KĀ ORGANIZĒT MĀCĪBAS DARBA VIETĀ

Praktisks ceļvedis arodbiedrībām

IEVADS

Mācības darba vietā ir aktivitātes, kas veicina darbinieku profesionālo izaugsmi. Darba ņēmējiem un darba devējiem tā ir kopīga interese – izstrādāt programmu prasmju attīstīšanai, turklāt tā ir abpusēji izdevīga situācija.

Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (ETUC) Izpildkomitejas apstiprinātajā rezolūcijā lasām, ka mācības darba vietā "nodrošina darbiniekiem iespēju attīstīties kā aktīviem pilsoņiem, apgūt un atjaunot savas zināšanas, prasmes un kompetences, un uzlabot viņu nodarbinātības iespējas. Tāpat tās nodrošina darba devējus ar kvalificētiem darbiniekiem, lai uzlabotu konkurētspēju, attīstītu inovācijas un palielinātu produktivitāti."

Daudzi darba devēji iegulda savu darbinieku prasmju attīstīšanā, taču daudzi to nedara. Tāpēc mums Eiropas arodbiedrību kustībā jābūt proaktīviem, un jautājumam par darbinieku prasmju attīstīšanu jābūt prioritārajā darba kārtībā – gan darba vietā, gan visā Eiropas Savienībā. Tādēļ mēs vienojāmies kopīgā Eiropas mēroga projektā, lai atbalstītu darba ņēmēju prasmju attīstību. Arodbiedrību pārstāvji, arodorganizāciju vadītāji un citi dalībnieki no sešām valstīm devās izpētes vizītēs uz Vāciju un Apvienoto Karalisti, lai apmainītos ar informāciju un pieredzi par to, kā arodbiedrības sniedz praktisku atbalstu, lai organizētu mācības darbavietā. Iegūtā pieredze tagad apkopota šajā praktiskajā ceļvedī.

Paldies visiem, kas organizēja izpētes vizītes un aktīvi piedalījās diskusijās, kā arī Olafam Ašmanam (*Olaf Aschmann*, Kompera GmbH) un Džefam Bridžfordam (*Jeff Bridgford*, King's College London) par šī praktiskā ceļveža sagatavošanu.

Mēs iesakām šo praktisko ceļvedi, jo tas jums palīdzēs veidot un attīstīt mācības darba vietā, un stiprināt arodbiedrības lomu darbavietā.

- **Bloculiu National Sindica – BNS**
- **Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori – CISL**
- **Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB**
- **European Trade Union Confederation – ETUC**
- **IndustriAll**
- **Конфедерация на независимитесиндикати в България – КНСБ**
- **Trades Union Congress – TUC**
- **Union General de Trabajadores – UGT**

Šis izdevums ir sagatavots ar Eiropas Komisijas finansiālu atbalstu starptautiska projekta "SACADOS – Supporting Anticipation of Change and Development of Skills – Involving trade union representatives in information, consultation and participation procedures at the workplaces" (VS/2016/0285) ietvaros.

Par šo publikāciju atbild vienīgi tās autors. Eiropas Savienība neuzņemas nekādu atbildību par to, kā tur ietvertā informācija var tikt izmantota.

PAR IZDEVUMU ĪSUMĀ

Kam šis praktiskais ceļvedis ir domāts?

Šis praktiskais ceļvedis ir domāts arodbiedrību pārstāvjiem, arodorganizāciju vadītājiem un arodbiedrību pārstāvjiem apmācību jautājumos, lai viņi būtu labāk sagatavoti organizēt mācības darba vietā. Šīs zināšanas ļaus viņiem atbalstīt darbiniekus, arodbiedrības biedrus un tos, kas nav arodbiedrības biedri, pārrunās ar darba devējiem par mācībām darba vietā.

Kāds ir praktiskā ceļveža saturs?

Praktiskais ceļvedis piedāvā 6 soļu pieeju, lai organizētu mācības darba vietā.

1. solis – sagatavoties mācībām.
2. solis – sazināties ar savu arodbiedrību.
3. solis – iesaistīties dialogā ar darbiniekiem.
4. solis – iekļaut arodbiedrības prasības mācības darba vietā.
5. solis – iesaistīties dialogā ar darba devēju.
6. solis – veidot atgriezenisko saiti ar darbiniekiem.

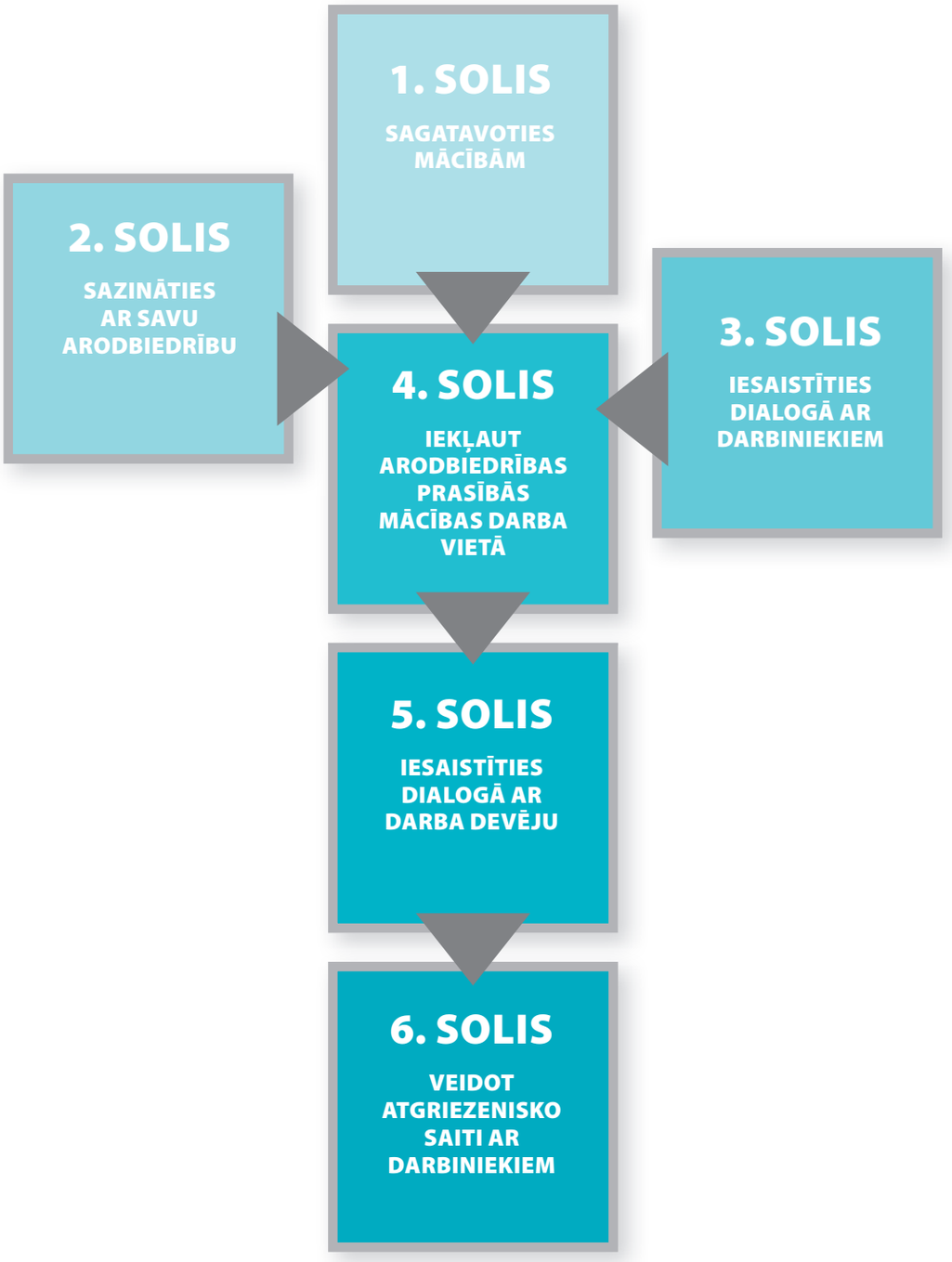
Kā izmantot praktisko ceļvedi?

Šis praktiskais ceļvedis piedāvā virkni ideju un ieteikumu, lai atbalstītu arodbiedrību pārstāvjus diskusijās un pārrunās ar darba devējiem par mācību organizēšanu darba vietā.

Šie seši soļi nodrošina stratēģisku pieeju, kas arodbiedrību pārstāvjiem ļaus līdzvērtīgi apspriest un veikt pārrunas ar darba devējiem par mācībām darba vietā.

Šo praktisko ceļvedi var izmantot kā patstāvīgu resursu vai arī kā atbalstu apmācību kursam. Tas būs efektīvāks, ja tas veidos daļu no plašākas arodbiedrību stratēģijas mācību darba vietā attīstībai.

6 SOĻU PIEEJA MĀCĪBU DARBA VIETĀ ATTĪSTĪBAI



1. SOLIS/
SAGATAVOTIES MĀCĪBĀM

Ja plānojat atbalstīt darbiniekus, arodbiedrību biedrus un tos, kas nav biedri, un veikt pārrunas ar darba devējiem par mācību organizēšanu darbā vietā, jums būs nepieciešams sagatavoties un apkopot pierādījumus, lai jūs būtu ticams un pārliecinošs šīs idejas aizstāvis.

Vispirms jums jāzina, kāda ir pašreizējā mācību vide. Tas ļaus jums izvirzīt efektīvus priekšlikumus darba devējam.

Tiesības uz mācībām darba vietā

- **Kādas darbiniekiem ir tiesības uz apmācībām?**
- **Vai tos nosaka tiesību akti vai koplīgumi, kurus parakstīja darba devējs un arodbiedrība?**
- **Vai tiesību akti atvēl laiku apmācību apmeklēšanai? Ja atvēl, vai šo laiku apmaksā?**
- **Vai tiek apmaksāti citi izdevumi?**

Situācija uzņēmumā ar mācību darba vietā nodrošināšanu

- **Kādi mācību darba vietā veidi jau pastāv?**
- **Kam tie ir domāti?**
- **Kādā formā tie tiek piedāvāti?**
- **Kā par tiem tiek veiktas pārrunas?**
- **Kas pieņem lēmumus?**

Lai palīdzētu jums labāk izprast vispārējo situāciju par apmācībām jūsu darba vietā, lūdzu, konsultējieties ar citiem kolēģiem arodbiedrībā un atbildiet uz pēc iespējas vairākiem jautājumiem anketā.

- **solis A/ Sagatavoties mācībām – tiesības uz mācībām darba vietā**
- **solis B/ Sagatavoties mācībām – situācija uzņēmumā ar mācību darba vietā nodrošināšanu**

Iegūtās zināšanas un izpratne sniegs skaidras norādes turpmākajām darbībām, lai attīstītu darbinieku prasmes jūsu darba vietā.

PARAUGS

1. SOLIS A/ SAGATAVOTIES MĀCĪBĀM – tiesības uz mācībām darba vietā

1. Mācību darba vietā tiesiskais pamatojums

1.1. Vai mācības darba vietā paredzētas tiesību aktos? ☐ JĀ ☐ NĒ

1.2. Vai mācības darba vietā paredzētas koplīgumā? ☐ JĀ ☐ NĒ

2. Tiesību aktos/koplīgumos paredzētie mācību darba vietā veidi

- ☐ Profesionālie – saistītie ar darba pienākumiem
- ☐ Pamata prasmes, piemēram, rēķināšanas prasmes, lasīšana, rakstīšana, datorprasmes
- ☐ Personīgā izaugsme, piemēram, pašapziņas uzlabošana, talantu attīstīšana

3. Darbinieki, kuriem ir tiesības uz mācībām darba vietā

3.1. Kuriem darbiniekiem ir tiesības uz mācībām darba vietā? Lūdzu, sniedziet detalizētu informāciju!

- ☐ Visiem
- ☐ Darbiniekiem, kuri ir nodarbināti uz pilnu laiku
- ☐ Darbiniekiem, kuri ir nodarbināti uz nepilnu laiku
- ☐ Intelektuālā darba veicēji
- ☐ Manuālā darba veicēji
- ☐ Darbiniekiem, kuri ir nodarbināti uz noteiktu laiku
- ☐ Darbiniekiem, kuri ir nodarbināti uz nenoteiktu laiku

3.2. Kuri darbinieki nav tiesīgi mācīties darba vietā? Lūdzu, sniedziet detaļas!

4. Atvēlētais laiks mācībām darba vietā

- ☐ Nemaz
- ☐ 1-10 dienas
- ☐ 1-5 dienas
- ☐ Vairāk nekā 10 dienas

5. Atvēlētā laika mācībām darba vietā apmaksa

- ☐ Pilnībā
- ☐ Daļēji
- ☐ Nemaz

6. Citas izmaksas saistībā ar mācībām darba vietā

6.1. Vai citas izmaksas tiek atlīdzinātas? ☐ JĀ ☐ NĒ

6.2. Ja jā, tad kādas? Lūdzu, norādiet piemērus.

7. Izpratne par tiesībām uz mācībām darbavietā

7.1. Vai darbinieks zina savas tiesības par iespējām mācīties darba vietā? ☐ JĀ ☐ NĒ

7.2. Vai vadītāji zina, kādas tiesības ir darbiniekiem uz mācībām darba vietā? ☐ JĀ ☐ NĒ

1. SOLIS B/
SAGATAVOTIES MĀCĪBĀM –
situācija uzņēmumā ar mācību darba vietā nodrošināšanu

PARAUGS

1. Vienošanās uzņēmumā par mācībām darba vietā

1.1. Vai jūsu darba vietā ir vienošanās par mācībām? ☐ **JĀ** ☐ **NĒ**

2. Mācību darba vietā veidi, kas tiek atbalstīti jūsu uzņēmumā

- ☐ Profesionālās – ar darbu saistītas
- ☐ Pamatprasmes, piemēram, rēķināšanas prasmes, lasīšana, rakstīšana, datorprasmes
- ☐ Personīgā attīstība, piemēram, pašapziņas uzlabošana, talantu attīstība

3. Darba ņēmēji, kuriem ir tiesības uz mācībām darba vietā

3.1. Kuriem darbiniekiem ir tiesības uz mācībām darba vietā? Lūdzu, sniedziet detalizētu informāciju.

3.2. Kuri darbinieki nav tiesīgi mācīties darba vietā? Lūdzu, sniedziet detalizētu informāciju.

4. Atvēlētais laiks mācībām darba vietā

- ☐ Nemaz
- ☐ 1-5 dienas
- ☐ 6-10 dienas
- ☐ Vairāk nekā kā 10 dienas

5. Mācību darba vietā apmaksa

- ☐ Pilnībā
- ☐ Daļēji
- ☐ Nemaz

6. Citas izmaksas par mācībām darbavietā

6.1. Vai papildu izmaksas tiek atlīdzinātas? Ja jā, lūdzu, sniedziet detalizētu informāciju.

7. Pieteikšanās kārtība mācībām darba vietā

7.1. Vai ir kāda uzņēmuma politika, lai pieprasītu mācības darba vietā? ☐ **JĀ** ☐ **NĒ**

7.2. Ja ir, vai tā ir saprotama ? ☐ **JĀ** ☐ **NĒ**

7.3. Ja jā, kāda ir kārtība, lai pieteiktos mācībām darba vietā? Lūdzu, sniedziet detalizētu informāciju.

8. Mācību darba vietā nodrošināšana

8.1. Vai jūsu darba vietā ir apmācību nodaļa? ☐ **JĀ** ☐ **NĒ**

8.2. Ja ir, kādus resursus tā nodrošina? Lūdzu, sniedziet detalizētu informāciju.

9. Mācību darba vietā forma 1

9.1. Vai mācības nodrošina iekšēji jūsu darba vietā? ☐ **JĀ** ☐ **NĒ**

9.2. Ja jā, kādas ir mācību formas?

- ☐ Koučings / ēnošana
- ☐ Mācību klasēs

10. Mācību darba vietā forma 2

10.1. Vai mācības tiek nodrošinātas ārpus uzņēmuma? ☐ **JĀ** ☐ **NĒ**

10.2. Ja jā, kas nodrošina apmācības? Lūdzu, sniedziet detalizētu informāciju.

11. Mācību darba vietā finansēšana

11.1. Kas finansē mācīšanos/apmācības jūsu darba vietā?

- ☐ Darba devējs
- ☐ Dalīti (darba devējs/ darbinieki)
- ☐ Valsts iestādes
- ☐ Kopīgie fondi, kurus pārvalda arodbiedrības un darba devēju organizācijas
- ☐ Paši darbinieki

2. SOLIS/
SAZINĀTIES AR SAVU ARODBIEDRĪBU

Ja jūs plānojat atbalstīt darbiniekus un veikt pārrunas ar darba devējiem par prasmju attīstīšanu darba vietā, jums būs nepieciešams sazināties ar savu arodbiedrību, lai uzzinātu, kāda ir tās nostāja, kādus dokumentus tā ir publicējusi, kādu atbalstu jūs varētu saņemt un kas var sniegt padomu, lai apspriestu un veiktu pārrunas par mācībām darba vietā.

Lai palīdzētu labāk izprast veidus, kā jūsu arodbiedrība var sniegt atbalstu, lūdzu, izmantojiet anketu **2. solis A/ Sazināties ar savu arodbiedrību.**

2. SOLIS A/
SAZINĀTIES AR SAVU ARODBIEDRĪBU

PARAUGS

Sazinieties ar savu arodbiedrību un atbildiet uz jautājumiem.

1. **Arodbiedrības politika**
   1.1. Vai jūsu arodbiedrībai ir mācību darba vietā politika?

   Vai jūsu arodbiedrība ir vienojusies ar darba devēju par mācībām darba vietā?

2. **Arodbiedrības dokumentācija**
   2.1. Vai jūsu arodbiedrība ir publicējusi informāciju – brošūras, bukletus – par mācībām darba vietā?

3. **Arodbiedrības atbalsts**
   3.1. Vai jūsu arodbiedrībai ir izveidots kontaktu tīkls, lai attīstītu mācības darba vietā?

4. **Arodbiedrības kolēģi**
   4.1. Vai jūsu darbavietā ir citi arodbiedrību pārstāvji un/vai biedri, kas ir ieinteresēti attīstīt profesionālās prasmes kopā ar jums?

3. SOLIS/
IESAISTĪTIES DIALOGĀ AR DARBINIEKIEM

Ja jūs plānojat atbalstīt darbiniekus un risināt sarunas ar darba devējiem par prasmju attīstīšanu darba vietā, jums būs jāiesaistās dialogā ar darbiniekiem, lai uzzinātu, ko viņi vēlas un kas nepieciešams. Turklāt būs svarīgi noskaidrot, kāda pieredze viņiem jau ir bijusi. Tādā veidā jūs varēsiet redzēt, kā personāla attīstības process darbojas jūsu darba vietā.

Apbruņojoties ar šo informāciju, jums būs priekšrocības apspriest un veikt pārrunas ar darba devēju par mācībām darba vietā līdzvērtīgi, balstoties uz reālu informāciju, kuras darba devējam nebūs.

Arodbiedrībām darbinieki uzticas, tomēr tām dažkārt var būt sarežģīti piekļūt darbiniekiem, lai sarunātos. Darbinieki var strādāt maiņās vai nepilnu darba laiku. Viņi var būt nodarbināti uz noteiktu īsu darba laiku. Viņi var strādāt dažādās vietās. Viņi var nesaprast vai slikti runāt jūsu valodā. Turklāt viņu oficiālās izglītības pieredze varētu būt vilšanās un sarūgtinājumu avots, un viņi, iespējams, nevēlas atgādinājumu par šiem laikiem. Turklāt viņi, iespējams, nevēlas runāt par savām iemaņām vai drīzāk to trūkumu.

Tātad, kā jūs pārvarēsiet šos potenciālos šķēršļus? Ja darbavieta ir maza, varbūt ir iespējams darbiniekus satikt individuāli vai mazās grupās un runāt "aci pret aci". Ja tā, tad dariet to diskrētā un privātā vidē, lai viņi justos droši un būtu gatavi pateikt, ko viņi patiešām vēlas un kas ir vajadzīgs.

Tomēr neaizmirstiet, ka dialogā ar darbiniekiem ir tikpat svarīgi klausīties, cik runāt pašiem.

Ja jūsu uzņēmums ir liels, iespējams, jūs varat šo uzdevumu veikt kopā ar citiem arodbiedrības pārstāvjiem. Ja tādu nav, būs nepieciešams sazināties rakstiski. Iespējams, ka ne visiem darba ņēmējiem būs piekļuve e-pastam, un to var izdarīt caur iekšējo pastu. Nav svarīgi mutiski vai rakstiski, diskusijai būs nepieciešams pamatojums – anketa, lai nodrošinātu, ka saņemat atbilstošu informāciju. Turklāt jums būs jāreģistrē un jāapkopo informācija, lai jūs varētu vēlāk izskatīt šo jautājumu ar savu darba devēju.

Lai palīdzētu jums labāk izprast, kā sagatavot anketu, lai pētītu darbinieku mācību vajadzības, lūdzu, izmantojiet **3. soli A/ Iesaistīties dialogā ar darbiniekiem.**

Divi pēdējie punkti

Ja uzņēmums ir liels un uzdevums noskaidrot visu darba ņēmēju vajadzības ir pārāk vērienīgs pat ar citu arodbiedrību pārstāvju atbalstu, sāciet izpēti vienā vai divās struktūrvienībās. Tas varētu būt pamats dialoga sākumam ar darba devējiem virzienā uz kampaņas organizēšanu visā uzņēmumā.

Daži darbinieki var būt piesardzīgi attiecībā uz tādu iniciatīvu kā šī, tāpēc viņu vajadzību apzināšana sniegs iespēju konsultēt un motivēt kolēģus, un izskaidrot, kādas mācības darbavietā varētu piedāvāt un pie kā tas varētu novest.

3. SOLIS A/
IESAISTĪTIES DIALOGĀ AR DARBINIEKIEM
Aptaujas anketa, lai pētītu mācību pieredzi un vajadzības

PARAUGS

Šī pētījuma anketa ir konfidenciāla. Tā ir paredzēta, lai pētītu individuālās un kolektīvās vajadzības pēc mācībām darba vietā, kas būs pamats dialogam ar darba devēju.
Visa informācija par personu viedokļiem tiks saglabāta stingri konfidenciāla.

1. Personas dati

Vārds _____ Ieņemamais amats _____

Nodaļa _____ Kontaktinformācija _____

Oficiālā kvalifikācija _____

IEPRIEKŠ NOTIKUŠĀS MĀCĪBAS DARBA VIETĀ

2. Vai kāds ar jums ir apspriedis jūsu mācību darba vietā vajadzības? ☐ **JĀ** ☐ **NĒ**
2.1. Ja jā, vai tas ir radījis iespējas mācīties darba vietā? ☐ **JĀ** ☐ **NĒ**

3. Vai jums ir bijusi iespēja mācīties darba vietā?

3.1. Kādas iespējas jūs izmantojāt? Lūdzu, sniedziet piemērus. _____

3.2. Kad notika šīs mācības? _____

3.3. Kāds ir jūsu viedoklis par tām? _____

3.4. Vai jūs esat spējuši izmantot iegūtās prasmes savā ikdienas darbā? ☐ **JĀ** ☐ **NĒ**
3.5. Vai tādējādi ieguvāt kāda veida kvalifikāciju? ☐ **JĀ** ☐ **NĒ**
3.6. Ja jā, lūdzu, sniedziet detalizētu informāciju.

_____

3.7. Vai tas veicināja kāda veida uzlabojumus darba samaksā vai darba apstākļos? ☐ **JĀ** ☐ **NĒ**
3.8. Ko jūs ierosinātu, lai padarītu mācības lietderīgākas?

_____

PAŠREIZĒJĀS VAJADZĪBAS PĒC MĀCĪBĀM DARBA VIETĀ

4. Vai jūsu darba jomā ir problēmas, ko varētu atrisināt, uzlabojot mācības darba vietā? Lūdzu, sniedziet sīkāku informāciju.

_____

5. Kādas mācības darba vietā jūs interesētu?
- ☐ Profesionālās – saistītas ar darba pienākumiem
- ☐ Pamatkompetences – piemēram, rēķināšanas prasmes, lasīšana, rakstīšana, datorprasmes
- ☐ Personīgā izaugsme – piemēram, pašapziņas uzlabošana, talantu attīstīšana

6. Lūdzu, sniedziet precīzāku informāciju par mācību darba vietā veidu (-iem), kuru jūs būtu ieinteresēts uzsākt.

_____

7. Kādēļ jūs vēlaties piedalīties šāda veida mācībās darba vietā?

_____

8. Kur jūs vēlētos, lai notiek šīs mācības?

_____

JA ŠĪ IR RAKSTISKA APTAUJA > LŪDZU, NOSŪTIET ANKETU ATPAKAĻ!

Vārds _____ Kontaktinformācija _____

līdz <datums> _____

4. SOLIS/
IEKĻAUT ARODBIEDRĪBAS PRASĪBĀS MĀCĪBAS DARBA VIETĀ

Ja jūs plānojat atbalstīt darbiniekus un veikt pārrunas ar darba devējiem par prasmju attīstīšanu darba vietā, jums vajadzēs arodbiedrību prasībās iekļaut mācības darba vietā.
Tagad jums ir visi elementi, kas var nodrošināt pamatu jūsu arodbiedrības prasībām:

- **informācija par tiesībām uz mācībām darba vietā,**
- **piemēri no uzņēmuma par mācībām darba vietā,**
- **dokumentācija un arodbiedrību pārstāvju vārdi,**
- **to darbinieku saraksti, kuri jau iepriekš ir piedalījušies mācībās darba vietā,**
- **mācību darba vietā apguves veidi, kurus darbinieki ir izmantojuši,**
- **darbinieku viedoklis par mācībām darba vietā, kurās viņi ir piedalījušies,**
- **viņu pašreizējās vajadzības pēc mācībām darba vietā,**
- **to darbinieku skaits, kuri ir ieinteresēti mācībās darba vietā,**
- **iemesli, kāpēc darbinieki vēlas piedalīties mācībās darba vietā,**
- **informācija par personāla pārvaldes procesiem un kā tie var tikt uzlaboti.**

Tā ir patiesi vērtīga informācija. Tagad jums ir vispārējs priekšstats par to, kā jūsu uzņēmumā tiek risināts svarīgs cilvēkresursu attīstības elements – apmācības darba vietā. Jūs, iespējams, zināt vairāk par mācību darba vietā vidi nekā darba devējs, tādēļ jūs atrodaties stiprā pozīcijā, lai varētu iesaistīties dialogā uz vienlīdzīgiem nosacījumiem.

Nākamais solis ir iekļaut šo informāciju arodbiedrību prasībās un sagatavoties dialogam ar darba devēju.

Lai palīdzētu sagatavot arodbiedrību prasības dialogam ar darba devēju, lūdzu, izmantojiet **4. soli A/ Iekļaut arodbiedrības prasībās mācības darba vietā.**

PARAUGS

4. SOLIS A/
IEKĻAUT ARODBIEDRĪBAS PRASĪBĀS MĀCĪBAS DARBA VIETĀ

1. Kopīgais arodbiedrību mērķis

1.1. Kā jūs vislabāk varat atbalstīt stratēģiju, lai organizētu mācības darba vietā?

_____

2. Argumenti – ieguvumi

Ja varētu izveidot stratēģiju mācībām darba vietā, kas būtu ieguvējs?

2.1. Darbinieki _____

2.2. Darba devējs _____

2.3. Arodbiedrība _____

2.4. Kā šis priekšrocību saraksts var radīt abpusēji izdevīgu situāciju?

_____

3. Argumenti – ilgtspēja

3.1. Kas nepieciešams, lai nodrošinātu mācību darba vietā stratēģijas ilgtspēju? Lūdzu, sniedziet detalizētāku informāciju.

_____

3.2. Kā mēs varam novērtēt mācību efektivitāti?

3.2.1. Pēc iegūto sertifikātu skaita ☐ **JĀ** ☐ **NĒ**

3.2.2. Pēc sertifikātu kvalitātes ☐ **JĀ** ☐ **NĒ**

3.2.3. Cits ☐ **JĀ** ☐ **NĒ**

3.2.4. Ja jā, lūdzu. sniedziet detalizētāku informāciju.

_____

4. Argumenti – pasākumi

4.1. Kādi pasākumi būtu jāveic īstermiņā (12 mēnešos)? Lūdzu, sniedziet detalizētu informāciju.

_____

4.2. Kādi pasākumi būtu jāveic vidējā termiņā (12–36 mēnešos)? Lūdzu, sniedziet detalizētu informāciju.

_____

5. Argumenti – izmaksas

5.1. Kādas izmaksas varētu rasties? _____

5.2. Kā šīs izmaksas var pamatot? _____

5.3. Kā šīs izmaksas var finansēt? _____

5.4. Vai darba ņēmējiem būtu jāsedz daļa no izdevumiem par mācībām darba vietā?

_____

6. Argumenti – dialogs ar darba devēju

6.1. Kurš prezentēs arodbiedrības argumentus darba devējam?

_____

6.2. Kādus argumentus varētu izmantot darba devējs un kādi pretargumenti jums būs nepieciešami?

_____

7. Rezultāts

7.1. Kāds būtu jums pieņemamais šī dialoga rezultāts? Lūdzu, sniedziet detalizētu informāciju.

_____

8. Nākamie soļi

8.1. Kas būtu jādara pēc tikšanās ar darba devēju?

_____

8.2. Kurš to darīs?

_____

5. SOLIS/
IESAISTĪTIES DIALOGĀ AR DARBA DEVĒJU

Ja jūs plānojat atbalstīt darbiniekus mācību darba vietā organizēšanā, jums būs jāuzsāk dialogs ar darba devējiem, lai uzlabotu mācību darba vietā attīstību jūsu uzņēmumā.

Ir svarīgi, lai pirmais solis būtu veiksmīgs, jo tas ietekmēs turpmākās diskusijas. Tādēļ saruna ar darba devēju jāsāk ar argumentu, ka jums ir kopīga interese – izstrādāt plānu mācībām darba vietā, un tā ir abpusēji izdevīga situācija. Mācības darba vietā nodrošina darba devējus ar kvalificētiem darbiniekiem, kas savukārt uzlabo konkurētspēju, attīsta inovācijas un palielina produktivitāti. Tās arī nodrošina darbiniekiem iespējas attīstīties kā aktīviem pilsoņiem, apgūt un atjaunināt savas zināšanas, prasmes un kompetenci, un uzlabot viņu nodarbinātības iespējas.

Pārliecinieties, ka esat pārdomājis argumentus, kurus darba devējs izvirzīs, un jums ir virkne pretargumentu.
Labākā garantija ilgtspējīgai mācību darba vietā stratēģijai būs vienošanās, lai izveidotu kopīgu darba devēja un arodbiedrības komiteju, kas savukārt sagatavos mācību programmu. Tādējādi ar darba devēja atbalstu būs iespējams pārliecināties, ka mācībām darba vietā ir stabila vieta uzņēmumā.

- **Kas jāiekļauj mācību līgumā, kas varētu būt par pamatu programmai mācībām darba vietā?**
- **Kas ir līguma slēdzēju puses?**
- **Ko darīs kopīgā darba devēja un arodbiedrības komiteja?**
- **Kuri būs šīs kopējās darba devēja un arodbiedrības komitejas locekļi?**
- **Kā tiks finansēta šī mācību darba vietā stratēģija?**

Lai palīdzētu jums izskatīt uzņēmuma mācību darba vietā līguma saturu, lūdzu, izmantojiet **5. soli A/ Iesaistīties dialogā ar darba devēju – vienošanās par mācībām darba vietā sagatavošana.**

5. SOLIS A/
IESAISTĪTIES DIALOGĀ AR DARBA DEVĒJU
Vienošanās par mācībām darba vietā sagatavošana

PARAUGS

1. **Partneri**
   1.1. Kas ir vienošanās puses – darba devējs un arodbiedrību pārstāvji?

2. **Darbības joma**
   2.1. Kāds ir vienošanās konteksts – sasaiste ar reģionālo / nacionālo vienošanos?

3. **Mērķi**
   3.1. Kādi ir vienošanās mērķi? Piemēri.
   - Veidot efektīvu mācību darba vietā partnerību
   - Nodrošināt iespējas, ka mācības darba vietā ir pieejamas visiem darba ņēmējiem
   - Veicināt un atbalstīt darbiniekus, lai tie uzsāktu mācības darba vietā
   - Noskaidrot visu darba ņēmēju vajadzības pēc mācībām darba vietā
   - Mācību darba vietā programmas izstrāde
   - Mācību darba vietā programmas panākumu monitorings
   - Pēc iespējas vairāk izmantot esošo aprīkojumu un telpas, lai tās darbotos kā mācību centri
   - Sadarbība ar ārējiem pakalpojumu sniedzējiem
   - Finanšu resursu maksimāla palielināšana, izmantojot visas iespējas, ko piedāvā iekšējās, ārējās, vietējās un nacionālās organizācijas
   - Veicināt uzņēmuma darbības uzlabošanu, pielietojot no jauna iegūtās prasmes un zināšanas

4. **Mācību/apmācību prioritātes**
   4.1. Kādas ir prioritātes mācībām darba vietā saistībā ar uzņēmuma mērķiem?

   4.2. Kādas ir prioritātes mācībām darba vietā saistībā ar finansēšanas iespējām?

   4.3. Kādas ir prioritātes citiem mācību darba vietā veidiem?

5. **Apvienotā darba devēja un arodbiedrības komiteja mācībām darba vietā**
   5.1. Kā tiek pārvaldīts process saistībā ar
   - Funkcijām
   - Biedriem
   - Sanāksmēm, sapulcēm, sēdēm
   - Pienākumiem

6. **Partneru tiesības un pienākumi**
   6.1. Kas ko dara – darba devēju un arodbiedrību pārstāvji?

7. **Arodbiedrību pārstāvji**
   7.1. Kas ir arodbiedrību pārstāvji?

   7.2. Kādi resursi tiem ir pieejami?

8. **Vienlīdzīgas iespējas**
   Apņemšanās nodrošināt vienlīdzīgas iespējas

9. **Konfidencialitāte**
   Apņemšanās nodrošināt konfidencialitāti

6. SOLIS/
VEIDOT ATGRIEZENISKO SAITI AR DARBINIEKIEM

Ja jūs plānojat atbalstīt darbiniekus un apspriest ar darba devēju prasmju attīstīšanu darba vietās, jums būs nepieciešams atkal sazināties ar darba ņēmējiem.

Svarīgi atcerēties, ka šis praktiskais ceļvedis ir sagatavots, lai jūs varētu konsultēt un atbalstīt darbiniekus, arodbiedrību biedrus un tos, kas nav biedri, kā arī sākt dialogu un pārrunas ar darba devējiem par mācībām darba vietā.

Darbiniekiem ir centrālā loma darba vietā, un ir svarīgi apzināt viņu vajadzības pēc mācībām darba vietā, motivēt viņus uzsākt mācību darba vietā aktivitātes, un pēc tam šīs vajadzības iekļaut arodbiedrību prasībās, kuras var atbalstīt darba devējs.

Bez viņu aktīvā un pasīvā atbalsta šī iniciatīva neizdosies, tādēļ ir būtiski viņus informēt par iniciatīvas gaitu.

Informējiet gan dalībniekus, gan citus darbiniekus par aptaujas rezultātiem. Paskaidrojiet dažādu jūsu izvēlēto prioritāšu iemeslus. Noteikti pastāstiet viņiem par dialoga rezultātiem ar darba devēju un mācību darba vietā vienošanās saturu. Un, protams, iepazīstiniet viņus ar visu jūsu darba augļiem – jauno mācību darba vietā stratēģiju, jauno mācību darba vietā vienošanos un jauno mācību darba vietā programmu.

Neaizmirstiet!

Darbinieki, kuri ir veikuši šo procesu un varēja apgūt jaunas prasmes, varētu vēlēties kļūt par arodbiedrību biedriem.
Arodbiedrību biedri, kas ir veikuši šo procesu un varēja apgūt jaunas prasmes, var kļūt par arodbiedrību pārstāvjiem, kas ir atbildīgi par mācību darba vietā stratēģijas izstrādi kopā ar jums.

Lai palīdzētu jums apsvērt to, kā atkal sazināties ar darbiniekiem, lūdzu, izmantojiet **6. soli A/ Veidot atgriezenisko saiti ar darbiniekiem.**

6. SOLIS /A
VEIDOT ATGRIEZENISKO SAITI AR DARBINIEKIEM

PARAUGS

Jautājumi, kas jāapsver jebkurā komunikācijā ar darbiniekiem

1. Kāda ir arodbiedrības stratēģija mācību darba vietā attīstībai jūsu uzņēmumā?

2. Ko jūs darījāt, lai sasniegtu šo mērķi?

3. Ar kādām grūtībām jūs sastapāties?

4. Kā jūs risinājāt šīs problēmas?

5. Kādi bija aptaujas rezultāti?

6. Kāds bija dialoga ar darba devēju rezultāts?

7. Ko būtu nepieciešams darīt tālāk?

8. Kas to darīs un kāds atbalsts būs vajadzīgs?

KONTAKTI UN NODERĪGAS SAITES

Kontakti

Dr. Linda Romele
linda.romele@lbas.lv
tālr. 67035918
Eksperte izglītības, nodarbinātības un sociālajos jautājumos

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
Bruņinieku iela 29/31, Rīga, LV-1001
Tālr. 67270351, 67035960
www.lbas.lv

Noderīgas saites

LR Latvijas Izglītības un zinātnes ministrija
www.izm.gov.lv

Valsts izglītības satura centrs
http://www.visc.gov.lv/

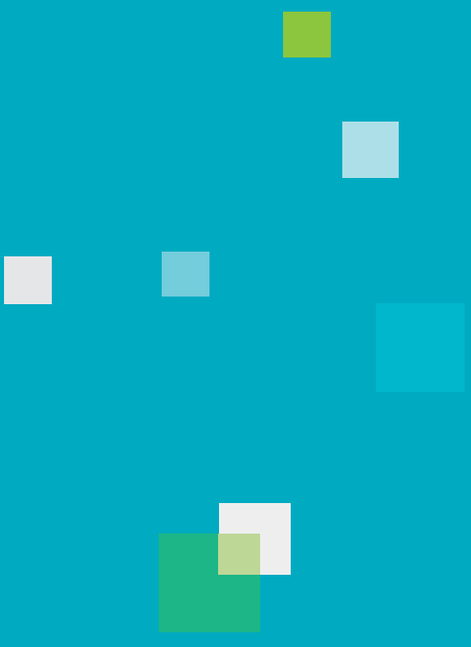
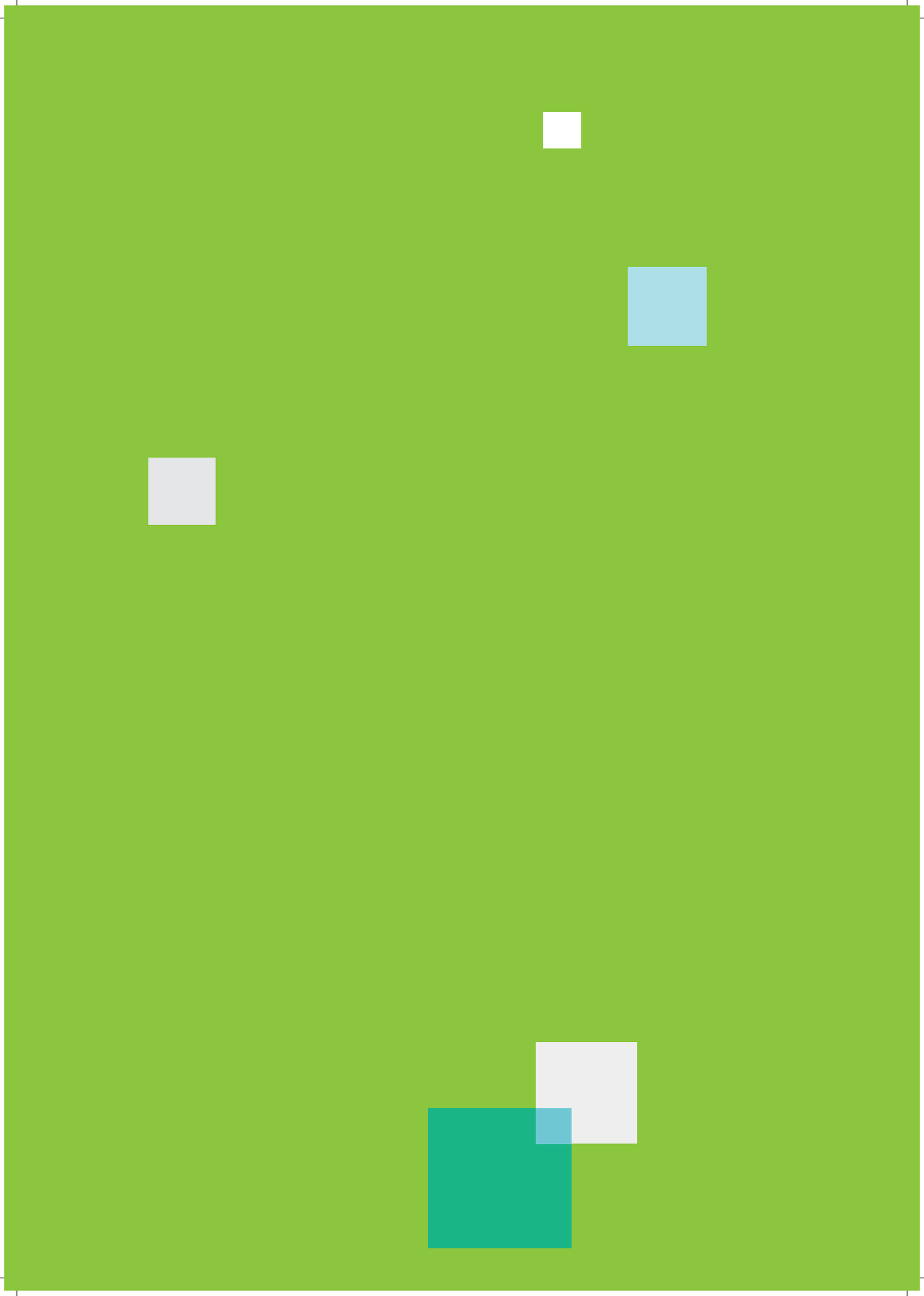
Izglītības kvalitātes valsts dienests
www.ikvd.gov.lv

Valsts izglītības attīstības aģentūra
www.viaa.gov.lv

Latvijas Darba devēju konfederācija
www.lddk.lv

Nozaru ekspertu padomes
http://www.nozarueksperupadomes.lv/

European Commission (Vocational Education and Training – VET)
http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy_en

Eiropas Sociālā fonda projekts „Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide"
http://viaa.gov.lv/lat/pieauguso_izglitiba/par_projektu/
(īsteno Valsts izglītības attīstības aģentūra)

Projekts "Unions4VET"
http://www.unions4vet.de/
(īstenots ar Vācijas Izglītības un pētījumu federālās ministrijas atbalstu)