



LATVIJAS SAKARU DARBINIEKU ARODBIEDRĪBAS
90 GADU JUBILEJAS PASĀKUMS

LSAB – ŠODIEN, VAKAR, RĪT!

„Aizsardzība ar arodbiedrību”

Dr. iur. Irēna Kalniņa
LSAB viceprezidente

Aizsardzība

- LSAB mērķis - pārstāvēt, aizstāvēt, paust savu biedru darba, ekonomiskās, sociālās, profesionālās tiesības un intereses (Statūtu 2.1. punkts);
- Pārstāvība un aizstāvēšana notiek četros līmeņos:
 - Uzņēmuma (koplīgums);
 - Nozares – ģenerālvienošanās;
 - Nacionālais – vienošanās un normatīvie akti (NTSP);
 - Eiropas Savienības un starptautiskais līmenis.
- Ja sociālais dialogs nelīdz – valsts darba inspekcija, tiesa un kolektīvie strīdu risināšanas veidi.



Arodbiedrība atgādina darba devējam par:

- taisnīgiem un drošiem darba apstākļi un taisnīgu darba samaksu;
- aizliegumu “sodīt” darbinieku par tiesību izmantošanu – DL 9.pants;
- nodrošinājumu ar darbam nepieciešamajiem rīkiem un bezmaksas apmācības darbiniekiem;
- izdevumu un zaudējumu atlīdzināšanas pienākumu;
- darba laika uzskaiti un atvaļinājuma piešķiršana un atpūtas nodrošināšana;
- risināt problēmjaudājumus sociālā dialoga veidā.



LSAB prioritātes

1. **Sociāli drošs darbs un taisnīgums visiem:** Paaugstināt nodarbinātības standartus pakalpojumu nozarē un ar to saistītās jomās.
2. **Globālās kompānijas:** veidot organizētu spēku mūsu nozares pasaules mēroga korporācijās slēgt globālos un reģionālos līgumus
3. **Organizēšanās un arodbiedrības izaugsme:** Panākt arodbiedrības atzīšanu UNI nozarēs, lai veicinātu savienības izaugsmi, rīkojot pasaules mēroga kampaņas.
4. **Politiskā un regulatora ietekme:** Mainīt un stiprināt sociālo dimensiju, globāli un reģionāli integrēties regulēšanas procesos, kļūt par atzītu partneri šajos procesos.
5. **Arodbiedrība kā proaktīva, inovatīva un vienojoša organizācija:** Darboties efektīvi, novatoriski un nodrošināt aktīvu visu dalīborganizāciju un viņu biedru iesaistīšanu kopējā darbā



Darbinieks šodien

Ar arodbiedrību

- vienā saliedētā komandā: stipri indivīdi veido stipru komandu;
- Juridiski noteiktas garantijas – taisnīgāki darba apstākļi un samaksa;
- Pārstāvība caur LSAB uzņēmumā, LR Satiksmes ministrijā, LR Ministru kabinetā (NTSP) un starptautiskajā arodbiedrību kustībā;
- Aktivizē un veicina vienmēr aktuālo prasību: darbinieka piesaisti uzņēmumam, ko individuāli ir neiespējams izdarīt.
- Lojalitātes veicināšanas zelta princips: “Izturēties pret saviem darbiniekiem tā, kā jūs vēlaties, lai viņi izturas pret vislabākajiem klientiem”

Un bez tās ...

- Mini-uzņēmējs? Supercilvēks: viens pret visu pasauli?
- Nenoteiktas garantijas;
- Spēcīgs spiediens uz ātru un pat neiespējamu rezultātu - dažkārt mēģinājums aizdedzināt sveci no abiem galiem.
- Informācijas apmaiņas, sociālā dialoga un darbinieku lojalitātes trūkums pret darba devēju;
- Nav instrumentu darba apstākļu uzlabošanai un netaisnīgu un strīdīgu situāciju atrisināšanai;
- Nav tik lielas “vārda” iespējas uzņēmumā, sakaru nozarē un valstī.



Arodbiedrība veicina veiksmīgus ieradumus

Re-aktīva valoda	Pro-aktīva valoda
Es neko nevaru darīt	Palūkosimies uz alternatīviem risinājumiem
Tāds es vienkārši esmu	Varu izvēlēties citu pieeju
Viņš mani tracina	Kontrolēju savas sajūtas
Viņi neļautu to	Varu sagatavot efektīvu prezentāciju
Man tas ir jādara	Izvēlēšos pienācīgu atbildi
Es nevaru	Izvēlos
Man jādara	Dodu priekšroku
Ja vien	Darīšu

1. Uzņēmuma līmenis: koplīgums

Latvijas Republikas Satversmes 108.pants:

*“Strādājošajiem ir tiesības uz koplīgumu, kā arī tiesības streikot.
Valsts aizsargā arodbiedrību brīvību.”*

Koplīgums

= rakstveida līgums starp arodbiedrību un darba devēju par uzlabotu:

- darba tiesisko attiecību saturu (it īpaši darba samaksas un darba aizsardzības organizāciju); darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu,
- darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu,
- darba kārtību
- darbinieku sociālo un ekonomisko aizsardzību;
- u.c.

Koplīguma daļas

Normatīvā daļa (DL 17.panta 1.d.)

- satur tiesību normas par individuāliem noteikumiem attiecībā uz darbinieku algām, sociālajām garantijām, izdevumiem, amatu grupām, darba laiku, atpūtas laiku, atvaļinājumu. Tie ir noteikumi, kas veido kolektīvās darba attiecības, nevis tiešus pienākumus tā pusēm vai darbiniekiem un darba devējiem.
- DL 17. panta pirmā daļa paredz:
- *darba koplīgumā puses vienojas par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, it īpaši darba samaksas un darba aizsardzības organizāciju, darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu, darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī darba kārtības, darbinieku sociālās aizsardzības un citus ar darba tiesiskajām attiecībām saistītus jautājumus, un nosaka savstarpējās tiesības un pienākumus.*

Saistību daļa (DL 17.panta 2.d.)

- satur pušu – darba devēja un arodbiedrības – konkrētus pienākumus, piemēram, no darba devēja puses – sniegt nepieciešamo informāciju arodbiedrībai, iepazīstināt visus darbiniekus ar koplīguma tekstu (arī DL 24. pants), nodrošināt koplīguma saistību ievērošanu un izpildi, bet no arodbiedrības puses – apņemšanos nepieteikt streikus un cita veida kolektīvos pasākumus pret darba devēju par koplīgumā ietvertajiem noteikumiem, ja darba devējs tos ievēro
- DL 17. panta otrajā daļā, kas paredz, ka
- *bez īpašas norunas darba koplīguma puses:*
- *1) darba koplīguma spēkā esamības laikā atturas no pasākumiem, kas vērsti uz vienpusēju tā noteikumu grozīšanu, ja normatīvajos aktos vai darba koplīgumā nav noteikts citādi;*
- *2) gādā, lai darba koplīguma noteikumus ievērotu un pildītu gan darba devējs, gan darbinieki.*

Koplīgums un nodokļu atlaides

- tiktu veicināta godīga un sociāli atbildīga uzņēmējdarbība;
- piedāvātie nodokļu atvieglojumi būtu pieejami tikai reāli strādājošiem uzņēmumiem, kas maksā nodokļus un kuros ir vismaz 10 darbinieki, tādējādi veicinot nodokļu nomaksu, uzņēmumu attīstību un mazinot nelegālo nodarbinātību;
- nozares vidējās algas kritērijs veicinātu reālā atalgojuma atspoguļošanu (mazinātu „aplokšņu algas”);
- piedāvātais ierobežojums 20% no darbinieku bruto algu fonda izslēgtu risku, ka šādā veidā tiktu realizētas nodokļu „optimizācijas shēmas”, kā arī tas veicinātu vidējās algas pieaugumu;
- atvieglojumu attiecināšana uz konkrētām papildus garantijām (visa veida izglītības iegūšana, veselības apdrošināšana un uzturēšana, sociālie pabalsti) veicinātu darbinieku profesionālo izaugsmi un veselības uzlabošanu;
- pieaugot uzņēmumu deklarētajam darbinieku skaitam, vidējai algai un samazinoties nodokļu parādu apjomam, valsts budžets gūtu papildus nodokļu ieņēmumus, kas pat pārsniegtu uzņēmumiem piešķirtos nodokļu atvieglojumus.



Koplīgums vai atsevišķas tā daļas tikai biedriem?

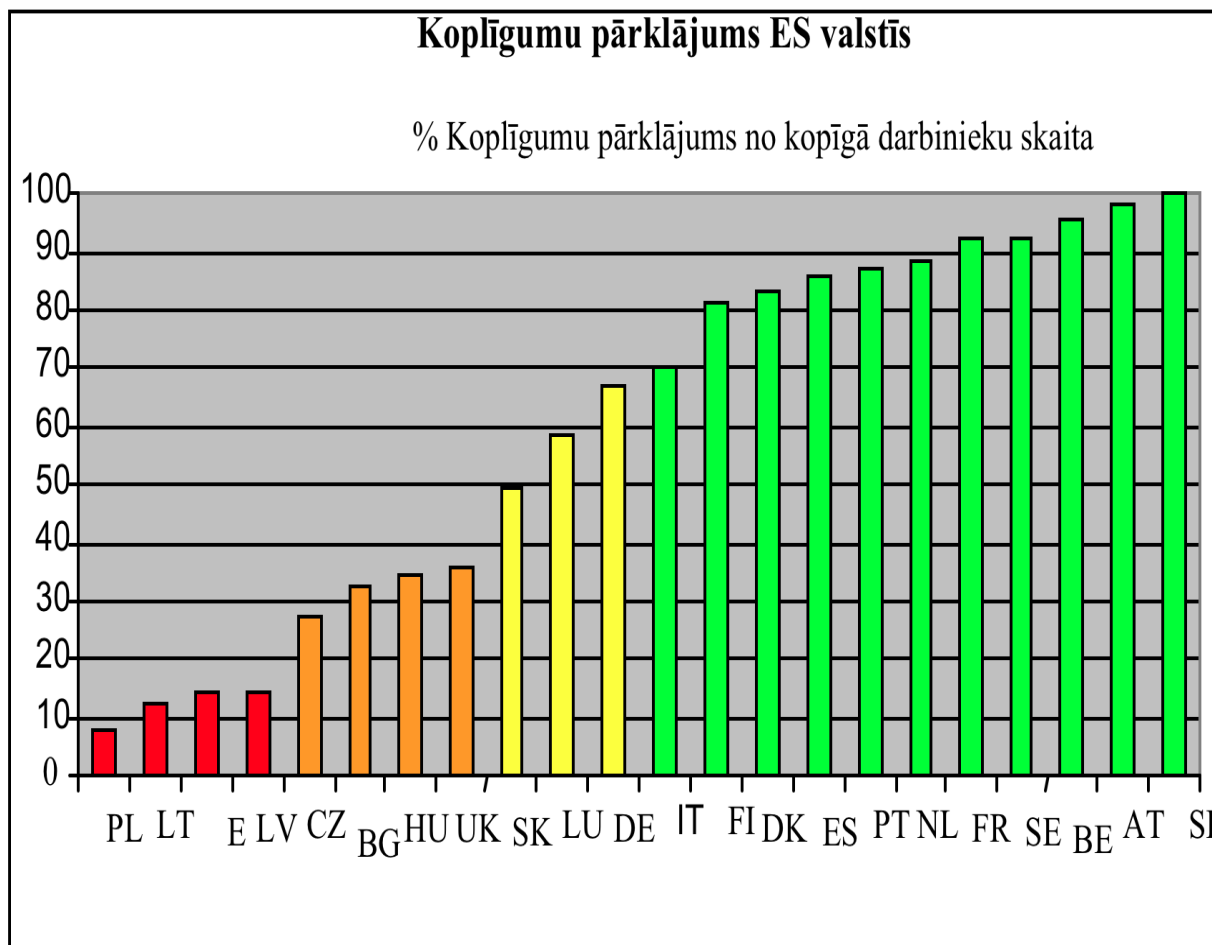
Par:

- koplīguma sagatavošanā nepieciešams gan intelektuālais, gan finansiālais ieguldījums;
- Vidējais koplīguma noslēgšanas ilgums - 2 gadi;
- nepieciešama efektīva uzraudzība;
- “koplīguma augļus” bauda visi darbinieki (*tā sauktās ne-biedru “parazītiskās tiesības”*).

Pret:

- Diskriminējoši attiecībā uz darbiniekiem- ne biedriem;
- nepieciešams radīt alternatīvu koplīgumu izmaksu segšanas modeli arodbiedrības biedru iemaksām, lai panākt taisnīgu un līdztiesīgu izdevumu, kas saistīti ar koplīguma noslēgšanu, sadali.

Koplīgumu pārklājums ES valstīs



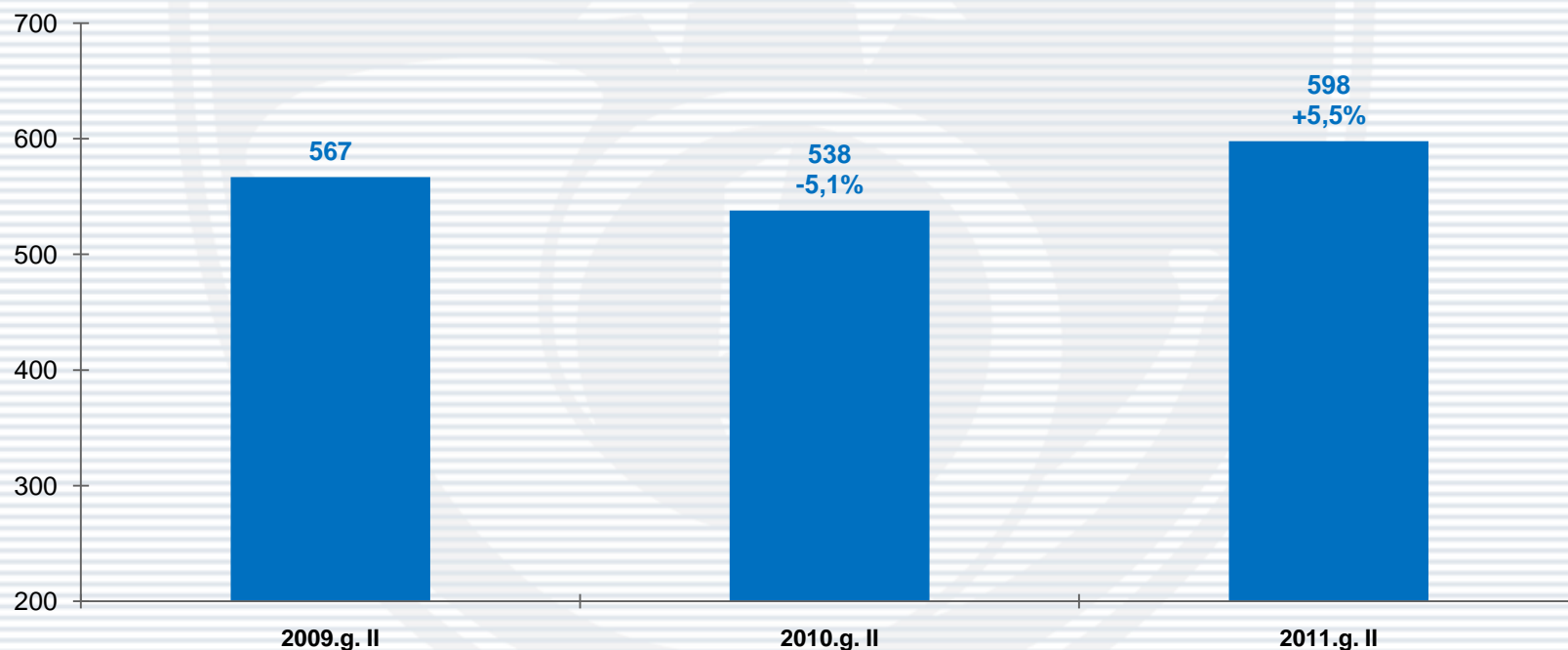
Darba samaksa

- LR Finanšu ministrijas **secinājums**: analizējot darba samaksas izmaiņas 2011. gada 2. ceturksnī, salīdzinājumā ar 2010. gada 2. ceturksni, var secināt, ka darba samaksa ir pieaugusi gan sabiedriskajā, gan privātajā sektorā. Saskaņā ar Centrālās statistikas pārvaldes datiem darba samaksas pieaugums sabiedriskajā sektorā ir bijis straujāks nekā privātajā sektorā, attiecīgi sabiedriskajā sektorā 2011. gada 2. ceturksnī, salīdzinot ar 2010. gada 2. ceturksni darba samaksa pieauga par 6,8%, bet privātajā sektorā – par 5,2%.



Darba samaksas pieaugums valsts kapitālsabiedrībās

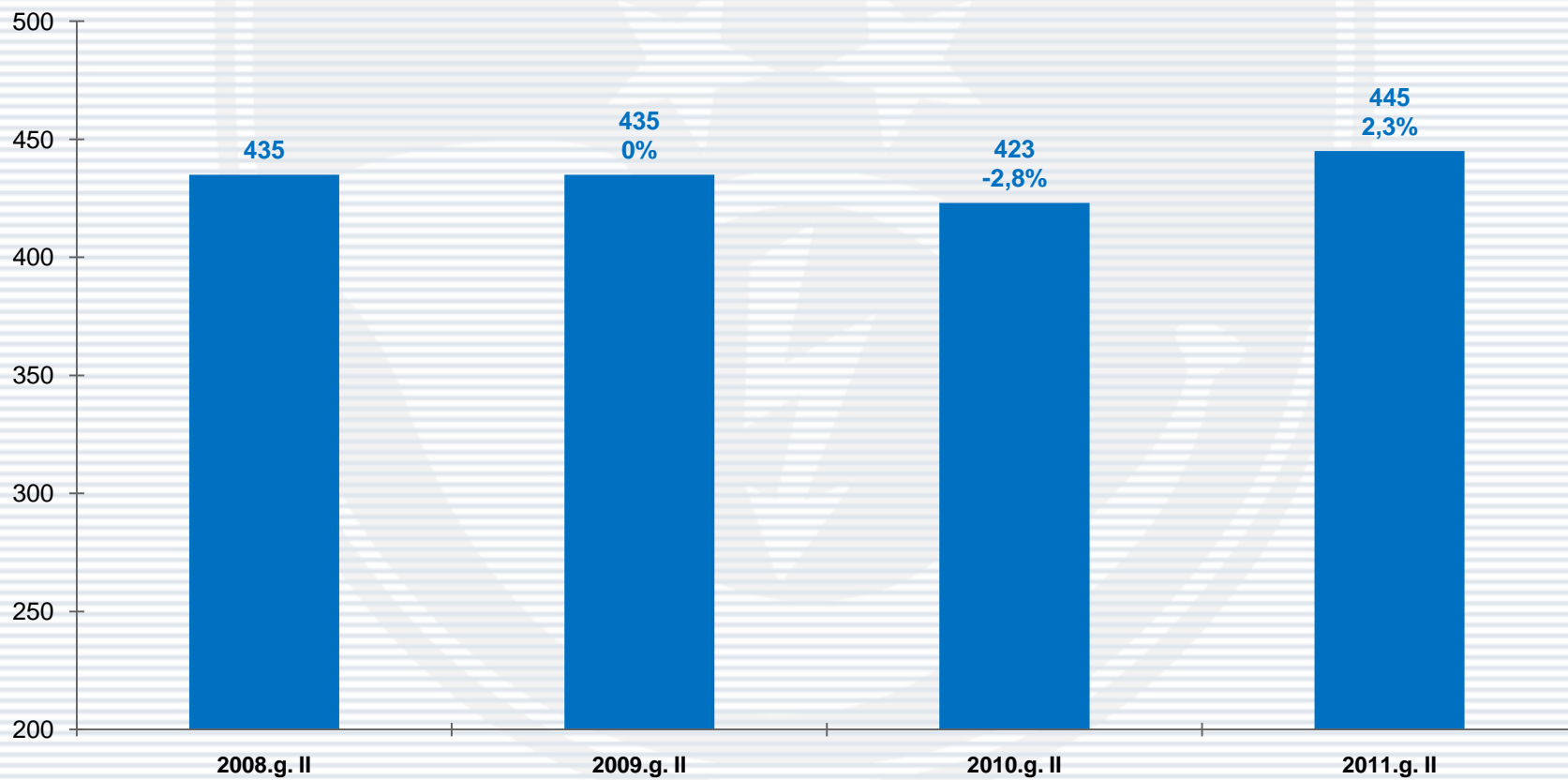
Mēneša vidējā darba samaksa 2.cetruksnī valsts kapitālsabiedrībās 2009., 2010. un 2011.gadā, LVL un salīdzinājumā pret 2009.gadu, %





Darba samaksas pieaugums privātajā sektorā

Mēneša vidējā darba samaksa 2.ceturksnī privātajā sektorā 2008., 2009., 2010. un 2011.gadā, LVL un salīdzinājumā ar 2008.gadu, %



2. Nozares līmenis: nozares dialogs un ģenerālvienošnās

Sakaru un darba lietu padomes

- *Transporta un sakaru nozares trīspusējās sadarbības apakšpadome* (TSNTSA) –nodrošina un veicina valsts, darba devēju organizāciju un to apvienību un darbinieku arodbiedrību (turpmāk – dalībpušu) sadarbību un līdzdalību transporta un informācijas un komunikācijas tehnoloģijas nozares attīstībā (*LSAB pārstāvis - Zoja Semjonova*).
- *Darba lietu trīspusējā sadarbības apakšpadome* (DLTSA) - nodrošina un veicina valsts, darba devēju organizāciju un to apvienību un darbinieku arodbiedrību sadarbību un līdzdalību darba aizsardzības, darba tiesisko attiecību regulējuma un vienlīdzīgo iespēju saistībā ar darba tiesiskajām attiecībām jomas pilnveidošanā – (*LSAB pārstāvis Irēna Kalniņa*).

Ģenerālvienošanās kā instruments ēnu ekonomikas apkarošanā



Ģenerālvienošanas

- Darba koplīgumu nozarē vai teritorijā slēdz:
darba devējs, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība ar darbinieku arodbiedrību vai darbinieku arodbiedrību apvienību (savienību), ja ģenerālvienošanas pusēm ir atbilstošs pilnvarojums vai ja tiesības slēgt ģenerālvienošanos paredzētas šo apvienību (savienību) statūtos (Darba likuma 18.panta otrā daļa)

Ģenerālvienošanās puses

**Darba devējs,
to grupa vai
organizācija**

Arodbiedrība

- Ja ir atbilstošs pilnvarojums vai tiesības ir paredzētas statūtos
- Saistoša tikai darba devējiem, kuri ir noslēguši ģenerālvienošanos, un to darbiniekiem

* C Nataļja Mickeviča

Ģenerālvienošanās saturs:

- Darba laiks
- Apmācību un kvalifikācijas celšanas iespējas
- Profesionālās kvalifikācijas un izglītības standarti
- Atvaļinājumi
- Apdrošināšana
- Darba samaksa un sociālās garantijas
- Sociālo partneru bezdarba un pensiju fondi
- Bērnu pieskatīšanas iespējas

3. Nacionālais līmenis: likumu un darba un sociālekonomisko standartu veidošana

Nacionālā Trīspusējā sadarbības padome (NTSP)

- Nacionālo trīspusējo sadarbības padomi uz paritātes pamatiem veido: Ministru kabineta;
- Latvijas Darba devēju konfederācijas (turpmāk - LDDK)
- un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (turpmāk - LBAS) izvirzītie pārstāvji.

galvenais uzdevums: nodrošināt un veicināt valdības, darba devēju un darbinieku organizāciju (arodbiedrību) sadarbību nacionālajā līmenī ar mērķi nodrošināt saskaņotu, visai sabiedrībai un valsts interesēm atbilstošu sociālekonomiskās attīstības problēmu risināšanu, izstrādājot un ieviešot stratēģiju, programmas un normatīvos aktus sociālajos un ekonomiskajos jautājumos, kas garantētu sociālo stabilitāti un labklājības līmeņa paaugstināšanu valstī, un paaugstinātu sociālo partneru līdzatbildību par pieņemtajiem lēmumiem un to izpildi.



Izmaiņas likumos un to cēloņi

- Ierosinātas vairākas izmaiņas darba un arodbiedrību likumos;
- Darba tiesības atspoguļo ekonomikas formu un valsts politisko sistēmu;
- Šobrīd daudz izmaiņu sakarā ar darbinieku atlīdzību, it īpaši publiskajā sektorā ;
- Pieaug prasības pēc darbinieka – “mini uzņēmēja”: ar iniciatīvu, patstāvību, atbildību par darba izpildi (uzņēmuma līgumi);
- Attīstās darbinieku finansiālās līdzdalības iespējas;
- Drošības stiprināšanas nepieciešamība darba attiecībās.

3. Eiropas Savienības un Starptautiskais līmenis

Stratēģija Eiropa 2020

- Saskaņā ar stratēģiju “Eiropa 2020” ES nodarbinātības stratēģijas (ENS) mērķis ir izveidot vairāk labu darbavietu visā ES.
- Tālab ENS mudina veikt pasākumus, kas ļautu līdz 2020. gadam sasniegt trīs lielus mērķus:
- darbs 75 % cilvēku vecumā no 20 līdz 64 gadiem,
- mazāk par 10 % skolēnu, kuri pametuši skolu priekšlaicīgi, un vismaz 40 % augstskolu diplomu ieguvušo vecumā no 30 līdz 34 gadiem,
- vismaz par 20 miljoniem mazāk cilvēku, kuri dzīvo nabadzībā vai ir sociāli atstumti (vai kuriem draud šāds liktenis).



Latvijas nacionālās reformu programmas būtība

Makro-strukturālie izaicinājumi:

- budžeta deficīts
- finanšu sektora stabilitāte
- sabalansēta tautsaimniecība
- strukturālais bezdarbs
- uzņēmējdarbības vide

Latvijas mērķi 2020.gadam:

1. Nodarbinātības līmenis – 73%
2. Ieguldījumi pētniecībā un attīstībā – 1,5% no IKP
3. Augstākās izglītības ieguvušo īpatsvars – 34-36%
4. Skolu nepabeigušo skolēnu īpatsvars – 13,4%
5. Nabadzības riskam pakļauto personu īpatsvars – 21%
6. Energoefektivitāte – 0,668 Mtoe enerģijas ietaupījums
7. Atjaunojamās enerģijas īpatsvars – 40%
8. Ierobežot siltumnīcefekta gāzu emisijas

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

- īstermiņā:** izeja no krīzes, “nolikt” ekonomiku uz ilgtspējīgas izaugsmes ceļa (Saprašanās memorands ar EK (*MoU*), Nodomu vēstule SVF (*LoI*))
- ilgtermiņā:** vīzija un mērķi ES2020 (mērķi cieši saistīti ar Latvija2030 mērķiem)
- konsekvence starp īstermiņa un ilgtermiņa politiku

Sociālais dialogs

- ir līdzeklis, lai nodrošinātu darba tirgus līdzsvarotu darbību starp sociālo drošību un elastību.
- Saskaņā ar Eiropas Komisijas definīciju sociālais dialogs ir nepārtraukts mijiedarbības process starp sociālajiem partneriem ar mērķi panākt vienošanos par sociāli-ekonomiskiem jautājumiem gan mikro, gan makro līmenī, sākot no uzņēmuma līdz ES līmenim.



Pārrunu process

Lisabonas līguma 152.pants (bij. 138(2))

KOMISIJA

Konsultācijas par iespējamo virzienu

SOCIĀLIE PARTNERI

Priekšlikums sociālās politikas jomā

viedoklis

Ja nepieciešama kopienas rīcība

Konsultācijas par priekšlikuma saturu

Sekošana līdz

Pārrunu uzsākšana

Viedoklis vai rekomendācija vai

Pārrunas 9 mēnešus

Ja nepieciešams - uzlabojumi

neveiksme

Kopīgs pieprasījums

vienošanās

Padomes lēmums > Direktīva

Īstenošana atbilstoši pieņemtajai praksei

Ietvara līgumi > **Direktīvas**

Autonomās vienošanās

1995/ 2010 Vecāku atvaļinājumu

2002 Par teledarbu

1997 Par nepilna laika darbu

2004 par stresu darbā

1999 Noteikta laika darbu

2007 par vardarbību un uzņēmējos darba

Darba laika Direktīva

Eiropas līmeņa sociālie partneri pieprasa Darba laika direktīvas 2003/88/EK pārskatīšanu.

Sociālie partneri ir sākuši pārrunas, kuru mērķis ir noslēgt vienošanos atbilstoši Līguma par Eiropas Savienības darbību 155(2).pantam. Kā Eiropas Komisija ņems vērā sociālo partneru vienošanos un kā tā iespaidos direktīvas grozīšanu?





Eiropas sociālo partneru darbības programma 2012-2014

- jauniešu nodarbinātība;
- darba algas atšķirības starp vīriešiem un sievietēm mazināšana;
- mūžizglītība;
- stresa darbā novēršana;
- vienotas izpratnes par sociālā dialoga instrumentu ietekmi dažādos līmeņos izveidošana.



Darbinieku nosūtīšanas direktīva

Turpinās diskusijas par Darbinieku nosūtīšanas direktīvas 96/71/EK pār-skatīšanu:

Aicina noteikt nosūtīšanas termiņu (šobrīd svārstās 2 nedēlas - 2 gadi);

Definēt nosūtošo darba devēju (darba devēji, lai izvairī-tos no darba devēja saistību izpildes, bieži noformē darba attiecības kā darbinieku nosūtīšanu no —neeksistējošiem|| uzņēmumiem. Sociālie partneri piedāvā pievie-not definīcijai kritēriju, ka uzņēmumu uzskata par nosūtošo uzņēmu-mu, ja 25% no tā apgro-zījuma ir nosūtīšanas valstī);

Ierosinājums aizsargāt darbiniekus, kuri neietilpst nosūtīša-nas direktīvas kompetencē, aizsargā valsts, uz kuru ir nosūtīts darbinieks, tiesības (pašnodarbinatais);

Priekšlikums nosaka, ka ekonomiskas brīvības nevar būt proritāras par sociālajām tiesībām. Tā-pat Monti II piešķir dalīb-valstu nacionālajām tie-sām kompetenci izšķirt konfliktu starp ekonomis-kajām tiesībām un soci-ālajām tiesībām.



*“Sacensības par algu un
darba apstākļu
izdevumu mazināšanu ir
nepieņemamas!” Eiropas
Arodbiedrību
konfederācija (ETUC)*



Starptautiskā Darba organizācija

Specializēta ANO aģentūra kopš 1919.gada ar mērķi veicināt sociālo taisnīgumu un cilvēktiesības (Versaļas miera līguma pielikums);

189 konvencijas un rekomendācijas;

www.ilo.org



SDO uzbūve

- **28** valdības pārstāvji (*10 patstāvīgie: Ķīna, Francija, Vācija, Indija, Itālija, Japāna, Krievija, Apvienotā Karaliste un ASV; 18 rotējošās katru gadu*);
- **14** darba devēji;
- **14** arodbiedrības;
- Ģenerāldirektors
Juan Somavia



Problēmjasutājumi

- Darba tiesību sašaurināta piemērošana un nepietiekama strādājošo aizsardzība (netipiskie darbinieki: uzņēmēji, pašnodarbinātie u.c.);
- LR Satversmes 108.panta īstenošana
- Vienotas globālas darbinieku aizsardzības sistēmas trūkums;
- elastības bīstama dominance pār drošību;
- nepietiekama sociālā dialoga kvalitāte.



Risinājumi: koplīgumu un ģenerālvienošanās attīstība

Koplīgumu (ģenerālvienošanās) varētu kalpot par ilgtermiņa risinājumu darba samaksas jautājumu sakārtošanai un cienīga darba nodrošināšanai, jo:

- 1) veicina caurspīdīgu un saprotamu darba samaksas sistēmu, kura izstrādāta, ņemot vērā nozares/uzņēmuma īpatnības;
- 2) godīgu uzņēmējdarbību un konkurētspēju starp uzņēmumiem nozarē,
- 3) efektīvu nodokļu kontroli.



Paldies!

LSAB – ŠODIEN, VAKAR, RĪT!