas izlasāma Augstākās tiesas Civillietu departamenta 25.04.2018 spriedumā lietā Nr.C28318516, SKC-404/2018.

Līdzšinējā tiesu prakse bija tāda, ka tiesas skatīja lietu pēc būtības, bet konstatējot termiņa nokavējumu, tām nebija pienākums pārbaudīt darba līguma izbeigšanas tiesisko pamatotību.

Ar šo spriedumu tiek mainīta gadiem veidotā judikatūra, pāršķirot jaunu lappusi procesuālai kārtībai, kā tiesas turpmāk rīkosies saņemot prasības pieteikumus lietās par atjaunošanu iepriekšējā darbā.

Lietā tika skatīta 11 tiesnešu sastāvā, vienbalsība nebija un 4 tiesneši lietā izteica arī atsevišķas domas.

Lietas faktiskie apstākļi

Saskaņā ar 2016.gada 9.martā noslēgto darba līgumu darbiniece pieņemta darbā SIA „Rīgas namu pārvaldnieks” iecirkņa „Zemgale” Apsaimniekošanas daļas nama pārziņa amatā. Atbilstoši 2016.gada 22.marta un 31.maija darba līguma grozījumiem darbiniece pārcelta darbā uz kolēģes pārejošas darbnespējas laiku.

SIA „Rīgas namu pārvaldnieks” 2016.gada 25.jūlijā izsniegusi darbiniecei darba līguma uzteikumu, kurā norādīts, ka darba līgums tiek izbeigts atbilstoši Darba likuma 113.pantam, jo namu pārziņas kolēģes pārejošā darbnespēja ir izbeigusies, līdz ar to darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas 2016.gada 25.jūlijā.

Darbiniece sākotnēji – 2016.gada 25.augustā – cēlusi prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā un atlīdzības par darba piespiedu kavējuma laiku piedziņu, vēlāk to papildinājusi ar prasījumu atzīt par spēkā neesošu 2016.gada 22.martā noslēgtās vienošanās un 2016.gada 31.maijā noslēgtās vienošanās 4.punktu un atzīt darba tiesiskās attiecības par nodibinātām uz nenoteiktu laiku.

Tiesu secinājumi

Pirmās instances tiesa prasību noraidīja norādot, ka darbiniece ir nokavējusi likumā noteikto prasības termiņu, jo, uzzinot par darba tiesisko attiecību uzteikšanu 2016.gada 25.jūlijā, viņai bija tiesības celt prasību tiesā tikai līdz 2016.gada 24.augustam. Kā būtisks apstāklis tika norādīts, ka darbiniece nav lūgusi atjaunot termiņu Darba likuma 123.panta kārtībā.

Arī apelācijas instances tiesa darbinieces prasību noraidīja, papildus norādot, ka darbiniecei bija tiesai jālūdz nokavētā prasības termiņa atjaunošana jau prasības celšanas brīdī, negaidot uz īpašu tiesas norādi par prasības termiņa nokavēšanu.

Izskatot lietu sakarā ar darbinieces kasācijas sūdzību, Augstākā tiesa atzina, ka tiesas spriedums ir atceļams un tiesvedība lietā izbeidzama uz Civilprocesa likuma 223.panta 2.punkta pamata (*tiesa izbeidz tiesvedību, ja prasību cēlusi persona, kurai nav prasības tiesības*).

Ņemot vērā sprieduma apjomīgumu, tālāk tiks norādīti autora ieskatā būtiskākie argumenti un tēzes, kas pamatoja šādu tiesas lēmumu.

1. Darba likuma 122.pantā noteiktais termiņš ir materiāltiesisks prekluzīvs termiņš.

- a. Raksturojot prekluzīvā termiņa juridisko dabu, atzīts, ka tas ir subjektīvo tiesību izbeidzošs termiņš, kas aprobežo attiecīgās tiesības pastāvēšanu laikā. Arī starpkaru Latvijas juridiskajā zinātnē kā materiāltiesiski prekluzīvi termiņi atzīti tādi, kas noteikti prasības celšanai tiesā (*Lēbers A. Par preklusīviem termiņiem. Tieslietu ministrijas Vēstnesis, 1924, Nr. 1, 41.lpp.*).

- b. Pēc sekām likumiskiem termiņiem ir izšķirošs, absolūts un liktenīgs raksturs. Tie nav grozāmi pat ja abas puses tam piekristu (*sk. Vladimirs Bukovskis Civilprocesa mācības grāmata. Rīga: Autora izdevums, 1933, 278.lpp.*). Analizējot prekluzīvos termiņus, Vladimirs Bukovskis tos saistījis galvenokārt ar Civilprocesa nolikumā noteiktajiem procesuālajiem termiņiem. Taču prekluzīvā termiņa tiesiskā daba no tā nemainās.
 - c. Prekluzīvs termiņš iznīcina ne vien prasījumu (kā noilgums), bet arī pašu tiesību (*Lēbers A. Par preklusīviem termiņiem. Tieslietu ministrijas Vēstnesis, 1924, Nr. 1, 36.lpp.*).
 - d. Reizē ar prekluzīvā termiņa izbeigšanos zūd tiesības, kas no šā termiņa ir padarītas atkarīgas. Vienlaikus norādāms uz prekluzīvā termiņa un noilguma atšķirīgo juridisko dabu.
2. Darbiniece prasību par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu cēlusi pēc Darba likuma 122.pantā noteiktā viena mēneša termiņa izbeigšanās, t.i. laikā, kad šādas prasības tiesības viņai jau bija zudušas. Tāpat netika prasīta nokavēta termiņa atjaunošana, tāpēc tiesnesim jāatsakās pieņemt prasības pieteikumu, ja to cēlusi persona, kurai nav prasības tiesību.
- a. Tieši savlaicīga tiesas reakcija uz prekluzīvā termiņa nokavējumu un atteikums pieņemt prasības pieteikumu efektīvāk nodrošina personas tiesību aizsardzību un pieeju tiesai nekā šāda prasības pieteikuma pieņemšana un lietas ierosināšana, kuras iznākums ir zināms jau iepriekš, nemaz neskatot lietu pēc būtības.
 - b. Tiesvedība trīs tiesu instancēs rada arī finansiālus izdevumus, kurus lietā zaudējušajai pusei, kura parasti ir prasītājs un kurš, būdams atbrīvots no tiesas izdevumiem valsts labā, nereti ir spiests samaksāt atbildētājam ievērojamas naudas summas kā tiesāšanās izdevumus. No nevajadzīgiem laika un resursu tēriņiem varēja izvairīties, tiesnesim atsakoties pieņemt prasības pieteikumu atbilstoši Civilprocesa likuma 132.panta pirmās daļas 2.punktam.
 - c. Ja Darba likuma 122.panta pārkāpums konstatēts tiesvedības stadijā – tiesai jāizbeidz tiesvedību, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 223.panta 2.punktu.
 - d. Iespējamās tiesneša kļūdas prasības pieteikuma pieņemšanas stadijā uz prasītāja blakus sūdzības pamata, pārskatot tiesneša lēmumu, novēršamas daudz vienkāršākā procesuālā kārtībā apelācijas un kasācijas instances tiesā.
3. Nav tālāk atbalstāma prakse, kad triju tiesu instanču spriedumi, it kā izšķirot strīdu par darba devēja uzteikuma spēkā esamību, aprobežojas ar lakonisku atzinumu, ka prasītājs ir nokavējis termiņu prasības celšanai, kas arī ir pamats tās noraidīšanai.
- a. Ja tiesa prasību pēc būtības nav izskatījusi, tai nav pamata taisīt nolēmumu sprieduma formā, kas vien jau norāda uz to, ka prasījums, kuram beidzies tam likumā noteiktais termiņš, vairs nevar būt izskatīšanas priekšmets tiesā.
 - b. Tādas lietas virzīšana pa tiesu instancēm, kurā prasītājam nav prasības tiesību, ir pretrunā arī procesuālās ekonomijas principam.
 - c. Darba likuma 122.pantā noteiktā termiņa pārkāpums ir šķērslis prasības apmierināšanai par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un tiesas to labi apzinās. Tajā pašā laikā lietas galvenokārt tiek skatītas it kā pēc būtības, pusēm sniedzot paskaidrojumus atbilstoši prasītāja prasības pieteikumā izvirzītajiem motīviem. Patiesībā tiesā tiek „izspēlēta” lieka un nevajadzīga procedūra.

Vienlaikus lietā tiesneši Anda Briede, Anita Čerņavska, Ināra Garda un Valērijs Maksimovs savās atsevišķās domās norādīja šādus būtiskus argumentus, kāpēc viņi nepiekrīt, ka Darba likuma 122.pantā noteiktā prasības celšanas termiņa nokavējums ietilpst Civilprocesa likuma 132.panta pirmās daļas 2.punkta regulējuma sfērā:

1. Atsaucoties uz Augstākās tiesas Senāta spriedumu lietā SKC-229/2004, tika norādīts, ka prasības noraidīšanu sakarā ar prasības celšanai noteiktā prekluzīvā termiņa neievērošanu nevar atzīt par Satversmes 92.panta pārkāpumu, jo šā termiņa nokavējums saskaņā ar Civilprocesa likuma 132.pantu nav pamats atteikties pieņemt

prasības pieteikumu, tāpēc lieta izskatāma pēc būtības. Termiņa tiesiskais regulējums šajā gadījumā ir virzīts uz to, lai panāktu darba strīda ātrāku izšķiršanu, kas pats par sevi atbilst gan darbinieka, gan darba devēja interesēm;

2. Darba likuma 122.pantā noteiktā prasības termiņa nokavējumu persona automātiski nezaudē tiesības vērsties tiesā. Darba likuma 123.pantā ir noteikts vēl cits termiņš, kurā persona ir tiesīga vērsties tiesā. Tas nozīmē, ka Darba likuma 122.pantā noteiktā termiņa nokavējums tikai pirmšķietami norāda uz prasības tiesību zudumu. To, vai termiņa notecējums ir izbeidzis prasītāja subjektīvo tiesību vērsties tiesā, iespējams nodibināt, pārbaudot pēc būtības apstākļus, kas bijuši par iemeslu nokavējumam.
3. Prasības pieteikuma pieņemšanas stadijā konstatējams vien termiņa nokavējums. Taču Civilprocesa likuma 132.pants (kurā izsmeļoši uzskaitīti prasības pieteikuma nepieņemšanas pamati) termiņa nokavējumu kā pamatu atteikt pieņemt prasības pieteikumu neparedz. Minētā norma arī neparedz iespēju atteikt pieņemt prasības pieteikumu, ja nav iesniegts lūgums par nokavētā termiņa atjaunošanu.
4. Atteikums pieņemt prasības pieteikumu, pamatojoties uz Civilprocesa likuma 132.panta pirmās daļas 2.punktu, atbilstoši minētā panta ceturtajai daļai ir šķērslis pieteikumu iesniegt atkārtoti. Norāde, ka atteikuma gadījumā personai ir iespēja atkārtoti vērsties tiesā ar pieteikumu, ir pretrunā ar likumu.

Secinājumi

1. Konkrētais spriedums pēc būtības nav mainījis ideju, ka darbinieka prasība ir noraidāma, ja ir nokavēts prasības termiņš un darbinieks nav vienlaicīgi lūdzis arī nokavēta termiņa atjaunošanu. Spriedumā ir mainīta juridiskā argumentācija, kā šāds jautājums ir risināms Civilprocesuāli.
2. Šāda judikatūras maiņa jau prasības iesniegšanas sākumposmā dod darbiniekam skaidru atbildi, ka nav jēgas turpināt tiesvedību, jo ir nokavēts prasības termiņš.
Procesuālā ekonomija pasargās darbinieku no lieku tiesāšanās izdevumu atļidzināšanas gadījumos, kad prasības celšanas termiņš ir nepamatoti nokavēts un tiesa darbinieka prasību noraidīs.
3. Augstākai tiesai noteikti nāksies vēl joprojām skatīt lietas, kurās darbinieks būs nokavējis prasības celšanas termiņu, tāpēc, judikatūras veidošanas nolūkā, būtu aicinājums Augstākai tiesai tālākajos nolēmumos, skaidrojot tiesību normu piemērošanu, ietvert atbildes uz tiem neskaidrajiem problēmjautājumiem, kuri tika izvirzīti atsevišķās domās.

Ar šo materiālu var arī iepazīties arī <https://juridiskiepadomi.lv>



ITUC/ PERC Sieviešu vasaras skolā piedalījās LBAS pārstāve S. Birkenfelde.

Attēlā: sanāksmes dalībnieces foto akcijā atbalsta SDO kampaņu pret vardarbību.

LBAS Dzimumu līdztiesības padomes sēde



24. augustā LBAS Dzimumu līdztiesības padomes izbraukuma sēde notika Latvijas Nacionālajā Operā un baletā (LNOB). Bija iespēja tikties ar Latvijas Kultūras darbinieku arodbiedrību federācijas arodbiedrību organizācijas pārstāvjiem - Irbi Treili, LNOB Administratīvā un mākslinieciski vadošā personāla arodbiedrības pārstāvi, LNOB sabiedrisko attiecību vadītāju, un Oskaru Plūmi, LNOB Tehnisko darbinieku arodbiedrības priekšsēdētāju, Inženier-tehniskās daļas vadītāju.

Izcīnīta šī gada LBAS Lielā balva pludmales volejbolā

Ar 3. kārtas spēlēm 25. augustā Saulkrastos ir finišējusi Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības Lielās balvas izcīņa pludmales volejbolā. Ceļojošais kauss glabāsies Ūdens transporta darbinieku federatīvajā arodbiedrībā.



Kaut gan komanda rādīja stabilu sniegumu visu kārtu ietvaros, bet bija spēles, kurās vajadzēja trīs setus, lai noteiktu uzvarētāju. Nākamajās vietās kopvērtējumā – LAB “Energija” Sadales tīkls un LAB “Energija 1”.

Mārtiņš Pužulis

Par LBAS organizēto konkursu PROFS 2018



Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) šajā ESF projektu periodā jau otro gadu organizē konkursu profesionālo izglītības iestāžu audzēkņiem PROFS. Konkursa mērķis ir veicināt profesionālo izglītības iestāžu audzēkņu interesi un izpratni par darba tiesībām un darba drošību, uzsākot darba gaitas, kā arī veicināt viņu izpratni par arodbiedrību un sociālo dialogu.

Šogad konkursam ir pieteikušās 30 komandas no 24 vidējās profesionālās izglītības iestādēm. 2017. gadā konkursam pieteicās 31 komanda no 22 vidējās profesionālās izglītības iestādēm. Konkurss notiek ESF projekta „Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” aktivitātes “Izglītojošas aktivitātes profesionālo izglītības iestāžu audzēkņiem” ietvaros.

Konkursa PROFS 2018 reģionu pusfināli notiks: 29. oktobrī - Vidzemē, 1. novembrī Rīgā, 8. novembrī sacentīsies Pierīgas un Zemgales profesionālās izglītības iestādes, 12. novembrī – Latgalē, 22. novembrī – Kurzemē, un konkursa fināls—decembrī.

Profesionālo izglītības iestāžu komandas līdz 22. oktobrim iesūtīs savus mājas darbus, kurus prezentēs konkursa laikā, konkursa gaitā notiks viktorīna par darba tiesību, darba aizsardzības un sociālā dialoga tēmām, kā arī katra komanda uz vietas risinās vairākas situācijas saistībā ar darba vides un tiesiskajām attiecībām.

Par konkursa PROFS 2018 norisi esam informējuši LBAS dalīborganizācijas, kā arī šogad, tāpat kā pagājušajā gadā, esam aicinājuši žūrijas darbā piedalīties Latvijas Darba devēju konfederācijas un Valsts darba inspekcijas pārstāvjus.

Gada pirmajā pusē notiek izglītošanas darbs – profesionālās izglītības iestādes tiek aicinātas pieteikties uz LBAS darba tiesību un darba aizsardzības konsultantu lekcijām. No 2017. gada janvāra līdz maija beigām izglītoti vairāk nekā 1000 audzēkņu 15 profesionālās izglītības iestādēs. 2018. gada pirmajā pusē lekcijās darba tiesībās un darba aizsardzībā, kā arī par sociālo dialogu un arodbiedrību izglītoti vairāk nekā 600 audzēkņu 12 profesionālajās izglītības iestādēs, kā arī 20. septembrī LBAS organizēja lekcijas savās telpās (attēlā), kurās piedalījās 116 audzēkņi no tām izglītības iestādēm, kas piedalīsies konkursā PROFS 2018.



**NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020**



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Sociālais
fonds

I E G U L D Ī J U M S T A V Ā N Ā K O T N Ē

Pieredzes apmaiņa Somijā

Mārtiņš Svirskis, projekta eksperts

17. un 18. septembrī ESF projekta “LBAS divpusējā sociālā dialoga attīstība labāka tiesiskā regulējuma izstrādē uzņēmējdarbības vides sakārtošanai” LBAS nacionālie koordinatori devās pieredzes apmaiņas braucienā uz Helsinkiem, Somijā. Komandējuma nolūks bija Somijas arodbiedrību konfederāciju SAK, STTK un to dalīborganizāciju apmeklējums, nozaru ģenerālvienotības slēgšanas jautājumos, vizīte Latvijas vēstniecībā Somijā un pieredzes apmaiņa nozaru arodbiedrībās, lai izprastu ģenerālvienotības slēgšanas aspektus nozaru līmenī. LBAS delegāciju papildināja arī Latvijas Meža nozares koordinatore Anete Kice, Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrības koordinators Mārtiņš Dunsķis, Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrības koordinatore Ineta Makare un Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un Transporta darbinieku arodbiedrība LAKRS koordinatore Dace Tarasova.

Vizītes laikā LBAS delegācija identificēja vairākas prioritātas, kas svarīgas veiksmīga nozaru sociālā dialoga un kopīgumu slēgšanas procesa pilnveidošanai un veicināšanai.

Sociālo partneru reprezentativitāte:

1. Nepieciešamas neatkarīgu pušu iesaiste, paplašināšanas apstiprināšanas procesā;
2. Somijas piemērs: akadēmiķis, tiesnesis eksperts uzņēmējdarbības jautājumos;
3. Elastīgums kritēriju piemērošanā.

Atkāpes no normatīvajiem aktiem:

1. Nepieciešama telpa sarunām;
2. Kaulēšanās principa ieviešana, ar kompromisa principu;
3. Jāvērtē kopīguma kopskats, kas var dot vispārēju labumu darba apstākļos, kas nav iegūstama fokusējoties uz vienas normas grozīšanu.

Nozares kopīguma slēgšanas process:

1. Pētījums par biedru vajadzībām, par ko biedri ir gatavi iet streikot;
2. Eksperta pētījums;
3. Biznesa vides analīze, tikšanās ar ekspertiem un lielākajiem uzņēmējiem;
4. Pārrunas.





Rakennusliitto

Mācību vizīte tiek sākota ar tikšanos Rakennusliitto – Būvniecības arodbiedrībās ar Matti Harjunieme, Rakennusliitto prezidentu. Matti Harjunieme strādā kā Rakennusliitto prezidents kopš 2005. gada, kopumā kopš 1995. gada, kā arī ar Tapio Kari, Darba tirgus direktoru, Somijas būvniecības rūpniecības federācijā RT (CFCI). Būvniecības nozarē CFCI apvieno 10% uzņēmumu, kas sedz 70% no nozares apgrozījuma.

Arodbiedrībām ir svarīgi, lai arī darba devējiem būtu spēcīgas organizācijas, kas nodrošina sociālo dialogu no darba devēju puses. Organizētos uzņēmumos reti novērojami pārkāpumi, lielākoties pārkāpumi novērojami neorganizētos uzņēmumos, piemēram, uzņēmumi, kas nodarbina ārzemju darba ņēmējus, mēdz piemērot nepilnīgus standartus.

Somijā koplīgumi parasti ir vispāršaistoši, ja nodarbināto skaits, parakstītāju pusēm pārsniedz 50% darbinieku, tajā pašā laikā nozaru koplīgumi var tikt pasludināti par visaptverošiem arī, ja šis kritērijs netiek izpildīts, to

dara īpaši izveidota komisija, kas izvērtē dažādus kritērijus nozarē, piemēram, vai neveidojas koplīgumu konflikti un koplīguma nozīmi nozares standartu regulācijā. Komisija atrodas Sociālo lietu ministrijas uzraudzībā.

Vispārēji tiek piemērots minimālais standarts nosakot darba samaksas prasības:

- minimālā alga;
- atvaļinājuma nauda;
- virsstundas (50% 1-2 stundas, nākamajam 100%);
- slimības atvaļinājuma noteikumi;
- veselības aprūpes segums;
- darba drošība;
- darba laiks.

Darba likums nosaka 40 stundu darba nedēļu, tomēr sektoru koplīgumi pieļauj novirzes no normas.

Somijas sistēma paredz zināmas atkāpes no Darba likuma, tām nav stingri noteiktu balansa normu,



kontrolējošais mehānisms, kas nodrošina atkāpju samērīgu balansu, ir sociālais dialogs un sociālo partneru pārrunu procesā norunātās normas.

Nozaru pārkļājuma sadalījums lielā mērā ir vēsturisks; arodbiedrību puse nereti dotu priekšroku nozaru apvienošanai. Darba devēji daļēji piekrīt, tomēr uzskata, ka dažos līgumos darba ņēmējiem ir prioritātes, kuras konsolidācijā var tikt zaudētas. Sektoru sadalījums



tiekl balstīts uz industrijas principa, nevis profesijas principa.

Galvenais kopīgumu slēgšanas motivators ir industriālais miers un godīga konkurence. Situācijās, kad apakšuzņēmēji apstrīd kopīgumu regulējumu, galvenais darbuzņēmējs pārtrauc līgumsaistības ar apakšuzņēmumu, lai izvairītos no jebkādām sankcijām no Valsts ieņēmumu dienesta. Lai uzturētu kopīgumu prasības, tiek praktizēta kopatbildība starp uzņēmēju un darba ņēmēju.

SAK

Vizītes turpinājumā arodbiedrību konfederācijā SAK tiek pārrunāta nacionālā līmeņa atbildība Somijas sociālā dialoga sistēmā. Somijā darbojas trīs arodbiedrību konfederācijas, kuras sadala atbildības sfēras “zilo apkaklīšu” (SAK), “balto apkaklīšu” (STTK) un akadēmisko speciālistu un augstākā līmeņa vadītāju grupās (AKAVA).

Industriālo attiecību sistēma vēsturiski veidojusies Somijas pilsoņu kara ietekmē, pirms 100 gadiem, kā pamatā bija sabiedrības klašu sistēmas un darba attiecību pārstrukturēšana. Šis karš palīdzēja izveidot trīspusējās sadarbības sistēmu un ielika pamatus tai sociālā dialoga sistēmai, kāda Somijā darbojas šobrīd. Arodbiedrībām un darba devēju organizācijām tika piešķirta nozīmīga loma sociālās apdrošināšanas sistēmā – pensiju un bezdarba pabalstu pārvaldībā. Šobrīd Somijā pensiju sistēmu pārvalda trīs uzņēmumi, kuru valdes sastāv no arodbiedrību un darba devēju asociāciju biedriem. Somijā pastāv darba tiesa (izveidota 1947. gadā), kuras uzdevums ir šķīst strīdus, kas rodas pamatojoties uz kopīgumu pārkāpumiem, jeb kolektīvo darba tiesību gadījumos, individuālo darba tiesību gadījumos strīdu šķir Civiltiesā.

Kā skaidro SAK, jau augstāk minētie nosacījumi, kas paplašina nozares kopīgumu par visaptverošu, tiek noteikti pēc īpaši izveidotas komisijas lēmuma. Arodbiedrībām tiek lūgts nodrošināt arodbiedrības locekļu un darbinieku skaitu pārskatu, savukārt, darba devēji - asociāciju biedru sarakstu, kas būs reprezentatīvi kopīguma parakstīšanas gadījumā. Pēc šo kritēriju analīzes, tiek veikta ‘*erga omnum*’ principa pieteikuma izvērtēšana.

Darbinieku skaita pārklājumam uzņēmumos, kas tiek pārstāvēti kopīguma slēgšanas brīdī ir jāasniedz vismaz 50% (Arodbiedrības biedru pārklājums tiek izvērtēts, lai noskaidrotu kontroles kapacitāti).

Nozīmīga loma nozaru kopīguma paplašināšanā ir vēsturiskajai bāzei, kā arī kopīguma lomai nozares regulēšanā.

Komisijas sastāv no trīs ierēdņiem, kas tajā kalpo piecus gadus:

1. Civilās tiesas / apelācijas tiesas priekšsēdētājs;
2. Helsinku universitātes profesors;
3. Sadarbības ombuds.



Darba likumā noteiktais regulējums tiek sadalīts 3 līmeņos:

- 1) Saistošais līmenis - minimums, no kura nav iespējams atkāpties;
- 2) Daļēji uzlabojošais regulējums - pieļauj darbaspēka tiesību mazinošas novirzes nozares līmenī;
- 3) Uzlabojošais regulējums - pieļauj darbaspēka tiesību mazinošas novirzes individuālo līgumu līmeni.

Somijā ir piemēri, kad virsstundu piemaksas tiek mazinātas, lai nodrošinātu tirgošanās iespējas, ja arodbiedrības novērtējušas, ka ieguvums ir pietiekams un ja šīs atkāpes novērtētas kā saimnieciski jēgpilnas, kā piemēri minami atsevišķi industriālās nozares darbības virzieni.

Vizīte Latvijas vēstniecībā Somijā

Vizītes laikā notika tikšanās ar Latvijas vēstnieci Somijā, Kristīni Našenieci un trešo sekretāru Edgaru Bulvānu.

Vizītes laikā tika pārrunāta arodbiedrību vīzija par sociālā dialoga un industriālo attiecību attīstību, kā arī pārrunāta iespējamā sadarbība Latvijas sociālās sistēmas attīstībai un Latvijas tautsaimniecības un sociālās sistē-

mas tuvināšana Eiropas Savienības augstākajiem standartiem.

Sarunas laikā tika izklāstīts arī projekta mērķis - iedarbināt sektoru kopīgumu slēgšanas sistēmu Latvijā, kā arī tiek apspriesti delegācijas vizītes uzdevumi, kā arī notiek apmaiņa ar kontaktpersonu rekomendācijām turpmākai darbībai projekta ietvaros.



Finnish Confederation of Salaried Employees (STTK)

Tikšanās STTK, kas pārstāv "balto apkaklīšu" darba ņēmējus, tiek pārrunātas politiskās pārmaiņas valstī,

tajā skaitā Taina Vallander, STTK priekšsēdētāja vietniece un Maria Haggman, starptautiskās komunikācijas vadītāja, uzsver darba attiecību regulācijas liberalizācijas tendences, kā arī sevišķi tiek uzsvērt darbinieku atbrīvošanas atvieglošana mazajos uzņēmumos.

Ņemot vērā tikšanās garumu un tās norisi pusdienu pārtraukumā, tikšanās laikā ir maz iespēju iedziļināties arodbiedrību darbības principos, tomēr tiek izcelta sociālo partneru reprezentativitāte, kā arī neatkarīgu personu iesaiste nozaru kopīgumu paplašināšanas procesā, kā arī nepieciešamība pēc telpas pārrunām, ko nodrošina iespēja kopīgumos veidot atkāpes no normatīvajiem aktiem.



PRO

Pēdējā vizīte tiek aizvadīta arodbiedrībā *Pro*, kura sastāv no aptuveni 100 tūkstošiem biedru, no kuriem 85 tūkstoši ir nodarbinātie, pārējie ir vai nu pensionāri, vai personas ar bezdarba statusu. Lai nodrošinātu biedru pienācīgu apkalpošanu, Pro birojā strādā aptuveni 100 darbinieki. Pro ir noslēgti 60 kopīgumi 4 nozarēs.

Tikšanās laikā uzsvars tiek likts uz arodbiedrību darba organizēšanu un kopīgumu pārrunu strukturēšanu.

Pro uzsver, ka galvenais kontroles mehānisms darba vietā un vai tiek ievēroti kā nozaru, tā lokālie kopīgumu nosacījumi, ir arodorganizācijas vadītājs. Šos darbinie-

kus kompensē uzņēmums, kurā tie strādā. Darba devēju motivācija apmaksāt arodorganizācijas vadītāja darbu ir pārraudzības un kontroles mehānisma nodrošināšana, kas mazina domstarpības un ļauj tās risināt ātrāk, neiesaistoties ilgstošos konfliktu risināšanas procesos ar ārējām organizācijām. Arodorganizāciju vadītāji noņem administratīvo slogu no uzņēmuma, kopīgumu un citu regulējošo dokumentu pārvaldībā un piemērošanā.

Tiek uzsvērts, ka katrā nozarē ir nepieciešams izstrādāt tai pielāgotu novērtēšanas procesu, ar kuru tiek izvērtēta nepieciešamība pēc kopīgumu regulācijas līmeņa, prasībām un vienošanās procesa pieejas.

Vienošānās process

- Biedru aptauja – biedru vajadzības, prioritātes kopīguma kontekstā;
 - * Biedri ir arodbiedrības spēks, līdz ar to ir svarīgi noskaidrot uz kāda līmeņa industriālo darbību ir un iesaisti biedri ir gatavi.
- Sadarbība ar citām arodbiedrībām – vienotu pozīciju izstrāde (arī citi pārvaldes un civilās sabiedrības partneri);
- Darba apstākļu izpēte - pētnieki un analīze, jāreķinās ar finansiāliem ieguldījumiem;
- Biznesa situācijas analīze, tirgus izpēte - tikšanās ar darba devējiem, statistiķiem, augstākā līmeņa vadītājiem, jānodrošina mijiedarbību ar uzņēmējdarbības pusi;
- Integrācijas attīstība - dalībnieku integrācijas novērtējums. Industriālā darbība – biedru sagatavošana industriālajai darbībai (piketi, streiki, u.c.)

NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Sociālais
fonds

I E G U L D Ī J U M S T A V Ā N Ā K O T N Ē



Eiropas Komisijas projekts “Veicināt darba tirgus izmaiņu paredzēšanu un prasmju attīstīšanu, iesaistot arodbiedrību pārstāvjus informēšanā un konsultēšanā darba vietās” (SACADOS)

Par arodbiedrību iesaisti darbinieku apmācībā uzņēmumos

“Prasmes ir ceļš uz nodarbinātību un labklājību”, ar šiem vārdiem sākas Eiropas Komisijas paziņojums Jaunā prasmju programma Eiropai (Kopīgs darbs cilvēkkapitāla, nodarbinātības un konkurētspējas stiprināšanai), kurš tika publicēts 2016. gada jūnijā.

Programmas centrā ir trīs galvenie darbības virzieni:

- * uzlabot prasmju veidošanas kvalitāti un atbilstību pieprasījumam;

- * nodrošināt, ka prasmes un kvalifikācijas ir pārredzamākas un salīdzināmākas;

- * uzlabot datu apkopošanu un informāciju par vajadzīgajām prasmēm informētākai karjeras izvēlei.

Atbildot uz darba tirgus izaicinājumiem, 2016.gada aprīlī tika apstiprināta Eiropas Arodbiedrību konfederācijas “Jaunā prasmju programma Eiropai – uzlabojot arodbiedrību iespējas strādājošajiem Eiropā”. Eiropas Arodbiedrību konfederācija piekrīt, ka profesionālā izglītība un apmācības veicina nodarbinātību, “bet tikai tādā gadījumā, ja darba ņēmēji ir iesaistīti augstas kvalitātes apmācībās un ja ilgtspējīga ekonomikas izaugsme var nodrošināt kvalitatīvas darba vietas darba ņēmējiem”.

Darbinieku apmācības Latvijā tiek klasificētas kā pieaugušo izglītība. Pieaugušo izglītība ir viens no mūžizglītības posmiem, mūžizglītība ir process – mācīšanās visa mūža garumā. Saskaņā ar Eiropas Savienībā lietotajiem definējumiem, pieaugušo izglītībā piedalās cilvēki pēc 25 gadu vecuma sasniegšanas. Mūžizglītība ietver tādus izglītības veidus kā formālo un neformālo izglītību, kā arī ikdienas (informālo) mācīšanos. Kursi un semināri, kuri visbiežāk tiek organizēti darba vietā, būs neformāla izglītība, kas ir lielisks veids, kā uzlabot savu kvalifikāciju, paaugstināt kompetenci, iespējams, sagatavoties jauniem izaicinājumiem darba tirgū vai pārkvalificēties darbam tajā pašā uzņēmumā vai citā uzņēmumā un pat citā nozarē.

Jānorāda, ka Latvijas pieaugušo iesaiste mūžizglītībā ir ļoti zema – tikai 7,9% no visiem Latvijas pieaugušajiem pēdējo četru nedēļu laikā ir piedalījušies jebkāda veida apmācībās, turpretī vidēji Eiropā šis rādītājs ir 15% (2017.gada Eurostat dati). Tas ir būtisks rādītājs, ņemot vērā, ka pastāv tieša sakarība starp cilvēkkapitāla attīstību – investīcijām zināšanās un prasmēs un ekonomikas izaugsmi – cilvēku labklājību. Turklāt pētījumu dati liecina, ka tajās Eiropas valstīs, kurās ir spēcīgākas arodbiedrības, darbinieku iesaiste apmācību organizēšanā un pašās apmācībās ir augstāka. Tostarp tajos uzņēmumos, kur ir arodbiedrības, arī biežāk notiek darbinieku apmācības. Labā prakse rāda, ka apmācību vajadzības tiek iekļautas darba koplīgumos un arodbiedrību pārstāvji tiek iesaistīti lēmumu pieņemšanā par apmācību organizēšanu konkrētajā uzņēmumā. Piemēram, Vācijā darba devēju organizācijas un arodbiedrības dzelzceļa un transporta nozarē (The Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG) ir izveidojušas kopīgu fondu, kura darba devēji veic iemaksas apmācību vajadzībām. Fonda līdzekļi var tikt izmantoti, lai finansētu arodbiedrības biedru apmācības. Katrs konkrētās nozares arodbiedrības biedrs var izmantot ik gadu apmācību vajadzībām – kvalifikācijas paaugstināšanai līdz pat 700 euro gadā un to nosaka tikai ģenerālvienošāns un darba koplīgums. Līdzīgi arī Itālijā var tikt izveidots kopīgs fonds, ja ir panākta kopīga vienošanās vai tiek īstenots projekts, kuru ir iniciējušas arodbiedrības kopā ar darba devēju asociāciju. Savukārt Lielbritānijā arodbiedrības var pieprasīt/izmantot valsts finansējumu, lai analizētu apmācību vajadzības un izveidotu dažādas apmācību iniciatīvas, programmas.

Darba likumdošana Latvijā nenosaka apmācības par obligātu darba devēju pienākumu. Tā, piemēram, Francijas likumdošana ir noteikusi, ka katram darbiniekam pienākas 5 darba dienas apmācībām gadā. Tā saucamo CDF (personal training account) jeb individuālo kontu sistēmu (spēkā Francijā kopš 2017.gada 1.janvāra) ir plānots mainīt no noteiktu dienu skaita uz punktiem kuri tiktu konvertēti euro.

VISU RAKSTU LASIET [ŠEIT](#).



Eiropas Komisijas projekts "Veicināt darba tirgus izmaiņu paredzēšanu un prasmju attīstīšanu, iesaistot arodbiedrību pārstāvjus informēšanā un konsultēšanā darba vietās" (SACADOS)

Daži fakti, kāpēc ir vērts mācīties

Vai Tu zināji, ka cilvēku ar profesionālo vidējo izglītību nodarbinātības līmenis ir augstāks nekā cilvēku ar vispārējo vidējo izglītību? Tas nozīmē, ja Tev ir profesionālā izglītība, Tavas nodarbinātības iespējas palielinās, savukārt bezdarba risks samazinās!

Izglītība ir investīcija cilvēkresursos, investējot ne tikai naudu, bet arī laiku, pacietību un gatavību atteikties no citām aktivitātēm mācību laikā. Taču ieguvumi no mācīšanās ir ne tikai pašam indivīdam, bet arī valstij un sabiedrībai kopumā.

Izglītības būtiskākie ieguvumi indivīdam (balstīti uz statistikas datiem un pētījumiem):

- * augstāka nodarbinātības varbūtība;
- * augstāki ienākumi;
- * labāka veselība un lielāks sagaidāmais mūža garums;
- * lielāka informētība un izpratne par izglītības iespējām;
- * lielākas pašapliecināšanās iespējas;
- * izaugsmes iespējas;
- * augstāka darba produktivitāte;
- * efektīvāka patēriņa izvēle;
- * labākas adaptēšanās spējas jaunā darbavietā un jaunos apstākļos;
- * pozitīvi ietekmē uzkrājumu veidošanu;
- * labāka orientēšanās darba tirgū;
- * iespējas ātrāk iesaistīties darba tirgū;
- * lielāka apmierinātība ar dzīvi un gandarījums;

* tādi starppaaudžu ieguvumi kā lielākas investīcijas bērnos, zemākas izglītības izmaksas, labāka bērnu veselība un zemāka bērnu noziedzība;

* gandarījums no mācīšanās un iespējas apgūt jaunas zināšanas.

Turklāt:

* vecāku izglītība palielina bērnu kognitīvās spējas, veselību, uzlabo spējas apgūt zināšanas un bērnu izglītībā jāinvestē mazāk līdzekļu;

* vecāku izglītība pozitīvi ietekmē bērnu izglītību;

* labāk izglītoti indivīdi efektīvāk patērē jaunākus medikamentus (attiecas uz tiem gadījumiem, kad atkārtoti tiek pirkti medikamenti);

* palielinās sagaidāmais dzīves ilgums;

* izglītība pozitīvi ietekmē ziedošanu un iesaistīšanos brīvprātīgo darbā;

* iespējams, ka izglītotāki cilvēki veic tikpat daudz pārkāpumus kā mazāk izglītoti cilvēki, taču viņi biežāk izvairās no soda vai saņem mīkstākus sodus;

* ar katru izglītības līmeni palielinās iespējamība, ka indivīds iesaistīsies un pabeigs nākamo izglītības līmeni, izglītība sekmē izglītību!

Arodbiedrības aicina arodorganizāciju līderus iesaistīties apmācību organizēšanā darba vietās, lai veicinātu strādājošo un uzņēmumu labklājību!

Nākamajā reizē – par uzņēmumu un sabiedrības ieguvumiem no darbinieku iesaistes apmācībās!

Linda Romele,
LBAS izglītības, nodarbinātības un sociālo jautājumu eksperte

Aicinājums LBAS dalīborganizācijām piedalīties diskusijā par digitalizāciju un darba tiesību aspektiem

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) sadarbībā ar Fridriha Eberta fondu (FES) aicina piedalīties panelīdiskusijā, kurā tiks diskutēts par trīs būtiskajiem digitalizācijas un darba tiesību aspektiem: digitalizācijas ietekmi uz nodarbinātības attiecību izmaiņām, jaunu nodarbinātības formu rašanos, uzņēmējdarbības un ražošanas procesiem.

Panelīdiskusijas norises laiks un vieta: **26.oktobrī no plkst.9:30 līdz plkst.13:30, "Port Hotel", Kazenes, Ādažu novadā.**

Lūgums deleģēt vienu (1) pārstāvi no dalīborganizācijas, pārstāvjus aicinām reģistrēties līdz 2018.gada 22.oktobrim saitē <https://goo.gl/rYYPY2>.



Ziemeļvalstu arodbiedrību SDO ekspertu tikšanās

9. oktobrī LBAS telpās norisinājās Ziemeļvalstu arodbiedrību Starptautiskās darba organizācijas (SDO) ekspertu tikšanās.

Ziemeļvalstu arodbiedrības jau sen sadarbojas, lai koordinētu viedokļus SDO lēmumu pieņemšanas procesā. Reģions "runā vienā balsī", kas SDO lēmumu pieņemšanā palīdz nodrošināt reģiona interešu ievērošanu. Tāpat koordinācijas tikšanos laikā eksperti apmainās ar informāciju, katrā valstī esošajiem darba standartu pārkāpumiem un cenšas viens otram palīdzēt. Lai atbalstītu Baltijas valstu arodbiedrības, šogad piedalīties ekspertu tikšanās tika uzaicinātas Lietuvas, Latvijas un Igaunijas arodbiedrības.

Tikšanās laikā tika apspriesti SDO oktobra Administratīvās padomes un nākamā gada SDO Darba konferences darba kārtības jautājumi, starptautiskā standarta pieņemšana par vardarbības novēršanu darba vietā, SDO instrumentu ratifikācijas situācija Baltijas valstīs un Ziemeļu valstīs, kā arī SDO 100 gadu jubileja, kas notiek nākamajā gadā. Visbeidzot nozīmīga uzmanība tika veltīta veidiem, kā Ziemeļvalstu arodbiedrības var palīdzēt Latvijas arodbiedrībām, piemēram, sniedzot informāciju par labo praksi un tiesisko regulējumu Ziemeļu valstīs koplīgumu slēgšanas un apmācību jautājumos.

No LBAS tikšanās piedalījās LBAS Eiropas tiesību aktu un politikas dokumentu eksperte Natalja Preisa (Mickeviča).



Publikāciju par Starptautisko darba organizāciju (SDO) "Starptautiskā Darba organizācija – darba tiesību parlaments un uzraugs" lasiet iepriekšējā izdevumā "LBAS Vēstis" - saite [šeit](#).