

# LBAS Vēstis Nr. 166

## 2018. gada maijā



## LBAS vadība ar Valsts prezidentu pārrunā darba likumdošanu un arodbiedrību tiesības

**11. aprīlī LBAS vadība tikās ar Valsts prezidentu Raimonu Vējoni, lai pārrunātu Latvijas arodbiedrību biedriem un darbiniekiem svarīgus jautājumus saistībā ar darba likumdošanu un arodbiedrību tiesībām.**

LBAS priekšsēdētājs Egils Baldzēns, priekšsēdētāja vietnieki – Aleksandrs Muhlinkins un Irēna Liepiņa sarunā ar Valsts prezidentu apsprieda nodokļu atlaides koplīgumā noteiktajām sociālajām garantijām un to paplašināšanas iespēju. Tika apspriesta LBAS nostāja par arodbiedrībām tik svarīgajiem Darba likuma pantiem – 68. un 110., kuri nosaka virsstundu apmaksu un arodbiedrības biedru tiesības. Tāpat Valsts prezidents tika informēts par ģenerālvienotības sniegtajām iespējām, un viņš atzina novērtēja LBAS aktīvo rīcību, Latvijā praksē

ieviešot ģenerālvienotības konceptu.

Svarīga sarunas daļa bija par sociālā dialoga attīstību un koplīgumiem, jo LBAS vēlas ar laiku praksē realizēt arodbiedrību ekskluzīvās tiesības, ka koplīguma garantijas var attiekties tikai uz arodbiedrību biedriem, jo citādi iznāk, ka par koplīguma uzlabošanu cīnās arodbiedrība, bet ieguvēji ir visi – ne tikai arodbiedrības biedri.

Tika apspriestas arī arodbiedrību tiesības jaunās Vispārīgās datu aizsardzības regulas kontekstā.

LBAS šī gada nogalē rīkos labāko arodorganizāciju un aktīvāko biedru apbalvošanas pasākumu “Arodbiedrības Latvijas simtgadei”, un vizītes laikā LBAS vadība uzaicināja Valsts prezidentu piedalīties šajā pasākumā.

*Foto: Gatis Bergmanis, Valsts prezidenta kanceleja*

# Saturs

* LBAS vadība ar Valsts prezidentu pārrunā darba likumdošanu un arodbiedrību tiesības	1
* Parakstīta ģenerālvienošanās būvniecības nozarē	3
* Saglabāta virsstundu apmaksā 100% apjomā	4
* LBAS: virsstundu apmaksā Latvijas darbiniekiem 100% apmērā ir taisnīga un atbalstāma	5
* Ārstniecības likuma pārejas noteikumu 31. punkts neatbilst Satversmē nostiprinātajām vienlīdzības principam	6
* LVSADA pauž nopietnas bažas par valdības un Saeimas bezdarbību	7
* LIZDA uzsāk kampaņas - Vienaldzība izmaksā vairāk nekā izglītība!	8
* Pedagoģs - profesija vai misija?	9
* Kongresā LCA pārtop par Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrību	10
* Sapulce un pikets Bauskā	13
* LSAB Izbraukuma seminārs Jelgavā	15
* ETUI seminārā "Netipisku darbinieku pārstāvība un organizēšana"	15
* Darba aizsardzības konferencē	16
* LBAS konsultanti turpina izglītēt profesionālo izglītības iestāžu audzēkņus	18
* Nozares ziņojums: Kokrūpniecības nozare	19
* Augstākās tiesas atziņas darba strīdos 2017. gadā	20
* Arodbiedrības Zviedrijā	22
* ETUC pauž bažas saistībā ar Eiropas Komisijas Vispārīgās datu aizsardzības regulas interpretējumu	25
* LBAS aktīvi strādā pie Vispārīgās datu aizsardzības regulas piemērošanas arodbiedrību darbībā	26
* Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) vadlīnijas Vispārīgās datu aizsardzības regulas piemērošanai	26
* ETUI seminārā - "Netipisku darbinieku pārstāvība un organizēšana"	31
* Starptautiskā Darba organizācija – darba tiesību parlaments un uzraugs	32

# Parakstīta ģenerālvienošanās būvniecības nozarē

**10. maijā Latvijas Celtnieku arodbiedrības (LCA, tagad – Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrība) priekšsēdētājs Jevgeņijs Servuts un Baiba Fromane, pārstāvot Latvijas Būvuzņēmēju partnerību un vēl divas darba devēju organizācijas, parakstīja būvniecības nozares ģenerālvienošanos - kopā vēl ar 130 uzņēmumiem, kas veido 73% no nepieciešamā kvoruma. Parakstītāji reprezentēja 520 miljonus no nozares apgrozījuma 2016. gadā.**



Līdz 25.maijam ģenerālvienošanos ir atbalstījuši jau 150 būvniecības uzņēmumi, kuru kopējais apgrozījums veido 555 miljonus eiro jeb 78% no ģenerālvienošanās noslēgšanai nepieciešamā apgrozījuma apjoma. Lai ģenerālvienošanās stātos spēkā, to jāatbalsta uzņēmumiem ar kopējo apgrozījuma apjomu 713 miljonu eiro apjomā.

Ģenerālvienošanos ir plānots attiecināt ne tikai uz vienas asociācijas biedriem vai tikai parakstītājiem, bet gan uz visu nozari. 2016. gada augustā tika veidota darba grupa ģenerālvienošanās slēgšanai, kurā no arodbiedrībām piedalījās LBAS un LCA, un no darba devēju puses galvenais virzītājs bija Latvijas Būvuzņēmēju partnerība. Darba grupai bija vienots viedoklis, ka vienošanās saturā ir jāparedz augstāka minimālā alga nozarē. 2017. gada jūnijā LCA iesaistījās ESF projektā „LBAS sociālā dialoga stiprināšana labāka tiesiskā regulējuma izstrādē uzņēmējdarbības vides sakārtošanai” Nr. 3.4.2.2/16/I/002. Projekts lieliski pastiprināja jau notiekošo ģenerālvienošanās procesu.

Ģenerālvienošanās par minimālo algu ir kopš Latvijas neatkarības atjaunošanas nozīmīgākā reforma būvniecības nozarē, kuras mērķis ir stiprināt Latvijas būvuzņēmēju konkurētspēju, mazināt ēnu ekonomiku un nodrošināt būvniecībā nodarbināto tiesību aizsardzību.

Svarīgi atminēties, ka process, kurā šobrīd ir iesaistīta LCA, mums nav jauns, jo LCA jau ir slēgusi vairākas ģenerālvienošanās. 1998. gadā LCA bija noslēgusi ģenerālvienošanos ar Latvijas Būvnieku asociāciju, kura tika pagarināta vairākas reizes, līdz pat 2009. gadam. Šī ģenerālvienošanās attiecās

tikai uz Latvijas Būvnieku asociācijas biedriem un noteica konkrētas stundas tarifa likmi darbiniekiem.

Ir jāuzsver LBAS ekspertu un vadības loma būvniecības ģenerālvienošanās slēgšanā, kuri ir palīdzējuši ar padomiem un politisku lobiju ar ģenerālvienošanās slēgšanu saistītos procesos.

LBAS priekšsēdētājs Egils Baldzēns ģenerālvienošanās parakstīšanas pasākumā uzsvēra: "Mēs varam nozarēm būtiskus jautājumus kārtot paši, nevis visu laiku gaidīt, ka mums labāko risinājumu iedos Ministru Kabinets, Saeima, un pie reizes tas derēs arī visām pārējām nozarēm."

No 2017. gada līdz 2018. gadam norisinājās darbs pie korekciju veikšanas normatīvajā regulējumā un motivācijas programmas - apstākļiem, lai motivētu darba devējus slēgt ģenerālvienošanos. Tika veikti grozījumi Darba likumā, nosakot prasību nozares apgrozījumam no 60 procentiem uz 50 procentiem, tika precizēts, ka rēķinot nozares apgrozījumu vai nodarbināto skaitu ir jāņem vērā CSP dati, tika noteikts, ka ģenerālvienošanās var slēgt tikai lielākās arodbiedrību savienības dalīborganizācijas, respektīvi, tikai LBAS biedri.

Ekonomikas ministrijā papildināti divi normatīvie akti, lai motivētu slēgt ģenerālvienošanos. Pirmkārt, tiks piešķirta atlaide ikgadējai būvkomersantu nodevai 50% apmērā, ja komersants būs parakstījis vispārāsaistošas ģenerālvienošanās tekstu. Otrkārt, tiks piemērota 0.25 punktu korekcija, aprēķinot būvkomersantu klasi, tiem komersantiem, kas būs parakstījuši vispārāsaistošas ģenerālvienošanās tekstu. Klase ir nozīmīga uzņēmējiem, piedaloties publiskajos iepirkumos.

Pēdējais motivācijas programmas punkts ir saistībā ar virsstundu apmaksas apmēru. Darba devēji uzsver, ka viens no svarīgiem argumentiem, kāpēc tie ir gatavi slēgt ģenerālvienošanos, ir iespēja nākotnē samazināt virsstundu apmaksu nozarē. Diskusiju ceļā puses ir nonākušas pie kompromisa, ka, ja tiktu slēgta vispārāsaistoša vienošanās, ar kuru būtiski palielina minimālo algu nozarē, tad virsstundu apmaksu varētu samazināt, bet ne mazāk, kā 50% apmērā.

2018. gada pirmajā pusē tika veidots jau konkrēts ģenerālvienošanās saturs. Ģenerālvienošanās apstiprinātā redakcija nosaka 5 procentu piemaksu par profesionālo kvalifikāciju, ja tā atbildīs veicamajam darbam. Vienošanās nosaka arī 780 eiro minimālo algu nozarē. Darba devēji savukārt no vienošanās iegūst sešas reizes garāku summētā darba laika pārskata periodu, nekā tas ir noteikts Darba likumā un, ja tiks apstiprinātas izmaiņas Darba likumā, iespēju par virsstundu darbu maksāt tikai 50 procentu piemaksu.

**Mārtiņš Dunsķis,**

**LBNA priekšsēdētāja vietnieks**

**VAIRĀK FOTO SKATĪET [ŠEIT](#).**

## Saglabāta virsstundu apmaksā 100% apjomā

**Nacionālajā trīspusējā sadarbības padomē (NTSP) tika panākta vienošanās par virsstundu piemaksas saglabāšanu 100% apjomā. NTSP sēdē 12. aprīlī LBAS izdevās nosargāt darbiniekiem un arodbiedrības biedriem svarīgās garantijas Darba likuma 68. un 110. pantā. Saskaņotos Darba likuma grozījumus Ministru kabinets steidzamības kārtībā virza uz Saeimu.**



generālvienošanos nozarē, līdztekus saglabājot darbiniekiem un arodbiedrības biedriem svarīgās garantijas Darba likumā. Mēs ejam tajā virzienā, kādā šodien ar panākumiem strādā Skandināvijas un Rietumeiropas valstu arodbiedrības un sociālie partneri. Vēl daudz darba priekšā un esam ceļa sākumā, bet svarīgi ir, ka nozares arodbiedrība un darba devēji paši var risināt savus jautājumus, ievērojot nozares savdabību.”

Vienīgais jautājums, kas netika saskaņots NTSP, bija par darba devēju iespēju uzteikt darbu personai ar invaliditāti, jo LBAS uzskata, ka nav pieļaujama personu ar invaliditāti aizsardzības samazinājums, svītrojot 109. panta otro daļu, ja netiek ieviesti citi kompensējoši aizsardzības pasākumi. Diskusijas par šo jautājumu turpināsies Darba lietu trīspusējās sadarbības padomē.

Ir nosargāta Darba likuma 68. panta norma par virsstundu apmaksu 100% apjomā. Kā kompromisu Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) un pārējie sociālie partneri atbalstīja Ekonomikas ministrijas noformulētos grozījumus Darba likuma 68.pantā, kas paredz, ja ir noslēgta ģenerālvienošana, kas paredz būtisku valstī noteiktās minimālās darba algas un būtisku stundas vai dienas likmes paaugstinājumu nozarē, tad šī ģenerālvienošana var samazināt piemaksas apmēru par virsstundu darbu. Taču piemaksas apmērs nevar būt mazāks par 50% no darbiniekam noteiktās stundas vai dienas algas likmes.

Saglabājas arī Darba likuma 110. pantā noteiktais, ka arodbiedrības biedru nevar atbrīvot no darba bez saskaņošanas ar arodbiedrību, un vienīgais LBAS kompromiss šajā jautājumā ir, ka darbiniekam ir jābūt arodbiedrības biedram ne mazāk kā 6 mēnešus. Sociālie partneri vienojās atbalstīt arī LBAS priekšlikumu - ja darbinieks – arodbiedrības biedrs nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums, tad jānotiek konsultācijām ar arodbiedrību, nevis kā to vēlējas LDDK – bez konsultēšanās.

LBAS priekšsēdētājs Egils Baldzēns: “Esam nopietni strādājuši pie sociālā dialoga, kas nav ātrs process, un šodien ir pieņemts vēsturisks lēmums par

bas samazinājums, svītrojot 109. panta otro daļu, ja netiek ieviesti citi kompensējoši aizsardzības pasākumi. Diskusijas par šo jautājumu turpināsies Darba lietu trīspusējās sadarbības padomē.

Vēl sociālie partneri atbalstīja LBAS priekšlikumu Darba likuma 90. panta ceturtās daļas trešo teikumu izteikt šādā redakcijā: “Ja darba devējs šā likuma 94. panta otrajā daļā noteiktajā laikā nav izskatījis sūdzību un sniedzis darbiniekam atbildi par pieņemto lēmumu, uzskatāms, ka darba devējs piezīmi vai rājienu ir atcēlis.”

Saskaņotos Darba likuma grozījumus Ministru kabinets steidzamības kārtībā virza uz Saeimu, un tad notiks sociālo partneru konsultācijas ar Saeimas Sociālo un darba lietu komisiju.

Savukārt **9. maijā NTSP sēdē** valdība un sociālie partneri – LBAS un Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK) – diskutēja par finansējuma palielināšanu augstākajai izglītībai un zinātnei, Konkurētspējas un ilgtspējas trīspusējās sadarbības apakšpadomes nolikuma un sastāva apstiprināšanu un grozījumiem Darba likumā.

Sociālie partneri neatbalstīja nacionālās apvienības "Visu Latvijai!"-"Tēvzemei un Brīvībai/LNNK" rosinātos grozījumus Darba likumā, kas paredz aizliegt darba devējam nepamatoti pieprasīt konkrētas svešvalodas prasmi.

# LBAS: virsstundu apmaksa Latvijas darbiniekiem 100% apmērā ir taisnīga un atbalstāma

**Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) atkārtoti uzsver nepieciešamību saglabāt piemaksu par virsstundām 100% apjomā, jo LTRK piedāvājums samazināt šo piemaksu, tādējādi pasliktinot darbinieku situāciju, ir nepieņemams.**

“Daļa darba devēju kā iemeslu nepieciešamībai šo piemaksu samazināt min to, ka citās valstīs tā ir mazāka, taču, analizējot reālo samaksas apjomu, mēs redzam, ka, piemēram, Īrijā, kur šī piemaksa ir 50%, tā vidēji ir 26,70 EUR par vienu virsstundu. Savukārt Latvijā, kur piemaksa ir 100%, tā vidēji ir 11,50 EUR par vienu virsstundu, kas ir tikai 43% no Īrijas piemaksas,” uzsver LBAS priekšsēdētājs Egils Baldzēns. “Kā vienīgo iespēju mazināt piemaksu par virsstundām mēs redzam ģenerālvienošanos nozarē, kurā to var paredzēt mazāku, ja nozares arodbiedrība un darba devēji vienojas par būtisku darba samaksas pieaugumu.”

Turklāt LBAS atgādina, ka virsstundas nedrīkst būt regulāra darba organizācijas sastāvdaļa, tām jābūt epizodiskām, iepriekš neprognozētu situāciju risinājumam, kad tiešām ir nepieciešams papildu darbs.

“Darba devējiem esot smagi, bet viņi maz rēķinās ar darbiniekiem – Latvijā darba samaksas daļa IKP ir par 3% mazāka nekā Vācijā, un šie 3% nozīmē 840 miljonus eiro, kas savukārt uz vienu nodarbināto Latvijā ir ap 78 eiro mēnesī jeb 936 eiro gadā. Ir jāņem vērā nodokļu slogs tieši darbiniekam,” atgādina LBAS priekšsēdētājs.

Salīdzinot ar Baltijas valstīm, Latvijas darbinieka nodokļu slogs ir par 9-9,4% lielāks kā Igaunijā un Lietuvā. Un, ja izrēķinām darbinieku neto darba samaksu no 1000 eiro “uz papīra”, tad Latvijas darbinieki saņem par 60 eiro mazāk kā Lietuvā, kas nozīmē, ka mūsu darbinieki ir zaudētāji reālajā darba samaksā “uz rokas”. Turklāt Lietuvas darbinieku pirktspēja ir par 10-12% augstāka kā Latvijā.

Lietuvā piemaksa par virsstundām ir 50% tad, ja virsstundas tiek strādātas darba laikā, bet, ja tās ir ārpus darba grafika, tad piemaksa ir 100% apjomā,

taču piemaksa par darbu svētku dienā ir 150%. Savukārt Igaunijā darbiniekam ir izvēle – var izvēlēties piemaksu naudā 50% apjomā, vai arī 100% apmaksātu atpūtas laiku, bet par darbu svētku dienās Igaunijas darbinieki saņem 250% piemaksu.

“Latvijas darbinieki ir čakli un strādīgi, un, kā rāda OECD dati, strādājam ilgāk un vairāk par 20 ES dalībvalstu darbiniekiem,” norāda Egils Baldzēns. “Nostrādāto stundu skaits gadā vidēji uz vienu Latvijas darbinieku ir 1910, Lietuvas – 1885, Igaunijas 1855 un Vācijas - 1363 stundas. Tātad – strādājam 547 stundas gadā vairāk par Vācijas darbinieku, kas ir vairāk nekā trīs mēneši normālā darba laika – 68,4 dienas, bet darba samaksa ir daudzkārt mazāka.”



## PAPILDU INFORMĀCIJA

**Vidējās bruto algas salīdzinājums pa valstīm 2018.gada 1. ceturksnī (EUROSTAT):** Īrija - EUR 3133,00; Zviedrija - EUR 3340,00; Latvija - 1013,00.

Pie 2018. gada janvāra darba stundu skaita pēc Latvijas darba dienu kalendāra, **stundas likme pie vidējās algas** EUR 1013,00, stundas likme bija EUR 5,75. Īrijā pie analoga stundu skaita tā ir EUR 17,80, Zviedrijā - EUR 18,97.

**Piemaksa par 1 nostrādātu virsstundu** ar augstāk minētajām stundas likmēm Latvijā - EUR 5,75 (100% piemaksa), Īrijā - EUR 8,90 (50% piemaksa), Zviedrijā - EUR 9,49 (50% piemaksa).

**Bruto darba samaksa par 1 nostrādāto virsstundu:** Īrija - EUR 26,70; Zviedrija - EUR 28,46; Latvija - EUR 11,50.

# Ārstniecības likuma pārejas noteikumu 31. punkts neatbilst Satversmē nostiprinātajām vienlīdzības principam

**2018. gada 15. maijā Satversmes tiesa ir pieņēmusi spriedumu lietā Nr. 2017-15-01 “Par Ārstniecības likuma 53.prim panta septītās daļas atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 91. panta pirmajam teikumam un 107. pantam”. Satversmes tiesā viedokli sniedza arī Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrības priekšsēdētājs Valdis Keris un LBAS priekšsēdētāja vietniece Irēna Liepiņa. Pamatojoties uz arodbiedrību pārstāvju atzinumiem, normālais pagarinātais darba laiks tika atcelts. No 2019. gada mediķiem virsstundas tiks apmaksātas 100% apmērā.**

## Satversmes tiesa nosprieda:

atzīt Ārstniecības likuma pārejas noteikumu 31. punktu par neatbilstošu Latvijas Republikas Satversmes 91. panta pirmajam teikumam un spēkā neesošu no 2019. gada 1. janvāra.

Satversmes tiesas spriedums ir galīgs un nepārsūdzams, tas ir stājies spēkā tā pasludināšanas brīdī.

## Apstrīdētā norma

Ārstniecības likuma 53.1 panta septītā daļa: “Ja ārstniecības personai noteikts pagarināts normālais darba laiks, darba samaksu par darba laiku, kas pārsniedz Darba likumā noteikto normālo darba laiku, nosaka proporcionāli darba laika pieaugumam ne mazāk kā noteiktās stundas vai dienas algas likmes apmērā, bet, ja nolīgta akordalga, atbilstoši akordarba izcenojumam par paveiktā darba daudzumu.”

## Papildu informācija

2017. gada 8. jūnijā Saeima pieņēma likumu “Grozījumi Ārstniecības likumā”. Ar šiem grozījumiem augstāk minētā apstrīdētā norma no 2017. gada 1. jūlija tika izslēgta no Ārstniecības likuma.

2017. gada 22. novembrī Saeima pieņēma likumu “Grozījumi Ārstniecības likumā”, ar ko Ārstniecības likuma pārejas noteikumos tika ietverts 30. un 31. punkts.

Ārstniecības likuma 30. punkts paredz, ka 2018. gadā ārstniecības personām un neatliekamās me-

diciniskās palīdzības brigādes personām, kuras nav ārstniecības personas, ar to piekrišanu varēs noteikt pagarināto normālo darba laiku, kas nepārsniedz 50 stundas nedēļā, t. i., 10 stundas virs Darba likumā paredzētā normālā darba laika, bet no 2019. gada 1. janvāra līdz 31. decembrim varēs noteikt pagarināto normālo darba laiku, kas nepārsniedz 45 stundas nedēļā.

Savukārt Ārstniecības likuma pārejas noteikumu 31. punkts paredz: ja tiek noteikts pagarinātais normālais darba laiks, darba samaksu par darba laiku, kas pārsniedz Darba likumā noteikto normālo darba laiku, nosaka proporcionāli darba laika pieaugumam: no 2018. gada 1. janvāra līdz 31. decembrim – ne mazāk kā 1,20 noteikto stundas algas likmju apmērā, savukārt no 2019. gada 1. janvāra līdz 31. decembrim – ne mazāk kā 1,35 noteikto stundas algas likmju apmērā.

## Augstāka juridiska spēka normas

Satversmes 91. panta pirmais teikums: “Visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā.”

Satversmes 107. pants: “Ikvienam darbiniekam ir tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu, kas nav mazāka par valsts noteikto minimumu, kā arī tiesības uz iknedēļas brīvdienām un ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.”

## Lietas fakti

Lietā ierosināta pēc tiesībsarga pieteikuma. Pieteikuma iesniedzējs pārbaudes lietas ietvaros esot konstatējis, ka Ārstniecības likuma 53.1 panta septītā daļa nesamērīgi ierobežo ārstniecības personāla tiesības saņemt atbilstošu atlīdzību par darbu pagarinātā normālā darba laika apstākļos un saistībā ar to vērsies Satversmes tiesā.

Saeima bija lūgusi izbeigt tiesvedību lietā, jo apstrīdētā norma, par kuru tiesībsargs sākotnēji vērsies Satversmes tiesā, ir izslēgta no Ārstniecības likuma.

Pieteikuma iesniedzējs nepiekrita viedoklim, ka tiesvedība lietā ir izbeidzama. Tiesas sēdē viņš pauda uzskatu, ka pagarinātā normālā darba laika apmaksas problēma pēc būtības neesot atrisināta un joprojām pastāvēt Ārstniecības likuma pārejas noteikumu dēļ.

VAIRĀK LASIET [ŠEIT](#).

# LVSADA pauž nopietnas bažas par valdības un Saeimas bezdarbību

**Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrība (LVSADA) pauž nopietnas bažas par valdības un Saeimas bezdarbību, kas veicina situācijas pasliktināšanos veselības aprūpē.**

**LVSADA uzskata, ka šāda bezdarbība pirms 13. Saeimas vēlēšanām ir augstākajā mērā bezatbildīga. Tāpēc LVSADA aicina valdību un Saeimu nekavējoties pievērsties Satversmes tiesas sprieduma izpildei pēc būtības, nepasliktinot veselības aprūpes pieejamību un kvalitāti.**

Mediķu nepietiekamā skaita dēļ Latvijā diennakts neatliekamā palīdzība tiek nodrošināta, pateicoties nesamērīgi lielam virsstundu darba apjomam. Finanšu krīzes apstākļos 2009. gadā tika pieņemti grozījumi Ārstniecības likumā, kas atļāva ārstniecības personām strādāt līdz pat 20 virsstundām nedēļā bez dubultas samaksas. Ar protesta akciju un sarunu palīdzību LVSADA panāca, ka 2017. gadā tiek noteikts pārejas periods līdz 2020. gadam minēto Ārstniecības likuma grozījumu atcelšanai. Arodbiedrību vienošanās ar valdību paredzēja, ka pārejas periods ir vajadzīgs tāpēc, lai ar būtiska darba samaksas pieauguma palīdzību trīs gados paspētu mazināt cilvēkresursu trūkumu nozarē un tādā veidā sadeldētu nepieciešamību pēc virsstundām bez apdraudējuma pacientiem. Darba samaksas pieauguma grafiku bija plānots nostiprināt Veselības aprūpes finansēšanas likumā.

Diemžēl politiķi šo norunu pārkāpa. Sekas nebija ilgi jāgaida – pēc tiesībsarga pieprasījuma Saeima tā arī nespēja Satversmes tiesai paskaidrot, kāpēc nepieciešams pārejas periods. Loģiski, ka tādā situācijā Satversmes tiesa nolēma pārejas periodu ievērojami saīsināt un nosprieda, ka virsstundu darbs veselības aprūpē ir jāuzskaita un jāapmaksā tikai un vienīgi Darba likumā noteiktajā kārtībā nevis no 2020. gada, kā to bija lēmusi Saeima, bet jau no 2019. gada 1. janvāra. Vārdos politiķi solīja spriedumu respektēt, taču viņu darbi liecina par ko citu. Liecinot Satversmes tiesā, Finanšu ministrijas pārstāve apgalvoja, ka valstij pietiekot naudas, lai nodrošinātu virsstundu apmaksu mediķiem pilnā ap-

mērā jau tūlīt. Ja tā ir taisnība, tad kāpēc par to vēl nav oficiāli paziņots slimnīcu vadītājiem? Ja tie ir bijuši meli, tad kurš par tiem atbildēs?

LVSADA priekšsēdētājs Valdis Keris situāciju vērtē tā: “Šobrīd izskatās, ka politiķi Satversmes tiesas spriedumu par virsstundu darba samaksu veselības aprūpē neuztver nopietni. Tādas bezatbildības sekas var būt graužoņas.”

Nepadarītā ir daudz. LVSADA š. g. 9. aprīlī aicināja Veselības ministriju izveidot darba grupu, lai konkrētizētu darba samaksas pieaugumu nozarē. Darba grupa joprojām nav sasaukta. Vēl vairāk – likumā Par vidēja termiņa budžeta ietvaru 2018., 2019. un 2020. gadam nav paredzēts palielināt valsts finansējumu veselības aprūpei 2019. un 2020. gadā, turklāt veselības aprūpes pieejamības uzlabošana vispār nav iekļauta budžeta politikas prioritātēs.

**LVSADA priekšsēdētājs Valdis Keris: “Šobrīd izskatās, ka politiķi Satversmes tiesas spriedumu par virsstundu darba samaksu veselības aprūpē neuztver nopietni. Tādas bezatbildības sekas var būt graužoņas.”**

LVSADA uzskata, ka šāda bezdarbība pirms 13. Saeimas vēlēšanām ir augstākajā mērā bezatbildīga. Tāpēc LVSADA aicina valdību un Saeimu nekavējoties pievērsties Satversmes tiesas sprieduma izpildei pēc būtības, nepasliktinot veselības aprūpes pieejamību un kvalitāti.



# LIZDA uzsāk kampaņas - Vienaldzība izmaksā vairāk nekā izglītība!

Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrības (LIZDA) rīko vēstuļu un parakstu vākšanas kampaņas, lai panāktu, ka valsts amatpersonas ieklausās, sadzird un rīkojas. Kampaņu mērķis ir panākt visu pirmsskolas izglītības iestāžu pedagogu darba samaksas pakāpenisku nodrošināšanu no valsts budžeta, kā arī "Speciālās izglītības skolotāju, sporta skolotāju un pirmsskolas skolotāju izdienas pensiju likuma" pieņemšanu.

Parakstu vākšanas kampaņa izglītības iestādēs visā Latvijā notiks līdz 13.jūnijam un savāktie paraksti tiks iesniegti Saeimas priekšsēdētājam I.Mūrnieci, un Ministru prezidentam M. Kučinskim. Savukārt vēstuļu kampaņa paredzēta no 4. līdz 8.jūnijam, kurā piecu dienu garumā masveidā tiks sūtītas e-pasta vēstules Saeimas priekšsēdētājam, Ministru prezidentam, Saeimas koalīcijas frakcijām, izglītības un zinātnes ministram, kā arī finanšu ministrei, aicinot aktīvi rīkoties, lai izpildītu iepriekš minētās prasības.

LIZDA ilgstoši akcentē nevienlīdzību pirmsskolas izglītības iestāžu pedagogu darba slodzes noteikšanā un darba samaksas apmērā, salīdzinot ar citās izglītības pakāpēs strādājošajiem pedagogiem. Pedagogiem, kuri strādā ar bērniem vecuma posmā no 1,5 līdz 4 gadi, atalgojums tiek nodrošināts no pašvaldību budžeta, līdz ar to atalgojuma apmēru ietekmē katras pašvaldības finansiālās iespējas. LIZDA norāda, ka 1993. gadā tika pārtraukta izdienas pensiju piešķiršana pedagogiem, un uzskata, ka šis jautājums pakāpeniski risināms, nodrošinot izdienas pensijas piešķiršanu 3 pedagogu grupām. Pedagogi pēc 50 gadu vecuma bieži saskaras ar fiziskās veselības traucējumiem (redze, dzirde, balssaites, mugurkaula u.c.), kas rada problēmas darba pienākumu izpildē. Šie jautājumi ir aktualizēti vairāku gadu garumā, un arodbiedrība runājot ar politiķiem pirms 12.Saeimas vēlēšanām, panāca, ka šie jautājumi ir iekļauti LIZDA un visu Saeimā pārstāvēto partiju sadarbības līgumos. Atbildīga rīcība un doto solījumu izpilde no politiķu puses šo jautājuma risināšanā nav sagaidāta līdz šim brīdim.

LIZDA abu iepriekš minēto jautājumu risināšanā ir veikusi dažādas aktivitātes - vairākkārt paudusi viedokli Saeimas Izglītības, kultūras un zinātnes



komisijā, Ministru kabineta sēdēs, Nacionālā trīspusejā sadarbības padomē, tikusies gan ar Ministru prezidentu M. Kučinski, gan Izglītības un zinātnes ministru K. Šadurski, gan Finanšu ministrijas pārstāvjiem, informējusi visas Saeimā pārstāvētas frakcijas utt.

LIZDA Padome 21.03.2018. sēdē lēma pieprasīt tikšanos ar Ministru prezidentu, Izglītības un zinātnes ministru un Finanšu ministri, lai pārrunātu iepriekšminēto jautājumu risināšanu. Ņemot vērā, ka atbilde netika saņemta un tikšanās nav notikusi, tika nolemts īstenot vēstuļu un parakstu vākšanas kampaņas.

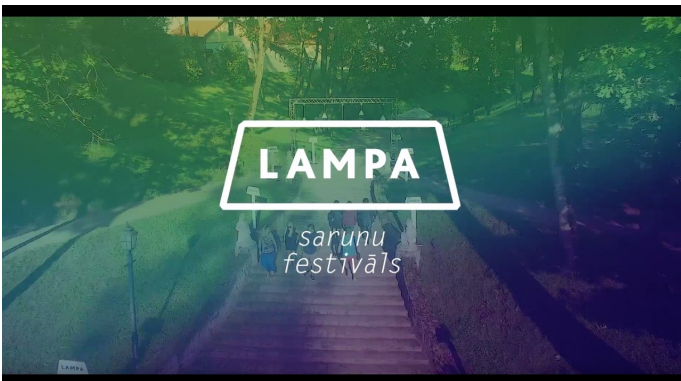
Ieguldījumi izglītībā ir svarīgi, ja raugāties uz valsts nākotni ilgtermiņā. Vienaldzība, pasivitāte ir kļūda, kuras sekas nākotnē izmaksās dārgāk nekā izglītības nodrošināšana šobrīd. Aktīva dalība vēstuļu un parakstu vākšanas kampaņās ir apliecinājums arodbiedrības biedru solidaritātei un spēkam, ikviena viedoklis ir no svara. Tāpēc aicinām nepalikāt malā, bet ikvienu atbalstīt LIZDA kampaņas, aktīvi paust savu viedokli. Nepaliekam vienaldzīgi - kopā mēs esam spēks!

**Sīkāka informācija par kampaņām, kā arī parakstu lapa pieejama [www.lizda.lv](http://www.lizda.lv).**



# Pedagogs - profesija vai misija?

Lai panāktu pēc iespējas lielāku sabiedrības līdzdalību mums svarīgu jautājumu aktualizēšanā, Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība (LIZDA) 2018.gada 30.jūnijā plkst. 12.00 – 13.30 sarunu festivāla LAMPA ietvaros organizē diskusiju “PEDAGOGS - PROFESIJA VAI MISIJA?”.



Interaktīvā diskusijā ar nozares ekspertiem un sarunu festivāla LAMPA apmeklētājiem ir plānots veidot “lomu spēles”, kurās varēs izspēlēt dažādas situācijas no: pedagoga – bērna, pedagoga - vecāka un pedagoga – izglītības iestādes vadītāja redzes punkta, iejūtoties konkrētā tēla ikdienas mijiedarbības situācijā. Tās būs īsas, spontānas un neiestudētas ainas, kuru tematiku varēs noteikt paši skatītāji. Diskusijā LIZDA vēlas sniegt dziļāku izpratni par to, cik reizēm sarežģīti ir novilkt līniju starp darbu un hobiju, iesaistīto pušu pienākumiem un tiesībām. Rezultātā apkoposim labākās idejas, mēģinot saskatīt atbildi, kā mēs visi kopā varam uzlabot darba vidi izglītības iestādēs un panākt izcilu izglītības sistēmu visā Latvijā.

Diskusiju vadīs komiķis Jānis Skutelis, diskusijā kā eksperti piedalīsies: Aldis Adamovičs, Saeimas Izglītības, kultūras un zinātnes komisijas priekšsēdētājs, Inga Vanaga, LIZDA priekšsēdētāja, Roberts Ķīlis, Sociālantropologs, Ansis Bogustovs, žurnālists un 4 bērnu tēvs, Viktors Litaunieks, Valmieras Pārgaujas sākumskolas direktors, Iveta Vāvere, Cēsu Pilsētas vidusskolas sociālā pedagoģe, un skolniece Ance Šimane.



Sarunu festivāls LAMPA ir vide un impulss nemītīgai sevis pilnveidošanai mūžīgi mainīgajā pasaulē. Festivāla saturs neatstāj vienaldzīgu – tās ir divas dzīvesprieka pilnas dienas, kurās asināt prātu, paplašināt redzesloku un izaicināt savus priekšstatus. Tā ir iedvesmojoša un aizraujoša platforma visiem, kam ir, ko teikt. Visiem, kas vēlas uzzināt un sarunāties par Latvijai, Eiropai un pasaulei būtiskiem jautājumiem.

Festivāla mājvieta ir Cēsu pils parks, bet tā iedvesmas avoti ir līdzīgi demokrātijas festivāli Dānijā, Zviedrijā un Igaunijā. Festivālā LAMPA, ko 2017. gadā apmeklēja vairāk nekā 10 000 cilvēku, arī šogad notiks ap 200 pasākumu par visdažādākajām tēmām un visdažādākajos formātos – no nopietnām sarunām, izzinošām darbnīcām un spraigām diskusijām līdz teātra spēlēm un domu rosinošām instalācijām kā pieaugušajiem, tā bērniem.

Ieeja uz visiem pasākumiem ir brīva.

**Uzzināt vairāk: [www.festivalslampa.lv](http://www.festivalslampa.lv)**



# Kongresā LCA pārtop par Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrību

**18. maijā notika Latvijas Celtnieku arodbiedrības (LCA) kongress, kurā arodbiedrība mainīja nosaukumu, pārtopot par Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrību (LBNA). Kongress par LBNA priekšsēdētāju ievēlēja Ievu Greteri, par viņas vietnieku – Mārtiņu Dunski. Mainīsies arī organizācijas vizuālā identitāte, - un jaunais nosaukums, izmaiņas vadības sastāvā un Statūti vēl jāapstiprina Uzņēmumu reģistram, tad vizuālās izmaiņas būs redzamas un lasāmas arī virtuālajā telpā.**



Kongresa gaitā tika ievēlēta arī jauna LBNA valde (attēlā) un Revīzijas komisija un apstiprināti kongresa lēmumi.



Kongresa sākumā uzstājās viesi – Būvniecības un kokapstrādes darbinieku internacionāles (BWI) un Somijas Celtnieku arodbiedrības “Rakkennusliitto” pārstāvji, un LBAS priekšsēdētājs Egils Baldzēns un bijušais LBAS priekšsēdētājs Pēteris Krīgers. BWI pārstāvis *Jasmin Redzepovic* nolasīja BWI ģenerālsēkretāra *Ambet Yuson* apsveikuma vēstuli, kurā tika sūtīti solidaritātes apliecinājumi no 12 miljonu lielās BWI saimes: “Neraugoties uz dažādām grūtībām un problēmām, es vēlos izteikt atzi-

nību un atbalstu LCA par tās centieniem organizēt darbiniekus būvniecības un celtniecības materiālu nozarēs un daudznacionālajos uzņēmumos. Mēs esam lepnī, ka jūs strādājat, lai izglītotu un organizētu darbiniekus, lai aizsargātu viņu tiesības, uzlabotu veselību un drošību. Jūs esat iesaistījušies iniciatīvās, kuras uzlabos likumdošanu un izmaiņas iepirkumu jomā, jo ir jāņem vērā sociālās partnerības un koplīgumu slēgšanas tiesību aktu nozīme kā garantija taisnīgiem iepirkumiem un pienācīgas kvalitātes nodarbinātībai.”

“Rakkennusliitto” pārstāvis *Tarmo Keränen* savā apsveikuma runā akcentēja arodbiedrību izaicinājumus saistībā ar darbinieku pārvietošanos, citu valstu darba tiesību, likumdošanas un kultūru nepazīšanu. Viņš informēja par Somijas celtnieku cīņu par koplīgumu noslēgšanu, kas šogad maijā rezultējies ar panākumiem un jūtamu stundas tarifa likmes paaugstinājumu, un novēlēja LCA sekmes darbā.

LBAS priekšsēdētājs Egils Baldzēns pauda gandarījumu par LCA darbu un iniciatīvu ģenerālvienošānās parakstīšanā būvniecības nozarē: “Ģenerālvienošānās drīzumā kļūs vispārstaistoša – attieksies uz visu nozari, un tā noteikti uzlabos situāciju būvniecībā. Ģenerālvienošānās parakstīšana nozīmē legālās darba samaksas pieaugumu darbiniekiem un ēnu ekonomikas samazināšanos.”

Pēteris Krīgers akcentēja nepieciešamību vairot biedru, īpaši jauniešu, skaitu arodbiedrībā, un izteica pateicību bijušajai LCA priekšsēdētājai Mārai Tomsonei.

Kongresa gaitā delegāti un viesi varēja noskatīties vairākus video apsveikumus – Ekonomikas ministrijas, Latvijas Būvuzņēmēju partnerības, Mežu nozaru arodbiedrības, Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrības, Latvijas Būvnieku asociācijas, uzņēmuma CEMEX.

## LCA - iniciatore dažādu diskusiju uzsākšanai nozarē

LCA priekšsēdētājs Jevgeņijs Servuts savu ziņojumu balstīja uz reāliem faktiem un notikumiem, un informēja, ka 23.maijā LCA ir 28 gadu jubileja. J. Servuts atgādināja, ka tieši LCA bijusi iniciatore dažādu diskusiju uzsākšanai nozarē – ģenerālvienošānās, solidarās atbildības principa ieviešana, identifikācijas karšu ieviešana būvniecībā nodarbinātajiem. Viņš uzsvēra, ka būvniecības nozarē tiekam uzskatīti par jēgpilnu un nozīmīgu spēlētāju, ar kuru ir jāreķinās un kuram ir viedoklis. Šajā laikā ir noslēgtas arī 3 ģenerālvienošānās ar darba devējiem – Latvijas Būvnieku asociāciju, Būvmateriālu ražotāju asociāciju un Latvijas Būvuzņēmēju partnerību. Spēkā ir arī vienošanās ar Valsts darba inspekciju par sadarbību darba aizsardzības jomā.

Būvniecība ir septītais lielākais darba devējs Latvijas tautsaimniecībā un tā nodarbina gandrīz tikpat daudz cilvēku kā veselības un aprūpes sistēmas. Bet kur viņi ir, kāpēc nav arodbiedrība? Ir nonāktis pie secinājuma, ka liela daļa nodarbināto, kuri ietilpst šajā statistikā, ir ar būvniecību saistītas profesijas, piemēram ceļu būvētāji, arī augsta līmeņa speciālisti, kuri nemeklē palīdzību arodbiedrībā. Un tikai apmēram divdesmit tūkstoši ir īsteni būvnieki. Mums ir, kur augt, un ir auditorija, ar kuru runāt, - atzina J. Servuts. Kā lielu problēmu LCA ir identificējis lielo skaitu ar mazajiem būvniecības uzņēmumiem. Pēc Ekonomikas ministrijas sniegtās informācijas, gandrīz puse no nodarbinātajiem nozarē strādā uzņēmumos, kuros nav vairāk kā 5 darbinieki. Arī darbinieku mainība ir ļoti liela. Šie visi faktori apgrūtina cilvēku iesaisti arodbiedrībā, arodbiedrību tapšanā un koplīgumu slēgšanā. Tomēr ar šī gada maija notikumiem nozarē – ģenerālvienošanās parakstīšanu, ir cerība, ka visa nozare caur sāpēm, bet mainīsies, samazinot pelēko spēlētāju skaitu. Ēnu ekonomikas apjoms būvniecības nozarē ir krities, 2017.gadā tas ir bijis 32,5% no IKP. Tomēr ir skaidrs, ka ēnu ekonomika būvniecībā ir viena no galvenajām problēmām, un, tikai apvienojot arodbiedrības un darba devēju rīcību, ir iespējams to mainīt. Interesanti ir Valsts ieņēmumu dienesta dati, kas parāda, ka būvniecībā 31% nodarbināto saņem mazāk kā minimālo algu valstī. Arī nostrādāto stundu skaits pēc oficiālās statistikas nav liels, un virsstundas strādā tikai 3% darbinieku.



LCA vienmēr ir pievērsusi uzmanību darba aizsardzības jautājumiem, jo būvniecība ir viena no bīstamākajām nozarēm. Pēc Valsts darba inspekcijas datiem esam otrajā vietā pēc apstrādes rūpniecības smago un letālo nelaiemes gadījumu ziņā. Un 2017.gadā inspekcija būvniecības nozarē ir atklājusi 1364 darba aizsardzības pārkāpumus un 906 pārkāpumus darba tiesībās. LCA priekšsēdētājs uzsvēra, ka visi dati liecina, ka arodbiedrībai ir ilgs ceļš vēl ejams un veicams liels darbs sarunās ar nozarē strādājošajiem, lai visi apvienotos un spētu kopā padarīt mūsu dzīvi mierīgāku, drošāku gan ekonomiskā, gan sociālā, gan emocionālā ziņā. Valdes loceklis Mārtiņš Dunsķis kongresā informēja par sociālā dialoga ietvaru - ģenerālvienošanās

procesu un LCA dalību Baltijas Organizēšanas alianses (BOA) valdē.



### Par LCA dalību BOA valdē

BOA sastāv no divām lielām grupām: Baltijas arodbiedrību grupa un Skandināvu arodbiedrību grupas. 2017. gada pirmo pusgadu Baltijas un Skandināvijas grupas diskutēja par jaunās organizācijas aprisēm: mērķiem, darbībām, pienākumiem. Skandināvu arodbiedrībām bija ambiciozi mērķi jaunveidojamās organizācijas sakarā un prasībās, kas tiktu uzliktas Baltijas valstīm, lai iesaistītos tajā. Kopīgās sarunās Baltijas un Skandināvu arodbiedrību grupas panāca vienošanos par visiem jautājumiem. Otrs pusgads tika veltīts, lai iepriekš apspriestos mērķus un principus konkrētāk aprakstītu organizācijas statūtos un darba plānā. Procesa rezultātā Baltijas Organizēšanas akadēmija pārtapa par Baltijas Organizēšanas aliansi (BOA). BOA tika dibināta Rīgā 2017. gada 19. decembrī, piedaloties trīs Baltijas valstīm un Skandināvu arodbiedrību pārstāvjiem. BOA valde sastāv no 5 cilvēkiem: 2 pārstāvjiem no Lietuvas arodbiedrībām, 2 pārstāvjiem no Igaunijas arodbiedrībām un 1 pārstāvja no Latvijas arodbiedrībām. Latvijas pārstāvis BOA Valdē ir no LCA.

### Par ģenerālvienošanās parakstīšanu

10. maijā Jevgeņijs Servuts un Baiba Fromane, pārstāvot Latvijas Būvuzņēmēju partnerību un vēl divas darba devēju organizācijas, parakstīja Ģenerālvienošanās kopā vēl ar 130 uzņēmumiem, kas kopā veido 73% no nepieciešamā nozares apmēra. Parakstītāji reprezentē 520 miljonus no nozares apmēra 2016. gadā. Patlaban tiek strādāts pie uzņēmumu piesaistes kvoruma savākšanai.

### Profesionālā izglītība un projekti

LCA priekšsēdētāja vietniece Ievas Gretere kongresā ziņoja par LCA darbības virzieniem profesionālajā izglītībā un projektu jomā. Viņa atzina, ka cilvēkresursu un finansiālo resursu dažbrīd pietrūcis, lai realizētu visas idejas, tomēr ir paveikts daudz. Piecu gadu laikā LCA ir darbojusies 12 dažādu apjomu projektos. Kā lielāko LCA panākumu I. Gretere minēja tos projektus, kurus LCA realizējusi pati pilnībā – no idejas līdz konkrētam rezultātam. Viens no tiem ir – “Sociālais dialogs Latvijas būvniecības nozarē”. Otrs – “Jaunais būvnieku tīkls” 1 un 2. Šī projekta gaitā par sociālo dialogu un arod-

biedrību tika izglītoti visu to profesionālo izglītības iestāžu audzēkņi, kas apgūst ar būvniecību saistītas profesijas. Tika organizētas vairākas vasaras nometnes, un šo visu pasākumu rezultātā - celts būvniecības nozares prestižs jauniešu vidū, piesaistot vairāk jauniešu būvniecībai, samazinot bezdarbnieku rindas un no skolas aizgājušo jauniešu skaitu.

LCA vienmēr ir strādājusi ar profesionālās izglītības jautājumiem, un citu arodbiedrību vidū ir viena no aktīvākajām arodbiedrībām darbā ar jauniešiem. LCA ir noslēgti 12 sadarbības līgumi ar profesionālajām izglītības iestādēm, kuras apmāca būvniecības profesijas. LCA ir sava jauniešu padome Pilons, kura ir liels atbalsts un dzinulis darbam ar jauniešiem. LCA pārstāvis piedalās PINTSA jeb Profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējās sadarbības apakšpadomē. Būvniecības nozares ekspertu padomē LCA piedalās kopš tās dibināšanas brīža 2011.gadā. Jau gadu LCA ir arī Būvniecības NEP vadības grupā. Šīs padomes uzdevumos arī ir strādāt pie izglītības un nodarbinātības jautājumiem nozares ietvarā. Šī ir lielākā no nozaru ekspertu padomēm, jo nozare pārvalda 52 profesijas, kuras var apgūt būvniecības nozarē visos izglītības līmeņos. Būvniecības NEP arī ir trīspusējā padome, kurā piedalās gan valsts, gan darba devēji, gan arodbiedrības.

LCA pārstāvji ir piedalījušies gan eksāmenu satura izstrādē (Valdis Līnis, Jānis Gužāns), gan profesiju standartu izstrādē (Guntars Veidemanis-Sūna, Atis Bērziņš, Velta Pogodina, Evija Kirika, Matijs Babris), gan modulāro izglītības programmu izstrādē un ekspertizē (Velta Pogodina), gan profesionālo



izglītības iestāžu akreditācijas komisijās (Matijs Babris, Māris Dambis).

LCA, piedaloties Valsts izglītības satura centra izsludinātajā iepirkumā par modulāro izglītības programmu izstrādi, ir tajā uzvarējusi, un šī gada laikā arodbiedrībai ir jāizstrādā izglītības programma namdariem un jumīkiem.

Kongresa delegātus par LCA Jauniešu padomes "Pilons" aktivitātēm informēja tās vadītājs Matijs Babris.

Kongresa laikā tika pasniegtas LCA pateicības aktīvākajiem biedriem, kā arī LBAS priekšsēdētājs Egils Baldzēns pasniedza LBAS atzinības rakstus - Jānim Gužānam, LCA ekspertam, Svetlanai Hapovai, LCA grāmatvedei-lietvedei, un Lilitai Golubovai, arodbiedrības "Konsle" priekšsēdētājai.

FOTO: ANDRA MARTA BABRE



## Sapulce un pikets Bauskā

5. aprīlī Bauskā notika Sabiedrisko pakalpojumu un transporta darbinieku arodbiedrības LAKRS organizētais pikets un sapulce SIA "AIPS" autobusu šoferu aizstāvībai. Problēmas pamatā - darba samaksa, it īpaši zema garantētā darba alga, vairākas piemaksas par neskaidriem darbiem, darba un atpūtas laika nosacījumu pasliktināšana, proti, vienpusēja papildpienākumu uzlikšana u.c.

Organizētajā piketā piedalījās SIA "AIPS" darbinieki



- autobusu vadītāji. Viņus atbalstīt bija ieradušies amata brāļi no Ogres, Liepājas, Limbažiem, Rīgas un Dobeles.

Sapulces un piketa dalībnieki prasīja izstrādāt ko-



rektus uzņēmuma darba kārtības noteikumus, tajos iekļaujot darba laika sākumu un beigas, mainīt darba grafika režīmu, kurš uz doto brīdi neļauj pienācīgi atpūties un veltīt sevi ģimenei. Protams, viena no svarīgākajām prasībām bija izstrādāt Darba samaksas nolikumu uzņēmumā, paredzot amatalgu un darbġatavības (gaidīšanas laika) apmaksu, kura līdz šim brīdim netiek apmaksāta. Saistībā ar darba samaksu ir nepieciešams nodrošināt darbinieku ar saprotamiem darba samaksas aprēķiniem, un to korekti atspoguļot darba algas lapiņās. Līdz šim brīdim darba devējs to nav izpildījis, līdz ar to darbinieki nevar pārbaudīt darba algas lapiņās apmaksāto stundu patiesumu, jo to nav iespējams realizēt. Darba devējs nepilda Darba likuma 11. pantā noteikto, proti, savlaicīgi, pienācīgā veidā un apjo-



mā sniegt informāciju arodbiedrībai, pirms darba devējs pieņem tādus lēmumus, kuri var skart darbinieku intereses, it īpaši lēmumus, kuri var būtiski ietekmēt darba samaksas, darba apstākļus un nodarbinātību uzņēmumā. Vēršam uzmanību, ka darba devējs bija nosūtījis divus dokumentus, tajā pašā laikā liedzot mums iespēju izteikt savus priekšlikumus un/vai iebildumus, proti, darba devējs kārtējo reizi vienpersoniski izstrādāja un pieņēma uzņēmuma iekšējos normatīvos aktus bez arodbiedrības, kas liedz arodbiedrībai aizstāvēt biedru intereses un tiesības darba tiesiskajās attiecībās.

Lai cienīgi dzīvotu un nodrošinātu ģimēni ar cienīgu darba samaksu, autobusa šoferim ir nepieciešams nostrādāt ļoti daudz stundu. Ņemot vērā to, ka darbġatavība jeb starp reisu gaidīšana netiek apmaksāta, tiek uzskaitītas un izmaksātas tikai braukšanas stundas, kurās autobusa šoferis ir konduktors un apkopējs. Turklāt, lielāka daļa no darba samaksas ir mainīgā daļa, proti, vairākas piemaksas un prēmijas. Darba devēja vienpusēji mainītā darba grafika dēļ vairāki darbinieki bija spiesti pārtraukt darba tiesiskās attiecības, un darbinieku skaits uzņēmumā turpina sarukt.

Tā kā darba devējs neizpildīja nevienu no prasībām, 14. maijā notika SIA "AIPS" arodbiedrības kop-sapulce, kuras laikā vienbalsīgi tika pieņemts lēmums par pirmsstreika prasībām un streika pie-teikšanu.

Paldies sakām visiem, kas piedalījās LAKRS rikotajā piketā - LBAS priekšsēdētājam Egilam Baldzēnam, arodbiedrībai LIZDA, Bauskas sabiedriskā transporta pasažieriem un citiem, kas nepalika vienaldzīgi pret problēmām sabiedriskā transporta pasāžieru pārvadājumu nozarē.

**J.Kalniņš,  
arodbiedrības LAKRS  
priekšsēdētājs**



## LSAB konference "Darba koplīgums uzņēmumā un nozarē - attīstībai un izaugsmei", ESF projekts „LBAS sociālā dialoga attīstība labāka tiesiskā regulējuma izstrādē uzņēmējdarbības vides sakārtošanai”

6. aprīlī notika LSAB konference “Darba koplīgums uzņēmumā un nozarē – izaugsmei un attīstībai”. Šī konference galvenokārt tika veltīta ģenerālvienošanās nozarē slēgšanas veicināšanai un koplīgumu iespējamiem uzlabojumiem uzņēmuma līmenī. Šobrīd ar būtisku LSAB un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības iesaisti ir parakstīts pirmais sadarbības memorands starp Latvijas Darba devēju konfederāciju un LMT par ģenerālvienošanās slēgšanas veicināšanu telekomunikāciju nozarē. LBAS priekšsēdētājs Egils Baldzēns klātesošos uz-

runāja par koplīgumu nozīmi Latvijas strādājošo darba vides un standartu uzlabošanā. Ar nevilnotu interesi biedri klausījās Lattelecom SIA padomes priekšsēdētāja Gata Kokina uzrunā par pārmaiņām uzņēmumā un VAS „Latvijas Pasts” valdes priekšsēdētāja prezentācijā par uzņēmuma attīstību un ceļu uz sasniegumiem. Savukārt Satiksmes ministrijas Sakaru departamenta direktors Valters Bajārs kā nozares pārvaldes institūcijas pārstāvis ilustrēja svarīgākās sakaru nozares attīstības tendences.

Vairāk informācijas: [www.lsab.lv](http://www.lsab.lv).



## LSAB izbraukuma seminārs Jelgavā



26. aprīlī notika LSAB izbraukuma seminārs Jelgavā “Darba koplīgums uzņēmumā un nozarē – izaugsmei un attīstībai”.

Seminārā piedalījās telekomunikāciju sektora arodbiedrības biedri no Zemgales arodorganizācijas. Semināra dalībniekus informēja par ģenerālvienošanās un koplīguma nozīmi nozarē, par koplīguma lomu un tā izpildi uzņēmuma līmenī, kā arī par jaunākajām izmaiņām Darba likumā. Kopīgās diskusijās starp LSAB vadību un arodbiedrības biedriem tika pārrunāti aktuālie jautājumi saistībā ar koplīguma izpildi uzņēmumā.

# Darba aizsardzības konferencē

## 26. aprīlī Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) organizēja ikgadējo Starptautiskajai darba aizsardzības dienai veltīto konferenci.

Konference notiks pulcēja arodbiedrību aktīvistus un speciālistus, uzticības personas un darba aizsardzības speciālistus no visas Latvijas.

Konferenci atklāja LBAS priekšsēdētāja vietniece Irēna Liepiņa, un tās sākumā bija piemiņas brīdis bojā gājušajiem un cietušajiem nelaimes gadījumos darbā.



Lai pievērstu visas pasaules uzmanību nepieciešamībai uzlabot darba drošību tieši jauniešiem darbiniekiem, 28. aprīlī Starptautiskā Darba organizācija uzsāka kampaņu "Jaunās paaudzes drošība un veselība". Tādēļ arī vairākas šīs konferences prezentācijas skāra tieši jaunu darbinieku drošību darbā.



Pirmā tēma konferences dienas kārtībā bija "Darba aizsardzība Latvijā – vakar, šodien, rīt", par kuru plašā prezentācijā informēja Valsts darba inspekcijas direktors Renārs Lūsis. Kā trīs visbīstamākās nozares viņš minēja transportu, būvniecību un lauksaimniecību. Viņš puda labu ziņu, ka pagājušajā gadā ir konstatēts mazākais smago traumu skaits darbavietā VDI vēsturē. Taču negadījumos darbavietās pērn ir cietuši 250 jaunieši, kas ir 30% no kopējo negadījumu skaita. Nozares, kurās ir cie-

tuši gados jaunie darbinieki ir kokapstrāde, mēbeļu ražošana, tirdzniecība, būvniecība, noliktavu – uzglabāšanas sektors un ēdināšanas pakalpojumi. Pēdējos 5 gados 79 jaunieši ir guvuši smagas traumas, kas nozīmē, ka tās ir atstājušas sekas uz visu mūžu, un diemžēl 9 jaunieši ir aizgājuši bojā, veicot savus darba pienākumus. Vairākos no šiem gadījumiem jauniešiem nebija tikusi veikta apmācība un izieta obligātā veselības pārbaude. Turklāt ir bijusi nepareiza darba organizācija un trūcis pietiekamas kontroles. VDI direktors uzsvēra, ka lielākās problēmas darba drošības ziņā ir ne tikai ar jauniešiem, bet ar jaunajiem darbiniekiem, tiem, kas sākuši strādāt neseni – mainot profesiju, palielinās nelaimes gadījumu risks. Šogad VDI strādās kopā ar būvniecības nozari, kā arī tiek uzsākta kampaņa "Turi grožos bīstamās vielas!".

RSU Darba drošības un vides veselības institūta pētniece Jeļena Reste iepazīstināja ar pētījuma "Jaunieši un arodslimības" rezultātiem. Pētniece informēja par rūgto statistiku, ka ik gadu Latvijā ap 1000 cilvēkiem kļūst par arodslimniekiem. Turklāt viņi jau ir ieguvuši vairākas slimības. Tie ir 154 cilvēki uz 100 tūkstošiem nodarbināto, - tas ir ļoti liels skaitlis, un to vidū ir arī jaunieši. Ja agrāk ar jauniešu arodslimībām vairāk varēja saistīt dažādas saindēšanās, piemēram, ar svīnu vai toksiskajām gāzēm, tad šobrīd tie ir nelaimes gadījumi darbā. Veselības aprūpē strādājošajiem tā ir plaušu tuberkuloze, hepatīts C, citās jomās – alerģijas, dermatīts, karpālā kanāla sindroms, vājdzirdība (karavīriem) u.c. Kā problēmu J. Reste minēja arī jauniešu mazkustīgumu, un, ja darbā jāsāk cīnīties smagumi, tad noteikti jābūt adaptācijas periodam, jo muskulatūra šim darbam nav gatava. Un arī kauli aug līdz 20-22 gadu vecumam. Turklāt jauniešiem bieži ir darbs jāsavieno ar mācībām, un tādēļ ātri var rasties izsīkums. Smadzenes un nervu sistēma savukārt attīstās līdz 25 gadu vecumam, kas arī izskaidro emociju un motivācijas maiņu, viņiem ir lielāks stress mainīgos darba apstākļos, un arī tas jāņem vērā. Jaunieši biežāk riskē, kas saistāms ar pieredzes trūkumu, un tādēļ jaunie cilvēki ir īpaši neaizsargāti darbā, un viņiem nepieciešama atbilstoša apmācība un drošības pasākumi. Viņi nav pieraduši runāt, kautrējas, trūkst prakses, pieredzes, psihiskā brieduma un zināšanu par savām tiesībām, - un tas viss atspoguļojas veselībā.

Par arodbiedrību pieredzi darba aizsardzības izglītības sistēmā informēja LBAS eksperts darba aizsardzības jautājumos Ziedonis Antapsons.

Ar progresīvām un radošām darba aizsardzības apmācību programmām Latvijā iepazīstināja RSU Darba drošības un vides veselības institūta direktors Ivars Vanadziņš, bet par apmācību programmām darba aizsardzībā Ziemeļvalstīs informēja SIA



“Darba drošības centrs” Mācību centra vadītājs Imants Mežals.

Ar pieredzi jauno darbinieku izglītošanā dalījās AS “Rīgas Piena kombināts” darba aizsardzības speciāliste Alise Sarceviča un AS „Latvenergo” darba aizsardzības speciāliste Endija Kalnmaile.



AS “Rīgas Piena kombināts” pārstāve pastāstīja, ka pirmajā darba dienā darbiniekiem notiek ekskursija pa uzņēmumu, kurā tiek parādīti darba apstākļi un darba apģērbi. Un ir bijuši gadījumi, kad pēc šīs ekskursijas darbinieks atsakās no vakances. Bez ievadapmācības un instruktāžas darba vietā darbiniekiem notiek arī tematiskās apmācības par darba aizsardzību. Katram jaunajam darbiniekam tiek piešķirts mentors. Ir amati, kurus par darba aizsardzības jautājumiem apmāca pat 3 mēnešus. Uzņēmumā notiek praktiskās apmācības ugunsdrošībā, arī – ko darīt ar bīstamajiem atkritumiem. Instruktāžas un apmācības notiek regulāri – pēc vajadzības, un ikvienam ir pienākums ziņot par iespējami nedrošu situāciju darba vidē. Uzņēmumā tiek mācīts, ka ir labi komunicēt un ziņot – e-pastā, WhatsApp. Un, ja ir pārkāpumi, – “tiek iedarbināta” uzņēmuma soda sankciju sistēma. Viens no mērķiem, kā vēl uzlabot darba vidi uzņēmumā, ir izveidot e-apmācību sistēmu, kas būtu laika ekonomija gan darbiniekam, gan darba aizsardzības speciālistam. AS “Latvenergo” darba aizsardzības speciāliste kā vienu no izaicinājumiem minēja to, ka darbiniekiem ar lielu darba stāžu brīžiem ir attieksme – “es visu zinu” un nav vēlmes komunicēt. Turpretī gados jauniešiem darbiniekiem intereses līmenis par

darba aizsardzības jautājumiem ir augsts, izaicinājums ir – kā šo interesi noturēt. Līdztekus visām likumdošanā paredzētajām darba aizsardzības aktivitātēm, darbinieki tiek iepazīstināti ar darba vides risku izvērtēšanu, kā arī, protams, tiek izvērtēti būtiskākie riska faktori katram individuāli. Tuvākajā laikā tiks izveidota “darba aizsardzības siena”, uz kuras būs attēloti visi uzņēmuma darbi un to riski. AS “Latvenergo” ir jau izveidota darba aizsardzības sistēma, kurā ir apkopota informācija par katru darbinieku. Uzņēmumā tiek organizētas darba aizsardzības dienas, ir izveidots atsevišķs e-pasts darba aizsardzības speciālistiem un izvietota kaste ziņojumiem par drošības jautājumiem. Ir izveidota elektroniskā jaunumu platforma, kurā tiek rakstītas aktualitātes darba aizsardzības jomā. Un īpašs akcents komunikācijā ar jaunajiem darbiniekiem tiek likts uz to, ka darbiniekam ir nopietni pienākumi saistībā ar darba aizsardzības normu ieviešanu. Tālākie plāni un vīzija uzņēmumā saistās ar e-mācību vides ieviešanu, vairāk izmantojot video iespējas dažādu skaidrojumu veikšanā, kā arī tiks uzsākta aktivitāte “pazīsti savu darba aizsardzības speciālistu!”

Savukārt par arodbiedrību dalību jauniešu izglītošanā darba aizsardzības jomā informēja LBAS darba aizsardzības vecākais speciālists Mārtiņš Pužulis. Kolēģis akcentēja, ka reģistrētie smagie un letālie nelaimes gadījumi, notiek pārsvarā ar darbiniekiem līdz četrus gadus darba stāžam. Šis fakts norāda uz ļoti būtisku apmācību kvalitātes sasniegšanu. Arodbiedrībās ir 642 uzticības personas un 542 atbildīgie darba aizsardzības jomā. Par nožēlu jāatzīst, ka gada laikā arodbiedrības ir pamatīgi zaudējušas uzticības personas, kaut gan atbildīgo skaits ir 2017. gadā palielinājies. Tas joprojām ir diezgan liels spēks, lai pārstāvētu un aizstāvētu darbiniekus. Un viena no jomām – apmācības darba vietās. Jāpanāk, lai šīs apmācības nav formālas (5 min laikā), lai ir interesantas un noderīgas. LBAS ir liela pieredze darba aizsardzības popularizēšanā vispārīzglītojošās skolās un profesionālās izglītības iestādēs. Lielu popularitāti jauniešu vidū ir iemantojis konkurss, vai precīzāk pasākumu kopums konkurssam, “PROFS”, kas liek topošajiem darbiniekiem pārdomāt darba tiesību un darba aizsardzības jautājumus.

KONFERENCES PREZENTĀCIJAS SK. [ŠEIT.](#)





## LBAS konsultanti turpina izglītēt profesionālo izglītības iestāžu audzēkņus

**Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) darba tiesību un darba aizsardzības konsultanti šogad turpināja sniegt konsultācijas arodbiedrību biedriem un izglītēt profesionālo izglītības iestāžu audzēkņus.**

LBAS konsultanti šogad par darba tiesībām, darba aizsardzību, sociālo dialogu un arodbiedrību izglītoja vairāk nekā 600 topošos darba ņēmējus 12 profesionālajās izglītības iestādēs.

ESF projekta “Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” darbības “Izglītojošas aktivitātes profesionālo izglītības iestāžu audzēkņiem” mērķis ir sagatavot topošos darba ņēmējus darba dzīvei, kā arī - lai skolēni veiksmīgāk sagatavotos konkurssam PROFS. Šo profesionālās izglītības iestāžu audzēkņu konkursu par darba tiesībām, darba aizsardzību, sociālo dialogu un arodbiedrību nozīmi rudenī organizēs LBAS, un tas ar ESF projekta atbalstu notiks katru gadu līdz 2022. gadam, un pagājušajā gadā tas šī projekta ietvaros notika pirmo reizi.

LBAS priekšsēdētājs Egils Baldzēns: “Darbinieka zināšanas un prasmes ir viņa nozīmīgākais kapitāls, un tas attiecas ne tikai uz profesiju, bet arī uz darba tiesībām un darba aizsardzību. Šo jomu un arodbiedrību tiesību pārziņāšana noteikti ietekmē arī profesionālo izaugsmi un karjeru. Tādēļ LBAS organizētie izglītojošie pasākumi ir lieliska iespēja topošajiem un esošajiem darbiniekiem papildināt savas zināšanas, kas noder, lai veiksmīgi iekļautos darba tirgū.”

Konsultācijas darbiniekiem notiek ik dienas, bet izbraukumos uz reģioniem – Daugavpili, Ventspili, Jēkabpili - LBAS darba tiesību konsultants Kaspars Rācenājs informēja par darba tiesību aktualitātēm, plānotajiem grozījumiem Darba likumā, kā arī sniedza konsultācijas par Darba likuma praktisku piemērošanu, atbildot uz konkrētiem jautājumiem par darba tiesisko attiecību problēmsituācijām. Savukārt LBAS darba aizsardzības konsultants Mārtiņš Pužulis reģionu darbiniekus un arodbiedrību biedrus informēja par darba vides riska novērtējumu, darbinieku iesaisti darba vides iekšējās uzraudzības procesos un konsultēs par aktu-



**Šī gada LBAS konsultantu visieinteresētākā auditorija bija Smiltenes tehnikumā.**

āliem darba aizsardzības jautājumiem, īpaši uzsverot procedūru, kā cilvēki nonāk pie atzinuma par arodslimību.

Ikdienā konsultācijas darba ņēmējiem darba strīdu vai domstarpību gadījumos tiek sniegtas pa tālruni, rakstiski vai klātienē. Lai saņemtu konsultācijas (darba tiesību jautājumos), aicinām zvanīt darba dienās no plkst. 9.00 – 17.00 pa tālruni 67035905, mob. 29800530, e-pasts jautājumiem rakstiski: kaspars@lbas.lv. Lai saņemtu konsultācijas klātienē, iepriekš jāvienojas par konkrētu konsultācijas sniegšanas laiku, zvanot uz augstāk norādīto tālruna numuru. Konsultācijas sniedz LBAS darba tiesību eksperts Kaspars Rācenājs.

Lai saņemtu konsultācijas darba strīdu vai domstarpību gadījumos (darba aizsardzības jautājumi), aicinām zvanīt darba dienās pa tālruni 67035959, mob. 29108231, e-pasts jautājumiem rakstiski: martins@lbas.lv. Lai saņemtu konsultācijas klātienē, iepriekš jāvienojas par konkrētu konsultācijas sniegšanas laiku, zvanot uz augstāk norādīto tālruna numuru. Konsultācijas sniedz LBAS darba aizsardzības eksperts Mārtiņš Pužulis.

Konsultācijas darba tiesību un darba aizsardzības jautājumos tiek sniegtas ar ESF projekta “Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” atbalstu.

# Nozares tirgus izpēte

**ESF projekta “Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības divpusējā sociālā dialoga attīstība labāka tiesiskā regulējuma izstrādē uzņēmējdarbības vides sakārtošanai” īstenošanas laikā tiek veikta aktivitāte - nozares tirgus izpēte, kuras ietvaros tiek veikta projekta prioritāro nozaru esošā tirgus situācijas izpēte, analizēta starptautiskā tirdzniecība, konkurētspējas un nodarbinātības aspekti.**

Otrajā nozares ziņojumā tiek analizēta kokrūpniecī-

ba. Ziņojumā tiek definēts nozares pārklājums, analizēta nozares ekonomiskā pozīcija tautsaimniecībā, situācija darba tirgū, kā arī identificēti nozares problēmjaucējumi.

Izstrādātā dokumenta mērķis ir identificēt problēmjaucējumus, analizēt darba tirgus situāciju nozarē un tajā operējošos uzņēmumos, izvērtēt sociālā dialoga un nozaru koplīguma, potenciālās ietekmes sfēras problēmjaucējumu risināšanā.

## Nozares ziņojums: Kokrūpniecības nozare

Kokrūpniecības nozare veidojas no 16 sektoriem ar augstu pievienoto vērtību, kas veido virs 4,9 % no IKP. Nozare pārklāj darbības virzienus mežsaimniecības un mežizstrādes, koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošanas, kā arī mēbeļu ražošanas sektoros. 2015. gadā kokrūpniecības nozare nodarbinājusi 39 tūkst. darbiniekus 7645 uzņēmumos, nodarbinot 4,3% no kopējā darba tirgū nodarbināto skaita.

Kokrūpniecības nozare ir viena no eksportspējīgākajām nozarēm Latvijā, nodrošinot 11,3 miljardus eiro eksporta apjomu 2017. gadā. Kokrūpniecības nozare veidojusi 13,5% no kopējā eksporta apjoma. Lielāko nozares eksportpreču produktu grupu veido koks un koka izstrādājumi, tās eksporta kopapjoms Latvijā 2017. gadā bijis 1,8 miljardi eiro, no tiem lielāko daļu eksportējis koksnes izstrādājumu ražošanas sektors – 1,26 miljardi eiro.

Publisko iepirkumu piedāvājumu izvērtēšanas procesā ir nepieciešam pārskatīt “zemākās cenas” principa noteikšanu kā galveno kritēriju publisko iepirkumu piedāvājumu izvērtēšanā. Izdevīgākā piedāvājuma kritērija princips publisko iepirkumu procesā ir novedis pie situācijas, ka izdevīgākais piedāvājums pēc būtības ir “zemākās cenas” piedāvājums. Šādos apstākļos pašmāju uzņēmumi regulāri nav spējīgi konkurēt ar ārvalstu konkurentu piedāvājumiem. Tāpat nepieciešams iepirkto ārpakalpojumu termiņa ierobežojumu izvērtējums, kas rada problēmas pakalpojumu sniedzējiem atpelnīt investīcijas pakalpojuma sniegšanas nolūkā iegādātajām tehnoloģijām.

Nozares koplīgums ļauj tās dalībniekiem veidot pašregulēšanās mehānismu. Ar Nozares koplīguma jeb

ģenerālvienošānās palīdzību iespējams uzlabot darba vietu kvalitāti, veicināt vienlīdzību, regulēt apmācību procesus, uzlabot uzņēmuma darbības rezultātus, kā arī uzlabot makroekonomisko klimatu. Kokrūpniecības nozarē ir potenciāls, izmantojot ģenerālvienošānās platformu, regulēt negodīgas konkurences principus, ierobežojot nestandarta nodarbinātības formas, kas savukārt rada sociālās nedrošības un nevienlīdzīgas atbildības draudus. Sektorā ir strauji augošs pašnodarbināto skaits, veidojot nozares sadrumstalotību un sociālā pārklājuma nepietiekamības riskus.

Neskatoties uz zemo iesaisti ēnu ekonomikā un, ar atsevišķiem izņēmumiem, relatīvi augsto darba samaksas līmeni, ģenerālvienošānās jāizmanto, lai regulētu nozares un tās sektoru minimālās atbildības līmeni. Latvijā noteiktā minimālā alga, kas, sākot ar 2018. gada 1. janvāri, ir 430 eiro, nav vispārīgi piemērojama tautsaimniecībā, ņemot vērā dažādu tās nozaru kapacitāti un pievienoto vērtību. Atbildības līmeņos novērojama krasa atšķirība jau kokrūpniecības nozarē pat neveicot salīdzinājumus ar citām tautsaimniecības nozarēm. Minimālās darba samaksas regulēšana nozaru un pat nozaru sektoru līmenī ir svarīga, lai ierobežotu negodīgu konkurenci veicinošus apstākļus, kā arī novērstu riskus, kas apdraud darbaspēka sociālo drošību.

Papildus tirgu un saimnieciskās darbības paškontroles mehānismiem ģenerālvienošānās jau šobrīd nodrošina iespēju uzņēmumiem iegūt atvieglojumus, piemēram, - likumā par iedzīvotāju ienākuma nodokli 8. panta 15. punktā no IIN darbaspēka izmaksām izslēdz ēdināšanas izdevumus.

**VISU ZIŅOJUMU LASIET [ŠEIT](#).**

NACIONĀLAIS  
ATTĪSTĪBAS  
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA  
Eiropas Sociālais  
fonds

# Augstākās tiesas atziņas darba strīdos 2017. gadā

**Kaspars Rācenājs, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības jurists, konsultants**



Šajā izdevumā autors turpina rakstu sēriju, kurā tiks apskatīti Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017.gada spriedumi darba tiesībās. Augstākās tiesas interneta mājas lapā par 2017.gada pirmo pusgadu ir publicēti jau 7 (vairāk kā par 2016.gadu kopā) spriedumi, kas tiek uzskatīti par judikatūru: SKC- 311/2017, SKC-342/2017, SKC-461/2017, SKC-543/2017, SKC-551/2017, SKC-658/2017, SKC-792/2017. Vienlaikus ir arī vismaz 8 spriedumi, kas nav atzīstami par judikatūru, bet ir pietiekami nozīmīgi un noderīgi no tajos izteikto atziņu viedokļa.

## **30.08.2017 spriedums lietā Nr. SKC-1320/2017**

### **Vēlreiz par Darba likuma 100.panta piekto daļu**

Šī ir lieta, kas atkārtoti tika skatīta Augstākajā tiesā (pirmo reizi Civillietu departaments spriedumu taisīja 2016.gada 8.decembrī, sk. lietu Nr. SKC-2672/2016, kas bija īpašs ar to, ka tika mainīta judikatūra un vairāki tiesneši izteica atsevišķas domas).

Īsumā lietas apstākļi ir tādi, ka darba devēja 2015.gada 19.oktobrī saņēmusi darbinieces darba līguma uzteikumu, kas pamatots ar Darba likuma 100.panta piekto daļu. Uzteikumā norādīts, ka pēc prasības celšanas tiesā pret darba devēju par viņas nelikumīgu atlaišanu no darba, darba devēja labprātīgi atjaunoja darbinieku darbā, kas apliecina darba devējas netaisnīgu izturēšanos. Darba devēja darbinieku sociāli diskriminēja, uzliekot pildīt atšķirīgu darba apjomu, atšķirīgos darba apstākļos un ar atšķirīgu atlīdzību, nelikumīgi administratīvi sodīja, piedāvāja vairākas reizes gada laikā darba līguma un amata apraksta grozījumus, ziemas periodā piespieda strādāt neapkurinātās telpās, piespieda bez atlīdzības veikt ar amatu nesamērojamus fiziski smagus palīgdarbus. Darba devēja ar savu rīcību aizskāra darbinieka godu un cieņu, neļaujot veikt amata pienākumus.

Darba devēja 2015.gada 23.oktobrī uzteikusi darbiniekam darba līgumu ar 2015.gada 6.novembri, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 11.punktu, sakarā ar darba neveikšanu pārējošas darbnespējas dēļ vairāk nekā sešus mēnešus nepārtraukti, 2015.gada 6.novembrī izdevusi rīkojumu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

Darbiniece 2015.gada 16.novembrī cēla prasību tiesā, lūdzot atzīt darba devējas uzteikumu par spēkā neesošu un atcelt 6.novembra Rīkojumu.

Darba devēja 2015.gada 1.decembrī cēla pretprasību lūdzot atzīt darbinieces uzteikumu par spēkā neesošu.

Pirmās instances tiesas darbinieces prasību apmierināja, bet darba devējas pretprasību noraidīja.

Apelācijas instances tiesa nosprieda darbinieces prasību noraidīt, bet darba devējas prasību apmierināt, savukārt kasācijas instancē Civillietu departaments spriedumu atcēla un lieta bija jāskata atkārtoti apelācijas instances tiesai.

Atkārtoti izskatot lietu, apgabaltiesa noraidīja darba devējas prasību un atzina, ka darba attiecības izbeigtas, pamatojoties uz darbinieka uzteikumu, pamatojoties uz Darba likuma 100.panta piekto daļu. Papildus darbiniecei par labu tika piedzīts atlaišanas pabalsts, atzīstot, ka izmaksa veikta ar ieskaitu ar atlaišanas pabalstu, kas tika izmaksāts, izbeidzot darba attiecības, pamatojoties uz darba devējas rīkojumu.

Taisot šādu spriedumu, apgabaltiesa bija ņēmusi vērā tiesas sēdē darba devējas iesniegto 2017.gada 18.janvāra Rīkojumu, kurā norādīts, ka darba attiecības ar darbinieci ir izbeigtas nevis uz Darba likuma 100.panta piektās daļas, bet gan uz 100.panta pirmās daļas pamata, kā arī darba devēja ir prasījusi atpakaļ no darbinieces viņai atlaišanas dienā izmaksāto atlaišanas pabalstu.

Izskatot darba devējas kasācijas sūdzību, Augstākā tiesa atzina, ka apelācijas instances spriedums ir atceļams daļā ar kuru piedzīts atlaišanas pabalsts par labu darbiniecei, veicot ieskaitu, nenododot šajā daļā lietu jaunai izskatīšanai, kā arī atceļams spriedums daļā, ar kuru noraidīta darba devējas prasība pret darbinieci par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, izbeidzot šajā daļā tiesvedību.

Augstākā tiesa spriedumā norāda, ka **apelācijas instances tiesa ir pārkāpusi savas kompetences robežas, jo prasījums par atlaišanas pabalsta piedziņu, ieskaitu, kā arī par darba devējas 2017.gada 18.janvāra rīkojuma tiesiskuma izvērtējumu (atcelšanu) tiesai netika pieteikts**, kā arī rīkojums nav saistāms ar apelācijas kārtībā izskatāmo prasību par darbinieces darba līguma uz-

teikuma pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas atzīšanu par spēkā neesošu.

**Darba likuma 109.panta trešā daļa ir imperatīva tiesību norma, kas darba devējam nedod tiesības uzteikt darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā, un tiesai nebija pamata izdarīt citu secinājumu, kā vien to, ka darba devēja ir pārkāpusi noteikto darba līguma uzteikšanas kārtību, kas atbilstoši Darba likuma 124.panta pirmajai daļai ir pamats uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu.**

Tāpat Augstākā tiesa uzsvēra būtiskas tēzes Darba likuma 100.panta piektās daļas piemērošanai:

- likuma robs, likumdevējam neparedzot Darba likumā iespēju darba devējam apstrīdēt darba ņēmēja uzteikumu pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas, nav konstatējams. Līdz ar to **tēze par likuma roba esamību un analogijas piemērošanu, kas iepriekš tika izteikta vairākos Augstākās tiesas spriedumos, turpmāk nav uzturama;**

- **darba devējam nav tiesību apstrīdēt darbinieka uzteikumu kā gribas aktu**, līdz ar to darba ņēmēja prasījums par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu nevar būt izskatīšanas priekšmets tiesā;

- **ja darba devējs ir izmaksājis atlaišanas pabalstu, lai gan pēc tā pārliecības nav pastāvējis svarīgs iemesls Darba likuma 100.panta piektās daļas izpratnē, vai gadījumā, ja darbinieka uzteikuma dēļ sakarā ar nekavējošu darba tiesisko attiecību pārtraukšanu tam ir radušies zaudējumi, vai arī uzteikumā ietvertā pamatojuma dēļ ir aizskarta tā reputācija vai tamlīdzīgi, darba devējs atbilstoši Civilprocesa likuma 1.pantam var celt attiecīgu prasību tiesā savu tiesību aizskāruma novēršanai uz tā pamata, ka darbinieka uzteikumā norādītie apstākļi neatbilst īstenībai.** Tādā gadījumā tiesai ir pienākums izvērtēt strīda daļnieku apsvērumus par svarīgu iemeslu darbinieka uzteikumam esamību vai neesamību;

- **izšķirot strīdu sakarā ar darbinieka prasījumu par atlaišanas pabalsta piedziņu, kas tam pienākas sakarā ar uzteikumu pēc Darba likuma 100.panta piektās daļas, tiesa izvērtē atbildētāja iebildumus attiecībā uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem kā svarīgu iemeslu darbinieka uzteikumam un pamatu pieprasītā atlaišanas pabalsta piedziņai;**

Gala rezultātā Augstākā tiesa atzina, ka šajā lietā darba devējai nav prasījuma tiesības pret darbinieci, jo, pirmkārt, **likumdevējs nav noteicis darba devēja tiesības apstrīdēt darbinieka darba līguma uzteikumu pēc darba likuma 100.panta piektās daļas**, otrkārt nav pieļaujams, ka darba devējs liegtu vai kavētu iespēju darbiniekam uzteikt darba līgumu pēc Darba likuma 100.panta piektās

daļas, tātad darba devējas tiesības vai likumiskās intereses nevar būt nedz apstrīdētas, nedz aizskartas. Nepastāvot civiltiesiskam aizskārumam, personai arī nepiemīt prasījuma tiesības un uz konkrēto personu nav attiecināma tiesas aizsardzība.

**2017.gada 4.jūlija spriedums lietā Nr. SKC-530/2017**

**Ne ikkatra darba līguma uzteikšanas kārtības pārkāpuma gadījumā tiesai jāatzīst uzteikums par spēkā neesošu**

Arī šī ir lieta, kas tika atkārtoti skatīta Augstākajā tiesā (pirmo reizi Civillietu departaments spriedumu taisīja 2016.gada 22.martā, sk. lietu Nr. SKC-1565/2016).

Darbiniece 2015.gada 28.aprīlī cēlusi prasību par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, atjaunošanu darbā, atlīdzības par darba piepildu kavējuma un morālā kaitējuma piedziņu. Darbinieces ieskatā uzteikums ir tiesiski nepamatots, kā arī ir pārkāpta likumā noteiktā uzteikšanas kārtība, jo darba līgums pretēji Darba likuma 109.panta 3.punkta prasībām uzteikts viņas darba nespējas laikā un no viņas nav pieprasīti paskaidrojumi.

Darba līguma uzteikums bija pamatots ar to, ka darbiniece kā galvenā grāmatvede ir zaudējusi darba devēja uzticību. Uzteikums darbiniecei nosūtīts pa pastu 2015.gada 24.martā un viņa to saņēmusi 30.martā.

Pirmās instances tiesa darbinieces prasību apmierināja daļēji, savukārt apelācijas instances tiesa prasību noraidīja. Skatot lietu kasācijas instancē, Augstākā tiesa spriedumu atcēla, norādot, ka **Darba likuma 109.panta trešā daļa ir imperatīva tiesību norma, kas darba devējam nedod tiesības uzteikt darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā**, un tiesai nebija pamata izdarīt citu secinājumu, kā vien to, ka darba devēja ir pārkāpusi noteikto darba līguma uzteikšanas kārtību, kas atbilstoši Darba likuma 124.panta pirmajai daļai ir pamats uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu.

Atkārtoti skatot lietu apelācijas instances tiesa darbinieces prasību noraidīja. Apgabaltiesa atzina, ka darba devējas uzteikums ir tiesiski pamatots, jo darba devēja bija izvērtējusi darbinieces pieļautos pārkāpumus, to raksturu un apstākļus, kā arī darbinieces personiskās īpašības un līdzšinējo darbu un atzinusi, ka darba devējai nodarīts būtisks kaitējums, tostarp kaitējums reputācijai, un šie pārkāpumi nav savienojami ar darba devēja uzticību.

Vienlaikus **drosmīgu lēmumu apgabaltiesa pieņēma attiecībā uz Darba likumā noteiktās procedūras vērtējumu, tāpēc tālāk tiks norādīta arī apgabaltiesas spriedumā minētā argumentācija**, kurai Augstākā tiesā pievienojas.

Apgabaltiesa atzina, ka **atbilstoši Civilprocesa likuma 476.panta pirmajai daļai likuma tulkojums, kas izteikts kasācijas instances tiesas spriedumā, ir obligāts tiesai, kas šo lietu izskata no jauna**, tādējādi apgabaltiesa konstatēja par pie-

rādītu faktu, ka **darba devēja ir pārkāpusi noteikto darba līguma uzteikšanas kārtību, jo darba līgums ticis uzteikts prasītājas pārejošas darbnespējas laikā** (Darba likuma 109.panta trešās daļas pārkāpums). Tomēr tiesa vienlaikus norādīja, ka **šis darba līguma uzteikšanas kārtības pārkāpums izskatāmajā lietā nevar kalpot par pamatu uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu.**

**Nav apstrīdams tas, ka Darba likuma 109.panta trešajā daļā ietvertā tiesību norma ir imperatīva un ka atbilstoši Darba likuma 124.panta pirmajai daļai pieļautais pārkāpums var kalpot par pamatu uzteikuma atzīšanai par spēkā neesošu, taču konkrētajā gadījumā izvērtējami lietā nodibinātie fakti kopsakarā ar konstatētā pārkāpuma tiesiskajām sekām.**

Uzteikumu darbiniece saņēma 2015.gada 30.martā, un šajā laikā viņai bijusi darbnespēja. Apmierinot darbinieces lūgumu, darba devēja, pamatojoties uz Darba likuma 103.panta otro daļu, uzteikuma termiņā nav ieskaitījusi prasītājas darbnespējas laiku.

Darbiniecei bija nepārtraukta darbnespēja no 2015.gada 4.februāra līdz 2015.gada 4.augustam, attiecīgi viņai bija jāierodas darbā 2015.gada 5.augustā, taču darbiniece darbā neieradās. Darba devēja 2015.gada 5.augustā izbeidza darba tiesiskās attiecības ar darbiniecei, pamatojoties uzapstrīdēto uzteikumu.

Uzteikuma izsniegšana darbnespējas laikā nav bijis šķērslis tam, lai darbiniece varētu turpināt strādāt un saņemt atalgojumu, jo darbiniece nav varējusi veikt darbu un saņemt atalgojumu pavisam cita iemesla dēļ, proti, kopš 2015.gada 4.februāra viņa atstādināta no darba un šo rīkojumu nav apstrīdējusi, līdz ar to viņai nepienāktos darba samaksa jebkurā gadījumā, turklāt visā darbnespējas laikā ir saņēmusi tos maksājumus, kas viņai pienācās saistībā ar darbnespēju.

**Darba strīdu lietās ir nostabilizējusies tiesu prakse, kurai atbilstoši ne ikkatra darba līguma uzteikšanas kārtības pārkāpuma gadījumā tiesai jāatzīst uzteikums par spēkā neesošu. Tā kā apstrīdētais uzteikums atzīstams par tiesiski pamatotu, jāsecina, ka gadījumā, ja minētais uzteikums tiktu atzīts par spēkā neesošu saistībā ar pieļauto uzteikšanas kārtības pārkāpumu, tiesiskās sekas, iespējams, būtu analogiskas.** Proti, pirmajā darba dienā pēc darbības atjaunošanas darba devēja bija tiesīga izsniegt darbiniecei jaunu uzteikumu, jo darbinieces pieļautie pārkāpumi bija tik būtiski, ka nav savienojami ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

**Darba likuma 124.panta pirmās daļas normas jēga un mērķis ir pamatoti un saprātīgi aizsargāt darbinieka aizskartās tiesības un tiesiskās intereses.**

Satversmes tiesa ir atzinusi, **ka ne jebkurš procesuāls pārkāpums ir pietiekams pamats lēmuma atcelšanai, jo pārkāpumam jābūt tādām, kas ļautu uzskatīt, ka gadījumā, ja procedūra būtu ievērota, lēmums būtu citāds** (sk. *Satversmes tiesas 1998.gada 13.jūlija spriedumu lietā Nr. 03-04*).

Tātad **procesuāla rakstura kļūdas un to ietekme uz gala lēmuma vai rīcības tiesiskumu ir vērtējamas saprātīgi, samērīgi un taisnīgi.** Lai uzteikumu atzītu par prettiesisku procedūras pārkāpuma dēļ, jābūt pamatotām šaubām, ka gadījumā, ja procedūra tiktu ievērota, darba devēja rīkotos atšķirīgi, kā arī jākonstatē, ka darbinieces tiesiskajā situācijā kaut kas mainītos atbilstoši viņas interesēm un tiesībām.

Arī Augstākā tiesa pievienojās apgabaltiesas secinājumiem un atstāja spēkā apelācijas instances tiesas spriedumu. Augstākā tiesa savā spriedumā papildus norādīja, ka **atziņa, par to, ka ne ikkatra Darba likumā vai līgumā noteiktās procedūras pārkāpuma gadījumā tiesai jāatzīst darbiniekam nelabvēlīgais akts par spēkā neesošu, var tikt attiecināta arī uz gadījumiem, kas ir līdzīgi situācijai izskatāmajā lietā, kad tiesa ir konstatējusi Darba likuma 109.panta trešās daļas formālu pārkāpumu, taču vienlaikus secinājusi, ka šis pārkāpums nav radījis darbiniecei nelabvēlīgas sekas, un faktiski darba devēja, uzzinādama par darbinieces darbnespēju, rīkojusies tādējādi, lai rastu darbiniecei labvēlīgu un viņas iesniegumā paustajai gribai atbilstošu risinājumu.**

**Raksta autora piezīme:** Augstākā tiesa noraidījusi

**Darba strīdu lietās ir nostabilizējusies tiesu prakse, kurai atbilstoši ne ikkatra darba līguma uzteikšanas kārtības pārkāpuma gadījumā tiesai jāatzīst uzteikums par spēkā neesošu. Tā kā apstrīdētais uzteikums atzīstams par tiesiski pamatotu, jāsecina, ka gadījumā, ja minētais uzteikums tiktu atzīts par spēkā neesošu saistībā ar pieļauto uzteikšanas kārtības pārkāpumu, tiesiskās sekas, iespējams, būtu analogiskas. Proti, pirmajā darba dienā pēc darbības atjaunošanas darba devēja bija tiesīga izsniegt darbiniecei jaunu uzteikumu, jo darbinieces pieļautie pārkāpumi bija tik būtiski, ka nav savienojami ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.**

arī darbinieces kasācijas sūdzības argumentu, ka darba devējam nav tiesību uzteikt darba līgumu darbiniekam, kurš atstādināts no darba, un ka pirms darba līguma uzteikšanas procedūras uzsākšanas vispirms bija nepieciešams atcelt pagaidu aizliegumu atrasties darba vietā un veikt darbu.

Autors pievienojas šādam secinājumam un norāda, ka atbilstoši 2017.gada grozījumiem Darba likuma 58.pantā, darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu laikā, kad darbinieks ir atstādināts no darba. Tas nozīmē, ka no formālā procedūras viedokļa, darba devējam nav nepieciešams atcelt rīkojumu par atstādināšanu, lai izsniegtu darba līguma uzteikumu.

## Arodbiedrības Zviedrijā

**Aprīļa beigās ESF projekta “LBAS divpusējā sociālā dialoga attīstība labāka tiesiskā regulējuma izstrādē uzņēmējdarbības vides sakārtošanai” LBAS nacionālie koordinatori devās pieredzes apmaiņas braucienā uz Stokholmu, Zviedrijā. Komandējuma nolūks bija Zviedrijas arodbiedrību konfederācijas LO-Sweden apmeklējums nozaru ģenerālvienošanās slēgšanas jautājumos, vizīte Zviedrijas nacionālajā mediācijas birojā un pieredzes apmaiņa uzņēmumā Byggnads, lai izprastu ģenerālvienošanās slēgšanas aspektus no uzņēmumu skata punkta Zviedrijā.**

LBAS delegācijā piedalījās arī Latvijas Meža nozares koordinatore Anete Kice un Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrības (bij. LCA) koordinators Mārtiņš Dunsķis.



### Zviedrijas arodbiedrību konfederācijas “LO Sweden” apmeklējums

Claus-Mikael Jonsson, LO Sweden jurists, pastāstīja, ka Zviedrijā darbojas vairāk nekā 50 darba devēju organizācijas un 60 arodbiedrības, kas izveidojušas 680 nozaru koplīgumus. Koplīgumu pārklājums sastāda aptuveni 90% un 70% no darbaspēka ir arodbiedrību biedri.

Vēsturiskie stūrakmeņi

Zviedrijā pastāv stingra nostāja, ka darba devējiem un darba ņēmējiem ir jāspēj pašiem regulēt attiecības. Valsts iesaiste darba tirgus regulācijā ir minimāla. Kapitālisma uzplaukuma periodā Zviedrijā politiskās varas sašķeltība motivēja pašregulēšanos, sociālajiem partneriem uzņemoties darba attiecību regulāciju.

Agrīnajā industrializācijas stadijā darba devēji neatzina arodbiedrības un mēģināja tās iznīdēt, bet

1906. gadā arodbiedrības tika atzītas, un sāka veidoties sociālais dialogs. Pirmais solis sociālajā dialogā nosaka, ka darba devēji atzīst arodbiedrību darbību un ļauj darbaspēkam organizēties, pretī saņemot arodbiedrību atļauju organizēt darbu un vadīt uzņēmējdarbības lēmumus.

Darba devēji un arodbiedrības vienojās pozīcijā pret valsts kontroli, neļaujot tai regulēt darba tirgu, novedot pie secinājuma, ka sadarbība var būt labvēlīga abām pusēm. Šāda nostāja veidojās politiskās stabilitātes trūkuma dēļ.

Arodbiedrības kļuva organizētākas un saprata, ka var būt vienlīdzīgi pretinieki darba devējiem – pašpārliecinātības faktors.

Notika cīņa par to, kā izmantot valdību, lai gūtu virsroku savstarpējā ‘cīņā’, 1938. gadā tika panākta vienošanās, par valsts neizmantošanu, kamēr konkrēti jautājumi netiek izskatīti savā - 2 pušu starpā. 1928. gadā tika ieviests pirmais valsts regulētais ‘darba likums’, kas pārņēma koplīgumu pārrunu procesa lomu, un tika pārnests likumā. Tam sekoja arodbiedrību protesti, jo pastāvēja uzskats, ka tas atņems arodbiedrību lomu, un vienlaikus bija zema uzticība valsts institūcijām (tiesai).

Kritisks stūrakmens divpusējā sociālā dialoga attīstībā tika panākts 1938. gadā, darba devēji un arodbiedrības vienojās par valsts un politiskās ietekmes neizmantošanu, kamēr konkrēti jautājumi vispirms nav izskatīti divpusējās pārrunās.

Lai novērstu biedru skaita kritumu, ko motivēja laba bezdarbnieku pabalstu sistēma, drošības spilvens, kas nemotivē nosargāt savu darbavietu, arodbiedrības uzņēmās organizēt bezdarbnieku pabalstu, slimības lapu un publisko veselības pārbaužu saņemšanu. Sākotnēji pabalstus saņēma tikai arodbiedrību biedri, šīs sociālās garantijas var saņemt visi, bet arodbiedrības turpina nodrošināt administrēšanas funkcijas.



## Sociālā dialoga strukturēšana

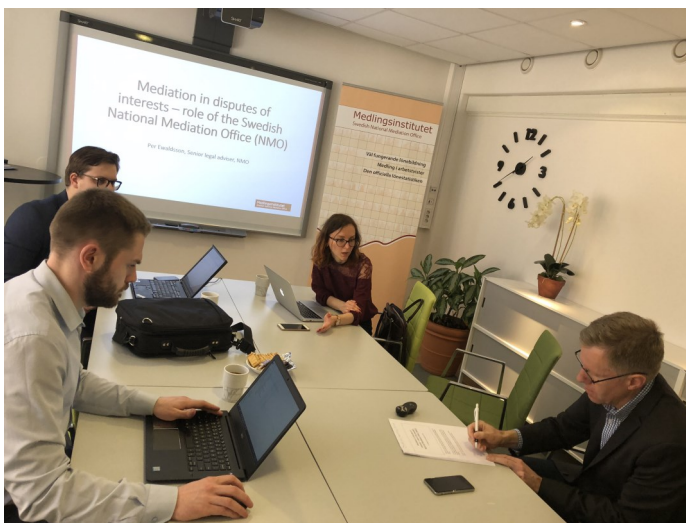
1939. -1982. algas tika noteiktas valsts līmenī, vēlāk valsts līmenis izstrādāja rekomendācijas. Mūsdienās sociālais dialogs tiek strukturēts trīs līmeņos:

- 1) Valsts līmenis – veic tautsaimniecības analīzi un izstrādā rekomendācijas;
- 2) Nozaru līmenis – saistošais līmenis, izstrādā darba attiecību nosacījumus nozarēs;
- 3) Uzņēmumu līmenis – uzlabojošais līmenis.

Darba devēju organizāciju pārklājumu sastāda 85%, kamēr koplīgumu pārklājums veido 90-95%. Šāds pārklājums veido kontroles mehānismu, kas neļauj uzņēmumiem darboties ārpus koplīgumu sistēmas. Pārkapumu gadījumos arodbiedrības izmanto tādus instrumentus, kā sadarbība ar darba devēju organizācijām, streiku fondi un blokādes.

LO Sweden oriģinālā loma bija sadalīt darbinieku sektorus un grupas, piešķirt atbildību un atbilstību sektorālā līmenī.

Zviedrijā 1898. gadā pēc nozaru sadalījuma izstrādes tika panākta vienošanās, ka darba devēji pakļaujas arodbiedrību sektorālajam sadalījumam. Nozaru konfliktu situācijās īpaši izveidota valde izvērtē situāciju un nolemj, kuras nozares koplīgumu nosacījumi tiek piemēroti konkrētajā situācijā.



## Zviedrijas Nacionālais Mediācijas birojs

Per Ewaldsson, galvenais jurists informēja, ka Nacionālais Mediācijas birojs ir valsts iestāde, kas izveidota 2000. gadā. Iestādes dibināšanas pamatā bija algu pieauguma līdzsvarotības trūkums ar inflācijas līmeni, kā rezultātā nominālais algu pieaugums neatsaucās reālo algu pieaugumā. Tas arī radīja šķēršļus Zviedrijas uzņēmumu konkurētspējai starptautiskajos tirgos, samazinot eksporta apjomus.

Birojs ir valsts aģentūra, kurā nodarbināti 10 eksperti, kuri specializējas Darba likumā, tautsaimniecībā un industriālajās attiecībās. Aģentūras uzdevums ir veicināt efektīvu algu noteikšanas procesu,

publisko datu apkopošanu par algām un nodrošināt konfliktu mediāciju.

Efektīva algu līmeņu veidošana veicina reālo algu pieaugumu, nodarbinātības pieaugumu, samazina konfliktu skaitu, uzlabo konkurences iespējas starptautiskajiem uzņēmumiem, nosakot sabalansētu algu izaugsmi, lai motivētu Zviedrijas uzņēmējdarbības konkurētspēju. Tiek veiktas sarunas ar sociālajiem partneriem, norādot uz ekonomiskajiem un izaugsmes indikatoriem, rekomendācijas pārrunu procesa grafikiem, eksporta izaugsmes faktora uzturēšana citu nozaru noteikšanās līmeņiem.

Mediācijas process – ir koplīgumu pārrunas sektoru līmenī, pārrunu vadīšana un mediācija pārrunu procesā, kā arī strīdu risināšana uzņēmumu līmenī. Pārsvarā kompāniju līmenī mediācija norisinās starp neorganizētām kompānijām un nozares arodbiedrībām. Nozares līmenī mediāciju veic piesaistīti speciālisti/juristi. Birojs risina interešu strīdus, nevis juridiskus strīdus.

Mediatora kandidāti tiek pārrunāti ar ieinteresētajām pusēm, uzklauss viedoklis pirms norikojuma veikšanas.

Mediators var tikt nozīmēts, ja tādu interesi izsaka abas iesaistītās puses, vai pastāv 'industriālās aktivitātes' risks. Mediatora uzdevums ir samierināt puses, izvairīties no 'industriālās aktivitātes'.

Iesaistītajām pusēm obligāti jāpiedalās mediācijas procesā. Ja tas nenotiek, birojam ir tiesības uzlikt sodu.

## Zviedrijas sociālā dialoga īpašības:

- Liecina, ka arvien populārāk kļūst algu noteikšanu veidot uzņēmumu līmenī, taču "zilo apkaklīšu" organizācijās, joprojām algas tiek noteiktas centralizēti (nozārēs).
- Visaptverošas ģenerālvienošanās ir anomālija, tā vietā nozaru līmenī arodbiedrības nodarbojas ar pārrunu veikšanu, tomēr ir bijušas diskusijas par visaptverošām arodbiedrībām ar mērķi novērst algu dempingu, ko rada darbaspēka norikošana.
- 'Industriālā miera klauzula' nosaka, ka nav atļauts veikt protestus, ja ir panākta vienošanās, taču ir iespējams veikt "līdzjūtības protestus".
- Zviedrijā ir identificējami 7 līmeņu algu noteikšanas veidi, no kurām viena galējība ir algu noteikšana uzņēmumu līmenī (ģenerālvienošanās algas neregulē) un otra - algu noteikšana ģenerālvienošanās ietvarā līdz sīkākajām detaļām.

## Byggnads un GS

Sarunā atklājās koplīguma slēgšanas principi:

- Fokuss uz biedru, visiem jābūt koplīgumu subjektiem;
- Neiejaukšanās citās nozarēs;
- Augsts biedru pārklājums;

- Augsta streiku kapacitāte, streiku fondi, spēja apturēt uzņēmuma darbību;
- Miera līgums.

Stājoties pārrunās ar darba devējiem, vienmēr jābūt gataviem uz konfliktu vai pat streiku. Pretēji darba devēju oficiālajai pozīcijai arī Zviedrijā darba devēju organizācijas ir radikālas un cenšas izskaust arodbiedrības. Zviedru darba devēji neiesaistītos sarunās ar arodbiedrībām, ja nebūtu spiesti to darīt.

Zviedrijā arodbiedrību spēks ir naudā – ieguldījumi nekustamos īpašumos, akcijās, fondos. Darba devēji ir spiesti iesaistīties pārrunās, jo apzinās arodbiedrību finansiālo spēku. Ir būtiski, ka finansēšanas fokuss ir novirzīts uz nacionālo līmeni, nevis vietējā līmenī, tas ļauj parādīt arodbiedrību spēku. Ekonomiskais resurss ir nozīmīgs ir svarīgs cieņas un autoritātes veidošanai darba devēju acīs.

Kopīguma slēgšanas process:

- (1) Biedru un organizāciju aptauja: valsts birojs sagatavo brošūru, un vietējie darbinieki organizē locekļu aptauju;
- (2) Tiek apkopotas prasības;
- (3) LO Zviedrija izvirza 3-5 nacionālas prioritātes, kas jāiekļauj visos nozares koplīgumos;
- (4) Pamatojoties uz LO Zviedrijas prioritātēm, nozaru federācijas virza savas prioritātes;
- (5) Vadošā iestāde izvirza pārrunu komiteju;
- (6) Pārrunu uzsākšana.

Noslēdzoties koplīguma termiņam, ja darba devēji atsākas parakstīt jaunu koplīgumu ar arodbiedrību prasībām, arodbiedrības ir tiesīgas uzsākt streika procesu, lai tas būtu iespējams, arodbiedrībām ir nepieciešama finansiālā kapacitāte.

Pēc likuma - Zviedrijā nav nepieciešami biedri, lai uzsāktu streiku, arodbiedrības drīkst streikos iesaistīt darbiniekus, kas nav to biedri.

Kontroles mehānisma pirmais punkts ir biedrs, ja notiek pārkāpums, biedrs dod ziņu arodbiedrībām, kas pēc tam dodas pie darba devēja un uzsāk sarunas.

Biedru nauda tiek iekasēta dažādos veidos. Caur automatiskiem maksājumiem no biedra konta - tiek uzskatīta par labo praksi, bet tiek piemērots arī skaidras naudas maksājums. Biedra naudas iekasēšana caur darba devējiem arī tiek praktizēta, bet tiek uzskatīta par riskantu, ļaujot darba devējiem sekot biedru plūsmam.

Uzņemot jaunus biedrus, tiek veidotas apmācības, lai veicinātu biedru līdzdalību arodbiedrību aktivitātēs un efektīvi izmantotu biedra resursu.

### Swedish Enterprise

Swedish Enterprise (SE) ir nacionālā darba devēju asociācija, kas izveidojusies 2001. gadā, apvienojoties SAF un Zviedrijas Amatu un Industrijas Asociācijai.

SE apvieno 60 000 uzņēmumus, kas nodarbina 1,9 milj. darbinieku. Tās sastāvā ir 50 dalīborganizācijas.

SE loma ir virzīt kopīgas biedru intereses, ietekmēt politisko varu, nodrošināt sadarbību pārrunu procesā, izmaksāt kompensācijas ko rada streiki (SE līdzekļi vērtējami 1,8 miljardu apmērā).

SE dalīborganizācijas piedalās pārrunās un slēdz koplīgumus, sniedz padomus uzņēmumiem, nodrošina apmācības un informācijas pieeju, pārstāv uzņēmumus pārrunās un tiesvedībās.



SE koplīgumu pārrunu procesā veic sekojošas darbības:

- Organizē konsultāciju procedūru pirms vienošanās slēgšanas;
- Lemj par piešķiramajām konsultācijām;
  - o Balstoties uz konflikta nozīmi, pārnozaru ietekmi;
- Veic pārrunu procesa un noslēgto koplīgumu izvērtēšanu.

SE apgalvo, ka streiki nav galvenais darba devēju motivators iesaistīties koplīgumu pārrunās, svarīgākie aspekti ir laba reputācija un labas attiecības ar darba ņēmējiem.

**Mārtiņa Svirskis, Natalja Preisa, ESF projekta "LBAS divpusējā sociālā dialoga attīstība labāka tiesiskā regulējuma izstrādē uzņēmējdarbības vides sakārtošanai" nacionālie koordinatori**

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



# ETUC pauž bažas saistībā ar Eiropas Komisijas Vispārīgās datu aizsardzības regulas interpretējumu

**Eiropas arodbiedrību konfederācija (ETUC) ir saņēmusi informāciju, ka Eiropas Komisija, iespējams, sniedz valstu datu aizsardzības iestādēm vadlīnijas, ka arodbiedrībām ir jāsaņem piekrišana, lai tām būtu tiesisks pamats apstrādāt biedru personas datus.**

Līdz ar to ETUC nosūtīja dalīborganizācijām savu neoficiālu skaidrojumu par Eiropas Savienības Vispārīgās datu aizsardzības regulas (GDPR) piemērošanu:

1) Acīmredzami GDPR nodrošina skaidru aizsardzību arodbiedrībām, lai arodbiedrības varētu izmantot savu biedru datus arodbiedrību darbā. GDPR 9. panta 2.punkta d) apakšpunktā ir noteikts, ka piekrišana nav vajadzīga, ja, "veicot legītimas darbības un nodrošinot atbilstošas garantijas, apstrādi veic fonds, apvienība vai jebkura cita bezpeļņas struktūra, kas to dara ar politisku, filozofisku, reliģisku vai ar arodbiedrībām saistītu mērķi un ar nosacījumu, ka apstrāde attiecas tikai uz šīs struktūras locekļiem vai bijušajiem locekļiem, vai personām, kas ar šo struktūru uztur regulārus sakarus saistībā ar tās nolūkiem, un ka bez datu subjekta piekrišanas personas datus neizpauž ārpus minētās struktūras". Šis noteikums aptver lielāko daļu no arodbiedrības parastajām darbībām.

2) Aizsardzība ir pieejama arodbiedrībām arī attiecībā uz noteiktām darbībām, piemēram, noteikta arodbiedrību biedru datu apstrāde var būt nepieciešama, jo arodbiedrībai ir jāpilda noteiktas juridiskas prasības, piemēram, organizēt balsošanu pirms streika pieteikšanas. Tiesiskais regulējums balsošanas organizēšanai atšķiras Eiropas Savienības dalībvalstīs, dažreiz pienākums organizēt balsošanu ir noteikts tiesību aktos. Tādā gadījumā arodbiedrības var atsaukties uz GDPR 6. panta 1.punkta c) apakšpunktu, proti, "apstrāde ir vajadzīga, lai izpildītu uz pārzini attiecināmu juridisku pienākumu". Vai, kā tas ir Dānijā, kur minētais pienākums ir paredzēts koplīgumā, arodbiedrības var atsaukties uz 9. panta 2.punkta b) apakšpunktu, "apstrāde ir vajadzīga, lai realizētu pārzina pienākumus un īstenotu pārzina vai datu subjekta konkrētas tiesības nodarbinātības [...] tiesību jomā, ciktāl to pieļauj [...] dalībvalsts koplīgums". Alternatīvi, kā tas ir Vācijā un Nīderlandē, kur prasība ir paredzēta arodbiedrību statūtos, arodbiedrības var atsaukties uz iepriekšminēto 9. panta 2.punkta d) apakšpunktu vai tiesību normu kombināciju.

3) Pastāv apstākļi, kad arodbiedrība var būt iesaistīta dažādās darbībās, kas saistītas ar sagatavošanos un dalību tiesvedībā, kura var attiekties uz arodbiedrības biedriem un ne-biedriem. Šajā gadījumā 9. panta 2.punkta f) apakšpunkts "apstrāde ir vajadzīga, lai celtu, īstenotu vai aizstāvētu likumīgas prasības [...]" var sniegt noderīgu papildu pamatojumu personas datu apstrādei.

4) Dažās dalībvalstīs arodbiedrības pilda darba inspekcijas funkcijas, un tādā gadījumā tās var atsaukties uz 6. panta 1. punkta e) apakšpunktu, proti, "apstrāde ir vajadzīga, lai izpildītu uzdevumu, ko veic sabiedrības interesēs, vai īstenojot

pārzini likumīgi piešķirtās oficiālās pilnvaras". Uz minēto tiesību normu savā darbā var atsaukties, piemēram, Starptautisko arodbiedrību federācijas ostas inspektori.

5) Līdzīgi darba vietās arodbiedrība var atsaukties uz 9. panta 2.punkta h) apakšpunktu, lai aizsargātu arodbiedrību darba drošības pārstāvju darbu. Šis noteikums aizsargā "apstrādi profilaktiskās vai arodmedicīnas nolūkos [...]". Ir vērts atgādināt, ka bez rūpīgas informācijas apkopošanas, kuru veic arodbiedrības, daudzi arodslimību un saslimšanu cēloņi netiktu atklāti.

6) Arodbiedrības var arī atsaukties uz 6. panta 1.punkta f) apakšpunktu attiecībā uz dažiem citiem arodbiedrību darbību aspektiem, ja "apstrāde ir vajadzīga pārzina vai trešās personas legītimo interešu ievērošanai". Turklāt 6. panta 1.punkta d) apakšpunkts "apstrāde ir vajadzīga, lai aizsargātu datu subjekta vai citas fiziskas personas vitālas intereses" nodrošina kolektīvo tiesību būtisku aizsardzību, ņemot vērā, ka arodbiedrības, piemēram, dažreiz tiek aicinātas pierādīt savu reprezentativitāti, lai noslēgtu nozares koplīgumu.

7) Arodbiedrības bieži nodrošina apmācības un kvalifikāciju un prasmju apliecināšanu biedriem, bijušajiem biedriem un ne-biedriem. Šajā gadījumā tās var atsaukties uz 6. panta 1.punkta b) apakšpunktu "apstrāde ir vajadzīga līguma, kura līgumslēdzēja puse ir datu subjekts, izpildei [...]" kopā ar

6. panta 1.punkta d) apakšpunktu "apstrāde ir vajadzīga, lai aizsargātu datu subjekta vitālas intereses", lai uzturētu kvalifikāciju reģistru un, piemēram, lai atskaitītos par dotācijām.

Šis ir tikai kopsavilkums par to, kā arodbiedrības var atsaukties uz GDPR noteikumiem. Pats par sevi saprotams, ka arodbiedrībām ir jānodrošina personas datu aizsardzība saskaņā ar GDPR noteikumiem un atbilstība jaunajiem pārredzamības, dzēšanas un citiem GDPR noteikumiem. Tāpat var gadīties, ka arodbiedrības, veicot novērtējumu par ietekmi uz datu aizsardzību (35. pants), var secināt, ka dažos gadījumos tām būs jāsaņem piekrišana datu apstrādei noteiktos apstākļos. Tomēr ETUC nepieņem, ka arodbiedrībām ir pienākums iegūt katra biedra nepārprotamu piekrišanu, lai apstrādātu viņu personas datus, pēc GDPR spēkā stāšanās 2018. gada 25. maijā.

ETUC ir sazinājies ar Eiropas Komisiju, lai uzdotu jautājumu, vai Komisija sniedz norādījumus, ka arodbiedrībām ir nepieciešama biedru piekrišana kā tiesisks pamats biedru personas datu apstrādei, un, ja tas tā ir, tad visspēcīgāk norādītu, ka šāds uzstādījums (vadlīnijas) ir nepieņemams, tas neatbilst GDPR, ir pretrunā ES saistībām ievērot ES Pamattiesību hartu un ir pretrunā ar Eiropas Cilvēktiesību konvenciju. Vēl jo vairāk, ja dalībvalstis sekos šādām vadlīnijām, tās nepildīs savas saistības, kuras tās uzņēmas atbilstoši Starptautiskās Darba organizācijas konvencijām attiecībā uz apvienošanās brīvību un koplīgumu slēgšanu, kas aizsargā arodbiedrību tiesības darboties brīvi bez valsts iejaukšanās vai sankciju draudiem.



## LBAS aktīvi strādā pie Vispārīgās datu aizsardzības regulas piemērošanas arodbiedrību darbībā

LBAS aktīvi strādā pie Vispārīgās datu aizsardzības regulas piemērošanas arodbiedrību darbībā un grozījumiem Personas datu apstrādes likumā. Pēc dalīborganizāciju lūguma ir izstrādāts un iekļauts īpašs pants par arodbiedrībām Personas datu likumprojektā (tiek virzīts uz 2.lasījumu Seimā), novēršot iespējamās pretrunas starp datu aizsardzību un arodbiedrību un koplīguma brīvību (Satversmes 108. pants). Sadarbībā ar augsta līmeņa datu speciālistiem ir jau izstrādātas LBAS vadlīnijas Vispārīgās datu aizsardzības regulas piemērošanai.

LBAS uzskata, ka Regulas un Personas datu apstrādes likuma normu piemērošana attiecībā uz arodbiedrībām būtu jāveic samērīgi, līdzsvaroti un netraucējot Satversmē un arodbiedrību darbību regulējošajos likumos, statūtos un darba koplīgumos (ģenerālvienošanās) noteikto funkciju izpildi un mērķu sasniegšanu. Tāpat šī normu piemērošana nedrīkst apdraudēt vai negatīvi ietekmēt starp arodbiedrībām un darba devējiem noslēgto darba koplīgumu un vienošanos centralizēti saņemt

biedru naudas pārskaitījumu izpildi.

LBAS viedokļa pareizību apstiprina arī Eiropas Arodbiedrību konfederācija, norādot, ka Datu regula nodrošina skaidru aizsardzību arodbiedrībām, lai arodbiedrības varētu izmantot savu biedru datus arodbiedrību darbā. Datu regulas 9. panta 2.punkta d) apakšpunktā ir noteikts, ka piekrišana nav vajadzīga, ja, "veicot leģitīmas darbības un nodrošinot atbilstošas garantijas, apstrādi veic fonds, apvienība vai jebkura cita bezpeļņas struktūra, kas to dara ar politisku, filozofisku, reliģisku vai ar arodbiedrībām saistītu mērķi un ar nosacījumu, ka apstrāde attiecas tikai uz šīs struktūras locekļiem vai bijušajiem locekļiem, vai personām, kas ar šo struktūru uztur regulārus sakarus saistībā ar tās nolūkiem, un ka bez datu subjekta piekrišanas personas datus neizpauž ārpus minētās struktūras".

**Irēna Liepiņa,**  
LBAS priekšsēdētāja vietiece

### Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) vadlīnijas Vispārīgās datu aizsardzības regulas piemērošanai \*

Ar 2018. gada 25. maiju, tiks piemērota Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2016/679 (2016. gada 27. aprīlis) *par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Direktīvu 95/46 EK (Vispārīgā datu aizsardzības regula, turpmāk - Regula).*

Kā norādīts Regulas preambulas 1.apsvērumā, fizisku personu aizsardzība attiecībā uz personas datu aizsardzību ir pamattiesības. Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 8. panta 1. punkts un Līguma par Eiropas Savienības darbību 16. panta 1. punkts paredz, ka ikvienai personai ir tiesības uz savu personas datu aizsardzību. Regula paredz noteikumus fizisku personu aizsardzībai attiecībā uz personas datu apstrādi un noteikumus personas datu brīvai aprītei, tostarp, darba tiesiskajās attiecībās.

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (turpmāk – LBAS) vadlīniju mērķis ir palīdzēt dalīborganizācijām sagatavoties Regulas piemērošanai un uzsvērt aspektus, kuriem ir nepieciešams pievērst uzmanību.

#### Vadlīnijās izmantotie jēdzieni

Lasītāju skaidrībai turpmāk ir izklāstīti Vadlīnijās lietotie jēdzieni. Ja kāds jēdziens nav skaidrots, tad tas tiek lietots Regulā noteiktajā izpratnē.

**Datu subjekts** – jebkura identificēta vai identificējama persona, kura ir fiziska persona un kuras dati tiek apstrādāti, piemēram, klients, darbinieks, darbinieku kandidāti, arodbiedrības biedrs.

**Personas dati** – jebkura informācija, kas attiecas uz identificētu vai identificējamu (atpazīstamu) datu subjektu. Ar personas datiem saprot jebkuru informāciju, kas sniedz kādas ziņas par identificējamu datu subjektu, tai skaitā objektīvi fiksējamā informācija (piemēram, personas vārds, uzvārds, personas kods, adrese, tālruna numurs, bankas konta numurs un konta informācija, t.sk. maksājumi) un arī subjektīva informācija par datu subjektu (piemēram, darbinieka atlīdzība, darba laika uzskaitē, personalizēts biedru saraksts, informācija par darbiniekiem, personas psiholoģiskais raksturojums, personas atrašanās riska grupā, informācija par dalību nevalstiskajās organizācijās, darba stāžs, informācija par veselību, izglītību, piederošo nekustāmo īpašumu). Tāpat ar personas datiem ir sapro-

tama jebkādā formā fiksēta informācija, t.i., gan rakstiski papīra formātā, gan elektroniskā formātā, gan audio un video ierakstos fiksēti dati, gan foto, gan fiksēti kā biometriskie dati. Jebkuras darbības (vākšana, glabāšana, izplatīšana, skatīšanās, pārsūtīšana, izsniegšana, labošana, dzēšana) ar šiem datiem ir personas datu apstrāde).

**Īpašu kategoriju dati** – dati, kas sniedz informāciju par datu subjekta rasi, etnisko piederību, politiskiem uzskatiem, reliģisko vai filozofisko pārliecību vai **dalību arodbiedrībā**, kā arī ģenētiskie dati, biometriskie dati (ja tie tiek izmantoti ar nolūku veikt fiziskās personas unikālu identifikāciju), veselības dati vai dati par fiziskās personas dzimumdzīvi vai seksuālo orientāciju.

**Datu aizsardzības speciālists** – speciālists, kurš atbilst spēkā esošo normatīvo aktu prasībām.

**Pārzinis** – fiziska vai juridiska persona, publiska iestāde, aģentūra vai cita struktūra, kas viena pati vai kopīgi ar citām nosaka personas datu apstrādes nolūkus un līdzekļus; ja šādas apstrādes nolūkus un līdzekļus nosaka ar Savienības vai dalībvalsts tiesību aktiem, pārzini vai tā iecelšanas konkrētos kritērijus var paredzēt Savienības vai dalībvalsts tiesību aktos. Piemēram, LBAS, tās dalīborganizācija, darba devējs.

**Apstrādātājs** – fiziska vai juridiska persona, publiska iestāde, aģentūra vai cita struktūra, kura pārziņa vārdā apstrādā personas datus. Piemēram, banka, kura darba devēja uzdevumā pārskaita arodbiedrībai biedru naudu, kuru atskaita no darbinieka algas.

**Piekrišana** – jebkura brīvi sniegta, konkrēta, apzināta un viennozīmīga norāde uz datu subjekta vēlmēm, ar kuru viņš paziņojuma vai skaidri apstiprinošas darbības veidā sniedz piekrišanu savu personas datu apstrādei. Piemēram, speciāls biedra iesniegums par iestāšanos arodbiedrībā, darbinieka iesniegums darba devējam ar lūgumu ik mēnesi atskaitīt biedra naudu no darbinieka algas.

**Trešā persona** – jebkura persona, kura nav pārzinis, pārziņa darbinieks, pārziņa tieši pilnvarota persona un nav apstrādātājs un kurai ir savi neatkarīgi nolūki datu apstrādei.

**Uzraudzības iestāde** – Datu valsts inspekcija vai cita attiecīgā uzraudzības iestāde atbilstoši Regulā noteiktajam.

## 1. Arodbiedrībai ir tiesības apstrādāt īpašu kategoriju personas datus

### 1.1 Arodbiedrības tiesības apstrādāt biedru datus

Ar personas datu apstrādi saprot jebkuru ar personas datiem vai personas datu kopumiem veiktu darbību vai darbību kopumu, ko veic ar vai bez automatizētiem līdzekļiem, piemēram, vākšanu, reģistrāciju, organizēšanu, strukturēšanu, glabāšanu, pielāgošanu vai pārveidošanu, atgūšanu, aplūkošanu, izmantošanu, izpaušanu, nosūtīt, izplatīt vai citādi darīt tos pieejamus, saskaņošanu vai kombinēšanu, ierobežošanu, dzēšanu vai iznīcināšanu (Regulas 4.panta 2.punkts)

No Regulas 9.panta izriet, ka ir aizliegta tādu personas datu apstrāde, kas atklāj fiziskas personas dalību arodbiedrībās, ar izņēmumu, ka, piemēram, apstrāde tiek veikta:

- veicot legītīmas darbības un nodrošinot atbilstošas garantijas, apstrādi veic apvienība vai jebkura cita bezpeļņas struktūra, **kas to dara ar arodbiedrībām saistītu mērķi** un ar nosacījumu, ka apstrāde attiecas tikai uz šīs struktūras locekļiem vai bijušajiem locekļiem, vai personām, kas ar šo struktūru uztur regulārus sakarus saistībā ar tās nolūkiem, un, ka bez datu subjekta piekrišanas personas datus neizpauž ārpus minētās struktūras;
- datu subjekts ir devis nepārprotamu piekrišanu viņa personas datu apstrādei;
- apstrāde ir vajadzīga, lai realizētu pārziņa pienākumus un īstenotu pārziņa vai datu subjekta konkrētas tiesības nodarbinātības, sociālā nodrošinājuma un sociālās aizsardzības tiesību jomā, ciktāl to pieļauj ES vai dalībvalsts tiesību akti vai koplīgums atbilstīgi dalībvalsts tiesību aktiem, paredzot piemērotas garantijas datu subjekta pamattiesībām un interesēm.

Arodbiedrības var apstrādāt biedru datus savu legītīmu funkciju pildīšanai, kas ir paredzēti tiesību aktos un koplīgumos. Iestājoties arodbiedrībā, persona uzņemas arodbiedrības statūtos noteiktas saistības un pienākumus, lai izpildītu arodbiedrības statūtos noteikto, proti, izpildītu vienošanos starp biedru un arodbiedrību.

Tādējādi tādai datu apstrādei, kura nepieciešama arodbiedrības statūtos un tiesību aktos noteikto funkciju izpildei, **katra biedra piekrišana personas datu apstrādei nav nepieciešama.**

## 1.2. Nepieciešamie pasākumi personas datu apstrādes nodrošināšanai

Apstrādājot informāciju par biedriem (personas datus), arodbiedrībām būs jānodrošina tiem uzticēto datu glabāšanas drošība, pievēršot īpašu uzmanību šādām darbībām:

- **izglītot** arodbiedrības personālu par Regulas piemērošanu un ar to saistītajām jaunajām prasībām;
- **noteikt personu, kura koordinē vai ir atbildīga par personas datu aizsardzības jautājumiem** un komunikāciju ar LBAS Datu aizsardzības speciālistu;
- **veikt pārbaudi, vai personas datu tiek glabāti droši** gan fiziskajā, gan digitālajā vidē. Ieteikumi un norādes personas datu glabāšanas drošības organizēšanai ir ietverti Datu valsts inspekcijas rekomendācijā "Personas datu apstrādes drošība", kas ir pieejama šeit: [http://www.dvi.gov.lv/lv/wp-content/uploads/jaunumi/publikacija/Rekomendacija\\_PDA\\_drosiba\\_2014.pdf](http://www.dvi.gov.lv/lv/wp-content/uploads/jaunumi/publikacija/Rekomendacija_PDA_drosiba_2014.pdf).

Pirms jebkuras personas datu apstrādes ir būtiski izvērtēt šādus aspektus:

- kādam mērķim dati tiek apstrādāti (ievākti, glabāti, nodoti)?
- kāds ir apstrādājamo datu apjoms, lai pārzinis sasniegtu mērķi?
- kā dati tika iegūti?
- uz kāda pamata dati tika iegūti (lai izpildītu likuma vai līguma prasības)?
- cik ilgi dati tiks glabāti?
- cik droša ir datu glabāšana, kam tie ir pieejami un vai tiek nodrošināta datu šifrēšana?
- vai dati netiek nodoti trešajām personām? Ja dati tiek nodoti trešajām personām, tad kāds ir šīs rīcības tiesiskais pamatojums un mērķis?
- **Izvērtēt izveidoto informācijas datu bāžu drošību**, jo īpaši izvērtējot:
  - datu bāzē iekļautās informācijas, kura ietver personas datus, nepieciešamību;
  - datu bāzes pieejamības drošību, proti, kāda IT infrastruktūrā tiek glabāti dati un kurām personām ir iespēja piekļūt datu bāzei;
  - aizsardzību pret nesankcionētu piekļuvi datu bāzei.
- **identificēt potenciālās riska jomas**, veicot novērtējumu par ietekmi uz datu aizsardzību (turpmāk – NIDA). Iepazīties ar ieteikumiem NIDA veikšanai var Datu valsts inspekcijas mājaslapā: <http://www.dvi.gov.lv/lv/wp-content/uploads/novertejumu-par-ietekmi-uz-datu-aizsardzibu1.pdf>;
- **informēt biedrus** par viņu datu apstrādes mērķi, tiesisko pamatojumu, institūcijām, kuriem uzkrāti dati tiek nodoti, datu aizsardzības speciālista kontaktinformāciju, kā arī papildus citu informāciju, piemēram, par informācijas glabāšanas ilgumu, personas tiesībām apstrīdēt datu apstrādi un citu informāciju atbilstoši Regulas 13.pantam. To var darīt, ietverot atbilstošo informāciju arodbiedrības statūtos, mājaslapā vai atsevišķā biedriem adresētā komunikācijā. Ir ieteicams vismaz ietvert informāciju par datu apstrādi iesnieguma par iestāšanos arodbiedrībā veidlapā un arodbiedrības mājaslapā.

Iesnieguma paraugu, kas informē biedru par to, ka arodbiedrība apstrādās viņa/viņas personas datus, var atrast Vadlīniju pielikumā Nr.1. Ja arodbiedrība veic centralizētu biedru naudas ieskaitīšanu, ieteicams, izmantot Pielikumā Nr.2 iekļauto Piekrišanas centralizētai biedra naudas iekasēšanai saskaņā ar darba koplīgumu un šim nolūkam nepieciešamajai datu apstrādei paraugu.

Savukārt arodbiedrības mājaslapā ir nepieciešams iekļaut šādu informāciju:

- ü datu aizsardzības speciālista kontaktinformāciju (vārds, uzvārds, darba laiks, telefons un e-pasta adrese);
- ü atrunu, ka personas datus arodbiedrība apstrādā, lai izpildītu arodbiedrības statūtos, Darba likumā, Arodbiedrību likumā, Darba aizsardzības likumā, Darba strīdu likumā, Streiku likumā un citos normatīvajos aktos noteiktās arodbiedrību funkcijas un pienākumus;
- ü laikposmu, cik ilgi personas dati tiks glabāti, vai, ja tas nav iespējams, kritērijus, ko izmanto minētā laikposma noteikšanai;

ū informāciju, ka arodbiedrības biedram ir tiesības pieprasīt arodbiedrībai piekļuvi saviem personas datiem un to labošanu vai dzēšanu, apstrādes ierobežošanu attiecībā uz sevi, tiesības iebilst pret apstrādi, kā arī tiesības uz datu pārnesamību.

· **Nodrošināt godprātīgu un pārredzamu biedra personas datu apstrādi, tai skaitā nodrošinot datu subjekta tiesības uz viņa personas datu drošību Regulas kontekstā:**

- pieprasīt informāciju par to, kā tiek apstrādāti personas dati (12.pants);
- piekļūt saviem datiem (Regulas 15.pants);
- pieprasīt nekorektu datu labošanu (Regulas 16.pants);
- pieprasīt informācijas dzēšanu (Regulas 17.pants);
- ierobežot informācijas apstrādi (Regulas 18.pants);
- pieprasīt datu pārceļšanu (Regulas 20.pants).

Regulas spēkā stāšanās un tās piemērošana nevar būt par pamatu, lai kavētu arodbiedrības pildīt to funkcijas un īstenot to tiesības, kas ir noteiktas starptautiskajos dokumentos, Latvijas tiesību aktos un koplīgumos.

## **2. Droša datu apmaiņa starp arodbiedrību un darba devēju**

### **2.1. Vispārīgie noteikumi: datu aizsardzība nodarbinātības attiecībās**

Darbinieku datus darba devējs apstrādā, lai izpildītu darba līguma prasības un izpildītu uz darba devēju attiecināmu juridisku pienākumu (piemēram, sniegt datus par darbiniekiem valsts institūcijām normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos un kārtībā).

Informācija par dalību arodbiedrībā ir īpašas kategorijas dati un to apstrādei tiek piemērots sevišķs režīms un sevišķie noteikumi. Tāpat īpašas kategorijas datu apstrādi darba devējs veic, lai realizētu pārziņa pienākumus un īstenotu pārziņa vai datu subjekta konkrētas tiesības nodarbinātības, sociālā nodrošinājuma un sociālās aizsardzības joma un ja apstrāde ir vajadzīga profilaktiskās vai arodmedicīnas nolūkos vai darbinieka darbības novērtēšanai.

Jebkurā gadījumā darba devējiem ir šādi pienākumi:

- sniegt darbiniekiem informāciju par to, ka darba vietā tiek veikta darbinieku novērošana/uzraudzīšana/kontrole (datu monitoring), kā arī skaidrot monitoringa mērķi, metodes un tehnoloģijas;
- nodrošināt darbinieku personas datu aizsardzību, tai skaitā darbinieka tiesības pieprasīt pārzinim informāciju par to kā tiek apstrādāti viņa personas dati, piekļūt saviem personas datiem, kā arī pieprasīt nekorektu personas datu labošanu, informācijas dzēšanu un ierobežot informācijas apstrādi;
- nodrošināt precīzus un atjaunotus datus, kā arī neglabāt datus ilgāk, nekā tas ir nepieciešams, lai sasniegtu mērķi, kuru īstenošanai dati tika savākti;
- veikt visas nepieciešamās darbības, lai aizsargātu personas datus pret neatļautu trešo personu piekļuvi, kā arī izglītēt personālu/darbiniekus par personas datu aizsardzības prasībām;
- nodrošināt, ka elektroniskajā komunikācijā (elektroniskais pasts, telefons, mobilās aplikācijas) starp darba devēju un jebkuru trešo personu piemēro tādas pašas prasības par personu datu aizsardzību, kādas piemēro analogajai komunikācijai (piemēram, oficiālās vēstules, avīzes, ziņu lapas, kas ir papīra formātā);
- Pirms personas datu apstrādes vienmēr pārliecināties par konkrētās personas tiesībām saņemt informāciju, kas var saturēt personas datus (piemēram, pilnvarojuma apjomu).

### **2.2. Personas datu aizsardzība, sociālais dialogs un koplīgumu brīvība**

Darba devējam un arodbiedrībai savstarpējā komunikācijā un sadarbībā ir jāievēro Regulas prasības. Vienlaikus nav pieņemamas situācijas, kad darba devējs atsakās pildīt Darba likuma, Arodbiedrību likuma vai koplīguma normas, pamatojot to ar Regulas īstenošanu.

Par gadījumiem, kad valsts iestādes vai darba devēji, nesniedz nepieciešamo informāciju vai atsakās veikt citas darbības, atsaucoties uz Regulas prasībām, lūdzam nekavējoties informēt LBAS un šie gadījumi tiks vērtēti katrā atsevišķā gadījumā, iesaistot Datu valsts inspekciju.

Vēršam uzmanību, ka personas datu aizsardzības tiesību normu piemērošana citu starpā nedrīkst apdraudēt vai negatīvi ietekmēt arodbiedrību tiesības centralizēti saņemt biedru naudas pārskaitījumus īstenošanu, kas ir noteikts starp arodbiedrībām un darba devējiem noslēgtajā koplīgumā vai atsevišķā vienošanās.

Vislietderīgāk personas datu aizsardzības aspektus ir regulēt **koplīgumā**, nosakot darbinieku, arodbiedrības biedru un arodbiedrības pilnvaroto personu datu aizsardzības tiesību nodrošināšanas principus un aktivitātes, kuras ir pielāgotas konkrēta uzņēmuma specifikai.

Ir ieteicams koplīgumos iekļaut šādu paraugklausulu, pēc nepieciešamības pilnveidojot tās formulējumu atbilstoši uzņēmuma un arodbiedrības specifikai:

*Arodbiedrībām ir tiesības pieprasīt un darba devējam ir pienākums sniegt darbinieku personas datus, ja personas datu apstrāde ir nepieciešama, lai nodrošinātu arodbiedrības biedru tiesību un interešu aizsardzību, izpildītu arodbiedrības leģitīmas funkcijas un īstenotu arodbiedrības tiesības un pienākumus, kas ir paredzēti Latvijas tiesību aktos.*

Ja nepieciešams, koplīguma klausulu var papildināt ar konkrētu personas datu veidu uzskaitījumu, drošiem komunikācijas instrumentiem, ar kuru palīdzību arodbiedrība un darba devējs apmainās ar informāciju (piemēram, nododot informāciju par darbinieku atlīdzību, darba laika uzskaiti, personalizētu biedru sarakstu, informāciju par darbiniekiem, kuri ir pieņemti darbā vai ar kuriem darba attiecības ir izbeigtas), kā arī savstarpējām apmācībām par personas datu drošību un informācijas konfidencialitāti. Droši komunikācijas instrumenti ir, piemēram, datu kriptēšana (šifrēšana), pseidonimizācija, drošu elektronisko sakaru kanālu izmantošana u.c.

### **2.3. Informācija par piederību arodbiedrībai ir īpašas kategorijas personas dati (Regulas 9.pants).**

Darba devējs drīkst pieprasīt šādu informāciju no darbinieka tikai izņēmuma gadījumos, lai:

- pildītu tiesību aktos noteikto pienākumu, piemēram, saņemt arodbiedrības piekrišanu arodbiedrības biedra atļaušanai;
- pildītu saistības, kas ir paredzētas koplīgumā, piemēram, lai piešķirtu koplīgumā noteiktās garantijas arodbiedrības biedriem;
- veiktu centralizētu arodbiedrības biedru naudas atskaitījumu;
- pildītu citus pienākumus, ko paredz koplīguma normas un vai arodbiedrības statūti.

## **3. Personas datu apstrāde LBAS**

LBAS Regulas piemērošanas procesā darbojas gan kā darba devējs, gan kā nacionālā līmeņa arodbiedrību konfederācija, kura apstrādā savu dalīborganizāciju sniegto informāciju, kas var ietvert personas datus tiesisko mērķu īstenošanai. Viens no personas datu apstrādes piemēriem ir statistikas apkopošana un sniegšana valsts pārvaldes institūcijām, kā arī personas datu izmantošana, lai aizstāvētu atsevišķu biedru tiesības un intereses.

Lai nodrošinātu personas datu apstrādes procesa atbilstību Regulas prasībām, LBAS:

- 1) veiks NIDA LBAS līmenī, lai izvērtētu augstā riska iespējamību un nopietnību, ņemot vērā personas datu apstrādes raksturu, apmēru, kontekstu, nolūkus un riska avotus;
- 2) izstrādās vadlīnijas personas datu apstrādei LBAS birojā, kas var kalpot par paraugu LBAS dalīborganizāciju birojiem;
- 3) noteiks LBAS atbildīgo personas datu aizsardzības speciālistu, kura pakalpojumus LBAS dalīborganizācijas varēs izmantot uz atsevišķas vienošanās pamata;
- 4) izglītīs LBAS dalīborganizācijas par personas datu apstrādi LBAS.

## ETUI seminārā - "Netipisku darbinieku pārstāvība un organizēšana"

**LSAB pārstāvis piedalījās ETUI (Eiropas Arodbiedrību institūta) organizētajā seminārā "Netipisku darbinieku (pašnodarbināto) pārstāvība un organizēšana" ("Representing and organising atypical workers") no 7. maija līdz 9. maijam Romā, Itālijā. Mācību seminārā piedalījās 28 pārstāvji no ES valstu arodbiedrībām.**



Galvenie semināra mērķi:

- noteikt veidus, kā aizstāvēt netipisku darba ņēmēju tiesības, jo īpaši pašnodarbinātās personas, slēdzot nozares koplīgumus, koplīgumus uzņēmumu līmenī un cita veida sadarbības līgumus ar darba devējiem;
- apmainīties ar ES valstu arodbiedrību pieredzi attiecībā uz pašnodarbināto personu organizēšanu un iesaistīšanu arodbiedrību kustībā;
- noskaidrot un salīdzināt, kādi ir pašnodarbinātu personu sociālās aizsardzības pasākumi un tiesības uz valsts pabalstiem bezdarba, nelaimes gadījumu darbā u.c. sarežģītās dzīves situācijās;
- iepazīties ar jaunākajām likumdošanas iniciatīvām Eiropas līmenī attiecībā uz pašnodarbināto personu sociālo aizsardzību;
- izstrādāt idejas par pašnodarbināto personu sociālās aizsardzības pasākumu ieviešanu un īstenošanu valsts līmenī.

Pašnodarbināto personu jeb netipisko darbinieku interešu aizstāvība un iesaistīšana arodbiedrībā pašlaik ir ļoti aktuāla daudzās ES valstīs. To nosaka straujā ekonomikas digitalizācija un pakalpojumu pārdošana ar interneta starpniecību. Piemēram, GIG economy – tas nozīmē, ka darbinieks strādā pēc pieprasījuma, piegādā precī vai sniedz pakalpojumu, saņemot darba devēja /sadarbības partnera telefona zvanu vai e-mailu. Darbinieka vienīgā sasaiste ar darba devēju ir mobilais telefons vai dators. Bieži vien tas ir darbinieka vienīgais darba devējs, bet kā sadarbības forma ir izvēlēts nevis darba līgums, bet gan pakalpojumu sniegšanas līgums. Šajā gadījumā arodbiedrības uzdevums ir aizsargāt t.s. pašnodarbinātos jeb viltus pašnodarbinātos tādā pašā līmenī kā darbiniekus, kuri ir noslēguši darba līgumu. Darbinieki ir spiesti reģis-

treties kā pašnodarbinātie (bieži – arī kā PVN maksātāji), lai dabūtu pasūtījumus, piemēram, no aģentūrām, kas nodrošina dažāda veida pakalpojumus (telpu uzkopšana, sekretāru, datu operatoru u.c. palīgdarbu izpildi uz īsu termiņu vai dažām stundām).

Dānijā arodbiedrību nosodījumu bija izpelnījusies interneta platforma (vietne) HILFR, kas piedāvā uzkopšanas pakalpojumus. Platforma nodarbināja tikai pašnodarbinātās personas, tajā pašā laikā nosakot stundas likmi, darba standartus un prasības tieši tāpat kā darbiniekiem. Arodbiedrību spiediena rezultātā HILFR (<https://hilfr.dk/>) ir noslēgusi pirmo koplīgumu starp interneta platformu un arodbiedrību, lai aizstāvētu pašnodarbināto (darbinieku) intereses. Otrs plaši pazīstams interneta platformas piemērs ir Uber, kas piedāvā pasažieru transporta pakalpojumus – ar interneta platformas palīdzību klients atrod tuvāko autovadītāju-partneri, kurš nogādās pasažieri vajadzīgajā vietā. Uber (<https://www.uber.com>) jeb darba devējs pilnībā nosaka pakalpojuma cenu, līguma noteikumus, pat prasības vadītāja apģērbam, bet tomēr uzstāj, ka tās ir tikai līgumattiecības starp 2 neatkarīgiem partneriem, Uber kā aģentūru un pašnodarbināto, kā pakalpojuma sniedzēju. Arodbiedrības uzdevums ir apvienot pašnodarbinātos, lai kolektīvi aizstāvētu viņu tiesības. Pašlaik tas ir pretrunā ar ES Konkurences likumu, kas aizliedz pašnodarbināto apvienošanās.

Latvijā pašnodarbinātie ir apvienojušies biedrībās atbilstoši profesionālajām interesēm, bet aizvien aktuāls kļūst jautājums par pašnodarbināto sociālo aizstāvību tādā pašā līmenī kā tad, ja viņi būtu noslēguši darba līgumu. Īpaši svarīgi ir ņemt vērā pašnodarbināto intereses, slēdzot nozares koplīgumu vai cita veida sadarbības līgumus ar darba devējiem, kuri nodarbina arī pašnodarbinātos. ES līmenī galvenais politikas attīstības virziens ir ļaut darbiniekam elastīgi mainīt nodarbinātības formas, saglabājot sociālo aizsardzību un tiesības, neatkarīgi no reģistrācijas veida. Svarīgi ir aizstāvēt to pašnodarbināto personu intereses, kuras ir piespiestas reģistrēt uzņēmējdarbību, lai samazinātu nodokļu slogu darba devējam. Arī Latvijā sāk iezīmēties tendence aizstāt darbiniekus ar pašnodarbinātajiem, kuri ir sociāli mazāk aizsargāti. Arodbiedrībām ir nozīmīga loma, lai informētu un konsultētu darbiniekus un jauniešus, kuri tikko ienāk darba tirgū, kādas ir sekas, ja viņi reģistrē savu saimniecisko darbību jeb kļūst par pašnodarbinātajiem. Daudzi nemaz neapzinās, ko tas nozīmē. Riska grupā ir darbinieki vecāki par 50 gadiem, jaunieši un ilgstošie bezdarbnieki. Pašnodarbinātajiem darbiniekiem nav tiesību streikot, jo to neparedz likumdošana.

**Vairāk lasiet: [www.lsab.lv](http://www.lsab.lv).**

# Starptautiskā Darba organizācija – darba tiesību parlaments un uzraugs

Starptautiskā Darba organizācija (SDO) kā trīspusējās sadarbības mehānisms ir būtisks arodbiedrību darbā. Tas apvieno trīs puses – valstu valdības, darba devējus un darbiniekus - aktuālu lēmumu pieņemšanai saistībā ar nodarbinātību, ekonomiku un sociālajiem jautājumiem. Neskatoties uz to, ka SDO komiteju pieņemtie secinājumi reizēm var likties vispārīgi un deklaratīvi, tie veido būtisku pamatu un ieteikumus valstu politiku veidošanā par nodarbinātības un citiem ekonomikas jautājumiem. Uz šiem secinājumiem arodbiedrības var atsaukties savos atzinumos un priekšlikumos NTSP ietvaros. Šie ieteikumi nav trešo personu pieņemtie secinājumi. Zem šiem secinājumiem vai rekomendāciju tekstiem, balsojot Konferences ietvaros, ir uzlikusi savu parakstu un devusi piekrišanu arī Latvijas valdība. Līdz ar to tai ir jāpilda sava apņemšanās, un arodbiedrību uzdevums ir atgādināt valdības pārstāvjiem par šo apņemšanos.

SDO nav tālu esoša organizācija Ženēvā, kura ir atrauta no Latvijas realitātes. SDO, tās tiesību avoti, aktivitātes, uzraudzības mehānisms ir instrumenti, kurus ir vērtīgi izmantot arodbiedrību darbā. Taču mēs zinām par tiem ļoti maz. Diemžēl Latvijā SDO kā ANO aģentūra nav starp populārākajām. Latvijas dalībai SDO darbā tiek piešķirts nepietiekams finansējums. Arī SDO pārstāvji reti ir apciemojuši Baltijas valstis pēdējo 20 gadu laikā. Kā rezultātā zināšanas un izpratne par SDO un tās instrumentiem ir vājas Latvijas valsts iestādēs, kā arī darba devēju un arodbiedrību vidū.

Šī raksta mērķis ir sniegt ieskatu SDO un tās uzraudzības mehānismos un atbildēt uz jautājumu, kā mēs, Latvijas arodbiedrības, varam izmantot SDO, lai stiprinātu savas nostājas tiesību aktu un politiku veidošanā un arī darba strīdu risināšanā.

## (1) SDO, ACTRAV un tā politikas prioritātes

*“Ilgstošais miers pasaulē var pastāvēt tikai, ja tas ir balstīts uz sociālo taisnīgumu.”*

SDO tika dibināta 1919. gadā, kā jaunās pasaules arhitektūras daļa atbilstoši Versaļas līgumam, kas pielika punktu Pirmajam Pasaules karam. SDO ir ANO sastāvā, viena no tās aģentūrām. Tās mērķis ir nodrošināt sociālo mieru pasaulē, pieņemot starptautiskās darba konvencijas (standartus) un rekomendācijas. Tās galvenā īpašība ir trīspusējā sadarbība, proti, standarti tiek pieņemti nevis imperatīvi no augšas, bet tiek apspriesti un pieņemti trīspusējās sadarbības rezultātā ar darba devēju, darba ņēmēju un valdību vienošanos.

### SDO politiku prioritātes:

1. Vairāk un labākas darbavietas iekļaujošas izaugsmes nodrošināšanai un jauniešu darba perspektīvas;
2. Starptautisko darba standartu ratificēšana un piemērošana;
3. Sociālās aizsardzības grīdas izveidošana un paplašināšana;
4. Ilgtspējīgu uzņēmumu veicināšana;
5. Cienīgs darbs ekonomikā;
6. Neformālās (ēnu) ekonomikas formalizēšana;
7. Darba vietas kvalitātes veicināšana, veicot darba inspekciju;
8. Darbinieku aizsardzība no nepieņemamām darba formām;
9. Taisnīgas un efektīvas darbaspēka migrācijas politikas veicināšana;
10. Spēcīgas un reprezentatīvas darba devēju un darba ņēmēju organizācijas.



## SDO struktūra



**SDO ir divi mērķi** – likumdošanas funkcijas (veidot jaunus darba tiesību standartus) un tehniska atbalsta funkcija – apmācības, izpratnes veicināšana, mediācija.

SDO finansē valstu iemaksas (biedru maksa), kā arī brīvprātīgi maksājumi. Vislielākās iemaksas veic ASV, otrajā vietā - Eiropas Savienība. Papildus ir valstis, kuras finansē dažādas palīdzības programmas. Sociāli atbildīgie uzņēmumi paraksta sadarbības līgumus un arī ziedo naudu un finansē palīdzības programmas, piemēram, Danone, Statoil.

ACTRAV ir SDO Darbinieku aktivitāšu birojs. ACTRAV ir galvenā saikne starp SDO un darba pasauli - darba ņēmēju organizācijām. ACTRAV nodrošina, ka darba ņēmēju organizāciju intereses un vajadzības tiek ņemtas vērā SDO politikas izstrādē.

## (2) SDO tiesiskie instrumenti

SDO tiesiskie instrumenti ir pasaules līmeņa vienošanās, konsenss par kādu nodarbinātības noteikumu. Tie veido argumentāciju tiesām, ietekmē politikas un nacionālos tiesību aktus un paražas.

SDO pieņem starptautiskus standartus trīspusējās sadarbības rezultātā. Tas nozīmē, ka arodbiedrībām ir tieša ietekme uz standartu pieņemšanas mehānismu. Arodbiedrības tieši ietekmē to, kādus jautājumus izskatīs SDO.

SDO konvencija ir starptautisks līgums, kad to ratificē, tas kļūst saistošs. Ja tas nav ratificēts, tas ir iedvesmas avots nacionālajām tiesībām. Kopumā ir pieņemtas 189 konvencijas. Pēdējā ir konvencija mājas strādniekiem, kas tika pieņemta 2011. gadā. Tiklīdz konvencija tiek ratificēta, tā ir valsts starptautiskā saistība. Ja tā netiek ratificēta, valstij ir regulāri jāsniedz ziņojumi, skaidrojot iemeslus, kāpēc konvencija netiek ratificēta, un norādot provizorisku konvencijas ratifikācijas laiku.

SDO rekomendācijas netiek ratificētas, taču tās papildina konvencijas un skaidro tās. Tās sniedz vadlīnijas nacionālajām tiesībām un politikām. Kopumā ir 205 rekomendācijas.

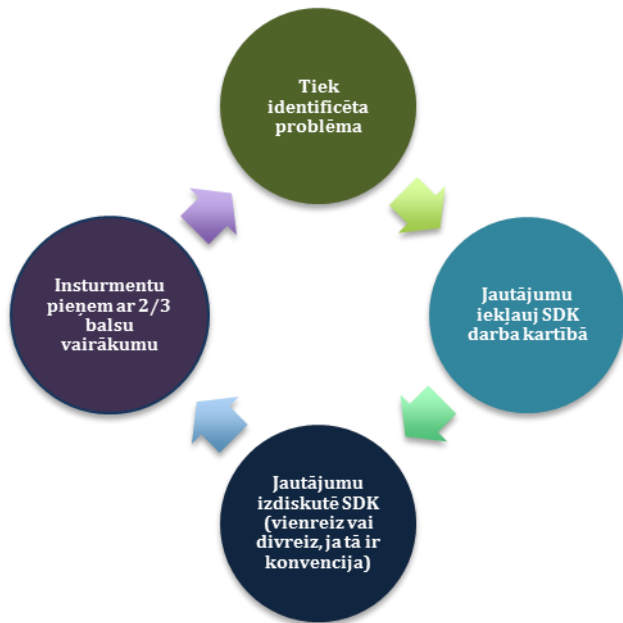
SDO ir 8 fundamentālās konvencijas. 1998. gadā SDO tika pieņemta Deklarācija par pamattiesībām un darba principiem darbā. Tā definēja 8 SDO konvencijas, kuras neatkarīgi no tā, vai valsts tās ir ratificējusi, ir saistošas:

- Konvencija nr.138 un nr.182 par bērnu darba novēršanu;
- Konvencija nr.29 un nr.105 par piespiedu darba izskaušanu;
- Konvencija nr.100 par vienlīdzīgu darba samaksu un nr.111 pret diskrimināciju darba vietā;
- Konvencija nr.87 par apvienošanās brīvību un nr.98 par apvienošanās brīvību un koplīgumu slēgšanu.

Eiropas Savienībā ir ratificētas visas fundamentālās konvencijas.

## Kā tiek pieņemti SDO tiesiskie instrumenti?

SDK – Starptautiskā darba konference, kas notiek reizi gadā Ženēvā. Tā ir galvenais SDO lēmumu pieņemšanas orgāns.



## Kāpēc ES valstīm tomēr ir vērtīgi izmantot SDO instrumentus?

Neskatoties uz to, ka ES sociālās tiesības ir vienas no labākajām pasaulē un to ka tās ir pārākas par Latvijas tiesībām, ES nav tiesību aktu par algām, apvienošanās brīvību, streika tiesībām, koplīgumu slēgšanu. ES atstāj to visu valstu kompetencei. Vienīgais avots, kas palīdz iegūt argumentāciju arodbiedrību pozīciju stiprināšanai, ir SDO tiesiskie instrumenti un skaidrojumi.

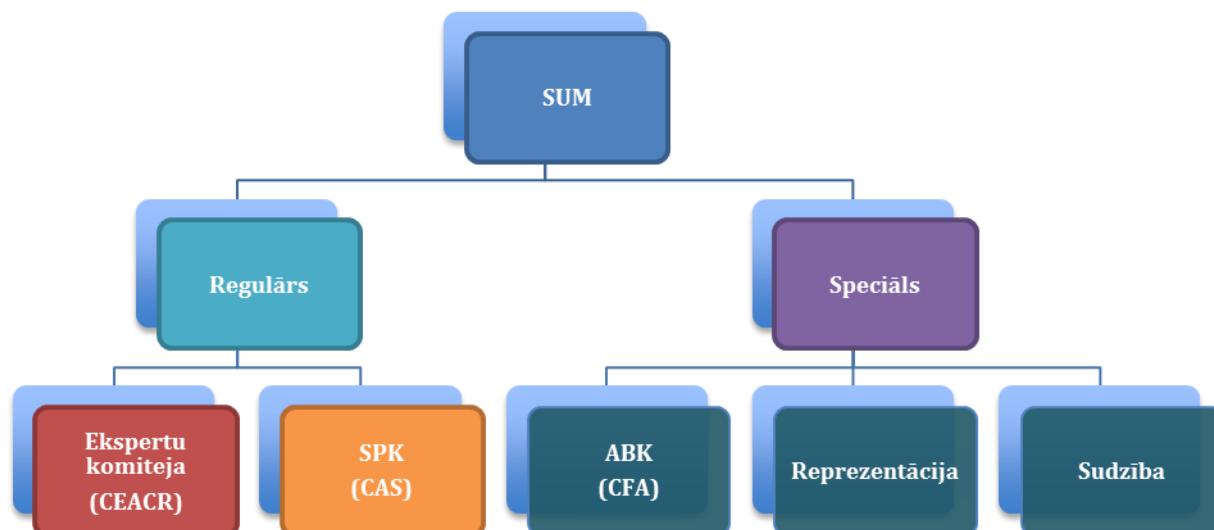
Eiropas Cilvēktiesību tiesa izmanto SDO tiesiskus instrumentus, jo īpaši SDO konvenciju nr.87 par apvienošanās brīvību lietu izskatīšanā (piemēram, *Demir and Baykara* (2008) un *Veniamin Tymoshenko and others v. Ukraine* (2015))

---

### (3) SDO standartu uzraudzības mehānisms (SUM)

---

**Ko dara SDO SUM?** SUM uzrauga, vai standarti tiek piemēroti pareizi, skaidro standartu saturu, izveido secīgu tiesu praksi un principu kopumu. Svarīgi, ka SUM nav tiesa, kas nozīmē, ka SUM lēmumi nav juridiski saistoši.



#### SUM sastāv no:

- **Regulārā uzraudzības mehānisma**
- **Speciālā uzraudzības mehānisma**

#### Regulārs uzraudzības mehānisms

To veido valstu valdību regulāri nosūtīti ziņojumu par SDO standartu izpildi. Tas ir valdu valdību pienākums atbilstoši SDO konstitūcijai. Ziņojumos valstu valdības skaidro, kā konkrēts SDO standarts tiek ieviests valstu tiesību aktos koplīgumos un citos instrumentos. Tas sastāv no divām fāzēm juridiskas un politikas.

- a) Juridiska: **SDO Ekspertu komiteja** (CEACR) veic juridisku analīzi. Ekspertu komitejā strādā neatkarīgi juristi un eksperti. Katru gadu šī komiteja izvērtē, kā valsts piemēro SDO konvencijas. Tā tika dibināta 1926. gadā. Tā sastāv no 20 dalībniekiem, kuri ir juristi, tiesneši, tiesību profesori, kurus nominē uz trīs gadu termiņu SDO Ģenerālsekrētārs. Eksperti piedalās kā neatkarīgi eksperti un nepārstāv savu valstu intereses. Komiteja tiekas vienu reizi gadā un izskata valstu ziņojumus, komentārus un sūdzības no sociālajiem partneriem un citu pieejamo informāciju. Ekspertu komiteja ievēro objektīvas izmeklēšanas un patiesības principus. Tās uzdevums ir salīdzināt informāciju, kuru sniedz valstu valdības un sociālie partneri.

Ekspertu komiteja 1) publicē savas piezīmes un 2) nosūta valstu valdībām tiešus pieprasījumus, ja informācija ir nepietiekama vai neskaidra.

Kā Ekspertu komiteja iegūst informāciju par pārkāpumiem? No valstu ziņojumiem. Kā notiek ziņojumu sniegšana par valdību ziņojumiem? Valdības apraksta nacionālos tiesību aktus un to ieviešanu, kā arī sniedz pierādījumus, piemēram, statistiku, projekta aktivitātes un tml. Arodbiedrību uzdevums ir komentēt ziņojumu, komentēt tiesību aktus, koriģēt, kā arī sniegt ieskatu par praktisku sniedzot praktiskus piemērus un tiesu praksi. Šis ir tiešs LBAS funkciju un darbības lauciņš.

- b) Politiska: **Standartu piemērošanas komiteja** (SPK) ir politisks forums-komiteja, kas notur savas sēdes SDK laikā reizi gadā. SPK ir trīspusējā komiteja. SPK analizē konkrētus gadījumus, kurus iepriekš identificēja Ekspertu komiteja savā ziņojumā par konkrēto gadu. SDK sākumā SPK vienojas par lietu sarakstu, kuru skatīs konkrētas SDK laikā. Sarakstā vienojas un atlasa tās lietas, kuras izskata par visnopietnākajiem pārkāpumiem attiecīgajā gadā, vai kur pārkāpums ir turpināts.

Lietas – standartu pārkāpumu gadījumus skata noklausīšanās, politiska dialoga un pārliecināšanas rezultātā. Ja lieta tiek izvēlēta izskatīšanai SPK ikgadējā SDK laikā, konkrētas valsts valdībai

tiek nosūtīta informācija un pieprasījums piedalīties sēdē un sniegt skaidrojumu. Sociālie partneri no attiecīgas valsts arī sniedz savus komentārus. Komitejas rezultātā pieņem rekomendācijas.

Tiek uzskatīts, ka SPK nav zobu, jo tā sniedz nesaistošas rekomendācijas. Taču “neskatoties uz zobu trūkumu, tā košļā ļoti ilgi”, proti panāk rezultātus mērķtiecīga spiediena rezultātā.

## **Speciāls uzraudzības mehānisms**

### **(1) Apvienošanās brīvības komitejā (ABK)**

ABK izskata speciālās sūdzības. Šī komiteja pēc būtības skata sūdzības tikai par apvienošanās brīvības konvencijām un rekomendācijām. Nav nepieciešams, lai valstu būtu ratificējusi konvencijas nr.87 un 98. Tā ir trīspusējā komiteja, kurai katra no pusēm, darba devēji, darbinieki un valdības, deleģē 6 pārstāvjus. Komiteja tiekas trīs reizes gadā.

Kopš 1974. gada to vada neatkarīgs komitejas priekšsēdētājs. Taču kopš 2017.gada ABK nav priekšsēdētāja, kas ir saistīts ar faktu, ka darba devēju puse neatzīst streiku tiesības kā daļu no SDO konvencijas nr.87.

ABK skata individuālās sūdzības, ievērojot objektīvas izmeklēšanas un patiesības principu. Tās sēdes ir slēgtas un tā ievēro dokumentu konfidencialitāti. Sūdzības izskatīšanai nav prasības izsmelt visu valsts tiesvedības procesu. Sūdzību komitejā var iesniegt darba devēju un darbinieku pārstāvji.

Svarīgi, ka šim mehānismam nav nepieciešams, lai pārkāpums izietu cauri visiem nacionālās tiesvedības mehānismiem. Sūdzības izskatīšana varētu aizņemt līdz 1,5 gadam. Sūdzības sagatavošanai nav paredzētas speciālās prasības.

### **(2) Rerezentācija**

Reprezentāciju atbilstoši SDO konstitūcijas 24. pantam var iesniegt darbinieku vai darba ņēmēju organizācijas gadījumos, ja valsts pārkāpj kādu SDO konvenciju. Rezultātā tiek pieņemti secinājumi, tie nav saistoši valdībām.

### **(3) Sūdzība**

Sūdzību atbilstoši SDO 26. pantam var iesniegt valdība, SDO Administratīvā padome, darbinieku vai darba devēju organizācija, kura ir SDK delegāts, par kādu valsti, kura sistemātiski nepilda SDO tiesību standartus. Šis mehānisms pēc būtības ir politiska spiediena instruments pret valstīm, kurās ir rupji un smagi SDO standartu pārkāpumi.

Administratīvā padome var pieņemt lēmumu var pieņemt lēmumu izveidot speciālu izpētes komisiju, kura padziļināti skata pārkāpumu un atskaitās Administratīvajai padomei. SDO Vēsturē ir izveidotas tikai 12 izpētes komisijas.

### **(4) Tieša iejaukšanās**

To izmanto tikai ļoti nopietnu un steidzamu pārkāpumu gadījumā. Jautājums tiek atrisināts augstākajā līmenī.

Ko valstij nozīmē pamatkonvenciju neievērošana?

Ja valsts nepilda SDO konvenciju, jo īpaši pamatkonvenciju prasības, tas var ietekmēt tās iespējas starptautiskajā sadarbībā, piemēram, nodokļu atlaides starptautiskajā tirdzniecībā, starptautisko aizdevumu piešķiršanu, iestāšanos OECD.

## **Ko var darīt arodbiedrības, lai izmantotu SUM?**

Arodbiedrībām rūpīgi jāizvērtē situācija, lai saprastu, kādu SUM mehānismu izvēlēties. Dažreiz, arodbiedrībām paceļot jautājumu par iespēju vērsties SUM, valdība ātrāk atrisina problemātisko jautājumu.

### **1. Komentāru sniegšana par konvenciju un rekomendāciju prasību izpildi**

Arodbiedrību nacionālā līmeņa konfederācijas, proti, LBAS, savlaicīgi līdz 1.septembrim sūtīt savus komentārus par valdības ziņojumiem gan valdībai, gan NORMLEX departamentam, ja valdība neiestrādā LBAS nosūtītus komentārus ziņojumā.

## 2. Standartu piemērošanas komiteja (SPK)

Ja lieta ir izvēlēta izskatīšanai SPK, nacionālajai konfederācijai ir pienākums piedalīties un sniegt komentārus, aizstāvot darba ņēmēju puses viedokli par attiecīgu jautājumu.

Reprezentācijas un sūdzības gadījumā ir ieteicams sadarboties ar starptautiskā līmeņa arodbiedrībām un atcerēties par politisko spiedienu.

## 3. Individuālu gadījumu sūtišana izskatīšanai Apvienošanās brīvības komitejā (ABK)

Šī iespēja ir domāta LBAS dalīborganizācijām. Ja pastāv individuāls vai kolektīvs darba tiesību strīds, pat ja tas atrodas tiesvedības stadijā, nozares arodbiedrībai ar LBAS atbalstu ir iespēja to pieteikt ABK un iegūt papildus argumentus un papildus spiedienu strīda izskatīšanas procesā Latvijā.

## (5) Konvenciju ratifikāciju situācija Baltijas valstīs

Latvija ir ratificējusi 52 konvencijas, salīdzinot ar Igauniju - 39 un Lietuvu – 45.

	Ratifikācija	Pēdējā ratifikācija	ABK lietas	Dalība
Igaunija	39 konvencijas un 2	Nr. 188, Nr.29	3 pabeigtas	1921/1992
Latvija	52 konvencijas un 2	Nr.183	1 pabeigta (1996)	1921/1991
Lietuva	45 konvencijas	Nr. 188, Nr.155	5 pabeigtas	1921/1991

### Situācija Latvijā

Kopumā Latvijas tiesību akti atbilst SDO tiesību standartiem, taču ir problēmas tiesību piemērošanā un tiesu izpratne par apvienošanās brīvību un koplīgumu slēgšanu. To pierāda lieta *Aušra Straume pret Latviju*, kas šobrīd tiek izskatīts Eiropas Cilvēktiesību tiesā.

Viens no draudiem apvienošanās brīvības īstenošanai ir Vispārējās Datu regulas spēkā stāšanās. Aktuālie jautājumi ir Piespiedu darba protokola ratifikācija un koplīgumu slēgšana valsts pārvaldē.

Attiecībā uz piespiedu darbu Latvijas tiesību aktos nav ietverta piespiedu darba definīcija vai skaidrojums. Piespiedu darbs atbilstoši valsts pārvaldes skaidrojumam ir ietverts cilvēktirdzniecības jēdzienā. Cilvēktirdzniecība ir definēta Krimināllikuma 154.<sup>1</sup>pantā. Cilvēku tirdzniecība ir ekspluatācijas nolūkā izdarīta personu savervēšana, pārvadāšana, nodošana, slēpšana, izmitināšana vai saņemšana, lietojot vardarbību vai draudus, vai aizvešanu ar viltu vai izmantojot personas atkarību no vainīgā vai tās ievainojamības vai bezpalīdzības stāvokli, vai arī dodot vai saņemot materiāla vai citāda rakstura labumus, lai panāktu tās personas piekrišanu tirdzniecībai, no kuras ir atkarīgs cietušais. LBAS aktualizēja šo jautājumu un rīkoja diskusiju ar valsts pārvaldes institūcijām. Diskusijas laikā tika konstatēts, ka tiesību piemērotājiem tiešām var rasties grūtības identificēt piespiedu darba gadījumu un kvalificēt to atbilstoši Krimināllikuma 154.<sup>1</sup>pantam. Iekšlietu ministrija plāno aktualizēt cilvēku tirdzniecības vadlīnijas un iekļaut tajās norādījumus, kā veidot Krimināllikuma 154. panta sastāvu, lai kriminalizētu piespiedu darba gadījumus.

Koplīgumu slēgšanu valsts pārvaldē būtiski ietekmē Atlīdzības likuma 3. panta ceturtajā daļā noteiktais ierobežojums. Atbilstoši ceturtajai daļai valsts vai pašvaldības institūcija tai piešķirto finanšu līdzekļu ietvaros iekšējos normatīvajos aktos, pašvaldības saistošajos noteikumos, darba koplīgumos vai darba līgumos amatpersonām (darbiniekiem) var paredzēt tikai šādus ar papildu atlīdzību saistītus pasākumus:

- 1) darba dienas ilguma saīsināšanu vairāk par vienu stundu pirms svētku dienām;
- 2) vienu apmaksātu brīvdienu pirmajā skolas dienā sakarā ar bērna skolas gaitu uzskāšanu 1. — 4.klasē;

- 3) ne vairāk kā trīs apmaksātas brīvdienas sakarā ar stāšanos laulībā;
- 4) vienu apmaksātu brīvdienu izlaiduma dienā, amatpersonai (darbiniekam) vai tās bērnam absolvējot izglītības iestādī;
- 5) naudas balvu, kas kalendāra gada ietvaros nepārsniedz amatpersonai (darbiniekam) noteiktās mēnešalgas apmēru, sakarā ar amatpersonai (darbiniekam) vai valsts vai pašvaldības institūcijai svarīgu sasniegumu (notikumu), ņemot vērā amatpersonas (darbinieka) ieguldījumu attiecīgās institūcijas mērķu sasniegšanā;
- 6) (izslēgts ar 16.06.2011. likumu);
- 7) pabalstu līdz 50 procentiem no mēnešalgas reizi kalendāra gadā amatpersonai (darbiniekam) par katru apgādībā esošu bērnu invalīdu līdz 18 gadu vecumam;
- 8) pabalstu līdz 50 procentiem no mēnešalgas vienu reizi kalendāra gadā, aizejot ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā, ņemot vērā nodarbinātības ilgumu valsts vai pašvaldības institūcijā, darba izpildes rezultātus un citus valsts vai pašvaldības institūcijas noteiktos kritērijus, kā arī to, ka atvaļinājuma pabalsts netiek pārcelts uz nākamo kalendāra gadu un, izbeidzot amata (dienesta, darba) attiecības, tas netiek atlīdzināts gadījumā, kad kārtējais atvaļinājums nav izmantots;
- 9) atlīdzību par laiku, kuru amatpersona (darbinieks) nepavada darba vietā vai citā institūcijas norādītajā vietā un kuru amatpersona (darbinieks) izmanto pēc saviem ieskatiem, bet pēc attiecīga pieprasījuma ierodas norādītajā vietā un nekavējoties uzsāk pienākumu pildīšanu.

Attiecīgi koplīgumu slēgšana ir ierobežota tikai ar minētajiem aspektiem un valsts budžeta robežām. Iekšlietu ministrijas sistēmā ir identificēti izaicinājumi slēgt koplīgumus ar Iekšlietu ministriju. Papildus ir identificēti arodbiedrību līderu diskriminācijas gadījumi, uzliekot nepamatotus disciplinārsodus. Visbeidzot, ir diskriminējošs tiesību noteikums, kas aizliedz piemaksu par darbu svētku dienā Iekšlietu ministrijas sistēmā nodarbinātajiem. Piemaksas par darbu svētku dienās tika apturētas ekonomiskas krīzes laikā. Valdība skaidra, ka budžetā ir nepieciešami 4 miljoni EUR, lai izpildītu šo prasību.

**Sagatavoja: Natalja Preisa,  
LBAS Eiropas tiesību un politikas dokumentu eksperte**

**Šajā pavasarī notika vairāki citu valstu arodbiedrību konfederāciju kongresi, kuros piedalīties bija aicināta LBAS vadība.**



Lietuvas arodbiedrību konfederācijas LPSK kongresā 11. maijā tika ievēlēta jauna priekšsēdētāja. Arturas Černiauskas amatā nomainīja Inga Ruginiene.



No Vācijas arodbiedrību konfederācijas DGB kongresa atvestās atziņas, - no viņiem varam mācīties, kā savienot arodbiedrības biedru intereses ar arodbiedrībām tuvāko politisko partiju interesēm, un — cik lielā mērā dalīborganizācijas iesaistās konfederācijas kopīgajā darbā.

**Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības izdevums "LBAS Vēstis" Nr. 166**

**2018. gada maijs**

**Izdevumu veidoja Sanita Birkenfelde**

