

LBAS Vēstis Nr. 165

2018. gada martā



DARBA

JĀ!

***ĢIMENES
LĪDZSVARA
DIREKTĪVAI***

SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION



5., 6. martā LBAS Dzimumu līdztiesības padome ar F. Eberta fonda Latvijas pārstāvniecības atbalstu piedalījās izpētes vizītē Lietuvas arodbiedrību konfederācijas (LPSK) Sieviešu centrā un Eiropas Dzimumu līdztiesības institūtā (EIGE), kas atrodas Viļņā. ATTĒLĀ: LBAS DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS PADOME FOTO AKCIJĀ INSTITŪTĀ EIGE. Vairāk lasiet 28. lpp.

Saturs

* Katram biedram šogad - iesaistīt arodbiedrībā vismaz vienu jaunu biedru!	3
* LBAS Valdē un Padomē 28. martā	4
* Vienojas par nepieciešamību iespējami drīz noslēgt ģenerālvienošanos	4
* Par ETUC izpildkomiteju	5
* Baltijas jūras arodbiedrību tīkla tikšanās	5
* LIZDA turpina iesāktos darbus, aizstāvēt savu biedru intereses	6
* Šobrīd galvenais – nepazaudēt sasniegto (LDzSA)	8
* Sociālā partnerība – labākais problēmas risinājums (LDzSA)	9
* Arodbiedrībai jābūt kvalitatīva pakalpojuma sniedzējai (LIDA)	10
* Ir īstais brīdis runāt par ideāliem (LMNA)	15
* Arodbiedrība LAKRS Pasažieru pārvadātāju asociācijai iesniedz ģenerālvienošanās projektu	19
* PIKC „Rīgas Valsts tehnikums” izglītības programmas „Poligrāfija un izdevējdarbība” akreditācija	21
* Tikšanās Madonā (LKDAF)	22
* LKDAF priekšsēdētājs tiekas ar Mazsalacas novada vadību	23
* Pagastu bibliotēku slēgšana var traucēt Latvijas attīstībai	24
* Norvēģijas ceļu darbinieki pie arodbiedrību kolēģiem Latvijā	25
* Dzimumu līdztiesība arodbiedrību darba dienas kārtībā	28
* ESF projekts “Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana”	29
* Starptautiskajai Darba aizsardzības dienai veltītā LBAS konference	32
* “Labais” padoms	32
* Nozares ziņojums: Ķīmiskā rūpniecība un tās saskarnozares	33
* Augstākās tiesas atziņas darba strīdos 2017. gadā	34
* Arodbiedrības izstrādā profesiju standartus dzelzceļa nozarē	38
* Pamatnolīguma par aktīvu novecošanos un starppaaudžu sadarbību īstenošana uzņem apgriezienus	39
* “Eiropas Komisijas ziņojums par Latviju 2018” - EK un sociālo partneru saruna	41
* Eiropas Sociālo tiesību pīlārs – skaista deklarācija vai praktiski īstenojams instruments?	42
* Latvijai – 100	45
* Krājaizdevu sabiedrības - nozīmīgs pakalpojums arodbiedrību biedriem	46

Katram biedram šogad - iesaistīt arodbiedrībā vismaz vienu jaunu biedru!

LBAS 8. kongresā 2016. gada nogalē tika ievēlēta jauna vadība, un nu jau mazliet vairāk nekā gadu LBAS priekšsēdētājs ir Egils Baldzēns. Šī gada sākumā priekšsēdētājs labprāt atbildēja uz vairākiem jautājumiem, kas skar aizvadīto periodu un iezīmē šī gada prioritātes.



- Pagājis pirmais gads, kopš esat LBAS priekšsēdētāja amatā. Kāds ir lielākais gandarījums par aizvadīto gadu?

- Smagās diskusijās ar valdību un darba devējiem ir izdevies panākt darba samaksas reālu pieaugumu, kas ir LBAS darbības stratēģiskais virziens. Tas attiecas arī uz mediķu darba samaksas kāpumu un pedagogu darba samaksas pieauguma grafiku. Šogad ir ievērojami pieaugusi neto minimālā alga – par 58,5 eiro mēnesī, ir paaugstināts neapliekamais minimums un atvieglojums par apgādībā esošu personu un samazināts iedzīvotāju ienākuma nodoklis. Pēc LBAS prasībām ir izdevies reāli samazināt ienākumu nevienlīdzību darbiniekiem starp darbu un kapitālu - ienākumu nodoklis darbam un kapitālam tagad ir 20%.

Gandarījums ir par LBAS vadības komandu, un neatkarīgi no tā, ka mums reizēm ir karstas diskusijas par dažādiem jautājumiem, mēs apmaināmies viedokļiem un rodam kopsaucēju. Turklāt iepriekšējos gados LBAS ir uzkrāta virkne lielisku ekspertu, kas ar savām konkrētajām analizēm palīdz pieņemt labākos lēmumus. Tā ir liela vērtība. Šie lēmumi ir no arodbiedrību viedokļa politiski, jo ir nepārtraukti jāsabalansē šobrīd jau starp 21 arodbiedrību interesēm. Liels panākums ir, ka pagājušajā gadā LBAS ir iestājusies Iekšlietu darbinieku arodbiedrība ar 2,7 tūkstošiem biedru. Un kopā ar Latvijas Apvienoto policistu arodbiedrību un arodbiedrību LAKRS arodbiedrību pārstāvniecība valsts policijā, ugunsdzēsējos, robežsardzē, ieslodzījuma

vietās ir ievērojami pieaugusi. Un tur ir, kur vēl augt.

- LBAS paveiktais pagājušajā gadā ir ievērojams, un lielākais darbs saistās ar nodokļu reformu. Ir bijušas dienas, kad dažādas darba grupas un sanāksmes par nodokļu politiku un darba samaksas jautājumiem notika pat četras reizes dienā...

- Vēl noteikti jāpiemin veselības aprūpes nozare. Tai šogad ir piešķirta liela nauda - 236 miljoni, un no tiem 116,9 miljoni darba samaksai.

Mūsu bažas ir par to, lai šī nauda aizietu medmāsām, arī ārstiem un sanitāriem, un lai nebūtu tā, ka augsti kvalificētam ārstam darba samaksas pieaugums ir 4-5 reizes lielāks nekā medmāsai. Kvalificētam darbiniekam ir jābūt lielākam pieaugumam, bet lai šī proporcija nebūtu ar disbalansa izjūtu. Tas ir ļoti svarīgi.

- Vai izdevās panākt visu iecerēto?

- Mēs šī viena gada laikā neesam izdarījuši visu, ko arodbiedrība varētu gribēt, bet esam spēruši konkrētus soļus, lai mazinātu nevienlīdzību un ienākumu polarizāciju sabiedrībā. Manuprāt, kaut kad tālākā nākotnē varētu būt, ka darbam un kapitālam ir nevis 20% un 20% ienākumu nodoklis, bet, piemēram, lielākam kapitālam, tas varētu būt augstāks. Mums bija svarīgi panākt augstāku līdzsvaru, ko viena pati nozares arodbiedrība nevar nodrošināt.

Lai sasniegtu 2017. gada rezultātus, liels darbs tika ieguldīts 2016. gadā. Ko ir svarīgi saprast, - ka ne jau LBAS priekšsēdētājs un valde pasaka, kas ir jāizdara arodbiedrībām. 20 dalīborganizācijas strādāja pie galvenajiem 8. kongresa dokumentiem, par kuriem mēs ilgstoši diskutējām un līdzsvarojām visas pamata intereses, kas mums deva iespēju nākt ar vienotu platformu pie politiskajām partijām.

Tie arī kongresā vienbalsīgi tika pieņemti. Un neviens vairs nestrīdējās, piemēram, par to – vai tiešām veselības aprūpei ir nepieciešami 4% no IKP? Vai tiešām ir nepieciešams attiecīgais pedagogu darba samaksas pieauguma grafiks?

INTERVIJU PILNĪBĀ LASIET [ŠEIT](#).

LBAS Valdē un Padomē 28. martā



28. martā notika LBAS Valdes un Padomes sēde, kuras galvenais jautājums bija LBAS 2017. gada finanšu pārskata un budžeta izskatīšana un apstiprināšana. Ar Padomes locekļiem tikās žurnāliste Velta Puriņa, lai aicinātu arodbiedrības pievienoties iniciatīvai veidot īpašu Latvijas Tautas Saimes grāmatu. Grāmatas rakstnieks var būt ikviens Latvijas iedzīvotājs. Vēl nedēļu Saimes grāmata būs LBAS, tādēļ aicinām visus arodbiedrību biedrus iesaistīties grāmatas tapšanā. Latvijas Tautas Saimes grāmata valsts simtgades priekšvakarā tiks svinīgi atdāvināta Latvijas Nacionālajai bibliotēkai.

Vienojas par nepieciešamību iespējami drīz noslēgt ģenerālvienošanos būvniecības nozarē



Latvijas Būvuzņēmēju partnerība 27. martā ar būvniecības nozares darba devēju organizācijām un arodbiedrībām vienojās par konceptuālu atbalstu ģenerālvienošanās noslēgšanai, ar kuru iecerēts noteikt visai būvniecības nozarei saistošu minimālo atalgojumu.

Tālākie soļi darba devēju un arodbiedrību sarunās paredz salāgot viedokļus par atsevišķiem punktiem ģenerālvienošanās saturā.

Visu rakstu lasiet: <http://www.arodbiedribas.lv/news/1625>

Par ETUC izpildkomiteju

7. martā LBAS priekšsēdētāja vietniece I. Liepiņa piedalījās Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (ETUC) izpildkomitejā Briselē.

ETUC izpildkomitejas galvenie jautājumi bija darbinieku iesaiste lēmumu pieņemšanā uzņēmuma līmenī, darbinieku tiesības, darba un ģimenes dzīves līdzsvarošana, vienāda darba samaksa sievietēm un vīriešiem, algu roba starp Rietumu un Austrumu Eiropu izlīdzināšanā. Algu jautājumā gaidāma nozīmīga konference 2018.gada jūnijā Bulgārijā, Sofijā.

ETUC uzsāka kampaņu, aicinot atbalstīt Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvas pieņemšanu. ETUC jau vairākus gadus ir aicinājusi uz šo iniciatīvu un atzinīgi novērtē minēto Direktīvas priekšlikumu, ticot tā pozitīvajai ietekmei, kas varētu reāli uzlabot daudzu Eiropas darbinieku un pilsoņu dzīvi.

Atbalstot ETUC akciju, LBAS aicinās arī Latvijas Labklājības ministriju pilnveidot ES tiesisko regulējumu, lai atspoguļotu dalībvalstīs notikušās izmaiņas attiecībā uz atbalstu bērnu vecākiem, kā arī lai veicinātu sieviešu un vīriešu iespējas saskaņot darba un ģimenes dzīvi un vairotu vīriešu iesaisti bērnu un citu ģimenes locekļu aprūpē.



Baltijas jūras arodbiedrību tīkla tikšanās

13.-14. martā Zviedrijā, Stokholmā, notika augsta līmeņa pavasara tikšanās Baltijas jūras tīkla arodbiedrībām, kurā piedalījās Latvijas (LBAS), Lietuvas, Igaunijas, Zviedrijas, Dānijas, Somijas, Vācijas arodbiedrību pārstāvji un ETUC sekretārs P. Scherrer. Sanāksmi atklāja Zviedrijas arodbiedrību konfederācijas SACO prezidents, un tad deva vārdu SACO biedram un Eiropas Komisijas prezidentam Ž. K. Junkera padomniekam, Eiropas Sociālā tiesību pilāra tēvam Allan Larsson (attēlā).



Galvenā A. Larsson atziņa bija tāda, ka ekonomiskā un sociālā attīstība ir kā vienas monētas divas pusēs, tāpēc arī uzlabojumiem ir jānotiek vienlaicīgi. Sanāksmes laikā uzstājās gan Zviedrijas, gan Latvijas Labklājības ministrijas pārstāvji ar savu redzējumu par Eiropas Sociālā pilāra īstenošanu. Gandarījums par Labklājības ministrijas pārstāves I. Tāres profesionālo uzstāšanos un dziļo izpratni par Eiropas Sociālo tiesību pilāru. Bija vairākas prezen-

tācijas no Igaunijas Arodbiedrību konfederācijas EAKL par Baltijas organizēšanas aliansi un organizēšanas panākumiem, ieskaitot spēcīgas arodbiedrības izveidi Nordea un noslēgto kolektīvo vienošanos. Noslēgumā, Latvijai pārņemot no Zviedrijas BASTUN prezidentūru, LBAS priekšsēdētāja vietniece I. Liepiņa prezentēja gada plānu un LBAS izvirzīja 4 prioritātes strādājošo dzīves kvalitātes uzlabošanai. Nākošais BASTUN pasākums notiks oktobrī Rīgā.

I. Liepiņa izteica pateicību par vērtīgo tikšanos un jaunu iedvesmu strādājošo dzīves kvalitātes uzlabošanai.

Vairāk par BASTUN: <http://www.bastun.nu>.

LBAS prezidentūras laikā Baltijas jūras reģionā ir izvirzītas četras prioritātes:

- * **arodbiedrību izaugsme un stiprināšana;**
- * **sociālā dialoga veicināšana (it īpaši sektoros);**
- * **sociālās nevienlīdzības un pat krāpniecības (social fraud) izskaušana, piemēram, lielo starptautisko uzņēmumu pienākums celt atalgojuma līmeni Latvijā un centrālajā un austrumu Eiropā strādājošajiem;**
- * **samērīga datu aizsardzības prasību ieviešana.**

Informāciju sagatavoja LBAS priekšsēdētāja vietniece I. Liepiņa

LIZDA turpina iesāktos darbus, aizstāvot savu biedru intereses

2018. gads ir sācies ar sen gaidītiem lēmumiem, jauniem izaicinājumiem un arī gadiem aktuāliem jautājumiem, kas pārmantojas no iepriekšējā darba cēliena un arī turpmāk tiks risināti tikpat neatlaidīgi kā līdz šim.



Ir pārmaiņu laiks izglītības nozarē un par to liecina Izglītības un zinātnes ministrijas nepārtrauktās aktivitātes, tiek izstrādāti jauni normatīvie akti, mācību standarti, plānota skolu tīkla optimizācija utt. Mums visiem ir jāgatavojas pārmaiņām, jāprognozē to ietekme uz personisko un darba dzīvi. Pozitīvu attieksmi pret pārmaiņām sekmē pārliecība, ka arī grūtos brīžos iespējams saņemt atbalstu, ieteikumu, konsultāciju utt. Izglītības iestādes un tajās strādājošo aktīva iesaistīšanās par savām tiesībām ir priekšnoteikums veiksmīgam sociālajam dialogam ar politikas veidotājiem, lai tiktu risinātas nozares problēmas. **Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība (LIZDA), aicina ikvienu strādājošo aizstāvēt savas intereses, kļūt par sabiedriski un pilsoniski aktīvu arodbiedrības biedru!**

1. **pēc ilgas un neatlaidīgas cīņas 09.01.2018. Ministru kabinetā (MK) tiek apstiprināts pedagogu darba samaksas paaugstināšanas grafiks.** Pateicoties LIZDA neatlaidīgai cīņai (grafika izstrāde bija arī viena no 2015.gada LIZDA streika prasībām un kā kompromiss, lai LIZDA 2016.gadā atbalstītu MK noteikumus par pedagogu darba samaksas jauno kārtību) ir apstiprināts pedagogu darba samaksas paaugstināšanas grafiks, tādējādi nodrošinot stabilitāti pedagogiem darba vidē un parādot izaugsmes iespējas topošajiem pedagogiem. Iepriekšējais pedagogu darba samaksas paaugstināšanas grafiks tika apstiprināts jau vairāk kā pirms desmit gadiem un pēdējos gados jau vairākkārt politiķi bija devuši solījumi to apstiprināt;



2. **panākts, ka no 01.01.2018. sāk darboties sociālā atbalsta programma pedagogiem vecumā 60+, kuri skolu tīkla optimizācijas rezultātā zaudēs darbu.** Pēc LIZDA centieniem nostiprināt normatīvajos aktos sociālā atbalsta programmu pedagogiem pirmspensijas vecumā, kuri zaudēs darbu izglītības ie-



stādes likvidācijas vai reorganizācijas gadījumā, ir izdevies panākt, ka MK ir pieņemti noteikumi par kārtību, kādā valsts piešķirs sociālo palīdzību pedagogiem, kuri zaudēs darbu. Ar 2018.gada 1.janvāri tiesības saņemt vecuma pensiju ir personām, kuru vecums ir 63 gadi un trīs mēneši, tiesības saņemt valsts sociālo atbalstu būs pedagogiem, kuru vecums darba zaudēšanas brīdī nebūs mazāks par 60 gadiem un trīs mēnešiem;



3. **panākts, ka Saeima galīgajā lasījumā apstiprina grozījumus normatīvajos aktos, kas turpmāk paredz sociālo garantiju nodrošināšanu arī pedagogiem.** LIZDA iepriekš bija aicinājusi Saeimas Izglītības, kultūras un zinātnes komisijas deputātus izskatīt arodbiedrības izstrādātos priekšlikumus par sociālo garantiju nodrošināšanu arī pedagogiem. Jautājums par sociālo garantiju nodrošināšanu nebija nostiprināts normatīvajos aktos jau gandrīz 10 gadus. Arodbiedrība izsaka pateicību, ka šoreiz Saeimā tika pieņemti atbildīgi lēmumi, lai arī pedagogiem turpmāk būtu iespēja saņemt sociālās garantijas. Sociālo garantiju attiecināšana ne tikai uz izglītības iestādē strādājošiem tehniskajiem darbiniekiem, bet arī pedagogiem uzlabos mikrovidi izglītības iestāžu kolektīvos un pašvaldībās, jo likvidēs vienlīdzību. Vienlīdzīguma principu nodro-

šināšana ir viens no demokrātiskas sabiedrības elementiem.

LIZDA aktīvi turpinās darbu, lai:

1. Saeimā nākamajā lasījumā tiktu turpināts izskatīt likumprojektu par izdienas pensijām pirmsskolas, sporta un speciālās izglītības pedagogiem;
2. pirmsskolas izglītības iestāžu pedagogu darba samaksa tiktu pakāpeniski nodrošināta no valsts budžeta.

Arodbiedrībā katrā izglītības iestādē cenšas uzlabot mikrovidi un sadarbību starp kolektīvu un darba devēju veidojot profesionālas sarunas ar visām iesaistītajām pusēm. Mēs strādājam, lai izglītības nozarē strādājošajiem būtu cienīgi darba apstākļi, atalgojums un sociālās garantijas. Esam aktīvi arī izglītības politikas veidošanā un starptautiskās pieredzes apgūšanā. Tajā pašā laikā domājam arī par sistēmiskām pārmaiņām nozarē. 2018. gadā strādāsim, lai stiprinātu savu pārstāvniecību visā Latvijā piesaistot jaunus un aktīvus biedrus. Svarīgi, lai darbinieks nejūtas viens. Mums ir svarīgi lai ikdienā un īpaši pārmaiņu laikā, arodbiedrības biedrs izjūt organizācijas atbalstu būtisku un sarežģītu jautājumu risināšanā.

Jo lielāka un stiprāka būs arodbiedrības biedru komanda, jo vieglāk būs īstenot mūsu lielos un mazos sapņus – vieglāk pārstāvēt un aizstāvēt biedru ekonomiskās, sociālās un tiesiskās intereses, veidojot sociālo dialogu visos līmeņos.

Juris Aksels Cīrulis,

LIZDA sabiedrisko attiecību speciālists



Šobrīd galvenais – nepazaudēt sasniegto

Savelijs SEMJONOVŠ, Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrības priekšsēdētājs



Pasaules globālās tendences nevarēja Latviju apiet ar likumu - tās ir atstājušas negatīvu ietekmi uz kravu pārvadājumu apjomu caur mūsu valsti. Diemžēl esošo situāciju nepastarpināti mainīt nav spējīgi nedz dzelzceļnieki, nedz koncerna vadība, nedz Satiksmes ministrija. Šobrīd, kad kopējais darba apjoms samazinās, galvenais uzdevums ir saglabāt uzņēmuma darbotiespēju esošajā uzticamības un drošības līmenī.

Dzelzceļnieku interešu aizstāvības sasniegto pozīciju nosargāšana ir mūsu arodbiedrības virsuzdevums. Runāt ar darba devējiem un kaut ko panākt strādājošo labā ir viegli, ja kravu apjomam ir pieaugoša tendence, bet šobrīd ir jārikojas akurāti un izsvērti, izprotot, ka, lai izpildītu mazāku darba apjomu, ir nepieciešams mazāks darbinieku skaits. Dažos gadījumos ir iespējama darbinieku pārkvalifikācija, bet sauciet to kā gribat, galu galā tas ir strādājošo skaita samazinājums.

Šādā situācijā arodbiedrība dara visu iespējamo, kas no tās atkarīgs, lai samazinātu negatīvo iespaidu uz strādājošajiem. Pirmkārt, nedot piekrišanu atlaišanai pēc „saraksta”. Ar darba devējiem esam

panākuši vienošanos, ka darbinieku samazināšanas procesā plašāk tiks pielietota iespēja priekšlaicīgi pensionēties. Šādu gadījumu ir daudz visā dzelzceļā un mēs strādājam ar katra konkrēta cilvēka gadījumu, turklāt, visbiežāk šie cilvēki pat nenojauš, ka arodbiedrība ir vedusi pārrunas par viņiem. Ja pirmajā reizē mums neizdevās vienoties, mēs pie šī jautājuma atgriezāties atkal un atkal, kamēr izdevās sasniegt kompromisa rezultātu.

Mēs iestājamies par to, lai viss process notiktu darba devējam un konkrētajam darba ņēmējam savstarpēji vienojoties. Šajā sakarībā mēs vēlreiz atkārtojam: cienījamie, kolēģi, ja jums piedāvā aiziet no darba uz savstarpējas vienošanās pamata, bet jūs kaut kas neapmierina, zvaniet vai nāciet uz konsultācijām arodbiedrībā vēl pirms esat ar savu parakstu apliecinājis savu piekrišanu. Bez ievēribas neesam atstājuši nevienu lūgumu palīdzēt, nevienam neesam atteikuši. Taču, ja abas puses ir parakstījušas vienošanos, tad vēlāk kaut ko mainīt nav iespējams.

Arī sarunas par izmaiņām Darba kolektīvajā līgumā, kura jaunā redakcija jau ir apstiprināta un parakstīta, noritēja saspringtā un sarežģītā gaisotnē. Neskatoties uz sarūkošo darba apjomu kopumā, praktiski neviens punkts no šī dokumenta netika izslēgts, tostarp, ir saglabāta piemaksa par lojalitāti, par ko daudzi bija noraizējušies. Tiesa, nācās piekrist kompromisa variantam vidējās darba algas aprēķina kārtībā. Par soli uz priekšu var uzskatīt vienota Koplīguma dokumenta izveidošanu visiem koncerna darbiniekiem. Iepriekš katrā no koncerna uzņēmumiem pastāvēja savs Kolektīvais līgums, kā rezultātā vieni koncerna darbinieki bija labākās pozīcijās, nekā citi. Šobrīd šāda disproporcija ir novērsta.

Patlaban arodbiedrību satrauc jautājums par nozares „eurobirokratizāciju” jeb ar dzelzceļa pārvadājumiem un pārvadājumu drošību nesaistītais, strauji pieaugošais personāla skaits dažādās institūcijās, kas tiek finansēts no ieņēmumiem par pārvadājumiem.

Kaut arī LDz ir lielākais nozares darba devējs, Dzelzceļnieku arodbiedrības darbība neaprobežojas tikai koncerna ietvaros. Mūsu organizācijas biedri ir arī cilvēki, kuri strādā privātajās pārvadātāju kom-

pānijās, profila medicīnas un izglītības iestādēs, firmā L- Ekspresis, kā arī Daugavpils Lokomotīvu rūpnīcā. Piebilde, ka Daugavpils Lokomotīvu rūpnīcai, pateicoties piesaistītajiem pasūtījumiem no Vācijas, Polijas, Ukrainas, Gruzijas, Krievijas un citām valstīm, šogad ir izdevies pat nedaudz palielināt darbavietu skaitu.

Aizstāvēt savu biedru intereses, pirmkārt, tās, kas saistītas ar darba vietu nodrošinājumu, mūsu arodbiedrība risina aktīvas sarunas valsts līmenī. Jāsaka paldies Satiksmes ministram Uldim Augulim un koncerna vadībai, kas šobrīd dara visu iespējamo, lai nodrošinātu tranzītkrāvu pārvadājumus caur Latviju.

Pēdējā tikšanās reizē ar premjerministru Māri Kučinski tika aktualizēts jautājums par dzelzceļa

publiskās lietošanas infrastruktūras uzturēšanas ilgtermiņa finansēšanas līguma nepieciešamību un Dzelzceļa fonda izveidošanu. Pagājušajā gadā dzelzceļnieki valsts atbalstu guva diskusijā par infrastruktūras izmantošanas maksu – pretēji oponentu viedoklim jaunie tarifi tika apstiprināti. Tieši šais tarifs ir darba algu pamatojums dzelzceļniekiem, kas nodrošina infrastruktūras uzturēšanu – sakaru un signalizācijas, ceļu distanču darbiniekiem, staciju dežurantiem. Faktiski tas bija solis, lai dzelzceļnieku algas saglabātu konkurētspēju darba tirgū.

Man prātā palikuši ir vārdi, ko savulaik ir teicis Vācijas dzelzceļa vadītājs Helmut Medorns: „Uzņēmums ir veiksmīgs tad, ja apmierināti ir darbinieki un pietiek naudas attīstībai”. Tieši tādu veiksmi es novēlu mūsu sociālajiem partneriem!

Sociālā partnerība – labākais problēmas risinājums



Laikā, kad veselības aprūpes jomā Latvijā vēl aizvien ir tik daudz samilzušu jautājumu, kurus jārisina valsts līmenī, mēs, Latvijas dzelzceļā, mēģinām palīdzēt saviem cilvēkiem pašu spēkiem. Strādājošo intereses, sadarbībā ar apdrošināšanas kompānijām, aizstāv LDzSA. Arodbiedrības, darba devēja un apdrošināšanas kompānijas sociālā

partnerība ir nostiprinājusies un sasniegusi labus rezultātus: LDzSA ir noslēgusi sadarbības līgumus, darba devējs atbalsta darbiniekus finansiāli, bet apdrošināšanas kompānija garantē pakalpojumu pieejamību.

Šobrīd veselības apdrošināšanas polises sniegtās iespējas dzelzceļā izmanto apmēram 15000 cilvēku – tie ir dzelzceļa uzņēmumu darbinieki, viņu ģimenes locekļi, kā arī nestrādājošie pensionāri. LDzSA biedriem ir iespējams iegādāties polisi gan sev, gan kādam no ģimenes locekļiem, neskatoties uz viņa vecumu – vienu gadu vecam bērnam vai simtgadīgam senioram.

Ar katru gadu apdrošināšanas kompāniju piedāvāto pakalpojumu spektrs paplašinās, pieaug arī atlīdzības izmaksas. Piemēram, iegādājoties uz gadu 3. programmas veselības apdrošināšanas polisi par 420 eiro, saņemam garantētus pakalpojumus

6750.00 eiro vērtībā, tai skaitā sanatoriju, masāžu, stomatologa pakalpojumus un maksas stacionārā rehabilitāciju pēc smagām saslimšanām un traumām.

Neaizmirstiet par operāciju iepriekšējo saskaņošanu ar apdrošinātāju. Iespējams, ka būs vajadzīga garantijas vēstule par pilnīgu vai daļēju apmaksu. Esiet vērīgi, izvēloties medicīnas iestādi ārstniecības kursam vai operācijai. Dažādās slimnīcās un medicīnas iestādēs pakalpojumu cenas var ļoti atšķirties, pat gadījumā, ja jūs operēs tas pats ārsts! LDzSA turpina savu darbu komisija par Atvērtās polises piedāvājumu. Atgādinām, ka tā ir polise, kas apmaksā pakalpojumus, ko nesedz darbinieku veselības apdrošināšanas pamata programmu polises. Komisijā ir pārstāvēta Arodbiedrība un koncerna darba devēji. Ir apstiprināts Nolikums, ar kuru saskaņā apmaksai tiek pieņemti sniegto pakalpojumu dokumenti. Visbiežākie saslimšanas gadījumi, ko apmaksā Atvērtā polise, ir tādi kā infarkts, insults, onkoloģiska rakstura saslimšanas vai arī endoprotezēšanas operācijas. 2017. gadā atlīdzību par kopējo summu 55 300 eiro apmērā saņēma 63 darbinieki.

No 2018.gada 1.februāra visi LDzSA biedri – vairāk nekā 10400 cilvēku – no arodbiedrības budžeta līdzekļiem tiek apdrošināti pret risku kritisko slimību saslimšanas gadījumos. Vienreizēja apdrošināšanas kompensācija ir 1000 eiro.

Svarīgi: nepastarpināti sazinoties ar Apdrošināšanas kompāniju, vienmēr pasakiet, ka Jums ir polise LDzSA, jo mums piedāvātās programmas ir īpašas! Tas tāpēc, ka arī mēs, lielā Arodbiedrības ģimenē, esam īpaši!

**Elvira Bobrovskā,
LDzSA apdrošināšanas daļas vadītāja**

Publikācijas no LDzSA izdevuma “Arodbiedrības vēstnesis” marta numura.

Arodbiedrībai jābūt kvalitatīva pakalpojuma sniedzējai

Pagājušā gada 1. oktobrī Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) sastāvā tika uzņemta jauna dalīborganizācija – Latvijas Iekšlietu darbinieku arodbiedrība (LIDA). Tās priekšsēdētājs ir Armands Augustāns – pēc izglītības jurists, šogad viņš būs 40 gadus jauns, pagaidām divu dēlu tēvs, cīnītājs – ar tiešu, reizēm skarbu valodu, skaidru arodbiedrības ideju un līderības apziņu. “LBAS Vēstis” viņu aicināja uz interviju.

Pēc LIDA aktivitātēm sociālajos medijos ir redzams, ka jūs bieži viesojaties dažādās Latvijas vietās?

Protams. Jo citādi nav iespējams biedrus iesaistīt arodbiedrībā. Bez darba nekā nenotiks.

Kā jums šajā ziņā ir veicies no tā laika, kamēr LIDA iestājās LBAS?

Pagājušā gada 1. oktobrī LIDA sastāvā bija ap 2500 biedriem, tagad ir ap 2700. Katru gadu biedru skaits pieaug par apmēram 300 cilvēkiem. Aizvakar biju Rēzeknē, un arodbiedrībā iestājās 5 policisti. Runājam par to, kas ir arodbiedrība. Otrs kolēģis apmeklēja ugunsdzēsējus. Vakar bija tiesas sēde, kurā aizstāvējām mūsu biedru.

Cik LIDA ir gadu, kad esat dibināti?

LIDA ir dibināta 2010. gada 23. augustā, tas ir reģistrācijas datums Uzņēmumu reģistrā, bet dibināšanas sapulce notika jūlija beigās. LIDA ir izveidota no jauna ar stabilu kodolu un stabilām idejām, konkrētu mērķi un vīziju. Kopš LIDA dibināšanas esmu šīs arodbiedrības vadītājs.

Par ko ikdienā sanāk rūpēties visvairāk?

Arodbiedrību kustība Latvijā ir kopš valstiskās neatkarības atjaunošanas, bet arodbiedrību kustība iekšlietās un tieslietās ir tikai kopš 2006. gada, savukārt robežsardzē – tikai no 2014. gada. Zināmu laika periodu arodbiedrībai bija jāiekaro autoritāte – uzticība no dienestiem, dienesta vadību uzticība pret arodbiedrību, jo līdz tam visa komunikācija balstījās uz nekonstruktīvu rīcību, kurai nebija nekāda seguma, tikai tukši vārdi. Mēs sapratām, ka tas nevar būt ilgstoši un tāda darbība neveicinās mūsu attīstību. Tikai mainot attieksmi uz konstruktīvu sadarbību, var attīstīt sociālo dialogu. Tikai tad, kad sociālais dialogs nenotiek, tiek izman-



toti citi lēmumu vai darbību ietekmējoši līdzekļi. Liels darbs tika ieguldīts sadarbības attīstībā ar dienestiem, - lai mēs spētu saprasties viens ar otru, lai neapvainotos viens uz otru par to, ka it kā ne tā viens uz otru paskatījāmies, izdarījām, pateicām utt. Tas bija tāds liels uzdevums, ko man bija uzdevis LIDA kongress, un es pats biju nolīcis uzstādījumu, ka primārais ir sadarbība. Tas ir uzdevums, kuru arī šobrīd mēs turpinām realizēt un pilnveidot. Nākamais solis ir – attīstīt arodbiedrību kustību Latvijā. Mēs esam redzējuši, kā tas darbojas Polijā, Lietuvā, esam uzsākuši sadarbību ar radniecīgo arodbiedrību Holandē. Esam mazliet iepazinuši ārzemju kolēģu darbu, un saprotam, ka vēl ir ļoti tālu no tā, kas mums kā valsts dienesta arodbiedrībai būtu jādara. Primāri ir kvalitatīvs pakalpojums, - arodbiedrība ir pakalpojumu sniedzējs, un, ja biedrs saņem pakalpojumu, viņš vēlas, lai tas būtu



lomu. Taču mēs to mainām, cilvēki sāk ticēt un mainīt savus viedokļus, zinu, ka tam ir vajadzīgs laiks un pārliecība par kvalitatīvu arodbiedrības darbu. Zinu, ka lielākā daļa no tiem, kas iestājušies arodbiedrībā pārliecības dēļ, atzīst, ka viņiem ir vajadzīgas tas, kas ir ierakstīts arodbiedrības statūtos, kas ir rakstīts finanšu nolikumā, citos arodbiedrības dokumentos un kādi solījumi ir izskanējuši no arodbiedrības līderiem.

Cik liels ir LIDA birojs un kā notiek arodbiedrības iekšējā darbība?

Ir bijuši dažādi mēģinājumi, bet esam raduši optimālo ri-

kvalitatīvs. Biedrs negrib kaut ko “pa virsu”. Mēs nespiežam un nelūdzam cilvēkam stāties arodbiedrībā. Mēs viņam sakām, ka ir tāda kustība, kurā tu vari realizēt sevi un piepildīt to, ko tu redzi, kas pietrūkst dienestā. Un to tu pats personīgi nevari izdarīt, bet to var izdarīt caur arodbiedrību. Caur šādu skatu punktu aicinām cilvēkus būt zinošiem. Tiekoties ar darbiniekiem akcentējam domu, ka ļoti svarīgi ir zināt, un kā šīs zināšanas tālāk izmantot, tā ir katra brīva izvēle.

LIDA veic lielu darbu ar biedriem individuāli, – sākot no tiesiskās aizsardzības līdz visādām citām lietām. Praksē ir pierādīts, ka 90% gadījumu cilvēks izstājas no arodbiedrības, ja viņš nesāņem savu interešu aizstāvību, ja netiek sniegts kvalitatīvs pakalpojums. Un labi, ja vēl tikai aiziet, bet parasti pēc tam arī agītē pret iestāšanos citus, jo - tur nav saņēmis to, ko gaidījis. Runājot ar amatpersonām, bieži tiek pārņemts, ka arodbiedrībai, vajag tikai naudu, citu neko, un tā tāpat neko nedarīs. Vēlos teikt, ka arodbiedrība nealkst pēc naudas, ir runa par to – vai tu arodbiedrību uztver kā savu sadarbības partneri, kurā var ieguldīt un attīstīties. Iestājoties arodbiedrībā, amatpersonas vēlas saņemt aizsardzību. Tādēļ jau tā arodbiedrība ir domāta!

Tālāk ir svarīgi to saikni nepazaudēt...

Protams, LIDA visā Latvijā ir pārstāvji gan policistiem, gan robežsargiem, gan ugunsdzēsējiem, gan cietuma amatpersonām, kuras ikdienā cenšas sniegt atbalstu biedriem. Diemžēl brīžiem ir ļoti grūti cilvēkus pārliecināt par arodbiedrības svarīgo

sinājumu, skatoties gan uz uzņēmumu darbību pasaulē, gan tepat Latvijā, tie ik pēc laika kaut ko maina - gan vizuālo identitāti, gan iekšējo struktūru. Kad sāku darboties arodbiedrību vidē, valdē bija 12 cilvēki. Saprātu, ka tik daudziem būs grūti vienoties, un katrs mēģinās to “deķīti” vilkt uz savu pusi. Tad mēs mainījām – gan “iekšieni”, gan “ārieni”. Arī tagad arodbiedrībā strādājam pēc principa – ja kaut kas sāk “klibot” – mēs mainām, ņemam nost, jo saprotam, ka tas nestrādā.

Ja biedrs saņem pakalpojumu, viņš vēlas, lai tas būtu kvalitatīvs. (..) Mēs nespiežam un nelūdzam cilvēkam stāties arodbiedrībā. Mēs viņam sakām, ka ir tāda kustība, kurā tu vari realizēt sevi un piepildīt to, ko tu redzi, kas pietrūkst dienestā. Un to tu pats personīgi nevari izdarīt, bet to var izdarīt caur arodbiedrību.

Pamatuzdevumus pilda LIDA valde, kurā ir 5 cilvēki, ieskaitot mani, un mēs viņus saucam par funkcionāriem. Tie ir cilvēki ar ideju un domu par arodbiedrību. Viņi nevelk to “deķīti” katrs uz savu pusi. Mēs papētījām pasaules praksi, ilgi pētījām arī, kā strādā LBAS, un esam sapratuši, ka viens no veidiem, kā motivēt līderību, ir izveidot padomi. Mūsu statūtos ir atrunāts, ka no 50 biedriem var izvirzīt padomei vienu pārstāvi, un mēs viņam piešķiram amatu – padomes loceklis. Sākumā mēs uz-

runājām konkrētus cilvēkus, tādus, kas bijuši aktīvi, - šobrīd no uzrunātajiem ir palikuši kādi 3 cilvēki, kas ar visu sirdi un dvēseli ir arodbiedrībā. Mēs sludinājām konkursu – sūtījām uz e-pastiem, likām mājas lapā aicinājumu pieteikties uz padomes locekļa amatu, izvirzot viņam konkrētas prasības – gan lai viņš atrastos dienestā, gan lai būtu arodbiedrības pieredze, lai būtu piedalījies kongresos, konferencēs, lai būtu ar izglītību, svešvalodas zināšanām, kas ir ļoti svarīgi.

Katram valdes un padomes loceklim ir izveidots arodbiedrības e-pasts, un viņu pienākums ir sekot līdz informācijai, būt zinošam, spējīgam runāt ar saviem biedriem. Ja tu nebūsi zinošs, ko tu varēsi pateikt saviem biedriem?

Pirmajā konkursā bija pieteikušies 7 cilvēki, no tiem palika tikai 3, jo saprata, ka mēs neko neprasām formāli, bet tiešām cilvēku, kas būtu gatavs darboties. Tagad padomē ir 8 padomes locekļi. Mums ir izveidotas *WhatsApp* grupas: vienā ietilpst visa valde un padome, kurā apmaināmies ar viedokļiem, domām un informāciju. Piemēram, beidzamā ziņa ir no mana vietnieka Andreja Melnalkšņa par tiesas spriedumu, kurā LIDA palīdzēja savam biedram uzvarēt Valsts Robežsardzi par zaudējumu piedziņu sakarā ar ceļu satiksmes negadījumu.

Vēl mums ir *WhatsApp* grupa “LIDA ziņas”, kurā rakstus ievieto LIDA birojs – par visu, ko darām un kas notiek. Mums pat atsevišķas valdes vai padomes sēdes notiek *WhatsApp* vidē. Katram valdes un padomes loceklim ir izveidots arodbiedrības e-pasts, un viņu pienākums ir sekot līdz informācijai, būt zinošam, spējīgam runāt ar saviem biedriem. Ja tu nebūsi zinošs, ko tu varēsi pateikt saviem biedriem? Valdes un padomes sēdēs mēs nebalsojam ne par vienu jautājumu, jo, ja mums nebūs vienprātība šajā kodolā, un kāds no mums domās citādāk, agri vai vēlū tas “līdzis ārā”. Tāpēc mums diskusijās ir jāatrod vidusceļš un visiem jābūt vienotiem. Tikai tad, ja ir ļoti tiešs un principiāls jautājums, tad balsojam.

LIDA padomes sēdes var ilgt vairāk kā 8 stundas, dalību padomes sēdēs ņem padomes locekļi no visas Latvijas – no Daugavpils, Liepājas, Ventspils, Valmieras, Rēzeknes.

LIDA birojā ir viens algots darbinieks, pārējie sniedz pakalpojumus kā pašnodarbinātās perso-

nas, jo ļoti rūpīgi skaitām arodbiedrības naudu un domājam, ko varam atļauties un ko nevaram.

Mēs strādājam, un es arī prasu atdevi, jo, ja mēs gribam kārtību no Latvijas, no sabiedrības, no valdības, tad mums pašiem šī kārtība ir jārada un nevaram atļauties neko nedarīt.

Vai LIDA padomes locekļa amats ir apmaksāts?

Padomes locekļiem atalgojuma nav. Bet likums nosaka, ka gadā biedrs var saņemt līdz 1000 eiro no biedru naudas maksājumiem, un LIDA finanšu nolikums ļauj apmaksāt degvielas izdevumus, ēdināšanu un izmitināšanu. Lai arodbiedrība varētu efektīvi darboties, mums ir pienākums motivēt aktīvākos līderus, un tas ir jādara ar visiem atļautajiem veidiem.

Cik daudz tiesas procesos LIDA ir aizstāvējusi savus biedrus?

Tiesas procesu mums ir daudz. Pagājušajā gadā piedalījāmies apmēram 50 tiesas sēdēs. Tās bija saistītas gan ar biedru darba lietām, gan ar biedru privātajām lietām – arī maksātnespēju, laulības šķiršanu, uzturlīdzekļu piedziņu un daudz ko citu. Un, protams, saistībā ar Dienesta gaitas likumu, kas skar disciplinārsodu pārsūdzēšanu, atvaļināšanu no dienesta u.c. Piemēram, 6. martā tika pasludināts spriedums lietā, kurā LIDA uzvarēja Valsts Robežsardzi. Fakts bija tāds, ka robežsargs brauca ar dienesta automašīnu uz posteni, mašīna saslīdēja un iebrauca celmā, kas bija ar sniegu apsnidzis un neredzams. Robežsardze nolēma no viņa piedzīt aptuveni 900 eiro. Biedram pateicām, ka nevajag maksāt, jo iestādei ir jāuzņemas atbildība par transporta līdzekļiem.

Mēs zināmā mērā veidojam tiesu praksi valstī, kas attiecas uz dienestiem. Mūsu pienesums ir ar pozitīvu bilanci, darbinieki paliek zinošāki – apzinās, ko drīkst un ko nedrīkst darīt.

Pirmajā instancē tiesa pateica, ka mūsu biedrs ir vainīgs, un šie līdzekļi no viņa ir jāpiedzen. Bet apgabaltiesa sprieda par labu mūsu biedram. Mēs iesniedzām apelāciju, jo uzskatījām, ka Robežsardzei ir jāuzņemas risks par dienesta mašīnu. Mēs ņemām vērā arī LBAS jurista Kaspara Rācenāja sniegto informāciju par līdzīgu gadījumu. Vēl ir bijuši gadījumi par biedru nevīžīgu rīcību, piemēram, ieejot datu bāzēs un pārbaudot informāciju par kādu personu. Protams, ja nav pamatojuma, to nedrīkst darīt. Bet jautājums atkal ir par soda samē-

tikai 2017.gadā. Tanī brīdī atalgojums pieauga, bija dienesti, kuros neto darba samaksa pieauga par 70 eiro, bija kur pa 200-300 eiro. Bet problēma parādījās tad, kad 2017. gadā tika izmainīti MK noteikumi. Iznāca tā, ka bija darbinieki, kuriem atalgojumu atņēma – tas kļuva mazāks, jo mainījās kategorijas un prasības. Kad nogrieza piemaksas par smagu noziegumu atklāšanu, tad par zaudētājiem kļuva policijas operatīvie darbinieki un izmeklētāji. Piemaksas bija būtiskas. Šobrīd atšķirība darba samaksā ir niecīga, cilvēki nevēlas kaut ko īpaši mainīt, attīstīties un pieņemt nozīmīgus lēmumus.

Iekšlietu sistēmā Latvijā strādā 14-15 tūkstoši darbinieku. Mērķis, ko mēs gribam panākt ir – nevis 2700 biedru, bet apvienot visus simtprocentīgi vienā lielā spēcīgā arodbiedrībā.

Mēs runājam ar biedriem un sapratām, ka ir amati, kuriem ir vienāds amata apraksts, bet atšķirība ir kategorijās, kādēļ atšķirība algas apjomā ir pat 100 eiro. Mēs uz to norādījām ministrijai, un tajā SDA sēdē arī ministrija pieminēja šo problēmu. Aizvadītajos divos gados palielinājās inflācija, un tam darbiniekam, kuram alga palielinājās par 70 eiro, šajos divos gados tā tika “apēsta”. Līdz ar to zemākā ranga darbiniekiem atalgojums ir gandrīz tāds pats, kāds viņam bija 2015. gada beigās. Tāpēc ir jāmaina šī sistēma, un mēs esam izteikuši savu viedokli, kuram konceptuāli piekrīt arī ministrija un dienestu vadītāji, ka zemākā ranga policistam algai ir jābūt mazliet virs vidējās algas valstī, jo nevar būt tā, ka cilvēki, kuri sargā mūsu dzīvības, saņem nozēlojamas algas. Bet tā kā iekšlietu sistēmā algas ir sakārtotas zināmā hierarhijā, tas nozīmē, ka, ja zemākā ranga darbiniekam algu paceļ līdz vidējam līmenim, tad ir jāpaceļ arī pārējiem. Un ir jāatrod motivācija, lai tas darbinieks, kurš “sēž” ar maģistra grādu tajā minimālajā algā, gribētu kļūt par priekšnieku, bet, ja algu starpība ir tikai 50 eiro, tad viņš neies. Jo viņš saprot, ka tad nevarēs strādāt otrā darbā, būs lielāks slogs un lielāka atbildība. Tādēļ LIDA ir par to, lai atalgojumu veidotu tā, lai darbinieks būtu motivēts kļūt par vadītāju, bet vadītājs būtu motivēts pilnvērtīgi un ar vislielāko atbildības sajūtu pildīt savus pienākumus. Ne jau visi vadītāji ir slikti, bet mēs redzam, ka ir daudzi, kuri tur tikuši tikai tāpēc, ka citu nav ko ielikt. Tā ir liela problēma, un mums daudz darba vēl priekšā. Protams, visos dienestos nepieciešams darba samaksas pieaugums, taču arodbiedrība nedrīkst prasīt utopiskas lietas, tai ir jāskatās uz valsts iespējām. Liels paldies Iekšlietu ministrijai, Valsts

policijas vadībai par sadarbību, tā vienmēr ieklausās mūsu viedokli un ciena sociālo partnerību. Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta vadība aktīvi sadarbojas, Valsts Robežsardzes vadība mūs ir novērtējusi, - arodbiedrība ir un būs, tā veic savas funkcijas, un ar to būs jāstrādā. Ieslodzījumu vietu pārvaldē sadarbība notiek lēnām, bet tas ir tikai sākums.

Ir spēcīgi jāstrādā pie arodbiedrību kustības, lai būtu ticība arodbiedrībai. Lai arodbiedrību uztvertu kā partneri, uzticamu sabiedroto. Iekšlietu sistēmā Latvijā strādā 14-15 tūkstoši darbinieku. Mērķis, ko mēs gribam panākt ir – nevis 2700 biedru, bet apvienot visus simtprocentīgi vienā lielā spēcīgā arodbiedrībā, un tam noteikti ir nepieciešams atbalsts arī no LBAS puses. Šobrīd Latvijā nav nevienas vietas, kur mums nebūtu biedru. Un nevar tā būt, ka tu man atņēmi biedru, un tu man nekad vairs nebūsi draugs, tas pie laba nenovedīs. Un šajā, arī arodbiedrību konkurences cīņā, uzvarēs tas, kurš spēš pārliecināt un sniegs kvalitatīvu pakalpojumu. Ja atstāsi novārtā savu biedru – pazaudēsi. Nevar būt tā, ka tu strādā arodbiedrībā ar ambīcijām, un tās ir vērstas tikai sava labuma gūšanai, - tad nevar strādāt. Mēs nevienam neaicinām stāties arodbiedrībā tikai lai stātos, mēs aicinām zināt, kas ir arodbiedrība, un, ja potenciālais biedrs to saprot un sadzird, tad viņš iestājas, un tas nav īslaicīgi. Mēs esam ar to saskārušies, ka cilvēks iestājas, atsisina savu problēmu un izstājas. Tas nozīmē, ka viņam nav bijusi pareizā motivācija, ka arodbiedrība ir viņa sabiedrotais. 2010. gadā mūsu arodbiedrību dibināja 70 cilvēki. Viņi to darīja tāpēc, ka viņiem šī arodbiedrības ideja bija vajadzīga, nevis lai gūtu kādu labumu sev. Un šie cilvēki joprojām ir arodbiedrībā, lai arī ir aizgājuši izdienas pensijā. Vēl arodbiedrībām bīstama ir stagnācija, un, ja kaut kas mainās šajā dzīvē, ir jābūt gataviem pārorientēties.

Mēs esam kopā ar dienestiem, mēs esam daļa no dienestiem!



Ir īstais brīdis runāt par ideāliem

Pagājušā gada 27. oktobrī notika Latvijas Meža nozares arodbiedrības (LMNA) 8. kongress. Kongress atklātā balsojumā vienbalsīgi par nākošo LMNA priekšsēdētāju uz pieciem gadiem ievēlēja Ingunu Siņicu, bet par priekšsēdētāja vietnieci - Kristīni Rapu, kongresa lēmumā nosakot, ka viņu pilnvaras sākas ar 2018. gada 8. aprīli.

Nu jau šis datums ir ļoti tuvu, tādēļ "LBAS Vēstis" uz sarunu aicināja Aivaru Simansonu, pašreizējo LMNA priekšsēdētāju, Ingunu Siņicu, nākamo LMNA priekšsēdētāju un pašreizējo vietnieci, un Kristīni Rapu, AS "Latvijas Finieris" arodbiedrības priekšsēdētāju un nākamo LMNA priekšsēdētājas vietnieci.

LMNA pēc diviem gadiem svinēs 30 gadu jubileju. Kas šajos gados bijis nozīmīgākais, par ko vislielākais prieks un kas varbūt nav tā izdevies, kā gribētos?

A.Simansons: 8 gadus biju LMNA priekšsēdētājs, 8 gadus vietnieks Jurim Spārem. Pēc arodbiedrības biedru skaita esam LBAS devītā lielākā nozares arodbiedrība.

Biedru skaits uz šodien ir nostabilizējies, katru gadu nāk klāt vidēji 50 biedri. Nozares arodbiedrī-

bai izveidojusies laba sadarbība ar Latvijas kokrūpniecības federāciju, AS "Latvijas Finieris" un citiem nozares uzņēmumiem.

Vēl kā labais darbs minams tas, ka pēc krīzes periodā, sadarbojoties ar Valsts Meža dienestu (VMD) ģenerāldirektoru, Tiesībsargu, Zemkopības ministru, ZM valsts sekretāri, ZM Meža departamenta direktoru, iesaistot Saeimas deputātus un parlamentāros sekretārus, tika panākta darba samaksas paaugstināšana VMD strādājošajiem aptuveni par 30%.

Diemžēl tas, ko nav izdevies mainīt – ir Darba likuma 140. pants par summēto darba laiku, kas ir "sociālisma dubļi". Šis Darba likuma pants ir pret-runā Eiropas Darba laika direktīvai. Kopā ar netaisnību Jāni Neimani, Liepājas arodbiedrību centra vadītāju, cīnījāmies, lai strādājot pēc summētā darba laika, gadījumos, kad darbiniekam jāmaksā pēc vidējās izpeļņas, viņš nezaudētu būtisku darba samaksas daļu. Ir izdevies, pateicoties arī citu pūlēm, panākt kaut nelielus uzlabojumus, bet joprojām palieku pie savām domām, ka šis pants ir "sociālisma dubļi".

Vēl par paveikto – visiem zināms, ka mežinieki bija vieni no pirmajiem, kas organizēja barikādes. Ministru kabinetam priekšā bija Ogres MRS kokvedē-



AS "Latvijas Finieris" organizētajās ikgadējās Meža dienās "Zābakos" 2017. gada 14. septembrī. Foto no LMNA arhīva

ji, pilni ar apsēm... Un arvien biežāk biedri runāja – kāpēc tie un tie saņem barikāžu dalībnieku nozīmītes, bet mežinieki nesaņem? Iesaistoties LMNA, ar Saeimas starpniecību tika panākts, ka nozares 69 cilvēki tika juridiski atzīti par barikāžu dalībniekiem.

LMNA darba novērtējums nozares limenī ir arī fakts, ka Juris Spāre un Āris Smildziņš ir saņēmuši apbalvojumu “Zelta čiekurs” par mūža ieguldījumu meža nozares attīstībā.



LMNA pārstāvji starptautiskā seminārā.

I.Siņica: Juris Spāre, bijušais LMNA priekšsēdētājs, kaut arī jau kādu laiku atrodas pelnītā atpūtā, vēl joprojām aktīvi iesaistās LMNA informatīvā izdevuma veidošanā. Un tieši šobrīd viņš ir paveicis vēl vienu milzīgu darbu – pabeidzis apkopot informāciju par LMNA vēsturi, kuru drīzumā ievietosim LMNA mājas lapā. Tas darbs ir paveikts, un liels paldies viņam par to.

LMNA ir sava mājas lapā, un vai plānojat turpināt izdot arī LMNA informatīvo izdevumu?

I.Siņica: Ja kolēģi nāks talkā, noteikti turpināsim, jo avīze ir laba, tās izdošanu būtu vērts turpināt.

Kas būs pirmais darbs pēc 8. aprīļa, vai ir nosprausti mērķi jaunajam darba cēlienam?

I.Siņica: Ir jāturpina iesāktais. Protams, mums ir arī jaunas idejas. Šobrīd ļoti aktuāla problēma mūsu nozarē un ne tikai, bet arī Eiropā un pasaulē, ir arodbiedrības straujā novecošanās.

Kādēļ arodbiedrības nav populāras jauniešu vidū un kā piesaistīt jauniešus arodbiedrībām, tas ir viens no jautājumiem. Kopumā ir daudz un dažādi iemesli, kādēļ jaunieši neiesaistās arodbiedrībās. Galvenokārt, tas ir informācijas trūkums par arodbiedrībām, gan par to, ko tās piedāvā, gan par to,

kādu atbalstu var sniegt. Tāpēc daudz jāstrādā ar jauniešiem, un ir jādomā, ar kādiem paņēmieniem varam viņus piesaistīt arodbiedrībai. Esam uzsākuši sadarbību ar Baltijas Organizēšanas Aliansi (BOA), šodien tiekamies ar BOA vadību. Slēgsim līgumu, līdz ar to mums tiks radīta iespēja algot cilvēku - arodbiedrības darba koordinators, kura galvenie darba uzdevumi būs jaunu biedru iesaiste arodbiedrībā, jaunu arodorganizāciju veidošana, došanās uz uzņēmumiem un tikšanās ar arodorganizāciju vadītājiem, arodbiedrības biedriem, strādājošajiem un darba devējiem, darba koplīgumu noslēgšanas sekmēšana uzņēmumos, izbraukuma semināru organizēšana darba vietās un piedalīšanās tajos, sniedzot konsultācijas par arodbiedrības darbību.

Vai reformas meža nozarē ir beigušās?

A.Simansons: It kā jā, kaut ko jau ik pa laikam optimizē. Privātie uzņēmumi dzimst un iet bojā, kāds nobankrotē, kāds izaug. Galvenais jautājums ir par resursiem, to saimniecisku izmantošanu.

Ja jūs būtu cilvēks, kas vada meža nozari Zemkopības ministrijā, ko darītu citādāk?

A.Simansons: Es pievērstu lielāku uzmanību resursu racionālai un efektīvai izmantošanai. Tā, kā šobrīd tas notiek, kad mežā tiek atstāts daudz koksnes, kas tur sapūst, manuprāt, nav pareizi.

I.Siņica: Ja man būtu teikšana, es neatļautu no Latvijas eksportēt nevienu apaļo kokmateriālu, bet tikai koksnes produkciju, kam ir augsta pievienotā vērtība. Mežs ir mūsu vērtība, mūsu zaļais zelts.

Kādu no sava skatu punkta jūs redzat arodbiedrību Latvijā?

K.Rapa: Es uzskatu, ka arodbiedrība ir ļoti nepieciešama, darbiniekiem ir jābūt iespējai runāt ar darba devēju kā lielākai organizācijai, nevis individuāli risināt jautājumus. AS “Latvijas Finieris” arodbiedrība dibinājās ne krīzes, ne konflikta dēļ, bet kā spēks, kas savā ziņā ir sadarbības partneris, lai radītu labākus apstākļus darbiniekiem. Mums ir koplīgums ar ļoti labiem nosacījumiem, kurš tiek reizi 2-3 gados pārskatīts. Un tas ir tas instruments, ar kuru mēs pamatā strādājam. Savukārt nozares limenī mēs saskatām, ka “Latvijas Finiera” pieredze ir tā, kuru ir vērts stāstīt citiem kā labo piemēru, labo praksi, no kuras var pamācīties arī citi. Uzņēmuma izaugsme un stabilitāte ir kopējs mērķis gan darba devējam, gan darba ņēmējam. Mēs kā darba ņēmēji esam ieinteresēti, lai mums būtu stabila darba vieta ar skaidri saprotamiem

darba samaksas nosacījumiem un sociālajām garantijām, pateicoties nomaksātajiem nodokļiem. Un es saskatu mūsu misiju arī labās prakses nodrošināšanā.

Jā, jūs tiešām esat labais paraugs visas Latvijas mērogā.

K.Rapa: Tas ir ilgu gadu darba rezultāts, tas jau nenāca vienā dienā. Tas ir bijis kopīgs darbs. Un svarīga ir bijusi sadarbība starp uzņēmumu un nozares arodbiedrību, tas arī vienmēr ir augstu vērtēts. Svarīgi ir, lai mūsu idejas nav noslēpums, lai citi var arī pasmelties no tām.

Kā atrast veiksmes atslēgu labai sadarbībai uzņēmumā?

K.Rapa: Jebkurā procesā ir divas puses, un tas nozīmē iespēju sarunai. Nav jau tā, ka darba devējs jebkuru mūsu priekšlikumu atbalsta un saka – jā, jums viss būs! Ir mums labs kopīgums, bet mēs to gribam vēl labāku, un jebkurš mazais uzlabojums, ko panākam kopīgumā, ir sarunu un darba rezultāts. Un no mums kā no arodbiedrības arī prasa. Prasa biedru izglītošanu, veidot viņu izpratni, darba devējs vienmēr grib, lai mēs attiektos pret darbu apzinīgi, lai mēs sevi parādītu visādā ziņā labi. Un lai to labumu mēs gūtu tādā savstarpējā procesā. Patiesībā jau nav nemaz tik vienkārši – mums ir daudz biedru, katrs ir citādāks, un brīžiem ir tā, ka vienoties savā starpā, ko mēs īsti gribam panākt, arī nav vienkārši.

Un kā ir ar LMNA kopīgo viedokli?

A.Simansons: Neskatoties uz to, ka mums bieži ir citādāks skatījums uz attiecīgo jautājumu nekā darba devējiem, nekad neaizcērtam aiz sevis durvis, ar naidu nešķiramies. Piemēram, igauņiem sociālās iemaksas ir jāmaksā 3 vai 4%, mums 11%. Un kad darba devējs piesauc faktu, ka Igaunijā par virsstundām nav 100% piemaksa kā mums, tad es saku – labi, tad 50% piemaksas, bet sociālās iemaksas mūsu darbiniekiem kā igauņiem. Izsakām katrs savu viedokli un draudzīgi šķiramies. Nevienam nav aizvainots.

K.Rapa: Uzņēmumā ir ļoti līdzīgi. Ir kaut kādi jautājumi, kurus mēs piedāvājam un uz kuriem saņemam negatīvu atbildi, bet tas jau nenozīmē, ka mēs neturpinām sarunu. Ja uzņēmumā ir arodbiedrība, tas nozīmē, ka uzņēmums ir stabils. Tas nozīmē, ka tas nav pelēkās zonas uzņēmums, ka tajā tiek nomaksāti visi nodokļi, tur nekas netiek slēpts. Un, savukārt, arodbiedrības nevēlas dibināt un to arī nav uzņēmumos, kuri ir pelēkajā zonā. Tas vir-

ziens, ko ir uzsācis LBAS, un ko atbalsta visas tajā ietilpstošās nozaru arodbiedrības – par nodokļu atlaidēm kopīgumos paredzētajiem labumiem, ir ļoti labs un tas ir jāturpina.

Kā vērtējat iniciatīvu, par ko LBAS tagad sāk runāt – par to, ka kopīgumam jāattiecas tikai uz biedriem? “Latvijas Finierim” jau šāda pier-



Kristīne Rapa Meža dienās.

dze ir.

K.Rapa: Mums ir viens labums, kas attiecas tikai uz biedriem, un tā ir veselības apdrošināšana. Likums to neaizliedz, un šādu iespēju var izmantot jau tagad, un tas ir veids, kā panākt lielāku biedru iesaisti. Visi pārējie kopīgumā minētie labumi attiecas uz visiem strādājošajiem. Lai gan es neteiktu, ka tas būtu galvenais iemesls iestāties arodbiedrībā. Ja uzņēmumā kopumā ir pozitīva attieksme pret arodbiedrību, tad drīzāk nostrādā tas, ka kolēģis jau ir arodbiedrībā, nu tad es arī... Nevis tāpēc, ka viņam ir kaut kas vairāk... Katra gada sākumā, kad mēs sanāksmē stāstām par jauno polisi un tās nosacījumiem, tad zālē ir kāds, kas nav biedrs, un kad es ar viņu uzsāku sarunu, tad atklājas, ka po-



LMNA tikšanās ar Zviedru mentoru Kenetu Johansonu un Lietuvas Meža darbinieku arodbiedrības priekšsēdētāju Ingu Ruginieni.

līse nav tas iemesls un pamatjautājums, kādēļ viņš ir vai nav arodbiedrībā.

Bet kas ir tas pamatjautājums?

K.Rapa: Tie ir kaut kādi personīgie principi. Ir darbinieki, kas vispār nav informēti par Eiropas arodbiedrību kustību un domā, ka arodbiedrība ir sociālisma laika palieka, ir, kas uzskata, ka viņam nevajag nekādus papildu bonusus, ka viņš tāpat ir stiprs. Drīzāk iemesls iestāties ir arodbiedrības labā slava kopumā kā organizācijai.

Vārds “ideoloģija” varbūt neskan labi, bet tā tad tomēr būtu diezgan svarīga.

K.Rapa: Jā. Šobrīd, visatļautības laikmetā, cilvēkam nav nekādu rāmju pie kā pieturēties, bet, ja viņam ir iespēja pieslēties kādai idejai, kas ir tuva, tad tas ir veids, kā cilvēku paaicināt. Ja viņš saskata šīs idejas sev kā tuvas, tad viņš tām pieslēcas. Ir ideālu vakuums, bet cilvēki bieži vien tos meklē. Un arodbiedrība ir tas veids cilvēkiem, kas ir aktīvi, sevi realizēt – esot biedram, paust atbalstu šīm idejām. Nevis atnāci uz darbu, padariji un aizgāji.

Arī jauniešiem ir brīnišķīgas iespējas sevi realizēt arodbiedrību kustībā.

K.Rapa: Es, protams, saprotu, ka Maslova piramīdā pirmais ir, lai cilvēkam būtu, ko ēst, un tikai pēc tam būs idejas – tajā spicītē. Bet, man liekas, ir īstais brīdis runāt par ideāliem.

A.Simansons: Šajā laikā viss mainās, nekas uz vietas nestāv. Kopumā arodbiedrībā strādāju 28 gadus un gribu teikt paldies par sadarbību bijušajiem – “Latvijas koks” un “Latvijas mēbeles” izpilddirektoram Andrim Plezeram un Latvijas kokapstrādes uzņēmēju un eksportētāju asociācijas izpilddirektoram Jānim Mārciņam, esošajiem – Latvijas Mežizstrādātāju savienības prezidentam Andrejam Cun-

skim, Latvijas Kokrūpniecības federācijas prezidentam Indulim Kovišāram un izpilddirektoram Kristāpam Klausam, Jurim un Uldim Biķiem, Jānim Vilnītim – uzņēmuma “Liepājas papīrs” īpašniekam, arī VMD vadītājam Andim Krēsliņam.

K.Rapa: Meža nozare kopumā ir draudzīga, un arodbiedrība nekad nav izjutusi negatīvu attieksmi. Problēmas risinām kopā, un noteikti jāpiemin, ka LMNA ir meža nozares patrioti.

A.Simansons: LMNA ir aktīva Meža dienu dalībniecē. Meža dienas ir jauna meža – kociņu stādīšanas talka un saviesīga meža nozares pārstāvju kopā pabūšana. AS “Latvijas Finieris” organizētajos pasākumos Meža dienās reizi gadā tiek visi nozares pārstāvji – mācībspēki, ministri, ražotāji un arī arodbiedrības.

K.Rapa: Tas ir ļoti simboliski, ka nozare kopā stāda mežu. Tas tomēr apliecina mērķi, ka mēs ne tikai ražojam, bet arī visi kopīgi stādām – radām mežu no jauna, domājam ilgtermiņā. Mēs ceram, ka nozare atbalstīs arodbiedrību arī turpmāk, lai arī to tagad vadīs sievietes. Bet paaudžu nomaiņa notiek ne tikai arodbiedrībās, bet arī starp darba devējiem.

Jūsu novēlējums arodbiedrību saimei?

A.Simansons: LBAS ir jādara viss iespējamais un neiespējamais, lai apvienotu visas arodbiedrības, kas vēl nav LBAS sastāvā. Tikai būdami vienoti mēs varam kaut ko izdarīt un vairot biedru skaitu.

K.Rapa: LBAS kurss ir uzņemts, un tas ir jāturpina gan darba samaksas jomā, gan nodokļu jautājumos. Un mums visiem jāspēj vienoties. Protams, mēs nebūsim 100% vienoti visos jautājumos, bet ģenerālajās līnijās arodbiedrībām jābūt vienotām. Vēl gribēju teikt, ka tas, ko LBAS dara, izglītojot profesionālo izglītības iestāžu audzēkņus, ir ļoti labi un nepieciešami.

I.Siņica: Lai Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībai arī turpmāk sekmīgi veidojas sociālais dialogs ar darba devēju par jautājumiem, kas nozaru darba kolektīvos ir sasāpējuši vai prasa kaut kādus risinājumus. Savukārt, ja runājam par darba devējiem, vēlos, lai vairāk veidojas izpratne viņu vidū, ka arodbiedrība palīdz uzlabot komunikāciju ar darbiniekiem, palīdz paaugstināt darba kvalitāti un rezultātus, palīdz sekmēt stabilitāti, palīdz motivēt darbiniekus un paaugstināt uzņēmuma reputāciju. Uzņēmumos, kuros darbojas arodbiedrības, praktiski nav ēnu ekonomikas.

K.Rapa: Ja darba devējs ir labs un atbildīgs, tad arodbiedrība viņam ir atspaidis. Jo tad ir daudz sociālo funkciju, kuras darba devējam nav jāveic, bet tās uzņemas arodbiedrība. Līdz ar to darba devējam ir laiks koncentrēties uz viņa pamatbiznesu.

I.Siņica: Ir jāstrādā ar jauniešiem, lai veidotu izpratni par arodbiedrību. Tas ir liels arodbiedrības darbs nākotnei.

Arodbiedrība LAKRS Pasažieru pārvadātāju asociācijai iesniedz ģenerālvienošanās projektu

13. februārī pēc arodbiedrības LAKRS ierosinājuma notika tikšanās ar Satiksmes ministru Uldi Auguli. Tikšanās mērķis – sarunas par ģenerālvienošanās noslēgšanu pasažieru autopārvadājumu sektorā par transporta darbinieku, it īpaši autobusu vadītāju darba samaksu, konkrēti garantēto minimālo stundas tarifa likmi, nosacījumiem, darba un atpūtas laika regulējumu; kvalifikācijas uzturēšanu (95 kods) un citiem svarīgiem sociālo garantiju noteikumiem.

No arodbiedrības LAKRS puses sarunās piedalījās valdes priekšsēdētājs Juris Kalniņš, juriste Dace Tarasova, organizatoriskā darba speciāliste – lietve-

de Elīna Dābola un AS “Nordeka” darbinieks – autobusa vadītājs Andris Krēgers, no VSIA “Valsts Autotransporta direkcija” (ATD) puses valdes priekšsēdētājs Kristiāns Godiņš, kā arī Latvijas Pasažieru pārvadātāju asociācijas (LPPA) valdes priekšsēdētājs Ivo Ošenieks, citi ministrijas atbildīgie darbinieki.

Pēc sarunām, viedokļu apmaiņas par problēmsituāciju pasažieru sektorā, pusēm bija arī atšķirīgs viedoklis vairākos jautājumos.

J.Kalniņš LPPA valdes priekšsēdētājam I. Ošeniekam klātienē iesniedza izskatīšanai darba devējiem ģenerālvienošanās projektu, tāpat projekts tika ie-



NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Sociālais
fonds

sniegts arī Satiksmes ministram U. Auguļa kungam, kurš to "pāradresēja" ATD valdes priekšsēdētājam K. Godiņa kungam, kurš solīja sniegt savus priekšlikumus ģenerālvienošanās sekmīgai noslēgšanai.

Jau no 2012. gada arodbiedrība LAKRS ir meklējusi atbalstu šādas ģenerālvienošanās noslēgšanai. To 2012. gada augusta mēneša NTSP sēdē atbalstīja nacionālā līmeņa sadarbības padome. Taču darba devēji, diemžēl, tā arī nav spēruši soli pretī dialogam, lai uzlabotu darbinieku sociālās garantijas transporta sektora darbiniekiem, it īpaši, autobusu vadītājiem. Arī tikšanās reizē ar U. Auguļa kungu, LPPA valdes priekšsēdētājs I. Ošenieks apliecināja, ka **darba devējiem nepieciešamas garantijas tādām dotāciju apjomam, lai varētu segt tos papildu izdevumu, kas būs nepieciešami ģenerālvienošanās izpildes īstenošanai.**



Un te daļēji jāpiekrīt darba devējiem, jo arī arodbiedrībā nav saprotams, pēc kādiem kritērijiem tiek plānotas dotācijas un vai vispār tādi kritēriji ir?! Katru gadu līdzekļu pietrūkst, notiek strīdi starp valsti un pārvaldītājiem par zaudējumu segšanas apmēriem. Bet **cietēji paliek darbinieki, jo algas nav par ko palielināt!**

Arī šajā tikšanās reizē ministra kungs tā arī neko nesolīja, jo, lūk, ģenerālvienošanās – tā esot arodbiedrības un darba devēju kompetence un atbildība. Bet, sabiedriskie pakalpojumi taču jānodrošina atbilstošā kvalitātē, kā deklarē arī paši valsts vadītāji no viņu pašu akceptētiem normatīvajiem



aktiem. Bet vai autobusu vadītāji, kuri faktiski ir šī pakalpojuma kvalitātes nodrošināšanas garants, saņem atbilstošu algu, ir labi atpūtušies un nodrošināti ar visu nepieciešamo? Piemēram, vai visās autoostās autobusa vadītājam ir nodrošināta atpūtas telpa un/vai vismaz bezmaksas tualetes apmeklējums? Atbilde ir viennozīmīga – NĒ! Tā vien šķiet, ka šī profesija valstī nav vēlama.

Tāpēc nav jābrīnās, ka liela daļa autobusu vadītāju ir ar sirmām galvām, slimām mugurām u.c. kaitēm, bet jauniem darbiniekiem šeit nav ko darīt, pie tādas darba samaksas, darba un atpūtas laika konstrukcijas, sakropļojuma, un viņi aizbrauc...

Jau iepriekš arodbiedrība LAKRS ir norādījusi par zemajām sociālajām garantijām pasažieru pārvadājumu autotransporta sektora uzņēmumos. Šobrīd nav tāls laiks, kad tiks izsludināti jauni iepirkumi sabiedriskā transporta reģionālajos maršrutos. Mums ir svarīgi, lai tiktu aizsargāts vietējais darba tirgus, lai tiktu iepirkumos nodrošināti godīgas konkurences noteikumi un, lai lētākais piedāvājums nenodrošinātu darbinieku – autobusu vadītāju aizbraukšanu no valsts. *Tāpēc arodbiedrība LAKRS gaida atbildi no darba devējiem par iesniegtajiem ģenerālvienošanās noteikumiem. Pēc tās arodbiedrība lems par tālākiem pasākumiem, lai nodrošinātu arodbiedrības biedru tiesību un interešu ievērošanu.*

Elīna Dābola,
arodbiedrības LAKRS
organizatoriskā darba speciāliste – lietvede

**NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020**



EIROPAS SAVIENĪBA
**Eiropas Sociālais
fonds**

PIKC „Rīgas Valsts tehnikums” izglītības programmas „Poligrāfija un izdevējdarbība” akreditācija

20. februārī Profesionālās izglītības kompetences centrā (PIKC) „Rīgas Valsts tehnikums” (RVT) sākās vairāku profesionālās izglītības programmu un 3. līmeņa profesionālo kvalifikāciju akreditācijas komisijas darbs.

Drukas un mediju tehnoloģiju nozarē šogad akreditācijai pakļauta izglītības programma (IP) „Poligrāfija un izdevējdarbība” un iegūstamās 3. līmeņa profesionālās kvalifikācijas „Iespieddarbu noformējuma speciālists” un „Ofseta iespiedējs”.

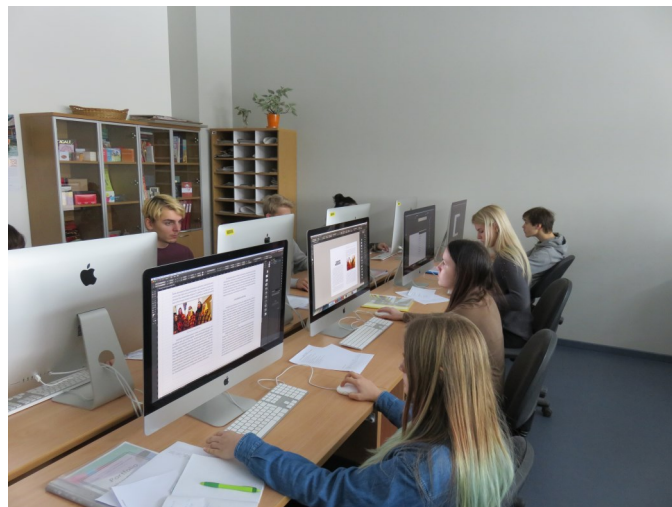
Izglītības kvalitātes valsts dienests (IKVD) savā 06.02.2018. rīkojumā „Par akreditācijas komisijas izveidi” kā izglītības programmas „Poligrāfija un izdevējdarbība” (kods 33545021) vērtētāju iekļāva Latvijas Poligrāfijas nozares arodbiedrības priekšsēdētāju Aldi Misēviču.

Izglītības programmu iegūstamo 3. līmeņa profesionālo kvalifikāciju vērtēšana notiek atbilstoši IKVD 2017. gada 24. februāra iekšējiem noteikumiem Nr.17 „Izglītības iestāžu, eksaminācijas centru darbības un izglītības programmu īstenošanas kvalitātes vērtēšanas metodika”, kurā noteiktas vērtējamās jomas un vērtējuma kritēriji, piemēram, mācību saturs, mācīšana un mācīšanās, izglītojamo sasniegumi, atbalsts mācību darbā un karjeras izglītībā, sadarbība ar izglītojamā ģimeni un vēl citas jomas.



Dienas pirmajā pusē PIKC RVT direktore Dagnija Vanaga (attēlā) un viņas vietnieki mācību, audzināšanas, darba vidē balstītu mācību organizēšanas darbā sniedza plašu pārskatu par skolas darbību un mācību procesa nodrošināšanu un sadarbību gan ar izglītojamajiem, gan viņu ģimenēm, gan arī ar nozaru darba devējiem. Dienas otrajā pusē ekspertiem bija iespēja vērot mācību stundas un aprunāties ar pedagogiem un izglītojamajiem.

Izglītības programma „Poligrāfija un izdevējdarbība” un iegūstamās 3. līmeņa profesionālās kvalifikācijas „Iespieddarbu noformējuma speciālists” un „Ofseta iespiedējs” tiek gatavotas PIKC RVT Praktisko mācību centrā Rīgā, Dārziema ielā 70.



Zināšanas apgūst iespieddarbu noformējuma speciālisti

20. februārī LPNA priekšsēdētājam un akreditācijas ekspertam Aldim Misēvičam bija iespēja piedalīties IP „Poligrāfija un izdevējdarbība” kvalifikācijas „Iespieddarbu noformējuma speciālists” nodarbībā pie pasniedzējas Marijas Sjominas un kvalifikācijas „Ofseta iespiedējs” nodarbībā pie pasniedzēja Alda Rūtera (attēlā).



Pēc nodarbību vērošanas bija sarīkota tikšanās ar profesionālo priekšmetu pasniedzējiem, kuras laikā Drukas un mediju tehnoloģiju nodaļas izglītības metodiķis Normunds Tiltiņš sniedza īsu pārskatu par visām īstenojamajām izglītības programmām, kvalifikācijas eksāmenu rezultātiem, mācību procesa un darba vidē balstīto mācību organizēšanu, kā arī audzēkņu sasniegumiem profesionālās izglītības konkursos „SkillsLatvia2017” un starptautiskajos konkursos „WorldSkills2015” un „WorldSkills2017”.

Pēc visa redzētā un dzirdētā varu apgalvot, ka akreditācijas vērtējums būs labs.

**Aldis Misēvičs,
LPNA priekšsēdētājs**

Tikšanās Madonā



piedāvātu šīs vietas savas partijas biedriem.

LKDAF ir pieredze risināt šāda veida jautājumus, to arī vēlējās uzzināt madonieši.

Pēc tikšanās ar kultūras centru pārstāvjiem, Aldis Misēvičs tikās arī ar J. Norviļa Madonas Mūzikas skolas direktoru Mārtiņu Bergu un J. Simsona Madonas Mākslas skolas direktori Kristīni Šulci, lai pārrunātu turpmākās sadarbības jautājumus.

Madonas Novadpētniecības un mākslas muzeja darbinieku arodbiedrība ir LKDAF dalīborganizācija jau ilgu laiku, tādēļ LKDAF priekšsēdētājs vēlējās satikt arī arodbiedrības priekšsēdētāju Māru Zavacku (apakšējā attēlā).

1.februārī, atsaucoties Latvijas Kultūras darbinieku arodbiedrību federācijas (LKDAF) Madonas novada komitejas priekšsēdētājas Lilitas Cimdiņas (attēlā: pirmā no labās) aicinājumam, LKDAF priekšsēdētājs devās uz Madonu, lai tiktos ar novada kultūras centru darbiniekiem un informētu par arodbiedrības lomu darba attiecību jautājumu risināšanā.

Īpašs paldies par iespēju uzrunāt kultūras darbiniekus jāsaka arī novada pašvaldības Kultūras nodaļas vadītāja pienākumu izpildītājai, kultūras darba organizatorei Ingai Arājai (attēlā: pirmā no kreisās).



Nav noslēpums, ka pēc pašvaldību vēlēšanām dažos novados jaunā novada vadība ir mēģinājusi pārtraukt darba attiecības ar kultūras centru vadītājiem, meklējot dažādus ieganstus, lai, iespējams,

Vizīte Madonā vērtējama pozitīvi, jo vairāki kultūras darbinieki jau ir iestājušies arodbiedrībā.

**Aldis Misēvičs,
LKDAF priekšsēdētājs**



LKDAF priekšsēdētājs tiekas ar Mazsalacas novada vadību



Kreisajā pusē: arodbiedrības pārstāvji, labajā pusē: pašvaldības pārstāvji

2018.gada 19.februārī Latvijas Kultūras darbinieku arodbiedrību federācijas (LKDAF) priekšsēdētājs Aldis Misēvičs un juriskonsults Daniils Besko devās uz Mazsalacu, lai tikos ar novada pašvaldības vadību un pārrunātu grozījumu nepieciešamību Kultūras centra vadītājas darba līgumā.

Mazsalacas novada Kultūras centra darbinieku arodbiedrība izveidojās šī gada janvāra sākumā un jau aktīvi iesaistās savu biedru interešu aizstāvībā.

Novada dome rosināja noteikt summēto darba laiku, taču īsti nepaskaidroja, kādēļ tas nepieciešams.

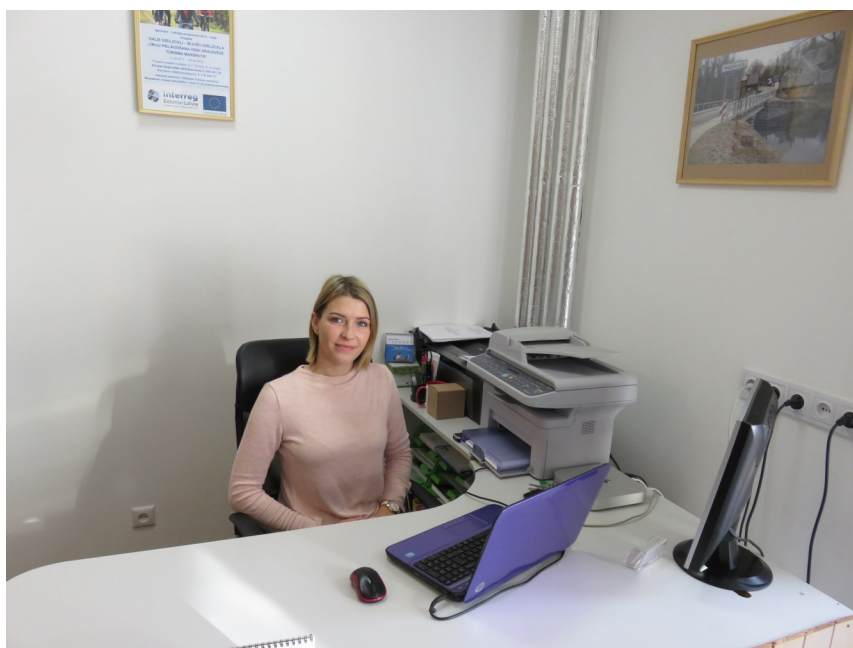
Kā mēs zinām, „Darba likuma” 140.pants nosaka: „Ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu, darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem var noteikt summēto darba laiku, lai darba laiks pārskata periodā nepārsniegtu attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo darba laiku.” Tikšanās laikā tika detalizēti pārrunāti Kultūras centra pasākumu plāni un vadības darbs un atbildība, un nepieciešamība pāriet uz summēto darba laiku.

Arodbiedrība piekrita darba līguma grozījumiem ar nosacījumu – ja 3 mēnešu laikā radīsies pārpratumi darba laika un darba samaksas jomā, visām iesaistītajām pusēm būs jātiekas vēlreiz un jautājums jāanalizē atkārtoti.

Pēc tikšanās domē LKDAF vadība apmeklēja Mazsalacas bibliotēku un tikās ar tās vadītāju Zani Bergu, lai nodotu informatīvos materiālus visiem novada bibliotekāriem.

Savukārt vizītes noslēgumā sarunā ar Mūzikas un mākslas skolas direktori Mirdzu Sviķi atklājās nākošie jautājumi, kuri arodbiedrībai būtu risināmi pašvaldībā.

**Aldis Misēvičs,
LKDAF priekšsēdētājs**



Mazsalacas novada Kultūras centra darbinieku arodbiedrības priekšsēdētāja Lana Cēse

Pagastu bibliotēku slēgšana var traucēt Latvijas attīstībai

Pagastu bibliotēku skaita samazināšana vai to darba laika saīsināšana var izrādīties stratēģiska kļūda, kas traucēs Latvijas attīstībai, tādēļ Latvijas Kultūras darbinieku arodbiedrību federācija (LKDAF) 15. martā vērsās ar vēstuli pie Latvijas Pašvaldību savienības un Kultūras ministrijas, lai nepieļautu turpmāku pagastu bibliotēku slēgšanu.

Par Latvijas novadu un pagastu bibliotēkām

Latvijas Kultūras darbinieku arodbiedrību federācija (LKDAF) ar bažām seko līdzi notikumiem Limbažu novadā, kurā pašvaldība nolēmusi būtiski samazināt pagastu bibliotēku skaitu ar pamatojumu, ka tādā veidā varēs ietaupīt novada finanšu līdzekļus.

LKDAF uzskata, ka šis ir kārtējais gadījums, kad pašvaldība aiz skaitļu rindām neredz cilvēkus – ne savus darbiniekus, ne arī sava novada iedzīvotājus. Nemaz jau nerunāsim par pašvaldības uzdevumu – nodrošināt kvalitatīvu pakalpojuma sniegšanu iedzīvotājiem.

LKDAF aicina gan Latvijas Pašvaldību savienību (LPS), gan Kultūras ministriju (KM) nepieļaut tālāku šādas prakses īstenošanu Latvijas novados.

Daudzos pagastos bibliotēka ir vienīgais kultūras un arī sabiedriskās dzīves centrs, jo pēdējos gados tās darbības jomas ir būtiski palielinājušās – bibliotēka vairs nav tikai grāmatu un avīžu vai žurnālu izsniegšanas vai lasīšanas vieta, te cilvēki ierodas arī izmantot interneta pakalpojumus saziņai ar valsts un pašvaldību institūcijām un ar saviem radniekiem Latvijā un ārzemēs. Un ne tikai.

Pagastu bibliotēkas bieži vien pilda vietējā kultūras centra funkcijas, rīkojot dažādas tematiskās izstādes, daudzveidīgus pasākumus, kā arī tikšanās ar ievērojamiem kultūras (un ne tikai) darbiniekiem. Vēlos atgādināt, ka pirms vairāk kā 10 gadiem Latvija saņēma Bila un Melindas Geitsu fonda finansējumu, lai paplašinātu pieeju jaunajām tehnoloģijām bibliotēkās. Publisko bibliotēku attīstības projekta „Trešais tēva dēls” ietvaros fonda dā-

vātie līdzekļi tika izlietoti, lai visas 874 Latvijas publiskās bibliotēkas saņemtu jaunu datortehniku un programmatūru, lai tajās tiktu ierīkots platjoslas interneta pieslēgums un bezvadu pieeja internetam, kā arī lai apmācītu bibliotekārus strādāt ar jaunajām tehnoloģijām. Bibliotēku un bibliotekāru prestižs un loma sabiedrības acīs būtiski pieauga.

«Tas ir milzīgs solis uz priekšu informācijas pieejamības ziņā un ekonomikas modernizācijā Latvijā,» teica tā laika Kultūras ministre Helēna Demakova. Tā tas arī ir, tikai, kā izrādās, dažas pašvaldības to apzināti vai neapzināti nav pamanījušas.

Daudzos pagastos bibliotēka ir vienīgais kultūras un arī sabiedriskās dzīves centrs, jo pēdējos gados tās darbības jomas ir būtiski palielinājušās – bibliotēka vairs nav tikai grāmatu un avīžu vai žurnālu izsniegšanas vai lasīšanas vieta, te cilvēki ierodas arī izmantot interneta pakalpojumus saziņai ar valsts un pašvaldību institūcijām un ar saviem radniekiem Latvijā un ārzemēs. Un ne tikai.

LKDAF, līdzīgi kā Rakstnieku savienība, uzskata, ka bibliotēku ietekmi uz laukos dzīvojošās sabiedrības daļas dzīves kvalitāti nav iespējams izmērīt konkrētos skaitļos, tāpat kā nav iespējams izteikt aritmētiski šīs pašas sabiedrības intelektuālo un pilsonisko atdevi savam novadam.

Uzskatām, ka bibliotēku skaita samazināšana vai pat to darba laika saīsināšana var izrādīties stratēģiska kļūda, kas traucēs Latvijas attīstībai.

LKDAF aicina Jūs pieņemt lēmumus, kas stiprinātu Latvijas bibliotēkas, jo tām ir un būs svarīga nozīme kulturālas sabiedrības veidošanā Latvijas nākotnē.

Cienā

LKDAF priekšsēdētājs:

Aldis Misēvičs

Norvēģijas ceļu darbinieki pie arodbiedrību kolēģiem Latvijā

16. martā Latvijas Ceļu darbinieku arodbiedrība (LCDA) uzņēma viesus – Norvēģijas Inženieru un vadītāju arodbiedrības (FLT) Ziemeļu reģiona Ceļu darbinieku arodbiedrības aktivistus. Ziemeļu kaimiņi vairākas dienas viesojās Latvijas galvaspilsētā, jo Rīgu viņi šogad bija izvēlējušies par gada konferences norises vietu.



Norvēģijas delegāciju uzņēma LCDA valdes locekles Ilona Kļimoviča, Ingrida Millere, Santa Vaivode un valdes priekšsēdētāja Helēna Veitnere, kas viesiem pastāstīja par LCDA darbību un atbildēja uz interesejošajiem jautājumiem (attēlā).

Norvēģijas Ziemeļu reģiona ceļinieki sprieda par savām aktualitātēm, un šobrīd galvenā ir valsts iestāžu reforma Norvēģijā, kas tieši skar arī arodbiedrības pārstāvjus. Tādēļ FLT Ziemeļu reģiona pārstāvju rūpju lokā ir tas, kā šajās pārmaiņās vislabāk aizstāvēt savus biedrus. Vēl, kā pastāstīja Norvēģijas arodbiedrības pārstāvji, viņi šeit, Rīgas konferencē, lemj par nepieciešamajām izmaiņām likumdošanā, kā arī notiek FLT Ziemeļu reģiona Ceļu darbinieku arodbiedrības vadības pārvēlēšanas.

Viesu delegācijas vidū bija arī latviete Ilze Krolmane, kas dzīvo Norvēģijā un strādā ceļu nozarē, un ir FLT Ziemeļu reģiona nodaļas aktīva biedre.

FLT Ziemeļu reģiona ceļinieku arodbiedrības aktivisti viesojās uzņēmuma "Latvijas Valsts ceļi" kompetences centrā – laboratorijā, kas veic dažādus testus un pārbaudes ceļu klājumiem, kā arī uzklusīja VAS "Latvijas Valsts ceļi" valdes priekšsēdētāja Jāņa Langes prezentāciju par uzņēmumu un situāciju ceļu nozarē Latvijā.

Šīs delegācijas sastāvā Rīgā bija ieradies arī FLT Ceļu darbinieku arodbiedrības valdes priekšsēdētājs *Alf Edvard Masternes*, - viņš vada ceļinieku arodbiedrību visas Norvēģijas mērogā, un šīs arod-



Viesi uzklausa VAS "Latvijas Valsts ceļi" valdes priekšsēdētāja Jāņa Langes prezentāciju par uzņēmumu un situāciju ceļu nozarē Latvijā.

biedrības Ziemeļu reģiona vadītāja *Mariann Larsen*. Viņi "LBAS Vēstīm" pastāstīja par FLT, tās struktūru un šī brīža aktualitātēm.

Norvēģijas inženieru un vadītāju arodbiedrības (FLT) sastāvā ir biedri gan no privātiem uzņēmumiem, gan valsts institūcijām – ceļu darbinieki, valsts aizsardzībā strādājošie, industriālās nozares, restorānu un viesnīcu darbinieki. Valstī ir 26 reģionālās arodbiedrības organizācijas, kas aptver tieši ceļu darbiniekus, un tie kopumā ir ap 7200 biedriem.

Svarīgākā šī brīža aktualitāte arodbiedrības darbā, kā jau minēts, ir gaidāmā reģionālā reforma, kas sāksies 2020. gadā, un arodbiedrībai ir jānodrošina vislabākās tiesības saviem biedriem šajā reformu laikā. Par to vēl ir lielas neskaidrības, taču ir skaidrs, ka nevar zaudēt darbu, ja uzdevumi nepazūd.

Katru otro gadu notiek biedru algu pārskatīšana, tam ir atvēlēts konkrēts budžets, un arodbiedrības iesaistās šajā procesā, lai notiktu pareiza un tiesiskā tā sadalīšana.

FLT sadarbojas ar politiķiem un piedalās likumu izmaiņu procesā. Jāpiebilst, ka Norvēģijā ir stiprs nacionālās trīspusējās sociālo partneru sadarbības institūts, kas darbojas uz tiem pašiem principiem kā Latvijā Nacionālā trīspusējā sadarbības padome un kurā kopīgi strādā arodbiedrības, darba devēji un valdība.

Vēl Norvēģijas aktualitāte ir jaunas pensiju sistēmas tapšana, kas nozīmē, ka tiem, kas dzimuši pēc 1963. gada, nāksies strādāt krietni ilgāk – būs nepieciešams garāks darba stāžs, lai saņemtu tikpat

labu pensiju, kā šodienas seniori. Pašlaik norvēģu oficiālais pensionēšanās vecums ir 68 gadi, bet var doties pensijā arī priekšlaicīgi, sākot no 62 gadiem. Pašlaik jaunā sistēma ir tapšanas stadijā, un arodbiedrība aktīvi iesaistās tās apspriešanā un diskusijās. Taču arī Norvēģijā arvien biežāk izskan doma, ka pašiem ir jākrāj sava pensija, jo valsts to nespēs nodrošināt.

Vaicājām par koplīgumiem – šī sistēma Norvēģijā darbojas ļoti labi. Ir īpašas vienošanās, nolikumi, kas ir ieguvuši likuma spēku, piemēram, par specifisku darba laiku ceļa nozarē strādājošajiem un par paātrinātas pensionēšanās iespēju vairākās nozarēs. Arodbiedrības biedriem ir pieejama ļoti laba apdrošināšanas sistēma.

Tāpat kā pie mums, arī Norvēģijā arodbiedrības organizē dažādus kultūras pasākumus saviem biedriem, - FLT ir savs Kultūras fonds, kas izvērtē dažādus iesniegtos projektus un atbalsta kultūras pasākumu norisi. FLT ir ļoti laba apmācību sistēma arodbiedrības biedriem, un FLT biedri var iz-



FLT Ziemeļu reģiona ceļinieku arodbiedrības aktivisti viesojās uzņēmuma "Latvijas Valsts ceļi" kompetences centrā – laboratorijā, kas veic dažādus testus un pārbaudes ceļu klājumiem.



mantot Norvēģijas arodbiedrību konfederācijas LO sniegtās iespējas šajā jomā. Turklāt LO atbalsta biedru izglītošanos arī savās profesijās, - ir iespēja uzrakstīt pārliecinošu projektu un tādējādi iegūt finansējumu, piemēram, augstākās izglītības iegūšanai.

Norvēģijā strādā daudz ārzemnieku, kuriem ir bail organizēties un iesaistīties arodbiedrībās, līdz ar to darba tirgū valda sociālais dempings, kas Norvēģijā ir ļoti liela problēma.

Norvēģu kolēģi, tāpat kā daudzviet Eiropā, diemžēl ikdienā saskaras ar politiķu vēlmi samazināt darbinieku garantijas. Un, runājot par biedru skaitu, FLT Ceļa darbinieku arodbiedrībā arī tas nepalielinās, bet mazliet pat sarūk. FLT vadītāji to skaidro ar jauniešu neieinteresētību, - jo viņi savās darba

vietās ienāk jau pie izcīnītiem labumiem, viņi nav redzējuši arodbiedrības smago darbu, lai pie tiem tiktu. FLT vadītāji par mūsdienu jauniešiem saka – “deserta paaudze”. Norvēģu kolēģi uzskata, ka ir jāfokussējas uz jau esošajiem biedriem, - jāsavienojas tas, kas ir: ikdienā visiem aizmirstas, ka tieši arodbiedrības izcīnīja 5 dienu un 37,5 stundu darba nedēļu, un tikai pēc tam šīs normas tika ietvertas likumā. Vēsturiski daudzas lietas ir darītas par velti – ideāla vārdā, taču šodienas patērētāju kultūras cilvēki ir egoistiskāki, tā ir šodienas īpatnība, kad valda pavisam citas vērtības, un ideja pazūd. Protais, ka jaunatne ir jāizglīto, vēsture ir jāstāsta, bet kā ieinteresēt jaunos, kuriem viss vienalga, par to mums stipri jāpiedomā, - tā saka norvēģu arodbiedrības kolēģi.



6. martā LBAS priekšsēdētājs Egils Baldzēns piedalījās Viseiropas reģionālās padomes (PERC) izpildkomitejas sēdē. Attēlā: E. Baldzēns kopā ar Lietuvas arodbiedrību kolēģiem.



Dzimumu līdztiesība arodbiedrību darba dienas kārtībā

5., 6. martā LBAS Dzimumu līdztiesības padome ar F. Eberta fonda Latvijas pārstāvniecības atbalstu piedalījās izpētes vizītē Lietuvas arodbiedrību konfederācijas (LPSK) Sieviešu centrā un Eiropas Dzimumu līdztiesības institūtā (EIGE), kas atrodas Viļņā.



5. martā LBAS Dzimumu līdztiesības padomes pārstāves tikās ar Lietuvas Arodbiedrību konfederācijas (LPSK) Sieviešu centra pārstāvē. Sanāksmes mērķis bija apspriest situāciju attiecībā uz sieviešu vienlīdzīgām tiesībām Latvijā un Lietuvā, jo īpaši arodbiedrību kontekstā, kā arī dalīties ar labo praksi un pieredzi. LPSK ģenerālsēkretāre Janina Matuiziene uzsvēra, ka dzimumu līdztiesības jautājumi ir LPSK galvenā prioritāte, jo īpaši to var redzēt no arodbiedrību aktivitātēm saistībā ar jauno Darba kodeksu. LPSK sieviešu centra priekšsēdētāja Irena Petraitiene iepazīstināja klātesošos ar situāciju dzimumu līdztiesības jomā Lietuvā. Pēc viņas domām, lai gan rodas iesaids, ka dzimumu līdztiesība Lietuvā nav sliktā situācijā, pastāv problēmas, kas jāatrisina. Viens no visspilgtākajiem piemēriem ir #metoo kustība, kas jau Lietuvā ir aktualizējusies. Bez tam, īpaši jāatzīmē vīriešu un sieviešu nevienlīdzīgā situācija darba tirgū. Diemžēl joprojām pārāk maz sieviešu ir vadošos amatos un lēmumu pieņemšanā. Pēc I. Petraitienes domām, šāda situācija mums, arodbiedrībām, ir nelabvēlīga. Jāatzīmē, ka, pieņemot tiesību aktus par sievietēm, lielāka uzmanība jāpievērš sociālajiem jautājumiem, kas ir ārkārtīgi svarīgi.

Situācija uzņēmējdarbībā arī nav labāka: saskaņā ar statistiku 2016. gadā tikai 4 no 21 valsts akciju sabiedrību direktoriem bija sievietes. "Situācija nav ļoti sliktā, bet patiesā vienlīdzība darba tirgū vēl ir tālu," uzsvēra I. Petraitienē.

Pēc prezentācijas par Lietuvu sekoja LBAS Dzimumu līdztiesības padomes locekles Ariadnas Ābeltiņas ziņojums par situāciju Latvijā. Viņa atzīmēja, ka Latvijas tendences ir līdzīgas Lietuvai: augstākajos amatos ir vairāk vīriešu, lai gan kopumā sievie-

tes ir labāk izglītotas. Turklāt mūžizglītības programmās arī ir vairāk sieviešu. Diemžēl tas ne vienmēr atspoguļojas viņu algās, kas ir krietni mazākas. Bez tam, sievietes bieži saskaras ar nabadzības risku, īpaši atrodos pensijā.

Sievietes biežāk nekā vīrieši strādā nepilnu darba laiku, galvenokārt, lai nodrošinātu bērnu vai apgādājamo aprūpi. Ja vīrieši strādā nepilnu darba laiku, tas bieži vien notiek tāpēc, lai viņiem būtu vairāk brīva laika savām vajadzībām. Sieviešu un vīriešu karjeras izvēle arī ir viens no nelīdzsvarotības faktoriem. Piemēram, IT vai sakaru nozarēs, kurās pašlaik algas ir augstas, dominē vīrieši. Daudz vīriešu strādā tādās nozarēs kā būvniecība, transports, mežsaimniecība, finanses vai enerģija. Tajā pašā laikā sievietes dominē izglītībā, veselības aprūpē, pakalpojumos un sociālajā sfērā.

Pēc ziņojumiem un diskusijām I. Petraitiene iepazīstināja dalībnieces ar Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (ETUC) īstenoto projektu "Droša darbā, droša mājās".

Dalībnieces apsprieda arī ierosināto ES direktīvu par darba un ģimenes dzīves līdzsvaru, ETUC algu paaugstināšanas kampaņu, Eiropas Komisijas Rīcības plānu 2017.-2019. gadam par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību mazināšanu un aktivitātes saistībā ar Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumiem par apskatītajiem jautājumiem.

Pēc sanāksmes notika īpaša kopīga fotoakcija, izsakot arodbiedrību sieviešu solidaritāti EK Direktīvai par darba un dzīves līdzsvaru, lai apturētu dzimumu diskrimināciju un novērstu atšķirības darba samaksā starp dzimumiem, ņemot vērā gaidāmo Starptautisko sieviešu dienu - 8. martu.

Otrā dienā, 6. martā, LBAS Dzimumu līdztiesības padome apmeklēja Eiropas Dzimumu līdztiesības institūtu (EIGE), kas atrodas Viļņā. Delegāciju sagaidīja EIGE speciālisti Kristiāns Veske un Kitija Kupše. Pēc padziļinātas institūta darbības prezentācijas delegācija apmeklēja bibliotēku un tika informēta par Dzimumu līdztiesības indeksu, kā arī par daudziem citiem pētījumiem, ko veic institūta eksperti attiecībā uz dzimumu līdztiesības integrēto pieeju, sievietēm lēmumu pieņemšanā, darba un ģimenes dzīves saskaņošanu. Saņemtā informācija ir ļoti noderīga LBAS dzimumu līdztiesības padomes darbā šo jautājumu risināšanai valsts līmenī. Informācija par LBAS delegācijas vizīti Eiropas Dzimumu līdztiesības institūtā atspoguļota arī institūta mājas lapā:

<https://www.facebook.com/eige.europa.eu/posts/1617789481623818>

Prezentāciju par situāciju dzimumu līdztiesības jomā Latvijā [skatiet šeit](#), Lietuvā—[skatiet šeit](#).

ESF projekts “Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana”

KONSULTĀCIJAS DARBA TIESĪBU JAUTĀJUMOS

Kaspars Rācenājs, LBAS darba tiesību konsultants



LBAS sniedz konsultācijas darbiniekiem. Mūs var sazināt, jo lielu daļu steidzamu jautājumu var atrisināt arī telefoniski. Ar mums var sazināties pa e-pastu un arī klātienē.

Lielākā daļa no konsultācijām ir par darba algas neizmaksāšanu. Gadījumi ir dažādi – kad darba alga netiek izmaksāta pilnībā par kādu noteiktu laika periodu, kad alga tiek maksāta daļēji. Iespējams, ka tā notiek tādēļ, ka par kaut ko ir strīds. Piemēram, ir izmaksāta alga, bet netiek izmaksāta piemaksa par virsstundām, jo tās netiek uzskaitītas, un darbinieks grib piedzīt šo piemaksu.

Vēl ir situācijas, kad alga netiek maksāta, un nav arī pierādījumu, ka šī alga pienākas, - tā ir tā saucamā nedeklarētā alga. Tad ir problemātiski palīdzēt, jo ir ārkārtīgi sarežģīti pierādīt, ka cilvēks ir strādājis, ja, piemēram, darba līgums vispār nav noslēgts. Ja netiek uzskaitītas stundas, - tad tas ir darbinieka pienākums pierādīt, ka viņš ir strādājis vairāk, nekā to paredz darba līgums. Viscerīgākā situācija ir ar tiem darbiniekiem, kuriem darba attiecības ir nodibinātas oficiāli, ir darba līgums, un viņi ir regulāri sekojuši, vai par viņiem maksā nodokļus.

Otrs problēmjautājums, par kuru visbiežāk darbinieki sūdzas LBAS konsultāciju centrā, ir atbrīvošana no darba. Pie mums nāk darbinieki, kuri ir tikko saņēmuši no darba devēja darba līguma uzteikumu un uzskata, ka šis uzteikums ir nepamatots. Tas var būt nepamatots divos gadījumos: tiek pārkāpta procedūra, piemēram, darba devējs ir atbrīvojis nekavējoties, lai gan mēnesis bija jāatstrā-

dā. Otrs gadījums ir, ka uzteikums ir nepamatots pēc būtības. Piemēram, darbinieks tiek atbrīvots no darba par kaut kādu pārkāpumu, kaut gan darbinieks uzskata, ka pārkāpuma nav bijis, tas ir safabricēts, vai arī pārkāpums nav tāds, lai atbilstoši likumam tas tiktu uzskatīts par būtisku un tā dēļ varētu atbrīvot no darba.

Pēc palīdzības uz LBAS nāk darbinieki, kuri jau tiesas procesus ir izgājuši, bet algas reāli nav piedzenamas, un tad ir jautājums – vai nu iesniegt darba devēja maksātnespējas pieteikumu, vai, ja uzņēmumam jau ir pasludināta maksātnespēja, tad sagatavot kreditora prasījumus.

Mēs palīdzam darbiniekiem arī tiesas procesos. Viena daļa ir konsultatīvā, otra - dažāda veida dokumentu sagatavošana - tie var būt prasības pieteikumi, apelācijas sūdzības, kasācijas sūdzības, paskaidrojumi tiesai un darba devējam, maksātnespējas pieteikumu iesniegšana, kā arī kreditora prasījumu sagatavošana. Tad atkarībā no tā, kādi ir lietas faktiskie apstākļi, mēs arī apsveram iespēju darbiniekus pārstāvēt tiesā. Bieži vien ir situācijas, ka pierādījumi ir, prasības pieteikumā viss ir norādīts, un līdz ar to nav nepieciešamība šo darbinieku tiesā pārstāvēt.

Vēl ir tā saucamās **maza apmēra prasības - vienkāršotās procedūras lietas**, šobrīd - prasības par naudas piedziņu apmērā līdz 2500 eiro. Sagatavojot prasības pieteikumus šajās lietās, ir jāaizpilda gatavas veidlapas, jāpievieno dokumenti. Šie pieteikumi tiek skatīti galvenokārt rakstveida procesā. Un tikai tad, ja ir īpaši pamatoti objektīvs lūgums, no vienas vai otras puses, vai tiesa uzskata, ka jautājums ir jāskata klātienē, tikai tad tiek organizēta tiesas sēde. Tas nozīmē, ka šajās lietās, no vienas puses, procedūra ir vienkāršāka, no otras puses, ir jābūt ļoti uzmanīgiem, jo visam ir jābūt ļoti precīzi aprakstītam. Tie ir ļoti liela daļa no prasības pieteikumiem.

Saistībā ar maza apmēra prasībām uz LBAS konsultāciju centru ir nākuši cilvēki, kuri spriedumu nevar izpildīt, un tādēļ esam bijuši spiesti iesniegt darba devēja maksātnespējas pieteikumus. Pēc tam viņi atnāk pie mums vēl vienu reizi, jo ir jāraksta kreditora prasījums administratoram. Un sūdzības pēc tam jau maksātnespējas procesā ir bijušas ļoti maz. Piemēram, par to, ka maksātnespējas procesā no garantiju fonda nevar dabūt naudu. Pie mums nāk cilvēki, ar kuriem izejam cauri visam tiesvedības aplim.

KONSULTĀCIJAS DARBA AIZSARDZĪBAS JAUTĀJUMOS

Mārtiņš Pužuls, LBAS konsultants darba aizsardzības
jautājumos



Kā parasti, kad notiek kāda ķibe, mēs atceramies, ka varējām savlaicīgi parūpēties par šī nelaimes apjoma samazināšanu, bet... Līdzīgi notiek ar ļaudīm, kuri nāk uz konsultācijām darba aizsardzības jomā.

Pat vēl neuzsākot darba tiesiskās attiecības, amata kandidātam ir jāiziet pirmreizējā veselības pārbaude. Parasti domstarpības rodas nevis par pārbaudes apjomu, bet gan - kurš par to maksā. Šāda situācija nav ikdienišķa, bet gana populāra.

Tālāk - ir noslēgts darba līgums un notiek instruktāžas - ievadinstruktāža un instruktāža darba vietā. Ļoti reti ir jautājumi par instrukciju saturu un instruktāžu apjomu, bet ir ļoti daudz jautājumu par parakstiem instruktāžu uzskaites žurnālos, un, galvenais, šie jautājumi rodas, kad ir atgadījusies kāda nelaime - nelaimes gadījums darbā vai arodslimība. Tad tiek meklēti daudzi argumenti, lai noteiktu - kāpēc? Par nelaimi, uz instruktažu žurnāla lapām nav asins pēdu, un nevar pierādīt, ka paraksts izspiests ar varu vai viltu, un tad ir ejams tikai un vienīgi tiesas ceļš.

Iepriecina un reizē apbēdina situācija par jautājumiem, kas skar darba vides iekšējo uzraudzību. Var saprast, ka darbinieks grib, lai viņa darbs būtu novērtēts kā bīstamākais un veselībai kaitīgākais, bet "kautrējas" par to runāt uzņēmumā vai iestādē ar īsto jautājuma adresātu - darba aizsardzības speciālistu. Liekais darba (lasi - dokumentu) apjoms liedz kolēģim rast laiku

vaļsirdīgai un profesionālai sarunai ar nodarbināto, izskaidrojot darba vides risku izvērtējumu. Man patīk kontaktēties ar darba aizsardzības speciālistiem šādās situācijās, jo gala rezultātā kopīgi varam atklāt ko jaunu. Bet tādas situācijas, aizstāvot darbinieku tiesības, ir retas.

Vistraģiskākais ir - nelaimes gadījums darbā. Cietušais vai arī palicēji reti griežas konsultāciju centrā, kad ir notikusi nelaime, bet gan tad, kad ir iepazīstināti ar nelaimes gadījuma izmeklēšanas protokolu. Ļoti bieži šis protokols tiek atsūtīts pa pastu bez jebkādiem paskaidrojumiem... Un tad pa kriptiņai jāvāc pierādījumi tam, ko cietušais stāsta, bet tās kriptiņas bieži jau "noslaucītas".

Visplašākais jautājumu klāsts - arodslimības. Noteikšana, pārsūdzēšana un zaudējumu procentu noteikšana. Nostrādā "tautas telefons": piemēram, Jānim par sāpošu muguru iedeva 25%, bet man tikai 24%... Šī robežšķirtne ļoti bieži ir galvenā problēma, nevis kā saglabāt pabojāto veselību. Palīdzu rakstīt minētos dokumentus un reizē atklāti, balstoties uz pieredzi, viennozīmīgi pierādu - nav iespējams, tomēr daudzas lietas ir nonākušas tiesā, un arī arodslimnieks ir pierādījis savu taisnību!

Iepriecina un reizē apbēdina situācija par jautājumiem, kas skar darba vides iekšējo uzraudzību. Var saprast, ka darbinieks grib, lai viņa darbs būtu novērtēts kā bīstamākais un veselībai kaitīgākais, bet "kautrējas" par to runāt uzņēmumā vai iestādē ar īsto jautājuma adresātu - darba aizsardzības speciālistu.

Visgrūtāk emocionāli ir situācijās ar darbiniekiem, kuriem ir uzteikts darbs veselības stāvokļa dēļ. Reizēm liekas, ka šis Darba likuma pirmās daļas piektais un septītais punkts, nemaz jau nerunājot par vienpadsmito, ir negodprātīga darba devēja glābšanas riņķis, lai atbrīvotu no darba nevēlamu nodarbināto. Savā laikā ASV prezidents Harijs TRUMENS ir teicis: "TAS KURŠ CĪNĀS, VAR ZAUDĒT, TAS KURŠ NECĪNĀS, JAU IR ZAUDĒJIS."

Cīnīsimies kopā, līdz pēdējam spriedumam, un arī pēc tam esmu kopā ar darbiniekiem!

Izglītojošas aktivitātes profesionālo izglītības iestāžu audzēkņiem

Viena no darbībām projektā ir preventīvie un informatīvie izglītojošie pasākumi – izglītojošas aktivitātes izglītības iestāžu audzēkņiem.



Profesionālo izglītības iestāžu komandas gan pirms pusfināliem, gan finālā iesaistīja mājas darbus, kurus prezentēja konkursa laikā, konkursa gaitā notika viktorīna par darba tiesību, darba aizsardzības un sociālā dialoga tēmām, kā arī katra komanda uz vietas risināja vairākas situācijas saistībā ar darba vides un tiesiskajām attiecībām.



Izglītojošajā pasākumā Jēkabpils Agrobiznesa koledžā 6.03.2018.

LBAS organizē profesionālo izglītības iestāžu jauniešu izglītošanas aktivitātes un zināšanu pārbaudes konkursu PROFS, - lai veicinātu zināšanu apguvi par darba tiesību un darba aizsardzības jautājumiem, tādā veidā labāk sagatavojot viņus darba tirgum un samazinot darba tiesību un darba aizsardzības iespējamās pārkāpumus nākotnē.

Konkursa PROFS 2017 pusfināli reģionos un fināls notika 2017.gada novembrī un decembrī. Pirms konkursa – 2017.gada sākumā - tika izstrādāts konkursa nolikums un pieteikšanās anketa, un pieteikties konkursam Latvijas profesionālās izglītības iestādes tika aicinātas 2017.gada rudenī. Konkursā piedalījās 31 komanda no 22 vidējās profesionālās izglītības iestādēm. Konkursa pusfināli notika Daugavpilī, Liepājā, Valmierā un divi Rīgā.

PROFS 2017 finālā zināšanās par darba tiesībām, darba drošību un sociālo dialogu sacentās septiņas profesionālo izglītības iestāžu audzēkņu komandas. Finālā sīvā konkurencē uzvarēja Liepājas Valsts tehnikuma komanda. Otro vietu ieguva Ogres tehnikuma pirmā komanda, trešo – Rīgas Celtniecības koledža, aiz sevis atstājot Jēkabpils Agrobiznesa koledžas, Ogres tehnikuma otro, Malnavas koledžas un Rīgas Tehniskās koledžas komandu.

Konkursa žūrijā strādāja LBAS konsultanti, kā arī Valsts darba inspekcijas un Latvijas Darba devēju konfederācijas pārstāvji.

Gatavojoties konkursa PROFS norisei, LBAS piedāvā īstenot izglītojošas aktivitātes par darba tiesībām un darba aizsardzību, līdz ar to jauniešiem ir iespēja sagatavoties konkursam un uzlabot zināšanas šajos jautājumos. LBAS darba tiesību un darba aizsardzības ekspertu lekcijas/ nodarbības skolēniem saistošā veidā pasniedz LBAS jurists, darba tiesību konsultants Kaspars Rācenājs un LBAS darba aizsardzības eksperts Mārtiņš Pužuls. Realizējot ESF projekta „Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” darbību “Izglītojošas aktivitātes profesionālo izglītības iestāžu audzēkņiem” LBAS darba tiesību un darba aizsardzības konsultanti 2017. gadā ir izglītojuši kopumā 1036 audzēkņus 15 Latvijas profesionālās izglītības iestādēs.

Šogad lekcijas turpinās, un tās jau notikušas Rīgas Valsts tehnikumā, Jelgavas tehnikumā, Olaines Mehānikas un tehnoloģijas koledžā, Jēkabpils Agrobiznesa koledžā un Ventspils tehnikumā. Interese no profesionālo izglītības iestāžu puses ir liela, jo skolas jau ir sapratušas, ka LBAS ekspertu lekcijas palīdz gūt labus rezultātus konkursā. PROFS 2018 reģionālie pusfināli un fināls jau tradicionāli risināsies gada nogalē – novembrī un decembrī.

Starptautiskajai Darba aizsardzības dienai veltītā LBAS konference

Kā katru gadu, arī šogad pasaulē tiks atzīmēts 28. aprīlis – Starptautiskā darba aizsardzības diena. Arodbiedrībās šajā dienā atceras darba vietās gājušos un savainotos darbiniekus. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) **26. aprīlī rīkos Darba aizsardzības dienai veltītu konferenci**. Sekojiet informācijai mūsu mājas lapā, - ja ir interesantas idejas, par ko varētu diskutēt konferencē – rakstiet: martins@lbas.lv.

“Labais” padoms

Rūgtas pieredzes stāsts jeb kā nevajag klausīt “labiem” padomiem, bet jau laikus iestāties un meklēt atbalstu arodbiedrībā.



Jānis R. uzsāka pirms trim gadiem darba gaitas lielveikalā "PURA" kā meistars. Pirms tam veica pirmreizējo obligāto veselības pārbaudi (tālāk tekstā OVP), kurā "kāsītis" tika 11.1 punktam – ar veselību viss kārtībā.

Strādāja, bet laika gaitā parādījās papildus pienākumi, virsstundas... Loģiski, ka Jānis R. protestēja pret šādu politiku, jo naudiņu jau nepielika. Uz protestiem saņēma skaidru norādi – priecāties, ka ļauju strādāt, gan jau gribētāju uz šo darbu ir gana daudz... Kā jau dzīvē gadās, arī Jānim R. jau nav vairs astonepadsmit – saslima – insults. Noslimoja sešus mēnešus, pa to laiku nokārtoja invaliditāti sakarā ar vispārēju slimību. Saņēma pat atzinumu par invaliditāti.

Esot godprātīgs vīrs, Jānis R. par to ziņoja darbvietas Personāla daļai. Ierodoties darbā, saņēma ārpuskārtas norīkojumu uz OVP. Neslēpjot savas

veselības problēmas, OVP kartē "kāsītis" jau bija punktā 11.2 - veselības stāvoklis neatbilst veicamajam darbam. Karte tika nogādāta Personāla daļā, un tad nu sākās...

Noteikti daudzi no jums, kas lasa šīs rindas, esat saskārušies ar šādām situācijām vai, nedod Dievs, paši bijuši šajā spēlē. Personāla vadītājas "labā padoma" vadīts, Jānis R. uzrakstīja iesniegumu, lai atbrīvo no darba veselības stāvokļa dēļ. Pēc mēneša saņēma uzteikumu, kurā viennozīmīgi ir rakstīts – Darba likuma 100. panta pirmā daļa. Sekas šim pasākumam ir nelabvēlīgas: Jānim R. jātiek galā ar slimību, bērniem skolas naudu vajag, bet darbiņa un naudiņas nav.

Secinājums - darbinieki lielveikalā PURA nav apvienojušies arodbiedrībā, jo, ja tā būtu, kaut vai elementāras zināšanas no arodbiedrības par atšķirību starp darba devēja uzteikumu un darbinieka uzteikumu viņš būtu saņēmis.

Tagad - prasības pieteikums, tiesa utt., bet rezultāts ir tīts miglā – jo uz Jāņa R. iesnieguma darba devējam nav atrodamas asins pēdas...

Mārtiņš Pužuls,

**LBAS darba
aizsardzības
vecākais
speciālists**



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.

Pirmais nozares ziņojums, kas izstrādāts ESF "Nozaru kvalifikācijas sistēmas izveide un profes-

onālās izglītības efektivitātes un kvalitātes paaugstināšana" projekta ietvarā tiek analizēta ķīmijas rūpniecība un tās saskarnozares. Ziņojumā tiek definēts nozares pārklājums, analizēta nozares ekonomiskā pozīcija tautsaimniecībā, situācija darba tirgū, kā arī identificēti nozares problēmjautājumi.

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

Nozares ziņojums: Ķīmiskā rūpniecība un tās saskarnozares

Kopsavilkums

Ķīmiskā rūpniecība un tās saskarnozares veidojas no 14 sektoriem ar augstu pievienoto vērtību, kas veido virs 1,9% no IKP. Nozare pārklāj darbības virzienus ķīmisko produktu ražošanas sektorā, ūdens un kanalizācijas, atkritumu apsaimniekošanas un biotehnoloģisko pētījumu sektorā. 2015. gadā ķīmiskās rūpniecības un tās saskarnozares nodarbinājušas 15957 darbiniekus 767 uzņēmumos, nodarbinot 1,8% no kopējā darba tirgū nodarbināto skaita.

Ķīmiskā rūpniecība un tās saskarnozares ir starp eksportspējīgākajām nozarēm Latvijā ar 805 milj. eiro eksporta apjomu, ķīmisko vielu un produktu ražojumu eksporta apjoms 2016. gadā sastādīja 7,8% no kopējā Latvijas eksporta, tajā skaitā lielākie ķīmisko ražojumu eksportējošie sektori ir farmaceitisko pamatvielu un farmaceitisko preparātu ražošanas un ķīmisko vielu un ķīmisko produktu ražošana, eksportējot attiecīgi – 161 milj. eiro un 107, 8 milj. eiro.

Nozarei nepieciešami ieguldījumi cilvēkresursu pieņemšanai šābrīža kvalificēto speciālistu pieplūdums ir nepietiekams, lai apmierinātu nozares vajadzības. Ķīmijas rūpniecības nozarē ir, izteikta darbaspēka novecošanās, kur atsevišķos sektoros darbinieki vecumā virs 50 gadiem pārsniedz pusi no sektora darbaspēka. Nozares specifisko kvalifikācijas prasību un sadrumstalotības dēļ, tajā strādājošajiem speciālistiem ir ierobežotas iespējas darba migrācijai, lielākajā daļā nozares sektoru darbaspēka maiņa ir zemāka par 10% gadā. Novecojošā darbaspēka problēma ir jārisina strauji, tādēļ nepieciešamas investīcijas izglītībā, 2017. gadā šādas investī-

cijas tika veiktas Olaines Mehānikas un tehnoloģijas koledžas mācību vides uzlabošanā 3,8 milj. eiro apmērā. Kā arī nepieciešams palielināt darba samaksu, izņemot farmācijas un ūdens ieguves un apgādes sektoru darba samaksa nozarē ir zem Latvijas vidējā līmeņa, kas nav samērojams ar ķīmiskās rūpniecības paaugstinātā riska darba apstākļiem un nepieciešamajām kvalifikācijām.

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, kad izdevīgākais piedāvājums pēc būtības ir "zemākās cenas" piedāvājums. Šādos apstākļos, pašmāju uzņēmumi regulāri nav spējīgi konkurēt ar ārvalstu konkurentu piedāvājumiem.

Nozares kopīgums ļauj tās dalībniekiem veidot pašregulēšanās mehānismu. Ar Nozares kopīguma, jeb ģenerālvienotības palīdzību, iespējams uzlabot darba vietu kvalitāti, veicināt vienlīdzību, regulēt apmācību procesus, uzlabot uzņēmuma darbības rezultātus, kā arī uzlabot makroekonomisko klimatu. Ķīmijas rūpniecībā un tās saskarnozarēs ir potenciāls, izmantojot ģenerālvienotības platformu, regulēt standartizētu darbinieku kvalifikācijas celšanu un apmācību programmu veidošanu, kas iespējotu nozares sektoru homogēnu pamatprasmju veidošanos, tādējādi aktivizējot brīvāku darbaspēka kustību un jauna darbaspēka piesaisti, kā arī potenciāli, padarītu nozari vilinošāku jaunu speciālistu piesaistei.

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.

10.05.2017 spriedums lietā Nr. SKC-1010/2017

Darba devēja atspēkošanas pienākums, ja darbinieks norāda uz nelabvēlīgu seku radīšanu par to, ka viņš izmantojis savas tiesības

Darbiniece cēla tiesā prasību pret Valsts probācijas dienestu (turpmāk – VPD), lūdzot taisīt spriedumu par morālā kaitējuma atlīdzības izmaksāšanu par VPB prettiesisko darbību rezultātā radītajām nelabvēlīgajām sekām, darba vietas atjaunošanu tās līdzšinējā atrašanās vietā, kompensācijas izmaksu par patērēto papildu laiku un finanšu līdzekļiem nokļūšanai birojā, iespējas apmeklēt kursus Valsts administrācijas skolā par vadības prasmēm nodrošināšanu un to apmeklējumu apmaksāšanu, darbiniecei ar VPD rīkojumu piemēroto disciplinārsodu – rājienu, atcelšanu.

Prasība pamatota ar Darba likuma 9. pantu par aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas un 29. pantu par atšķirīgas attieksmes aizliegumu, kā arī 90. pantu.

Prasībā norādīts, ka darbinieces darba vieta bez viņas klātbūtnes un piekrišanas tika pārvietota citu telpu citā adresē, kas neatbilda darba drošības noteikumiem un nebija piemērota amata pienākumu veikšanai, tiešais vadītājs, nerespektējot darbinieces viedokli un faktiskos apstākļus potenciālajā jaunajā darba vietā, pārvietojot darba vietu, ir radījis nelabvēlīgas sekas, jo darbiniece nevarēja veikt savus amata aprakstā noteiktos pienākumus, tā kā fiziski bija nošķirta no elektroniskās uzraudzības centra darbinieku kolektīva, viņai acis nogura jau pēc pusstundas darba nepietiekamā apgaismojumā, viņa bija izolēta no saviem kolēģiem, ar kuriem kopā nostrādāts pus gads, tādējādi radot viņai nelabvēlīgas psihoemocionālas sekas, kā arī viņa šādā veidā pazemota un nonicināta kolēģu priekšā.

Prasībā norādīts, ka darba vietas pārvietošana bija kā rezultāts darbinieces 2015. gada 23. novembrī nosūtītajai vēstulei Tieslietu ministrijai par to, ka VPD tiek likti šķēršļi viņas amata pienākuma izpildei,

kā arī darbinieces 2015. gada 25. novembra lūgumam VPD vadībai sniegt skaidrojumu par vairākām prettiesiskām un neētiskām viņas tiešā vadītāja darbībām, tajā skaitā, saistībā ar viņa tendenciozi veikto ikgadējo novērtēšanu. Darbiniece 2016. gada 8. janvāra elektroniskā pasta vēstulē VPD darbiniekiem lūgusi sniegt informāciju, vai vēl kādam būtu radīti tikpat diskriminējoši darba apstākļi. Nevienam no darbiniekiem nesniedza informāciju, ka viņa darba vietā būtu tikpat diskriminējoši apstākļi.

Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu darbiniece pamato ar 2015. gada 27. maija elektroniskā pasta vēstuli projektu vadītāja asistenti, kas projektu vadītāja uzdevumā apkopoja projekta darbinieku vēlni piedalīties kvalifikācijas celšanā, kurā darbiniece norādīja trīs kursus, ko vēlējās apmeklēt jaunizveidotās komandas kvalitatīvai darba nodrošināšanai, un projekta vadītāja 2015. gada 28. maija elektroniskā pasta vēstuli, kurā atzīts par iespējamu nosūtīt uz kvalifikācijas celšanas kursiem visus projekta koordinatorus, izņemot darbinieci. Darbiniece 2015. gada 10. novembra sapulcē uzzināja, ka kopš 2015. gada nogales un 2016. gadā līdz projekta beigām citiem darbiniekiem, viņu un elektroniskās uzraudzības centra referentus, noteiktas piemaksas pie darba algas. Pēc darba vietas nesankcionētas pārvietošanas darbiniecei lika veikt nodrošinājuma nodaļas vadītāja amata aprakstā minēto pienākumu, kas neietilpa viņas amata pienākumos. Darba uzdevums, kas neietilpa darbinieces amata aprakstā, bet ko viņai lika pildīt, bija lieks, mākslīgi radīts, jo IT drošības dokumentu pakotni elektroniskās uzraudzības sistēmai VPD bija jāpiegādā Supercom Ltd., izpildot iepirkuma nolikuma tehniskās specifikācijas obligāto prasību.

Tādējādi darbinieces pārvietošana bija nevis nepieciešamība, bet izrēķināšanās ar viņu. Tāpat prasībā norādīts, ka projekta vadītājs, izmantojot savu dienesta stāvokli mutvārdos izteicis darbiniecei draudus par to, ka gadījumā, ja viņa nerakstīs tādus ekspertu slēdzienus, kādi

nepieciešami, tad iepirkumu komisijas sēdēs turpmāk netiks pieaicināta. Tāpat projekta vadītājs, izmantojot savu dienesta stāvokli esot pieņemis ekspluatācijā iepirkuma tehniskajai specifikācijai neatbilstošu elektroniskās uzraudzības sistēmu.

Par sistēmas neatbilstību tehniskajai specifikācijai darbiniece ziņoja projekta vadītājam savā 2015. gada 4. novembra akcepttesta ziņojumā un Latvijas Televīzijas raidījuma „De Facto” žurnālistiem. Saistībā ar ziņojumu žurnālistiem VPD pret darbinieci ierosinājis divas disciplinārlietas un izteicis divus rāījumus. Disciplinārsods piemērots, jo viņa informēja sabiedrību par iekārtu un sistēmas neatbilstību tehniskās specifikācijas prasībām. Darbiniecei radītas nelabvēlīgas sekas, viņa psiholoģiski iebiedēta un morāli pazemota, ierosinot disciplinārlietu un piemērojot disciplinārsodu, par to, ka informēja sabiedrību un Tieslietu ministriju par iepirkuma rezultātā piegādāto iekārtu neatbilstību tehniskajai specifikācijai, kas netika novērsta testa perioda laikā.

Ar Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2016. gada 14. jūnija spriedumu prasība noraidīta un izbeigta tiesvedība daļā par darbinieces atjaunošanu darba vietā tās līdzšinējās atrašanās vietā.

Izskatot lietu sakarā ar apelācijas sūdzību, ar Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016. gada 22. novembra spriedumu prasība noraidīta.

Civillietu departaments tiesas spriedumu atcēla daļā, ar kuru noraidīta prasība par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu sakarā ar VPD amatpersonu prettiesisko darbību rezultātā radītajām nelabvēlīgajām sekām, kā arī daļā, ar kuru noraidīta prasība par disciplinārsoda – rājiena atcelšanu, kas darbiniecei izteikts ar VPD vadītāja 2016. gada 3. marta rīkojumu.

Civillietu departaments savu lēmumu pamatojis uz šādiem argumentiem.

Darbinieces prasības pieteikumā ietvertos apstākļu izklāsts sākas ar norādi, ka viņa 2015. gada 23. novembrī ir nosūtījusi e-pasta vēstuli Tieslietu ministrijai par to, ka VPD tiek likti šķēršļi viņas amata pienākumu izpildei. 2015. gada 25. novembrī viņa lūgusi VPD vadībai sniegt skaidrojumu par vairākām prettiesiskām un neētiskām viņas tiešā vadītāja darbībām, tajā skaitā tendenciozi veikto viņas ikgadējo novērtēšanu. Kā sekas šīm darbībām darbiniece ir atzinusi darba devēja rīcību bez viņas klātbūtnes un pret viņas gribu darbstaciju 2015. gada 21. decembrī pārvietojot uz darba drošības noteikumiem un amata pienākumu veikšanai neatbilstošu telpu citā vietā, tādējādi pēc būtības atstādinot viņu no darba pienākumu veikšanas un izolējot no kolektīva, kuru viņa bija vadījusi pus gadu.

Darbiniece šādas darba devēja darbības kvalificējusi kā nelabvēlīgu seku radīšanu.

Civillietu departaments atzina, ka darbinieces norādītie apstākļi veido Darba likuma 9. panta pirmās daļas sastāva pazīmes. Minētā likuma norma noteic, ka **aizliegts sodīt darbinieku vai citādi tieši vai netieši radīt viņam nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības (..).**

Tā kā darbinieks vispārīgi un šajā gadījumā konkrēti varētu kļūdīties situācijas novērtējumā un savos secinājumos, Darba likuma 9. panta otrā daļa paredz šāda strīda izšķiršanas procedūru, nosakot: „Ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu darba devēja radītajām nelabvēlīgajām sekām, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darbinieks nav sodīts vai viņam nav tieši vai netieši radītas nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības.”

Minētā likuma norma **nozīmē to, ka izskatāmajā lietā nevis darbiniecei ir jāpierāda, ka viņas kritika un pieprasījumi bija iemesls viņas darba vietas un amata pienākumu nepamatotai maiņai, bet tas, ka darbinieces pārvietošana un darba pienākumu izmaiņas notikušas ar viņas rīcību nesaistītu objektīvu apstākļu dēļ, jāpierāda atbildētājam kā darba devējam.**

Civillietu departaments norāda, ka tiesa nav ņēmusi vērā to, ka līdz 2015. gada jūnijam darbiniece ir veikusi darba pienākumus pilsētas centrā – adresē, kas ir norādīta noslēgtajā darba līgumā, un šis līguma pienākums pusēm bija saistošs. Tādējādi **VPD bija jāpierāda nepieciešamība darbinieces darba vietas pārvietošanai, pie tam ņemot vērā, ka tas nevarēja atstāt iespaidu uz spēju darbiniecei veikt ar darba līgumu noteiktos un amata aprakstā ietvertos pienākumus.**

Civillietu departaments norāda tiesas spriedumā **nav vērtējuma, kāpēc darbinieces darba vieta nevarēja saglabāties adresē, kur tāda viņai bija kopš 2015. gada jūnija un kur atradās darba pienākumu izpildei nepieciešamie materiālie un cilvēku resursi.**

Turklāt lietā nav strīda, ka vismaz sākotnēji darbiniecei noteiktajā darba vietā darba zonas apgaismojums ar esošo darba vietas iekārtojumu tika atzīts par nepietiekamu.

Civillietu departaments atzina, ka attiecībā par darba vietas maiņu 2015. gada 21. decembrī nav atspēkoti darbinieces apgalvojumi par vēršanos pret viņu un nav izpildīti Darba likuma 9. panta otrās daļas noteikumi, lai varētu atzīt, ka darba devējs nav radījis darbiniecei nelabvēlīgas sekas.

Tāpat Civillietu departaments norāda, ka atbilstoši Civilprocesa likuma 94. pantam tiesa pieņem tos pierādījumus, kuriem ir nozīme lietā.

Tā kā lietai pievienota e-pasta vēstule sarakste un darba devējs nav apstrīdējis tās istumu un tajā ietvertās informācijas patiesumu, tas atbilstoši Civilprocesa likuma 97. pantam radīja tiesai pienākumu vērtēt šajā sarakstē iekļautās informācijas nozīmi izskatāmās lietas sakarā.

Tā kā vēstulē norādītais pēc būtības apstiprināja darbinieces paskaidrojumus, ka viņai bija liegts pildīt savus darba pienākumus, bet tika uzdots veikt cita darbinieka funkcijās ietilpstošus uzdevumus, šādas darba devēja rīcības attaisnošanai, kas ir pretrunā līgumslēdzēju pušu brīvības principam, tiesas spriedumā bija jābūt izsvērtiem un pamatotiem argumentiem.

Ar VPD vadītāja 2016. gada 3. marta rīkojumu darbiniecei izteikts disciplinārsods – rājiens par nesaskaņotās intervijas sniegšanu Latvijas televīzijas 2016. gada 10. janvāra raidījumam „De Facto”.

Lietā nav strīda, ka atbilstoši VPD 2013. gada 29. oktobra noteikumiem, informācijas sniegšana plašsaziņas līdzekļiem darbiniecei bija jāsaskaņo ar projekta vadītāju, sabiedrisko attiecību vadītāju, ko atzinusi arī pati darbiniece, tomēr, **lai gan Civillietu departaments par pamatotu atzīst apelācijas instances tiesas atzinumu, ka darbiniece ir pārkāpusi darba devēja noteiktos darba kārtības noteikumus, tiesas atziņa par disciplinārsoda pamatotu piemērošanu ir izdarīta, neizvērtējot visus apstākļus un izdarot secinājumus, kas neatbilst lietā esošajiem pierādījumiem.**

Savos prasības pieteikuma 2016. gada 22. marta papildinājumos darbiniece ir norādījusi uz 2015. gada 5. novembra e-pasta vēstuli ar tajā ietvertu informāciju, ka elektroniskās uzraudzības sistēma neatbilst tās specifikācijai, taču kolēģis mēģina atspēkot, ka „viss kārtībā”. Tāpat apelācijas sūdzībā norādīts, ka par neskaitāmajām nepilnībām ieviestajā sistēmā darbiniece ir ziņojusi akcepttestēšanas protokolā, taču projekta vadītājs mēģinājis tās piesegt. Lietā ir pievienotas tabulas, kurās, kā norādīts kasācijas sūdzībā, šīs nepilnības ir tikušas atspoguļotas. **Lai gan lietā ir arī citas līdzīga satura tabulas, kam tādējādi pēc pierādījumu attiecināmības principa ir nozīme lietā, tiesas spriedumā nekāds vērtējums šiem dokumentiem nav dots.**

Trauksmes celšana

Civillietu departaments spriedumā norāda, ka **“Ja darbinieces kā projekta koordinatores aktivitātei „Elektroniskās uzraudzības tehniskie risinājumi” iebildumi bez kāda pamatojuma nav tikuši ņemti vērā, tiesai būtu apsverams jautājums, vai nesaskaņotās intervijas gadījums būtu atzīstams par disciplinārpārkāpumu, par kuru piemērojams disciplinārsods.”**

Autora piezīme: šī atziņa par nesaskaņotās intervijas paušanu ir īpaši izceļama, kā inovatīva pieeja darbinieka pārkāpuma vērtējumam, jo pēc būtības Civillietu departaments darbinieka rīcībā ir saskatījis

trauksmes celšanu, kas ir rezultējies ar nelabvēlīgu seku radīšanu.

Kaut arī disciplinārsods pēc savas būtības ir tiesisks mehānisms darba devēja interešu aizsardzībai, lai disciplinētu darbinieku, tas jāizmanto labā ticībā. “Civillikuma 1.pants palīdz novērst gadījumus, kuros civiltiesību subjekti savas tiesības izmanto un pienākumus izpilda neattaisnojamā veidā un neattaisnojamo mērķu sasniegšanai, rīkodamies pēc likuma vai tiesiskā darījuma burta, taču pretēji tā patiesajiem mērķiem. [...]Tiesību nepieļaujama izlietošana aizsargājamo interešu neesamības vai nesamērības apstākļos ietver subjektīvo tiesību netaisnprātīgu izlietošanu visdažādākajos veidos ...(.) Tā var būt, piemēram, tiesību bezmērķīga izlietošana, tiesību izlietošana negodīgu mērķu sasniegšanai un pat tiesību izlietošana kaitēšanas nolūkā. Tiesību nepieļaujama izlietošana [...] jebkurā gadījumā nozīmē to, ka tiesību subjektam nav aizsargājamo interešu.” (Kaspars Balodis. Ievads civiltiesībās. Rīga, Zvaigzne ABC, 2007, 141., 142., 143.lpp.).

Savukārt gadījumā, kad darbinieks ir norādījis, ka ir sodīts dēļ tā, ka cēlis trauksmi (labā ticībā sniedz informāciju par iespējamu pārkāpumu, kas var kaitēt sabiedrības vai tās daļas interesēm, ja šī informācija gūta saistībā ar darba pienākumu veikšanu un persona to pamatoti uzskata par patiesu), tad darba devējam ir pienākums šo apgalvojumu atspēkot. Plašāk par trauksmes celšanas būtību skatīt Saeimā iesniegto likumprojektu Trauksmes cēlēju aizsardzības likums (Nr: 851/Lp12).

17.05.2017. spriedums lietā Nr. SKC-126/2017

Diskriminācijas lietās pierādīšanas pienākums nosakāms, nevis pamatojoties uz pierādījumiem, kas pierāda kāda fakta esamību, bet gan norāda uz fakta esamības iespējamību

Darbiniece tiesā cēla prasību, vēlāk to papildinot, pret Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldi (PMLP) par 2011. gada 5. septembra rīkojuma par disciplinārsoda piemērošanu atcelšanu, 2012. gada 26.janvāra ikgadējā darba novērtējuma atzīšanu par spēkā neesošu un atlīdzības 1000 LVL par morālo kaitējumu piedziņu.

Darbiniece prasībā norādīja, ka strādājusi par atbildīgo darbinieku arhīva jautājumos, bet kolēģu atvaļinājuma laikā no 2011. gada 1. augusta līdz 5. augustam, norīkota veikt papildu darbu – saņemt pases un nosūtīt dokumentus Pasu centram.

2011. gada 2. augustā no Pasu centra saņemtajā kurjerpastā nav atradusies pase, par ko nākamajā dienā sastādīts akts. Par notikušo darbiniece sniegusi paskaidrojumu, ka pase 3.augusta rītā atradusies un darbinieces rīcībā pārkāpuma nav.

Par notikušo darba devēja darbinieci disciplināri sodījusi – izteikusi piezīmi par nekvalitatīvu amata pienākumu pildīšanu.

Piezīmes dēļ 2012. gada janvāra ikgadējā novērtēšanā nepamatoti samazināts darbinieces darba novērtējums.

Iesniedzot prasību darbiniece norādīja uz iespējamo diskrimināciju, t.i., ka darba devēja rīcība bijusi vērsta uz to, lai psiholoģiski un materiāli sodītu viņu par izmantotajām tiesībām lūgt darba devēju uzlabot darba apstākļus, apstrīdēt disciplinārsodu un nepamatotas atšķirīgas attieksmes dēļ (vecums).

Pirmās un apelācijas instances tiesas prasību noraidīja.

Minētos prasītājas norādītos apstākļus kā pamatu darba devēja radītajām nelabvēlīgajām sekām un atšķirīgai attieksmei, kā arī atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņai tiesa noraidīja, jo: 1) prasītājas norāde par diskrimināciju ir viņas subjektīvs uzskats; 2) disciplinārsods atbilstoši Darba likuma 90.pantam un disciplinārlietas atzinumam piemērots pamatoti; 3) darba ikgadējā novērtēšana veikta atbilstoši normatīvajam regulējumam un neatšķiras no citu darbinieku novērtēšanas.

Civillietu departaments apelācijas instances tiesas spriedumu atcēla pamatojoties uz šādiem argumentiem.

Nelabvēlīgu seku radīšana tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības un nepamatota atšķirīga attieksme kāda pamata dēļ (dzimums, vecums u.c.) ir diskriminācijas veids.

Ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz faktiem vai apstākļiem, kas var liecināt par varbūtēju diskrimināciju, pierādīšanas pienākums, ka nav notikusi tieša vai netieša diskriminācija, tiek uzlikts darba devējam (Darba likuma 9.panta otrā daļa un 29.panta trešā daļa).

Faktiem, kas liecinātu par iespējamo diskrimināciju, nav jābūt pierādījumiem Civilprocesa likuma 92.panta izpratnē. Šī norma par pierādījumiem uzskata ziņas, uz kuru pamata tiesa nosaka tādu faktu esamību vai neesamību, kuriem ir nozīme lietā. Savukārt **diskriminācijas lietās pierādīšanas pienākums nosakāms, nevis pamatojoties uz pierādījumiem, kas pierāda kāda fakta esamību, bet gan norāda uz fakta esamības iespējamību** (sk. Kristīne Dupate. Diskriminācijas aizliegums ES tiesībās).

Šāda rakstura strīda pareizai izšķiršanai ir nepieciešams konstatēt, vai darba devējs ir radījis darbiniekam nelabvēlīgas sekas un pieļāvis atšķirīgu attieksmi, un, ja ir, tad jānoskaidro, vai tādējādi darbinieks sodīts par to, ka pēdējais darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības un vecuma dēļ.

Tiesas norādītais, ka PMLP noteikumu Nr. 26 pārkāpums ir izvērtēts disciplinārlietas atzinumā, un atkārtota novērtēšanas procedūra neatšķiras no tālākās darbinieces darba un citu darbinieku novērtēšanas, Augstākās tiesas ieskatā neatpēko prasītājas minētos apstākļus, ka disciplinārlietas un novērtēšanu mērķis bija viņu diskriminēt.

Augstākā tiesa norāda, ka spriedumā nav dots

novērtējums prasībā un apelācijas sūdzībā izvirzītajiem argumentiem par disciplinārlietas iniciēšanas iemesliem, kamdēļ veikta atkārtota novērtēšana un tās norisi, taču tam ir būtiska nozīme jautājuma noskaidrošanā, vai darba devējs nav pieļāvis Darba likuma 9. un 29.pantā ietverto aizliegumu pārkāpumu.

Tiesai ir pienākums, izskatot pušu strīdu, pārbaudīt, vai ir bijis tiesisks pamats piemērot disciplinārsodu. Vērtējot darbinieka rīcību (pārkāpumu), svarīgi ir tas, vai viņš nepienācīgi izpildīja savus darba pienākumus, kas konkrētizēti darba līgumā un citos darba devēja aktos, kas viņam ir saistoši. Augstākās tiesas ieskatā pirmās un apelācijas tiesas nav pārbaudījušas arī darbinieces norādītos apstākļus, ka disciplinārsods piemērots diskriminācijas nolūkā par tādu noteikumu pārkāpumu, kas nav viņas tiešie darba pienākumi, ar PMLP noteikumiem Nr. 26 darba devējs viņu iepazīstināja 2011.gada 4.augustā jau pēc notikuma ar pasi, rīkojumā par disciplinārsoda piemērošanu norādītie apstākļi, ka nav ievērota dokumentu pieņemšanas secība, neatbilst patiesībai un vienīgais pierādījums videoieraksts, kas to varētu apliecināt, netika saglabāts objektīvai disciplinārlietas izskatīšanai, darbiniece ir arodkopas vadītāja un atbilstoši tobrīd spēkā esošajam regulējumam jautājumu par disciplinārsoda uzlikšanu bija jāapspriež administrācijas un arodbiedrības sēdē.

Konkrētajā lietā Augstākās tiesa izteikusi atziņu, ka **“tiesai nav kompetences darba devēja vietā pēc būtības pārvērtēt darbinieka prasmju atbilstību konkrētam līmenim un izdarīt secinājumus par to, vai darbinieka novērtējums bijis atbilstošs. Tiesa vērtē tikai novērtējuma procedūru, vai tā bija objektīva, vai netika pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizlieguma princips, pievēršot uzmanību tādiem faktiem, kas varētu liecināt par vērtētāju aizspriedumainību, ieinteresētību vai citādu neobjektivitāti.”**

Konkrētā gadījumā tiesa pievērsusies novērtējuma pārbaudei, kas nav tās kompetencē, savukārt jautājumā par procedūru aprobežojusies ar konstatējumu, ka atkārtota novērtēšana veikta tādēļ, ka darbiniece nepiekrita 2012.gada 18.janvāra novērtējumam, tā neatšķīrās no citu darbinieku novērtēšanas un ilgumu pagarināja pati darbiniece. Taču spriedumā nav minēti un pārbaudīti visi darbinieces norādītie apstākļi par darba devēja rīcības tiesiskumu novērtēšanu procedūras veikšanā, kas, viņasprāt, norāda uz neobjektivitāti un iespējamo diskrimināciju, tostarp, kāpēc bija nepieciešama atkārtota novērtēšana un tās iniciators, novērtēšanas komisijas izveidošana, sastāvā iekļaujot divus darbiniekus, kuri piedalījās disciplinārlietas izskatīšanā. Arī šo apstākļu analīze, **ievērojot Darba likumā noteikto “apgrieztās pierādīšanas principu”, ka darba devējam ir pienākums pierādīt, ka pret pārējiem saviem darbiniekiem pielieto tādu pašu novērtēšanas procedūru, atšķirīga attieksme vai nelabvēlīgu**

seku radīšana, kas izpaužas, piemēram, kā mobings, psiholoģiska iespaidošana u.tml., pret prasītāju nav pieļauta vai šiem pārkāpumiem ir objektīvs un pamatots iemesls, spriedumā nav atspoguļota.

Autora piezīme:

Lietā ir norādīts, ka darbiniece ir arodkopas vadītāja un atbilstoši tobrīd spēkā esošajam regulējumam jautājumu par disciplinārsoda uzlikšanu bija jāapspriež administrācijas un arodbiedrības sēdē.

Jāņem vērā, ka līdz 31.10.2014 bija spēkā likums Par arodbiedrībām, kura 16.pantā bija noteikts, ka "nav pieļaujama disciplinārsoda uzlikšana jebkura līmeņa arodbiedrību institūcijas vēlētam darbiniekam, neapspriežot šo jautājumu administrācijas un arodbiedrības sēdē".

No 01.11.2015 ir spēkā Arodbiedrību likums, kura 13.panta sestajā daļā ir noteikts, ka, "ja darba devējs par noteiktās darba kārtības vai darba līguma pārkāpšanu ir paredzējis izteikt rakstveida piezīmi vai rājienu arodbiedrības pilnvarotajai amatpersonai, kura līdztekus nolīgtajam darbam pilda pārstāvja pienākumus, tas savlaicīgi konsultējas ar attiecīgo arodbiedrību."

Arodbiedrību likuma komentāros ir norādīts, ka "disciplinārsoda izteikšanas vispārīgā kārtība noteikta Darba likuma 90.pantā, tomēr komentējamā panta sestajā daļā ir noteikts papildu elements Darba likuma 90.pantā noteiktajam, proti, pirms disciplinārsoda (piezīmes vai rājienu) izteikšanas arodbiedrības pilnvarotajai personai darba devējam ir pienākums konsultēties ar attiecīgo arodbiedrību. Konsultācijas process būtu jāveic pēc analogijas ar Darba likuma 11.pantu. Tas nozīmē, ka darba devējam ir ne tikai savlaicīgi jāinformē arodbiedrība par plānoto disciplinārsodu, bet jāsaņem arodbiedrības viedoklis, jāizvērtē tas un jāsniedz pamatota atbilde gadījumā, ja arodbiedrība uzskata plānoto disciplinārsodu par nepamatotu. Tikai pēc tam, kad ir notikusi konsultēšanās pienācīgā kārtā un apjomā, darba devējs var piemērot Darba likuma 90.pantā noteikto disciplinārsoda izteikšanas procedūru. Gadījumā, ja darba devējs nebūs ievērojis šo procedūru, tiesa atkarībā no lietas apstākļiem var atzīt procedūras pārkāpšanu par pietiekami nozīmīgu, lai atceltu disciplinārsodu, nemaz nevērtējot to pēc būtības." (N.Mickeviča, K.Rācenājs. Arodbiedrību likums ar komentāriem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Rīga. 2015. 91.lpp.).

PROJEKTI

Arodbiedrības izstrādā profesiju standartus dzelzceļa nozarē

LBAS sadarbībā ar Valsts izglītības satura centru (VISC) īsteno ESF projektu "Nozaru kvalifikācijas sistēmas pilnveide profesionālās izglītības attīstībai un kvalitātes nodrošināšanai" (Nr. 8.5.2.0/16/I/001), kā vienu no sadarbības partneriem pieaicinot Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrību (LDzSA).

LDzSA uzdevums ir piesaistīt ekspertus darbam dzelzceļa nozares profesiju standartu un profesionālās kvalifikācijas prasību izstrādē, kā arī vadīt profesiju standartu izstrādes darba grupas seminārus. Katra profesijas standarta izstrādei tiek izveidota darba grupa 5 ekspertu sastāvā un tā izstrādei ir paredzēti trīs semināri, kuru laikā tiek definēti profesijai atbilstošie pienākumi, uzdevumi, prasmes, attieksmes, kā arī zināšanas. Grūtākais šajā procesā ir definēt katram pienākumam vai pienākumu grupai atbilstošās kompetences, kas saskaņā ar profesiju standartu un profesionālo kvalifikācijas prasību izstrādes metodiku ir obligāts nosacījums. Pēc profesiju standartu izstrādes tiks veidotas tiem atbilstošas izglītības programmas un profesionālās kvalifikācijas eksāmenu saturs, ieviešot izglītības programmu modulāro pieeju un nodrošinot nepieciešamos mācību līdzekļus programmu kvalitatīvai īstenošanai, lai tādā veidā pilnveidotu nozares kvalifikācijas sistēmu.

Arodbiedrību izstrādātos profesiju standartus vispirms

izskata VISC organizēta ekspertu darba grupa, kura sastāvā lielākoties no valsts institūciju, t.sk. attiecīgās nozares ministrijas – šajā gadījumā no Satiksmes ministrijas pārstāvja/-iem. Tālāk profesiju standartu izskata un apstiprina transporta un loģistikas nozares ekspertu padome. Profesiju standarts ir uzskatāms par apstiprinātu, kad to pašas beigās apstiprina Profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējās sadarbības apakšpadome.

Kādi profesiju standarti tiek izstrādāti? To nosaka VISC, nozaru ekspertu padomes, kā arī nozares pārstāvji, t.sk. arodbiedrības. Taču gala lēmumu pieņem PINTSA. Līdz šim dzelzceļa nozarē ir izstrādāti tādi profesiju standarti kā "Lokomotīvu saimniecības tehniķis" un 5 profesionālās kvalifikācijas prasības (dīzeļlokomotīves vadītājs (mašīnists), dīzeļvilciena vadītājs (mašīnists), elektrovilciena vadītājs (mašīnists), sliežu mototransporta vadītājs (mašīnists) un dzelzceļa nepašgājējas mašīnas un to sastāvu operators (mašīnists)), kā arī profesiju standarts "Vilces līdzekļa vadītāja (mašīnista) palīgs".

Šobrīd tiek izstrādāts profesiju standarts profesijai "Sliežu ceļu saimniecības tehniķis" un izskatās, ka tas viens no sarežģītākajiem profesijas standartiem dzelzceļa nozarē. Profesijas standartu izstrādes darba seminārus dzelzceļa nozarē vada Vladimirs Novikovs, kuru patiesībā var uzskatīt par 6.expertu katrā no darba grupām!



Valsts izglītības
satura centrs

NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA

Eiropas Sociālais
fonds

Pamatnolīguma par aktīvu novecošanos un starppaaudžu sadarbību īstenošana uzņem apgriezienus



Pēc 9 mēnešu ilgām diskusijām, kuras ilga no 2016. gada marta līdz pat decembrim, 2017. gada 8. martā Sociālā Sa-

mita laikā tika parakstīts pamatnolīgums par aktīvu novecošanos un starppaaudžu sadarbību.

Kas tad parakstīja pamatnolīgumu? Darbaņēmējus pārstāvēja ETUC – Eiropas arodbiedrību konfederācija (ETUC), savukārt darba devējus pārstāvēja trīs organizācijas, kuras piedalījās arī pamatnolīguma parakstīšanā – BusinessEurope, CEEP (pārstāv sabiedriskā sektora darba devējus) un UEAPME (apvieno amatnieku organizācijas, mazos un vidējos uzņēmumus). Pamatnolīguma nepieciešamība tiek skaidrota ne tikai ar demogrāfiskajām izmaiņām laikā, kad Eiropas valstis sastopas ar iedzīvotāju novecošanos. Tā ir nepieciešamība veicināt lielāku izpratni par aktīvu novecošanos, strādājošo dzīves kvalitātes veicināšanu, starppaaudžu sadarbību, kā arī atbilde uz Eiropas Savienības politiku un darbībām.

Atsevišķām profesijām pensionēšanās vecums Francijā ir 55 gadi (piemēram, medmāsas) vai 50 gadi (autobusa un vilciena vadītāji), bet privātajā sektorā pensionēšanās vecums ir 67 gadi.

Pamatnolīgums aicina ieviest konkrētas aktivitātes un darbības nacionālā, nozaru un uzņēmumu līmenī, lai veicinātu aktīvu novecošanos un starppaaudžu sadarbību. Eiropas Sociālie partneri uzsver, ka pamatnolīgums neskar tādus jautājumus kā pensionēšanās vecums un darba devēji nepauž vēlmi to paaugstināt. Jāuzsver, ka pamatnolīguma būtība nav par darbaspēka novecošanos vai gados jaunu cilvēku lielo bezdarbu atsevišķās valstīs, bet gan par starppaaudžu sadarbību un aktīvu novecošanos pasvītrojot tādus vārdus kā “aktīvs un vesels” un “respekts un cieņa”. Pamatnolīgums aptver piecus stratēģiskos virzienus – darbaspēka demogrāfijas stratēģiskais novērtējums, veselība un dro-

šība darba vietā, darba organizācija veselīgai un produktīvai darba dzīvei, starppaaudžu pieeja un prasmju un kompetences pārvaldība. Katrā no virzieniem pamatnolīgums piedāvā vairākus priekšlikumus, kādi instrumenti vai aktivitātes būtu īstenojamas, lai veicinātu aktīvu novecošanos un starppaaudžu pieeju, piemēram, darba procesu un darba vietu pielāgošanas pasākumi, darba kārtības pasākumu pārskatīšana, tostarp attiecībā uz darba laiku vai darba ņēmēju darba dzīvē apgūto formālo un neformālo kompetenču identificēšanu. Pamatnolīgums jāīsteno katrā no ES dalībvalstīm četru gadu laikā.



ETUC pirmajā organizētajā seminārā par pamatnolīguma būtību un uzdevumiem Budapeštā 1., 2. martā piedalījās arī LBAS eksperte L. Romele (pirmā no kreisās).

Pamatnolīguma ietvaros Eiropas sociālie partneri aicina arī dalīties pieredzē ar labo praksi un pārņemt labākos piemērus. Tāpēc ETUC š.g. martā organizēja pirmo semināru arodbiedrību pārstāvjiem, lai, pirmkārt, skaidrotu pamatnolīguma būtību un uzdevumus, un otrkārt, lai dalītos pieredzē kā aktīva novecošanās un starppaaudžu sadarbība, t.sk. zināšanu pārnese abos virzienos tiek īstenota citās valstīs.

Kaut arī pamatnolīgums neskar tādus jautājumus kā pensionēšanās vecums, aktuāla tēma daļā ES valstu, ar ko saskaras arodbiedrības, ir pensionē-

šanās vecuma paaugstināšana, piemēram, Zviedrijā notiek diskusijas par pensijas vecuma palielināšanu no 65 uz 75 gadiem. Tāpēc aktīva novecošanās, kā arī veselīga dzīvesveida un darba vides uzturēšana kļūst arvien aktuālāks jautājums ne tikai arodbiedrību dienas kārtībā. Diemžēl ne visiem ir izprotams, ko nozīmē aktīva novecošanās, proti, Spānijā katru gadu tiek paaugstināts pensionēšanās vecums un saskaņā ar Spānijas arodbiedrību teikto, tas tiek uzskatīts kā aktīva novecošanās. Līdz ar to jēdziens “aktīva novecošanās” nav populārs Spānijā. Taču arvien populārāki kļūst t.s. “aizvietošanas līgumi”, kad gados vecāki strādājošie tiek aizvietoti ar gados jauniem darbiniekiem. Taču arodbiedrības ir vienisprātis, ka, cilvēkiem aizejot pensijā, mēs varam zaudēt svarīgas prasmes un var izveidoties t.s. prasmju trūkums. Tostarp arodbiedrības Spānijā uzskata, ka stress un depresija būtu jānosaka kā arodslimība, jo šīm slimībām tiek pakļauti arvien vairāk strādājošo.

Aktīva novecošanās ļauj optimizēt iespējas visu vecumu darba ņēmējiem strādāt kvalitatīvi, produktīvi un veselīgā vidē līdz likumā noteiktajam pensijas vecumam, balstoties uz abpusēju darba devēju un darba ņēmēju iesaisti un motivāciju.

Interesants ir Francijas piemērs, kā veicināt aktīvu novecošanos un dzīvesveidu. 2012. gadā Francija nolēma izveidot jaunu sistēmu, lai veicinātu gados jaunu cilvēku (zem 26 gadiem, bezdarbs šajā vecuma grupā 2012. gadā sasniedza pat 25%) un gados vecāku cilvēku (virs 57 gadiem) nodarbinātību par valsts budžeta līdzekļiem. No valsts budžeta līdzekļiem uzņēmumam tika piešķirts 5000 euro katru gadu uz 3 gadiem. Laika posmā no 2013. gada līdz 2015. gadam pavisam tika noslēgti 50 000 līgumu (1 jauniets un 1 gados vecāks darbinieks uzņēmumā) pamatā par 100% nodarbinātību, kas ir 35 stundas nedēļā Francijā. Otrs variants, ko piedāvāja līguma nosacījumi – cilvēki iet uz darbu, bet viņi ir daļēji pensionējušies (strādā ne mazāk kā 40% un ne vairāk kā 80% no darba laika). Ja cilvēks nestrādā vienu dienu, tad zaudē 5% no ienākumiem vai mazāk atkarībā no līguma starp arodbiedrību un darba devēju, bet viņi nezaudē sociālo apdrošināšanu. Jānorāda, ka atsevišķām profesijām pensionēšanās vecums Francijā ir 55 gadi (piemēram, medmāsas) vai 50 gadi (autobusa un vilciena vadītāji), bet privātajā sektorā pensionēšanās vecums ir 67 gadi. Tostarp Francijā ir ļoti dāsni bezdarbnieka



pabalsti, bet pašlaik notiek diskusijas, lai to mainītu. Savukārt gados jauniem cilvēkiem tika piedāvāti citi risinājumi, piemēram, darba līgums ar darbinieku, kuram jāapmeklē izglītības iestāde vismaz 25% no darba laika.

Pirmais solis, lai ieviestu pamatnolīguma īstenošanu Latvijā, ir pamatnolīguma tulkojuma latviešu valodā apstiprināšana un saskaņošana starp LBAS un LDDK. Nākamais solis būs pamatnolīguma parakstīšana.

Tostarp LBAS jau īsteno aktivitātes, lai veicinātu izpratni par aktīvu novecošanos un uzlabotu gados vecāku strādājošo darba un dzīves apstākļus. Tā, piemēram, 2017. gada rudenī LBAS uzsāka īstenoēt Eiropas Sociālā fonda projektu “Atbalsts ilgākam darba mūžam”, LBAS darbojas arī Labklājības ministrijas darba grupā senioru dzīves kvalitātes uzlabošanai.

Aicinām īstenot pasākumus, kas veicinātu aktīvu novecošanos un starppaaudžu pieejas īstenošanu, nozaru un uzņēmumu līmenī!

Definīcijas saskaņā ar pamatnolīgumu

Aktīva novecošanās ļauj optimizēt iespējas visu vecumu darba ņēmējiem strādāt kvalitatīvi, produktīvi un veselīgā vidē līdz likumā noteiktajam pensijas vecumam, balstoties uz abpusēju darba devēju un darba ņēmēju iesaisti un motivāciju.

Starppaaudžu sadarbība attiecas uz visu paaudžu spēcīgo pušu un objektīvo apstākļu izmantošanu, uzlabojot abpusējo izpratni un atbalstot sadarbību un solidaritāti paaudžu starpā darba vietā.

Linda Romele, LBAS eksperte izglītības, nodarbinātības un sociālajos jautājumos

“Eiropas Komisijas ziņojums par Latviju 2018” - EK un sociālo partneru saruna

15. martā Eiropas Mājā sociālie partneri tikās ar Eiropas Komisijas (EK) pārstāvniecību Latvijā, lai apspriestu “Eiropas Komisijas ziņojumu par Latviju 2018”.

Eiropas Komisija 7. martā publicēja dalībvalstu, tajā skaitā – Latvijas, ikgadējo ekonomiskās un sociālās situācijas vērtējumu (EK Ziņojumu par valsti 2018), ieskaitot valstīm adresēto specifisko rekomendāciju (CSR) ieviešanas progresu.

Komisijas priekšsēdētāja vietnieks **Valdis Dombrovskis**, kura pārziņā ir eiro un sociālais dialogs, kā arī finanšu stabilitāte, finanšu pakalpojumi un kapitāla tirgu savienība, raksturojot ziņojumu par Latviju, saka: *“Latvijā turpinās stabila ekonomikas attīstība un nav konstatēta makroekonomiskā nesabalansētība. EK prognozē, ka iekšzemes kopprodukta pieaugums sasniegs 3,5% šogad un 3,2% nākamajā gadā. Latvijā ir vērojams zināms progress attiecībā uz 2017. gada valstu specifisko rekomendāciju izpildi. Pagājušajā gadā ir pabeigta nodokļu reforma, iesāktas izglītības, valsts pārvaldes un veselības aprūpes reformas. Lai gan reformu mērķis ir Latvijas ekonomikas galveno strukturālo problēmu risināšana, jāatzīst, ka to efektivitāte atsevišķos gadījumos būtu uzlabojama. Diemžēl, Latvijā joprojām ir viens no augstākajiem ienākumu nevienlīdzības līmeņiem ES. Līdz ar nodokļu reformas pieņemšanu pieejamā fiskālā telpa tuvākajos gados būs ļoti ierobežota. Pašreizējā ekonomiskās izaugsmes posmā Latvijai ir būtiski virzīties uz sabalansētu budžetu, mazinot valsts parādu un stiprinot ekonomikas noturību pret iespējamajiem nākotnes riskiem.”*

Ziņojumā atzinīgi vērtēta Latvijas ekonomiskā izaugsme un iepriekšējā gadā īstenotās reformas, kā arī novērtēts progress Eiropas Komisijas 2017. gada valsts specifisko rekomendāciju izpildē. Ziņojuma rādītāji liecina par pozitīvām tendencēm arī tādās jomās kā veselības aprūpe, pateicoties iepriekšējā gada reformām gaidāmi uzlabojumi valsts garantēto veselības pakalpojumu klāstā un medicīnas darbinieku darba samaksas pieaugums. Atzinību izpelnījusies progresivitātes principa ieviešana iedzīvotāju ienākuma nodokļa aprēķinā tādējādi samazinot nodokļu slogu darbaspēkam un mājāsaimniecībām ar zemiem ienākumiem, kā arī kapitāla un darbaspēka nodokļu līdzsvarošana.

Tajā pašā laikā ziņojumā ar piesardzību vērtēta situācija darba tirgū, neskatoties uz bezdarba mazināšanās tendencēm, cilvēkresursu trūkums jau šobrīd ir saskatāms darba tirgū, par to liecina ātri augošais brīvo darba vietu skaits, ziņojumi par darbaspēka trūkumu un jūtams algu pieaugums. Nodarbinātības līmenis saglabājās praktiski nemainīgs, bet algu pieaugums joprojām turpināja palielināties, 2017. gada pirmajos trijos ceturkšņos sasniedzot gandrīz 10 %, kas daļēji skaidrojams arī ar minimālās algas pieaugumu. Algu pieaugums ir

vairāk vai mazāk līdzvērtīgs visos prasmju līmeņos, taču nodarbinātības iespēju ziņā vērojamas lielas reģionālās un prasmju līmeņa atšķirības. Lielā atšķirība starp neto ienākumiem zemu atalgotiem darba ņēmējiem un kopējām izmaksām darba devējiem (“augstie darbaspēka nodokļi”) samazina darbaspēka piedāvājumu, savukārt cenu ziņā pieejamu mājokļu trūkums ierobežo cilvēku iespējas pārcelties, lai atrastu darbu.

Iedzīvotāju skaita samazinājumam ir arvien izteiktāka negatīva ietekme uz efektivitāti vairākās ekonomikas jomās un sociālajā politikā. Negatīvs dabiskais pieaugums un ievērojama emigrācija ir izraisījusi Latvijas iedzīvotāju skaita samazinājumu kopš 1990. gadu sākuma. Tomēr pēdējos desmit gados iedzīvotāju skaits sarūk vēl straujāk emigrācijas pieauguma dēļ. Tas ne tikai samazina darbaspēka piedāvājumu, bet arī rada spiedienu uz valsts resursiem, ko veltīt sociālajiem pakalpojumiem un veselības aprūpei. Šo pārmaiņu negatīvā ietekme sāk izpausties arī attiecībā uz izglītību un komunālajiem pakalpojumiem, jo mazāks lietotāju skaits esošo infrastruktūru padara dārgāku.

Neskatoties uz pozitīvo novērtējumu nodokļu reformu ieviešanā, **ziņojums vērtē, ka tās ietekme uz ienākumu pieaugumu darbaspēkam ir niecīga, kā arī būtiski neietekmē ienākumu nevienlīdzību.** Tajā pašā laikā vērienīgā nodokļu reforma un plānotais ievērojamais izdevumu apjoma pieaugums veselības aprūpes un izglītības reformām neatstāj daudz iespēju palielināt izdevumus citās jomās. Izmaksas saistībā ar nodokļu reformu, paredzams, ietekmēs fiskālo telpu 2019.–2018. gadā, taču valsts budžeta deficītu ir paredzēts saglabāt 1 % apmērā no IKP. Tajā pašā laikā nodoms ievērot spēkā esošo nodokļu politiku turpmākos trīs gadus ierobežos pieejamos valsts resursus svarīgajām veselības aprūpes un sociālās palīdzības jomām.

LBAS diskusiju laikā norādīja, ka budžeta ierobežotās iespējas nedrīkst risināt ar nodokļu sloga pārvietošanu, tā vietā nepieciešams pastiprināt ēnu ekonomikas apkarošanu. Ēnu ekonomika Latvijā joprojām ir starp augstākajām Eiropas Savienībā un 2016. gadā sastādīja 20,3% no IKP, ēnu ekonomikai zaudētie nodokļi ir liels potenciāli neapgūto ienākumu apjoms Latvijas valstij. Savukārt, apgrūtinot darbaspēku ar papildus nodokļu, slogu netiks risināta iedzīvotāju ienākumu nevienlīdzība. Ienākumu nevienlīdzība ir viens no galvenajiem iemesliem, kādēļ Latvijā patērīna cenas lielai sabiedrības daļai nav proporcionāls ienākumu līmenim, padarot nepieejamu plašu pakalpojumu un preču klāstu, piemēram, mājoklis, veselības pakalpojumi, izglītība, atpūtas iespējas, u.c.

Pilns EK ziņojums par Latviju angļu val. pieejams [ŠEIT](#). **M. Svirskis**

Eiropas Sociālo tiesību pīlārs – skaista deklarācija vai praktiski īstenojams instruments?

Eiropas Komisija Eiropas sociālās dimensijas uzlabošanai 2017. gada aprīlī publicēja Eiropas Sociālo tiesību pīlāru (ESTP). ESTP ir adresēts 19 ES dalībvalstīm, kuras ir Eirozonā, taču tas ir piemērojams visām ES dalībvalstīm, kuras vēlas to īstenot.

ESTP ir domāts, lai risinātu Eiropas svarīgākus jautājumus: nabadzību, nevienlīdzību, populismu un ksenofobiju. Kā norāda Eiropas Komisija, faktori, kuri ietekmē Eiropas labklājību, ir tehnoloģiju attīstība, migrācija, demogrāfiskās izmaiņas. Šie faktori veicina Eiropas vērtību izmaiņas un ir nepieciešams instruments, kas stiprina Eiropas sociālās vērtības un to īstenošanu.

ESTP sastāv no:

- 20 sociālo tiesību principiem;
- legislatīviem priekšlikumiem:
 - o Darbinieku norīkošanas direktīvas pārskatīšana kopā ar īstenošanas mehānismu par vienotu Eiropas sociālās aizsardzības numuru (tiks publicēts 2018.gada martā) un iniciatīva par Eiropas Darba institūciju;
 - o priekšlikums par darba un privātās dzīves līdzsvaru;
 - o komunikācija un apspriešanās par piekļuvi sociālajai aizsardzībai;
 - o priekšlikums par caurspīdīgiem un paredzamiem nodarbinātības apstākļiem.

Papildus ESTP tas ietver skaidrojumu par Darba laika direktīvu (juridiskas pamatnostādnes par Direktīvu 2003/88/EK: analīze un tiesību aktu skaidrojums, balstoties uz ES Tiesas praksi).

Sociālo tiesību principi

ESTP nosaka 20 būtiskus principus, kas ir formulēti kā tiesības un kuri ir nepieciešami taisnīga un labi funkcionējoša darba tirgus un sociālās drošības sistēmas atbalstam. Principi ir iedalīti trijās kategorijās:

- visiem vienādas iespējas un piekļuve darba tirgum;
- taisnīgi darba nosacījumi;
- sociālā aizsardzība un iekļautība.

Vienlīdzīgas iespējas un piekļuve darba tirgum

- Izglītība, apmācības un mūžizglītība
- Dzimumu līdztiesība
- Vienlīdzīgas iespējas
- Aktīvs atbalsts nodarbinātībai

Taisnīgi darba nosacījumi

- Droša un pielāgojama nodarbinātība
- Algas
- Informācija par nodarbināšanas kārtību un aizsardzību atlaišanas gadījumā
- Sociālais dialogs un darba ņēmēju iesaistīšana
- Darba un privātās dzīves līdzsvars
- Veselīga, droša un atbilstīgi piemērota darba vide

Piemērota un ilgtspējīga sociālā aizsardzība

- Bērnu aprūpe un atbalsts bērniem
- Sociālā aizsardzība
- Bezdarbnieka pabalsti
- Ienākumu minimums
- Ienākumi vecumā un pensijas
- Veselības aprūpe
- Cilvēku ar invaliditāti iekļaušana
- Ilglaicīga aprūpe
- Mājokļi un palīdzība bezpajumtniekiem
- Piekļuve pamatpakalpojumiem

Lasot 20 principus, ir būtiski ņemt vērā, ka:

- o Eiropas ekonomiska konverģence ir pieļaujama tikai uz augšu;
- o Subsidiaritātes princips ierobežo ES institūciju tiesības regulēt nacionālās tiesības;
- ESTP ir politiski saistošs dokuments.

Darba un ģimenes dzīves savienošana

Priekšlikums par darba un privātās dzīves līdzsvaru jau ir publicēts un tas ietver šādus elementus:

- paternitātes atvaļinājums: 10 darba dienas, ko apmaksā darba nespējas pabalsta līmenī,
- vecāku atvaļinājums: 4 mēneši, nav nododams no viena vecāka otram, ko apmaksā darba nespējas pabalsta līmenī, elastīgas izmantošanas iespējas, līdz bērna 12 gadu vecumam,
- aprūpētāja atvaļinājums: 5 darba dienas/gadā/vienam darba ņēmējam, lai aprūpētu bērnu vai atkarīgu ģimenes locekli, ko apmaksā vismaz darba nespējas pabalsta līmenī,
- elastīgi darba nosacījumi: tiesības vecākiem, kam ir bērni līdz 12 gadu vecumam, vai aprūpētajiem pieprasīt elastīgus darba nosacījumus,
- aizsardzība pret atlaišanu/diskrimināciju: saistībā ar atvaļinājumiem un elastīgiem darba nosacījumiem.

Pārredzami un paredzami darba nosacījumi

Priekšlikums direktīvai par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem ES tika publicēts 2017.gada decembrī. Tas ietver šādus elementus: darbinieka definīciju, maksimālo pārbaudes laiku, tiesības uz lielāku darba paredzamību darba ņēmējiem ar galvenokārt mainīgu darba grafiku (tiesības uz iepriekš noteiktām pārskata dienām un stundām tiesības uz saprātīgu, iepriekšēju brīdinājumu pirms jauna darba uzdevuma), tiesības uz paralēlu nodarbinātību (ekskluzivitātes klauzulu aizliegums); tiesības pieprasīt citu nodarbinātības veidu un saņemt rakstisku atbildi; tiesības uz maksimālo pārbaudes laika ilgumu; tiesības uz bezmaksas apmācību, kā noteikts ES tiesību aktos, valsts tiesību aktos vai kopīgumos.

Priekšlikums ir pieejams šeit:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:52017PC0797>

Avots: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1397&langId=lv>

Cik efektīvs var būt ESTP Eiropas iedzīvotāju tiesību uzlabošanai? Viedokļi dalās

Luvēnas Universitātes pētniece Paskale Viele uzskata, ka no 2004. līdz 2014.gadam notika sociālo tiesību destrukcija, sociālās tiesības tika pakārtotas ekonomiskajām tiesībām. Pamattiesību interpretācija Eiropā sāka atšķirties no to interpretācijas ANO un Eiropas Padomes cilvēktiesību dokumentos. Eiropas līgumi turpina pakļaut sociālās tiesības ekonomiskajām brīvībām un līdz šim nebija pietiekamas politiskas gribas, lai to mainītu. Šajā kontekstā ir nepieciešami instrumenti, kas harmonizē sociālās tiesības ES.

Pētnieces ieskatā ESTP ir retorisks, tas politiski proklamē tiesības, taču neparedz tiesisku ietvaru to īstenošanai. Tas ir "mīkstās tiesības" (*soft law*), kuras turklāt ir saistošas tikai Eirozonai, kas veicina divu ātrumu Eiropu. ESTP neietver un neregulē kolektīvās tiesības. Pētnieces ieskatā, lai ESTP būtu efektīvs, ir nepieciešama ES pievienošanās ECTK un Eiropas Sociālajai Hartai, ES līgumu pārskatīšana un kopīgumu slēgšanas stratēģijas atjaunošana.

Emilio Garibaldi, Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (ETUC) bijušais prezidents, uz ESTP raugās pozitīvāk. Viņš uzskata, ka ESTP ir pirmais dokuments, kas apstiprina ES apņemšanos veicināt sociālo Eiropu. ESTP nav inovatīvs attiecībā uz sociālajām tiesībām. Šīs tiesības jau eksistē citos ES līgumos un dokumentos. Taču, tas ir sociālās Eiropas politiska proklamācija. Tas ir instruments, lai pārvarētu Eiropas ekonomisko krīzi un skepticisma vilni.

ETUC bijušais prezidents norāda, ka Eiropas integrācijai ir vajadzīgas kopīgas Eiropas institūcijas, tādas kā Eiropas Darba aģentūra (*European Labour Authority*), kā arī Eiropas līmeņa institūcija, kas uzrauga bezdarba situāciju. Sociālajai dimensijai ir jābūt daļai no visiem leģislatīviem priekšlikumiem, nevis atsevišķai daļai. Lai pabeigtu Eiropas integrāciju, Eiropas ekonomiska konverģence ir būtiska. ESTP ir arī

21.princips – sociālais dialogs un koplīgumu slēgšana. Tas nav atsevišķs princips, taču tas caurvijas visiem 20 principiem.

Kā padarīt ESTP par praktiski īstenojamu instrumentu?

ESTP tomēr nevar uzskatīt tikai par deklaratīvu politikas dokumentu. ESTP ietvertie principi veido plašu sociālo tiesību programmu, vērienīgāku sociālo tiesību instrumentu pēdējo gadu laikā. Lai ESTP principi tiktu īstenoti, tas ietver valstu salīdzināšanas mehānismu – Sociālo rezultātu pārskatu (*Social scoreboard*). Savukārt Sociālo rezultātu pārskatu izmantos Eiropas Semestra procesā, kuram LBAS aktīvi seko un kurā aktīvi piedalās.

Eiropas Semestris ir īpašs instruments, kas ik gadu liek Eiropas Komisijai un pašām dalībvalstīm novērtēt dažādu valstī notiekošo procesu rezultātu. Sākotnēji Eiropas Semestra process tika ieviests, lai novērtētu un salīdzinātu tikai ekonomikas un finanšu situāciju ES dalībvalstīs. Tā rezultātā regulāri tika novērtēta dalībvalstu ekonomiskās izaugsme, taču sociālais progress netika analizēts un veicināts. Lai regulāri sekotu līdzi valstu sociālajam progresam un atbalstītu ESTP ieviešanu, Eiropas Komisija ievieša Sociālo rezultātu pārskatu.

Kā tas notiks praksē? Pārskats sastāv no sociālajiem indikatoriem, kuri ir par pamatu valstu salīdzināšanai, lai redzētu kopīgu Eiropas Savienības bildi. Eiropas Komisija ņems vērā šos indikatorus ikgadējā Eiropas Semestra procesā, proti, gatavojot ziņojumus par katru valsti.

Ar Pārskatu un sociālajiem indikatoriem var iepazīties šeit:

<https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/social-scoreboard/>

Sociālo rezultātu indikatoru ir saistīti ar nodarbinātības aizsardzību (darba tiesības), apdrošināšanu bezdarba gadījumam (bezdarbnieku pabalsti un to pieejamība), minimālo algu, minimālajiem ienākumiem un prasmēm. Indikators rādītājam attiecīgajā valstī tiek piešķirta sarkanā, zaļā vai dzeltenā krāsa, atkarībā no rādītāja rezultāta. Zaļā krāsa nozīmē, ka rādītājs uzrāda lielisku rezultātu, dzeltenā – labu, vidēju vai rezultātu pārejas stadijā, savukārt sarkanā krāsa nozīmē, ka indikatora rezultāts ir neapmierinošs, nepietiekams, neatbilstošs. Sociālo rezultātu indikatoru jau ir ietverti valstu ziņojumos.

Sociālie indikatoru jau ir analizēti ziņojumā par Latviju, kas tika publicēts 2018.gada martā. Ziņojums ir pieejams šeit: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-latvia-en.pdf>. Sociālo rezultātu indikatoru ir novērtēti šādi (skatīt tabulu).

Latvija		
Vienlīdzīgas iespējas un piekļuve darba tirgum	Izglītības un apmācības priekšlaicīgi pametušie (iedzīvotāju % vecumā no 18 līdz 24 gadiem)	Vidēji
	Atšķirība nodarbinātībā starp dzimumiem	Labākais rezultāts
	Ienākumu kvintiles attiecība (S80 / S20)	Nepieciešams sekot līdzi
	Nabadzības vai sociālās atstumtības risks (%)	Vāji, taču uzlabojas
	Jaunatne NEET (% no kopējā iedzīvotāju vecumā no 15 līdz 24 gadiem)	Nepieciešams sekot līdzi
Dinamiski darba tirgi un taisnīgi darba apstākļi	Nodarbinātības līmenis (iedzīvotāju % vecumā no 20 līdz 64 gadiem)	Vidēji
	Bezdarba līmenis (% iedzīvotāju vecumā no 15 līdz 74 gadiem)	Vidēji
	bruto mājāsaimniecību izmantojamie ienākumu pieaugums uz vienu iedzīvotāju	Labāk nekā vidēji
Publiskais atbalsts / sociālā aizsardzība un iekļaušana	Sociālo izmaksu (izņemot pensijas) ietekme uz nabadzības samazināšanu	Vāji, bet uzlabojas
	Bērni, kas vecāki par 3 gadiem formālajā bērnu aprūpē	Vidēji
	neapmierināta nepieciešamība pēc medicīniskās aprūpes pakalpojumiem	Vāji, bet uzlabojas
	Individuālo digitālo prasmju līmenis	Nepieciešams sekot līdzi

Kas trūkst Sociālo rezultātu pārskatā?

Kopīgumu pārrunas un algu noteikšana kopīgumos nav ietverta Sociālo rezultātu pārskata indikatoros. ETUC iestājas par to, lai kopīgumu slēgšana arī tiek ietverta Sociālo rezultātu pārskata indikatoros. Indikatori attiecībā uz kopīgumu pārrunām ir jānosaka diskusijās ar ETUC dalīborganizācijām un jāapstiprina ETUC Izpildkomitejā. Tikai tad tos varēs virzīt kā priekšlikumu Eiropas Komisijai. Indikatoru rādītāji dažādās valstīs tiks apkopoti ETUC Eiropas Semestra mājaslapā un būs pieejami publiski, tostarp Eiropas Komisijai, kā oficiāls informācijas un statistikas avots. Kopīgumu pārrunu un algu salīdzināšanas pārskatu ETUC var izmantot kā pamatojumu savām prasībām pirms Ikgadējā izaugsmes ziņojuma publicēšanas. Savukārt ES dalībvalstu arodbiedrību konfederācijas, piemēram, LBAS, kopīgumu pārrunu un algu noteikšanas kopīgumos indikatorus varēs izmantot kā pamatojumu nacionālo politiku veidošanā un algu pārrunās.

Kopīgumu pārrunu un algu salīdzināšanas mehānisms varētu ietvert, piemēram, šādus indikatorus: darba samaksas daļa IKP; Ikgadējie neto un bruto ienākumi; minimālā alga un tās procents no vidējās algas; atbildības starpība starp vīriešiem un sievietēm; kopīgumu pārklājums.

Ir diskutējams, vai šie indikatori var papildus ietvert arī ietekmi uz dzīves kvalitāti, proti inflācijas un dzīves dārdzību, lai atainotu pievienotās vērtības pārdali.

Natalja Mickeviča,

LBAS Eiropas tiesību un politikas dokumentu eksperte

LATVIJAI — 100

Latvijas valsts simtgades rīcības komitejas sēdē

15. martā LBAS priekšsēdētāja vietniece piedalījās Latvijas valsts simtgades rīcības komitejas sēdē Kultūras ministrijā.

Kultūras ministrija informēja par iesniegtajām atskaitēm – Ministru kabineta rīkojuma Nr. 769 „Par Latvijas valsts simtgades pasākumu plāna 2017.–2021. gadam īstenošanai piešķirtā valsts budžeta finansējuma sadalījumu” 2. pielikumu un Latvijas valsts simtgades Rīcības komitejas apstiprināto progresu atskaiti. Ekonomikas ministrijas Ārvalstu investīciju piesaistes nodaļas pārstāvis Aldis Bukšs informēja par jaunatvērto biznesa informācijas cen-

tru lidostā „Rīga”, kā arī par starptautisko uzņēmējdarbības forumu „Atklāj Latviju”. VSIA „Latvijas proves biroja” valdes priekšsēdētājs Pēteris Brangulis informēja par īpaša dizaina simtgades atšķirības zīmi. Kultūras ministrija pastāstīja par 2018. gada maija jeb Brīvības mēneša norisēm.

Daudz ideju un iedvesmas pasākumu rīkošanai Latvijas simtgadei par godu. Iedvesmai: [https://www.facebook.com/Latvija100/...](https://www.facebook.com/Latvija100/)

I. Liepiņa,

LBAS priekšsēdētāja vietniece

9. martā tika atklāta unikāla Latvijas simtgades pastmarka.

Pirmā Latvijā izdotā neregulāras formas pastmarka mūsu valsts karoga krāsās un valsts kartes formātā būs vēsturiska piemiņa no Latvijas jubilejas gada.

Pastmarkas mākslinieks ir Ģirts Grīva - Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrības (LSAB) biedrs.

Izdevumu veidoja S. Birkenfelde



Krājaizdevu sabiedrības - nozīmīgs pakalpojums arodbiedrību biedriem

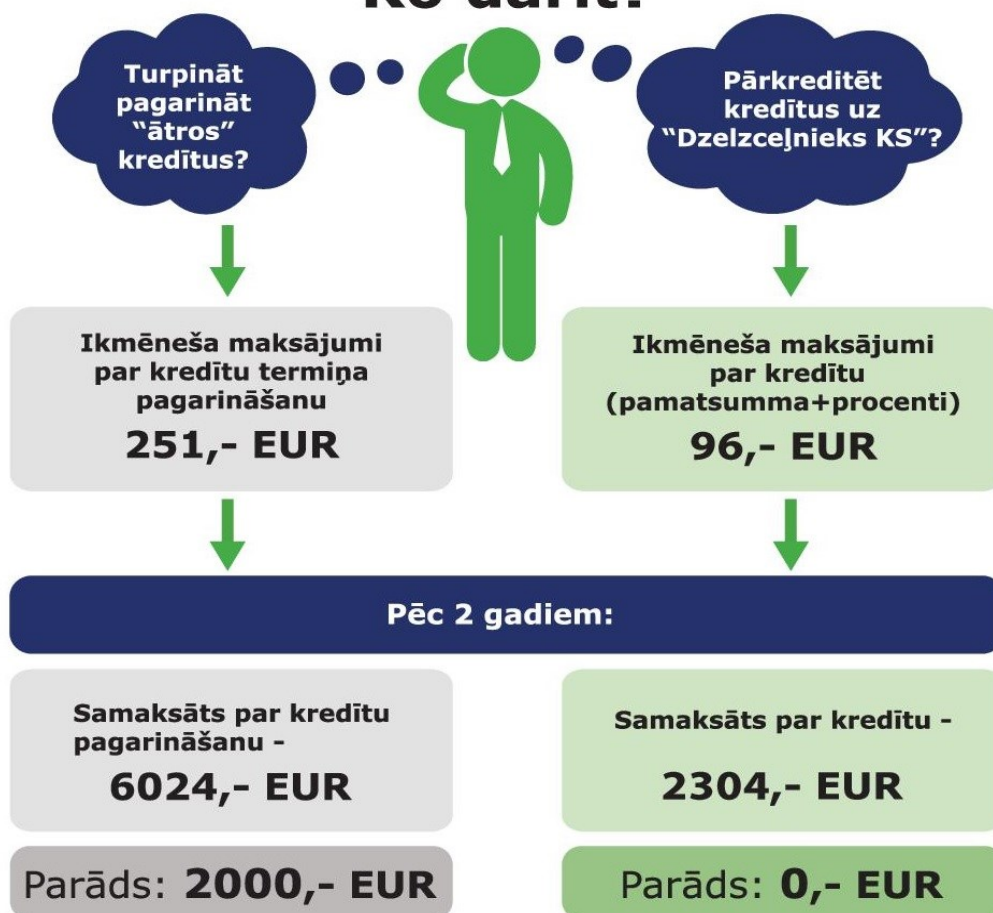
LBAS priekšsēdētājs Egils Baldzēns: "Arodbiedrību krājaizdevu sabiedrības ir svarīgas tādēļ, ka tas ir viens no pakalpojumu veidiem, kuru mūsu arodbiedrības sniedz saviem biedriem. Šis pakalpojumu veids ir gan finansiāli, gan sociāli ārkārtīgi nozīmīgs. Tas ir lētāks nekā komercbanku piedāvājums, jo krājaizdevu sabiedrības mērķis nav peļņas gūšana, bet tā pēc savas būtības ir kooperatīvs, kas strādā savu biedru interesēs."

LBAS dalīborganizācijām ir šādas krājaizdevu sabiedrības: [Jūrnieku forums](#), [Dzelzceļnieks KS](#), [Skolu krājaizdevu sabiedrība](#), [LAKRS KS](#), [LVSADA KS](#).

Šodien publicējam krājaizdevu sabiedrības Dzelzceļnieks KS aktuālo piedāvājumu.

Man ir 6 ātrie kredīti kopsummā 2000,- EUR

Ko darīt?



Piemērs: ātro kredītu pārkreditācijai nepieciešams kredīts 2 000 EUR uz 2 gadiem, komisija par noformēšanu – 40 EUR, kopā – 2 040 EUR. Procentu likme (standarta) – 12% gadā, ikmēneša maksājums – 96 EUR, Gada Procentu Likme (GPL) – 15%, kopējā maksājumu summa – 2304 EUR.

Izvēlies ietaupīt!

Aizņemies atbildīgi, izvērtējot savas iespējas atmaksāt aizdevumu.



Dzelzceļnieks KS
Krājaizdevu sabiedrība

Vairāk informācijas:

tālr. 67232211, 67704072, mob.tālr. 28231919,
e-pasts: info@dzks.lv,
centrālajā birojā Rīgā, Turgejeva ielā 14,
www.dzks.lv

Pilngadības krājkonts

Nosacījumi

- Termiņš – **no 1 līdz 18 gadiem** (līgums automātiski izbeidzas, bērna 18 gadu sasniegšanas dienā);
- Minimālā noguldījuma summa – **15 EUR**;
- Procentu likme - **3,5% gadā** (procentu likme noguldījuma līguma darbības laikā var mainīties);
- Procentu izmaksas veids – procenti tiek aprēķināti katru dienu un tiek ieskaitīti Pilngadības krājkontā katru gadu 31.decembrī un noguldījuma termiņa beigās;
- Uzkrātos naudas līdzekļus, sasniedzot 18 gadu vecumu, var izmantot tikai pats Pilngadības krājkonta īpašnieks – Jūsu bērns.



Kā noformēt?

- Pilngadības krājkonts tiek atvērts uz bērna vārda, taču viņu kā nepilngadīgu personu attiecībās ar Dzelzceļnieks KS līdz 18 gadu vecumam pārstāv vecāki vai aizbildnis. Trešo personu piekļūšana uzkrājumam ir ierobežota;
- Vismaz vienam no vecākiem vai aizbildņiem, kas ir Dzelzceļnieks KS biedrs, kopā ar bērnu ir jāierodas Dzelzceļnieks KS birojā vai pie aģentiem;
- Līdzī jāņem bērna dzimšanas apliecība un pase/personas apliecība (ja ir), kā arī vecāka vai aizbildņa pase/personas apliecība;
- Informācija vecvecākiem: Jūsu bērni ir tiesīgi kļūt par Dzelzceļnieks KS biedriem, kas viņiem dod iespēju atvērt Pilngadības krājkontu uz Jūsu mazbērnu vārda!

**Izvēlies bērnam visprātīgāko dāvanu –
Pilngadības krājkontu!**



Dzelzceļnieks KS
Krājaizdevu sabiedrība

Vairāk informācijas:

pa tālr. 67232211, mob.tālr. 28231919,
e-pastu: info@dzks.lv,
centrālajā birojā Rīgā, Turgeņeva ielā 14,
pie aģentiem un www.dzks.lv



Novērtē nopelnīto! Aizņemties prātīgi!

Сохрани заработанное! Занимай разумно!

Kredīta veids Вид кредита	Summa Сумма	Termiņš Срок кредита	Komisija Комиссия	% likme % ставка
Ekspress kredīts Экспресс кредит	līdz до 2 000 EUR	līdz 24 mēnešiem до 24 месяцев	2% no kredīta summas, min. 1,50 EUR 2% от суммы кредита, мин. 1,50 EUR	Atkarībā no Jūsu priekšrocību programmas līmeņa: В зависимости от уровня Вашей программы преимуществ:
Kreditlīnija Кредитная линия	līdz до 5 000 EUR	līdz 36 mēnešiem ar iespēju to pagarināt до 36 месяцев с возможностью продлить	9 EUR gadā 9 EUR в год	standarta – 12% , стандартный
Patēriņa kredīts Потребительский кредит	līdz до 15 000 EUR	līdz 10 gadiem до 10 лет	2% no kredīta summas, min. 15 EUR 2% от суммы кредита, мин. 15 EUR	bronzas – 11,5% , бронзовый
Kredīts pārkreditēšanai Кредит для перекредитования	līdz до 15 000 EUR			sudraba – 11% , серебряный
Kredīts automašīnas iegādei Кредит для приобретения автомобиля	no от 3 000 EUR līdz до 15 000 EUR	līdz 10 gadiem до 10 лет	100 EUR	zelta – 10,5% золотой
Patēriņa kredīts mājoklim Потребительский кредит на жилье	no от 3 000 EUR līdz до 15 000 EUR			standarta – 9% , стандартный
Hipotekārais kredīts Ипотечный кредит	līdz 100% no īpašuma vērtības до 100% от стоимости недвижимости	līdz 20 gadiem до 20 лет	1% no kredīta summas (min. 70 EUR) 1% от суммы кредита (мин. 70 EUR)	bronzas – 8,5% , бронзовый
Kredīts ERGO Кредит ERGO	Polises cena ar atlaidi līdz 20% LDzSA biedriem Стоимость полиса со скидкой до 20% для членов LDzSA	līdz 12 mēnešiem до 12 месяцев	–	sudraba – 8% , серебряный
				zelta – 7,5% золотой
				Tiek noteikta individuāli Устанавливается индивидуально
				0% gadā в год

Piemēram, automašīnas iegādei ir nepieciešams kredīts 5 000 EUR uz 5 gadiem: komisija par noformēšanu – 100 EUR, procentu likme (standarta) – 9% gadā, ikmēneša maksājums – 104 EUR, Gada Procentu Likme (GPL) – 10,1%, kopējā maksājumu summa – 6324 EUR.

Например, для приобретения автомобиля необходим кредит 5 000 EUR на 5 лет: комиссия за оформление – 100 EUR, процентная ставка (стандарт) – 9% в год, ежемесячный платеж – 104 EUR, Годовая процентная ставка (ГПС) – 10,1%, общая сумма платежа – 6324 EUR.

Aizņemties atbildīgi, izvērtējot savas iespējas atmaksāt aizdevumu.

Занимайте ответственно! Просим разумно оценивать свои возможности вернуть кредит.



Dzelzceļnieks KS
Krājaizdevu sabiedrība

Vairāk informācijas:

pa tālr. 67232211, mob.tālr. 28231919,
e-pastu: info@dzks.lv,
Birojā Rīgā, Turgeņeva ielā 14 un Daugavpils, Rīgas ielā 61,
pie aģentiem un www.dzks.lv