

**Informatīvais ziņojums par priekšlikumiem
risinājumiem koplīgumos ietvertu normu
piemērošanai pašreizējos ekonomiskajos
apstākļos**

SATURA RĀDĪTĀJS

Ievads.....	4
1. Koplīgumu loma un tiesiskais regulējums	6
1.1. Latvijas normatīvie akti	7
1.2. SDO konvencijas un rekomendācijas	10
2. Esošās situācijas raksturojums	12
3. Sociālo partneru viedoklis.....	23
4. Secinājumi un priekšlikumi.....	28
Pielikums. ESF projekta „Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana” 4.2.aktivitātes „Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze” ES normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīzes 2010.gada marta ziņojums „Darba attiecību specifika publiskajā sektorā. Kolektīvās pārrunas un darba koplīgumi publiskajā sektorā”.	

Ziņojumā lietotie saīsinājumi

AM – Aizsardzības ministrija
 ĀM – Ārlietu ministrija
 ANO – Apvienoto Nāciju Organizācija
 CSP - Centrālā statistikas pārvalde
 DLTSA - Darba lietu trīspusējās sadarbības apakšpadome
 EM - Ekonomikas ministrija
 ES – Eiropas Savienība
 ESF – Eiropas Sociālais fonds
 FM - Finanšu ministrija
 IeM – Iekšlietu ministrija
 IZM – Izglītības un zinātnes ministrija
 KM – Kultūras ministrija
 KNAB - Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojs
 LAKRS - Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un transporta darbinieku arodbiedrība
 LBAS - Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
 LDDK - Latvijas Darba devēju konfederācija
 LIZDA - Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība
 LM - Labklājības ministrija
 LPDA - Latvijas Pašvaldību darbinieku arodbiedrība
 LVPUFDA - Latvijas valsts, pašvaldību un finanšu darbinieku arodbiedrība
 LVSADA - Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrība
 MK - Ministru kabinets
 NTSP - Nacionālā trīspusējās sadarbības padome
 RAPLM - Reģionālās attīstības un pašvaldību lietu ministrija
 SDO - Starptautiskā darba organizācija
 SM – Satiksmes ministrija
 TM - Tieslietu ministrija
 VidM - Vides ministrija
 VK - Valsts kanceleja
 VM – Veselības ministrija
 ZM – Zemkopības ministrija

Ievads

Informatīvais ziņojums par priekšlikumiem risinājumiem koplīgumos ietvertu normu piemērošanai pašreizējos ekonomiskajos apstākļos (turpmāk – ziņojums) izstrādāts, pamatojoties uz MK 2010.gada 30.marta sēdē, izskatot FM sagatavoto noteikumu projektu „Noteikumi par valsts vai pašvaldību kapitālsabiedrību, publiski privāto kapitālsabiedrību, kā arī Latvijā reģistrētu kapitālsabiedrību, kurā visas kapitāla daļas pieder valsts kapitālsabiedrībai, pašvaldības kapitālsabiedrībai vai publiski privātai kapitālsabiedrībai, sarakstu”, nolemto (prot. Nr.16 56.§ 3.punkts) - LM kopīgi ar FM steidzami sagatavot priekšlikumus par risinājumiem darba koplīgumos ietvertu normu piemērošanai pašreizējos ekonomiskajos apstākļos un iesniegt attiecīgus priekšlikumus izskatīšanai MK sēdē.

Š.g. 1.aprīlī LM notika DLTSA sēde, kurā pēc LBAS ierosinājuma tika skatīts jautājums par darba koplīgumiem valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās. Sēdē piedalījās LM, FM, TM, LBAS, LDDK un Latvijas Personālvadības asociācijas pārstāvji. DLTSA puses nolēma konceptuāli atbalstīt arodbiedrību priekšlikumus problēmas risināšanai, sniegt viedokli par problēmām un iespējamiem risinājumiem LM un apkopoto informāciju pirms iesniegšanas MK skatīt NTSP sēdē.

Ziņojuma projekts tika skatīts NTSP š.g. 1.jūlija sēdē, kurā tika nolemts (NTSP 2010.gada 1.jūlija sēdes protokola Nr.5 2.punkts):

1. (...)
2. Labklājības ministrijai precizēt informatīvā ziņojuma projektu, papildinot to ar LBAS viedokli pilnā apjomā.
3. Labklājības ministrijai precizēt informatīvā ziņojuma sadaļā „Sociālo partneru viedoklis” LBAS ierosinājumu Nr.1, norādot, ka LBAS neiebilst pret valsts un kapitālsabiedrību menedžmenta materiālo stimulēšanu, iespējamām prēmijām, naudas balvām un pabalstiem, bet norādot, ka materiālā stimulēšana pieļaujama atbilstoši samērīguma principam.
4. Uzdod DLTSA divu mēnešu laikā:
 - 4.1. Izstrādāt likumprojektu par grozījumiem Atlīdzības likuma 3.panta ceturtajā daļā, paredzot iespējas sociālajiem partneriem koplīgumos vienoties par papildus sociālajām garantijām (to veidiem un piešķiršanas kritērijiem), kā arī nosakot saprātīgus ierobežojumus papildu sociālajām garantijām;
 - 4.2. Veikt juridisko analīzi un ietekmes uz valsts budžetu novērtēšanu par LBAS priekšlikumu noteikt, ka koplīgumos iekļautie darba devēja izdevumi pieskaitāmi attaisnotajiem izdevumiem.

Jautājums par NTSP š.g. 1.jūlija sēdē DLTSA uzdotajiem uzdevumiem tika skatīts DLTSA š.g. 29.jūlijā sēdē, kurā tika nolemts (DLTSA 2010.gada 29.jūlija sēdes protokols Nr. 17.1-10/2):

1. Par 4.1.uzdevumu (izstrādāt likumprojektu par grozījumiem Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 3.panta ceturtajā daļā, paredzot iespējas sociālajiem partneriem koplīgumos vienoties par papildus sociālajām garantijām (to veidiem un piešķiršanas kritērijiem), kā arī nosakot saprātīgus ierobežojumus papildu sociālajām garantijām) atbalstīt priekšlikumu par tiesībām darba koplīgumā paredzēt citas sociālās garantijas un/vai atvaļinājumus, nepārsniedzot x % no atalgojuma fonda esošā budžeta ietvaros;
2. Par 4.2.uzdevumu (veikt juridisko analīzi un ietekmes uz valsts budžetu novērtēšanu par Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības priekšlikumu noteikt, ka koplīgumos iekļautie darba devēja izdevumi pieskaitāmi attaisnotajiem izdevumiem) LDDK un LBAS sniegt konkrētus priekšlikumus līdz š.g. 6.augustam.

Darba koplīgums ir vienošanās starp darba devēju un darbiniekiem. Atbilstoši Darba likuma 18.pantam darba koplīgumu uzņēmumā slēdz darba devējs un darbinieku arodbiedrība vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji, ja darbinieki nav apvienojušies arodbiedrībā; darba koplīgumu nozarē vai teritorijā (turpmāk — ģenerālvienošanās) slēdz darba devējs, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība ar darbinieku arodbiedrību vai darbinieku arodbiedrību apvienību (savienību), ja ģenerālvienošanās pusēm ir atbilstošs pilnvarojums vai ja tiesības slēgt ģenerālvienošanos paredzētas šo apvienību (savienību) statūtos. Darba koplīgumā var tikt noteikta darba samaksas sistēma (algas, prēmijas, piemaksas), darba aizsardzības organizācija, darba attiecību dibināšana un izbeigšana, sociālā aizsardzība, kvalifikācijas celšana, darba kārtības noteikumi un citi ar darba attiecībām saistīti jautājumi.

Ziņojumā tiks skatīts jautājums par darba koplīgumu uzņēmuma (institūcijas) līmenī, koncentrējot uzmanību uz publisko sektoru.

Publiskais sektors ziņojuma ietvaros aptver tiešās un pastarpinātās pārvaldes iestādes - atbilstoši Valsts pārvaldes iekārtas likuma 1.pantam – un valsts un pašvaldību kapitālsabiedrības, publiski privātās kapitālsabiedrības un Latvijā reģistrētas kapitālsabiedrības, kurās visas kapitāla daļas pieder valsts kapitālsabiedrībai, pašvaldības kapitālsabiedrībai vai publiski privātai kapitālsabiedrībai (turpmāk – valsts un pašvaldību kapitālsabiedrības) – atbilstoši likuma „Par valsts un pašvaldību kapitāla daļām un kapitālsabiedrībām” 1.pantam.

Ziņojumā jēdziens „atlīdzība” lietots atbilstoši Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā noteiktajam, aptverot darba samaksu, sociālās garantijas un atvaļinājumus, kur darba samaksu veido

mēnešalga, piemaksas un prēmijas, bet sociālās garantijas – pabalsti, kompensācijas un apdrošināšana.

Ziņojuma izstrādē izmantota LBAS sniegtā statistiskā informācija un ESF projekta „Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana” 4.2.aktivitātes „Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze” ES normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīzes 2010.gada marta ziņojums „Darba attiecību specifika publiskajā sektorā. Kolektīvās pārrunas un darba koplīgumi publiskajā sektorā”.

Lai iegūtu informāciju par koplīgumu esamību, saturu un problēmām to izpildē, ziņojuma izstrādes laikā LM veica ministriju un to padotības institūciju aptauju.

1. Koplīgumu loma un tiesiskais regulējums

Koplīgums ir nozīmīgs darba tiesību avots, ar kura palīdzību tiek realizēta darbinieku prasību juridiska atzīšana. Koplīguma mērķis ir uzlabot darba attiecību kvalitāti. Tas ir neatsverams drošības elements darba attiecībās un efektīvs cilvēkresursu mobilizācijas un motivācijas veids.

Koplīgums pilda vairākas funkcijas:

- 1) taisnīguma – paaugstinot darbinieku labklājības līmeni;
- 2) aizsardzības – aizsargājot darbinieku kā ekonomiski vājāko pusi;
- 3) samierināšanas – novēršot un atrisinot darba strīdus.

Koplīgums kā vienošanās ir kompromiss starp darbinieku vajadzībām un darba devēja iespējām. Darba devēju ieguvums no koplīguma darbības ir darbinieku motivācija uzlabot darba kvalitāti, lojalitātes un produktivitātes pieaugums.

Koplīgums nodrošina darbinieku tiesības un zināmu labklājības līmeni, ekonomiskās nestabilitātes apstākļos tas uzskatāms par drošības garantu darba attiecībās. Stabilitāte un noteiktība ir ieguvums no koplīguma darbības gan darba devējiem, gan darbiniekiem. Koplīgums var spēlēt nozīmīgu lomu ne vien kā ienākumus garantējošs, bet arī kā bezdarba izplatību bremzējošs instruments. Koplīgums ir labs risinājums darba samaksas jautājumu regulācijai, padarot atlīdzības sistēmu skaidru un caurspīdīgu. Koplīguma darbība samazina neregistrētās nodarbinātības izplatību. Valsts Darba inspekcijas un Valsts ieņēmuma dienesta veiktie apsekojumi liecina, ka konstatēto neregistrētās nodarbinātības pārkāpumu skaits ir zemāks tajos uzņēmumos, kuros ir arodbiedrības un noslēgti koplīgumi¹.

SDO uzsver, ka, regulējot darba laika un darba samaksas jautājumus, koplīgums nodrošina lielāku elastību darba attiecībās, kas kāpina produktivitāti, un ka koplīgumā paredzētās apmācības un mūžizglītība veicina inovāciju attīstību. Pamatojot ar koplīguma pozitīvo ietekmi uz inovācijām, produktivitāti, uzņēmumu konkurētspēju un ilgtspēju, SDO uzskata, ka tieši šā brīža

¹ Informatīvais ziņojums „Par nepieciešamajiem priekšlikumiem nelegālās un neregistrētās nodarbinātības ierobežošanai”, izskatīts MK 30.11.2006.

LMZino_020910; Informatīvais ziņojums par priekšlikumiem risinājumiem koplīgumos ietverto normu piemērošanai pašreizējos ekonomiskajos apstākļos

ekonomiskajos apstākļos koplīgumu darbību vēlams ne tikai nesašaurināt, bet tieši paplašināt.

Koplīgumu tiesiskais regulējums galvenokārt ietverts Latvijas Republikas Satversmē (turpmāk – Satversme) un Darba likumā, kā arī Latvijai juridiski saistošajos starptautisko tiesību instrumentos, īpaši šādās SDO konvencijās:

- 1) 1948.gada konvencijā Nr.87 „Par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās”;
- 2) 1949.gada konvencijā Nr.98 „Par tiesībām uz apvienošanās organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu”;
- 3) 1978.gada konvencijā Nr. 151 „Par darba attiecībām (valsts dienests)”;
- 4) 1981.gada konvencijā Nr. 154 „Par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu”.

1.1. Latvijas normatīvie akti

Strādājošo tiesības uz koplīgumu (kā arī tiesības streikot un valsts aizsardzība arodbiedrību brīvībai) noteiktas Satversmes 108.pantā. Atbilstoši Satversmes 116.pantam personas tiesības, kas noteiktas Satversmes 108.pantā, var ierobežot tikai likumā paredzētajos gadījumos, lai aizsargātu citu cilvēku tiesības, demokrātisko valsts iekārtu, sabiedrības drošību, labklājību un tikumību.

Darbinieku pārstāvība, darbinieku pārstāvju tiesības un pienākumi noteikti Darba likumā un likumā „Par arodbiedrībām”. Darba likuma 10.pantā paredzēts, ka darbinieki savu sociālo, ekonomisko un profesionālo tiesību un interešu aizstāvību īsteno tieši vai ar darbinieku pārstāvju starpniecību. Darbinieku pārstāvji Darba likuma izpratnē ir darbinieku arodbiedrība (kuras vārdā rīkojas arodbiedrības institūcija vai amatpersona) vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji (kurus var ievēlēt, ja uzņēmumā nodarbināti vismaz pieci darbinieki). Darbinieku pārstāvjiem Darba likuma 11.pantā paredzētas šādas tiesības:

- 1) pieprasīt un saņemt no darba devēja informāciju par uzņēmuma pašreizējo ekonomisko un sociālo stāvokli, kā arī par iespējamām izmaiņām;
- 2) saņemt informāciju un konsultēties ar darba devēju, pirms tas pieņem lēmumus, kas var skart darbinieku intereses (īpaši lēmumus, kas var būtiski ietekmēt darba samaksu, darba apstākļus un nodarbinātību uzņēmumā);
- 3) piedalīties darba samaksas noteikumu, darba vides, darba apstākļu un darba laika organizācijas noteikšanā un uzlabošanā, kā arī darbinieku drošības un veselības aizsardzībā;
- 4) ieiet uzņēmuma teritorijā, kā arī piekļūt darba vietām;
- 5) rīkot darbinieku sapulces uzņēmuma teritorijā un telpās;
- 6) uzraudzīt, kā darba tiesiskajās attiecībās tiek ievēroti normatīvie akti, koplīgums un darba kārtības noteikumi.

Darba likuma 11.panta ceturtajā daļā noteikts, ka iepriekšminētās tiesības izmantojamas, nemazinot uzņēmuma darbības efektivitāti.

Koplīguma regulējums ietverts Darba likuma 17. – 27.pantā, nosakot pamatprasības koplīguma saturam, formai un pusēm, kā arī koplīguma spēku, tā noslēgšanas un grozīšanas kārtību un strīdu izšķiršanu.

Saskaņā ar Darba likuma 17.pantu koplīgumā puses vienojas par noteikumiem, kas regulē ar darba tiesiskajām attiecībām saistītus jautājumus, un nosaka savstarpējās tiesības un pienākumus. Atbilstoši Darba likuma 19.pantam koplīgums slēdzams uz noteiktu laiku vai uz noteikta darba izpildīšanas laiku. Koplīgumu pirms termiņa var izbeigt, pamatojoties uz pušu vienošanos vai vienas puses uzteikumu – ja šādas tiesības ir ietvertas koplīgumā. Pēc koplīguma izbeigšanās tā noteikumi ir spēkā līdz jauna koplīguma spēkā stāšanās, ja puses nav vienojušās citādi. Saskaņā ar Darba likuma 20.pantu koplīgums ir saistošs pusēm, tā noteikumi attiecas uz visiem darbiniekiem, kas nodarbināti pie attiecīgā darba devēja vai attiecīgajā uzņēmumā – ja koplīgumā nav noteikts citādi. Likuma 21.pantā noteikts, ka darba devējs nav tiesīgs atteikties no sarunām par koplīguma slēgšanu. Par atteikšanos vest sarunas par koplīguma slēgšanu vai tā noteikumu neizpildi saskaņā ar Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 166.⁷ pantu var uzlikt naudas sodu (fiziskajām personām līdz 500 latiem; juridiskajām personām no 250 līdz 750 latiem). Darba likuma 25.pantā noteikts, ka strīdus, kas saistīti ar koplīgumu, izšķir izlīgšanas komisija. Ja tajā netiek panākta vienošanās, likuma 26.pantā paredzēta tiesību strīdu izšķiršana tiesā vai šķīrējtiesā. Tiesai pakļauts jebkurš tiesību strīds starp koplīguma pusēm par koplīguma noteikumu piemērošanu, no koplīguma izrietošajiem prasījumiem un koplīguma noteikumu spēkā esamību.

Atsauces uz koplīgumu ietvertas Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā (turpmāk – Atlīdzības likums), kas publiskajā sektorā nosaka atlīdzības nodrošinājuma nosacījumus valsts un pašvaldību institūciju amatpersonām un darbiniekiem, kas atbilstoši Atlīdzības likuma 2.pantam nodarbināti valsts un pašvaldību iestādēs: MK, Saeimas Kancelejā un citās Saeimas struktūrvienībās, Valsts prezidenta kancelejā, Valsts kontrolē, Tiesībsarga birojā, Centrālajā vēlēšanu komisijā, Centrālajā zemes komisijā, Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas komisijā, Nacionālajā radio un televīzijas padomē, Augstākās izglītības padomē, Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršanas dienestā, tiešās pārvaldes iestādēs, pastarpinātās pārvaldes iestādēs, pašvaldībās, valsts dibinātās augstskolās, valsts vai valsts dibinātu augstskolu zinātniskajos institūtos, plānošanas reģionos, publiskajos nodibinājumos, kā arī likums attiecas uz tiesu un prokuratūras darbiniekiem, ostu valžu locekļiem un ārstniecības personām, kuras nodarbinātas pašvaldību iestādēs, valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās vai publiski privātās kapitālsabiedrības, kas noslēgušas līgumu par sniedzamo veselības aprūpes pakalpojumu, un kuras sniedz no valsts budžeta apmaksātos veselības aprūpes pakalpojumus, vai ārstniecības personas, kuras sniedz no pašvaldību budžetiem apmaksātos veselības aprūpes pakalpojumus pašvaldību izglītības iestādēs.

Atlīdzības likumā noteikts, ka, izstrādājot koplīgumus, valsts vai pašvaldības institūcija atlīdzības jautājumā konsultējas ar amatpersonu un

darbinieku pārstāvjiem atbilstoši darba tiesiskās attiecības, amata tiesiskās attiecības vai dienesta gaitu regulējošajiem normatīvajiem aktiem (3.panta otrā daļa). Atlīdzības likuma 3.panta trešajā daļā noteikts, ka valsts un pašvaldību institūcija neizmaksā un koplīgumos neparedz citādu atlīdzību, kā šajā likumā noteiktā, izņemot šā panta ceturtajā un piektajā daļā paredzētos gadījumus. Atbilstoši Atlīdzības likuma 3.panta ceturtajai daļai valsts vai pašvaldības institūcija tai piešķirto finanšu līdzekļu ietvaros iekšējos normatīvajos aktos, pašvaldības saistošajos noteikumos, darba koplīgumos vai darba līgumos amatpersonām un darbiniekiem var paredzēt atlīdzību tikai par darba dienas ilguma saīsināšanu vairāk par vienu stundu pirms svētku dienām, vienu apmaksātu brīvdienu pirmajā skolas dienā sakarā ar bērna skolas gaitu uzsākšanu 1. – 4.klasē un ne vairāk kā trīs apmaksātas brīvdienas sakarā ar stāšanos laulībā. Šīs papildu sociālās garantijas nedod tiesības pieprasīt papildu finansējumu no valsts vai pašvaldības budžeta.

Savukārt Atlīdzības likuma 3.panta piektajā daļā noteikts, ka šī likuma 3.panta trešā daļa neattiecas uz gadījumiem, kad:

- 1) Latvijas Zinātņu akadēmija, valsts dibināta augstskola vai zinātniskais institūts vai to izveidotas iestādes atlīdzību amatpersonām un darbiniekiem izmaksā no līdzekļiem, kas iegūti par zinātniskās darbības veikšanu, vai atlīdzība (izņemot prēmijas un sociālās garantijas) netiek izmaksāta par valsts budžeta līdzekļiem;
- 2) valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās vai publiski privātās kapitālsabiedrībās, kas noslēgušas līgumu par sniedzamo veselības aprūpes pakalpojumu, nodarbinātajām ārstniecības personām, kuras sniedz no valsts budžeta apmaksātos veselības aprūpes pakalpojumus, atlīdzība netiek izmaksāta par valsts vai pašvaldības budžeta līdzekļiem;
- 3) pašvaldība izmanto tai šajā likumā paredzēto iespēju pašai lemt par attiecīgās atlīdzības daļas piešķiršanu, apmēru vai izmaksu;
- 4) pašvaldība vai plānošanas reģions šajā likumā minētajās institūcijās nodarbinātai amatpersonai un darbiniekam noteikto atlīdzību nosaka mazākā apmērā vai nolemj attiecīgu atlīdzības sastāvdaļu nepiemērot. Šis punkts neattiecas uz šajā likumā noteiktajām vispārējām piemaksām, ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu un atlaišanas pabalstu;
- 5) ievērojot šajā likumā noteiktos ierobežojumus:
 - a) likumā noteiktajos gadījumos izmaksā slimības naudu,
 - b) likumā noteiktajos gadījumos izmaksā atlīdzību par laiku, kad darbinieks neveic darbu vai nepilda amatu (dienestu) attaisnojošu iemeslu dēļ,
 - c) atlīdzina izdevumus, kas nepieciešami amata (dienesta, darba) veikšanai,
 - d) likumā noteiktajos gadījumos sedz izdevumus sakarā ar amatpersonas vai darbinieka nosūtīšanu veikt veselības pārbaudi,

- e) likumā vai MK noteikumos paredzētajos gadījumos izmaksā atlīdzību, lai varētu ievērot darba aizsardzības prasības vai veikt darba aizsardzības pasākumus;
- 6) likumā un MK noteikumos paredzētajos gadījumos un noteiktajā apmērā nosaka atlīdzību valsts vai pašvaldības kapitāla daļu turētāja pārstāvim vai atbildīgajam darbiniekam;
- 7) Zāļu valsts aģentūra par līdzekļiem, kas iegūti no sadarbības līgumiem ar ES vai tās dalībvalsts institūcijām, maksā par to amatpersonu un darbinieku paveikto darbu, kuras ir tieši iesaistītas attiecīgo sadarbības līgumu izpildē;
- 7¹) Valsts kontrole no līdzekļiem, kas iegūti no starptautiskās sadarbības līgumiem, maksā par to amatpersonu un darbinieku paveikto darbu, kuras ir tieši iesaistītas attiecīgo sadarbības līgumu izpildē.

1.2. SDO konvencijas un rekomendācijas

Latvija kopš 1991.gada ir atjaunojusi savu dalību SDO, kas dibināta 1919.gadā kā pirmā specializētā ANO aģentūra ar mērķi nodrošināt darba tiesību atzīšanu un sociālo taisnīgumu. Uz šo brīdi SDO apvieno 183 dalībvalstis. Tās uzdevums ir formulēt starptautiskos darba standartus, nosakot minimālās darba tiesību prasības – tas tiek īstenots konvenciju un rekomendāciju formā. SDO ir pieņemtas 188 konvencijas, no kurām Latvija ir ratificējusi 47. Sadarbību ar SDO Latvijā īsteno Ārlietu un Labklājības ministrija.

SDO konstitūcijā ir iekļauts viens no svarīgākajiem principiem – apvienošanās brīvība.

1948.gadā, pieņemot **konvenciju Nr.87 „Par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās”** (Latvijā spēkā no 1993.gada 27.janvāra), SDO atzina darbinieku tiesības apvienoties organizācijās. Konvencijas 2.pantā noteiktas ikviena darbinieka un darba devēja tiesības veidot organizācijas pēc saviem ieskatiem un bez iepriekšējas atļaujas saņemšanas. Konvencijas 9.pantā paredzēta iespēja dalībvalstīm noteikt apvienošanās brīvības ierobežojumus atsevišķām darbinieku kategorijām – policistiem un bruņoto spēku darbiniekiem.

1949.gadā pieņemtā **konvencija Nr.98 „Par tiesībām uz apvienošanos organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu”** (Latvijā spēkā no 1993.gada 27.janvāra) neattiecas uz valsts pārvaldē strādājošajiem ierēdņiem, vienlaikus nemazinot viņu tiesības vai statusu. Tas noteikts konvencijas 6.pantā, apliecinot SDO nostāju, ka koplīgumu slēgšana valsts pārvaldē ir specifiska. Slēdzot koplīgumu valsts pārvaldē, valsts vienlaikus ir gan darba devēja, gan likumdevēja lomā, pilnībā atbildot vēlētāju priekšā par nodokļu ieņēmumu izlietojumu.

Konvenciju Nr.98, ar kuru tiek veicinātas brīvprātīgas pārrunas par koplīgumu slēgšanu, papildina 1951.gada **rekomendācija Nr.91 „Par kolektīvajiem līgumiem”**, kurā precizēts, kā ir veicamas pārrunas, noslēdzams,

pārskatāms un atjaunojams koplīgums, kā arī paskaidroti jautājumi par koplīguma saistošo raksturu un strīdu risināšanu.

1951.gada **rekomendācijā Nr.92 „Par samierināšanu un arbitrāžu”** paredzēts, ka darba devēju un darbinieku darba strīdu risināšanai jābūt pieejamai brīvprātīgas samierināšanas procedūrai, kas ir pielāgota nacionālajiem apstākļiem. Rekomendācijā noteikts, ka, risinot strīdus ar samierināšanas metodi, pusēm jābūt vienlīdzīgi pārstāvētām.

30 gadus pēc konvencijas Nr.98 pieņemšanas, tika izstrādāta un pieņemta 1978.gada **konvencija Nr.151 „Par darba attiecībām (valsts dienests)”** (Latvijā spēkā no 1993.gada 27.janvāra), kurā aicināts veicināt pārrunas par darba attiecībām starp publiskajā sektorā nodarbinātajiem un darba devējiem. Tāpat konvencijā aicināts izmantot arī citas metodes, kas pieļautu publiskajā sektorā strādājošo līdzdalību nodarbinātības noteikumu un darba apstākļu noteikšanā. Konvencijas 5.pantā paredzēta publiskajā sektorā strādājošo organizāciju neatkarība no publiskām institūcijām, tām noteikta aizsardzība pret šo institūciju jebkādu iejaukšanos šādu organizāciju dibināšanā, darbībā vai pārvaldē.

1978.gada **rekomendācijā Nr.159 „Par darba attiecībām (valsts dienests)”** paredzēts, ka valstīs, kur tiek izmantotas citas metodes darbinieku līdzdalībai nodarbinātības nosacījumu noteikšanā (ne pārrunas), šīs līdzdalības procedūra jānosaka ar valsts normatīvajiem aktiem vai citiem pieņemamiem līdzekļiem.

Lai panāktu plašāku koplīguma lomas atzīšanu, 1981.gadā tika pieņemta **konvencija Nr.154** (Latvijā spēkā no 1995.gada 25.augusta), **un rekomendācija Nr.163 „Par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu”**, kas attiecas gan uz privāto, gan publisko sektoru. Saskaņā ar šīs konvencijas 1.pantu tās attiecināšanu uz bruņotajiem spēkiem un policiju nosaka katra dalībvalsts pati. Konvencijā norādīts, ka valsts normatīvie akti vai prakse var paredzēt specifiskus šīs konvencijas piemērošanas noteikumus attiecībā uz valsts pārvaldi. No konvencijas Nr.154 izriet, ka dalībvalstis vairs nevar aprobežoties tikai ar konsultēšanos (kas bija iespējams saskaņā ar konvenciju Nr.151), bet tām ir jāveicina koplīgumu slēgšana. Konvencijas 5.pantā paredzēts, ka veicami pasākumi, lai:

- 1) koplīgumi būtu iespējami visām nodarbināto kategorijām;
- 2) kolektīvās pārrunas pakāpeniski aptvertu šādu jautājumu loku:
 - a) nodarbinātības nosacījumu noteikšana,
 - b) attiecību starp darba devējiem un darbiniekiem regulēšana,
 - c) attiecību starp darba devējiem (vai to organizācijām) un darbinieku organizāciju (organizācijām) regulēšana;
- 3) tiktu veicināta normatīvo aktu par pārrunu procedūru izstrāde;
- 4) kolektīvo pārrunu īstenošanā netiktu likti šķēršļi normatīvo aktu trūkuma, nepilnību vai neatbilstības dēļ;
- 5) izveidotu tādas darba strīdu risināšanas procedūras, kas atbalstītu kolektīvās pārrunas.

Konvencijas Nr.154 7.pantā noteikts, ka ir jāveic konsultācijas ar sociālajiem partneriem par nepieciešamajiem kolektīvās pārrunas veicinošiem un atbalstošiem pasākumiem.

2. Esošās situācijas raksturojums

Privātajās tiesībās valda princips – “atļauts viss, kas nav aizliegts” jeb precīzāk, “atļauts viss, kas nav aizliegts ar imperatīvām tiesību normām un kas nav pretrunā ar tiesību pamatprincipiem”, savukārt publiskajās tiesībās tiek piemērots princips – „aizliegts ir viss, kas nav atļauts”. Attiecībā uz koplīgumu slēgšanu publiskajā sektorā nemitīgi ir notikusi diskusija par to – vai ir piemērojams pirmais vai otrais princips.

Koplīgums ir vienošanās starp darbinieku pārstāvjiem un darba devēju, ar ko tiek nodibinātas pušu savstarpējās tiesības un pienākumi. Starp koplīguma slēdzējpusēm pastāv civiltiesiskas attiecības, tādējādi koplīgums ir privāttiesisks līgums. Publiskajā sektorā darba devējs, kas slēdz koplīgumu ar darbinieku pārstāvjiem, ir valsts. Līdz ar to ir jāvērtē normatīvajos aktos ietvertie noteikumi, kas paredz tiesības vai ierobežojumus valstij tos slēgt.

Līdz likuma „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009.gadā” un pēc tam – Atlīdzības likuma – spēkā stāšanās nevienā normatīvajā aktā nebija strikti noteikts jautājumu loks un atlīdzības apjoms, par kuru sociālā dialoga ietvaros koplīgumā var vienoties publiskajā sektorā strādājošie ar saviem darba devējiem, un – vai vispār var vienoties. Koplīgumi publiskajā sektorā tika slēgti. Tomēr Valsts kontroles „Revīzijas ziņojumā par Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2008.gada finanšu pārskata sagatavošanas pareizību” norādīts, ka Satversmes tiesa, koplīgumā paredzot iespēju piešķirt pabalstus tiesu resora amatpersonām, nav ievērojusi to, ka šādu iespēju neparedz ne likums „Par tiesu varu”, ne citi normatīvie akti. „Revīzijas ziņojumā par Latvijas Republikas 2008.gada pārskatu par valsts budžeta izpildi un par pašvaldību budžetiem” Valsts kontrole iekļāvusi ieteikumu - „FM izvērtēt iespēju izstrādāt normatīvo aktu projektu, nosakot, ka, lai darba devējam iekšējos normatīvajos aktos, darba koplīgumos, darba līgumos ir aizliegts paredzēt citu atlīdzību, kas nav noteikta vienotajā atlīdzības likumā”.²

No š.g. 1.janvāra spēkā esošā Atlīdzības likuma mērķis ir panākt, lai valsts un pašvaldību institūcijās amatpersonu un darbinieku atlīdzības noteikšanā tiek ievēroti līdzvērtīgi nosacījumi. Lai gan ir pieņemts jauns normatīvais akts attiecībā uz dažādu atlīdzības veidu piešķiršanu publiskajā sektorā nodarbinātajiem, likuma pārejas noteikumos ir paredzēta virkne ierobežojumu attiecībā uz atlīdzības noteikšanu 2010. un 2011.gadā. Likumā paredzēti ierobežojumi arī attiecībā uz koplīgumu saturu.

² http://www.lrvk.gov.lv/upload/zinojums_15Sep2009.pdf , 345.punkts, 69.lpp.

LMZino_020910; Informatīvais ziņojums par priekšlikumiem risinājumiem koplīgumos ietverto normu piemērošanai pašreizējos ekonomiskajos apstākļos

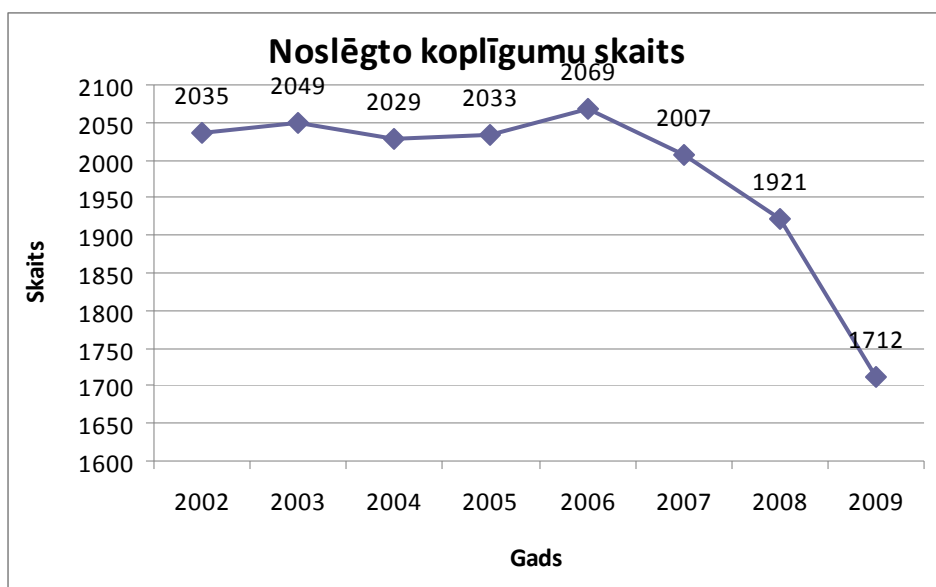
Daudzi darba devēji uzskatīja, ka koplīguma normas, kas ir pretrunā Atlīdzības likuma normām, automātiski zaudē spēku. Savukārt dažu arodbiedrību pārstāvji, pamatojoties uz SDO konvencijās noteiktajām apvienošanās un koplīguma slēgšanas tiesībām, pārstāvēja uzskatu, ka koplīguma darbību nedrīkst ierobežot ar nacionālajiem normatīvajiem aktiem. Arodbiedrības puda viedokli, ka Atlīdzības likums radījis apdraudējumu koplīgumu slēgšanas brīvībai, un ka situācijā, kad sociālā dialoga ietvaros puses ir vienojušās par koplīguma saturu, kas uzlabo darbinieku tiesisko stāvokli, valsts nav tiesīga iejaukties.

Koplīgumu ievērošanas jautājumus institūcijas ir risinājušas dažādi. Dažu institūciju darba devēji un darbinieki savstarpēji vienojās un apturēja darba samaksu, sociālās garantijas un atvaļinājumus regulējošo koplīguma normu darbību attiecīgi uz 2009. 2010. un 2011.gadu, citas – šīs normas grozīja vai izslēdza. Dažas institūcijas izvēlējās koplīgumu negrozīt, citas - vispār izbeidza to darbību. Vairākos gadījumos arodbiedrības nepiekrita darba devēju priekšlikumiem izmaiņām koplīgumos, un, nespējot panākt vienošanos, domstarpības tika risinātas atbilstoši Darba strīdu likumā noteiktajam. Vairāki individuālie tiesību strīdi par koplīguma normu izpildi tika un tiek risināti ar tiesas palīdzību.

Koplīgumu izplatība un saturiskie aspekti

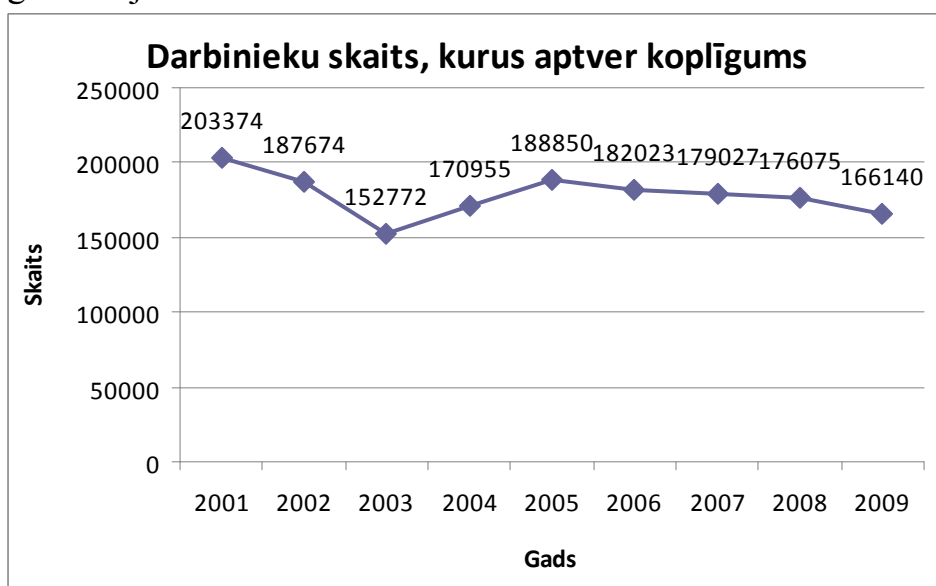
Atbilstoši LBAS sniegtajai informācijai uz 2010.gada 1.janvāri tās dalīborganizācijās (21 nozaru arodbiedrībā) noslēgti 1712 koplīgumi. Kopējais strādājošo skaits uzņēmumos, kuros ir LBAS sastāvā esošās arodorganizācijas, ir 198 461. Ar noslēgtiem koplīgumiem ir aptverti 80% LBAS sastāvā ietilpstošo arodorganizāciju un 176 075 strādājošo. Lielākais koplīgumu pārklājums ir LIZDA, LPDA, LAKRS, LVPUFDA un LVSADA. Jāņem vērā, ka viens koplīgums var tikt attiecināts uz vairākiem uzņēmumiem, piemēram, akciju sabiedrības „Latvenergo” koplīgums tiek attiecināts uz visām uzņēmuma struktūrām, valsts akciju sabiedrības „Latvijas Dzelzceļš” noslēgtā ģenerālvienošanās attiecināta uz visiem koncernā nodarbinātajiem.

1.attēls. Koplīgumu skaita dinamika LBAS dalīborganizācijās



Avots: LBAS apkopotā informācija uz 2010.gada 1.janvāri.

2.attēls. Ar koplīgumiem aptverto darbinieku skaita dinamika LBAS dalīborganizācijās



Avots: Avots: LBAS apkopotā informācija uz 2010.gada 1.janvāri.

Priekšstatu par koplīgumos ietverto jautājumu loku sniedz 1. un 2.tabulā ietvertā informācija.

1.tabula. Koplīgumu veidu izplatība LBAS dalīborganizācijās 2009.gadā

Noslēgto koplīgumu skaits uzņēmumos:	1712
t.sk., koplīgumi, kas noslēgti uz 1 gadu	343
t.sk., koplīgumi, kas noslēgti uz 1-2 gadiem	153
t.sk., koplīgumi, kas noslēgti uz vairāk kā 2 gadiem	185
Darbinieku skaits, uz kuriem attiecas koplīguma nosacījumi	166 140
Koplīgumu skaits, kuros noteikts, ka darbinieki saņem papildus atvaļinājumus (piem., bērna piedzimšanas gadījumā, tuvinieka nāves gadījumā u.c.)	1268
Koplīgumu skaits, kuros noteiktas piemaksas, kas ir augstākas kā	128

LMZino_020910; Informatīvais ziņojums par priekšlikumiem risinājumiem koplīgumos ietverto normu piemērošanai pašreizējos ekonomiskajos apstākļos

Darba likumā noteiktās, un piemaksas, kas nav paredzētas Darba likumā	
Koplīgumu skaits, kuros noteiktas prēmijas, cita veida atlīdzība saistībā ar darbu (piem., apmaksāti telefona rēķini, transports, pusdienas, medicīnas pakalpojumi, veselības apdrošināšana, papildpensija u.c.)	220
Koplīgumu skaits, kuros noteikts summētais darba laiks	136
Koplīgumu skaits, kuros noteikts, ka darbiniekiem tiek apmaksātas mācības (pašu darbinieku izvēlēti kursi, studijas augstskolā)	101
Koplīgumu skaits, kuros paredzēti nosacījumi darba un ģimenes dzīves saskaņošanai (e-darba vai teledarba iespējas, elastīgs darba laiks, papildu atvaļinājums vecākiem, kuriem ir bērni līdz 16 gadu vecumam u.c.)	99
Koplīgumu skaits, kuros uzsvērtā dzimumu līdztiesības un vienādu iespēju principa ievērošana	221
Darbinieku skaits, kuriem darba devējs apmaksā darba stundas, kas patērētas ar arodbiedrību darbu saistītu pienākumu veikšanai	546

Avots: LBAS apkopotā informācija uz 2010.gada 1.janvāri.

2.tabula. LBAS dalīborganizāciju koplīgumos ietvertās papildu priekšrocības 2009.gadā (%)

Koplīgumu, kuros noteikts, ka darbinieki saņem papildus atvaļinājumus (piem., bērna piedzimšanas gadījumā, tuvinieka nāves gadījumā u.c.), īpatsvars	58%
Koplīgumu, kuros noteiktas piemaksas, kas ir augstākas kā Darba likumā noteiktās, un piemaksas, kas nav paredzētas Darba likumā, īpatsvars	6%
Koplīgumu, kuros noteiktas prēmijas, cita veida atlīdzība saistībā ar darbu (piem., apmaksāti telefona rēķini, transports, pusdienas, medicīnas pakalpojumi, veselības apdrošināšana, papildpensija u.c.), īpatsvars	10%
Koplīgumu, kuros noteikts summētais darba laiks, īpatsvars	6%
Koplīgumu, kuros noteikts, ka darbiniekiem tiek apmaksātas mācības (pašu darbinieku izvēlēti kursi, studijas augstskolā), īpatsvars	5%
Koplīgumu, kuros paredzēti nosacījumi darba un ģimenes dzīves saskaņošanai (e-darba vai teledarba iespējas, elastīgs darba laiks, papildu atvaļinājums vecākiem, kuriem ir bērni līdz 16 gadu vecumam u.c.), īpatsvars	5%

Avots: LBAS apkopotā informācija uz 2010.gada 1.janvāri.

Situācija ministrijās un to padotībā esošajās iestādēs

Ziņojuma gatavošanas laikā LM veica ministriju, to padotības institūciju un dažu arodbiedrību aptauju, lai noskaidrotu koplīgumu esamību publiskajā sektorā.

Apkopotā informācija par noslēgtajiem koplīgumiem tiešās pārvaldes iestādēs liecina, ka no 14 ministrijām koplīgums ir noslēgts tikai vienā – VidM, tomēr, pamatojoties uz normatīvo aktu ierobežojumiem, faktiski šā koplīguma normas netiek pildītas. Savukārt koplīgumu izplatība ministriju padotības iestādēs atainota 3.tabulā.

3.tabula. Koplīgumu izplatība ministriju padotības iestādēs

Nr.p.k.	Ministrija	Padotības iestāžu skaits	Padotības iestāžu skaits, kurās ir spēkā koplīgums
1.	AM	5	0
2.	ĀM	1	0
3.	EM	6	0
4.	FM	5	2
5.	IeM	8	1
6.	IZM	96	n
7.	KM	33	7
8.	LM	11	7
9.	RAPLM	1	0
10.	SM	5	1
11.	TM	11	1
12.	VidM	7	6
13.	VM	11	6
14.	ZM	13	0
	Kopā:	213	31

Avots: LM apkopotā informācija uz 2010.gada maiju. (n - nav zināms)

Pēc LVPUFDA sniegtās informācijas koplīgumi noslēgti gandrīz visās pašvaldībās un lielākajā daļā valsts un pašvaldību kapitālsabiedrību. Lielākajā daļā institūciju, kurās nodarbināti LVPUFDA biedri, koplīgumu darbība 2010.gadā ir apturēta.

Aptaujājot ministriju padotības institūcijas, tika konstatēts, ka pēc izmaiņām normatīvajā regulējumā pagājušajā gadā koplīgumu pārklājums un piemērošanas prakse tajās ir atšķirīga.

EM padotībā esošajā Centrālajā statistikas pārvaldē koplīgumu bija plānots parakstīt 2008.gadā, kas netika veikts līdz ar ekonomiskās situācijas pasliktināšanos valstī.

No 2007.gada koplīgumi ir spēkā **FM padotībā** esošajā Valsts ieņēmumu dienestā un Iepirkumu uzraudzības birojā. Tā kā līdz ar Atlīdzības likuma stāšanos spēkā, Iepirkumu uzraudzības biroja koplīguma atsevišķu punktu

izpilde nav iespējama, šobrīd notiek jauna koplīguma izstrāde. Pašlaik šim koplīgumam ir nozīme papildatvaļinājumu, darba aizsardzības un dažu sociālo garantiju noteikšanā.

No **IeM padotībā** esošajām iestādēm koplīgums ir spēkā tikai Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldē (noslēgts 2008.gadā). Lielākā daļa šā koplīguma normu netiek piemērotas, jo ir pretrunā ar Atlīdzības likumu. Tomēr attiecīgās normas nav svītrotas, lai saglabātu iespēju to darbību atjaunot brīdī, kad valstī uzlabosies ekonomiskā situācija un normatīvie akti pieļaus to izpildi.

No **KM padotībā** esošajām iestādēm koplīgums ir noslēgts valsts aģentūrā „Latvijas Neredzīgo bibliotēka”, Alfrēda Kalniņa Cēsu mūzikas vidusskolā, Ventspils Mūzikas vidusskolā, Rēzeknes Mākslas un dizaina vidusskolā, valsts aģentūrā „Kultūras informācijas sistēmas”, Emīļa Melngaiļa Liepājas mūzikas vidusskolā un Jelgavas Mūzikas vidusskolā.

No **LM padotības** iestādēm Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra atbilstoši Atlīdzības likuma prasībām savu koplīgumu grozīja šā gada sākumā. Savukārt Nodarbinātības valsts aģentūra ievēro Atlīdzības likumā noteiktos ierobežojumus, negrozot koplīgumu. Šobrīd Nodarbinātības valsts aģentūra par koplīguma piemērošanu ir iesaistīta tiesas procesā ar darbinieku arodbiedrībām. Koplīgums ir spēkā Sociālās integrācijas valsts aģentūrā. Koplīgums ir noslēgts arī Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisijā, taču tā darbība līdz ar izmaiņām normatīvajā regulējumā ir ievērojami sašaurināta. No pieciem valsts sociālās aprūpes centriem pašlaik koplīgumi ir spēkā trijos. Līdz ar filiāļu apvienošanu valsts sociālās aprūpes centrā „Rīga” ir spēkā seši koplīgumi (nav noslēgts tikai vienā filiālē), un šobrīd notiek pārrunas par vienota koplīguma slēgšanu. Valsts sociālās aprūpes centrā „Kurzeme” pagaidām arī spēkā ir filiāļu koplīgumi (noslēgti trijās no astoņām filiālēm), taču tuvākajā laikā notiks pārrunas par vienota koplīguma slēgšanu. Valsts sociālās aprūpes centrā „Latgale” ir noslēgts viens koplīgums, kas tiek attiecināts uz visām astoņām filiālēm. Valsts sociālās aprūpes centrā „Vidzeme” un valsts sociālās aprūpes centrā „Zemgale” filiāļu koplīgumu darbība ir apturēta līdz vienoto koplīgumu noslēgšanai.

Vienīgajā **RAPLM padotībā** esošajā valsts pārvaldes iestādē – Valsts reģionālās attīstības aģentūrā, - pamatojoties uz ekonomisko apstākļu pasliktināšanos valstī, koplīguma darbība pirms diviem gadiem tika izbeigta.

No **SM padotībā** esošajām iestādēm koplīgums ir noslēgts valsts aģentūrā „Civilās aviācijas aģentūra”.

Saskaņā ar **TM** sniegto informāciju tās **padotībā** esošajās iestādēs koplīgums ir noslēgts sešās no 12 ieslodzījuma vietām – Brasas cietumā, Cēsu audzināšanas iestādē nepilngadīgajiem, Daugavgrīvas cietumā, Ilģuciema cietumā, Valmieras cietumā un Vecumnieku cietumā. Problēmas šo koplīgumu izpildē līdz šim nav novērotas, jo koplīgumos veiktas izmaiņas, ņemot vērā normatīvajos aktos noteiktos ierobežojumus un piešķirtos valsts budžeta līdzekļus.

Koplīgumi ir noslēgti gandrīz visās **VidM pārraudzībā** esošajās iestādēs. Valsts vides dienesta centrālajā struktūrvienībā koplīgums ir spēkā kopš 2005.gada, un tā izpildei nav nepieciešams papildfinansējums. 2009.gadā tika uzsāktas pārrunas ar LAKRS par jauna koplīguma noslēgšanu, tomēr šobrīd finansējuma trūkuma dēļ tās ir apturētas. Vides pārraudzības valsts birojā 2008.gadā tika noslēgts koplīgums, kurā paredzēts, ka koplīguma izpildē tiek ņemtas vērā normatīvo aktu prasības, tādējādi kopš 2009.gada normas, kas koplīgumā noteica atlīdzības jautājumus, netiek pildītas. Latvijas Dabas muzejā koplīgums ir spēkā kopš 2008.gada, un Atlīdzības likuma pieņemšana neradīja būtiskas izmaiņas tā izpildē (izņemot jautājumu par papildatvaļinājuma dienu skaitu). Koplīgums ir spēkā valsts aģentūrā „Latvijas Nacionālais botāniskais dārzs”, un tajā nav paredzēti nosacījumi, kas būtu pretrunā ar normatīvajiem aktiem. Abās **VidM padotībā** esošajās iestādēs ir noslēgti koplīgumi. Latvijas vides aizsardzības fondā no šā gada ir spēkā koplīgums, kas vairs neparedz nosacījumus, kuru izpildi aizliedz Atlīdzības likums. Dabas aizsardzības pārvaldē ir spēkā 2009.gadā slēgtais koplīgums, un šobrīd notiek grozījumu izstrāde, lai tajā ietvertās normas atbilstu Atlīdzības likuma prasībām.

Koplīgums ir spēkā vairāk kā pusē **VM padotības** iestāžu. Rīgas Stradiņa universitātē koplīgums ir noslēgts 2008.gadā, un tā piemērošanā problēmas nav novērotas. Valsts asinsdonoru centrā koplīgums, kas katru gadu tiek atjaunots, joprojām ir spēkā. Valsts tiesu medicīnas ekspertīzes centrā koplīgums ir spēkā, un sakarā ar Atlīdzības likuma pieņemšanu no koplīguma izņemtas vairākas normas (kas paredzēja papildatvaļinājuma, pabalstu un saīsinātā darba laika piešķiršanu). Koplīgums ir spēkā arī Paula Stradiņa Medicīnas vēstures muzejā, un problēmas tā izpildē nav novērotas. Lai nodrošinātu koplīguma atbilstību MK 2009.gada 22.decembra noteikumiem Nr.1651 „Noteikumi par valsts tiešās pārvaldes iestāžu amatpersonu un darbinieku darba samaksu, kvalifikācijas pakāpēm un to noteikšanas kārtību”, valsts aģentūras „Latvijas Infektoloģijas centrs” koplīgums šobrīd aptver tikai darba organizācijas jautājumus. Lai arī Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienestā vienots koplīgums vēl nav noslēgts, darba devējs ievēro to koplīgumu, kas pārņemti iestāžu apvienošanas rezultātā, normas, kas nav pretrunā normatīvajos aktos noteiktajam. Šobrīd tiek veiktas pārrunas ar arodbiedrību pārstāvjiem ar nolūku noslēgt vienu kopīgu koplīgumu. Koplīgums vēl nav slēgts jaunajā iestādē Veselības ekonomikas centrs, tās nodarbinātības nosacījumi ir atrunāti dažādos iekšējos normatīvajos aktos, taču ir nodoms tos apvienot koplīgumā. Veselības norēķinu centrā koplīguma darbība pēc Valsts kontroles ieteikuma tika pārtraukta 2008.gadā, jauns koplīgums tajā nav slēgts. Savukārt Zāļu valsts aģentūrā koplīguma termiņš beidzās 2009.gadā, un darba devējs ar darbiniekiem vienojās jaunu koplīgumu neslēgt.

Koplīgumi ir noslēgti tādās **ZM padotībā** esošās iestādēs kā Latvijas Lauksaimniecības universitāte, Latvijas Valsts agrārās ekonomikas institūts un Latvijas Valsts augļkopības institūts. Sakarā ar atlīdzības normatīvā regulējuma

izmaiņām koplīgumu darbība tika izbeigta valsts aģentūrā „Valsts tehniskās uzraudzības aģentūra”.

Situācija valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās

LM veiktajā aptaujā tika skaidrota situācija par koplīgumu izplatību un piemērošanu arī ministriju padotībā esošajās kapitālsabiedrībās.

4.tabula. Koplīgumu izplatība valsts kapitālsabiedrībās

Nr.p.k.	Ministrija	Padoto kapitālsabiedrību skaits	Padoto kapitālsabiedrību skaits, kurās ir spēkā koplīgums
1.	AM	-	-
2.	ĀM	-	-
3.	EM	6	4
4.	FM	5	2
5.	IeM	1	1
6.	IZM	9	2
7.	KM	16	1
8.	LM	1	0
9.	RAPLM	-	-
10.	SM	15	10
11.	TM	3	0
12.	VidM	3	1
13.	VM	14	12
14.	ZM	11	0
	Kopā:	84	33

Avots: LM apkopotā informācija uz 2010.gada maiju.

Koplīgums ir noslēgts vairākās kapitālsabiedrībās, kurās valsts **kapitāla daļu turētāja** ir EM. Akciju sabiedrībā „Latvenergo” un tās meitas sabiedrībās – akciju sabiedrībā „Augstsprieguma tīkls” un akciju sabiedrībā „Sadales tīkls” – ir noslēgts vienots koplīgums. Problēmas šā koplīguma izpildē radās līdz ar atlīdzības nosacījumu ierobežošanu 2009.gadā, jo bija nepieciešams mainīt koplīguma nosacījumus. Saskaņā ar Darba likuma 22.pantu koplīguma spēkā esamībai nepieciešama tā apstiprināšana darbinieku kopsapulcē (konferencē), taču akciju sabiedrības „Latvenergo” darbinieku konferencē netika rasts kompromiss par atlaišanas pabalstu jautājumu. Tādējādi tika apgrūtināts uzsāktais koncerna reorganizāciju process. Turklāt divi akciju sabiedrības „Sadales tīkls” darbinieki sadarbībā ar arodorganizāciju iesniedza prasību tiesā par koplīgumā paredzēto atlaišanas pabalstu neizmaksāšanu. Izbeidzot darba tiesiskās attiecības, darba devējs izmaksāja tikai likuma „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009.gadā” 11.pantā paredzētos samazinātos atlaišanas pabalstus. Abos gadījumos tiesa nolēma, ka akciju sabiedrībai „Sadales tīkls” ir pienākums izmaksāt darbiniekiem

koplīgumā paredzētos atlaišanas pabalstus. Tiesa sprieda, ka saskaņā ar likuma „Par valsts un pašvaldību kapitāla daļām un kapitālsabiedrībām” 1.panta pirmās daļas 4.punktu – valsts kapitālsabiedrība ir kapitālsabiedrība, kurā visas kapitāla daļas vai balsstiesīgās akcijas pieder valstij. Ņemot vērā, ka „Sadales tīkls” un „Augstsprieguma tīkls” ir akciju sabiedrības, kuru kapitāla daļas pieder akciju sabiedrībai „Latvenergo”, tās neatbilst iepriekšminētajā likumā noteiktajam valsts kapitālsabiedrības statusam un tādēļ uz tām nav attiecināmas likuma „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009.gadā” normas.

No EM padotībā esošajām kapitālsabiedrībām koplīgums ir noslēgts arī akciju sabiedrībā „Rīgas siltums”, sabiedrībā ar ierobežotu atbildību „Latvijas Garantiju aģentūra” un valsts akciju sabiedrībā „Privatizācijas aģentūra”.

No kapitālsabiedrībām, kurās valsts **kapitāla daļu turētāja** ir **FM**, koplīgums kopš 2007.gada ir noslēgts valsts akciju sabiedrībā „Latvijas Hipotēku un zemes banka” un tās meitas sabiedrībā ar ierobežotu atbildību „Hipolīzings”. Valsts akciju sabiedrības „Latvijas Hipotēku un zemes banka” koplīguma izpildē problēmas šobrīd saistītas gan ar Atlīdzības likuma ierobežojumiem, gan samazināto budžetu. Pašreiz uzņēmumā notiek pārrunas ar arodorganizāciju par risinājumu atlīdzības normu piemērošanai. Akciju sabiedrība „Jelgavas siltumtīklu uzņēmums” ir iznomāta sabiedrībai ar ierobežotu atbildību „Fortum Jelgava”, kurā ir noslēgts koplīgums, kura izpildē problēmas nav novērotas.

IeM vienīgajā **kapitālsabiedrībā** – valsts sabiedrībā ar ierobežotu atbildību „Iekšlietu ministrijas poliklīnika” – koplīgums ir spēkā vairākus gadus. Tā darbība tika ierobežota pēc likuma „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009.gadā” pieņemšanas (galvenokārt skarot prēmiju un pabalstu izmaksu; šobrīd koplīgumā ir ietverti medicīnas pakalpojumu sniegšanas un darbinieku apmācības izmaksu atvieglojumi).

Kapitālsabiedrībās, kurās valsts **kapitāla daļu turētāja** ir **IZM**, koplīgums ir noslēgts valsts sabiedrībā ar ierobežotu atbildību „Tenisa centrs „Lielupe””, un problēmas tā izpildē nav radušās, jo koplīguma normas formulētas elastīgi – ar nosacījumu, ka tās tiek pildītas atbilstoši finansiālajām iespējām. Koplīgums ir noslēgts arī sabiedrībā ar ierobežotu atbildību „Latvijas Olimpiskā vienība”.

No kapitālsabiedrībām, kurās valsts **kapitāla daļu turētāja** ir **KM**, koplīgums ir noslēgts tikai valsts sabiedrībā ar ierobežotu atbildību “Latvijas Nacionālā opera” (turpmāk – LNO), kas šobrīd par koplīguma normu izpildi ir iesaistīta tiesas procesā. LNO simfoniskā orķestra mākslinieku neatkarīgā arodbiedrība bija iesniegusi prasību par koplīgumā paredzētā, bet pilnā apmērā neizmaksātā atlaišanas pabalsta piedziņu par labu saviem biedriem. LNO, izbeidzot darba attiecības ar šiem darbiniekiem, ņēma vērā likuma „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009.gadā” 5.panta otrās daļas 1.punktu, kurā noteikts, ka 2009.gadā valsts vai pašvaldības institūcijā netiek izmaksātas prēmijas un naudas balvas, netiek veikta materiālā

stimulēšana, un 11.pantu, kurā noteikts atlaišanas pabalsta apmērs 0,95 vai viena mēneša vidējas izpeļņas apmērā atkarībā no laika, kas nostrādāts pie attiecīgā darba devēja. Koplīgumā bija paredzēts lielāks atlaišanas pabalsta apmērs. Šobrīd šī tiesvedība vēl turpinās.

SM sniegtā informācija uzrāda, ka koplīgumi ir noslēgti divās trešdaļās kapitālsabiedrību, kurās tā ir valsts **kapitāla daļu turētāja**. Valsts akciju sabiedrībā „Latvijas dzelzceļš”, valsts akciju sabiedrībā „Latvijas Valsts ceļi” un akciju sabiedrībā „Pasažieru vilciens” ir spēkā koplīgumi, kuros saistībā ar Atlīdzības likumu grozījumi nav veikti. Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrība akciju sabiedrības „Pasažieru vilciens” vadībai ir norādījusi, ka arodbiedrībai ir nepieņemami, ka darba devējs vienpusēji atsakās no koplīguma saistību izpildes. Valsts akciju sabiedrībā „Latvijas Valsts radio un televīzijas centrs” saistībā ar normatīvo aktu regulējumu sadarbībā ar arodbiedrību ir izveidota darba grupa šobrīd spēkā esošā koplīguma grozījumu izstrādei. Pašlaik tās koplīguma normas, kas ir pretrunā Atlīdzības likumam, netiek piemērotas. Valsts akciju sabiedrības „Latvijas autoceļu uzturētājs” koplīgumā saistībā ar Atlīdzības likumu jau veikti grozījumi, paredzot, ka attiecīgajā laika periodā tiek piemērotas tikai tās sociālās garantijas, kas atļautas Atlīdzības likumā. Valsts akciju sabiedrībā „Latvijas Gaisa satiksme” šobrīd arī netiek piemēroti koplīguma noteikumi, kas ir pretrunā Atlīdzības likuma normām. Valsts akciju sabiedrībā „Latvijas Pasts” koplīgums ir spēkā, taču šobrīd notiek jauna koplīguma izstrāde, kurā tiks iekļauti noteikumi atbilstoši normatīvajiem aktiem. Koplīgums ir spēkā arī valsts akciju sabiedrībā „Starptautiskā lidosta „Rīga””, valsts akciju sabiedrībā „Elektronisko sakaru direkcija” un akciju sabiedrībā „Biķernieku kompleksā sporta bāze”.

Sakarā ar atlīdzības normatīvā regulējuma izmaiņām koplīgumu darbība ir apturēta valsts sabiedrībā ar ierobežotu atbildību „Latvijas Vēstnesis”, kurā valsts **kapitāla daļu turētāja** ir **TM**.

No **VidM** padotībā esošajām **kapitālsabiedrībām** vairākus gadus koplīgums ir spēkā ir tikai valsts sabiedrībā ar ierobežotu atbildību „Vides projekti”, un izmaiņas tajā sakarā ar Atlīdzības likuma pieņemšanu nebija jāveic.

Koplīgums ir noslēgts gandrīz visās kapitālsabiedrībās, kurās valsts **kapitāla daļu turētāja** ir **VM**. Paula Stradiņa klīniskajā universitātes slimnīcā koplīgums ir spēkā un šobrīd galvenokārt satur normatīvajos aktos iekļauto regulējumu, savukārt normu, kas paredzēja papildus atlīdzību vai sociālās garantijas, darbība apturēta uz 2010.gadu. Rīgas Austrumu klīniskajā universitātes slimnīcā, Bērnu klīniskajā universitātes slimnīcā, Traumatoloģijas un ortopēdijas slimnīcā, Aknīstes psihoneiroloģiskajā slimnīcā, Rīgas psihiatrijas un narkoloģijas centrā un Straupes narkoloģiskajā slimnīcā ir spēkā koplīgumi, kuros veikti grozījumi, lai nodrošinātu atbilstību Atlīdzības likuma regulējumam. Slimnīcā „Ģintermuiža” un Strenču psihoneiroloģiskajā slimnīcā pēc spēkā esošo koplīgumu grozīšanas saistībā ar Atlīdzības likumu tiek apsvērta iespēja par jauna koplīguma slēgšanu. Piejūras slimnīcā koplīgums tika slēgts atbilstoši normatīvo aktu prasībām, arī Daugavpils psihoneiroloģiskajā

slimnīcā ir spēkā koplīgums, kurā šogad samazinātas sociālas garantijas. Savukārt Nacionālajā rehabilitācijas centrā „Vaivari” normatīvo aktu prasības tiek ievērotas, neveicot grozījumus vairākus gadus spēkā esošajā koplīgumā.

Šobrīd valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās pastāv atšķirīgs regulējums attiecībā uz darbinieku iegūstamajiem labumiem.

Šobrīd uz lielāko daļu valsts un pašvaldību kapitālsabiedrību attiecas Atlīdzības likumā ietvertās normas. 2010.gada 1.janvārī stājās spēkā likuma „Par valsts un pašvaldību kapitāla daļām un kapitālsabiedrībām” grozījumi, ar kuriem šis likums tika papildināts ar pārejas noteikumiem, kas noteica subjektu loku, uz kuriem 2010. un 2011.gadā tiek attiecināti atlīdzības ierobežojumi, t.i., nedrīkst maksāt prēmijas un naudas balvas un veikt materiālo stimulēšanu, bet pabalsti izmaksājami saskaņā ar Atlīdzības likumu. Ņemot vērā, ka saistībā ar Atlīdzības likumā paredzētajiem atlīdzības ierobežojumiem varētu samazināties valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās nodarbināto motivācija uzlabot darba rezultātus un ka esošās krīzes apstākļos nepieciešams stimulēt tautsaimniecības attīstībai īpaši nozīmīgo kapitālsabiedrību nodarbinātos, MK 2010.gada 13.aprīlī pieņēma noteikumus Nr.378 „Noteikumi par kapitālsabiedrību sarakstu”, kuros noteiktas tās valsts un pašvaldību kapitālsabiedrības, publiski privātās kapitālsabiedrības, kā arī Latvijā reģistrētās kapitālsabiedrības, kurās visas kapitāla daļas pieder valsts kapitālsabiedrībai, pašvaldības kapitālsabiedrībai vai publiski privātai kapitālsabiedrībai, kuras atbilst likuma „Par valsts un pašvaldību kapitāla daļām un kapitālsabiedrībām” pārejas noteikumu 45., 46. un 47.punktā un MK 2010.gada 30.marta noteikumu Nr.311 „Noteikumi par valsts vai pašvaldību kapitālsabiedrību valdes locekļu skaitu, padomes un valdes locekļa, pašvaldības kapitāla daļu turētāja pārstāvja un atbildīgā darbinieka atlīdzību” 17.punktā minētajiem kvalifikācijas kritērijiem un kuras 2010. un 2011.gadā drīkst izmaksāt prēmijas, naudas balvas, pabalstus un veikt citu materiālo stimulēšanu. Šo kapitālsabiedrību kvalifikācijas kritēriji ir:

- 1) nav kavētu nodokļu maksājumu;
- 2) 2009.gadā peļņa bijusi lielāka par 500 000 latu vai peļņas nav bijis, bet zaudējumi plānoti, lai īstenotu attīstības (investīciju) programmu, un tie nav radušies valdes prettiesiskas darbības vai bezdarbības dēļ;
- 3) tiek konkurēts starptautiskajā vai vietējā tirgū;
- 4) netiek saņemta dotācija no valsts vai pašvaldību budžeta pamatfunkciju veikšanai;
- 5) darbojas transporta, enerģētikas, sakaru, mežsaimniecības vai ūdens apgādes nozarē.

Šiem kritērijiem atbilda šādas kapitālsabiedrības:

- 1) kapitālsabiedrību grupa „Latvijas dzelzceļš” (valsts akciju sabiedrība „Latvijas dzelzceļš”, sabiedrība ar ierobežotu atbildību „LDz Cargo”, sabiedrība ar ierobežotu atbildību „LDz ritošā sastāva serviss”, sabiedrība ar ierobežotu atbildību „LDz apsardze”, sabiedrība ar ierobežotu atbildību „LDz infrastruktūra”);

- 2) kapitālsabiedrību grupa „Latvenergo” (akciju sabiedrība „Latvenergo”, akciju sabiedrība „Augstsprieguma tīkls”, akciju sabiedrība „Sadales tīkls”);
- 3) valsts akciju sabiedrība „Latvijas valsts meži”;
- 4) valsts akciju sabiedrība „Latvijas Valsts radio un televīzijas centrs”;
- 5) valsts akciju sabiedrība „Starptautiskā lidosta „Rīga””;
- 6) akciju sabiedrība „Latvijas autoceļu uzturētājs”;
- 7) valsts akciju sabiedrība „Latvijas gaisa satiksme”;
- 8) valsts akciju sabiedrība „Latvijas Pasts”;
- 9) sabiedrība ar ierobežotu atbildību „Getliņi EKO”;
- 10) sabiedrība ar ierobežotu atbildību „Rīgas ūdens”.

3. Sociālo partneru viedoklis

Š.g. 1.aprīlī notikušajā DLTSA sēdē tika skatīts jautājums par koplīgumiem valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās. Pēc sēdes LDDK un LBAS iesniedza savu viedokli par problēmām un iespējamajiem risinājumiem jautājumā par atlīdzības regulējumu šajās kapitālsabiedrībās.

LBAS iesniegtie priekšlikumi paredzēja materiālās stimulēšanas, prēmiju, naudas balvu un pabalstu izmaksas valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās ierobežojumu atcelšanu un ierosināja neizstrādāt Atlīdzības likumā paredzēto likumprojektu par atalgojumu un sociālajām garantijām valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās.

LDDK norādīja uz to, ka saskaņā ar likumu „Par valsts un pašvaldību kapitāla daļām un kapitālsabiedrībām” valdes locekļu maksimāli iespējamā mēneša amatalga no š.g. 1.aprīļa valsts kapitālsabiedrībās var būt 2826 lati. LDDK uzskatīja, ka šādi nosacījumi attiecībā uz valdes atalgojumu neveicina uzņēmumu konkurētspēju un gadījumā, ja kapitālsabiedrību valdes locekļiem nebūs iespējama arī cita veida materiālā stimulēšana (prēmijas), sasniedzot labus darba rezultātus un īpašnieka izvirzītos mērķus, tiks radīti papildus riski uzņēmumu sekmīgas darbības nodrošināšanai.

Lai nodrošinātu uzņēmuma stratēģiskās vadības motivāciju uzņēmuma ilgtspējīgai attīstībai, pēc LDDK domām, atalgojuma līmenim jābūt adekvātam atbildības līmenim un pienākumiem, kā uzņēmumu ieguldījumam valsts tautsaimniecībā un nodokļu maksājumiem valsts budžetā. Taču šobrīd atalgojuma līmenis lielo valsts kapitālsabiedrību vadītājiem nav atbilstošs un nav konkurētspējīgs uzņēmumu starpā Baltijas valstu mērogā. Strādājot brīvā tirgus apstākļos, vairumam uzņēmumu jākonkurē ar līdzīgiem uzņēmumiem citās valstīs, un spēja konkurēt lielā mērā ir atkarīga no uzņēmuma vadītāju kompetencēm, profesionalitātes un motivācijas arvien labāku rezultātu sasniegšanā. Līdz ar to arī vadītāju atalgojumam jābūt konkurētspējīgam, uzsvēra LDDK.

LDDK norādīja uz pasaules praksi, kas liecina, ka uzņēmumos, kas savā darbībā cenšas ievērot Labas pārvaldības principus, ir izstrādāta skaidri saprotama atlīdzības sistēma, kas balstās uz amatu vērtēšanu. Amati atbilstoši to

atbildībai, nepieciešamajai kompetencei un ietekmei uz biznesa rezultātiem tiek sakārtoti līmeņos, un atalgojuma sistēma tiek veidota, izejot no augstāko vadītāju atalgojuma uz leju (t.i., atkarībā no uzņēmuma vadītāja atalgojuma lieluma tiek veidoti atalgojuma līmeņi arī visiem pārējiem amatiem uzņēmumā). LDDK iesniegtie secinājumi bija:

- 1) atalgojuma līmeni lielo, stratēģiski svarīgo valsts kapitālsabiedrību vadītājiem bija ļoti riskanti sasaistīt ar mēneša vidējās darba samaksas apmēru pēc statistikas datiem;
- 2) ir atbalstāms priekšlikums par kapitālsabiedrību nesalīdzināšanu ar valsts iestādēm;
- 3) lai LBAS panāktu koplīgumu izpildi kapitālsabiedrībās, pašreiz pieņemtie lēmumi būtu jāapstrīd Satversmes tiesā.

LDDK iesniegtie priekšlikumi bija:

- 1) nosakot atalgojuma līmeni lielo, stratēģiski svarīgo valsts kapitālsabiedrību vadītājiem, jāņem vērā tirgus pētījumu salīdzinošie dati (vismaz Baltijas mērogā);
- 2) šobrīd svarīgi ir likt uzsvaru uz atalgojuma mainīgo daļu atbilstoši uzņēmuma sasniegtajiem rezultātiem, tādējādi motivējot visa līmeņa darbinieku iesaisti uzņēmuma konkurētspējas palielināšanā un attīstībā;
- 3) koplīguma nosacījumi būtu jāattiecinā uz visiem darbiniekiem (t.sk., valdes locekļiem).

LBAS 2010.gada 18.jūnija atzinumā informatīvo ziņojumu pauda, ka ziņojumā pamatoti ir norādīts, ka koplīguma mērķis ir uzlabot darba attiecību kvalitāti un ka SDO uzskata, ka tieši šā brīža ekonomiskajos apstākļos koplīgumu darbību vēlams ne tikai nesašaurināt, bet tieši paplašināt, tomēr valdības un Saeimas rīcība, pieņemot Atlīdzības likumu, vērsta tieši pretēji - uz koplīgumu lomas samazināšanu. Koplīgumu ierobežošanas mēģinājumi iesākās jau ar likuma „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009.gadā” pieņemšanu. 2008.gada 18.decembrī LBAS vērsās pie Tiesībsarga ar lūgumu izvērtēt - vai šā likuma normas nav pretrunā ar vispārējiem tiesību principiem un Satversmi. Taču atbilde netika sniegta.

Šobrīd Atlīdzības likuma 3.panta trešajā daļā ir noteikts aizliegums koplīgumos paredzēt un izmaksāt citādu atlīdzību kā noteikta šajā likumā, savukārt 3.panta ceturtajā daļā noteikts izņēmums, ka koplīgumā var paredzēt atlīdzību tikai par:

- 1) darba dienas ilguma saīsināšanu vairāk par vienu stundu pirms svētku dienām;
- 2) vienu apmaksātu brīvdienu pirmajā skolas dienā sakarā ar bērna skolas gaitu uzsākšanu 1.— 4.klasē;
- 3) ne vairāk kā trīs apmaksātas brīvdienas sakarā ar stāšanos laulībā.

LBAS uzskata, ka šādas papildu atlīdzības iespējas ir orientētas un jauniem cilvēkiem, tādējādi gados vecāki vai jau precējušies strādājošie tiek diskriminēti, jo uz viņiem iespējams attiecināt tikai saīsinātas darba dienas nosacījumu.

LBAS norāda, ka pašreiz spēkā esošais regulējums nesamērīgi ierobežo Satversmē noteiktās strādājošo tiesības koplīgumos vienoties par labākiem nodarbinātības noteikumiem. Tādēļ 2010.gada 23.martā Saeimas Valsts pārvaldes un pašvaldības komisija tika aicināta atbalstīt LBAS priekšlikumu papildināt Atlīdzības likuma 3.panta ceturto daļu ar normu, kas dod tiesības koplīgumos vienoties par citām papildu sociālajām garantijām, to apmaksai neparedzot vairāk kā 10% no atalgojumam piešķirto līdzekļu apjoma. Lai arī Saeimas Juridiskajam birojam par šādu priekšlikumu iebildumu nebija, atbildīgā komisija to neatbalstīja.

LBAS uzskata, ka valsts iejaukšanās jau noslēgto koplīgumu izpildē ir biedrošanās brīvības pārkāpums³. SDO Biedrošanās brīvības komiteja ir uzsvērusi, ka valsts institūcijai piešķirtās finanšu pilnvaras nevar būt par iemeslu konkrētās institūcijas noslēgtā koplīguma neievērošanai un ka valsts institūciju finanšu pilnvaru īstenošana tādā veidā, kas liedz vai ierobežo tās noslēgto koplīgumu izpildi, neatbilst brīvo kolektīvo pārrunu principam.⁴

LBAS norāda, ka nav pieļaujami arī Ministru prezidenta vai ekonomikas ministra publiski norādījumi par to, kādiem būtu jābūt koplīguma nosacījumiem.

Vienlaicīgi LBAS pievienojas LDDK izteiktajam viedoklim par to, ka šobrīd pieņemtie lēmumi būtu jāapstrīd Satversmes tiesā.

LBAS nepiekrīt, ka dažāda apmēra un nosacījumu finansiālo ieguvumu sniegšanas regulējumam būtu jābūt vienotam visā publiskajā sektorā, neatkarīgi no koplīguma esamības. LBAS norāda, ka, ņemot vērā darbinieku tiesības veidot arodbiedrības, lai aizstāvētu savas tiesības, un koplīguma mērķi uzlabot darbinieku stāvokli, ir jānodrošina iespēja koplīguma ietvaros vienoties par dažādām sociālajām garantijām.

LBAS neuzskata Atlīdzības likumā paredzēto regulējumu par atbilstošu SDO noteiktajām tiesību normām, un uzskata, ka ir nepieciešams paplašināt to jautājumu loku, par kuru koplīgumos sociālie partneri var vienoties. LBAS norāda, ka lai īstenotu SDO ieteikumu paplašināt koplīgumu nozīmi, ir nepieciešams:

- 1) veikt grozījumus Atlīdzības likuma 3.panta ceturtajā daļā, paplašinot iespējas koplīgumos vienoties par papildu sociālām garantijām;
- 2) nodrošināt, ka darba koplīgumos paredzētās papildu sociālās garantijas tiek iekļautas darba devēja attaisnotajos izdevumos, tādējādi samazinot nodokļu slogu.

Informatīvā ziņojuma projekts tika skatīts 2010.gada 1.jūlija NTSP sēdē. Šajā sēdē tika nolemts (NTSP š.g. 1.jūlija sēdes protokola Nr.5 2.punkts):

1. Labklājības ministrijai precizēt informatīvā ziņojuma projektu, papildinot to ar LBAS viedokli pilnā apjomā.

³ ESF projekta „Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana” 4.2.aktivitātes „Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze” ES normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīzes 2010.gada marta ziņojums „Darba attiecību specifika publiskajā sektorā. Kolektīvās pārrunas un darba koplīgumi publiskajā sektorā”, 5.lpp.

⁴ Turpat., 10.lpp.

LMZino_020910; Informatīvais ziņojums par priekšlikumiem risinājumiem koplīgumos ietverto normu piemērošanai pašreizējos ekonomiskajos apstākļos

2. Labklājības ministrijai precizēt informatīvā ziņojuma sadaļā „Sociālo partneru viedoklis” LBAS ierosinājumu Nr.1, norādot, ka LBAS neiebilst pret valsts un kapitālsabiedrību menedžmenta materiālo stimulēšanu, iespējamām prēmijām, naudas balvām un pabalstiem, bet norādot, ka materiālā stimulēšana pieļaujama atbilstoši samērīguma principam.

3. Uzdot DLTSA divu mēnešu laikā:

- 1) izstrādāt likumprojektu par grozījumiem Atlīdzības likuma 3.panta ceturtajā daļā, paredzot iespējas sociālajiem partneriem koplīgumos vienoties par papildus sociālajām garantijām (to veidiem un piešķiršanas kritērijiem), kā arī nosakot saprātīgus ierobežojumus papildu sociālajām garantijām;
- 2) veikt juridisko analīzi un ietekmes uz valsts budžetu novērtēšanu par LBAS priekšlikumu noteikt, ka koplīgumos iekļautie darba devēja izdevumi pieskaitāmi attaisnotajiem izdevumiem.

2010.gada 7.jūlija atzinumā par 1.jūlija NTSP sēdē skatīto ziņojumu un tajā ietverto informāciju LDDK norādīja, lai nodrošinātu taisnīguma un samērīguma principu ievērošanu, valsts kapitālsabiedrību valdes locekļu iesaisti uzņēmuma konkurētspējas palielināšanā un attīstībā, ir jāpārskata šo kapitālsabiedrību atalgojuma un tā mainīgās daļas noteikšanas principi un darba koplīguma noteikumu ierobežošanas atcelšana normatīvajos aktos, līdz ar to izskatīšanai MK ir virzāms MK sēdes protokollēmuma projekts, kas paredzētu institūciju turpmāko rīcību saistībā ar ziņojumā minēto jautājumu risināšanu.

Lai izpildītu NTSP uzdevumu, š.g. 29.jūlijā DLTSA sēdē tika izskatīti abi jautājumi. Attiecībā uz grozījumiem Atlīdzības likumā LBAS pauda viedokli, ka pašlaik pret valsts pārvaldē strādājošajiem darbiniekiem ir vērojama diskriminācija attiecībā uz tiesībām vienoties par koplīguma saturu. Tādēļ, lai veicinātu koplīgumu noslēgšanu, ir jāparedz, ka darba devējs (šajā gadījumā valsts vai pašvaldības institūcija), vienojoties ar arodbiedrību, koplīgumā var paredzēt cita veida atlīdzību, piemēram, piemaksas, prēmijas, papildus atvaļinājumu, tomēr šādu papildus garantiju noteikšana nedod tiesības iestādei pieprasīt papildus finansējumu no valsts budžeta, tas ir, papildus garantijas nosakāmas esošā budžeta ietvaros. Papildus garantiju noteikšanai varētu atvēlēt ne vairāk kā 10% no atalgojuma fonda, neskarot darba samaksas apmēru.

Par šādu LBAS priekšlikumu FM gan pauda bažas par vienotas atlīdzības principa ievērošanas apdraudējumu, jo, ņemot vērā atšķirīgo finansējuma sadalījumu starp valsts un pašvaldību institūcijām, pastāv iespējamība, ka vieni valsts vai pašvaldību institūciju darbiniekiem tiks noteiktas lielākas sociālās garantijas kā citiem. Tomēr, LDDK pārstāve vērta uzmanību, ka disproporcija starp valsts vai pašvaldību institūciju algu fondiem pastāvēs neatkarīgi no jaunu sociālo garantiju noteikšanas. Vienoti atlīdzības principi nesniedz rezultātus ilgtermiņā, tādēļ darbinieku motivācijai un produktivitātes

veicināšanai svarīgi ir paredzēt tiesības esošā finansējuma ietvaros vienoties par attiecīgas naudas summas piešķiršanu vienam vai otram mērķim atbilstoši nepieciešamībai.

LM vērsa uzmanību, ka norādītajai procentu robežai jābūt izvērtētai un pamatotai. Līdz ar to iespējams panākt tūlītēju vienošanos pie nosacījuma, ja netiek norādīta precīza procentu robeža. Līdz ar to arī DLTSA dalībpusēs vienojās, ka ir jāizstrādā likumprojektu par grozījumiem Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 3.panta ceturtajā daļā, paredzot iespējas sociālajiem partneriem koplīgumos vienoties par papildus sociālajām garantijām (to veidiem un piešķiršanas kritērijiem, kā arī nosakot saprātīgus ierobežojumus papildu sociālajām garantijām) atbalstīt priekšlikumu par tiesībām darba koplīgumā paredzēt citas sociālās garantijas un/vai atvaļinājumus, nepārsniedzot X % no atalgojuma fonda esošā budžeta ietvaros.

DLTSA sēdē tika skatīts arī LBAS priekšlikums noteikt, ka koplīgumos iekļautie darba devēja izdevumi būtu pieskaitāmi attaisnotajiem izdevumiem. LBAS norādīja, ka atbrīvojums no uzņēmumu ienākuma nodokļa nomaksas būtu piemērojams koplīgumos paredzēto sociālās garantiju nodrošinājumam. Savukārt LDDK precizēja, ka minētais priekšlikums nav attiecināms uz valsts vai pašvaldību institūcijām. Savukārt Finanšu ministrija norādīja, ka neiespējami ir sniegt komentārus, līdz nav iesniegti precīzi priekšlikumi attaisnotajos izdevumos iekļaujamo izmaksu veidiem un to apmēriem. Tādēļ DLTSA nolēma, ka pusēm ir jāiesniedz priekšlikumi par minēto jautājumu. Atbilstoši šim lēmumam 2010.gada 6.augustā LDDK savā vēstulē ierosināja, ka darba devēja attaisnotajos izdevumos būtu iekļaujami:

- 1) darbinieku finansiālās līdzdalības uzņēmumā (organizācijā) ieviešanas (administratīvie) izdevumi;
- 2) apmācību izdevumi;
- 3) piemaksas, kas ir lielākas par Darba likumā noteikto (par nakts darbu, virsstundu darbu) apmēru;
- 4) pabalsti (atlaišanas, bērnu, kāzu u.c.);
- 5) finansiālā palīdzība, kas sniegta sakarā ar nelaimes gadījumu darbā;
- 6) darbinieku veselības apdrošināšanas izdevumi;
- 7) palīdzība, darbinieku bērniem skolas gaitas uzsākot;
- 8) dāvanas nozīmīgās darba un dzīves jubilejās;
- 9) apdrošināšanas prēmijas, kuras pārsniedz normatīvajos aktos noteikto apmēru;
- 10) materiālā palīdzība.

Vienlaikus LDDK norādīja, ka koplīgumos tiek paredzēti papildpensiju apdrošināšanas (dzīvības apdrošināšana ar uzkrājumu) prēmiju maksājumi. Saskaņā ar likumu „Par uzņēmumu ienākuma nodokli” darba devēja iemaksas par dzīvības apdrošināšanu ar uzkrājumu iekļauj saimnieciskās darbības izmaksās. Pamatojoties uz likuma „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” 8.pantu, no maksātāja (darba ņēmēja) ienākumiem, par kuriem maksā algas nodokli,

izslēdz privātajos pensiju fondos vai apdrošināšanas sabiedrībās iemaksātās dzīvības apdrošināšanas (ar līdzekļu uzkrāšanu) prēmiju summas, kuras kopā nepārsniedz 10% no maksātājam aprēķinātās bruto darba samaksas, bet ne vairāk kā 300 latus gadā. Praksē ir bijuši gadījumi, kad darbinieks ir ilgstoši slimojis vai bijis bērna kopšanas atvaļinājumā, tāpēc apdrošināšanas iemaksas pārsniedz 10% no bruto darba samaksas, bet nepārsniedz 300 latus. Ņemot vērā, ka par šo periodu, kad darbinieks nav strādājis attaisnojošu iemeslu dēļ, viņam ir piešķirts slimības pabalsts vai pabalsts sakarā ar bērna kopšanu, viņa faktiskie bruto ieņēmumi ir lielāki un 10% ierobežojums nav pārsniegts. Likums "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" un likums „Par valsts sociālo apdrošināšanu” nosaka minētās summas aplikēt ar algas nodokli, nenosakot minimālo sliekšni par maksājumiem tajos gadījumos, ja darbiniekam nav aprēķināta darba samaksa.

Ja darbinieks dažādu iemeslu dēļ pārtrauc darba attiecības ar darba devēju pirms iestāties apdrošināšanas līguma termiņš, tad viņam zūd tiesības saņemt apdrošināšanas prēmiju summas, bet ieturēto algas nodokli (iedzīvotāju ienākuma nodokli un sociālās apdrošināšanas iemaksas) vairs nav tiesības atgūt. Apdrošināšanas prēmiju izmaksas brīdī apdrošināšanas kompānija arī ietur iedzīvotāju ienākuma nodokli, kā rezultātā iedzīvotāju ienākuma nodoklis daļēji tiek samaksāts divas reizes. Līdz ar to likumā „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” nav ievērots samērīguma princips.

Saskaņā ar likumu „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” un likumu „Par valsts sociālo apdrošināšanu” atļaušanas pabalsti tiek aplikti ar algas nodokli, līdz ar to šīs darba devēju izmaksas ņem vērā, gan nosakot bezdarbnieka pabalstu, gan pensijas lielumu, bet faktiski darba ņēmējs jau vairs nav darba attiecībās ar darba devēju.

Tādēļ LDDK uzskata – ja par koplīgumos paredzētiem izdevumiem būtu atļauts koriģēt darba devēja aplikamo ienākumu – palielinot par šīm summām aplikamo ienākumu, tad šīs summas nevajadzētu personificēt un aplikēt ar algas nodokli.

4. Secinājumi un priekšlikumi

Ņemot vērā iepriekš minēto, secināms, ka, pirmkārt, ir atšķirīgi viedokļi par to, kā šobrīd ir piemērojamas to koplīgumu, kas noslēgti pirms Atlīdzības likuma stāšanās spēkā, nav grozīti un paredz augstāku darbinieku aizsardzības līmeni, nekā noteikts normatīvajos aktos, normas.

No vienas puses saskaņā ar Civillikuma 1587.pantu tiesīgi noslēgts līgums uzliek līdzējam pienākumu izpildīt apsolīto, un ne darījuma sevišķais smagums, ne arī vēlāk radušās izpildīšanas grūtības nedod vienai pusei tiesību atkāpties no līguma, kaut arī atlīdzinot otram zaudējumus. Tādējādi līgumos paredzētais būtu jāpilda. No otras puses likumdevēja vēlme, pieņemot Atlīdzības likumu, bija sakārtot atlīdzības sistēmu, lai nākotnē padarītu to caurskatāmu, apvienojot vienā likumā visus noteikumus, kas attiecas uz valsts darbā

strādājošo darba samaksu un sociālām garantijām; būtiski samazināt pastāvošo darba samaksas sistēmu skaitu un kopumā darba samaksas sistēmu valstī padarīt vienkāršāku un saprotamu. Šā likuma mērķis bija panākt taisnīgu un vienlīdzīgu regulējumu, kas neradītu iespēju vienām valsts institūcijām sniegt strādājošajiem plašāku sociālo garantiju apjomu. Formāli skatot – visiem valsts pārvaldē nodarbinātajiem ir viens darba devējs – valsts, kas tiek finansēta no nodokļu maksātāju līdzekļiem. Tādēļ tiek noteiktas atalgojuma skalas un vienoti atlīdzības izmaksas principi visām valsts pārvaldes iestādēm. Tādējādi nebūtu pamatota dažāda apmēra un nosacījumu finansiālo ieguvumu sniegšana (piemēram, darba zaudēšanas gadījumā dažādās valsts pārvaldes iestādēs). Šim regulējumam būtu jābūt vienotam – neatkarīgi no koplīguma esamības.

Tomēr aktuāls ir jautājums par kolektīvo pārrunu robežām publiskajā sektorā. Atbilstoši Satversmes 108.pantam, SDO 1978.gada konvencijai Nr.151 „Darba attiecību (valsts dienests) konvencija” un SDO 1981.gada konvencijai Nr.154 „Konvencija par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu”, kas Latvijai ir saistošas, strādājošajiem ir tiesības slēgt koplīgumu, arodbiedrībām ir tiesības piedalīties koplīguma satura noteikšanā, un dalībvalstīm ir jāveicina koplīgumu noslēgšana. Eksperti⁵ ir atzinuši, ka starptautiskās tiesību normas valdībai ļauj noteikt limitus kolektīvajām pārrunām jautājumos par darba samaksu publiskajā sektorā. Tādējādi var uzskatīt, ka jau šobrīd Atlīdzības likumā paredzētais regulējums attiecībā uz koplīgumos paredzamajiem papildus labumiem darbiniekiem, ir atbilstošs Latvijai saistošajām tiesību normām. Tomēr, ņemot vērā diskusijas gan MK, gan NTSP, gan DL TSA ietvaros, būtu nepieciešams pārskatīt to sociālo garantiju loku un apjomu, par kuru partneri sociālā dialoga ietvaros var vienoties. Tas nozīmē, ka, pirms grozījumu Atlīdzības likumā skatīšanas valdībā, NTSP sēdē būtu jāvienojas par procenta apmēru, ko no atalgojuma fonda darba devējs var atvēlēt papildus garantijām. Protams, likumā jāietver noteikums, ka papildus garantijas nosakāmas esošā budžeta ietvaros. LM ir paredzējusi iesniegt informatīvo ziņojumu skatīšanai un lēmuma pieņemšanai attiecībā uz grozījumu Atlīdzības likuma 3.pantā NTSP 2010.gada 9.septembra sēdē

Savukārt, ņemot vērā to, ka DL TSA ir apkopojusi priekšlikumus no sociālajiem partneriem par attaisnotajos izdevumos iekļaujamo izmaksu veidiem un to apmēriem un to, ka tas tiešā veidā skar valsts budžetu, nepieciešams FM vērtējums un NTSP viedoklis par šo jautājumu, lai tālāk lemtu par grozījumiem normatīvajos aktos.

Otrkārt, attiecībā uz darba strīdiem, kas saistībā ar koplīgumu normu izpildi šobrīd jau tiek skatīti tiesā, darba devējiem atbilstoši likuma „Par tiesu varu” 16.pantam būs jāizpilda likumīgā spēkā stājušies tiesas spriedumi.

⁵ ESF projekta „Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana” 4.2.aktivitātes „Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze” ES normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīzes 2010.gada marta ziņojums „Darba attiecību specifika publiskajā sektorā. Kolektīvās pārrunas un darba koplīgumi publiskajā sektorā”, 5.lpp.

LMZino_020910; Informatīvais ziņojums par priekšlikumiem risinājumiem koplīgumos ietverto normu piemērošanai pašreizējos ekonomiskajos apstākļos

Saskaņā ar šā likuma 16.panta ceturto daļu šādam spriedumam ir likuma spēks, visiem tas ir obligāts un pret to jāizturas ar tādu pašu cieņu kā pret likumu.

Labklājības ministrs

U.Augulis

02.09.2010. 14:58
I.Vjakse, 67021570
Ineta.Vjakse@lm.gov.lv
8799