



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**



LSAB Jauniešu forums

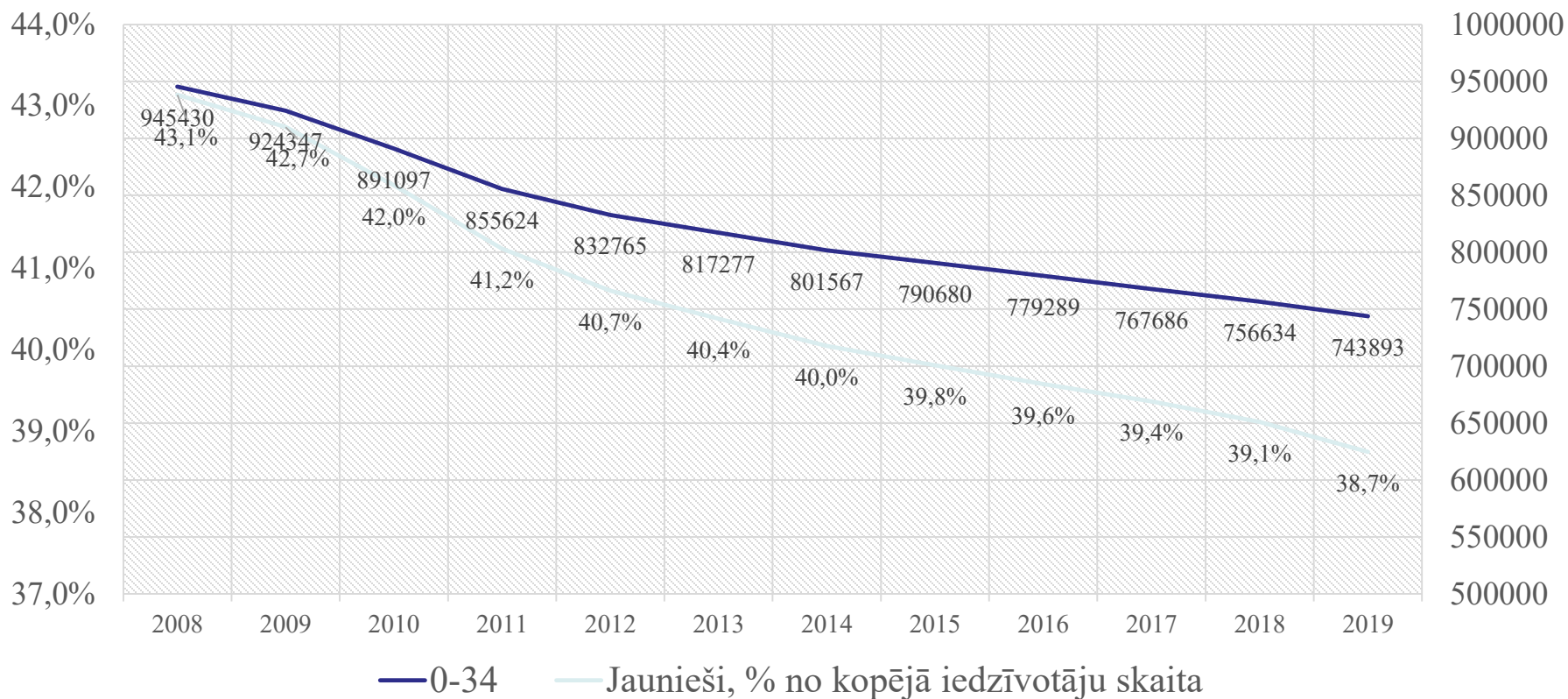
“Organizēta darba perspektīva nākotnē”

2019.gada 8.novembrī

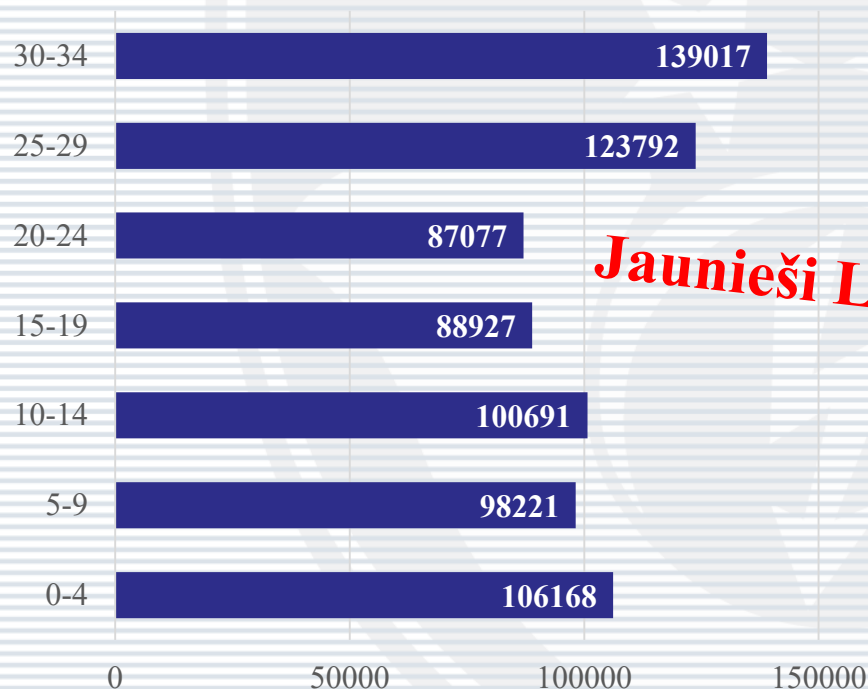
*Dr. iur. Irēna Liepiņa, LSAB prezidente,
LBAS priekšsēdētāja vietniece*

Jaunieši Latvijā

Jauniešu skaits līdz 34 gadu vecumam

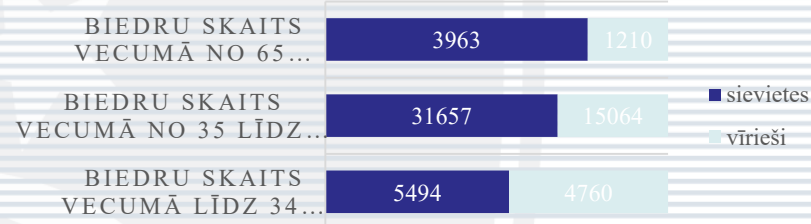


Jaunieši pa vecuma grupām (2019. gads)

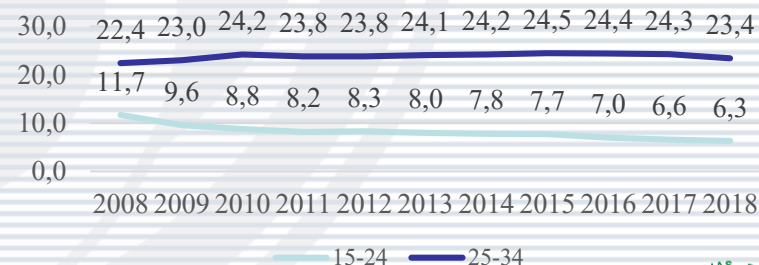


Jaunieši Latvijā

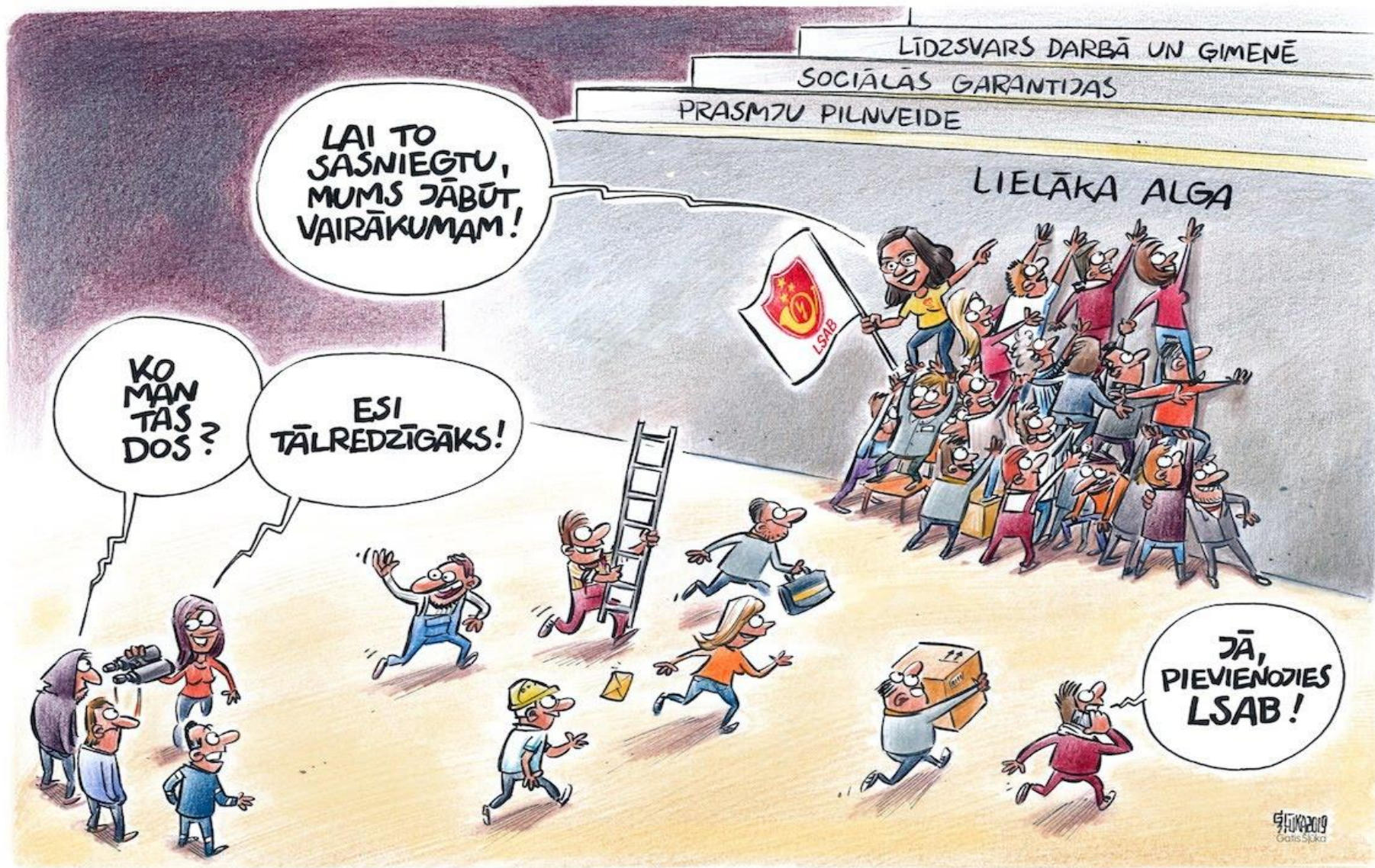
ARODBIEDRĪBU BIEDRU SKAITS PA VECUMA GRUPĀM, 2018



Nodarbināto jauniešu skaits (% no kopējā)



“Organizēta darba perspektīva nākotnē”



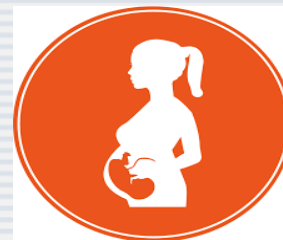
Pateicoties arodbiedrībām



Bērnu darba
aizliegums



Piespiedu darba
aizliegums



Maternitātes aizsardzība



Tiesības uz streiku



Kopīgumu pārrunas



Atlaišanas ierobežojumi



NEDĒĻAS NOGALES ☺

Pateicoties arodbiedrībām



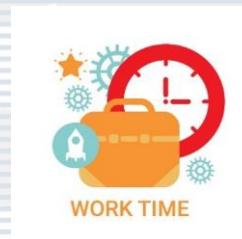
Darba drošība



Minimālā alga



Virsstundu apmaksa



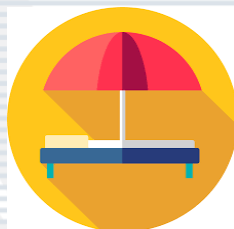
8 h darba diena



Pensijas



**Tiesības uz
vienlīdzīgu
samaksu**



**Ikgadējs
apmaksāts
atvaļinājums**



**Slimības
lapas**



**Bezdarbnieka
pabalsts**



**Darba un
ģimenes dzīves
savienošana**

Kāpēc mēs

ORGANIZĒJAM?



3. APSKATS

JAUNIEŠU
IESAISTE



VIDEO:

[https://www.youtube.com/watch?v=osOUK_Nc_Qk&feature=youtu.be&fbclid=IwAR0k33CKt9AlmirBp13_Y42fUFluvANaAXq4](https://www.youtube.com/watch?v=osOUK_Nc_Qk&feature=youtu.be&fbclid=IwAR0k33CKt9AlmirBp13_Y42fUFluvANaAXq4TySO-Y9nHfYYqrq77-wXo4w)

Darba samaksa Eiropā

Pārāk liela atšķirība darba samaksā! – algu robi starp Rietum un Austrum Eiropu. Arodbiedrība var to uzlabot!

- Zemākās algas ES: Bulgārijā (minimālā alga EUR 280) un Latvijā! (EUR 430);
- augstākā: Luksemburgā.

Īpaši izdalīta “jauniešu minimālā alga ir tikai dažās valstīs:

- Maltā : no 18 gadiem;
- Polijā īpaša nodokļu politika jauniešiem.

Darba samaksa Eiropā

Vidējā alga ES valstīs – Bruto, Neto un Neto (PPS)

Valsts	Bruto, €	Neto, €	Neto, € (PPP)	Valsts	Bruto, €	Neto, €	Neto, € (PPS)
Luksemburga	5,030	3,416	3,843	Igaunija	1,455	1,193	2,108
Dānija	5,179	3,263	3,282	Slovēnija	1,752	1,128	1,960
Īrija	3,300	2,564	3,070	Slovākija	1,264	949	1,573
Somija	3,380	2,509	2,787	Čehija	1,260	948	1,852
Zviedrija	3,194	2,458	2,874	Portugāle	1,158	925	1,554
Vācija	3,923	2,431	3,057	Grieķija	1,060	890	1,510
Lielbritānija	2,992	2,350	3,035	Horvātija	1,183	871	1,782
Francija	2,957	2,225	2,753	Polija	1,196	849	2,084
Beļģija	3,401	2,170	2,450	Lietuva	1,262	803	1,757
Nīderlande	2,855	2,152	3,254	Latvija	1,064	791	1,566
Itālija	2,595	1,878	2,382	Ungārija	1,151	765	1,802
Austrija	2,688	1,848	2,369	Rumānija	1,081	659	1,622
Spānija	2,189	1,749	2,670	Bulgārija	637	495	1,498
Kipra	1,779	1,658	2,763				

ES-28 vidēji Neto darba samaksa ir 1627,30 EUR un Neto darba samaksa izlīdzināta pēc PPS – 2342,85 EUR.

Latvijā šie rādītāji sastāda attiecīgi - **48,6% un 66,8% no ES-28 vidējā līmeņa.**

MĒS ORGANIZĒJAM LAI VESTU KOLEKTĪVĀS SARUNAS

veidojot spēcīgu un ilgtspējīgu dalību un
spēcīgas arodbiedrības struktūras
uzņēmuma / industrijas / nozares / nacionālā
/ globālā līmenī

Koplīgumi un ģenerālvienoššanās

- 2018. gada 06. decembrī Valsts administrācijas skolā, Raiņa bulvārī 4, Rīgā notika Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) un Latvijas Darba devēju konfederācijas (LDDK) rīkota starptautiska konference par nozaru koplīgumiem un konkurētspēju, kā arī sociālo partneru organizāciju pieredzi Eiropā. Konferencē piedalījās Eiropā atzītākie eksperti sociālā dialoga jomā.



MAKSIMS CERUTI
Eiropas Biznesa un darba devēju organizācijas "BusinessEurope" Sociālo lietu departamenta direktors

"Darba attiecību prakse Eiropā ir atšķirīga, jo tā atspoguļo sen izveidotas tradīcijas. Nākotnē būtiskākais faktors, kas mudina darba devējus un to organizācijas attīstīt sociālo dialogu, ir fakts, ka tāda veida tiek veicināta konkurētspēja. Būtiski šajā ziņā ir tas, ka tiesiskais regulējums un koplīgumu slēgšanas prakse darba devējiem nodrošina pietiekami elastīgu iespēju pielāgot savu darbaspēku mainīgajiem ekonomiskajiem apstākļiem."





KOLEKTĪVĀS DARBA ATTIECĪBAS: SOCIĀLO PARTNERU AUTONOMIJAS NOZARĒS
Valsts pārvaldes loma sociālā dialoga sekmēšanā

PROGRAMMA

Vecināt valsts pārvaldes izstrāni par sociālo partneru lomu, tiesībām un pienākumiem, autonomiju, kā arī skaidrot nozaru koplīgumu (ģenerālvienošānā) būtību, priekšrocības, saņemot sociālā dialoga apstākļos.	13.30-14.00	Reģistrācija Kafija, uzkodas
Uzrunas A.Šķede Seimas Sociālo un darba lietu komisijas priekšsēdētājs J.Čikovskis Valsts kanceles direktors L.Engelone LDDK ģenerāldirektore I.Šķepa LBAS priekšsēdētāja vietniece	14.00-14.15	Uzrunas
Darba lūguma 68.panta konstitucionālie aspekti atbilstoši M.Šķēpi	14.15-14.30	Darba lūguma 68.panta konstitucionālie aspekti atbilstoši M.Šķēpi
Tiesības uz koplīguma pārraudzināt: tiesiskais regulējums un prakse LBAS pārsūdz Koplīgumu loma sociālekonomiskajā pārveidībā (LDDK pārsūdz)	14.30-15.00	Tiesības uz koplīguma pārraudzināt: tiesiskais regulējums un prakse LBAS pārsūdz Koplīgumu loma sociālekonomiskajā pārveidībā (LDDK pārsūdz)
Paneldiskusija: Valsts pārvaldes loma nozaru sociālā dialoga autonomijas sekmēšanā E.Korņeja Valsts kontroles padomes loceklis A.Čigāle Eir pārstāvēnības Latvijā ekonomikas padomniece I.Šķepa Valsts kanceles Eiropas Savienības atbalsta centru	15.00-16.15	Paneldiskusija: Valsts pārvaldes loma nozaru sociālā dialoga autonomijas sekmēšanā E.Korņeja Valsts kontroles padomes loceklis A.Čigāle Eir pārstāvēnības Latvijā ekonomikas padomniece I.Šķepa Valsts kanceles Eiropas Savienības atbalsta centru

2018.gada 15.maijs
pl.14.00 - 16.30

LSAB ir tiesības pārstāvēt darbiniekus sakaru nozarē

- pārstāvēt darba strīdos
- veikt koplīgumu pārrunas
- organizēt streiku

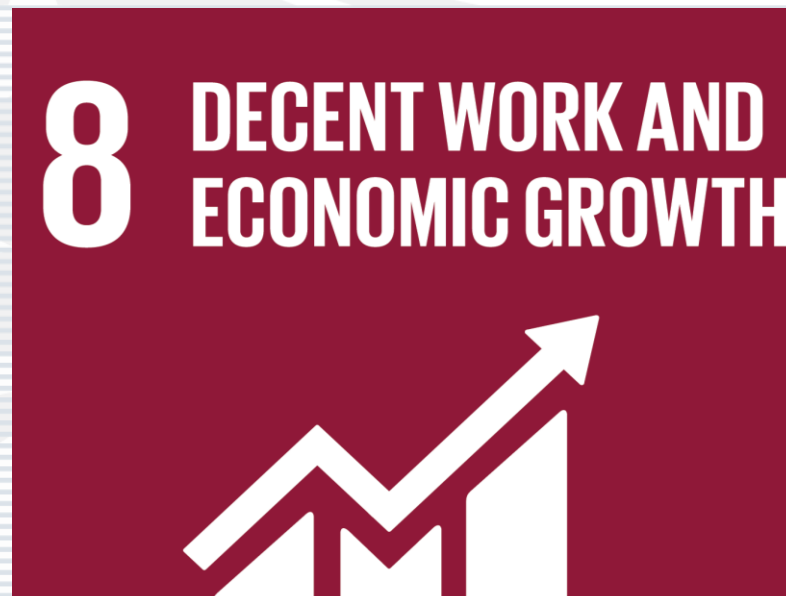


- Arodbiedrību likuma 12.pants
- Darba likuma 17.-18.pants
- Darba strīdu likums
- Streiku likums



Cienīgs darbs

- Viens no ANO Ilgstspējīgas attīstības mērķiem 2030
- Iekļauj:
 - produktīvas un kvalitatīvas darba iespējas;
 - taisnīgu atalgojumu;
 - drošību darbavietā;
 - labākas iespējas personīgajai izaugsmei un sociālajai integrācijai;
 - darbinieku brīvību paust savas intereses, apvienoties un piedalīties lēmumos, kas ietekmē viņu dzīves;
 - vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret visām sievietēm un vīriešiem;
 - līdzsvaru starp darbu un privāto dzīvi.



Ko veicina arodbiedrība?

Atvieglot piekļuvi darba tirgum

- Atvieglot pāreju no skolas uz darbu, nodrošinot vērtīgas profesionālās iemaņas, kā arī nepieciešamās tirgus zināšanas

Ilgspējīgas ekonomiskās attīstības veicināšana

- Virzīt jauno paaudzi uz drošām profesijām, sniedzot uzticamas profesionālās konsultācijas un palīdzību, vai veicinot inovāciju

Sociālā dialoga un ieinteresēto personu atkārtotas iesaistes veicināšana

- Sociālais dialogs ir viens no galvenajiem instrumentiem sekmīgas reformas un demokrātiskas pārvaldības stiprināšanā
- Piedalīties jaunatnes nodarbinātības politikā

Sociālās aizsardzības garantēšana un piemēroti darba apstākļi

- Arodbiedrības ir piemērotas aizstāvēt labākus darba apstākļus un nodrošināt, lai visi darbinieki saņemtu sociālo aizsardzību
- Nestandarta nodarbinātības veidi (prakse, stažēšanās)

Jaunieši LSAB

- Rezolūcija 2.04.2019. «Par jauniešu iesaisti Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrībā»;
- LSAB Jauniešu forums novembrī (FES);
- LSAB valdē – jauniešu pārstāve D. Ropš
- BITE arodorganizācija.



Jaunieši LSAB

- 2019. gada 25. jūnijā Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrības biedre Diāna Ropša piedalījās Eiropas arodbiedrību konfederācijas (ETUC) un Rumānijas darba un sociālā taisnīguma lietu *ministrijas* rīkotajā konferencē “Jauns sākums koplīgumu slēgšanai Eiropā” /A New Start for Collective Bargaining in Europe/ *Rumānijas prezidentūras ES Padomes konteksta ietvaros. visā Eiropā.*
- Konferencē piedalījās pārstāvji no Eiropas Komisijas, ES dalībvalstu darba ministrijām, Eiropas un nacionālā līmeņa sociālie partneri. Konferences mērķis ir apkopot labo praksi par sociālo partneru ietekmi ekonomikā un sociālo partneru sadarbības kapacitātes stiprināšanu visā Eiropā.

Jaunieši LBAS 2019

- Apmācības LBAS jauniešiem – Komunikācija sociālajos medijos;
- Jauniešu komandas dalība Rīgas velomaratonā;
- Jauniešu vasaras nometne;
- LBAS jauniešu padomes pārstāvniecība ETUC kongresā un ETUC Jauniešu komitejā;
- Dalība EP kandidātu diskusijās ar arodbiedrībām;
- LSAB dalīna– Jauno pilsoņu dialogā (Rumānija);
- Baltijas arodbiedrību jauniešu forums 2019 (18.10.2019)

Jaunieši LBAS 2019



Vai zinājāt, ka arī Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībai ir Jaunatnes padome un tā aktīvi iesaista un aicina arodbiedrībās aktīvus jauniešus?

Vairāk lasi

<http://www.lbas.lv/directions/>



LSAB Jauniešu Padome

Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrības arodorganizāciju deleģēto jauniešu apvienība, kas darbojas sabiedriskā kārtā.

Mērķis apvienot jauniešus, lai:

- 1) aizstāvētu un pārstāvētu LSAB jauniešu kopīgās darba, ekonomiskās un sociālās tiesības un intereses;*
- 2) veicinātu jauniešu iesaistīšanos arodbiedrībās un aktivizētu to līdzdalību tiesiskas un demokrātiskas sabiedrības veidošanā.*

Jauniešu padomes uzdevumi

- organizēt LSAB arodorganizāciju jauniešu-
arodbiedrības biedru un potenciālo biedru kopīgas
aktivitātes;
- sadarbībā ar Latvijas Brīvo arodbiedrību Savienību,
UNI-Global Union
- un citu nozaru arodbiedrībām, profesionālajām
apvienībām un aktīvi darboties jauniešu – arodbiedrības
biedru izglītošanā;
- veidot pozitīvu LSAB tēlu jauniešu vidū un popularizēt
arodbiedrību vērtības sabiedrībā;
- izstrādāt un īstenot kopīgus sadarbības projektus ar
jaunatnes organizācijām Latvijā un ārvalstīs.



Iespējas LSAB biedriem:

- **Kolektīvās pārrunas:** koplīguma slēgšana un kolektīvās pārrunas (ieskaitot algu pārrunas) strādājošo labā sakaru nozarē;
- **Tiesiskās aizsardzība:** neviena tiesības nevar tikt ierobežotas sakarā ar iestāšanos vai darbību arodbiedrībā, nav iespējama arodbiedrības biedra-darbinieka atlaišana no darba bez arodbiedrības piekrišanas.
- **Juridiskā palīdzība:** LSAB juridiskais dienests sniedz bezmaksas konsultācijas.
- **Informēšana:** nodrošina iespēju izmantot likumā paredzētās darbinieku tiesības uz informācijas saņemšanu un konsultācijām ar darba devēju. Regulāri sniedz informāciju par aktuāliem jautājumiem un arodbiedrības darbību.
- **Prasmju pilnveide:** piedāvā bezmaksas prasmju pilnveides iespējas arodbiedrību organizētās sanāksmēs, mācībās unursos dažādās izglītības programmās Latvijā un ārzemēs. Atbalsta arodbiedrības biedru prasmju pilnveidi un profesionālo izaugsmi.

**Kāpēc darba nākotnei jābūt
organizētai?**

Darbinieku perspektīvai

Darba nāktone

Taisnīga pāreja – ietvars digitālajām pārmaiņām un AI

Sociālo partneru iesaistīšana

- Arodbiedrības jāiekļauj ne tikai publiskajās debatēs par jaunajām tehnoloģijām, bet jāatzīst par galvenajām ieinteresētajām personām
- Arodbiedrībām un darbinieku pārstāvjiem ir jābūt iesaistītiem visā AI sistēmu izstrādes, izstrādes un ieviešanas procesā organizācijās
- Sociālajiem partneriem ir jāsadarbojas, lai noteiktu apmācības vajadzības, izstrādātu jaunas izglītības iespējas un noteiktu finansējuma iespējas
- Veicināt izpratni par jauno tehnoloģiju problēmām un iespējām un palīdzēt nodrošināt, ka “jaunā darba pasaule” nerada vairāk nevienlīdzības, bet gan uzlabo visu iedzīvotāju dzīvi
- Darbinieku līdzdalībai būtu jānotiek visos līmeņos (reģionālā, valsts, starptautiskā), kā arī uzņēmuma

Darba tirgus

- Kolektīvajiem līgumiem nozaru līmenī būtu jāietver AI, robotika un digitalizācija, lai nodrošinātu, kā un kur AI var pielāgot nozarei un uzņēmējdarbībai
- Rast līdzsvaru starp nozarēm, kas zaudēs darbu, un nozarēm, kurās tiks radīta nodarbinātība
- Atkārtoti ieguldīt tehnoloģiju priekšrocības kopējā labā (piemēram, veselības aprūpē un izglītībā).



Darba nāktone

Taisnīga pāreja – ietvars digitālajām pārmaiņām un AI

Darba laiks, darba un privātās dzīves līdzsvars un apmācība

Pārvietošana (ārēja)

- Ar koplīgumu regulētas pārejas programmas, kas ietver apmācību un darba meklēšanu, kurās var piedalīties ikviens, kam draud atlaišana

Vietējās kompetences maiņas

- Veicināt darbinieku pārkvalificēšanos vai darba prasmju paaugstināšanu, lai izvairītos no darbinieku atlaišanas un uzturēšanās uzņēmumā
- Vienoties par to, kādas kompetences ir vajadzīgas

Sociālā nodrošinājuma un peļņas sadales sistēmas

- Izmantot darba koplīgumus, lai sadalītu peļņu darbiniekiem, palielinot algas un uzlabojot apstākļus
- No jauna ieguldītu peļņu mācībām, ko finansē darba devēju organizācijas un arodbiedrības.

Darba nāktone

Dati = jaunais zelts/ nafta/ valūta ... VĒRTĪBA!

Arodbiedrību ieteikumi pieejai datu pārvaldībai:

- Pamatojums un iepriekšēja apspriešanās. Visām ierosinātajām metodēm darbinieku ģenerētu datu pārvaldībai, pirmkārt, vajadzētu būt pamatotām ar datu vākšanas mērķi. Tas ietver piekļuves datiem noteikšanu un datu glabāšanas ilgumu, kā arī darbinieku pārstāvju konsultēšanu par šo procesu.
- Īpašumtiesības. Pirms tiek aktivizēta datu pārvaldības sistēma, būtu jāprecizē, kurām juridiskajām personām pieder vai/un kurām ir tiesības piekļūt datiem. Arodbiedrībām jābūt vismaz piekļuvei savu biedru datiem (ievērojot arodbiedrības locekļu piekrišanu tās piekļuvei).
- Digitālais “mantojums”. Darbiniekiem beidzot darbu, viņiem vajadzētu būt tiesībām izlemt, kas notiek ar darba devēja apkopotajiem datiem par viņu darbu.
- Kompensācija. Ja darba devējam ir ekonomiski vai citādi izdevīgi izmantot un/vai licencēt darbinieku radīto datu izmantošanu/pārdošanu trešajām personām, darbiniekiem ir jāsaņem kompensācija.

Darba nāktone

Prasmes un apmācības mūža garumā. LSAB iniciatīva – prasmju fondi!

Ko darba devēju gaida no saviem darbiniekiem nākotnes darba vietās?

- Digitālās pamatprasmes (ierīču ieslēgšana, savienošana ar internetu, paroļu maiņai u.c.)
- saziņa tiešsaistē
- darbs ar digitālo informāciju un saturu
- darījumu veikšana tiešsaistē
- problēmu risināšana, izmantojot digitālos rīkus un tiešsaistes servissus
- drošība un tiesiskums tiešsaiste

Darba ņēmējiem tagad un tuvākajā nākotnē būs vajadzīgas ne tikai iepriekš uzskaitītās prasmes, bet viņiem būs jāpār kvalificējas arī visā darba mūža laikā.

Turklāt darbiniekiem būs jāpilnveido savas prasmes, piemēram, radošumu, pārliecināšanu, emocionālo inteliģenci un iniciatīvu.

PALDIES!

irena@lsab.lv