

*Kad cilvēks, kuram ir nauda, sastop cilvēku,  
kuram ir pieredze, tad ar pieredzi apveltītais cilvēks  
iegūst naudu, bet cilvēks ar naudu iegūst pieredzi.*

Carlzs Makeijs (1814–1889), skotu dzejnieks

# ARODBIEDRĪBAS ZIŅAS

LSAB INFORMATĪVAIS IZDEVUMS

# 6/178

2010.GADA JŪNIJS

## 15.jūnijā – Valdes sēde

### Par jaunu biedru iesaistīšanu.

Z.Semjonova, atsaucoties uz UNI pētījumu par biedru skaita izmaiņas tendencēm dažādās valstīs, uzsver, ka jaunu biedru iesaistīšana šobrīd ir arodbiedrību prioritārais uzdevums visā pasaulē, jo, kā apliecina Ziemeļvalstu pieredze, liels arodbiedrības biedru skaits garantē stabilitāti arī krīzes laikā.

Iepazīstina ar biedru skaita dinamiku *Lattelecom* un *Latvijas pasta* arodorganizācijās. Atzīmē, ka sevi attaisnojis savulaik pieņemtais lēmums par papildu biedru naudas novirzīšanu uzkrājumiem – arodbiedrības fondu veidošanai, kas tagad dod iespēju mīkstināt krīzes sekas, turpinot iesāktās programmas un atbalstot biedrus materiāli.

K.Strauts prezentē *LSAB Attīstības projektu*, kura mērķis ir panākt, ka LSAB kļūst par visu Latvijas sakaru nozares darbinieku pārstāvi, nodrošinot sociālo dialogu, kopīgumus un darba tiesību aizsardzību visos pārstāvētajos uzņēmumos. **Nolemj:**

- **Atbalstīt LSAB Attīstības projekta (Projekta) mērķus un uzdevumus.**
- **Valdes locekļiem piedalīties Projekta pilnveidošanā un konkrētu pasākumu īstenošanā.**

### Par starptautisko darbību

Uzklausa Z.Semjonovas atskaiti par braucienu uz Viļņu, kur š.g. 7.-8.jūnijā notika Lietuvas Sakaru darbinieku arodbiedrības organizēts starptautisks forums par sadarbības un sociālā dialoga jautājumiem pasta sektorā.

Interesanta Beļģijas un Dānijas pieredze pasta pārmaiņu procesā.

Apspriež LSAB pārstāvju dalību UNI Pasaules Kongresā, kas notiks šā gada 9.-12.novembrī Nagasaki (Japāna). **Nolemj:**

- **Deleģēt LSAB prezidenti Z.Semjonovu juridisko padomnieci I.Kalniņu dalībai UNI Pasaules Kongresa pasākumos.**

### Par sporta aktivitātēm.

Apspriež LSAB Sporta svētku (6.-8.augustā), sagatavošanas norisi, kā arī LSAB komandu dalību citos sporta pasākumos. **Nolemj:**

- **Atbalstīt LSAB komandas dalību Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības Sporta spēlēs (16.-18.jūlijā), no LSAB Sociālā fonda līdzekļiem sedzot dalības maksu**
- **Atbalstīt LSAB/Lattelecom sieviešu basketbola komandas dalību Pasaules Strādājošo sporta spēlēs 1.-8.jūlijā Tallinā (Igaunija), no LSAB Sociālā fonda līdzekļiem daļēji sedzot transporta izdevumus.**

### Par materiālās palīdzības piešķiršanu.

- **Piešķirt no LSAB Sociālā fonda 93 pabalstus darba nespējas gadījumā.**
- **Piešķirt no LSAB Bezdarba fonda 1 pabalstu ilgstoša bezdarba gadījumā**
- **Piešķirt no LSAB Sociālā fonda 3 pabalstus bērnu vasaras atpūtas ceļazīmju daļējai apmaksai**
- **Piešķirt no LSAB Sociālā fonda 16 pabalstus sakarā ar individuāliem iesniegumiem**

### Par darbinieku kolektīvo ekskursiju organizēšanu

**Nolemj atbalstīt saskaņā ar LSAB Ekskursiju Nolikumu**

- **Jelgavas AK organizēto ekskursiju uz Čehiju š.g. 22.-27.jūnijā.**

Plašāka informācija mūsu interneta mājaslapā [www.lsab.lv](http://www.lsab.lv)

## MĒNEŠA AFORISMS

*„Kad cilvēks,  
kuram ir nauda,  
sastop cilvēku,  
kuram ir pieredze,  
tad ar pieredzi apveltītais  
cilvēks iegūst naudu,  
bet cilvēks ar naudu  
iegūst pieredzi.”*

Ko ar šo atziņu gribējis pateikt skotu dzejnieks un dziesminieks Čarlzs Makeijs, varam tikai minēt ...

... nav vārdam vietas,  
katrā ziņā svarīgas abas šīs  
lietas - gan nauda, gan  
pieredze,

... galvenais, lai tās  
satiekas un sadzīvo mūsos,  
lai vajadzīgā brīdī mums  
netrūkst ne vienas ne otras.

-----  
*Sirsnīgi sveicam  
nozīmīgās dzīves  
gadskārtās jūnija jubilārus*

*Marutu Eizentāli*

*Cēsu pasta  
arodkomitejas priekšsēdētāju*

*Līgu Tauriņu*

*Dobeles pasta  
arodkomitejas priekšsēdētāju*

*Dzintaru Cipuli*

*Lattelecom Limbažu  
arodkomitejas priekšsēdētāju*

*LSAB Valde novēl jubilāriem  
spēku un izturību,  
panākumus darbā  
un visu ieceru piepildījumu*

**APSVEICAM!**



## KRĪZES INERCE TURPINĀS ARĪ DARBINIEKU POLITIKAS JOMĀ.

Tas nozīmē, ka akcionāri turpina prasīt, lai uzņēmuma vadība samazinā darba spēka cenu, aizbildinoties ar lozungiem par mūsu darbinieku zemo produktivitāti, sliktu kvalitāti, klientu un produktu (pakalpojumu skaita) samazinājumu.

Runājot tieši darbinieku auditorijās, darba devēju pārstāvji pārliecina darbiniekus, ka, ja gribi darbu, tad vajag no kaut kā atteikties – pat no likumos paredzētām garantijām, piemēram, no garantijām uz iknedēļas atpūtu.

Priekšlikumu klāsts, no kā darbinieks varētu atteikties, pieaug ģeometriskā progresijā! Darba slodžu pārskats, faktiskās darba samaksas pazeminājums, likumā paredzētās kompensācijas un tamlīdzīgi.

Visinteresantākais, ka šie drakoniskie pasākumi nav devuši pozitīvu iznākumu. Ļoti lētā darba spēka cena neveicināja investīciju ieplūdumu un darba vietu skaita pieaugumu Latvijā, tikai izspieda vēl vairāk darbinieku ārā no darba tirgus.

Ļoti svaigi, jūnija piemēri:

Pirmais piemērs. Uzņēmumā, ieviešot akorda darba samaksas sistēmu, darba devēja speciālisti sagatavoja darbiniekiem parakstīšanai darba līguma grozījumus ar ļoti neskaidriem nosacījumiem.

Jā, ja viss būtu tā, kā mutiski komunicē darba devēja pārstāvji – OK! ... bet, ja kaut kas mainās?

Tad uzņēmumam saistošs paliek tikai tas „neskaidrais” līgums, kas patiesībā arī ir vienīgais juridiskas dabas dokuments, un būs apdraudēta motivējošā darba samaksas daļa.

Arodbiedrība iestājas par šīs lietas sakārtošanu darbiniekiem pieņemamā veidā. Atsākusies komunikācija ar Personāla departamentu par šo jautājumu.

Otrais piemērs. Koplīgumā minēta garantija – trīs papildu dienas pie atvaļinājuma, par īpašiem darba apstākļiem, tajā skaitā, veicot darbu ar paaugstinātu redzes sasprindzinājumu un atrodoties piespiedu pozā (strādā ar displeju).

Vietējais darba devējs iestāsta, ka, ja darbinieki no šīm papildu atvaļinājuma dienām atteiksies, tad budžets ļaus pildīt pārējās saistības un pat saglabāt (neatlaist) darbiniekus.

Cilvēki paraksta.

Ir notikusi darbinieku maldināšana. Arī darbinieki, parakstot piedāvāto, nodemonstrēja to, ka nezina savas tiesības.

Arodbiedrība noprotē šādu rīcību, jo koplīguma saistības var pārskatīt tikai koplīgumu parakstījušās puses, nevis piemērojot „modernus paņēmienus” (vairāk 3.lpp).

Šādas un līdzīgas situācijas ar koplīgumiem, kas šobrīd Latvijā nav retums, tiks analizētas 1.jūlija Nacionālās trīspusējās sadarbības padomē - valsts, arodbiedrības un darba devēju pārstāvju kopējā sēdē.

Laikā, kad Eiropas Savienība rekomendē pastiprināt koplīgumu lomu, domāt par nozares tarifu vienošanām (lai apkarotu ēnu ekonomiku), valsts pārvaldes iestādēs un uzņēmumos šodien tiek vērota tendence – nepildīt koplīguma saistības, samazināt koplīguma lomu.

Tas uztrauc arodbiedrību, jo koplīgums ir vienīgais oficiālais dokuments, kas sargā darbinieku garantijas, tiesības, darba vidi un arī darbinieka kā cilvēka tiesības!

Par to, kā mūsu valstsvīri ciena cilvēku un viņa darba tiesības, informēšu turpmāk.

Vēl īsi par tēmām, kuras ir aktuālas arodbiedrībai tieši šodien:

- darbinieku finansiālā iesaiste – līdzdalība uzņēmumā;
- Darba likuma normu uzturēšana – aizsardzība pret nelabvēlīgām izmaiņām;
- sociālo jautājumu tematika (pabalsti, pensijas, medicīna, izglītība utt.);
- nodokļu sloga mazināšana darbiniekiem;
- nodokļu (iekasēšanas un izlietošanas) caurspīdība
- jauno darba samaksas sistēmu pielāgošana mūsu apstākļiem
- uzņēmumu reorganizācijas aspekti (LVRTC un VITA) darbinieku politikas joma;
- starptautiskā (ES līmeņa) līdzdalība Eiropas komisiju darbā pie ES likumdošanas (Darba laika direktīva, Elektronisko saziņas līdzekļu direktīva, Pasta liberalizācijas direktīvas apturēšana u.c.)
- jauno arodbiedru iesaiste savu darba tiesību aizstāvēšanā (kampanja „Zini savas tiesības!”)

Būsim labi speciālisti katrs savā darba vietā, bet atceries – tevi vairāk cienīs, ja tu cieni pati sevi – tā ir dzīves aksioma! Nāc! Vaicā, esi gatavs panākt konstruktīvu risinājumu!

Ar cieņu,

Soja SEMJONOVA, LSAB prezidente

## NTSP

3.06. Ministru kabinetā NTSP- Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes kārtējā sēdē Valdības, Darba devēju konfederācijas un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības pārstāvji apsprieda trīs savstarpēji cieši saistītus jautājumus.

- par minimālās darba algas regulējumu 2011.gadā;
- par nodokļu un nodevu sistēmas attīstību;
- par mēneša neapliekamā minimuma apmēru iedzīvotāju ienākuma nodoklim.

NTSP sēdē Arodbiedrības puses sastāvā piedalās arī LSAB prezidente Z.Semjonova.

**Valdība un sociālie partneri vienojās:**

- ka minimālā darba alga 2011.gadā saglabājama 180 latu apmērā;
- ka Labklājības ministrija sadarbībā ar sociālajiem partneriem izstrādās koncepciju par minimālo darba algu trīs gadu perspektīvā, sasaistot to ar vidēja termiņa budžeta plānošanu.

Izskatot nodokļu un nodevu sistēmas attīstības jautājumus, NTSP dalībpusēs rosināja:

- palielināt iedzīvotāju ienākuma nodokļa (IIN) mēneša neapliekamo minimumu no patreizējiem 35 Ls/mēn līdz Lietuvas un Igaunijas līmenim – 95 Ls/mēn;
- samazināt IIN likmi no patreizējiem 26% līdz Lietuvas un Igaunijas līmenim – 21%;
- vienādot iztikas minimuma un minimālās darba algas apmēru.
- pārnest nodokļu slogu no darbaspēka uz patēriņu: Finanšu ministrija piedāvā atcelt samazinātās pievienotās vērtības nodokļa (PVN) likmes, palielināt īpašuma nodokli dzīvojamām ēkām, palielināt transportlīdzekļa nodevu ekskluzīvām automašīnām, papildus priekšlikumos – samazināt ar iedzīvotāju ienākuma nodokli neapliekamo minimumu pensijām, palielināt PVN pamatlīkmi.

**Vienojās diskusiju par nodokļu un nodevu sistēmu turpināt nākamajā NTSP sēdē.**

# LATVIJAS PASTĀ

## Attīstības padomē

**2.06.** Arodbiedrības un darba devēja augstākā līmeņa pārstāvju kārtējās tikšanās reizē smaga saruna par grūtiem jautājumiem: par atalgojumu, par veselības apdrošināšanu, par apmācībām un atestāciju, un kā jau ierasts – par Koplīgumu.

Darba devējs informēja par tradicionālo pasta piegādes pakalpojumu un jauno - mazumtirdzniecības, finanšu, elektronisko pakalpojumu un informācijas tehnoloģiju projektu attīstību, par darbinieku zināšanu novērtēšanu un to atbilstību jaunajām prasībām.

Arodbiedrību savukārt interesēja, kāda būs šo jauno produktu finansiālā atdeve: vai „projekts projekta pēc”, vai un kad darbinieki sagaidīs adekvātu atalgojuma pieaugumu.

Atgādināja, ka darbiniekus uztrauc apmācību kvalitāte pirms zināšanu pārbaudēm, saņemtas pretenzijas arī par atestāciju norisi un rezultātiem. Liela neapmierinātība par darbinieku veselības apdrošināšanas pārtraukšanu.

### Sanāksmes rezultāti:

#### ❖ Par darbinieku atalgojumu

Darba devējs sola š.g. otrajā pusgadā pabeigt darba samaksas sistēmas sasaisti ar padarītā apjomu, piemēram, pastniekiem ieviest piemaksas par produktu pārdošanu.

#### ❖ Par darbinieku veselības apdrošināšanu

Darba devējs sola to atjaunot „tiklīdz būs iespējams”. Atsaucoties uz arodbiedrības piedāvājumu (risināt šos jautājumus ar jaunā Koplīgumā projektā paredzētā Sociālā fonda palīdzību), izsaka gatavību to apspriest uzņēmuma Valdē.

#### ❖ Par darbinieku apmācību organizēšanu.

Vienojās par iespēju darba devējam un arodbiedrībai kopīgi sadarboties darbinieku apmācību un pārkvalifikācijas procesā.

#### ❖ Par darba Koplīgumu

Vienojās, ka jaunā Koplīguma sagatavošana ir temats Nr.1.

## Ministram par darbinieku situāciju

**17.06.** LSAB prezidente Z.Semjonova nosūta vēstuli Satiksmes ministram K.Gerhardam, kurā aicina pievērst uzmanību *Latvijas Pasta darbinieku situācijai*.

Vēstulē teikts:

*Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrība (LSAB) griežas pie Jums, lai pievērstu uzmanību Latvijas Pasta darbinieku situācijai.*

*Pēc mūsu rīcībā esošās informācijas 2009.gadā:*

- *uz procesu optimizācijas un darba intensifikācijas rēķina darbinieku skaits samazināts par - 16%, bet darbinieku noslogojums samazināts pat par - 22%;*
- *vienlaikus par - 22% krities vidējais darbinieku atalgojums, kas ir ievērojami vairāk nekā vidējais strādājošo atalgojuma kritums valstī kopumā (-12%).*

*Atzīmējam, ka šie procesi notiek uz vispārātrīti ļoti zemā atalgojuma fona:*

- *ja 2008.gada decembrī Latvijas pasta darbinieku vidējais atalgojums bija - 36% zem Latvijas strādājošo vidējā atalgojuma līmeņa;*
- *tad 2009.gada decembrī šī atpalcība pieaugusi līdz - 44%.*

*Šajā gadā visas iepriekš minētās tendences turpinās.*

*Publiskotie Latvijas Pasta marketinga un pakalpojumu modernizācijas pasākumi (finansu pakalpojumi, mazumtirdzniecības attīstība un tradicionālo pasta pakalpojumu aktivizācija) nav devuši pozitīvu ieguldījumu darbinieku situācijas uzlabošanā.*

*Parādi „Pareksam” pieaug – darbinieku situācija pasliktinās*

*Nupat darbinieki ir saņēmuši kārtējo slikto ziņu – likvidēta vēl viena garantija no tā jau trūcīgā sociālā atbalsta klāsta: Pēc 31.maija darba devējs pārtraucis darbinieku veselības apdrošināšanu. (Liekā atgādināt, cik šī garantija ir svarīga pasta darbiniekiem, ņemot vērā ar darba specifiku saistīto paaugstināto veselības apdraudējuma risku)*

*Mūsu pārrunās ar darba devēju nav izdevies rast risinājumu ne jautājumā par veselības apdrošināšanas saglabāšanu, ne arī jautājumā par darbinieku atalgojuma palielināšanu atbilstoši darba intensitātes pieaugumam.*

*Kaut gan darba devējs atzīst šo nepieciešamību, tomēr tas neesot iespējams katastrofāla līdzekļu trūkuma dēļ.*

*Viens no izejām – Latvijas Pastam nav piešķirti līdzekļi nerentablu pakalpojumu segšanai. Tas nozīmē tikai vienu, ka joprojām uzņēmuma darbinieki uz sava neadekvāti zemā atalgojuma rēķina turpina dotēt nerentablos valstiski svarīgos un sociāli nozīmīgos pasta pakalpojumus.*

*Ministra kungs, aicinām Jūs savas kompetences un iespēju robežās steidzami pievērsties Latvijas Pasta darbinieku atalgojuma un sociālo garantiju jautājuma risināšanai, ņemot vērā, ka šajā saspringtajā krīzes laika atmosfērā pastāv ļoti augsta sociālā sprādziena varbūtība.*

*Cerībā uz konstruktīvu risinājumu, ar cieņu*

**Z.Semjonova, LSAB prezidente**

# LATTELECOM

**Kamēr ... tikmēr  
jeb  
kas notiek ar Koplīgumu?**

**Kamēr** arodbiedrība pārrunās ar darba devēju centās noskaidrot, cik pamatota ir informācija par to, ka vienā no uzņēmuma struktūrvienībām darbiniekiem netiek piešķirtas papildus atvaļinājuma dienas, ko paredz spēkā esošais darba koplīgums,

**tikmēr** daļa darbinieku jau paspējuši parakstīt dokumentu, ar kuru paši atsakās no šīs koplīgumā noteiktās garantijas izmantošanas:

17.jūnijā LSAB birojā saņēmām informāciju, ka aptuveni četrdesmit TVC darbinieki, kuriem atbilstoši SIA Lattelecom un LSAB noslēgtā koplīguma 53., 54.punktam un 10.pielikumam pienākas trīs papildatvaļinājuma dienas, ir rakstveidā „atteikušies” no šīm dienām

**Kas notiek?** Vai attiecīgie koplīguma nosacījumi vairs nav spēkā un vai šis ir pieļaujams veids, kā veikt izmaiņas spēkā esošā Koplīgumā?

18.jūnijā LSAB nosūtīja vēstuli TDVD daļas direktoram, kurā vērs uzmanību uz to, ka atbilstoši Darba likuma 6.panta otrajai daļai „**nav spēkā darba līguma noteikumi, kas pretēji darba koplīgumam pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli**”.

Saskaņā ar Darba likuma 20.panta otro daļu **darbinieks un darba devējs var atkāpties no koplīguma noteikumiem tikai tad, ja attiecīgie darba līguma noteikumi darbiniekam ir labvēlīgāki.**

Ar darba līgumu jāsaprot jebkura vienošanās darbinieka un darba devēja starpā.

Turklāt, atbilstoši koplīguma 18.punktam **koplīgumu var grozīt tikai tad, ja puses (šajā gadījumā LSAB un Lattelecom) par to vienojušās rakstveidā.**

Nemot vērā iepriekšminēto, **LSAB aicina pildīt koplīguma garantijas par trīs papildatvaļinājuma dienām.**



## ZINI SAVAS TIESĪBAS

### Jautājums:

*Vai darbinieku atestācijā drīkst uzdot jautājumus saistībā ar arodbiedrību – „Vai esat arodbiedrības biedrs? Kāpēc iestāties arodbiedrībā? Kā, būdams arodbiedrības biedrs, varēsiet pildīt savus darba pienākumus darba devēja interesēs?”*

**Atbilde:** – Nē, šādi jautājumi nav pieļaujami. Atestācijas rezultāti var tikt apstrīdēti.

Darba likuma 33.pants viennozīmīgi nosaka, ka nav pieļaujami tādi darba devēja jautājumi, kas neattiecas uz paredzētā darba veikšanu vai nav saistīti ar pretendenta piemērotību šim darbam, kā arī jautājumi, kas ir tieši vai netieši diskriminējoši, tajā skaitā jautājums par piederību pie darbinieku arodbiedrības.

### Darba laika direktīvas apspriešana

Eiropas Komisijas atjaunojusi diskusiju par grozījumiem Darba laika direktīvā.

Mūsu arodbiedrības viedokli un komentārus–atbildes uz Labklājības ministrijas konkrētiem jautājumiem sagatavojusi LSAB juridiskā padomniece Irēna KALNIŅA.

Tieši no Darba laika organizācijas un ilguma lielā mērā atkarīgs, vai ir taisnīgi darba apstākļi, vai ir iespējams apvienot darba un ģimenes dzīvi, vai ir laiks pienācīgai atpūtai. Lieki atgādināt, ka no darba un ģimenes dzīves apvienošanas iespējām ir atkarīgi demogrāfiskie dati. Kopējā tendence - darba laika vispārēja samazināšanās: vidējais darba laiks nedēļā ES ir samazinājies no 39 stundām 1990. gadā līdz 37,8 stundām 2006. gadā, kas palīdz sievietēm aktīvāk iesaistīties darba tirgū.

Pirmais no lielajiem starptautiskajiem darbinieku kustības panākumiem bija 8 stundu darba dienas ieviešana (ap 1839.gadu).

LSAB ierosinājums ir nepazaudēt šo izcīnīto vērtību darbiniekiem zem „elastības” lozunga. Elastība ir tikai pirmā vārda puse, pēc kura jāseko drošībai, veidojot elastdrošību.

**1) Kurās nozarēs Latvijā būtu nepieciešamas regulēt dežūrlaiku (darbu „gaidīšanas režīmā”)? Ja jā, vai dežūrlaiks tiek pavadīts darba vietā? Kā būtu jāuzskaita dežūrlaiks (kā darba laiks, noteikta daļa no darba laika)?**

**ATBILDE:** Viennozīmīgi, ka dežūrlaiks ir jāieskaita darba laikā kā to noteica Eiropas Savienības tiesa SIMAP-Jaeger-Dellas lietās. Tiesa nolēma, ka direktīva nosaka, ka dežūras laiks jāskaita pa stundām kā darba laiks. Nav pieļaujams, ka neaktīvos laikposmus varētu neuzskatīt par darba laiku un piemērot tiem dažādas sarežģītus apstākļus proporcionali nepieciešamajam uzmanības līmenim (līdzvērtības sistēmas ietvaros). Pārējais regulējums – koplīgumā.

Sakaru nozarē telefona un pasta operatoriem šie ir būtiski nosacījumi, no kuriem atkarīgs atalgojuma lielums. It īpaši masu profesijās nav pieļaujams „aktīvais”/ „neaktīvais” darba laiks. Laiks, kad darbinieks ir darba devēja rīcībā, ir darba laiks (Darba likuma 130 pants) un līdz ar to apmaksājams pilnā apmērā.

**2) Kā būtu regulējami jautājumi par kompensējošās atpūtas piešķiršanu?**

**ATBILDE:** Atpūta piešķirama nekavējoties pēc darba veikšanas pēc iespējas ievērojot darbinieka vēlmes. Atbilstoši Eiropas Savienības tiesas judikatūrai šie kompensējošie atpūtas laikposmi jāizmanto pēc iespējas ātrāk; jebkurā gadījumā, ikviens izlaistais ikdienas atpūtas laikposms jāizmanto tūlīt pēc ilgstoša maiņu darba.

**3) Vai atskaites periodu regulējumā Latvijā būtu nepieciešamas kādas izmaiņas?**

**ATBILDE:** Jāatceras ka summētais darba laiks ir izņēmums no normālās darba laika organizācijas. Nepieciešama stingrāka konsultēšanās ar arodbiedrību, lai darbinieki nezaudētu drošību elastīgajos laika grafikos.

Darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem nosaka summēto darba laiku, lai darba laiks pārskata periodā nepārsniegtu attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo darba laiku. Ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, darba devējam ir pienākums par to rakstveidā informēt darbinieku, norādot pārskata perioda ilgumu, kā arī laikus iepazīstināt darbinieku ar darba grafiku;

Optimālais ilgums pārskata periodam – 3 mēneši. Pārskata perioda darba laika normā nav ieskaitāms atpūtas laiks, kas ietver pārtraukumus darbā, diennakts atpūtu, nedēļas atpūtu, svētku dienas un atvaļinājumus, slimības un attaisnotas prombūtnes laiks Darbs, kuru darbinieks veic virs pārskata periodā noteiktā normālā darba laika, uzskatāms par virsstundu darbu.

**4) Vai būtu jāveic darba laika summēšana, ja darbiniekam ir vairāk nekā viens darba līgums? Vai darbiniekiem jāuzliek pienākums informēt darba devējus par citām darba attiecībām?**

**ATBILDE:** Ņemot vērā zemo atalgojuma līmeni, pagaidām - nē. Ja darba laika summēšanas mērķis ir nodrošināt darbinieka veselībai nekaitīgu (normālu) darba režīmu, tad reizē ir jārada apstākļi, lai šī normālā darba laika ietvaros darbinieks spētu apmierināt savas vajadzības. Nepieciešams komplekss risinājums: normāls darba laiks = normāla darba samaksa.

### Koplīgumus nedrīkst „norakstīt” uz krīzes rēķina

**16.06.** LBAS dalīborganizāciju pārstāvji tikās, lai sagatavotu arodbiedrību priekšlikumus par LM informatīvo ziņojumu „Par koplīgumos ietvertu normu piemērošanu pašreizējos ekonomiskajos apstākļos”, ko paredzēts izskatīt nākošajā NTSP sēdē (01.07.2010).

Labklājības ministrijas (LM) sagatavotais dokuments ir „interesants” ar to, ka uz precīzas Koplīgumu tiesiskā regulējuma un esošās situācijas izvērtējuma bāzes dokumenta ievaddaļā - noslēgumā tiek izdarīti ačgārnī secinājumi un izteikti aplami priekšlikumi.

Tika atzīmēts, ka pretēji prasībai, ka tieši krīzes laikā nepieciešams palielināt Koplīguma lomu, Latvijā reālā situācija būtiski pasliktinājusies.

Liels pārmetums šeit Tiesībsargam par nespēju efektīvi risināt būtiskus jautājumus. (Kopš 18.12.2008. nav atbildes uz LBAS lūgumu izvērtēt vai Koplīgumu ierobežojumi nav pretrunā ar vispārējiem tiesību principiem un LR Satversmi).

Liela kļūda, kā jau vairākkārt esam norādījuši, bija valsts budžeta iestāžu tēriņu ierobežojumu attiecināšana arī uz darbiniekiem Valsts akciju sabiedrībās, kuras neizmanto budžeta līdzekļus un darbojas brīvas konkurences apstākļos.

Arodbiedrības nepiekrīt secinājumu daļā norādītajam, ka dažāda apmēra finansiālo ieguvumu regulējumam būtu jābūt vienotam neatkarīgi no tā, vai ir noslēgts koplīgums, vai nav.

Ņemot vērā darbinieku tiesības veidot arodbiedrības, lai aizstāvētu savas tiesības un koplīguma mērķi uzlabot darbinieku stāvokli, ir jānodrošina tiesības darba koplīguma ietvaros vienoties par dažādiem sociālajām garantijām.

Arodbiedrības piedāvā kā kompromisa risinājumu darba koplīgumos paredzētās papildu sociālās garantijas iekļaut darba devēja attaisnotajos izdevumos, tā samazinot nodokļu slogu.

Vairāk lasi [www.lsab.lv](http://www.lsab.lv)

# BRĪVĀ LAIKA AKTIVITĀTES

15.- 16.maijā **Lattelecom Ogres arodorganizācija** bija ekskursijā pa Lietuvu. Par iespaidiem stāsta Alda BĒRZIŅA.

## Lietuva- Augštaitija

Izbraucam no Ogres 6:30. Saulains, silts pavasara rīts. Visa pasaule zied. Dzeltenās pieneņu saulītes iekrāsojuša pļavas koši dzeltenā krāsā. Ceļš ved uz Aizkraukli. Šeit mūs sagaida gide Renāte, kura nenogurusi stāsta par Sēlijas pusi, iepazīstina ar vietām, kurām braucam cauri- Jaunjelgava, Valle un turpat jau arī Birži.

Biržu cietoksni-muižu cēlis kņazs Radzivils 17.gs., bet 19.gs. sākumā to nopircis slavenais grāfs Tiškēvičs, šodien šeit ir novadpētniecības muzejs. Pils pagraba velvēs atraktīvā programma Alus ceļš – stāsts par alus tapšanu no grauda līdz putojošam miestīgam - Biržu alus degustācija tradicionālās tautas mūzikas pavadībā. Noklausāmie folkloras ansambļa priekšnesumu, kurā tiekam iesaistīti arī mēs, gan dziedam, gan izmēģinām dažādus senos mūzikas instrumentus, mīlojamies ar Biržu alu un sieru, arī rupjmaize šeit ir tik pat garda kā Latvijā.

Tālāk uz Rokišķiem, kur siera degustācija. Rokišķu pilsmuižas ansamblis - 19 ēkas un 28 ha liels parks, pilī saglabājušās autentiskas mēbeles, iekārtots muzejs, kurā aplūkojama plaša ekspozīcija. Sv. Mateja baznīca - viena no skaistākajām neogotikas būvēm Lietuvā! Senais pilsētas tirgus – šodien Neatkarības laukums.

Tad ceļš ved pie Stelmuizas ozola visvecākā Lietuvā. Apskatām 1500 gadus veco milzeni, kuru pat 8 vīri nez vai apņems. Tam blakus 17.gs. vidū celtā koka baznīca ir arhitektūras un mākslas šedevrs. Unikālo kokgriezumu interjeru veidojuši meistari no Ventspils. Iekšā netiekam, jo baznīca nodota restaurācijai.

Zarasai ar īpatnējo pilsētas veidojumu- radiālajām ieliņām, kas iztek no Sēļu laukuma. Vienīgais 19.gs. pilsētas centrs Lietuvā, veidots kā krievu pilsētiņa. Zarasai ezers ar romantiskajām saliņām. Sv. Marijas neobarokālais dievnams (1842.-1862.) ar Dievmātes-brīnumdarītājas gleznu altārī.

Nakšņojam netālu no Ignalinas, ļoti skaistā vietā, ezera krastā un baudām pirts priekus, kurus mūsējie novērtē šādi:” Braukt bija vērts , kaut tikai pirts dēļ vien, tā bija fantastiska!”

Otrā diena sākas ar brokastīm un viesošanās ražotnē Romnesa, kur vērojam kā top, nacionālais gardums Šakotis. Nezināt, kāda tā izskatās? Tad iedomājieties adatainu, dzeltenu, eglītei līdzīgu veidojumu ar caurumu vidū – tas arī būs šakotis, ko paši lietuvieši atbilstoši dēvē arī par ragaini. Lielākais zarainais saldums ilgu laiku bijis 2007. gadā izceptā kūka, un tās izmēri tiešām bijuši iespaidīgi – 1,80 m augsta un 50 kg smaga! Pieliekam arī mēs savu roku tā veidošanā.

Senās Biškopības muzejs mūs iepazīstina ar seno biškopja amatu. Te skatāmi dažādi stropi un darba rīki, koka skulptūras ilustrē leģendas par bitēm.

Tālāk ceļš ved uz pilsētiņu Salakas, kuras lielākais lepnums ir no skaldītiem , turpat apkārtnē savākti laukakmeņiem būvēta baznīca, kuru būvējuši latvieši. Kā joko gide Lidija: „Latvieši daudz mums uzbūvēja gan baznīcas gan pilis, bet mēs viņiem pretī „Maksimus”.

Divas dienas paskrējušas nemanot. Esam iepazīnuši vēl vienu Lietuvas novadu. Pārbraucam ar domu:

**„Ja neesi bijis Augštaitijā, tu neesi bijis Lietuvā.”**

Lietuva nav tikai Viļņa, Kauņa un Kuršu kāpas.

Tās ir pilsētas un mazpilsētas, tā ir brīnišķīgā daba, bet galvenais paši lietuvieši, ar savu kultūru.

Tas ir tik ļoti iespaidīgi, ka mājās pārvedam ne tikai šakotis, bet arī daudz dažādu skaistu iespaidu un labi pavadīta laika sajūtu.



Pie Stelmuizas 1500 gadu vecā ozola



Romnesas ražotnē – tā top šakutis



Senās Biškopības muzejā



Lietuvas mazpilsētas ainava

Foto: Alda Bērziņa

LSAB birojs: Vaļņu ielā 32-316, Rīga, LV-1050,  
Latvija  
Tālr.: 67224090, 67224436 Fax: 67820626  
Adrese internetā: [www.lsab.lv](http://www.lsab.lv)

Izdevumu sagatavoja Māris Leja  
Tel. 67213120,  
E-pasts: [maris@lsab.lv](mailto:maris@lsab.lv)