



Latvijas Brīvo  
arodbiēdrību  
savienības  
informatīvais  
izdevums

# ARODBIEDRĪBU avīze **Vienotībā spēks**

Nr. 1 (3) 2006

## Brīvā darbaspēka kustība: mīti un realitāte



Ir zināmi izcili gadījumi, kad vienkārši puīši dodas strādāt uz ārzemēm, iemācās valodu, braukt ar traktoru un slaukt govīs. Atgriezušies viņi no fermas krējuma iekļūst sabiedrības krējumā un veiksmīgi vada ne vairs traktoru, bet visu, ko valstij vajag. Tas ir nacionālais veiksmes stāsts. Kāpēc gan mums pēc tā netiekties!

### Globalizācija

Globalizācija, uzņēmēju cenšanās pēc iespējas lielāku peļņu gūt ar mazākām izmaksām, cilvēku vēlme pēc iespējas ātrāk nopelnīt aizvien vairāk naudas ikdienas patēriņa palielināšanai ir tie galvenie dzenoļi, kas liek cilvēkiem pārvietoties. Jo lielāka kļūst tā saucamā vienotā ekonomiskā telpa, jo cilvēki kļūst kustīgāki. Jo straujāk notiek dažādu tautsaimniecības nozaru pārstrukturēšanās, jo darba devēji un darbinieki kļūst atvērtāki, darba attiecības — elastīgākas, aizvien mazāka nozīme tādiem jēdzieniem kā dzimtā vieta, tēva mājas, dzimtā valoda, dzimtene...

Lielākā daļa ES dalībvalstu jau vairākus gadus desmitus kā pašsaprotamu ir pieņēmušas brīvo darbaspēka kustību.

Šobrīd katram cilvēkam un darbiniekam Eiropas Savienības kopējā ekonomiskajā telpā ir pilnīgi skaidrs, ka:

- n mācību iestādē gūtās zināšanas nav pietiekamas visa mūža garumā, ka mūžizglītība kļūst dzīves neatņemama sastāvdaļa;
- n tehnoloģiju attīstība diktē, ka faktiski nepastāv darba vieta uz mūžu;
- n jāspēj ātri uztvert un analizēt informāciju un situāciju kopumā — tas nosaka karjeras veidošanos,

darba attiecības kļūst elastīgākas, pirmajā vietā izvirzās komunikācija starp darba devēju un darbinieku: sarunas, konsultācijas, sociālais dialogs, darba koplīgums.

### Latvijas valdības stāja

Arodbiedrības par darbaspēka iespējamo migrāciju savu satraukumu puda jau pirms iestāšanās ES sarunu laikā, no valsts amatpersonām cenšoties izzināt, vai migrācijas process tiek prognozēts, vai citās ES valstīs eksistē tā ierobežojumi, vai atbildīgajām institūcijām Latvijā ir programma darbaspēka migrācijas apturēšanai. 2005.gadā arī citas nevalstiskās organizācijas, darba devēji, arī prezidente un atsevišķi valdības ministri puda savu satraukumu par aizbraucošo skaitu. Atsevišķi valstsvīri un politiķi optimisma pilno pozīciju par to, ka braukt projām no Latvijas ir pat apsveicami, nemainīga un puda Jaungada uzrunā Latvijas iedzīvotājiem, neapjaušot savas „stājas” traģikomiskumu. Tieši valsts augstākajām amatpersonām, valdībai būtu jāpiedāvā konkrēta rīcības programma procesa apturēšanai.

Turpinājums 2. lpp.

## Kāda nozīme arodbiedrībai?



**Digna Kosņikova,**  
mājsaimniece:

Pašlaik audzinu meitiņu, bet, kad sāksu strādāt, gribētu, lai darba vietā būtu arodbiedrība, jo tā ir lielāka garantija, ka manas — darbinieka intereses — tiks aizstāvētas. Faktiski arodbiedrībai ir jābūt katrā kolektīvā.



**Romāns Melņiks,**  
uzņēmējs:

Arodbiedrību uzdevums ir līdzsvarot darba devēju un darba ņēmēju intereses, aizstāvēt tieši pēdējos. Daudzās jomās (izglītība, medicīna), tieši pateicoties arodbiedrību spiedienam, ir izdevies panākt ievērojamas darba ņēmēju interešu uzlabojumus. Nākotnē gribētos redzēt vēl lielāku un sistemātiskāku arodbiedrību dialogu ar valsts institūcijām, NVO u.c., uzmanību veltot darbaspēka aizplūšanai no Latvijas.



**Uldis Dreiblats,**  
žurnālists:

Pats neesmu arodbiedrības biedrs. Nezinu, vai man kaut ko varētu palīdzēt arodbiedrība, ja mani gribētu izmest no darba, jo darba līgumi un visi pielikumi, ko darba vietā esmu parakstījis, ir tik nežēlīgi, ka tur diez vai kurš būs līdzēts. Bet ir jau valstis, kurās arodbiedrības ir ļoti spēcīgas — Zviedrijā, Francijā. Pieņemtu, ka arī Latvijā ir nozares, kurās ir spēcīgas arodbiedrības.



**Aivars Bāliņš,**  
strādā valsts iestādē:

Priecē, ka arī neatkarīgajā Latvijā arodbiedrības darba kolektīvos sāk veidoties arvien vairāk, jo nevar no darba ņēmēja tikai prasīt, nedodot neko pretī. Iespējams, ja būtu nepieciešamība, arodbiedrība palīdzētu. Manā darba vietā darbinieki ir noslēguši koplīgumu, kas nosaka dažādas sociālās garantijas gan atvaļinājuma, gan veselības apdrošināšanas ziņā, turklāt šāds koplīgums reglamentē arī palīdzību nelaimes gadījumos, kas dod drošības sajūtu.

Brīvā darbaspēka kustība: mīti un realitāte.  
**Sākums 1. lpp.**

### Vai migrācija ir brīvprātīga?

Darbaspēka migrācijai tiek piedēvēti pozitīvi aspekti:

- n tā ir uzdrīkstēšanās, uz to ir spējīgi tik tiešām aktīvi un uzņēmīgi cilvēki;
- n tā ir iespēja pilnveidot savu profesionālo meistarību, paaugstināt kvalifikāciju un apgūt valodas;
- n tā ir iespēja ceļot, nodibināt jaunus kontaktus, apskatīt svešas zemes;
- n tā ir iespēja samērā ātri nopelnīt līdzekļus.

Faktiski tas ir mīts. Tā ir ekonomiskā migrācija, un tās būtība slēpjas citur — cilvēku uztverē par piederīgo migrāciju, aizbraucēju noskaņojumā un attieksmē pret valsti, no kuras tie aizbrauc. Tas ir katalizators, kas liedz to nosaukt par brīvprātīgu. Tikai neliela daļa ir gatavi brīvi pārvietoties un šo iespēju doties peļņā vērtē pozitīvi — pārsvarā jauni cilvēki, kam ir labas svešvalodu zināšanas, iegūta profesija, nav ģimenes un bērnu.

Lielākā daļa aizbraucēju šo procesu vērtē negatīvi un atzīst, ka ir vilušies, sarūgtināti,

naidīgi, ka viņu potenciāls dzimtenē netiek izmantots lietderīgi, ka ir spiesti pamest ģimenes, bērnus, dzimtas īpašumus un doties prom svešumā. Jo bija cerējuši uz algotu darbu, personīgā biznesa uzsākšanu, izglītību un bērnu pilnvērtīgu audzināšanu, nevis publikēm savstarpējiem ķīviņiem augstākajā politiskajā līmenī. Viņi nedodas projām brīvi konkurēt citu valstu darba tirgū, bet bieži veido darbaspēka cenu dempingu Īrijā, Lielbritānijā, Zviedrijā u.c.

Zinātnieku aprēķins, ka viena cilvēka sagatavošana darba tirgum kopš piedzimšanas brīža valstij izmaksā apmēram 200 tūkstošus latu, ļauj secināt, cik daudz valsts zaudē kaut vai naudā, ja no tās aizbrauc 50 tūkstoši jaunu un strādāt varošu cilvēku.

### Ko darīt

Cilvēkos ir jārada skaidra motivācija palikt Latvijā, garantējot kvalifikācijai atbilstošas algas un sociālās garantijas. Pavēršiens būtu progresīvā ienākuma nodokļa likmes ieviešana, jo arodbiedrībām ir pilnīgi skaidrs, ka tie cilvēki, kas saņem mazas algas, nodokļos maksā mazāk.

Jāpaaugstina darba samaksas līmenis

valstī, minimālā alga jāpaaugstina vismaz līdz iztikas minimumam, ar iedzīvotāju ienākuma nodokli neapliekamais minimums jānosaka 50—60% no minimālās algas. Valdība ir lielākais darba devējs, tai jārada priekšzīme. Tas būtu stimuls palielināt darba algas arī pašvaldībām, privātajam sektoram, it īpaši ārvalstu investoriem.

Jāattīsta infrastruktūra valstī — ceļi, dzelzceļi, jūras ceļi un lidostas, IT un internets, viesnīcas un tūristu mītnes, sporta bāzes un kultūras objekti — viss, kas nodrošina cilvēkiem dzīves kvalitāti.

Jāpilnveido sociālais dialogs. Latvijā ilgstoši nebija tradīciju un izpratnes par komunikāciju starp valsti, darba devējiem un arodbiedrībām, to vajadzēja dažu gadu laikā iedibināt. Tā kā arodbiedrības un darba devēju organizācijas pārstāv mazāko darba tirgus dalībnieku daļu, tām grūti ar sociālā dialoga palīdzību diktēt savus noteikumus nozaru līmenī. Te vajadzīgs valdības atbalsts.

Jāklūst mobilākam, straujāk jāpiemērojas jaunajām prasībām un tehnoloģijām arī pašam darba cilvēkam, tā nebremzējot savu attīstību, ļaujot uzņēmējiem ieguldīt līdzekļus attīstībā, nevis sociālajā sistēmā.

Jāmaina darba devēju attieksme pret darbiniekiem. Joprojām liela daļa strādājošos uzskata par beztiesiskiem radījumiem, ar kuriem nav jāsarunājas, jākonsultējas, uz kuriem neattiecas Latvijas likumos noteiktās darba tiesisko attiecību normas, darba drošības noteikumi.

Jāveido darba tirgus prasībām ātri pārkārtoties un pielāgoties spējīgas profesionālās izglītības struktūras, lai nodrošinātu augsti kvalificētu darbinieku sagatavošanu.

Tā vietā, lai iedzīvotājiem iegaltotu, ka satraukumam nav pamata, ka labums no šīs migrācijas ir daudz lielāks, kā sākotnēji var likties, ka valdība visam seko un visu kontrolē, ka tūlīt, tūlīt visi censoņi atgriezīsies atpakaļ un uzsāks savu biznesu, radīs jaunas darba vietas, maksās nodokļus, ka valdība par visiem domā dienu un nakti, valsts institūcijām jāapzina darbaspēka migrācijas cēloņi, jāprognozē sekas un šie procesi jāietekmē reāli. Tas stabilizēs darba tirgu, motivēs darbiniekus strādāt labāk un ražīgāk, paaugstinās Latvijas konkurētspēju gan Eiropā, gan pasaulē.

*Pēteris Krīgers, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības priekšsēdētājs*

### Kas notiek nozarēs

## Energija. Viena skrūvīte sistēmā

Latvijas arodbiedrības "Energija" priekšsēdētāja **Jevgenija Stalidzāne**

### Nozares kardinālās izmaiņas

Šobrīd energokompānijā VAS "Latvenergo", kas ir viens no lielākajiem darba devējiem arodbiedrības "Energija" biedriem, notiek ļoti būtiskas strukturālas pārmaiņas. Daļēji tās saistītas ar Latvijas iestāšanos ES, bet liela daļa notiek pēc VAS "Latvenergo" valdes un padomes iniciatīvas.

Rezultātā apmēram 70% darbinieku mainījās funkcijas un darba samaksas noteikumi. Vairākas strukturālas pārmaiņas tika likvidētas. Piemēram, filiāle "Serviss" — jau vairāk kā pusgadu liela daļa šī uzņēmuma darbinieku nestrādā. Viņus nevar arī atbrīvot no darba, jo tiktu pārkāpti darba likumdošanas un kolektīvā darba līguma noteikumi. Otrs ir atpūtas komplekss "Liesma". Vēl saskaņā ar energosistēmas restrukturizācijas plāniem tiek realizēts projekts "Sadale 2007", kura realizēšanas termiņš pēc Eiropas noteiktā ir nākamā gada jūlijs. Diemžēl tas tiek forsēts, lai to paveiktu gadu ātrāk, kas ir pilnīgi neizprotami.

### Energosistēma nedrīkst būt politisko spēku ciņas arēna

2005.gada 2.decembrī notika LAB "Energija" kongress, kurā tika debatēts par notiekošo VAS "Latvenergo", par arodbiedrības lomu tajā. Kongresa delegāti pauda bažas, ka "Latvenergo" ir kļuvis par dažādu politisko spēku ietekmes ciņas arēnu, un radies iespāids, ka energosistēmas restrukturizācija ir nevis ekonomiski pamatota un atbilst valsts interesēm, bet tiek virzīta dažādu politisko spēku stratēģisko mērķu īstenošanai. Tā tiek vērtēts tas, ka uzņēmuma valdes un vadības struktūrās profesionāli speciālisti tiek aizvietoti ar darbiniekiem, kam šī nozare ir pilnīgi sveša.

Kongresā pieņemtas rezolūcijas tika nosūtītas Ministru prezidentam, VAS "Latvenergo" padomei un arī kompānijas prezidentam, jo 2006.gada janvāra vidū tiks apspriesti jautājumi, kas būs saistīti ar darba samaksu, notie-

košo pārstrukturizācijas procesu un arodbiedrību lomu uzņēmumā. Savukārt februāra sākumā ir paredzēta tikšanās ar "Latvenergo" padomi, valdi un AS "Augstsprieguma tīkls" speciālistiem.

### Jāiegulda jauno speciālistu apmācībā

Šobrīd enerģētiķa, inženiera un elektriķa specialitātes var apgūt Rīgas Tehniskajā universitātē un Latvijas Lauksaimniecības universitātē, taču tās izvēlas studēt salīdzinoši neliela jauniešu daļa, jo tās ir pietiekami sarežģītas. Lai veicinātu jauniešu interesi par tehniskajām zinātnēm, ir jāizstrādā jaunas skolu programmas eksaktajās zinātnēs. Vairāk jāparedz budžeta vietas augstskolās šajās specialitātēs. "Latvenergo" ir jādomā, kā piesaistīt jauno paaudzi apgūt enerģētiķa, inženiera un elektriķa profesijas. Turklāt nopietni jārisina algu jautājums, jo jebkura līmeņa enerģētiķa darbs ir sarežģīts, atbildīgs, un darba vide ir visdažādākā.

### Jāveicina nozares prestižs

Nozares speciālistu mazākā daļa, kas atstājusi "Latvenergo", devusies peļņā uz ārzemēm, vairums ir pieprasīti privātajās firmās Latvijā. Tas lielā mērā ir izskaidrojams ar VAS "Latvenergo" vadības attieksmi pret darbiniekiem — ir radīta situācija, ka darbinieks ir kā anonīma skrūvīte sistēmā. Šķiet, ka vadība necenšas saglabāt jau iepriek-

šējos gados radītās kolektīvu vienojošās tradīcijas vai veidot jaunas korporatīvas attiecības, bet — tieši otrādi — sašķelt un atsvešināt darbiniekus vienu no otra, ko var raksturot ar teicienu — "skaldi un valdi".

### Arodbiedrība kā uzņēmēju partneris

Acīmredzot ir jāpaiet zināmam laika posmam, lai saprastu, ka starp kolektīvu un darba devēju pastāv sarežģīts sabiedrisko attiecību kopums un to risināšanai ir nepieciešams dialogs, ko arī veic arodbiedrība kā darba ņēmēju kolektīva pārstāvis.

Šobrīd LAB "Energija" ir iesaistījusies 20 dalīborganizācijas, vairāk kā 7 tūkstoši biedru, kas ir ap 90% no visa kopējā strādājošo skaita. Lielākoties — valsts sektorā strādājošie.

## Medicīna. Lielāku atalgojumu un valsts atbildību

Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrības LVSADA priekšsēdētājs Dr. habil. med. **Valdis Keris**

### Arodbiedrības dialogs

Kad ar arodbiedrības starpniecību notiek veiksmīgs sociālais dialogs starp darba devēju un darba ņēmēju, rodas priekšstats, ka arodbiedrības nemaz nav. To var salīdzināt ar sporta spēli — ja laukumā ir profesionāls spēles vadītājs vai tiesnesis, mums liekas, ka šī starpnieka nemaz nav. Kad rodas problēmas, visi sauc „tiesnesi ziepēs” vai „cik labi tiesāta spēle”.

Prakse rāda, ka dažreiz darba vietās, kurās noslēgts veiksmīgs koplīgums un atrisināti daudzi sociālie jautājumi, darbinieki bieži vien izstājas no arodbiedrības vai nemaz nav tajā iestājušies, lai it kā ietaupītu biedru naudu. Gluži velti. Ir jādomā ne par to kapeiku, ko zaudē, bet par to rubli, ko iegūsti, ja esi spēcīgas organizācijas biedrs. Saskaņā ar LVSADA datiem arodbiedrībā ir iesaistījušies 18 709 biedri, tajā skaitā 2 581 ārsts un 5 774 māsas.

### Trīskāršot darba atalgojumu speciālistiem

Laika posmā no 2000. līdz 2005.gadam veselības aprūpes un sociālo darbinieku atalgojums ir pieaudzis par 200%. Tas sasniegts, galvenokārt pateicoties arodbiedrības aktivitātēm sadarbībā ar Māsu asociāciju un Latvijas Ārstu biedrību. Taču Somijā sertificēta ārsta vidējā alga slimnīcā ir aptuveni 4 000 eiro mēnesī. Tāpēc pašapmierināti nesam. Vēl jo vairāk tāpēc, ka Latvijas valdība pati ir konstatējusi, ka algas vajadzētu aptuveni trīskāršot.

### Vai tikai nauda?

Atalgojums ir izšķirošais faktors, lai nozarei piesaistītu kvalificētu darbaspēku, taču ne vienīgais. Līdztekus pastāv tāds jēdziens kā savas valsts patriotisms, Dzimtene, savas saknes, kultūrvēsturiskā vide.

Cilvēki brauc ne jau aiz labas gribas. Brauc tāpēc, ka ir bezcerības sajūta. Valstī nav lietu

kārtības, arī medicīnā. Veselības aprūpes finansējums no IKP ir zemāks par 4%, savukārt Eiropā — 6, 7%. Saskaņā ar Centrālās statistikas pārvaldes datiem veselības aprūpes un sociālie darbinieki veido tikai 5,5% no visiem tautsaimniecībā nodarbinātajiem, bet medicīnā ir jāiegulda ļoti liels darbs, atbildība, kompetence un laiks profesijas apgūšanā, jābūt gataviem risināt daudzpusīgus un sarežģītus ar cilvēka dzīvību saistītus uzdevumus īsā laika sprīdī. Tā ir nemiēģa sevis pilnveidošana.

Šobrīd jau varam teikt, ka kvalificētu speciālistu nozarē trūkst. Ģimenes ārsti nepieciešami divas reizes vairāk, medicīnas māsas — 1,5 reizes vairāk. Turklāt māsa, kas ir viens no galvenajiem ārsta palīgiem, Latvijā no ārstniecības personas statusa ir degradēta līdz pacientu aprūpes personas statusam, kas izraisījis sašutumu un neizpratni.

Algu pieaugums ir nepieciešams arī pārējiem speciālistiem, kas strādā ārstniecības iestādēs, piemēram, tehniskajiem darbiniekiem, ātrās palīdzības autovadītājiem, santehniķiem, galdniekiem. Ja nebūs nepieciešamais darbinieku daudzums, tas būs jāieved vai jāsamazina sniedzamās palīdzības apjoms. Lai veselības aprūpes nozari varētu nodrošināt ar nacionālajiem kadriem, tajā būtu jāinvestē 7% no IKP.

### Ko darīs arodbiedrība

Pats galvenais arodbiedrības uzdevums ir uzturēt spēkā domu un procesu par darba algu paaugstināšanu veselības aprūpes un sociālajiem darbiniekiem. Šobrīd ir izveidojusies konstruktīva sadarbība ar Veselības ministriju. Sociālais dialogs jāturpina.

Nākamais solis — izveidot visai nozarei saistošu darba koplīguma noslēgšanas sistēmu, kas paredzētu papildu garantijas — atvaļinājums, drošu darba vidi, darba drošību, spectērus, iespēju atpūsties un relaksēties. Arodbiedrība aizstāv darba ņēmēju profesionālās un sociālās intereses, lai varētu savā zemē un valstī justies pilntiesīgi, prestiži. Iestājas par sakārtotu darba vidi, par harmonizētām attiecībām starp darbinieku, klientu un darba devēju.



**Šķiet, "Latvenergo" vadība necenšas saglabāt iepriekšējos gados radītās kolektīvu vienojošās tradīcijas**



**No 2000. līdz 2005. gadam veselības aprūpes un sociālo darbinieku atalgojums ir pieaudzis par 200%**

# Gāzes tarifu sistēma jāreformē iedzīvotāju interesēs



LBAS priekšsēdētāja vietnieks  
**Egils Baldzens**

Latvijas gāzes apgādes monopols LATVIJAS GĀZE (LG) iesniedzis aprēķinu Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas komisijā (regulators) jaunam tarifu paaugstināšanas projektam. Salīdzinot ar pagājušā gada 8.jūnijā apstiprināto gāzes cenu kāpuma grafiku, tas nozīmē tarifa palielināšanu vēl par 20% no šā gada 1.maija. Turklāt nākotnē cenas uz dabas gāzes kurināmo augs līdz Eiropas Savienības valstu vidējam līmenim. Latvijas patērētāju intereses pārstāvošais regulators Krievijas gāzes cenas nespēs noturēt iepriekšējā līmenī, ja spēš samazināt tarifu kāpumu. Gāzes cenu kārtējais kāpums būs sevišķi liels sītiens tiem iedzīvotājiem, kas to izmanto sava mājokļa apsaimniekošanai: apkurei, siltam ūdenim, pavadam u.c.

## Zinātnieku un gāzes piegādātāju atšķirīgais viedoklis

Pagājušajā gadā regulatora organizētajās konsultatīvajās padomes sēdēs, izskatot monopola LG iesniegto dabas gāzes tarifu paaugstināšanas projektu, pārsteidza EM Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas Enerģētikas departamenta direktora Aināra Čunčuļa teiktais, ka, jo vairāk dabas gāzi iedzīvotāji patērēs, jo būs zemāki tarifi. Tas ir

absurds. Tieši pretēji — pašlaik pašvaldības un valdība orientē iedzīvotājus, lai tie siltinātu dzīvokļus un namīpašumus ar mērķi samazināt siltuma zudumus un reizē ar to mazāk patērētu kurināmo, t.sk. dabas gāzi. Samazinot dabas gāzes patēriņu, iedzīvotāju gāzes cenu tarifam būtu jāsamazinās.

Latvijas Zinātņu akadēmijas Ekonomikas institūta zinātnieki pagājušā gada maijā regulatoram iesniegtajā materiālā „Inčukalna pazemes gāzes krātuves izmantošanas ietekme uz dabas gāzes tarifiem Latvijas iedzīvotājiem” konstatē: ”tarifi samazinās, ja samazinās Latvijas daļa izsūkņētās gāzes apjomā, citiem vārdiem, ja palielinās ne Latvijas klientiem sniegto pakalpojumu apjoms — pat, ja tas rada papildu izmaksas”.

Zinātnieku atzinums ir, ja patērētājs veic organizatoriski tehnisku pasākumu kopumu dabas gāzes patēriņa samazināšanā, tad tarifi jāsamazina. Turklāt vienlaikus tiktu samazināta Latvijas valsts atkarība no Krievijas koncerna GAZPROM diktāta. Savukārt regulators varētu apstiprināt tā saukto peldošo tarifu atkarībā no dabas gāzes patēriņa. Ierosināt koriģēt tarifus var arī regulators, taču līdz šim tas nav darīts.

Būtiski zināt, ka Latvijas iedzīvotāji, kas dabas gāzi izmanto tikai pavadam, siltam ūdenim, apkurei, ir iekļauti vienā grupā ar apmēram 500 firmām un uzņēmēj sabiedrībām, pat ar intīmkлубiem, somu

pirtīm ar apsildāmiem peldbaseiniem utt. Tātad tie iedzīvotāji, kuri lieto gāzi siltam ūdenim un apkurei, ir pielīdzināti tam uzņēmējdarbības slānim, kas dabas gāzi izmanto peļņas gūšanai.

## Iedzīvotāju interesēm atbilstīgi tarifi

Latvija ir vienīgā ES, kur dabas gāzes cenas tiek pilnībā regulētas. Citās Eiropas valstīs tarifus regulē tikai iedzīvotājiem un mazajiem patērētājiem, bet lielajiem rūpnieciskajiem klientiem cenu nosaka gāzes realizētājs, un to regulē tirgus.

Nav saprotams, kāpēc Enerģētikas departaments nav sabiedrību pietiekami informējis par ES direktīvām, kas nosaka, ka gāzes patērētāji jādala trīs tarifa grupās, nevis kā līdz šim — divās.

Latvijā dabas gāzes patēriņš gadā iedalīts divās tarifa grupās:

1. grupa — līdz 500 m<sup>3</sup>;
2. grupa — 500 – 25 000 m<sup>3</sup> kopā ar dažādiem SIA u.c.

ES iedzīvotājiem dabas gāzes patēriņa gada apjoms noteikts trīs tarifu grupās:

1. grupa — 500 m<sup>3</sup>
2. grupa — 500 – 3 000 m<sup>3</sup>
3. grupa — 3 000 – 6 000 m<sup>3</sup>

Galavārds dabas gāzes cenu diferencēšanas kārtības noteikšanā ir regulatoram, veicot objektīvu dabas gāzes izmaksu analīzi, nosakot jaunus tarifus atbilstoši ES normām. Ir jāveic radikālas izmaiņas, nodrošinot dabas gāzes izmaksu atklātumu.

# Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas komisijas apstiprinātie tarifi

Sākot ar 2006.gada 1.janvāri, Latvijas Pasta pakalpojumu cenās ir notikušas izmaiņas, kas nebija grozītas kopš 1998.gada. Pasta pakalpojumu tarifu izmaiņas nepieciešamas nozares attīstībai, jo uzņēmums Latvijas Pasts ir uzācis plašu modernizācijas programmu. Latvijas Pasta klienti jau izmanto uzņēmuma atvērtās modernās telpas un jaunus pakalpojumus. Ir audzis kurjerpasta apgrozījums, stabili pieaugumu uzrāda arī vispārējā pasta pakalpojumi. Protams, pieaugušas uzņēmuma darbības izmaksas, īpaši personāla, auguši izdevumi degvielai u.c. Šogad pirmo reizi Ministru kabinets noteicis iekšzemes sūtījumu iedalījumu A un B klasēs, līdz ar to pasta pakalpojumu lietotājiem ir iespēja izvēlēties, cik augstas kvalitātes pasta sūtījumus un par kādu cenu izmantot. Vienkāršas iekšzemes

vēstules svarā līdz 20 g nosūtīšana A klasē maksās 31 santīmu, ierakstītas vēstules — 67 santīmus. Attiecīgi B klasēs — 22 santīmus tagadējo 15 vietā, ierakstītas vēstules — 58 santīmus līdzšinējo 40 vietā, bet pastkartes, kuras sūtīšana šobrīd maksā 10 santīmus, maksās 15 santīmus. Izmaiņas skar arī citu pasta pakalpojumu cenas, piemēram, sīkpacku un paku sūtīšanu, kā arī starptautiskos pasta sūtījumus.

Šā gada vasarā stājās spēkā jaunie dabasgāzes tarifi, kas atkarīgi no gāzes patēriņa apjoma. Kopš 2005.gada 1.augusta dabasgāzes tarifi pieauga par 9,7%—17,0% atkarībā no patēriņa apjoma. No 2006.gada 1.janvāra tarifi pieaugs vēl par 6,3%—20,0%. Tā, piemēram, to iedzīvotāju, kas gāzi izmanto gāzes plītim, ikmēneša rēķins no 1.augusta pieauga apmēram par 10 santīmiem. No

2006.gada 1.janvāra — vēl par apmēram 17 santīmiem. Būtisku tarifu pieaugumu izjutīs tie, kas gāzi izmanto apkurei.

Aizvadītais gads pasaulē zīmīgs ar rekordaugstām energoresursu cenām, kas diemžēl tiešā veidā ietekmē enerģijas pakalpojumu cenas arī Latvijā. Kā jau minēju, šogad regulatoram ir jāpieņem lēmums par gāzes tarifu un siltumražošanas tarifu pieaugumu. Esam saņēmuši arī elektroenerģijas tarifu projektu, kuru turpinām izvērtēt. Lēmumu grasāties pieņemt nākamajā gadā. Jaunu tarifu projektu mums iesniedzis uzņēmums Latvijas Gāze, un tajā atspoguļotas jaunās Gazprom piegādes cenas. Pagaidām tie ir projekti, par tiem šobrīd runāt ir pārāgi.

**Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas padomes priekšsēdētāja Valentīna Andrejeva**

# Pedagogi cīnās par darba algas paaugstināšanu

Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrības (LIZDA) priekšsēdētāja  
**Astrida Harbaceviča**

## LIZDA aktivitātes 2005. gadā

Pirmkārt, tā ir prasību darba samaksas jautājumā izstrāde, iesaistot plašu arodbiedrības biedru skaitu, kā arī to skaidrojums valdībā, Saeimā, sabiedrībai. Bijušas divas tikšanās Saeimas frakcijās, vairākkārt ar Ministru prezidentu, izglītības un zinātnes ministri, jautājums aktualizēts NTSP, Augstākās izglītības padomē, presē, radio, TV.

Otrkārt, aktīvi esam sabiedrībai demonstrējuši savu nostāju, izmantojot tādas formas kā piketus. Trīs piketos skolotāji no visas Latvijas pāduši savu nesamierināmo stāju, prasot algu paaugstinājumu. Mūsu nozares arodbiedrība plaši tika pārstāvēta un uzstājās arī Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības manifestācijā „Mēs pret nabadzību”.

Treškārt, tā ir mērķtiecīga LIZDA pārstāvju piedalīšanās Izglītības un zinātnes ministrijas (IZM) izveidotajā darba grupā, kura izstrādāja variantus pedagogu darba samaksas paaugstināšanai laika posmā līdz 2010.gadam, kas kopumā kā kompromiss varēja apmierināt visas ieinteresētās puses. Taču Ministru kabinets 2005.gada 29.augustā pieņēma tādu pedagogu darba samaksas paaugstināšanas programmu, kura būtiski pasliktināja darba grupā izstrādātos variantus, jo sadala 2006.gadā paredzamo paaugstinājumu 2 daļās un attālina algas paaugstināšanu par 8 mēnešiem.

Valdības pārstāvji publiski pauž domu, ka pedagogu darba samaksa šajā gadā tiksot palielināta par Ls 52. Tas ir melīgs apgalvojums, jo valdības darba samaksas pielikums ir Ls 20 no šā gada 1.janvāra. Otrreiz to plānots palielināt par Ls 20 šā gada 1. septembrī, kas kopā veido Ls 40, nevis Ls 52. Pēc 2005.gada 21.oktobra piketa, kad Saeima pieņēma Valsts budžetu 2006. gadam, neievērojot LIZDA prasības un savus dotos solījumus, LIZDA pieņēma un 21.oktobrī iesniedza IZM streika prasības:

1. Pieprasīt valdībai kā prioritāti 2006.gada valsts budžeta grozījumos nodrošināt darba samaksas paaugstināšanu visiem pedagogiem gadā par Ls 60;

2. Pedagogu zemāko darba algu piesaistīt valsts sabiedriskajā sektorā strādājošo vidējam darba algai ar koeficientu 1,3 ne vēlāk kā 2010. gadā.

3. Augstskolu akadēmiskā personāla algas 2006.gadā papildus paredzētajam finansējumam paaugstināt vismaz par 20 latiem.

4. Ministru kabineta 2005.gada 29.augustā pieņemtā pedagogu darba samaksas paaugstināšanas programmā darba samaksas paaugstināšanu īstenot ar katru gada 1.janvāri, nevis 1.septembri, pieprasot tam nepieciešamo finansējumu.

5. Nomainīt pašlaik spēkā esošās pedagogu slodzes, kas atbilst vienai likmei, un darba samaksas noteikšanas kārtību, pirms kāda jauna kārtība, tostarp vienotā darba samaksas sistēma, nav modelēta un aprobēta un nav rasts tās īstenošanai nepieciešamais finansējums; pilnveidot pašlaik spēkā esošo darba samaksas

sistēmu.

6. Atbalstīt minimālās darba algas paaugstināšanu valstī 2006.gadā līdz 100 latiem.

7. Nekavējoties pieņemt MK noteikumus „Bāzes finansējuma piešķiršanas kārtība valsts zinātniskajām institūcijām un valsts augstskolu zinātniskajiem institūtiem” un oktobrī uzsākt zinātnisko iestāžu bāzes finansēšanu, iekļaujot tajā pietiekamu infrastruktūras finansējumu, administrācijas, zinātnisko darbinieku un zinātni apkalpojošā personāla atalgojumu.

8. Nodrošināt studiju vietas izmaksu koeficienta paaugstinājumu, katru gadu palielinot to par 1/10 daļu, kā to paredz 2001.gada 24.jūlija MK noteikumi Nr.334.

Mēs varējām sākt streiku, bet LIZDA padome izšķīrās par izlīgšanas komisijas izveidošanu, tam piekrita arī IZM. Mūsu mērķis bija noslēgt trīspuseju vienošanos starp Ministru prezidentu, izglītības un zinātnes ministri un LIZDA priekšsēdētāju par konkrētām prasībām. LIZDA uzskata, ka skolotāju darba algas samaksai jāpaaugstinās par 20 latiem līdz šā gada 1.maijam, taču Ministru prezidents Aigars Kalvītis vienošanos atteicās parakstīt, minot, ka budžeta grozījumi varētu būt starplaikā starp 9. Saeimas ievēlēšanu un jaunās valdības izveidošanu, kas mums liekas pilnīgi nepieņemams arguments. Kopš 1.01. darba alga ir 1,3 — 1,37 iztikas minimumi, t. i., Ls 110. Skolotāju alga pat ar 10% piemaksu ir Ls 143—151 par vienu likmi pēc nodokļu nomaksas.

Valdībā lepojas ar pieņemto pedagogu darba samaksas paaugstināšanas programmu laika posmā līdz 2010. gadam, paredzot, ka pedagoga darba samaksa 2010.gadā būs 464 lati pirms nodokļu nomaksas. Tas būtu labi 2006. gadā, lai cilvēki nebrauktu darba meklējumos uz citām zemēm, bet ne 2010. gadā. Pašlaik gatavojam tikšanos ar Ministru prezidentu.

## Kas panākts

Jau 2000.gadā, piekīrtot, ka pedagoga darba samaksa „jāatsaista” no minimālās darba algas valstī, mums izdevies šo piesaisti saglabāt, kamēr nav atrasts cits variants. Tas ir panākums. Ja to nesaglabātu, darba alga par 20 latiem šā gada 1.janvārī nebūtu palielināta.

Ir panākta vienošanās ar IZM par to, ka valdībai vajadzētu iesniegt Saeimā IZM sagatavotos grozījumus Izglītības likumā, mainot 53.panta otrās daļas redakciju, nosakot to šādi:

„Pedagogam ar atbilstošu izglītību minimālā darba samaksa par vienu slodzi tiek piesaistīta valsts sabiedriskajā sektorā strādājošo iepriekšējā gada vidējai darba samaksai ar koeficientu, ne mazāku kā 1,3”.

Kopīgiem spēkiem ar citām institūcijām ir panākts bāzes finansējums zinātnē.

Izglītības un zinātnes ministre Ina Druviete atbalsta minimālās darba algas paaugstināšanu līdz 100 latiem.

LIZDA stingri pastāv uz papildu 20 latu piešķiršanu pedagogu darba samaksas palielināšanai līdz š.g. 1.maijam. Ja vienošanos nevarēs panākt, streiks notiks, kaut arī tas ir nožēlojami, ka pedagogiem ar tādām metodēm jāaiestāv savas prasības.

## Trūkst kvalificētu darbinieku

Latvijas Mašīnbūves un metālapstrādes rūpniecības uzņēmēju asociācijas valdes priekšsēdētājs **Vilnis Rantiņš** uzskata, ka kvalificēti strādnieki metālapstrādes nozarē labākas dzīves meklējumos uz ārvalstīm nebrauc. Pārsvārā peļņā ārpus Latvijas brauc jaunieši un tie, kuri nav apguvuši profesiju, jo kvalificētam strādniekam nozares uzņēmēji maksā Latvijas apstākļiem atbilstošu algu. Piemēram, programmēto darbagaldu iestatītājiem maksā vidēji no 250 līdz 700 latiem mēnesī. Rīgā šis atalgojums ir par 20-30% augstāks nekā reģionos. Taču nozarē kopumā tik un tā kvalificētu darbinieku, sākot no metinātājiem, metālapstrādes speciālistiem, ciparu vadības darbagaldu programmētājiem un operatoriem un beidzot ar konstruktoriem un rūpnieciskajiem dizaineriem, trūkst.

Mašīnbūve un metālapstrāde ir komplicētas nozares, kur neiztik bez matemātikas, rasēšanas, dabas zinātņu — ķīmijas un fizikas — zināšanām. Vispārīgāko, arī arodskolās, tehnikumos un koleģiālās tās māca nepietiekami, tāpēc būtu nepieciešamas izmaiņas pamatskolas un vidusskolas obligāto priekšmetu saturā, kas noteiktu, ka fizika, ķīmija, matemātika un rasēšana ir gala pārbaudījumu obligātie priekšmeti. Tāpēc ir nepieciešams intensīvs darbs, uzlabojot mācību

programmas vispārējās izglītības iestādēs un modernizējot materiāli tehnisko bāzi augstskolās un citās inženierzinātņu mācību iestādēs. Mašīnbūves un metālapstrādes speciālisti mūsdienās ar katru dienu kļūst arvien pieprasītāki.

AS RSEZ "Rebir" arodkomitejas priekšsēdētājs **Artūrs Deņisovs** norāda, ka šobrīd uzņēmums izjūt kvalificētu kadru trūkumu, jo no 2004.gada maija akciju sabiedrību ir atstājuši 650 cilvēki, no kuriem puse ir devusies peļņā uz ārvalstīm. Otra puse ir atradusi citur darbu Latvijā, jo uzņēmumā strādājošie darbinieki tiek augsti novērtēti darba tirgū.

Zems un nemotivējošs atalgojums, reģionālā nevienlīdzība gan ES strukturālo fondu sadalē, gan darba algu līmenī, savlaicīga jaunu darba vietu neveidošana, vajadzīgo speciālistu negatavošana mašīnbūves nozarei, minimālās algas nepaaugstināšana devusi negatīvu rezultātu. Nav izprotams, kāpēc valdības viri, kas paši sakās strādājuši ārzemē, nevarēja šo situāciju prognozēt.

Ja peļņā uz ārvalstīm dodas Latvijas lauksaimnieki, tad varētu teikt, ka lielākoties tas ir kvalificēts darbaspēks. Ja celtnieks — arī Taču nav dzirdēts, ka virpotājs vai kāda darbagalda operators strādātu Īrijā savā specialitātē. Katastrofāli!

## Nekur nav tik labi kā mājās

Par izglītības lomu migrācijas apturēšanā Biznesa augstskolas „Turība” valdes priekšsēdētāja vietnieks, pedagogijas zinātņu doktors **Aldis Baumanis**.

Es neuzskatu šo migrāciju par pārmērīgu problēmu, tā drīzāk ir ažiotaža. Migrācija vienmēr bijusi, ir un būs. Jāanalizē, kas migrē. Cilvēki ar labu izglītību, un Latvijā to var iegūt, enerģiski, darbu mīloši, spējīgi ar atdevi veikt darbu, var nopelnīt pietiekami lielu algu tepat. Vajag tikai gribēt strādāt. Mans kolēģis, kura bizness bija saistīts ar kokapstrādi, reiz atzina: Latgales pusē nav varējis atrast cilvēku, kurš varētu nozāgēt taisnu dēli. Izklaušās kā palīgā sauciens, jo kas tie par strādniekiem, kas trīs dienas nostrādā, bet ceturtajā uz darbu nav spējīgi atnākt — kārtējais plosts. Tādi strādnieki neder ne Latvijas uzņēmējam, ne ārzemju partnerim. Atliek nekvalificēts darbs ārzemēs, kur darba samaksa ir augstāka. Darba samaksa tiešām ir objektīvs



**Īrijā ir nesalīdzināmi vienkāršāk nodibināt uzņēmumu**

iemesls, kādēļ cilvēki brauc strādāt citur. Tajā pašā laikā jāatceras, cik augstas tur ir dzīvošanas, transporta izmaksas un pārējie izdevumi.

Būtisks izceļošanas iemesls ir kvalifikācija. Ja tūkstošiem cilvēku Latvijā konstatē, ka viņa specialitāte neatbilst pieprasījumam, ir vai nu jānācās un jāapgūst cita specialitāte, kas ir pieprasīta, vai jādodas prom mazkvalificētā darbā. Izglītošanās mūža garumā mūsdienās ir absolūti nepieciešama. Latvijā ir dažādi pārkvalifikācijas kursi, arī augstākās izglītības programmas. Daudziem, kas jau ieguvuši augstāko izglītību, jāapgūst menedžmenta un uzņēmuma vadības pamati — viena lieta pašam mācēt nozāgēt to taisno dēli, otra — organizēt uzņēmumu, kas zāgēs šo dēli. Līdz ar to viena grupa nosacīti varētu būt laimes meklētāji, otra — augsti kvalificēti speciālisti, ko var dē-

vēt par smadzeņu aizplūdi. Latvijā ik pa brīdim izskan doma atgūt savu gudros prātus, bet valstij nav pārdomātas ilgtermiņa programmas, kā to izdarīt. Rezultātā Latvijā

izglītību ieguvušie cilvēki strādā citās valstīs, kaut gan viņi gribētu būt šeit. Lūk, šī manuprāt, ir viena no lielākajām problēmām.

Kā to mazināt? Atklāti sakot, man nav načies saskarties ar studentu masveidīgu aizceļošanu no Latvijas. Daži izņēmuma gadījumi starptautiskajā tūrisma. Viņi, pabeiguši tūrisma vadības programmu, sekmīgi vada viesnīcas pie Vidusjūras un būvē tur sev privātmājas. Tomēr tas nenotiek masveidīgi. Latvijā augstskolas tendētas mācīt, kā sekmīgi attīstīt uzņēmējdarbību, lai dotu darbu arī citiem. Diemžēl valsts nepiedodami liek pārvarēt neskaitāmas barjeras, kas apgrūtina uzņēmumu veidošanu. Īrijā ir nesalīdzināmi vienkāršāk nodibināt uzņēmumu — visu var veikt elektroniski — cilvēks aizsūta pieteikumu, ka vēlas veidot uzņēmumu, pāris nedēļu laikā elektroniski saņem atbildi un sāk strādāt. Jo Latvijā būs vairāk darba devēju, jo būs lielāks darba vietu piedāvājums. Kad augs pieprasījums, augs arī samaksa par padarīto darbu.

Arī darba tikums ir izglītības jautājums. Augstskolā to mācīt par velti. Cilvēkam no bērna kājas jābūt skaidram: ja gribi labi dzīvot, tad ir labi jāstrādā. Tad arī dzimtenē iespējams ilgstoši saņemt labu algu un justies apmierinātam. Jo... nekur nav tik labi kā mājās.

## Jāaptur migrācija

Latvijas Pašvaldību savienības priekšsēdis **Andris Jaunsleinis**

Atalgojums — tā ir galvenā problēma, kāpēc Latvijas cilvēki brauc strādāt uz citām valstīm. Viena no Eiropas Savienības brīvībām ir brīva darbaspēka kustība. Tā ir iespēja Latvijas iedzīvotājiem uzlabot ģimenes materiālos apstākļus citā ES valstī, ja reiz Latvijā tas neizdodas. Latvijas pašvaldības ar šo problēmu saskaras diendienā un cenšas savu iespēju robežās gan stimulēt jaunu darba vietu radīšanu, gan atbalstīt uzņēmējdarbību, gan palīdzēt bērniem, kuru vecāki strādā ārzemē. Pašvaldībām nākas tikt galā gan ar savu iedzīvotāju izbraukšanas cēloņiem, gan sekām.



**Problēmas risinājums ir Latvijas ekonomiskajā attīstībā**

Tam, kā palīdzēt Latvijas iedzīvotājiem dzīvot un strādāt savā dzimtenē, bija velūts 2005.gada maijā notikušais Latvijas Pašvaldību savienības 15.kongress, kura devīze bija: „Gribu dzīvot savā zemē!” Problēmas risinājums ir Latvijas ekonomiskajā attīstībā. Dzīves dārdzība un preču un pakalpojumu cenas mums jau ir tādas pašas kā citās ES valstīs, tagad arī algām jābūt pielīdzinātām ES valstīs strādājošo atalgojumam, taču tas nenotiek tik ātri. Ir jābūt stiprām gan darba devēju organizācijām, gan arodbiedrībām, un kopīgās sarunās ar valdību jārod iespēja nodrošināt darba vietas un konkurētspējīgu atalgojumu Latvijā, lai Latvijas iedzīvotāju ekonomiskā emigrācija neradītu darbaspēka deficitu. Atstājot šos procesus pašplūsmā, no Latvijas izbraukušajiem mazkvalificētajam darbaspēkam vairs nebūs, kur atgriezties, jo Latvijā viņu darba vietas būs aizņēmuši iebraucēji no Baltkrievijas, Ukrainas un citām valstīm, kur atalgojums ir vēl zemāks nekā pie mums.

## Īrijas arodbiedrība par viesstrādniekiem

Pakalpojumu, rūpniecības, profesionālo un tehnisko nozaru arodbiedrības (SIPTU) Reģionālais sekretārs **Maiks Dženings (Mike Jennings)**.

Divas jaunas latvietes 2005. gada decembrī ienāca Kilkenijas (Killkeny) SIPTU birojā. Viņas bija izmisušas un teica, ka esot palikušas bez iztikas līdzekļiem, un bažījās, ka ziemas vidū varētu palikt bez pajumtes. Jaunās sievietes uz Īriju esot aizvīlinājis kāds darba devējs, piesolot pilna darbalaiņa darbu kādā no ātro uzkožu restorāniem Kilkenijā, kas atrodas 13 km no Dublīnas.

Realitāte izrādījās citāda. Solīto 39 darba stundu vietā nācīs strādāt tikai 30 stundas nedēļā. Īrijā noteiktās minimālās darba algas, kas ir 7.65 EUR par 1 nostrādāto stundu, vietā sievietes saņēma tikai 350 EUR mēnesī, no kuriem darba devējs vēl atņēma 100 EUR, kas paliek 250 EUR. Īriņi katru mēnesi nama īpašniekam samaksāja 2000 EUR, jo nezināja, ka šādas mājvietas vidējā cena konkrētajā pilsētas zonā ir 700 EUR mēnesī.

**Kā SIPTU varēja palīdzēt**

Jaunākais esot noticis naktī, pirms viņas ieradās SIPTU birojā pēc palīdzības. Darba devējs ar vēl diviem citiem vīriešiem esot viņas pamodinājis četros

naktī un ne tikai pieprasījis ikmēneša īres maksu, bet arī papildus maksu par katru sievieti 800 EUR vērtībā, pretējā gadījumā draudot izlikt no mājvietas.

Jaunprātīga svešas zemes darbaspēka izmantošana nav reta parādība. Ikvienu SIPTU amatpersona varētu pastāstīt līdzīgu stāstu par Latvijas, Lietuvas, Polijas un citu valstu strādājošajiem Īrijā. SIPTU atrada sievietēm alternatīvu darba vietu Kilkenijas viesnīcā, kāda SIPTU pazīstama sieviete viņām piedāvāja jaunu dzīves vietu, turklāt nauda, ko vajadzēja maksāt par īri, šajā mājvietā bija zemāka par vidējo īres maksu rajonā.

**Kāpēc brauc uz Īriju**

Tikai trīs valstis — Zviedrija, Apvienotā Karaliste un Īrija — pēc ES paplašināšanās 2004. gada maijā piekrita brīvai darbaspēka kustībai. To atbalstīja arī Īrijas Arodbiedrību Kustība. Tiek uzskatīts, ka Īrijā atrodas 150000 strādājošo no Austrumeiropas valstīm. Lielākā daļa — ap 70 000 no Polijas, 25500 — no Lietuvas un aptuveni 12-13 000 — no Latvijas. Pateicoties pašreizējai Īrijas labklājībai, šeit darba vietu skaits pēdējo 10 gadu laikā ir gandrīz dubultojies.

Ļoti būtisks iemesls, kādēļ Īrijas arodbiedrība piekrita „atvērta darba tirgus” politikai, bija sistēma pirms 2004. gada 1. maija. Toreiz tūkstošiem strādnieku no Austrumeiropas valstīm brauca un bija spiesti strādāt nelegāli vai arī tika ierobe-

žoti ar Darba atļauju sistēmu. Strādnieki bija absolūti neaizsargāti darba tirgū, jo nevarēja pat mainīt darba devēju. Šobrīd viņi var mainīt darba vietu, iesaistīties arodbiedrībās un pastāvēt par savām tiesībām. Eiropas arodbiedrību konfederācijas (ETUC) izpildkomiteja apstiprināja rezolūciju, ka visām pārējām ES dalībvalstīm būtu jāpieļauj darbaspēka mobilitāte, lai izvairītos no šādas ekspluatācijas iespējamības un melnās ekonomikas pieauguma.

Īrijā visiem pastāv vienādas juridiskās darba tiesības, kas nosaka darba stundas, atvaļinājumus, brīvdienas, pensijas nodrošinājumu u.c. Strādniekam no Latvijas ir tiesības saņemt juridiski noteiktu minimālo darba algu — 7.65 EUR par vienu nostrādāto stundu, kādu saņem viņa kolēģis no Īrijas. Tā kā strādnieki nav tiesīgi pieprasīt sociālos pabalstus, kamēr viņš Īrijā nav uzturējies divus gadus, tad migranti it kā ir spiesti samierināties ar tādu darbu, kādu piedāvā, tāpēc strādā darbus ar zemāku atalgojumu un sliktākos apstākļos.

Migrācijas jautājums ir divpusīgs — no vienas puses, tas ir iebraukušo cilvēku darba tiesību jautājums, no otras puses — tas skar pašu Īrijas strādnieku tiesības un intereses, jo var draudēt ar līdzšinējās izmaksu sistēmas atcelšanu, kā arī radīt aizvainojumu, veicināt aizspriedumus un iedragāt vienotību, ko mēs kopīgi esam veidojuši. Pagājušā gada rudenī

SIPTU pieredzēja septiņas nedēļas ilgu streiku „Doyle Concrete/Steelite” uzņēmumā. Uzņēmuma vadība vēlējas dažus strādniekus aizvēst ar darbiniekiem no Austrumeiropas, kas saņemtu zemāku pamatalgu un kam netiktu maksāta atbilstība par virsstundu darbu. Streika laikā Dublinu apmeklēja delegācija no LBAS un iesaiņstijās uzņēmuma „Doyle Concrete” rīkotajā piketā, kura laikā Īrijas strādnieki un to arodbiedrību amatpersonas cīnījās par vienlīdzīgu samaksu. To Īrijas strādnieki novērtēja.

Pašreiz Īrijā notiek lielas diskusijas par to, vai esam pieļāvuši kļūdu, piekristot tik daudziem strādniekiem no citām valstīm braukt pie mums un konkurēt darba tirgū. Īrijas Arodbiedrību Kustības pozīcija ir skaidra: tā nav iebraukušo strādnieku problēma, bet gan zināma darba devēju alkatība, kuri izmanto Austrumeiropas valstu ekonomisko situāciju, kā arī Īrijas valdības neveiksmīgie centieni tikt galā ar šādu ekspluatāciju.

Tiek uzskatīts, ka SIPTU „starptautisko” biedru skaits ir aptuveni 15-16,000, kas pieaug. Mēs strādājam kopīgi, lai aizsargātu visu strādājošo tiesības, neatkarīgi no tā, kāda būtu viņu nacionalitāte. SIPTU mājas lapa www.siptu.ie ietver informāciju par arodbiedrībām un darba tiesībām un ir pieejama daudzās valodās.

Arodbiedrības Īrijā ir neatkarīgas un tiek finansētas tikai no biedru naudas. Tās spēj jūs aizstāvēt.

# Izceļojošie un Latvijā palikušie — vienlīdz labi

LZA Ekonomikas institūts 2004. gadā veica aktīvā vecuma Latvijas iedzīvotāju aptauju par tiem, kas uzturējušies ārzemēs vai tur vēl dzīvo un kas ārvalstīs nav dzīvojuši ilgstoši. Aptaujāts 871, 311 vīrieši un 560 sievietes.

Viņu vidū 148 cilvēki (59 vīrieši un 79 sievietes) vismaz semestri mācījušies kādā no ārvalstīm, bet 190 (attiecīgi 73 un 117) — vismaz mēnesi tur strādājuši. Pārējiem 533 (179 un 354) respondentiem šādas pieredzes nebija.

Ārvalstīs uzturējušos vidū pārsvarā bija jauni cilvēki līdz 25 gadiem.

## Ieceres uzlabot dzīves kvalitāti

To vidū, kas mācījušies ārvalstīs, jauniešu ar pabeigtu un nepabeigtu augstāko izglītību vairāk, to iegūt viņi turp bija devušies (1. tab.). Pirms iestāšanās ES iespējas studēt Eiropā un pat iegūt ārvalstu fondu stipendiju bija plašākas nekā izredzes tur iekārtoties pastāvīgā darbā. Ārzemēs strādājušo grupā

kopumā, īpaši starp sievietēm, augstskolas beigušo īpatsvars ir lielāks nekā mazāk mobilajā grupā. Izglīto sieviešu prombraukšanu veicina augsti kvalificētam darbaspēkam neatbilstīgi zemās Latvijas algas nozarēs, kurās galvenokārt nodarbinātas sievietes — veselības aprūpē, izglītībā, zinātnē.

1. tabula

### Jauniešu līdz 25 g. izglītības līmenis ar un bez dzīves pieredzes ārvalstīs, % grupā

Izglītība	VĪRIEŠI			SIEVIETES		
	bez dzīves pieredzes	mācījušies	strādājuši	bez dzīves pieredzes	mācījušās	strādājušas
Pamata	13,2	4,5	7,9	9,6	—	1,8
Vidējā	38,2	27,3	39,5	25,2	12,2	31,6
Nepabeigta augstākā	30,9	50,0	44,7	49,6	65,9	42,1
Augstākā	16,2	18,2	7,9	15,6	22,0	24,6
Nepabeigta augstākā + augstākā	47,1	68,2	52,6	65,2	87,9	66,7

Vairākums no tiem, kas ārzemēs uzturējušies, īpaši, kas tur studējuši, labprāt brauktu uz ārzemēm atkārtoti. Mazāk mobilie iedzīvotāji to ir gatavi darīt pirmo reizi (2. tab.).

2. tabula

### Latvijas jauniešu līdz 25 gadiem vēlēšanās tuvāko 2 gadu laikā vismaz dažus mēnešus uzturēties ārzemēs, % no grupas ar vai bez tādas pieredzes

Nodomi	VĪRIEŠI			SIEVIETES		
	bez tādas pieredzes	mācījušies	strādājuši	bez tādas pieredzes	mācījušās	strādājušas
Nē	30,9	27,3	5,3	28,9	12,2	7,0
Mācīties	14,7	36,4	15,8	13,3	39,0	26,3
Strādāt	33,8	27,3	65,8	26,7	63,4	54,4
Izceļot pavisam	1,5	4,5	0,0	3,0	4,9	5,3
Vēl nezina	32,4	18,2	26,3	37,0	17,1	24,6

### Darbu ārzemēs iecerējušo sadalījums pēc paredzētās nodomu realizācijas vietas, %

Ilgstoši ārpus Latvijas dzīvojušās sievietēm ir personiskās vēlmes tur iegādāt mājokli, izveidot ģimeni. 2–3 reizes vairāk sieviešu to iecerējušas Latvijā. Vīrieši pieļauj varbūtību veidot ģimeni un savu mājokli kā Latvijā, tā ārvalstīs, tālumā retāk nekā sievietes. Sievietes Latvijā nav diez cik apmierinātas ar valdošo ģimenes modeli un dzīvesbiedru starpā ierastajām attiecībām.

Vērtību un motivāciju skalas augšgalā kā vieniem, tā otriem ir augsti ienākumi, interesants darbs, kā arī dzīves baudīšana. Gandrīz tikpat bieži iecerēta ceļošana — ārvalstīs strādāt gribētājiem gandrīz 98%. Palicēji mazāk grib arī iegādāties māju vai dzīvokli, izveidot ģimeni, iegūt vadošu amatu vai izglītību. Viņu vidū tas visbiežāk jau ir, vai pretēji — viņu pieticīgākā izglītība ir pietiekama Latvijā veicama darbam. Nav pamata secināt, ka izbraukt gribēšie būtu cilvēki ar „cēlākiem” mērķiem.

Jauni vīrieši, vecumā līdz 25 gadiem peļņā uz ārvalstīm dodas, lai iegūtu jaunu pieredzi, 25–34 gadīgie nespēj Latvijā atrast pietiekami/pienācīgi atalgotu darbu. Vīriešiem vecumā virs 35 gadiem dominē vēlme nopelnīt naudu noteiktam

Nodomi popularitātes secībā	VĪRIEŠI				SIEVIETES			
	Iecerētās nodomu realizācijas vietas			Neplāno	Iecerētās nodomu realizācijas vietas			Neplāno
	Latvijā	ārvalstīs	Latvijā un ārvalstīs		Latvijā	ārvalstīs	Latvijā un ārvalstīs	
Vienkārši baudīt dzīvi	13,5	7,9	77,5	1,1	13,6	3,7	82,1	0,6
Gūt augstus ienākumus	23,3	31,1	43,3	2,2	28,6	29,8	39,8	1,9
Strādāt interesantu, radošu darbu	20,7	19,5	57,5	2,3	27,2	17,3	53,7	1,9
Doties ceļojumā	4,5	25,8	62,9	6,7	1,3	34,0	61,6	3,1
Iegādāties savu māju/dzīvokli	58,4	3,4	16,9	21,3	56,9	8,8	16,3	18,1
Izskolot bērnus	37,1	4,5	29,2	29,2	29,4	10,6	28,1	31,9
Iegūt labu izglītību	37,5	9,1	23,9	29,5	38,5	7,5	38,5	15,5
Uzlabot veselību	32,6	3,4	30,3	33,7	54,0	4,3	24,8	16,8
Izveidot savu ģimeni	48,3	5,6	9,0	37,1	48,8	10,6	18,1	22,5
Ieņemt vadošu amatu	31,1	5,6	24,4	38,9	40,1	9,3	12,3	38,3
Papildināt ģimeni ar bērnu	40,4	3,4	11,2	44,9	37,0	7,4	14,8	40,7
Izveidot/izvērst savu uzņēmumu	20,2	4,5	24,7	50,6	21,3	4,4	14,4	60,0
Gūt panākumus sportā, mākslā, zinātnē	18,2	6,8	21,6	53,4	17,9	1,9	19,1	61,1

nolūkam. Sievietēm vēlēšanās nopelnīt naudu noteiktam nolūkam un jaunas pieredzes iegūšana ir bijusi vienlīdz nozīmīga. Jaunās sievietes (līdz 24 g.) devušās iegūt jaunu pieredzi, 25–34 gadīgās — lielākoties iepazīt dzīvi ārpus Latvijas, sievietes vecumā virs 35 gadiem — lai nopelnītu naudu noteiktam nolūkam.

Vairāk nekā 60% strādā Lielbri-

tānijā, Vācijā, Īrijā, kā arī ASV. Retāk Norvēģijā, Dānijā, Zviedrijā. Tikai apm.8% strādājuši vairākās valstīs. Uz Lielbritāniju un Vāciju biežāk brauc sievietes, uz Īriju un ASV — vīrieši. Izteikti dominējošais nopelnīto līdzekļu izlietojuma veids daļai respondentu — 79,2% vīriešu un 73,2% sieviešu — ir ikdienišķiem mērķiem, proti, turpmākai iztikšanai, kas liecina, ka uz ārzemēm vai-

rums dodas nopelnīt izdzīvošanai (4. tab.).

Ja jaunākā vecumā — līdz pat 34 gadiem — kā sievietes, tā vīrieši naudu pelnījuši pašu iztikai, tad vecumā virs 35 gadiem — ģimenes iztikai. Vīriešu izteiktākais mērķis ir automobiļa iegāde — divreiz biežāk nekā sievietēm, īpaši vecumā no 25–34 gadiem. Sievietēm — mācību maksa sev vai bērniem.

### Ārzemēs nopelnīto līdzekļu izlietojums

Darbam ārzemēs pārsvarā tiek paredzēts samērā ilgs laiks — gads vai vairāk. Augstāko izglītību ieguvušie salīdzinoši biežāk vēlas strādāt savā profesijā, pie tam samērā ilgi — gadu un vairāk, bet vienlaicīgi pieļauj iespēju, ka pieņemtu jebkuru labi apmaksātu darbu. Sievietes neatkarīgi no izglītības ir gatavas pieņemt visdažādākos darba piedāvājumus (izņemot ļoti smagos — celtniecībā un meža izstrādē), bet vīrieši savu darbu izvēli ierobežo. Biežāk izmantotais līgumsaistību veids ir tieši ar darba devēju noslēgts līgums, nedaudz mazāk — tūrista vīza vai darba atļauja konkrētajā valstī. Apmierinātība ar iecerēšanas un uzturēšanās nosacījumiem izvēlētajā valstī ir samērā augsta — 92%.

Ārzemēs nopelnītā izlietojums	% no atbilstošā dzimuma respondentu skaita		Vieta (rangs) pēc nozīmības	
	vīrieši	sievietes	vīrieši	sievietes
Paša(s) iztikai turpmāk	51,4	53,4	1.	1.
Ģimenes iztikai	27,8	19,8	2.	4.
Mācību maksai sev/bērnām	15,3	25,9	6.–7.	2.
Mājas/dzīvokļa iegādei	15,3	12,9	6.–7.	6.–7.
Saimniecības inventāram	23,6	17,2	3.–4.	5.
Automašīnas iegādei	23,6	12,1	3.–4.	6.–7.
Uzņēmējdarbības sākšanai	2,8	2,6	10.	10.
Ģimenes dzīves uzsākšanai	9,7	8,6	8.	9.
Ceļošanai	18,1	22,4	5.	3.
Citā nolūkā	5,6	11,2	9.	8.

Aptaujas dati visumā apliecināja pašsaprotamo — tie cilvēki, kam neizdodas apmierināt savas cilvēciskās vajadzības Latvijā, dodas prom, kaut arī kā vairāk, tā mazāk izglītojie cilvēki lielākā daļā gribētu gandrīz visas savas vēlmes un ieceres īstenot pašu zemē.

Šis fakts būtu pelnījis augsto amatpersonu pievēršanos nepieciešamo apstākļu radīšanai, lai apmierinātu kaut vai savu vēlētajū vajadzības.

## Gatavība izceļošanai

### Respondentu sadalījums pēc angļu valodas prasmes un vecuma, %

Vecums	Ārzemēs nav bijuši			Mācījās ārzemēs			Strādāja ārzemēs		
	Brīvi pārvalda	Daudzmaz prot	Sāka mācīties	Brīvi pārvalda	Daudzmaz prot	Sāka mācīties	Brīvi pārvalda	Daudzmaz prot	Sāka mācīties
<b>VĪRIEŠI</b>									
līdz 24 gadiem	14,7	77,9	7,4	63,6	31,8	4,5	31,6	52,6	10,5
25–34 gadi	20,5	53,8	20,5	65,0	35,0	—	26,1	43,5	17,4
35 un vairāk	12,5	43,1	12,5	23,5	29,4	23,5	8,3	33,3	25,0
<b>SIEVIETES</b>									
līdz 24 gadiem	16,3	70,4	7,4	68,3	22,0	4,9	43,9	49,1	5,3
25–34 gadi	10,3	43,6	29,5	47,2	47,2	2,8	36,8	44,7	13,2
35 un vairāk	6,4	32,6	24,1	33,3	66,7	—	13,6	50,0	27,3

Lai dotos uz ārzemēm strādāt, mācīties, iegūt jaunu pieredzi, pilnveidot svešvalodu prasmes vai vienkārši nopelnīt, nepieciešama informācija par iespējām, nosacījumiem, vakancēm u.tml. konkrētā valstī.

Būtiskākā nozīme ir neoficiālajiem avotiem, proti, savstarpējiem kontaktiem, iepriekšējiem sakariem, paziņu un radnieku pieredzei vai sniegtajai informācijai. 40–48% vīriešu un sieviešu vairāk vai mazāk izmantojuši pazīstamu cilvēku sniegto informāciju. Vīrieši vairāk sekojuši

ārvalstīs esošo paziņu ieteikumiem, sievietes — informācijai no paziņām Latvijā. Divreiz retāk — vien katrs piektais — kā starpnieku izmantojis darbā iekārtošanās firmu pakalpojumus Interneta resursus vīrieši izmanto nedaudz biežāk nekā sievietes, jaunieši izmanto mazāk, kā arī lielākā daļa no tiem, kas informāciju meklē internetā, bija cilvēki ar augstāko izglītību. Presē sludinājumu par darba piedāvājumu ārzemēs izmantojusi vidēji desmitā daļa respondentu.

Vismazāk izmantota Nodarbinātības valsts dienestu sniegtā informācija — nepilni 3% vīriešu un sieviešu.

Starp tiem, kuri domā par izbraukšanu no Latvijas uz kādu laiku, izplatītāko svešvalodu (angļu un vācu) pratēju (pārvalda brīvi vai prot daudzmaz) ir salīdzinoši vairāk (47–93%) nekā starp tiem, kuri par izbraukšanu pagaidām nedomā (36–65%).

Populārāko svešvalodu (angļu, vācu) prasme labā līmenī raksturīgāka tiem, kuri jau ārzemēs ir mācījušies vai ir strādājuši (4. tab.). Neatkarīgi no tā, ir vai nav nācies padzīvot ārzemēs, labas valodu zināšanas biežāk ir gados jauniem cilvēkiem.

LZA EI vadošā pētniece Pārsla Eglīte.

LZA EI pētniece Ieva Marga Markausa, Iveta Pavlīna.

# Viss jāvērtē no dzimumu līdztiesības pozīcijām

Pēdējos gados diskusija par dzimumu līdztiesību Latvijas sabiedrībā ir kļuvusi pašsaprotama, bet šim jēdzienam piešķirtā nozīme un izpratne nereti saglabājusies: sievietes kā bērnu aprūpētājas un ģimenes pavadā sargātājas, bet vīrieši — galvenie ģimenes finansieri nodrošinātāji. Taču ekonomiski sociālā situācija ir mainījusies — sievietes ienāk darba tirgū, izvirzās vadošās pozīcijās un sāk pelnīt vairāk kā vīrieši. Savukārt vīrieši auklē savus bērnus un veic mājas soli.

**Līvija Marcinkēviča:** Latvijā ir mainījies darba tirgus un līdz ar to dzimumu līdztiesības jautājuma izpratne, vēlētās dzirdēt jūsu viedokļus šī jēdziena skaidrojumā.

**Inguss Alliks:** Jautājums par dzimumu līdztiesības izpratni lielā daļā Latvijas sabiedrības asociācijas ar dzimumu vienādošanu. Globāli raugoties, tās ir abu dzimumu vienādās tiesības, iespējas un pieeja resursiem. Saskaņā ar statistikas datiem vīriešu nodarbinātības procents ir ievērojami lielāks nekā sievietēm — tātad jau ietverta zināma nevienlīdzība. Tajā pat laikā Latvijā ir pieņemts Darba likums, kas aizliedz dzimuma diskrimināciju. Likumu ietvaros mums ir panākta zināma kārtība, taču ne vienmēr reālajā dzīvē.

**Ariadna Ābeltiņa:** Esmu ievērojusi īpatnību, kas sakņojas pašā terminā „dzimumu līdztiesība”. Ja ir runa par sievietes diskrimināciju, sabiedrība ir gatava atbalstīt sievietes. Tiklīdz to nosauc par dzimumu līdztiesību — visi it kā norobežojas no šī jautājuma, ieliekot tajā katrs savu saturu, lai gan faktiski tas ir viens un tas pats. Jautājums ir, kādu saturu tajā ieliek katra sabiedrības daļa vai pat dzimums.

## Vīrietis — bērnu aukle

**L.M.:** Kādu ģimenes modeli pēc bērna piedzimšanas pārsvarā šobrīd izvēlas jaunā ģimene? Vai jaunie tēvi iesaistās bērna audzināšanā, izmantojot savu likumā paredzēto atvaļinājumu?

**I.A.:** Darba likums paredz jaunajiem tēviem tādas pašas tiesības kā jaunajām māmiņām izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, viņi aizvien vairāk iesaistās bērnu aprū-

pē, bet lielā mērā tas ir atkarīgs no pašas ģimenes un darba devēja attieksmes.

Statistika liecina, ka darba laika izmantošana mājas darbiem runā par sliktu vīriešiem, bet peļņas darbiem — par sliktu sievietēm.

**D.Š.:** “Grindeksā” līdz šim brīdim neviens jaunais tēvs vēl nav izmantojis šo iespēju, lai gan uzņēmumā ir daudz jauno ģimeņu. Šobrīd 13 sievietes ir aizgājušas bērna kopšanas atvaļinājumā, un mēs to visnotaļ atbalstām.

**R.P.:** Te savā ziņā atklājas vēl viens stereotips par to, ka noteikti vīrietim jābūt tam, kas uztur ģimeni, turklāt viņam būtu jāpelna vairāk nekā sievietei.

Prakse rāda, ka vīrietis ģimenē ne vienmēr ir galvenais pelnītājs.

## Profesionālā orientācija

**D.Š.:** Darba devējs, izvēloties sev darbinieku, vai nu pats ir iepriekšminēto stereotipu varā, vai tiem piemērojas, jo ar to saskāries savā ģimenē vai skolā. Pat skolotāji uzvedina bērnus apgūt priekšmetus pēc dzimumiem: piemēram, meitenēm nemācīties padziļināti matemātiku, bet drīzāk pievērsties rokdarbiem, mākslas vēsturei, literatūrai. Tajā brīdī notiek profesionālā orientācija. Tiek audzināts nākamais darba devējs un darba ņēmējs.

**A.Ā.:** Nevar visu novelt uz stereotipiem, jo tā ir visvienkāršākā atruna. Es tam negribētu piekrist.

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) priekšsēdētāja vietniece **Līvija Marcinkēviča** dzimumu līdztiesības jautājumā uz sarunu aicināja trīs pušu pārstāvjus: Labklājības ministrijas Valsts sekretāra vietnieku **Ingusu Alliku**, AS “Grindeks” personāla daļas vadītāju **Daci Šaiteri**, LBAS Dzimumu līdztiesības padomes priekšsēdētāju **Ariadnu Ābeltiņu** un Latvijas Industriālo nozaru arodbiedrības priekšsēdētāju **Ritu Pfeiferi**.

**I.A.:** Labklājības ministrijas (LM) nacionālās programmas projekta aktivitātēs, kas skar mācību grāmatu saturu, ir ietverti principi, ka katrs no mums pirmkārt, ir cilvēks ar savām spējām, iespējām, īpašībām, talantiem un tikai pēc tam ir svarīgs konkrētais dzimums. Valstij un sabiedrībai kopumā būtu jādomā, vai izglītības sistēmā nav jāatgriežas pie vidusskolas obligātajiem mācību priekšmetiem un gala eksāmeņiem matemātikā un fizikā. Ciešā sadarbībā jāstrādā attiecīgajām ministrijām, jo tas ir svarīgs jautājums dzimumu un profesiju segregācijas mazināšanā. Līdz 2006.gada 1.februārim LM ir jāiesniedz priekšlikumi valdībā profesionālās orientācijas sistēmas uzlabošanā.

## Dzimumu loma darba tirgū

**D.Š.:** AS „Grindeks” strādā 60% sievietes un 40% vīrieši. Tai pat laikā mēs apzināmies, ka uzņēmuma ražošanas profils kaitē sievietes veselībai, ko apliecina uzņēmuma veiktie pētījumi medicīnā. Bet nevaram sievietēm liegt strādāt šajās profesijās.

**A.Ā.:** Es domāju, ka sabiedrība un arī uzņēmēji ļoti daudz zaudē, neiesaistot sievietes darba potenciālu tādās nozarēs, kuras mēs tradicionāli uzskatām par vīrišķīgām, jo tā ir viņu pašu izvēle — pieņemt tādu darbu vai nē. Savā darbā es saskaros ar sievietēm, kuras ir beigušas Jūras akadēmiju un labprāt strādātu uz tankkuģiem vai sauskravas

preču kuģiem. Taču sabiedrība un kuģu īpašnieki, vīrieši, negrib pieņemt faktu, ka sievietes var būt kuģa kapteine.

**D.Š.:** Pārsvarā sievietes strādā par skolotājām, medicīnas darbiniecēm, pirmsskolas iestāžu audzinātājām. Savukārt, lai kļūtu par uzņēmuma vadītāju, ir jāpārvar ļoti daudz barjeru.

**I.A.:** Nevar teikt, ka šīs barjeras nav pārvaramas.

**L.M.:** Bet barjeras ir.

**A.Ā.:** Kāda dzimuma pārstāvji ir Jūsu uzņēmuma vadošajās pozīcijās?

**D.Š.:** No sešiem uzņēmuma direktoriem viena ir sieviete. Savukārt no trīs valdes locekļiem sievietes nav nevienas.

**I.A.:** LM ir tipiska “sieviešu” ministrija, un vadošajos amatos ir tikai divi vīrieši, savukārt citās, tā saucamajās pelnošajās ministrijās, tas ir otrādi.

**L.M.:** Šobrīd arī Tieslietu un Aizsardzības ministrijas vada sievietes. Kāda situācija ir industriālās nozares uzņēmumos? Kas dominē — sievietes vai vīrieši?

**R.P.:** Industriālajā nozarē darbojas jauktā tipa uzņēmumi. Vismazākās problēmas ir ar mazkvalificētajiem darbiniekiem — kas atnāk, to arī pieņem, ja atbilst kvalifikācijai. It kā jau ne-

viens šķēršļus neliek, tomēr valda stereotips, ka vīriešus darbā pieņemt ir izdevīgāk, arī vadībā ļoti ātri izvirzās vīrieši, lai gan daudzos gadījumos darba profilam atbilstīgāka būtu sieviete, viņa dažkārt ir uzticamāka, atbildīgāka un izpildīgāka. Protams, darba devējam vēl izdevīgāk ir pieņemt darbā sievieti, kurai jau bērni ir paaugušies.

**I.A.:** Tas ir diskutējams jautājums, kurš ir labāks darbinieks — sieviete vai vīrietis. Darbiniekam ir jābūt profesionālim. Mums nav pierādījumu, ka vīrietis meklētu tikai karjeras iespējas, karjera interesē kā vīriešus, tā sievietes.

**Arodbiedrība kā dzimumu līdztiesības koordinētājs uzņēmumā**

**L.M.:** Kāda situācija ir uzņēmumos darba tiesiskajās attiecībās?

Kādi ir savstarpējie attiecību modeļi starp darba devēju, arodbiedrību un darbinieku?

**A.Ā.:** Manuprāt, uzņēmumi par savu darbaspēku un problēmām pārsvarā runā nelabprāt, tai skaitā arī par dzimumu līdztiesības problemātiku. Ja sabiedrībai nav šīs informācijas par uzņēmumā notiekošajam, tad no malas ir grūti ietekmēt dzimumu līdztiesības politikas veidošanas uzņēmumā. Manuprāt, katrā uzņēmumā ir nepieciešams īpašs cilvēks, kas varētu ar savām lēmējtiesībām regulēt attiecīgo situāciju uzņēmumā.

**I.A.:** Šo pienākumu uzņēmumā varētu veikt arodbiedrības pārstāvis, norādot uz jautājumu risināšanu arī no dzimumu perspektīvas viedokļa.

**A.Ā.:** Visas arodbiedrības ir gatavas par šiem jautājumiem diskutēt, taču es šaubos, ka kāda no nozarēm savos koplīgumos ir paredzējusi īpašas normas attiecībā uz dzimumu līdztiesības integrēšanu uzņēmumā.

**D.Š.:** Mūsu uzņēmumā katra ražotne ir izvirzījusi savu uzticības personu. Praktiski mums nav bijuši konflikti par to, ka sieviete par līdzvērtīgu darbu ar vīrieti nesaņemtu līdzvērtīgu atalgojumu. Aptuveni puse no 560 strādājošiem ir iesaistījušies arodbiedrībā. Darbinieki un arodbiedrības pārstāvji cenšas atrisināt jebkuru radušos problēmu vai jautājumu nekavējoties.

**I.A.:** Dzimumu līdztiesība ir konceptuāla pieeja, faktiski jebkurš jautājums ir jāizvērtē no dzimumu līdztiesības viedokļa, jo tas skar jebkuru tautsaimniecības un sociālās dzīves sfēru. LM, izstrādājot nacionālo pozīciju projektus ikvienā Eiropas Komisijas iniciatīvā, t.sk. dzimumu līdztiesības jautājumos, viedokļu apmaiņā iesaista darba devējus un arodbiedrības pārstāvjus, dzimumu līdztiesības nevalstiskās organizācijas.

**A.Ā.:** Manuprāt, ir vajadzīgi speciālisti, kas būtu kompetenti šajā sfērā. Jāaktualizē labās prakses piemēri, jo konkrētie gadījumi iedrošinātu pārējos rīkoties līdzīgi. Šis process ir apjomīgs un ilgtermiņa, jo jāmaina sabiedrībā pastāvošie uzskati un rīcība



LBAS priekšsēdētāja vietniece Līvija Marcinkēviča



Labklājības ministrijas Valsts sekretāra vietnieks Inguss Alliks



LBAS Dzimumu līdztiesības padomes priekšsēdētāja Ariadna Ābeltiņa



AS “Grindeks” personāla daļas vadītāja Dace Šaitere

Viedokļi par migrāciju, turpinājums no 4. lpp.

## Viesstrādnieku ieplūšana būvniecības nozarē Latvijā masveidā nenotiks

Latvijas Būvniecības asociācijas izpilddirektors **Mārcis Nikolājevs** norāda, ka šobrīd galvenokārt tieši zemā atalgojuma un nenodrošinātu sociālo garantiju dēļ speciālisti dodas peļņā uz ārvalstīm, īpaši uz Īriju. Būvniecības tirgus Latvijā ir ļoti piesātināts. Pavisam ir reģistrētas ap 4 tūkst. privāto firmu. Būvniecības asociācijā ir iesaistījušās ap 200 kompāniju, kas veido 70% no kopējā tirgus apjoma

Nevar apgalvot, ka notiktu masveida viesstrādnieku ieplūšana Latvijā no

tuvākajām kaimiņvalstīm, un, visticamāk, Latvijas dārdzības dēļ tas arī nenotiks. Aptuveni 200 kompānijas, Būvniecības asociācijas biedres, ir ievēdušas mazāk kā 10 viesstrādniekus. Saskaņā ar MK noteikumiem, lai ievestu valstī viesstrādnieku, kompānijai viņam jāgarantē vismaz vidējā izpeļņa, kas Latvijā ir Ls 248 pirms nodokļu nomaksas, jānodrošina deklarēta dzīves vieta — dzīvoklis, viesnīca vai māja, jāveic pilna veselības un darba drošības apdrošināšana un vēl virkne nodokļu maksājumu.

Pēc 2004./2005.gada profesionālās izglītības iestāžu datiem, Latvijā ir 28 arodskolas, kurās būvniecības specialitāti apgūst 3,5 tūkstoši audzēkņu. Taču inženierstudijas, kuras var apgūt Rīgas Tehniskajā universitātē, Latvijas Lauksaimniecības universitātē un Celniecības koledžā (pirmā līmeņa augstākā izglītība), nav no vieglākajām. Ne velti ASV speciālisti to nodevējuši par 3D principu: “dirty, difficult, dangerous”, un aptuveni 70% būvniecībā strādājošo saviem bērniem šo profesiju neiesaka apgūt. Turklāt,

salīdzinot Eiropas valstu strādnieku darba samaksas likmes stundā ar darba samaksu Latvijā, atklājas praktiski nesalīdzināma aina.

Pēc “Davis Langdon & Everest” datiem mūrmieks Latvijā nopelna 2,79 eiro stundā, Austrijā — 22 eiro, Beļģijā — 31 eiro, Vācijā — 29 eiro. Būvniecības specialitāte ir atbildīgs un grūts darbs, kas prasa arī adekvātu atalgojumu, jāapgūst sarežģīta, laikietilpīga un bīstama profesija. Šo 3D mazināšana vienlaikus ar atalgojuma palielinājumu būtu laba motivācija nākotnē.

## Zviedrijā atalgojums vairākkārt lielāks

Būvniecības uzņēmuma arodbiedrības vadītājs un Latvijas Celnieku arodbiedrības prezidijs loceklis **Vilnis Raups** norāda, ka viņš labprāt strādātu Latvijā, ja būtu atbilstošs piedāvājums un atalgojums. Pēc kvalifikācijas Vilnis ir profesionāls krāsotājs, un visa dzīve ir saistīta ar būvniecību.

## Kāpēc tomēr darbs ārzemēs?

Būvniecības firma Latvijā slēdz pakalpojumu līgumus par konkrēta darba veikšanu Zviedrijā un citur. Vilnis Zviedrijā ir strādājis pie konkrēta objekta būves. Ir bijis noslēgts koplīgums ar Zviedrijas celnieku arodbiedrību.

Darbs strādniekam Zviedrijā sākas pulksten 7 no rīta un beidzas 15.30, ik pēc divām darba

stundām ir kafijas pauze, ko apmaksā darba devējs. Saskaņā ar ES direktīvu par pakalpojumu sniegšanu uzņēmumam, nosūtīt darbiniekus uz ārvalstīm, ir pienākums piešķirt strādniekiem atalgojumu, komandējuma naudu, nodrošināt ar dzīvojamām telpām un transportu, lai piekļūtu objektam. Zviedrijā atalgojums ir vairākkārt lielāks nekā Latvijā, tiek nodrošināti labvēlīgāki darba un vides apstākļi, kā arī ir darba devēja cieņa.

Šobrīd firmai ir noslēgts pakalpojumu līgums par objekta būvi Anglijā uz trim mēnešiem, un Vilnis dosies turp. Uzņēmumam 2005.gada rudenī ir noslēgts jauns koplīgums ar Latvijas Celnieku arodbiedrību, arī tāpēc darbs ārzemēs ir drošs.

# Kā arodbiedrība atrisina darba devēja ciniski izraisītu darba strīdu

Ir gadījumi, kad darba devējs izvēlas agresīvu rīcību, lai izbeigtu darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, kurš ir arī uzņēmuma arodorganizācijas priekšsēdētājs. Gadījums SIA "Ziemeļvidzemes atkritumu apsaimniekošanas organizācija" (turpmāk SIA ZAAO)

## Darba devēja attieksme pret arodbiedrību

2004.gada 21.decembrī Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu darbinieku arodbiedrībā LAKRS tika reģistrēta SIA ZAAO arodorganizācija. Par tās priekšsēdētāju tika ievēlēts Jānis Kuzmans. Par to, ka uzņēmuma darba devējs ir negatīvi noskaņots pret arodbiedrību, liecina jau pirms arodbiedrības izveidošanas noslēgtajā uzņēmuma darba koplīguma 1.2.punktā paredzētais, ka "koplīgums attiecas uz visiem uzņēmumā strādājošiem, bet darba koplīgumā paredzētās sociālās garantijas, kuras neparedz LR likumdošana, attiecināmas uz visiem tiem darbiniekiem, kuri nesastāv citās darbinieku apvienībās". Arodbiedrība LAKRS vērsās Valsts darba inspekcijā, un darba devējs ar 2005.gada 16.septembra rīkojumu Nr.7/45 šo darba koplīguma punktu atzina par spēkā neesošu.

Reāla darba devēja — valdes locekļa un izpildītāja Aivara Sirmā vērsšanās pret atkritumu savācēju Jāni Kuzmanu sākās īsu brīdi pēc arodorganizācijas nodibināšanas uzņēmumā. Darba devējs atklāja, viņaprāt, divus ļoti rupjus pārkāpumus J.K. darbā un nolēma uzteikt viņam darba līgumu pēc Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkta — darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību.

Tā kā J.K. ir arodbiedrības biedrs, saskaņā ar Darba likuma 110.panta pirmo daļu darba devējs 2005.gada 3.marta vēstulē Nr.17/53 vērsās arodbiedrībā LAKRS, lūdzot izteikt arodbiedrības viedokli par J.K. atbrīvošanu no darba, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu. Vēstulei nebija pievienoti nekādi pierādījumi. 2005.gada 11.marta otrajai SIA ZAAO rīkotājdirektora Aivara Sirmā vēstulei Nr.17/65 jau bija pievienotas 16 dokumentu kopijas.

## Kādi bija darbinieka "pārkāpumi"

Kā pirmo darba devējs minēja to, ka 2005.gada 14.februārī J.K. norādījis darba laika beigās pulksten 15.00, bet pēc tahogrammas esot redzams, ka automašīna darbu beigusī pulksten 14.30. Tātad apzināti norādītas darba laika beigās ar starpību, par kuru darba devējam jāsamaksā par reāli neizpildītu darbu.

Otrs pārkāpums ticis izdarīts 2005.gada 16.februārī, kad, braucot konkrētā maršrutā, atkritumu savācējs esot paziņojis, ka iztukšojamais konteiners neatrodies pie ielas tam paredzētā vietā un viņš to nemeklēšot. Klients par to sūdzējies, bet uzņēmums bijis spiests, tērējot papildu līdzekļus un laiku, minēto konteineru iztukšot nākamajā dienā. Darbinieka rīcība kaitējusi uzņēmuma reputācijai.

## Kā rīkojas arodbiedrība

Arodbiedrība LAKRS valdes sēdē nolēma nedot piekrišanu darba līguma uzteikumam ar Jāni Kuzma-

nu, jo netika konstatēts, ka darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību.

Pirmkārt, jautājumā par darba laika pierakstījumu tika konstatēts, ka pēc tahogrammas rādījuma mašīna apstājusies pulksten 14.40 un automašīnas šoferis, ar kuru kopā tajā dienā strādāja J.K., savā ceļazīmē norādījis darba laika beigās pulksten 14,45. Kurā brīdī tad beidzas atkritumu savācēja darba laiks — vai tajā, kad apstājas automašīna, vai tad, kad viņš ir iepazīsies ar nākamās dienas darba grafiku, kā arī nomazgājies un pārgērbies (kā to būtu loģiski uzskatīt)?

SIA ZAAO darba kārtības noteikumu 29.p. noteikts, ka uzņēmuma darba laika sākumu un beigās, pārtraukumus atpūtai un ēšanai, kā arī maiņu grafikus nosaka darba devējs, izdodot rīkojumu, kurā šie jautājumi var tikt precizēti, ievērojot noteikto darba laiku nedēļā vai citā uzskaites periodā. Diemžēl darba devējs nekādu rīkojumu nav izdevis, kā rezultātā arī rodas neskaidrības par darba laika uzskaiti. Kā vēlāk noskaidrojās tiesā, izskatot lietu, darba samaksu atkritumu savācējiem aprēķina pēc šofera ceļazīmē uzskaitītā darba laika. Tādējādi minētajā gadījumā vispār nevar būt runas par nepamatotu darba samaksu J.Kuzmanam.

Gadījumā par atkritumu konteineru neiztukšošanu arī nevar vainot atkritumu savācēju, jo līguma, kas tiek slēgts starp SIA ZAAO un klientu, 3.2.1.punktā ir noteikts klienta pienākums: "Pasūtītājam kalendārā atzīmētajās dienās konteineri jānovieto piebraucamā ceļa malā. Prasības neievērošanas gadījumā konteiners netiks iztukšots, bet samaksa tiks iekļauta rēķinā." (Konteiners atradās slēgtā privātā īpašuma teritorijā apmēram 10 metru attālumā no aizvērtiem vārtiem, par ko liecināja lietas materiāliem pievienotais darba devēja izgatavotais fotouzņēmums). Tādējādi arodbiedrība LAKRS uzskatīja, ka pienākumu nav izpildījis klients, darbiniekam nekāda atbildība nav jāuzņemas, un šo gadījumu nevar vērtēt kā J. Kuzmana pienākumu neizpildi.

Valmieras rajona tiesa un Vidzemes apgabaltiesa pamatoti norādīja, ka darba devējam ir nekorekti norādīt, ka uz darbinieku neattiecas līguma, kas slēgts starp SIA ZAAO un klientu, minētie konkrētie noteikumi. Tiesa uzskatīja, ka klients nepilda līguma nosacījumus par atkritumu konteineru atrašanās vietu, tad atkritumu savācējam šis konteiners nav jāmeklē klienta īpašumā, lai to iztukšotu.

## Tālāk darba devēja un arodbiedrības rīcība

Darba devējs, saņemot arodbiedrības atteikumu darba līguma uzteikumam ar Jāni Kuzmanu, 2005.gada 4.aprīlī izdeva rīkojumu

**Ilgs un nepatīkams ceļš bija ejams darbiniekam, lai pierādītu savu taisnību tiesā. Un viss tas tikai un vienīgi darba devēja cinisma un likuma normu nezināšanas un neievērošanas dēļ.**

Nr.7/15 par Jāņa Kuzmana atstādināšanu no darba ar 2005.gada 4.aprīlī līdz laikam, kamēr tiks izskatīta lieta tiesā par darbinieka atbrīvošanu no darba. Atstādināšana no darba tiks pamatota ar to, ka darbinieks, veicot darbu, kaitē darba devēja interesēm.

Darbinieks vērsās arodbiedrībā LAKRS, ar kuras palīdzību tika uzrakstīts prasības pieteikums Valmieras rajona tiesai par SIA ZAAO rīkojuma Nr.7/15 atcelšanu un darbinieka pielaišanu pie darba pienākumu pildīšanas sakarā ar nelikumīgu atstādināšanu no darba, kā arī par samaksas piedziņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku. Savukārt darba devējs Valmieras rajona tiesā iesniedza pretpasību par darba līguma laušanu ar Jāni Kuzmanu un viņa atbrīvošanu no darba.

Valmieras rajona tiesā kā trešā persona piedalījās arodbiedrības LAKRS pārstāve, kura tiesas sēdē Jāņa Kuzmana prasību atzina par pamatotu, savukārt darba devēja pretpasību lūdza noraidīt, jo nepastāv Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkta nosacījumi, lai atbrīvotu darbinieku no darba. Atbildētāja 2005.gada 4.aprīļa rīkojumu Nr.7/15 par prasītāja atstādināšanu no darba tiesa atzina par nepamatotu, to atcēla un atzina, ka atstādināšana no darba bijusi nepamatota darba devēja vainas dēļ, tādēļ saskaņā ar DL 58.panta ceturto daļu no atbildētāja par labu prasītājam piedzenama vidējā izpeļņa par darba piespiedu kavējuma laiku, sākot no 2005.gada 4.aprīļa līdz sprieduma pasludināšanai. Ar Valmieras rajona tiesas spriedumu nebija apmierināts darba devējs un pārsūdzēja šo spriedumu Vidzemes apgabaltiesā, iesniedzot apelācijas sūdzību.

Vidzemes apgabaltiesā kā trešā persona atkal piedalījās arodbiedrības LAKRS pārstāve, kura uzskatīja, ka darba devēja attieksme pret J.Kuzmanu varētu būt izskaidrojama ar to, ka viņš ir arodbiedrības biedrs.

## Tiesā atkal uzvar darbinieks

Arī Vidzemes apgabaltiesa konstatēja, ka uzņēmuma rīkojumā norādītais atstādināšanas pamats, ka J.Kuzmans, veicot darbu, kaitējis darba devēja interesēm, ne ar ko nav apstiprinājies, tāpēc nav pamata izbeigt darba līgumu, kā rezultātā SIA ZAAO pretpasība atzīstama kā nepamatota un tādēļ noraidāma, bet J.Kuzmana prasība apmierināma.

Redzam, cik ilgs un nepatīkams ceļš ejams darbiniekam, lai pierādītu savu taisnību divās tiesu instancēs. Un viss tas noticis tikai un vienīgi darba devēja cinisma un likuma normu nezināšanas un neievērošanas dēļ. Tāpēc svarīgi, lai darbiniekam pietiktu uzņēmības un principialitātes ar arodbiedrības līdzdalību un pārstāvniecību savas tiesības aizstāvēt — pat tiesā.

*LAB LAKRS priekšsēdētāja vietniece Māra Druka-Jaunzeme*

## Jautājums

**Atbild LBAS jurists Kaspars Rācenājs**

**Ar darba devēju parakstītajam vienošanās, kurā atrunāts, ka, ja es iešu prom no darba, tad divus gadus ne-strādāšu konkurentu firmā. Šī lēmuma dēļ atteicu vairākus labus darba piedāvājumus. Tad darba devējs darīja zināmu, ka viņš atkāpjas no mūsu vienošanās un es varu iet strādāt, kur vēlos. Vai viņam bija šādas tiesības?**

Darba likums paredz tiesības darba devējam vienpusēji atkāpties no vienošanās par konkurences ierobežojumu. Augstākās Tiesas Senāta lietā .V.Z.-Z. prasībā pret "Latvijas mobilo telefonu" prasītāja 2003.gada 31.martā uzteica darba līgumu, lūgdama atlaist viņu no darba ar 2003.gada 20.aprīli. Darba devējs ar 2003.gada 14.aprīļa rīkojumu atlaida darbinieci no darba ar 2003.gada 30.aprīli, vienlaikus atkāpjoties no vienošanās par konkurences ierobežojumu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas. Tiesa norādīja, ka Darba likuma 85.panta pirmā daļa tieši paredz darba devēja tiesības vienpusēji rakstveidā atkāpties no šādas vienošanās pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanās un nenosaka termiņu, kādā šīs tiesības izlietojamas. Līdz ar to darba devējam bija tiesības atkāpties līdz pat 2003.gada 30.aprīlim, kad darbiniece tika atbrīvota no darba.

Taču šāda nostāja praksē laika posmā no uzteikuma līdz atļaušanas brīdim var radīt nenoteiktību attiecībā pret darbinieku par iespējām izvērtēt citus darba piedāvājumus, kā arī nepamatoti var radīt iespēju negodprātīgi izmantot šo situāciju no darba devēja puses, tādēļ darba devējam ir tiesības vienpusēji atkāpties no vienošanās par konkurences ierobežojumiem pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas tikai pirms darbinieka uzteikuma, pirms vai vienlaikus ar darba devēja uzteikumu vai pirms darba līguma izbeigšanas uz cita pamata, kas nav saistīts ar uzteikumu. Vērtējot ierobežojumu samērīgumu, tiesai ir jāņem vērā visi konkrētās lietas apstākļi. Kā vispārīga vadlīnija šeit noder pamatprincips, ka vienošanās par konkurences ierobežojumiem ir atzīstama par pretēju labiem tikumiem, ja tā kāda līdzēja personisko (arī saimniecisko) brīvību laika, teritorijas vai satura ziņā ierobežo tādā mērā, ka šī brīvība ir pilnīgi atkarīga no otra līdzēja gribas, paralizē līdzēja saimnieciskās attīstības iespēju vai arī apdraud saimnieciskās eksistences pamatus.

Ne mazums ir situāciju, kad darba līgumā ir ierakstīts, ka, aizejot no darba, darbiniekam jāatdod visi dokumenti un informācija, ko tas ir ieguvis veicot amata pienākumus. Darba devējs pamato, ka tas esot viņa komercnoslēpums.

**Tagad esmu bezdarbnieks, man piedāvā darbu uz pārbaudes laiku. Cik ilgu pārbaudes laiku var noteikt darba devējs? Vai es varēju arī turpmāk saņemt bezdarbnieka pabalstu gadījumā, ja es neizturēju pārbaudi. Vai bezdarbnieka pabalstu man maksās arī pārbaudes laikā?**

Saskaņā ar Darba likuma 46.pantu, noslēdzot darba līgumu, darba devējs var noteikt pārbaudi, lai noskaidrotu, vai darbinieks atbilst viņam uzticētajam darba veikšanai. Pārbaudes termiņš nedrīkst būt ilgāks par trim mēnešiem. Šajā termiņā neieskaita darbinieka slimības laiku, kā arī citu laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ.

Pārbaudes laikā darba devējam

Man darba līgumā ir ierakstīts, ka, aizejot no darba, man jāatdod visi dokumenti un informācija, ko ieguvu, veicot amata pienākumus. Darba devējs apgalvo, ka tas esot viņa komercnoslēpums. Kas ir uzskatāms par komercnoslēpumu?

Komercnoslēpums ir tāda ar komersanta uzņēmumu saistīta informācija (t.sk. objekti), kas zināma vienīgi ierobežotam personu lokam (resp., nav darīta zināma atklātībai) un atbilstoši apstākļiem vai komersanta izteiktajai gribai paturama slepenībā, piem., know-how, cenu kalkulācijas, iekšējās bilances, preču noieta stratēģijas, klientu saraksti

Ar komercnoslēpuma izmantošanu saprot jebkāda veida tā lietošanu par labu sev vai citai personai neatkarīgi no šādas rīcības motīviem. Savukārt ar komercnoslēpuma izpaušanu saprot tā darīšanu zināmu trešajām personām, radot iespēju šī noslēpuma jebkāda veida lietošanai.

Komercnoslēpuma statusu komersants var piešķirt tādām saimnieciskā, tehniskā vai zinātniskā rakstura lietām un rakstveidā vai citādā veidā fiksētām vai nefiksētām ziņām, kuras atbilst visām šādām pazīmēm:

- 1) tās ietilpst komersanta uzņēmumā vai ir tieši ar to saistītas;
- 2) tās nav vispārpieejamas trešajām personām;
- 3) tām ir vai var būt matiskska vai nematiskska vērtība;
- 4) to nonākšana citu personu rīcībā var radīt zaudējumus komersantam;
- 5) attiecībā uz tām komersants ir veicis konkrētai situācijai atbilstošus saprātīgus komercnoslēpuma saglabāšanas pasākumus

Jāpiebilst, ka komersantam ir izņēmuma tiesības uz komercnoslēpumu.

Augstākās Tiesas Senāts lietā prasībā pret AS "Rīgas piena kombināts" prasītāja no sava darba datora bija nosūtījusi trešajai personai liela apjoma informāciju par AS "Rīgas piena kombināts". Lai gan minētā informācija nebija klasificēta kā komercnoslēpums, tiesa atzina, ka ir pietiekams pamats uzskatīt šādu informāciju par konfidencialu, jo tā bija domāta darba devēja iekšējai lietošanai un saistīta ar tā komercdarbību. Līdz ar to konkurences apstākļos šī informācija varēja interesēt līdzīga profila uzņēmumus. Prasītājas amata apraksts cita starpā paredzēja darbinieka atbildību par konfidencialitātes un lojalitātes ievērošanu, tādēļ tiesa atzina, ka prettiesiska rīcība nav tikai komercnoslēpuma izpaušana, tā var attiekties arī uz citas konfidencialas informācijas izpaušanu, ko aizliedz amata apraksts, darba kārtības noteikumi un citi darbiniekam saistoši dokumenti, kā rezultātā tiek zaudēta

un darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu trīs dienas iepriekš. Darba devējam, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, nav pienākums norādīt šādu uzteikuma iemeslu.

Bezdarbnieka statusa saglabāšana ir atkarīga no darba līguma termiņa. Bezdarbnieks zaudē statusu, ja darba līgums noslēgts uz termiņu, kas ilgāks par diviem mēnešiem. Tas nozīmē, kā strādājot mazāk par diviem mēnešiem, bezdarbnieka statuss netiek zaudēts, un pēc darba līguma izbeigšanas, neatkarīgi no iemesla, bezdarbniekam ir tiesības saņemt bezdarbnieka pabalstu. Gadījumā, ja bezdarbnieks zaudē bezdarbnieka statusu, viņam ir tiesības to iegūt no jauna. Bezdarbnieka pabalstu neizmaksā darba līguma darbības laikā.

## Latvijas Kultūras darbinieku arodbiedrību federācija (LKDAF)

Lāčplēša ielā 43/45,  
Rīga, LV 1011  
Priekšsēdētājs: Aldis Misēvičs  
Tālrunis: 7288839  
Fakss: 7288739  
e-pasts: lkdaf@apollo.lv  
Kultūras un izklaides industrijas iestādes

## Latvijas Celtnieku arodbiedrība

Bruņinieku ielā 29/31,  
Rīga, LV 1001  
Priekšsēdētāja Māra Tomšone  
Tālrunis: 7272351, 7275562  
Fakss: 7270659  
e-pasts: latcelt@hotmail.com  
Būvniecības un būvmateriālu ražošanas uzņēmumi.

## Latvijas Ceļu darbinieku arodbiedrība

Torņņu ielā 7/9, Rīga, LV 1050  
Priekšsēdētājs Jānis Kadiķis  
Tālrunis: 7036412  
Fakss: 7036412  
Ceļu būvniecības, remonta un uzturēšanas nozare

## Latvijas Arodbiedrība „Energija”

Valņu ielā 32, Rīga, LV 1050  
Priekšsēdētāja  
Jevgēnija Stalidzāne  
Tālrunis: 7212653, 7087304  
Fakss: 7227115  
e-pasts: energija@riga.mail.telia.com  
Energētikas nozare

## Latvijas Grāmatrūpniecības arodbiedrības savienība LGRAS

Lāčplēša ielā 43/45,  
Rīga, LV 1011  
Priekšsēdētājs Egils Rutkovskis  
Tālrunis: 7288698  
Fakss: 7288698  
e-pasts: egilslgras@kenga.net  
www.lgras.lv  
Poligrāfijas nozare

## Latvijas Industriālo nozaru arodbiedrība (LIA)

Bruņinieku ielā 29/31,  
Rīga, LV 1001  
Priekšsēdētāja Rita Pfeifere  
Tālrunis: 7272260, 7272185  
Fakss: 7275214  
e-pasts: lia318@inbox.lv  
Ķīmijas un farmācijas rūpniecības, vieglās un pārtikas rūpniecības uzņēmumi

## Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība

Bruņinieku ielā 29/31,  
Rīga, LV 1001  
Priekšsēdētāja  
Astrīda Harbaceviča,  
Tālrunis: 7270273, 7035956  
Fakss: 7035957  
e-pasts: lizda@lizda.lv  
mājas lapa: www.lizda.lv  
Izglītības un zinātnes iestādes

## Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrība

Valņu ielā 32, Rīgā, LV 1050  
Prezidente Zoja Semjonova  
Tālrunis: 7224436  
Fakss: 7820626  
e-pasts: zoja@lsab.lv  
www.lsab.lv  
Sakaru nozare

## Latvijas Tirdzniecības flotes jūrniece arodbiedrība

Katrīnas dambis 22a,  
Rīga, LV 1045  
Prezidents Igors Pavlovs  
Tālrunis: 7383503  
Fakss: 7383577  
e-pasts: info@ltfja.riga.lv  
www.latseaunion.lv  
Latvijas Tirdzniecības flote

## Latvijas Tirdzniecības arodbiedrība LTA

Valņu ielā 32, Rīga, LV 1050  
Priekšsēdētāja Maira Muceniece  
Tālrunis: 7211523, 7220689,  
9432529  
Fakss: 7225786  
e-pasts: ltap@inbox.lv  
Tirdzniecības, sabiedriskās ēdināšanas un citi uzņēmumi

## Latvijas Valsts iestāžu, pašvaldību, uzņēmumu un finanšu darbinieku arodbiedrība

Valņu ielā 32, Rīga, LV 1050  
Priekšsēdētājs  
Andrejs Jirgensons  
Tālrunis: 72111651  
Fakss: 7213127  
e-pasts: lvpufda@apollo.lv  
Valsts un pašvaldību iestādes

## Latvijas Aviācijas darbinieku arodbiedrību federācija LADAF

Valņu ielā 32, Rīga, LV 1050  
Priekšsēdētājs  
Vladimirs Sokolovs  
Tālrunis: 7226005  
Fakss: 7226005  
e-pasts: laaf@inbox.lv  
Aviācijas nozare

## Latvijas Ārstniecības un aprūpes darbinieku arodbiedrība

Valņu ielā 32, Rīga, LV 1050  
Priekšsēdētāja Daina Brūvele  
Tālrunis: 7225877  
Fakss: 7225877  
e-pasts: birojs@laada.apollo.lv  
Ārstniecības un pacientu aprūpes dienests

## Latvijas Lauksaimniecības un pārtikas nozaru arodbiedrība

Valņu ielā 32, Rīga, LV 1050  
Priekšsēdētājs  
Vladimirs Sokolovs  
Tālrunis: 7225810  
Fakss: 7226120  
e-pasts: latu@inbox.lv  
Lauksaimniecība, zivsaimniecība un pārtikas rūpniecība

## Apvienotā arodbiedrība „Latvijas Metāls”

Bruņinieku ielā 29/31,  
Rīga, LV 10001  
Priekšsēdētājs Dainis Koks  
Tālrunis: 7273088  
Fakss: 7515883  
e-pasts: atc@vef-ktr.lv  
Elektronikas, sakaru aparātūras un metālapstrādes uzņēmumi

## Liepājas Metalurgu arodbiedrība

Brīvības ielā 93,  
Liepāja, LV 3400  
Priekšsēdētājs Jānis Grava  
Tālrunis: 3455260  
Fakss: 3455044  
e-pasts: arodbiedriba@metalurgs.lv

## Latvijas Metālistu arodbiedrība

Valņu ielā 32, Rīga, LV 1050  
Priekšsēdētāja  
Valentīna Parhomenko  
Tālrunis: 7228592  
Fakss: 7228592  
e-pasts: latmetal@inbox.lv  
Mašīnbūves un metālapstrādes uzņēmumi

## Latvijas Meža nozaru arodbiedrība

Bruņinieku ielā 29/31,  
Rīga, LV 1001  
Priekšsēdētājs Juris Spāre  
Tālrunis: 7035931  
Fakss: 7035947  
e-pasts: lmnainfo@lmna.lv  
Meža nozares un tai radniecīgie uzņēmumi

## Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu darbinieku arodbiedrība „LAKRS”

Bruņinieku ielā 29/31,  
Rīga, LV 1001  
Priekšsēdētājs Juris Kalniņš  
Tālrunis: 7035940  
Fakss: 7035936  
e-pasts: arodbiedriba@lakrs.lv  
www.lakrs.lv  
Sabiedrisko pakalpojumu uzņēmumi

## Latvijas Ūdens transporta arodbiedrību federācija

Bruņinieku ielā 29/31,  
Rīga, LV 1001  
Priekšsēdētājs  
Aleksejs Holodņuks  
Tālrunis: 7035930  
Fakss: 7035928  
e-pasts: aholodnuks@btv.lv  
Ūdens transporta uzņēmumi

## Latvijas Zivsaimniecības un pārtikas darbinieku arodbiedrība

Valņu ielā 32, Rīga, LV 1050  
Priekšsēdētāja Maija Smila  
Tālrunis: 7212063  
Fakss: 7225877, 7225786  
(adresēt M.Smilai)  
Zivsaimniecības un pārtikas pārstrādes uzņēmumi

## Latvijas Pašvaldību darbinieku arodbiedrība

Bruņinieku ielā 29/31,  
Rīgā, LV 1001  
Priekšsēdētāja Anda Strautniece  
Tālrunis: 7273351  
e-pasts: lpda@lbas.lv  
Pašvaldību institūcijas

## Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība LBAS apvieno dažādās tautsaimniecības nozarēs strādājošos arodbiedrības biedrus

### LBAS

Bruņinieku ielā 29/31, Rīga, LV 1001  
Priekšsēdētājs Pēteris Krīgers  
Tālrunis: 7035960, 7270351  
Fakss: 7276649  
e-pasts: lbas@lbas.lv  
www.lbas.lv

## Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrība LVSADA

Bruņinieku ielā 29/31,  
Rīga, LV 1001  
Priekšsēdētājs Valdis Keris  
Tālrunis: 7 272 943  
Fakss: 7 273 543  
e-pasts: Sabine\_lvsada@latur.lv  
www.lvsada.lv  
Veselības un sociālās aprūpes institūcijas, dienesti un mācību iestādes

## Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrība LVSADA

Dzirnavu ielā 147a,  
Rīga, LV 1050  
Priekšsēdētājs  
Savelijs Semjonovs  
Tālrunis: 7234418  
Fakss: 7213558, 7233320  
e-pasts: ldza@junik.lv  
www.ldza.lv  
Dzelzceļa un satiksmes uzņēmumi

# Kā kļūt par arodbiedrības biedru?

Arodbiedrība ir brīva, neatkarīga sabiedriska organizācija, kas apvieno strādājošos.

## Ko dara arodbiedrība savu biedru interesēs?

- n Arodbiedrība aizsargā darba tiesību ievērošanu – atbilstošu darba samaksu, papildu samaksu par virsstundu un nakts darbu, tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, tiesības nepamatotas atbrīvošanas no darba gadījumā u.c.;
- n Arodbiedrība kontrolē darba drošības, darba aizsardzības noteikumu un sociālo garantiju ievērošanu darba vietā;
- n Arodbiedrība pārstāv biedru intereses sarunās ar darba devēju, nevalstiskajās organizācijās, valsts institūcijās — t.sk. tiesā;
- n Arodbiedrība nodrošina bezmaksas juridisko un tiesisko aizsardzību;
- n Arodbiedrība sniedz bezmaksas konsultācijas;
- n Arodbiedrība piedāvā apmācības iespējas;
- n Arodbiedrība piedāvā izmantot krājaizdevumu sabiedrības pakalpojumus, apdrošināšanas, palīdzības un solidaritātes fondus.

## Kā kļūt par arodbiedrības biedru?

Ja uzņēmumā jau ir arodbiedrība, kas ir nozares arodbiedrības sastāvdaļa, Tev tikai jāaizpilda (vai jāuzraksta) iesniegums un jāies-

niedz sava uzņēmuma arodbiedrībā. Pirms paraksti iesniegumu, iepazīties ar arodbiedrības statūtiem, jo, parakstot iesniegumu, Tu apliecināsi, ka esi iepazinies ar tiem un atzīsti tos par saistošiem.

Ja uzņēmumā nav arodbiedrības, tad par iespēju tajā iestāties interesēties savas nozares arodbiedrībā. Pēc iestāšanās arodbiedrībā, arodbiedrību var nodibināt vismaz trīs darbinieki, kas ir arodbiedrības biedri.

NB! Likums paredz, ka darba devējs nedrīkst aizliegt arodbiedrības dibināšanu savā uzņēmumā! Ja tomēr liek šķēršļus, vērsties pie nozares arodbiedrības!

## Kā nodibināt arodbiedrību darba vietā?

- n Jābūt vismaz trim darbiniekiem, kuri vēlas izveidot arodbiedrību
- n Jāievēl arodbiedrības vadītājs
- n Jāuzraksta iesniegums ar lūgumu uzņemt jauno arodbiedrību attiecīgās nozares arodbiedrībā
- n Pamatojoties uz saņemto iesniegumu, nozares arodbiedrība piešķirs identifikācijas numuru, iepazīstinās ar statūtiem un vienosies par turpmāko rīcības programmu
- NB! Jo vairāk uzņēmumā ir

arodbiedrības biedru, jo vieglāk ir risināt sarunas ar darba devēju un noslēgt darba koplīgumu!

## Kas ir darba koplīgums?

Darba koplīgums ir vienošanās starp darba devēju un darbinieku arodbiedrību. Tas paredz:

- n Darba samaksu uzņēmumā, arī prēmijas, piemaksas, pabalstu;
- n Darba aizsardzības organizāciju — specifiskus darba drošības noteikumus un līdzekļus
- n Darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu — pieņemšanu darbā un atlaišanu, atlaišanas pabalsta lielumu
- n Darbinieku kvalifikācijas celšanu — apmācību programmas, mācību atvaļinājumu eksāmenu laikā
- n Darba kārtības, darbinieku sociālās aizsardzības u.c. ar darba tiesiskajām attiecībām saistītus jautājumus – papildatvaļinājumu, atbilstošu darba apstākļu nodrošināšanu u.c.

NB! Atceries, ka atbrīvot darbinieku, arodbiedrības biedru, var tikai ar arodbiedrības piekrišanu!

## Cik liela ir biedru nauda?

Katrs biedrs maksā arodbiedrībai 1% no bruto darba algas — pirms nodokļu nomaksas, kuru iegulda informatīvo materiālu izdošanai, juristu, darba aizsardzības un sociālās drošības speciālistu algošanai, akciju organizēšanai, apdrošināšanai un pabalstu izmaksāšanai nelaimes gadījumos.

# LBAS pateicības balva

LBAS 2005. gadā iedibināja pateicības balvu „Sadarbības partneris” gada veiksmīgākajiem sociālā dialoga partneriem. To pasniedza Zvaigznes dienā 6.01.06. 28 nominantiem 4 nominācijās (skat. www.lbas.lv): valsts un pašvaldību uzņēmumi, privātie uzņēmumi, valsts un pašvaldību pārvaldes institūcijas, mediji.

Tos izvirzīja 10 nozaru arodbiedrību savienības:



Balvas veidoja mākslinieks Arvids Endziņš

- n Latvijas izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība
- n Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu darbinieku arodbiedrība „LAKRS”
- n Latvijas Industriālo nozaru arodbiedrība
- n Latvijas Celtnieku arodbiedrība
- n Latvijas Meža nozaru arodbiedrība
- n Latvijas Lauksaimniecības un pārtikas nozaru arodbiedrība
- n Latvijas Valsts iestāžu, pašvaldību, uzņēmumu un finanšu darbinieku arodbiedrība
- n Latvijas Kultūras darbinieku arodbiedrību federācija
- n Latvijas Grāmatniecības arodbiedrības savienība
- n Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrība



Avīze izdota Eiropas Sociālā fonda Nacionālās programmas projekta «Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības kapacitātes stiprināšana» ietvaros. Avīzes izdošanu līdzfinansē Eiropas Sociālais fonds.

## Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība

Bruņinieku ielā 29/31, Rīga LV 1001  
Tālrunis: 7270351; fakss: 7276649  
E-pasts: lbas@lbas.lv  
www.lbas.lv