

NODARBINĀTĪBAS POLITIKA

Stiga RM aizstāv darbinieku tiesības, nodrošinot droša un likumīga darba iespējas. Stiga RM meža darbinieku ilgtermiņa sociālās un ekonomiskās labklājības līmenis meža apsaimniekošanas rezultātā jāuzlabo vai jāuztur nemainīgā līmenī, ievērojot darba tiesības saskaņā ar LR normatīvajiem aktiem, starptautiskajiem dokumentiem un FSC noteikumiem.

Bērnu darbs

Saskaņā ar MK 28.05.2002. noteikumiem Nr. 206 „Noteikumi par darbiem, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumi, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību.” Stiga RM nenodarbina darbiniekus, kas jaunāki par 18 gadiem.

Stiga RM aizliedz un neatbalsta smagus un sliktus bērnu nodarbinātības apstākļus ne savā darbībā, ne citu sadarbības uzņēmumu darbībā.

Piespiedu darbs

Stiga RM aizliedz un neatbalsta jebkādas piespiedu darba veidus, darba attiecības ir brīvprātīgas un balstās uz savstarpēju vienošanos bez sodīšanas draudiem.

Stiga RM nav pierādījumu par jebkādam darbībām, kas liecinātu par piespiedu vai obligātu darbu, tostarp, bet ne tikai, par:

- fizisku vai seksuālu vardarbību;
- parādu atstrādāšanu;
- piespiedu nodarbinātību (paverdzināšanu);
- darba algas ieturēšanu, ieskaitot darba spēkā nodokļu samaksu un/vai depozīta iemaksu darba uzsākšanai;
- mobilitātes vai pārvietošanās ierobežošanu;
- pases un personas apliecināšanu dokumentu glabāšanu;
- draudiem nodot varasiestādēm uz nepierādītu vai nepatiesu apsūdzību pamata.

Diskriminācija

Stiga RM politika un darba prakse garantē visiem darbiniekiem:

- nodarbinātībā un profesijas izvēlē nav diskriminācijas un tā atbilst LR normatīvajiem aktiem;
- vienlīdzīgu attieksmi bez diskriminācijas, rases, dzimuma, nacionalitātes, reliģiskās vai politiskās piederības dēļ attiecībā uz pieņemšanu darbā, paaugstināšanu amatā, atlaišanu no darba, atalgojumu un pabalstiem;
- netiek diskriminētas personas ar invaliditāti;
- izpildot vienādu darbu tiek piemēroti vienlīdzīga atalgojuma principi (nav dzimuma diskriminācijas). Atalgojums ir balstīts uz objektīvu izvērtējumu par veiktā darba kvalitāti.

Apvienošanās brīvība

- Stiga RM atbalsta darbinieku tiesības pēc savas izvēles un brīvas gribas izveidot un apvienoties organizācijās (biedrība, apvienība, arodbiedrība u.tml.), iestāties tajās vai palīdzības sniegšanu, un nediskriminē un nesoda darbiniekus par šo tiesību ievērošanu.



- Stiga RM respektē augstākminēto organizāciju pilnīgu brīvību izstrādāt savu konstitūciju un noteikumus.
- Saņemot ierosinājumu no arodbiedrības vai darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem, abpusēji vienojoties, tiek noslēgts koplīgums.
- Stiga RM ievēro darbinieku tiesības uz koplīgumu. Ja koplīgumi pastāv, tie tiek īstenoti.
- Kā noteikts Starptautiskās darba organizācijas Konvencijās Nr. 87 un Nr. 98, organizācijās tiek risinātas problēmas un strīdi starp Stiga RM un darba devēju, ja tādi radušies.
- Stiga RM godprātīgi un ar vislielākajiem centieniem atbalsta sarunas ar likumīgi izveidotajām darbinieku organizācijām un/vai pienācīgi izraudzītiem pārstāvjiem, lai panāktu koplīgumu nosacījumus.

Dzimumu līdztiesība

Stiga RM veicina dzimumu līdztiesību tādās jomās kā nodarbinātība, apmācības iespējas, līgumu slēgšana, iesaistīšanās procesi un apsaimniekošanas darbības.

- Nodarbinātības iespējas uz vienādiem noteikumiem ir pieejamas gan vīriešiem, gan sievietēm, un sievietes tiek aktīvi mudinātas aktīvi iesaistīties visos nodarbinātības līmeņos.
- Apmācības iespējas, tajā skaitā arodveselības un darba drošības programmas uz. Vienādiem nosacījumiem ir pieejamas gan sievietēm, gan vīriešiem.
- Atalgojuma sistēma uz vienādiem nosacījumiem ir pieejama gan vīriešiem, gan sievietēm.
- Atalgojums visiem nodarbinātajiem tiek izmaksāts atbilstoši piemērojamajiem tiesību aktiem, savstarpēji vienojoties. Atalgojums visiem nodarbinātajiem tiek izmaksāts, izmantojot savstarpēji atrunātu metodi, lai nodrošinātu, ka viņi drošā veidā saņem un patur savu algu.
- Pēcdzemdību, bērna kopšanas atvaļinājums ir pieejams LR normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā un par tā izmantošanu nepiemēro sankcijas.
- Paternitātes atvaļinājums ir pieejams LR normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā un par tā izmantošanu nepiemēro sankcijas.
- Sanāksmes, vadības komiteju sēdes un lēmumu pieņemšanas forumus organizē tā, lai tajos būtu iesaistītas gan sievietes, gan vīrieši, un lai tie veicinātu abu dzimumu aktīvu līdzdalību.
- Pastāv konfidenciāli un efektīvi ziņošanas mehānismi, kas ļauj novērst seksuālās uzmākšanās gadījumus un diskrimināciju dzimuma, ģimenes stāvokļa, civiltāvokļa vai seksuālās orientācijas dēļ.

Darba drošība un veselības aizsardzība

Stiga RM ievieš darba drošības un veselības aizsardzības praksi, lai pasargātu darbiniekus no negadījumiem darba vietā un novērstu apdraudējumus veselībai.

- Stiga RM izstrādā un īsteno arodveselības un darba aizsardzības praksi tā, lai tā atbilst vai pārsniedz prasības, kas noteiktas LR normatīvajos aktos un ILO prakses kodeksā par darba drošību un veselības aizsardzību meža darbos.
- Nodarbinātie lieto darba veikšanai nepieciešamos individuālās aizsardzības līdzekļus, kas atbilst vai pārsniedz LR normatīvajos aktos noteiktās prasības.
- Stiga RM uzrauga individuālo aizsardzības līdzekļu lietošanu.
- Darba aizsardzības prakse tiek dokumentēta atbilstoši LR normatīvo aktu prasībām. Nelaiemes gadījumu izmeklēšana tiek dokumentēta, tostarp tiek reģistrēts nelaiemes gadījumu skaits un to sekas klasificētas atbilstoši nelaiemes gadījumu smagumu pakāpei.



- Nelaiemes gadījumu cēloņi tiek noteikti atbilstoši piemērojamajiem tiesību aktiem un, ja nepieciešams, darba aizsardzības pasākumi tiek pārskatīti, lai samazinātu nelaiemes gadījumu riskus nākotnē.
- Stiga RM apmaksā meža darbinieku vakcināciju pret ērcu encefalītu.
- Darbinieki ir ieguvuši atbilstošu kvalifikāciju, par ko ir izsniegts apliecināošs dokuments.
- Darbinieku kvalifikācijas paaugstināšana tiek stimulēta, ja ir nepieciešama papildus apmācība, lai veiktu savus darba pienākumus.

Atalgojums

- Stiga RM maksā algu, kas atbilst vai pārsniedz minimālās standarta likmes meža nozarē.
- Darba laiks, atalgojuma sistēma, kā arī izmaksas termiņi ir organizēti un ieviesti atbilstoši LR normatīvajiem aktiem.
- Kompensācija vai zaudējumu atlīdzināšana par nodarītajiem zaudējumiem, kaitējumu īpašumam, kā arī par arodslimībām vai traumām, tiek noteikta un izmaksāta pusēm vienoties vai, domstarpību gadījumā, LR normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā.

Procedūra konfliktu izskatīšanai

Jebkuras nesaskaņas būtiski ietekmē darba kvalitāti, tāpēc tās pēc iespējas tiek risinātas nekavējoties. Iesaistot nodarbinātos Stiga RM ir ieviesta sekojoša procedūra, lai objektīvi un godīgi izskatītu strīdīgus jautājumus, kas radušās ar darbiniekiem un/vai viņu organizācijām:

- Primārais strīdīgu jautājumu un nesaskaņu risināšanas mehānisms ir pārrunas starp iesaistītajām pusēm.
- Veicot pārrunas starp iesaistītajām pusēm, tās tiek vestas godprātīgi, pūloties panākt vislabāko risinājumu.
- Ja darbinieks neiesaistās pārrunās, darbiniekam tiek ierosināts konfliktsituācijas aprakstu iesniegt rakstiskā veidā.
- Darba devējs rakstiski sniedz priekšlikumus par konflikta risināšanu.
- Ja konflikta risināšana pārrunu vai rakstveidā nenoved pie puses apmierinoša rezultāta vai arī kāda no pusēm vispār atsakās no konflikta risināšanas, konfliktsituācijas risināšana tiek nodota tiesai.
- Konflikta risināšana nav iemesls represijām pret darbinieku vai organizāciju.
- Tiek uzturēta aktuāla informācija par strīdiem ar nodarbinātajiem. Konflikta risināšanas gaita tiek dokumentēta.

