LATVIJAS BRĪVO ARODBIEDRĪBU SAVIENĪBA

DARBA TIRGUS IZMAIŅU PROGNOZĒŠANA UN PRASMJU ATTĪSTĪŠANA, IESAISTOT ARODBIEDRĪBU PĀRSTĀVJUS INFORMĒŠANĀ UN KONSULTĒŠANĀ DARBA VIETĀS

Ievads

"Prasmes ir ceļš uz nodarbinātību un labklājību", ar šiem vārdiem sākas Eiropas Komisijas paziņojums *Jaunā prasmju programma Eiropai (Kopīgs darbs cilvēkkapitāla, nodarbinātības un konkurētspējas stiprināšanai)*, kurš tika publicēts 2016.gada jūnijā. Programmas centrā ir trīs galvenie darbības virzieni:

- uzlabot prasmju veidošanas kvalitāti un atbilstību pieprasījumam;
- nodrošināt, ka prasmes un kvalifikācijas ir pārredzamākas un salīdzināmākas;
- uzlabot datu apkopošanu un informāciju par vajadzīgajām prasmēm veiksmīgākai karjeras izvēlei.

Atbildot uz izaicinājumiem, 2016. gada aprīlī tika apstiprināta Eiropas Arodbiedrību konfederācijas *Jaunā prasmju programma Eiropai – uzlabojot arodbiedrību iespējas strādājošajiem Eiropā*. Eiropas Arodbiedrību konfederācija (ETUC) piekrīt, ka profesionālā izglītība un apmācības veicina nodarbinātību, "bet tikai tādā gadījumā, ja darba ņēmēji ir iesaistīti augstas kvalitātes apmācībās un ja ilgtspējīga ekonomikas izaugsme var nodrošināt kvalitatīvas darba vietas darba ņēmējiem". Profesionālā izglītība un apmācība nav brīnumlīdzeklis cīņā ar bezdarbu un pieaugošo nedrošu nodarbinātības formu izplatību. ETUC prasība pēc Eiropas investīciju stratēģijas joprojām ir atslēga nodarbinātības un prasmju attīstības veselīgas vides nodrošināšanā. Tieši tāpēc 2016.gadā tika sagatavots un izdots praktisks ceļvedis arodbiedrībām *Kā organizēt mācības darba vietā,* ar nākamajiem soļiem precizējot un detalizējot pieeju apmācības darba vietā organizēšanai.

Rezultātā ir sagatavots praktisks ceļvedis "*Darba tirgus izmaiņu prognozēšana un prasmju attīstīšana, iesaistot arodbiedrību pārstāvjus informēšanā un konsultēšanā darba vietās".*

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība piedalās šajā projektā vairāku iemeslu dēļ:

- Latvijas darba ņēmēju iesaiste mūžizglītībā ir ļoti zema – tikai 7,9% no visiem Latvijas pieaugušajiem pēdējo četru nedēļu laikā ir piedalījušies jebkāda veida apmācībās, turpretī vidēji Eiropā šis rādītājs ir 15% (2017.g.);
- pastāv tieša sakarība starp cilvēkkapitāla attīstību – investīcijām zināšanās un prasmēs un ekonomikas izaugsmi – cilvēku labklājību;
- pētījumu dati liecina, ka tajās Eiropas valstīs, kurās ir spēcīgākas arodbiedrības, darbinieku iesaiste apmācību organizēšanā un pašās apmācībās ir augstāka. Tostarp tajos uzņēmumos, kur ir arodbiedrības, arī biežāk notiek darbinieku apmācības;
- Latvijas arodbiedrības ir gatavas un vēlas pārņemt labo praksi darbinieku informēšanā, konsultēšanā un iesaistē par apmācību organizēšanu un īstenošanu, lai kopīgi panāktu labākus un cilvēka cienīgus dzīves un darba apstākļus!

Paldies visiem, kas līdz šim ir aktīvi iesaistījušies strādājošo prasmju uzlabošanā, īpaši liels paldies Nozaru ekspertu padomju arodbiedrības puses pārstāvjiem. Paldies arī Vācijas kolēģiem, kuri vienmēr ir gatavi dalīties ar zināšanām un pieredzi.

Mēs iesakām šo ceļvedi, lai veicinātu izpratni, kā arodbiedrību pārstāvji var iesaistīties informēšanā, konsultēšanā un līdzdalībā, kā arī strādājošo prasmju attīstīšanā.

- **Bloculiu National Sindica – BNS**
- **Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori – CISL**
- **Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB**
- **European Trade Union Confederation - ETUC**
- **Конфедерация на независимитесиндикати в България – КНСБ**
- **Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība – LBAS**

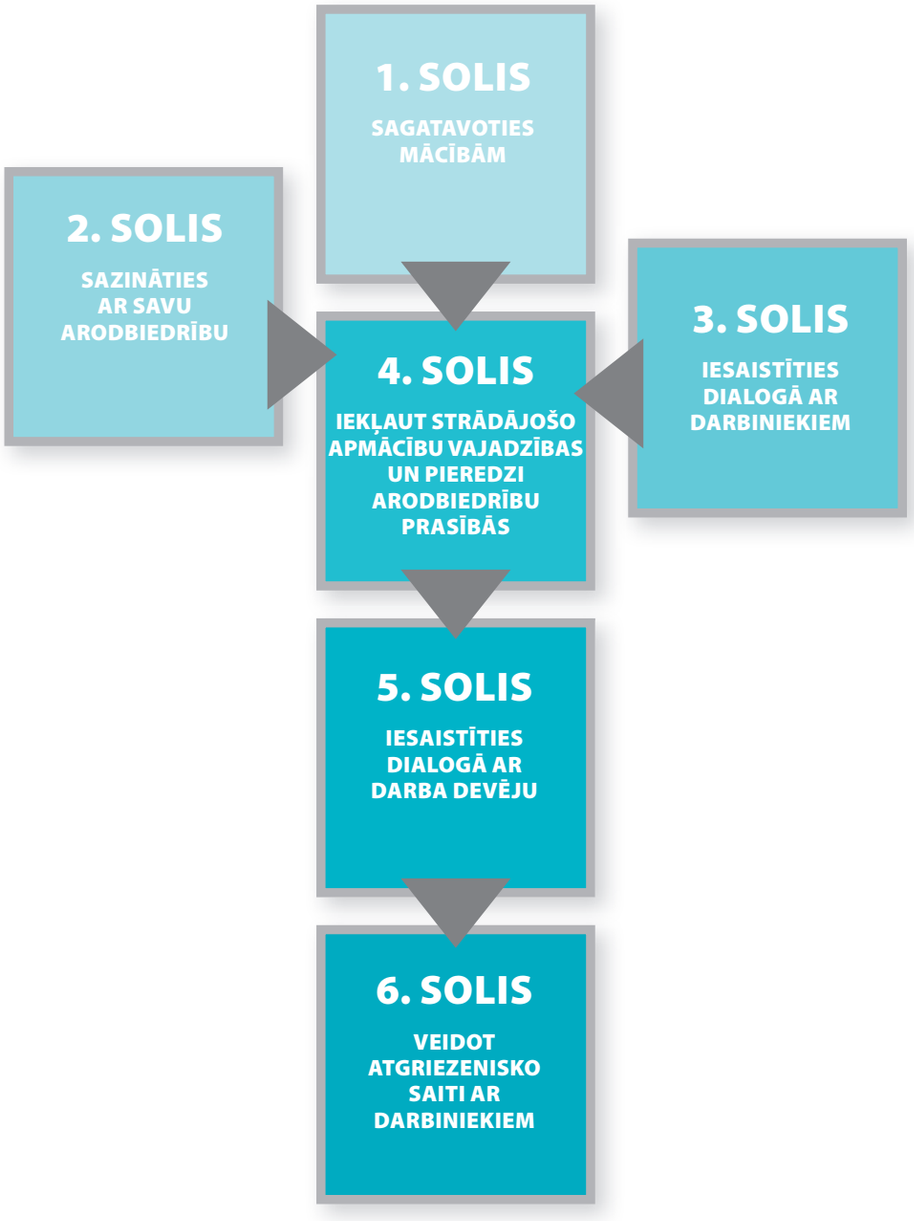
Šis izdevums ir sagatavots ar Eiropas Komisijas finansiālu atbalstu starptautiska projekta "SACADOS – Supporting Anticipation of Change and Development of Skills – Involving trade union representatives in information, consultation and participation procedures at the workplaces" (VS/2016/0285) ietvaros.

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

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 iesaistīties informēšanā, konsultēšanā un lēmumu pieņemšanā darba vietā attiecībā uz mācībām darba vietā un darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu. Šīs zināšanas ļaus viņiem atbalstīt darbiniekus, arodbiedrības biedrus un tos, kas nav arodbiedrības biedri, pārrunās ar darba devējiem par mācībām darba vietā.

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



Kā izmantot praktisko ceļvedi?

Šis praktiskais ceļvedis piedāvā informāciju, kā darba ņēmējiem iesaistīties informēšanā, konsultēšanā un piedalīties lēmumu pieņemšanā tieši Latvijas situācijā un priekšlikumus aktivitātēm, kuras var izmantot arodbiedrību pārstāvji darba vietās, nolūkā uzlabot strādājošo prasmes un būt labāk sagatavotiem pārmaiņām.

Šo praktisko ceļvedi var izmantot kopā ar praktisko ceļvedi arodbiedrībām *Kā organizēt mācības darba vietā,* kurš ir tulkots latviešu valodā un izdots SACADOS projekta ietvaros ar Eiropas Komisijas finansiālu atbalstu. Tāpat ceļvedi var izmantot kā patstāvīgu resursu vai arī kā atbalstu apmācību kursam. Tas būs efektīvāks, ja tas veidos daļu no plašākas arodbiedrību stratēģijas par arodbiedrības pārstāvju iesaistīšanu informēšanā, konsultēšanā un lēmumu pieņemšanā, it sevišķi attiecībā uz mācībām darba vietā.

Juridiskais ietvars, kas regulē apmācības darbavietā (darba koplīgumi, normatīvie akti)

Kā jau tika minēts ievadā, ETUC uzsver un pasvītro būtisko lomu, kura arodbiedrībām kā sociālajam partnerim būtu jāuzņemas visos līmeņos lēmumu pieņemšanas procesā par strādājošo kvalifikāciju un apmācību organizāciju. Uzņēmumu līmenī arodbiedrību pārstāvji būtu jāiesaista nodarbinātības plānošanā un prasmju prognozēšanā tā, lai tas kļūtu par regulāru un kopīgu uzņēmuma politiku un darbību, īpaši, lai būtu gatavi izmaiņām darba tirgū.

Šāda prakse nav ieviesta un nedarbojas visā Eiropā. Tostarp daudzās Eiropas valstīs pastāv atšķirīga likumdošana, kas sekmē vai, tieši otrādi, kavē pieeju profesionālajai izglītībai visa mūža garumā. Taču arodbiedrību rīcībā ir tādi instrumenti kā darba koplīgumi un ģenerālvienošanās, paredzot arī nosacījumus attiecībā uz strādājošo apmācībām uzņēmumā un ārpus tā.

Darbinieku apmācības Latvijā tiek klasificētas kā **pieaugušo izglītība**. Pieaugušo izglītība ir viens no mūžizglītības posmiem, mūžizglītība ir process – mācīšanās visa mūža garumā. Saskaņā ar Eiropas Savienībā (ES) lietotajiem definējumiem, pieaugušo izglītībā piedalās cilvēki pēc 25 gadu vecuma sasniegšanas. Mūžizglītība ietver tādus izglītības veidus kā formālo un neformālo izglītību, kā arī ikdienas (neformālo) mācīšanos. Kursi un semināri, kuri visbiežāk tiek organizēti darba vietā, būs neformālā izglītība, kas ir lielisks veids kā uzlabot savu kvalifikāciju, paaugstināt kompetenci, iespējas sagatavoties jauniem izaicinājumiem darba tirgū vai pārkvalificēties darbam tajā pašā uzņēmumā vai citā uzņēmumā un pat citā nozarē.

Labā prakse rāda, ka **apmācību vajadzības tiek iekļautas darba koplīgumos un arodbiedrību pārstāvji tiek iesaistīti lēmumu pieņemšanā par apmācību organizēšanu** konkrētajā uzņēmumā.

Latvijā ir vairāki veidi, kā tiek organizētas apmācības uzņēmumos – lielu uzņēmumu gadījumā tie ir pat uzņēmumu mācību centri, kuros sagatavo darbiniekus konkrētajam uzņēmumam un kuros darbinieki apgūst gan vispārīgās, gan specifiskās zināšanas un prasmes. Šajā gadījumā, kā arī piesaistot apmācību sniedzēju kā ārpakalpojumu, izmaksas sedz pats uzņēmums, taču ir pieejami arī ES fondu līdzekļi darbinieku izglītošanai. Tā viena no aktuālākajām ES fondu piedāvātajām iespējām ir Eiropas Sociālā fonda projekts "Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide", kuru īsteno Valsts izglītības attīstības aģentūra.

Darba likumdošana Latvijā nenosaka apmācības par obligātu darba devēju pienākumu. Tā, piemēram, Francijas likumdošana ir noteikusi, ka katram darbiniekam pienākas 5 darba dienas gadā tieši apmācībām. Tā saucamajā CDF (individual training account) jeb **individuālo kontu sistēmā** (spēkā Francijā kopš 2017.gada 1.janvāra) ir plānots mainīt noteiktu dienu skaitu uz punktiem, kuri tiktu konvertēti *euro*. Jauno sistēmu finansētu visu uzņēmumu iemaksas apmācību izdevumiem. Reformu mērķis ir nodrošināt indivīdiem tiešu pieeju darba tirgū piedāvātajām apmācību iespējām, tādā veidā nodrošinot arī ikviena tiesības uz apmācībām. Pašlaik darba ņēmējiem apmācību izmaksas sedz no uzņēmumu un organizāciju, kuras iekasē uzņēmumu iemaksas apmācībām, finanšu resursiem. CDF paredz, ka katram darbiniekam ir tiesības uz apmācībām ik gadu līdz 24 stundām, turklāt galvenais reformas panākums ir fakts, ka tiesības uz apmācībām tiek uzkrātas darbinieka individuālajā kontā, un tās saglabājas, t.i., uzkrājas (maksimums līdz 120 stundām) pat, ja darbinieks maina darba devēju.

Finansējums

*Lai nodrošinātu atbilstošas prasmes darbaspēkam, ir nepieciešamas investī*cijas mūžizglītībā un darbinieku apmācībā.

Eiropā ir vairāki veidi, kā arodbiedrības var tikt iesaistītas lēmumu pieņemšanā par mūžizglītības finansēšanu darbavietā.

- Itālija: var tikt izveidots kopīgs fonds, ja ir panākta kopīga vienošanās vai tiek īstenots projekts, kuru ir iniciējušas arodbiedrības kopā ar darba devēju asociāciju.
- Lielbritānija: arodbiedrības var pieprasīt/izmantot valsts finansējumu, lai analizētu apmācību vajadzības un izveidotu dažādas apmācību iniciatīvas, programmas.
- Vācija: darba devēju organizācijas un arodbiedrības dzelzceļa un transporta nozarē (Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG) ir izveidojušas kopīgu fondu, kurā darba devēji veic iemaksas apmācību vajadzībām. Fonda līdzekļi var tikt izmantoti, lai finansētu arodbiedrības biedru apmācības.

Finansējums apmācībām Latvijā lielākoties ir pieejams no dažādiem finanšu instrumentiem – fondiem.

Piemēram, Latvijā ir pieejami šādi strādājošo apmācību finansējuma avoti:

– Eiropas Sociālais fonds:
  - Projekts „Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide" (līdz 2022.gada 31.decembrim, projektu īsteno Valsts izglītības attīstības aģentūra, vairāk informācijas mājas lapā www.macibaspieaugusajiem.lv);
  - 1.2.2.1.pasākums „Atbalsts nodarbināto apmācībām" (atbalsts tiek sniegts komersantiem to darbinieku prasmju pilnveidošanai, projekts ilgs līdz 2023.gada 31.decembrim, projektu īsteno Ekonomikas ministrija);

– par inovāciju augstākajā izglītībā, uzņēmējdarbībā un plašākā sociālekonomikas vidē veicināšanu un tālākās profesionālās izglītības sistēmas uzlabošanu Erasmus+ programmas, lielākoties attiecas uz izglītības iestādēm, taču arodbiedrības var būt kā partneris kādā no starptautiskajiem projektiem;

– Nordplus – Pieaugušo izglītības programma, veidojot starptautiskus sadarbības projektus, piemēram, izstrādājot jaunu mācību moduli, kursu, mācību metodi.

Attiecībā uz **darba devēju iesaisti darbinieku apmācībās**, tad tieši uzņēmumu iesaiste darbinieku apmācībās, kas ir saistītas ar kvalitātes paaugstināšanu, ir zema. Saskaņā ar *Eurostat* datiem 2015.gadā vidēji tikai 29% uzņēmumu nodrošināja darbiniekiem apmācības, kas saistītas ar profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu vai cita veida apmācības (vidēji 28 Eiropas Savienības valstu vidū (ES-28) 60% uzņēmumu nodrošināja darbiniekiem apmācības 2015.gadā, bet, piemēram, Beļģijā tie bija 73,8%, Slovēnijā 68,1%, Vācijā 63,5%, Francijā 70,2% utt.).

Jāņem vērā, ka apmācību izmaksas ir daļa no darbaspēka izmaksām, jo no teorijas viedokļa tā būtu uzskatāma par investīciju darbiniekos, kura nes peļņu jeb ieguvumus gan darbiniekiem, gan arī pašam uzņēmumam pie nosacījuma, ja apmācības ir mērķtiecīgi saplānotas atbilstoši darbinieku vajadzībām, motivācijai un iespējām. Apmācības var uzsākt, ja darbiniekiem ir **motivācija**, savukārt motivāciju nodrošina pamatota nepieciešamība piedalīties apmācībās, t.i., darbinieks saprot un darba devējs ir pārliecināts, ka apmācības dos pievienoto vērtību tādā vai citādā veidā uzņēmumam un pašam darbiniekam. Darba devējs iegulda darbiniekos ar mērķi uzlabot darbinieku kvalifikāciju, kas savukārt var palielināt darbinieku produktivitāti, ātrumu, kādā tiek paveikts darba uzdevums vai pieeju darba uzdevuma efektīvākai paveikšanai. Savukārt, ja pie palielinātas darba produktivitātes palielinās uzņēmuma peļņa, attiecīgi būtu jāpalielinās darbinieka ienākumiem.

Tā būtu arī daļa no darbinieka motivācijas – esmu gatavs šodien mācīties, lai nākotnē varētu nopelnīt vairāk. Jānorāda, ka **apmācību izdevumi uzņēmumos** (profesionālās kvalifikācijas celšanai) Vācijā veido 1,6% no visām darbaspēka izmaksām uzņēmumos, savukārt Latvijā tikai 0,6% (vidēji ES-28 tie ir 1,7%, Beļģijā 2,6%, Francijā 3%). Tas nozīmē, lai iesaistītu darbiniekus apmācībās un celtu kvalifikāciju un attiecīgi arī uzņēmuma konkurētspēju, ir jāpalielina darbaspēka izmaksu fonds. Taču jāņem vērā, ka darbaspēka izmaksu īpatsvars no kopējām darbaspēka izmaksām atšķiras katrā no ES valstīm, tālāk tas atšķiras katrā nozarē, ir atkarīgs no uzņēmuma lieluma, automatizācijas pakāpes, zemo algu saņēmēju īpatsvara utt.

Viens no būtiskākajiem jautājumiem darba devēja un darba ņēmēja attiecībās ir par **finansējuma avotu** jeb jautājums par to, kura puse maksā par apmācībām. Apmācības iedala vispārējās apmācībās un specifiskajās apmācībās. Konkurētspējīgā ekonomikā vispārējās zināšanas ir tās, kuras var izmantot arī citi uzņēmumi. Tas nozīmē, ka darba devējam izdevīgāk ir ieguldīt specifiskās apmācībās.

Saskaņā ar *Eurostat* datiem (2015) **vienas stundas apmācību izmaksas** Latvijā ir vienas no zemākajām ES. Latvijā viena apmācību stunda darba devējiem 2015.gadā izmaksāja 21 *euro*, turpretī vidēji ES tie bija 58 *euro*, savukārt vidējās izmaksas uz vienu darbinieku 2015.gadā Latvijā veidoja 100 *euro*, turpretī vidēji ES-28 – 585 *euro*, Dānijā 1625 *euro*, Īrijā 939 *euro*, Vācijā 686 euro, tikai Rumānijā un Bulgārijā ir vēl mazāk – attiecīgi 84 un 96 *euro*. Vidēji ES-28 gandrīz pusi (47% – 2015.gadā) no visām apmācību izmaksām veidoja darbaspēka izmaksas, kas saistītas ar to, ka darbinieks mācību laikā nestrādāja, taču darbiniekam bija apmaksāts darba laiks, Latvijā **darbaspēka izmaksu īpatsvars** ir nedaudz augstāks – 55%, taču Lielbritānijā tie ir tikai 30%, savukārt Slovēnijā – 70%, kas nozīmē, ka Lielbritānijā tiešās apmācību izmaksas ir ievērojami dārgākas (apmācību kursu dalības maksa, darba samaksa pasniedzējiem, mācību līdzekļu izmaksas utt.), kā arī to, ka strādājošo darba laiks apmācību laikā (vai arī tas notiek darba laikā) ir biežāk apmaksāts Slovēnijā. Jāatzīmē, ka Latvijā tikai 46,6% no visiem uzņēmumiem izvērtē nākotnes prasmju vajadzības, vēl mazāk ir tikai Rumānijā – 42,5%, taču vidēji ES-28 tie ir 69,4%, Dānijā – 85%, Vācijā 62,8%, Lietuvā 62,5%.

Tajās ES valstīs, kurās ir senākas tradīcijas darbinieku iesaistei apmācībās sociālā dialoga rezultātā, t.i., apmācības regulē **noslēgtais darba koplīgums vai ģenerālvienošanās**, darbinieki **pavada apmācībās ilgāku laiku**. Tā, piemēram, Vācijā tajos uzņēmumos, kuros nav darba koplīguma, darbinieki vidēji gadā velta apmācībām 3,1 stundu (2015), turpretī uzņēmumos, kuros ir noslēgta vienošanās vai darba koplīgums – 6,4 stundas. Kopumā Latvijā strādājošie pavada apmācībās divas reizes mazāk laika nekā vidēji ES-28 – 2015.gadā vidēji viens strādājošais Latvijā pavadīja apmācībās 4,8 stundas – tas ir sliktākais rādītājs starp visām ES valstīm, savukārt vidēji ES-28 – 10 stundas, Beļģijā – 18,9 stundas, Igaunijā 14,4 stundas.

Saskaņā ar Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda pētījumu (Working Conditions Survey, 2015) datiem apmācības dod lielu pievienoto vērtību pašam darbiniekam – vairāk nekā 80% no darbiniekiem, kuri piedalījās apmācībās, atzina, ka apmācības ir uzlabojušas veidu, kā tiek veikts darbs, un aptuveni 60% uzskata, ka viņu nākotnes nodarbinātības iespējas ir kļuvušas labākas, pateicoties apmācībām.

Konsultēšanās un arodbiedrības

Visās valstīs strādājošo pārstāvjiem ir tiesības uzsākt sociālo dialogu ar darba devēju, dibināt arodbiedrību un noslēgt darba koplīgumu. Atšķiras tikai nosacījumi un darba koplīguma saturs. Viens no jautājumiem, par kuriem var runāt ar darba devēju sociālā dialoga ietvaros un sarunās par darba koplīguma nosacījumiem, ir apmācību organizēšana uzņēmumā – tiesības piedalīties apmācībās, tiesības uz apmaksātu apmācību laiku, tiesības uzlabot savu kvalifikāciju, tiesības piedalīties lēmumu pieņemšanā par apmācībām un apmaksas kārtību.

Strādājošo tiesības uz informēšanu un konsultēšanu darba vietās garantē Eiropas Savienības Pamattiesību Hartas 27.pants par Darba ņēmēju tiesībām uz informāciju un konsultācijām uzņēmumā, un šīs tiesības zināmā mērā regulē 3 ES Direktīvas – Direktīva 2002/14/EK, kura nosaka vispārējās sistēmas darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Eiropas Kopienā izveides nosacījumus; Direktīva 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu, nosakot arī strādājošo aizsardzības pasākumus kolektīvās atlaišanas gadījumos, un Direktīva 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu, vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā, nosakot arī šajā gadījumā strādājošo tiesību un darba vietu aizsardzības pasākumus.

Latvijā strādājošo apmācības un to organizēšanu nosaka vienīgi **Darba likums.** Darba likuma 96.panta (2) daļa nosaka:

„Ja profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas pasākumi uzskatāmi par tādiem, kas atbilstoši apstākļiem ir saistīti ar darbinieka veicamo darbu, taču šādai profesionālajai apmācībai vai kvalifikācijas paaugstināšanai (darbinieka konkurētspējas pilnveidošana) nav noteicoša nozīme nolīgtā darba izpildei, darba devējs un darbinieks var slēgt atsevišķu vienošanos par darbinieka profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu un ar to saistīto izdevumu atlīdzināšanu."

Vienošanās par apmācību ir pieļaujama vienīgi tad, ja minētā vienošanās atbilst šādām pazīmēm:

1) darbinieks piekrīt piedalīties šādā profesionālajā apmācībā vai kvalifikācijas paaugstināšanā;
2) vienošanās termiņš nav ilgāks par diviem gadiem, skaitot no dienas, kad izdots izglītības dokuments, kas apliecina profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu;
3) vienošanās termiņš ir samērīgs ar profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumu apmēru;
4) naudas summa, kas darbiniekam jāatlīdzina saskaņā ar šo vienošanos, nepārsniedz 70 procentus no profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumu kopsummas;
5) atlīdzināmā naudas summa darba līguma uzteikuma gadījumā līdz vienošanās termiņa beigām tiek samazināta proporcionāli dienām, kuras darbinieks nostrādājis pēc tam, kad sācies vienošanās termiņš.

Ja kopējie izdevumi par profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu gada laikā nepārsniedz valstī noteikto minimālo darba algu, darba devējam nav tiesību prasīt šādu izdevumu atlīdzināšanu (izņemot gadījumus, kad darbinieks pārtrauc darba tiesiskās attiecības mācību laikā vai darbinieks pārtrauc profesionālās apmācības prettiesiskas rīcības dēļ). Ja profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas kopējie izdevumi gada laikā pārsniedz valstī noteikto minimālo darba algu, darba devējam ir tiesības prasīt, lai darbinieks atlīdzina darba devējam to izdevumu daļu, kas pārsniedz valstī noteikto minimālo darba algu.

Tostarp Darba likumā ir noteikts, ka darba koplīgumā „puses vienojas par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, it īpaši darba samaksas un darba aizsardzības organizāciju, darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu, **darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu**, kā arī darba kārtības, darbinieku sociālās aizsardzības un citus ar darba tiesiskajām attiecībām saistītus jautājumus…".

Arodbiedrību loma var būt arī motivācijas iesaistei mācībās un izglītības nozīmes veicināšana. Kaut arī Latvijā trūkst mazkvalificēta darbaspēka, pieprasījums pēc mazkvalificētiem darbiniekiem samazinās un pētījumu dati (Ekonomikas ministrija, 2016) liecina, ka 2022.gadā vairāk nekā 25 tūkst. jauniešu būs bez iegūtas profesijas vai prasmēm. Līdz ar to šiem jauniešiem būs problēmas atrast darbu. Turklāt **sagaidāmais darbaspēka iztrūkums** vidējā profesionālajā izglītībā 2022.gadā būs 30 000 jauniešu, savukārt darbaspēka pārpalikums starp tiem, kuri neturpina mācības pēc pamata un vidējās vispārējās izglītības, būs 82 000. 2018.gadā veiktā pētījuma dati liecina, ka **pieprasītākā tehniskā prasme** ir ievērot normatīvo aktu un citu reglamentējošo dokumentu prasības, savukārt no **vispārīgajām prasmēm** – plānot un organizēt veicamo darbu, kā arī komunicēt un sadarboties ar personālu, partneriem, īpašniekiem, masu medijiem, klientiem un institūcijām; strādāt komandā (pētījums veikts projekta „Darba tirgus prognozēšanas sistēmas pilnveide" ietvaros, kuru īsteno Nodarbinātības valsts aģentūra sadarbībā ar Ekonomikas ministriju).

Saskaņā ar CEDEFOP pētījuma datiem (Skills Panorama, 2015) līdz 2030.gadam **visbūtiskākais nodarbinātības pieaugums** ir sagaidāms tieši Informācijas un komunikācijas tehnoloģiju nozarē – tiek prognozēts, ka nepieciešamo darbinieku skaits pieaugs par 50%. Vienlaikus tas ir saistīts ar digitalizācijas un robotizācijas procesiem, kad tieši IT prasmes kļūst arvien būtiskākas, lai nodrošinātu konkurētspēju darba tirgū, savu labklājību un cienīgus dzīves apstākļus!

Sievietes biežāk izmanto apmācību iespējas, savukārt mazāk apmācību iespējas izmanto nepilna laika un pagaidu darbā strādājošie. Turklāt biežāk apmācības tiek organizētas lielos uzņēmumos, nekā mazos un vidējos.

Lai veicinātu pieaugušo iesaisti apmācībās, vairākās ES valstīs pastāv **Sektorālie prasmju fondi.** Pēc CEDEFOP datiem tādi pastāv Beļģijā, Dānijā, Spānijā, Francijā, Itālijā, Kiprā, Nīderlandē un Lielbritānijā. Nozaru prasmju fondi tiek regulēti darba koplīgumos, tos finansē darba devēji un pārvalda uz paritātes principa. Fonds sedz izmaksas, kuras saistītas ar prasmju analīzi, ekspertīzes, apmācības, darba samaksu apmācību laikā, praktikantu darba samaksu. Nīderlandē prasmju fondi ir izveidoti, **balstoties uz darba koplīgumiem**,

prasmju fonda mērķis ir uzlabot konkrētas nozares strādājošo prasmes, fondi ir privāta iniciatīva. Fondus administrē sociālie partneri un iemaksas fondā veic darba devēji – tiklīdz ģenerālvienošanās stājas spēkā, visiem konkrētās nozares darba devējiem ir jāveic iemaksas fondā (lielākoties tas ir noteikts procents no darba samaksas fonda). Nīderlandē pavisam ir ap 100 prasmju fondiem, un tie aptver 40% no visiem strādājošajiem. Beļģijā sektorālie prasmju fondi ir vairāk orientēti uz ilgtermiņa bezdarbnieku apmācību, zemu kvalificētiem strādājošajiem, gados jauniem cilvēkiem vai gados vecākiem strādājošajiem. Iemaksas prasmju fondā ir no 0,10% līdz 0,60% no bruto algas atkarībā no nozares.

Kā liecina *Eurostat* dati, **galvenie šķēršļi** dalībai apmācībās ir uzskats, ka nav nepieciešamības pēc izglītības vai apmācībām – Latvijā tā uzskata 78,8% no aptaujātajiem (vidēji ES – 77,5%). Otrs būtiskākais šķērslis ir izmaksas, kuras attur no dalības izglītībā vai apmācībās, tam seko nepiemērots mācību grafiks. Izmaksas kā šķērslis ir gandrīz divas reizes būtiskāks šķērslis nekā vidēji ES. Būtiski, ka Latvijā pēdējo desmit gadu laikā ir pieaudzis to cilvēku skaits, kuri nav piedalījušies apmācībās, bet turpmāk vēlas piedalīties (2007.gadā – 12%, 2016.gadā – 16,9% no visiem respondentiem), kā arī to cilvēku skaits, kuri ir piedalījušies un vēlas piedalīties apmācībās arī turpmāk (2007.gadā – 16,4%, 2016. gadā – 24,5% no visiem respondentiem) – tas nozīmē, ka ir vajadzība pēc apmācībām un mērķauditorija!

Argumenti lēmumu pieņemšanai par labu apmācībām

Šajā dokumentā ir doti ieteikumi:

- tiesiskais pamats strādājošajiem saņemt un iesaistīties apmācībās;
- finansiālā atbalsta iespējas jebkura veida mūžizglītības aktivitātēm, t.sk. profesionālās pilnveides pasākumiem un tālākizglītībai;
- iespējas arodbiedrību pārstāvjiem uzlabot sociālo dialogu un iesaistīties sarunās par apmācību jautājumiem darba vietā.

Labi argumenti var tikt pielietoti, lai pārliecinātu darba devēju par apmācībām darbavietā un nepieciešamību iesaistīt arodbiedrības lēmumu pieņemšanā. Jāuzsver, ka ieguvumi no apmācībām ir ne tikai darba ņēmējiem un darba devējiem, bet arī visai tautsaimniecībai un sabiedrībai kopumā – uzlabojas ekonomika, sabiedrības labklājība, samazinās sociālā nevienlīdzība, palielinās dzīves ilgums, uzlabojas arī lielāka indivīdu iesaistīšanās vēlēšanās un sabiedriskajos procesos, biežākas labdarības un brīvprātīgā darba aktivitātes, lielāka politiskā stabilitāte, lielākas investīcijas ekonomikā, jo uzlabojusies politiskā stabilitāte. Izglītība dod iespēju cilvēkiem būt labāk informētiem un sociāli aktīvākiem pilsoņiem.

Ieguvumi darba devējam:

- uzlabojas darba ņēmēju sniegums, palielinās arī strādājošo mācīšanās potenciāls, tiek ņemtas vērā uzņēmuma un strādājošo intereses;
- uzlabojas uzņēmumā strādājošo kompetence, attiecīgi arī uzņēmuma konkurētspēja;
- palielinās uzņēmuma pielāgošanās spēja pārmaiņām;
- optimāli tiek izmantots strādājošo potenciāls;
- samazinās kvalificēta darbaspēka iztrūkums un nākotnes darba vietas ir nodrošinātas;
- pētījumi liecina, ka samazinās darbinieku mainība;
- palielinās strādājošo spēja radīt inovatīvus produktus un stratēģijas;
- uzlabojas strādājošo motivācija un lojalitāte uzņēmumam, palīdz novērst nesaskaņas un konfliktus;
- uzlabojas uzņēmuma korporatīvais tēls un darba devēja pievilcība darba tirgū;
- apmācības var palielināt ne tikai apmācīto, bet arī citu strādājošo darba produktivitāti.

Ieguvumi darba ņēmējiem:

- nodrošina nodarbinātības stabilitāti, t.i., augsti kvalificētiem strādājošajiem un tiem, kuriem ir darba tirgus vajadzībām atbilstošas prasmes, ir zemāks bezdarba risks;
- uzlabojas iespējas darba tirgū, t.i., uzlabojas iespējas iegūt labāku darbu, izaugsmes iespējas;
- uzlabojas iespējas ātrāk iesaistīties darba tirgū, arī labāka orientēšanās darba tirgū;
- ikdienas darbs un izaicinājumi ir vieglāk un labāk pārvarami un vadāmi, padarot darbu vieglāk izpildāmu;
- profesionālās prasmes var tikt pielietotas arī privāti (piemēram, datorprasmes, svešvalodu prasmes, komunikācijas treniņi, prezentāciju veidošana utt.);
- labākas prasmes uzlabo pašapziņu un veicina patstāvību un autonomiju kā profesionāli, tā personīgi;
- palielinās darba produktivitāte;
- vieglāk adaptēties jaunā darbavietā un jaunos apstākļos;
- uzlabojas gandarījums no paveiktā darba, lielāka apmierinātība ar dzīvi;
- uzlabojas arī gandarījums no mācīšanās un iespējas apgūt jaunas zināšanas;
- mācīšanās kompetence tiek saglabāta;
- "mācības sekmē mācības", palielinās varbūtība, ka strādājošais nolems piedalīties apmācībās arī turpmāk.

➔ Kvalificēti strādājošie ļauj uzņēmumam uzlabot savu klientu apmierinātību, rada uzņēmumam peļņu un ļauj piesaistīt uzņēmumam jaunus klientus un noslēgt jaunus līgumus.

➔ Apmācības var samazināt risku strādājošajiem zaudēt darbu, palielina karjeras izaugsmes perspektīvas un, iespējams, nodrošina augstāku darba samaksu.

"Abpusēji izdevīgas situācijas"

Ja uzņēmuma un strādājošo intereses noteiktos jautājumos sakrīt, tad visi būs tikai ieguvēji. Šajā ideālajā situācijā profesionālā tālākizglītība ir abpusēji izdevīga situācija jeb tāda situācija, kurā abas puses ir uzvarētāji.

Veiksmīgu iniciatīvu piemēri, kuri tiek īstenoti darba vietās

Šeit ir aprakstīti daži piemēri, kā arodbiedrību pārstāvji sasniedz panākumus, visiem darbiniekiem iesaistoties dialogā ar darba devējiem.

Piemērs Nr.1: Atzinība par apmācību īstenošanu uzņēmumā

Kā piemēru var minēt *Unionlearn* – Lielbritānijas arodbiedrību kongresa mācību centru. Pateicoties tieši *Unionlearn*, arodbiedrības Lielbritānijā aktīvi piedalās apmācību īstenošanā un veicināšanā uzņēmumos, apmāca arodbiedrību pārstāvjus. 90.gadu sākumā tika izveidota t.s. arodbiedrību apmācību pārstāvja amats, kuram tika dots arī juridisks mandāts 2002.gadā – tika panākta atzīšana no darba devēju puses, un kopš 2002.gada saskaņā ar Nodarbinātības aktu katram apmācību pārstāvim jābūt atbilstoši apmācītam, lai varētu pildīt savus pienākumus. Pēc akreditētas apmācības pārstāvis ir tiesīgs analizēt apmācību vajadzības, organizēt apmācības, kā arī konsultēt darba devējus par apmācību īstenošanu darba vietās. *Unionlearn*, rūpējoties par apmācību kvalitāti darba vietās, ir ieviesis Kvalitātes balvu apmācību kursiem un programmām. Kvalitātes balvu piešķir, ja tiek izpildīti šādi kritēriji:

- apmācību kursi un cita veida atbalsts ir orientēts uz tiem, kuri vēlas apgūt prasmes, orientētas uz darba vidi, t.sk. aptverot arī tos, kuri strādā maiņās;
- personāls ir apmācīts atbilstoši nacionāli atzītiem standartiem, ir pieredze apmācību īstenošanā darba vietās, ir izpratne par arodbiedrībām;
- apmācību apmeklētāju dalība ir stabila apmācību laikā;
- pastāv nosacījumi, pie kuriem var konsultēties ar apmācāmajiem un arodbiedrību apmācību pārstāvjiem;
- apmācāmajiem ir iespēja izvērtēt vispārējās (parastās) prasmes, un ir izveidots atbilstošs individuālais apmācību plāns, kurš tiek regulāri izvērtēts;
- apmācāmajiem ir pieeja nacionālā līmenī atzītai akreditācijai un sasniedz noteiktus rezultātus attiecībā pret izvirzītajiem kritērijiem.

Piemērs Nr.2: Iesaiste likumdošanas procesā nacionālajā un nozaru līmenī

1999.gadā tika izveidota Nacionālā trīspusējās sadarbības padome (NTSP), kurā piedalās valdības pārstāvji, LBAS un Latvijas Darba devēju konfederācijas (LDDK) pārstāvji. Galvenās likumdošanas iniciatīvas, kā arī izmaiņas normatīvajos aktos tiek saskaņotas ar sociālajiem

partneriem caur NTSP un/vai attiecīgo apakšpadomi. Tā, piemēram, grozījumi Darba likumā tiek skatīti Darba lietu trīspusējās sadarbības apakšpadomē. Arodbiedrībām ir tiesības sniegt savus priekšlikumus izmaiņām Darba likumā, t.sk. attiecībā uz izmaiņām, kuras uzlabotu arodbiedrības biedru iesaisti izglītības jautājumu risināšanā, apmācību organizēšanā uzņēmumā un citos jautājumos. Apmācību jautājumi ir viens no sociālā dialoga jautājumiem pārrunās ar darba devējiem, slēdzot darba koplīgumu. Tāpat apmācību jautājumus vai nosacījumus var atrunāt ģenerālvienošanās. Tā, piemēram, ģenerālvienošanās būvniecības nozarē paredz, ka minimālā darba samaksa būvniecības nozare strādājošajiem ir 780 *euro*, savukārt tiem, kuriem ir profesionālā kvalifikācija būvniecībā, minimālā darba samaksa ir 820 *euro*.

Piemērs Nr.3: Nozaru ekspertu padomes

Latvijā ir izveidotas un darbojas 12 nozaru ekspertu padomes (NEP), kuras koordinē LDDK un kurās ir pārstāvētas arī arodbiedrības. Viena no nozaru ekspertu padomēm, kur arodbiedrības aktīvi piedalās, ir Būvniecības nozares ekspertu padome. Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrības priekšsēdētāja ir arī Būvniecības NEP priekšsēdētaja vietniece un piedalās lēmumu pieņemšanā par izglītības jautājumiem. Galvenie nozaru ekspertu padomes ieguvumi, darbojoties NEP – atpazīstamība, informācija, pieredze, arodbiedrības biedru iesaiste procesos, iespējas un izaicinājumi.

Piemērs Nr.4: Arodbiedrības biedru tiesības uz apmācībām

Arodbiedrības biedru pārstāvis tika konstatējis, ka daļa no darbiniekiem nav iesaistīti apmācībās. Pielietojot praktisko ceļvedi arodbiedrībām *Kā organizēt mācības darba vietā*, kolēģi definēja mācību vajadzības uzņēmumā, lai uzlabotu savas prasmes un zināšanas konkrētā darba veikšanai. Pielietojot sagatavošanās darbu rezultātus (mācību vajadzību definēšana), arodbiedrību pārstāvis iesaistījās dialogā ar darba devēju par mācību jautājumiem.

Rezultāts: Apmācību piedāvājums darbiniekiem, kuriem sākotnēji nebija paredzētas apmācības. Darba devējs tika pārliecināts par apmācību nepieciešamību.

Piemērs Nr.5: Identificētas atbilstošas apmācību tēmas

Pamatojoties uz noslēgto darba koplīgumu, tika izvirzīts arodbiedrību pārstāvis, atbildīgs par apmācību jautājumiem uzņēmumā, kurš/-a uzsāka sarunas ar kolēģiem.

Rezultāts: Uzņēmumam jau ir konkrēts apmācību piedāvājums. Taču arodbiedrības pārstāvis sarunās ar darbiniekiem ir konstatējis būtiskas apmācību tēmas, kuras nav iekļautas uzņēmuma piedāvājumā. Iesaistoties arodbiedrību pārstāvim sarunās ar darba devēju, jaunās apmācību tēmas tika iekļautas uzņēmuma apmācībās.

Visos gadījumos darba devēja pienākums nav obligāti ņemt vērā arodbiedrību priekšlikumus. Labi sagatavoti argumenti ir tie, kas pārliecina darba devēju par labu kādai no arodbiedrību iniciatīvām.

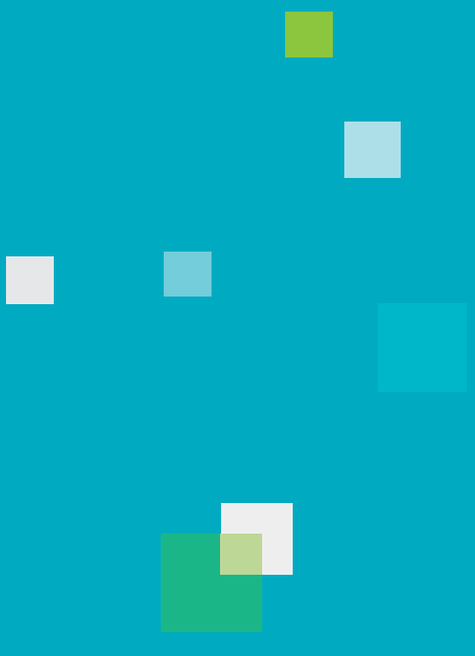
Nākamie soļi

Sagatavošanās procesā iesakām izmantot abus ceļvežus, lai atbalstītu arodbiedrību pārstāvjus sarunās ar darba devējiem par apmācību organizēšanu un veicinātu vairāk un labākas apmācības darba vietās.
Vienlaicīgi tas iezīmē Eiropas dimensiju apmācību organizēšanai darbavietās, iesaistot arodbiedrību pārstāvjus.
Turklāt ceļvedis Nr.2 ir sagatavots ar arodbiedrību līdzdalību vēl piecās Eiropas valstīs, katrai no tām ir sava likumdošanas normatīvā bāze, kura regulē apmācību organizēšanu, strādājošo un arodbiedrību līdzdalību, kā arī atšķirīgas finansējuma iespējas.
Ceļvedis Nr.1 tika sagatavots, lai veicinātu strādājošo iesaisti sociālajā dialogā ar darba devējiem.
Šie instrumenti arodbiedrību pārstāvjiem var būt noderīgi, lai izrādītu iniciatīvu uzņēmuma līmenī un aizsāktu labo praksi attiecībā uz apmācību organizēšanu. Aktivitātes var tikt strukturētas trīs līmeņos jeb posmos.

Pirmais solis Sagatavoties dialogam	**Otrais solis** Saruna ar darba devēju	**Trešais solis** Rezultātu sasniegšana un izplatīšana/informēšana
TK1 – Sagatavoties sarunai par apmācībām		
TK1 – Sazināties ar savu arodbiedrību		
TK1 – Iesaistīties dialogā ar darbiniekiem		
TK1 – Iekļaut strādājošo apmācību vajadzības un pieredzi arodbiedrību prasībās		
TK1 – Iesaistīties dialogā ar darba devēju		
		TK1 - veidot atgriezenisko saiti ar darbiniekiem.
TK2 – Konsultācijas		
TK2 – Juridiskais ietvars apmācībām darba vietā		
TK2 – Finansējuma iespēju un ideju apsvēršana		
TK2 - Labi argumenti un veiksmīgi labās prakses piemēri		

Visbeidzot!

Apmācības darba vietā ir būtiskas, un pēc savas iniciatīvas darba devēji dara nepietiekami. Tas nozīmē, ka arodbiedrību pārstāvjiem ir jāuzsāk dialogs ar darba devēju par apmācībām darba vietā – tas ir viens no arodbiedrības uzdevumiem!

Ceļvedis var būt tikai kā palīglīdzeklis apmācību organizēšanā darba vietā, taču arodbiedrību līderiem un biedriem uzņēmumos ir jāuzsāk sarunas ar darba devējiem par apmācību organizēšanu darba vietā un arodbiedrību iesaistīšanu!

Tāpēc ir būtiski analizēt situāciju uzņēmumos, definēt mērķus un argumentus, pārliecinoši uzsākt sociālo dialogu ar darba devēju, vienlaicīgi uzlabojot nodarbinātības kvalitāti un karjeras perspektīvas kā Jums, tā arī Jūsu kolēģiem!