



Baltic Institute of Social Sciences

**DARBA TIESĪBU UN DARBA DROŠĪBAS
PROBLĒMJAUTĀJUMU IZPĒTE UN DARBA TIESĪBU
AIZSTĀVĪBAS RĪCĪBSTRATĒGIJU MODELĒŠANA**

2009. gada februāris - aprīlis

Baltic Institute of Social Sciences
Elizabetes iela 65-16,
Rīga, LV-1050, Latvija
T. 67217553 F. 67217560
e-pasts: biss@biss.soc.lv

Saturs

| | |
|--|-----------|
| PĒTĪJUMA APRAKSTS..... | 3 |
| 1. Pētījuma mērķis..... | 3 |
| 2. Pielietotās datu vākšanas metodes un mērķa grupas..... | 3 |
| 2.1. Algoto darbinieku grupu diskusijas..... | 3 |
| 2.2. Sabiedriskās domas aptauja..... | 3 |
| 2.3. Ekspertu intervijas..... | 3 |
| PĒTĪJUMA REZULTĀTI | 5 |
| 1. Darba tiesību ievērošana Latvijā – nodarbināto perspektīva..... | 5 |
| 1.1. Situācijas darba tirgū raksturojums..... | 5 |
| 1.2. Darba nosacījumu vērtējums un izpratne par darba tiesībām..... | 9 |
| 1.2.1. Darba nosacījumi..... | 9 |
| 1.2.2. Darba tiesību izpratne..... | 10 |
| 1.3. Darba tiesību ievērošanas prakse: darba ņēmēju pieredze..... | 11 |
| 1.3.1. Darba vietas faktora ietekme uz darba tiesību ievērošanu..... | 11 |
| 1.3.2. Darba tiesību pārkāpumu situāciju analīze..... | 12 |
| 1.4. Darba tiesību pārkāpumu risināšanas stratēģijas..... | 25 |
| 1.4.1. Darba tiesību pārkāpumu risināšanas stratēģijas un iesaistītie aģenti..... | 26 |
| 1.4.2. Darba tiesību aizstāvēšanas motivācija un to ietekmējošie faktori..... | 32 |
| 1.5. Arodbiedrību loma darba tiesību problēmu risināšanā..... | 34 |
| 1.5.1. Priekšstats par arodbiedrībām..... | 35 |
| 1.5.2. Līdzdalības arodbiedrībā motivācija..... | 38 |
| 1.5.3. Arodbiedrību palīdzība darba tiesību ievērošanas kontekstā..... | 42 |
| 2. Darba tiesības un darba drošība Latvijā – ekspertu skatījums..... | 45 |
| 2.1. Vispārīgs pēdējo gadu izmaiņu darba tiesību jomā raksturojums..... | 45 |
| 2.2. Darba tiesību un darba drošības prakse – aktuālākie pārkāpumi ekspertu vērtējumā..... | 49 |
| 2.2.1. Darba līguma slēgšana un grozīšana..... | 49 |
| 2.2.2. Darba samaksas jautājumi..... | 52 |
| 2.2.3. Darba laika uzskaitē un virsstundu darba apmaksā..... | 54 |
| 2.2.4. Ikgadējie un bezalgas atvaļinājumi..... | 56 |
| 2.2.5. Darba drošības ievērošana..... | 57 |
| 2.2.6. Koplīguma nosacījumu ievērošana..... | 58 |
| 2.2.7. Diskriminācijas un personas aizskaršanas gaidījumi..... | 59 |
| 2.2.8. Citas problēmas..... | 60 |
| 2.3. Līdzšinējo darba tiesību aizstāvēšanas stratēģiju efektivitātes vērtējums..... | 61 |
| 2.3.1. Darba tiesību aizstāvēšanas intensitāte un tās aktivizēšana iespējas..... | 61 |
| 2.3.2. Individuālo un kolektīvo rīcības stratēģiju raksturojums..... | 62 |
| 2.3.3. Darba tiesību aizsardzības aģentu darbības efektivitāte un tās paaugstināšanas iespējas ekspertu vērtējumā..... | 64 |
| PĒTĪJUMA SECINĀJUMI UN IETEIKUMI..... | 68 |
| PIELIKUMI..... | 72 |
| 1. pielikums: grupu diskusiju raksturojums..... | 72 |
| 2. pielikums: kvantitatīvas sabiedriskās domas aptaujas raksturojums..... | 74 |

PĒTĪJUMA APRAKSTS

1. Pētījuma mērķis

Pētījums „Darba tiesību un darba drošības problēmjaudājumu izpēte un darba tiesību aizstāvības rīcībstratēģiju modelēšana” ir veikts ESF projekta „Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” (1DP/1.3.1.3.2./08/IPIA/NVA/001) ietvaros. Pētījuma mērķis bija veikt kvalitatīvu un kvantitatīvu izpēti, lai noteiktu problēmjaudājumus darba tiesību un darba drošības jomā, izvērtētu iepriekšējo aktivitāšu efektivitāti un modelētu efektīvākas darba tiesību aizstāvības rīcības stratēģijas.

2. Pielietotās datu vākšanas metodes un mērķa grupas

Pētījumam „Darba tiesību un darba drošības problēmjaudājumu izpēte un darba tiesību aizstāvības rīcībstratēģiju modelēšana” nepieciešamie dati tika iegūti trīs pētniecisko aktivitāšu ietvaros – algoto darbinieku grupu diskusijās, Latvijas iedzīvotāju sabiedriskās domas aptaujā un darba tiesību jomas profesionāļu – ekspertu – intervijās. Pētījums tika īstenots laika posmā no 2009. gada 20. februāra līdz 29. aprīlim. Pētījumu veica un rezultātu atskaiti Dr.soc. Brigitas Zepas vadībā sagatavoja nodibinājuma „Baltic Institute of Social Sciences” pētnieces Oksana Žabko un Evija Kļave.

2.1. Algoto darbinieku grupu diskusijas

Lai raksturotu darba tiesību problēmsituācijas algoto darbinieku skatījumā un modelētu jaunas pieejas darba tiesību aizstāvībai, pētījumā tika veiktas četras fokusa grupu diskusijas, kurā piedalījās strādājošie, kuri potenciāli varētu sadarboties ar darba tiesību jomas speciālistiem 25 – 45 gadu vecumā Rīgā, Liepājā un Daugavpilī. Divas grupu diskusijas notika latviešu un divas – krievu valodā. Kopējais sasniegtais mērķa auditorijas lielums ir 34 nodarbinātie. Sīkāks katras grupu diskusijas raksturojums ir pievienots 1. pielikumā.

2.2. Sabiedriskās domas aptauja

Lai darba tiesību pārkāpumu izplatību raksturotu skaitliski un lai izvērtētu dažādu darba tiesību aizstāvēšanas rīcības stratēģiju pielietošanu atkarībā no strādājošo sociāli demogrāfiskajiem parametriem, tika veikta kvantitatīva sabiedriskās domas aptauja.

Sabiedriskās domas aptauja tika īstenota Omnibusa (ikmēneša) aptaujas ietvaros. Tā aptvēra visus Latvijas iedzīvotājus 15 – 74 gadu vecumā. Kopējais izlases lielums bija 1000 respondenti, no kuriem 684 iedzīvotāji atbildēja par dažādiem darba tiesību pārkāpumu veidiem, savukārt pārējie – par faktoriem, kuri viņiem šobrīd ir svarīgi, meklējot darbu. Sīkāks kvantitatīvas sabiedriskās domas aptaujas raksturojums ir pievienots 2. pielikumā.

Algoto darbinieku grupu diskusiju un sabiedriskās domas aptaujas rezultāti ir analizēti integrēti, un tie atrodami „Pētījuma rezultātu” 1. nodaļā.

2.3. Ekspertu intervijas

Specifisko darba tiesību un darba drošības jomas problēmsituāciju raksturošanai un jaunu pieeju darba tiesību aizstāvībai tika veikta arī darba tiesību jomas profesionāļu, kuri ikdienā sniedz atbalstu un konsultācijas algotiem darbiniekiem ar darba tiesību un darba drošības jautājumiem, viedokļu padziļināta izpēte. Šim nolūkam tika izmantota padziļinātās intervijas metode. Ekspertu interviju rezultāti ir analizēti „Pētījumu rezultātu” 2. nodaļā.

Kopumā tika veiktas 10 ekspertu intervijas ar darba tiesību un darba drošības jomas speciālistiem (sk. tabulu).

| | | |
|-----|---------------------|--|
| 1. | Guntars Staune | Valsts darba inspekcijas Juridiskās nodaļas vadītājs |
| 2. | Mārīte Noriņa | Valsts darba inspekcijas direktora vietniece juridiskajos jautājumos |
| 3. | Ineta Tāre | Labklājības ministrijas Eiropas un juridisko lietu departamenta direktora vietniece |
| 4. | Māris Badovskis | Bērnu, ģimenes un sabiedrības integrācijas lietu ministrijas valsts sekretāra vietnieks |
| 5. | Velga Slaidiņa | Tiesībsarga birojs, Latvijas Universitāte |
| 6. | Karīna Platā | juriste, darba likuma komentāru līdzautore |
| 7. | Māra Druka-Jaunzeme | Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un Transporta darbinieku arodbiedrības priekšsēdētāja vietniece |
| 8. | Kaspars Rācenājs | Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības jurists |
| 9. | Maira Muceniece | Latvijas tirdzniecības darbinieku arodbiedrības priekšsēdētāja |
| 10. | Ivars Vanadziņš | Rīgas Stradiņa universitātes Darba vides un veselības institūta izpilddirektors |

Lai pamatotu pētnieku secinājumus un ilustrētu aptaujāto ekspertu viedokļus, „Pētījuma rezultātu” pārskata 2. nodaļā ir ievietoti interviju citāti.

PĒTĪJUMA REZULTĀTI

Pētījuma rezultātu pārskats sastāv no divām daļām. Pirmajā nodaļā darba tiesību ievērošana un raksturīgākās problēmsituācijas Latvijas uzņēmumos ir raksturotas, balstoties Latvijas strādājošo iedzīvotāju viedokļu izpētē, t.sk. tādu darbinieku viedokļu, kuri potenciāli būtu gatavi sadarboties ar nozares profesionāļiem. Savukārt otrajā nodaļā ir atspoguļots darba tiesību un darba drošības jomas ekspertu (profesionāļu) skatījums, kurš sniedz padziļinātu ieskatu dažādās strādājošo identificētajās problēmsituācijās.

1. Darba tiesību ievērošana Latvijā – nodarbināto perspektīva

Šajā pētījuma rezultātu ziņojuma daļā ir apkopoti gan kvantitatīvajā iedzīvotāju aptaujā (tās aprakstu sk. pielikumā), gan fokusa grupu diskusijās iegūtie kvalitatīvie dati (grupu diskusiju raksturojumu sk. pielikumā) par darba ņēmēju darba tiesību un darba drošības ievērošanu, balstoties uz pašu strādājošo vērtējumiem un sociālo pieredzi. Aptaujas un grupu diskusiju metodoloģija ir savstarpēji saskaņota – abos instrumentos – aptaujas anketā un diskusiju vadlīnijās tika iekļauti vienoti tematiskie jautājumu bloki. Datu analīzes posmā tas ļauj padziļināti izprast un interpretēt kvantitatīvās aptaujas datus un noteikt diskusijās identificēto viedokļu, vērtējumu un rīcības modeļu izplatības tendences. Rezultātu apkopojumā nav atsevišķi nošķirti aptaujas un diskusiju rezultāti, ir veikta to integrēta analīze atbilstoši pētāmo jautājumu tēmām.

Šī pētījuma ziņojuma daļa sastāv no piecām nodaļām: (1.1.) pirmajā ir sniegta situācijas raksturojums par strādājošo skaita samazinājumu dažādās tautsaimniecības nozarēs un strādājošo drošības sajūtu saistībā ar viņu nodarbinātību, (1.2.) otrajā ir atspoguļota darba ņēmēju izpratne par darba tiesībām un analizēti viņiem nozīmīgie darba nosacījumi, (1.3.) trešajā nodaļā iekļauti pētījuma rezultāti par darba tiesību ievērošanas praksi, raksturojot gan darba tiesību pārkāpumu izplatību, gan konkrētus, respondentu pieredzē balstītus gadījumus, (1.4.) ceturtajā nodaļā ir apkopota informācija par strādājošo izmantotajām darba tiesību aizstāvēšanas stratēģijām un tajās iesaistītajiem aģentiem, (1.5.) piektajā nodaļā ir raksturota arodbiedrību loma darba tiesību ievērošanas problēmu risināšanā, analizējot gan darba ņēmēju priekšstatus par arodbiedrībām, gan līdzdalības arodbiedrībā motivāciju un līdzšinējo pieredzi palīdzības saņemšanā.

Darba ņēmēju grupu diskusiju rezultātu apkopojumā *slīprakstā* ir iekļauti fragmenti (respondentu komentāri un izteikumi) no grupu diskusijām, tādējādi sniedzot iespēju nepastarpināti iepazīties ar konkrētiem viedokļiem un pieredzi. Turklāt darba tiesību pārkāpumu gadījumu izpētē un analīzē ļoti svarīga ir forma un veids, kādā darba ņēmējs runā par savu gadījumu. Respondentu vēstījumi uzskatāmi atklāj, kuri darba tiesību pārkāpumu aspekti viņiem ir visnozīmīgākie katrā konkrētajā gadījumā, kurus no tiem viņi vispār uztver kā pārkāpumus un kurus ignorē, kas katrā konkrētajā situācijā ir atbildīgais par pārkāpuma faktu, kādi tipiskākie darba tiesību pārkāpumu risināšanas rīcības modeļi un rastie risinājumi. Izvērtējot visus minētos aspektus iespējams atklāt darba ņēmēju izpratni par savām darba tiesībām un darba drošību, kas, savukārt, ļauj atklāt tos jautājumus, par kuriem darba ņēmējiem ir nepietiekamas zināšanas un kas kavē viņiem aktīvi iesaistīties savu darba tiesību aizstāvēšanā. Grupu diskusiju starpā atkarībā no to norises vietas un valodas kopumā nav vērojamas būtiskas viedokļu atšķirības, vienīgi grupu diskusijās latviešu valodā tika pausti izvērstāki arodbiedrību un to darbības vērtējumi, kas izskaidrojams ar to, ka šajās grupās bija lielāks bijušo un esošo arodbiedrības biedru skaits.

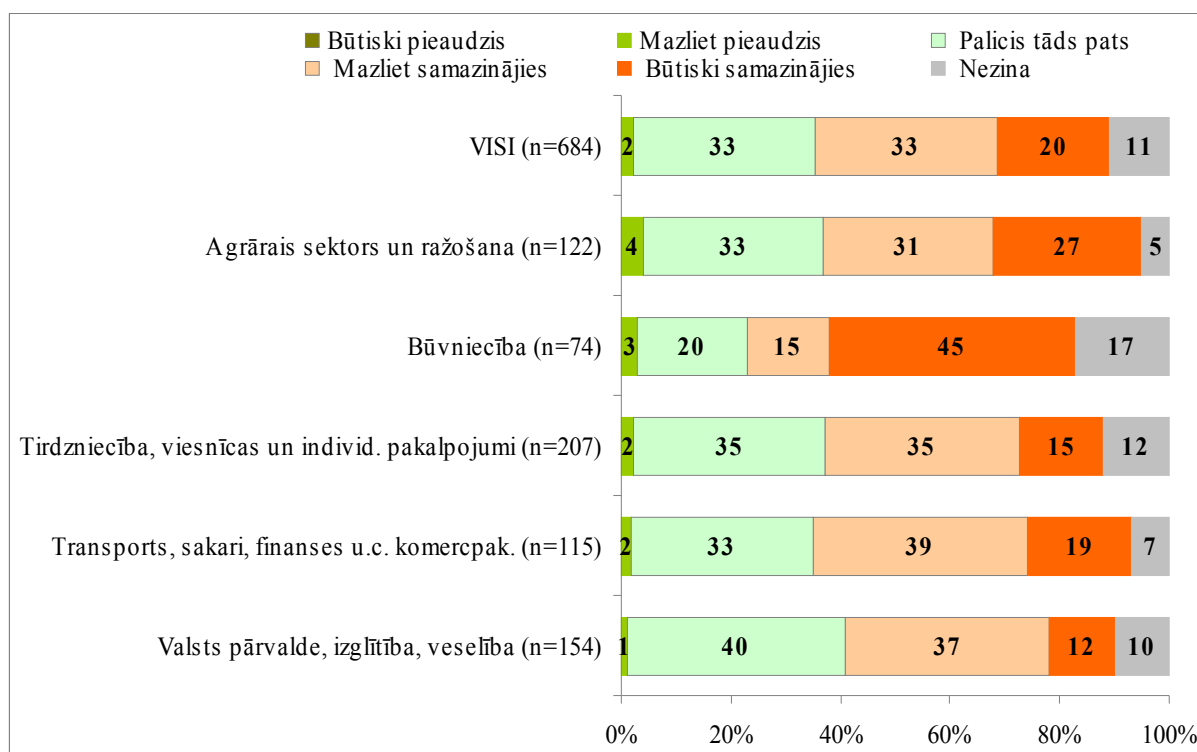
1.1. Situācijas darba tirgū raksturojums

Jautājumi par darba tirgu un darba tiesībām tika uzdoti tiem Latvijas iedzīvotājiem, kas šobrīd strādā vai ir strādājuši pēdējo sešu mēnešu laikā (ērtības labad tur, kur aptaujātā šī brīža

nodarbinātības statusam (strādā vai šobrīd nestrādā, bet ir strādājis pēdējo sešu mēnešu laikā) nav būtiskas nozīmes, visa mērķa grupa ir saukta par strādājošajiem).

Kvantitatīvās iedzīvotāju aptaujas dati rāda, ka darbinieku skaits pamatdarba vietā pēdējo 12 mēnešu laikā ir nedaudz samazinājies 33% strādājošo un būtiski samazinājies – 20% strādājošo (sk. 1. zīm.). Aplūkojot datus saistībā ar strādājošā darba vietas nozari, aptaujā iegūta informācija apstiprina plašsaziņas līdzekļos izskanējušo informāciju, ka visbūtiskākais darbinieku skaita samazinājums ir skāris būvniecības nozari – 45% aptaujāto šīs nozares pārstāvju atzīst, ka darbinieku skaits pamatdarba vietā ir būtiski samazinājies. Nākamā nozare, kurā, saskaņā ar aptaujas datiem, ir noticis jūtams darbinieku skaita samazinājums, ir agrārais sektors un ražošana – 27%. Šajā nozarē strādājošo atzinuši, ka darbinieku skaits ir būtiski samazinājies, un 31% – ka darbinieks skaits ir nedaudz samazinājies. Kaut arī darbinieku skaits ir samazinājies arī citu nozaru uzņēmumos, to starpā būtiskas atšķirības nav novērotas. Likumsakarīgs rezultāts ir arī tas, ka visbiežāk darbinieku skaita samazināšanos atzīst kvalificēti vai mazkvalificēti strādnieki – proti, to profesiju pārstāvji, kas strādā nozarēs, kuras ir piedzīvojušas lielāko darbinieku skaita samazināšanos.

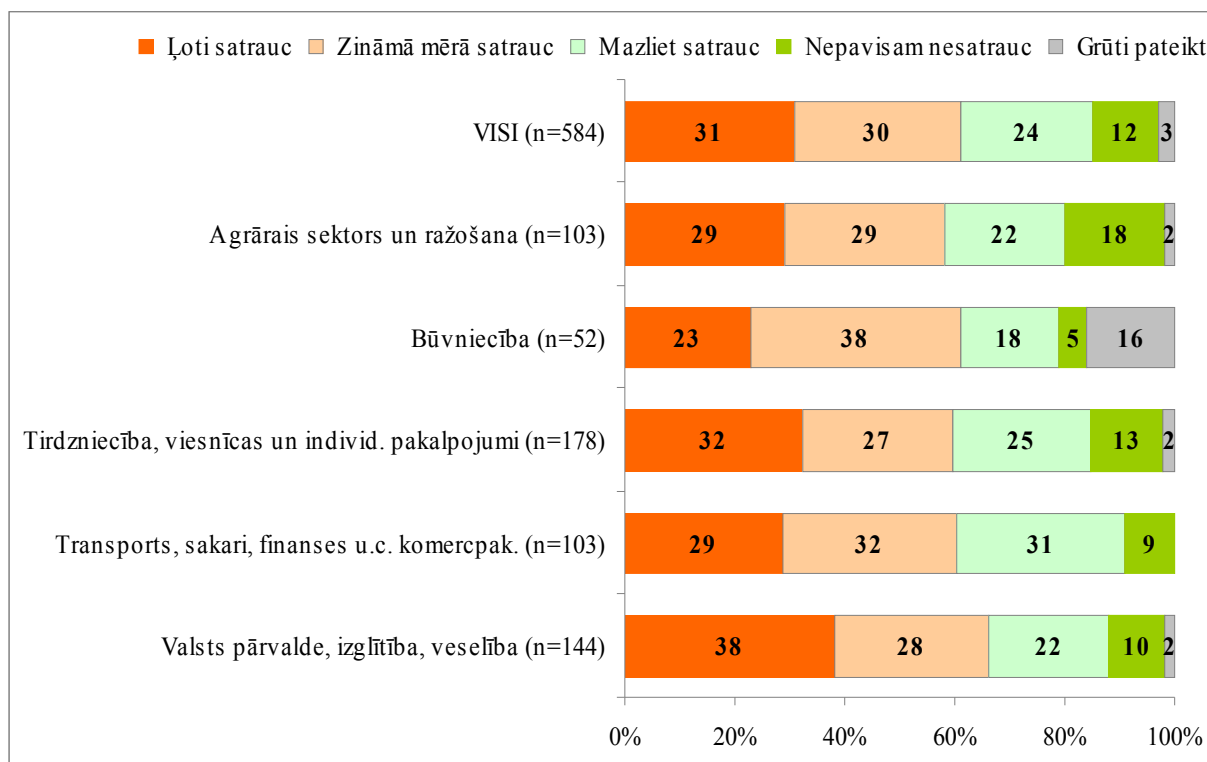
1. zīmējums. Darbinieku skaita izmaiņas strādājošā pamatdarba vietā 12 mēnešu laikā tautsaimniecības nozarēs (atbilžu sadalījums procentos)



Strādājošie un tie, kas nestrādā mazāk kā pusgadu

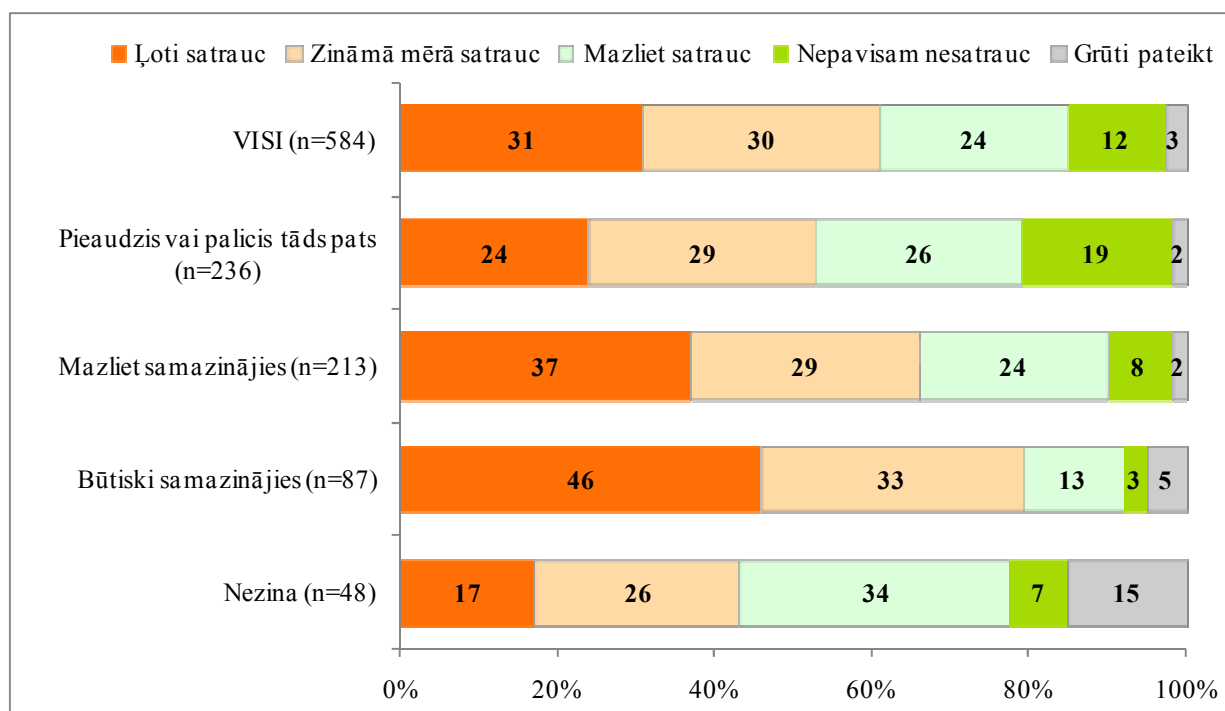
Interesanta tendence ir, ja palūkojas uz darbinieku skaita samazināšanos uzņēmumos saistībā ar pamatdarba vietas lielumu. Darbinieku skaits pieaudzis vai palicis nemainīgs galvenokārt mikro uzņēmumos (darbinieku skaits nav lielāks kā deviņi cilvēki) – 55% šajos uzņēmumos strādājošie norāda, ka darbinieku skaits ir nedaudz pieaudzis vai ir palicis nemainīgs. Savukārt tie nodarbinātie, kuru pamatdarba vietās darbinieku skaits ir lielāks, norāda, ka pēdējo 12 mēnešu laikā tam ir bijusi tendence samazināties.

2. zīmējums. Strādājošo satraukuma zaudēt darbu līmenis tautsaimniecības nozarēs (atbilžu sadalījums procentos)



Strādājošie

3. zīmējums. Strādājošo satraukuma zaudēt darbu līmenis uzņēmumos pēc darbinieku skaita izmaiņām (atbilžu sadalījums procentos)



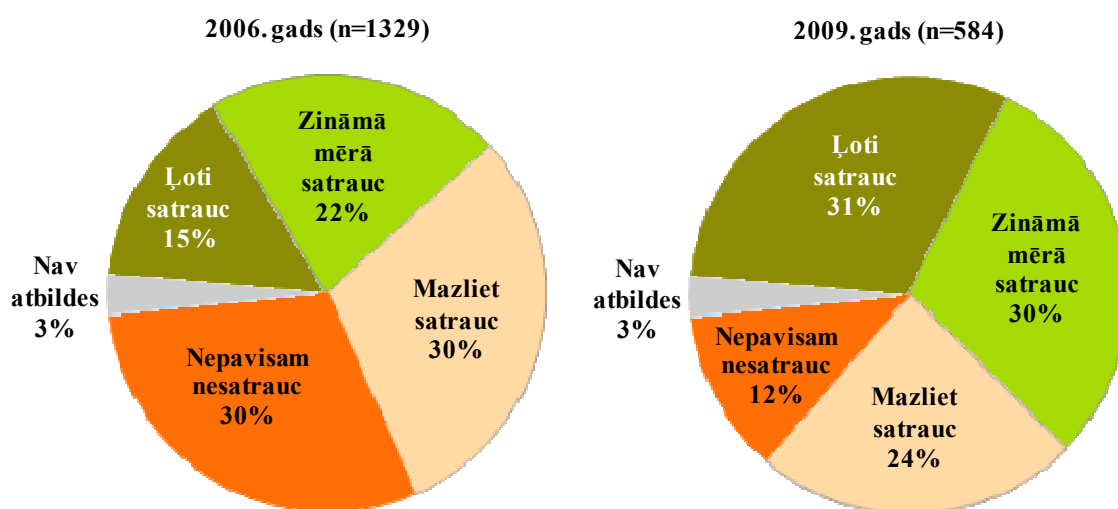
Strādājošie

Tiem aptaujas dalībniekiem, kuri šobrīd strādā, tika atsevišķi uzdots jautājums, cik lielā mērā viņus satrauc iespēja zaudēt darbu. Kopumā 61% atbildējušo atzīst, ka viņus ļoti vai zināmā mērā satrauc

ši iespēja, 24% – ka mazliet satrauc šī iespēja un 12% – ka pavisam nesatrauc šī iespēja (sk. 2. zīm.).

Aptaujā ir novērota sakarība starp darbinieku skaita izmaiņām uzņēmumā un tajā strādājošo bažām zaudēt darbu – ja darbinieku skaits ir pieaudzis vai nav būtiski mainījies, strādājošā bažas zaudēt darbu ir mazākas vai to nav vispār. Tā, piemēram, ja nodarbinātā pamatdarba vietā darbinieku skaits pēdējo 12 mēnešu laikā ir pieaudzis vai palicis tāds pats, 24% strādājošo ļoti satrauc iespēja zaudēt darbu; ja darbinieku skaits pēdējo 12 mēnešu laikā ir mazliet samazinājies, tad darba zaudēšana ļoti satrauc 37% strādājošo; un, ja darbinieku skaits pamatdarba vietā pēdējo 12 mēnešu laikā ir būtiski samazinājies, tad darba zaudēšanas iespējas ļoti satrauc 47% šajos uzņēmumos strādājošo (sk. 3. zīm.).

4. zīmējums. Strādājošo satraukuma zaudēt darbu līmenis 2006. gadā un 2009. gadā (atbilžu sadalījums procentos)



Avots: 2006. gads – autoru aprēķini no pētījuma „Dzimuma līdztiesības aspekti darba tirgū” nodarbināto personu aptaujas datu faila; 2009. gads – pētījums „Darba tiesību un darba drošības problēmjautājumu izpēte un darba tiesību aizstāvības rīcībstratēģiju modelēšana”.

Salīdzinot mūsu aptaujā iegūtos datus ar 2006. gadā veiktā pētījuma „Dzimumu līdztiesības aspekti darba tirgū” ietvaros veikto nodarbināto personu aptauju, redzams, ka trīs gadu laikā ir acīmredzami pieaudzis to strādājošo skaits, kuru ļoti satrauc iespēja zaudēt darbu (2006. gads – 10%, 2009. gads – 31%) (sk. 4. zīm.). Pieaudzis arī to skaits, kas atzīst, ka iespēja zaudēt darbu viņus zināmā mērā vai mazliet satrauc.

Abu aptauju datu salīdzinājums atklāj to, ka strādājošo satraukums par iespēju zaudēt darbu pieaudzis visās tautsaimniecības nozarēs. Ja 2006. gadā 38% valsts pārvaldē, izglītības un veselības nozarēs strādājošie atzina, ka viņus ļoti vai zināmā mērā satrauc iespēja zaudēt darbu, tad šobrīd to atzīst jau 66% šajās nozarēs strādājošo. Pārējās nozarēs strādājošo īpatsvars, kurus ļoti vai zināmā mērā satrauc darba zaudēšana, ir pieaudzis aptuveni vienādi – par 20-25%. Abās aptaujās vērojama arī cita kopsakarība – vairāk satraukti par darba zaudēšanu ir zemākas kvalifikācijas darbinieki. Ja 2006. gadā par iespēju zaudēt darbu ļoti vai zināmā mērā satraucās 52% nekvalificēto strādnieku, tad 2009. gadā to skaits ir pieaudzis līdz 75%. Savukārt kvalificēto strādnieku vidū 2006. gadā par darba zaudēšanu ļoti vai zināmā mērā satraucās 38%, bet 2009. gadā – jau 65%.

Abu aptauju datu salīdzinājums atklāj arī to, ka gandrīz visās vecumgrupās ir būtiski pieaudzis satraukums par iespēju zaudēt darbu. Ļoti pieaudzis ir gados jauno (15-25 gadi) strādājošo bažas zaudēt darbu – par aptuveni 30%, strādājošiem 26-60 gadu vecumā – aptuveni par 20%. Izņēmums

ir tie strādājošie, kuriem ir 60 un vairāk gadu, – šajā vecuma grupā satraukums zaudēt darbu bija augsts gan pirms trim gadiem, gan šobrīd (~70%).

1.2. Darba nosacījumu vērtējums un izpratne par darba tiesībām

1.2.1. Darba nosacījumi

Darba nosacījumu apskats ļauj netieši analizēt tos aspektus, kuros darba tiesību pārkāpumi tiek uzskatīti par visnozīmīgākajiem no strādājošo puses, tāpēc diskusijas dalībnieki tika lūgti raksturot gan savas pašreizējās darba vietas izvēli ietekmējošos faktoros, gan veicamā darba pozitīvos un negatīvos aspektus. Apkopojot respondentu spontānās atbildes par viņiem svarīgajiem darba nosacījumiem, jāsecina, ka primārā nozīme vairāk tiek piešķirta ar darba tiesībām nesaistītiem nosacījumiem, tādiem kā:

- darbs profesijā un tā atbilstība iegūtajai izglītībai;
- morālais gandarījums par darba rezultātu;
- darbs kā aicinājums (piemēram, darbs skolā ar bērniem un jauniešiem);
- uzņēmuma (darba vietas) lielums;
- profesionālās izaugsmes (karjeras) iespējas;
- līdzdalība lēmumu pieņemšanā;
- brīvais darba laika grafiks;
- iespējas paaugstināt kvalifikāciju;
- ģimenes locekļu arods vairākās paaudzēs;
- daudzveidīgs darbs un inovatīvu risinājumu meklēšanas nepieciešamība.

Līdzās augstāk minētajiem nosacījumiem diskusiju dalībnieki minēja arī vairākus tādus, kuri ir tieši vai pastarpināti saistīti ar darba tiesībām un to ievērošanu:

- darba algas apmēra atbilstība veicamajiem pienākumiem un to apjomam;
- darba algas atbilstība darba līgumā noteiktajam atalgojuma apmēram;
- darba pienākumu apjoms, saturs un atbilstība darba līguma nosacījumiem;
- virsstundu apmaksā;
- astoņu stundu darba diena.

Iedzīvotāju aptaujas dati rāda, ka puse no tiem (50%) respondentiem, kas aptaujas laikā nestrādāja, bez darba ir gadu vai ilgāk kā gadu. Katrs ceturtais nestrādājošais respondents darbu zaudējis pēdējā pusgada laikā, bet 10% bez darba ir mazāk par gadu. Respondentiem, kas aptaujas laikā nestrādāja, tika uzdots jautājums, vai un kāda veida darbu viņi šobrīd meklē, kas netieši atklāj viņiem nozīmīgos darba nosacījumus. 37% respondentu norāda, ka meklē darbu, bet 54% – ka šobrīd darbu nemeklē. No tiem, kas šobrīd meklē darbu, 45% atzina, ka izskata ikvienu piedāvājumu un būtu gatavi veikt jebkuru darbu, 34% darba meklētāju vēlētos darbu ar noteiktu algas līmeni, 31% – vēlētos darbu atbilstošu iegūtajai profesijai un izglītībai, bet 30% – vēlētos darbu ar sociālajām garantijām.

Aptaujā konstatētie darba meklētājiem būtiskie darba nosacījumi iekļaujas abās – gan ar darba tiesībām nesaistīto, gan saistīto nosacījumu – kategorijās. Turklāt vienlīdz liela daļa aptaujāto par svarīgiem izvirza kā vienus, tā otru nosacījumus, piemēram, sociālo garantiju nodrošinājums un darbs savā profesijā. Rādītājs, kuram pievēršama īpaša uzmanība ir 45% darba meklētāju, kuriem nav svarīgi nekādi darba nosacījumi. Salīdzinot mūsu aptaujā iegūtos datus ar 2006. gadā veiktā pētījuma „Dzimumu līdztiesības aspekti darba tirgū” ietvaros veikto nodarbināto personu aptauju, redzams, ka šobrīd vairāk nekā pirms trim gadiem respondenti atzīst, ka būtu gatavi veikt jebkura darba pienākumus (2006. gads – 30%, 2009. gads – 45%). Netieši šie dati apstiprina iedzīvotāju grupu diskusiju datus balstīto atziņu, ka ekonomiskās recesijas apstākļos darba ņēmēji ir gatavi

pieļaut un akceptēt arvien vairāk dažādus darba tiesību pārkāpumus, tādējādi paplašinot sabiedriskā līguma darbības lauku. Taču ir vērojamas arī pozitīvas tendences. Proti, šobrīd, apstākļos, kad darba atrašanas iespējas ir ierobežotas, ir pieaugusi tāda kritērija kā darbs ar sociālajām garantijām nozīme (2006. gads – 23%, 2009. gads – 30%).

1.2.2. Darba tiesību izpratne

Grupu diskusijās iegūtās spontānās atbildes par darba tiesību izpratni ļauj secināt, ka tā ir nepilnīga un izplūdusi. Daudzkārt, uzdodot jautājumu, „kas jums nāk prātā, dzirdot jēdzienu „darba tiesības””, diskusijas telpā iestājās klusums, neviens no dalībniekiem nebija gatavs sniegt tūlītēju atbildi. Ilustrācijai ir sniegta daļa no respondentu spontānajām atbildēm:

„Tagad katrs domā, kā paglābt savu ādu, lai neizmestu ārā. Primārais. (..) Otrais ir, kad un par cik nogriezīs algu. Tie divi šobrīd ir aktuālākie jautājumi, kas ir visos kolektīvos.” (Rīga_LV)

„(..) man nāk prātā vairāk vai mazāk attīstītas valstis. Pie mums, es uzskatu, ja arī ir kādas darba tiesības, tad tās ir ļoti zemā līmenī.” (Rīga_RU)

„(..) Man nāk prātā zaļā grāmatiņa par darba tiesībām, lai priekšniecība var paskatīties, par kādiem pārkāpumiem var izteikt rājienu. Ar šo instrumentu var manipulēt darba devējs, nevis padotais.” (Rīga_RU)

„Manuprāt, tas ir likumu apkopojums, kur ir aprakstīts, kas kuram ir jādara un kas nav jādara. Savāca, nolika un viss. Darba vietā ir pretēja situācija.” (Rīga_RU)

„Attiecībā pret ko „darba tiesības”?” (Daugavpils_RU)

„(..) tās visu laiku tiek pārkāptas.” (Daugavpils_RU)

„Attiecības starp darba devēju un darbinieku. Kārtība darba vietā. Mani pienākumi un viņa [darba devēja] pienākumi” (Daugavpils_RU)

„Šajā sakarā es nemeklēju nekādu īpašo literatūru, vienkārši tas no tā, ko dzird televīzijā, kad ir darba inspekcijas direktore runājusi, par to, kas notiek darba vietā.” (Liepāja_LV)

Diskusiju dalībnieku spontānās atbildes atklāj sekojošus viņu priekšstatus un zināšanas par darba tiesībām: pirmkārt, darba tiesības asociējas ar tiesībām uz darbu un nodarbinātības drošību, otrkārt, respondenti apzinās, ka darba tiesību jautājums vienlīdz attiecas gan uz darba devējiem, gan darba ņēmējiem, treškārt, darba tiesības nosaka normatīvais regulējums, un, ceturtkārt, darba tiesības Latvijā netiek pilnībā ievērotas.

Pēc lūguma raksturot konkrētas strādājošo darba tiesības, tipiskākās diskusiju dalībnieku atbildes ir saistītas ar atlaišanas no darba procedūras ievērošanu atbilstoši normatīvajam regulējumam, savlaicīgu darba algas samaksu, astoņu stundu darba dienas un tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ievērošanu. Minēti arī dažādi darba tiesību pārkāpšanas aspekti: darba pienākumu izpildei neatbilstoši darba apstākļi (turklāt ne tikai fiziskā darba darītājiem, bet arī biroju darbiniekiem), liegta iespēja izmantot pusdienas laiku, nenodrošinātas sociālās garantijas, liegta iespēja izmantot darba nespējas lapu.

„Mana pirmā asociācija ar darba tiesībām it pilnīga to neievērošana iepriekšējā darba vietā. Alga bija neoficiāli, dolāros un vēl lika pagaidīt, ka alga būs nākamajā nedēļā. Pēc nodokļu inspekcijas vizītes mēs tikām noformēti uz minimālo algu. Kad es gāju projām, izrādījās, ka mēs bijām noformēti uz pusi no minimālās algas. Es nesāku neko skaidroties. Otra asociācija. Gandrīz pilnīga iedzīvotāju neizglītība šajos jautājumos juridiskā ziņā. Visi zina, ka tādas ir, bet kādas tieši un kā tās jāievēro, to neviens nezina.” (Rīga_RU)

Apkopojot visās diskusijās izskanējušās atbildes, kā arī analizējot darba tiesību izpratni citu diskusijās apspriesto jautājumu kontekstā, var secināt, ka kopumā strādājošiem ir pamatzināšanas par savām darba tiesībām, un sākotnējās spontānās atbildes rāda, ka respondenti vāji identificē dažādos darba tiesību veidus un aspektus ar jēdzienu „darba tiesības”. Vienlaikus vājas zināšanas par darba tiesībām, pēc respondentu domām, ir viens no galvenajiem iemesliem, kāpēc Latvijā strādājošie salīdzinoši maz izmanto savas iespējas aizstāvēt darba tiesības.

Diskusijās izskanējušie viedokļi un respondentu paustā pieredze ļauj secināt, ka darba tiesību izpratne ir ievērojami mainījies, saasinoties ekonomiskajai situācijai valstī un pieaugot bezdarba līmenim. Abu šo savstarpēji saistīto procesu ietekmē ir vērojama darba tiesību pārkāpumu pieauguma tendence.

„Pirms tam tās tika ievērotas un vadība nāca pretī, tad tagad tas ir kā ar nazi nogriezts – samazināja algas, ne pēc likuma, kā vajag, netikām brīdināti par to, arī darbinieki tiek atlaisti bez brīdinājuma mēnesi iepriekš.” (Rīga_LV)

Šo pieaugumu veido gan darba devēju īstenotie pārkāpumi pret saviem darbiniekiem, gan strādājošo stratēģijas pārkāpumu gadījumos, proti, arvien vairāk strādājošo pieļauj atklātus darba tiesību pārkāpumus, kas ir pretrunā ar pašu darba ņēmēju interesēm. Tipiskākie pārkāpumi veidi ir saistīti ar atlaišanu no darba, savlaicīgi nesaskaņotu algu samazinājumu, algu izmaksu aploksnēs, darba apstākļu pasliktināšanos. Darba ņēmēji daudzkārt kļūst par situācijas ķīlniekiem – no vienas puses, viņi apzinās savu darba tiesību pārkāpumus, no otras puses, viņi ir spiesti tos akceptēt, jo pretējā gadījumā riskē zaudēt darbu.

*„Runājot par darba tiesībām, pēdējā pusgada laikā viņas ir ļoti mainījušās tieši dēļ tā, ka nav darba. **Tu esi spiests pieņemt visus lēmumus, ko tev saka, un piekāpties uz visu, jo nav citas izvēles.** Es sāku strādāt no janvāra, iekļuvi krīzē, sāku darbu meklēt no septembra un reāli atradu tikai janvārī. Ja līdz šim es lepmi varēju aiziet, ja man kaut kas nepatika, es varēju pastāvēt uz saviem noteikumiem un atrast kaut kādu kompromisu ar vadību, tad tagad ir tā, ka visu, ko man saka, man ir bail kaut ko pretī teikt, jo uz manu vakanci bija atsūtīti 500 CV, tas ir tomēr daudz. Man nav citu opciju.” (Rīga_LV)*

*„Mans darba pienākums ir arī sēdēt amata konkursos un pieņemt jaunus darbiniekus. Līdz vasarai cilvēki par savām darba tiesībām interesējās darba intervijās – ja es šeit tikšu, kādi ir bonusi, kādas ir manas tiesības, iztaujāja visu. Pašlaik nav neviena jautājuma. **Galvenais – tikt darbā, un mani neinteresē manas tiesības par darbu.** Jautājumu nav ne par virsstundām, ne par ko. Vai ir pretendenti jautājumi komisijai? – Nav! Pirms pusgada jautāja par to, vai ir jāstrādā pēc darba laika beigām? Nav tādu jautājumu tagad. Nakts stundas. Nav jautājumu, kāda ir samaksa par tām. Vajadzēs naktī, labi. Nav jautājumu, vai ir dubulta samaksa vai nav. Neinteresējas. Jāpārvietojas pa Rīgu – nav jautājumu par dienesta mašīnu vai sabiedriskā transporta apmaksu. Darba vieta. Vai ir virtuve, kur uzsildīt ēdienu no mājām? Tas bija ļoti aktuāli. Nav tādu jautājumu.” (Rīga_LV)*

1.3. Darba tiesību ievērošanas prakse: darba ņēmēju pieredze

1.3.1. Darba vietas faktora ietekme uz darba tiesību ievērošanu

Diskusijās atklātā pieredze rāda, ka nozīmīgs faktors, kas ietekmē darba tiesību pārkāpumus, ir darba vietas darbības sektoram (privātais vai sabiedriskais), otrkārt, uzņēmuma, iestādes vai organizācijas lielumam, ko nosaka pēc darbinieku skaita.

Darba tiesību ievērošanas jomā pastāv atšķirības starp privātā un sabiedriskā sektora uzņēmumiem. Diskusiju dalībnieku vidū pastāv viedoklis, ka valsts iestādēs darba tiesības tiek ievērotas, savukārt, privātajos uzņēmumos to ievērošana ir atkarīga no katra konkrētā darba devēja. Valsts iestādēs

strādājošie jūtas ievērojami drošāk un ir aktīvāki savu darba tiesību aizstāvēšanā, piemēram, pieprasot sev nodrošināt atbilstošus darba apstākļus.

„Domāju, ka ļoti atšķiras privātuzņēmums no valsts iestādes. Mums it kā ir demokrātiskas tās attiecības, bet es nevirzu nekādas savas prasības, es vispār strādāju neoficiāli. (..) Es priecājos, ja man ir pienākumi, ko darīt un vispār klusēju, kur nu vēl kaut kādas prasības. Valsts iestādē, kur es kādreiz strādāju, mēs varējām uzstāt, ka mums vajag virtuvi, ka mums vajag ūdeni, visādas tādas lietas. Protams, arī tagad man tas viss ir birojā, bet, ja nebūs, es nesitīšu ar dūri galdā. Es braukāju lielu attālumu un pati sedzu ceļa izdevumus, valsts iestādē man to apmaksāja, šeit es neesmu mēģinājusi šo jautājumu pacelt.” (Rīga_LV)

„Ir jānošķir valsts un privātā iestāde. Valsts iestādei ir minimālais grozs, kas ir jānodrošina ar sociālajām garantijām. Ja mēs tās izmainām, tad tas ir saistīts ar budžetu, taču kaut kad tas būs atpakaļ. Privātā firmā saimnieks var darīt, kā vēlas. Tāpēc man kā valsts struktūrā strādājošam šādas problēmas atkrīt, zinu, ka man minimālais ir nodrošināts. Man ir jāsaņemas vienīgi par to, kāds ir mans atalgojums, jo tas ir atkarīgs no budžeta ieņēmumiem.” (Rīga_LV)

„Šeit var redzēt, ka tas notiek valsts un pašvaldību uzņēmumos, nu, teiksim uzņēmumi, un ko tad grib no privātā biznesa, ja?! Privātais bizness redzot to, kas notiek valsts iestādēs, viņš jau rīkojas tāpat.” (Liepāja_LV)

Tāpat, pēc respondentu domām, darba tiesību ievērošanu nosaka uzņēmuma lielums – jo lielāks uzņēmums, jo precīzāk tiek ievērotas darba ņēmēju tiesības. Atšķirības darba tiesību ievērošanā pastāv arī starp vietējiem un starptautiskajiem uzņēmumiem, kur tās tiek ievērotas vairāk, piemēram, attiecībā uz ‘aplokšņu algām’, kas nav pieļaujama prakse starptautiskos uzņēmumos.

„Darba tiesības attiecas uz valsts struktūrām un lieliem uzņēmumiem. Mazajiem uzņēmumiem, ir tikai zināms, ka tādas pastāv. Atvaļinājuma naudas nekad nav. Es strādāju vietā, kur ir jāpārbauda redze, protams, ka neviens neko tur nepārbaudīja. Mazās privātās firmas tā ir atsevišķa pasaule, tas nav Statoil vai universitāte. Tur ir citi likumi.” (Daugavpils_RU)

Kaut arī valsts iestādēs darba tiesības tiek ievērotas stingrāk nekā privātajos uzņēmumos, tomēr ekonomiskās recesijas un politiskās krīzes apstākļos ir vērojama darba tiesību pārkāpumu pieauguma tendence arī sabiedriskajā sektorā. Turklāt parasti tie ir faktiski darba tiesību pārkāpumi, kas vienlaikus ir formāli atbilstoši normatīvajam regulējumam. Piemēram, darbiniekam tiek samazināta darba alga un attiecīgi arī darba laiks nedēļā no 40 uz 38 stundām, nemainoties kopējam darba apjomam. Veidojas situācija, ka darbinieks ir spiests strādāt virsstundas, lai izpildītu visu darba apjomu, taču virsstundu darbs netiek apmaksāts kā argumentu izmantojot neatbilstošu darba plānošanu. Līdz ar to faktiski ir darba tiesību pārkāpums – neapmaksātas virsstundas, bet formāli šāds pārkāpums nepastāv, jo darba devējs nav devis rīkojumu par darbinieka nodarbināšanu virsstundu darbā.

1.3.2. Darba tiesību pārkāpumu situāciju analīze

2009. gadā veiktās iedzīvotāju aptaujas dati rāda, ka pēdējo sešu mēnešu laikā strādājošie biežāk sastapušies ar tādiem darba tiesību un darba drošības pārkāpumiem kā darba samaksa „aploksnē” (22%) un virsstundu darbs bez papildus samaksas (22%) (skat. 5. zīm.). Salīdzinoši bieži strādājošie sastapušies arī ar tādiem pārkāpumiem kā neprognozējamās un biežas izmaiņas darba grafikā (16%), algas izmaksas aizkavēšanās ilgāk par vienu mēnesi (15%), darba apstākļu pasliktināšanās (piemēram, vāja apkure, nepietiekams apgaismojums, darba telpu šaurība, troksnis, nekvalitatīvi instrumenti) (15%), darba algas samazināšana bez brīdinājuma (14%), kā arī grūtības izņemt ikgadējo atvaļinājumu (13%).

Sociāli demogrāfiskā analīze atklāj, ka vīrieši biežāk nekā sievietes pēdējo sešu mēnešu laikā pieredzējuši tādus pārkāpumus kā darbs bez rakstiski noformēta darba līguma (vīrieši – 18%, sievietes – 5%), darba samaksa „aplaksnē” (vīrieši – 28%, sievietes – 17%) un virsstundu darbs bez papildus darba samaksas (vīrieši – 26%, sievietes – 18%). Strādājošie vecumā no 15 gadiem līdz 25 gadiem biežāk nekā citu vecumgrupu strādājošie norāda, ka pēdējo sešu mēnešu laikā pieredzējuši tādus darba tiesību pārkāpumus kā neprognozējamas un biežas izmaiņas darba grafikā (15-25 gadi – 26%, 26-35 gadi – 11%, 36-45 gadi – 16%, 46-60 gadi – 16%, virs 60 gadiem – 10%) un darba samaksa „aplaksnē” (15-25 gadi – 32%, 26-35 gadi – 17%, 36-45 gadi – 25%, 46-60 gadi – 21%, virs 60 gadiem – 15%). Savukārt strādājošie, kas vecāki par 60 gadiem, biežāk kā citi atzīmē, ka saskārušies ar atlaišanu no darba bez iepriekšēja brīdinājuma (15-25 gadi – 4%, 26-35 gadi – 4%, 36-45 gadi – 8%, 46-60 gadi – 4%, virs 60 – 14%).

5. zīmējums. Pēdējo sešu mēnešu laikā pieredzētie darba tiesību un darba drošības pārkāpumi tautsaimniecības nozarēs (atbilžu sadalījums procentos)

| | ■ VISI | ■ Agrārais sektors un ražošana | ■ Būvniecība | ■ Tirdzniecība, viesnīcas un individ. pakalpojumi | ■ Transports, sakari, finanses u.c. komercpakalpojumi | ■ Valsts pārvalde, izglītība, veselība |
|--|--------|--------------------------------|--------------|---|---|--|
| Darba samaksa „aplaksnē” | 22 | 20 | 60 | 24 | 25 | 3 |
| Virsstundu darbs bez papildus samaksas | 22 | 16 | 48 | 21 | 27 | 12 |
| Neprognozējamās, biežas izmaiņas darba grafikā | 16 | 12 | 27 | 19 | 21 | 7 |
| Darba apstākļu pasliktināšanās | 15 | 12 | 27 | 15 | 19 | 12 |
| Algas izmaksas aizkavēšanās ilgāk par vienu mēnesi | 15 | 12 | 43 | 17 | 11 | 4 |
| Darba algas samazināšana bez brīdinājuma | 14 | 15 | 30 | 13 | 13 | 7 |
| Grūtības izņemt ikgadējo atvaļinājumu | 13 | 12 | 21 | 12 | 22 | 5 |
| Jāizmanto pers.naudas līdzekļi darbam | 11 | 8 | 13 | 8 | 16 | 15 |
| Darbs bez rakstiski noformēta darba līguma | 11 | 9 | 44 | 10 | 9 | 1 |
| Grūtības izmantot slimības lapu | 11 | 7 | 28 | 13 | 11 | 4 |
| Pienākumu maiņa uzņēmumā bez brīdinājuma | 10 | 11 | 20 | 10 | 11 | 6 |
| Uzņēm.vadības nozīmēts bezalgas atvaļinājums | 9 | 15 | 20 | 6 | 7 | 5 |
| Aizskaroša attieksme no kolēģu un vadības puses | 8 | 3 | 14 | 7 | 7 | 10 |
| Atlaišana no darba bez brīdinājuma | 5 | 4 | 16 | 5 | 9 | |
| Fiziska vardarbība no kolēģu, vadības puses | | | 5 | | | 1 |
| Negribēta seksuāla uzmanība darba vietā | | | | | | 3 |

Strādājošie un tie, kas nestrādā mazāk kā pusgadu

Aptaujā iegūta informācija apstiprina plašsaziņas līdzekļos izskanējušo informāciju, ka tāds darba tiesību pārkāpums kā darba samaksa „aplaksnē” ir aktuāla problēma privātajā sektorā – 30% privātajā sektorā strādājošo norāda, ka pēdējo sešu mēnešu laikā ir saskārušies ar to. Ar šo

problēmu pēdējo sešu mēnešu laikā ir saskārušies arī 11% sabiedriskajā sektorā strādājošie. Te jāpaskaidro, ka sabiedriskais sektors ietver ne tikai valsts vai pašvaldības iestādes, bet arī sabiedriskās organizācijas un tos uzņēmumus, kuri daļēji ir valsts vai pašvaldības pārraudzībā. Turklāt nevar izslēgt iespēju, ka daļa respondentu, norādot uz konkrētiem darba tiesību un darba drošības pārkāpumiem, ir raksturojuši savu pēdējo sešu mēnešu pieredzi darba tirgū kopumā – proti, ne tikai savā pamatdarba vietā, bet, iespējams, arī blakus darba piedāvājumos.

Darba samaksa „aplloksnē” pēdējo sešu mēnešu laikā aktuāla bijusi tajās pamatdarba vietās, kur darbinieku skaits ir mazāks par 50 strādājošajiem (līdz 9 darbiniekiem – 26%, 10-49 darbinieki – 31%, 50-249 darbinieki – 8%, 250 un vairāk darbinieku – 3%). Aptaujā ir novērota arī sakarība starp darbinieku skaita izmaiņām uzņēmumā un atsevišķu darba tiesību pārkāpumu aktualitāti – ja pamatdarba vietā ir būtiski samazinājies darbinieku skaits, tad biežāk nekā citos gadījumos tiek izcelti tādi darba tiesību pārkāpumi kā darba samaksa „aplloksnē”, algas izmaksas aizkavēšanās ilgāk par vienu mēnesi, algas samazināšanās bez iepriekšēja brīdinājuma, darbs bez rakstiski noformēta darba līguma un atļaišana no darba bez iepriekšēja brīdinājuma.

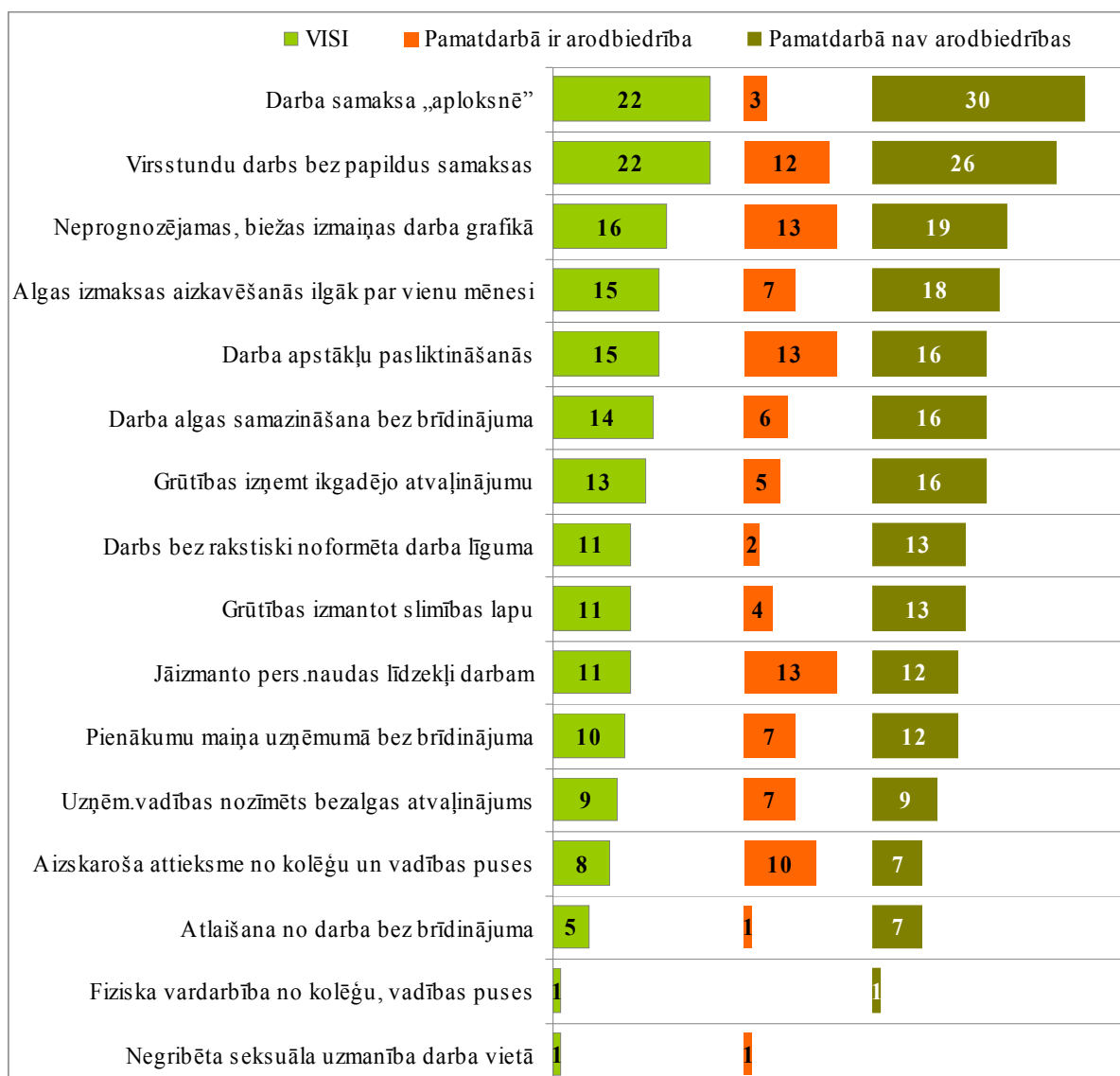
Salīdzinot pēdējo sešu mēnešu laikā piedzīvoto darba tiesību un darba drošības pārkāpumu izplatību dažādās tautsaimniecības nozarēs, redzams, ka atsevišķi pārkāpumu veidi īpaši izteikti ir būvniecības nozarē (sk. 5. zīm.). Būvniecības nozarē strādājošie vairāk nekā citās nozarēs strādājošie sastapušies ar darba samaksu „aplloksnē” (60%), ar virsstundu darbu bez papildus darba samaksas (48%), ar darbu bez rakstiski noformēta darba līguma (44%) un ar algas izmaksas aizkavēšanos ilgāk par vienu mēnesi (43%). Būvniecības nozarē strādājošie biežāk nekā citās nozarēs strādājošie atzīst, ka pēdējo sešu mēnešu laikā saskārušies arī ar tādiem darba tiesību pārkāpumiem kā darba algas samazināšana bez iepriekšēja brīdinājuma, grūtības izņemt slimības lapu un neprognozējamu un biežas izmaiņas darba grafikā.

Agrārajā un ražošanas sektorā aktuālākie darba tiesību un darba drošības pārkāpumi pēdējo sešu mēnešu laikā ir darba samaksa „aplloksnē” (20%), virsstundu darbs bez papildus darba samaksas (16%), darba algas samazinājums bez iepriekšēja brīdinājuma (15%) un uzņēmuma vadības nozīmēts bezalgas atvaļinājums (15%). Tirdzniecībā, viesnīcās strādājošie un dažādu individuālo pakalpojumu sniedzēji norāda, ka pēdējo darba sešu mēnešu laikā aktuālie darba tiesību pārkāpumi ir darba samaksa „aplloksnē” (24%), virsstundu darbs bez papildus samaksas (21%), neprognozējamu un biežas izmaiņas darba grafikā (19%).

Aptaujas dati rāda, ka transporta, sakaru, finanšu un citu komercpakalpojumu jomā par aktuāliem uzskatāmi tādi darba tiesību pārkāpumi kā virsstundu darbs bez papildus samaksas (27%), darba samaksa „aplloksnē” (25%), grūtības izņemt ikgadējo atvaļinājumu (22%), kā arī neprognozētas un biežas izmaiņas darba grafikā (21%). Savukārt valsts pārvaldē, izglītības un veselības nozarē strādājošie atzīmē, ka pēdējo sešu mēnešu laikā vairāk saskārušies ar tādiem darba tiesību un darba drošības pārkāpumiem kā nepieciešamība izmantot personiskos naudas līdzekļus sava darba veikšanai (15%), virsstundu darbs bez papildus samaksas (12%) un darba apstākļu pasliktināšanās (12%).

Tajās pamatdarba vietās, kurās darbojas arodbiedrība, strādājošie ar darba tiesību un darba drošības pārkāpumiem ir saskārušies retāk, līdz ar to priekšplānā izvirzās citas problēmas nekā tajās pamatdarba vietās, kur arodbiedrības nav (sk. 6. zīm.). Uzņēmumos, kuros darbojas arodbiedrība, aktuālākās problēmas pēdējo sešu mēnešu laikā bijušas sekojošas: neprognozējamu un biežas izmaiņas darba grafikā (13%), darba apstākļu pasliktināšanās (13%), nepieciešamība izmantot personiskos naudas līdzekļus sava darba veikšanai (13%) un virsstundu darbs bez papildus darba samaksas (12%).

6. zīmējums. Pēdējo sešu mēnešu laikā pieredzētie darba tiesību un darba drošības pārkāpumi dalījumā pēc līdzdalības arodbiedrībā (atbilžu sadalījums procentos)



Strādājošie un tie, kas nestrādā mazāk kā pusgadu

Turpinājumā ir apkopoti iedzīvotāju grupu diskusijās iegūtie tekstuālie materiāli par aplūkojamo jautājumu, kas ļauj padziļināti izprast vairākus no biežāk sastopamajiem darba tiesību pārkāpumiem – darba samaksa „aplloksnē” jeb ‘aploksņu algas’, neapmaksāts virsstundu darbs, grūtības izņemt ikgadējo atvaļinājumu, darbs bez rakstiski noformēta darba līguma u.c. Jāpiebilst, ka diskusiju laikā respondenti vienlaikus runāja par vairākiem darba tiesību pārkāpumu veidiem, priekšplānā izvirzot kādu atsevišķu pārkāpuma veidu. Izvērtējot šos gadījumus, ir redzams, ka daudzkārt darba tiesību pārkāpumi veido ķēdes reakciju, proti, darbs bez rakstiski noformēta līguma paredz arī darba samaksu „aplloksnē”.

(a) Šobrīd viena no nozīmīgākajām un aktuālākajām problēmām saistībā ar darba tiesību neievērošanu diskusijas dalībnieku skatījumā ir normatīvajos aktos noteiktajām procedūrām neatbilstoša **atlaišana no darba**. Šīs problēmas kontekstā iespējams saskatīt arī citu darba tiesību pārkāpumu cēloņus, kas ir saistīti ar darba ņēmēju nepilnīgajām zināšanām par savām tiesībām.

„Cilvēki nesaprot, ko viņi dara. Viņi rīkojas tā, kā viņiem iesaka, bet viņi jau nezina, kā viņiem ir labāk.” (Rīga_LV)

„Tagad ir ļoti daudz visādu viltību ar atlaišanu! Mums vienkārši atnāca un 12 cilvēkiem pateica, ka ir jāraksta, lai atbrīvo no darba pēc paša vēlēšanās. Tas nozīmē, ka bezdarbnieka pabalsts tiek atbīdīts par pāris mēnešiem. Psiholoģiskais spiediens tiek izdarīts. Vadība ienāk un pasaka, ka trīs cilvēkiem ir jāaiziet un pašiem ir jāizlemj, kuri ies. Visi turpina nākt, viņiem nemaksā, bet viņi nāk, jo katram ir savas saistības.”
(Daugavpils_RU)

Vienlaikus tieši ekonomiskās recesijas apstākļos, kad teju katrā uzņēmumā notiek daudzu darbinieku atlaišana, strādājošajiem veidojas pieredze un sapratne par savu darba tiesību zināšanas nepieciešamību, sekmējot arī motivāciju pašiem aizstāvēt savas intereses darba attiecībās.

„Ja cilvēks nepārzina savas tiesības, tad arī atbrīvošanas var notikt dažāda. Un ir taču laiki un viss kaut kas ir jāievēro. (..) Kaut vai elementāri var atbrīvot uz pašu vēlēšanos, ko nozīmē pušu vienošanās, ko nozīmē atbrīvot, piemēram, pārbaudes laikā, kā to var izdarīt.. Man pašai nesen bija pieredze, ļoti precīzi tur viss ir jāizdara.”
(Liepāja_LV)

No darba devēju puses, saskaņā ar respondentu atklāto pieredzi, raksturīgi ir draudēt ar atbrīvošanu no darba, ja darbinieks nepiekrīt darba devēja nosacījumiem, kas, savukārt, neatbilst darba tiesībām. Tipiskākie nosacījumi ir saistīti ar ‘aploksņu algām’, algu samazinājumu, nebrīdinot laicīgi par to, darba nespējas lapu nepieņemšana.

„Kad es strādāju veikalā, mums slēdza līgumus uz ļoti īsu laiku. Lai nevajadzētu atlaist, vienkārši teica, ka tev beidzas līgums un tavi pakalpojumi vairāk nav vajadzīgi.”
(Daugavpils_RU)

„Darba devēja pienākums ir mēnesi iepriekš brīdināt par darba nosacījumu izmaiņām. Un jūs vai nu piekrītat, vai nepiekrītat. Praksē notiek citādi. Tu tiec nolikts fakta priekšā. Nereti pat vadība neatnāk.”
(Daugavpils_RU)

„Tagad ar visām tām problēmām un ar to, ka tās darba vietas sāk visur sašaurināties, tagad tās attiecības dažu kolēģu vidū var just, ka katrs domā, kurš pirmais, kurš nākošais.”
(Liepāja_LV)

„Mums nemaksāja algas, ja mēs neparakstām papīru, ka mums nav nozagta prece. Ja tu neparaksti, tad tu to algu neredzi. Arī tad, ja tev nebija nozagta tā prece, bija jāparaksta, ka viņa ir nozagta.”
(Liepāja_LV)

(b) Nākamā problēma, ar kuru saskārusies liela daļa grupu diskusiju dalībnieku, ir **darbs bez rakstiski noformēta darba līguma**. Kopumā visi respondenti, kuriem ir šāda pieredze, apzinās, ka tas ir darba tiesību pārkāpums, kā arī šī pārkāpuma negatīvo ietekmi gan uz viņu sociālajām, gan darba garantijām. Daļa strādājošo šādu nosacījumu ir paši atbalstījuši, uzskatot, ka viņiem tas ir finansiāli izdevīgāk.

„Man līgumi ir bijuši vienmēr, bet dažkārt tie neatbilda īstenībai. Es to pieļāvu pats. Man tā bija ērtāk, lai gan man neko citu arī nepiedāvāja. Jo tad firmā visiem ir jāmaksā oficiāli, jo nevar būt tā, ka sistēmanalītiķis saņem mazāk kā grāmatvedis.”
(Rīga_RU)

„Vienkārši citas iespējas nebija, ja būtu citas iespējas, tad būtu cita varbūtība. Nu visa sistēma kā tāda. Strādāju es Rīgā, tur man bija tāda firmiņa, izbeidzās, paskatījos – nav, arī Liepājā – nav. Bet tā firmiņa ir tāda, ka nevienam nav tie līgumi. Un viņi saka – nāc strādāt! Kādi līgumi? Nu, kādi līgumi? Loģiski! Tā arī bija normāla parādība tajā laikā!”
(Liepāja_LV)

Zināmā mērā šādu praksi sekmē zemā uzticēšanās valstij un tās sociālajai politikai, jo respondentu argumentācijā par labu darbam bez oficiāla darba līguma un attiecīgi arī ‘aploksņu algām’ dominē viedoklis, ka valsts sniegtie sociālās drošības pakalpojumi neatbilst augstajām nodokļu likmēm.

„Esmu strādājusi bez līguma, piestrādāju tirgū. Dienu strādāju, par dienu arī saņemu algu. Šādi es piestrādāju atvaļinājumā.” (Daugavpils_RU)

„Priekš kam mēs maksājam nodokļus? Gribētos pretim saņemt sociālās garantijas. Ārzemēs strādāju, maksāju nodokļus un, paldies dievam. Es bez problēmām tiku pie ārsta utt. Bet šeit? Kāda jēga maksāt? Es labāk vairāk saņemu. Valsts nenodrošina sociālo apdrošināšanu. Polises ir jāpērk pašiem.” (Daugavpils_RU)

(c) Darba tiesību pārkāpumu groza lielu daļu veido arī ‘**aplokšņu algas**’, kas aptver visu atalgojumu vai daļu no tā. Respondenti atzīst, ka ārējo apstākļu – ekonomiskās recesijas – spiediena rezultātā pieļauj t.s. ‘aplokšņu algas’ un rēķinās ar to radītajām sekām - nepilnīgām sociālajām garantijām. Savu rīcību respondenti pamato ar bailēm, ka šādu nosacījumu nepieņemšanas gadījumā strādājošais riskē zaudēt darbu.

„Mums priekšnieks pateica – neparakstīsi rīkojumu par algas samazinājumu, vari iet projām.” (Rīga_LV)

„Man ir līgums, bet, ja ir runa par sociālajām garantijām, tad puse uz pusi oficiāli un aploksne. (..) Līdz šim es nepieņemu darba vietu, kur intervijas laikā jau varēja nojaust, ka nebūs alga oficiāli. Sociālās garantijas man bija un joprojām ir svarīgas, taču patreizējā situācijā darbs ir svarīgāks.” (Rīga_LV)

„Man ļoti konkrēti bija aploksnīšu alga! Nevienam nevarēja pīkstēt, ja tu gribēji reālu darbu un ja pilsētā nav īpaša izvēle, tad tu stāvi klusu. Toreiz es arī pirmo reizi saskāros ar to, ka es kļuvu bezdarbiece, un tas ļoti stipri ietekmēja bezdarbnieku pabalsta piešķiršanu.” (Liepāja_LV)

Tomēr ‘aplokšņu algas’, kā atzina paši diskusiju dalībnieki, nereti ir arī viņu pašu izvēle, ko nosaka gan iespēja saņemt lielāku atalgojumu, gan neapmierinātība ar valsts sociālās apdrošināšanas sistēmu, kas, viņuprāt, nesniedz nepieciešamās garantijas, gan nepietiekamās zināšanas par nodokļu sistēmu kopumā. Piemēram, Daugavpils grupu diskusijā izvērsās viedokļu apmaiņa par iedzīvotāju ienākuma nodokli un valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām. Pēc paustajām atziņām ir redzams, ka, pēc respondentu priekšstatiem, visi nodokļi un obligātās iemaksas nonāk valsts kasē, nenošķirot iedzīvotāju ienākumu nodokli, kas nonāk pašvaldību budžetā un tiek izmantots pašvaldības un tās iedzīvotāju vajadzībām.

„Esmu strādājis piecās firmās. Visās firmās esmu saņēmis aplokšņu algu. Manuprāt, tā ir Daugavpilij tipiska situācija mazajos uzņēmumos. Kad nāca pārbaude, rakstīju, ka algas aploksnēs nav. Es gribu strādāt, es it kā eju pretim darba devējam.” (Daugavpils_RU)

„(..) Par sociālo nodokli man ir žēl, jo tas aiziet nebūtībā. Nodokļi ir ļoti lieli un to mērķis nav skaidrs.” (Daugavpils_RU)

Algu kontekstā vēl viena problēma ir paveiktajam darba apjomam neatbilstoša (samazināta) alga. Pēdējā laikā, kā rāda respondentu pieredze, šādi gadījumi kļūst arvien biežāki. Darba tiesību pārkāpums ir tajā apstākļi, ka darbinieki netiek brīdināti par šādām izmaiņām viņu atalgojumā vai arī ir spiesti pieņemt sev neizdevīgus nosacījumus, lai saglabātu darbu un esošos darba nosacījumus.

„Tas pats atalgojums. Ja runa ir par citu ciparu, bet tu saņem citu ciparu. (..)Vēl viena lieta ir darba apjoms. Ja pirms tam bija 10 grāmatveži, no kuriem atlaiž piecus, tad loģiski, ka mans darba apjoms aug, bet ne jau alga man aug. Prasības nemazinās, man tas ir jāizdara, to, ko pirms tam darīja 10 cilvēki. Virsstundas nevienu neinteresē, rezultātu prasa. Šādu darbu nevar kvalitatīvi izdarīt.” (Rīga_LV)

„Man pagājušajā mēnesī bija tā, ka es strādāju uz izstrādi. Ko es nopelnīju, tik es arī saņemu. Kad es saņemu algu, tad man kādi 80 lati vienkārši nav. Tad es gāju augšā uz kantori, bet tur nekā nezina. (..) Viens brīdinājums bija par normu samazinājumu, kas mums obligāti bija jāparaksta. (..) Represijas ir vienkāršas. Sliktāks darbs, zemāka samaksa.” (Liepāja_LV)

(d) **Virsstundu** darbs pašreizējos apstākļos tikpat kā netiek apmaksāts. protams, virsstundu darba prakse un to apmaksā ir atšķirīga dažādos uzņēmumos. Respondentu atklātie gadījumi raksturo vairākas situācijas.

Pirmā situācija. Līdz ekonomiskās situācijas saasinājumam apmaksāts virsstundu darbs daļai strādājošo bija iespēja papildus nopelnīt, tāpēc daudzi esot labprāt piekrituši virsstundām. Šobrīd, kad darba devēju finanšu resursi ir ierobežoti, strādājošiem tiek liegta iespēja strādāt virsstundas, un viss darba apjoms tiek sadalīts tā, lai nevienam nebūtu jāstrādā vairāk kā četrdesmit stundas nedēļā. Lai gan šajā situācijā nav pārkāptas darba ņēmēju tiesības, tomēr zināmu darba nosacījumu pasliktināšanos darbinieki izjūt, jo viņiem samazinās kopējie ienākumi mēnesī.

„Mums virsstundas visas maksāja ļoti godīgi un kārtīgi. Bet mēs nezinām, kā tās virsstundas ir jāapmaksā, kā tas likumdošanā ir noteikts, bet tagad mums vispār vairs neapmaksā. Tādā veidā atalgojums samazinās.” (Rīga_LV)

„Līdz krīzei jau atmaksāja virsstundas. Tad loģiski mēs strādājām. (..) Tagad ar krīzi nemaz nav iespējas strādāt tās virsstundas.” (Liepāja_LV)

„(..) pagaidām tas laiciņš [ekonomiskās krīzes situācija] tāds, ka šogad nav bijušas virsstundas. Līdz tam es strādāju deviņu stundu režīmā un viena stunda bija atmaksāta, divas maiņas pa deviņām stundām. Tagad vienkārši trešo maiņu uzcēla augšā.” (Liepāja_LV)

Otrā situācija. Uzņēmumi un iestādes, kurās ir samazinājies darbinieku skaits, bet darba apjoms palicis nemainīgs, virsstundu darbs ir neizbēgams. Turklāt daļā šo uzņēmumu darbiniekiem ir samazinājušās arī algas, kas tiek šķietami kompensētas ar mazāku darba stundu skaitu nedēļā (38 stundas). Tas nozīmē, ka darba pienākumu veikšanai paredzētie laika resursi ir vēl mazāki kā līdz šim. Tomēr darba devēji virsstundu darbu neapmaksā, izmantojot argumentu par neatbilstošu darba plānošanu un organizāciju. Savukārt, darbinieki apzināti neiebilst šim argumentam, jo pretējā gadījumā riskē zaudēt darbu. Cik lielā mērā šādas bailes ir pamatotas, ir grūti novērtēt. Šim nolūkam būtu nepieciešams atsevišķi pētīt darba devēju argumentācijas shēmas konkrētos kontekstos.

„Esmu strādājis virsstundas, bet par tām nemaksā. Bet tad ir pretī argumenti par darba plānošanu utt. Pašam arī ir jāmaksā strukturēt un pārnest nepadarītos darbus uz priekšu. Un, ja vairāk ļaus, tad vairāk arī liks virsū. Tagad virsstundas ir regulāri, jo darbs ir jāizdara un citu jautājumu nav.” (Rīga_LV)

„[Darba pienākumu pildīšana 22.00 vakarā], (..) esmu pati vainīga, jo neesmu pratusi saplānot savu darba laiku. Man ir konkrēts darba laiks. Tā ir mana problēma. Es neuzskatu, ka manas tiesības ir neievērotas. 40 stundas nedēļā es strādāju. Stundas es nepārsniedzu! Mums tagad samazināja algas, bet samazināja arī darba nedēļas ilgumu uz 38 stundām. Es iekļaujos savās stundās. Tādā ziņā, viss ir pēc likuma.” (Rīga_RU)

„Samazināja algu un arī darba nedēļu uz 38 stundām nedēļā. Darba apjoms gan nav samazinājies.” (Rīga_LV)

Trešā situācija. Vidējā līmeņa vadītāji mudina savus padotos darbiniekus strādāt virsstundas brīvdienās, vienlaikus neinformējot viņus, ka tās ir virsstundas, un viņi saņem tādu pašu vai pat zemāku samaksu par savu darbu kā darba dienās. Šajā situācijā tiek ļaunprātīgi izmantota zemāk

kvalificētā darba strādnieku (konkrētajā gadījumā tie ir ielu un ceļu bruģētāji) nepietiekamās zināšanas par savām darba tiesībām – darba laiku, virsstundu darbu, darbu brīvdienās.

„Es, savukārt, motivēju savus darbiniekus strādāt brīvdienās, un viņi saņem mazāk nekā darba dienās. Solījumi ir smukāki, bet reāli viņi saņem 20 vai 25 latus par darbu sestdienā. Godīga manīšana notiek.” (Rīga_LV)

Ceturtā situācija. Virsstundu darbs netiek apmaksāts, vienlaikus darba devēji to kompensē, piemēram, piešķirot darbiniekiem papildus brīvdienas. No strādājošo puses šāds risinājums ir pieņemams un, viņuprāt, nav pretrunā ar darba tiesību ievērošanu. Jāpiebilst, ka šāds risinājums ir raksturīgs valsts iestādēs.

„Pastāv priekšstats, ka valsts iestādēs visas virsstundas ir apmaksātas vai tiek dotas brīvdienas. Šobrīd esmu saskāries ar virsstundām, tās netiek apmaksātas, bet tiek kompensētas ar brīvām stundām.” (Rīga_LV)

(e) Sabiedriskajā sektorā, kā rāda respondentu pieredze, **ikgadējais apmaksātais atvaļinājums** tiek piešķirts visiem darbiniekiem, ievērojot strādājošo tiesības uz ikgadēju atpūtu no darba.

„Man ir gan ikgadējais atvaļinājums, gan papildus atvaļinājums, gan mācību atvaļinājums.” (Rīga_LV)

„Man tas pats, bet trīs gadu laikā no visiem atvaļinājumiem vienu trešdaļu esmu pavadījis darbā. Tā ir mana piekāpšanās juku laikos. Saistīts ar filiāles pārcelšanos uz citām telpām. Es esmu filiāles priekšnieks, man tas viss ir jāorganizē. Nav neviena rīkojuma, ka tu esi atsaukts, nav neviena papīra. Nekas tev nepienākas par to.” (Rīga_LV)

Vislielākās grūtības izmantot savas tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu ir privāto uzņēmumu darbiniekiem. Diezgan tipiska ir situācija, kad apmaksātais atvaļinājums tiek piešķirts tikai formāli, bet reāli cilvēki turpina strādāt, attiecīgajā mēnesī saņemot nevis darba algu, bet t.s. atvaļinājuma naudu. Tādējādi darba devējs ir šķietami ievērojis likuma prasības. Ir vērojama sakarība, jo mazāks uzņēmums, jo lielāka iespējamība, ka darbiniekiem netiek nodrošināta ikgadējā atpūta.

„Nesmu vispār bijusi atvaļinājumā. (..) Ja man vajag brīvdienas, varu prasīt, esmu divas reizes bijusi ceļojumā uz nedēļu, tajā laikā man vienkārši maksā algu. Alga nesamazinās.” (Rīga_LV)

„Mums atvaļinājums nebija mazā veikalīnā, jo mūs pieņēma darbā uz gadu, tad atlaida, slēdza jaunus darba līgumus, bet atvaļinājuma mums nebija. Strādājām trijātā, viens otru aizvietojām.” (Daugavpils_RU)

Līdzās pastāv arī cita veida situācijas, kad darbinieki paši nevēlas doties atvaļinājumā, bet labprātāk turpina strādāt, jo tas viņiem ir finansiāli izdevīgi. Raksturīgāka šāda rīcības stratēģija ir tiem darba ņēmējiem, kuriem darba samaksa tiek aprēķināta pēc izstrādes rādītājiem.

Vēl viena tipiska situācija gadījumos, kad darba līgumā noteiktā darba samaksa atbilst minimālajai algai, bet pārējā daļa tiek maksāta kā ‘aploksņu alga’, atvaļinājuma nauda tiek izmaksāta minimālās algas apmērā.

„Citās darba vietās man bija tā, ka es strādāju par minimālo algu un lielāko daļu man maksāja neoficiāli. Atvaļinājumā varēja iet, bet bija skaidri pateikts, ka par šo laiku mēs maksāsim minimālo algu.” (Rīga_RU)

Šo pārkāpumu pamatā ir cits darba tiesību pārkāpums – rakstiska darba līguma trūkums. Strādājošie apzinās, ka darba līguma neesamības gadījumā viņi arī nevar pieprasīt apmaksātu atvaļinājumu, līdz ar to viņi ir gatavi uzņemties atbildību par šo situāciju. Gadījumos, kad darba līguma trūkums nav šķērslis atvaļinājuma piešķiršanai, pastāv citi darba devēja izvirzīti nosacījumi, kas liedz izmantot savas tiesības uz atpūtu. Viens no šādiem nosacījumiem ir nepieciešamība pašam darbiniekam atrast

sev aizvietotāju viņa darba pienākumu izpildei prombūtnes laikā. Līdzīga situācija ir darbiniekiem, kuri nevar atļauties doties četru nedēļu ilgā atvaļinājumā, jo viņu pienākumi šajā laikā netiek veikti un rezultātā sakrājas ļoti liels darba apjoms, ko pēc tam nākas paveikt, strādājot brīvdienās vai virsstundās, kas, savukārt, netiek apmaksātas. Tāpēc šādās situācijās strādājošie drīzāk izvēlas īsāku atvaļinājumu – līdz divām nedēļām – vai vispār nedodas atvaļinājumā.

„Man bija tāda situācija, ka es varēju iet atvaļinājumā ar nosacījumu, ja manā vietā tiek atrasts darbinieks. Aizvietotājs bija jāatrod man pašam, nevis vadītājam. Ja nevaru atrast, tad ir jāstrādā.” (Daugavpils_RU)

„Uz divām nedēļām nav problēma aiziet, bet uz četrām gan, tad ir vai nu jāpierunā vai jāšantažē. (..) slikti ir tas, ka tavu darbu atvaļinājumā neviens nedara un pēc atgriešanās tevi gaida gūzma ar darbiem. Tāpēc ilgāk par divām nedēļām neviens arī neiet atvaļinājumā. Dabūt pilnu atvaļinājumu ir ļoti grūti.” (Rīga_RU)

Darba tiesību pārkāpumu situācijas ir saistītas arī ar darbinieku piespiedu došanos bezalgas atvaļinājumā. Vienu no šādiem gadījumiem ilustrē kāda diskusijas dalībnieka stāstījums.

„Bija gadījums, kad atnāca administrācija un pateica, lai parakstās šeit, šeit un viss. Jūs aizejat bezalgas atvaļinājumā no tāda datuma, jūs no tāda datuma, jūs no tāda datuma. Cilvēki neko neteica, jo nevēlas palikt bez darba. Cilvēki medicīnas iestādēs to visu saprot, ka vienu mēnesi pasēdēs mājās bez naudas, bet vismaz ir kaut kādas garantijas, ka būs darbs pēc tam.” (Rīga_RU)

Balstoties uz grupu diskusijās izskanējušo pieredzi, ekonomiskās recesijas ietekmē ir vērojama šādu darba tiesību pārkāpumu izplatīšanās tendence, jo arvien vairāk strādājošo, nevēlēdamies palikt bez darba un būdami situācijas ķīlnieki, apzināti pieļauj šādus pārkāpumus.

(f) Darba uzdevumu izpildei atbilstoši **darba apstākļi** un **darba drošība** ir nākamie darba tiesību aspekti, kuru ievērošana tika apspriesta visās grupu diskusijās. Vairākus no pētījuma dalībniekiem neapmierina nepietiekamais apgaismojums un siltums telpās, kurās veicami darba pienākumi. Savukārt, nākamais citētais kāda respondenta izteikums ilustrē darba apstākļu pasliktināšanos ekonomiskās recesijas apstākļos.

„Manā darba vietā aktuālais dienas jautājums, ko es arī saistu ar darba tiesībām, ir darba apstākļi. Atalgojums iet paralēli. Tika samazinātas telpas, visus sadzina mazās telpās, cilvēku skaits tāds pats, darba funkcijas tās pašas jāveic, bet to nav fiziski iespējams veikt. Kā sabalansēt prasības ar iespējām tās īstenot. Katram vajag savu vietu, algu var pacelt, bet cilvēkam vajag arī labierīcības, darba vietu utt. Katru dienu notiek cīņa par to, lai būtu cilvēcīgi darba apstākļi.” (Rīga_LV)

Analizējot respondentu izteikumus, redzams, ka lielāka vērība atbilstošu darba apstākļu un darba drošības nodrošināšanā tiek pievērsta lielākos uzņēmumos, pašvaldību un valsts iestādēs, kur darbiniekiem ir nodrošināta gan darba drošības apmācība, gan arī viņi tiek informēti par savām darba tiesībām, kas ir vērtējams kā pozitīvā prakse.

„(..) stājoties darbā parakstījām ne tikai līgumu, bet mums arī brauca cilvēki, kas stāstīja par šīm lietām, par darba drošību, par darba tiesībām, par mūsu iespējām. Mums ir bija ļoti intensīva apmācība, jo bija darbs ar tehniku. Mums ir veikals, noliktava, - tapetes stāv augšā ceturtajā stāvā. Tas ir tuvu griežtiem. Mēs braucam ar ‘kāriem’, ar ‘pekaniskiem’, ar tādām tehnikām un mums visu to apmācīja, noskaidroja, tā kā ļoti nopietni.” (Liepāja_LV)

„Mums darba drošība ir augstā līmenī, esam pašvaldības uzņēmums, regulāri nāk visādas pārbaudes – ugunsdzēsēji, elektriķi. Visiem ir cimdi utt. Kopumā piekritu, ka ir jāzina un pašam jāseko līdzī, nav ko pirkstus bāzt, kur nevajag.” (Rīga_RU)

Vienlaikus respondenti uzskata, ka ne vienmēr darba devējs spēj nodrošināt tādus darba apstākļus, kas atbilstu darbinieku prasībām un vajadzībām, jo nereti tas prasītu lielus finanšu ieguldījumus.

„Jebkurš privāts uzņēmums var atļauties nodrošināt tik, cik nopelna. Šodienas likums nosaka, ka kaitīgu darba apstākļu šodien darba vietās nav. Piemēram, mūsu uzņēmumā, lai izdarītu visu atbilstoši darba drošības prasībām, būtu jāiegulda kādi simts miljoni.”
(Daugavpils_RU)

Ļoti tipiska attieksme, kas izskanēja visās četrās grupu diskusijās, ir paša indivīda, darba ņēmēja, pienākums uzņemties atbildību par savu drošību darba vietā, iepazīstoties ar darba drošības noteikumiem un ievērojot tos. Gadījumos, kad tās ievērošanu kavē noteikti darba apstākļi, tiek iesaistīti darba devēji, aicinot viņus tos novērst, taču kopumā par darba drošības ievērošanu, spriežot pēc respondentu izteikumiem, darba devēji neatbild.

„Drošības noteikumi ir jāizlasa, jāparaksta. Formāla attieksme, parakstīju. Ķiveru valkāšana – pilsētas objektā valkā, ārpus pilsētas nevalkā. Tā ir katra paša izvēle, jo tas nav ērti.” (Daugavpils_RU)

„Drošības noteikumus esmu lasījis, bet es uzskatu, ka tam ir jāseko katram pašam. Ja gribi, lai nesāp rokas, parūpējies par paliktņi, gribi, lai nesāp acis, seko līdz monitoram, gribi, lai neesi piekusis, seko līdz apgaismojumam. Ja tu pats sev to izcīni tad vari lietot, ja ne, tad ne. Tieši šobrīd es darbā sēžu diezgan tumšā stūrī. Panācu papildus apgaismojumu, bet vēl nav labi. Tagad cīnos par jaunu monitoru. Pašam pirkt negribas, bet sēdēt un bojāt acis arī negribas.” (Rīga_RU)

(g) Lielākajā daļā gadījumu, saskaņā ar diskusiju dalībnieku atklāto pieredzi, strādājošie tiek nodrošināti ar darba uzdevumu izpildei nepieciešamajiem darba **instrumentiem un apģērbu**.

„(..) mums ir speciālas darba formas, apģērbs. Nu teiksim tā, viņš ir gan drošs, gan ērts. Tad mums ir arī darba cimdi, darba apavi. Darba devējs nodrošina. Ķiveres ir, drošība arī tiek ievērota.” (Liepāja_LV)

„Manā darbā ir svarīgi, lai būtu instrumenti, maska, cimdi, veselības drošība, kas man ir svarīga, ja man ir kāda slimība, lai es to nepārnesu citiem, kāda inficēšanās var notikt, tas atkal manā darbā ir svarīgi. Nav problēmu, tas viss man ir.” (Liepāja_LV)

Tomēr atsevišķos gadījumos arī attiecībā par darbam nepieciešamo instrumentu un apģērba nodrošinājumu ir pamatoti norādīt, ka pastāv darba tiesību pārkāpumi. Grupu diskusiju dalībnieku pieredze rāda, ka šī veida darba tiesību pārkāpumu īstenotāji ir galvenokārt vidējā līmeņa vadītāji, piemēram, strādnieku brigāžu uzraugi, cehu vadītāji.

„Ceļu būvē (..) es vienmēr esmu pastāvējis uz to, ka boss nedrīkst pirkt strādniekiem cimdus. Cimdi ir jāpērk pašam. Motivācija ir viena - ja cimdus dāvina, viņi plīst katru dienu. Ja pērc savus, tad iet nedēļu vai pat divas. Pērk no savas algas. Pārējie darba līdzekļi, ja strādniekam vajag, piemēram, austiņas, tad ej pērc, pēc tam tev samaksās. Tas veicina rūpes par savu mantu. Cimdi ir tādi, kas nāk un iet, austiņas ilgāk kalpo.” (Rīga_LV)

„Tas jau droši ir no pašiem vadītājiem atkarīgs, teiksim, (..) ir piemērs, ka vienā ražotnē visu dabū, jo tur cits vadītājs. Mums cehā savukārt bija taupība, bet (..) kaut kādu naudu es tur izcīnīju un instrumentus iepirka. Pirms tam lielākā daļa tika pirka par savu naudu. Tas ir ļoti atkarīgs no darba vadītāja, ne īpašnieka, bet darba vadītāja, kas par to pacīnās un kaut ko dabū.” (Liepāja_LV)

Ir gadījumi, kad darba ņēmējs pats labprātīgi sev iegādājas nepieciešamos instrumentus vai apģērbu, kas ir augstākas kvalitātes nekā var nodrošināt darba devējs.

„(..) man patīk pašai pirkt, jo tas, ko dod, to nav iespējams nēsāt. Es pārku no savas algas. Dod mums baltus halātus, bet es labāk pārku pati. Cimdus dod. Tik traki nav. (..) Ja es strādāšu bez cimdiem un tur ir HIV pozitīvs, tad tā ir tikai mana problēma. Man vienmēr ir bail, jo var sadurt pirkstu, var trāpīt acī nejauši asins strūkļa. Man vienmēr ir bail. Nodrošinājums ir, bet vienmēr ir kaut kāds riska procents.” (Rīga_RU)

„Mums ir krīts, kādreiz bija maziņš, smuks, apaļš krītiņš un tagad saimnieks ir iepircis ar vissliktāko kvalitāti, un tagad (..) ir skolotāji, kur paši pārku krītu, es arī. Man ir pašai baltā tāfele, es esmu izcīnījusi balto tāfeli, bet flomāsterus, ar kuriem es rakstu, es pārku pati. Tad es varu pretendēt semestrī uz konkrētu skaitu. Bet valodu, lai es mācītu, ir jāizmanto konkrētas tehnoloģijas, man, piemēram, pašai nācās darba nopirkt portatīvo datoru, jo skola to nevarēja atļauties.” (Liepāja_LV)

(h) **Vecuma, dzimuma un etniskā diskriminācija** ir reta parādība. Tikai atsevišķi diskusiju dalībnieki varēja dalīties šādu gadījumu pieredzē, kas ļauj izvirzīt pieņēmumu, ka šāda veida cilvēktiesību pārkāpumi darba attiecību kontekstā nav izplatīti.

„**Krievu tautības**, tie pie mums neturas, tomēr kaut kas tāds ir. Netiek pieņemti.” (Rīga_LV)

„(..)tā kā mēs kontaktējamies ar ļoti daudziem darba devējiem visā Rīgā, tad bija grūtības iekārtot darbā čigānu tautības sievieti. Atklāta **etniskā diskriminācija**. Beigās tomēr atradām darbu, bet tā bija problēma.” (Rīga_RU)

„Mums ir netieša **vecuma diskriminācija**, jo jaunajiem ir jādara visi pienākumi, arī tie, kas neattiecas uz darbības jomu. Piemēram, profesori liek darīt to, kas viņiem pašiem tehniski neizdodas. Un sanāk tā, ka esi atnācis 9.00, aizej 17.00, bet neko no saviem tiešajiem pienākumiem neesi izdarījis. Vai arī brauc kāds viesprofesors un ir jābrauc 5.00 no rīta uz lidostu. Pamēģini tikai to neizdarīt.” (Rīga_RU)

„Man liekas, ka **vīrieši** vienmēr tiek uzskatīti, nezin kāpēc, par gudrākiem, tieši vadošajos amatos. Es esmu piedalījies vairākās pārrunās, kur mums nāca pārdošanas vadītājs. Ja tā bija sieviete, viņai bija pilnīgi citi jautājumi, pilnīgi cita attieksme, jo viņai prasības bija augstākas, bet vadītājs vīrietis tomēr izvēlējās vīrieti. Tas noteikti bija pluss, viņiem priekšrocība.” (Liepāja_LV)

(i) Salīdzinājumā ar dažādu veidu diskriminācijas gadījumiem, biežāk sastopama ir darbinieku **aizskaroša attieksme no kolēģu un vadības puses**. Tās pamatā ir necienīga izturēšanās (balss pacelšana, pazemojošu un rupju vārdu lietošana) pret padotajiem, rājienu izteikšana citu darbinieku klātbūtnē, nepamatoti aizrādījumi par darba kvalitāti.

„Es esmu juties aizskarts, kad ir bijuši kopā vairāki kolēģi un ir nepamatoti balss pacelta, tas nav ētiski. Es uzskatu, ka tā ir aizskaršana situācijā, kad pārējie darba kolēģi ir apkārt. Ja vēl viens pret vienu, tad citādi. Lai arī es esmu vainīgs kaut kādās darba attiecībās, tā tomēr ir aizskaršana.” (Rīga_LV)

„Atkarīgs no priekšnieka. Viens ir mierīgs, bet otrs savus padotos lamā, ar krievu lamu vārdiem, arī publiski. Pret mani nekas nav bijis, bet esmu pieredzējis, ka citus lamā.” (Rīga_LV)

„Esmu saskārusies ar līdzīgām situācijām, kas bija arī viens no iemesliem, kāpēc es aizgāju prom. Iepriekšējā darba vietā finansu direktoru atlaida, atnāca cita sieviete, kas uzskatīja, ka viss, kas tur ir, ir slikti. Līdz ar to iepriekšējie darbinieki ir tie, kas salaiduši visu grīstē. Dari, ko gribi, nedari neko, viss ir slikti. Tā es arī domāju, ka tā ir tāda personas aizskaršana.” (Rīga_LV)

„Man iepriekšējā darba vietā bija tāds īpatnējs darba vadītājs. Mēs esam dažāda līmeņa vadītāji, mēs bijām tieši pakļauti viņam, un bija tādas situācijas, ka viņš nosauc lejā, piemēram, kaut kādā konkrētā vietā viņam kaut kas nepatīk, un tad viņš to darbinieku klātbūtnē, no kuriem pēc tam ir jāprasa rezultāts, viņš nodod visu, ko viņš par mums domā, bļauj un grūstās. (..) Es uzskatu, ka visi tie cilvēki tika pazemoti. (..) fakts kā tāds, ka citu darbinieku klātbūtnē vai arī sapulcēs, kur dažāda līmeņa vadītāji sapulcējās un darbinieki. Tad tieši tas pats notika. Tas tiešām bija ļoti nepatīkami.” (Liepāja_LV)

Daži gadījumi, kas izskanēja grupu diskusijās, ir saistāmi gan ar personas aizskaršanu, gan zināmu diskrimināciju pēc profesionālās pieredzes pazīmes. Šo pārkāpumu īstenotāji ir ne tikai darba devēji vai augstākā līmeņa vadītāji, bet arī darbinieki ar lielāku darba stāžu un pieredzi. Proti, jaunajiem darbiniekiem, kas tikko sākuši strādāt profesijā vai vēl turpina mācīties, nākas pildīt vecāko kolēģu pienākumus, lai gan tie neatbilst viņu darba līgumā noteiktajiem darba uzdevumiem un kvalifikācijai.

„Ja ir pedagogs, kuram ir tikai viena gada pieredze, tad tas ir tikai puspedagogs un attieksme ir kā pret otrās šķiras cilvēku. Viņu visu laiku aizvaino, publiski komentē viņa darbu, lai gan cilvēks cenšas strādāt, cik labi var. Un, ja otram ir vairāk kļūdu, tad vainīgs vienmēr vienalga ir tas, kuram ir viena gada pieredze. Diemžēl tā sanāk, ka jaunie pedagogi bēg no mums, jo mums ir ļoti autoritārs stils, un jaunajam pedagogam, kurš iziet praksi, tiek skaidri pateikts, ka tu darīsi tā, kā vajag mums. Ja nepatīk, tad vari nenākt. Visu melno darbu – metodika, papīru darbi, visas atklātās stundas, atklātie svētku pasākumi - ir jādara jaunajam pedagogam. Viņu visu laiku rausta, no viņa visu laiku prasa. To visu liek darīt it kā pieredzes uzkrāšanas vārdā.” (Rīga_RU)

„Mums iepriekšējā darbā bija tā, ka mēs jauniņās ienācām, mēs bijām trīs jaunas māsiņas no Liepājas, tad visas rīdzinieces, kas bija vecākas, kas tur jau ir 20 – 30 gadus nostrādājušas, mums nemitīgi norādīja, ko darīt. „Dariet to, dariet to. Tu tur neiesi, es tur strādāju, ej tu dari to!” Tas aizskar. Mums darbs ir jāsadala, bet tur nekāda pretimnākšana nebija. Viņas uzskatīja tā, ka viņas slimnīcā ir ienākušas pirms 20 gadiem un viņām neviens neko nepamācīja, tad viņas arī mums neko neteiks. Es neesmu sertificēta, es ķīmiju nedrīkstēju bērniem laist, bet viņa saka: „Tev pa kaitīgiem [darbiem] maksā, ej!” Un, ko es varu pateikt, es tur esmu maziņa un melna. Gāju un darīju.” (Liepāja_LV)

(j) Citi darba tiesību pārkāpumu veidi, par kuriem vēstīja respondenti, bija, piemēram, **darba laika** neievērošana situācijās, kad darbinieks ir spiests pildīt savus pienākumus ārpus normētā darba laika, taču iemesls tam nav neatbilstoša darba plānošana vai elastīgs darba laiks, bet citi no darbinieka neatkarīgi apstākļi. Otrs izplatīts darba tiesību pārkāpums ir liegta iespēja izmantot **darba nespējas lapu**, kas ir raksturīgāk tieši privātajos uzņēmumos.

(..) zinātniskajā institūtā darba tiesības netiek ievērotas. Kāpēc? Gatavoties konferencēm nākas mājās, jo, piemēram, itāļu kolēģi, ļoti novēloti atsūta datus. Priekšniecībai galvenais ir, lai projekts tiktu pabeigts un formāli viss būtu izdarīts. (Rīga_RU)

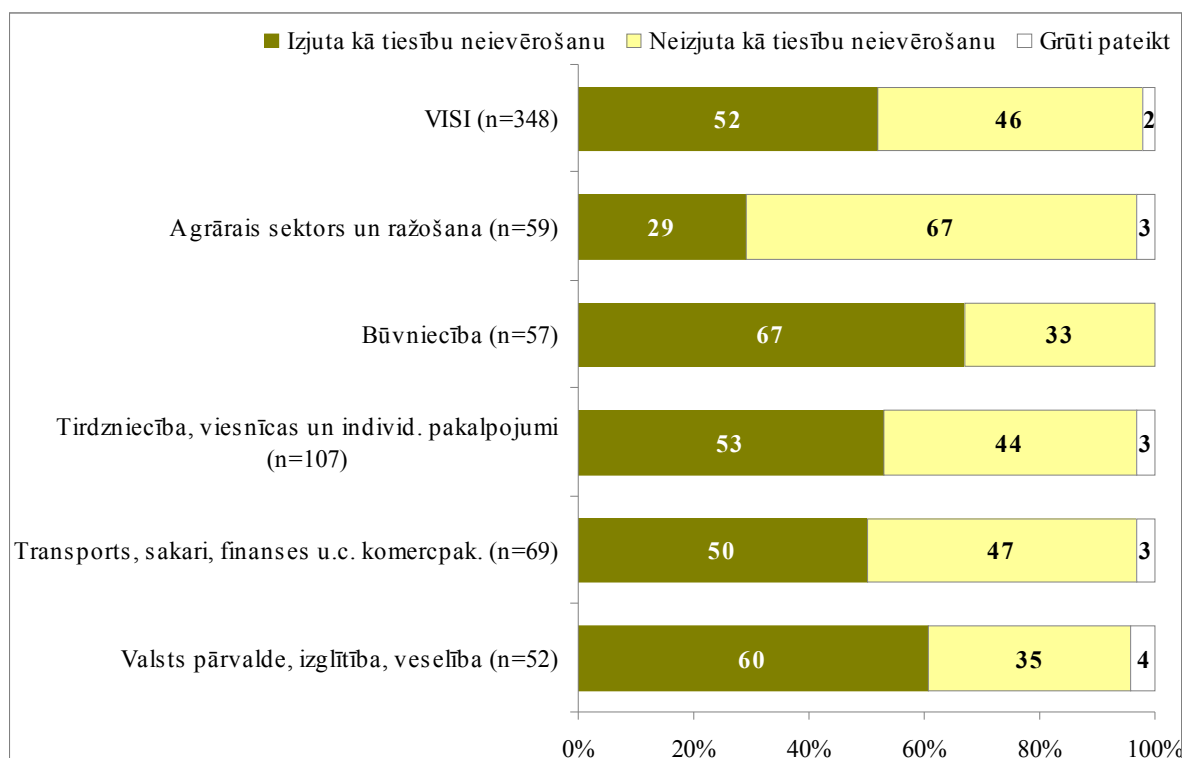
„Man tā arī pateica, ka pie mums neslimo. Darba devēja nostāja – negribi, nestrādā. Gribi slimot, slimo.” (Daugavpils_RU)

Izvērtējot respondentu atklāto darba tiesību pārkāpumu pieredzi, jāsecina, pirmkārt, ka katrā darba vietā strādājošie ir saskārušies ar vienu līdz diviem pārkāpumiem, tomēr kopējā pieredzē visās darba vietās notikušie pārkāpumi summējas un to ir vairāk. Otrkārt, respondentu stāstījumi atklāj, ka ne visi darba tiesību pārkāpumi tiek uztverti kā pārkāpumi. Šo atziņu papildina iedzīvotāju aptaujas dati. Proti, tiem aptaujātajiem, kuri pēdējo sešu mēnešu laikā ir saskārušies ar darba tiesību vai darba drošības pārkāpumiem (sk. 5. zīmējuma datus), tika uzdots jautājums, vai viņi kādu no

šīm situācijām izjuta kā savu darba tiesību neievērošanu. Tikai nedaudz vairāk kā puse (52%) aptaujāto atzīst, ka viņi izjuta to kā darba tiesību neievērošanu (sk. 7. zīm.).

Aplūkojot šo jautājumu sociāli demogrāfiskā griezumā, nav konstatējamā būtiskas atšķirības atbilžu sadalījumā starp dzimumiem, dažādām vecumgrupām un pēc norādītās dzimtās valodas.

7. zīmējums. Pieredzēto darba tiesību un darba drošības pārkāpumu gadījumu uztvere dalījumā pēc strādājošā tautsaimniecības sektora (atbilžu sadalījums procentos)



Tie, kuri ir saskārušies ar darba tiesību un darba drošības pārkāpumiem

Piezīme: Jautājuma formulējums anketā: „Vai kādu no iepriekš minētajām situācijām izjutāt kā savu tiesību neievērošanu?”

Kā rāda iedzīvotāju aptaujas rezultāti, darba tiesību un darba drošības pārkāpumus kā savu tiesību pārkāpumus vairāk apzinās būvniecības nozarē (67%), kā arī valsts pārvaldē, izglītības un veselības nozarēs strādājošie (60%) (sk. 7. zīm.). Tas, iespējams, skaidrojams ar to, ka būvniecības nozarē strādājošie pēdējā pusgada laikā ievērojami vairāk nekā citās nozarēs strādājošie ir saskārušies ar dažādiem darba tiesību un darba drošības pārkāpumiem (sk. 5. zīm.). Savukārt valsts pārvaldē, izglītības un veselības nozares lielākoties ir daļa no sabiedriskā sektora, kur darba tiesību un darba drošības pārkāpumi ir mazāk iespējami. Turklāt valsts pārvaldē, izglītības un veselības nozarēs ir plašāk izvērstā arodbiedrību darbība.

Aptaujā ir novērota sakarība starp darbinieku skaita izmaiņām uzņēmumā un atzinumu, ka darba tiesību un darba drošības pārkāpuma gadījumā ir pārkāptas konkrētā strādājošā tiesības – proti, tajos uzņēmumos, kur no darba atbrīvots lielāks nodarbināto skaits, strādājošie biežāk atzīst, ka darba tiesību un darba drošības pārkāpumu izjutis kā savu tiesību neievērošanu. Ja uzņēmumā darbinieku skaits pieaudzis vai palicis nemainīgs, tad 42% tajos strādājošie, kas saskārušies ar darba tiesību un darba drošības pārkāpumiem, tos uztvēruši kā savu tiesību pārkāpumu. Bet, ja darbinieku skaits uzņēmumā ir samazinājies mazliet vai samazinājies būtiski, tad savu tiesību neievērošanas faktu apzinājušies attiecīgi 51% un 64% strādājošo, kas saskārušies ar darba tiesību un darba drošības pārkāpumiem.

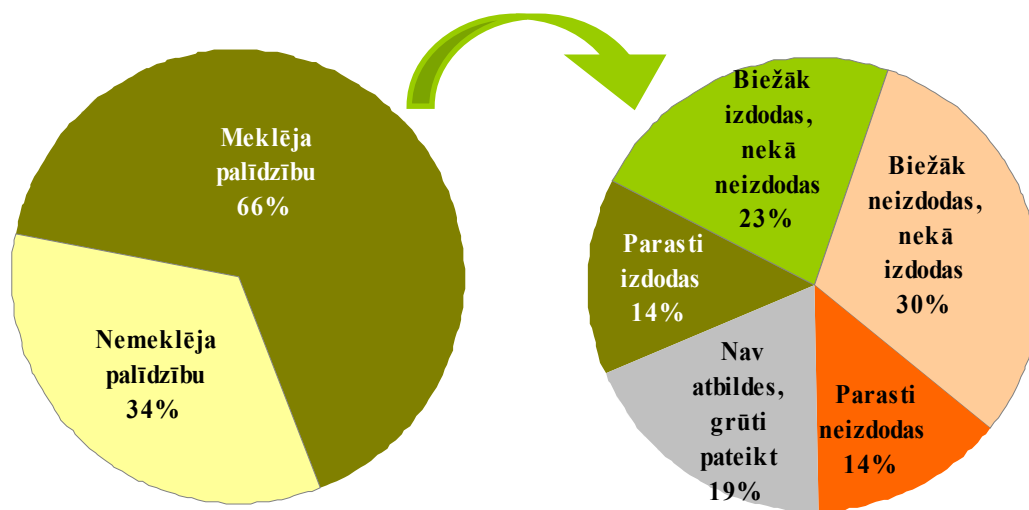
Līdzīga sakarība vērojama arī starp uzņēmumā strādājošo bažām zaudēt darbu un savu tiesību aizskāruma apzināšanos – ja strādājošie nesatraucas par iespēju zaudēt darbu, tad tikai katrs ceturtais no strādājošajiem, kas saskārušies ar darba tiesību un darba drošības pārkāpumiem, to uzskatīs par savu tiesību pārkāpumu (25%). Pieaugot iespējamībai zaudēt darbu, strādājošie, kas saskaras ar darba tiesību un darba drošības pārkāpumiem, biežāk tos atzīst par savu tiesību pārkāpumiem – ja mazliet satrauc iespēja zaudēt darbu, tad 48% strādājošo konkrētās situācijas uztver kā savu tiesību pārkāpumu, ja zināmā mērā satrauc, tad – 53% strādājošie, ja ļoti satrauc, tad – 52% strādājošie. Tas skaidrojams ar citu aptaujā novēroto sakarību – jo lielākas izmaiņas skar uzņēmumā strādājošo skaitu, jo lielāks skaits strādājošo norāda, ka ir saskārušies ar dažādu veidu darba tiesību un darba drošības pārkāpumiem.

1.4. Darba tiesību pārkāpumu risināšanas stratēģijas

Šajā sadaļā ir apkopoti gan iedzīvotāju aptaujas, gan fokusa grupu diskusiju rezultāti par darba tiesību pārkāpumu risināšanas veidiem, iesaistītajām pusēm un motivāciju aizstāvēt savas darba tiesības.

Ja strādājošais bija izjutis kādu no darba tiesību vai darba drošības pārkāpumiem kā savu darba tiesību neievērošanu, viņam tika uzdots jautājumus, ko viņš darīja, lai risinātu minēto situāciju. Novērtējot, cik liela daļa strādājošo bija izmantojuši kaut vienu situācijas risināšanas stratēģiju, redzams, ka 66% aptaujāto, kuri bija izjutuši situāciju kā savu tiesību neievērošanu, meklēja palīdzību sevis aizstāvēšanai (sk. 8. zīm.). Tādējādi viena trešdaļa to, kuri izjuta, ka ir neievērotas viņu darba tiesības, nav mēģinājuši situāciju risināt nekādā veidā, pat ne pārrunu ceļā ar darba devēju.

8. zīmējums. Palīdzības meklēšanas intensitāte darba tiesību neievērošanas gadījumā un rezultāts (atbilžu sadalījums procentos)



Pa kreisi: Tie respondenti, kas ir saskārušies ar darba tiesību un darba drošības pārkāpumiem, $n=181$.

Pa labi: Tie respondenti, kuri darba tiesību un darba drošības pārkāpumu gadījumā ir meklējuši palīdzību, $n=120$.

Aplūkojot sociāli demogrāfiskā griezumā, cik liela daļa strādājošo bija izmantojuši kaut vienu situācijas risināšanas stratēģiju, nav konstatējamā būtiskas atšķirības atbilžu sadalījumā starp dzimumiem, dažādām vecumgrupām, pēc norādītās dzimtās valodas un reģiona.

Aptaujas rezultātos vērojama sakarība starp uzņēmumā strādājošo bažām zaudēt darbu un strādājošo rīcības stratēģijām tiesību neievērošanas gadījumā – ja strādājošo nesatrauc iespēja zaudēt darbu, tad viņš salīdzinoši retāk meklē palīdzību. Ja strādājošo nesatrauc iespēja zaudēt darbu, tad mazliet vairāk par pusi (52%) to, kas saskārušies ar darba tiesību un darba drošības pārkāpumiem, meklē palīdzību. Savukārt, ja strādājošo uztrauc iespēja zaudēt darbu, tad pieaug to īpatsvars, kas darba tiesību un darba drošības pārkāpumu gadījumā meklēja palīdzību – 66% to, kas saskārušies ar darba tiesību un darba drošības pārkāpumiem un kas uztrauc iespēja zaudēt darbu, meklēja palīdzību.

Interesanti, ka no tiem, kas meklēja palīdzību darba tiesību un darba drošības pārkāpumu gadījumā, tikai 14% atzīst, ka rīcība devusi vēlamo rezultātu, bet 23% – ka rezultātu sasnieguši daļēji (sk. 8. zīm.). Savukārt 44% to respondentu, kas darba tiesību un darba drošības pārkāpumu gadījumā vērsušies pēc palīdzības, norāda, ka aizstāvēt sevi („biežāk” vai „kā parasti”) neizdodas.

Aptaujas rezultāti atklāj, ka darba tiesību un darba drošības pārkāpumu gadījumā pārliecinātākas par sasniegto rezultātu ir sievietes (sievietes – 41%, vīrieši – 32%), kā arī tie, kuriem dzimtā valoda nav latviešu valoda (cita – 45%, latviešu – 30%). To, ka darba tiesību un darba drošības pārkāpumu gadījumā izdevās sevi aizstāvēt, biežāk norāda tie, kuri strādā sabiedriskajā sektorā (sabiedriskais sektors – 42%, privātais sektors – 33%), un tie, kuru uzņēmumā darbojas arodbiedrība (pamatdarbā ir arodbiedrība – 59%, pamatdarbā nav arodbiedrības – 36%), kā arī tie, kuru pamatdarba vietās pēdējo 12 mēnešu laikā darbinieku skaits ir pieaudzis vai palicis nemainīgs (darbinieku skaits pieaudzis vai palicis nemainīgs – 60%, darbinieku skaits mazliet samazinājies – 32%, darbinieku skaits būtiski samazinājies – 29%).

1.4.1. Darba tiesību pārkāpumu risināšanas stratēģijas un iesaistītie aģenti

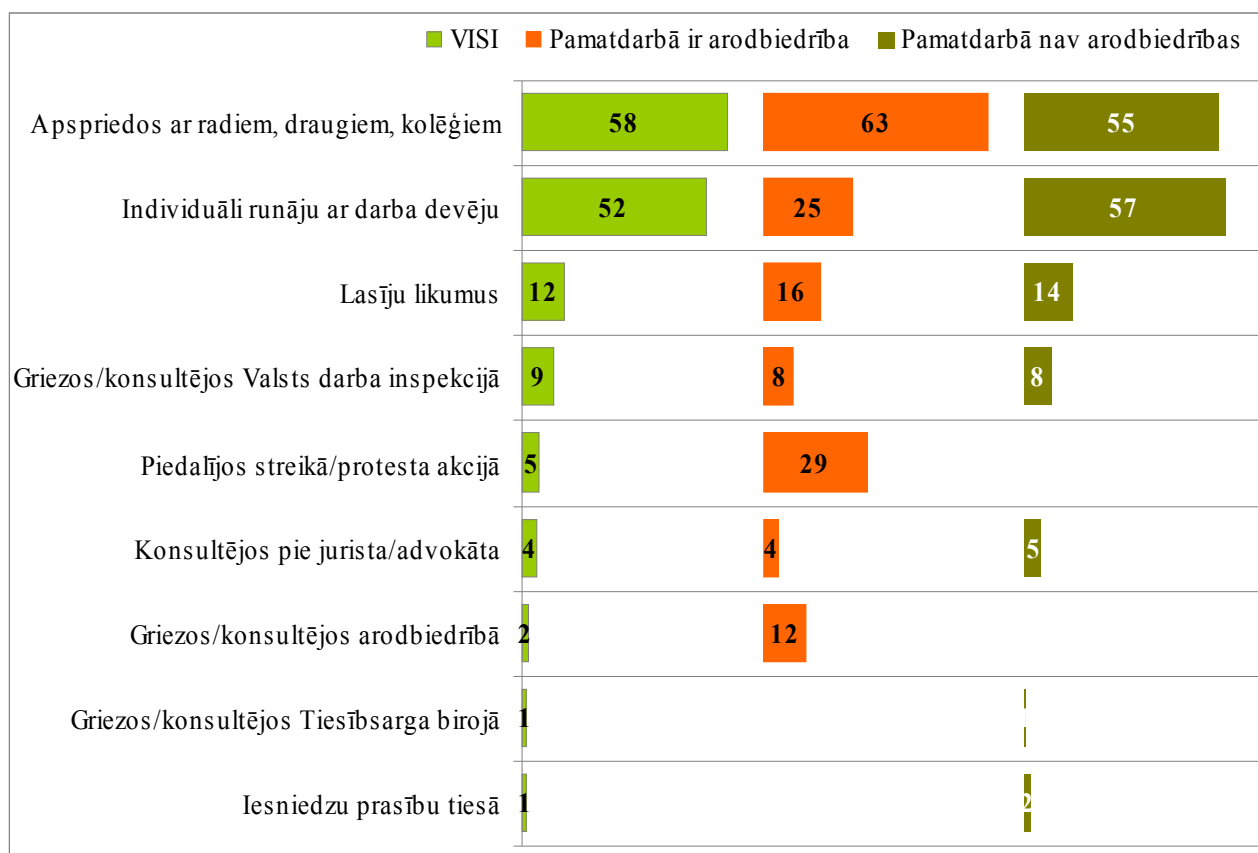
Tiem respondentiem, kuri darba tiesību vai darba drošības pārkāpumus uztvēruši kā savu tiesību neievērošanu, tika uzdots jautājums, ko tieši viņi darīja, lai šīs tiesības aizstāvētu. 58% respondentu darba tiesību un darba drošības pārkāpumu gadījumā apspriedās ar radiem, draugiem un kolēģiem, bet 52% respondentu – individuāli runāja ar darba devējiem (sk. 9. zīm.). 12% respondentu, kas saskārās ar darba tiesību un darba drošības pārkāpumiem, kā sevis aizstāvēšanas stratēģiju izvēlējies personīgi iepazīties ar normatīvajiem aktiem.

Salīdzinoši maz respondentu, aizstāvot sevi darba tiesību un darba drošības pārkāpuma gadījumā, vērsās institūcijās, kas varētu palīdzēt šo problēmu risināt – Valsts darba inspekcijā, arodbiedrībās vai Tiesībsarga birojā. Kā rāda iedzīvotāju aptaujas rezultāti, arī konsultēšanās pie jurista, prasības iesniegšana tiesā un piedalīšanās streikā vai protesta akcijā ir salīdzinoši reti izmantotas sevis aizstāvēšanas stratēģijas darba tiesību un darba drošības pārkāpumu gadījumā.

Aptaujas dati liecina, ka vīrieši biežāk nekā sievietes kā sevis aizstāvēšanas stratēģiju darba tiesību un darba drošības pārkāpumu gadījumā izmanto individuālas sarunas ar darba devēju (vīrieši – 58%, sievietes – 45%). Šo stratēģiju salīdzinoši vairāk izmanto tie respondenti, kuru dzimtā valoda nav latviešu valoda (cita – 60%, latviešu – 45%). Savukārt respondenti, kuriem dzimtā valoda ir latviešu valoda, aizstāvot savas tiesības, biežāk dodas uz Valsts darba inspekciju (latviešu – 13%, cita – 3%) un iepazīstas ar atbilstošiem normatīvajiem aktiem (latviešu – 17%, cita – 7%).

Aptaujā iegūtā informācija rāda, ka sabiedriskajā sektorā strādājošie darba tiesību un darba drošības pārkāpumu gadījumā biežāk vērsās Valsts darba inspekcijā (sabiedriskais sektors – 13%, privātais sektors – 5%). Privātajā sektorā strādājošie atzīst, ka vairāk paļaujas uz saviem spēkiem un ka risinājumu problēmai meklē likumos (privātais sektors – 16%, sabiedriskais sektors – 8%). Savukārt, ja pamatdarba vietā darbojas arodbiedrība, tad darba tiesību un darba drošības pārkāpumu gadījumā respondenti ievērojami retāk problēmu izrunā individuālu sarunu ceļā ar darba devēju, bet ievērojami biežāk piedalās streikos vai protesta akcijās (sk. 9. zīm.).

9. zīmējums. Izmantotās sevis aizstāvēšanas stratēģijas darba tiesību neievērošanas gadījumā dalījumā pēc līdzdalības arodbiedrībā (atbilžu sadalījums procentos)



Tie respondenti, kas ir saskārušies ar darba tiesību un darba drošības pārkāpumiem.

Iedzīvotāju fokusa grupu diskusijās, atbildot uz jautājumu, kas Latvijā aizstāv strādājošo intereses un darba tiesības, respondenti lielāko tiesu atbildēja, ka to dara paši strādājošie, tādējādi uzsverot paša indivīda atbildību par savām darba tiesībām un to ievērošanu.

„Man liekas, ka galvenais ir tas, ka tam cilvēkam pašam ir jāizlasa tas līgums, ko viņš paraksta, uz kādiem nosacījumiem viņš iet. Ir jāzina tiešām savs darba pienākums un tiesības. Pašam ir nedaudz jābūt juristam, jo cits tavā vietā neko nedarīs. Jo katrs skatīsies, kā labāk, un tad man arī ir jāzina visi likumi, kā man labāk.” (Liepāja_LV)

„Es vienkārši kļuvu drošāka, es sapratu, ja es pati par sevi nepastāvēšu un necīnīšos un neskatīšos, kā tas notiek, tad neviens manā vietā to nedarīs.” (Liepāja_LV)

Palīdzību dažādās organizācijās tiesību pārkāpumu gadījumos, saskaņā ar grupu diskusiju dalībnieku atklāto pieredzi, strādājošie meklē tikai atsevišķos gadījumos, kas ļauj secināt par darba tiesību pārkāpumu individuālo stratēģiju dominanti. Kvantitatīvās aptaujas rezultāti šo atziņu pilnībā apstiprina, jo, piemēram, Valsts darba inspekcijā pēc palīdzības ir vērsušies 9% aptaujāto, kas ir izjutuši savu darba tiesību pārkāpumus, savukārt, arodbiedrībā – tikai 2% (sk. 9.zīm.).

Attieksme pret darba tiesību aizstāvēšanā iesaistītajiem kolektīvajiem aģentiem – Valsts darba inspekciju un arodbiedrībām – un to iespējām sniegt nepieciešamo atbalstu vai palīdzību ir kritiska, īpaši tas attiecināms uz Valsts darba inspekciju (par arodbiedrību lomu un iesaistīšanos darba tiesību aizstāvēšanā skatīt 1.5. nodaļu). Respondenti puda neapmierinātību ar Valsts darba inspekcijas neinteresēto attieksmi pret strādājošo sūdzībām saistībā ar darba tiesību neievērošanu darba vietās. Iespējams, šīs negatīvās pieredzes pamatā ir nepilnīgās strādājošo (šajā gadījumā respondentu) zināšanas par sūdzību iesniegšanas termiņu un kārtību. Tomēr arī iepriekš veikto

pētījumu rezultāti un secinājumi vēstī, ka strādājošo vērtējumā Valsts darba inspekcija nevar reāli palīdzēt darba tiesību pārkāpumu gadījumos¹. Tāpat diskusiju dalībnieki uzskata vēršanos Valsts darba inspekcijā par nelietderīgu, jo tā veic galvenokārt soda funkcijas pret darba tiesību pārkāpējiem, taču, kā rāda respondentu pieredze, šāda pieeja nav vērsta uz problēmas risinājumu kopumā.

„Es domāju, ka neviens [ne aizstāv darba tiesības]. Ir vēl tāda Darba inspekcija, kur stāv nenormālas rindas. Tur iet tad, kad nepamatoti atlaiž, neizmaksā pabalstus utt. Es nezinu, kā šī sistēma strādā.” (Rīga_RU)

„Darba inspekcija, bet tā neko neaizstāv. Kad krīze nebija, kad sākās pirmās problēmas ar algu neizmaksāšanu, atnāca pārbaude, uzlika sodus tūkstošos. Sekas bija šādas: visiem pārrakstīja darba līgumus, pārbīdīja algas izmaksas datumu no 15. uz 27. datumu. Paši cietām.” (Daugavpils_RU)

„Citā reizē aizgājām uz darba inspekciju, nosaucām konkrēti firmas nosaukumu, kas un kā, bet viņi nepakustināja pat pirkstiņu, lai gan viņiem vajadzēja atnākt uz firmu un veikt pārbaudi. Mums trīs mēnešus neizmaksāja algu. Teica, lai ejam uz tiesu. Bijām Darba inspekcijā pie jurista trīs reizes, bet neko mums nepalīdzēja. Tādas mīļas pārrunas.” (Daugavpils_RU)

„Es neskatu tās darba attiecības kā attiecības ar naidnieku. Pirmais, es mēģinātu runāt ar darba devēju, nevis ar darba inspekciju. Darba inspekcija atnāk un uzliek sodu. Paskatās, vai papīri kārtībā, bet jēga var arī nebūt. Ir jārisina demokrātiski ar darba devēju vienoties.” (Rīga_LV)

„Ne arodbiedrība darbojas, ne darba inspekcija. Varbūt viņi pie kaut kādiem sākumiem pieslēdzās, bet tur kur ir tiešām lielas problēmas, tur, kur ir lielas summas un uzņēmums, kur ir iesaistītas valdes un valdes priekšsēdētāji, tur, kur kaut kas ir jādara, tur nekas reāls nenotiek.” (Liepāja_LV)

Turpinājumā ir aplūkotas iedzīvotāju grupu diskusijās atklātās darba tiesību pārkāpumu situāciju individuālās risināšanas stratēģijas, kas neparedz iesaistīt jebkādus kolektīvos aģentus, vienlaikus daļā no tām tiek iesaistīti citi individuālie aģenti.

(a) **Individuāla saruna un vienošanās ar darba devēju** ir viena no visraksturīgākajām darba tiesību pārkāpumu risināšanas stratēģija, ko ir izmantojuši lielākā daļa diskusijas dalībnieku un ko apstiprina arī aptaujas dati (sk. 9.zīm.). Tās pamatā ir, pirmkārt, darba devēju situācijas izpratne, otrkārt, darba devēja un darbinieka neformālās attiecības. Abi šie faktori spilgti ilustrē sabiedriskā līguma darbību darba attiecībās, attiecīgi arī darba tiesību ievērošanas jomā. Respondenti, pamatojot šīs stratēģijas pielietojumu, izmanto attaisnojuma un atbildības pārceļšanas argumentācijas shēmas. No vienas puses, lietojot darba devēju situācijas izpratnes argumentus, viņi attaisno darba devēju rīcību, kas ir pretrunā ar normatīvajiem aktiem, no otras puses, viņi attaisno savu rīcību, pieļaujot šos pārkāpumus, un vienlaikus pārceļ savu atbildību par attiecīgo darba tiesību normu neievērošanu uz darba devējiem.

„Darba devējs ir tikai cilvēks. Ja viņš nevar nopelnīt naudu, viņš nevar maksāt. Ja reāli nav naudas, tad ko darīt?” (Daugavpils_RU)

„Tad, kad esi tuvāk administratīvajai daļai, tad tu arī neko daudz nevari prasīt, jo es redzu arī to darba devēju, no viņa puses, cik viņš ir bezspēcīgs šobrīd, privātuzņēmējs Latvijā. Es varu gribēt, bet es neko nevaru prasīt.” (Rīga_LV)

¹ RS Group (2006). Eiropas Savienības struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekta „Labklājības ministrijas pētījumi” Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003 pētījuma „Darba algas un to ietekmējošie faktori”. Rīga: RS Group, 75.lpp.

„(..) var saprast arī uzņēmēju. (..) No visām pusēm nospiež un ir grūti iztikēt, līdz ar to es arī šefu saprotu. Viņš nevar visu samaksāt, viņš ne var maksāt iespiedējam 300 latus, kas ir daudz par maz, līdz ar to viņam nākas darīt savādāk. To ir štruntīgi atbalsīt, bet es viņu saprotu, viņam nav citas iespējas.” (Liepāja_LV)

Stratēģijās, kurās liela loma ir darba devēja un darbinieka saskarsmei (gan formālajai, gan neformālajai), kā rāda respondentu izteikumi, virzītājspēku nosaka baiļu faktors, proti, darbinieka bailes gan no iespējamā darba zaudējuma, gan no darba attiecību pasliktināšanās (šis aspekts analizēts arī 1.4.2. sadaļā par darba tiesību aizstāvēšanas motivāciju un to ietekmējošiem faktoriem).

„Es arī esmu bijis vadītājs, man ir bijuši 35 veči pakļautībā, cits nāk ar saliektu muguriņu, cits nāk ar taisnu, dažādi. (..) Tas cilvēciņš nāk, vai arī es eju, un viņš principā riskē zaudēt labvēlību. Iegūt nelabvēlību tas jau būtu citādāk un pēc tam iekulties kaut kādās represijās. (..) Savas ādas sargāšana, tas ir izdzīvošanas likums.” (Liepāja_LV)

„Risinām problēmas visi kopā. Arī priekšniekam ir jāērķinās ar budžeta līdzekļiem, un tur vajag kooperēties, mums visiem kopā jādomā, kā mēs varētu labāk. Var jau iespītēties un pateikt, ka mēs to nedarīsim, bet ir robeža, kad tās attiecības var pāriet no demokrātiskām uz savādākām, un cilvēks gala rezultātā darba vietu vēlas saglabāt. Vidusceļš ir jāatrod, kad man ir darbs un man ir labi, nevis, ka es par to labo tik tālu cīnos, ka beigās es būšu pirmais, ko atlaiž.” (Rīga_LV)

„Es censtos iet pie priekšniecības un censtos risināt jautājumu, kas mani interesē, bet, ja es būtu atlaista, tad nekāda jēga nav iet. Vienkāršāk ir atrast jaunu darba vietu.” (Daugavpils_RU)

„Es vienmēr to esmu uztvērusi ļoti konstruktīvi, ja ir kāda lieta, tad par to ir jārunā. Manuprāt, šī baidīšanās, par kuru es esmu dzirdējuši citās darba vietās, ir lieka.” (Liepāja_LV)

Šīs stratēģijas efektivitāti ir grūti viennozīmīgi novērtēt, jo, daļā gadījumu abas puses apmierinošs risinājums netiek rasts, kā rezultātā visbiežāk tiek izmantots alternatīvais situācijas risinājums – darbinieks pārtrauc darba attiecības un meklē citu darbu. Daļā gadījumu, kad darbinieks sarunu ceļā ir centies atrisināt ar darbu saistītās problēmas, respondentiem ir izdevies vienoties ar darba devēju. Turklāt jāņem vērā, ka ne vienmēr darbinieks jūtas drošs izmantot šo darba tiesību pārkāpumu novēršanas stratēģiju, kas ir raksturīgi situācijās, ja darbinieks vēlas saglabāt esošo darba vietu un darba nosacījumus.

„Es aizgāju un pastāstīju, kā ir un ka tas man liedz pilnvērtīgi strādāt. Pēc šāda argumenta sākas risinājuma meklējumi. Vadība ieklausās. Savukārt, ja ir runa par kāda ražošanas līdzekļa modernāku versiju, piemēram, klaviatūras paliktņi, lai rokas nesāpētu, tad vai nu pērc pats vai nekā. Par acīm pusgadu pastāvīgi prasīju, bet sīkas sadzīves lietas ir vienkārši dabūt.” (Rīga_RU)

„Es esmu kā bonusu dabūjusi to, ka, ja man nav pilns atalgojums, tad es arī nestrādāju pilnu nedēļu. Es piektdienās nestrādāju, bet, ja es netieku galā, tad es nāku un man par to maksā atsevišķi. Tā ir abpusēja vienošanās.” (Rīga_LV)

„Ja ir kādas domstarpības par darba laiku, tad visu izrunājam ar priekšniecību un nonākam pie konsensusa. Parasti tas viss notiek pietiekami toleranti.” (Rīga_RU)

Individuālas sarunas un vienošanās ar darba devēju stratēģijā ļoti svarīgs faktors ir darba devēja – vadītāja pieejamība. Darba vietās, kurās uzņēmuma vadītājs darbiniekiem ir pieejams reti (dažkārt pat vienu reizes mēnesī vai vēl retāk), šī stratēģija nedarbojas un netiek izmantota. Izsekojot atsevišķu respondentu izteikumiem visas diskusijas gaitā, secināms, ka šādās darba vietās ir arī

izplatītāki dažādi darba tiesību pārkāpumi, darbinieki nav informēti par vadības lēmumiem un ir spiesti pieņemt izvirzītos nosacījumus, parakstot dažādus rīkojumus bez to iepriekšējas izskaidrošanas vai maldināšanas. Spriežot pēc diskusiju dalībnieku stāstījumiem, šāds darba tiesību pārkāpumu konteksts izplatītāks ir vidējā lieluma uzņēmumos, kuros strādā zemas un vidējas kvalifikācijas strādnieki, kuriem tiešā komunikācija ir galvenokārt ar darba uzraugiem, darba vadītājiem, brigadieriem.

Vairākkārt respondenti uzsvēra, ka vissekmīgāk izdodas risināt dažādus jautājumus tieši ar uzņēmumu vadītājiem, nevis vidējā vai zemākā līmeņa vadītājiem. Savukārt, iestādēs vai uzņēmumos, kuros ir vairāku līmeņu vadība, pastāv noteikta kārtība, kas nosaka, kādā veidā var vērsties pie vadības konkrētu jautājumu risināšanā. Ļoti svarīgi, kā atzina paši respondenti, ir runāt ar to vadības pārstāvi, kas var tieši ietekmēt problēmas risināšanu. Šāda sistēma raksturīgāka valsts iestādēm.

„Mums ir radīta sistēma. Pirmkārt, priekšniecība, es jebkurā brīdī tieku klāt un varu risināt. Ja ir bažas, ka es kaut ko nenododu tālāk, tad ir cita līmeņa sanāksmes, kur mani darbinieki tiekas ar manu tiešo priekšnieku. Ir vēl cita līmeņa sanāksmes, protams, retāk, kur pats zemākais darbinieks redz pašu galveno un var uzdot visus jautājumus. Un vēl ir sapulces, kur runā ne tikai iestādes ietvaros, bet vēl plašāk – pa visu Latviju, kur viņi var savā starpā apspriesties (kā jums iet, kā mums iet) un tur tos konfliktus risināt. Ja viņš nevar man pateikt, tad viņš var citam pateikt, un risinājums agri vai vēlu nāk. Ir ar ko runāt.”
(Rīga_LV)

(b) **Sociālo tīklu resursu izmantošana.** Vēl viens izplatīts veids, kā tiek risinātas darba tiesību pārkāpumu situācijas, ir vērsties pēc padoma pie citiem darba kolēģiem, ģimenes locekļiem vai paziņām, kuriem ir vajadzīgās zināšanas un izpratne par darba tiesībām. Visbiežāk sociālā tīkla aģenti tiek izmantoti darba attiecību pārtraukšanas gadījumos, kurus iniciē darba devējs.

„Trešā asociācija [ar darba tiesībām] ir mans paziņa, kas izstudēja to pašu zaļo grāmatiņu, konsultējās ar juristiem un paglāba no nelikumīgas atlaišanas savu brāli un vēl astoņus cilvēkus tajā firmā. Viņš sastādīja vajadzīgos papīrus, iedeva firmai, nevienu beigās neatlaida un algu arī samaksāja. Galvenais ir zināt likumu un zināt, kā to pavērst savā labā.” (Rīga_RU)

„(..) darba tiesības man asociējas galvenokārt saistībā ar atlaišanu, lai tiktu ievērotas visas niansas, kas ar to saistītas. Man mamma strādā kadru daļā, līdz ar to problēmu gadījumos viņa man visu var paskaidrot. Patiesībā atlaiž vienkāršāk, nekā tas ir uzrakstīts. Kā grib, tā atlaiž.” (Rīga_RU)

Kvantitatīvās aptaujas rezultāti rāda, ka šī ir visbiežāk (58%) izmantotā stratēģija (sk. 9.zīm.). Tās plašā izmantošana ir apstiprinājums darba ņēmēju nepilnīgajām zināšanām par savām darba tiesībām un to ievērošanas nodrošināšanu. Vienlaikus šīs stratēģijas efektivitāti apdraud attiecīgā sociālā tīkla aģenta, kuram tiek lūgts padoms, kompetence par konkrēto darba tiesību pārkāpuma veidu, tā atbilstību normatīvajiem aktiem un konkrētajā situācijā piemērotākajiem risinājuma modeļiem.

(c) Ievērojami retāka, tomēr vairākās diskusijās izskanējusi darba attiecību un darba tiesību ievērošanas nodrošināšanas stratēģija ir **fiziska spēka pielietošana**. Daļā respondentu, kas veic t.s. intelektuālo darbu, tas izsauca plašu emociju spektru, sākot no smiekliem līdz pat sašutumam. Fizisko spēku pielieto gan vidējā līmeņa vadītāji, piemēram, darba uzraugs pret saviem padotajiem strādniekiem, vai arī paši strādnieki pret dažāda līmeņa vadītājiem – gan ceha priekšniekiem, gan brigadieriem un uzņēmuma vadītājiem. Raksturīgi tas ir situācijās, kad attiecībā pret zemas vai vidējas kvalifikācijas strādniekiem netiek ievēroti iepriekš noteiktie darba nosacījumi, piemēram, darba izstrādes likmes, savlaicīga algu izmaksa u.tml. Turklāt, veicot šo respondentu gadījumu

analīzi visu viņu izteikumu kontekstā, var secināt, ka šo stratēģiju ir raksturīgi lietot tiem darba ņēmējiem, kuriem ir ierobežotāka darba devēju pieejamība un nav regulāra kontakta ar tiešo darba devēju. Zemāk citētie komentāri ilustrē gadījumos, kuros respondenti ir saskārušies ar fiziska spēka pielietošanu vai draudiem problēmsituāciju risināšanā.

„Mums ir visādi. Strādnieks paņem skrūvi vai kaut ko tādu un iet savam priekšniekam virsū. Man nav alga, tu man neesi samaksājis. Ir bijuši momenti, kad sit, un sit pa galvu.”
(Rīga_LV)

„Īsti nav šādu problēmu, kā jūs te runājat. Problēmas ar personālu es nereti risinu fiziski, jo parasti kolektīvā gadās kāds draņķis, kurš nevar saturēties. Iekaustu. Ir gadījies zaudēt, bet ir OK. Tas, protams, ir puiciski, bet tas baigi forši sakārto lietas. Tas atrisina labāk nekā papīri, diskusijas.” (Rīga_LV)

„Man pagājušajā mēnesī bija tā, ka es strādāju uz izstrādi. Ko es nopelnīju, tik es arī saņemu. Kad es saņemu algu, tad man kādi 80 LVL vienkārši nav. Tad es gāju augšā uz kantori, bet tur nekā nezina. Sekretāre ir paņēmusi un aizbraukusi kaut kur projām. Es prasu, kur ir sekretāre, pats priekšnieks nezina, kur ir sekretāre. (..) Pēkšņi atradās tā lapiņa, kur es visu biju sarakstījis un atrisinājās, jo citādi mēs jau tur ietu augšā. Metālisti ir tādi skarbi cilvēki, tur ar draudiem un lamām iet augšā. (..) Pēdējā pusgada laikā lielā priekšniecība atbrauc tikai tad, kad ir cehs tukšs, kad cilvēki ir aizgājuši. Baidās.”
(Liepāja_LV)

(d) Nākamā iespējamā rīcības stratēģija darba tiesību pārkāpumu gadījumos, par kuru savā pieredzē dalījās diskusiju dalībnieki, ir **juridisko konsultāciju un pakalpojumu izmantošana**. Kā iespējama tā ir definēta tāpēc, ka tikai retais no diskusiju dalībniekiem ir to izmantojis, taču katrā diskusijā vairāki respondenti atzina, ka nopietnu darba tiesību pārkāpumu gadījumos, kad viņiem neizdotos jautājumu risināt sadarbībā ar darba devēju, viņi vērstos pēc juridiskas palīdzības.

„Ja gadījumā tiktu manas darba tiesības pārkāptas, jo es sastāvu no darba devēja neatkarīgā arodbiedrībā, tur ir ļoti labi juristi, kas manā vietā ietu un runātu.” (Rīga_LV)

„Es arī ar juristu. Ja es nevarētu atrisināt ar šefu, tad es ietu tālāk uz citām iestādēm. Taču es tad arī teiktu, ka es eju kaut kur citur.” (Rīga_LV)

„Man tādas problēmas nav bijušas, bet, protams, ja kaut kas būtu neatrisināms firmā, ietu pie jurista. Piemēram, par algu. Vispirms pie jurista gūt apstiprinājumu, ka tā nevar darīt, un tad uz darba inspekciju, piemēram.” (Rīga_LV)

„(..) lielākā problēma ir tā, ka parastajiem cilvēkiem, darbiniekiem nav iespēja griezties pie bezmaksas jurista, lai saņemtu konsultācijas.” (Liepāja_LV)

Analizējot strādājošo izteikumus, redzams, ka viņiem nav konkrēta rīcības modeļa, kā tieši viņi īstenotu šo stratēģiju, jo ieteikumi kopumā ir ļoti vispārīgi, neminot nedz iespējamo iestādi vai juristu prakses vietu, nedz jurista specializāciju darba tiesību jautājumos. Tas, savukārt, apstiprina kvantitatīvās aptaujas rezultātus par šādas stratēģijas izmantošanas retumu sociālajā praksē (pie jurista vai advokāta ir vērsušies 4% aptaujāto, kuri ir izjutuši savu darba tiesību pārkāpumus).

Kavējoši faktori šīs stratēģijas izmantošanā, balstoties uz dalībnieku izteikumiem, ir ierobežota bezmaksas juridisko pakalpojumu pieejamība un salīdzinoši augstās maksas pakalpojumu cenas, lai gan neviens respondents neminēja konkrētas šo pakalpojumu vai konsultāciju cenas, salīdzinot tās ar saviem ienākumiem, tādējādi nosakot šos pakalpojumu reālo pieejamību finanšu resursu izteiksmē. Tas ir vēl viens netiešs rādītājs, kas ļauj pieņemt, ka juridisko konsultāciju un pakalpojumu izmantošana ir drīzāk hipotētiska darba tiesību pārkāpumu risināšanas stratēģija.

(e) **Vēršanās tiesā** ir otra t.s. hipotētiskā darba tiesību pārkāpumu risināšanas stratēģija, kuru raksturo jau iepriekš aplūkotās stratēģijas pazīmes un respondentu minētie tās izmantošanas iespēju argumenti.

„Strādāju kādu laiku video nomā. Pieņemot darbā, tiek skaidri pateikts, ka atvaļinājuma piemums nav un slimības lapas arī nav. Tikai viena, gados vecāka darbiniece, kurai nebija ko zaudēt, jo citām darbiniecēm bija bērni, vecāki jāuztur, iestājās par savām tiesībām un iesūdzēja tiesā. Beigās viņa zaudēja tiesu. Tiesas sēdes visu laiku tika atliktas, video nomas vadītājs nevienu reizi neatnāca uz tiesu.” (Daugavpils_RU)

‘Es esmu tiesājies. Ja cilvēks ar to vienu reizi saskartos, viņam jebkāda vēlēšanās pāriet. Visi civilstrīdi, civilprocesi tiek izskatīti pieci līdz seši gadi. Tas nav vērts. Daudzējādā ziņā pāriet apēti aizstāvēt savas tiesības.’ (Rīga_LV)

Kā lasāms citētajos respondentu komentāros, būtiskākie ierobežojumi ir, pirmkārt, nepieciešamie laika resursi, proti, kā rāda atsevišķu dalībnieku pieredze, tiesas procesi ir ilgstoši un nesniedz tūlītēju problēmas risinājumu; otrkārt, strādājošo nevēlēšanās negatīvi ietekmēt darba attiecības gan ar esošo, gan ar nākamo darba devēju, kas var nepastarpināti uzzināt par darbinieka rīcības modeli darba tiesību risināšanā; treškārt, kā uzskata respondenti, vērsšanās tiesā, īpaši nelielos uzņēmumos, nozīmē darba attiecību pārtraukšanu ar konkrēto darba devēju, ko esošajos ekonomiskās recesijas apstākļos var atļauties tikai cilvēki, kuriem nav sociālo un ekonomisko saistību pret citiem ģimenes locekļiem.

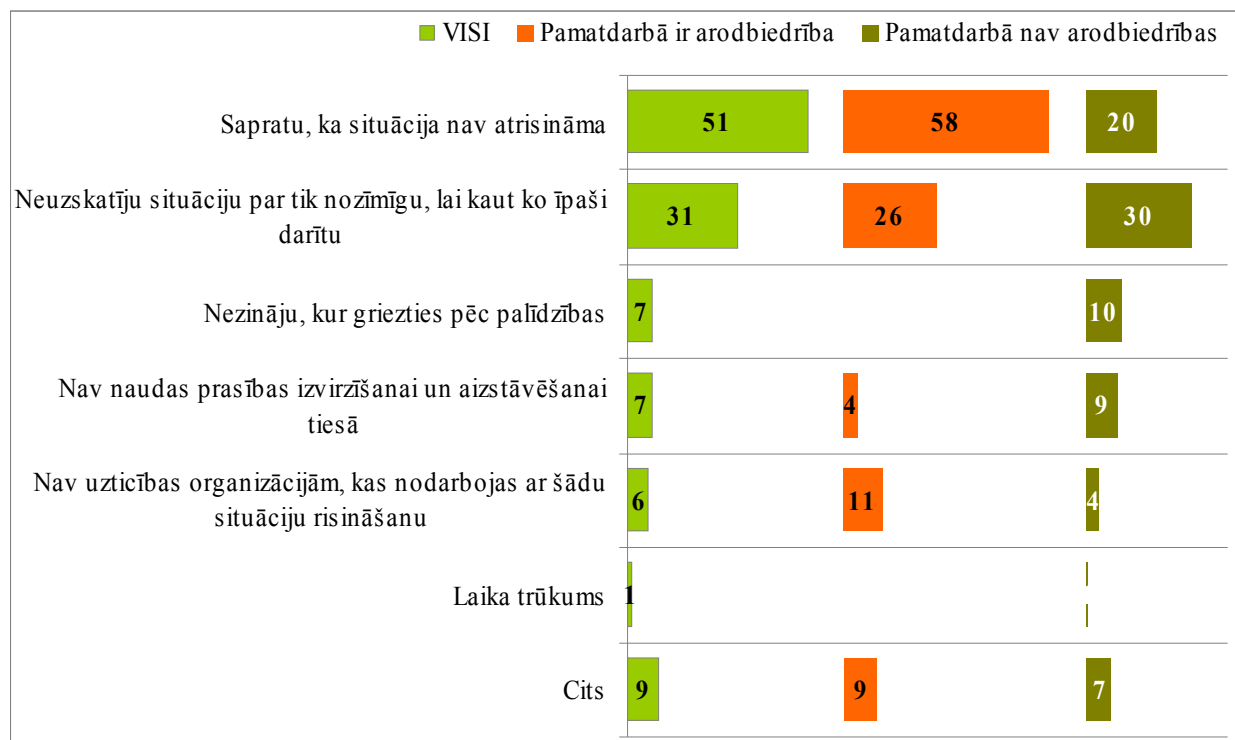
1.4.2. Darba tiesību aizstāvēšanas motivācija un to ietekmējošie faktori

Iedzīvotāju aptaujā tiem respondentiem, kuri darba tiesību vai darba drošības pārkāpumu gadījumā nav meklējuši palīdzību, tika uzdots jautājums, kāpēc viņi neko nedarīja, lai sevi aizstāvētu. Katrs otrais no šiem respondentiem (51%) norādīja, ka, viņuprāt, situācija nav bijusi atrisināma. Bet gandrīz katrs trešais no šiem respondentiem (31%) atzīst, ka, viņuprāt, situācija nav bijusi tik nozīmīga, lai tās atrisināšanai darītu ko īpašu (sk. 10. zīm.).

Privātajā sektorā strādājošie biežāk atzinuši, ka, viņuprāt, situācija nav bijusi tik nozīmīga, lai tās risināšanai darītu ko īpašu (privātais sektors – 36%, sabiedriskais sektors – 26%). Savukārt sabiedriskajā sektorā strādājošie biežāk norāda, ka, viņuprāt, situācija nav bijusi atrisināma (sabiedriskais sektors – 60%, privātais sektors – 47%). Līdzīga sakarība vērojama arī starp iemesliem sevis neaizstāvēšanai darba tiesību pārkāpumu gadījumā un to, vai pamatdarba vietā darbojas arodbiedrība, – ja pamatdarba vietā darbojas arodbiedrība, tad respondenti ievērojami biežāk, kā iemeslu sevis neaizstāvēšanai, min to, ka, viņuprāt, situācija nav atrisināma. Bet, ja pamatdarba vietā nav arodbiedrības, tad respondentu biežāk minētais iemesls sevis neaizstāvēšanai ir situācijas nenozīmīgums (sk. 10. zīm.).

Iedzīvotāju aptaujas rezultāti rāda, ka 66% aptaujāto no tiem, kas ir saskārušies ar darba tiesību vai darba drošības pārkāpumiem, ir meklējuši palīdzību, un apmēram pusei no tiem (37%) ir izdevies to arī saņemt (sk. 8.zīm.). Analizējot šos datus fokusa grupu diskusiju kontekstā, kopumā jāsecina, ka darba ņēmēju motivācija aizstāvēt savas strādājošo intereses un darba tiesības ir salīdzinoši vāja, ko ļauj labāk izprast diskusijās iegūtie iedzīvotāju argumenti un atklātā pieredze, jo diskusijās izskanēja vēl citi, bez aptaujā iekļautajiem faktoriem.

10. zīmējums. Iemesli sevis neaizstāvēšanai darba tiesību pārkāpumu gadījumā dalījumā pēc līdzdalības arodbiedrībā (atbilžu sadalījums procentos)



Tie, kuri izjuta darba tiesību un darba drošības neievērošanu, bet nemeklēja palīdzību

Viens no būtiskiem iemesliem, kas kavē meklēt palīdzību darba tiesību pārkāpuma situācijās, ir iedzīvotāju zemā uzticēšanās pakāpe tiesiskai valstij. Iedzīvotājiem ir negatīvā sociālā atmiņa par sadarbību ar dažādām valsts institūcijām, proti, respondentu pieredze rāda, ka atsevišķa indivīda argumenti visbiežāk ir mazāk spēcīgi, turklāt tie ne vienmēr ir formulēti un pamatoti atbilstoši spēkā esošajam normatīvajam regulējumam. Tādējādi, pirms vērsties pēc palīdzības kādā valsts vai pašvaldības institūcijā, pēc respondentu domām, ir jābūt pilnībā pārliecinātam par savu taisnību un iespējām panākt sev labvēlīgu risinājumu, ko iespējams izdarīt tikai tad, ja ir pietiekama kompetence par risināmo jautājumu un to ietekmējošiem blakus apstākļiem. Rezultātā cilvēki visbiežāk izvēlas pasīvo problēmas risināšanas modeli, ignorējot pašu problēmu, kas šajā gadījumā nozīmē konkrētu darba tiesību pārkāpumu pasīvu akceptēšanu.

„Ja viņi [arodbiedrība] mūs nevar aizstāvēt, tad jebkurā gadījumā viņi var mums materiāli palīdzēt. Ja man ir vajadzīgi kādi kursi, tad viņi izskatīs iespēju man pusi apmaksāt. Nevis tā, ka viņi nevar mūs aizsargāt, bet tas, ka mēs nevēršimies pie viņiem pēc palīdzības. Kāpēc? Nezinu, nevaru atbildēt. Tāpēc, ka nevis konkrēti ne pie viņiem, bet vispār ne pie viena neietu.” (Rīga_RU)

„Pie mums cilvēki ir gatavi pieņemt visādus pārkāpumus. Ārzemēs viņi zina, ka aizies uz arodbiedrību un viņus aizstāvēs. Pie mums ir tā, vērsies, kur vēlies, bet vienkāršais cilvēks principā neuzvarēs. Tāpēc cilvēki paceļ ķepiņas un arī sēž tur, kur viņiem liek.” (Daugavpils_RU)

„Lai mēs pierādītu, ka mums ir taisnība, ar šīm tiesībām ir par maz. Ir jāmeklē blakus risinājumi, lai pierādītu savu taisnību. Ja vēlies iet aizstāvēt sevi kādā jautājumā, tad pirms tam ir jāiziet cauri lielai gūzmai literatūras, lai atrastu argumentus un varētu pierādīt, kāpēc tev ir taisnība un ka tādas ir tavas tiesības. Ir jābūt spēcīgai argumentācijai.” (Rīga_RU)

Darba tiesību aizstāvēšanas motivāciju negatīvi ietekmē arī psiholoģiskie faktori - bailes, bezspēcības sajūta, mazvērtības komplekss, noslēgtība u.tml. Visbiežāk šo psiholoģisko faktoru pamatā ir darbinieku bailes no iespējamām viņu rīcības sekām, ko, savukārt, nosaka vēlēšanās saglabāt savu darba vietu un darba apstākļus. Par bailēm un nedrošību liecina diskusijas dalībnieku stāstījumi par atsevišķiem darbiniekiem, kuri, neraugoties uz kolektīvā dominējošo rīcības modeli (kurnēt par netaisnīgajām situācijām, bet skaļi par to nerunāt), ir vērsušies ar savām pretenzijām pie vadītājiem, darba devējiem. Izvērtējot respondentu pieredzi kopumā, jāsecina, ka strādājošo vidū pieaug nevēlēšanās kopīgi ar darba devēju risināt izveidojušās darba attiecību un darba tiesību pārkāpumu problēmas tieši darba zaudēšanas riska dēļ.

„(..) es biju tikko atbraukusi no ārzemēm, tāds zaļš gurķis un briesmīgi liela mute, un runāju daudz, un strīdos, un revolucionāre. To bija dzirdējusi arī direktore, skolotāju istabā viņa ienāca un tur visapkārt kolēģi. (..) no sākuma viņa ar to ķermeņa valodu nāca man virsū. Tas bija tā kā tāds ping-pongs. Man tajā brīdī vispār nebija skaidrs, vai man no kaut kā ir jābaidās, vai nav. Bet, ja ir jārunā, tad ir jārunā!” (Liepāja_LV)

„Tas būtu atkarīgs no tā, cik ieinteresēta es būtu palikt šajā darba vietā. Ja es būšu ieinteresēta, tad es pārdomāšu visus savus argumentus un centīšos pārliecināt darba devēju. Argumenti, piemēram, man ir mājās bērni, man vajag viņus audzināt. Sāktu no cilvēciskā faktora puses.” (Daugavpils_RU)

„Lielākajā daļā šādu gadījumu darbinieks vinnēs, bet, kas pēc tam tev būs tajā vietā? Problēma nav aizstāvēt savas tiesības, bet problēma ir tur palikt.” (Rīga_RU)

Respondentu argumenti, kas pamato viņu nevēlēšanos meklēt palīdzību, uzskatāmi atklāj vienu no galvenajiem iemesliem, kāpēc viņiem svarīgāk ir mierīgi vienoties ar darba devēju, un tikai pēc tam domāt par savu darba tiesību ievērošanas interesēm. Zināmā mērā šie argumenti atspoguļo arī darba devēju un darba ņēmēju varas attiecību ietekmi uz darba tiesību ievērošanu un aizstāvēšanu. Proti, Latvijas darba tirgus ir salīdzinoši neliels, ir pastāvīga darbaspēka rotācija, īpaši noteiktu nozaru ietvaros, nozaru uzņēmumu darba devēji ir savstarpēji saistīti, pateicoties formālajām un neformālajām sociālā tīkla saitēm. Minētie apstākļi ir labvēlīgi informācijas plūsmas nodrošināšanai arī par nozarē strādājošajiem. Tāpēc darba ņēmēji zināmā mērā baidās, ka potenciālais darba devējs varētu uzzināt par viņa izmantotajām darba tiesību aizsardzības stratēģijām un šī iemesla dēļ nepieņemt viņu darbā. Tādējādi secināms, ka strādājošo motivāciju aizstāvēt savas darba tiesības, kā arī piemērotākās stratēģijas izvēli darba tiesību pārkāpumu situācijas risināšanai lielā mērā ietekmē un nosaka vēlēšanās saglabāt labu priekšstatu par sevi kā darbinieku, kurš spēj konstruktīvi un abām pusēm pieņemamā formā risināt darba attiecību jautājumus. Tas, savukārt, darba ņēmējam ļauj nodrošināt labvēlīgu varas attiecību ar darba devēju kontekstu.

„Man bija svarīgi, kad es gāju projām, vienoties par kompensāciju bez konflikta un darba inspekcijas, jo Latvija nav milzīga, visi viens otru pazīst, vadība staigā no viena uzņēmuma uz otru, tie ceļi var krustoties jebkurā brīdī. Zināmi viņi visi apmēram ir. Labāk mierīgā ceļā. Neiet runa, ka es neiestātos, bet runa ir par to, kādā veidā to darīt.” (Rīga_LV)

„(..) privātām firmām parasti nav nekādu arodbiedrību. Ja ir problēmas, tad var vērsties darba inspekcijā. Bet, no otras puses, tu pats sev radi šķēršļus. Jo Rīga ir maza, cits citu pazīst, aiziesi uz citu firmu un tur jau būs pateikts, ka ziniet, šis darbinieks, viņš nav mierīgs, nav vērts viņu ņemt.” (Rīga_RU)

1.5. Arodbiedrību loma darba tiesību problēmu risināšanā

Šajā pētījuma rezultātu nodaļā ir analizēti galvenokārt fokusa grupu diskusijās iegūtie dati par iedzīvotāju priekšstatiem par arodbiedrībām, līdzdalības arodbiedrībā motivāciju un to ietekmējošajiem faktoriem, kā arī par pētījuma dalībnieku līdzšinējo pieredzi sadarbībā ar

arodbiedrībām un to sniegto palīdzību strādājošajiem. Katrā grupu diskusijā piedalījās cilvēki, kuri ir (vai ir bijuši) arodbiedrību biedri. Tādējādi bija iespējams gan iegūt izvērstāku viedokļu spektru par pētāmajiem jautājumiem, kā arī salīdzināt arodbiedrību biedru un pārējo respondentu viedokļus.

1.5.1. Priekšstats par arodbiedrībām

Grupu diskusijās dalībniekiem tika uzdoti vairāki jautājumi ar mērķi noskaidrot iedzīvotāju priekšstatus par arodbiedrībām un to darbību un izprast šo priekšstatu veidošanās kontekstu. Tāpat kā iepriekš veiktajos pētījumos, kuros analizēti jautājumi par arodbiedrībām, arī šajā pētījumā iegūtie dati ļauj izdalīt vairākas asociāciju un priekšstatu grupas par arodbiedrībām. Pētījumā „Darba algas un to ietekmējošie faktori”² pētnieki ir noteikuši četras dažādu priekšstatu grupas: arodbiedrības ir darbinieku interešu aizstāves, arodbiedrības nav aktīvas darbinieku interešu aizstāves, arodbiedrības sniedz sociālā atbalsta funkcijas, arodbiedrības ir pagātnes mantojums.

Turpinājumā ir apkoptas no šī pētījuma strādājošo grupu diskusiju datiem izrietošās tematiskās viedokļu grupas, lai varētu tās salīdzināt ar iepriekš gūtajiem secinājumiem. Vienlaikus jānorāda, ka neviena no zemāk raksturotajām viedokļu grupām nav uzskatāma par dominējošo.

(a) Strādājošo priekšstati par arodbiedrību darbību sakņojas viņu tiešajā vai pastarpinātajā pieredzē par arodbiedrībām padomju varas laikā. Daļa dalībnieku, runājot par tām, tās tā arī dēvē – par **padomju laika organizācijām** vai padomju laika mantojumu, kas daļā uzņēmumu ir saglabāties līdz šodienai. Šie priekšstati ir diezgan vispārīgi un saistās ar arodbiedrību veiktajām sociālā atbalsta funkcijām.

„Arodbiedrība bija kādreiz visos uzņēmumos padomju laikā. Un tajos uzņēmumos, kas vēl funkcionē, tajos arī ir šodien.” (Rīga_LV)

„Laba tā lieta bija padomju laikā. Tajā laikā daudzas arodbiedrības bija sakarīgas. Arodbiedrība darīja tās pašas puķovkas [ceļazīmes], tās pašas sanatorijas varēja un apmaksāja, kādreiz arī dzīvokļu rinda, piemēram, (..) bija atkarīga no arodbiedrības. Tajā laikā, kad sāka dalīt mantas uz taloniem, tur arī bija arodbiedrība. Tajā laikā bija tiešām jēga, ka tu biji arodbiedrībā. Ar slimības lapām kādreiz arodbiedrība nodarbojās, nevis uzņēmums.” (Liepāja_LV)

Interesanti, ka, kaut arī šobrīd arodbiedrību funkcijas respondentu vērtējumā nav būtiski mainījušās (joprojām dominē sociālā atbalsta funkcijas), tomēr to pašreizējā darbība tiek vērtēta drīzāk kritiski, savukārt, padomju laika organizācijas ir vērtētas drīzāk pozitīvi. Iespējams, tas ir tāpēc, ka padomju laikā arodbiedrības bija teju vienīgās organizācijas, kas īstenoja sociālā atbalsta funkcijas, atšķirībā no šodienas situācijas, kad tās veic gan dažādas valsts un pašvaldību institūcijas, gan privātās struktūras.

(b) Arodbiedrību **reālās un vēlamās funkcijas** ir otrs temats, kas atklāj respondentu priekšstatus par šīm darba ņēmēju organizācijām. Respondentu minētās arodbiedrību funkcijas atklāj viņu zināšanas un izpratni par arodbiedrību darbības mērķiem un uzdevumiem, kam ir noteikta loma strādājošo līdzdalības arodbiedrībā motivācijas veidošanā. Plaša, kas veidojas starp vēlamajām un reālajām funkcijām sniedz iespēju noteikt tos arodbiedrību darbības virzienus, kuri pēc strādājošo domām nav pietiekami attīstīti vai par kuriem viņiem nav pieejama pietiekama informācija (indivīda sociālās pieredzes veidošanas procesā ir raksturīgi, ka norises, par kurām indivīdam nav zināšanu vai informācijas, tiek uzskatītas par vispār neesošām).

² RS Group (2006). *Eiropas Savienības struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekta „Labklājības ministrijas pētījumi” Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003 pētījuma „Darba algas un to ietekmējošie faktori”*. Rīga: RS Group, 74.-78.lpp.

„Arodbiedrībai ir jānes atbildība par nozari, cīnīties par nozares tiesībām. (..) Bet konkrētajam cilvēkam iet bonusi un konkrētā gadījumā juridiskā palīdzība. (..) Es arodbiedrību redzu šādi. Tā ir firma, kas sniedz pakalpojumus noteiktas nozares darbiniekiem, kas maksā par to nodevas arodbiedrībai, un par to šī firma apņemas tā vai citādi aizstāvēt konkrētas darbinieku tiesības vai nozares kopumā tiesības. Ja tas tā nav, tad nav jēgas šādai firmai. Lielākajā daļā gadījumu mūsu arodbiedrības nepilda pašu noteiktās funkcijas. Mēs maksājam, maksājam, es tai skaitā. Saņemam dāvanas uz jauno gadu, bet vairāk neko.” (Rīga_RU)

„Tā loģika arodbiedrībai nav jau to paciņu vai pabalstu dot, reāli viņai ir jācīnās par darbinieku un darbiniekiem ar uzņēmumu. Bet cīņa sanāk, kā kuru reizi. Principā, citi cīnās, citi varbūt nē. (..) Mums ir tā cīņa, bet tā cīņa sanāk tā kā ar lielo pūķi ar septiņām galvām. Tajā uzņēmumā tur ir juristi, tur ir direktors, tur ir kaut kādi vadītāji. Tur nospiež to arodbiedrības priekšnieku no visām pusēm. Es biju vienā sēdē, kur tieši bija strīda gadījums. Mēs tur cīnījāmies un viņi tur visu laiku aprej viņu, viņi arī tur ir nomocīti. Varbūt, ja viņiem blakus sēdētu spēcīgs jurists, ļoti spēcīgs, tad varbūt būtu cita lieta. Bet nu nav tie juristi, tām lielajām arodbiedrībām, man liekas, ka arī nav.” (Liepāja_LV)

„Es domāju, kāpēc vispār ir vajadzīgas arodbiedrības, ja ir profesionāli, veiksmīgi uzrakstīts darba līgums un ir atstrādāti visi šie normatīvie akti u.t.t. Tad reāli, par ko var cīnīties arodbiedrība, par algas pielikumu? Kas ir tās funkcijas, par kurām cīnās arodbiedrība?” (Liepāja_LV)

Kā redzams citētajos diskusiju dalībnieku komentāros, arodbiedrību vēlamās funkcijas respondentu izpratnē ir visās tautsaimniecības nozarēs strādājošo darba tiesību aizstāvēšana. Konkrētas darbības, kurās izpaužas šī pamatfunkcija, dalībnieki nevarēja nosaukt, izņemot juridisko palīdzību un protesta akciju rīkošanu. Vairāki respondenti diskusiju gaitā uzdeva retoriskus jautājumus par arodbiedrību darbību un iespējām strādājošo interešu virzīšanai un vajadzību apmierināšanai.

Reālās arodbiedrību funkcijas, kuru rezultāts ir redzams, saskaņā ar darbinieku tiešo vai netiešo pieredzi, ir sociālā atbalsta funkcijas un materiālā palīdzība, kas tiek vērtētās kā arodbiedrību sniegtās priekšrocības tās biedriem: bezmaksas jurista konsultācijas, pabalsti dažādās dzīves situācijās, dāvanas svētkos, ekskursijas un izbraucieni pa Latviju, ceļojumi uz ārzemēm, organizēta brīvā laika pavadīšana, apmaksātas sporta aktivitātes u.c.

„Bezmaksas jurists. Biznesa klases savstarpējās telefona sarunas. Visādas atlaides veikalos. Galvenais, ko mums darba devējs vairs nedos, veselības apdrošināšanas polisi, mums dos arodbiedrība.” (Rīga_LV)

„Juristam esmu prasījusi padomu par prēmijas samazināšanu. Ja es nebūtu bijusi biedrs, tad es būtu tikusi saviem spēkiem galā, bet es pārjautāju juristam un pārliecinājos, ka man ir taisnība, ka esmu visu izdarījusi pareizi.” (Rīga_LV)

„Mums slimnīcā arodbiedrība ir laba, apmaksā braucienus pa Latviju vasarā, mēs braucam par diviem latiem. Mums dod pabalstus, ja bērns iet 1. klasē vai izlaiduma klasē, bērēm, lielām jubilejām.” (Rīga_RU)

„Es kādreiz biju arodbiedrībā, man ļoti patika – bija tulpe uz 8. martu. [Smieklī] Mums arodbiedrība bija vairāk ceļojumu atlaidēm, ne darba tiesībām. Domāju, ka tas bija pluss pirmspensijas cilvēkiem, jo, kad jau sākās štatu samazināšana, tad tos cilvēkus arodbiedrība vairāk aizstāvēja. Nevarēja tik vienkārši atlaist.” (Rīga_LV)

Sociālā atbalsta funkciju veikšana, no vienas puses, veido pozitīvo priekšstatu par arodbiedrībām, bet, no otras puses, tā nav vērtējama kā organizācijas darbības efektivitātes rādītājs, jo nesniedz konkrētu ieguldījumu strādājošo darba tiesību aizstāvēšanā un darba drošības ieviešanā.

Izvērtējot kopumā respondentu minētās arodbiedrību funkcijas, secināms, ka strādājošajiem par tām ir ļoti vispārīga un nepilnīga izpratne, kas arī veido priekšstatu par arodbiedrībām kā organizācijām, kas nav aktīvas darbinieku pārstāvniecības un interešu aizstāves.

(c) Trešais temats, kas apvieno vēl vienu respondentu priekšstatu un viedokļu grupu, ir Latvijas arodbiedrību salīdzinājums ar **ārvalstu arodbiedrību darbību**, tās savstarpēji pretstatot. Salīdzinājuma pamatā ir Latvijas un Eiropas valstu darba ņēmēju organizāciju darbības efektivitātes vērtējums, uzsverot ārvalstu arodbiedrību plašās un ietekmīgās iniciatīvas strādājošo organizēšanā kopīgās akcijās. Respondentu skatījumā ārvalstu organizāciju panākumus izskaidro divi galvenie faktori: to ilggadīgā pieredze strādājošo interešu aizstāvības jomā un pašu strādājošo ticība arodbiedrību darbības rezultativitātei, kas norāda darba ņēmēju un arodbiedrību ciešās sadarbības lomu kopīgā mērķa sasniegšanai.

„Kāpēc ārvalstīs arodbiedrības darbojas? Tāpēc, ka, pirmkārt, cilvēki tic arodbiedrībām. Ja ir problēma, tad arodbiedrību par to informē, tā nodrošina atgriezenisko saiti un informē visus, ka nākamajā dienā mēs izejam ielās, piemēram.” (Rīga_RU)

„Kompleksa problēma: pirmkārt, cilvēki netic arodbiedrībai, otrkārt, arodbiedrība neuzņemas atbildību, treškārt, pati tauta ir inerta. Ārvalstīs arodbiedrību darbībai ir ilga pieredze, viņi tic tam. Pie mums ir bail.” (Rīga_RU)

„(..) šodien rāda kā Francijā, kā cilvēki iziet, viņiem ir ļoti spēcīga arodbiedrība, viņi iziet ārā visi kopā, viņi ir draudzīgi, kopā pret kaut ko.” (Liepāja_LV)

(d) Pretstatā ārvalstu arodbiedrībām Latvijā tām, pēc diskusijas dalībnieku domām, raksturīga **vāja sadarbība ar tās biedriem**, nereti pat zināma norobežošanās un izolēšanās no tiem (šī atziņa nav attiecināma uz visām arodbiedrībām!), kas negatīvi ietekmē strādājošo uzticēšanos arodbiedrībai un tās darbību mērķtiecīgumam. Arodbiedrību sadarbība ar darba ņēmējiem, aizstāvot viņu intereses un tiesības, ir viens no nozīmīgākajiem sekmīgas un efektīvas arodbiedrību darbības priekšnoteikumiem un vienlaikus strādājošo līdzdalības arodbiedrībā motivācijas celšanas faktoriem. Tāpat kā iepriekšējā viedokļu grupa arī šī veido priekšstatu par arodbiedrībām kā pasīvām un neefektīvām darba ņēmēju interešu aizstāvēm.

„(..) pagājušajā gadā skolotāji bija gatavi streikot par vienu lietu un mūsu superīgi krutā arodbiedrība pat mūs nebija pabrīdinājusi, ka ir īpaša streika pieteikšanas kārtība. Un tajā brīdī, kad mēs bijām sasparājušies un gribējām streikot uz eksāmena laiku, tad mūsu arodbiedrība pateica: „Ziniet, mēs esam visu nokavējuši!” (..). Vai tad nevarēja pateikt laikus, kāda ir tā kārtība?” (Liepāja_LV)

„Mums šobrīd ir tā, ka arodbiedrība liek mums pašiem organizēties. Mēs jums dodam grūdienu, bet tālāk paši. Bet tad, kad viss notiek, tad arodbiedrība mazgā rokas nevainībā: „Mēs tikai ideju pasviedām, viņi paši [strādājošie] to visu sastrādāja.” (Rīga_RU)

„Kamēr arodbiedrība un darba ņēmējs nebūs viens vesels, tikmēr nav jēgas runāt par arodbiedrību kā tādu.” (Rīga_RU)

(e) Arodbiedrību tēlu līdzās jau aplūkotojām viedokļu grupām, balstoties uz fokusa grupu diskusijās iegūtajiem datiem, veido arī **darba devēju un arodbiedrību attiecības un savstarpējās sadarbības modeļi**. Vienā no diskusijām izvērsās viedokļu apmaiņa par darba devēju ietekmi uz arodbiedrībām un arodbiedrību nevēlēšanos konfliktēt ar darba devējiem strādājošo interešu aizstāvības kontekstā. Pēc respondentu domām situācijas, kur arodbiedrība kā primāras izvērza darba devēja intereses, nav pieļaujama, jo tas pilnībā nesaskan ar arodbiedrību darbības būtību – aizstāvēt darba ņēmēju intereses un veido interešu konfliktu. Darba devēju un arodbiedrību vēlamajam sadarbības modelim būtu jābūt konstruktīvam un demokrātiskam, kas sniegtu nepieciešamos rezultātus gan atsevišķā darbinieka, gan nozarē strādājošo līmenī. Šo viedokļu

ietekme uz priekšstatu par arodbiedrībām ir divējāda. No vienas puses, ja pastāv minētais vēlamais modelis, tad priekšstats par arodbiedrību veidojas kā par efektīvu darbinieku interešu aizstāvi. No otras puses, ja pastāv interešu konflikts starp arodbiedrību un darba devēju, tad priekšstats par arodbiedrību veidojas kā par darba ņēmēju organizāciju, kas nav darbinieku interešu aizstāves.

„Kāpēc darba devējs atbalsta arodbiedrību? (..) Tāpēc, ka viņš parāda lojalitāti. Tas jau nav nekas slikts. Ja es esmu labs un godīgs darba devējs, tad kāpēc man jābaidās. Priekšnieks arī iestājas arodbiedrībā. Var būt biedrs.” (Rīga_LV)

„Es nevaru saprast, kā tas ir ar [..] lielo arodbiedrību. Ārzemēs arodbiedrības cīnās pret darba devēju, bet šeit gada beigās darba devējs izsniedz ordeņus arodbiedrībai par labu darbu. Kā tas nākas? Nesaprotu.” (Rīga_LV)

„Eiropā arodbiedrība kā tāda ir opozīcijā darba devējam, man ir pieredze, jo es biju [citās ES valstīs]. Ja viņi ir opozīcijā, tas nenozīmē, ka ir kaujas stāvoklis, viņi vienmēr ir par strādnieku, darbinieku. Mums ir, manuprāt, tādas smagas padomju laika tradīcijas arodbiedrībai, un tāpēc viņa nefunkcionē tā, kā viņai ir jāfunkcionē.” (Liepāja_LV)

„Tas vienkārši ir pierasts, ka ir sliktais darba devējs un labā arodbiedrība. Var sastrādāties, tas nekas slikts nav. Taču, ja es esmu saņēmis ordeni, tad cik es aizstāvēšu to darba ņēmēju, es esmu interešu konfliktā.” (Rīga_LV)

„Es par arodbiedrību neko nezināju. Mana draudzene ir personāla daļas vadītāja kādā uzņēmumā un viņas atsauksme bija: „Šausmas, tā arodbiedrība!” Viņi vēlējās atlaist vienu darbinieci, kas bija arodbiedrībā, un šajā situācijā viņi kā uzņēmums bija bezspēcīgi, lai gan darbiniece bija slikta.” (Rīga_LV)

Salīdzinot pētījumā „Darba algas un to ietekmējošie faktori” un šajā pētījumā identificētās viedokļu grupas, jāsecina, ka rezultāti ir ļoti līdzīgi, kas, pirmkārt, liecina par abu pētījumu secinājumu drošticamību, un, otrkārt, parāda, ka arodbiedrību tēls pēdējos trīs gados nav būtiski mainījies. Joprojām pastāv sekojoši darba ņēmēju priekšstati par arodbiedrībām: tās ir padomju laika tradīciju organizācijas, galvenokārt neefektīvas un pasīvas darbinieku interešu aizstāves, sociālā atbalsta funkciju izpildītājas un materiālās palīdzības sniedzējas. Nevar apgalvot, ka visi minētie priekšstati ir ar negatīvu nokrāsu. Tā piemēram, padomju laikā funkcionējošās arodbiedrības atsevišķi respondenti vērtēja atzinīgi, turklāt šis priekšstats, analizējot diskusiju rezultātus kopumā, nav negatīvi ietekmējis pētījuma dalībnieku līdzdalības arodbiedrībā motivāciju. Pozitīvos priekšstatus joprojām veido arī arodbiedrību īstenotās sociālā atbalsta funkcijas. Kritiskie priekšstati ir saistīti galvenokārt ar arodbiedrību nepietiekamo aktivitāti un vājajiem rezultātiem strādājošo interešu aizstāvības jomā, ko veido respondentu zināšanas un informētība par arodbiedrību darbību.

Šī pētījuma piensums ir padziļināta izpratne par šo priekšstatu veidošanos ietekmējošiem faktoriem un aģentiem, kas ir gan ārvalstu arodbiedrības, gan darba devēju sadarbības modeļi ar arodbiedrībām, gan neformālā informācija par arodbiedrību darbību, gan iedzīvotāju tiešā un netiešā (no citiem dzirdētā) pieredze. Vēl viens svarīgs secinājums ir tas, ka šie priekšstati un konteksts vai pieredze, kādā tie ir veidojušies, ļauj novērtēt iedzīvotāju informētības līmeni un izpratni par pašreizējo arodbiedrību darbību, īstenotajām funkcijām, sasniegtajiem rezultātiem un pastāvošajiem šķēršļiem, ko iespējams veikt salīdzinot šos rezultātus ar reālajiem arodbiedrību darbības rezultativitātes rādītājiem. Priekšstati par arodbiedrībām tieši ietekmē strādājošo līdzdalības arodbiedrībā motivāciju, līdz ar to nākamā pētījuma rezultātu sadaļa sniegs arī papildus informāciju par arodbiedrību tēlu un iedzīvotāju priekšstatiem.

1.5.2. Līdzdalības arodbiedrībā motivācija

Kā jau iepriekš norādīts, visās grupu diskusijās piedalījās respondenti, kuri ir gan bijušie, gan esošie arodbiedrību biedri. Daļa šo diskusiju dalībnieku arodbiedrībā bija iestājušies līdz ar darba

uzsākšanu konkrētā uzņēmumā, kurā pastāv arodbiedrība. Šajos gadījumos strādājošā motivācijai nereti nav nekādas nozīmes, jo iestāšanās notiek automātiski.

„Tas [iestāšanās arodbiedrībā] notiek automātiski. Ja tu nāc uz uzņēmumu, kurā ir arodbiedrība, tad tev, slēdzot līgumu, automātiski piedāvā, vai tu slēdz līgumu arī ar arodbiedrību vai nē. Tas ir attiecīgi, vai tu gribi maksāt 1% no savas algas.” (Rīga_LV)

Vairāki diskusiju dalībnieki, kuri nav arodbiedrību biedri, hipotētiski pieļāva iespēju iestāties arodbiedrībā un minēja arī iemeslus, kas viņus līdz šim ir kavējis to darīt. Pirmkārt, tiem strādājošiem, kuru pārstāvētajā nozarē vai uzņēmumā nepastāv arodbiedrība, trūkst informācijas par viņu iespējām to izdarīt vai arī šī informācija ir nepilnīga. Otrkārt, pastāv priekšstats, ka arodbiedrības darbojas tikai lielos uzņēmumos vai nozarēs, līdz ar to mazo privāto uzņēmumu darbiniekiem šādas organizācijas, kas var efektīvi aizstāvēt viņu darba tiesības un intereses, nepastāv.

„Es tagad vēlreiz gribētu iestāties, bet tā kā man firmai nav ..., jo man liekas, ka tā ir drošība, ka var uzdot jautājumus, un pastāstīs visu.” (Rīga_LV)

„(..) strādāju veikalā, trīs cilvēki, kāda tur arodbiedrība!? Kur ir lielas organizācijas, tur ir cita lieta.” (Daugavpils_RU)

„Es zinu, ka valsts iestādēm ir kopīga arodbiedrība. Ja tev nav tavā iestādē, tad tu vari iestāties šajā kopīgajā.” (Rīga_LV)

„Ir viena kopīga arodbiedrība un tad ir kaut kādas, kas ir uzņēmumiem, nemāku precīzi teikt. Ja manā uzņēmumā nav arodbiedrības, tad es nezinu ...” (Rīga_LV)

„Es pat nezinu nevienu arodbiedrību, kas varētu manas tiesības aizstāvēt. Es nezinu, kur iestāties.” (Rīga_LV)

Turpinājumā ir iztirzāti vairāki līdzdalības arodbiedrībā motivāciju ietekmējošie faktori, par kuriem diskutēja respondenti, kuri nav arodbiedrību biedri, pamatojot savu nevēlēšanos būt arodbiedrībā.

(a) Zemāka līdzdalības motivācija ir valsts iestāžu darbiniekiem, ko nosaka viņiem nodrošinātās augstās sociālās garantijas. Turklāt, kā rāda pētījuma rezultāti par darba tiesību pārkāpumiem dažādās tautsaimniecības nozarēs, darba tiesības valsts pārvaldē tiek ievērotas stingrāk nekā privātajā sektorā (sk. 5.zīm.). Kaut arī valsts iestāžu darbiniekiem ir bijuši konkrēti piedāvājumi iestāties arodbiedrībā, tie neesot bijuši motivējoši, jo visas piedāvātās priekšrocības darba vietā ir pieejamas bez līdzdalības arodbiedrībā. Tas ļauj izvairīties pieņemumu, ka darba tiesību ievērošana un attiecīgi sociālo garantiju nodrošināšana darba vietā sniedz darbiniekiem nepieciešamo drošību par savu interešu un vajadzību apmierināšanu. Līdz ar to šajos gadījumos nav nepieciešama citu kolektīvo aģentu iesaistīšana strādājošo prasību izpildīšanai. Kopumā tas ir attiecināms gan uz sabiedriskajā, gan privātajā sektorā strādājošajiem.

„Es neesmu arodbiedrībā, jo mums bija uzaicināti brīvo arodbiedrību pārstāvji uz sapulci, kas stāstīja, un mēs likām ārā visus savus jautājumus par biedru skaitu, par gadījumiem, kad ir aizstāvēti darbinieki. Atbildes bija nepārliciešas. Iespējams, tie cilvēki nemācēja pastāstīt.” (Rīga_LV)

„Valsts iestādēs visi šie bonusi ir paši par sevi, tāpēc man iestāties arodbiedrībā nav jēgas. Bija piedāvājumi, bet mēs neviens neiestājāties, un tas arī liecina par to, ka ir ērti bez tā, ja viņš vēl nekur nav iestājies.” (Rīga_LV)

(b) Spraigu viedokļu apmaiņu grupu diskusijās izraisīja jautājums par arodbiedrības biedru naudām un to lietderīgu izmantošanu. Esošie biedri, kuri ir apmierināti ar savu arodbiedrību darbību, neapstrīdēja biedra naudu maksāšanas nepieciešamību, priekšplānā izvīzot arodbiedrību nodrošināto tiesību aizstāvēšanu pret darba devēja nepamatoti izvīzītām prasībām.

„Tas nav galvenais – vai tu gribi vai negribi maksāt. Jautājums ir par to, vai tu gribi būt arodbiedrībā vai nē. Vai tu gribi būt vidē, kur tevi var aizstāvēt, vai tu gribi paprasīt palīdzību.” (Rīga_LV)

Taču tie, kuriem ir neitrāla attieksme un kuri ir automātiski kļuvuši par arodbiedrības biedriem, akceptējot, ka zināms procents no viņu algas tiek novirzīts arodbiedrībai, atzina, ka viņiem nav pilnīgi skaidrs šo līdzekļu izlietojums. Tas, savukārt, var negatīvi ietekmēt motivāciju palikt arodbiedrībā un var kļūt par cēloni aiziešanai no organizācijas. Šis pieņēmums ir balstīts to diskusijas dalībnieku pieredzē, kas ir izstājušies no arodbiedrības vai ir plānojuši iestāties, bet nav to izdarījuši tieši veicamo maksājumu šķietamā nelietderīguma dēļ.

„Es esmu arodbiedrības biedrs. Kas ir arodbiedrība – arodbiedrība ir liels uzņēmums, tas ir koncerns, katrs cilvēks maksā kaut kādu procentu no algas. Parēķinot tos 1000, 100 000 cilvēku, cik viņi ir, un tos procentus. Tas ir liels uzņēmums. Un galu galā tas viss aiziet kaut kādai mītnei.” (Liepāja_LV)

„(..) Es jau kā gadu esmu izstājusies, jo manā izpratnē arodbiedrība bija ziemassvētku ballītes organizēšana, vienreiz kaut kur aizbraukt. (..) Mīļie cilvēki, ja es samaksāju arodbiedrībai gadā aptuveni 90 latus, tad kur ir šie līdzekļi, tikai 50 cilvēkiem ballīti noorganizēt? Kur ir tā palīdzība? Arodbiedrība nedara to, kas viņai būtu jādara šobrīd Latvijā.” (Liepāja_LV)

„Es arī neiestājos, es zināju, ka tur ir jāmaksā nauda. Cik es meitenēm jautāju, kā tur ir, kā tur nav, tad tiešām tur tā ir, ka nekāda jēga no tā visa nav. Nu labi, kādreiz apmaksā kaut kādus kursus, kas mums ir vajadzīgi, tas arī viss.” (Liepāja_LV)

„Es strādāju lielā celtniecības uzņēmumā. Pie mums atnāca četras sievietes, kuras paziņoja, ka ir arodbiedrības pārstāves, ka par mums cīnīsies, bet: „Mums no jums vajag katru mēnesi trīs latus. Mēs visu priekš jums izdarīsim.” Tas bija 1998. gads, toreiz trīs lati vēl bija nauda. Tad es aprēķināju, ka mūsu firmā strādāja apmēram 120 cilvēki, kas nozīmē, kā tie ir 360 lati mēnesī.” (Rīga_RU)

„Vienkārši, cik es samaksāšu kopā gadā un par to naudu, ko es varētu izdarīt pats, vienkārši noalgot profesionāli.” (Liepāja_LV)

„(..) ieraugot arodbiedrības lapiņā pieci seši lati un tā tālāk, sareizinot es varu labu grāmatu katru mēnesi nopirkt. Plus punktus un mīnus punktus tu velc, kāpēc būt un kāpēc nebūt. Tad bija šie smieklīgie pasākumi – Ziemassvētku pasēdēšanas un tā tālāk. Un neko nevar, viss ir jāsponsorē pašiem, jo arodbiedrība nevar segt. (..) Mēs tikai maksājam un apmaksājam.” (Liepāja_LV)

Savā argumentācijā respondenti norāda, ka kopējos arodbiedrībai novirzītos līdzekļus viņi labprātāk izmantotu savu vajadzību apmierināšanai vai palīdzības saņemšanai konkrētos savu darba tiesību pārkāpumu gadījumos. Lai mazinātu šī faktora ietekmi, arodbiedrībām nepieciešams, pirmkārt, nodrošināt lielāku finanšu līdzekļu plūsmas caurspīdīgumu, otrkārt, paaugstināt savu esošo un potenciālo biedru informētību par šo līdzekļu izlietojumu, minot konkrētas darbības un to sniegtos rezultātus. Pretējā gadījumā veidojas atsevišķa negatīvo viedokļu grupa, kas nostiprina priekšstatu par arodbiedrībām kā neefektīvām darbinieku interešu aizstāvēm.

(c) Analizējot diskusiju dalībnieku argumentus par iesaistīšanos arodbiedrībā, redzams, ka lielu vērību strādājošie pievērš arodbiedrību rīcībspējai, proti, to reālai ietekmei darba ņēmēju tiesību aizstāvēšanas jomā. Šajā kontekstā pētījuma dalībnieki atkārtoti uzsvēra arodbiedrību īstenotās sociālā atbalsta funkcijas, kas, viņuprāt, ir nepieciešamas, bet kurām nav primārā loma arodbiedrību darbībā. Respondenti savos vērtējumos par arodbiedrību rīcībspēju un atbildību pret strādājošajiem (arī tiesisko atbildību) bija ļoti kritiski. Tieši konkrētu arodbiedrības veikto pasākumu un aktivitāšu

rezultātu trūkums dalībnieku skatījumā ir viens no galvenajiem iemesliem, kāpēc viņi nav motivēti kļūt par arodbiedrību biedriem.

„Proti, kamēr nebūs šīs tiesiskās atbildības, tikmēr arodbiedrības būs rīcībnespējīgas. Jo patiesībā arodbiedrība nekādi nav ieinteresēta. Naudu viņi saņem, bet garantijas nedod nekādas. Nekādas atbildības!” (Rīga_RU)

„Kas tad ir tās arodbiedrības priekšrocības? Kas tad ir tas, kāpēc man tur būt? Par mani necīnās. Vispār tā muļķīgi, es tikai samaksāju.” (Liepāja_LV)

„Šobrīd es neredzu kādu īpašu arodbiedrību darbību. Tukša plāpāšana. Nav skaidrs arodbiedrību darbības mērķis un mana kā biedra iestāšanās mērķis!” (Rīga_RU)

„Mums bija tāda situācija, ka atnāca priekšsēdētājs: „Nāciet par mums, nāciet pie mums!” Gadu es pastaigāju uz sapulcēm, sapratu, ka tā ir pilnīga gaisa satricināšana. Bija mums gadījumi, ko vajadzēja risināt, tad gan grāmatvedis, gan jurists pateica, ka tā nav viņu kompetence, meklējiet no malas. Un par jebkuru jautājumu viņi norādīja, ka ar to nenodarbojas. (..) Viņi mūs aicināja uz sapulcēm, deva bukletīņus, kuriem nekāda jēga. (..) Un es biju pirmā iniciatore izstāties no arodbiedrības. Vairāk manas kājas tur nebūs. Mums ir bezjēdzīga, tukša organizācija.” (Rīga_RU)

„Mums institūtā arodbiedrība ar neko nopietnu nenodarbojas. Braucieni uz kaut kuriem. Proti, izpilda pavisam citas funkcijas. Var jau tajā iestāties, bet tas neko īpašu nedos.” (Rīga_RU)

„Es iestātos, bet es neizjūtu arodbiedrības atbildību!!! (..) Atbildība par to, ka viņi aizsargās manas tiesības!” (Rīga_RU)

(d) Vēl viens faktors, kas negatīvi ietekmē līdzdalības motivāciju, ir saistīts ar priekšstatu grupu par arodbiedrībām, ko veido darba devēju un arodbiedrību sadarbības modeļi (sk.1.5.1. sadaļu). Respondenti pauda viedokli, ka neredz jēgu stāties arodbiedrībā, ja arodbiedrības vadība savā darbībā un lēmumu pieņemšanā ir atkarīga no darba devējiem. Tādējādi diskusiju dalībnieki uzsvēra arodbiedrību neatkarības no darba devējiem nozīmi kā vienu no galvenajiem darba ņēmēju organizāciju darbības efektivitātes rādītājiem.

„Arodbiedrībām jēga ir tikai tad, ja tās pastāv pašas par saviem līdzekļiem un ir neatkarīgas. Proti, ka viņas nav saistītas ar tiem, no kā viņām kaut kas ir jāpanāk, ar ko viņām ir jāstrīdas. Arodbiedrība ir darba devēja biedēšanas līdzeklis, piespiešanas līdzeklis. Ja arodbiedrība ir atkarīga no darba devēja, tad tā nav arodbiedrība.” (Rīga_RU)

„Tieši tie vadītāji, tie arodbiedrības priekšnieki, ļoti daudz ir atkarīgs no viņiem. (..) Ir dzirdētas tādas lietas, ka firmām pa labu strādā arodbiedrības priekšnieki.” (Liepāja_LV)

„Liela problēma vēl ir tā, ka tas arodbiedrības vadītājs ir darbinieks. Jebkurā gadījumā viņš bija tāpat pakļauts visiem iespējamiem teroriem no vadības. Viņš nebija neatkarīgs nekādā gadījumā. (..) pats pēdējais bija tāds hīts, ka to atlikušo arodbiedrības naudiņu uzņēmuma vadītājs lika atdot viņam. Tās lielās naudiņas pārskaitīja uz Rīgu un tas, kas bija palicis, tā bija jāatdod uzņēmuma vadītājam.” (Liepāja_LV)

Atsevišķos gadījumos, kā rāda grupu diskusiju dalībnieku pieredze, darba devēji nav ieinteresēti, ka viņu darbinieki ir arodbiedrību biedri un līdzdalība arodbiedrībā reizēm var kļūt par iemeslu, lai darbinieku nepieņemtu darbā. Šāda pieredze diskusiju dalībnieku vidū izraisīja sarunu par darba devēju tiesībām pieprasīt, lai darbinieks nebūtu arodbiedrības biedrs. Šāda jautājuma aktualizēšana uzskatāmi ilustrē strādājošo nepilnīgo izpratni gan par arodbiedrībām un to darbību, gan par darba tiesībām kopumā.

„Kad strādāju uzņēmumā X, tad tur arodbiedrība nebija, bet atnāca kāds cilvēks, kurš vēlējās tajā stāties. Attieksme bija tāda, ka tad tu vari iet prom.” (Rīga_LV)

„Kad es stājos darbā, tad viens no nosacījumiem bija, ka es neesmu nevienas arodbiedrības biedre. Ja tu esi kādā arodbiedrībā, tad darbā nepieņem.” (Daugavpils_RU)

„No savas draudzenes es sapratu, ka darba devējs nemaz nav pārāk ieinteresēts, ka darbinieks ir arodbiedrībā. Un man kā darbiniekam šajā situācijā tas ir gandrīz kā vēl viens mīnusiņš, ka esmu arodbiedrībā.” (Rīga_LV)

Aplūkoto līdzdalības arodbiedrībā ietekmējošo faktoru izvērtējums, ļauj izvirzīt sekojošus secinājumus. Pozitīvo motivāciju veido arodbiedrību darba uzskatāmi rezultāti, konkrētas darbības, kas ir sekmējušas strādājošo darba tiesību un interešu aizstāvēšanu, kā arī sociālo garantiju nodrošinājumu. Tāpēc, lai motivētu strādājošos iestāties darba ņēmēju organizācijās arodbiedrībām vēlams attīstīt sabiedriskās attiecības un izvērst informatīvo darbu gan par saviem darbības rezultātiem, gan par strādājošo iespējām iestāties arodbiedrībās. Noteiktu ieguldījumu pozitīvās motivācijas veidošanā sniedz arī arodbiedrību īstenotās sociālā atbalsta funkcijas. Savukārt, strādājošo negatīvās motivācijas pamatā ir trīs galvenie faktori: pirmkārt, arodbiedrību vājā rīcībspēja darba tiesību pārkāpumu novēršanas un strādājošo interešu aizstāvības jomā, otrkārt, atkarība no darba devējiem un, treškārt, biedru naudas izlietojuma caurspīdīguma trūkums, kas liedz pārliecināties par to apguves efektivitāti.

1.5.3. Arodbiedrību palīdzība darba tiesību ievērošanas kontekstā

Iedzīvotāju aptaujas rezultāti rāda, ka no visiem aptaujātajiem, kas ir izjutuši darba tiesību pārkāpumus, palīdzību arodbiedrībā ir meklējuši tikai 2% (sk. 9. zīm.). Savukārt, ja raugāties uz datiem par izmantotajām sevis aizstāvēšanas stratēģijām darba tiesību neievērošanas gadījumos atkarībā no tā, vai respondenta darba vietā ir vai nav arodbiedrība, tad redzams, ka arodbiedrības pastāvēšana būtiski ietekmē šīs organizācijas palīdzības izmantošanu. Proti, 12% no tiem aptaujātajiem, kuru pamatdarba vietā ir arodbiedrība, ir vērsušies tajā pēc palīdzības salīdzinājumā ar 0% no to strādājošo vidus (tātad neviens no šīs aptaujāto grupas nav izmantojis arodbiedrību palīdzību), kuru pamatdarba vietās nav arodbiedrības.

Otrs rādītājs, kas ir jāskata arodbiedrību sniegtās palīdzības kontekstā, ir pieredzētie darba tiesību un darba drošības pārkāpumi pēc līdzdalības arodbiedrībā (6.zīm.). ja raugāties uz izplatītākajiem darba tiesību pārkāpumiem, par kuriem diskutēja arī grupu diskusiju dalībnieki, tad redzams, ka līdzdalība arodbiedrībā būtiski ietekmē pārkāpumu biežumu. Piemēram, ar darba samaksu „aplaksnē” ir saskārušies 30% aptaujāto, kuru darba vietā nav arodbiedrības un tikai 3% respondentu, kuru darba vietā ir arodbiedrība, darbs bez rakstiski noformēta līguma ir bijis 13% aptaujāto, kuru darba vietā nav arodbiedrība, un 2% aptaujāto, kuru darba vietā ir arodbiedrība (citu darba pārkāpumu izplatību atkarībā no līdzdalības arodbiedrībā sīkāk sk. 6. zīm.). Līdzdalības arodbiedrībā pozitīvo ietekmi uz darba tiesību ievērošanu ilustrē arī diskusiju dalībnieku izteikumi, piemēram:

„Mums, pateicoties arodbiedrībai, nekad nav bijis tā, ka kāds būtu bez darba līguma.” (Daugavpils_RU)

*„Es esmu arodbiedrībā kopš padomju laikiem. Kāpēc nolēmu palikt? Materiāls labums šobrīd nāk no arodbiedrības. (..) **Es gūstu tādu labumu, ka šī organizācija mani konsultē juridiski un par to nav jāmaksā nauda.** Tas ir cilvēks, kurš piedalās sarunās ar darba devēju. Piemēram, mums visu laiku, kaut arī ir nomainījušās trīs formas, ir pastāvīgais darba līgums, nekad nav bijis termiņa līgums.”* (Daugavpils_RU)

Vēršanās pēc palīdzības arodbiedrībā ir vēl viena no darba tiesību pārkāpumu risināšanas stratēģijām (citas stratēģijas ir analizētas 1.4. nodaļā). Grupu diskusiju laikā to dalībnieki dalījās

savā pieredzē par konkrētiem palīdzības saņemšanas gadījumiem no arodbiedrības. Visraksturīgākie veidi, bez materiālās palīdzības, ir bezmaksas juridiskās konsultācijas, darbinieku iekšējo konfliktu un darba devēju un darba ņēmēju konfliktu risināšana, kam ir paredzēti konkrēti mehānismi, kā arī darbinieka pārstāvēšana sarunās ar darba devēju (īpaši lielos uzņēmumos, kuros ir ierobežota vadītāju pieejamība).

„Mums ir darba devēja un arodbiedrības komisija, kas izskata darba jautājumus. Ienāk sūdzība no strādnieka, piemēram, alga nav pareizi izmaksāta, kāds kāvies, kāds kaut ko nepareizi pateicis. Šādos gadījumos mēs sasaucam komisiju, kurā piedalās arodbiedrība, darba devējs un vainīgie. Un lemjam jautājumu kā tiesā, visu izrunājam uz vietas un apspriežam lēmumu. (..) viņš saņem kā tiesā dokumentu ar visu apstiprinājumu par lēmumu. Kā likums, mums vienmēr ir strādnieks aizstāvēts.” (Rīga_LV)

„Mums bija gadījumi, kur arodbiedrība bija iesaistīta konfliktu risināšanā un bija griezušies arī Rīgā pie juristiem un pat uz ministriju ir sūtīts ar lūgumu skaidrot likuma normas. Jo darba devējs parasti saprot vienu, bet tie paši arodbiedrības biedri vai cilvēki savādāk saprot. Ar ko es esmu saskāries, ka mūsu darba devējs līdz pat pēdējam brīdim velk un nevēlas atzīt to, ka man ir taisnība. „Ja Jums kaut kas nepatīk, tad tiesājamies.” Un pēdējo reizi viņam sanāca tā, ka bija uzrakstīts rīkojums, kas bija pretrunā ar likuma normām. Tad arodbiedrība runāja par to, ka tā nav labi darīt. (..) Mēs esam pārgājuši uz summēto darba dienu un sanāca tā, kad griezās ar to rīkojumu darba inspekcijā un kad atbrauca no valsts darba inspekcijas uz to pārbaudi, tad gan uzreiz aizskrēja pie arodbiedrības un tad visus tos rīkojumus ar atpakaļejošu datumu mainīja un kaut ko laboja.” (Liepāja_LV)

„Neviens strādnieks neies pie rūpnīcas direktora runāt, ej dari savu darbu. Arodbiedrībām nevajadzētu dot materiālo labumu, bet būt organizācijai, kas aizstāv. Iemaksas ir, bet tās ir tomēr nelielas, ar šo naudu nevar neko grandiozu pasākt un tas nav arī liels robs ģimenes budžetā. Kad ir arodbiedrība, tad pirms kāda lēmuma pieņemšanas darba devējam tas ir jāsaskaņo ar arodbiedrību.” (Daugavpils_RU)

Respondentu pieredzē ir gadījumi, kad arodbiedrība ir palīdzējusi atlaišanas gadījumā, lai strādājošais saņemtu viņam pienākošos kompensāciju pilnā apmērā. Vienlaikus ir arī gadījumi, kad saistībā ar darbinieku atbrīvošanu (t.s. štata vietu samazināšanu) arodbiedrība nav varējusi sniegt gaidīto palīdzību. Gadījumi, kad darbiniekiem nav skaidri arodbiedrības vājās rīcībspējas iemesli, negatīvi ietekmē gan strādājošo priekšstatus par arodbiedrībām, gan viņu līdzdalības arodbiedrībā motivāciju.

„Katrā ziņā tad, kad atlaida 600 cilvēkus, tad ne arodbiedrība, ne darba inspekcija, ko līdzēja. Tur bija visas iespējamās nelikumības, runājot par visām aplokšņu algām un tā tālāk, avīzēs un internetā bija ļoti daudz raksti, kā mēs palīdzēsīm, ieradās televīzija, bet tas bija tikai izskats. Tagad reāli cilvēki joprojām vēl nav saņēmuši ne jūlija, ne augusta algas. Viņiem pat nav kam paprasīt, arodbiedrība, kurai mēs maksājām 1% no bruto algas, jūs iedomājaties, arodbiedrības 60%-70% tiek pārskaitīti uz Rīgu.” (Liepāja_LV)

Iemesli, kāpēc arodbiedrība ne vienmēr var nodrošināt darbinieku interešu aizstāvību, respondentu vērtējumā, ir dažādi. Pirmkārt, tā ir nepietiekama arodbiedrību cilvēkresursu kapacitāte (kompetentu juristu, grāmatvežu un citu speciālistu trūkums), lai efektīvi risinātu strādājošo problēmas un aizstāvētu viņu darba attiecībās. Otrkārt, nepietiekamas palīdzības sniegšanu nosaka spēkā esošais normatīvais regulējums, kas, kā uzskata diskusijas dalībnieki, ir vairāk orientēts uz darba devējiem un atbilst viņu interesēm. Tāpēc arodbiedrība, kaut arī vēlētos aizstāvēt darba ņēmēju, nereti ir bezspēcīga likuma priekšā. Treškārt, tā ir pašu arodbiedrību motivācija iesaistīties konfliktu risināšanā, īpaši gadījumos, kad ir konstatēta arodbiedrības un darba devēja savstarpējā solidaritāte.

„Tur ir jābūt ļoti augstas klases speciālistiem, teiksim visās tajās juristu lietās. (..) Tur ir jābūt jauniem cilvēkiem.” (Liepāja_LV)

„Es esmu arodbiedrībā un ar šiem jautājumiem nodarbojos. Bet šobrīd lielās līnijās arodbiedrība neko palīdzēt nevar. Arodbiedrība var sekot, lai darba devējs ievērotu visas likumdošanā noteiktās normas. Otra lieta, ko tā var darīt, ir veidot normālu dialogu ar darba devēju. Savukārt, likumdošana šodien 99% ir orientēta uz darba devēju, nevis darba ņēmēju, lai darba devējs var atbrīvoties no nevajadzīga darbinieka. Nianses ir daudz. Atveriet likumu, palasiet.” (Daugavpils_RU)

„Arodbiedrība var likt darba devējam rīkoties likuma ietvaros, bet, ja likums ir darba devēja pusē, tad ko arodbiedrība var panākt???” (Daugavpils_RU)

Arodbiedrības darbības efektivitāti, kā uzskata diskusiju dalībnieki, kuriem ir sadarbības pieredze ar arodbiedrībām, lielā mērā nosaka tās vadītāji. Ja viņi ir patiesi ieinteresēti darbinieku interešu aizstāvībā, nav atkarīgi no darba devējiem un viņiem ir atbilstoša kompetence darba tiesību un darba drošību jautājumos, tad arodbiedrības darbība kopumā ir efektīvāka un sniedz gaidīto rezultātu.

„Arodbiedrības darbība ir ļoti atkarīga no tā cilvēka, kas arodbiedrību funkciju uzņēmumā veic.” (Rīga_LV)

Diskusiju noslēgumā respondenti minēja galvenās arodbiedrību funkcijas ekonomiskās recesijas apstākļos, kas sniegtu atbalstu darba ņēmējiem un mazinātu viņu sociālās nedrošības sajūtu. Tās ir, pirmkārt, sniegt strādājošajiem psiholoģisko atbalstu, otrkārt, nodrošināt bezmaksas juridisko konsultāciju un pakalpojumu pieejamību, treškārt, kontrolēt strādājošo atbrīvošanas no darba likumīgumu.

*„No darba devējiem notiek tāds presings [spiediens], ka **arodbiedrībai ir jābrīdina biedri neko neparakstīt, kamēr neesi pārliecināts.** Kad papīrs ir parakstīts, tad bieži vien ir par vēlu. Jādod informācija cilvēkiem – šaubies, neparaksti!” (Rīga_LV)*

„Uzticības personu [arodbiedrības pārstāvju] loma mūsu uzņēmumā ir skatīties cehā, kas notiek un ziņot, runāt ar vadību, pasargājot strādnieku no bailēm vai riska tikt atlaistam. Uzticības personas kopumā ir 20 cilvēki. Mēs regulāri ejam apgaitā, lai palīdzētu strādniekiem, lai nav viņam pašam tas jādara. Cilvēki mums izstāsta savas problēmas, un mēs varam rīkoties tālāk. Tas ir risinājums bailēm un nezināšanai.” (Rīga_LV)

2. Darba tiesības un darba drošība Latvijā – ekspertu skatījums

Šī nodaļa atspoguļo darba tiesību profesionāļu – ekspertu –, kuri ikdienā sniedz atbalstu un konsultācijas algotiem darbiniekiem par darba tiesību un drošības jautājumiem, viedokli par nozares aktuālajiem problēmjauditājumiem un ieteikumus, kādas jaunu pieejas būtu izmantojamas darba tiesību aizstāvībai. Vērtējot iegūtos datus, ir jāņem vērā, ka šis pētījums ir veikts laikā, kad Latvijas uzņēmumi ir izjūtuši ar ekonomisko lejupslīdi saistīto pakalpojumu pieprasījumu samazināšanos. Tādējādi daļa darba tiesību pārkāpumu ir tieši saistīti ar darba devēju reakciju uz ekonomisko apstākļu pasliktināšanos un mēģinājumiem samazināt savas darbības izmaksas. Tā rezultātā pētījumā ir iegūts specifisks, aktuālo situāciju raksturojošs mērījums. No vienas puses, tāda izpēte bija nepieciešama, lai atrastu atbilstošos instrumentus, ar kuru palīdzību mazināt pieaugošā darba tiesību pārkāpumu skaita ietekmi uz darba vidi kopumā, taču, no otras puses, šobrīd nav iespējams iegūt pilnīgu priekšstatu par to, kāda ir bijusi pēdējos gados īstenoto pasākumu efektivitāte.

2.1. Vispārīgs pēdējo gadu izmaiņu darba tiesību jomā raksturojums

Tam, ka darba vide un darba tiesību izpratne pēdējo gadu laikā ir mainījusies, piekrīt visi pētījumā aptaujātie eksperti. Tomēr aptaujātie speciālisti akcentē atšķirīgas jomas, kurās ir notikušas izmaiņas, un izvērtē dažādu izmaiņu veicinošo faktoru lomu. Kopumā eksperti uzskata, ka darba vide un darba tiesību ievērošana pēdējo gadu laikā (pētījumā uzmanība tika pievērsta laika posmam, sākot no 2005. gada) bija uzlabojusies, taču šobrīd, 2009. gada sākumā, situācija ir mainījusies.

„Līdz pagājušā [2008.] gada septembrim, oktobrim, mēs varam sacīt, Darba likums bija ievērots samērā labā līmenī. Protams, vienmēr ir lietas, par kurām vai nu nav informācijas vai kaut kāds izmaksu jautājums, vai abas puses ir vienojušās un tamlīdzīgi.”

Situācijas uzlabošanās tika panākta, gan mērķtiecīgi iedarbojoties ar informatīviem, preventīvajiem kontroles un sankciju instrumentiem, gan pateicoties ar Latvijas iestāšanos Eiropas Savienībā saistītiem sociāli ekonomiskajiem procesiem. Kā ietekmīgus informatīvos instrumentus eksperti piemin aktivitātes, kuras tika īstenotas ES struktūrfondu finansiālu atbalstu (informatīvās kampaņas, bukleti, nozaru arodbiedrību darbinieku darbs ar nozarē strādājošajiem u.tml.). Preventīvo kontroles un arī sankciju instrumentu starpā eksperti uzsver Valsts darba inspekcijas īstenoto uzraudzību, norādot, ka panāktais situācijas uzlabojums lielā mērā ir minēto uzraudzības pasākumu rezultāts. Arī administratīvā soda sankcijas un publikas informācijas pieejamība, ka kādam uzņēmumam ir uzliks sods ar administratīviem pārkāpumiem, ir veicinājusi darba tiesību un darba drošības normu ievērošanu Latvijas uzņēmumos.

„Jo Valsts darba inspekcijas liela loma ir tā, ka viņi arvien aktīvāk kontrolē. Viņi gan kontrolē darba līgumu esamību vai neesamību, bet tas pakārtoti ietekmē arī pārējo ar darba tiesībām saistīto citu likumu ievērošanu.”

„Varbūt tas administratīvais sods nav tik briesmīgs kā tieši tā [publiskā] informācija, ka viņi ir tādi darba devēji, kas neievēro likumu.”

Straujās sociāli ekonomiskās izmaiņas, Latvijai iestājoties Eiropas Savienībā, bija otrs darba vides sakārtošanu veicinošs faktors. Augstais darbspēka pieprasījums paaugstināja strādājošo pārliecību par iespēju prasīt labvēlīgākus darba apstākļus un uzstāt uz normatīvo aktu ievērošanu gadījumos, ja darbiniekam tas šķita svarīgi. Neskatoties uz strādājošo drošības sajūtas paaugstināšanos, izplatītākais veids, kā darbinieks aizstāvēja sevi darba tiesību pārkāpuma gadījumā, bija aiziešana no konkrētās darba vietas. Aptaujātie eksperti uzskata, ka šie bija labvēlīgi apstākļi, lai nostiprinātu darba tiesību pārkāpumu risināšanu kā ierastu praksi, atbilstošajām institūcijām (t.sk. arodbiedrībām) uzņemoties aktīvu vidutāju un konsultantu lomu. Komentējot izteikto viedokli,

eksperti norāda, ka radusies iespēja netika izmantota tādā apmērā, kādā tas bija iespējams, un ka šobrīd šis uzdevums būs jāveic ekonomiski sarežģītākos apstākļos.

Šobrīd darba tiesību joma un to uzraugošās institūcijas ir nonākušas jauna izaicinājuma priekšā – proti, ekonomiskās recesijas apstākļos pieaug, un eksperti sagaida, ka turpinās pieaugt, dažādu darba tiesību pārkāpumu skaits. Darba attiecībās no jauna izpaužas tādas parādības, kuras pēdējos gados bija būtiski samazinājušās (piemēram, diskriminācijas un nevienlīdzīgas attieksmes gadījumi).

Apkopojot ekspertu stāstījumu, darba tiesību pārkāpumus šobrīd var nosacīti iedalīt divās grupās: (1) tādos, kuri ir ekonomiskās recesijas un izmaksu taupīšanas sekas (darba algas izmaksas aizkavēšanās, atlaišana vai darba algas samazināšana no darba bez savlaicīga brīdinājuma), un (2) tādos, kuri ir uzskatāmi par ļaunprātīgu „situācijas izmantošanu”, kad darbinieku drošības sajūta ir būtiski kritusies (dzimumu, vecuma, veselības stāvokļa diskriminācija, grūtnieču atlaišana no darba, darbinieka vēlamā dzimuma un vecuma norādīšana darba sludinājumos, jautājumu par ģimenes stāvokli un plāniem uzdošana darba interviju laikā u.tml.).

„Strauji pieauga iesniegumu skaits attiecībā uz savlaicīgi neizmaksātām darba samaksām, uz tādām samērā haotiskām darba attiecību izbeigšanām, neievērojot likumā noteikto kārtību.”

Eksperti norāda, ka daļa iepriekš minēto pārkāpumu rodas arī darba devēju (īpaši, mazo uzņēmumu) zināšanu trūkuma dēļ gan par ekonomikas, gan darba tiesību jautājumiem – tā vietā, lai izsvērtu dažādus risinājumus, uzņēmējs, pasliktinoties ekonomiskajai situācijai, lēmumu par darba algas vai darbinieku skaita samazināšanu pieņem strauji un dara to vienpersoniski, nekonsultējoties ar darbiniekiem. Tā rezultātā rodas darba tiesību pārkāpums. Savukārt darbinieki, izprotot lielākā vai mazākā mērā darba devēja grūtības un baidoties zaudēt darbu, piekrīt darba algas samazināšanai vai samierinās ar citiem nelabvēlīgiem nosacījumiem.

„Tagad ir cita situācija, cilvēki mēģina noturēties pie tā darba devēja un bieži piecieš tās represijas un neko par viņām nesaka. Samierinās ar to, lai tikai nezaudētu darbu. Bet, ja varētu saprast tie cilvēki, ka labāk ir savlaicīgi ziņot par šādām parādībām, jo tas ir diezgan nenovēršami. [...] Tur arī vajadzētu iedrošināt cilvēkus, ka, neskatoties uz krīzi un visu pārējo, kas notiek apkārt, nevajadzētu pieļaut, lai mums kā sērga izplatās darba devēju neobjektīvā attieksme pret darbiniekiem. [...] Nevajadzētu ļaut cilvēkiem nolaisties un zaudēt pašcieņu.”

„Ja, piemēram, pagājušajā gadā, treknajos gados [Valsts darba] inspekcija atnāca un konstatēja nelegālus, ar viņiem noslēdza darba līgumu tāpēc, ka cita varianta nebija, jo vajadzēja darbinieku, kurš kaut ko dara. Tagad darba devējam ir iespēja izvēlēties labākos darbiniekus, jo darbinieki stāv aiz durvīm. [...] Ja pagājušā un aizpagājušā gadā tā vēl nevarēja teikt, jo cilvēku nebija, meklēja un veda no ārzemēm. Tad tagad mūsējie stāv rindā un katrs nākamais vienkārši dempingo savu darba algu. Tā kā šobrīd darbiniekam ir jāpriecājas par to, ka viņam ir darbs, un sekundārais ir jautājums, cik viņš par to saņem.”

Lai gan pētījumā aptaujātie darba tiesību eksperti apsver iespēju elastīgāk piemērot darba tiesību normas, lai atvieglotu uzņēmēju darbību ekonomiskās recesijas apstākļos, piemēram, algu pakāpeniskas izmaksas plānu veidošanu u.tml., viņi vienlaikus uzsver, ka nedrīkst pieļaut ļaunprātīgo pārkāpumu pieaugumu un būtisku darba apstākļu pasliktināšanos. Sociālajiem partneriem ir aktīvi jāpiedalās jauno lēmumu izstrādē, izvērtējot, kādu rezultātu sniegs katra ierosinātā atkāpe no līdzšinējām darba tiesību normām.

Norādot uz tendenci pieaug darba tiesību pārkāpumiem un daļēju nodarbināto toleranci pret tiem, eksperti brīdina, ka tādējādi sabiedrība var akceptēt arī rupju tiesību neievērošanu. Tā rezultātā tiktu nodarīts būtisks kaitējums darba videi kopumā un zaudēti pēdējos gados sasniegtie uzlabojumi.

„Man dara bažas, ka šādā situācijā, kad ir tāds sabiedriskais līgums par to, ka tādā krīzes situācijā varētu daudz ko neievērot, mēs varam aiziet par tālu. Un ir jau uzņēmēju spiediens milzīgs nostiprināt tiesību aktos faktisko situāciju.”

„... bail, ka mēs neatkrītam atpakaļ par kādiem gadiem un ka būs jāsāk no jauna, un atkal jāgulda tie līdzekļi iekšā. Tie ir valsts līdzekļi, kas ir informēšanai, kontrolēšanai, uzraudzībai, ko mēs esam panākuši, sasnieguši. Sanāk, ka tagad tie līdzekļi būs tā kā izmesti vējā.”

„Vienreizēja piekāpšanās paliks par normu un darba devējs uzskatīs, ka visu laiku var kaut kādā veidā to [darīt]. [...] Zaudētājs būs darbinieks.”

Lai nepieļautu būtisku darba apstākļu pasliktināšanos, kas atstās negatīvas ilgtermiņa sekas, eksperti uzsver, ka atbildīgajām institūcijām un sociālajiem partneriem ir jākontrolē, vai ekonomiskā recesija kā arguments netiek izmantots ļaunprātīgi, jāturpina preventīvais darbs, lai ierobežotu tādu darba tiesību pārkāpumu izplatību, kuri nodara būtisku kaitējumu indivīda sociālajai drošībai un pašapziņai (darbs bez rakstiski noformēta darba līguma, cilvēka cieņas aizskārums, darba drošības normu ievērošana u.tml.).

Lai gan, no vienas puses, aizstāvēt strādājošo intereses ekonomiskās lejupslīdes apstākļos ir grūtāk nekā iepriekš, no otras puses, par labvēlīgu apstākli ir uzskatāma ekspertu novērotā tendence, ka interese par darba attiecību tiesisko regulējumu pēdējos gados pakāpeniski ir pieaugusi.

Iesākumā, augsta darbaspēka pieprasījuma apstākļos, daļa uzņēmēju bija ieinteresēti uzlabot darba vidi savā uzņēmumā, lai padarītu to pievilcīgāku strādājošajiem. Savukārt gadījumos, kad darbinieki vēlējās panākt sev labvēlīgākus darba nosacījumus, abām pusēm bija svarīgi izprast, kāds ir normatīvais regulējums vienā vai otrā strīdīgā situācijā, un atrast argumentus savu viedokļa pamatojumam. Vienas iesaistītās puses interese par darba attiecību tiesisko regulējumu veicināja arī otras puses intereses un informētības pieaugumu.

„Kopumā es domāju, ka gan no darba ņēmēju, gan darba devēju puses lielāka interese. Darbinieki ir gudrāki palikuši, viņi vairāk interesējas paši personīgi. Un laikam tas ir tas stimulants, ka darba devēji interesējas nevis tieši par to, kas ir uzrakstīts likumā un kas ir obligāti jāievēro, bet arī dažādas citas labās prakses un iespējamības, kā uzlabot to vidi.”

„Izpratne un likuma zināšana ir solis uz to, lai nepieļautu likuma pārkāpumus.”

Tomēr vislielākais pieprasījums pēc skaidra un saprotama likuma normu izklāsta ir radies šobrīd, ekonomiskās lejupslīdes apstākļos. Pēc ekspertu domām, intereses pieaugums ir likumsakarīgs, jo nodarbinātie jūtas nedroši par savu darbu un tāpēc viņiem ir svarīgi zināt savas tiesības vienā vai otrā gadījumā.

„Man liekas, ka tā tiesiskā apziņa pieaug gan darba devējiem, gan darbiniekiem. Darbinieki arvien vairāk domā par savām tiesībām – mums te arvien vairāk paliek iesniegumu, apmeklētāju, konsultācijas.”

„Tieši tāpat – ja jūs strādājat, ja jums ir stabils darbs, jums ir labi ienākumi, inspekcija kaut ko tur stāsta, kaut kas ir internetā, jūs vienkārši pārskrienat pāri, ja nu vienīgi jūs interesē šī joma. Tajā mirklī, kad tiek aizskartas šīs jūsu tiesības, tad jūs atceraties – kā tad tur īsti bija. Tāpēc ir grūti kaut ko uz priekšu skaidrot vai informēt.”

Neskatoties uz intereses pieaugumu gan no darba devēju, gan no nodarbināto puses, aptaujātie eksperti atzīst, ka informētība par darba tiesībām joprojām nav apmierinoša. To pastarpināti apstiprina arī piemēri, kurus aptaujātie eksperti stāsta, atbildot uz vienu vai otru jautājumu. No speciālistu stāstītā izriet, ka nepietiekamās informētības pamatā ir divi apstākļi: (1) darba tiesisko attiecību regulējošo normu komplicētība (piemēram, atšķirīga regulējuma piemērošana atkarībā no

dažādiem blakus apstākļiem samērā līdzīgās situācijās) un likumos lietotā specifiskā valoda, kas rada grūtības izprast lietoto jēdzienu pēc būtības, un (2) ieraduma interesēties par savām tiesībām trūkums.

„Īstenībā daudzas lietas vēl ir jādara, lai tie cilvēki būtu izglītotāki par savām tiesībām. Ir ārkārtīgi daudz nianšes, kuras darbinieki vienkārši palaiž garām vai neprasa.”

*„Nevarētu teikt, ka mums tie darbinieki ir gluži nezinoši savās tiesībās, bet viņi bieži ir nezinoši detaļās. Un, kas man nepatīk Darba likumā, ka tur ir diezgan nesaprātīgi saliktas tādas atšķirīgas procedūras, piemēram, termiņos – sakarā ar dzeršanu var tūlīt atlaist, sakarā ar neprofesionalitāti – mēnesis un tādas lietas, kas faktiski prasa likuma pārzināšanu. **Vajadzētu nedaudz vienkāršotākus, unificējošākus arī likumus, lai tiem darbiniekiem būtu vienkāršāk zināt tās savas tiesības.**”*

*„Redziet agrāk Darba likumā nebija tāds termins „uzteikums”, bija „atlaišana” un „brīdinājums”. Tagad ir „uzteikums” un tas „uzteikums” daudzus mulsina. Uzteikums ir process no tā laika, kad darba devējs brīdina darbinieku par atlaišanu, līdz tam brīdim, kamēr viņu atlaiž. **Faktiski ar brīdinājumu sākas uzteikums. Darbinieks ne vienmēr to saprot. Viņam uzsaka darba līgumu, ka pēc mēneša viņš tiks atlaists sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu. Viņu pēc mēneša atlaiž un tad viņš skrien pie mums, lai es viņam tagad prasību tiesā sagatavotu. Bet tagad ir par vēlu, jo Darba likumā 122. pantā ir noteikts, ka darbinieks var celt prasību tiesā viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas, nevis no atlaišanas dienas. Tādējādi, lūk, šis laiks ir nokavēts.**”*

Eksperti ir novērojuši, ka dažādu institūciju rīkotajos pasākumos biežāk par darba tiesību jautājumiem interesējas darba devēju pārstāvji – uzņēmumu personāldaļu darbinieki, līdz ar to veidojas situācija, ka darba devējs ir zinošāks nekā darbinieks.

„Mēs sniedzam tādas semināra tipa konsultācijas, gandrīz dienas garumā. Jūs domājat, ka nāk kāds no darbiniekiem? Tur sēž tikai darba devēju personāldaļu darbinieki. Kā tam cilvēkam lai palīdz tādā gadījumā? Ja viņam ir tīri sportiska interese par darba tiesībām, tad tas ir tā. Bet tā viņš neinteresējas, viņš neņems Darba likumu un nelasīs, kas ir normāli. [...] Var jau kādreiz palasīt, kā tur ir, vai darba devējs pret mani nepārkāpj kaut ko, vai viss ir tā, kā likums nosaka, bet prakse..”

Vienlaikus eksperti norāda, ka šī situācija viņiem ir saprotama, jo cilvēkiem nav raksturīgs interesēties par tām dzīves jomām, kurās ir izveidojies zināms, apmierinošs un par normu pieņemts ikdienas ritms. Tāpēc viņi saskata, ka strādājošo informētības par darba tiesībām paaugstināšana ir panākama ar plašsaziņas līdzekļu starpniecību, regulāri aplūkojot dažādus tiesību aspektus un pozitīvās prakses piemērus presē, televīzijā vai interneta portālos. Vairāki eksperti arī uzsver, ka tieši šobrīd, kad darba tiesību ievērošana ir ļoti aktuāls jautājums, sabiedrība būtu lielākā mērā gatava interesēties skaidrojošo informāciju, nekā tas bija iepriekš.

„Drīzāk – mums ir ļoti laba sadarbība ar medijiem – kad televīzijā vai presē tiek sniegta esence, tādi zelta likumi, jā, tie ieguļas. Jo vairāk tu viņus atgādini, jo tie ieguļas. Bet tā vispārīgi darba tiesībās izglītot, tas būtu tāds skaists sapnis.”

Līdzīgi arī, runājot par darba devēju tiesiskās apziņas paaugstināšanu, eksperti vairākkārt uzsver, ka, pirmkārt, joprojām ir nepieciešamas kvalitatīvas uzņēmēju konsultācijas, un, otrkārt, darba devējus motivē sakārtot darba vidi informācijas publiskošana, kuros uzņēmumos ir konstatēti darba tiesību pārkāpumi. Eksperti uzsver, ka tajos gadījumos, kad darba devējam rūp viņa uzņēmuma reputācija, viņš būs ieinteresēts sakārtot darba attiecības ar strādājošajiem un rūpēties par darba drošību.

„Konsultācijas tieši kā, jo konsultē ļoti dažādi. Tai skaitā [Valsts darba] inspekcijai, kurai tas būtu kā primārais, tagad sevi ir publicējuši kā represīvu institūciju, nevis kā konsultatīvu. Darba devēji sūdzas, ka viens konsultē vienu, otrs – otru un īsti nevar saprast, kas būs. Atnāk trešais un uzliek administratīvo sodu. Un atsaukties uz citiem inspektoriem, ka viņi ir tā konsultējuši, to neņems vērā. Inspekcijai nav savs vienots viedoklis, par to, ka viņi nenostājas vienā jautājuma. Viņu pozīcija būs tāda un ne savādāka. Inspektoriem šīs nostājas ir ļoti dažādas. [..] It kā ir tas bezmaksas telefons, viena lieta, ka ir grūti sazvanīt, [..] un otra lieta, ka tur katrs konsultē savādāk. Tad gala rezultātā jēgas nekādas, un darba devēji ir gatavi par konsultācijām maksāt naudu, lai atnāk speciālists un pasaka, ka tā skaidri ir, un pamato ar normatīvajiem aktiem. Tas šobrīd iztrūkst.”

Citi apsvērumi, kā strādājošie un viņu intereses pārstāvošās organizācijas varētu rūpēties par darba devēja motivācijas novērst darba tiesību pārkāpumus, ir aplūkoti rezultātu pārskata turpinājumā (sk. 2.3. nodaļu).

2.2. Darba tiesību un darba drošības prakse – aktuālākie pārkāpumi ekspertu vērtējumā

Balstoties iepriekšējo gadu laikā veikto pētījumu pieredzē, pētījuma darba grupa izveidoja raksturīgāko darba attiecības un darba drošību regulējošo normu pārkāpumu sarakstu un aptaujātajiem ekspertiem lūdza komentēt, kā ir mainījusies situācija gan kopumā, gan minētajās jomās.

Vērtējot situāciju, eksperti norāda, ka šobrīd pieejamā statistiskā informācija (Valsts darba inspekcijā iesniegto sūdzību skaits, veikto kontroļu rezultāti u.c. dati) vēl nepilnīgi atspoguļo darba tiesību pārkāpumu pieaugumu, tādējādi iegūtie vērtējumi ir balstīti ekspertu ikdienas darba pienākumu izpildes laikā novērotajās situācijās. Jo vairāk speciālists ikdienā saskaras ar konkrētiem darba tiesību pārkāpumu piemēriem (Valsts darba inspekcija, nozaru arodbiedrības), jo lielākā mērā tiek akcentēta ekonomiskās lejupslīdes negatīvā ietekme uz darba tiesību ievērošanu.

Nozīmīgākās problēmas, ar kurām būtu jāstrādā pirmām kārtām, ekspertu vērtējumā, ir darba algas izmaksas aizkavēšanās un atlaišana no darba, neievērojot Darba likumā noteikto kārtību (piemēram, neizmaksājot atlaišanas vai neizņemtā atvaļinājuma kompensāciju). Tāpat būtisku problēmu starpā ir darba attiecības bez rakstiska darba līguma noformēšanas, virsstundu darba uzskaites un apmaksas trūkums, kā arī līdzekļu taupīšana darba drošības pasākumiem.

Atskaites turpinājumā visi ekspertu aplūkoti darba tiesību pārkāpumu veidi ir aplūkoti, grupējot tos tēmās: (1) darba līguma slēgšana un grozīšana, (2) darba samaksas jautājumi, (3) darba laika uzskate un virsstundu darba apmaksa, (4) ikgadējie un bezalgas atvaļinājumi, (5) darba drošības ievērošana, (6) koplīguma nosacījumu ievērošana, (7) diskriminācijas un personas aizskaršanas gadījumi un (8) citi, iepriekš neklasificēti darba tiesību pārkāpumi.

2.2.1. Darba līguma slēgšana un grozīšana

Darba attiecības bez rakstiski noformēta darba līguma, ekspertuprāt, joprojām ir viens no aktuālākajiem tiesību pārkāpumiem. Parādības nozīmību veido ne tik daudz tās izplatība, cik sekas – darba līgums ir vienīgais pierādījums, ka darba devējs un nodarbinātais ir vienojušies par darba attiecībām un darba nosacījumiem.

„Šodien darba līgums ir vienīgais dokuments, kas apliecina, ka tas darbinieks tajā uzņēmumā, pie darba devēja patiešām strādājis.”

Komentējot darba līguma slēgšanas nepieciešamību, atsevišķi eksperti norāda, ka forma, kādā šī prasība ir ierakstīta Darba likumā pieļauj arī tādas interpretācijas iespēju, ka rakstveida līgums nav obligāts. Turpinājumā ir pievienots citāts, kurā eksperts izsmēļoši raksturo minēto problēmu:

„Tas regulējums nebija domāts tā, kā viņu iztulko un kā neveikli ir uzrakstīta tā redakcija. Jo likumā ir speciāls pants – rakstveida līguma formas neievērošanas sekas. Un tur ir pateikts, pirmkārt, ka nedrīkst neslēgt darba līgumu, ja darbinieks pieprasa, un, otrkārt, ka, ja abas puses pilda norunātās saistības, tad darba līgumam, kuram nav ievērota šī rakstveida forma, ir tādas pašas sekas, kā rakstveida līgumam. Līdz ar to tas maldina darba devēju, it kā likums pasaka, ka var nebūt rakstveida līgums. Kad mēs saliekam šīs te normas kopā, tad tā arī izskatās, ka var nebūt. Līdz ar to nebūtu tiesības arī [Valsts darba] inspekcijai iet un prasīt, lai ir tie darba līgumi, ja abas puses ir vienojušās un to formu neievēro. Tur bija cits mērķis šai te normai. Uzstādījums – tam rakstiskajam līgumam ir jābūt –, jo šodien nav nekāda attaisnojuma tam, ka nevar noslēgt rakstveidā līgumu. Visi māk lasīt un rakstīt. Bet tas bija tāpēc, ka iepriekšējā darba likuma kodeksā bija [noteikts], ka jābūt rakstveidā līgumam un punkts. Un tad tiesas skatījās, ja nebija rakstveida līguma, tad viņas skatījās tos darba strīdus nevis pēc Darba likuma normām, bet uzskatīja, ka tas ir civiltiesisks [gadījums], un skatījās pēc Civillikuma. Un tur vairs nav darbiniekam nekādas aizsardzības. Un tad, lai novērstu šo te situāciju, ka tad, ja nav šis rakstveida līgums, tad arī pazūd darbiniekam tā aizsardzība, ko Darba likums ir paredzējis, tad ir ierakstīta šī te norma, ka tās juridiskās sekas ir tādas pašas. Bet man ir jāpiekrīt visiem tiem, kas saka, ka tur tajā likumā var izlasīt, ka tā rakstveida forma nemaz tik obligāta nav. Un tad ir tie konflikti ar darba devēju un kontrolējošām institūcijām, kuras ne visai veikli var izskaidrot, kāpēc tam līgumam ir jābūt parakstītam, un darba devējs, kurš arī lasa, gramatiski interpretē un pasaka, ka var nebūt tas līgums.”

Neskatoties uz to, ka darba attiecības bez rakstiski noformēta līguma ir uzskatāmas par joprojām aktuālu tiesību pārkāpumu, ekspertiem ir grūti spriest par parādības izplatību, ko nosaka pieejamo datu raksturs un no tā izrietošie interpretācijas ierobežojumi. Kā galveno informācijas avotu par darba attiecību bez rakstiski noformēta līguma skaitu aptaujātie eksperti min Valsts darba inspekcijas veikto pārbaūžu rezultātus. Tā kā pēdējos gados veikto kontroļu skaits bija audzis, tad arī konstatēto gadījumu skaits – pieauga. Veiktās pārbaudes bija preventīvas, darba devēji tika motivēti noformēt darba līgumus ar uzņēmumā strādājošajiem.

„Nevar pateikt viennozīmīgi tāpēc, ka nelegālās nodarbinātības problēma ir bijusi visu laiku. Jautājums ir tāds, kurā brīdī mums izpeld ārā statistika. [...] 2006. gada beigās Valsts Darba inspekcijā nomainījās vadība. [...] Tas nozīmē, ka jauna slota slauka ļoti tīri. Tas nozīmē to, ka, tiklīdz nomainījās vadība, inspicēšanas kampaņas palielinājās, un statistika tika uzcelta ļoti laba. [...] Kopš stājās spēkā jaunā inspekcijas vadība, atklāto pārkāpumu skaits strauji pacēlās uz augšu.”

Valsts darba inspekcijas konstatēto darba attiecību bez rakstiski noformēta līguma gadījumu pieaugums bija likumsakarīgs vēl viena iemesla dēļ, proti, šī parādība bija īpaši raksturīga būvniecības nozarei, kura pēdējos gados bija arī ekonomiski ļoti aktīva.

Aptaujātie eksperti, vadoties no savas ikdienas darba pieredzes, uzskata, ka darba attiecības bez rakstiski noformēta līguma atkal kļūst izplatītākas. Lai gan tās joprojām ir raksturīgas attiecībās ar mazkvalificētu darbaspēku un tajās nozarēs, kurās bija izplatītas iepriekš (būvniecība, lauksaimniecība un mežizstrāde, apsardzes pakalpojumi, kā arī individuālo pakalpojumu sfēra), eksperti ir pamanījuši, ka šī parādība sāk izplatīties arī darba attiecībās ar kvalificētāku darbaspēku.

„Es jūtu pēc tiem cilvēkiem, kas pie manis nāk, ka nelegālās nodarbinātības problēma atkal paliek arvien aktuālāka. Varbūt statistiski to nevarēs redzēt. Atkal objektīva iemesla dēļ – tāpēc, ka darba inspekcijai tiek samazināts budžets, līdz ar to viņu kapacitāte samazinās, un viņi vairs faktiski neiet tik biežās pārbaudēs, līdz ar to viņi var mazāk atklāt.”

Atsevišķi eksperti atgādina par tādu darba attiecību tendenci, par kuru plašas diskusijas bija izvērstas 2007. gada sākumā, proti, par bezdarbnieka pabalsta ļaunprātīgu izmantošanu, pabalsta

saņēmējam strādājot nedeklarēti. Ja iepriekš par šīs parādības iemesliem tika uzskatīta tikai vēlēšanās iegūt lielākus ienākumus no diviem dažādiem avotiem – darba samaksas un bezdarbnieka pabalsta, tad šobrīd to var uzskatīt arī par uzņēmuma izmaksu samazināšanas stratēģiju ekonomiskās recesijas apstākļos.

„Mums tagad cita tendence parādās, ka cilvēki saņem bezdarbnieka pabalstu un strādā nelegāli. Šajā gadījumā tie varētu būt tie paši darbinieki, kas kādreiz ir strādājuši, pārtrauc šīs darba tiesiskās attiecības, ar darba devēju vienojas, saņem bezdarbnieka pabalstu un turpina nelegāli strādāt. Tātad darba devējam attiecīgi ir šīs izmaksas daudz mazākas. Tas cilvēks nogūlas uz valsts pleciem.”

Uzsverot nepieciešamību darba attiecības deklarēt un noslēgt rakstisku darba līgumu, eksperti vienlaikus norāda, ka viņi ir sastapušies arī ar tādiem uzraudzības institūciju darba piemēriem, kur inspektoru rīcība nav bijusi situācijai atbilstīga (piemēram, darba līguma pieprasīšana gadījumos, kad ir noslēgts uzņēmuma līgums par konkrēta pakalpojuma veikšanu, darba attiecību saskatīšana talkās u.tml.). Šāda prakse, savukārt, mazina to pozitīvo efektu, kāds ir panākts gadījumos, kad kontrolējošās institūcijas darbinieki ir izvērtējuši notiekošo pēc būtības un rīkojušies atbilstoši.

„Mana pozīcija ir tāda, ka tam līgumam ir jābūt rakstiskam tur, kur tās ir darba attiecības, nevis meklēt darba attiecības tur, kur to darba attiecību nav. Tāda tendence arī ir, meklēt viņas tur, kur to nav. Es zinu gadījumus, kur sarodas talcinieki māju celt. Un sarodas inspekcijas, meklē nelegālos, un, kad to nav, tad ierodas Valsts darba inspekcija un liek rakstīt paskaidrojumu, kas jūs esiet par radiniekiem un ko jūs šeit dariet. Tās visas ir nevajadzīgi pārspīlētas lietas, kas nedodot ticību tam, ka šīs kontrolējošās iestādes strādā tiešām darbinieku aizsardzības labā, nevis meklē, kur var uzlikt kādu sodu.”

Saistībā ar darba līguma slēgšanu, pētījumā tika atklāts pozitīvas prakses piemērs, proti, potenciālais darbinieks, nebūdam kompetents darba tiesībās, ir konsultējies ar speciālistiem, vai viņam piedāvātā darba līguma redakcija atbilst Latvijas normatīvajiem aktiem.

„Mums ir gadījumi, kad cilvēks pirms līguma slēgšanas atnāk un parāda, konsultants pasaka, ka tas nekam neder. Un viņš aiziet pie darba devēja. Darba devējs jau viņu vērtē kā līdzvērtīgu partneri, jo tas jau ir dialogs, nevis pasaka, še paraksti, tur viss ir kārtībā. Viņš pasaka – nē, tā nevar būt. Darba devējs – hm, zina gan kaut ko.”

Kopumā minētais pakalpojums – konsultēšana par darba līguma redakcijas atbilstību normatīvajiem aktiem pirms tā noslēgšanas – atbilst Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības konsultatīvo centru nodarbināto personu informēšanai un konsultāciju sniegšanai par darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu praktiskas piemērošanas jautājumiem kompetencei, taču tā aktivizēšanai ir nepieciešama ne tikai strādājošo informēšana par pakalpojuma esamību, bet arī tāds pieņemšanas laiks, lai nepieciešamo konsultāciju varētu saņemt dažu dienu laikā (piemēram, katru dienu vienu stundu konsultāciju laika atvēlot steidzamajiem gadījumiem, pieņemot pēc ‘dzīvās rindas’ principa).

Atsevišķa, pēdējā laikā aktualizējusies problēmu grupa attiecas darba līguma grozīšanu. Eksperti norāda, ka, pirmkārt, darba līguma grozīšana netiek veikta atbilstoši likumā noteiktajai kārtībai (savlaicīgs brīdinājums, darbiniekam tiek dots laiks izvērtēt piedāvātos grozījumus), un, otrkārt, ir gadījumi, kad darbinieka piekrišana līguma grozījumiem tiek panākta ar psiholoģiska spiediena palīdzību.

„Ir bijuši gadījumi, kad cilvēki stāsta, – mani iesauca kabinetā, tur bija jurists, personāldaļa, arī apsargs, kur cilvēkam pasaka, ka ir jāparaksta grozījumi, citādi netiks ārā no kabineta. Tad ir tas moments, ka cilvēkam ir jāsauglabā gribasspēks un stingra nostāja. Un tad tas ir atkarīgs no cilvēka, vai viņš saka, – es zinu savas tiesības, es neparakstīšu, jo man ir mēnesis laika, lai iepazītos ar tiem grozījumiem.”

Eksperti norāda, ka jauna un darba tiesību jomai bīstama tendence ir tas, ka darba līgumu un koplīgumu grozīšana, neievērojot likumā noteikto kārtību, 2008. gada nogalē un 2009. gada sākumā bija vērojama arī sabiedriskā sektorā. Bīstama šī tendence ir tāpēc, ka daļa privātā sektorā strādājošo uzņēmumu seko sabiedriskā sektora piemēram, vadoties pēc uzskata, ka tad, ja Darba likumu neievēro valsts un pašvaldību iestādēs, privātajā sektorā var rīkoties līdzīgi.

„Mani uztrauc Darba likuma neievērošana, tā ir bijusi visos laikos, bet es šobrīd jūtu, ka tagad pat valda tāds uzstādījums, ja jau valsts sektorā neievēro [lēmums, ko pieņēma decembrī, ka visiem valsts uzņēmumos un uzņēmumos ar valsts kapitāldaļām strādājošajiem samazina algu par 15%], un valsts pati ir pārkāpusi likumu, izveidojot šādu pretlikumīgu normu, tad arī privātā sektorā veidojās uzskats, ka nemaksās, un samazina bez procedūras, kā normāli notiek.. Neviens jau nesaka, ka alga, darba laiks un citi nosacījumi tiek iecirsti akmenī, bet satrauc tas, ka tas notiek bez konsultēšanās ar arodbiedrībām. Tiek reāli pārkāptas darbinieku tiesības un intereses. [..] Tad jau mēs varam runāt – priekš kam tad tāds Darba likums vispār ir vajadzīgs.”

Papildus tam, runājot par darba attiecību uzsākšanu vai pārtraukšanu, eksperti min, ka atkal ir parādījušās iepriekš izskaustās nelabvēlīgās tendences un darba tiesību pārkāpumi – jautājumu par ģimenes stāvokli uzdošana, grūtnieču, personu ar invaliditāti atlaišana no darba u.tml.

2.2.2. Darba samaksas jautājumi

Ekspertu pieminētās problēmas, kuras ir saistītas ar darba samaksu, ir iedalāmas četrās grupās: (1) darba algas samazināšanas procedūra (daļēji saistīta ar tiem tiesību pārkāpumiem, kuri tika aplūkoti iepriekšējā nodaļā), (2) ‘aplokšņu algas’, (3) algu izmaksas aizkavēšanās un (4) norēķini ar darbinieku, t.sk. pārtraucot darba attiecības.

Darba algas samazināšana ir izplatīts uzņēmumu izmaksu taupīšanas veids, taču eksperti norāda, ka atbilstošie darba līguma grozījumi bieži vien ir veikti nekorekti – darbinieki nav savlaicīgi brīdināti par algas samazināšanu un uzņēmumos netiek diskutēts par to, cik pamatota ir atalgojuma samazināšana par vienu vai otru summu (t.sk., netiek panākts saskaņojums ar arodbiedrību, ja tāda darbojas uzņēmumā). Ir novēroti arī tādi gadījumi, kad ir pamats šaubām, vai darba samaksas samazināšana ir pamatota un vai konkrētā situācijā darba devējs ir rīkojies godprātīgi, pamatojot atalgojuma samazināšanu ar uzņēmuma apgrozījuma kritumu.

„Tātad darba devējs bez brīdināšanas samazina darba samaksu. Mēs, protams, zvanījām darba devējam un prasījām, kāpēc viņš pārkāpj likumdošanu un kāpēc viņš tā dara. Viņš mums izklie dz pa telefonu, ko mēs iedomājamies, ka viņam pašam arī grūti iet, ka ir jāsamazina. Bet pēc tam izrādās, ka šis darba devējs pēc divām nedēļām aizbrauc ar ģimeni slēpot. Labi, nav jāskatās cita cilvēka kabatā, bet piekritīsiet, ka tas kaut kā neiet kopā. Darbiniekiem bez nekādas brīdināšanas ir jāsaprot, ka grūti iet, bet par to, ka tavām privātām interesēm līdzekļi atrodas, tad es būtu teikusi tā – būtu vismaz kaunu pratis!”

Līdzās darba attiecībām bez rakstiski noformēta darba līguma, ‘**aplokšņu algas**’, ekspertuprāt, ir otra būtiska un arī izplatītāka problēma. Pasliktinoties ekonomiskajiem apstākļiem, ir gaidāms, ka šī ‘aplokšņu algu’ izplatība arī pieaugs.

„Situācija, kad bija daļa minimālā [alga] un daļa – aploksnē, vairs nebija raksturīga, situācija bija uzlabojusies. Es pieļauju, [..] ka šobrīd varētu būt atkal kādas izmaiņas.”

Atzīstot, ka šāds tiesību pārkāpums pastāv, eksperti nereti izvairās vairāk to komentēt, vien piebilstot, ka ‘aplokšņu algu’ esamību ir grūti pierādīt praksē, ja strādājošie nesadarbojas ar kontrolējošām iestādēm. Tāpat eksperti uzskata, ka darba devējs nevarētu izmaksāt ‘aplokšņu algu’, ja vairums strādājošo noraidītu šādu norēķinu formu.

„Ja cilvēks neparakstīsies, tad nebūs viņa [alga] aploksnēs. Tur atkal ir jāstrādā abām pusēm kopā.”

Algu izmaksas aizkavēšanās vai pat **algu neizmaksāšana** ir problēma, kuras atrisināšanai strādājošie visbiežāk meklē palīdzību dažādās institūcijās – arodbiedrībās, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības konsultāciju centros, Valsts darba inspekcijā vai tiesā. Eksperti uzsver, ka nereti strādājošie meklē palīdzību novēloti, kad algas izmaksa ir aizkavējusies nevis par vienu, bet gan vairākiem mēnešiem. Eksperti uzsver, ka būtu nepieciešams brīdināt strādājošos par to, ka veiksmīgāku problēmas risinājumu var panākt, ja palīdzība starpniekinstitūcijās tiek meklēta savlaicīgi.

„Cilvēki beidz darba attiecības, un viņam divus vai trīs mēnešus nav samaksāta darba alga. Viņš tiek atbrīvots un viņam kādu laiku nemaksā šo algu. Un viņš vēl cer uz kaut ko labu, jo cilvēkam cerība mirst pēdējā. Viņš cer, ka būs, un tad paiet viens mēnesis, paiet otrs un trešajā, kad viņu atbrīvo, tad viņš saprot, ka nav un nebūs. Un tad viņš griežas šeit inspekcijā, lūdz iejaukties, palīdzēt un mēģināt atrisināt. Bet, kā es vienmēr saku – jo ilgāks laiks paiet, jo grūtāk tas ir izdarāms.”

Saistībā ar darba algas izmaksu aptaujātie eksperti izcēla arī tādu problēmu kā darbinieku iepazīstināšana ar katra mēneša algas aprēķinu. Lai gan ikdienā darbinieku interese par šādu aprēķinu varētu būt zema, tas ir uzskatāms par lietisku pierādījumu darba strīdu izskatīšanas gadījumos.

„Likums prasa lietas, kas darba devējam būtu jādara, pēc būtības tās varbūt ir ļoti formālas lietas, piemēram, tas, ka darba devējam katru mēnesi ir darbiniekus jāiepazīstina ar algas lapiņām, liekas, kas tad tas ir, kaut kāds štrunts. Bet tad, kad darbinieku pēc diviem gadiem atlaiž un viņam ir jāpierāda, cik viņš katru mēnesi ir saņēmis naudu, viņam šādu lapiņu vienkārši nav. Viņš tiesā nevar pierādīt. Man bija viena sieviete, kura nevarēja pierādīt, cik viņa ir nostrādājusi, tāpēc viņa pazaudēja pusgada algu. Un neko tur vairs nevar izdarīt. Lai viņa varētu kaut ko izdarīt, viņai tagad ir jāmeklē desmitiem liecinieku, ka viņa tur ir strādājusi.”

Ekspertu pieredze rāda, ka īpaši daudz darba tiesību pārkāpumu tiek pieļauti saistībā par **norēķiniem darbinieku atlaišanas gadījumos** – strādājošajiem netiek izmaksāta alga, kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu vai atlaišanas pabalsts. Tajos gadījumos, kad strādājošie ir saņēmuši ‘aplakšņu algas’, noslēdzošais norēķins parasti tiek veikts saskaņā ar deklarēto darba samaksu, savukārt darbinieki vēlas saņemt pilnu kompensāciju – ņemot vērā arī to algas daļu, kura tika izmaksāta neoficiāli.

„Izbeidz darba attiecības un viss, es tev neko vairs neesmu parādā, ej tiesājies.”

„Darbinieki tagad arvien biežāk tiek atlaisti, viņi nevēlas apstrīdēt savu atlaišanu, bet viņi beidzot attopas, ka viņiem ir maksātas algas aploksnē, bet viņi grib saņemt arī to, ko viņi būtu saņēmuši oficiāli.”

Aptaujātie speciālisti atzīst, ka daļā gadījumu, kad noslēdzošais norēķins ar strādājošo nav bijis korekts, ir iespējams panākt pārrēķinu un pilnas kompensācijas izmaksu. Te svarīgas ir darbinieku pašu zināšanas par normatīvo regulējumu atlaišanas gadījumā un neizņemtā atvaļinājuma kompensācijām vai arī informētība par to, ka ir iespējams konsultēties arodbiedrībā un Valsts darba inspekcijā, vai ir ņemti vērā visi likuma nosacījumi. Ekspertu pieredze rāda, ka dažreiz ir pietiek ar to, ka atlaistais darbinieks pieprasa atbilstošo pārrēķinu, zinot, ka tāds viņam pienākas.

„Neliela uzņēmuma vadītājs [...] saka, ka cilvēks jau neko neprasīja, teiksim situācija, kad tiek atlaists no darba un nesaņem kompensāciju. [...] Ja man tā būtu stingri pateikts un man

ir bijuši gadījumi, ka cilvēks atnāk ar visu likumu, – ļoti labi, viņš parāda darba devējam, personāldaļai, kas ir likumā ierakstīts.”

„Bija tāds gadījums, ka darbiniekam neizmaksāja atvaļinājuma kompensāciju. Darbinieki bija nostrādājuši sešus mēnešus un viņiem neizmaksāja. [...] Viņi man saka, – redziet, mums jau nepienākas tā atvaļinājuma kompensācija, jo mēs jau neesam nostrādājuši gadu. Bet par katru nostrādāto dienu taču pienākas atvaļinājuma kompensācija. Un tad teksts bija tāds, bet darba devējs taču to zināja, kāpēc viņš neievēroja. Tāpēc es to gribu teikt, ka cilvēkiem ir jāzina sava tiesības.”

Pētījuma īstenošanas laikā aktuāls bija priekšlikums grozīt noslēdzošā norēķina kārtību darbinieku atlaišanas gadījumos. Ņemot vērā, ka, pieaugot dažādu darba tiesību pārkāpumu skaitam, šāda likuma norma varētu tikt izmantota arī ļaunprātīgi, būtiski ir saprast ekspertu skaidrojumu par minētā priekšlikuma rašanās apstākļiem. Atsevišķu speciālistu detalizēti sniegtā informācija rāda, ka piedāvātie likuma grozījumi ir radīti kā atbildes reakcija tām situācijām, kad ekonomiski labvēlīgajos apstākļos strādājošie pēc savas iniciatīvas nekorekti pārtrauca darba attiecības, novēloti brīdinot uzņēmēju par savu lēmumu.

„Par tās darba algas izmaksāšanu tās dažas dienas vēlāk – patiesībā tās kājas augt no tā, ka darbinieki pēdējos pāris gadus bija tik nekaunīgi, ka viņi nolika atlūgumu uz galda, un pateica, ka rīt es darbā nebūšu. [...] Tā bija attieksme. Pēc būtības pateikt – nē, tev jāstrādā mēnesis – tas ir tukšs numurs. Ja viņš pasaka, ka viņš tiešām rīt nebūs, tad nav jēgas viņu aizturēt. No otras puses, pusstundu pirms darba dienas beigām personāldaļa nepaspēj uzrakstīt rīkojumu un grāmatvedība savākt visu dokumentāciju, aprēķināt un izmaksāt, kas pēc likuma bija. Un tās trīs dienas pēc atlaišanas, kad darba samaksu var izmaksāt trijās dienās – kājas aug tikai no šīs darbinieku nekaunības. [...] Pēdējos pāris gadus tas bums, kas bija, tas bija vājprātīgs. Uz katru šādu gadījumu varēja nākt inspekcija un sodīt darba devēju par to, ka nav savlaicīgi izmaksāts galīgais aprēķins. Tur darba devējs bija iedzīts stūrī.”

Ņemot vērā minēto skaidrojumu, redzams, ka šobrīd ekonomiskie apstākļi ir mainījušies un ka šīs normas pieņemšanai varētu būt pilnīgi citas sekas, nekā ir plānots, piedāvājot likuma grozījumus.

2.2.3. Darba laika uzskaitē un virsstundu darba apmaksā

Darba laika uzskaitē un virsstundu darba apmaksā ir tie darba tiesību jautājumi, kuri vienmēr ir bijuši aktuāli. Lai gan, vērtējot pēc svarīguma, eksperti šīs problēmas ierindo aiz darba samaksas jautājumiem, ekonomiskās lejupslīdes apstākļos ir sagaidāma arī neapmaksāta virsstundu darba pieaugums.

„Tagad arī piemaksas par nakts darbu un virsstundām ir ekskluzīva nauda.”

No vienas puses, eksperti uzskata, ka uzņēmumos, kurās ir sakārtota darba vide, nevajadzētu būt nepieciešamībai pēc virsstundu darba. Tāpat tiek uzsvērts, ka nereti netiek nošķirti summētā darba laika un virsstundu darba jēdzieni, tāpēc viens no vadības uzdevumiem ir izskaidrot saviem darbiniekiem, kādā veidā tiek organizēts darbs konkrēta uzņēmuma iekšienē.

„Ja tiek pareizi menedžēta tā vide iekšēji, tad tam virsstundu darbam nevajadzētu būt pārāk lielam. Tas būtu tā kā izņēmuma gadījums. [...] Ir jāskatās, vai tur ir summētais darba laiks noteikts, un tad tā situācija mainās – vienā nedēļā nostrādā vairāk, vienā mazāk, bet kaut kādā vidējā termiņā tas izlīdzinās un tur nav pamata runāt par virsstundām, ja tas ir līdz pamata atskaites stundām.”

Neatkarīgi no iepriekš izteiktā viedokļa par darba organizācijas būtisko lomu, virsstundu darba pieauguma iemesls šobrīd ir arī darbinieku skaita samazinājums uzņēmumos. Ja darba apjoms, kuru

veica šobrīd atlaistie darbinieki, nav samazinājies, tad tā paveikšanai uzņēmumā nodarbinātajiem būs jāstrādā virsstundu darbs.

„Ja cilvēku skaits mazāks, tad darba apjoms tāds pats vai līdzīgs, tad, protams, kaut kā tas ir jāizdara. Un es domāju, ka cilvēki ir morāli gatavāki pašlaik. Ja viņam tagad būtu jāstrādā virsstundas, viņš noteikti neko nepukstētu. Bet pirms gada viņš teiktu – kas notiek, kāpēc? Ekonomika maina daudz ko.”

Eksperti norāda, ka arī, uzskaitot darba laiku, uzņēmēji mēdz būt negodīgi pret saviem darbiniekiem. Šeit ir iespējamās divas situācijas – (1) netiek uzskatīts virsstundu darbs un (2) tiek uzrādīta nepilna slodze, darbiniekam faktiski strādājot pilnu darba laiku.

„Tagad darba devēji ir kļuvuši ārkārtīgi bezkaunīgi. [..] Darbiniekam netiek samaksāta darba samaksa pilnā apmērā. Un tad, kad darbinieks iet, piemēram, uz darba inspekciju vai uz tiesu sūdzēties, kas atklājas.. darba devējs vienkārši.. ir tā sauktās darba laika uzskaites tabulas, kuras parāda, cik stundas dienā tu esi strādājis. Tas, ko viņi dara – viņi aizpilda tā tabulas, ka uzrādās, ka tu vienkārši neesi strādājis. [..] Tu esi nostrādājis veselus trīs mēnešus, bet darba devējs tev tabulīņās ir ierakstījis, ka tu esi nostrādājis uz pusslodzi visu, tāpēc viņš tev nemaksā algu. Tad darbiniekam tagad nabagam ir jāpierāda, ka nē, viņš ir strādājis visu dienu.”

„Eksistē divu veidu grafiki. Viens ir cilvēka iziešanai darbā, lai viņš zinātu, kādu darba laiku viņš strādās. Un otrs ir tā darba laika uzskaites tabele, ko iesniedz grāmatvedībā, un viņi diemžēl nesakrīt. Bet te varētu būt arī aktīvāki paši cilvēki. Mēs rekomendējam – krājiet savus grafikus, krājiet savas aprēķinu lapiņas, sekojiet līdzi, kas ko nesaprot, jautājiet. Jo vislielākie pārkāpumi ir iespējami tad, kad nav pārliecības, kas cilvēkam būtu jāsaņem.”

Eksperti arī norāda, ka pirmajā, virsstundu darba, gadījumā fiksēt tiesību pārkāpumu ir mazliet vienkāršāk, jo nostrādātās stundas katrs darbinieks var uzskaitīt arī pats. Taču otrā situācija, kad darba devējs uzrāda, ka cilvēks ir nodarbināts nepilnu slodzi, strādājošajam ir negaidīta – viņš par to uzzina tikai tad, kad sāk interesēties, kāpēc saņemtā alga ir mazāka, nekā gaidīts. Pie tam, ja pirmajā, virsstundu darba gadījumā, starp darbinieku un darba devēju pastāv vairāk vai mazāk skaidra vienošanās par to, vai un kādā apmērā tiek veikta virsstundu darba samaksa, tad otrajā gadījumā darba devējs negodprātīgo lēmumu ir pieņēmis un īstenojis, liedzot darbiniekam jebkādu informāciju. Minēto iemeslu dēļ vilšanās un pazemojuma sajūta, ko izjūt darbinieks, otrajā gadījumā ir spēcīgāka.

No darba un atpūtas režīma saskaņošanas viedokļa, arī papildu darba esamība, kā norāda atsevišķi aptaujātie eksperti, būtu jākontrolē stingrāk. Šajā gadījumā, raugoties pēc būtības, papildu darbs arī ir uzskatāms par virsstundu darbu. Šobrīd Latvijas normatīvie akti papildu darbu virsstundu darba izpratnē neaplūko. Savukārt daudzi iepriekš veiktie pētījumi rāda, ka Latvijas iedzīvotājiem ir raksturīgs strādāt garas darba stundas. Tāpēc eksperti iesaka pārskatīt darba attiecību regulējošās normas tādā veidā, lai strādājošo papildu darbu apjoms tiktu ierobežots.

„Tā pārstrādāšana, tā mums ir tāda hroniska lieta. Blakus darbi netiek uzskaitīti. Vai tā nav pārstrādāšanās, ja es strādāju divās un trijās darba vietās? Varbūt ne pilnas tās slodzes, un tomēr... to normāli astoņās stundās nevar padarīt. Citās valstīs sen ir otra līguma reģistrācija, un kontrole – darba laiks tiek skaitīts kopā. [..] ... jo uz piekto datumu Valsts ieņēmumu dienestam tiek ziņots par iepriekšējo mēnesi, visas darba vietas ir zināmas. Tur taču redz, cik uz vienu cilvēku sanāk darba vietas. Valsts neko nedara, lai neļautu cilvēkiem pārstrādāties. Un citās valstīs ir norma, ka otrs darba līgums nevar būt garāks par četrām stundām dienā, respektīvi, pusslodze. Mums tādu ierobežojumu nav.”

Jāatzīmē, tikmēr, kamēr Latvijas sabiedrība – gan darba devēji, gan darbinieki – nebūs novērtējusi darba un atpūtas režīma nozīmi katra cilvēka dzīvē, minētais ierosinājums negūs atsaucību.

Gadījumā, ja tas tiks nostiprināts tiesību aktos, neievērojot sabiedrības izpratnes līmeni par šo jautājumu, ir sagaidāmi attiecīgās normas pārkāpumi.

2.2.4. Ikgadējie un bezalgas atvaļinājumi

Raksturojot darba tiesību pārkāpumus, kuri saistīti ar ikgadējā atvaļinājuma izņemšanu, eksperti maz kavējas pie ekonomiskās lejupslīdes ietekmes uz šo aspektu. Samērā bieži eksperti stāsta, ka pēdējos gados darba devēju rūpes, lai viņu darbinieki izņemtu ikgadējos atvaļinājumus, bija pieaugušas.

„Es pateikšu, ka no darba devēju puses ir vairāk pieaugusi interese.. ja kādreiz paļāvās, ka darbinieks nav uzrakstījis iesniegumu, tad pats vainīgs, ka nav bijis atvaļinājumā. Tagad saliekot kopā to, ka atvaļinājums ir obligāts un ka par to ir atbildīgs darba devējs, un ir šie tiesu precedenti, ir stipri pieaugusi interese, kā panākt, lai darbinieks aiziet atvaļinājumā, pat tie, kuri ne par ko negrib iet.”

Ekspertu ar atvaļinājumu izņemšanu raksturotās problēmas ir vispārīgas – daļai darba devēju joprojām nav skaidra kārtība, kādā ir piešķirami atvaļinājumi, lielākos uzņēmumos problēmas rodas, saskaņojot atvaļinājuma izņemšanu visu darbinieku starpā, kādi ir motivējoši instrumenti, lai darbinieki izņemtu ikgadējos atvaļinājumus u.tml.

„Par atvaļinājumiem vēl aizvien darba devēji, ar ko es esmu sastapusies, viņiem ir tāds liels izbrīns, ka viņi gaida no darbinieka iesniegumu, bet viņi paši likuma ietvaros var regulēt to kārtību, lai tie atvaļinājumi nepāriet no gada uz gadu.”

„Ir jābūt tādām zināmām taisnīgumam. Ja cilvēks vienu gadu ir spiests bijis izmantot atvaļinājumu, vai tur ziemas laikā, vai vēlā rudenī, tad būtu tomēr jāsakārto tā, lai viņam būtu tā iespēja to atvaļinājumu izmantot arī vasarā.”

„Nereti arī darba devēji sūdzas, ka ir grafiks un viņš darbinieku laiž atvaļinājumā, bet tas darbinieks neiet atvaļinājumā, jo viņš, redz, grib nopelnīt. Tā gadījumā izdodiet rīkojumu, ka viņš ir atvaļinājumā. Bet viņš vienalga nāk uz darbu. Labi, ja cilvēkam nav ko darīt, tad lai viņš sēž darbā sava atvaļinājuma laikā. Katrs savu atvaļinājumu pavada, kā vēlas. Bet tomēr darba devējam ir jāuzņemas atbildība par to, ka viņam ir jāievēro Darba likuma normas un viņam ir šis atvaļinājums katru gadu ir jāpiešķir.”

Kā pozitīvu aspektu eksperti min apstākli, ka pēdējos gados ir mazinājusies tādu iepriekš izplatītu argumentu kā „darbinieki ir grūti aizstājami” lietošana, pamatojot, kāpēc viens vai otrs uzņēmumā nodarbinātais speciālists nav bijis atvaļinājumā.

„Man kādreiz darba devēji teica – jā, mums ir tādi speciālisti, ko mēs nekādi nevaram palaist atvaļinājumā. Ja viņi to skaļi pasaka, tad pēc tam ar viņiem parunājot – nu jā, varam mēs patiesībā atrast to laiku. Tad, kad sāk runāt par to, ka cilvēks nogurst, ka viņa kvalitāte zūd, nedod dievs vēl kāds nelaiemes gadījums notiks aiz pārguruma, tad vienmēr nez kāpēc atrod iespēju palaist. Nav neviens neaizvietojams. Un ar lielu uzņēmumu nekas nenotiks, ja viens darbinieks atpūtīsies, viņš tikai no tā iegūs.”

Kopumā, vērtējot darbinieku iespējas izņemt ikgadējo atvaļinājumu, eksperti norāda, ka atbilstošais normatīvais regulējums ir pietiekami skaidrs un kontrolējošo institūciju uzraudzība pēdējos gados ir bijusi pietiekama, lai būtiski tiesību pārkāpumi netiktu pieļauti.

„Īsti grūtībām pēc Darba likuma nevajadzētu būt, jo beidzot mums ir sakārtots perfekti, ka nedrīkst vienā gadā nedot divas nedēļas atvaļinājumu. Pārnest var uz nākamo gadu. Nu, tad arī citi gudrinieki izdomā, ka pārnes tās divas nedēļas, divas iedod un viss ir kārtībā. Faktiski likums pasaka, ka no nākamā gadā atkal ir jādod divas. Tā kā vienu gadu varētu būt tikai divas nedēļas, nākamajā gadā ir jādod četras nedēļas. Divas nedēļas pēc kārtas, to

gan [Valsts darba] inspekcija vienmēr diezgan godprātīgi pārbauda, vai vismaz viena [atvaļinājuma] daļa ir divas nedēļas. Tad [...] pārējās divas nedēļas visbiežāk daļa pa dienām. Un to vairs nevar uzskatīt par atvaļinājumu klasiskā izpratnē. Sen jau ir pierādīts, kāpēc tās divas nedēļas arī ir kā minimālais, ka pirmās trīs dienas domā vēl par darbu un trīs dienas pirms darba sākšanas – jau par darbu. Tātad cik tur paliek tās dienas atvaļinājumam?”

Neskatoties uz salīdzinoši pozitīvo situācijas vērtējumu šobrīd, atsevišķi eksperti brīdina, ka tiesību pārkāpumu pieaugums ir gaidāms arī saistībā ar atvaļinājumu izņemšanu un ka visizplatītākais varētu būt darba devēja ierosinājums darbiniekam ņemt atvaļinājumu uz sava rēķina (bezalgas atvaļinājumu). Ņemot vērā, ka aktīvākā atvaļinājumu sezona ir gaidāma pēc pētījuma noslēguma, var pieņemt, ka šīs problēmas aktualizēšanās būs skaidrāk novērojama tikai šī gada vasarā.

2.2.5. Darba drošības ievērošana

Darba drošības ievērošanas problēmsituācijas, vadoties no ekspertu stāstītā, ir sadalāmas divās daļās. Pirmā problēmu daļa, kuras zināmā mērā var uzskatīt par atrisinātām, ir drošības normatīvu ieviešana dažādām rūpnieciskajām iekārtām u.tml. Eksperti uzsver, ka darba devēju ieguldījumi darba ar dažādām stacionārajām iekārtām drošības uzlabošanā dod ilgtermiņa efektu, kā rezultātā ekonomiskā lejupslīde šo drošības aspektu neietekmēs. Darba drošības ievērošanas samazināšanās, ekspertuprāt, ir sagaidāma saistībā ar tiem pasākumiem, kuri ir jānodrošina nepārtraukti (piemēram, individuālo aizsardzības līdzekļu iegāde, veselības pārbaudes uz darba devēja rēķina). Šie pasākumi ietilpst ikgadējos uzņēmumu izdevumos un ir viena no pozīcijām, kurā samazināt izmaksas ir visvienkāršāk. Minētās rīcības sekas ilgākā laika perspektīvā būs nelaimes gadījumu un arodslimību skaita pieaugums. Ekspertu uzskata, ka darba drošības ievērošanas samazināšanās sekas būs redzamas jau šī gada nogalē.

„Uzņēmumi nogriež līdzekļus darba aizsardzības apmācībai, līdz ar to arī darba aizsardzības kultūra samazinās.”

Kopumā, runājot par darba drošības problēmsituācijām, aptaujātie eksperti lielā mērā pievērstās tam, ka, neskatoties uz atbilstoša regulējuma esamību un Valsts darba inspekcijas veiktajām kontrolēm, gan darba devēju, gan strādājošo izpratne par darba aizsardzības pasākumu jēgu ir zema.

„Latvijā viena no lielākajām problēmām darba aizsardzībā – tā, ka darba devēji lielākajā vairumā gadījumu izskata, ka darba aizsardzība tas ir kaut kas nenormāli dārgs, sarežģīts, nevajadzīgs, lieks, milzīgi izdevumi. Realitātē ne vienmēr tas tā ir. Realitātē 80% gadījumu ir runa par primitīvām, elementārām lietām, kas bieži vien praktiski neko nemaksā.”

„Darbinieki bieži vien protestē pret tām visām prasībām, kas viņiem it kā traucē strādāt – visi aizsardzības līdzekļi individuālie un ierobežojumi mašīnām, kad tur nevar tikt klāt un grūti strādāt. [...] Cilvēkam vairāk tā nauda interesē nekā tur kaut kāda darba aizsardzība.”

Eksperti norāda, ka darba drošības ievērošanas uzlabošanās, kura bija panākta pēdējos gados, bija drīzāk piespiedu un kontroles rezultāts. Lai gan mērķis, uz kuru būtu jāturpina tiekties, ir darba devēju un darbinieku izpratnes paaugstināšana, eksperti atzīst, ka šī brīža situācijā arī piespiedu metožu lietojums ir attaisnojams.

„Citi cilvēki dara tāpēc, ka viņiem bail no tā, ka būs sods, ka viņu sodīs par to, ja viņš nenēsā ķiveri. Savukārt ideālā gadījumā ir jāsaprot, kādas negatīvas sekas var būt, ja tu šos līdzekļus nelietosi. Ja tu nelietosi ausu aizbāžņus pie asfalta griešanas, tad pēc pieciem, septiņiem gadiem tu nedzirdēsi, ka telefons zvina kabatā tāpēc, ka dzirde būs sačakarēta. [...] Ja es strādāšu bez cimdiem, tad ir ļoti daudzi kolēģi, kas strādā arī bez pirkstiem. Ja cilvēks to nesapratīs, tad viņš arī to nenēsās. Ja viņš to sapratīs, tad viņš to nēsās tikai tāpēc, ka viņš negribēs staigāt ar četriem pirkstiem.”

„Ieguldot naudu vai radot drošākus apstākļus, tu jau redzi, ka cilvēki mazāk slimo, mazāk traumējas. Automātiski citas problēmas ir mazāk, ja tā vieta ir droša, silta. Cilvēks arī ar lielāku entuziasmu strādā, nevis baidās, ka viņam kāds ķieģelis uz galvas uzkritīs. Vismaz kādu laiku atpakaļ, kad tās akcijas tika veiktas no inspekcijas puses celtniecībā vai kokapstrādē, tur jau publiski izgāja diezgan labs mājiens – ja nebūs kārtībā, varētu būt problēmas.”

Eksperti uzsver, ka būtiska loma darba drošības nozīmes izpratnē ir savlaicīgai sabiedrības izglītošanai, kura būtu veicama jau no pirmsskolas vecuma. Šobrīd informācija par darba drošību neesot pietiekama pat tādās profesionālajās mācību iestādēs, kurās gatavo speciālistus nozarēm, kur darba drošībai tiek izvirzītas specifiskas prasības. Papildus tam eksperti norāda, ka, sākot informēt darba drošības jautājumos profesionālās izglītības iestādēs, jaunie speciālisti ir jāgatavo arī tam, ka, uzsākot darba gaitas, viņi varētu sastapties ar pretēju attieksmi.

„Pašreiz situācija ir tāda, ka galdnieki, kuri beidz galdniecības arodskolu un kuriem neviens tā īsti nav pateicis, ka viņiem būs jāstrādā troksnī un jādara tas, tas un tas. Viņi to reāli vēl neapzinās. Mūsu apmācības sistēma darba aizsardzības jomā ir ļoti slikta. Viņas īstenībā nemaz nav. Vidusskolā par darba aizsardzību vispār nestāsta. Tas beidzas ar to, ka ir cilvēks, kurš iet tālāk uz universitāti, kur viņam atkal neko nestāsta, un iznāk darbinieks, kurš pirmo reizi uzzina, ka viņam vajag pastaipīties, ievērot kaut kādas atpūtas pauzes. Viņš par to pirmo reizi varbūt uzzina uzņēmumā 26 gadu vecumā.”

„Atnāk jaunietis uz būvlaukumu un viņam ir pilna galva, kā tur pareizi jāstrādā, kā tur droši jāuzvedas, un viņš tur satiek veco gvardi, kuriem ķiveres sen jau ir pazaudētas, kuriem viss ir vienalga un kurš saka, ko tu te ņemies, tā neviens nedara, kurš muļķis te trepes tagad liks, var taču pakāpties uz bloka un tamlīdzīgi. Viņš arī zaudē to mesidžu. Tā kā izpratne ir milzīga problēma, un tās kājas aug no visām pusēm – arī no darba devējiem, no izglītības sistēmas, no kolēģu attieksmes, no mūsu sabiedrības attieksmes.”

Lai darba drošības jomā panāktie uzlabojumi būtu noturīgi, paralēli nepieciešamo zināšanu apguvei profesionālās izglītības iestādēs ir nepieciešama arī regulāra esošā darbaspēka izglītošana. Aptaujātie eksperti atzinīgi novērtē tās darba drošības izpratnes paaugstināšanas programmas, kuras nozaru arodbiedrības pēdējos gados ir īstenojušas ES struktūrfondu projektu ietvaros, un uzskata, ka panāktā rezultāta saglabāšanai šīs iniciatīvas ir jāturpina.

2.2.6. Koplīguma nosacījumu ievērošana

Jauns darba tiesību pārkāpums, kurš ir parādījusies pēdējā laikā, pasliktinoties ekonomiskajai situācijai, ir koplīgumu nosacījumu neievērošana. Eksperti norāda, ka, līdzīgi kā darba līgumam, arī koplīguma grozīšanai likumā ir noteikta īpaša procedūra. Gadījumos, kad koplīguma nosacījumu vairs netiek ievēroti, darba devēji nav ņēmuši vērā likumā noteikto kārtību, rezultātā ir pārkāptas darba tiesību normas. Eksperti uzsver, ka šī situācija ir bīstama arī tādēļ, ka koplīgumi ir bijuši noslēgti galvenokārt valsts vai pašvaldību un darbinieku skaita ziņā lielos uzņēmumos, kur līdz šim darba tiesības pamatā tika ievērotas.

„Līdz mums atnāk informācija, ka šobrīd lielas problēmas ir valsts pārvaldē tāpēc, ka griež nost algas, griež nost visus izdevumus un pirmais, ko nogriež, ir koplīguma bonusu. Tas nozīmē to, ka valsts pārvaldē īpaši darba koplīgumi ir apdraudēti.”

Papildus tam, eksperti norāda, ka līdz šim veiktie mēģinājumi risināt koplīguma neievērošanas problēmu nav devuši rezultātus un ka praktiski nav instrumentu, kā motivēt attiecīgo iestāžu vai uzņēmumu vadītājus ievērot koplīguma nosacījumus.

Vienlaikus atsevišķi eksperti norāda, ka koplīgumu neievērošanas problēmas risināšanā aktīvāk bija jāiesaistās pašām arodbiedrībām. Eksperti izsaka pieņēmumu, ka ne visi darba devēji bija informēti

par kārtību, kādā ir grozāmi koplīguma nosacījumi, un ka gadījumos, kad bija zināmas uzņēmuma finanšu grūtības, atbilstošās nozares arodbiedrība varēja izrādīt iniciatīvu un pretimnākšanu koplīguma pārskatīšanai.

„Vienkārši darba devēji vienpersoniski skatījās uz to, ka naudas nav, es taču nevaru samaksāt. Bet koplīgumam ir sava noslēgšanas un grozīšanas procedūra, un tā ir jāievēro. [...] Varbūt arī arodbiedrībām vajadzēja aktīvāk uz to strādāt. Es saprotu, ka tur bija problēma, ka likumu izsludināja 29. decembrī un 1. janvārī tas stājās spēkā, svētki pa vidu. Bet bija diezgan liels izbrīns, ka vēl martā darba devēji interesējās, kā un ko var darīt. Sanāk, ka uzņēmumā arodbiedrība vēl nebija šo jautājumu ‘pacēlusi’. Patiesībā viņi pirmajiem jau 5. janvārī vajadzēja iet un runāt par to jautājuma risināšanu.”

„Vienkārši darba devējs apgalvo un ar saviem cipariem mēģina pierādīt, ka tie rādītāji – uzņēmuma ieņēmumi samazinās, un nevar to atļauties. Un protams, ka arodbiedrībai ir jāprot būt elastīgai un mēģināt saprast, vai par kādu punktu var vienoties. Ja ir desmit vajadzības, tad šobrīd ir jāpalīdz sakārtot secībā, kas tad ir prioritārās. Mēs varam gribēt visādus labumus, bet kāda ir šī prioritārā secība. Tad varbūt spiest uz to, kas ir pirmie trīs punkti, ko cilvēku vairākums vēlas.”

Kaut gan, vadoties no ekspertu teiktā, panākt koplīguma ievērošanu tur, kur darba devēji no tā ir atteikušies, šobrīd ir sarežģīti, tomēr šādas situācijas nedrīkst ignorēt un atstāt bez jebkāda risinājuma. Iespējamie risinājumi varētu būt dažu, strādājošiem svarīgāko papildus labumu saglabāšana, vienošanās par precīziem apstākļiem, kādos ir atjaunojama koplīguma darbība pilnībā u.tml. Šāda rīcības stratēģija ir nepieciešama vairāku iemeslu dēļ – gan tāpēc, lai darbiniekiem saglabātu svarīgākos iepriekš panāktos darba apstākļu uzlabojumus, gan tāpēc, lai strādājošos stiprinātu pārliecību par arodbiedrību kā organizāciju, kura rūpējas par savu biedru interešu aizstāvību arī ekonomiski sarežģītos apstākļos.

2.2.7. Diskriminācijas un personas aizskaršanas gaidījumi

Salīdzinot ar citiem iepriekš minētajiem darba tiesību pārkāpumiem, par kuru risināšanas nepieciešamību aptaujātajiem ekspertiem nebija šaubu, speciālistu viedoklis un pieredze darbā ar diskriminācijas gadījumiem darba tirgū ir atšķirīga.

Vairums aptaujāto ekspertu uzsver, ka Latvijas iedzīvotāji bieži vien nespēj noteikt, vai viņu tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi darba tirgū tiek vai netiek pārkāptas, tāpēc arī iesniegumu skaits dažādās starpniek institūcijās par minētajām problēmām ir mazs. Daļa aptaujāto ekspertu arī norāda, ka savā ikdienas darba pieredzē reti ir sastapušies ar situācijām, kad būtu pamats domāt par tiešu strādājošā diskrimināciju pēc dzimuma, vecuma, etniskās piederības vai veselības stāvokļa pazīmēm. Arī situācijās, kuras varētu klasificēt kā tiešu diskrimināciju, pietrūkst konkrētu faktu, tāpēc diskriminācijas gadījums ir arī grūti pierādāms.

„Darbinieki neprot identificēt to, ka viņus diskriminē. Var ieiēt jebkurā sludinājuma portālā, tur atradīsiet n-tos sludinājumus, kur aicina darbā sievietes, bārmenes, vecumā no 21 līdz 25 gadiem, vai vīriešus, grūšņikus, no tik līdz tik gadiem, it kā sievietes to nevarētu darīt vai otrādi.”

„Es domāju, ka tā nav tāda dramatiska problēma. Ja tu esi kvalificēts cilvēks, tad es domāju, ka viss būs kārtībā tāpat.”

„Es gan esmu dzirdējusi, ka ir tādi smalki apģērbu veikali, kur meklē pārdevējas ar modeļu parametriem. Ir tādas atkal tendences, bet tās netiek izskatītas, jo tur trūkst pierādījumi.”

Līdzīgi viedokļi ir iegūti, iztaujājot ekspertus par tādām problēmsituācijām kā personas aizskaršanu un seksuālo uzmākšanos. Speciālisti norāda, ka šādus gadījumus strādājošie parasti risina

individuāli vai tiesas ceļā, taču nezināja nosaukt nevienu piemēru tam, ka pēdējā laikā būtu notikusi kādas lietas izskatīšana tiesā. Neskatoties uz šādu atzinumu, eksperti uzskata, ka personas aizskaršana un seksuālā uzmākšanās varētu būt problēma kādā daļā Latvijas uzņēmumu, pakalpojumu sfērā un tur, kur darbinieku drošības sajūta ir zema. Tādu pieņēmumu viņus mudina izteikt interneta diskusiju portālos lasītie gadījumu apraksti.

„Tāda rakstura jautājumi ir diezgan sensitīvi. Jautājums, vai mēs esam tā institūcija, pie kuras cilvēks nāks, lai runātu šādas lietas.”

„Es pieņemu, ka ir uzņēmumi, kur tā [personas aizskaršana un seksuālā uzmākšanās], iespējams, ir problēma. Protams, te ir problēma, ka ekspertam, vērtējot dažādus riska faktoros, to pamanīt ir ārkārtīgi grūti, jo nav mūsu kultūra par to runāt. Nav mūsu audzināšana par to runāt.”

Neskatoties uz to, ka vairums ekspertu diskrimināciju neatzina par izplatītu darba tiesību pārkāpumu, tiek izteikts pieņēmums, ka ekonomiskās recesijas apstākļos, kad no jauna izpaužas dažādas nelabvēlīgas tendences, arī tiešu diskriminācijas gadījumu skaits varētu pieaugt.

2.2.8. Citas problēmas

Atsevišķi eksperti, runājot par dažādiem darba tiesību pārkāpumiem vai darba apstākļu pasliktināšanos vienas vai otras nozares uzņēmumos, piemin arī citas, iepriekš neklasificētas problēmsituācijas. Lai gan šie tiesību pārkāpumi notiek reti vai ir raksturīgi tikai kādai nozarei vai uzņēmumu grupai, lietderīgi ir būt informētiem par zemāk minētajiem gadījumiem un izkopt atbilstošu tiesību aizstāvības praksi.

Tā, piemēram, tirdzniecībā, kur darbinieki ir atbildīgi par materiālajām vērtībām, ar kurām strādāt, darba vidi nelabvēlīgi ietekmē arī zādzības, kuru skaits ekonomiskās lejupslīdes apstākļos pieaug. Eksperti atzīst, ka ne vienmēr darba devējs ir nodrošinājis tādu tirdzniecības vietas uzraudzību, kad strādājošais varētu būt drošs, ka nebūs jānes atbildība par tādu situāciju sekām, kuras novērst nav bijis viņa spēkos.

„Tirdzniecībā ir ļoti raksturīgs darbs ar šīm materiālajām vērtībām, kas ir tā saucamā civiltiesiskā atbildība. Labākā situācija ir lielveikalos jo vairumā gadījumu darbinieki tiešā veidā neatbild par visu lielo tirdzniecības zāli, viņš atbild par kasi, par naudu un cigaretēm, bet viņš neatbild par to, kas notiek zālē. Tur ir kodi, apsargi un tamlīdzīgi, bet mazos un vidējos veikalos joprojām ir šī tiešā atbildība, ka tiek veikta inventarizācija, palielinās to gadījumu skaits, kad ir iztrūkumi un tagad skatāmies, ka arī ar visu šo noziedzības situāciju, kad zādzības arī pircēju vidū palielināsies. Protams, ka var jau līgumā ierakstīt, ka darbinieks atbild par visu ko.. Bet mēs, skatoties uz visu šo situāciju, [jautājam], kā darba devējs ir nodrošinājis to, ka tās vērtības var saglabāt.”

Savukārt cits eksperts stāsta par tādu darba devēja rīcības praksi, kad arodbiedrība nav devusi piekrišanu darbinieka atlaišanai. Pilnīgai problēmas raksturošanai ir pievienots eksperta sniegtais situācijas pārstāsts.

*„Vienu [strādājošo] atlaida.. patiesībā viņu neatlaida, jo mēs nedevām piekrišanu. **Tad viņu atstādināja uz trim mēnešiem, vienu dienu pielaida pie darba un atkal uz trim mēnešiem, vienu dienu pielaida un atkal uz trim mēnešiem.** Nu jau ir ceturtdā atstādināšana. Tagad 30.-tajā datumā ir viņam tiesa. Bet es uzskatu, ka atstādināt var tikai uz trim mēnešiem, ja nekāds cits pārkāpums tur nav izdarīts. Nekādā gadījumā nedrīkstētu pagarināt šo atstādināšanu, jo Darba likumā agrāk nebija minēts šis atstādināšanas termiņš. Tagad 2005. gadā veica grozījumus, kur bija viennozīmīgi noteikts, ka atstādināšana nedrīkst būt ilgāka par trim mēnešiem. Šī ir mākslīgi radīta tā viena diena darbā un atkal tie trīs mēneši. **Pirmās instances tiesa uzskatīja, ka viss ir kārtībā.** Tagad ..*

būs apgabaltiesa, redzēsim, kas būs tur. Viņš, lūk, ir pilnīgi beztiesisks, ne viņš var bezdarbnieka pabalstu saņemt, jo viņš ir darba attiecībās, ne viņu pielaiž pie darba. Tātad viņam nav darba alga, un viņš ir pilnīgā neziņā par sevi. Jā, šādā gadījumā viņš ir ieinteresēts, lai tiesa notiktu momentā, uzreiz. Ja tā būtu darba tiesa, tad viņa būtu uzreiz.”

Pētījuma ietvaros ekspertiem tika lūgts arī novērtēt, kā ir mainījusies darba tiesisko attiecību ievērošana gadījumos, kad darbinieks ir saslimis un viņam ir izdota darba nespējas lapa. Atšķirībā no nodarbinātajiem, kuri norāda, ka darba devējs neļauj izmantot darba nespēju, eksperti bieži vien pauda neizpratni, kā šāda situācija ir iespējama.

2.3. Līdzšinējo darba tiesību aizstāvēšanas stratēģiju efektivitātes vērtējums

Darba tiesību aizstāvēšanu stratēģijas efektivitātes vērtējums tika iegūts, ekspertiem jautājot par tām praksēm, kuras, viņuprāt, strādājošie līdz šim ir lietojuši visbiežāk, un lūdzot komentēt vai atspēkot dažādus nodarbināto argumentus, kāpēc viņi nav mēģinājuši aizstāvēt sevi gadījumos, kad ir izjutuši darba tiesību pārkāpumu. Turpinājumā ir aplūkotas gan strādājošo individuālās un kolektīvās rīcības stratēģijas, gan dažādu institūciju (valsts iestāžu, sociālo partneru) līdzšinējās darbības rezultāti, gan ekspertu ieteikumi, kā paaugstināt darba strīdu izskatīšanas un risināšanas efektivitāti.

2.3.1. Darba tiesību aizstāvēšanas intensitāte un tās aktivizēšana iespējas

Lai gan pētījumā aptaujātie profesionāļi izteica savus priekšstatus par strādājošo aktivitāti aizstāvēt savas darba tiesības, šos viedokļus var attiecināt galvenokārt uz aktīvākajiem, nevis visiem strādājošajiem. Kā rāda iepriekš aplūkotie iedzīvotāju aptaujas dati, tad starpniekinstitūcijās ir konsultējušies mazāk par 10% darbinieku, kuri ir saskārušies ar darba tiesību pārkāpumiem. Tomēr ekspertu stāstītais kopumā apstiprina iedzīvotāju aptaujā redzamo tendenci – daļa strādājošo vispār nav mēģinājuši aizstāvēt savas tiesības, bet, ja ir, tad darbinieks vispirms vērsas pie darba devēja, dažos gadījumos tiek izmantotas Valsts darba inspekcijas vai arodbiedrības konsultācijas, vēl retāk izmantota prasības iesniegšana tiesā.

„Ir cilvēki, kas nedara vispār neko. [...] No otras puses, tie, kas dara, kādas metodes viņi izmanto. [...] Pirmais jau aiziet pie darba devēja, kas ir retāk. Drīzāk cenšas šo problēmu atrisināt ārpusē, nevis iekšienē. Tad pirmais ir [Valsts] darba inspekcija, kur ziņo par pārkāpumu. Un, ja cilvēks ir jau nobriedis iet uz darba inspekciju, tad viņam vēl drusciņ jānobriest un viņš ir gatavs iet uz tiesu.”

Atsevišķi eksperti ir novērojuši, ka dažādu strādājošo grupu palīdzības meklēšanas aktivitāte ir atšķirīga, tomēr iedzīvotāju aptaujas dati šādu tendenci ne vienmēr apstiprina.

„Mums jau sievietes vispār Latvijā ir vairāk, līdz ar to ir to sūdzību vairāk. Vīrieši vairāk atmet ar roku un meklē nākamo darbu.”

„Tā ir pirmā nacionālā īpatnība, ka par savām tiesībām vairāk cīnās krievvalodīgie. [...] Krievi ir uzstājīgāki, viņiem vajag, viņi ies cīnīties, viņi to krupi nenorīs. Viņi ies kaut vai līdz galam. Arī bezkaunīgāki. Jāsaka, ka pie manis nāk arī tādi darbinieki, kas vēlas izcīnīt taisnību, to, kas viņiem pienākas, vēlas atriebties darba devējam – izcīnīt taisnību, bet galvenais motīvs ir atriebties darba devējam.”

Runājot par strādājošo pieminēto argumentu, ka viņi neaizstāv savas darba tiesības, baidoties no darba devēja represijām, vairums ekspertu pauž viedokli, ka arī tāda situācija ir darba tiesību pārkāpums, par kuru darba devējam iestājas administratīvā atbildība. Tas būtu izmantojams kā arguments, motivējot strādājošos aizstāvēt savas tiesības. Tomēr tad, kad strādājošā bailes no darba devēja represijām ir pārāk lielas, ekspertuprāt, palīdzēt nav iespējams.

„Darba likumā ir devītais pants, kur it pateikts, ka darba devējs nevar radīt nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks ir sūdzējies kaut kur, likumīgā veidā izmantojis savas tiesības. Ja

darba devējs rada šīs te sekas, viņam par to iestājas administratīvā atbildība. Un darba devējam ir jāpierāda, ka tās sekas ir radušās objektīvu apstākļu dēļ, nevis tāpēc, ka darbinieks ir sūdzējies. Likumā mehānisms kaut kāds ir, bet tas, ka darbinieki baidās tīri psiholoģiski, es pat nezinu, ko tur var palīdzēt.”

Komentējot dažādas darba tiesību aizstāvības stratēģijas, daļa ekspertu uzskata, ka individuālās vai kolektīvas pārrunas ar darba devēju, t.sk. izmantojot arodbiedrību vai uzticības personu starpniecību, varētu būt viena no galvenajām darba strīdu risināšanas metodēm. Lai darbinieki vairāk uzticētos arodbiedrībām, eksperti iesaka vairāk popularizēt to darbu ar ikdienas pozitīvās prakses piemēriem demonstrējot, ka ir iespējams panākt darbiniekiem nepieciešamo risinājumu. Informācijas skaidrībai ir precīzi jānorāda institūcijas, kuras palīdzēja sasniegt rezultātu. Vienlaikus ir jāuzsver termiņi, kuri jāievēro, piemēram, iesniedzot prasības tiesā, lai gadījumos, kad strādājošais ir saskāries ar darba tiesību pārkāpumu, viņš rīkotos savlaicīgi.

2.3.2. Individuālo un kolektīvo rīcības stratēģiju raksturojums

Ekonomiskās lejupslīdes apstākļi, kā norāda daļa aptaujāto ekspertu, ir laiks, kad Latvijā būtu iespējams nostiprināt dažādu darba tiesību aizstāvēšanas metožu plašāku pielietojumu. Iepriekšējos gados, ekonomiski labvēlīgos apstākļos, darbinieki bieži vien darba strīdus risināja, aizejot no vienas darba vietas un atrodot jaunu darbu. Savukārt laikā, kad jaunu darbu atrast ir grūti un kad pieaug darba tiesību pārkāpumu skaits, strādājošie ir vairāk motivētāki izmantot gan pārrunas ar darba devēju, gan starpniekinstitūciju iesaistīšanu, lai atrisinātu darba strīdus gadījumus.

Šajā nodaļā ir aplūkotas vairākas ekspertu izvērtētās darba tiesību aizstāvības metodes, daļa, no kurām mēdz būt viena tiesību aizstāvēšanas gadījuma dažādas stadijas. Savukārt nākamajā nodaļā sīkāk tiks aplūkots ekspertu nosaukto darba tiesību aizstāvības aģentu darbības vērtējums. Kopumā eksperti sīkāk bija pakavējušies pie šādām metodēm: individuālas pārrunas vai vēstules, starpniekinstitūciju (Valsts darba inspekcijas, arodbiedrības, Tiesībsarga biroja, mediatoru, tiesas) iesaistīšana pārrunu procesā un streiki.

Runājot par dažādām tiesību aizstāvēšanas metodēm, īpaši, pārrunām ar darba devēju un tiesu praksi, gandrīz katrs eksperts zina stāstīt kādu pozitīvās prakses piemēru, kad viņi ir motivējuši darbiniekus vai palīdzējuši sagatavot prasību tiesai, kā rezultātā ir panākts pozitīvs risinājums. No vienas puses, ekspertu stāstījums rada priekšstatu, ka šādu pozitīvās prakses piemēru ir samērā maz, tomēr ir jāņem vērā, ka arī prasību pieteikumu tiesā skaits ir neliels. No otras puses, ekspertu minētie pozitīvie piemēri ir izmantojami citu strādājošo motivēšanai aizstāvēt savas darba tiesības. Popularizējot pozitīvo praksi, konkrētos gadījumus plašsaziņas līdzekļiem varētu atstāstīt gan pats strādājošais, kura tiesības tika pārkāptas un iesniedza prasību tiesā (ar nosacījumu, ka viņš piekrīt dalīties ar savu pieredzi), gan arodbiedrības pārstāvis, kurš bija iesaistīts situācijas risināšanā.

Runājot par atsevišķām metodēm, **individuālās vai kolektīvas pārrunas** ar darba devēju ir viena no metodēm, kā darba strīdi būtu risināmi pirmām kārtām. Daļā uzņēmumu pārrunas tiek aizstātas ar vēstules nosūtīšanu, kas, atbilstoši noformētas, kļūst par formālu dokumentu. Šādu stratēģiju pielietojums ļauj ietaupīt abu pušu laiku un finanšu resursus. Individuāla risināšana ir vairāk piemērota metode mazā uzņēmumā, savukārt lielākā – kolektīvas pārrunas vai starpnieku (arodbiedrības, uzticības personu) izmantošana.

„Tur, kur, piemēram, uzņēmumos ir arodbiedrības, arodbiedrības ir pirmais filtrs, caur kuru tās problēmas vispirms tiek risinātas. Griežas pie arodbiedrības, arodbiedrības cenšas tur kaut ko nokārtot. Ja neizdodas, tad inspekcija un tiesa.”

„Man pat bija ļoti pozitīvs gadījums, bija septiņi cilvēki no viena uzņēmuma, viņi bija nelikumīgi atlaisti un viņiem nebija samaksāts par četriem mēnešiem, sanāca vairāki tūkstoši [latu] kopā. Mums atlika uzrakstīt darba devējam vēstuli – ja jūs nesamaksāsi,

iesūdzēsīm tiesā uz maksātspēju – tad darba devējs samaksāja, divu nedēļu laikā visa naudiņa atradās.”

„Tad nākošais solis ir tikšanās gadījumos, kad arodbiedrība ir atklājusi kādus pārkāpumus vai novirzes no normas, tad tiekoties ar darba devēju, bieži vien tas notiek ar personāldaļas personālu, kad tiek mēģināts skaidrot, kā darba devējs ir sapratis vienu vai otru normu.”

Kā preventīvs darba strīdu risināšanas mehānisms, ekspertuprāt, būtu darba nosacījumu izskaidrošana strādājošajam, jau stājoties darbā. Šis pienākums būtu jāuzņemas darba devējam, rūpējoties par darba vidi uzņēmumā. Tomēr svarīgs aspekts šajā gadījumā ir darba nosacījumu mutiska izskaidrošana, nevis dokumentu vai instrukciju izsniegšana, ļaujoties, ka darbinieks tās izlasīs pats. Eksperti uzsver, ka lielai darbinieku daļai varētu būt grūti uztvert normatīvu valodu, kāda parasti tiek lietota šādos dokumentos, tāpēc svarīga ir darba nosacījumu izskaidrošana mutvārdos. Eksperti norāda, ka šādas prakses ieviešanu uzņēmumos varētu rosināt arī nozaru arodbiedrības, pamatojot darba devējam šādas rīcības sagaidāmos ieguvumus.

„Ja darbiniekiem, stājoties darbā, izskaidro, kas ir kas, kas ir virsstundas, kas ir nakts darbs, kas ir papildus darbs, kā viņš tiek regulēts uzņēmumā, nevis tikai viņam iedod izlasīt – tie ir darba kārtības noteikumi, tās ir procedūras, bet viņiem nedaudz to ieskatu dod, tad pavisam cita nostāja ir. Un darbinieks pirmām kārtām, ja kaut kas viņam nebūs skaidrs, griezīsies pie darba devēja. Ne varbūt pie darba devēja, bet katrā gadījumā uz personāla daļu viņš aizies pārinteresēties. Tur, kur tiek pirmajā dienai tikai ieģrūsts – še izlasi šitādu un šitādu papīru, tur iespējams darbinieks neredz šo kontaktu un, ja viņam kaut kas nebūs skaidrs, viņš aizies uz inspekciju. Te ir informatīvais darbs ārkārtīgi liels jāliek iekšā.”

Šobrīd darba strīdu risināšanā visbiežāk tiek iesaistītas tādas **starpniekinstiūcijas** kā Valsts darba inspekcija un arodbiedrība. Rezultāts, kuru var panākt ar vienas vai otras instiūcijas palīdzību, ir atšķirīgs – arodbiedrība veic pārrunas ar darba devēju, savukārt Valsts darba inspekcija veic kontroli un pārkāpuma gadījumā uzliek administratīvo sodu.

Vairāki eksperti uzsver, ka starpnieku pakalpojumi būtu tie instrumenti, kuri darba strīdu gadījumā būtu izmantojami vēl plašāk. Tiek pieminēts, ka popularizējama būtu darba strīdus komisijas izveidošana uzņēmumā un meditācija izmantošana.

„Runājot par tā saucamajām mediācijām un par samierināšanām varbūt.. īstenībā neliels iedīgļis ir šī brīdinājuma vēstules, ka kāda trešā persona palīdz viņu sagatavot vai trešā persona nosūta šādu vēstuli. Loģiski, ja darba devējs ir uzskatījis, ka tie ir tikai celtnieki un vairāk neko viņi nevar izdarīt – ko viņi man izdarīs, tiesā iesūdzēs? Bet kad viņam atnāk vēstule no kāda advokātu kantora vai kaut kādas juridiskas personas ar juridiski pareizi sagatavotu brīdinājuma vēstuli, kur ir visi panti sarakstīti, viņš saprot, ka joki nebūs, ka aiz tā dumjā pēdiņās celtnieka stāv kāds, kas ir ar viņu līdzvērtīgs. Kāpēc man kā darba devējam kašķēties, publiski ķengāties, iet uz tiesu un tērēt? Ok, tad es samaksāšu to, kas viņam pienākas.”

„Es domāju, ka aktīvāk varētu izmantot kaut kādas alternatīvās strīda izšķiršanas metodes, jo ne vienmēr tas jautājums ir tiesas vērts. Ir gadījumi, kad cilvēki aiziet principa pēc un par santīmu cīnās. Varbūt tās lietas varētu daudz efektīvāk atrisināt uzņēmuma ietvaros ar samierinātāju palīdzību vai vidutājiem, vai galu galā veidojot mehānismu, kā uzņēmumā atrisināt tās problēmas. Lielos uzņēmumos var būt tā, ka tas konflikts ir nobriedis starp darbinieku un tiešo viņa vadību, bet tur augšā neviens nezina.”

„Tās pašas darba strīdu komisijas uzņēmumā, ko ļauj veidot Darba strīdu likums, bet es arī saprotu, ka darba devējam šobrīd tā tiesiskā apziņa nav tik augsta.”

Pie starpnieku iesaistīšanas metodēm būtu pieskaitāma arī darba strīdu risināšana ar kriminālu metožu palīdzību. Atsevišķi aptaujātie eksperti stāsta, ka zina strādājošos, kuri ir mēģinājuši aizstāvēt savas darba tiesības, meklējot palīdzību pie kriminālām struktūrām.

„Pie manis ir bijuši jau tādi cilvēki, kas ir ar bandītiem sākuši runāt. Lai cik tas neliktos paradoksāli, bet tie nebija krievvalodīgie, bet tādi vīrieši, tālbraucēji, kuri jau ar tādām metodēm cenšas risināt problēmas. Inspekcija viņiem pasaka – ejiet uz tiesu. Uz tiesu viņi sagatavot pieteikumu neprot un neredz arī jēgu to darīt. Un tas, ko viņi dara, maksā bandītiem.”

Strīda izskatīšana tiesā kā darba tiesību aizstāvēšanas metode šobrīd tiek izmantota samērā maz. Eksperti norāda, ka strīdu izskatīšana tiesā visbiežāk ir notikusi tad, kad strādājošo ir atbalstījusi arodbiedrība, piemēram, motivējusi doties uz tiesu, palīdzējusi sagatavot prasību u.tml.

„Parastai tautai jau ir tā – ko es iešu tiesāties, es taču neesmu jurists, jāmaksā un baigi daudz laika, neiešu taču nervus bojāt. Kaut gan jāmaksā darbiniekam nav, darba strīdi ir bez maksas, nav valsts nodeva jāmaksā. 50 latus neizmaksā, ai, ko es iešu par 50 latiem tiesāties – tāda ir tā nostāja.”

Tomēr eksperti uzskata, ka šobrīd, ekonomiskās recesijas apstākļos, strādājošo motivācija iesniegt prasību tiesā varētu pieaugt. Tas varētu notikt gadījumos, kad, piemēram, atļaišana no darba bijusi pazemojoša, un tad cilvēks gribētu gūt vismaz morālu kompensāciju. Eksperti uzskata, ka tā būtu arī arodbiedrību darbības niša – aktīvāk popularizēt konsultatīvo centru sniegtos pakalpojumus, t.sk., pieteikumu sagatavošanu tiesām.

Savukārt **streiki** ir tā darba tiesību aizstāvības metode, kuras pielietojumu aptaujātie eksperti vērtē dažādi. Tiek norādīts, ka, pirmkārt, streiki kā metode ir izmantojama tikai specifiskās situācijās, kad tiesību pārkāpums skar lielāku strādājošo skaitu, šī metode nav piemērota individuālu gadījumu risināšanai. Otrkārt, viens no kavējošiem faktoriem ir arī tas, ka streiki Latvijā tiek nepamatoti politizēti, kā rezultātā uzsvars no strādājošo ekonomiskajām prasībām tiek pārlikts uz to, kurai politiskajai partijai ir streika norise ir izdevīga. Treškārt, strādājošo zināšanas par kārtību, kādā ir rīkojams streiks, ir nepietiekamas. Ceturtkārt, strādājošie var vairīties izmantot streiku vai piketu kā darba tiesību aizstāvības metodi, baidoties no darba devēja sankcijām.

„Bet to vajadzētu tā masveidīgāk, lai sajūt to spēku, ko nozīmē streiks.”

„Man praksē bija tāds, gadījums, ka viens veikala kolektīvs, esot neapmierināts ar darba samaksu, gribēja vienu dienu no rīta nenākt darbā strādāt. Tas, kad mēs viņam izstāstām, ka tā tās lietas nenotiek, kad ir speciāla darbība saskaņā ar Streika likumu, tad viņam bija izbrīns. Viņi iedomājās, ka vienkārši neatnāk uz darbu un viss.”

„Vēl mums ir bijusi doma, ka ir jāiet piketēt pie darba devēja ofisa, bet tad ir šī nianse, ka darbinieki saka, ka tad jau pa logiem visi skatīsies un mēs tiksim fotografēti, mēs iekļūsim melnajā sarakstā.”

2.3.3. Darba tiesību aizsardzības aģentu darbības efektivitāte un tās paaugstināšanas iespējas ekspertu vērtējumā

Darba tiesību aizsardzības aģenti, kuru loma un līdzšinējā darbības efektivitāte, ir aplūkota šajā nodaļā ir: arodbiedrības un citas uzticības personas, Valsts darba inspekcija un tiesa.

Vērtējot **arodbiedrību darbību**, eksperti uzsver, ka ir jānošķir aktīvu un mazaktīvu arodbiedrību darba rezultāti. Lai gan aktīvāko arodbiedrību darba rezultāti tiek atspoguļoti arī plašsaziņas līdzekļos, ekspertuprāt, trūkst detalizētākas informācijas par arodbiedrību ikdienas darbu, par tiem gadījumiem, kad darba strīdus gadījumos ir panākts darbiniekiem pozitīvs risinājums, kā arī skaidrot tās situācijas, kad risinājums nav ticis panākts.

Kopumā eksperti norāda, ka arodbiedrības daļēji atspoguļo Latvijas nodarbinātos – ja strādājošie paši nav aktīvi, tad arī arodbiedrība, kuras biedri viņi ir, nav aktīva.

„Varbūt vajadzētu aktīvāk Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībai tieši akcentēt šīs aktīvās arodbiedrības, viņi pieredzi arī masu medijos, stāstīt darbiniekiem. [...] Tepat masu medijos jau viņas [aktīvākās arodbiedrības] ik pa brīdim parādās. Bet kad parādās? Jau tad, kad viņi aicina savu nozari uz streiku vai viņi ļoti skaļi runā par darba samaksas jautājumiem. Bet patiesībā jau vajadzētu arī tās aktivitātes, kas viņiem ir ikdienā – uz dažādām sadarbības formām, kā viņi strādā ar darba devēju, kādas metodes viņi piemēro, lai ar darba devēju sēstos pie viena galda, kā viņi dažādus dokumentus kārto, tādas absolūti ikdienišķas lietas. Jā, varbūt tas neietu cauri masu medijiem, tas viņiem nebūtu interesanti, bet kaut vai tā savstarpēji komunicēt, stāstīt.”

„Problēma, manuprāt, ir tajā, ka arodbiedrības nogulēja to brīdi, kad viņam vajadzēja mainīties. Tās, kuras mainījās, ir ok. Tajās, kurās palika tie paši vecie funkcionāri, kas tur ir 30 gadus sēdējuši un kuriem vienmēr ir bijusi tā apziņa, ka arodbiedrība ir tāda stabila vērtība, kur nekad nemainās.. nekas nemainās un es te līdz mūža galam sēdēšu, man nekas nav jādara, es te esmu, jo tā ir jābūt. Bet tā jau nav, arodbiedrība būtībā apkalpo biedrus. Un kā jebkurš pakalpojuma sniedzējs, ja tu nespēj viņam kaut ko sniegt, viņš no tevis vienā brīdī atvadās vai nenāk pie tevis.”

„Viss ir atkarīgs no šīs arodbiedrības līdera. Šo līderi ievēl paši darbinieki. Tā kā nevajag viņu ievēlēt ar domu, ka tikai ne mani. Vajag vēlē ar domu, ka tas būs spējīgs cilvēks, ka būs gatavs iet runāt ar darba devēju arī par nepatīkamām lietām, kas spēs darbiniekiem izskaidrot to pašu Darba likumu, Darba aizsardzības likumu. Ja viņš pats nezina, tad viņš meklēs atbildes – ies uz inspekciju, meklēs konsultantus, viņš runās ar darba devēju utt. Vajag aktīvu šo cilvēku. Šobrīd tā situācija ir tāda, ka kāds ir aktīvs, to arī ievēlēs, bet tas, ka viņš neko nesaprot no šīm lietām, tā ir otra galējība. Man pašai bija situācija, ka nāca uzņēmumā cilvēki un prasīja, kāpēc mūsu arodbiedrība neko nedara. Bet tad, kad bija pārvēlēšana, tad ievēlēja to pašu cilvēku.”

Labās prakses piemēri ir atrodami dažādos arodbiedrību darbības virzienos. Piemēram, labs risinājums ir **individuālo biedru piesaistīšana** to nozaru arodbiedrībās, kurās darbojas daudz uzņēmumu ar mazu darbinieku skaitu vai kur darba devēji aktīvi iebilst pret arodbiedrības dibināšanu pašu uzņēmumos. Tāpat eksperti atzinīgi novērtēja tos arodbiedrību projektus, kuru mērķis bija **paaugstināt strādājošo izpratni par darba drošības jautājumiem**. Cits labās prakses piemērs ir **LBAS konsultatīvie centri**, kur bezmaksas konsultācijas tiek sniegtas ne tikai arodbiedrību biedriem, bet visiem strādājošajiem. Arī nozaru arodbiedrības sniedz konsultācijas saviem biedriem, darba strīdus gadījumos sagatavo prasības tiesai, kā arī mēdz pārstāvēt savus biedrus tiesās.

„Uzrakstu viņam šo prasības pieteikumu, viņš vēršas tiesā, dažreiz arī mēs ejam kā pārstāvji pārstāvēt viņu, ja tur ir runa par darba attiecību izbeigšanu, ja viņš ir arodbiedrības biedrs un arodbiedrība nav devusi piekrišanu tam. Pēdējā laikā ļoti bieži darba devējs sniedz pieteikumu tiesā par darba līguma izbeigšanu, tad arodbiedrība iet kā trešā persona, aizstāvot savu viedokli un šī darbinieka intereses.”

Neskatoties uz šādu labās prakses piemēru esamību, vairāki aptaujātie eksperti norādīja, ka arodbiedrības varētu lielāku uzmanību pievērst individuālo biedru aizstāvībai, kad darba strīdi tiek izskatīti tiesās vai pārrunu ceļā ar darba devēju. Tas, ka eksperti nezina par šādas prakses esamību, rāda, ka ir nepieciešams vairāk informēt gan arodbiedrību biedrus, gan sabiedrību kopumā par konkrētiem risinājumiem un labās prakses piemēriem, motivēt darbiniekus vērsties nozares arodbiedrībā tad, kad viņam ir nepieciešama palīdzība darba strīda risināšanā. To, ka šāda informēšana ir nepieciešama, apstiprina arī iedzīvotāju viedokļu izpētē iegūtā informācija – pat tie

strādājošie, kuri bija arodbiedrību biedri, visbiežāk nebija informēti, kas viņam būtu jādara un pie kā jāvērsas, lai saņemtu arodbiedrības palīdzību darba strīdus gadījumos.

„... man liekas, ka arodbiedrības pamaz dara konkrēta viena darbinieka aizstāvībai. [...] Arodbiedrības vairāk par tiesību strīdiem varētu palīdzēt darbiniekiem. Tad varbūt arī tas arodbiedrībās esošo procents pieaugtu un nebūtu jāiet uz Valsts darba inspekciju. Valsts darba inspekcija īsti nepalīdz, jo tai ir citi mehānismi. Valsts darba inspekcija uzliek kaut ko tur darīt un uzliek sodu – konstatēts, pieņem lēmumu un soda administratīvi. Ar to arī viss beidzas. Bet administratīvā soda uzlikšana konkrētam darbiniekam bieži neko nedod.”

„Aizejiet un reāli pasakiet, cik cilvēku vietā jūs aizgājāt uz tiesu, cik prasību pieteikumus jūs uzrakstījāt, cik jūs tiesas vinnējāt un cik jūs darbiniekus aizstāvējāt skaitliski.”

Eksperti norāda, ka, parādot sevi kā aktīvus darba tiesību aizstāvjus grūtos, ekonomiskās lejupslīdes, apstākļos, arodbiedrības varētu palielināt savu biedru skaitu. Strādājošie, redzot, ka arodbiedrības spēj aizstāvēt strādājošo tiesības, saskatīs jēgu iestāties organizācijā. Taču šim nolūkam, kā uzsvēra eksperti, ir nepieciešams rādīt ne tikai arodbiedrību rīkotos protestus, kas šobrīd ir plašsaziņas līdzekļos visbiežāk izskanējuši informācija, bet gan arodbiedrību pārstāvju līdzdalību tiesās, aizstāvot darbinieku intereses.

Atšķirībā no strādājošo iedzīvotāju kritiskā viedokļa, eksperti uzskata, ka darba apstākļi Latvijas uzņēmumos pēdējos gados bija uzlabojušies pateicoties **Valsts darba inspekcijas** aktīvajai darbībai. Lūdzot komentēt iedzīvotāju izteikto kritiku Valsts darba inspekcijai, eksperti akcentē tās uzdevumus, no kā izriet, ka strādājošo gaidas ne vienmēr atbilst tam, kādas patiesībā ir VDI funkcijas.

„Ir situācijas, kas mēs varam palīdzēt, un ir situācijas, kad mēs nevaram palīdzēt. Tas ir tikai normāli, ka mēs nevaram, jo mums nav to pilnvaru. Mēs neesam tiesu izpildītāji. Būtu labi, ja mēs varētu no darba devēja konta paņemt un ieskaitīt tam cilvēkam kontā. Mēs to nevaram, to var tikai tiesa.”

„Inspekcija uzrauga likumu. Viņa neskata emocijas vai kaut kādus papildus cilvēciskos jautājumus. Viņi bezkaislīgi skatās likuma ievērošanu, procedūru, kas ir likumā noteikta, kārtību, termiņus. Un kādai no pusēm tas nepatiks. Ja darbiniekam būs taisnība, tad darba devējs nebūs apmierināts, viņam uzliks administratīvo sodu. Ja būs tā, ka darbiniekam izskaidros, ka likums saka to un to, viņš varbūt būs iedomājies savādāk un viņam nepatiks šis skaidrojums, tad skaidrs, ka inspekcija būs tas peramais.”

Arodbiedrību pārstāvji mēdz norādīt, ka efektīva Valsts darba inspekcijas vizītes uzņēmumos ir bijušas tajos gadījumos, kad tika pieaicināti atbilstošās nozares arodbiedrības un uzņēmuma arodbiedrības pārstāvis. Tāda prakse paaugstina veikto kontroļu efektivitāti – pārbaude ir veikta pēc būtības un darba tiesību pārkāpumi ir novērsti. Speciālisti iesaka saglabāt šādu VDI un arodbiedrību sadarbību.

„Inspektors ierodas un saka – man ir sūdzība, ka netiek maksātas virsstundas. Tur saka – mums nav virsstundas. Konkrēti tāds un tāds darbinieks, viņi ņem un parāda grafiku, pēc grafika neviena virsstunda. Ko dara inspektors? Ir konstatēts, ka viss ir kārtībā. Bet tad, kad bija arodbiedrības pārstāvis klāt, tad saka – paga, paga, tas ir grafiks [...] Lūdzu, rādiet ne tikai grafiku, bet arī darba laika uzskaites tabeli. Tabelē parādās 50 virsstundas. Sprotiet, inspektors to nevar zināt, ka kāds ir slimojis un ka tas cilvēks ir atvietojis to cilvēku. Viņš to nevar zināt un nevar iedomāties ko tādu. Bet tas arodbiedrības pārstāvis, kas tur ir uz vietas, viņš pārziņa to visu, tāpēc tā pārbaude ir efektīva. [...] Un ja darba inspekcija aizbrauc tikai viena, bez arodbiedrības vai bez tā darbinieka, kas ir sniedzis šo iesniegumu, tad personāldaļa parādīs tos dokumentus, kurus viņai ir izdevīgi parādīt. Un te nevar vainot inspektoru, jo viņš redz tikai to, ko viņam parāda.”

Tomēr arī eksperti mēdz veltīt Valsts darba inspekcijai kritiskus vārdus, norādot šādas problēmas darbā: (1) dažādu inspektoru sniegtās konsultācijas (t.sk. izmantojot konsultatīvo tālruni) atšķiras; (2) netiek sniegta skaidrojoša likuma interpretācija problēmsituāciju gadījumos; (3) VDI inspektoriem veicot kontroles pasākumus, situācija ne vienmēr tiek novērtēta adekvāti (piemēram, darba attiecību saskatīšana tur, kur darbinieks strādā uz uzņēmuma līguma pamata u.tml.).

*„Kas man nepatīk, bet tas nav tikai Valsts darba inspekcijai [raksturīgs], tas ir daudzām valsts institūcijām, ka **citē** Darba likumu. **Te ir jādod skaidrojums, interpretācija, savs viedoklis.** Un lai te neatšķiras, ka es pazvanu pa telefonu, man pasaka vienu, bet pēc tam man uzraksta pilnīgi kaut ko citu vai sausi uzraksta likuma pantu. Likuma pantu jebkurš var izlasīt.”*

Kā iepriekš tika minēts, darba strīdus gadījumu izskatīšana **tiesā** ir salīdzinoši reta parādība. Lai gan eksperti zina stāstīt piemērus, ka tiesas ceļā ir panākts darbiniekam pozitīvs risinājums dažādos darba tiesību pārkāpumu gadījumos, viens no būtiskākajiem trūkumiem ir šīs metodes izmantošanas laukietilpīgums. Savukārt darba strīdus, kā uzsver eksperti, būtu jāizskata maksimāli ātri. Darba strīda risināšanas ilgumu ar tiesas starpniecību ietekmē arī tas, vai tiesas lēmums tiek vai netiek pārsūdzēts nākamā līmeņa tiesā. Lai samazinātu darba strīdu izskatīšanas ilgumu, vairāki eksperti iesaka Latvijā ieviest darba tiesas.

Vērtējot speciālu **darba tiesu** izveidošanas nepieciešamību, eksperti saskata šādus ieguvumus, kuri tiktu sasniegti, izveidojot darba tiesas: (1) darba strīdi tiktu izskatīti ātri, kas ir ļoti nepieciešams no darbinieku sociālās drošības viedokļa; (2) tiesneši specializētos darba strīdu izskatīšanā, līdz ar to paaugstinātos viņu kompetence un izpratne par problēmsituācijām. Eksperti uzskata, ka darba tiesām būtu jādarbojas pēc administratīvo tiesību principa, lai, nepieciešamības gadījumā, tiesa varētu pieprasīt no otras puses lietas izskatīšanai nepieciešamos dokumentus.

„Pozitīvi būtu, ja šīs darba tiesas strādātu pēc administratīvo tiesību principa. [..] Administratīvajā procesā [..] – tur tiesa pēc savas iniciatīvas var vilkt ārā, prasīt un meklēt. Ja šīs darba tiesas strādātu pēc tāda principa, tad, es domāju, darbiniekiem tas varētu būt pozitīvāk. Šobrīd ļoti bieži ir tā, ka darbiniekiem nav ne darba līguma, ne darba laika uzskaites tabeles. Nekādu dokumentu viņiem nav. Savukārt tiesa no viņiem pieprasa. Tad darbiniekam ir jābūt diezgan juridiski izglītotam, kā caur tiesu izprasīt no darba devēja. Savukārt, ja tiesa pati izrāda iniciatīvu, no darba devēja pieprasa visu to, kas būtu nepieciešams, lai kaut ko pierādītu, tad darbiniekam ir nedaudz vieglāk. Jautājums, vai šādā veidā darbinieki neizlaistos un nekļūtu pēdējās par parazītiem, kad kuram katram ienāk prātā un viņš iet sūdzēties, tad darba devējam jāattaisnojas?”

Savukārt darba tiesu izveidošanas bremsējošie faktori, ekspertu skatījumā, ir: (1) nepieciešamība nodrošināt darba tiesu pieejamību visiem iedzīvotājiem katrā Latvijas rajonā, kas rada ievērojamas tiesu ieviešanas un uzturēšanas izmaksas; (2) tiesās izskatīto darba strīdus gadījumu skaits šobrīd nav tik liels, lai darba tiesām būtu nepieciešamā noslodze.

„Uz kopējo civillietu skaitu tās darba lietas nemaz tik pārmērīgi daudz nav. Ja tu gribi nodrošināt cilvēkiem pieejamību, tad būtu katrā rajona tiesā.. pieņemsim, ja būtu tāda darba tiesa, tad būtu nesamērīgi dārgi taisīt katrā rajonā vai katrā pilsētā. Ja atkal uztaisītu vienu, kas būtu Rīgā, atkal varētu būt problēmas – cilvēks netiek, līdzīgi kā administratīvajām tiesām tagad taisa pa Latviju vairāk vai mazāk, bet tur būtu atkal citas problēmas. Protams, ilgtermiņā tas varētu būt risinājums, bet tur jāskatās arī finansiālais pamatojums.”

Tā kā darba tiesu institūcija pastāv Latvijas kaimiņvalstī Igaunijā, eksperti norāda, ka šobrīd notiek iepazīšanās ar Igaunijas pieredzi.

PĒTĪJUMA SECINĀJUMI UN IETEIKUMI

Darba tiesisko attiecību ievērošanu Latvijas uzņēmumos negatīvi ietekmē ekonomisko apstākļu pasliktināšanās. Gan strādājošo iedzīvotāju, gan profesionāļu (ekspertu), kuri ikdienā konsultē strādājošos darba tiesību problēmsituācijās, pieredzes izpēte rāda, ka darba tiesību pārkāpumu gadījumu skaits pieaug, tai skaitā no jauna ir sastopamas tās tiesību pārkāpumu formas, kuras pēdējos gados, pateicoties valsts institūciju un sociālo partneru īstenotajiem preventīvajiem pasākumiem, bija gandrīz izzudušas. Tādējādi var spriest, ka laika posmā līdz ekonomiskās lejupslīdes iesākumam darba apstākļi un darba tiesību ievērošana Latvijas uzņēmumos bija uzlabojusies.

Pētījumā aptaujātie eksperti brīdina, ka ekonomiskās recesijas apstākļos ne tikai pieaug darba tiesību pārkāpumu skaits, bet ir vērojama arī sabiedrības iecietība pret Darba likuma normu neievērošanu. Savukārt nodarbināto viedokļu izpēte rāda, ka ekspertu bažām ir pamats – pētījumā iegūtie dati rāda, ka arvien vairāk strādājošo, nevēlēdamies palikt bez darba un būdami situācijas ķīlnieki, apzināti pieļauj šādus pārkāpumus. Eksperti uzsver, ka, sabiedrībai akceptējot darba tiesību neievērošanu, tiks nodarīts būtisks kaitējums darba videi kopumā un zaudēti pēdējos gados sasniegtie situācijas uzlabojumi. Lai to nepieļautu, atbildīgajām institūcijām un sociālajiem partneriem ir jākontrolē, vai ekonomiskā recesija kā arguments netiek izmantots ļaunprātīgi, jāturpina preventīvais darbs, lai ierobežotu tādu darba tiesību pārkāpumu izplatību, kuri nodara būtisku kaitējumu indivīda sociālajai drošībai un pašapziņai (piemēram, darbs bez rakstiski noformēta darba līguma, cilvēka cieņas aizskārums, darba drošības normu ievērošana u.tml.).

Lai gan, no vienas puses, aizstāvēt strādājošo intereses ekonomiskās lejupslīdes apstākļos ir grūtāk nekā iepriekš, no otras puses, par labvēlīgu apstākli ir uzskatāma pētījumā aptaujāto ekspertu novērotā tendence, ka interese par darba attiecību tiesisko regulējumu pēdējos gados pakāpeniski ir pieaugusi. Arī iedzīvotāju aptauja rāda, ka tie strādājošie, kuri šobrīd izjūt satraukumu par iespēju zaudēt darbu, biežāk nekā tie, kuri par darba zaudēšanu ir satraukti mazāk, ir mēģinājuši aizstāvēt sevi darba tiesību neievērošanas gadījumā. Kaut gan, kā rāda iedzīvotāju aptaujas dati, individuālās tiesību aizstāvēšanas stratēģijas ir izplatītas ievērojami biežāk nekā citas, par pozitīvu iezīmi būtu uzskatāms tas, ka šo metožu starpā ir arī iepazīšanās ar darba attiecību tiesisko regulējumu.

Neskatoties uz iepriekš minēto intereses pieaugumu, aptaujātie eksperti atzīst, ka informētība par darba tiesībām joprojām nav apmierinoša. Šādu viedokli apstiprina gan pašu profesionāļu stāstīto gadījumu piemēri, gan izpētes laikā noskaidrotā strādājošo iedzīvotāju izpratnes pakāpe par dažādiem darba tiesību aspektiem. Kopumā strādājošajiem ir pamatzināšanas par savām tiesībām (darba līgums, darba laiks, darba samaksa un sociālās garantijas, ikgadējais atvaļinājums u.tml.), tomēr, runājot par iespējamajiem rīcību modeļiem konkrētās situācijās, nodarbinātajiem trūkst izpratnes par piemērotākajiem risinājumu veidiem.

Apkopojot ekspertu komentārus, var secināt, ka strādājošo nepietiekamās informētības pamatā ir divi apstākļi: (1) darba tiesisko attiecību regulējošo normu komplicētība (piemēram, atšķirīga regulējuma piemērošana atkarībā no dažādiem blakus apstākļiem citādi samērā līdzīgās situācijās) un likumos lietotā specifiskā valoda, kas rada grūtības izprast lietoto jēdzienu pēc būtības, un (2) ieraduma interesēties par savām tiesībām trūkums.

Nozīmīgākās problēmas darba tiesību jomā šobrīd ir: darba algas izmaksas aizkavēšanās un atlaišana no darba, neievērojot Darba likumā noteikto kārtību, darba attiecības bez rakstiska darba līguma noformēšanas un ‘aploksņu algas’, virsstundu darba uzskaites un apmaksas trūkums, kā arī līdzekļu taupīšana darba drošības pasākumiem. Šie ir darba tiesību pārkāpumus, kurus kā svarīgākos ir izcēlušī gan eksperti, gan par kuru izplatību liecina iedzīvotāju aptaujas rezultāti.

Darba attiecības bez rakstiski noformēta darba līguma ir būtisks darba tiesību pārkāpums ne tik daudz tās izplatības, cik seku dēļ, jo darba līgums ir vienīgais pierādījums, ka darba devējs un nodarbinātais ir vienojušies par darba attiecībām un darba nosacījumiem. Īpaši svarīgs šis pierādījums ir darba strīdu izskatīšanas gadījumos.

Īpaši daudz darba tiesību pārkāpumu tiek pieļauti saistībā ar **norēķiniem darbinieku atlaišanas gadījumos** – strādājošajiem netiek izmaksāta alga, kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu vai atlaišanas pabalsts. Tajos gadījumos, kad strādājošie ir saņēmuši ‘aplokšņu algas’, noslēdzošais norēķins parasti tiek veikts saskaņā ar deklarēto darba samaksu, savukārt darbinieki vēlas saņemt pilnu kompensāciju – ņemot vērā arī to algas daļu, kura tika izmaksāta neoficiāli.

Darba tiesību pārkāpumu groza lielu daļu veido arī ‘**aplokšņu algas**’, kas aptver visu atalgojumu vai daļu no tā. Aptaupītie strādājošie iedzīvotāji atzīst, ka ārējo apstākļu – ekonomiskās recesijas – spiediena rezultātā pieļauj t.s. ‘aplokšņu algas’ un rēķinās ar to radītajām sekām – nepilnīgām sociālajām garantijām. Savu rīcību strādājošie pamato ar bailēm, ka šādu nosacījumu nepieņemšanas gadījumā strādājošais riskē zaudēt darbu. Tomēr ‘aplokšņu algas’, kā atzina paši diskusiju dalībnieki, nereti ir arī viņu pašu izvēle, ko nosaka gan iespēja saņemt lielāku atalgojumu, gan neapmierinātība ar valsts sociālās drošības sistēmu, kas, viņuprāt, nesniedz nepieciešamās garantijas, gan nepietiekamās zināšanas par nodokļu sistēmu kopumā.

Darba algas samazināšana šobrīd ir izplatīts uzņēmumu izmaksu taupīšanas veids, taču gan ekspertu, gan iedzīvotāju pieredze rāda, ka atbilstošie darba līguma grozījumi bieži vien ir veikti nekorekti – darbinieki nav savlaicīgi brīdināti par algas samazināšanu un uzņēmumos netiek diskutēts par to, cik pamatota ir atalgojuma samazināšana par vienu vai otru summu (t.sk., netiek panākts saskaņojums ar arodbiedrību, ja tāda darbojas uzņēmumā). Ir novēroti arī tādi gadījumi, kad ir pamats šaubām, vai darba samaksas samazināšana ir pamatota un vai konkrētā situācijā darba devējs ir rīkojies godprātīgi, pamatojot atalgojuma samazināšanu ar uzņēmuma apgrozījuma kritumu.

Algu izmaksas aizkavēšanās vai pat **algu neizmaksāšana** ir problēma, kuras atrisināšanai strādājošie visbiežāk meklē palīdzību dažādās institūcijās – arodbiedrībās, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības konsultāciju centros, Valsts darba inspekcijā vai tiesā. Eksperti uzsver, ka nereti strādājošie meklē palīdzību novēloti, kad algas izmaksa ir aizkavējusies nevis par vienu, bet gan vairākiem mēnešiem. Sociālajiem partneriem ir ieteicams brīdināt strādājošos par to, ka veiksmīgāku problēmas risinājumu var panākt, ja palīdzība starpniekinstitūcijās tiek meklēta savlaicīgi.

Virsstundu darbs pašreizējos apstākļos tikpat kā netiek apmaksāts. Lai gan virsstundu darba prakse un to apmaksāšana ir atšķirīga dažādos uzņēmumos, strādājošo iedzīvotāju atklātie gadījumi raksturo vairākas situācijas. Pirmkārt, uzņēmumi un iestādes, kurās ir samazinājies darbinieku skaits, bet darba apjoms palicis nemainīgs, virsstundu darbs ir neizbēgams. Turklāt daļā šo uzņēmumu darbiniekiem ir samazinājušās arī algas, kas tiek šķietami kompensētas ar mazāku darba stundu skaitu nedēļā. Tas nozīmē, ka darba pienākumu veikšanai paredzētie laika resursi ir vēl mazāki kā līdz šim. Tomēr darba devēji virsstundu darbu neapmaksā, izmantojot argumentu par neatbilstošu darba plānošanu un organizāciju. Savukārt, darbinieki apzināti neiebilst šim argumentam, jo pretējā gadījumā uzskata, ka viņi riskē zaudēt darbu. Otrkārt, vidējā līmeņa vadītāji mudina savus padotos darbiniekus strādāt virsstundas brīvdienās, vienlaikus neinformējot viņus, ka tās ir virsstundas, un viņi saņem tādu pašu vai pat zemāku samaksu par savu darbu kā darba dienās. Šajā situācijā tiek ļaunprātīgi izmantota zemāk kvalificēto darba strādnieku nepietiekamās zināšanas par savām darba tiesībām – darba laiku, virsstundu darbu, darbu brīvdienās. Treškārt, virsstundu darbs netiek apmaksāts, tomēr darba devēji to kompensē, piemēram, piešķirot darbiniekiem papildus brīvdienas. No strādājošo puses šāds risinājums ir pieņemams un, viņuprāt, nav pretrunā ar darba tiesību ievērošanu.

Savukārt **darba drošības ievērošanas samazināšanās** ir sagaidāma saistībā ar tiem pasākumiem, kuri ir jāuztur nepārtraukti (piemēram, individuālo aizsardzības līdzekļu iegāde, veselības pārbaudes uz darba devēja rēķina). Šie pasākumi ietilpst ikgadējos uzņēmumu izdevumos un ir viena no pozīcijām, kurā samazināt izmaksas ir visvienkāršāk. Kā minētās rīcības sekas ilgākā laika perspektīvā paredzams nelaimes gadījumu un arodslimību skaita pieaugums.

Jauns darba tiesību pārkāpums, kurš ir parādījusies pēdējā laikā, pasliktinoties ekonomiskajai situācijai, ir **koplīgumu nosacījumu neievērošana**. Kaut gan panākt koplīguma ievērošanu tur, kur darba devēji no tā ir atteikušies, šobrīd ir sarežģīti, šīs situācijas nedrīkst atstāt bez jebkāda risinājuma. Iespējamie risinājumi varētu būt dažu, strādājošiem svarīgāko papildus labumu saglabāšana, vienošanās par precīziem apstākļiem, kādos ir atjaunojama koplīguma darbība pilnībā u.tml. Šāda rīcības stratēģija ir nepieciešama vairāku iemeslu dēļ – gan tāpēc, lai darbiniekiem saglabātu svarīgākos iepriekš panāktos darba apstākļu uzlabojumus, gan tāpēc, lai strādājošajos stiprinātu pārliecību par arodbiedrību kā organizāciju, kura rūpējas par savu biedru interešu aizstāvību arī ekonomiski sarežģītos apstākļos.

Latvijas strādājošo iedzīvotāju visbiežāk izmantotā darba tiesību aizstāvības stratēģija ir **sociālo tīklu resursu izmantošana**, proti, vēršanās pēc padoma pie citiem darba kolēģiem, ģimenes locekļiem vai paziņām, kuriem ir vajadzīgās zināšanas un izpratne par darba tiesībām. Visbiežāk sociālā tīkla aģenti tiek izmantoti darba attiecību pārtraukšanas gadījumos, kurus iniciē darba devējs.

Otra biežāk lietotā stratēģija ir **individuāla saruna un vienošanās ar darba devēju**. Arī aptaujātie eksperti uzskata, ka pirmais solis darba strīdu gadījumā ir individuālas vai kolektīvas pārrunas ar darba devēju. Tomēr šīs stratēģijas efektivitāti ir grūti viennozīmīgi novērtēt, jo, daļā gadījumu abas puses apmierinošs risinājums netiek rasts, kā rezultātā visbiežāk tiek izmantots alternatīvais situācijas risinājums – darbinieks pārtrauc darba attiecības un meklē citu darbu. Daļā gadījumu, kad darbinieks sarunu ceļā ir centies atrisināt ar darbu saistītās problēmas, respondentiem ir izdevies vienoties ar darba devēju. Turklāt jāņem vērā, ka ne vienmēr darbinieks jūtas drošs izmantot šo darba tiesību pārkāpumu novēršanas stratēģiju, īpaši situācijās, ja darbinieks vēlas saglabāt esošo darba vietu un darba nosacījumus. Sadarbības un vienošanās ar darba devēju stratēģijā ļoti svarīgs faktors ir darba devēja – vadītāja pieejamība. Darba vietās, kurās uzņēmuma vadītājs darbiniekiem ir pieejams reti, šī stratēģija nedarbojas un netiek izmantota.

Citas darba tiesību pārkāpumu risināšanas stratēģijas Latvijas strādājošie ir izmantojuši salīdzinoši maz. To starpā ir konsultēšanās Valsts darba inspekcijā, arodbiedrībās vai prasības izskatīšana tiesās. Savukārt pētījumā aptaujātie eksperti uzsver, ka ekonomiskās lejupslīdes apstākļi ir laiks, kad Latvijā būtu iespējams nostiprināt dažādu darba tiesību aizstāvēšanas metožu plašāku pielietojumu. Ja ekonomiski labvēlīgos apstākļos, darbinieki bieži vien darba strīdus risināja, aizejot no konkrētās darba vietas, tad laikā, kad jaunu darbu atrast ir grūti un kad pieaug darba tiesību pārkāpumu skaits, strādājošie būs motivētāki izmantot gan pārrunas ar darba devēju, gan starpniekinstitūciju iesaistīšanu, lai atrisinātu darba strīdus gadījumus.

Būtiska loma darba tiesību pārkāpumu samazināšanā ir strādājošo zināšanas par institūcijām, kuras var palīdzēt darba strīdu risināšanā. Lai gan nodarbinātie zina, ka ir iespējams vērsties Valsts darba inspekcijā vai arodbiedrībās, viņi kritiski vērtē šo institūciju darbību, uzskatot, ka tās nespēj palīdzēt strādājošajiem. Tomēr, analizējot strādājošo iedzīvotāju izteikumus par Valsts darba inspekciju un tai veltīto kritiku, rodas priekšstats, ka iedzīvotāji lielā mērā sagaida tādu VDI rezultātu, ko var panākt tiesas ceļā vai ar arodbiedrības starpniecību. Tādējādi var secināt, ka iedzīvotāju pārmetumi Valsts darba inspekcijai rodas arī neatbilstošu gaidu rezultātā. Savukārt, vērtējot arodbiedrību darbību, strādājošie bieži vien nezina, kas ir jādara, lai saņemtu arodbiedrības palīdzību darba strīdu gadījumā.

Lai strādājošajiem būtu labāka izpratne par arodbiedrību funkcijām un augstāka motivācija aizstāvēt savas darba tiesības, ir nepieciešams popularizēt pozitīvo praksi – ar plašsaziņas līdzekļu starpniecību stāstīt un rādīt panāktu risinājumu konkrētu darba tiesību pārkāpumu gadījumos. Plašsaziņas līdzekļos būtu ieteicams arī stāstīt, kur viņi var iegūt kvalitatīvu bezmaksas konsultāciju, ka arodbiedrībās strādā juristi, kas palīdzēs noformēt prasību tiesā, kādi ir prasību tiesā iesniegšanas termiņi u.tml. Aktīvi rādot arodbiedrību ikdienas darba uzdevumus un rezultātus, ekspertuprāt, izdosies panākt to, ka iedzīvotāji sāks aktīvāk aizstāvēt savas darba tiesības.

Pētījumā ir atklāti vairāki arodbiedrību darba pozitīvie piemēri, kurus būtu ieteicams izvērst plašāk. To starpā ir individuālo biedru uzņemšana arodbiedrībās, LBAS konsultatīvie centri, kuru pakalpojumi ir pieejami visiem strādājošajiem, ne tikai arodbiedrību biedriem, arodbiedrību un Valsts darba inspekcijas sadarbība, lai konstatētu darba tiesību pārkāpumus uzņēmumos.

Ņemot vērā, ka dažādu nozaru arodbiedrību darbības aktivitāte atšķiras, labās darbības prakses būtu vēlams ienest citu nozaru arodbiedrību darbā ne tikai informējot par šādas prakses esamību, bet arī ar konkrētas rīcības palīdzību, piemēram, sākotnēji tās arodbiedrības pārstāvim, no kuras tiek pārņemta labā prakse, cieši ikdienā sadarbojoties ar tās arodbiedrības pārstāvi, kura vēlas pārņemt pozitīvo pieredzi.

Savukārt, lai strādājošie varētu konsultēties LBAS konsultatīvajos centros arī par tādiem jautājumiem, kuri ir jāizskata ātri (piemēram, konsultēšanās, vai strādājošajiem piedāvātais darba līgums atbilst likuma normām), ir ieteicams izveidot atbilstošu pieņemšanas laika organizāciju, piemēram, katru dienu vienu stundu konsultāciju laika atvēlot steidzamajiem gadījumiem, pieņemot pēc ‘dzīvās rindas’ principa.

PIELIKUMI

1. pielikums: grupu diskusiju raksturojums

1. Fokusa grupu diskusija

| Norises vieta: Rīga | | | |
|--|---------------|---|-------------------------|
| Norises datums: 2009. gada 11. marts | | | |
| Norises ilgums: 120 minūtes | | | |
| Diskusijas valoda: latviešu | | | |
| Kopējais dalībnieku skaits: 9 (no tiem 4 vīrieši un 5 sievietes) | | | |
| Vārds | Vecums (gadi) | Nodarbinātības statuss un/vai nozare | Līdzdalība arodbiedrībā |
| Inta | 28 | Projektu vadītāja, apzaļumošana un dārzu arhitektūra | Nav |
| Juris | 34 | Būvdarbu vadītāja palīgs, ceļu būve | Nav |
| Valters | 25 | Celtniecības materiālu tirdzniecība, atbildīgais par eksportu uz Baltijas valstīm | Nav |
| Dace | 32 | Grāmatvede | Nav/Ir bijusi |
| Liene | 27 | Lietvede, atbildīgā par loģistiku, kokapstrāde | Nav |
| Jānis | 27 | Valsts iestādes filiāles vadītājs | Nav |
| Inese | 48 | Ražošanas tehniķe pašvaldības uzņēmumā | Ir |
| Salvis | 39 | Ierēdnis valsts iestādē | Nav |
| Solveiga | 37 | Trolejbusa vadītāja | Ir |

2. Fokusa grupu diskusija

| Norises vieta: Rīga | | | |
|--|---------------|---|-------------------------|
| Norises datums: 2009. gada 12. marts | | | |
| Norises ilgums: 117 minūtes | | | |
| Diskusijas valoda: krievu | | | |
| Kopējais dalībnieku skaits: 7 (no tiem 4 vīrieši un 3 sievietes) | | | |
| Vārds | Vecums (gadi) | Nodarbinātības statuss un/vai nozare | Līdzdalība arodbiedrībā |
| Ilona | 36 | Valsts iestādes darbiniece | Nav |
| Tatjana | 35 | Feldšere – laborante slimnīcā | Ir |
| Andrejs | 32 | Programmētājs privātā uzņēmumā | Nav |
| Vladimirs | 35 | Informācijas tehnoloģiju atbalsta daļas darbinieks pašvaldības uzņēmumā | Ir |
| Valērijs | 37 | Santehniķis | Nav |
| Natālija | 34 | Pedagogs vispārizglītojošā skolā | Nav/Ir bijusi |
| Dmitrijs | 27 | Zinātniskais asistents zinātniskajā institūcijā | Nav |

3. Fokusa grupu diskusija

| Norises vieta: Daugavpils | | | |
|--|---------------|---|-------------------------|
| Norises datums: 2009. gada 17. marts | | | |
| Norises ilgums: 105 minūtes | | | |
| Diskusijas valoda: krievu | | | |
| Kopējais dalībnieku skaits: 9 (no tiem 5 vīrieši un 4 sievietes) | | | |
| Vārds | Vecums (gadi) | Nodarbinātības statuss un/vai nozare | Līdzdalība arodbiedrībā |
| Vita | 36 | Apkopēja vispārizglītojošā skolā | Nav |
| Antons | 38 | Pārdevējs degvielas uzpildes stacijā | Nav |
| Jeļena | 42 | Pārdevēja gaļas pusfabrikātu ražošanas uzņēmumā | Nav |
| Irina | 32 | Pārdevēja pārtikas veikalā | Nav |
| Vladislavs | 33 | Bezdarbnieks (2 mēnešus, līdz tam kvalificēts strādnieks) | Nav |
| Alevtina | 28 | Manikīra meistare | Nav |
| Genriks | 44 | Vidējā līmeņa vadītājs lielā ražošanas uzņēmumā | Ir |
| Mihails | 24 | Strādnieks, ceļa zīmju uzstādīšana | Nav |
| Dmitrijs | 35 | Žurnālists, pētījuma veikšanas laikā nestrādā | Nav |

4. Fokusa grupu diskusija

| Norises vieta: Liepāja | | | |
|--|---------------|--|-------------------------|
| Norises datums: 2009. gada 19. marts | | | |
| Norises ilgums: 124 minūtes | | | |
| Diskusijas valoda: latviešu | | | |
| Kopējais dalībnieku skaits: 9 (no tiem 5 vīrieši un 4 sievietes) | | | |
| Vārds | Vecums (gadi) | Nodarbinātības statuss un/vai nozare | Līdzdalība arodbiedrībā |
| Egons | 43 | Celtnu operators lielā ražošanas uzņēmumā | Ir |
| Dainis | 35 | Atslēdznieks | Nav |
| Einars | 42 | Iespiedējs vidējā ražošanas uzņēmumā | Nav |
| Andris | 40 | Autovadītājs valsts uzņēmumā | Nav |
| Sandra | 39 | Pārdevēja, celtniecības materiāli | Nav |
| Andris | 29 | Mehāniķis ražošanas uzņēmumā | Ir |
| Gita | 35 | Pedagogs vispārizglītojošā skolā | Nav/Ir bijusi |
| Elīna | 25 | Zobārsta asistente | Nav |
| Sandra | 37 | Kafejnīcas vadītāja, sabiedriskā ēdināšana | Nav/Ir bijusi |

Kopējais fokusa grupu diskusiju dalībnieku skaits: 34 respondenti.

Vidējais diskusiju ilgums: 116,5 minūtes.

2. pielikums: sabiedriskās domas aptaujas raksturojums

Metodoloģija

Informācijas iegūšanas metode – tiešā intervēšana respondentu dzīvesvietās.
Vienā mājsaimniecībā (mājā vai dzīvoklī) tiek veikta viena intervija.
Aptaujas norises laiks: 03.04.2009. - 14.04.2009.

Izlases struktūra un apjoms

- A. *Izlases uzbūve*: stratificēta piecpakāpju nejaušības izlase.
- B. *Respondentu raksturojums*: Latvijas iedzīvotāji 18-74 gadu vecumā.
- C. *Izlases stratifikācijas pazīmes*:
- 1) reģions;
 - 2) apdzīvotās vietas tips;
 - 3) vecums;
 - 4) dzimums;
 - 5) tautība.
- D. *Izlases lielums*: 1175 respondenti (no sākotnējā skaita 1175 intervijām šim pētījumam iesniegtas 1000 intervijas, jo kopējo skaitu veido omnibusa pamatanketa plus papildus anketa dažās intervijās).
- E. *Izlases punkti*: Tika izdalīti vismaz 100 izlases punkti. Katrā punktā - 1 intervēšanas maršruts. Vienā intervēšanas maršrutā ne vairāk kā 10 intervijas. Intervēšanas soļa garums +3.
- F. *Mājsaimniecību atlase*: nejaušā maršruta metode (*random route procedure*).
- G. *Respondentu atlase*: respondentu nejauša atlase mājsaimniecībā tiek veikta, izmantojot jaunākā vīrieša principu.
- H. *Informācijas iegūšanas metode*: tiešā intervēšana respondentu dzīvesvietā.
- I. *Intervētāju skaits* – 73 cilvēki.

Izlasē tika iekļauti dažādu vecuma/dzimuma/tautības grupu cilvēki, atbilstoši to pārstāvniecībai ģenerālajā kopumā (Latvijā) vecumā no 18 līdz 74 gadiem. Intervijas tika veiktas 20 dažādos rajonos (Jelgava; Tukums; Talsi; Kuldīga; Liepāja; Ventspils; Dobeles; Saldus; Limbaži; Valmiera; Gulbene; Balvi; Rēzekne; Valka; Madona; Ogre; Jēkabpils; Daugavpils; Krāslava; Rīga; Rīgas rajons), proporcionāli iekļaujot gan rajona centru, gan citu reģiona pilsētu, ciematu un lauku iedzīvotājus.
