

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

SATURA RĀDĪTĀJS

Ievads.....	4
1. Koplīgumu tiesiskais regulējums	5
1.1. Latvijas normatīvie akti	6
1.2. SDO konvencijas un rekomendācijas	9
2. Esošās situācijas raksturojums	10
3. Sociālo partneru viedoklis.....	22
4. Secinājumi un priekšlikumi.....	24
Pielikums. Koplīgumi valsts pārvaldē Bulgārijā, Vācijā, Polijā, Somijā	

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 ietverto 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 ietverto 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.

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 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 telefonaptauju.

1. Koplīgumu 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 darba devēja un darbinieku vajadzībām un 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 var ietekmēt arī neregistrētās nodarbinātības izplatību.

SDO uzsver, ka, regulējot darba laika un darba samaksas jautājumus, koplīgums nodrošina lielāku elastību darba attiecībās, kas kāpina darba 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 ekonomiskajos apstākļos koplīgumu darbību vēlams ne tikai nesašaurināt, bet tieši paplašināt.

Koplīgumu tiesiskais regulējums ietverts galvenokārt Latvijas Republikas Satversmē (turpmāk – Satversme) un Darba likumā, kā arī Latvijai juridiski saistošajos starptautisko tiesību instrumentos, it 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.pants paredz, 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 noteikšanā, 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 ceturtā daļa noteic, 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.pants noteic, ka strīdus, kas saistīti ar koplīgumu, izšķir izlīgšanas komisija. Ja tajā netiek panākta vienošanās, likuma 26.pants paredz tiesību strīdu izšķiršanu 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 tiešās un pastarpinātās pārvaldes iestādēs, pašvaldībās, MK, 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, valsts dibinātās augstskolās, to un valsts zinātniskajos institūtos, plānošanas reģionos, publiskajos nodibinājumos, kā arī tiesu un prokuratūras darbiniekiem, ostu valžu locekļiem un ārstniecības personām, kas nodarbinātas pašvaldību iestādēs un valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās, sniedzot no valsts vai pašvaldību budžetiem apmaksātus veselības aprūpes pakalpojumus.

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 regulējošiem 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 (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 piektā daļa noteic, 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 (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 (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 (darbinieka) nosūtīšanu veikt veselības pārbaudi,

e) likumā vai Ministru kabineta noteikumos paredzētajos gadījumos izmaksā atlīdzību, lai varētu ievērot darba aizsardzības prasības vai veikt darba aizsardzības pasākumus;

6) likumā un Ministru kabineta 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 Eiropas Savienības vai tās dalībvalsts institūcijām, maksā par to amatpersonu

(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. SDO 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 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.pants nosaka ikviena darbinieka un darba devēja tiesības veidot organizācijas pēc saviem ieskatiem un bez iepriekšējas atļaujas saņemšanas. Konvencijas 9.pants paredz iespēju 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”**, kas precizē, kā ir veicamas pārrunas, noslēdzams, pārskatāms un atjaunojams koplīgums, kā arī paskaidro jautājumus par koplīguma saistošo raksturu un strīdu risināšanu.

1951.gada **rekomendācija Nr.92 „Par samierināšanu un arbitrāžu”** paredz, ka darba devēju un darbinieku darba strīdu risināšanai jābūt pieejamai brīvprātīgas samierināšanas procedūrai, kas pielāgota nacionālajiem apstākļiem. Rekomendācija noteic, ka, risinot strīdus ar samierināšanas metodi, pusēm jābūt vienlīdzīgi pārstāvētām.

30 gadus pēc konvencijas Nr.98 pieņemšanas, tika izstrādāta 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.pants paredz publiskajā sektorā strādājošo organizāciju neatkarību no publiskām institūcijām, tām noteikta aizsardzība pret šo institūciju jebkādu iejaukšanos to dibināšanā, darbībā vai pārvaldē.

1978.gada **rekomendācija Nr.159 „Par darba attiecībām (valsts dienests)”** paredz, 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 konvencijas 1.pantu konvencijā ietverta garantiju attiecināšanu uz bruņotajiem spēkiem un policiju noteic katra dalībvalsts pati. Konvencijā noteikts, ka valsts normatīvie akti vai prakse var paredzēt specifiskus šīs konvencijas piemērošanas noteikumus attiecībā uz valsts pārvaldi. No konvencijas 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.pants paredz, ka veicami pasākumi, lai:

- 1) koplīgumi būtu iespējami visām darbinieku 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 (vai 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 7.pantā noteikts, ka ir veicamas konsultācijas ar sociālajiem partneriem par nepieciešamajiem kolektīvās pārrunas veicinošiem un atbalstošiem pasākumiem.

2. Esošās situācijas raksturojums

Uz attiecībām privātajās tiesībās tiek piemērots tiesību princips „atļauts ir viss, kas nav aizliegts”, savukārt publiskajās tiesībās tiek piemērots princips – „aizliegts ir viss, kas nav atļauts”. Tomēr nemitīgi ir notikusi diskusija par to, vai attiecībā uz koplīgumu slēgšanu publiskajā sektorā 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, līdz ar to koplīgums ir privāttiesisks līgums. Tomēr publiskajā sektorā valsts ir darba devējs, kas slēdz ar darbinieku pārstāvjiem darba koplīgumu, līdz ar to ir jāvērtē normatīvajos aktos ietvertos noteikumus, kas paredz tiesības vai ierobežojumus valstij tādus slēgt.

Līdz Atlīdzības likuma spēkā stāšanās brīdim nevienā normatīvajā aktā nebija strikti noteikts tas jautājumu loks un sociālo garantiju apjoms, par kuru sociālā dialoga ietvaros publiskā sektora darbinieki un darba devēji koplīgumā var vienoties, un – vai vispār var vienoties. Tādēļ arodbiedrības un darba devēji uzskatīja, ka koplīgumus var slēgt arī publiskajā sektorā un tie ir jāievēro. Savukārt Valsts kontrole puda viedokli, ka koplīgumu slēgšana publiskajā sektorā nav pieļaujama. Piemēram, Valsts kontrole savā revīzijas ziņojumā par Satversmes tiesas 2008.gada finanšu pārskata sagatavošanas pareizību norādījusi, ka Satversmes tiesa, koplīgumā paredzot iespēju piešķirt pabalstus tiesu resora amatpersonām, nav ievērojusi to, ka šādu iespēju neparedz nedz likums „Par tiesu varu”, nedz citi normatīvie akti.

Šī gada 1.janvārī spēkā stājās Atlīdzības likums, kura mērķis ir panākt, ka valsts un pašvaldību institūcijās amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanā tiek ievēroti līdzvērtīgi nosacījumi. Tomēr, lai gan ir pieņemts jauns normatīvais akts attiecībā uz dažādu pabalstu, piemaksu un citu sociālo garantiju piešķiršanu amatpersonām (darbiniekiem), ņemot vērā ekonomisko situāciju, likumdevējs ir paredzējis Atlīdzības likuma pārejas noteikumus virkni ierobežojumu attiecībā uz prēmiju, pabalstu izmaksu 2010. un 2011.gadā. Tāpat likumā tika paredzēti ierobežojumi attiecībā uz koplīguma saturu publiskajā sektorā.

Daudzi darba devēji uzskatīja, ka koplīguma normas, kas ir pretrunā jaunā Atlīdzības likuma normām, automātiski zaudē savu 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 gadījumā, kad sociālā dialoga ietvaros puses ir vienojušās par koplīguma saturu, kas uzlabo darbinieku tiesisko stāvokli, valsts nav tiesīga iejaukties.

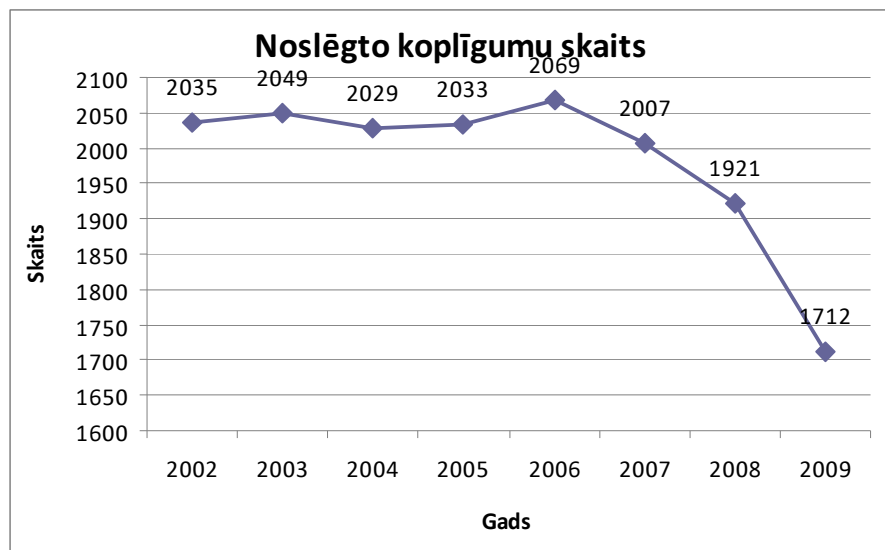
Institūcijas ir risinājušas dažādi koplīguma ievērošanas jautājumus – daļa spēja savstarpēji vienoties un apturēja koplīgumu normu, kas regulē darba samaksas un sociālo garantiju jautājumus, darbību uz 2010.gadu vai uz 2010. un 2011.gadu, citi – grozīja vai izslēdza šīs normas. Dažas iestādes izvēlējās negrozīt koplīguma normas, un bija arī tādas, kas vispār izbeidza koplīguma darbību. Vairākos gadījumos arodbiedrības nav piekritušas darba devēju priekšlikumiem izmaiņām koplīgumu normās, un, nespējot panākt vienošanos, puses spiestas risināt domstarpības atbilstoši Darba strīdu likumā noteiktajam.

Turklāt vairāki individuālie tiesību strīdi par koplīguma normu izpildi šobrīd tiek risināti ar tiesas palīdzību.

Koplīgumu izplatība un saturiskie aspekti

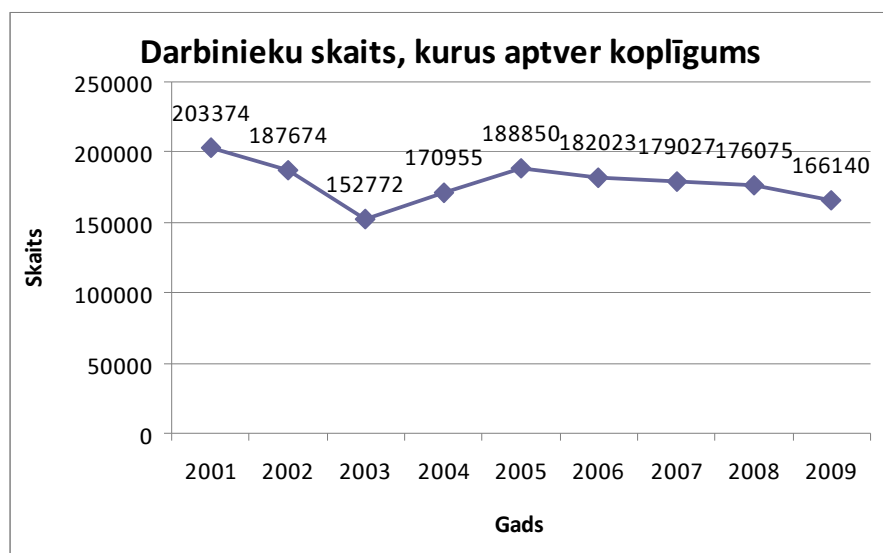
Atbilstoši LBAS sniegtajai informācijai uz 2010.gada 1.janvāri tās dalīborganizācijās (21 nozaru arodbiedrībā) noslēgti 1712 koplīgumi. Kopējais strādājošo skaits uzņēmumos, kuros ir LBAS sastāvā esošās arodbiznesorganizācijas, ir 198 461. Ar noslēgtiem koplīgumiem ir aptverti 80% LBAS sastāvā ietilpstošo arodbiznesorganizāciju 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 ģenerālvienošana 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 Darba likumā noteiktās, un piemaksas, kas nav paredzētas Darba likumā	128
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	221

iespēju principa ievērošana	
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 skaits, kuros noteikts, ka darbinieki saņem papildus atvaļinājumus (piem., bērna piedzimšanas gadījumā, tuvinieka nāves gadījumā u.c.)	58%
Koplīgumu skaits, kuros noteiktas piemaksas, kas ir augstākas kā Darba likumā noteiktās, un piemaksas, kas nav paredzētas Darba likumā	6%
Koplīgumu skaits, kuros noteiktas prēmijas, cita veida atlīdzība saistībā ar darbu (piem., apmaksāti telefona rēķini, transports, pusdienas, medicīnas pakalpojumi, veselības apdrošināšana, papildpensija u.c.)	10%
Koplīgumu skaits, kuros noteikts summētais darba laiks	6%
Koplīgumu skaits, kuros noteikts, ka darbiniekiem tiek apmaksātas mācības (pašu darbinieku izvēlēti kursi, studijas augstskolā)	5%
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.)	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 koplīguma normas netiek pildītas.

Savukārt koplīgumu izplatība ministriju padotības institūcijās atainota 3.tabulā.

3.tabula. Koplīgumu izplatība ministriju padotības institūcijās

Nr. p.k.	Ministrija	Padotības institūciju skaits	Padotības institūciju skaits (izņemot kapitāl-sabiedrība	Padotības institūciju skaits (izņemot kapitāl-sabiedrība	Padoto kapitāl-sabiedrību skaits	Padoto kapitāl-sabiedrību skaits, kurās ir spēkā
----------	------------	------------------------------	--	--	----------------------------------	--

LMZino_020610; Informatīvais ziņojums par priekšlikumiem risinājumiem koplīgumos ietverto normu piemērošanai pašreizējos ekonomiskajos apstākļos

			s)	s), kurās ir spēkā koplīgums		koplīgums
1.	AM	5	5	0	-	-
2.	ĀM	1	1	0	-	-
3.	EM	12	6	0	6	4
4.	FM	10	5	2	5	2
5.	IeM	9	8	1	1	1
6.	IZM	105	96	n	9	2
7.	KM	49	33	7	16	1
8.	LM	12	11	7	1	0
9.	RAPLM	1	1	0	-	-
10.	SM	20	5	1	15	10
11.	TM	14	11	1	3	0
12.	VidM	10	7	6	3	1
13.	VM	25	11	6	14	12
14.	ZM	25	13	0	11	0
	Kopā:	298	213	31	84	33

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 iestādēs un uzņēmumos, kurās nodarbināti LVPUFDA biedri, koplīgumu darbība 2010.gadā ir apturēta.

Aptaujājot ministriju padotības institūcijas, tika konstatēts, ka pēc normatīvo aktu grozījumiem pagājušajā gadā padotības institūcijās koplīgumu pārklājums un to piemērošanas prakse ir atšķirīga.

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

No 2007.gada koplīgumi ir spēkā **FM padotībā** esošajos 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 koplīgumam ir nozīme papildatvaļinājumu, darba aizsardzības un sociālo garantiju noteikšanā.

No **IeM padotībā** esošajām iestādēm koplīgums ir spēkā tikai Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldē, kas noslēgts 2008.gadā, un lielākā daļa tā normu netiek piemērotas, jo ir pretrunā ar Atlīdzības likumu. Tomēr šīs normas koplīgumā 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”, Emiļa 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 darbaspēju ekspertīzes ārstu valsts komisijā, taču tā darbība līdz ar normatīvo aktu grozījumiem ir ievērojami sašaurināta. No pieciem valsts sociālās aprūpes centriem šobrīd koplīgumi ir spēkā trijos. Līdz ar filiāļu apvienošanu valsts sociālās aprūpes centrā „Rīga” ir spēkā seši koplīgumi (nav noslēgts tikai vienā filiālē), līdz ar to 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 „Civīlās 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 to izpildē uz šo brīdi 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 institūcijās. 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 institūcijās 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 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 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 tā 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 neizmaksu. 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 to, ka akciju sabiedrības „Sadales tīkls” un „Augstsprieguma tīkls” ir akciju sabiedrības, kuru kapitāla daļas pieder akciju sabiedrībai „Latvenergo”, tās neatbilst iepriekš minētajā likumā noteiktajam valsts kapitālsabiedrības statusam un tādēļ uz tām nav attiecināmas likuma „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009.gadā” normas. Līdz ar to koncerna ietvaros tika pārkāpts sociālā taisnīguma, vienlīdzīgas attieksmes princips, jo mātes

sabiedrībā koplīgumā paredzēto atlaišanas pabalstu izmaksa ar likumu „Par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību 2009.gadā” tika ierobežota.

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 uzņēmumā 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, kas noteic, ka 2009.gadā valsts vai pašvaldības institūcijā netiek izmaksātas prēmijas un naudas balvas, netiek veikta materiālā stimulēšana, un 11.pantu, kas noteica atlaišanas pabalsta apmēru 0,95 vai viena mēneša vidējas izpeļņas apmērā atkarībā no laika, kas nostrādāts pie attiecīgā darba devēja. Koplīgums tobrīd paredzēja lielāku atlaišanas pabalstu apmēru. Šobrīd 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 sociālās garantijas. Savukārt Nacionālajā rehabilitācijas centrā „Vaivari” normatīvo aktu prasības tiek ievērotas, neveicot grozījumus vairākus gadus spēkā esošajā koplīgumā.

Tomēr, lai gan kapitālsabiedrību skaits ir diezgan liels, šobrīd pastāv atšķirīgs regulējums attiecībā uz darbinieku iegūstamajiem labumiem.

Uz lielāko daļu kapitālsabiedrību attiecas Atlīdzības likumā ietvertās normas. Taču 2010.gada 1.janvārī stājās spēkā likuma „Par valsts un pašvaldību kapitāla daļām un kapitālsabiedrībām” grozījumi, ar kuriem 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 to, 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”. Šajos noteikumos 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.

Apstiprinātie kritēriji ir šādi:

- 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 atbilst 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

2010.gada 1.aprīlī notika DLTSA sēde, kuras laikā tika izskatīts jautājums par darba koplīgumiem valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās. Pēc sēdes LDDK un LBAS iesniedza savu viedokli par problēmām un iespējamajiem risinājumiem šajā jautājumā. Šobrīd sociālajiem partneriem ir atšķirīga nostāja jautājumā par atlīdzības regulējumu valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās.

LBAS iesniegtie priekšlikumi paredz materiālās stimulēšanas, prēmiju, naudas balvu un pabalstu izmaksas valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās ierobežojumu atcelšanu darbiniekiem un to attiecināšanu uz padomes un valdes locekļiem, un ierosina neizstrādāt Atlīdzības likumā paredzēto likumprojektu par atalgojumu un sociālajām garantijām valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās.

LBAS ierosina:

- 1) izteikt likuma „Par valsts un pašvaldību kapitāla daļām un kapitālsabiedrībām” pārejas noteikumu 44.punktu šādā redakcijā:
 „44. 2010. un 2011.gadā valsts kapitālsabiedrības, pašvaldības kapitālsabiedrības, publiski privātas kapitālsabiedrības, kā arī Latvijā reģistrētā kapitālsabiedrības, kurā visas kapitāla daļas pieder valsts kapitālsabiedrībai, pašvaldības kapitālsabiedrības vai publiski privātai kapitālsabiedrības valdes loceklim, padomes loceklim, kapitāla daļu turētāja pārstāvim un atbildīgajam darbiniekam nemaksā prēmijas un naudas balvas, neveic materiālo stimulēšanu, bet pabalstus izmaksā saskaņā ar Atlīdzības likumu, izņemot šo pārejas noteikumu 45.punktā minēto gadījumu. Minētie ierobežojumi nav attiecināmi uz šādās kapitālsabiedrībās nodarbinātajiem darbiniekiem.”;
- 2) izteikt likuma „Par valsts un pašvaldību kapitāla daļām un kapitālsabiedrībām” pārejas noteikumu 47.punktu šādā redakcijā:
 „47. Prēmijas, naudas balvas, citas materiālās stimulēšanas, kā arī pabalstu izmaksas apmēru un kārtību kapitālsabiedrību valdes locekļiem ne vēlāk kā līdz 2010.gada 6.aprīlim nosaka Ministru kabinets.”;
- 3) izslēgt Atlīdzības likuma pārejas noteikumu 2.punkta otro daļu, kas paredz, ka:
 “līdz 2010.gada 31.martam Ministru kabinets izstrādā un iesniedz Saeimai likumprojektus par atalgojumu un sociālajām garantijām valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās, publiski privātajās kapitālsabiedrībās un kapitālsabiedrībās, kurās valsts, pašvaldības vai publiski privātajai kapitālsabiedrībai pieder visas kapitāla daļas, kā arī privāto tiesību

juridiskajās personās, kuras pilda valsts budžeta pārvaldes uzdevumus vai saņem valsts budžeta vai pašvaldību budžetu līdzekļus”.

LDDK norāda 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 latī. LDDK uzskata, 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.

LDDK, izskatot iepriekšminētos LBAS priekšlikumus, secinājusi, ka to atbalstīšanas gadījumā valdes līmeņa vadītāju atalgojums var kļūt nekonkurētspējīgāks pat viena uzņēmuma ietvaros, jo, pielāgojot koplīguma nosacījumus tikai darbiniekiem un paredzot tajā izmaksājamas prēmijas, piemaksas, pabalstus, zemāka līmeņa darbinieku atalgojums ievērojami pieaugs un kļūs neadekvāts pret valdes atalgojumu. Šāds priekšlikums neveicināšot atalgojuma taisnīguma nosacījuma nodrošināšanu, kas ir viens no atalgojuma sistēmas pamatiem.

Lai nodrošinātu uzņēmuma stratēģiskās vadības motivāciju uzņēmuma ilgtspējīgai attīstībai, pēc LDDK domām, atalgojuma līmenim jābūt adekvātam atbildības līmenim un pienākumiem šajos amatos, kā arī labi darbojošos 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, uzsver LDDK.

LDDK norāda 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). Šādā gadījumā tiktu ignorēti būtiski uz atalgojumu attiecināmi Labas pārvaldības principi - objektivitāte, samērīgums un iekšējais taisnīgums, kā arī likvidēta jebkāda uzņēmuma vadītāju motivācija veicināt uzņēmuma attīstību un sasniegt maksimāli labus darbības rezultātus.

LDDK iesniegtie secinājumi ir:

- 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) jāņem vērā, ka, virzot LBAS priekšlikumu, radīsies absolūta pretruna pašreiz noteikto uzņēmuma vērtēšanas kritēriju izpildē, jo var rasties absurda situācija, kad kāda kapitālsabiedrība nav MK apstiprinātajā sarakstā par iespēju izmaksāt prēmijas, pabalstus u.c. attiecīgi valdes locekļiem nekas tāds nebūs paredzēts, bet darbiniekiem prēmijas tiks maksātas;
- 4) lai LBAS panāktu koplīgumu izpildi kapitālsabiedrībās, pašreiz pieņemtie lēmumi būtu jāapstrīd Satversmes tiesā.

LDDK iesniegtie priekšlikumi ir:

- 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, arī valdēm (īpaši, ja valdes locekļiem ir darba līgumi un līdz ar to - darbinieka statuss).

4. Secinājumi un priekšlikumi

Ņemot vērā iepriekš minēto, secināms, ka, pirmkārt, ir atšķirīgi viedokļi par to, kā šobrīd ir piemērojamas to koplīgumu normas, kas noslēgti pirms Atlīdzības likuma spēkā stāšanās, nav grozīti un paredz augstāku darbinieku aizsardzības līmeni, nekā normatīvajos aktos ir noteikts. 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. Tas nozīmē, ka līgumos paredzētais būtu jāpilda. Taču no otras puses likumdevēja vēlme, pieņemot Atlīdzības likumu, bija sakārtot atlīdzības sistēmu, lai nākotnē padarītu atlīdzības sistēmu 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. Pieņemot likumu, vēlme bija panākt taisnīgu un vienlīdzīgu regulējumu, kas neradītu iespēju vienām valsts institūcijām sniegt darbiniekiem plašāku sociālo garantiju apjomu. Ņemot vērā to, ka šajā jautājumā saduras privāttiesību un publisko tiesību normas, būtu nepieciešams autoritatīvs tiesas un tiesību zinātņu ekspertu viedoklis. Tomēr,

formāli skatoties, visiem valsts pārvaldes darbiniekiem ir viens darba devējs – valsts, kas tiek finansēta no nodokļu maksātāju līdzekļiem, kādēļ arī tiek noteiktas algu skalas un vienoti algu izmaksas principi valsts pārvaldes iestādēm ar dažāda veida specifiku. Tātad nebūtu pamatota dažāda apmēra un nosacījumu finansiālo ieguvumu sniegšana, piemēram, darba zaudēšanas gadījumā dažādās valsts pārvaldes iestādēs, šim regulējumam būtu jābūt vienotam neatkarīgi no tā, vai ir noslēgts koplīgums, vai nav.

Otrkārt, aktuāls ir jautājums par kolektīvo sarunu robežām publiskajā sektorā. Eksperti¹ atzīst, ka starptautiskās tiesību normas valdībai ļauj noteikt limitus kolektīvajām pārrunām jautājumos par darba samaksu publiskajā sektorā. Tādēļ var uzskatīt, ka jau šobrīd Atlīdzības likumā paredzētais regulējums attiecībā uz koplīgumos paredzamajiem papildus labumiem darbiniekiem, ir atbilstošs Latvijai saistošām tiesību normām. Vienīgais diskusiju objekts šajā sakarā varētu būt, vai ir iespējams un nepieciešams paplašināt jautājumu loku, par kuru sociālie partneri var vienoties koplīgumos. Diskutējot, ir jāievēro tas, lai koplīgumu sniegtais garantiju apjoms neveicinātu situācijas, kādas bija vērojamas līdz šim, piemēram, viena līmeņa dažādās institūcijās vienādos amatos strādājošie darbinieki varēja saņemt atšķirīgu samaksas un sociālo garantiju apjomu, neskatoties uz to, ka, formāli skatoties, visiem šiem darbiniekiem darba devējs ir valsts un finansējuma avots ir viens – valsts budžets, tātad – nodokļu maksātāju līdzekļi.

Treškārt, attiecībā uz darba strīdiem, kas jau tiek skatīti šobrīd tiesā saistībā ar koplīgumu normu izpildi, darba devējiem atbilstoši likuma „Par tiesu varu” 16.pantam būs jāizpilda likumīgā spēkā stāties tiesas spriedums. Turklāt saskaņā ar minētā 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

Vīza: Valsts sekretārs

R.Beinarovičs

02.06.2010. 13:40
I.Nesaule, 67021518
Ilze Nesaule@lm.gov.lv
7324

¹ 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_020610; Informatīvais ziņojums par priekšlikumiem risinājumiem koplīgumos ietverto normu piemērošanai pašreizējos ekonomiskajos apstākļos