



LSAB ZIŅAS

Arodbiedrības informatīvais izdevums Nr. 3

2020. gada jūnijs/jūlijs/augusts

LSAB prezidentes sleja



Cienījamie LSAB biedri!

2021. gadā LSAB apritēs 100 gadi. Tāpēc atskatāmies uz padarīto un plānojam darbību nākotnē.

Cienām arodbiedrības saknes un tradīcijas un tiecamies pretim nākotnei ar skaidru mērķi uzlabot biedru darba vidi, arodbiedrības misijas apziņu un apvienojot spēkus kopējo mērķu sasniegšanai.

LSAB darbības galvenais mērķis ir pildīt biedru izvirzītos uzdevumus un sasniegt kopējos mērķus. Esot arodbiedrībā, darbinieki palīdz paši sev uzlabot savu darba vidi un darba apstākļus.

Apkopojot un iesniedzot darba devējam biedru priekšlikumus, arodbiedrība strādā, lai kolektīvajās pārrunās panāktu uzlabojumus biedru un uzņēmuma labā. Iniciatīva vienmēr nāk no pašiem biedriem, kuri vislabāk zin un saprot, ko konkrētajā darba vietā vajadzētu uzlabot, lai nodrošinātu labvēlīgu darba vidi, produktivitāti un ilgtspēju. Arodbiedrība gan organizē, gan atbalsta biedru organizētos pasākumus.

Aicinām arodbiedrības biedrus aktīvi iesaistīties kolektīvajās pārrunās ar saviem priekšlikumiem un zināšanām, lai uzlabotu darba vidi sakaru nozares uzņēmumos. Tikai apvienojot spēkus, ir iespējams panākt vēlamās uzlabojumus darba vietā biedriem un darbiniekiem, ciešā sadarbībā ar darba devēju. Ko nespēj viens, to spēj visi kopā! Daudzskaitlīga 65% darbinieku pārstāvība arodbiedrībā sniegtu iespēju pilnvērtīgi piedalīties lēmumu pieņemšanā uzņēmumā un nodrošinātu to, ka biedru kolektīvā balss vienmēr tiktu sadzirdēta.

Vienoti un stipri Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrībā!

Solidaritātē,
LSAB prezidente
Irena Liepiņa



LSAB valde

2020. gada 19.maijā LSAB valdē diskutējām par jaunu biedru iesaisti un organizēšanas plānu.

2020. gada 16.jūnija un 13.jūlija LSAB valdes sēdēs LSAB biedru atbalstam tika izveidots COVID19 krīzes atbalsta fonds, lai operatīvi reaģētu uz COVID-19 krīzes izraisītajām ekonomiskajām un sociālajām sekām un sniegtu atbalstu LSAB arodbiedrības biedriem. Lai saņemtu palīdzību, LSAB biedrs nosūta LSAB prezidentei SF-1 formas iesniegumu (skat. mājas lapā) kopā ar dokumentu kopijām, kuras pamato lūgumu. LSAB valde finanšu iespējās piešķir palīdzību. Sīkāka informācija lsab@lsab.lv vai LSAB birojā.

LSAB valde apstiprināja daudzus kolektīvos pasākumus LSAB biedriem:

- Sapulces reģionos un Rīgā (Raunā un Liepājā u.c.);
- Pasākumus LSAB senioriem;
- Ekskursijas pa Latviju, Igauniju un Lietuvu biedriem un biedru ģimenēm;
- Jauniešu forumu "Organizēta darba perspektīva nākotnē II" sadarbībā ar Fr. Eberta fondu 14.08.2020;
- LSAB 100 pasākumu "Kopīguma pozitīvā ietekme uzņēmumā", kurā piedalījās LSAB pasta sektora biedri 20.08.2020;
- Atbalstu biedriem u.c.

Paldies visiem LSAB biedriem par iesaisti Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrībā!

Šajā izdevumā	Lapa
Risinām Pasta darbinieku jautājumus ministrijā	2
Darba slodžu komisijas sanāksme	2
Pasta sektora ziņas	2
Rīkojam Jauniešu forumu	3
Par algoritmiem Latvijā	4
Telekomunikāciju ziņas	4
LSAB prezidentes I. Liepiņas intervija	5
Citas aktivitātes	7
Apsveikumi	9
Ekskursijas	9

Pasta sektors

Akcentējam koplīguma pozitīvo nozīmi



2020. gada 20. augustā Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrība biedriem no Latvijas Pasta rīkoja semināru "Koplīguma pozitīvā nozīme uzņēmumā". LSAB seminārs notika ar Fridriha Eberta fonda atbalstu.

Seminārā tika stāstīts par koplīgumu, sociālo dialogu, darba aizsardzību un komunikāciju.

Semināru atklāja LSAB prezidente I. Liepiņa ar prezentāciju: „Koplīguma pozitīvā nozīme uzņēmumā”, uzsverot sadarbību un attīstības iespējas saskaņā ar koplīgumu. Turpināja LSAB Pasta sektora instruktore I. Taldikina par Sociālo Fondu uz koplīguma pamata, darba aizsardzību un noslodzes komisiju.

LSAB seminārā uzstājās: Darba aizsardzības eksperts Guntis Kalnietis ar prezentāciju "Koplīgums un darba aizsardzība" un cilvēku tipu konsultante, Socionikas pasniedzēja Evija Čeprova ar prezentāciju "Cilvēku tipi un Komunikācija".



Risinām atalgojuma atšķirības pasta sektorā

LSAB 2020. gada 27. augusta un 7. septembra vēstulēs vērš darba devēja uzmanību uz darbinieku savāktajiem parakstiem, lai novērstu algu atšķirības uzņēmumā par vienādas vērtības, satura un kvalifikācijas darbu.

LSAB vienmēr atbalsta pasākumus, kas uzlabo biedru darba samaksu, darba aizsardzību, sociālo atbalstu un darba vides sakārtošanu. Gādājot par uzņēmuma pozitīvo tēlu sabiedrībā un darbinieku vidū, LSAB vēlas panākt darbiniekiem labvēlīgu jautājuma atrisinājumu uzņēmuma iekšienē. LSAB atkārtoti uzsver, ka šobrīd biedriem ir nepieciešami šādi uzlabojumi:

1. Vienlīdzīga samaksa par vienādas vērtības, satura un kvalifikācijas darbu;
2. Aktualizēta koplīguma redakcija.

Tiekamies ar Satiksmes ministru par pasta darbinieku aktuālajiem jautājumiem



2020. gada 11. jūnijā, jūlijā un 27. augustā veiksmīgi norit Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrības tikšanās ar Satiksmes Ministru T. Linkaitu, VAS "Latvijas Pasts" vadību un Latvijas Preses izdevēju asociāciju par iespējām uzlabot abonētās preses piegādes kvalitāti.

Tikšanās laikā tika izrunāti arī Pasta darbinieku aktuālie jautājumi: par darba laiku, slodzēm, normēšanu un atalgojuma uzlabošanas iespējām uzņēmumā un ilgtspējīgu attīstību.

Liels paldies ministram par atsaucību un pozitīvu jautājumu virzību!

Iesaistāties Eiropas Sociālā dialoga komitejas video konference pasta sektorā

Sadarbībā ar UNI Global notika vairākas ZOOM konferences, kurās piedalījās arī LSAB prezidente I. Liepiņa. Viena no konferencēm notika 2020. gada pavasarī (attēlā).



Izskatām slodzes Darba slodžu komisijā

2020. gada jūnijā noritēja Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrības un darba devēja Darba slodžu komisijas sēde par darba laiku, slodzēm, normēšanu uzņēmumā.

Darba devējs un Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrība, pamatojoties uz noslēgto koplīgumu, sadarbojas darba noslodzes aprēķināšanas komisijā. Tajā izskata individuālus iesniegumus par domstarpībām starp darbinieku un darba devēju.

Komisijas sastāvā ietilpst no katras iesaistītās puses trīs pārstāvji. Iepriekš saskaņojot, var piedalīties pieaicināti pārstāvji vai eksperti. Pārsvārā izskatāmie iesniegumi ir par darbinieku darba noslodzes aprēķināšanu un tās samazinājumu.

Kopējās sarunās un uzklusot argumentus, komisijas locekļi vienojas par darbinieka jautājuma iespējami labāko atrisinājumu vai atliek uz vēlāku laiku papildus informācijas iegūšanai.

Rīkojam Jauniešu forumu "Organizēta darba perspektīva nākotnē II"

2020. gada 14. un 15. augustā Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrība ar Fridriha Eberta fonda atbalstu rīkoja jau otro Jauniešu forumu "Organizēta darba perspektīva nākotnē".

Pirmais LSAB Jauniešu forums notika 2019. gada novembrī, pēc kura tika saņemtas labas atsauksmes, tāpēc LSAB izglīto jauniešus par darbinieku organizēšanās iespējām sakaru nozarē.

Jauniešu foruma mērķis ir :

- informēt, ka arodbiedrība ir organizēta darba perspektīva un var būt risinājums labākai darba nākotnei jauniešiem;
- izglītēt jauniešus par sociālo dialogu un kolektīvajām pārrunām sakaru nozarē;
- pamudināt jauniešus aktīvi iesaistīties sociālajā dialogā gan savā darbavietā, gan Latvijā kopumā un veidot aktīvu pilsonisku sabiedrību, kas iesaistās lēmumu pieņemšanā.

Forumā piedalījās jaunieši un LSAB biedri no sakaru nozares uzņēmumiem SIA "TET", SIA "Citrus Solutions", VAS "Latvijas Pasts" un uzņēmuma „Helmes”.



Pirmajā foruma daļā jaunieši un LSAB aktīvisti kopīgi vienojās par arodbiedrības vērtībām, misiju un darbībām, lai panāktu vēlamus rezultātus sakaru nozarē nodarbinātajiem Latvijā. LSAB prezidente Irēna Liepiņa īpaši uzsvēra jauniešu lomu arodbiedrību izaugsmē un aktīvas sabiedrības veidošanā, kur sociālajam dialogam ir noteicošā loma.

Forumu atklāja LSAB prezidente Dr. iur. I. Liepiņa un Friedrich Ebert Stiftung fonda direktors Baltijas valstīs Peer Krumrey.

Peer Krumrey runāja par Sociālo dialogu no politiskā viedokļa. Piemēram, Vācijā, Ziemeļvalstīs un arī citur Eiropā Sociālais dialogs ir nepieciešams kā instruments, lai panāktu rezultātus sabiedrības kopējai labklājībai. Piemēram, Norvēģijā nevarētu pieņemt lēmumus bez arodbiedrību aktīvas līdzdalības. Savukārt Latvijā arodbiedrību ietekme ir nepietiekama, kā arī sociālajam dialogam nav pietiekamas vērtības un pastāv uzskats, ka sociālais dialogs Latvijā ir formāls.

Peer Krumrey uzsver, ka sociālais dialogs ir ļoti nozīmīgs sabiedrībā, arodbiedrības cīnās un aizstāv darbinieku intereses, sadarbojas ar darba devēju un nozares pārvaldes institūcijām (Satiksmes ministriju, VARAM u.c.). P. Krumrey aicina jauniešus iesaistīties arodbiedrību kustībā, aktīvi līdzdarbojoties lēmumu pieņemšanā, lai radītu labvēlīgu darba vidi savā darba vietā. Iesaistoties arodbiedrībā, var panākt rezultātus darbinieku un visas sabiedrības labklājībai.

I. Liepiņa prezentācijā uzsvēra, ka LSAB mērķtiecīgi virzās soli pa solim, lai sasniegtu rezultātus, kas ir svarīgi visiem sakaru nozares darbiniekiem drošai darba nākotnei. Lai sasniegtu labākus rezultātus ir nepieciešams, lai arodbiedrībā iesaistītos 65% un vairāk darbinieku katrā darba vietā. Arodbiedrība ir darbinieku kolektīvā balss uzņēmumā. Jo lielāks kopējais spēks, jo lielākas iespējas panākt rezultātus algu pārrunās, darba organizēšanā,

sociālajām garantijām, prasmju pilnveidei un arī privātās dzīves un darba balansam. Darba devējam ir izdevīgi vienoties ar arodbiedrību par kopējiem noteikumiem (kopīgumā, ģenerālvienošnās), jo tad nav jāvienojas ar katru



darbinieku atsevišķi un būtiski samazinās gan administratīvie, gan juridiskie izdevumi, pieaug darbinieku lojalitāte uzņēmumam un darba ražīgums.

LSAB aizrautīgi organizē jauniešu līdzdalību arodbiedrībā un prieks, ka pieaug jauniešu interese par arodbiedrībām. Arodbiedrība veicina jauniešu līdzdalību lēmumu pieņemšanā, piemēram, apkopojot jauniešu priekšlikumus darba procesa un darba vides uzlabošanai uzņēmumā, Latvijas ekonomikas veidošanai un tml. Pretējā gadījumā jauniešiem ir jāsamierinās ar lēmumiem, kuru pieņemšanā paši nepiedalās.

Aicinām strādājošos iesaistīties LSAB Jauniešu padomē un izveidot aktīvas Jauniešu apakšpadomes katrā uzņēmumā. Jauniešu iesaiste arodbiedrības darbībā ir ļoti svarīga. Tādējādi jaunieši var ietekmēt darba vidi uzņēmumā un lēmumu pieņemšanu.

LSAB Jauniešu forumā Irēna Liepiņa iepazīstināja ar arodbiedrības misiju, mērķiem un galvenajiem darba uzdevumiem.

Uzstājās arī eksperti: Darba aizsardzības eksperts Guntis Kalnietis ar prezentāciju "Kopīgums un Darba aizsardzība", Cilvēku tipu konsultante, Sociālas pasniegēja Evija Čeprova ar prezentāciju "Cilvēku tipi un Komunikācija" un Cert.lv attīstības projektu vadītājs Egils Stūrmanis stāstīja par drošību digitālajā vidē.

Otrajā LSAB Jauniešu foruma daļā valdīja sportisks gars un jaunieši pildīja sporta uzdevumus svaigā gaisā.



Vislielākais paldies "Friedrich Ebert Stiftung" fondam par atbalstu! Visu rakstu lasiet mājas lapā: <http://www.lsab.lv/lv/Zinas/LSAB-riko-otro-Jauniesu-forumu-Organizeta-darba-perspektiva-nakotne>

Telekomunikāciju sektors

LSAB arodbiedrībai Centriņš jauna vadība

Sveicam jauno arodbiedrības Centriņš vadītāju
S. Mečaju un vēlam veiksmi un panākumus!



Tiekamies ar LSAB biedriem Liepājā un Raunā

2020. gada 11. jūnijā notika LSAB telekomunikāciju sektora biedru sapulce par ekspertu sistēmu un darba laika organizēšanu.

Tika izvērtētas arī atbildes par ekspertu sistēmas darbību un apspriesti ieteikumi sistēmas pilnveidošanai ar darba devēju un panākti darbinieku ieteiktie uzlabojumi sistēmā.

Biedri vienoti cenšas panākt, lai tiktu ieviesti draudzīgi uzlabojumi ekspertu sistēmā. Lai apmierināts būtu gan darba devējs, gan darbinieki, gan klienti.

Diskusijas par algoritmiem Latvijā

Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrība sadarbībā ar Fr. Eberta fondu organizē vairākus seminārus sakaru nozares darbiniekiem iniciatīvas "Izrāviens koplīgumu noslēgšanā" ietvaros.

Pirmais seminārs bija Raunā, 2020. gada 16. jūlijā par darba organizēšanu ar algoritmiem sakaru nozares darbiniekiem.

Šobrīd Latvijā darba organizēšana ar algoritmiem kļūst arvien populārāka, jo īpaši tādās nozarēs kā IKT pakalpojumi, pasta un loģistikas pakalpojumi u.c. Latvijā vēl nav pieņemts likums, tomēr jau ir daudz jautājumu par algoritmu lomu darba organizēšanā.

Vai labāk organizēt darbu ar algoritmiem vai kombinēti? Kas vairāk patīk darbiniekiem un kas darba devējiem? Darbiniekiem ir svarīga darba samaksa, elastība un darba un privātās dzīves balanss, kā arī darba ritms, kuru var veikt ilgtermiņā. Savukārt darba devējiem ir svarīgs kvalitatīvs un produktīvs darbs. Abām pusēm ir būtiska dzīves kvalitāte un uzņēmuma ilgtspēja, kā arī princips, ka cilvēks "kontrolē algoritmu" un saglabā korekcijas iespēju darba organizēšanā, vadoties no situācijas.

Saistībā ar darba tiesībām ir nepietiekami runāts par algoritmu izmantošanu darba organizēšanā un to ietekmi uz darbiniekiem. Vispusējā datu apstrāde un tūlītēja reakcija uz izmaiņām tajos, kā arī automatizētā lēmumu pieņemšana pavisam noteikti atvieglo darba devēju ikdienu. Algoritmi tiek pielietoti, lai pēc iespējas maksimizētu ieguvumus no nepieciešamajām darbībām, taču reizēm tie var gūt izpausmi matemātiski pareizos, bet no cilvēciskās perspektīvas netaisnīgos un neobjektīvos rezultātos, un radīt nevēlamus blakusefektus vēlamajam rezultātam. Tā, piemēram, algoritmu sistēma, veidojot ikdienas darba grafiku uzņēmuma darbiniekiem, var koncentrēties tikai uz absolūti labāko variantu klientu apkalpošanai, neņemot vērā darbinieku vajadzības un attiecīgās situācijas unikālos apstākļus. Šāda darba organizēšana bez situatīvas domāšanas klātesamības var radīt negatīvu iespaidu

uz darbinieku psihoemocionālo un fizisko veselību un palielināt darbinieku izdegšanas un pārslodzes risku.

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



Latvijā ir pieaudzis attālinātā darba forma un noteiktām profesijām attālinātais darbs ir nākotnes nodarbinātības forma. No 2020.gada 1.jūlija ir spēkā likums par attālināta darba aizsardzību, kas aptver arī pašnodarbinātās personas, un ir noteikta attālināta darba definīcija. Atbilstoši Darba aizsardzības likuma 1.panta 22.punktam attālinātais darbs ir tāds darba izpildes veids, ka darbs, kuru nodarbinātais varētu veikt darba devēja uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus uzņēmuma, tai skaitā darbs, ko veic, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas. Par attālināto darbu šā likuma izpratnē netiek uzskatīts darbs, kas tā rakstura dēļ ir saistīts ar regulāru pārvietošanos.

2020.gada 22. jūnijā Eiropas arodbiedrību konfederācija un Eiropas līmeņa sociālie partneri ir parakstījuši autonomo pamatnolīgumu par digitalizāciju. Tas ietver vienas no aktuālākajām tēmām darbiniekiem – prasmju pilnveide, specifiskās digitālās prasmes, nepieciešamā domāšana, vadība, uzņēmējdarbības digitālā transformācija. Tas ir nozīmīgs atslēgvārds uzņēmumiem, ar kuriem tiek saprasti ne tikai biznesa puse, bet valsts un pašvaldību puse, nevalstiskais sektors, arī arodbiedrības. Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrība jau 2018.gadā ir parakstījusi memorandu par prasmju fondu ieviešanu. Ceram redzēt pirmos prasmju fondus uzņēmumu un nozaru līmenī pēc iespējas ātrāk, Latvijā taisnīgam pārkārtošanās procesam un COVID19 sociālekonomisko seku pārvarēšanai.

Viens no ātrākajiem risinājumiem Latvijā ir algoritmu regulēšana ar Darba likumu un koplīgumiem darba vietās.

Vairāk lasīt: <https://www.delfi.lv/bizness/komercizinas/lasab-par-algoritmiem-latvija.d?id=52385529>

Piedalāties Ekonomikas ministrijā cilvēkkapitāla darba grupā

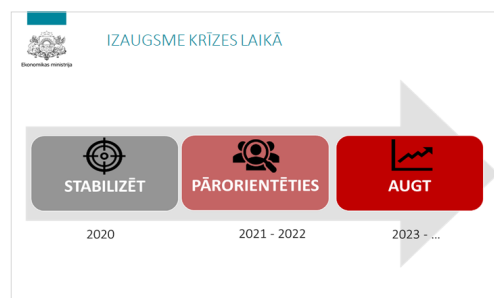


Ekonomikas ministrijā ir izveidotas vairākas darba grupas ar mērķi izstrādāt jaunus politikas plānošanas dokumentus, normatīvos aktus vai grozījumus tajos, lai uzlabotu uzņēmējdarbības vidi, pilnveidotu likumdošanu, kā arī rastu risinājumu citiem aktuāliem jautājumiem.

LSAB prezidente I. Liepiņa aktīvi piedalās Ekonomikas ministrijas cilvēkkapitāla darba grupā par ekonomikas atveseļošanas pasākumiem pēc COVID19.

Ir izstrādāti vairāki priekšlikumi, balstoties uz LSAB biedru vajadzībām un nākotnes

izaicinājumiem, pārvarot bailu ekonomiku un pārorientējoties uz izaugsmi.



Intervija ar LSAB prezidenti

Kopīgumi kā krīzi mīkstinošs faktors jeb kādēļ Latvijā ir mazs kopīgumu pārklājums

Covid-19 radītā krīze vairāku nozaru uzņēmumiem Latvijā ir likusi pārvērtēt un mainīt veidu, kā strādāt. To izjūt ne tikai darbinieki, bet arī uzņēmumu klienti. Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrības prezidente Irēna Liepiņa intervijā portālam TVNET pastāstīja, kādēļ nepieciešams atslēgties no digitālajam ierīcēm, kāda nākotne gaida pasta nozari, kā arī - kāpēc Latvijai nepieciešams sociālā dialoga likums nozaru kopīgumu attīstībai.

- Kā Covid-19 krīze ir mainījusi situāciju nodarbinātības jomā?

- Viennozīmīgi, ka šī krīze ir ietekmējusi nodarbinātību. Eiropā par aptuveni 40%, bet Latvijā vēl lielākā mērā ir pieaudzis attālinātais darbs. No 1. jūlija ir spēkā Darba aizsardzības likuma grozījumi par attālināto darbu, kas aptver arī pašnodarbinātās personas, un kur ir noteikta attālināta darba definīcija. 2020. gada 22. jūnijā Eiropas līmeņa sociālie partneri ir parakstījuši autonomo pamatnolīgumu par digitalizāciju.

Tas ietver vienas no aktuālākajām tēmām darbiniekiem – prasmju pilnveide, gan specifiskās digitālās prasmes, nepieciešamā domāšana, vadība, uzņēmējdarbības digitālā transformācija. Tas ir nozīmīgs atslēgvārds uzņēmumiem, ar kuriem tiek saprasti ne tikai biznesa puse, bet valsts un pašvaldību puse, nevalstiskais sektors, arī arodbiedrības.

No Nacionālā attīstības plāna ir apsveicami izveidot IKT centru, mums ir labs potenciāls, gudri, čakli cilvēki, kas ir fenomenāli spējīgi pielāgoties pārmaiņām. Mēs nevaram atļauties, ka maza valsts un mazi uzņēmumi ieslīgst smagnējos procesos un kultūrās. Mums ir priekšrocība, ka esam maza valsts un esam spējīgi pielāgoties.

Arodbiedrība atbalsta digitālo transformāciju, taču padomā arī par darbiniekiem. Tā, piemēram, jau iepriekš minētajā pamatnolīgumā ir punkts par tiesībām atslēgties no digitālajiem rīkiem. Šāds punkts ir iestrādāts vairāku valstu arodbiedrību kopīgumos. Latvijā pagaidām nav zināms, vai ir runāts par tiesībām atslēgties no telefoniem vai datoriem. Taču tā noteikti būs aktuāla tēma pēc Covid-19 krīzes, kuras laikā notika strauja procesu digitalizēšanās.

Arī mākslīgā intelekta ētikas principu izstrāde. Viens no galvenajiem punktiem šajā gadījumā ir tas, ka cilvēks ir galvenais šajā struktūrā – ka tieši cilvēks nosaka visus



procesus, nevis mākslīgais intelekts.

Ļoti būtisks punkts ir datu aizsardzība. Nesen dzirdējām diskusijas par “Apturi Covid” lietotni. Jā, es arī atbalstu šo lietotni, taču ir cilvēki, kuri nevēlas to izmantot, viņiem ir iebildumi, ka kaut kādā veidā tiek atstātas tā saucamās digitālās pēdas. Nākotnē šis ir viens no jautājumiem, kas jāneregulē. Kas attiecas uz arodbiedrībām, arī tas darba attiecībās un ārpus darba ir jāneregulē, kā piemēram, datu aizsardzība, darbinieka cieņas respektēšana un uzraudzība.

Vēl būtisks temats – ģenerālvienošana. Latvijā aptuveni 24% strādājošos pārklāj kopīgumi. Būvniecības nozarē šis pārklājums aug straujāk, bet tik un tā mēs trīs reizes atpaliekam no Eiropas valstīm. Tiek rekomendēts, ka kopīgumiem vajadzētu nosegt vismaz 60% strādājošo. Līdz ar to rodas disproporcija starp darbinieku un sabiedrības vajadzībām.

Latvijā nepieciešams sociālā dialoga likums, kas krietni vien atvieglotu kopīgumu rāmja izveidi. Ja mums izdotos panākt lielāku izpratni par ģenerālvienošana un kopīguma nozīmīgumu, mums būtu labāks regulējums ne tikai strādājošajiem, bet arī citos sociālajos jautājumos – pensijām, māmiņu algām, pabalstiem – par visu, kas grozās ap šiem iedzīvotāju sociālo iemaksu jautājumiem. Tāpēc šī ģenerālvienošana pārklājuma celšana ir ļoti svarīga.

Ir jāskatās arī par iespējām kombinēt ģenerālvienošana ar likumiem. Viena no pēdējām lietām ir ģenerālvienošana viesmīlības sektorā, lai palīdzētu šajā sektorā strādājošajiem – kopumā ap 30 tūkstošiem cilvēku. Protams, Covid-19 krīze vissmagāk skāra tūrisma nozari, kur dīkstāve bija tuvu 100%. Tik un tā 16. martā izdevās panākt ģenerālvienošana, solidarizējoties darba devējiem un arodbiedrībām, ņemt vērā nozares vajadzības un atrast dažādus

risinājumus.

Proti, lai darbiniekiem ir minimālas algu likmes, tarifi. Darba devējiem un uzņēmējiem atspazds nozarei – valsts fiskālo iespēju robežās samazināta PVN likme. Šī ģenerālvienošana vēl nav stājusies spēkā apgrozījuma trūkuma dēļ. Arī nav atbalsta samazinātajai PVN likmei. Mēs kā sociālie partneri atbalstām, ka kopīgumi tiek stimulēti un veicināti ar fiskālo politiku.

Pretējā gadījumā darba devējam motivācija slēgt tādas kopīgumus ir visai maza, it īpaši pašreizējā situācijā. Šādu pieeju atbalsta Eiropas labā prakse. Janvārī Eiropas līmenī tika runāts par to, ka valsts iespēju robežās un ar sociālo partneru godīgu pieeju ir iespējams sniegt zināmas privilēģijas sociāli atbildīgiem darba devējiem - kas godīgi maksā algas, kas maksā nodokļus, veic iemaksas pensiju fondos, apdrošina veselību darbiniekiem. Tāpat ir jāsaņem zināma pretimnākšana no valsts, ka uzņēmums ir sociāli atbildīgs.

- Jūs minējāt iespēju atslēgties no digitālajam ierīcēm. Ko tas nozīmē parastajam darbiniekiem?

- Tāda iespēja ir paredzēta, bet mums ir liels apzinīgums. Mēs esam tādi cilvēki, ka tad, ja piemēram, zvana deviņos vakarā, mēs paceļam telefonu, atbildam uz e-pastiem. Tas nav pareizi, jo tas noved pie izdegšanas un pēc zināma laika ietekmē arī darba kvalitāti. Runājot par tiesībām atslēgties – šeit ir 11 dažādi punkti, kuros par to tiek runāts un kurus ir iespējams iekļaut dažādu līmeņu kopīgumos. Šo punktu vidū ir atrunāts, ka, piemēram, darba laikā uz e-pastiem jāatbild divu stundu laikā, bet pēc darba laika beigām ir tiesības neatbildēt. Attālināta darba laika noteikumu definēšana, kā arī kontroles noteikumu ieviešana un izpilde, kultūras radīšana, ka “ārpus darba laika izvairās no jautājumiem, kas saistīti ar darbu”.

- Gadījumos, ja attālinātais darbs nav bijis iespējams, ko darba devēji ir darījuši, lai ļautu klātienē strādājošajiem darbiniekiem justies drošāk?

Sakaru nozares labs piemērs ir “Latvijas Pasts”. Tur tika ieviesti gan dezinfekcijas līdzekļi, gan organisko stiklu vairogā, kas atrodas priekšā operatoriem. Tika izstrādāts īpašs darba aizsardzības plāns, ņemot vērā pasaules arodbiedrību labo praksi. Īpaši daudz ieteikumu nāca no Itālijas, kur šī situācija bija ļoti dramatiskā. Mēs šos ieteikumus ņēmām vērā. Daudzi uzņēmumi tos ieviesa. Tas, vai šos drošības pasākumus ieviest, ir atkarīgs no uzņēmumiem. (turpinājums 6. lpp.)

(turpinājums no 5. lpp.)

Piemēram, pastā darbinieki bija spiesti strādāt uz vietas, bet “Tet” 90% cilvēku strādāja no mājām.

Ja skatāmies, piemēram, Šveicē – tur pamazām cilvēki atgriežas darba vietās. Līdz jūnija beigām no darba mājās savās darbavietās atgriezās 50% strādājošo, bet līdz septembra beigām paredzēts, ka darbā atgriezīsies visi pārējie strādājošie. Tiek kombinēts, lai neveidotos liels darbinieku blīvums.

- Runājot par pasta pakalpojumiem, vai šajā laikā ir pieaugusi pakomātu nozīme, tajā pašā laikā mazinot tradicionālā pastnieka lomu?

- Pakomātu nozīme pieaug līdz ar e-komercijas apjomu pieaugšanu. Ir skaidrs, ka e-komercija vērsas plašumā. Arī pasta nodaļās pieaug darbs. Pasta nozares pārstāvji vienmēr ir pauduši, ka vēlas, lai darbiniekiem ir darbs. Arī arodbiedrību uzstādījums ir, lai darbiniekiem ir darba iespēju paplašināšana un pielāgošanās inovācijām.

Vai tas būtu tāds pakalpojums kā Francijā, kur pastnieki senioriem var piegādāt pārtiku, vai tā būtu kāda inovācija, kas saistīta ar digitālo transformāciju, – to, protams, arodbiedrība augstu novērtē. Tas gan pilnībā nevar aizstāt darbu nodaļās, kas joprojām ir ļoti pieprasītas. Arī pastnieka darbu nevar aizstāt, jo pastnieks veic nozīmīgu sociālu funkciju.

- Nākotnē – vai tādas e-lietas varēs izkonkurēt pastnieka darbu?

- Cilvēka darbs vienmēr ir bijis un būs pieprasīts. Ir jābūt radošam pakalpojumam, lai tas būtu pieprasīts. Pasts daudzās Eiropas valstīs ir viena no lielākajām, ja ne lielākā akciju sabiedrība valstī. Līdz ar to ir aktuāla diskusija par to, kāds pasts izskatīsies rīt, kādus pakalpojumus tas spēs piedāvāt.

Divos vārdos sakot – jā, notiek modernizācija un tiek meklēti jauni, inovatīvi pakalpojumi, kas arī ļautu dot darbu cilvēkiem.

- Jūs sacījāt, ka koplīgumu pārklājums Latvijā ir 24%. Kāpēc šis rādītājs ir tik zems? Kas kavē šā pārklājuma palielināšanos?

- Pirmkārt, strādājošajiem ir jāstājas arodbiedrībās. Ir jāatbalsta savas nozares arodbiedrība, koplīguma pārrunas. Arodbiedrības iestājas par konstruktīvu dialogu. Tas var būt gadījumā, ja abi sociālie partneri – arodbiedrība un darba devēji ir līdzvērtīgi. Viens darbinieks nekad nevarēs aiziet noslēgt koplīgumu. Līdz ar to – tas jādara arodbiedrībai. Koplīgums – tas ir likuma uzlabojums. Kaut par milimetru vai centimetru – bet uzlabojums.

Līdz ar to – var būtēt tālāk, lai kļūst arvien labāk. Piemēram, Skandināvijas valstīs uzsver, ka sociāli ekonomiskās sekas no Covid krīzes nav tik smagas, jo viņiem ir koplīgumi ar “rezerves spilventiņiem”.

Par šiem sociālajiem pasākumiem ir jārunā tagad, nosacīti mierīgos apstākļos, jo krīzes apstākļos ir kāda nozare, kas jāglābj, un tad par sociāli ekonomiskiem jautājumiem ir daudz grūtāk domāt.

- Ja pareizi saprotu, tad gadījumā, ja Latvijā būtu bijis lielāks koplīgumu pārklājums, tad arī Covid sekas būtu bijušas mazākas?

- Viennozīmīgi. Ļoti labs piemērs ir Dānijas koplīgumu pārklājums, kas sasniedz teju 95%. Tur ir prasmju fondi, garantijas bezdarba gadījumā. Tur, ja cilvēks paliek bez darba, viņš pusgada laikā var pārorientēties un atrast jaunu darbu. Tas notiek lielākoties tieši šo prasmju fondu dēļ. Tā ir laba iespēja atrast jaunu darbu, ja nācies iepriekšējo darba vietu zaudēt. Dānijā kā labs piemērs tiek izcelta kuģu būves nozare, kas pirms vairākiem gadiem piedzīvoja krahū.

Dāņi izdomāja, ka viņi nesēros, bet uzbūvēja vienu no unikālākajiem tiltiem no Dānijas uz Zviedriju. Tas ir daudzu nozaru, arī metālapstrādes ekspertu darbs, veidojot šo projektu. Arī pēc tam šie eksperti atrada darbu pie citiem, ne mazāk svarīgiem objektiem. Līdz ar to – jā, nozares transformējas, un, ja ir atbalsta instrumenti darbiniekiem, par ko ir vienojušies darbinieki ar darba devējiem un valsti, tad šīs pārmaiņas un satricinājumi ir vieglāk pārciešami.

- Kas varētu būt tie iemesli, kādēļ cilvēki nestājas arodbiedrībās, ja viņu nozarē tāda ir?

- Viens no iemesliem – ja arodbiedrība noslēdz koplīgumu, tad tas attiecas uz visiem. Bet arodbiedrības skaidro – ja tajā ir vismaz 80% strādājošo, tad tas ir demokrātisks, tas aptver visu strādājošo intereses. Koplīgums ir vairākuma griba. Ja arodbiedrībā ir 10-50% strādājošo, tad šīs pārrunas ir stipri grūtākas, un sarunas par koplīgumu nereti beidzas ar neveiksmi.

Arodbiedrībai ir jālien no ādas ārā, lai panāktu labu vienošanos. Biedri to novērtē, bet pārējie redz - “O, mums ir tāpat!” Ir jāmaina domāšana, ka ir jāiesaistās, un ir jāpalīdz būtēt labāku darba nākotni. Pats no sevis nekas nemainās. Tā ir kopēja cīņa par nozares nākotni, jo ne darba devēji var bez darbiniekiem, ne darbinieki var bez darba devējiem.

- Kad Latvija varētu sasniegt to Eiropas vidējo apjomu saistībā ar koplīgumu pārklājumu?

- Latvija to var sasniegt kaut rīt, ja cilvēki iestājas savas nozares arodbiedrībā. Koplīgumi var palīdzēt sakārtot nozari. Piemēram, ģenerālvienošnās būvniecības nozarē ļāva tai kļūt sakārtotākai un civilizētākai, kļūstot labāk regulētai.

Mēs vēlamies, lai pasta nozarē tiek panākta ģenerālvienošnās, arī IKT nozarē. Covid-19 krīze pierādīja, ka tas ir tas laiks, kad darbiniekiem ir jābūt solidāriem ar darba devējiem un darba devējiem jābūt solidāriem ar darbiniekiem.

Tā ir viena laiva, viena cīņa un viens mērķis, lai būtu labāka darba nākotne jau šodien. Līdz ar to cilvēkiem jāiestājas savas nozares arodbiedrībā.

- Runājot par digitālo transformāciju Latvijā, cik daudz darba vietu varētu būt apdraudētas, procesiem automatizējoties?

- Tas ir vairāk vai mazāk politisks lēmums, piemēram, par to, kas vāks lapas – robots vai sētnieks. Tiek meklēti lētāki un drošāki varianti. Piemēram, ja tie ir radioaktīvie atkritumi, tad nevienam nebūtu iebildumu, ja tos vāc robots, bet, piemēram, lapas – kāpēc gan tās nevarētu vākt cilvēks? Robotizēs monotonos darbus, kas atkārtojas, kur nav nepieciešama radoša dizainiskā domāšana. Mums ir viedie telefoni, viedie ledusskapji, viedās pilsētas – tāpat cilvēks ir vajadzīgs blakus. Cilvēks ir vajadzīgs, lai vadītu, apkalpotu šīs sistēmas. Tas ir kā atvieglojums.

Ir grūti iedomāties, ka, piemēram, vilciens brauktu bez mašīnista. Tam tāpat ir nepieciešama cilvēka klātbūtne. Protams, cilvēkiem ir jāapgūst jaunās tehnoloģijas un ar tām saistītās prasmes, taču tāpēc jau arodbiedrības iestājas par prasmju fondiem un dažādām programmām.

Tas, ka kādreiz varēja izmācīties un pabeigt vidusskolu – universitāti (vai koledžu) un vairāk nemācīties – tie laiki ir garām. Daudz kas ir jāmācās. Ja būs prasme un vēlēšanās mācīties, tad par darba vietu nebūs jāuztraucas.

- Kāda vispār ir interese par šādām mācībām?

- Par mācībām pagaidām interese nav tik liela, bet varbūt arī nav bijusi nepieciešamība pēc tādām. Tagad varbūt būs nepieciešams cilvēkiem mācīties, jo bezdarbs ir pieaudzis. Arodbiedrības vēlme ir panākt, lai cilvēks nenonāk līdz bezdarbnieka statusam, kas cilvēkam ir liels trieciens. Ir jāpanāk, lai cilvēks ir pieprasīts darba tirgū.

<https://www.tvnet.lv/7012451/kopligumi-ka-krizi-mikstinoss-faktors-jeb-kadel-latvija-ir-mazs-kopligumu-parklajums>

Aktuāli

Pamatnolīgums par digitalizāciju



2020. gada 22. jūnijā ETUC, BusinessEurope, CEEP un SMEUnited parakstīja Eiropas sociālo partneru Pamatnolīgumu par digitalizāciju, lai atbalstītu veiksmīgu Eiropas ekonomikas digitālo pārveidi un pārvaldītu tās lielo ietekmi uz darba tirgu, darba pasauli un sabiedrību kopumā.

Nolīgums atbalsta digitālo tehnoloģiju veiksmīgu integrāciju darba vietā, ieguldījumus digitālajās prasmēs, prasmju atjaunināšanu un darbaspēka nepārtrauktu nodarbinātību.

Ar pamatnolīguma tekstu angļu valodā var iepazīties šeit: <https://www.etuc.org/en/document/eu-social-partners-agreement-digitalisation>. LSAB sadarbībā ar arodbiedrību kolēģiem ir iztulkojusi arī Pamatnolīguma tekstu latviešu valodā.

UNI-Eiropa un LSAB atbalsta autonomā līguma pieņemšanu. Tajā ir 2 būtiskas lietas darbiniekiem:

1. Kvalifikācijas celšanas un jaunu prasmju apgušanas izmaksas ir jāsedz darba devējiem, kas ir liels izaicinājums šobrīd, pārvarot COVID19 sociālekonomiskās sekas;
2. Tiesības uz mācībām ir daļa no Eiropas Sociālo tiesību pilāra. Kolektīvās pārrunas COVID19 krīzes ēnā ievieš savas korekcijas un arodbiedrībām kopā ar darba devējiem un valsti jārada efektīva darbinieku kolektīvā aizsardzības sistēma.

Rīkojām Rīgas domes priekšvēlēšanu diskusiju “Jaunas prasmes = jaunas darba vietas Rīgā”!

Apsveicam ar uzvaru partiju apvienību “Attīstībai/Par!”/”PROGRESĪVIE”. Apsveicam diskusijas dalībniekus ar ievēlēšanu J. Radzēviča kungu, V. Berga kungu, E. Smiltēna kungu kā arī partiju apvienības „Jaunā vienotība” pārstāvjus!

2020. gada 25. augustā Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrība uzaicināja piedalīties diskusijā ietekmīgāko politisko partiju mēra kandidātus un deputātu kandidātus Rīgas Domes ārkārtas vēlēšanās par arodbiedrību biedriem būtiskiem jautājumiem sakaru nozarē Rīgā.

Diskusijas galvenie temati:

- Sociālā dialoga likums un koplīgumi sakaru nozarē;
- Prasmju fondi digitālo iemaņu pilnveidei Rīgā: darbinieku un uzņēmumu izaugsmes programmas “Jaunas prasmes = jaunas darba vietas Rīgā?”;
- Sociālais dialogs sakaru nozarēm LSAB;
- Sociālā dialoga pamati: vai vajadzīgs Sociālā dialoga likums Latvijā nozaru lielākai pašregulācijai un iesaistei?;
- Ģenerālvienotības Rīgas teritorijā - investīcijas darba vietās.

Paldies partijām un politiskajiem pārstāvjiem par dalību LSAB diskusijā “Jaunas prasmes = jaunas darba vietas Rīgā”!



Uzlaboti noteikumi attiecībā uz virsstundu apmaksu tūrisma un viesmīlības sektorā

2020.gada 21.maijā LSAB un Latvijas Restorānu biedrība, Latvijas Viesnīcu un restorānu asociācija un Latvijas Tirdzniecības Asociācija vienojās par uzlabotiem noteikumiem attiecībā uz virsstundu apmaksu, izpildot LBAS valdes aicinājumu.

Ģenerālvienotības ir lieliska iespēja sociālajiem partneriem savstarpēji vienoties par pieņemamiem noteikumiem nozarē, lai varētu elastīgi reaģēt uz tirgus situāciju vietējā un starptautiskajā tirgū un darbiniekiem būtu sociālās garantijas. Tas ir svarīgi!

Eiropas Sociālā fonda projekta „Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības divpusējā sociālā dialoga attīstība labāka tiesiskā regulējuma izstrādē uzņēmējdarbības vides sakārtošanai” Nr. [3.4.2.2/16/I/002](#) ietvaros.



Nozaru ekspertu padomju (NEP) tiešsaistes seminārs

2020. gada 30. jūnijā Nozaru ekspertu padomju (NEP) sekretariāts rīkoja NEP tiešsaistes semināru. Pasākuma laikā tiks apspriesti dažādi izglītības sistēmas attīstības un finansēšanas jautājumi, tostarp:

- vidēja un ilgtermiņa darba tirgus prognozes;
- Izglītības un prasmju attīstības pamatnostādnes 2021. - 2027. gadam;
- investīcijas profesionālajā un pieaugušo izglītībā nākamajā ES fondu plānošanas periodā;
- profesionālās izglītības programmu finansēšanas pilnveide;
- koledžu loma Latvijas izglītības sistēmā;
- darba vidē balstītu mācību ieviešana augstākajā izglītībā.

Semināra ieraksts un prezentācijas pieejamas: www.lddk.lv

Dainim Ugainim – 70!



2020. gada 18. jūlijā Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrības (LSAB) ilggadējais biedrs, Dainis Ugainis atzīmēja savu 70 gadu jubileju. Sirsnīgi apsveicam!

Dainis Ugainis iestājās Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrībā 1974.gadā un telekomunikāciju sektorā darbojas jau vairāk kā 46 gadus! Visus šos gadus Dainis ir palicis uzticīgs arodbiedrībai.

Savulaik visi uzņēmuma darbinieki 100% bija arodbiedrības biedri, jo stājoties darbā, visi darbinieki uzreiz iestājās arī arodbiedrībā. Pirmajā darba dienā darbinieks bija arodbiedrības biedrs!

Ja Dainim pajautā padomu vai arī aicina piedalīties kādā arodbiedrības pasākumā, viņš parasti atbild: “Vienmēr gatavs” ! Daiņa pozitīvā noskaņa un dzīvesprieks ir ļoti iedvesmojoši. Daiņa kredo ir : “Kas ciena savu vēsturi, tam būs nākotne!”.

Tet grupas koplīgumam ir ielikti stabili un droši pamati, tas ir viens no labākajiem koplīgumiem Latvijā. Mūsdienu Tet grupas darbinieki ir saņēmuši mantojumā ļoti vērtīgu koplīgumu vairāku miljonu vērtībā un tagad pašu darbinieku rokās ir iespēja saglabāt koplīgumu, uzlabot savu darba vidi digitalizācijas apstākļos, sasniegt kopējos mērķus. LSAB ir kā ledlauzis pārējām arodbiedrībām. Sadarbojoties ar darba devēju, kopīgi sasniegt izvirzītos mērķus, aizstāvēt darbinieku intereses. Jo vairāk biedru arodbiedrībā, jo lielākas iespējas panākt uzlabojumus koplīgumā, kas apmierinātu darbiniekus. Aicina Tet grupas darbiniekus pievienoties LSAB, lai palielinātu kolektīvo spēku krīzes apstākļos, kad ir nenoteiktība un daudz nezināmā.

Dainis uzsāka darbu SIA TET (bij. Lattelekom) kā vecākais elektromehāniķis ATC 2/4, turpināja darbu kopā ar uzticamajiem kolēģiem SIA TET (bij. Lattelekom) Centrālā mezgla daļā, ATC 21/22, Rīgā, Audēju ielā. 2018. gada 31.maijā Dainis beidza darbu Lattelecom kā projektu vadītājs korporatīvo klientu nodaļā. Kopumā 44 gadi ir veltīti uzņēmumam un piedzīvotas Latvijas telekomunikāciju nozares pārmaiņas no ATC telefonu centrālēm līdz mūsdienīgai TET grupai, kas sniedz jau daudz plašāku pakalpojumu klāstu, ne tikai nodrošina telefona sakarus.

Kopš 1985.gada LSAB arodbiedrība bija pilnībā jāorganizē no jauna. Kad 1994.gada 14.janvārī tika nodibināts SIA “Lattelekom”, tad gadu turpinājās darbs pie jaunā koplīguma. Koplīguma komisijā no arodbiedrības puses darbojās LSAB vadība, Dainis Ugainis, Jurijs Mališevs u.c., bet no Lattelekom puses Tapio Parma (Somija) un citi darba devēja pārstāvji.

Dainis stāsta, ka pateicoties arodbiedrībai, viņš ir piedalījies pieredzes apmaiņas braucienā pie Dānijas arodbiedrībām, iemācījies labi izteikt un formulēt savu viedokli, komunicēt ar cilvēkiem, uzrunājot cilvēkus stāties arodbiedrībā un risināt jautājumus labākai darba videi. Sevišķi aktīvi sanācis darboties pēc

1985. gada. Tad bija jāorganizē viss no jauna un tad darbinieki stājās arodbiedrībā pēc pašu vēlēšanās, jo saprata, ka apvienojoties arodbiedrībā ir labākas iespējas sasniegt savus mērķus. Vienotība dod spēku un iespēju noslēgt koplīgumu. Organizēti un vienoti mēs esam stipri.

Šodien Dainis joprojām ir sabiedriski aktīvs un piedalās LSAB Senioru kustībā. Dainis ir gan mednieks, gan bitenieks, gan auklis trim mazbērniem. Un tā ir iespēja joprojām būt sabiedriski aktīvam un komunicēt ar cilvēkiem, kas viņam ir ļoti svarīgi.

Viens no Daiņa vēlējumiem LSAB ir - lai ir darba kolektīva saliedētība, savstarpēja sadarbība, biedru atbalsts un komandas darbs, kad darbinieki viens par otru pastāv, dalās un pieliek plecu, atbalsta grūtā brīdī, tad arī būs kopīgi rezultāti. Arodbiedrībai novēl, lai biedriem atgrieztos ticība kopējam spēkam un būtu 100% darbinieku pārstāvniecība arodbiedrībā, jo kopā esam spēks. Arodbiedrībā galvenais ir vienotība, kolektīvais atbalsts, kopēja rīcība, kopēji mērķi veidot labāku dzīvi.

Foto no Daiņa Ugaiņa 70-tās Dzimšanas dienas svinībām, kur sapulcējās arī bijušie kolēģi un arodbiedrības biedri no bijušās Lattelekom Centrālā mezgla daļas, ATC 21/22, Rīgā, Audēju ielā.



Foto: Dagnija Liepiņa, Lauma Feirābende, Gundega Ugaine, Dainis Ugainis, Andris Drēviņš, Ilga Drēviņa, Anita Bulle.

LSAB: Kas ir labs darbinieks ?

Dainis Ugainis: Labs darbinieks ir tehniski zinošs, pārzin jaunākās tehnoloģijas, strādā ar atbildību, ir izpalīdzīgs un biedrīks. Labs darbinieks iestājas sava uzņēmuma arodbiedrībā LSAB, lai pats varētu ietekmēt un uzlabot savu darba vidi, aktīvi iesaistītos lēmumu pieņemšanā. Arodbiedrība dod iespēju sēsties pie viena galda ar darba devēju un noslēgt vienošanos, ko katrs atsevišķi nespētu izdarīt.

Arodbiedrība ļoti veicina darbinieku motivāciju, pozitīvu komunikāciju kolektīvā, tāpēc ir ieguvums gan darbiniekam, gan darba devējam. Palīdz atrisināt darba problēmas un izvirzīt kopējus priekšlikumus darba uzlabošanai. Tajos uzņēmumos, kur darba devējs sadarbojas un novērtē arodbiedrības darbu, pieaug darba ražīgums un darbinieku lojalitāte uzņēmumam.

LSAB: Kas ir gudrs cilvēks ?

Dainis Ugainis: Gudrs cilvēks prot cienīt sevi un ciena pārējos !

LSAB : Kāda Jūsaprāt varētu būt arodbiedrības nākotne?

Dainis Ugainis: Lai atgriežas 100% pārstāvniecība arodbiedrībā! Kopā mēs esam spēks ! Arodbiedrība kopā ar darba devēju rada Tet pozitīvo tēlu darbiniekiem un sabiedrībā. Aicinu Tet grupas darbiniekus, kuri ir jau bijuši LSAB rindās, atjaunot savu darbību arodbiedrībā un jaunus darbiniekus iestāties arodbiedrībā.

Veidosim Tet koplīgumu atbilstoši mūsdienu prasībām! Mēs to varam visi kopā.



Jūnijā

Maruta Eizentāle
Armands Austriņš
Lana Lapkovska
Līga Tauriņa
Aija Daukste
Svetlana Grjaznova
Laima Grīnfeldē
Valentīna Balode
Raitis Raisters
Valda Dzene
Ineta Voiciša
Marija Pontaga
Inese Pētersone
Karīna Sokolova

Jūlijā

Iveta Holštroma-
Ezerta

Sanita Gutāne
Lidija Kaupere
Elga Morozova

Inese Zaksa
Rasma Oļševska
Natālija Antonova
Dainis Ugainis

Augustā

Jurijs Mališevs
Ausma Konošonoka
Inese Levica
Vija Paņina
Katrīna Hohberga
Guna Tobiasē

Līga Šulga
Nina Bražūne
Antra Alksne
Jana Grinberga
Sefija Velika
Ira Markule

Septembrī

Aivars Andersons
Nadežda Imaka
Ināra Ostrovska
Poļina Kovaļenko
Sarmīte Valgere
Sandis Začs
Vineta Grigorjeva
Dace Zeipe
Tatjana Jakovļeva
Baiba Zvaigzne
Laine Krastiņa

Marutai Eizentālei – 80!

2020.gada 2.jūnijā Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrības (LSAB) ilggadējā biedre, Maruta Eizentāle atzīmēja savu 80 gadu jubileju. Sirsnīgi sveicam! LSAB vārdā jubilāri sveica LSAB prezidente Irēna Liepiņa, vēlot stipru veselību, panākumus un enerģiju!

Maruta ir mūsu arodbiedrības biedre pasta sektorā jau no 18 gadu vecuma. Kopā tie ir 62 gadi, kopā ar Latvijas pastu un arodbiedrību! Daudzus gadus Maruta ir Cēsu pasta arodorganizācijas priekšsēdētāja. Vairāk par Marutu lasi: <http://www.lsab.lv/lv/Zinas/Sveicam-ilggadeju-LSAB-biedri-80-gadu-jubileja>



Sveicam jubilārus!

Vēlam visiem gaviļniekiem veselību, laimi, mīlestību un panākumus!

Sirsnībā,

Irēna Liepiņa, LSAB prezidente

LSAB biedru ekskursija uz Madonu un Gulbeni



2020. gada 08. augustā LSAB biedri no Latvijas Pasta devās no Liepājas uz Rīgu, kur pievienojās pārējie biedri ceļojumam uz Madonu un Gulbeni.

LSAB biedru ekskursija uz Daugavpili

2020. gada 11. jūlijā LSAB biedri no Latvijas Pasta un Tet devās ceļojumā uz Daugavpili.



VAS “Elektroniskie sakari” laivu brauciens



VAS “Elektroniskie sakari” arodorganizācijas biedri 2020. gada 21. augustā devās uz Skrundu, lai izbrauktu kopīgā laivu braucienā pa Ventu.



Braucam uz Igauniju: Tallinas vecpilsētu un Rakveres pili

2020.gada 29.augustā LSAB biedri no Rucavas, Saldus, Dobeles un Tukuma pasta nodaļām devās uz galvaspilsētu, kur pievienojās LSAB biedri no Rīgas, Salaspils, Cēsīm un Madonas un kopā devās 2 dienu ceļojumā Liepāja - Rīga - Tallina - Rakvere.

LSAB senioru ekskursija uz brīnumainajiem Vidzemes pakalnu laukiem

2020.gada 23. augusta svētdienā LSAB seniori devās ekskursijā uz brīnumainajiem Vidzemes pakalnu laukiem.



Ceļojam uz Pērnavu un Hāpsalu

2020. gada 04. jūlijā LSAB biedri no Latvijas Pasta arodorganizācijas, no Saldus, devās līdz Rīgai, kur grupai pievienojās pārējie ceļotāji, lai tālāk dotos uz Pērnavu, Igauniju.

Vairāk par LSAB ceļojumiem un iespējām ceļot: <http://www.lsab.lv/lv/Pasakumi-biedriem/LSAB-biedru-pasakumu-apraksti>