

**ILGTSPĒJĪGA ATTĪSTĪBA  
UN TIESISKUMS TURBULENTĀ BIZNESA  
UN POLITISKAJĀ VIDĒ**

**SUSTAINABLE DEVELOPMENT AND  
RULE OF LAW IN A TURBULENT BUSINESS  
AND POLITICAL ENVIRONMENT**

**Starptautiskā zinātniskā konference**

**2018. gada 26.–28. aprīlis**

**Rīga, Latvija**

**T Ē Z E S**



UDK 06

Ilgtspējīga attīstība un tiesiskums turbulentā biznesa un politiskajā vidē. Sustainable development and rule of law in a turbulent business and political environment. Starptautiskā zinātniskā konference, 2018. gada 26.–28. aprīlis, Rīga: Tēzes.– Rīga: Juridiskā koledža, 2018.– 80 lpp.

Krājumā iekļautas tēzes ziņojumiem, kas tika nolasīti Juridiskās koledžas rīkotajā gadskārtējā starptautiskajā zinātniskajā konferencē Starptautiskās zinātnes nedēļas un Latvijas Juristu dienu ietvaros. Konferencē, kas veltīta Baltijas valstu dibināšanas simtgadei, analizētas ilgtspējīgas attīstības un tiesiskuma problēmas mūsdienu turbulentajā biznesa un politiskajā vidē Latvijā un Baltijas reģionā.

Literārā redaktore: Anita Rudziša

Vāka dizains, makets: Anita Rudziša

ISBN 978-9934-8719-3-1

© Juridiskā koledža

© Tēžu autori

## PRIEKŠVĀRDS

Trīs Baltijas valstis – Latvija, Lietuva un Igaunija 2018. gadā svin savu simtgadi kopš to dibināšanas 1918. gadā. Taču šis ir ne tikai svinību laiks, bet arī periods, kad analītiski pievērsties padarītajam un runāt par darāmo. Jāpatur arī prātā, ka Baltijas valstīm ir ne tikai kopīga vēsture, bet arī līdzīgi attīstības mērķi mūsdienās un līdzīgi nākotnes nodomi un plāni.

Baltijas valstu zinātnieku un augstskolu mācībspēku sadarbība notikusi visos laikos, bet īpaši aktīva tā kļuvusi pēc Latvijas, Lietuvas un Igaunijas neatkarības atgūšanas 1991. gadā. Aizvadītajos 25 gados īstenoti gan kopīgi pētījumi, gan studentu apmaiņa, gan vieslekcijas un notikušas daudzas jo daudzas kopīgas konferences.

Juridiskā koledža šogad rudenī atzīmēs savas dibināšanas 18. gadadienu. Tas nozīmē, ka sasniegta pilngadība, ne tikai pēc gadu skaita, bet arī pēc padarītā. Koledžas panākumi nav iedomājami bez ciešas sadarbības ar partneriem kā Latvijā, tā arī Lietuvā un Igaunijā. Latvijā mēs regulāri sadarbojamies ar Rīgas Stradiņa universitāti, Baltijas Starptautisko akadēmiju, Latvijas Zinātņu akadēmijas Baltijas stratēģisko pētījumu centru, Latvijas Zinātņu akadēmijas Ekonomikas institūtu, arī daudzām citām augstākās izglītības un zinātniskajām institūcijām. Lietuvā mūsu ciešākais sadarbības partneris ir Utenas koledža, kuru vada *Dr. iur.* Gintautas Bužinskas – bijušais Lietuvas Republikas tieslietu ministrs. Mums ir arī sadarbības līgums ar Mikolas Romeris universitāti Viļņā, kuras profesors *Dr. habil. iur.* Viktoras Justickis ir regulārs viesis mūsu koledžā un tās konferencēs. Tas pats sakāms par profesoru *Dr. iur.* Ando Lepu no Igaunijas, kurš mums regulāri sūta savas publikācijas un piedalās visās mūsu rīkotajās konferencēs.

Gadskārtējā starptautiskā zinātniskā konference šajā gadā notika Starptautiskās zinātnes nedēļas un Latvijas Juristu dienu ietvaros. Tās uzmanības centrā – ilgtspējīgas attīstības un tiesiskuma problēmas mūsdienu turbulentajā biznesa un politikajā vidē. Konference, kas veltīta Baltijas valstu dibināšanas simtgadei, tika rīkota sadarbībā ar Rīgas Stradiņa universitāti, Latvijas Zinātņu akadēmijas Baltijas stratēģisko pētījumu centru, Latvijas

Zinātņu akadēmijas Ekonomikas institūtu, Utenas koledžu, Latvijas Universitātes Akadēmisko bibliotēku, Latvijas Juristu biedrību.

Konferences pirmajā dienā tika nolasīti 14 studentu un koledžas absolventu ziņojumi, kuri publicēti Juridiskās koledžas Zinātnisko rakstu 2018. gada krājumā. Savukārt, otrās dienas ziņojumu tēzes piedāvājam šajā krājumā. Tā pirmajā daļā ir mūsu viesu no ASV, Igaunijas, Lietuvas, Turcijas un Latvijas ziņojumu tēzes. Paši ziņojumi konferencē bija plaši un saturīgi, raisot jautājumus un diskusijas. Šī krājuma otrajā sadaļā ievietotas Juridiskās koledžas docētāju sagatavotās tēzes. Koledžas mācībspēku atsaucība un interese bija tik liela, ka ne visi tika pie vārda konferencē, taču viņu nepateiktais lasāms šeit piedāvātajās tēzēs.

Juridiskās koledžas vārdā vēlos izteikt vislielāko pateicību mūsu partneriem no ASV, Lietuvas, Igaunijas un Turcijas, kā arī no Latvijas, kuri piedalījās konferencē un sniedza brīnišķīgus ziņojumus. Tāpat paldies koledžas docētājiem, kuru sagatavotie materiāli papildinās studiju procesu un pilnveidos tā kvalitāti.

*Dr. habil. sc. pol., Dr. iur. Tālav Jundzis,*  
Juridiskās koledžas direktors

Rīgā, 2018. gada aprīlī

## FOREWORD

The three Baltic States Latvia, Lithuania and Estonia in 2018 celebrate their centenary together, as they were founded in 1918. But this is not only a time of celebration, but also a period of analytical focusing on what has been done, and talking about what has to be done. It must also be borne in mind that the Baltic States have not only a common history, but also similar development goals today and similar intentions and plans for the future.

The cooperation of scientists from the Baltic countries and academics has always been there, but it has become especially active after the restoration of Latvia's, Lithuania's and Estonia's independence in 1991. Over the past 25 years, there has been joint research and student exchanges, arranged guest lectures and numerous conferences.

The College of Law this autumn marks the 18<sup>th</sup> anniversary since its foundation. It means that it has attained maturity, not just concerning its number of years, but because of the work done. The success of the College would not have been possible without close cooperation between partners in Latvia, Lithuania and Estonia. Our long term partners are the Riga Stradiņš University, the Baltic International Academy, the Baltic Centre for Strategic Studies of the Latvian Academy of Sciences, the Economics Institute of the Latvian Academy of Sciences, as well as many other higher education and scientific institutions. Whereas, in Lithuania, our closest partner is the Utena University of Applied Sciences, headed by *Dr. iur.* Gintautas Bužinskas – former Lithuanian Minister of Justice. We also have a collaboration agreement with Mykolas Romeris University in Vilnius, whose professor *Dr. habil. iur.* Viktoras Justickis is a regular guest in our auditoriums and conferences. The same can be said about the professor *Dr. iur.* Ando Leps of Estonia, who regularly sends his publications and participates in all of our conferences.

The Annual International Scientific Conference was held under the framework of the International Science Week and Latvian Lawyers' Days. It focussed on the issues of sustainable development and the rule of law in today's turbulent business and political environment. The conference was

devoted to the centenary of the founding of the Baltic States. The conference was organized in co-operation with the Riga Stradiņš University, the Baltic Centre for Strategic Studies of the Latvian Academy of Sciences, the Economics Institute of the Latvian Academy of Sciences, the Utena University of Applied Sciences, the University of Latvia Academic Library, and the Latvian Lawyers' Association.

On the first day of the conference 14 college students and graduates' reports were delivered, which had been published in the College of Law Collection of Scientific Papers 2018. In turn, the thesis of the reports delivered on the second day, we offer in the present collection. The first part of the collection contains the theses of our guests from the USA, Estonia, Lithuania, Turkey and Latvia. The reports at the conference were extensive and meaningful, raising questions and discussions. The second part of this collection provides the theses prepared by the lecturers of the College of Law. The responsiveness and interest of the college lecturers was so great, that not everyone could take the floor at the conference, therefore the thesis of their reports are published in this collection.

On behalf of the College of Law, I would like to express our most gratitude to our partners from the USA, Lithuania, Estonia and Turkey, as well as from Latvia, who attended the conference and presented wonderful reports. Also, thanks to the college lecturers whose contribution will improve the study process and upgrade its quality.

*Dr. habil. sc. pol., Dr. iur.* **Tālavš Jundzis,**  
College of Law

Riga, April 2018

## SATURS

### KONFERENCES VIESU TĒZES

#### **Jānis Bolis (USA)**

How to prepare for mediation: a practical guide

Kā sagatavoties mediācijai: praktiski padomi..... 13

#### **Gintautas Bužinskas, Aliona Siniciene (Lithuania)**

Labour dispute settlement procedure in Lithuania  
and its influence on the flexibility of labour relations

Darba strīdu risināšanas procedūra Lietuvā

un tās ietekme uz elastīgumu darba attiecībās ..... 15

#### **Ando Leps (Estonia)**

The Republic of Estonia must fulfil the norms specified  
in the Constitution, while it is actually defaulting on them

Igaunijas Republikai jāpilda konstitūcijas noteiktās normas,

kaut gan faktiski tās netiek pildītas ..... 19

#### **Sergen Demirel (Turkey)**

The effect of climate on people

Klimata ietekme uz cilvēku ..... 21

#### **Andrejs Vilks**

Organizētā noziedzība kā drauds nacionālajai  
drošībai un tās apkarošanas perspektīvas

Organized crime as a threat to national

security and prospects for combating it ..... 24

## JURIDISKĀS KOLEDŽAS DOCĒTĀJU TĒZES

### **Eva Blūma**

Dokumentu pārvaldības racionāla mehānisma  
veidošanas nozīme uzņēmuma darbības nodrošināšanā  
Importance of a rational document management  
mechanism ensuring the running of a company.....29

### **Inta Dobeļe**

Nodokļu sistēma: ceļā uz pārmaiņām  
Tax system: on the path to change .....31

### **Judīte Jakubāne**

Procesu vadības teorētiskie un  
praktiskie aspekti uzņēmējdarbībā  
Theoretical and practical aspects  
of process management in business .....33

### **Tālavas Jundzis**

Baltijas valstu jautājums Apvienoto Nāciju  
Organizācijā padomju okupācijas laikā  
An Issue of Baltic States in the United Nations  
during Soviet Occupation .....36

### **Elita Kazakēviča**

Iemesli un risinājumi studentu problēmām  
eksakto mācību priekšmetu apgūvē  
Reasons and solutions for students' problems  
in learning exact subjects .....39

### **Jānis Klieiders**

Uzņēmuma vērtības kā ilgtspējas dzinējspēks  
Company's values as a driving force of sustainability.....41

### **Jurijs Kudrins**

Mūsdienu un tuvās nākotnes informācijas un  
komunikācijas tehnoloģijas  
Modern and near-future  
Information and Communication Technologies.....43



**Modris Laicāns**

Siltuma maksu sadalīšana daudzdzīvokļu mājās  
Allocation of heat costs in apartment buildings.....46

**Intra Lūce**

Koledžu misija, vīzija un vērtības  
Mission, vision and values of colleges .....48

**Alda Malnača**

Dzimuma maiņa un ar to saistītās tiesiskās attiecības  
Gender reassignment and the connected legal relations.....50

**Ruta Mekša**

Tiesības uz dzīvību – cilvēktiesību konstitucionālā garantija  
The right to life is a constitutional guarantee of human rights .....52

**Normunds Pauders**

Viltus ziņu, sociālo tīklu un televīzijas ietekme,  
*Google Suite*, tēla veidošana interneta vidē  
The effect of fake news, social networks and  
television, domains, reputation .....56

**Iveta Puķīte**

Organizācijas psiholoģiskais klimats, darbinieku  
psiholoģiskā labklājība un to ietekmējošie faktori  
An organization's psychological climate, employee's  
psychological well-being and its influencing factors .....58

**Sarmīte Reķe**

Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma  
finansēšanas novēršanas likuma prasību ievērošana  
Compliance with the requirements of the Law on the Prevention  
of Money Laundering from Terrorism and the Financing of  
Terrorism for Tax Consultants and Outsourcing Accountants.....61

**Anda Rezgale**

Mārketingu un jaunā ekonomika  
Marketing and new economy .....66

**Andris Saulgozis**

Lieta interneta (*IoT*) attīstība Latvijā – drošības un juridiskie aspekti  
Development of the Internet of Things (IoT) in Latvia –  
security and legal aspects .....68

**Indra Sloka**

Drošības prasības, veicot apsaimniekošanu izglītības iestādē  
Safety requirements for management at an educational institution .....70

**Aigars Sniedzītis**

Pienākuma pierādīt un iesniegt pierādījumus  
tiesiskais regulējums un problemātika  
Legal framework and issues of the burden  
of providing proof and providing evidence .....72

**Arta Šneidere-Kalvīte**

Psiholoģiskais terors darba tiesiskajās attiecībās  
Psychological terror in labor relations.....74

**Iveta Štrausa**

Policijas kompetence vardarbības draudu novēršanā  
un pagaidu aizsardzībā pret vardarbību  
The competence of the police in regards to violence,  
threats and temporary protection against violence.....76

**KONFERENCES VIESU  
TĒZES**



Jānis Bolis, BA, JD, Dr. h. c. iur.  
USA

## HOW TO PREPARE FOR MEDIATION: A PRACTICAL GUIDE

### KĀ SAGATAVOTIES MEDIĀCIJAI: PRAKTISKI PADOMI

**Keywords:** *mediation, mediation session, mediator.*

**Atslēgvārdi:** *mediācija, mediācijas sesija, mediators.*

Mediation is an out of court procedure where a mediator helps disputants reach agreement on terms acceptable to both. The mediator is not a judge; he or she is only a facilitator. This means that the disputants do most of the work by disclosing their interests and discussing possible solutions. Therefore, you must be prepared. Here is what to do.

Arrive with carefully organized documents. Whatever the subject, there will most likely be documents. The failure to bring all relevant documents will only prolong the process.

1. Prepare yourself to control your emotions. Mediation is nothing more than a controlled negotiation, and strongly exhibited emotions will not help.
2. You should negotiate, not argue. Do not revisit the past. Look and discuss only the future.
3. Select a mediator carefully. There are all kinds of mediators. The one you select should have two qualities: someone you can like and respect and who is also familiar with the subject matter.
4. Prior to the mediation, consult an attorney. You should know your rights before you begin.
5. If the issue is money, as it often is, do a careful analysis of what would be a satisfactory settlement amount. Do not shoot from the hip.

6. Before you arrive, carefully list all the issues that concern you. There is nothing sacred about mediation all relevant issues can and should be put on the table.
7. You will be asked to state your case. Carefully prepare your verbal presentation.
8. If your matter involves another person who will not be with you at the mediation session, discuss the matter with him or her ahead of time and obtain that person's agreement to settle.
9. If you seek a money settlement research your opponent's financial ability to pay prior to the mediation session.

**Gintautas Bužinskas**, *Dr. iur.*

Utena University of Applied Sciences,  
Lithuania

**Aliona Sinicienė**, *Lecturer*

Utena University of Applied Sciences,  
Lithuania

**LABOUR DISPUTE SETTLEMENT PROCEDURE  
IN LITHUANIA AND ITS INFLUENCE ON  
THE FLEXIBILITY OF LABOUR RELATIONS  
DARBA STRĪDU RISINĀŠANAS PROCEDŪRA  
LIETUVĀ UN TĀS IETEKME  
UZ ELASTĪGUMU DARBA ATTIECĪBĀS**

*Keywords: labour law reform, labour disputes, a labour disputes commission.*

*Atslēgvārdi: darba tiesību reforma, darba strīds, darba strīdu komisija.*

1. The Labour Code of the Republic of Lithuania (hereinafter – LC) came into force 1 July 2017, except for some provisions related to the regulation of the temporary employment contracting. The strategic objective of the new LC is to create a national regulatory mechanism that is in line with contemporary market conditions and to give impetus to the development and transformation of legal relationships between employees and employers in order to maximize the legitimate expectations of all the actors and guarantee social cohesion among different groups of society. It can be stated that the achievement of the established goals was not successful to their full extent, as tripartite cooperation was not very successful at the time of the discussion of the draft LC, there was a lack of broader discussion, delay in the accompanying legislation, and the proposals were not based on the responsibility of the parties of social partnership for the integrity of the system.

2. Most of the polemic arose regarding the new types of employment contracts, work and rest time regulation, wages and some other novels. The

draft of the Institute of Labour Disputes has passed the stage of discussions without substantial changes. This circumstance can be explained by the fact that the fundamental reform of this institute began much earlier, i.e., 1 January 2013, when the Labour Dispute Commissions (hereinafter – LDCs) were established in Lithuania under territorial divisions of the State Labour Inspectorate. It can be stated that that reform has proved successful and has passed a public test for trust. This is evidenced by numerous studies conducted by the State Labour Inspectorate and by the initiation of amendments to the LC.

3. Therefore, two stages can be distinguished in the current development of the Labour Disputes Institute:

From 01.01.2013 to 30.06.2017;

From 01.07.2017 to present.

Significant features of the first phase include the following: 12 LDCs were established by almost imperceptibly assigning to their competence all individual labour disputes. The formation of LDC's composition was based on the principle of cooperation of the social partnership parties, labour inspectors were appointed as the chairmen – those were the lawyers with practical work experience, the LDCs also allowed employers to apply. The key challenges in the second phase were the ones related to the appointment of all disputes over the law to LDCs. Such a step of the legislator was determined by the success of LDCs during the first phase of the reform. Essentially, there was no criticism from either the associate organizations of employers or trade unions, the number of appeals and the number of dissolved judgments of the LDCs remained small and stable (about 5%), while the number of LDCs increased to 18.

4. LDCs were worried about the challenges resulting from the extension of their competencies after 1 July 2017 – it was unclear how many cases regarding dismissal would be considered as unlawful, how many cases regarding compensation for non-material damage suffered, how many cases there would be related to the violation of non-competition clauses, cases imposing fines when LDCs' or court decisions or rulings were not executed. However, the time has shown that such cases are not numerous, e.g., in 2017, LDC No 3 of Vilnius City investigated 12 cases regarding the recognition of dismissal as unlawful and 1 case regarding violation of a noncompetition clause. The situation is similar in other LDCs: 18 commissions investigated about 160 cases of unlawful dismissal, and



in total LDCs investigated 6566 applications. In 2013, 12 LDCs addressed only 4734 applications. Thus, currently LDC deals with labour disputes regarding the law, except the following:

- regarding the refusal to conclude an employment contract with the head of a legal entity, the legality of the termination of the employment contract with the head of a legal entity, as well as the non-execution / improper execution of civil rights and obligations by the head of a legal entity (Article 105(2) of LC);
- disputes concerning the law and relating to strike or lockout (Article 251(1) of LC, Article 260(1) of LC) – these labour disputes are directly heard by the court.

5. To ensure the flexibility of employment legal relations, a very significant is the finalization of an employment case in a court settlement.

This principle is mentioned in Article 214(1) of LC. Article 226(5) of LC obliges LDCs to offer parties reaching an acceptable agreement and a court settlement. Court settlement does not only resolve the dispute but, in principle, a conflict itself, and, therefore, LDCs truly offer the parties to the dispute to consider concluding court settlement. Court settlement is the result of about 15% of the cases investigated in Lithuania per year, in 2017 - 16.6% of all cases analyzed. Why is it such a percentage? It is determined by the nature of most cases, which are disputes regarding the recovery of unpaid wages and they represent about 90% of all labour disputes. When wage is not paid, the conclusion of court settlement from the employee side always means the refusal of the part of his/her rights guaranteed by the law – a legally expressed consent to wait for the compensation or refusal of penalties, and it is, therefore, unfair to offer a worker a court settlement. Court settlement is not approved if its content conflicts with imperative provisions of the law or the public interest. Another factor that determines the number of court settlements available is the provision of the law that a labour dispute may be considered in the absence of a party or parties if they were not duly informed about the hearing. When a party is not present at the hearing, it is essentially impossible to help the parties to settle the dispute peacefully, i.e., by a court settlement.

6. Thus, it can be concluded that labour law reform has given a tangible impetus to the flexibility of labour relations. The increasing number of labour disputes testifies to the fact that employees do not tolerate employers'

lawlessness and those who, due to their low qualifications, difficult social status and simple fear of the courts, would never apply to the court, gain courage and address LDCs. The number of applications submitted by employers is slightly increasing as well. Thus, their trust in LDCs is also increasing. In addition, the reform has a significant impact on the national financial market. During 2013–2015 the recovery in favour of employees amounted to 10830623 EUR, in favour of employers – 338706 EUR; in the first half of 2017, decisions were taken on the recovery in favour of employees amounting to 2293928,12 EUR and in favour of employers – 78337,18 EUR.

Ando Leps, *Dr. habil. iur., prof.*  
Estonia

**THE REPUBLIC OF ESTONIA MUST  
FULFIL THE NORMS SPECIFIED  
IN THE CONSTITUTION, WHILE IT IS  
ACTUALLY DEFAULTING ON THEM...**

**IGAUNIJAS REPUBLIKAI JĀPILDA  
KONSTITŪCIJAS NOTEIKTĀS NORMAS,  
KAUT GAN FAKTISKI TĀS NETIEK PILDĪTAS...**

**Keywords:** *legitimus, Constitution, the President of the Republic of Estonia, Assembly of Elders.*

**Atslēgvārdi:** *legitimitāte, konstitūcija, Igaunijas Republikas prezidents.*

**Annotation:** Legitimacy (from lat. *legitimus*) is a political and legal concept, meaning a positive attitude of the inhabitants of the State, large groups of public opinion to institutions existing in a particular State or country, recognition of their legitimacy. The lower the level of legitimacy, the more the power will rely on the might of coercion. But the recent presidential elections of the Republic of Estonia have not been legitimate.

The President of the Republic of Estonia, Ms. Kersti Kaljulaid, was not elected under the Constitution of the Republic of Estonia and Riigikogu (Parliament of Estonia) Election Act, but on the basis of vote of the Riigikogu's Assembly of Elders, which "community" the Constitution of the Republic of Estonia and the Riigikogu Election Act do not know... That non-juridical "community" was supervised, with exorbitant zeal by Speaker of Riigikogu Eiki Nestor, who is supposed to be expressly vigilant as regards the precise fulfilment of juridical norms. But E. Nestor unfortunately lacks such education and his literacy also falls short of norm. I remember the time when I was sitting in Riigikogu and when Nestor was continuously whiling away his time in cafe at a beer table... It was thanks to the so-called

“concoction of Socialists” that E. Nestor could continue as Chairman of Riigikogu and Kersti Kaljulaid would become President of the Republic of Estonia, which provided an opportunity to grossly violate the Constitution of the Republic of Estonia. I’m of the opinion that another Chairman of Riigikogu would not have fallen so low.<sup>1</sup>

On 27 September 2016 the so-called Riigikogu’s Assembly of Elders made a proposal to Kersti Kaljulaid to stand for presidency of the Republic of Estonia. A question suggests itself, why to her specifically? In 3 October 2016 Kersti Kaljulaid was elected (essentially appointed), in the first round of the Riigikogu presidential elections the President of the Republic of Estonia. The investiture took place on 10 October 2016. She was a person absolutely strange to the predominant majority of the people of Estonia... I repeat, – an absolutely strange person.

There is a wide-spread opinion, not fully groundless, that the present President had been already earlier, in the summer of 2016, appointed President of the Republic of Estonia under the decision of Freemasons, by the decision of the so-called “bricklayers”?! What shall we make of it? A justified question suggests itself, what sort of a state is the Republic of Estonia? What are we, totally nonplussed, to make of it? What sort of a country is the Republic of Estonia, after all? Is it altogether a state?

On the website presenting the female presidents of the world, “Worldwide guide to women leadership”, her name was indicated as early as 03 September 2016, i.e. over one month before the “elections”. Her name was written Kersti Kaljulai, with the last letter [d] missing. She was curiously titled “President elect”. She was kept on the site even on 03 October 2016 in the morning.<sup>2</sup>

Consequently, the new President of the Republic of Estonia had already been selected as President of the Republic before the so-called election by Riigikogu’s Assembly of Elders?!

To preclude such an awkward situation further on, and because the people are a sovereign under Constitution, only the people should be entitled to elect President.

**Moral:** Juridical laws must not be “raped”, as is the custom in our state, most unfortunately.

<sup>1</sup> See also: Leps A. Reflections and Remembrances of a Pupil University of Tartu.– Tallinn, 2017.– pp. 19–21.

<sup>2</sup> <http://www.guide2womenleaders.com/Presidents.htm>; <http://www.telegram.ee/Estonian/uus-Estonian-president-oli-valitud-juba-enne-valimisi.-> (Resource viewed 02.03.2018.).

**Sergen Demirel**, *Student*  
Amasya University,  
Turkey  
e-mail: demirelserg@gmail.com

## THE EFFECT OF CLIMATE ON PEOPLE

### KLIMATA IETEKME UZ CILVĒKU

**Keywords:** *climate conditions, cold-climate, warm-climate, psychology, emotions.*

**Atslēgvārdi:** *klimatiskie apstākļi, auksts klimats, silts klimats, psiholoģija, emocijas.*

1. Do climate conditions in the region play a major role in making peoples choices of places to live, preferences of food, the way they think or how they react and feel? Apart from food, beverages, clothing, and general needs, behaviors and emotions of people completely change according to the climate. The attitudes, behaviors and emotions of people are directly proportional to the climate in the region. People who grow up in hot weather conditions often have a warm, comfortable and shabby appearance on the outside, while the people who grow up in harsh climates often have a solid, dull and serious profile.

After spending a few months in Riga, Latvia, I realized that people who visit this kind of cold-climate countries are often think it is impossible to communicate with local people when they approach with a prejudiced attitude. It was not true for me, a lot of people I met in Riga were friendly and helpful when you spoke with them. This is the prejudice of appearance people need to break first. Bad weather conditions have a major role on Turkish people's emotions and behaviors. Weather affects them very negatively and increase of fighting and arguing rates can be seen easily in hot weathers. No one wants to spend their time outside while getting constraint by the weather. One of the biggest similarities between Turkey and Latvia – if it is either hot or cold - the weather can be annoying for everyone.

People living in harsh climates constantly struggle with weather conditions, changing their life plans according to weather conditions, and indirectly limiting their social lives are the negative features of cold climate. Also, studies have provided evidence that mortality rates increase by 15% on an average winter day than on an average summer day. Besides the direct causes of death, such as hypothermia, influenza and pneumonia there are also indirect ways of death such as accidents, deaths and injuries from falls and carbon monoxide poisoning.<sup>1</sup>

The majority of people who live in warm and comfortable climatic conditions seem to prefer to spend their time outside during the day, while the people who live in cold weather conditions are rushing home to feel safe and warm. People living in a warm climate are much more socially active than people living in a cold climate. Hot weather conditions and convenient and good for all kinds of social activities. Travelling, outdoor sports, sunbathing on the beach and swimming. There are also various sports activities to do in cold weather for people who like to be outside and have fun in wintertime, such as snowboarding, ice climbing, freestyle skiing etc.<sup>2</sup> No matter if the weather is either bad or good, people always look for ways to have a good time and not constrained by weather.

2. People have very different opinions about the effects of the climate on emotions, quality of live etc., for example: *“Well, I don’t know if that is true or another stereotype, but if you take a look at another feature of the differences between the countries then we can see that where the weather is better the quality of live is worse, and, on the other hand, the richest societies are in the cold weather countries... Countries like Norway, Sweden, Finland, Canada, Japan, Denmark come to mind, and other examples that we do not need to mention now... and if we take a look at the nicest countries to spend holidays, for example all the countries in South and Central America or the Asia paradises, we can see that they are generally more poor. Isn’t that true, or is it just a wrong thought?”* or, *“Weather affects mood and memory. On a sunny day, everything looks hopeful. The bright sun lights up the meadow. The azure sky puts you in a good mood.”* A sunny day is the opposite of rain. A rainy day and overcast day always makes people feel upset easily. Generally, most people in hot countries are optimistic. Although the weather is dull, the people seem happy. So, I think the most people are happier in hot countries.<sup>3</sup>

In conclusion, I would like to point out that climate plays a big role in people's social lives, preferences, psychology and emotions, and that climate shapes the people's life either positively or negatively.

- <sup>1</sup> Climate effects on human health.– <http://www.ciesin.org/docs/001-338/001-338.html>.– (Resource viewed 02.03.2018.).
- <sup>2</sup> Mental health effects of climate change.– <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4446935/>.– (Resource viewed 02.03.2018.).
- <sup>3</sup> Are people happier in hot countries.– <https://www.englishclub.com/esl-forums/viewtopic.php?t=35477>.– (Resource viewed 02.03.2018.).

Andrejs Vilks, Dr. iur.  
Rīgas Stradiņa universitāte

**ORGANIZĒTĀ NOZIEDZĪBA KĀ DRAUDS  
NACIONĀLAJAI DROŠĪBAI UN TĀS  
APKAROŠANAS PERSPEKTĪVAS**

**ORGANIZED CRIME AS A THREAT  
TO NATIONAL SECURITY AND  
PROSPECTS FOR COMBATING IT**

***Atslēgvārdi:** darbības plāns, organizētā noziedzība, organizētās noziedzības novēršana un apkarošana, nacionālā drošība.*

***Keywords:** action plan, organized crime, prevention and combating organized crime, national security.*

1. "Organizētās noziedzības" jēdzienam ir daudzveidīgas pieejas un definējumi, to etimoloģiskā kontekstā izprotot kā noziedzīgo nodarījumu kopumu, ko ir izdarījusi stabila, vairāk nekā divu personu organizēta grupa ar kopēju mērķi veikt noziedzīgos nodarījumus. Tomēr, ir jāatzīst, ka organizētā noziedzība ir ne tikai atbilstošu noziedzīgu nodarījumu kopums, bet arī izteikti negatīva sociāli politiska un krimināltiesiska rakstura parādība. Tās esamības forma nav saistīta ne tikai ar organizēto kriminālo grupējumu reģistrēto un latentu noziedzīgu nodarījumu kopumu, bet gan ar noturīgo sociāli pozitīvo sabiedrisko un individuālo vērtību deformāciju, kas ir drauds normālai sabiedrības attīstībai.

2. Organizētā noziedzība, ņemot vērā tās eksistenciālās formas (krimināli tendēto personu grupas un apvienības), ir pastāvīgi tendēta pielāgojoties sociālajiem, ekonomiskajiem, politiskajiem, tehnoloģiskajiem un citiem apstākļiem. Tā izteikti strauji modificējas, izmantojot jaunās situācijas un apstākļus, arī krīzes periodus, lai gūtu neierobežotu peļņu un palie-



linātu jebkura veida ietekmi uz nacionālo un transnacionālo vidi. Organizētā noziedzība parāda ilgtspējīgas, noturīgas attīstības iezīmes. Mainīgā, pastāvīgā transformatīvā vidē, apskaužama noturība ir organizētajai kriminalitātei. Turbulentie politiskie, ekonomiskie un tiesiskie procesi vistiešākā veidā sekmē arī organizētās kriminalitātes attīstību.

3. Eiropas Komisijas 2014. oktobrī publicētajā ziņojumā par transnacionālo organizēto noziedzību (*White Paper on Transnational Organised Crime*) tiek atzīts, ka transnacionālo organizēto noziedzīgo grupu darbības sfēru paplašināšanos nosaka trīs būtiskākie faktori:

- 1) nelikumīgo preču un cilvēku tirdzniecības mobilitāte;
- 2) institucionālie un politiskie notikumi pasaulē;
- 3) moderno tehnoloģiju attīstība.

Pašreiz, kā atzīst starptautiskā organizācija *Walk Free*, 40,3 miljoni cilvēku ir mūsdienu verdzības upuri visā pasaulē, kas, tai skaitā, ir saistīts ar transnacionālo organizēto kriminālo struktūru aktivitātēm. Pasaules ekonomikas zaudējumi tikai no kibernoziēdzības, pēc ekspertu atzinumiem, 2018. gadā varētu sasniegt divus triljonus USD.

4. EK 2016. gada 2. martā apstiprināja Eiropas Padomes darbības plānu cīņā ar transnacionālo organizēto noziedzību 2016.–2020. gadam, kur tiek atzīts, ka transnacionālā organizētā noziedzība apdraud tiesiskuma nostiprināšanu, deformē demokrātiskas sabiedrības attīstības pamatprincipus, destabilizē ekonomiski finansiālo sistēmu. Organizētā noziedzība un tās transnacionālās formas kļūst aizvien izteiktāks drauds nacionālajai un starptautiskajai drošībai. Organizētie kriminālie formējumi no nosacīti tradicionāliem piramīdveidojumiem ir evolucionējuši visaptverošās universālās tīkla struktūrās.

5. EK 2016. gadā apstiprinātajā plānā tiek atzīts par nepieciešamu sasniegt sekojošus mērķus: starptautiskās sadarbības tiesiskās bāzes pilnveidošana; organizētās noziedzības apkarošanas tiesisko instrumentu harmonizācija; policijas un tiesu iestāžu sadarbības veicināšana kopējā Eiropas telpā. Plānā tiek atzīmēti būtiskākie praktiskās darbības virzieni: starptautiskās sadarbības tīklu attīstība; speciālo izmeklēšanas metožu pilnveidošana; liecinieku aizsardzība un sadarbības stimulācija; plašākā sadarbība ar privāto sektoru; noziedzīgi iegūto aktīvu atgriešana.

6. Latvijas Republikas Ministru kabinets 2018. gada 6. martā apstiprināja Organizētās noziedzības novēršanas un apkarošanas plānu

2018.–2020. gadam. Plāna mērķis ir aktivizēt ar organizēto noziedzību saistītu noziedzīgo nodarījumu novēršanu un apkarošanu, samazinot to negatīvo ekonomisko ietekmi, un radīt pilnvērtīgus apstākļus tiesību aizsardzības iestāžu cīņai ar organizētu noziedzību. Mērķa īstenošanai noteikti sekojoši darbības virzieni:

- veidot vienotu valsts pārvaldes institūciju nodarbināto izpratni un zināšanas par prioritārajām organizētās noziedzības darbības jomām un ietekmi (apdraudējuma līmenis, tendences, dinamika, struktūra) uz valsts ekonomiskajām (finanšu) interesēm un iedzīvotāju drošību;
- paaugstināt tiesību aizsardzības iestāžu darbības efektivitāti organizētās noziedzības novēršanas un apkarošanas prioritārajās jomās, t.sk. pilnveidojot sadarbību ar citām institūcijām un sabiedrību.

7. Organizētās noziedzības novēršanas un apkarošanas plāna 2018.–2020. gadam apstiprināšana praktiskā aspektā nosaka to, ka tiks nostiprināta organizētās noziedzības, tai skaitā kibernetizēto apkarošanas struktūru kapacitāte, pastiprinot to personālsastāvu, paaugstinot darbinieku kvalifikāciju, pilnveidojot tehnoloģisko un metodoloģisko nodrošinājumu, būtiski palielinot finansējumu. Var pieļaut, ka plāna īstenošanas rezultātā palielināsies sabiedriskā un nacionālā drošība.

**JURIDISKĀS KOLEDŽAS  
DOCĒTĀJU TĒZES**



Eva Blūma, Mg. sc.  
Juridiskā koledža

## DOKUMENTU PĀRVALDĪBAS RACIONĀLA MEHĀNISMA VEIDOŠANAS NOZĪME UZŅĒMUMA DARBĪBAS NODROŠINĀŠANĀ

### IMPORTANCE OF A RATIONAL DOCUMENT MANAGEMENT MECHANISM ENSURING THE RUNNING OF A COMPANY

**Atslēgvārdi:** dokumentu pārvaldība, dokumentu pārvaldības sistēma, dokumentu pārvaldības process.

**Keywords:** document management, systems of document management, process of document management.

1. Institūcijām atbildību par dokumentu pārvaldību nosaka katras valsts likumdošana, tomēr mūsdienu uzņēmējdarbības vidē notiekošo straujo ekonomisko, sociālo un tehnoloģiju izmaiņu dēļ, kuras ietekmē institūciju darbību, sakārtota darba organizācija, tai skaitā dokumentu pārvaldība, pieder pie vadības līmeņa procesiem, ieņemot tikpat nozīmīgu vietu kā stratēģiskā plānošana un kvalitātes vadība. Ja dokumentu sistēma ir strukturizēts datu kopums, kas satur datus par publisko dokumentu radīšanu, saņemšanu, reģistrēšanu, glabāšanu, izmantošanu un iznīcināšanu, tad apgrūtināta dokumentu pārvaldība var veicināt institūcijas administratīvo nespēju.<sup>1</sup>

2. Pētījuma, kura mērķis ir identificēt galvenos dokumentu pārvaldības trūkumus un iespējamus pilnveidošanas virzienus darba organizācijā Latvijas institūcijās, rezultāti liecina, ka institūcijās Latvijā dominē tādas dokumentu pārvaldības problēmas kā palēnināti dokumentu apstrādes un saskaņošanas procesi, novecojuši informācijas apmaiņas mehānismi, dokumentu vienotas krātuves un uzskaites trūkums, lielas dokumentu kopēšanas un fiziskas pārvadāšanas izmaksas, nespēja kontrolēt konkrētā dokumenta atrašanos un kustību ceļu uzņēmumā.<sup>2</sup> Precīza dokumentu pārvaldības mehānisma esamība Latvijā vēl joprojām netiek pietiekami novērtēta kā joma, kurā iespējama institūcijas materiālo un cilvēkresursu ekonomija.<sup>3</sup>

3. Institūcijas sekmīgai attīstībai ir nepieciešams ievērot dokumentu veidošanas, apstrādes un tālākās virzības kārtību. Dokumentu pārvaldības iespējas ir vērstas uz institūcijas darbības atvieglošanu, operatīva darba nodrošināšanu un efektivitātes kāpināšanu. Tāpēc ir vajadzīgas dinamiskas un pielāgojamas sistēmas, kuras ir piemērojamas gan atsevišķa uzņēmuma, gan katra darbinieka individuālajām vajadzībām. Institūcijas pāreja uz elektronisku dokumentu un biznesa procesu vadības sistēmu var samazināt darbības pašizmaksu un paaugstināt darbinieku produktivitāti.<sup>4</sup>

4. Lai institūcija spētu veiksmīgi risināt pamatdarbības jautājumus, viens no priekšnoteikumiem ir labi pārskatāmas dokumentu pārvaldības sistēmas izveide. Šajā sistēmā tiek identificēti dokumenti, noteiktas atbildīgās personas un pārvaldīti lietvedības un arhīva procesi. Izveidotajai sistēmai jāatbilst Latvijas Republikas normatīvo aktu prasībām, tai jābūt pārskatāmai, efektīvai un viegli lietojamai – tādai, lai spētu mobili reaģēt uz ārējās un iekšējās vides izmaiņām. Kā procesa efektivitātes novērtēšanas kritērijus ir iespējams izmantot: operatīvo darbības veikšanas ātrumu, pārskatāmību, elastīgumu un kontrolējamību jeb konkrētā dokumenta atrašanās vietas un izpildes stadijas noteikšanas precizitāti.

5. Dokumentu pārvaldības sistēmu ieviešana, integrēšana un ikdienas pielietošana ir nesaraucjami saistīta ar dokumentārā mantojuma digitalizācijas procesu un elektroniskajiem dokumentiem, kā arī ar to ārējās integrācijas iespējām. Lai arī ir pieejama virkne e-pakalpojumu un valstī ir relatīvi augsts interneta lietotāju skaits, jau radīto e-pakalpojumu potenciāls ne vienmēr tiek izmantots pilnībā – iedzīvotāji un uzņēmēji nereti joprojām izvēlas procedūras veikt klātienē, norādot, ka administratīvās procedūras mēdz būt sarežģītas, savukārt, e-pakalpojumi – fragmentēti.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Arhīvu likums (pieņemts 11.02.2010.)// Latvijas Vēstnesis.– Nr. 35 (2010, 3.marts).

<sup>2</sup> Administratīvā sloga samazināšana un administratīvo procedūru vienkāršošana: Pētījums par valsts pārvaldes lomu un attīstību nākotnē. Kopsavilkums.– [https://www.mk.gov.lv/sites/default/files/editor/petijums\\_par\\_valsts\\_parvaldes\\_lomu\\_un\\_attistibu\\_nakotne\\_kopsavilkums.pdf](https://www.mk.gov.lv/sites/default/files/editor/petijums_par_valsts_parvaldes_lomu_un_attistibu_nakotne_kopsavilkums.pdf).– (Resurss apskatīts 15.02.2018.).

<sup>3</sup> Ozoliņa-Ozola I. Cilvēku resursu vadīšanas efektivitātes novērtēšanas problēmas.– <https://ortus.rtu.lv/science/lv/publications/12510>.– (Resurss apskatīts 20.02.2018.).

<sup>4</sup> Leikums T. Vienotu dokumentu vadības sistēmu pamatprincipu izstrāde valsts pārvaldes iestādēm: Promocijas darba kopsavilkums.– [http://lufb.llu.lv/dissertation-summary/information-technologies/Toms\\_Leikums\\_promocijas\\_darba\\_kopsavilkums2015\\_LLU\\_ITF.pdf](http://lufb.llu.lv/dissertation-summary/information-technologies/Toms_Leikums_promocijas_darba_kopsavilkums2015_LLU_ITF.pdf).– (Resurss apskatīts 28.02.2018.).

<sup>5</sup> Informācijas sabiedrības attīstības pamatnostādnes 2014.–2020.gadam.– [http://www.varam.gov.lv/lat/darbības\\_veidi/e\\_parv/InfSab/](http://www.varam.gov.lv/lat/darbības_veidi/e_parv/InfSab/).– (Resurss apskatīts 28.02.2018.).

**Inta Dobele**, *M. paed., M. oec.*  
Juridiskā koledža

## **NODOKĻU SISTĒMA: CEĻĀ UZ PĀRMAIŅĀM** **TAX SYSTEM: ON THE PATH TO CHANGE**

**Atslēgvārdi:** *nodokļi, iekasējamība, lietderība, vienkāršošana.*

**Keywords:** *taxes, chargeability, utility, simplification.*

1. Nodokļu sistēmas veidošanās. Finanšu sektora attīstības plānā 2017.–2019. gadam kā Latvijas valsts “stiprā puse” ir izcelta vienkāršā un konkurētspējīgā nodokļu sistēma. Tam apstiprinājums ir Pasaules bankas novērtējums – 2016. gadā nodokļu regulējumā starp OECD valstīm Latvijai piešķirta 3. vieta. Ikdienu lietotājam nodokļu sistēmu valstī grūti nosaukt par vienkāršu bieži izmaiņu un apjoma pieblīvības dēļ. T.s. “jumta likums” – “Par nodokļiem un nodevām Latvijas Republikā” pirmo reizi atjaunotajā valstī tika izdots 1990. gadā (9 nodokļi, 22 panti). 1995. gadā Saeima apstiprināja likumu jaunā versijā “Par nodokļiem un nodevām”. Tas ir aktuāls vēl šodien (15 nodokļi, 118 panti, 92 grozījumi). 2017. gadā 91% no visiem nodokļu ieņēmumiem deva tikai 4 nodokļi: valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas (29%), pievienotās vērtības nodoklis (28%), iedzīvotāju ienākuma nodoklis (22%), akcīzes nodoklis (12%). Tātad pārējie 11 nodokļi deva tikai 9% no nodokļu ieņēmumiem, bet to uzskaitē, administrēšanai tiek patērēti gan valsts, gan uzņēmēju finanšu resursi. Vai nebūtu lietderīgi pārskatīt nodokļu daudzveidību?

2. Nodokļu normatīvo aktu hierarhija. Katram nodoklim ir savs daudzpakāpju regulējums: likums, to papildinoši Ministru kabineta noteikumi, Valsts ieņēmuma dienesta metodiskie materiāli (nu jau arī video versijās), vēstules, uzziņas u.c. Piemēram, likums “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” pašreizējā versijā (pieņemts 1993. gadā, ar 59 grozījumiem) ir ļoti apjomīgs tiesību akts, 14 Ministru kabineta noteikumi, 25 dažādi metodiskie materiāli: gan par dzīvokļu izīrēšanu, iznomāšanu, gan par iedzīvo-

tāju ienākuma nodokli no saimnieciskās darbības, gan par ārvalstīs dzīvojošiem rezidentiem, gan par valstī strādājošiem nerezidentiem u.tml. Nodokļa ieturēšana, administrēšana ir ļoti niansēta, smagnēja. Iedzīvotāju ienākuma nodoklim tiek piemērotas dažādas likmes: 20%, 23%, 15%, 10%. Kādu nodokļa režīmu izvēlēties, kurš būtu visizdevīgākais, zinot, ka nodokļu sistēma mainīsies līdz 2022. gadam? Uzņēmējiem jāražo, jāsniedz pakalpojumi nevis jādzīvo neziņā par to, kas atkal mainīsies, kā optimizēt uzņēmuma izmaksas. Finanšu ministrija kopā ar Valsts ieņēmumu dienestu ir ieguldījusi lielu skaidrojošo darbu: iknedēļas raidījumi televīzijā “Nodokļu labirinti,” saziņa elektroniskās deklarēšanas sistēmā (EDS), bezmaksas semināri un konsultācijas VID nodaļās, pārskatāma VID mājaslapa ar dažādām datu bāzēm un informējošiem materiāliem, piemēram, par vidējo atalgojuma apmēru konkrētās profesijās u.c. Nodokļu smagnējuma dēļ daudz neskaidrību, bet ir arī pozitīvas iestrādes nodokļu administrēšanā, piemēram, mikrouzņēmuma nodoklis (skaidrs regulējums, vienkārša deklarācijas aizpildīšana, atskaites periods – ceturksnis).

3. Dažādie termini. Darba likums nosaka darbinieka un darba devēja attiecību tiesisko regulējumu, kas likumā tiek skaidroti sekojoši: *darbinieks* – fiziska persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu *darba devēja* vadībā. Savukārt, likums “Par valsts sociālo apdrošināšanu,” izmantojot to pašu definējumu, *darbinieku* nosauc par *darba ņēmēju*. Vai šie sinonīmi vajadzīgi? Runājot par darba algas aprēķināšanu, grāmatvedis lieto terminu *darba ņēmējs*, juristi nesaprot – tāda termina jau sen vairs nav, to nomainījis cits termins – *darbinieks*. Līdzīgu sinonīmu ir daudz: *darba alga*, *atlīdzība*, *atalgojums*, *darba samaksa* u.c.

4. Informācijas izkliedētība. Ja darba devējs meklē informāciju, piemēram, par autoratlīdzību, tā atrodama likuma “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” 3., 8., 9., 15., 17. pantos, kā arī likuma “Par valsts sociālo apdrošināšanu” 1., 14., 16., 20., 22., 23. pantos. Ja nepieciešamo informāciju meklē citos, kompaktākos avotos, tā var būt nepilnīga, subjektīva. Finanšu ministres D. Reiznieces-Ozolas intervijā (raidījumā “Krustpunkts” Latvijas Radio 1) š. g. 7. februārī kā lozungs izskanēja frāze: ”Šinī gadā Valsts ieņēmumu dienestam jāklūst par katra uzņēmēja labāko draugu”. Taču 2018. gadā uzsāktās nodokļu reformas mērķis ir sekmēt uzņēmējdarbību, veicināt iekšzemes kopprodukta izaugsmi, sekmēt “ekonomisko izrāvienu” un nodokļu reforma ir līdzeklis, kas šobrīd jau kļuvis par galveno mērķi – izprast nodokļu sistēmu.



**Judīte Jakubāne**, *Mg. oec.*  
Rīgas Tehniskā universitāte, Juridiskā koledža  
e-pasts: judite.jakubane@rtu.lv

## PROCESU VADĪBAS TEORĒTISKIE UN PRAKTISKIE ASPEKTI UZŅĒMĒJDARBĪBĀ

### THEORETICAL AND PRACTICAL ASPECTS OF PROCESS MANAGEMENT IN BUSINESS

**Atslēgvārdi:** *vadīšana, process, procesa vadīšana, biznesa procesa vadīšana, procesa vadīšanas retrospekcija, procesu vadīšanas modelēšana.*

**Keywords:** *leadership, process, process management, business process management, process retrospection, process management modelling.*

1. Valsts labklājības pamatā ir uzņēmējdarbība, kas nodrošina darba vietas, produkcijas ražošanu un pakalpojuma sniegšanu. Uzņēmējdarbības dibināšanas kvantitatīvais rādītājs nenodrošina valsts iedzīvotāju labklājības pieaugumu. Latvijā pašreizējos uzņēmējdarbības apstākļos arvien vairāk uzņēmumu meklē veidu, kā izdzīvot ekonomikas mainīgos apstākļos. Uzņēmējiem pastāv vairākas izvēles iespējas, taču vislabākais veids, kā uzlabot situāciju, ir izmantot biznesa procesu vadību, kas ļauj paaugstināt organizācijas darbības efektivitāti un samazināt izmaksas. Biznesa procesa vadība ir vienlīdz noderīga gan ražotājam, gan pakalpojumu sfērā strādājošam uzņēmumam, gan arī valsts un pašvaldību iestādēm budžeta taupīšanas apstākļos. Darba efektivitāte ir tieši proporcionāla kārtībai, kas valda uzņēmumā.

2. Pēc autores domām, uzņēmējdarbības rentabilitātes paaugstināšanai vai izdzīvošanai lielos un mazos uzņēmumos noteicošie faktori ir:

- preču pasūtījuma biežuma pieaugums;
- nepieciešamība pēc pastāvīgas informācijas apmaiņas;
- ātra lēmuma pieņemšana;

- nepieciešamība ātri reaģēt uz pieprasījuma izmaiņām;
- vietējo un starptautisko konkurentu darbība;
- cikla ilguma samazināšanās pieprasījuma apmierināšanai.

Līdz ar to liela nozīme uzņēmējdarbības attīstībā ir tieši uzņēmuma (biznesa) procesu vadībai. Katrā uzņēmumā ir savi nosacījumi un kritēriji efektīvai procesu vadībai, bet ir vienota nostāja – apmierināts klients.

3. Process tiek definēts kā savstarpēji saistītu vai savstarpēji mijiedarbojošos aktivitāšu kopums, kas pārveido resursus rezultātā. Citiem vārdiem sakot, biznesa procesi ir metodes, soļi un aktivitātes, kādas uzņēmums veic, lai nodrošinātu savu darba rezultāta (pievienotās vērtības) radīšanu. Visiem procesiem ir jābūt saistītiem ar organizācijas mērķiem un jābūt veidotiem tā, lai tie pievienotu vērtību. Procesu vadība sākas ar izpratni par biznesa procesiem, tālāku šo procesu optimizāciju un darba efektivitātes palielināšanu. Efektīva procesu vadība ir pamats jebkura uzņēmuma konkurētspējai.

4. Kāda ir procesa būtība? Procesu var definēt izmantojot *WfMC Terminology & Glossary* skaidrojumu<sup>1</sup> – biznesa procesa reprezentācija formā, kas nodrošina tā automātisku modelēšanu un apstrādi darba plūsmas pārvaldības sistēmā. Procesu apraksts sastāv no saišu un aktivitāšu diagrammas, kritērijiem, kas nosaka procesa sākumu un beigas, un individuālām aktivitātēm (dalībnieki, saistītie datu, IT resursi u.tml.). Savukārt, Roberta Rusela un Bernards Teilors (*Roberta Russell un Bernard W. Taylor*)<sup>2</sup> norāda, ka process ir veicamās funkcijas vai sistēmas, kas ieejā (*input*) un izejā (*output*) transformējas, radot vērtību. Citiem vārdiem sakot, process ir savstarpēji saistītu vai savstarpēji mijiedarbojošos aktivitāšu kopums, kas pārveido ieguldījumu rezultātā.<sup>3</sup>

5. No minētajiem pētījuma piemēriem var secināt, ka procesu vadīšanu nevar definēt viennozīmīgi, tas ir atkarīgs no uzņēmuma darbības nozares, sfēras un darba metodēm. Piemēram, ražošanas uzņēmuma procesa organizācija būs pakļauta standartizācijai, pielietojot darba plūsmas stingri kontrolējamā secībā, savukārt, pakalpojuma uzņēmuma procesa vadīšana var būt mainīga un elastīga, pamatojoties uz konkrētu situāciju un konkrētu klientu vajadzību apmierināšanu.

6. Pēc autores domām, biznesa procesi ir metodes, soļi un aktivitātes, kādas uzņēmums pielieto, lai nodrošinātu savu darba procesu no sākuma līdz beigām, to atkārtojot, izmainot un uzlabojot, pielietojot visa veida

tehnoloģijas, kuras veicina efektīvu darba izpildīšanu. Visiem procesiem ir jābūt saistītiem ar organizācijas mērķiem un tiem jābūt veidotiem tā, lai tie pievienotu vērtību.

- <sup>1</sup> WfMC Terminology & Glossary, WfMC-TC-1011.– <https://www.bibsonomy.org/bibtex/22368e4606384fe3834561cfb1050bcd/wvdaalst>.– (Resurss apskatīts 14.03.2018.).
- <sup>2</sup> Russell R., Taylor B. W. Operations Management: E-book.– [www.bookfiesta4u.com](http://www.bookfiesta4u.com). – (Resurss apskatīts 14.03.2018.).
- <sup>3</sup> Business process modelling.– [www.businessballs.com](http://www.businessballs.com).– (Resurss apskatīts 14.03.2018.).

**Tālavš Jundzis**, *Dr. habil. sc. pol., Dr. iur.*  
Latvijas Zinātņu akadēmija, Juridiskā koledža  
e-pasts: tjundzis@gmail.com

**BALTIJAS VALSTU JAUTĀJUMS  
APVIENOTO NĀCIJU ORGANIZĀCIJĀ  
PADOMJU OKUPĀCIJAS LAIKĀ  
AN ISSUE OF BALTIC STATES  
IN THE UNITED NATIONS  
DURING SOVIET OCCUPATION**

**Atslēgvārdi:** ANO, ASV, Baltijas valstis, Latvija, padomju okupācija, trimda, neatkarības atgūšana, valsts nepārtrauktība.

**Keywords:** United Nations, USA, Baltic States, Latvia, soviet occupation, exile, regaining independence, state continuity.

1. Tautas atmodas laikā (1988–1991) Baltijas valstīs jeb tā laika padomju republikās vairākas nevalstiskās organizācijas uzskatīja, ka viens no neatkarības atgūšanas ceļiem varētu būt starptautiski tiesiskais, kas šo organizāciju izpratnē nozīmēja apelēt pie Apvienoto Nāciju Organizācijas (ANO) un citām starptautiskajām organizācijām, prasot tām panākt padomju okupācijas un prettiesiskās aneksijas izbeigšanu. Šo ceļu aktīvi atbalstīja pilsoņu kustības Igaunijā un Latvijā, taču arī Tautas frontes Baltijas valstīs šo ceļu neizslēdza kā vienu no neatkarības atgūšanas alternatīviem veidiem, īpaši, ja vēlēšanās tām neizdotos iegūt vairākumu Augstākajās padomēs. Juridiski šis ceļš bija konsekvētāks un pamatotāks nekā citi alternatīvie neatkarības atgūšanas ceļi.

2. Baltijas valstu okupācijas un prettiesiskās aneksijas jautājumu ANO pirmie aktualizēja Baltijas valstu sūtņi, kuri turpināja pārstāvēt neatkarību zaudējušās valstīs ārzemēs līdz pat to neatkarības atgūšanai. Pirmās sūtņu vēstules tika nosūtītas 1945. gada aprīlī Sanfrancisko konferencei, kura vēl tikai lēma par ANO dibināšanu.<sup>1</sup> Sākotnēji sūtņi vēstules rakstīja

atsevišķi, taču pēc tam jau uz ANO tika sūtītas kopīgi parakstītas vēstules, kurās lielākoties tika atgādināts par Baltijas valstīm nodarīto un Padomju Savienības starptautisko tiesību pārkāpumiem, taču netika izvirzītas konkrētas prasības ANO vai tās institūcijām. Sūtņu aktivitātes ANO virzienā drīz vien saruka, sastopoties ar pilnīgu atsaucības trūkumu.

3. Daudzskaitlīgākās un lielākās akcijas, pievēršot ANO uzmanību Baltijas jautājumam padomju okupācijas gados, īstenoja baltiešu un citu apspiesto nāciju trimdas organizācijas. Atšķirībā no Baltijas valstu sūtņiem, šīs organizācijas bija daudz prasīgākas savos iesniegumos ANO. Tās varēja atļauties rīkot protesta mītiņus, demonstrācijas ANO mītņu tuvumā, preses konferences un izmantot citus atraktīvus protesta paņēmienus, lai pievērstu ANO un tās dalībvalstu uzmanību Baltijas jautājumam. Tika izveidota pat speciāla baltiešu trimdas organizācija BATUN (*Baltic Appeal to the United Nations*), kura centās īstenot baltiešu lobiju ANO, tās institūcijās un dalībvalstīs, taču arī tās darbība nesekmējās. Baltijas jautājums laikā no 1945. gada līdz pat 1991. gada februārim ne reizi netika iekļauts ANO Ģenerālās asamblejas vai tās institūciju darba kārtībā.

4. Lai arī Baltijas jautājums padomju okupācijas gados ne reizi nebija ANO dienas kārtībā, tomēr tas periodiski tika aktualizēts gan ANO Ģenerālajā asamblejā, gan tās Cilvēktiesību komitejā un dažās citās institūcijās, skatot jautājumus par agresijas definīciju, nāciju pašnoteikšanās tiesībām vai dekolonizāciju. Parasti šajos jautājumos par Baltijas valstīm atgādināja tās valstis, kuras īstenoja neatzišanas politiku attiecībā uz Padomju Savienības īstenoto Baltijas valstu okupāciju un prettiesisko aneksiju. Visaktīvākās no tām bija Amerikas Savienotās Valstis. ASV prezidents Ronalds Reigans 1983. gada 27. jūlijā pat vērsās pie ANO un tās dalībvalstīm ar speciālu paziņojumu, kurā detalizēti izklāstīja Baltijas valstu neatkarības iegūšanu un tās zaudēšanas apstākļus padomju okupācijas rezultātā.<sup>2</sup>

5. Pēc augusta (1991. g.) puča un neatkarību atguvušo Baltijas valstu starptautiskās atzišanas procesa sākšanās, tās nekavējoties tika uzņemtas ANO, izmantojot labvēlīgo starptautisko situāciju un Padomju Savienības piekrišanu šim lēmumam gan ANO Drošības padomē, gan tās Ģenerālajā asamblejā. Lai arī pašas Baltijas valstis savu neatkarību atjaunoja, konsekventi balstoties uz nepārtrauktības doktrīnu, tomēr pat augstas ANO amatpersonas tam dažkārt nav pievērsušas atbilstošu uzmanību, nosaucot tās par bijušajām PSRS republikām, kas lauzašas 1922. gada PSRS dibināšanas līgumu un 1991. gadā pasludinājušas savu neatkarību.<sup>3</sup>

Arī nosakot Baltijas valstu dalības maksu ANO, pirmajos gados tā tika aprēķināta kā daļa no bijušās Padomju Savienības maksājuma. Tas liecina par nepieciešamību aktīvāk skaidrot Baltijas valstu patieso vēsturi starptautiskajai sabiedrībai.

- <sup>1</sup> Latvijas sūtņa Vašingtonā Alfreda Bilmaņa 1945. gada 29. aprīļa telegramma Apvienoto Nāciju konferences priekšsēdētājam Edvardam R. Stetiniusam// Nevardarbīgā pretošanās: Latvijas neatkarības atgūšana (1945-1991)/ sast. K. Beķere.– Rīga: Latvijas Zinātņu akadēmijas Baltijas stratēģisko pētījumu centrs, 2017.– 52. lpp.
- <sup>2</sup> Sk. ASV prezidenta paziņojumu ANO Ģenerālajai asamblejai 1983. gada 27. jūlijā: Doc/38/318, 28 July 1983. Thirty-eight session, in connection with item 86 of the provisional agenda, A/38/150. Citēts pēc: Grant T. D. United States Practice Relating to the Baltic States, 1940–2000// Baltic Yearbook of International Law.– Vol. 1 (2001), pp. 59–61.
- <sup>3</sup> Lēbers A. D. Molotova-Ribentropa pakta juridiskās sekas Baltijas valstīs// Latvija divos laika posmos: 1918–1928 un 1991–2011/red. Ī. Zīle.– Rīga: LU žurnāla “Latvijas Vēsture” fonds, 2001.– 125.–126. lpp.

Elita Kazakēviča, Mg. sc. educ., Mg. phys.  
Juridiskā koledža

**IEMESLI UN RISINĀJUMI  
STUDENTU PROBLĒMĀM EKSAKTO  
MĀCĪBU PRIEKŠMETU APGUVĒ**  
**REASONS AND SOLUTIONS FOR STUDENTS'  
PROBLEMS IN LEARNING  
EXACT SUBJECTS**

**Atslēgvārdi:** *eksāmenu rezultāti, emocionālā saikne, interaktīva mācīšanās, starppriekšmetu saikne.*

**Keywords:** *exam results, emotional link, interactive learning, cross-curricular link.*

1. Ievērojama nozīme sekmīgām studijām ir sagatavotība eksaktajās zinātnēs. Taču, uzsākot studijas, lielai daļai studentu problēmas sagādā eksakto zinātņu, piemēram, matemātikas, statistikas un elektrotehnikas apguve. Iemesli varētu būt vairāki – gan iepriekšējā sagatavotība, gan pasniegšanas metodika.

2. Analizējot pēdējo triju gadu eksāmenu rezultātus matemātikā, pēc VISC publiskotās statistikas redzams, ka vidējais vērtējums valstī 2015. gadā bija 45,6%, 2016. gadā – 36,2%, 2017. gadā – 34,9%. Pēdējos divos gados tikai 5% un attiecīgi 6,2% izglītojamo ir saņēmuši vērtējumu 81%–100%. 12% un 11,8% – vērtējumu 61%–80%, bet 62% un 63,9% izglītojamo, t.i., vairāk par pusi, saņēma vērtējumu līdz 40%. Tātad matemātikas apguves vidējais līmenis ir zems un tam, diemžēl, ir tendence samazināties. Arī 9. klases vidējais vērtējums matemātikas eksāmenā ir tikai 4,357. Analizējot pēdējo gadu eksāmenu rezultātus fizikā, pēc VISC publiskotās statistikas, redzams, ka vidējais vērtējums valstī 2015. gadā bija 50,3%, 2016. gadā – 49,6%, 2017. gadā – 49,9%. Pēdējos divos gados tikai 9%

un attiecīgi 6,2% izglītojamo ir saņēmuši vērtējumu 81%–100%. 16% un 11,8% vērtējumu 61%–80%, bet 37% un 63,9% izglītojamo saņēma vērtējumu līdz 40%. Centralizēto eksāmenu fizikā 2017. gadā kārtoja tikai 998 izglītojamie, bet tajā pat laikā matemātiku – 13345 izglītojamie. Ņemot vērā, ka fizika ir izvēles eksāmens un skolēni paši ir pieteikušies eksāmenam, rezultāti nav iepriecinoši.

3. Viens no subjektīvajiem iemesliem ir studentu aizspriedumi par eksakto zinātņu apguvi. Lai pārvarētu “bailes” no matemātikas un citām eksaktajām zinātnēm, ļoti svarīgs ir pozitīvs psiholoģiski emocionālais fons pasniedzēju un studentu savstarpējā saskarsmē, atraktīvu mācīšanas metožu popularizēšana. Nelielām studentu grupām šī emocionālā fona uzlabošanai, dažu tēmu nostiprināšanai, studiju procesa dažādošanai būtu lietderīgi izmantot interaktīvas mācīšanas iespējas. Kā vienu no piemēriem varētu minēt spēli, piemēram, *Kahoot* spēļu platformu, kas palīdz uzlabot šo emocionālo fonu, veido pozitīvu konkurenci. Daudzveidība informācijas pasniegšanas formās un mācību metodēs, savukārt, ieinteresēs studentus, uzlabos atmosfēru. Ir vērts popularizēt tiešsaistes kalkulatorus, kuri rosina patstāvību, attīstot savas spējas dažādu uzdevumu risināšanas metodikā.

4. Vēl viens svarīgs aspekts ir matemātikas un citu eksakto zinātņu saikne ar reālo dzīvi un topošo specialitāti. Veiksmīgi īstenojot starppriekšmetu saikni, palīdzot studentiem ieraudzīt, ka vienā mācību priekšmetā apgūtais noder citos, un kā šis zināšanas pielietot reālajā dzīvē, iespējams vairāk ieinteresēt apgūstamajā mācību priekšmetā.

5. Primārie iemesli eksakto zinātņu apguves problēmām ir vājās priekšzināšanas fizikā un matemātikā pamatskolā un vidusskolā. Galvenie priekšnoteikumi eksakto zinātņu apgūvē studentu vidū ir labas priekšzināšanas un daudzveidīgas un atraktīvas mācīšanas metodes.



Jānis Klievers, *Mg. sc.*  
Juridiskā koledža  
e-pasts: janis.klievers@inbox.lv

## UZŅĒMUMA VĒRTĪBAS KĀ ILGTSPĒJAS DZINĒJSPĒKS

### COMPANY'S VALUES AS A DRIVING FORCE OF SUSTAINABILITY

**Atslēgvārdi:** *vērtība, principi, ilgtspēja, mērķis, komunikācija.*

**Keywords:** *value, principles, sustainability, target, communication.*

1. Uzņēmuma vērtību definēšana – uzņēmuma principu noteikšana un ievērošana, kas nosaka katra darbinieka uzvedību un attieksmi uzņēmumā, veicot savus darba pienākumus. Daudzi uzņēmumi ir nedefinējuši uzņēmuma mērķus, kam jārod pielietojums praktiskajā dzīvē – darbiniekiem jāzina un jāizprot to nozīmi gan uzņēmuma, gan savā labā. Ja šie mērķi paliek “uz papīra”, vai uzņēmuma vadītājs uzskata, ka tie neattiecas uz visiem darbiniekiem, nākotnē tas var būtiski ietekmēt darbinieku iesaisti uzņēmuma izaugsmē, kā arī viņu labklājības līmeni, jo atņem būtisku nemateriālās motivācijas iespēju, cilvēkus iesaistot šo mērķu izpildē. Uzņēmuma vērtības jeb principi ir svarīgi personai, no kuriem tā nav gatava atteikties, kas nosaka viņa rīcību un veido attieksmi pret visām norisēm dzīvē. Pat ja cilvēks nav par savām vērtībām domājis un tās neapzinās, esiet droši, tās eksistē!<sup>1</sup>

2. Ilgtspējīgas organizācijas būtība sakņojas pamatvērtībās, kuras nemainās laikā, atšķirībā no biznesa stratēģijām un darbības prakses, kam jāmainās pastāvīgi kā atbildei uz mainīgās pasaules ietekmi. Jebkurš uzņēmums ikdienā monitorē pasaules procesus, lai nodrošinātu sava uzņēmuma sekmīgu pastāvēšanu un attīstību. Vienlaikus procesu monitoringš palīdz operatīvi mainīt arī biznesa stratēģiju un virzienu. Tomēr uzņēmuma vērtības nemainās. Uzņēmums ir definējis vērtības, kuras

caurstrāvo ikvienu darbinieku – no apkopējas līdz valdes priekšsēdētājam – un kas realizējas darbinieku pienākumu izpildes procesos, pieejā, attieksmē ne tikai pret klientu, bet arī pret kolēģiem un uzņēmumu kopumā.

3. Komunikācija ar darbiniekiem ir svarīgākais posms gan vērtību definēšanas, gan iedzīvināšanas procesā. Lai veiksmīgi iedzīvinātu uzņēmumā vērtības, tās formulējot, jāņem vērā visu organizācijā iesaistīto pušu idejas, vērtējumi, spriedumi, pieredze, vērojumi. Definējot vērtības, jādomā, kādas tās jau šobrīd ir uzņēmumā, jo ikviena uzņēmuma kultūrā tās pastāv neatkarīgi no tā, vai ir noformulētas, vai nē. Laikā, kad komunikācijas telpa ir atvērta viedokļu apmaiņai un provocē dot atsauksmes par uzņēmumiem, vadītājiem jānovērtē iekšējās komunikācijas nozīmīgā loma organizācijas stratēģisko elementu īstenošanā.<sup>2</sup> Darbinieki ir ievērojams resurss, ar kura starpniecību ir iespējams īstenot uzņēmuma mērķus, tostarp vērtību, misijas un vīzijas iedzīvināšanu. Ja darbinieki būs pret vai nespēs būt vienoti ar uzņēmuma vērtībām, tad tās gluži vienkārši nebūs iespējams iedzīvināt. Taču, lai izvairītos no šādām situācijām, vienīgais risinājums ir komunikācija.

4. Darbinieka un uzņēmuma vērtību saskaņa ir viens no argumentiem, kāpēc tiem patiek strādāt uzņēmumā. Būtiski – patērētājs uzskata, ka darbinieki ir zīmola atpazīstamības elements. Viņiem jāsaprot, kas ir zīmola mērķa klienti, kā tas tiek pozicionēts attiecībā pret konkurentiem, un kas padara šo zīmolu unikālu un vērtīgu no klienta viedokļa. Darbiniekiem jābūt piekļuvei rīkiem un datiem par uzņēmuma vērtībām, to teorētisko un praktisko pusi, lai ikdienas dzīvē tās aktīvi veicinātu. Zīmolu konsultāciju uzņēmums *Tenet Partners* secinājis, ka tikai 28% darbinieku piekrīt, ka viņi zina sava uzņēmuma vērtības, un tikai 20% darbinieku piekrīt, ka uzņēmuma vadītāji izskaidro un komunicē kā darbiniekiem vērtības ieviest savā darbā.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Špicberga M. Vērtības – uzņēmuma attīstības pamats un ceļazīvaizgzne.– <https://cvor.lv/darba-tirgus-zinas/uznemuma-vertibas>.– (Resurss apskatīts 01.03.2018.).

<sup>2</sup> Lūse R. Misija, vīzija un vērtības – kāpēc svarīgi definēt un kāpēc tās jākomunicē darbiniekiem?– <http://www.springvalley.lv/lv/aktuali/publikacijas/misija-vizija-un-vertibas-ir-jakomunice/>.– (Resurss apskatīts 07.03.2018.).

<sup>3</sup> Lee Yohn D. Engaging Employees Starts with Remembering What Your Company Stands For.– [https://hbr.org/2018/03/engaging-employees-starts-with-remembering-what-your-company-stands-for?utm\\_campaign=hbr&utm\\_source=linkedin&utm\\_medium=social](https://hbr.org/2018/03/engaging-employees-starts-with-remembering-what-your-company-stands-for?utm_campaign=hbr&utm_source=linkedin&utm_medium=social).– (Resurss apskatīts 14.03.2018.).

**Jurijs Kudrins**, *Mg. sc.*  
Juridiskā koledža

## MŪSDIENU UN TUVĀS NĀKOTNES INFORMĀCIJAS UN KOMUNIKĀCIJAS TEHNOLOĢIJAS

### MODERN AND NEAR-FUTURE INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES

**Atslēgvārdi:** *HAMR, MAMR, cietais disks, HPE atmiņa, DRAM, zibatmiņa, DIMM, IoT, NERF, SDDC, CPU.*

**Keywords:** *Heat-Assisted Magnetic Recording, Microwave-Assisted Magnetic Recording, Hard Disk Drive, Hewlett Packard Enterprise memory, Dynamic Random Access Memory, Flash Memory, Dual in-line Memory Module, Internet of Things, Non-Extensible Reduced Firmware, Software Defined Data Center, Central Processing Unit.*

1. MAMR HDD vs HAMR HDD. HAMR (magnētiskais ieraksts ar siltuma atbalstu) cietais disks ir perspektīvā mūsdienu tehnoloģija, kuru izveidoja kompānija *Seagate*, ļaujot ievērojami palielināt datu apjomu, ko var saglabāt cietajā diskā. Uz ierakstīšanas galviņas ir piestiprināts neliels lāzers, kas paredzēts, lai ar temperatūru no 400° C līdz 700° C sasildītu mazu vietu uz diska (domēnu), kur tiks ierakstīti dati. Šī tehnoloģija ļauj samazināt domēnu izmēru un sakarā ar to palielināt informācijas blīvumu (*bit density*). Šodien cietā diska izmēri pārsniedz 5 TB. *Western Digital* izstrādā MAMR cieto disku, t.i., magnētisko ierakstu ar mikroviļņu palīdzību (*Microwave-Assisted Magnetic Recording*) – tehnoloģiju, kura ļauj izveidot cieto disku ar 10 TB apjomu pirmajā versijā. Esošā HAMR tehnoloģija saistībā ar augstas temperatūras faktoru samazina diska izturību. Turpretim MAMR izmanto mikroviļņus, lai pievienotu līdzīgu enerģiju un magnētiskus domēnus faktiski neuzsilda. Šis mikroviļņu lauks samazina

mediju magnētisko lauku vietā, kur tiek rakstīti dati. Tas ļauj datu ierakstīšanu padarīt blīvāku, bez nepieciešamības sildīt datu nesēju. Pēc prognozēm kopēja MAMR cietā diska ietilpība var sasniegt līdz pat 40 TB.

2. HPE NVDIMM atmiņa. Atmiņa (*memory*) un glabāšana (*storage*) datoros ir atdalītas jau desmitiem gadu, bet tas mainās. Universālā atmiņa no kompānijas HPE (*Hewlett Packard Enterprise*) – nākošais solis datoru evolūcijā, ir atmiņa, kur *memory* un *storage* tiek apvienots. HPE saka, ka atmiņas moduļi, kas pazīstami kā NVDIMM, apvieno DRAM ātrumu ar zibatmiņas (*flash memory*) izturību. Pastāvīgs (*persistent*) un energoneatkarīgs (*non-volatile*) atmiņas modulis apvieno dinamisko brīvpiekļuves atmiņu DRAM un zibatmiņu vienā moduļi, kas ietilpst standarta datora DIMM atmiņas slotā. DRAM darbojas lielā ātrumā, bet tas ir samērā dārgs, un, ja dators negaidīti izslēdzas, visi DRAM dati tiek zaudēti. Zibatmiņa ir lēnāka, tā ir energoneatkarīga, tas nozīmē, ka dati tiek saglabāti, kad tiek atslēgta barošanas padeve.

3. IoT (*Internet of Things*) – viedo iekārtu tīkls mūsdienās strauji paplašinās, piemēram, ir viedie ledusskapji, espresso kafijas automāti un viedie TV. Visas šīs iekārtas var iegūt noteiktus datus un tos pārsūtīt uz tālāku iekārtu, kas šo informāciju apstrādā. Šīm iekārtām bieži ir pieejams savienojums ar internetu lietotāja ērtībām, ar laiku būs iespēja daudz efektīvāk novērot un izgūt informāciju dažādiem mērķiem, sākot ar spēju nodrošināt vieglāku ikdienu un beidzot ar specdienestu darbu atvieglošanu. Arī jūsu ledusskapis drīz pats pasūtīs ēdienu, lai papildinātu savus plauktus ar īpašnieka iecienītajiem produktiem. IoT ir attīstījies no bezvadu tehnoloģiju, mikro-elektromehānisko sistēmu (MEMS), mikro-servisu un interneta saplūšanas. “Lieta” (*thing*) no *Internet of Things* var būt persona ar sirds monitora implantu, mājas dzīvnieks ar biočipu retranslatoru, automašīna, kurai ir iebūvēti sensori, lai brīdinātu vadītāju, ja riepu spiediens ir zems, vai jebkurš cits dabisks vai mākslīgs objekts, kuram var piešķirt IP adresi ar iespēju pārsūtīt datus datortīklā.

4. *LinuxBoot Firmware*. Google izstrādāja projektu, kura mērķis ir aizvietot BIOS (*Basic Input Output System*), UEFI (*Unified Extensible Firmware Interface*) un citu *Firmware* (iekārtas ražotāja programmatūra), kas ir patentētas un slēgta avota operētājsistēmas ar vieglu atvērta pirmkoda *Linux* – NERF (*Non-Extensible Reduced Firmware*), nodrošinot kopējo iekārtas drošību un ātrdarbību, piemēram daudz ātrāko POST (*Power-on*

*Self Test*) datoram un citu iekārtu startēšanai. Nākamais solis – *LinuxBoot* projekts (agrāk NERF) ir sadarbība starp *Google*, *Facebook*, *Horizon Computing Solutions* un *Two Sigma*, kuras mērķis ir izveidot *Linux* serveriem paredzētu atvērtu, pielāgojamu un nedaudz drošāku programmaparatūru. Tā atbalsta dažādas programmatūras samazinātā versijā, ko var palaist, bet nevar labot (*runtimes*), piemēram, *Heads* programmaparatūru vai *Google NERF LinuxBoot* uzlabo iekārtas palaišanas procesa (*boot process*) laiku, noņemot nevajadzīgu kodu. Parasti šis process ir 20 reizes ātrāks.

5. SDDC (*Software Defined Data Center*) ir datu glabāšanas iekārtu objekts, kurā visi infrastruktūras elementi – tīklu veidošana, datu uzglabāšana, CPU resursi un drošība – tiek virtualizēti un piegādāti klientiem kā pakalpojums. Programmatūras izvēršana (*deployment*), sistēmas darbība (*operation*), pakalpojumu nodrošināšana (*provisioning*) un konfigurēšana tiek atdalīta no aparatūras. Šie uzdevumi tiek īstenoti, izmantojot programmatūras intelektu (*software intelligence*). Vairāku serveru pārvaldībai tiek izmantoti tādi instrumenti kā DOCKER (programmatūras tehnoloģijas, kas nodrošina operētājsistēmas līmeņa virtualizāciju) un ANSIBLE (programmatūra, kas automatizē programmatūras nodrošināšanu, konfigurācijas pārvaldību un lietojumprogrammu ieviešanu), un citi, kuri ļauj vienkāršot, strauji paātrināt un atvieglot serveru pārvaldību. SDDC jēdziens ir balstīts uz abstraktu jeb virtuālu aparatūru. SDDC apvieno kopīgo resursu kopumu. Savukārt, slēpta un samērā pikanta lieta ir automatizācija, kas ievieš un piešķir šos kopīgos resursus pēc pieprasījuma, bez jebkādam manuālām darbībām.

Modris Laicāns, Mg. sc. ing.  
Juridiskā koledža

## SILTUMA MAKSU SADALĪŠANA DAUDZDZĪVOKĻU MĀJĀS ALLOCATION OF HEAT COSTS IN APARTMENT BUILDINGS

**Atslēgvārdi:** apkures enerģijas uzskaitē, siltuma maksas sadalītāji, siltumenerģijas patēriņa sadale.

**Keywords:** heating energy accounting, heating cost allocators, distribution of heat consumption.

1. Daudzdzīvokļu mājās individuālie siltumenerģijas skaitītāji siltumenerģijas patēriņa uzskaitē apkures nodrošināšanai nav siltumenerģijas taupīšanas instruments. Individuālā siltumenerģijas uzskaitē dzīvoklī disciplinē dzīvokļa īpašnieku un veicina atbildīgu siltumenerģijas izmantošanu, nesamazinot individuālos komforta apstākļus. Dzīvokļu īpašnieku teorētiskās pamatzināšanas par ēku energoefektivitāti un inženiersistēmu darbību nodrošina optimālu siltumenerģijas lietošanu, kas būtiski samazina daudzdzīvokļu mājas kopējo siltumenerģijas patēriņu apkures karstā ūdens uzsildīšanas un cirkulācijas vajadzībām. Apkures periodā siltumenerģijas patēriņu karstā ūdens cirkulācijai un karstā ūdens patēriņa starpībai starp kopējo ūdens skaitītāju un iedzīvotāju iesniegtajiem skaitītāju rādījumiem var attiecināt uz siltumenerģijas patēriņu koplietošanas telpu apsildei.

2. Individuālā siltumenerģijas uzskaitē apkurei un maksas daļas noteikšana daudzdzīvokļu mājā ar siltuma patēriņa skaitītājiem katrā dzīvoklī ir 4 reizes precīzāka par siltumenerģijas patēriņa maksas daļas noteikšanu daudzdzīvokļu mājā ar individuālajiem siltumenerģijas patēriņa sadalītājiem (alokatoriem) uz katra sildķermeņa. Dzīvokļa siltumenerģijas patēriņa apjoms apkures periodā nav būtiski atkarīgs no

dzīvokļa novietojuma mājā, un siltumenerģijas patēriņu apkurei nosaka blakus esošie dzīvokļi, apkures un karstā ūdens sistēmas stāvvedi, cilvēku sociālais stāvoklis, turība, ieradumi, komforta prasības un zināšanas.

3. Ministru kabineta noteikumu Nr. 524 “Kārtība, kādā nosaka, aprēķina un uzskaita katra dzīvojamās mājas īpašnieka maksājamo daļu par dzīvojamās mājas uzturēšanai nepieciešamajiem pakalpojumiem” 20 pielikumos norādītās aprēķina metodes apkures, karstā ūdens uzsildīšanai un cirkulācijai siltumenerģijas patēriņa noteikšanai ir komplicētas, katrai mājai individuāli pielāgojamas un nav izmantojamas bez neatkarīga eksperta ēku energoefektivitātes jomā līdzdalības.

4. Daudzdzīvokļu mājā ar siltumenerģijas patēriņa skaitītājiem maksas daļa starp dzīvokļiem atšķiras ne vairāk kā 2,5 reizes ar novirzi no vidējā patēriņa ne vairāk kā 30%. Daudzdzīvokļu mājā ar individuālajiem siltumenerģijas patēriņa sadalītājiem (alokatoriem) maksas daļas precizitāte, nosakot nemainīgu kopīgās un individuālās maksas daļas attiecību 30/70, maksas daļa par siltumenerģijas patēriņu apkurei starp dzīvokļiem var atšķirties vairāk par 8 reizēm apkures periodā ar novirzi no vidējā patēriņa lielāku par 160%. Daudzdzīvokļu mājā ar individuālo siltumenerģijas patēriņa sadales sistēmu maksas daļas noteikšanai (alokatoriem), izvēloties aprēķina metodi ar mainīgu kopīgās un individuālās patēriņa noteikšanas daļu attiecībā pret vidējo patēriņu visā mājā, iespējams samazināt atšķirību maksas daļai par siltumenerģijas patēriņu apkures nodrošināšanai starp dzīvokļiem no 8 reizēm līdz 2,5 reizēm norēķina periodā.

5. Siltumenerģijas patēriņš  $0,06 \text{ MWh/m}^3$  karstā ūdens uzsildīšanai, kā arī siltumenerģijas patēriņu karstā ūdens cirkulācijai apkures periodā novirzot koplietošanas telpu apsildes daļai, atvieglo daudzdzīvokļu māju pārvaldniekiem siltuma patēriņa maksas daļas noteikšanu, paaugstinot maksas daļas noteikšanas precizitāti katram dzīvoklim par siltumenerģijas patēriņu un nodrošina vienlīdzību starp dzīvokļiem mājas robežās.

**Intra Lūce**, *Mg. iur., Mg. oec.*  
Juridiskā koledža  
e-pasts: intra@jk.lv

## **KOLEDŽU MISIJA, VĪZIJA UN VĒRTĪBAS**

### **MISSION, VISION AND VALUES OF COLLEGES**

*Atslēgvārdi: vadība, administrēšana, ilgtspēja, misija, vīzija, koledža.*

*Keywords: administration, sustainable development, mission, vision, college.*

1. Ilgtspējīgas attīstības koncepts šobrīd ir vadošā tēze visos globālā mēroga Eiropas Savienības, Latvijas un izglītības attīstības plānošanas dokumentos. Ilgtspēja ir kļuvusi par noteicošo faktoru, izvēloties stratēģijas, sastādot attīstības, rīcības un investīciju plānus. Ilgtspējīgas attīstības plānošana ir saistīta ar daudzu mainīgo lielumu izmantošanu, prognozēšanu un sistēmiskas pieejas realizēšanu.<sup>1</sup> Koledžas noteiktam laika posmam izstrādā savas ilgtermiņa attīstības stratēģijas. Koledžas misiju šajā gadījumā varētu uzskatīt par izglītības iestādes “stūrakmeni”. Bez misijas, nenoliedzami, svarīgi ir noteikt stratēģiskās plānošanas metodes, principus un ne mazāk svarīgi – vīziju un vērtības.

2. Zinātniskajā literatūrā stratēģijas formulējumos pieejamas daudzas atšķirīgas definīcijas. Kopīgais visām – stratēģija ir plāns un darbības princips, veicamo darbību kopums, kas ietver visas organizācijas jomas un virzienus, atspoguļo pasākumus ilgtspējīgai attīstībai. Stratēģijas esība ir pamats iestādes konkurētspējīgo priekšrocību īstenošanai.<sup>2</sup> Labu stratēģijas formulējumu izstrādāt ir grūti. Uz to norāda stratēģijas un biznesa konsultants Nevils Leiks. Ļoti daudzi vadītāji koncentrē uzmanību uz grandiozām stratēģiskām dilemmām. Viņi piedāvā idejas, kā radīt jaunu produktu, piemēram, izglītības programmu, jauna veida dažādu izglītojošo institūciju un uzņēmēju sadarbības modeli, lai konkurencē ar citām izglītības iestādēm nodrošinātu priekšrocības un savu pārkumu. Taču nereti piedāvātajos variantos stratēģija paliek teorētiska dokumenta stadijā, kas līdz realitātei nenonāk, jo trūkst pietiekama situācijas vērtējuma, resursi ir ierobežoti,



vadītājs nav ieinteresēts vadīt pārmaiņu procesus, noraidoši ir kolēģi, kas paredzamajā stratēģijas iedzīvināšanā saskata draudus savam statusam, bailes mainīties, jo nevar paredzēt iespējamās sekas, kas var nedot gaidīto rezultātu.<sup>3</sup> Latvijā pašlaik darbojas 25 koledžas, kuras realizē īsā cikla profesionālo augstāko izglītību un katras koledžas veiksmīgas darbības nodrošināšanai būtiska nozīme ir tās izvirzītajai misijai, vīzijai un vērtībām. Misija ne vienmēr tiek skaidri definēta, un kā var secināt no koledžu mājas lapās pieejamās informācijas, ne mazums gadījumos ir grūti atšķirt koledžas misiju no vīzijas, vērtībām un izvirzītajiem mērķiem. Vienveidīga stratēģiskā plānošana neveicina konkurētspēju un kvalitāti.

3. Kā to paredz klasiskā stratēģiskās plānošanas teorija, stratēģiskās plānošanas sākuma pozīcija ir uzņēmuma misijas noteikšana, kura kalpo kā uzņēmuma pastāvēšanas jēgas koncentrēta definīcija un nosaka attīstības vispārīgo virzienu. Uzņēmuma misijā un vērtībās atspoguļojas uzņēmējdarbības tikumības un morāles principi. Misijai lielākā vai mazākā mērā ir jāatspoguļo visu stratēģiski ieinteresēto pušu vajadzības. Nenoliedzami, šo subjektu interešu izpausme ir atkarīga no uzņēmuma lieluma, tā izvietojuma, pārstāvētās nozares u.tml.<sup>4</sup> Tomēr, runājot par uzņēmuma ilgtspējīgu attīstību, stratēģisko plānošanu nevar pieminēt tikai misiju. Svarīgi ir atzīmēt trīs principus – misija (lat. *missio* – sūtīt), vīzija (lat. *visio* – redzēt) un vērtības.<sup>5</sup> Misija, vīzija un vērtības ir organizācijas vadīšanas pamata instrumenti. Misiju un vērtības saprot ar tām lietām, kas pamato uzņēmuma, iestādes, organizācijas pastāvēšanas jēgu un nozīmi cilvēku piederībai kādai no tām. Uzņēmuma, iestādes, organizācijas misija ir precīzi izteikts pamata mērķis, kādēļ organizācija vispār pastāv. Tai jābūt pietiekami emocionālai, tai jāpamato, kādēļ jūs un jūsu darbinieki nāk uz darbu. Ja misijas formulējums ir līdzīgs citu uzņēmumu misiju formulējumiem, garlaicīgs un formāls, tad tam nav jēgas.

<sup>1</sup> Dimensions of sustainable development.– [http://www.unesco.org/education/tlsf/TLSF/theme\\_a/mod02/uncom02t02.htm](http://www.unesco.org/education/tlsf/TLSF/theme_a/mod02/uncom02t02.htm).– (Resurss apskatīts 02.05.2017.).

<sup>2</sup> Klauss A. Zinības vadītājam.– Rīga: Preses nams, 2002.

<sup>3</sup> Leiks N. Stratēģiskā plānošana.– Rīga: SIA Multineo, 2007.

<sup>4</sup> Kochanova R. Strategic management system for providing sustainable development of organization.– [https://dspace.lu.lv/dspace/bitstream/handle/7/4860/34914-Raja\\_Kocanova\\_2012.pdf?sequence=1](https://dspace.lu.lv/dspace/bitstream/handle/7/4860/34914-Raja_Kocanova_2012.pdf?sequence=1).– (Resurss apskatīts 02.01.2018.).

<sup>5</sup> Misija, vīzija un vērtības ir jākomunicē.– <http://www.springvalley.lv/lv/aktuali/publikacija/misija-vizija-un-vertibas-ir-jakomunice/>.– (Resurss apskatīts 01.02.2018.).

**Alda Malnača**, *Mg. iur.*  
Juridiskā koledža

## **DZIMUMA MAIŅA UN AR TO SAISTĪTĀS TIESISKĀS ATTIECĪBAS**

### **GENDER REASSIGNMENT AND THE CONNECTED LEGAL RELATIONS**

**Atslēgvārdi:** *dzimuma maiņa, laulības reģistrs, dzimšanas reģistrs.*

**Keywords:** *gender reassignment, marriage register, birth register.*

1. Personai ir tiesības veikt dzimuma maiņu un valstij ir pienākums to atzīt – papildināt dzimšanas reģistra ierakstu. To paredz Civiltāvokļa aktu reģistrācijas likuma 37. pants, kur teikts, ka dzimšanas reģistra ierakstu papildina, ja persona uzrāda medicīnas apliecību vai citu dokumentu, kas apliecina dzimuma maiņu. Persona saņem jaunu personas apliecinošu dokumentu.

2. Ieraksta maiņa dzimšanas reģistrā pati par sevi neizbeidz, negroza tiesiskās attiecības, kurās persona iepriekš sevi identificējusi ar citu vārdu un dzimumu (laulību, vecāku un bērnu attiecības).

3. Ja persona, kura maina dzimumu, ir laulībā, tad tā paliek laulībā ar tā paša dzimuma partneri. Minētais ir pretrunā ar Latvijas Republikas Satversmi un Civillikumu, kas nepieļauj laulību viena dzimuma personām. Tiesību akti neparedz šādu laulību atzīt par spēkā neesošu. Pat tad, ja paši laulātie vēlētos izbeigt laulību to izšķirot, tas nebūtu iespējams, jo tādas personas, kas noslēdza laulību, vienkārši vairs nav. Situāciju atrisināt var tikai likumdevējs, veicot konkrētas izmaiņas normatīvajos aktos.

4. Ja iepriekš apskatītajā laulībā dzimst bērni, tos reģistrē saskaņā ar noteikumiem par paternitātes pieņemumu. Piemērs no prakses: 2013. gada 9. oktobrī X novada Dzimtsarakstu nodaļā sastādīts dzimšanas reģistrs 2013. gada 26. septembrī dzimušajam Pāvelam. Bērna vecāki: tēvs –

Konstantīns, māte – Oksana. Pamats ziņu ierakstīšanai par tēvu ir vecāku laulība, kas reģistrēta 2004. gada 31. jūlijā. Turpat piezīmju daļā atzīmēts, ka 2011. gada 16. februārī Konstantīnam ir veikta dzimuma maiņa uz sievieti un vārds mainīts uz Jekaterina. Pēc dzimuma maiņas operācijas netiek saglabāta reproduktīvā funkcija, tādēļ bērna tēvs fiziski nevar būt tā persona, kas norādīta dzimšanas reģistrā. Bērnām, kurš dzimis sievietei šādā laulībā, liegta iespēja zināt savu patieso izcelšanos, jo dzimšanas reģistrā tiek izdarīts nepatiess paternitātes ieraksts. Tas pilnībā neatbilst Latvijas Republikas Satversmē noteiktajam, ka valsts aizsargā bērna tiesības.

5. Izmantojot nepilnības normatīvajos aktos, ir iespēja būt laulībā viena dzimuma personām, tādējādi tiek pārkāptas bērna tiesības zināt savus vecākus. Lai nepieļautu šādus gadījumus, jāveic grozījumi normatīvajos aktos. Jāpapildina Civillikums ar 61.1. pantu sekojošā redakcijā: "Par neesošu atzīstama laulība, ja viens no laulātajiem mainījis dzimumu. Dzimuma maiņa jāveic personām, kuras nesastāv laulībā." Jāpapildina Civilstāvokļa aktu reģistrācijas likuma 37. pants nosakot, ka dzimšanas reģistra ierakstu sakarā ar dzimuma maiņu var mainīt personai, kura nesastāv laulībā. Tas tiks personai, kura vēlas mainīt dzimumu un sastāv laulībā, vispirms izbeigt laulību to izšķirot.

Ruta Mekša, *Mg. iur.*  
Juridiskā koledža

## TIESĪBAS UZ DZĪVĪBU – CILVĒKTIESĪBU KONSTITUCIONĀLĀ GARANTIJA

### THE RIGHT TO LIFE IS A CONSTITUTIONAL GUARANTEE OF HUMAN RIGHTS

**Atslēgvārdi:** *Latvijas Republikas Satversme, konstitūcija, valsts, cilvēktiesības, eitanāzija, dzīvība.*

**Keywords:** *the Constitution of Republic of Latvia, constitution, state, human rights, euthanasia, life.*

1. Izvērtējot cilvēka un pilsoņa lomu sabiedrībā, sākotnēji tiek pievērsta uzmanība tam, kādas ir cilvēktiesības, kādi ir pienākumi. Nozīmīgākais Latvijas Republikas Satversmes grozījums kopš tās pieņemšanas 1922. gada 15. februārī, ir Satversmes 1998. gada 15. oktobra grozījumi, kuri papildināja Satversmi ar jaunu – 8. nodaļu “Cilvēka pamattiesības”. Jautājums par cilvēktiesību pārkāpumiem ir aktuāls ne tikai Latvijā, bet arī ārpus tās robežām. Satversmes 93. pants nosaka, ka ikviena tiesības uz dzīvību aizsargā likums,<sup>1</sup> arī Vispārējā cilvēktiesību deklarācijā ir teikts, ka visi cilvēki piedzimst brīvi un vienlīdzīgi cieņā un tiesībās. Viņiem ir dots saprāts un sirdsapziņa, un citam pret citu jāizturas brālības garā. Savukārt minētās deklarācijas 3. pants nosaka, ka katram cilvēkam ir tiesības uz dzīvību, brīvību un personas neaizskaramību.<sup>2</sup> Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 2. pants nosaka, ka ikviena tiesības uz dzīvību aizsargā likums. Nevienam nedrīkst ar nodomu atņemt dzīvību, izņemot, ja tiek izpildīts tiesas spriedums pēc apsūdzības noziegumā, par kuru likums paredz šādu sodu. Dzīvības atņemšana netiek uzskatīta par šī panta nosacījumu pārkāpumu, ja tā notiek spēka pielietošanas rezultātā, nepārsniedzot galējas nepieciešamības robežas:

- a) lai aizstāvētu jebkuru personu pret nelikumīgu vardarbību;

- b) lai veiktu likumīgu aizturēšanu vai aizkavētu likumīgi aizturētas personas bēgšanu;
- c) lai veiktu likumīgas darbības ar nolūku savaldīt dumpi vai apvērsumu.<sup>3</sup>

2. Šodien Eiropas Cilvēktiesību tiesā iesniegtās lietas ir par tādiem cilvēktiesību pārkāpumiem, kā tiesības uz dzīvību, tiesības uz brīvību un drošību, kā arī spīdzināšana. Spīdzināšanas aizliegums ir viena no vissvarīgākajām cilvēktiesībām, kas uzskatāma par absolūtu. Taču, neraugoties uz Latvijā ieviestajiem tiesiskajiem mehānismiem, kuru mērķis ir novērst šos pārkāpumus, Eiropas Cilvēktiesību tiesas nolēmumi lietās pret Latviju liecina, ka pārkāpumi joprojām notiek. Tas nozīmē, ka, pastāvot spīdzināšanas aizliegumam, Latvijas jurisdikcijā joprojām ir personas, attiecībā pret kurām tiek izdarīts absolūta aizlieguma pārkāpums, vai arī sūdzība par šādu pārkāpumu netiek pienācīgi izmeklēta. Profesors Aivars Endziņš konstatē: “Tikai mācoties no kļūdām un izdarot pareizus secinājumus, varam panākt cilvēktiesību situācijas uzlabošanu Latvijā un mazināt lielo sūdzību skaitu Eiropas Cilvēktiesību tiesā”<sup>4</sup>.

3. Cilvēktiesības kā subjektīvas tiesības ir tiesisks instruments, ar kuru palīdzību indivīds var realizēt savas intereses pret valsti. Tās darbojas tiesiskajās attiecībās “cilvēks – valsts”, kurās cilvēks ir prasītājs, bet valsts – atbildētājs.<sup>5</sup> Cilvēks ir nācis no dabas, tātad vispirms viņš ir dzīvās daļas sastāvdaļa un tiesības uz dzīvību ir fundamentālas tiesības. Tiesības uz dzīvību ir konstitucionālas tiesības, tās ir dabiskās tiesības un tās ir aizsargājamas. Valstij nav tiesību dzīvību atņemt tieši, ja tikai dzīvības atņemšana nav attaisnojama. Valsts pienākums ir nodrošināt, lai neviens cilvēks netiktu pakļauts nāves briesmām vai riskam. Bērnu tiesību aizsardzības likums nosaka, ka pret bērnu nedrīkst izturēties cietsirdīgi, nedrīkst viņu mocīt un fiziski sodīt, aizskart viņa cieņu un godu.<sup>6</sup> Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss (172.<sup>2</sup> pants) nosaka atbildību par fizisku vai emocionālu vardarbību pret bērnu, bet atbildību par noziedzīgiem nodarījumiem nosaka Latvijas Republikas Krimināllikums, kura 12. nodaļa paredz kriminālsodu sistēmu par dzīvības atņemšanu.

4. Tiesības uz dzīvību ir arī valsts jurisdikcijā nonākušām personām, kuras lūdz izdot cita valsts, bet ir ziņas, ka var tikt apdraudētas personas tiesības uz dzīvību. Tad valsts uzdevums ir nodrošināt personas tiesības uz dzīvību, neizraidot un neizdodot to citai valstij. Patvēruma likums nosaka, ka uz bēgļa statusu var pretendēt trešās valsts piederīgais, kurš, pamatoti baidoties no vajāšanas sakarā ar viņa rasi, reliģiju, tautību, piederību pie

noteiktas sociālās grupas vai viņa politiskajiem uzskatiem, atrodas ārpus valsts, kuras valsts piederīgais viņš ir, un nespēj vai šādu baiļu dēļ nevēlas pieņemt tās aizsardzību, vai bezvalstnieks, kurš, būdams ārpus savas agrākās pastāvīgās dzīvesvietas valsts, tādu pašu iemeslu dēļ nespēj vai nevēlas tajā atgriezties.<sup>7</sup> Cilvēka dzīvība ir jāaizsargā no jebkuriem draudiem. Valsts pienākums – īstenot tādas darbības, lai iespējami mazinātu dzīvības atņemšanas risku, kā arī nepieļautu potenciālu dzīvības apdraudējuma risku gadījumos, kad tai ir bijusi šāda informācija. Valstij un tās amatpersonām tiek dota brīva izvēle, kā izpildīt Satversmē uzdoto uzdevumu – cilvēka dzīvības aizsargāšana.

5. Eitanāzija – arī tās ir tiesības uz dzīvību. Tiesības uz dzīvību ir atzīts cilvēktiesību paraugs un ietverts visu valstu konstitūcijās, piemēram, Lietuvas Republikas 1992. gada 25. oktobra konstitūcijas 18. pants deklarē, ka cilvēka tiesības un brīvības ir dabiskas, savukārt 19. pantā noteikts, ka cilvēka tiesības uz dzīvību aizsargā likums. Līdzīgi arī Polijas Republikas 1997. gada 2. aprīļa konstitūcijas 38. pants noteic, ka Polijas Republika garantē likuma aizsardzību katras dzīvas būtnes dzīvībai.<sup>8</sup> Eitanāzijas (grieķu val. – *viegla nāve*) iedalījums: pasīvā eitanāzija un aktīvā eitanāzija. Starptautiskajos dokumentos nav iestrādātas tādas normas, kuras liegtu cilvēkam izdarīt pašnāvību. Joprojām eksistē problēmas saskaroties gan ar medicīniskiem, gan ētiskiem, gan juridiskiem jautājumiem. No vienas puses, pastāv cilvēka dzīvības definējuma problēmas – dzīves sākums un dzīves beigas, bet, no otras puses, valsts apmērs iejaukties un nodrošināt cilvēka dzīvību un tās saglabāšanu. Valsts iejaukšanās var notikt dažādi, pirmkārt, izdodot attiecīgus normatīvos aktus, kas paredz kriminālatbildību par cilvēka slepkavību vai slepkavības mēģinājumu, otrkārt, stimulējot veselības aprūpi, samazinot jaundzimušu bērnu nāves gadījumus.<sup>9</sup> Šodien ir valstis, kurās pilnībā ir atļauts izmantot gan pasīvo, gan aktīvo eitanāziju (Nīderlande, Luksemburga, Beļģija). Hipokrāta zvērestā ir teikts, ka “...nedošu nevienam nāvējošas zāles, ja man to lūgs, un neizteikšu šādu ierosinājumu”.<sup>10</sup> Neskatoties uz Hipokrāta zvērestā minēto, jautājumi par eitanāziju ir diskutējami un šajā sakarā būtu jārunā par ētisko principu ievērošanu ārsta vai jebkuras citas ārstniecības iestādes personas darbā.

<sup>1</sup> Latvijas Republikas Satversme (pieņemta 15.02.1922.), 93. pants// Latvijas Vēstnesis.– Nr. 43 (1993, 1. jūlijs).

<sup>2</sup> ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija.– [http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibu\\_akti/ano\\_dokumenti/?doc=49](http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibu_akti/ano_dokumenti/?doc=49).– (Resurss apskatīts 09.01.2018.).

- <sup>3</sup> Eiropas cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija.– <http://www.tiesibsargs.lv/lv/pages/tiesibu-akti/eiropas-padomes-dokumenti>.– (Resurss apskatīts 10.01.2018).
- <sup>4</sup> Spīdzināšana, cietsirdība un pazemojums attieksmē un sodā.– <https://lv.lv/?menu=pakalpojumi&sid=27&id=334>.– (Resurss apskatīts 10.02.2018.).
- <sup>5</sup> Ziemele I. Cilvēktiesības pasaulē un Latvijā.– Rīga: Izglītības soļi, 2000.– 24. lpp.
- <sup>6</sup> Bērnu tiesību aizsardzības likums (pieņemts 19.06.1998.), 9. pants// Latvijas Vēstnesis.– Nr. 199/200 (1998, 8. jūlijs).
- <sup>7</sup> Patvēruma likums (pieņemts 15.06.2009.), 20. pants// Latvijas Vēstnesis.– Nr. 100 (2009, 30. jūnijs).
- <sup>8</sup> Latvijas Republikas Satversmes komentāri: VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības.– Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011.– 168. lpp.
- <sup>9</sup> Nowak M. U. N. Covenant on Civil and political Rights: CCPR Comentary. Kehl am Rhein; Strasbourg; Arlington: N. P. Engel Publisher, 2005.– p. 153.
- <sup>10</sup> Hipokrāta zvērestu mēdz piesaukt nevietā.– <http://www.portalslv.lv/?menu=doc&id=238053>.– (Resurss apskatīts 11.02.2018).

Normunds Pauders, Bc. sc. comp.  
Juridiskā koledža

VILTUS ZIŅU, SOCIĀLO TĪKLU  
UN TELEVĪZIJAS IETEKME, GOOGLE SUITE,  
TĒLA VEIDOŠANA INTERNETA VIDĒ  
THE EFFECT OF FAKE NEWS, SOCIAL NETWORKS  
AND TELEVISION, DOMAINS, REPUTATION

*Atslēgvārdi:* nepatiesas ziņas, sensitīvi dati, ātrie kredīti, Google Suite.

*Keywords:* fake news, sensitive data, fast credits, Google Suite, domains, reputation.

1. Aizvien biežāk sociālajos portālos parādās viltus ziņas, ko nereti ir grūti nošķirt no patiesām vai aplamām. Katra paaudze uztver tās citādāk. Viltus ziņu iemesli mēdz būt dažādi: apzināti maldināt, pelnīt naudu, ietekmēt kādas personas reputāciju, utt. Pārsvārā visas viltus ziņas būs ar negatīvu nokrāsu. Mūsdienās jo īpaši nepieciešams izglītot jauniešus, lai viņi spētu nojaust atšķirību starp viltus un patiesām ziņām. Tāpat izglītēt un informēt vajag visu paaudžu pārstāvjus par uzticamiem informācijas avotiem.

2. Ne mazums cilvēku šodien ir reģistrējušies sociālajos tīklos, piemēram, facebook.com, draugiem.lv u.c. Pastāv liela iespēja, ka šie portāli var radīt atkarību, t.i., tā saistīta ar tik vilinošo *like* un *share* iegūšanu personas sniegtajai informācijai. Mēdz būt, ka portāla lietotāji sāk dalīties ar sensitīvu informāciju, piemēram, ir atrasta kredītkarte, kāds cits dokuments, un nu tiek meklēts īpašnieks u.c. Nepieciešams noteikt sodu par šāda veida informācijas izplatīšanu, vienlaikus arī izglītojot šīs personas. Sensitīvas informācijas izplatīšana sociālos tīklos nav pieļaujama, it īpaši, ja mērķis ir nevis palīdzēt, bet gan gūt uzslavu par “viltus palīdzību” kā pateicību iegūstot maksimāli daudz *like* un *share*. Nekā savādāk nav iespējams raksturot šo situāciju, ja mēs visi labi zinām, ka pirmās darbības, pazaudējot dokumen-



tu, ir piekļuves bloķēšana šim dokumentam un paziņojums atbilstošajām institūcijām.

3. Kazino, cigaretes, līzings netiek reklamēti “pa labi un pa kreisi” televīzijā un sociālajos tīklos, turpretim ātrie kredīti parādās reklāmās ļoti bieži. Mūsdienās ātro kredītu būtība vairs netiek atspoguļota, bet tā vietā jau radīts priekšstats, ka viss kārtībā – tas ir labi, ka cilvēks ņem šo kredītu. Nepieciešams ieviest normatīvo regulējumu, kas ierobežotu ātro kredītu reklāmu masu saziņas līdzekļos. Diskutabls paliek jautājums – ja persona izvēlas ātro kredītu kazino vietā, vai patiešām tas ir labāk.

4. Uzņēmumu dokumentu, sistēmu pārvaldības risinājumi *Google Suite* vai *Office 365*. Šobrīd izglītības iestādes māca tikai to, kā lietot *Microsoft* produkciju, taču pastāv arī alternatīvi varianti. Viens no tiem varētu būt *Google Suite*. Tā kā izglītības programmas netiek papildinātas ar alternatīvu produktu piedāvājumu, *Microsoft* iegūst bezmaksas reklāmu skolās. Taču uzņēmuma dokumentu apriti iespējams balstīt arī uz *Google Suite*, kas krietni samazinātu izmaksas. Šos alternatīvos risinājumus nepieciešams iekļaut studiju programmās ne tikai IT speciālistiem, bet arī citu nozaru un profesiju pārstāvjiem.

5. Sava tēla veidošana interneta vidē. Dibinot uzņēmumu bieži vien paši uzņēmēji nav padomājuši par sava tēlu izveidošanu tīmeklī, kas var novest pie samērā nepatīkamām sekām, kad tīmekļa vidē kāds cits uzņēmums uzdodas par otru.

Iveta Puķīte, Mg. sc.  
Juridiskā koledža  
e-pasts: pukite@jk.lv

**ORGANIZĀCIJAS PSIHOLOĢISKAIS KLIMATS,  
DARBINIEKU PSIHOLOĢISKĀ LABKLĀJĪBA  
UN TO IETEKMĒJOŠIE FAKTORI**

**AN ORGANIZATION'S PSYCHOLOGICAL  
CLIMATE, EMPLOYEE'S PSYCHOLOGICAL  
WELL-BEING AND ITS INFLUENCING FACTORS**

*Atslēgvārdi: psiholoģiskais klimats, psiholoģiskā labklājība, organizācijas vide.*

*Keywords: psychological climate, psychological well-being, organization's environment.*

1. Psiholoģiskā klimata jēdzienam organizāciju psiholoģijā ir sena vēsture. Pirmo reizi šo jēdzienu 20. gs. 30. gados lietoja pētnieki K. Lewins, R. Lipits un R. Vaits (*Lewin, Lippit & White*). R. Peins un S. D. Pugs (*Payne & Pugh*) 1976. gadā rakstīja, ka psiholoģiskais klimats raksturo organizatoriskās iezīmes: struktūru, vadības stilu, struktūras sarežģītību. Pozitīvāk uz organizācijas psiholoģisko klimatu iedarbojas “biedriskais”, “konsultējošais” un “demokrātiskais” vadības stils. “Biedriskais” vadības stils raksturo vadītāja empātijas un labas komunikācijas spējas, prasmi nogludināt pārpratumus un konfliktus. “Konsultējošais” vadības stils raksturo vadītāja empātijas spējas, pacietību, sevis apzināšanos, orientāciju uz citu sasniegumu veidošanu un talantu attīstīšanu. Savukārt “demokrātiskais” vadības stils raksturo vadītāja labas komunikācijas spējas, prasmi klausīties, motivēšanas prasmi un spēju sadarboties ar dažādām personībām.<sup>1</sup>

2. Jēdzienus “darbinieka psiholoģiskā labklājība” un “organizācijas psiholoģiskais klimats” nevar vienu otram pretstatīt kā galveno, bet savu reizi gan kā ietekmējošo faktoru, gan kā galveno pazīmi. Šie jēdzieni ir savstar-

pēji saistīti, jo, ja darbinieki neizjutīs psiholoģisko labklājību, cietīs organizācijas psiholoģiskais klimats, turpretī, ja organizācijā būs negatīvs psiholoģiskais klimats, tad cietīs darbinieka psiholoģiskā labklājība.

3. Organizācijas psiholoģiskais klimats pastāv jebkurā kolektīvā, tikai ļoti svarīga nozīme ir tam, vai tas ir pozitīvs vai negatīvs. Tā atšķirības var noteikt izpētot organizācijas psiholoģisko klimatu ietekmējošos faktoros.

4. Psiholoģisko klimatu veido daudzi faktori, starp kuriem bieži vien ir arī tādi, kurus nav iespējams ietekmēt, tie ir pakļauti dažādām nejaušībām. Starp faktoriem, kuri ietekmē psiholoģisko klimatu kolektīvā būtu minami: darbinieku sastāvs uzņēmumā, darba specifika, izglītības līmenis, vecums, dzimums, organizācijas vadītāja personība, vadišanas stils, izturēšanās veids, darbinieku savstarpējās simpātijas un antipātijas u.c.

5. Vide (organizācijas klimats) motivē vai demotivē indivīdu, tā ietekmē gan darbinieku uzvedību, gan viņa apmierinātību ar darbu (viņa psiholoģisko stāvokli).<sup>2</sup>

6. Tikpat svarīgs kā atbalsts, ir arī savstarpēja uzticēšanās darbinieku vidū. Uzticēšanās līmenis – atklāts vai spontāns, piesardzīgs vai atturīgs, vai pat neeksistējošs – tiek balstīts tajā, vai darbinieks sajūt līdzsvaru starp to, ko attiecīgajā situācijā iegulda un to, ko no šīs situācijas saņem. Uzticība veidojas laika gaitā kā rezultāts situācijām, kurās indivīdi dalās līdzīgās vērtībās un abpusējā sapratnē. Ja darbinieki saskata līdzsvaru starp to, ko viņi dod un saņem, viņu uzticēšanās līmenis būs augsts. Savukārt uzticēšanās vadītājam ietekmēs darba izpildījumu, jo tad pastāv mazāka iespējamība informācijas slēpšanā, lielāka iespējamība taisnīgai un godīgai atgriezeniskai saiknei un pozitīvai tās uztverei. Jo lielāka neuzticēšanās jeb zemāks uzticēšanās līmenis valda darbinieku vidū, jo lielāka būs vajadzība katram darbiniekam justies kontroles pozīcijās, un neuzticēšanās kļūs par reālu draudu labam psiholoģiskajam klimatam.<sup>3</sup>

7. Labvēlīga psiholoģiskā klimata nodrošināšanai ir nepieciešama uzticības pilna vide, kas veicinātu sadarbības centienus, atzinības paušanu, atbalstu, savstarpēju sapratni, radošu garu, dalīšanos vērtībās un inovatīvu problēmu risināšanu, nevis vide, kurā darbinieki jūtas emocionāli apdraudēti un nedroši. Tikai tādā veidā var radīt labvēlīgu augsni darbinieka psiholoģiskajai labklājībai.

8. Psiholoģisko labklājību raksturo kā tiekšanos pēc pilnības, maksimāli īstenojot savu iekšējo potenciālu jeb pašaktualizāciju dažādās jomās.

Apkopojot dažādu psiholoģijas nozaru atziņas, K. Rifa izveidoja sintezēto daudzdimensionālo psiholoģiskās labklājības skalu (*Scales of Psychological Well-Being*), izdalot sešas pašaktualizācijas dimensijas:

- 1) pozitīvas attiecības ar apkārtējiem;
- 2) ikdienas vajadzību īstenošana;
- 3) sevis akceptēšana;
- 4) mērķtiecība jeb dzīves mērķa izjūta;
- 5) autonomija;
- 6) personīgās izaugsmes izjūta.<sup>4</sup>

K. Rifa uzskata, ka šī modeļa īstenošana nodrošina psiholoģisko labklājību un gandarījumu par savu dzīvi visā cilvēka daudzpusīgajā funkcionēšanā. Pie tam, ja cilvēka psiholoģiskā labklājība ir pietiekami augsta, tad var uzskatīt, ka viņš ir sekmīgi ticis galā ar adaptāciju tajā vidē, kurā eksistē.

9. R. Bar-On psiholoģiskās labklājības izpratni attīstījis emocionālās inteliģences modeļa kontekstā. Darbinieka vispārējo psiholoģisko labklājību tieši ietekmē emocionālā inteliģence, jo cilvēki ar augstu emocionālo inteliģenci pamatā ir optimistiskāki, elastīgāki, spējīgāki veiksmīgāk risināt profesionāla vai emocionāla rakstura problēmas un tikt galā ar stresu, nezaudējot kontroli.<sup>5</sup>

10. Organizācijas psiholoģiskais klimats un darbinieku psiholoģiskā labklājība ir savstarpēji saistīti jēdzieni, jo šim klimatam ir būtiska saikne ar darbinieku attieksmi pret darbu un psiholoģisko labklājību.

<sup>1</sup> Ešenvalde I. Personāla praktiskā vadība.– Rīga: Merkūrijs LAT, 1993.– 26., 33., 42. lpp.

<sup>2</sup> Hackman J. R., Oldham G. Motivation Through the Design of Work: Test of a New Theory// Organizational Behavior and Human Performance.– Vol. 17 (1976), p. 250.

<sup>3</sup> Harrington-Mackin D. The team building tool kit: tips, tactics and rules for Effective workplace teams.– New York: AMACOM, 1994.– p. 177.

<sup>4</sup> Ryff C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological Well-Being// Journal of Personality and Social Psychology.– Vol. 57 (1986), p. 1069.

<sup>5</sup> Bar-On R. Emotional and Social Intelligence// The Handbook of Emotional Intelligence.– SanFrancisco: Jossey-Bass, 1999.– p. 16.

Sarmīte Reķe, *sertif. prof. grāmatvede (IFAC)*  
Juridiskā koledža

## NOZIEDZĪGI IEGŪTU LĪDZEKĻU LEGALIZĀCIJAS UN TERORISMA FINANSĒŠANAS NOVĒRŠANAS LIKUMA PRASĪBU IEVĒROŠANA

### COMPLIANCE WITH THE REQUIREMENTS OF THE LAW ON THE PREVENTION OF MONEY LAUNDERING FROM TERRORISM AND THE FINANCING OF TERRORISM FOR TAX CONSULTANTS AND OUTSOURCING ACCOUNTANTS

**Atslēgvārdi:** *noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācija, aizdomīgi darījumi, klienta identificēšana, riska novērtēšana.*

**Keywords:** *money laundering, suspicious transactions, customer identification, risk assessment.*

1. Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma finansēšanas novēršanas sistēmas darbības pamatprincipi ir noteikti starptautiskajos standartos, kuru prasības Latvijā nosaka Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma finansēšanas novēršanas likums. Tā izpildei ir svarīgi konstatēt un izprast visus ar noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizāciju un terorisma finansēšanu saistītos riskus, kas raksturīgi konkrētajiem likuma subjektiem, to klientiem un sniegtajiem pakalpojumiem.<sup>1</sup> Likums skaidro, ka noziedzīgi iegūti līdzekļi ir :

- manta (ķermeniska vai bezķermeniska, kustama vai nekustama manta);
- un/vai finanšu līdzekļi, kuri iegūti tādu noziedzīgu darbību rezultātā, par kuru izdarīšanu iestājas kriminālatbildība normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā.

2. Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācija ir noziedzīgi iegūtu līdzekļu pārvēršana citās vērtībās, mainot to atrašanās vietu vai to piederību, zinot, ka šie līdzekļi ir noziedzīgi iegūti, un šīs darbības veiktas, lai slēptu vai maskētu līdzekļu noziedzīgo izcelsmi vai arī palīdzētu citai personai, kura iesaistīta noziedzīga nodarījuma izdarīšanā, izvairīties no juridiskās atbildības. Likuma subjekti ir personas, kuras veic saimniecisko vai profesionālo darbību: kredītiestādes, finanšu iestādes, nodokļu konsultanti, ārpakalpojuma grāmatveži – personas, kuras pamatojoties uz rakstveida līgumu ar klientu (izņemot darba līgumu) apņemas sniegt vai sniedz klientam grāmatvedības pakalpojumus (sākot ar 2017. gada 1. jūliju obligāta ir prasība ārpakalpojuma grāmatvežiem – apdrošināt savu civiltiesisko atbildību par profesionālās darbības vai bezdarbības rezultātā nodarītajiem zaudējumiem, tā minimālais atbildības limits nedrīkst būt mazāks par 3000 eiro<sup>2</sup>), zvērināti revidenti un zvērinātu revidentu komercsabiedrības, zvērināti notāri, zvērināti advokāti, citi neatkarīgi juridisko pakalpojumu sniedzēji, kad tie, darbojoties savu klientu vārdā un labā, sniedz palīdzību darījumu plānošanā vai veikšanā, piedalās tajos vai veic citas ar darījumiem saistītas profesionālas darbības sava klienta labā attiecībā (piemēram, nekustamā īpašuma, komercsabiedrības kapitāla daļu pirkšanu vai pārdošana u.c.), citas juridiskās vai fiziskās personas, kuras nodarbojas ar transportlīdzekļu, kultūras pieminekļu, dārgmetālu, dārgakmeņu, to izstrādājumu vai cita veida preču tirdzniecību, kā arī ar minēto darījumu starpniecību vai cita veida pakalpojumu sniegšanu, ja maksājumu veic skaidrā naudā vai skaidru naudu par šo darījumu iemaksā kredītiestādē pārdevēja kontā 15000 eiro vai lielākā apmērā vai valūtā, kas ārvalstu valūtas kursu darījuma veikšanas dienas sākumā ir ekvivalenta 15000 eiro vai pārsniedz šo summu, neatkarīgi no tā, vai šo darījumu veic kā vienu operāciju vai kā vairākas savstarpēji saistītas operācijas. Lai novērstu ar noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizāciju vai terorisma finansēšanu saistītas darbības, arī nenorādītajām personām, kā arī valsts institūcijām, atvasinātām publiskām personām un to institūcijām ir pienākums pildīt likuma prasības attiecībā uz ziņu sniegšanu par neparastiem vai aizdomīgiem darījumiem. Minētajām personām tiek piemēroti paredzētie tiesiskās aizsardzības mehānismi.

3. Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma finansēšanas novēršanas likuma subjekta pienākumi:

- 10 darbdienu laikā pēc reģistrēšanās Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistrā vai Valsts ieņēmumu dienestā nodokļu maksātāju

reģistrā iesniegt Elektroniskās deklarēšanās sistēmā ziņojumu par darbības veidu;

- iesniegt Valsts ieņēmumu dienestā ziņojumu par atbildīgo personu iecelšanu;
- izveidot iekšējo kontroles sistēmu;
- sniegt Kontroles dienestam ziņojumu par neparastu un aizdomīgu darījumu;
- sniegt Valsts ieņēmumu dienestā ziņojumu par aizdomīgiem darījumiem, konstatējot aizdomīgu darījumu nodokļu jomā;
- veikt darbinieku apmācības.

4. Konstatējot aizdomīgu darījumu šī likuma izpratnē likuma subjekta pienākums ir nekavējoties ziņot Valsts ieņēmumu dienestam par tādu personas, kuras rezidences (reģistrācijas) valsts ir Latvijas Republika, aizdomīgu darījumu, atbilstoši aizdomīguma pazīmēm nodokļu jomā.<sup>3</sup> Ziņojuma mērķis ir atklāt un novērst likumpārkāpumus, kuru rezultātā samazināts budžetā iemaksājamā nodokļa apmērs vai palielināts no budžeta atmaksājamā nodokļa apmērs un par kuriem atbildība paredzēta šajā likumā vai konkrēto nodokļu likumos, kā arī noziedzīgus nodarījumus par izvairīšanos no nodokļu un tiem pielīdzināto maksājumu nomaksas un par krāpšanu. Konstatējot, ka klients veic neparastus darījumus, likuma subjekts nekavējoties, bet ne vēlāk kā nākamajā darba dienā sniedz ziņojumu Kontroles dienestam par katru konsultētu, paredzētu, pieteiktu, uzsāktu, atliktu vai apstiprinātu neparastu darījumu.<sup>4</sup>

5. Par aizdomīgiem darījumiem tiek uzskatīti tādi klientu veiktie darījumi, kuri rada aizdomas par noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizāciju vai terorisma finansēšanu, vai šādu darbību mēģinājumu, vai ar tām saistītu citu noziedzīgu nodarījumu. Tā kā normatīvie akti nenosaka aizdomīga darījuma pazīmes, likuma subjekts aizdomīga darījuma pazīmes izstrādā atbilstoši savas darbības raksturam un klientu lokam. Aizdomīguma pazīmes iedala divās kategorijās: 1) klienta aizdomīguma pazīmes, 2) klienta veikto darījumu aizdomīguma pazīmes. Likuma subjekts neparastus un aizdomīgus darījumus var konstatēt un uzraudzīt, ja labi pārzina savu klientu saimniecisko darbību, klienta darbības pamatvirzienus, saimnieciskajai darbībai atbilstošu naudas plūsmas specifiku u.tml. Darījumu uzskata par aizdomīgu, ja tas atbilst vismaz vienai no šādām pazīmēm:<sup>5</sup>

- aizdomīgs darījums attiecībā uz klientu (klientam netipisks darījums);

- aizdomīgs attiecībā uz pašu darījumu (klientam netipisks darījuma apjoms vai veids);
- aizdomīgs darījums attiecībā uz darījumā izmantotajām naudas zīmēm;
- aizdomīgi darījumi klienta saimnieciskajā darbībā;
- aizdomīgi darījumi nodokļu jomā.

6. Aizdomīgus darījumus konstatē saskaņā ar Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma finansēšanas novēršanas likumā noteikto kārtību. Katram likuma subjektam tā tiek izstrādāta individuāli. Ja, nodibinot darījuma attiecības ar klientu, ir aizdomas par noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizāciju vai terorisma finansēšanu, kā arī šaubas par iepriekš iegūtu klienta identifikācijas datu ticamību, nodrošina klienta riska līmenim atbilstošu klienta izpēti, kas nedrīkst aprobežoties tikai ar klienta identificēšanu un tādu dokumentu iegūšanu, pamatojoties uz kuriem veikta klienta identifikācija. Tikai pēc tam, kad ir noteikts klientam piemītošais noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma finansēšanas riska līmenis, likuma subjekts var noteikt veicamos pasākumus riska samazināšanai un novēršanai, kā arī veicamās klienta izpētes apjomu (vienkāršota vai padziļināta izpēte). Klienta vienkāršotu izpēti likuma subjekts ir tiesīgs veikt tikai gadījumos, ja klientam piemīt zems noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma finansēšanas risks. Taču arī tad tiek nodrošināta pastāvīga darījumu uzraudzība, lai pārliecinātos, vai darījumi nav uzskatāmi par neparastiem vai aizdomīgiem. Vienkāršotas izpētes pasākumu piemērošanu pamato. Ja klientam piemītošais noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma finansēšanas risks ir paaugstināts, tiek veikta klienta padziļināta izpēte.

7. Ja likuma subjekts klienta identificēšanai un izpētei nepieciešamo patieso informāciju un dokumentus neiegūst, lai veiktu pārbaudi pēc būtības, likuma subjekts izbeidz vai pārtrauc darījuma attiecības ar klientu un pieprasa klienta saistību pirmstermiņa izpildi. Šādā gadījumā likuma subjekts izbeidz darījuma attiecības arī ar citiem klientiem, kuriem ir tie paši patiesā labuma guvēji.

<sup>1</sup> Who we are.– <http://www.fatf-gafi.org/about/>.– (Resurss apskatīts 31.10.2017.).

<sup>2</sup> Par grāmatvedību: Latvija Republikas likums (pieņemts 14.10.1992.), 3.1 pants// Ziņotājs.– Nr. 44/45 (1992, 12. novembris).



- <sup>3</sup> Noteikumi par kārtību, kādā Valsts ieņēmumu dienestam sniedzami ziņojumi par aizdomīgiem darījumiem. Latvijas Republikas Ministru kabineta noteikumi Nr. 162 (pieņemti 22.03.2016.) 2. pants // Latvijas Vēstnesis.– Nr. 59 (2016, 24. marts).
- <sup>4</sup> Noteikumi par neparasta darījuma pazīmju sarakstu un kārtību, kādā sniedzami ziņojumi par neparastiem vai aizdomīgiem darījumiem. Latvijas Republikas Ministru kabineta noteikumi Nr. 1071 (pieņemti 22.12.2008.) 2. pants// Latvijas Vēstnesis.– Nr. 201 (2008, 29. decembris).
- <sup>5</sup> Informatīvie un metodiskie materiāli.– <https://www.vid.gov.lv/lv/informativie-un-metodiskie-materiali-20>.– (Resurss apskatīts 31.10.2017.).

**Anda Rezgale, Mg. sc.**  
Juridiskā koledža

## MĀRKETINGS UN JAUNĀ EKONOMIKA

### MARKETING AND NEW ECONOMY

***Atslēgvārdi:** jaunā ekonomika, digitālā revolūcija, uzņēmējdarbības mārketings, produkts pats sevi pārdod, ilgtspējīga attīstība.*

***Keywords:** new economy, digital revolution, entrepreneurial marketing, product sells itself, sustainable development/*

1. 21. gadsimta ekonomika uzsākusi savu straujo attīstību un ar katru gadu kāpina attīstības tempus. Tas iespējams pateicoties digitālajai revolūcijai, plašām iespējām iegūt informāciju, to apkopot un pielietot. Mārketin-gā īsā laikā iespējams iegūt informāciju par produktiem, cenām, konkuren-tiem, patērētājiem.<sup>1</sup>

2. Latvijas uzņēmēji iet kopsolī ar laiku, bet ne vienmēr tas izdodas, jo saistīts gan ar uzņēmējiem, gan patērētājiem. Var ieviest inovācijas, bet, ja abas puses nav gatavas uztvert un pieņemt, pozitīva rezultāta nebūs. Cilvēki baidās no tā, ko neizprot un kas rada papildus grūtības. Joprojām Austrumeiropas valstīs nereti ekonomika vairāk izskatās imitējoša nekā inovatīva.<sup>2</sup>

3. Nelielā valstī ar šauru tirgu, kā Latvija, mazajiem uzņēmējiem varētu būt izdevīgāk pielietot “uzņēmējdarbības mārketingu”, izplatot savu piedāvājumu ar tiešā mārketinga metodēm un izmantojot sabiedrisko attiecību pamatprincipus.<sup>3</sup> Tā tiek saglabāta tiešā saikne ar patērētāju, ne-zūd cilvēciskā komunikācija, ko augstu novērtē vecāka gada gājuma cilvēki, kas pēc makro vides rādītājiem mūsu valstī veido ievērojamu tirgus daļu.

4. Jaunais mārketings prasa spēju izjust klientu, zināt, kā saplānota viņa/viņas diena 24 stundu garumā, ko klientam vajag un kā to uzrunāt, kā arī radīt situāciju, kurā pārdošana kļūst lieka, jo mēs labi izjūtam un izprotam savu klientu, ka produkts būs tieši viņam/viņai atbilstošs, tas būs

kļūvis pašmotivēts to pīrkt (*product sells itself*).<sup>4</sup> Lai sasniegtu šādu situāciju, visiem uzņēmuma darbiniekiem jāiesaistās mārketinga aktivitātēs, ne tikai mārketinga speciālistam.<sup>5</sup>

5. Faktiski modernais mārketingš ir orientēts uz uzņēmuma ilgtspējīgu attīstību un ilgstošu sadarbību ar patērētāju. Mans klients kļūst par mana biznesa sastāvdaļu mūža garumā.

<sup>1</sup> Kotlers F. Mārketinga pamati.– Rīga: Jumava, 2006.– 9. lpp.

<sup>2</sup> Poland... a rising economic star?– <http://www.euronews.com/2018/03/13/poland-a-rising-economic-star>.– (Resurss apskatīts 24.03.2018.).

<sup>3</sup> Kotlers F. Mārketinga pamati.– Rīga: Jumava, 2006.– 12., 571.–572. lpp.

<sup>4</sup> Turpat – 16. lpp.

<sup>5</sup> Freijers V. Tūrisma mārketingš.– Rīga: Turība, 2011.– 552.–556. lpp.

Andris Saulgozis, Mg. sc. ing.  
Juridiskā koledža

## LIETU INTERNETA (IoT) ATTĪSTĪBA LATVIJĀ – DROŠĪBAS UN JURIDISKIE ASPEKTI DEVELOPMENT OF THE INTERNET OF THINGS (IoT) IN LATVIA – SECURITY AND LEGAL ASPECTS

**Atslēgvārdi:** *lietu internets, drošība, apdraudējumi, likumi un noteikumi, labā un sliktā IoT prakse, Lattelecom.*

**Keywords:** *Internet of Things (IoT), security, threats, laws and rules, good and bad practices of IoT, LoRaWAN.*

1. Lietu interneta attīstība pasaulē un Latvijā – pirmās IoT ierīces, tehnoloģiju attīstība, pielietotie datu pārraides protokoli, to drošība. Neesošie standarti un tehniskās prasības, kas radīja un rada apdraudējumus ierīču lietotājiem.

2. IoT ierīču veidi – sensori, izpildmehānismi un tīkla ierīces. IoT ierīču pielietojuma sfēras individuālajiem un korporatīvajiem lietotājiem.

3. Labie un sliktie IoT ierīču pielietojuma piemēri, sekas ierīču lietotājiem to privāto datu iespējamā ļaunprātīgā iegūšanā un izmantošanā.

4. Lietu interneta pielietojuma likumdošanas pilnveidošana – citu valstu pieredzes apskats, Latvijas likumdošanas aktu (ne)esamība, iespējamās sekas normatīvo aktu nepilnībām attiecībā uz IoT ierīcēm, šo ierīču ražotāju atbildība un labās prakses pielietošana. Secinājumi par nepieciešamību aktualizēt IoT ierīču pielietošanas normatīvos aktus, saistība ar personas datu aizsardzības direktīvu.

5. Lattelecom pieredzes apskats IoT tīkla infrastruktūras izveidē – iespējamie risinājumi un izvēlēta tehniskā risinājuma LoRaWAN apskats.

Tehniskā risinājuma izmantošana pasaulē. Izmantotās radiofrekvences izmantošanas juridiskie aspekti Latvijā un izmantošanas iespējas nākotnē, paplašinot tīklu un lietotāju skaitu. *IoT* tīkla praktiskā realizācija konkrētajā uzņēmumā – izvēlētā tehniskā risinājuma apskats, drošības risinājumi, uzņēmuma prasību ievērošana projekta izstrādes procesā. *IoT* tīkla izmantošanas nākotnes vīzija.

**Indra Sloka**  
Juridiskā koledža

## **DROŠĪBAS PRASĪBAS, VEICOT APSAIMNIEKOŠANU IZGLĪTĪBAS IESTĀDĒ SAFETY REQUIREMENTS FOR MANAGEMENT AT AN EDUCATIONAL INSTITUTION**

***Atslēgvārdi:** riska faktori, ugunsdrošības prasības, apmācības, veselības un epidemioloģiskā uzraudzība.*

***Keywords:** risk factors, fire safety requirements, training, health and epidemiological surveillance.*

1. Riska faktoru novērtējums objektā. Lai objektā garantētu drošus darba apstākļus, izglītojamiem un darbiniekiem ir nepieciešams apzināt tos faktorus, kas var radīt bīstamību. Šai nolūkā ir jāveic riska faktoru novērtēšana atbilstoši Ministru kabineta noteikumiem Nr. 660 (02.10.2007.). Riski ir jādokumentē un, ņemot vērā šo informāciju, ir jā sastāda darba aizsardzības pasākumu plāns mācību gadam.

2. Ugunsdrošības prasības objektā. Saskaņā ar Ugunsdrošības noteikumiem Nr. 238 (19.04.2016.) objektā ir jāveic nepieciešamās izmaiņas – nepieciešamības gadījumā jānomaina ugunsdzēsāmie aparāti atbilstoši aprēķiniem, kas saistīti ar esošo uguns slodzi objektā. Nepieciešamības gadījumā pakāpeniski jāveic ūdensvada krānu nomaiņa. Tāpat ir jāveic ugunsdrošības instrukciju aktualizācija atbilstoši Ministru kabineta noteikumiem Nr. 238 (16.04.2016.)

3. Apmācības. Lai garantētu nodarbināto un audzēkņu spēju reaģēt nestandarta situācijās, vai, rodoties apdraudējumam izglītības iestādēs, ir jānotiek regulārām apmācībām darba aizsardzības jautājumos. Instruktaža darbiniekiem darba aizsardzības jautājumos ir jāveic vienu reizi gadā, bet ugunsdrošībā saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem Nr. 238

(16.04.2016.) tā jāveic divas reizes gadā. Instruktažas izglītojamajiem ir jāveic katra mācību gada sākumā vai atbilstoši nepieciešamībai. Visas instruktažas un apmācības ir jāreģistrē likumā paredzētajā kārtībā.

4. Veselības un epidemioloģiskā uzraudzība objektā. Veselīga vide ir viens no sekmīgas darbības radītājiem. Lai to nodrošinātu, izglītības iestādes medicīnas personālam ir jāseko, lai visi darbinieki izietu pirmreizējo medicīnisko apskati, saņemot par to ierakstu sanitārajās grāmatiņās. Tāpat Valsts veselības aģentūra veic regulāras, ikgadējas pārbaudes, kontrolējot ierakstus minētajās grāmatiņās un sekojot epidemioloģiskajam stāvoklim mācību iestādē. Darbiniekiem saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem Nr. 219 (10.03.2009.) regulāri ir jāveic obligātās veselības pārbaudes.

**Aigars Sniedzītis**, *Mg. iur.*  
Juridiskā koledža

## **PIENĀKUMA PIERĀDĪT UN IESNIEGT PIERĀDĪJUMUS TIESISKAIS REGULĒJUMS UN PROBLEMĀTIKA**

### **LEGAL FRAMEWORK AND ISSUES OF THE BURDEN OF PROVIDING PROOF AND PROVIDING EVIDENCE**

**Atslēgvārdi:** *pierādīšanas pienākums, termiņš pierādījumu iesniegšanai, attaisnojošs iemesls.*

**Keywords:** *burden of proof, time-limit for providing evidence, justification.*

1. Katrai pusei jāpierāda tie fakti, uz kuriem tā pamato savus prasījumus vai iebildumus. Prasītājam jāpierāda savu prasījumu pamatotība. Atbildētājam jāpierāda savu iebildumu pamatotība. Turklāt, atbildētājam, neatzīstot prasību, jāpierāda ne tikai prasītājas prasījumu nepamatotība, bet arī savu iebildumu pamatotība.

2. Pierādījumus iesniedz tikai pirmajā instancē un ne vēlāk kā 14 dienas pirms tiesas sēdes. Tajā pašā laikā nevar uzskatīt, ka likums atņem lietas dalībniekam tiesības iesniegt pierādījumus īsākā termiņā pirms tiesas sēdes tad, ja šī termiņa ievērošana nav bijusi iespējama no viņa gribas neatkarīgu iemeslu dēļ. Jebkurā gadījumā jautājuma par savlaicīgi neiesniegtu pierādījumu pieņemšanu izvērtēšana un izlemšana ir tiesas kompetencē.

3. Likumdevējs ir noteicis sankcijas par savu pienākumu nepildīšanu, negodprātīgu pildīšanu, patiesības nepaušanu un lietas novilcināšanu. Ir nepieciešams pilnveidot naudas soda uzlikšanas procesuālo kārtību, pārskatīšanu un izpildi.

4. Tiesai ir pienākums ņemt vērā judikatūru, piemērojot tiesību normas. Tiesai ir pienākums izskaidrot lietas dalībniekiem atsevišķas viņu tiesības



un pienākumus pirms attiecīgās procesuālās darbības izdarīšanas. Tā tiesa izskaidro pusēm tiesības un pienākumus iesniegt papildus pierādījumus, ja atzīst, ka par kādu no pušu norādītajiem faktiem nav iesniegti pierādījumi.

5. Apelācijas instancei ir pienākums nepieņemt pierādījumus, ja tie netika iesniegti pirmās instances tiesā un nav konstatēti attaisnojoši iemesli to neiesniegšanai.

Arta Šneidere-Kalvīte, Mg. sc. iur.  
Juridiskā koledža

## PSIHOLOĢISKAIS TERORS DARBA TIESISKAJĀS ATTIECĪBĀS PSYCHOLOGICAL TERROR IN LABOR RELATIONS

**Atslēgvārdi:** *psiholoģiskais terors, mobings, bosings, emocionālā vardarbība, darbinieks, darba devējs, darba tiesiskās attiecības.*

**Keywords:** *psychological terror, mobbing, bossing, emotional abuse, employer, employee, labor relations.*

1. Ikvienam cilvēkam liela viņa dzīves daļa pāriet atrodoties darbā, veicot to konkrēta amata pienākumu ietvaros, tāpēc ļoti liela nozīme ir arī attiecībām un emocionālajam fonam darba kolektīvā.

2. Emocionāli saspringta atmosfēra darba vietā ir diezgan izplatīta parādība un situācijas, kuras raksturo emocionāla vardarbība, terorizēšana, rupjības vai personiski aizvainojumi ir sastopamas gandrīz katrā darba kolektīvā.

3. Analizējot darba tiesībās psiholoģiskā terora ierobežojuma regulējumu, sākotnēji ir jāatpazīst, kuras darbības izpausmes var apzīmēt ar jēdzienu “psiholoģiskais terors”. Pastāv divi psiholoģiskā terora veidi:

- a) darbinieku īstenots psiholoģiskais terors (*mobbing*);
- b) darba devēja vadības īstenots psiholoģiskais terors (*bossing*).

Pirmie pētījumi par mobingu darba organizācijās pasaulē parādījās 20. gs. 80. gados, taču tas ir pastāvējis, kopš eksistē darba attiecības.

4. Latvijā neviens tiesību akts nedefinē ne mobingu, ne bosingu, kā arī nedefinē psiholoģisko vardarbību darba vietā. Diemžēl, šobrīd Latvijā nav vienota apzīmējuma attiecībā uz to, kas ir mobings un bosings. J. Neimaņa rakstā “Psiholoģiskais terors darba vietā: juridiskie aspekti” tiek izdalīti divi

psiholoģiskā terora veidi – mobings un bosings.<sup>1</sup> Bosinga apzīmējums nav atrodams iepriekšējās ekspertīzes sadaļās minētajos tiesību, tiesu prakses vai literatūras avotos, līdz ar to bosinga kā juridiska termina pastāvēšana ir apšaubāma.

5. Mobinga novēršanai, neskatoties uz regulējuma trūkumu, var būt piemērojami esošie tiesību akti, kas garantē vienlīdzīgu tiesību principu (Latvijas Republikas Satversmes 91. pants un Darba likuma 7. pants), goda un cieņas aizsardzību (Latvijas Republikas Satversmes 95. pants, Civillikuma 1635. pants), personas neaizskaramību (Latvijas Republikas Satversmes 96. pants) un atšķirīgas attieksmes aizliegumu (Darba likuma 7., 29. pants).

6. 1989. gada 12. jūnijā tika pieņemts tiesību akts – Eiropas Padomes pamatdirektīva par darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (*Safety and Health Framework Directive*),<sup>2</sup> kas nosaka drošības un veselības aizsardzības prasību minimumu. Direktīva paredz darba devēju pienākumu novētēt risku, ietverot arī psiholoģiska rakstura riskus darbinieku veselībai un drošībai.

<sup>1</sup> Neimanis J. Psiholoģiskais terors darba vietā: juridiskie aspekti// Jurista Vārds.– Nr. 40 (2004, 19. oktobris).

<sup>2</sup> Padomes direktīva 89/391 EEK par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā.– <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:3198L0391&from=LV>.– (Resurss apskatīts 01.03.2018).

Iveta Štrausa, Mg. iur.  
Valsts policija, Juridiskā koledža  
e-pasts: iveta.strausa@vp.gov.lv

## POLICIJAS KOMPETENCE VARDARBĪBAS DRAUDU NOVĒRŠANĀ UN PAGaidu AIZSARDZĪBĀ PRET VARDARBĪBU THE COMPETENCE OF THE POLICE IN REGARDS TO VIOLENCE, THREATS AND TEMPORARY PROTECTION AGAINST VIOLENCE

*Atslēgvārdi:* vardarbība ģimenē, pagaidu aizsardzība pret vardarbību, policijas tiesības.

*Keywords:* domestic violence, temporary protection against violence, police rights.

1. 2011. gadā Eiropas Komisija nāca klajā ar priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes regulai par aizsardzības pasākumu civiltiesībās savstarpēju atzīšanu, kurā paredzēta pārrobežu sadarbība tādu civiltiesisku aizsardzības pasākumu pret vardarbību atzīšanā un īstenošanā, kurus Latvijas tiesību sistēmā līdz šim nav bijis. 2013. gada jūlijā regula tika pieņemta un tā paredz šo aizsardzības līdzekļu kontroli jebkurā ES dalībvalstī, kurā atrodas apdraudētā persona, neatkarīgi no tā, kurā valstī personai ir piemēroti aizsardzības pasākumi.<sup>1</sup> Lai arī regula neuzliek par pienākumu Latvijai civillietās ieviest aizsardzības pasākumus pret vardarbību, tomēr Latvijai no tās izriet pienākums īstenot citās ES dalībvalstīs civillietās pieņemtus aizsardzības pasākumus pret vardarbību. Tāpēc, lai nediskriminētu Latvijas iedzīvotājus, bija nepieciešams arī nacionālā līmenī ieviest aizsardzības pasākumus pret vardarbību civillietās.

2. Ņemot vērā iepriekš minēto, Tieslietu ministrija ir izstrādājusi likumprojektu paketi, kas paredz ieviest pagaidu aizsardzības pret vardarbību

līdzekļus. 2014. gada 31. martā stājās spēkā grozījumi Civilprocesa likumā, grozījumi likumā “Par policiju”, grozījumi Krimināllikumā, arī grozījumi Bērnu tiesību aizsardzības likumā un grozījumi Bāriņtiesu likumā. Bez tam, saskaņā ar grozījumiem likumā “Par policiju” ir pieņemti Ministru kabineta noteikumi par kārtību, kādā novērš vardarbības draudus un nodrošina pagaidu aizsardzību pret vardarbību. Līdz normatīvā regulējuma par pagaidu aizsardzību pret vardarbību pieņemšanai, Latvijā pieaugusi persona, kas cieta no fiziskas vardarbības, pārtraukt šo vardarbību varēja, tikai vērsties policijā ar iesniegumu. Kriminālprocesa ietvaros procesa virzītājam ar savu lēmumu ir iespējams noteikt drošības līdzekļus – ierobežojumus aizdomās turētajam vai apsūdzētajam. Tāpat arī atsevišķos gadījumos var tikt noteikta personas speciālā aizsardzība. Tomēr nereti cietusī persona savas subjektīvās attieksmes dēļ pret vardarbīgo personu nevēlas, lai pret vardarbīgo personu tiktu uzsākts kriminālprocess. Nereti, ja arī kriminālprocess tiek uzsākts, cietusī persona atsauc savu iesniegumu. Rodas jautājums, – kā pagaidu aizsardzību pret vardarbību civilprocesuālajā kārtībā nodalīt no Kriminālprocesa likumā paredzētās personas tiesību aizsardzības nodrošināšanas. Pagaidu aizsardzību pret vardarbību civilprocesuālajā kārtībā ir iespējams piemērot gadījumos, kad nav pamata uzsākt kriminālprocesu. Piemēram, kad persona fiziski vēl nav aizskarta, bet pastāv risks, ka tas varētu notikt nākotnē. Tomēr gadījumos, ja ir uzsākts kriminālprocess, bet persona uzskata, ka tajā piemērotie drošības līdzekļi nav pietiekami, var tikt piemēroti arī pagaidu aizsardzības pret vardarbību līdzekļi likumā noteiktajos gadījumos.

3. Civilprocesa likuma izpratnē aizsargājamā persona ir tā persona, pret kuru vērsta jebkāda fiziska, seksuāla, psiholoģiska vai ekonomiska vardarbība, kas notiek māsaimniecībā vai, ja pret personu ir vērsta vardarbīga kontrole. Persona, kas rada draudus, ir esošais vai bijušais laulātais vai citādi ar aizsargājamo personu saistīta persona, neatkarīgi no tā, vai tā dzīvo vai dzīvojusi vienā māsaimniecībā ar aizsargājamo personu. Saskaņā ar Civilprocesa likumu, pagaidu aizsardzības pret vardarbību līdzekļi ir:

- pienākums atbildētājam atstāt mājokli, kurā pastāvīgi dzīvo prasītājs, un aizliegums atgriezties un uzturēties tajā;
- aizliegums atbildētājam atrasties mājoklim, kurā pastāvīgi dzīvo prasītājs, tuvāk par tiesas lēmumā par pagaidu aizsardzības pret vardarbību minēto attālumu;
- aizliegums atbildētājam uzturēties noteiktās vietās;

- aizliegums atbildētājam satīkties ar prasītāju un uzturēt ar to fizisku vai vizuālu saskari;
- aizliegums atbildētājam jebkurā veidā sazināties ar prasītāju;
- aizliegums atbildētājam, izmantojot citu personu starpniecību, organizēt satikšanos vai jebkāda veida sazināšanos ar prasītāju;
- aizliegums atbildētājam izmantot prasītāja personas datus;
- citi aizliegumi un pienākumi, kurus tiesa noteikusi atbildētājam un kuru mērķis ir nodrošināt prasītāja pagaidu aizsardzību pret vardarbību.

4. Grozījumu likumā “Par policiju” mērķis ir kopā ar grozījumiem Civilprocesa likumā paredzēt no vardarbības un vajāšanas cietušajām personām iespēju pēc savas iniciatīvas vērsties tiesā, tajā skaitā ar policijas starpniecību, un lūgt tiesu noteikt ierobežojumus vardarbīgajai personai. Ar šiem grozījumiem policijas darbinieka tiesības tika papildinātas ar tiesību pieņemt policijas lēmumu par nošķiršanu. Tātad, pastāv vairākas būtiskas iezīmes. Pirmkārt, policijas lēmumu par nošķiršanu var pieņemt gan Valsts policijas, gan pašvaldības policijas darbinieki. Otrkārt, policijas lēmumu par nošķiršanu var pieņemt tikai tādos gadījumos, ja aizsargājamai personai pastāv draudi, atrodoties mājoklī. Treškārt, draudiem ir jābūt reāliem (to izvērtē policijas darbinieks, ierodoties notikuma vietā). Ceturtkārt, policijas lēmumu par nošķiršanu var pieņemt tikai pēc aizsargājamās personas rakstveida pieteikuma. Visbeidzot, personai, kas rada draudus, jābūt klāt – tātad jārada draudi. Ja aizsargājamā persona ir izsaukusi policiju un pa to laiku otra persona ir pametusi mājokli, tātad policijas darbinieku ierašanās brīdī reālie draudi vairs nepastāv un nav pamata pieņemt policijas lēmumu par nošķiršanu.

5. Ja ir pieņemts policijas lēmums par nošķiršanu, tas ir spēkā tik ilgi, cik norādīts lēmumā. Taču policijas lēmumu par nošķiršanu policija var pieņemt vienīgi uz rakstveida pieteikuma pamata. Ja ir izsaukums uz mājokli un cietusī persona, piemēram, atsakās rakstīt pieteikumu policijai, tad nošķiršanai nav pamata. Tāpat var būt arī situācijas, kad policijas amatpersonas, ierodoties mājoklī, ar savu klātbūtni vien atrisina konfliktu. Ja varmāka ir reibuma stāvoklī, policija var piemērot citu ietekmēšanas līdzekli saskaņā ar citu likuma normu – aizturēt līdz 12 stundām, nepieņemot policijas lēmumu par nošķiršanu.

6. Jaunieviestās normas ir labs preventīvs līdzeklis, kā samazināt likumpārkāpumu skaitu un uzlabot ciņu ar tā saucamās vardarbības ģimenē

sekām, jo gan tiesai, gan arī policijai ir piešķirts jauns instruments, lai aktīvi rīkotos šajos gadījumos.

<sup>1</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) Nr. 606/2013 par aizsardzības pasākumu savstarpēju atzīšanu civillietās.– <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/ELI/?eliuri=eli:reg:2013:606:oj>.– (Resurss apskatīts 27.02.2018.).

