

Likums un šodienas r

Pārmaiņas darba vidē un darba tirgū rosina tām pieskaņot arī **darb**

Diāna Kārklīņa

DARBA tiesības lielā mērā raksturo līdzsvāra meklējumi starp darba devēju interesēm veikt savu uzņēmējdarbību pēc iespējas efektīvi un spēt ātri reaģēt uz jebkādam pārmaiņām un darbinieka interesēm būt pēc iespējas drošam, ka viņam pārskatāmā nākotnē būs darba vieta ar attiecīgu samaksu. Līdz ar XXI gs. dinamiskajām pārmaiņām darba tirgū, kas atnesušas jaunas darba organizācijas formas un modeļus, arī darba tiesībām jāspēj tām pieskaņoties, vienlaikus cenšoties saglabāt veselīgu balansu starp darba devēju un darbinieku. Šī iemesla dēļ darba tiesību regulējums dažādās Eiropas valstīs patlaban piedzīvo zināmas korekcijas. Latvijas Darba likums kopumā ir pietiekami elastīgs un visnotaļ atbilst, precīzāk – netraucē, modernajām tendencēm darba tirgū, vērtē zvērināts advokāts Andis Burkevics no zvērinātu advokātu biroja *Sorainen*, tomēr sarunā ar *Dienu* ieskicē nianse, kuru pārskatīšanu būtu vērts apdomāt.

Dežūras un valodas

Pēdējo gadu laikā arvien izplatītāks kļūst attālinātais darbs, elastīgs darba laiks, darba vietas dalīšana starp vairākiem darbiniekiem un citas jaunas darba organizācijas formas. Kā norāda A. Burkevics, šī joma ar likumu netiek īpaši regulēta, bet tas arī neaizliedz darba devējiem un darbiniekiem vienoties par tādu sadarbības modeli, kāds abām pusēm ērtāks. «Vienotu regulējumu, pēc kura visiem vadītājs, varbūt gribētos redzēt saistībā ar t. s. dezūraiņu, piemēram, kad darbinieks fiziski neatrodas birojā, bet ir gatavībā kaut ko attālināti salabot, steigami palīdzēt – kā *helpdesk*, ja pēkšņi nobrūk datorsistēma. Mums likumā īsti nav noteikts, vai tas ir darba laiks vai nav un vai tas ir jāapmaksā arī tad, ja darbinieks šādi «dežūrē» mājās, bet nevienu tajā brīdī neglāb. Prakses uzņēmumos ir dažādas, un samaksas jautājumi ir diezgan neskaidri,» spriež advokāts. Viņš arī norāda, ka ikvienai jaunai darba organizācijas formai ir savi plusi un savi mīnusi, kas var izraisīt arī dažu labu darba strīdu. Piemēram, Eiropā jau ir izpētīts, ka darbs mājās darbiniekam ir zināma izolētība no pārējā kolektīva, kas ilgtermiņā viņam var kaitēt – kaut vai tajā ziņā, ka viņš nav vadītāja acu priekšā un var tikt «piemirsts», kad ir iespēja kādu darbinieku paaugstināt.

Latvijā būtu vērts apsvērt arī iespēju atļaut nodarbinātības dokumentus (darba līgumus, rīkojumus u. c.) rakstīt ne tikai latviešu valodā, bet arī angļiski, saka A. Burkevics. Tas būtu viens no faktoriem, kas Latvijas tirgu var padarīt pie-



▲ **DARBA** devēji aizvien izteiktāk meklē iespējas atbrīvoties no darbiniekiem, kas darbavietā neko nepārkāpj, strādā noteiktās darba efektīvi un nesasniedz darba devēja noteiktos darba rezultātus, lai gan uz tā mūsdienās jau daudzviet balstās arī atalgojuma sistēmas Andis Burkevics no advokātu biroja *Sorainen*.

Cilvēki sākuši aktīvāk izmantot iespējas cīnīties par savām tiesībām, tomēr šajā ziņā vēl ir kur augt

vilcīgāku starptautiskiem ārvalstu uzņēmumiem. «Mūsu ārzemju klienti nereti pauž nožēlu, ka Latvijā nodarbinātības dokumentiem ir jābūt latviešu valodā, pat ja darbinieks māc angļu valodu vai ir ārzemnieks. Igaunijā ir šāda iespēja – ja darbinieks apliecina, ka viņa angļu valodas zināšanas ir pietiekamas, darba līgumu var slēgt tikai angļu valodā,» stāsta *Sorainen* pārstāvis, bet piekrit, ka šāda pieeja jālīdzsvaro ar Latvijas valsts valodas politiku u. tml.

Atlaid, bet maksā

Vēl kāda lieta, saistībā ar kuru pašmāju Darba likums – vismaz darba devēju ieskatā – varētu būt elastīgāks, ir darba attiecību izbeigšana. A. Burkevics saka – pirmām kārtām attiecas uz augstākā līme-

na vadītājiem, kuri nav valdes locekļi. Citās valstīs darba attiecību izbeigšanas noteikumi ar viņiem ir vienkāršāki, savukārt Latvijā – tādi paši kā, piemēram, darbiniekiem, kas veic mazkvalificētu darbu. «Es nekādā ziņā neaicinu ignorēt to, kas rakstīts likumā, bet atļaušanas procedūrai varbūt būtu jābūt darba devējam nedaudz draudzīgāki: lai ir paredzēti vairāki varianti, no kuriem var izvēlēties situācijai atbilstošāko, nevis – ka darba attiecības būtībā iespējams izbeigt tikai tad, ja ir pārkāpums vai darbinieku skaita samazināšana,» saka advokāts. Zelta vidusceļš, piemēram, esot rasts Lietuvas jaunajā Darba kodeksā, kas stājas spēkā šī gada jūlijā. Tajā paredzēts, ka darba devējam ir tiesības izbeigt darba līgumu ar darbinieku bez īpaša iemesla, taču tad ir jāmaksā lielāks atlaišanas pabalsts – vismaz sešu mēnešu vidējās izpelnas apmērs.

A. Burkevics stāsta, ka darba devēji aizvien izteiktāk meklē iespējas atbrīvoties no darbiniekiem, kas darbavietā neko nepārkāpj, strādā noteiktās darba stundas, taču nav pietiekami efektīvi un nesasniedz darba devēja noteiktos darba rezultātus, lai gan uz tā mūsdienās jau daudzviet balstās arī atalgojuma sistēmas uzbūve. Patlaban Darba likums nedod pamatu šā-

du neefektīvu darbinieku atlaist, jo viss taču ir kā ir kārtībā, bet minētais Lietuvas variants varētu būt risinājums. «Visvairāk tas attiecas uz vadības līmeņa cilvēkiem, kas nav valdes locekļi. Ar viņiem gan ir sarežģītāk izbeigt darba attiecības arī tā iemesla dēļ, ka viņi ir informētāki par savām tiesībām; tas, protams, pats par sevi nav slikti,» saka A. Burkevics.

Viņš komentē, ka darba tirgū vērojami trīs darba devēju un darbinieku attiecību scenāriji. Pirmais – darbinieki savas tiesības ļoti uzstājīgi izmanto, un darba devējs tad nezina, ko ar viņiem iesākt. Otrais – abas puses godprātīgi ievēro savas tiesības un pienākumus, un tad konfliktiem nav pamata. Trešais – dominē darba devējs, bet nezināšais darbinieks paraksta un pieņem visu, ko viņam liek priekšā. «Izņemot situācijas, kad darbinieki strādā bez darba līguma un saņem algu aploksnē, galvenā problēma, raugoties no viņu tiesību ievērošanas skatpunkta, ir tā, ka darbinieki nepietiekami izmanto tās tiesības, kas viņiem likumā jau patlaban ir paredzētas. Instrumentu, ar ko sevi aizstāvēt pret darba devēja gājienu, darbiniekiem nav daudz, bet ar tiem pietūku, ja vien viņi tos pilnībā izmanto,» teic A. Burkevics, kurš pats pirms darba *Sorainen*

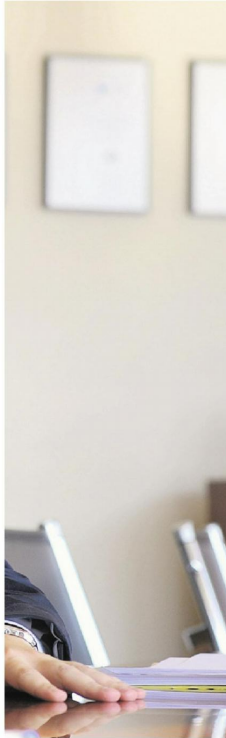
strādājis par juristu arodbiedrībā un arī patlaban darba strīdu risināšanā regulāri redz arī darbinieku pozīciju. Viņam gan ir sajūta, ka cilvēki sākuši aktīvāk izmantot iespējas cīnīties par savām tiesībām, tomēr šajā ziņā vēl ir kur augt – vai nu strādājošajiem pašiem izglītojoties, vai izmantojot arodbiedrību palīdzību. Tiesa, Latvijā arodbiedrībās esošo skaits ir visai zems. Iespējams, mazāk kvalificētie darbinieki tajās nestājas, jo baidās par savu darba vietu, augstāk kvalificētie uzskata, ka paši tiks galā, bet varbūt cilvēkos sēd nepatika pret būsānu kādās organizācijās vispār, spriež advokāts.

Cenšas liberalizēt

Kopumā Eiropā vērojama tendence darba attiecību regulējumu liberalizēt, samazinot valsts iejaukšanos darba devēju un darbinieku attiecībās, stāsta A. Burkevics. Tas gan automātiski nozīmē zemāku darbinieku tiesību aizsardzības līmeni. «Vai tas tā strādā arī praksē – grūti pateikt. Darba devēji, ņemot vērā, ka viņiem tiek dota iespēja brīvāk pieņemt kādus lēmumus, restrukturizēt uzņēmumu, mazāk rēķināties ar lielām darbinieku atlaišanas izmaksām, iespējams, varētu kļūt drosmīgāki attiecībā uz riska uzņemšanos un, likvidējot vienas darba vietas, radīt ci-

Realitāte

Par tiesību regulējumu



**stundas, taču nav pietiekami
uzbūve, stāsta zvērināts advokāts**

FOTO - AIVARS LIEPIŅŠ, DIENAS MEDĻI

tas, turklāt plašāk izmantot daudzveidīgākas darba organizācijas formas, piemēram, nevis atvērt biroju pilsētas centrā, bet noligt 10 cilvēku, kas strādā mājās. Tādā veidā darbinieku tiesību aizsardzības līmeņa samazināšana kaut kādā ziņā sabiedrībai kopumā dotu lielāku labumu, veicinot nodarbinātību,» advokāts teic. Atsevišķās nozarēs mazāku darbinieku tiesību aizstāvību kompensētu arī pašreizējā darba tīrums situācija, kurā darbinieki, apzinoties, ka viņi ir «deficīta prece», diktē darba devējam savus noteikumus. «Piemēram, mums ir klients IT nozarē, kurš pirms kāda laika šķīrās ar darbinieku ne īpaši draudzīgi, bet apmēram pēc gada paņēma viņu atpakaļ, jo laikam jau nevarēja atrast citu līdzvērtīgu speciālistu.»

Lietuvā un Igaunijā darba tiesības regulējošie tiesību akti ir nedaudz elastīgāki nekā Latvijā, kur Darba likums korrigēts jau krīzes gados, tomēr atšķirības nav tik būtiskas, vērtē A. Burkevics. Tiesa, šo to vērts no kaimiņiem pašpikot. Piemēram, Igaunijas praksī daļu no darba strīdiem izskatīt speciālās komisijās un tikai pēc tam – tiesā. Šī iespēja tiek aktīvi izmantota un visu padarījusi raitāku. «Līdzīgs risinājums – speciālu darba strīdu tiesu izveidošana – ir ticis apsvērts arī pie mums un

valsts līmenī, bet ticis noraidīts, jo – vismaz valsts ieskatā – tas ir saistījies ar lielākām izmaksām un ieguldījumiem nekā ar iespējamiem ieguvumiem. No darbinieku un arī darba devēju interešu viedokļa es gan teiktu, ka joprojām būtu apsverams jebkāds risinājums, kas darba strīdu izskatīšanu padarītu vienkāršāku un ātrāku,» saka A. Burkevics. Viņš stāsta, ka patlaban iesniegt sūdzību Valsts darba inspekcijā (VDI) darbinieks var diezgan vienkārši, taču VDI iespējas ir ierobežotas – ja tā par pārkāpumiem piemēro naudassodu darba devējam, darbiniekam tas īpaši nepalīdz. Savukārt tiesāšanas ir smagnēja, ilga, samērā dārga, pat ja darbinieks ir atbrīvots no valsts nodevas maksāšanas. Arī mediācija darba strīdu risināšanā netiek plaši izmantota.

Jaunieši un seniori

Centieni kaut ko mainīt darba likumdošanā, lai tā vairāk atbilstu šodienas darba tīrums realitātei, notiek daudzviet, sevišķi valstīs, kurās ir augstāks bezdarba līmenis. Lai arī Latvijā tiek runāts par darbaspēka trūkumu, bezdarba līmenis – ap 9% – aizvien ir samērā augsts. Mērķis ir radīt apstākļus, lai rastos vairāk darba vietu, – piesaistot investorus, arī panākot, ka darba devēji dod vairāk iespēju iekļauties darba tīrū jauniešiem un palikt tajā vecākiem cilvēkiem, skaidro A. Burkevics. Viņaprāt, Latvijā jauniešu ienākšanu darba tīrū varētu stimulēt normatīvā līmeņa paredzēts regulējums prakses darbiem. Patlaban, ja prakse ir daļa no studiju programmas, regulējums ir un noteikumi ir visiem skaidri. Savukārt gadījumos, kad jauniešis vēlas iegūt praksi kādā jomā, bet tā nav obligāti noteikta mācību sastāvdaļa, likums paredz, ka ar viņu darba devējs var slēgt darba līgumu uz noteiktu laiku. Taču tas uzreiz nozīmē, ka uz šo jauniešiem attiecas visas citas Darba likumā noteiktās garantijas, turklāt līgums uz noteiktu laiku iespējams vien tad, ja prakse ir saistīta ar darbinieka apgūstamo profesiju vai studiju virzienu, nevis ja jauniešis vēlas vienkārši iegūt darba pieredzi. Darba devējs tad labprātāk varētu izvēlēties pieredzējušu speciālistu, nevis nepieredzējušu praktikantu. «Te varētu paredzēt kaut kādas prakses līgumus, kas nav saistīti ar izglītības iestādēm, iespēju vieglāk izbeigt darba attiecības ar praktikantu u. tml.» rosinā A. Burkevics.

Runājot par senioriem, Latvijā ar prognozēto darbaroku deficītu palikt darba tīrū maksimāli ilgi vajadzētu būt iespējai visiem, ja vien arī viņu prasību līmenis turēs līdzīgu laikmeta prasībām. Ar likumu to veicināt gan, šķiet, īpaši nevar. ●