

LATVIJAS BRĪVO  
ARODBIEDRĪBU SAVIENĪBA

30. marts, 2015 (Nr.153)

**LBAS VĒSTIS**  
Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības izdevums

**LATVIJAS ARODBIEDRĪBAS „ENERĢIJA” ARODORGANIZĀCIJAS „KASKĀDE”**  
BIEDRI STRĀDĀ PĻAVIŅU HES UN ĶĒGUMA HES – TIE IR AP 87% NO DARBINIEKIEM.  
NESEN „KASKĀDES” ARODKOMITEJAI NĀCĀS CĪNĪTIES PAR KĀDU SAVU KOLĒGI,  
KURU DARBA DEVĒJS NEPAMATOTI GRIBĒJA ATBRĪVOT NO DARBA. **VAIRĀK LASIET 2.LPP.** ▶

FOTO LAIMONIS SEMBERGS



# Arodbiedrībai jābūt

Latvijas arodbiedrības „Energija” arodorganizācijas „Kaskāde” biedri strādā Pļaviņu HES un Ķeguma HES – tie ir ap 87% no darbiniekiem. Šīs organizācijas biedru vidū ir arī citās organizācijās strādājošie.

**Arodkomitejas sanāksmes dažreiz tiek rīkotas kā telefonkonferences, lai biedriem nav jāmēro lieli attālumi. Inta Sīpola par „Kaskādes” priekšsēdētāju pirmo reizi tika ievēlēta 2007. gadā, bet „Latvenergo” strādā jau 20 gadus. Inta nav atbrīvotā arodbiedrības priekšsēdētāja, viņa strādā arī pamatdarbu – ir RAAD ražošanas tehniķe Pļaviņu hidroelektrostacijā, un pēc koplīguma viņai arodbiedrības darbam ir atvēlētas 4 dienas mēnesī. Pati smeļoties saka, ka kašķīgā rakstura un skaļš balss dēļ ar arodbiedrību saistība bijusi jau daudz senāk. Un šāds raksturs arodbiedrības līderim, aizstāvot biedrus, ir gandrīz dzīves nepieciešamība. Tāpat kā zināšanas, kuras Inta nemitīgi „uzlādē” no jauna. Aizvadot iepriekšējo gadu, savam arodaktīvam Inta organizēja kopīgu sveču liešanu – domu un ideju spēkam. Nesen Intai un visai „Kaskādes” arodkomitejai nācās cīnīties par kādu savu kolēģi, kuru darba devējs nepamatoti gribēja atbrīvot no darba.**

SANITA BIRKENFELDE

**Jūs to paveicāt – jums izdevās pasargāt darbinieku no būtībā nepamatotas atlaišanas.**

I. Sīpola: - Par to mēs esam lepmi, šo kauju mēs esam uzvarējuši, bet tas prasīja vairāk nekā pusgadu. Tas sākās pagājušajā pavasarī ar darbinieka ikgadējo veselības pārbaudi, kuras gala slēdziens bija pozitīvs – veselības stāvoklis atbilst darbam, taču bija rekomendācija darba devējam, ka darbiniekam nevajadzētu strādāt augstumā. Darbinieks ir ģeodēzists, kura lielākā darba daļa pāriet uz zemes, un jāpārkāpj viņam ir ļoti mazā skaitā gadījumu. Vienu reizi 3 gados ir jānīvelē sliežu ceļi, kas

nozīmē darbu augstumā, taču šo un arī citus darbus, kurus veicot, ir regulāri jālien šahtās, jāiet galerijās – pagraba telpās, viņš nekad neveic vienatnē – to nosaka darba aizsardzības prasības. Turklāt Latvijas normatīvajos aktos nekur precīzi nav definēts jēdziens „darbs slēgtās telpās”.



punkts. Darba devējs bija saskaitījis, ka viņš nevar veikt 52% no darbu apjoma, pat pierakstot darbus, kas nav paredzēti amata aprakstā.

Es sapratu, ka vajag kādu neatkarīgu izvērtējumu, lai līdz galam izprastu, vai darbinieks var vai nevar strādāt. „Latvenergo” darba aizsardzības speciālisti, sākotnēji izvērtējot

la slēdziens bija – darbinieks var veikt šo darbu bez jebkādiem ierobežojumiem. Ieteikumos bija piebilsts, ka darbā jāievēro MK noteikumos Nr.219 noteiktās atbalsta platformas un norobežojumi, ja tie ir nepieciešami. Man tikai radās jautājums, vai tad ir gadījumi, kad tas nav jāievēro?

Tas prasīja daudz laika un nervu, jo sākumā nezināju, kur vērsties pēc palīdzības. Uz šī jautājuma otro izskatīšanu bija pieaicināts arī arodbiedrības „Energija” jurists, kurš bija patiesi izbrīnīts, redzot, ka uz sēdi pieaicināti 16 cilvēki, lai izlemtu viena cilvēka likteni.

**Man rodas jautājums arī par arodārsta kvalifikāciju...**

Jā, jo cilvēka veselība ir jāvērtē ar atbildības sajūtu, nevis kā pagādās. Atbrīvot cilvēku no darba tādēļ, ka ārste nesaprot darba specifiku? Bet darba devējs negrib problēmas – ja kaut kas notiks, kurš būs vainīgais? Šis stāsts ir apliecinājums 110.panta nozīmei, jo, ja Darba likumā nebūtu noteikts, ka, darbinieku atbrīvojot veselības stāvokļa dēļ, tas ir jāsa-

ARODORGANIZĀCIJAS „KASKĀDE” PRIEKŠSĒDĒTĀJA INTA SĪPOLA

FOTO LAIMONIS SEMBERGS

situāciju, konstatēja, ka risks iznākt tikai 2-3%. Taču darba devējs vienlaig nepiekrīta atsaukt uzteikumu.

Labklājības ministrijas Darba aizsardzības departamentā, kur griezos pēc padoma, ieteica vērsties Darba drošības un vides veselības institūtā. Izrādījās, ka tā direktors Ivars Vanadzīņš bija veicis „Latvenergo” un tajā skaitā arī HES izvērtēšanu ISSO sertifikāta iegūšanai, un viņam šī vide bija pazīstama. Turklāt gan Labklājības ministrija, gan I. Vanadzīņš bija ļoti izbrīnīti, ka par šādu ierakstu var atbrīvot no darba. Pa to laiku darba devējs bija nosūtījis darbinieku uz atkārtotu ārpuskārtas veselības pārbaudi Stradiņa slimnīcā. Tur jautājumam pievērsās patiešām nopietni un atbildīgi, pēc trīs mēnešiem bija jāiziet vēl atkārtota pārbaude, un ga-

**Šis stāsts ir apliecinājums 110.panta nozīmei, jo, ja Darba likumā nebūtu noteikts, ka, darbinieku atbrīvojot veselības stāvokļa dēļ, tas ir jāsaņem ar arodbiedrību, tad būtu pavisam skumjš iznākums.**

skaņo ar arodbiedrību, tad būtu pavisam skumjš iznākums. Protams, mēs varētu iet uz tiesu, bet neviena tiesa jau neiedziļināsies, piemēram, galerijas platumā, augstumā vai bīstamībā.

**Šīs arodbiedrības uzvaras dēļ darbinieki aktīvāk sāka papildināt arodbiedrības rindas.**

# obligātai

**ŠIS ARODBIEDRĪBAS  
UZVARAS DĒĻ  
DARBINIEKI AKTĪVĀK  
SĀKA PAPILDINĀT  
ARODBIEDRĪBAS  
RINDAS.  
VISLABĀKĀ  
ARODBIEDRĪBAS  
REKLĀMA IR – DARBI,  
NEVIS RUNAS.**

Tas moments, ka mums izdevās šo darbinieku saglabāt darbā, nostrādāja kā laba reklāma. Mūsu organizācijā to, kas nav biedri, ir maz, bet pēc šī gadījuma 3-4 mēnešu laikā iestājās 11 cilvēki. Vislabākā arodbiedrības reklāma ir – darbi, nevis runas.

Pašlaik mūsu darba devējs veido Labumu izvēles sistēmu, piedāvājot uzkrājamo veselības apdrošināšanu. Paldies viņam par to, bet mums nepatīk, ka šajā sistēmā iekļauj arī divus punktus no noslēgtā koplīguma, piedāvājot to elastīgas izvēles iespēju. Solīda sociālā dialoga modelī šīs izmaiņas būtu iepriekš saskaņotas ar arodbiedrību.

Mums ir bijušas daudzas reorganizācijas, un arodbiedrībai darba nekad nepietrūks. Pašlaik mani nodarbina jautājums par izdienas pensijām HES ūdenslīdzējiem, kuri gan ir tikai trīs. Militārajiem ūdenslīdzējiem izdienas pensijas ir, civilajiem nav. Un nav runa par tādiem, kas nirst sava prieka pēc līdz 3 metriem, bet manējie nirst līdz 40 metriem. Pārslodzes ir diezgan daudz un lielas. Viņu ir maz, bet ko darīt? Es nezinu, kā viņi varēs savu darbu veikt 65 gados.

**LBAS šogad svin 25 darbības  
gadus. Kādi esam bijuši?**

Arodbiedrībām Latvijā ir grūti

strādāt, un galvenais iemesls varētu būt latviešu mentalitāte, jo tas verga gars mūsos ir ļoti dzīvs... Mēs esam pieraduši, ka mums dara pāri, ielienam tik kaktiņā un noraušam asariņu. Bet pacelt degunu uz augšu un kaut vai pateikt, ka tev nepatīk tas, ko ar tevi šobrīd dara, pat tas jau šķiet bīstami. Ja kaut kas nepatīk – saka: jātaisa pikets, bet es jau nē, tu ej un pastāvi. Bet vajag, lai mēs visi stāvam, ja gribam rezultātu!

Tas, kas tiešām ir svarīgi, - ka mums ir izdevies noturēt Darba likumu, īpaši nepieciešamību atļaušanas gadījumus saskaņot ar arodbiedrību. Drošības sajūtu rada Arodbiedrību likums, Darba aizsardzības likums. Sociālais dialogs ir smaga lieta, un ne katrs darba devējs vēlas ar arodbiedrību runāt. Ir tādi, kas visam cīnās pret.

Nepiekrītu LBAS Valdei, kura noslēdza sadarbības līgumu ar partiju, kura savukārt sadarbojas ar agresīvas kaimiņvalsts vadošo politisko spēku. Manuprāt, ir jāmeklē citas sadarbības un likumdevēja ietekmēšanas sviras.

Vēlos LBAS un visiem arodbiedrību līderiem novēlēt, lai mums pietiek spēka tam, ko mēs darām. Un lai pietiek niknuma, jo diemžēl ar lūgšanu tālu tikt nevar. Ļoti daudz ir jārunā ar jauniešiem, un jāiet ne tikai uz profesionālajām vidusskolām, bet arī vidusskolām un pamatskolām. Es arī Nozaru ekspertu padomes ietvaros atgādinu, ka visās mācību programmās ir jābūt iekšā darba likumdošanas un darba aizsardzības lietām, un arodbiedrība ir tā, kas to pieskata un uzrauga. Kad pirms dažiem gadiem studēju uzņēmējdarbību, gatavoju prezentācijas par arodbiedrību – kursa biedriem un arī pasniedzējiem tas bija jaunums. Prieks, ka kādu kursabiedru jau redzu aktīvu arodbiedrības biedru rindās. Mums atnāca jauns darbinieks – 15 gadus nostrādājis visādās firmās, satikāmies un aprunājāmies, viņš saka, ka beidzot ir nokļuvis vietā, kur par darbinieku rūpējas. Būtu jāpanāk, ka arodbiedrība visās darbavietās ir obligāta. ♣

1 [HTTP://WWW.NOZARUEKSPERTUPADOMES.LV/](http://www.nozaruekspertupadomes.lv/)

## Latvijas prezidentūra ES padomē LATVIJAS BRĪVO ARODBIEDRĪBU SAVIENĪBAI – 25

**31.03.** RĪGĀ, RADISSON BLUE HOTEL LATVIJA - LATVIJAS PREZIDENTŪRAS PASĀKUMS, STARPTAUTISKS SOCIĀLO PARTNERU FORUMS „SOCIĀLĀ DIALOGA LOMA EKONOMISKĀS IZAUGSMES UN KVALITATĪVU DARBAVIETU NODROŠINĀŠANĀ”

**„ARODBIEDRĪBAS KĀ SOCIĀLĀ PARTNERA LOMA UN SPĒKS LATVIJAS ATTĪSTĪBĀ”** – PASĀKUMI REĢIONOS:

**DAUGAVPILĪ** – 11.03. PLKST. 15.00, DAUGAVPILS NOVADA KULTŪRAS CENTRĀ „VĀRPA”, DOBELES IELĀ 30

**JELGAVĀ** – 17.03. PLKST. 14.00, JELGAVAS NOVADA DOMĒ, PASTA IELĀ 37

**VALMIERĀ** – 10.04. PLKST. 14.00, TEĀTRA VĪNA STUDIJĀ, LĀCPLĒŠA IELĀ 2

**LIEPĀJĀ** – 14.04. PLKST. 14.00, LATVIEŠU BIEDRĪBAS NAMĀ, ROŽU LAUKUMĀ 5/6

**16.04.** PLKST. 11.00 ARODBIEDRĪBU NAMĀ, RĪGĀ, BRUŅINIEKU IELĀ 29/31 - KONFERENCE „ARODBIEDRĪBU LOMA DROŠĀKAS DARBA VIDES VEIDOŠANĀ”

**24.04.** ARODBIEDRĪBU NAMĀ, RĪGĀ, BRUŅINIEKU IELĀ 29/31 - LBAS ARODBIEDRĪBU JAUNIEŠU FORUMS „ARODBIEDRĪBA – TAVA IESPĒJA!”

**14.05.** PLKST. 9.00 LATVIEŠU BIEDRĪBAS NAMĀ - ESF PROJEKTA "LATVIJAS BRĪVO ARODBIEDRĪBU SAVIENĪBAS ADMINISTRATĪVĀS KAPACITĀTES STIPRINĀŠANA" STARPTAUTISKA NOSLĒGUMA KONFERENCE „ARODBIEDRĪBAS KĀ SOCIĀLĀ PARTNERA LOMA UN SPĒKS LATVIJAS ATTĪSTĪBĀ”

**14.05.** PLKST. 15.00 LATVIEŠU BIEDRĪBAS NAMĀ, RĪGĀ, LBAS SADARBĪBAS PARTNERIS - LBAS 25

**5.-7.06.** RĪGĀ, TECHHUB Telpās, KAĻĶU IELĀ 12 - LBAS STARPTAUTISKAIS ARODBIEDRĪBU JAUNIEŠU FORUMS „ARODBIEDRĪBU JAUNIEŠU LĪDZDALĪBAS STIPRINĀŠANA LĒMUMU PIENĒMŠANĀ EIROPAS UN NACIONĀLĀJĀ LĪMENĪ”

**8.-14.06.** ATBILDĪGA BIZNESĀ NEDĒĻĀ, ILGTSPĒJAS INDEKSA NOSLĒGUMS



Latvijas prezidents  
Eiropas Savienības  
Padome



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ!



# Konferencē „Arodbiedrību loma ilgtspējīgas izaugsmes un kvalitatīvu darbavietu veidošanā”

**26., 27.februārī notika Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) organizēta starptautiska konference „Arodbiedrību loma ilgtspējīgas izaugsmes un kvalitatīvu darbavietu veidošanā”, kas bija viens no Latvijas prezidentūras ES Padomē pasākumiem.**

Konference pievērsās aktuāliem darba tirgus jautājumiem, kurus arodbiedrība var tieši ietekmēt – kvalitatīvu darbavietu veidošanai, jauniešu nodarbinātībai un brīvās darbaspēka kustības izaicinājumiem. Īpaša uzmanība konferencē tika veltīta Eiropas arodbiedrību kustības pašreizējai ietekmei, lomai un arodbiedrību kapacitātei.

Arodbiedrību funkcijas laika gaitā ir mainījušās, tāpat kā ir mainījies Eiropas sabiedrības politiskais un tiesiskais ietvars, darba tirgus un uzņēmējdarbība, un sabiedrības kolektīvisma gara intensitāte. Taču konferences dalībnieki - Eiropas un Latvijas līmeņa eksperti, jaunieši, arodbiedrību un darba devēju pār-

stāvji – norādīja, ka nepieciešamība pēc arodbiedrības sabiedrībā ir milzīga. Arodbiedrība šobrīd ir vienīgais kolektīvais līdzsvars tīri ekonomiskām interesēm. Arodbiedrība ir sadarbības partneris Eiropas institūcijām un valdībai, palīdzot neaizmirst darbaspēka vajadzības un ieviest līdzsvaru biznesa interesēm politikas veidošanā. Arodbiedrība ir sociālā dialoga puse, kas kopā ar darba devēju cenšas līdzsvarot biznesa un labklājības intereses konkrētajās nozarēs, vienlaikus pielāgojot tiesisku regulējumu nozares specifikai. Arodbiedrība ir darbinieka atbalsts uzņēmumā, palīdzot risināt ikdienas darba problēmas, sniedzot darbiniekam morālu un juridisku atbalstu, pārstāvot darbinieku sarunas ar darba devēju un tieši pasargājot darbinieku no advokātu biroju lielajām izmaksām.

Konferencē piedalījās ETUC ģenerālsēkretāre Bernadete Segola: "Eiropas līderi ir kā autovadītāji, kuri liek kāju uz gāzes pedāļa un bremzes vienlaicīgi. ES mudina uz



**ATKLĀŠANĀ PIEDALĪJĀS LABKLĀJĪBAS MINISTRS ULDIS AUGULIS, ATTĒLĀ (NO KREIŠAS) KOPĀ AR LBAS PRIEKŠSĒDĒTĀJU PĒTERI KRIGERU**

investīcijām, lai radītu izaugsmi un darbavietas, bet vienlaikus ievieš taupību, samazinājumus un reformas, kas iznīcina izaugsmi un darbavietas. Eiropas valdības, šķiet, neuztraucas, ka to politikas nestrādā, bet tās ļoti uztrauksies par vēlētajiem, kas pieaugošā skaitā no tām novērsīsies. Katru dienu, dodoties pa nepareizu ceļu, valdību vadītāji nokļūst arvien tuvāk nobraukšanai no klints. Arodbiedrības turpinās prasīt izbeigt bargo taupību, veikt lielākus ieguldījumus un labākas reformas, piemēram, labāku izglītību un apmācības un pareizi īstenotu Jauniešu garantiju.”

LBAS priekšsēdētājs Pēteris Krīgers: „Šī LBAS organizētā konference bija savā ziņā unikāla, jo tas bija vienīgais strādājošo forums Latvijas prezidentūras laikā. Mūsdienās, kad darba attiecības kļūst elastīgākas, un tās arvien grūtāk ir iekļaut likumu rāmjos, pirmajā vietā izvirzās komunikācija - sociālais dialogs starp darbinieku un darba devēju

un tās rezultāts - darba koplīgums. Tas liecina, ka arodbiedrības loma un izaicinājumi aizvien pieaug.”

## **ARODBIEDRĪBA PĀRMAIŅU LAIKOS**

Arodbiedrību kustība šobrīd sastopas ar nevienlīdzīgu un dažādu sociālā dialoga praksi un efektivitāti ES dalībvalstīs un reģionos. Konferencē risinājās diskusija un tika veidota vienota izpratne par mūsdienā arodbiedrību kustību un ietekmi ES. ETUC politiskās vadības pārstāvji sniedza pārskatu par arodbiedrību ietekmi ES un tās reģionos. Latvijas un citu dalībvalstu arodbiedrību pārstāvji dalījās ar pieredzi un labo praksi kapacitātes izaicinājumu risināšanā savās valstīs, pakalpojumu kvalitātes uzlabošanā un arodbiedrību ietekmes palielināšanā lēmumu pieņemšanā nacionālajā un ES līmenī. Konferences gaitā tika secināts, ka arodbiedrības atrodas krustcelēs. To veicina eko-



**PAR EIROPAS ARODBIEDRĪBU STRATĒGIJU KVALITATĪVU DARBAVIETU VEIDOŠANĀ UZSTĀJĀS BĒRNADETE SEGOLA, ETUC ĢENERĀLSEKRETĀRE**



nomikas restrukturizācija, nozaru un uzņēmējdarbības izmaiņas, piemēram, mazo un mikrouzņēmumu pārsvars uzņēmējdarbībā, kā arī elastīgu vai neskaidru nodarbinātības formu parādīšanās. Tam seko arī plašs pašnodarbinātības, jo īpaši neīstās pašnodarbinātības fenomena izplatīšanās. Tas veicina tādas situācijas, kad darbinieks faktiski ir ekonomiski atkarīgs no darba devēja, bet vienlaikus uzņemas visus ekonomiskus riskus par savu darbību.

Liels izaicinājums ir jaunas darbavietu izveidošanas prakses, kad

mazina kolektīvo garu, kas ir arodbiedrības darbības pamats. Tas viss ietekmē arodbiedrību iespējas organizēt biedrus.

### KĀ PIELĀGOTIES ŠĪM IZMAIŅĀM?

Galvenie secinājumi – veidojoties netradicionālām darba formām, arodbiedrībām jādomā arī par netradicionāliem veidiem, kā vairot biedru skaitu un solidaritāti, apvienojot biedrus ārpus ierastajām darbavietām. Arodbiedrībām jākoncentrējas tieši uz nozaru vispārīgo koplīgumu slēgšanu,



viņā uzņēmumā ir īslaicīgi, elastīgi nodarbināti darbinieki, īslaicīgi nodarbināti migrantu darbinieki un pašnodarbinātie. Arodbiedrībām dažkārt ir grūti definēt, kādus darbiniekus tās pārstāv. Tāpat bieži nav skaidrs, kas īsti ir darba devējs, ko veicina pašnodarbināto personu un pagaidu darba aģentūru skaita pieaugums, kā arī garas apakšuzņēmēju ķēdes. Papildus arodbiedrības stiprumu ietekmē sabiedrības noslāņošanās, informācijas un IT tehnoloģiju izmaiņas, kas cilvēkus pārvilina uz virtuālo pasauli, veicina individuālismu, mazina solidaritāti,

kas nodrošinās cienīgus nodarbinātības standartus visos uzņēmumos šajā nozarē, kā arī jācenšas apvienot visas nodarbinātības formas. Tāpat arodbiedrībām nevajadzētu baidīties no politiskās sadarbības un alianšu veidošanas, kā arī jāveicina sadarbība ar nevalstiskajām organizācijām kopīgu mērķu sasniegšanā un darbinieku interešu aizstāvēšanā. Papildus, kā liecināja Zviedrijas eksperti, būtiska loma ir arodbiedrību iesaistei reģionu un pašvaldību konsultatīvajās padomēs. Visbeidzot arodbiedrībām ir

DISKUSIJAS "ARODBIEDRĪBU LOMA KVALITATĪVU DARBAVIETU VEIDOŠANĀ" PANELĪ PIEDALĪJĀS (NO LABĀS): DR.OEC. R. KARNĪTE, ETUC ĢENERĀLSEKRETĀRE B. SEGOLA, LDDK ĢENERĀLDIREKTORE L. MENGELSONE, EUROFOUND PĒTNIECS S. DEMĒTRĀDE, EUWIN PĒTNIEKS F. POTS

DR.OEC. RAITA KARNĪTE RAKSTUROJA KVALITATĪVU DARBAVIETU NOZĪMI



KONFERENCĒ PIEDALĪJĀS AP 150 DALĪBNIKU NO LATVIJAS UN EIROPAS ARODBIEDRĪBĀM

jāiemācās izplatīt vairāk informācijas par savu darbību un efektīvi pārvaldīt savas organizācijas finanšu resursus, pareizi un mērķtiecīgi izdarot investīcijas un piesaistot pieejamus finanšu instrumentus, kas nodrošinās arodbied-

rību iespējas sniegt kvalitatīvus pakalpojumus, kas atbilst darbspēka vajadzībām.

### KAS IR KVALITĀTĪVAS DARBAVIETAS?

Konferences diskusijā par kvalita-

**ETUC ģenerālsekretāre Bernadete Segola: "Eiropas līderi ir kā autovadītāji, kuri liek kāju uz gāzes pedāļa un bremzes vienlaicīgi. Dodoties pa nepareizu ceļu, valdību vadītāji nokļūst arvien tuvāk nobraukšanai no klints. Arodbiedrības turpinās prasīt izbeigt bargo taupību, veikt lielākus ieguldījumus un labākas reformas."**



tīvām darbavietām, kvalitatīvas nodarbinātības faktoriem un apstākļiem, šī brīža situāciju ES2020 nodarbinātības mērķu sasniegšanā un arodbiedrību lomu kvalitatīvu darbavietu radīšanas procesā iesaistījās ETUC ģenerālsekretāre Bernadete Segola, arodbiedrību eksperti, Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda EUROFOND un darba devēju pārstāvji.

Diskusijas dalībnieki centās definēt kvalitatīva darba ietvaru. Tas ietver tādus elementus, kā cienīgs

bošanās padara procesu ātrāku, „nesāpīgāku”, efektīvāku un uzlabo darba kvalitāti kopumā.

Runas par kvalitatīvu darbavietu izveidi nāk no jaunas teorijas, kādu ir papildinājis ne vien arodbiedrību dzīvē, bet arī vispār darba attiecību jomā. Jaunu jēdzienu izpratni šādu teoriju radīšanas procesā nereti apgrūtina tas, ka tiek sarežģītas vienkāršas lietas, tās sadrumstalojot un atraujot no realitātes.

Uzskati par kvalitatīvu darbavietu ir dziļi individuāli (visai ievērojami atšķiras dažādās valstīs) un sa-

Viens no konferences secinājumiem - arodbiedrībām ir būtiski koncentrēt darbību uz nozaru kopīgumiem, jo tieši vispārsaistošas nozaru ģenerālvienošānās ir risinājums, kas var aptvert visus uzņēmumus, neatkarīgi no uzņēmuma lieluma un darbības formas.

## ARODBIEDRĪBA – JAUNIEŠU PADOMDEVĒJS

Konferencē Eiropas arodbiedrību pārstāvji dalījās ar labās prakses piemēriem jauniešu nodarbinātības veicināšanas aktivitātēs, kā arī

Arodbiedrībām Latvijā, īpaši nozaru arodbiedrībām, ir jābūt par aktīvu sociālo partneri Izglītības un zinātnes ministrijai, lai sasaistītu izglītību ar darba tirgu, kopā ar darba devējiem analizējot darba tirgus pieprasījumu un regulējot izglītības atbilstību šim pieprasījumam. Arodbiedrībām ir jābūt par mentoriem un ievadītājiem darba procesā, jauniešiem uzsākot darbu. Turklāt arodbiedrība ir nepieciešama, lai iemācītu jauniešiem – gan izglītības iestādē, gan jau darbavietā, kā rīkoties dažādās darba dzīves situā-



atalgojums, darba ilgtermiņa perspektīvas, sociālā un fiziskā darba vide, darba intensitāte, kā arī darba laika nosacījumi. Šie elementi atšķiras dažādās nozarēs, kas attiecīgi ietekmē arī darba kvalitāti šajās nozarēs. Eksperti atzina, ka darbinieku iesaistīšana uzņēmumā stratēģisku lēmumu pieņemšanā, inovatīvu pieeju meklēšanā un ieviešanā uzņēmumā, kā arī darba vides uzla-

tīti ar patikšanu strādāt konkrētajā darbā (vietā vai valstī). Kvalitatīvu darbavietu raksturo piemērotība konkrētam darbiniekam, atbilstošs atalgojums un darba apstākļi. Lai varētu runāt par atbilstošu atalgojumu, šādas darbavietas var veidoties attīstītās nozarēs ar labām perspektīvām, kuras pievilcīgas padara labi darba apstākļi, taču, protams, nepieciešami arī izglītoti darba ņēmēji.

Konferencē tika uzsvērts, ka jebkuru nodarbošanos var padarīt par kvalitatīvu, un tas ir arodbiedrības darbības uzdevums. Tikai sabiedrībā ir jāmaina izpratne par darbavietu kvalitāti. EUROFOND pētījumi liecina, ka uzņēmumi, kuros ir arodbiedrība un labs sociālais dialogs, ir veiksmīgāki un konkurētspējīgāki. Darba devēju izpratnē problēma ar kvalitatīvas nodarbinātības trūkumu Latvijā ir cieši saistīta ar nekorektu nodokļu regulējumu. Nodokļu sistēmai jābūt tādai, kas motivē maksāt lielākas algas. Tam piekrit arī arodbiedrības, piemēram, diferencētam neapliekamā minimuma regulējumam un zemākiem nekā šobrīd nodokļiem darbiniekam.



PAR ARODBIEDRĪBU IEŠAISTI UN LABO PRAKSI JAUNIEŠU NODARBINĀTĪBĀ PIEREDZĒ DALĪJĀS MĀRTINŠ DUNSKIS, LBAS JAUNIEŠU PADOMES PĀRSTĀVIS NO LATVIJAS CELTNIĒKU ARODBIEDRĪBAS

PAR EIROPAS SOCIĀLO PARTNERU INICIATĪVĀM JAUNIEŠU NODARBINĀTĪBAS VEICINĀŠANĀ INFORMĒJA SALVATORE MARRA, ETUC JAUNIEŠU KOMITEJAS PRIEKŠSĒDĒTĀJS



ETUC Jauniešu padomes prezidents Salvatore Marra uzstājās ar prezentāciju par jauniešu nodarbinātības situāciju ES, Eiropas sociālo partneru vienošanos par Jauniešu nodarbinātības un arodbiedrību jauniešu nodarbinātības veicināšanu. Arodbiedrībām ir liela loma jauniešu nodarbinātības veicināšanā. Konferences dalībnieki vienojās, ka arodbiedrībām ir ļoti būtiski identificēt jauniešu darbaspēka vajadzības un pilnībā pārstāvēt tās sarunās ar Eiropas institūcijām, valsts pārvaldi un darba devējiem.

cijās - kā reaģēt uz darba devēja pieprasījumiem strādāt neapmaksātās virsstundas, samazināt atalgojumu, nepamatoti darba kvalitātes pārtumumiem, mobingu utml., proti, kā nepieņemt to, kas ir zemāks par normu, un aizstāvēt savas tiesības.

Tāpat arodbiedrībām ir būtiska loma profesionālajā izglītībā, apmācot topošos darbiniekus par darba tiesībām, darba drošību, attiecīgu profesiju specifiku un riskiem. Visbeidzot, arodbiedrībām var būt arī loma jauniešu profesijas izvēlē, piedaloties apmācībās un projektos vidusskolās, stāstot jauniešiem par dažādu profesiju ikdienu, riskiem un iespējām, šādi palīdzot jauniešiem izdarīt pareizu profesionālo izvēli nākotnē. Latvijas labais piemērs šajā ziņā ir Nozaru ekspertu padomes, kurā darbojas arodbiedrības, darba devēji un valsts puse, - visas puses kopīgi strādā gan pie profesiju standartiem, gan darba tirgus vajadzību saskaņošanas ar izglītības iespējām.

## BRĪVĀ DARBASPĒKA KUSTĪBA

Konferencē tika definēta arodbiedrību loma un rīcība darbaspē-

**EUROFOND pētījumi liecina, ka uzņēmumi, kuros ir arodbiedrība un labs sociālais dialogs, ir veiksmīgāki un konkurētspējīgāki.**

ka mobilitātes un migrācijas problēmu risināšanā, ārvalstu darbinieku atbalstīšanā un diskriminācijas novēršanā. Vairāk nekā 3% darbinieku no kopējā ES darbaspēka dzīvo un strādā kādā citā ES dalībvalstī.

Mums kā Eiropas Savienības dalībvalstij, vērtējot jebkuru problēmu, tā jāapskata Eiropas kontekstā un jāaizstāv mūsu intereses, kas arodbiedrībām dažādās Eiropas valstīs nav vienādas. Pretēji tam, kas mums ir viena no galvenajām problēmām, ka cilvēki aizbrauc no Latvi-

jas, Rietumvalstīs darbaspēka iztrūkumu papildina uz austrumeiropiešu rēķina, jo viņi ir ļoti izglītoti, čakli, gatavi strādāt par zemāku atalgojumu, dzīvo ļoti pieticīgi, tāpēc ir ļoti izdevīgi kā darbaspēks.

Teorija par bezdarbu krīzes apstākļos, kas pauž uzskatu, ka imigrantiem esot daudz sliktākas izredzes iegūt darbu, ja viņi nezina vietējo valodu un viņus neciena, drīzāk attiecas uz trešo valstu pilsoņiem, bet ne uz austrumeiropiešiem, jo mūsējie lieliski ir iemācījušies paciest grūtības un Rietumos tas tiek



## KONFERENCES "SMADZENES" - NATALJA MICKEVIČA, LBAS EIROPAS TIESĪBU UN POLITIKAS DOKUMENTU EKSPERTE, ZINOJA PAR **LATVIJAS ARODBIEDRĪBU PIEREDZI DARBASPĒKA MOBILITĀTĒ**

izmantots, konferencē atzina ekspertu. Arodbiedrību uzdevums ir atklāti runāt par šo situāciju un arī par dažādām pieejām, piemēram, mūsu veiksmes stāsta analīzei. Tā sauktās, troikas (Starptautiskais Valūtas fonds, Pasaules Banka, Eiropas Komisija) vērtējumos par mūsu darbību izejot no krīzes, atzīts, ka ekonomiskās problēmas šādā veidā ir iespējams pārvarēt, taču sociālās ir tikai un vienīgi samilzušas, kļūstot turpat vai neatrisināmas.

Neskatoties uz to, ka ārvalstu darbinieku diskriminācijas aizlieguma princips ir ietverts visos nozīmīgākajos ES tiesiskajos instrumentos, Starptautiskās Darba organizācijas (SDO), OECD un Eiropas Komisijas pētījumi liecina par diskriminējošu attieksmi pret ārvalstu darbiniekiem, to tiesību pārkāpumiem un sociālo dempingu. Migrācija ir neizbēgama, tādēļ arodbiedrībām ir jābūt atvērtām pieņemt un palīdzēt migrantiem, uzņemot tos savu biedru rindās, pielāgojot savus pakalpojumus, publicējot papildu informāciju, piemēram, savās mājas lapās. Nozīmīgi instrumenti ir citi pieredzes un informācijas apmaiņas tīkli, piemēram, ETUC migrācijas darba grupa, dažādi ziņojumi un rekomendācijas arodbiedrībām. Ekspertu secinājumi konferences gaitā bija, ka jāstiprina arodbiedrību pieredzes apmaiņa un sadarbība starpvalstu līmenī, īpaši

nozaru arodbiedrībām. Un galvenais - arodbiedrībām ir jāveicina ekonomiskās un sociālās situācijas uzlabošana nacionālajās valstīs, lai nodrošinātu kvalitatīvu darbavietau pieejamību un darbinieki nebrauktu projām.

Starptautiskajā arodbiedrību konferencē piedalījās ap 150 dalībnieku no ES dalībvalstu arodbiedrībām – Eiropas arodbiedrību konfederācijas (ETUC) dalīborganizācijām.

Starptautiskā arodbiedrību konference „Arodbiedrību loma ilgtspējīgas izaugsmes un kvalitatīvu darbavietau veidošanā” notika ar ESF projekta „Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana 2009. - 2015.gads” atbalstu (Projekta nr. 1DP/1.5.2.2.1./08/IPIA/SIF/001/01).

APKOPOJA **N. MICKEVIČA,**  
**S. BIRKENFELDE**  
FOTO **K.RĀCENĀJS**



## ELLEŅA NĪGRĒNA, ZVIEDRIJAS ARODBIEDRĪBU KONFEDERĀCIJAS LO-SWEDEN STARPTAUTISKĀ DEPARTAMENTA SPECIĀLISTE, KONFERENCĒ RUNĀJA PAR **ZVIEDRIJAS ARODBIEDRĪBU LABO PRAKSI MIGRANTU DARBINIEKU ATBALSTĪŠANĀ UN ARODBIEDRĪBU KAPACITĀTES STIPRINĀŠANAS INSTRUMENTIEM**

PAR **EIROPAS ARODBIEDRĪBU KUSTĪBAS IETEKMI UN NĀKOTNES PERSPEKTĪVĀM** RUNĀJA PATRIKS ITŠERTS, ETUC ĢENERĀLSEKRĒTĀRES VIETNIEKS



**Migrācija ir neizbēgama, tādēļ arodbiedrībām ir jābūt atvērtām pieņemt un palīdzēt migrantiem, uzņemot tos savu biedru rindās.**



# SIA „RIMI Latvia” arodorganizācijā

**SIA „RIMI Latvia” ( turpmāk – RIMI ) arodorganizācija izveidojās pirms vairāk nekā 10 gadiem - 2004.gada aprīlī. Tajā apvienojušies darbinieki no 79 veikalos visos Latvijas reģionos. RIMI arodorganizācijas priekšsēdētāja Ligita Zariņa šajā amatā ievēlēta 2014.gada aprīlī, iepriekš – ilggadēja priekšsēdētāja vietniece, kā arī viena no arodorganizācijas dibināšanas iniciatorēm. „LBAS Vēstis” aicināja Ligitu Zariņu uz sarunu dienā, kad noslēdzās semināru cikls, kurā Norvēģijas radniecīgās arodbiedrības pārstāvji apmācīja RIMI arodorganizācijas pārstāvjus, kā piesaistīt jaunus biedrus un palielināt arodorganizācijas ietekmi, daloties savā ilggadīgajā pieredzē.**

SANITA BIRKENFELDE

**Vai pie koplīguma sākat strādāt uzreiz pēc organizācijas nodibināšanas?**

Pirmajā vasarā pie Tirdzniecības darbinieku arodbiedrības (LTDA) priekšsēdētājas Mairas Mucenieces sanācām kādi 10 ieinteresēti cilvēki no veikalos „Bērnu pasaulē”, „Dole”, „Mols”. Apjautām, kas tā arodbiedrība ir un ko tā varētu RIMI darbiniekiem dot. Vispirms sastādījām no citiem koplīgumiem pārņemtu un arī pašu izdomātu sociālo labumu un garantiju sarakstu prioritārā secībā. Diezgan ātri - jau pēc 6 mēnešiem pirmais koplīgums tika apstiprināts. Pašlaik arodbiedrības biedru skaits ir ap 800, bet vēlamies krietni vairāk, vismaz reiz 3. Bet ir liela darbinieku mainība, tādēļ arī tas skaits ļoti mainās. Pavisam šajos 10 gados esam iesaistījuši ap 2,5 tūkstošiem biedru. Es esmu piektā arodorganizācijas priekšsēdētāja. Iepriekšējais vadītājs Andrejs Krasilņikovs bija amatā vairāk nekā 4 gadus, bet tagad, sakarā ar karjeras izaugsmi, tiešais darbs RIMI ofisā aizņem ļoti daudz laika.

**Kāda toreiz bija vadības attieksme pret arodbiedrību, un kāda tā ir tagad?**

Gan toreiz tā bija normāla, gan tagad. Esmu arodbiedrībā no pirma-

jām dienām. Toreiz es biju vecākā kasierē, tad servisu vadītāja un pārdošanas vadītāja – manai karjerai tas nav traucējis nemaz. Sadarbība ar darba devēju mums ir veiksmīga, un saskarsme ar tā deleģētajiem Personāla vadītājiem, kā arī veikalu tīklu direktoriem ir atvērta un cilvēcīga. Protams, ka mēs vienmēr gribam panākt vairāk, arī kā šajā koplīgumā, bet tas tomēr ir laika un diskusiju jautājums. 11.martā apstiprinājām jauno, jau trešo koplīgumu. Ar tā projektu strādājam arī šo mācību ietvaros.

**Ko jums izdevās panākt jaunu, kas iepriekš nebija – kādu uzlabojumu?**

Pats lielākais sasniegums ir, ka arodbiedrībai izdevās saglabāt summētā darba laika pārskata periodu - vienu mēnesi. Darba devējs bija ielāņojis to pagarināt līdz trīs mēnešiem. Mēs tam iebildām, jo darbiniekam saprotamāks un labvēlīgāks ir šis mēneša periods – viņš nostrādā, tiek uzskaitītas visas darba stundas, tanī skaitā



**ATTĒLĀ (NO KREISĀS):** INTA ROMANČUKA, RIMI DOLE VECĀKĀ KASIERE; LIGITA ZARIŅA, SIA "RIMI LATVIA" ARODORGANIZĀCIJAS PRIEKŠSĒDĒTĀJA, RIMI GALERIJA RĪGA PĀRDOŠANAS VADĪTĀJA; VITA RIŽOVA, RIMI VECMĪLGRĀVIS PĀRDOŠANAS VADĪTĀJA; MIRDZA KRŪMIŅA, RIMI BĒRNU PASAULE PĀRDEVĒJA-KASIERE

FOTO NO LTDA ARHĪVA

• • • • •  
– virsstundas, par tām saņem samaksu un saprot, cik un par ko. Starp citu, RIMI vienīgajam no visiem veikalu tīkliem ir šāds viena

mēneša pārskata periods. Panācām arī, ka izdevumi par redzes pārbaudi un brillu iegādi tiks atmaksāti arī kasieriem, jo kases monitori tomēr ļoti bojā redzi, garās stundas strādājot, un kasieriem jābūt ļoti uzmanīgiem ar naudu un cipariem. Bez tam visas piemaksas: par virsstundu, svētku un nakts darbu ir atšifrētas, nevis satur atsauci tikai uz Darba likumu.

**Vai bija arī kādi zaudējumi, par ko nācās piekāpties?**

Piekāpāties sociālās politikas jomā – gribējām lielāku bērnu piedzimšanas pabalstu un pabalstu darbinieka nāves gadījumā, tie palika darba devēja piedāvātā līmenī. Bet, patiesību sakot, daudzviet nav pat tādu, tā kā to pat varētu neuzskatīt par lielu zaudējumu.

**Kā jūs uzturiet savstarpējo saikni starp daudzajiem RIMI veikalos – arodbiedrības biedriem?**

Jau no paša sākuma mēs izdomājām, kā organizēt struktūru. Apziņošanas sistēma ir diezgan vienkārša un efektīva. Katrā veikalā mums ir savs ko-

nieks pat nezina, cik dienas viņam ir A slimības lapa, kad atveras B slimības lapa; ko un cik apmaksā darba devējs un ko Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra. Bieži vien darbinieks neizprot, ka var būt dažādi darba attiecību izbeigšanas iemesli.

**Pats lielākais sasniegums ir, ka arodbiedrībai izdevās saglabāt summētā darba laika pārskata periodu — vienu mēnesi.**

Tā vairākus nu jau bijušos kolēģus bija pārsteidzis darba devēja uzteikums pārbaudes laikā. Vienmēr uzsveram saviem biedriem, ka vispirms vajag piezvanīt, noskaidrot un tikai tad parakstīt kādu, viņuprāt, nesaprotamu dokumentu. Tāpat esam gandarīti, ka arodbiedrībai izdevās saglabāt darbu uzņēmumā vairākiem kolēģiem, kuri ilgstoši ārstējās pēc smagām operācijām un kuru atlāšana pārsniedza 6 mēnešus. Nevaru nepieminēt gadījumu, kad darba devējs ieklausījās mūsos un izmaksāja taisnīgāku atlaišanas pabalstu ilggadējai darbiniecei, lai gan toreizējais Darba likuma pants par vidējās izpeļņas aprēķināšanu to tādā apmērā pēc ilgstošas slimības neparedzēja. Diemžēl, ir bijis jāpiekrit kādas neapzinīgas arodbiedrības biedres atlaišanai, bet tas gan bija jau pasen.

**Es saprotu, ka jūsu biedri ļoti atzinīgi vērtē šos apmācību seminārus, kas tikko ir noslēgušies.**

Bija 3 apmācību posmi – oktobrī, novembrī un janvārī, katrā reizē pa

**Kādi ir tie jautājumi?**

Jautājumi ir pārsvarā ikdienišķi, un tajos izpaužas cilvēku vējās zināšanas darba tiesību un sociālās drošības jautājumos. Piemēram, darbi-



divām dienām. Šodien bija pēdējā diena, un 22 dalībniekiem žēl, ka šis apmācības beigušās. Bija ļoti interesants pasniegšanas stils un daudz grupu darba. Norvēģu lektori piesaistīja ar savu profesionalitāti un vienkāršību.

### Kas bija interesantākais, ko norvēģu kolēģi jums stāstīja vai lika darīt?

Vienā uzdevumā sadalījāmies pa grupām, saliekot kaudzītē darbus, kuri nav veikusi, kā gribētos, un otrā kaudzītē, kas ir izdevies labi. Pašiem par pārsteigumu – tā kaudzīte ar darbiem, kas ir izdevušies un kas pašiem patīk, bija liela. Un mazie, ievilkušies darbiņi – bija pavisam maza. Tāds rezumējums arī dod stimulu darboties.

Mums ir  
sava mājas lapa  
[www.riao.lv](http://www.riao.lv)

### Kas bija tajā kaudzītē ar labajiem darbiem?

Veselības apdrošināšanas polises, kas mums tagad ir jau gadus astoņus un ļoti labas. Tāpat darbinieku kartes, ar kurām varam RIMI iegādāties preces ar 5% atlaidi. Arī par tām arodbiedrība sāka runāt pirmā, un tas nenotika uzreiz. Bet darba devējs uzklaušīja, arī savu vēlmi tajā ielika, un kopā tas ir izdevies. Vēl paši pie labajiem darbiem uzsvērām koplīguma noslēgšanu un vēl citas tajā iestrādātās sociālās drošības garantijas: ēdināšanu darbavietā, kas arī īstenojās ilga sarunu procesa rezultātā. Jā, mēs gribētu siltas pusdienas visu formātu veikalos, kā tas ir hipermarketos, bet lielveikalos ir kaut sviestmaizes, kafija un tēja, dzeramais ūdens. Tomēr tas ir pirmais solis un nākamie noteikti sekos. Biedri ļoti atzinīgi novērtē korektās, viegli pieejamās juridiskās konsultācijas un ātro darba strīdu atrisināšanu. Jāatzīmē, ka arodkomiteja ar individuālu pieeju risina katru problemātisko situāciju. Noteikti vēlos pieminēt arī sešus īsos seminārus par darba tie-

sībām, ko LBAS jurists Kaspars Rācenājs mums viegli uztveramā formā novadīja, un mēs varējām izvēlēties katram pieņemamāko norises laiku vai nu no rīta vai vakarā. Man īpaši palicis prātā, ka tieši kādā no šiem semināriem tā dalībnieki pirmoreiz uzzināja par papildatvaļinājumu, kas pienākas bērnam invalīda vecākiem. Kāda kolēģe pēc tam vērsās Personāldaļā un no tā brīža katru gadu izmanto 3 pienākošās papildatvaļinājuma dienas. Biedri ļoti atzinīgi novērtē ekskursijas, ko arodbiedrība organizē katru gadu, un nu jau ne tikai vienas dienas pa Latviju, bet divu dienu braucienus pa skaistākajām vietām tuvākajās kaimiņvalstīs – Igaunijā un Lietuvā.

### Un kas palika tajā mazajā kaudzītē?

Lielākas algas, protams, siltās pusdienas visiem... Bet tas arī nav izdarāms ātri, tam ir vajadzīgs laiks – sarunas, pārrunas, aprēķini, jāņem vērā arī darba devēja finansiālās iespējas.

### Ko darīsiet šajā gadā?

Tā kā jau minēju, ka darbinieku mainība ir liela, ir daudz jaunu darbinieku un viss strauji mainās, tad noteikti organizēsīm jaunajiem biedriem seminārus par grozījumiem Darba likumā. Noteikti turpināsim piesaistīt jaunus biedrus, pirmkārt, aicinot visus arodkomitejas pārstāvjus un koordinatorus veikalos individuāli uzrunāt savus kolēģus, kuri vēl nav arodbiedrības biedri.

### Kādēļ ir šī darbinieku mainība? Vai mazo algu dēļ?

Arī, tāpat daudzi brauc strādāt uz ārzemēm, mums daudz studentu strādā, jo RIMI ir iespēja sakārtot darba grafikus, lai viņi varētu apmeklēt lekcijas.

### Kāds būtu ideālais darbinieka un darba devēju sadarbības modelis?

Tuvāk ideālam varētu būt tad, ja Latvijā un arī citās postpadomju valstīs ienākošie lielie multinacionālie uzņēmumi saglabātu savās mītnes zemēs esošo kultūru pret darbiniekiem. Tas būtu milzīgs ieguvums. LTDA un LBAS mums ir devusi ļoti lielu atbalstu, arī individuālos gadījumos. Esam mācījušies visus 10 gadus. Ja pats grib, iespējas ir, un – tā tik turpināt. ♦

# Slikts sociālais dialogs? Atlaiž iestādes vadītāju

**2013. gadā Dagdas novada pašvaldības komunālajā saimniecībā tika izveidota arodbiedrība, lai pārstāvētu un aizstāvētu arodbiedrības biedru darba tiesības, kā arī turpinātu attīstīt un noslēgt koplīgumu ar darba devēju. Arodbiedrības sapulcē piedalījās 11 arodbiedrības biedri no 23 darbiniekiem. Šķīta, ka viss iet labi, bet 2014. gadā komunālajai saimniecībai nomainījās vadītājs. Līdz ar to kolektīvā sākās darbinieku vajāšanas, kas īpaši bija vērstas pret arodbiedrības biedriem.**

INNA GRĪNOKA, LBAS REĢIONĀLĀ KOORDINATORE LATGALĒ



Komunālās saimniecības vadītājs ignorēja arodbiedrības darbu un neatzina tās darbošanās likumību. Darba devējs vairākkārtīgi vērsās policijā ar nepatiesām apsūdzībām pret darbiniekiem - arodbiedrības biedriem par neeksistējošu piesavināšanos un zādzībām, kā rezultātā tika ierosinātas krimināllietas un veiktas pārbaudes, taču sakarā ar pierādījumu trūkumu krimināllietas tika izbeigtas. Nesagaidot policijas lēmumu par krimināllietas ierosināšanu un paskaidrojumus no darbiniekiem, komunālās saimniecības vadītājs divas reizes prasīja nozares arodbiedrībai atļauti atlaist darbiniekus. Abas reizes arodbiedrība, izvērtējot visus iesniegtos dokumentus un pamatojoties uz Darba likumu, nedeva piekrišanu atlaist šos darbiniekus.

Iestādes vadītājs turpināja darbinieku vajāšanu, piemēram, darbiniekam atrodoties „uz slimības lapas” tika pieprasīti nelogiski paskaidrojumi un uzdoti absurdi jautājumi. Taču arodbiedrības komiteja vienmēr ļoti objektīvi un godīgi aizsargāja savus biedrus. Šāda cīņa ilga gadu. Nespējot izturēt šo spiedienu, arodbiedrības biedri uzrakstīja atklātu vēstuli Dagdas novada pašvaldības deputātiem, kurā informēja deputātus par komunālās saimniecības vadītāja uzvedību un darbošanās veidu. Vēstulē Dagdas deputāti tika informēti arī par to, ka šī SIA „Dagdas komunālā saimniecība” valdes loceklja darbības dēļ ir pasliktinājusies uz-

nēmuma ekonomiskā situācija, kā arī kritusies uzņēmuma reputācija partneru, klientu un vietējo iedzīvotāju acīs.

Pēc nedēļas arodbiedrība saņēma oficiālu vēstuli no Dagdas pašvaldības, kurā bija teikts, ka tā ir iepazīsinājusies ar vēstuli, izvērtējusi komunālās saimniecības vadītāja darbu un nolemj ar viņu nepagarināt darba līgumu.

Mēs esam pārāk kultivējuši mītu, ka ierindas darbiniekiem nav ietekmes uz uzņēmuma vadību un ka dalība arodbiedrībās ir tikai formāls fakts. Taču šī situācija liecināja par pretējo, - Dagdas komunālās saimniecības arodbiedrības biedri nebaidījās cīnīties pret vadītāja visatļautību un aizstāvēt savas tiesības, kas nav arī citādi iespējams, lai rezultātā izveidotu labu sociālo dialogu. ♦

# DARBA LIKUMA PIEMĒROŠANA

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departaments (Civillietu departaments) 2014. gadā ir pieņēmis virkni nolēmu, kuros skaidrojās Darba likuma normu piemērošanu. Īpaša piebilde: kā norādīts Civillietu departamenta spriedumā lietā Nr. SKC-2562/2014 "Judikatūra nav tiesību pamatavots, un tā nevar kalpot par patstāvīgu pamatojumu pastāvošo tiesisko attiecību grozīšanai". Rakstā minētās tiesas izteiktās tēzes nevajadzētu absolutizēt, tās ir jāvērtē konkrētās lietas apstākļu kontekstā, tāpēc autors iesaka lasītājiem pašiem izlasīt arī attiecīgos tiesas spriedumus.**



**KASPARS RĀCENĀJS,**

LBAS KONSULTANTS  
DARBA TIESĪBU JAUTĀJUMOS

## TIESĪBAS UZ DARBA SAMAKSU

Judikatūrā jau ir nostiprinājusies atziņa, ka tiesības uz darba samaksu rada nevis noslēgtais līgums, bet gan darba līgumā paredzētā darba izpilde.

Lietā Nr. SKC-1106/2014 Civillietu departaments ir arī risinājis situāciju, kad darbinieks ir ārpus darba devēja kontroles. Darbinieks, kas tika nosūtīts komandējumā, vēlējās piedzīt darba samaksu, savukārt darba devējs neatzina, ka darbs komandējuma laikā būtu veikts. Civillietu departaments norādīja, ka "prasījumā par darba algas piedziņu sakarā ar darbinieka atrašanos komandējumā [...] prasītājam ir jāpierāda viņa tiesības saņemt darba algu." Savukārt "darbinieka paskaidrojums ar deklaratīvu paziņojumu, ka viņš ir atradies Dānijā un līdz komandējuma beigām ir pildījis savus darba pienākumus, atbil-

stoši Civilprocesa likuma 104.panta pirmajai daļai ir nepietiekošs, lai viņa prasību atzītu par pamatotu. Tāpēc atkārtoti izskatot lietu, tiesai jāapsver jautājums par Civilprocesa likuma 93.panta ceturtais daļas piemērošanu ar uzaicinājumu prasītājam iesniegt pierādījumus par komandējuma uzdevuma izpildi Dānijā."

Iepriekš minētais spriedums lietā Nr. SKC-1106/2014 ir būtisks, jo faktiski uzliek darbiniekam par pienākumu rūpēties par pierādījumu vākšanu, lai gadījumā, ja darba devējs neizmaksā darba samaksu, darbinieks ceļot prasību tiesā varētu pierādīt, ka komandējumā ir veicis darba pienākumus nevis, piemēram, gulējis pludmalē un dzēris alu.

## DARBINIEKA AIZSARDZĪBA

Darba tiesībās vispārēji ir atzīts, ka viena no līguma pusēm – darbinieks – atrodas ekonomiskajā ziņā vājākā pozīcijā, tādēļ tai papildus nepieciešama īpaša tiesiskā aizsardzība (sk. Satversmes tiesas 2005. gada 17.janvāra sprieduma lietā Nr.2004-10-01 9.3.1.punktu). Tāpēc ir jāsaprot, ka darbinieka iespējas nodrošināties ar pierādījumiem ir ierobežotākas kā darba devējam. Tāpēc Darba likuma 41.pantā ir noteikts, ka darbinieks var izmantot jebkurus pierādījumus, kas attiecas uz darba tiesisko attiecību pastāvēšanu un šo attiecību saturu.

Lietā SKC-1940/2014 Civillietu departaments ir atzinis, ka "strīdos, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām darbinieks uzskatāms par "vājāko" pusi, jo tam salīdzinājumā ar darba devēju ir grūtāk pierādīt sava prasījuma pamatotību". Atbilstoši Civilprocesa likuma 93.panta ceturtais daļas noteikumiem tiesas pienākums ir paziņot pusēm un noteikt termiņu pierādījumu iesniegšanai, ja lietā iesniegtie pierādījumi nav pietiekami."

## RAKSTVEIDA FORMAS NEIEVĒROŠANAS SEKAS

Lietā Nr. SKC-1798/2014 darbiniekam (autovadītājam) bija noteikts nepilns darba laiks, bet viņš bez rakstveida vienošanās bija

veicis darbu, kas pārsniedza līguma minēto darba laiku. Civillietu departaments atzina, ka "darba izpilde rada darba devējam pienākumu samaksāt darbiniekam par padarīto darbu (Darba likuma 28., 59. pants), kaut arī puses rakstveidā atbilstoši Darba likuma 134.panta septītajai daļai par to nebija vienojušās." Tā kā darbinieks par veikto darbu bij pildījis darba devēja ceļazīmes, kuras bija pakļautas kontrolei, "darba devējam bija ne tikai iespēja, bet arī pienākums sekot prasītāja nostrādātajam darba laikam (darba stundām) un, konstatējot prasītāja nostrādāto darba stundu skaitu virs darba līgumā noteiktā, to nepieļaut."

Lietā Nr. SKC-1609/2014 Civillietu departaments atzina, ka "darba devējs nav tiesīgs vienpersonīgi noteikt, ka darbiniekam ir pienākums strādāt virsstundas. Tāpat darbinieks nav tiesīgs strādāt virsstundas pēc savas iniciatīvas, to nesaskaņojot ar darba devēju. Tomēr gadījumā, ja nav noslēgta rakstveida vienošanās, bet darbinieks strādā virsstundas un darba devējs to ir akceptējis, tad darba devējam rodas pienākums maksāt par nostrādātajām virsstundām."

## TIESĪBAS UZ ATLĪDZĪBU PAR DARBA PIESPIEDU KAVĒJUMA LAIKU

Judikatūrā jau iepriekš ir atzīts, ka prasījuma par vidējās izpeļņas piedziņu par darba piespiedu kavējuma laiku iznākums vienmēr būs atkarīgs no tā, vai ir pamatota prasība par atjaunošanu darbā. Nosakot periodu, par kādu tiek piedzīta vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējuma laiku, tiesa vadās no darbinieka prasījumiem, tomēr, ņemot vērā faktiskos apstākļus. Lai pareizi šādu prasījumu izņemtu, ir jākonstatē, ka darba kavējumam ir bijis piespiedu raksturs. Ja darba kavējumam iztrūkst piespiedu rakstura, nav tiesiska pamata apmierināt prasījumu par atlīdzības piedziņu sakarā ar darba piespiedu kavējumu.

Lietā Nr. SKC-2177/2014 Civil-

**Darba tiesībās vispārēji ir atzīts, ka viena no līguma pusēm — darbinieks — atrodas ekonomiskajā ziņā vājākā pozīcijā, tādēļ tai papildus nepieciešama īpaša tiesiskā aizsardzība.**

lietu departaments atzina, ka laika posms, kad darbiniekam ir izsniegta darbnespējas lapa, nav uzskatāms par tādu, kad darba devēja vainas dēļ darbiniekam būtu liegta iespēja turpināt darbu un saņemt noligto darba samaksu, līdz ar to darbnespējas periodu nevar uzskatīt par darba piespiedu kavējuma laiku, par kuru prasītājam pienāktos atlīdzība viņas prasības par atjaunošanu darbā apmierināšanas gadījumā.

Savukārt, lietā Nr. SKC-1494/2014 Civillietu departaments norādīja, ka nav godprātīga tāda darbinieka rīcība, ja tiesvedības laikā netiek sniegtas nekādas ziņas par ilgstošu pārejošu darbnespēju, bet par šo darbnespējas periodu tiek pieprasīta atlīdzība kā par darba piespiedu kavējuma laiku.

## PAR DARBA TIESISKO ATTIECĪBU AR TIESAS SPRIEDUMU IZBEIGŠANAS LAIKU, KAS IETEKMĒJIS DARBA PIESPIEDU KAVĒJUMA ILGUMU

Lietā Nr. SKC-1402/2014 darbiniece cēla prasību tiesā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atlīdzības par darba piespiedu kavējuma piedziņu. Ar pirmās instances tiesas spriedumu darbi-





# JAUNS STARTS SOCĪĀLAJAM DIALOGAM

## 5.martā Briselē notika augsta līmeņa konference, kas izemēja jaunu posmu sociālā dialoga attīstībai.

Eiropas Komisija (EK) ir apņēmusies stiprināt sociālo dialogu, un šī konference bija jaunā EK viceprezidenta eiro un sociālā dialoga jautājumu Valda Dombrovskā iniciatīva. Konferenci atklāja Valdis Dombrovskis, Eiropas Parlamenta priekšsēdētājs Martins Šulcs un prezidējošais valsts ES Padomē –Latvijas labklājības ministrs Uldis Augulis.

U. Augulis uzsvēra, ka sociālā dialoga jautājumi Latvijas prezidentūrai ir ļoti būtiski: „Sociālais dialogs kalpo par dzinuli Eiropas attīstībai. Tas ir jāstiprina, un jāatjauno, tā, lai tas ir paties, efektīvs un atbildīgs no visām iesaistītajām pusēm.”

Ievadvārdus teica arī ES sociālo partneru organizāciju pārstāvji, un to vidū arī Eiropas arodbiedrību konfederācijas (ETUC) ģenerālsekretāre Bernadete Segola.

Eiropas arodbiedrības ir gatavas un vēlas dot jaunu startu sociālajam

tas nozīmē panāktas vienošanās un to izpildi,” sacīja B. Segola. „Biznesam un ES institūcijām jābūt skaidrai rīcībai kvalitatīvu darbavietu ieviešanā un pozitīvai sociālajai un ekonomiskajai ietekmei ES politikas jomās.”

EK atzina, ka sociālie partneri vislabāk redz darbavietu realitāti. Kā savā uzrunā uzsvēra komisāre Marianna Teisena, „sociālā tirgus ekonomika nevar funkcionēt bez sociālā dialoga. Sociālajiem partneriem ir zināšanas, kas ir nepieciešamas atbilstošu un korektu politiku risinājumu pieņemšanai, kas veicina sociālo taisnīgumu un konkurētspēju. Pētījumi pierāda, ka valstis ar labi attīstītām un efektīvām sociālā dialoga sistēmām, ir ekonomiski attīstītākas un konkurētspējīgākas, un ar labāku sociālo situāciju.” EK plāno ciešāk iesaistīt Eiropas un dalībvalstu sociālos partnerus Eiropas ekonomiskās pārvaldes reformu un iniciatīvu tapšanā.

Konferencē tika apspriesti tādi jautājumi kā Junkera Investīciju plāns, Jauniešu nodarbinātība un



dialogam. Tādēļ tās aktīvi 5.martā piedalījās augsta līmeņa konferencē. LBAS tajā pārstāvēja priekšsēdētājs Pēteris Krīgers un eksperte Natalja Mickeviča.

ETUC aicina: uz sociālā dialoga atdzīvināšanu visos līmeņos; labāku sociālo partneru iesaistīšanu ES ekonomikas pārvaldībā un ES politikas veidošanā, kas ietekmē nodarbinātību un darba tirgu, darba apstākļus un dzīves līmeni; Eiropas Komisiju - atbalstīt un veicināt autonomu sociālo dialogu nacionālajā un Eiropas līmenī, lai radītu kvalitatīvas darba vietas un izaugsmi.

"Dialogs ir ne tikai parunāšanās,

# Junkera Investīciju plāns

## EK Prezidenta Ž. K. Junkera iniciatīva paredz piecu gadu laikā veicināt ES ekonomikas izaugsmi, papildus piesaistot 315 miljardus eiro.

Kopš 2007.gada investīciju līmenis ES ir samazinājies par 15%, kā rezultātā palēninās ekonomikas izaugsme, ilgtermiņa izaugsme un konkurētspēja. Šāda iniciatīva ir nepieciešama, lai sarautu nelabvēlīgo saikni starp investīciju trūkuma ietekmi uz ES ekonomiku kopumā. EK uzskata šo iniciatīvu par vienu no vissvarīgākajiem instrumentiem izaugsmes veicināšanai ES ekonomikā. Investīciju plāns paredz dalībvalstu iespēju iesniegt „dzīvotspējīgus” projektus finansējuma saņemšanai. Īpaša uzmanība tiks veltīta mazo un vidējo uzņēmumu atbalstīšanai.

LBAS eksperti pozitīvi vērtē Investīciju plāna potenciālu radīt jaunu atspēriena punktu Eiropai un labot tās uzņemto kursu. Vienlaikus LBAS pauž bažas par sociālo kritēriju trūkumu projektu izvērtēšanā. Eiropas un uzņēmumu konkurētspējas veicināšana nedrīkst tikt veikta uz darbaspēka izmaksu un sociālo taisnīguma mazināšanas rēķina. Lidz ar to, izvērtējot projektus, ir jāņem vērā darbavietu kvalitāte.

Saistībā ar Investīciju plānu LD-DK, LBAS un Latvijas Pašvaldību savienība (LPS) kopīgi nosūtījusi vēstuli Ministru prezidentei L.Straujumai. Tajā visas trīs organizācijas pauž bažas par Latvijas uzņēmumu spēju konkurēt projektu finansējuma saņemšanā ar ekonomiski augstāk attīstīto valstu uzņēmumiem. ♦

# TTIP

## Sarunas par Transatlantiskās tirdzniecības un investīciju partnerības (TTIP) nolīgumu starp Eiropas Savienību un ASV turpinās kopš 2013.gada.

Sarunu iepriekšējās fāzēs trūka caurspīdīguma un sociālo partneru iesaistes. TTIP paredz veicināt savstarpējo tirdzniecību starp ES un ASV, atceļot dažādas tirdzniecības barjeras.

Arodbiedrības vēš uzmanību uz ārkārtīgi zemu SDO konvenciju, tostarp, pamata konvenciju, ratifikācijas līmeni ASV. Tāpat ASV daudzos jautājumos ir zemāki darba tiesību standarti nekā Eiropā. Sarunu pārstāvji apliecina, ka ar TTIP parakstīšanu netiks mazināti vides, pārtikas un darba tiesību standarti ASV un ES. Savukārt lielu ieguvumu no TTIP gūs mazie un vidējie uzņēmumi, kuru eksportēšanas iespējas parasti tiek visvairāk ierobežotas ar tirdzniecības barjerām. Tāpat pozitīvo ietekmi uz Eiropu atstās

piekļuve ASV lētākiem energoresursiem.

Eiropas līmeņa sarunās Eiropas arodbiedrību konfederācija (ETUC) piedāvā TTIP saturā obligāti iekļaut sadaļu par darba tiesību standartu nemazināšanu, SDO konvenciju ratificēšanu, kā arī publisko pakalpojumu izslēgšanu no nolīguma tvēruma.

Pagājušā gada decembri piedalījās sarunās par TTIP Amerikas vēstniecībā Stokholmā, kur Baltijas valstu pārstāvji varēja paust savu nostāju. LBAS, pozitīvi atzīmējot Latvijas uzņēmumu lielākās iespējas eksportēt preces uz ASV, sarunās norādīja, ka nav veikti pētījumi, kā šī Transatlantiskā vienošanās ietekmēs Latvijas mazos un vidējos uzņēmumus un to spēju konkurēt ar precēm un pakalpojumiem, kuri ienāks Latvijas tirgū pēc vienošanās noslēgšanas, un rezultātā - Latvijas darbavietas un to kvalitāti. Tādēļ LBAS, LD-DK un LTRK pieprasa šo pētījumu publicēšanu. ♦

SAGATAVOJA N. MICKEVIČA

 VALDIS DOMBROVSKIS @VDOBROVSKIS · MAR 5

AR LV SOCIĀLĀ DIALOGA PARTNERIEM @DARBADEVEJI @ARODBIEDRIBAS @ULDISAUGULIS LV PIEREDZE TIEK NOVĒRTĒTA #EUSOCIDIA ULDIS AUGULIS, LDDK AND LBAS

darbaspēka prasmju atbilstība darba tirgus vajadzībām, digitālo kompetenču trūkums Eiropā, kā arī iespējas stiprināt sociālo partneru veiktspēju. Vairāk informācijas par konferences saturu, runātāju uzrunas un bildes var atrast: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=en&furtherEvents=yes&eventsId=1028> ♦



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

Izdots Eiropas Sociālā fonda projekta "Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana" (1DP/1.5.2.2.1/08/PIA/SIF/001/01) ietvaros. 85% no projekta finansē Eiropas Savienība ar Eiropas Sociālā fonda starpniecību un 15% Latvijas valsts ar Sabiedrības integrācijas fonda starpniecību.