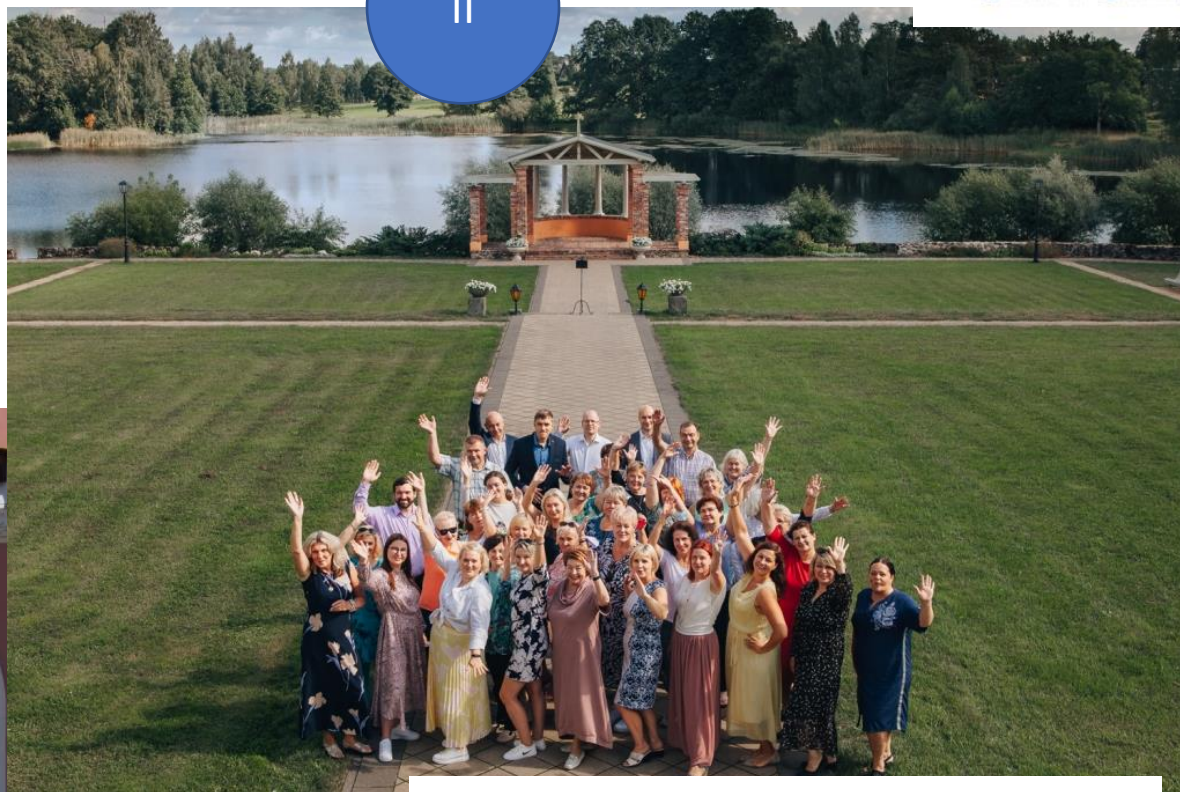


LSAB PRO Koplīgumu forums III «Dizaina domāšana koplīguma pārrunās»

11:00-11:30	LSAB PRO Koplīguma foruma atklāšana Irēna Liepiņa, LSAB PRO prezidente
11:05-11:30	Tālis Linkaits, Satiksmes Ministrs
11:30 – 12:00	Irēna Liepiņa: LSAB PRO prezidente Dizaina domāšana koplīguma pārrunās
12:00-12:15	Ingrīda Rone: Tet grupas Cilvēka un vides dienesta direktore, valdes locekle: Dizaina domāšana TET darbinieku ikdienā
12:15-12:30	Ģirts Ozols, LVRTC valdes priekšsēdētājs
12:30-12:45	Kristaps Krūmiņš, VAS “Latvijas Pasts” valdespārstāvis
12:45-13:30	Aija Iesalniece: komunikācijas meistarklase
13:30 – 14:30	<u>Pusdienas</u>
14:30-15:45	Koplīguma darbnīcas: dizainējam koplīgumus Koplīgums un Darba likuma izmaiņas
16:00 -18:00	Noslēgums: konferences aicinājums un kultūras daļa

LSAB PRO KOPLĪGUMU FORUMS III «DIZAINA DOMĀŠANA KOPLĪGUMA PĀRRUNĀS»



LSAB PRO Koplīguma forums

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



2020. gada 20. augustā un 2021. gada 10. augustā Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrība PRO "Koplīguma forumi" I un II - par koplīgumu, sociālo dialogu, darba aizsardzību un komunikāciju.

Koplīgumu attīstība Latvijā

- 1) SOCIĀLĀS DIALOGA izstrādāšana, īstenošana un nodrošināšana
- 2) KOPĪGUMIESTĀTĪBAS veidošana, īstenošana un nodrošināšana
- 3) DARBĪNIEKU ARODBIEDRĪBAS izstrādāšana, īstenošana un nodrošināšana



lsab

Dizaina domāšana koplīguma pārrunās

= empātija, definēšana, ideācija, prototipi, validācija kolektīvajās pārrunās.

Koplīgums = rakstveida līgums starp arodbiedrību un darba devēju par uzlabotu:

- darba tiesisko attiecību saturu (it īpaši darba samaksas un darba aizsardzības organizāciju); darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu,
- darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu,
- darba kārtību;
- darbinieku sociālo un ekonomisko aizsardzību u.c.

Piemēram, Islandē faktiski nevar uz sākt darbu bez koplīguma.

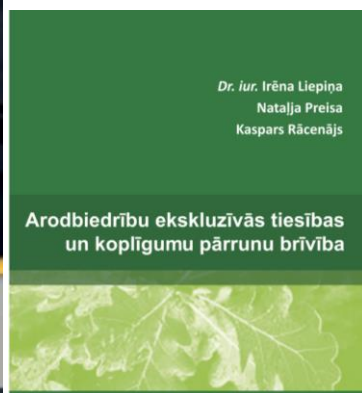
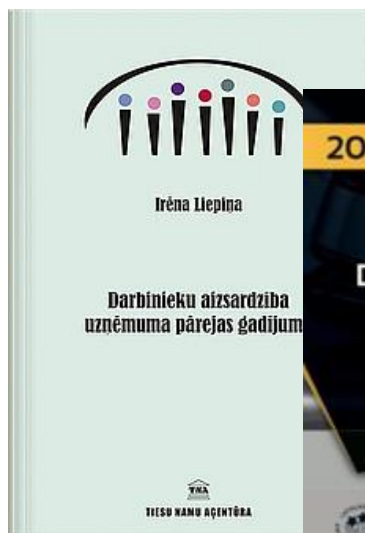
Ar koplīgumu – faktiski nav aplokšņu algu un ir sociālās garantijas darbiniekiem.

Dizaina domāšana koplīguma pārrunās

Empātija

Empātija (izpēte)

- Biedru priekšlikumu apkopojums;
- Datu izpēte;
- Cieņa un iesaiste;
- Interese;
- Sagatavošanās dialogam u.c.



Dizaina domāšana koplīguma pārrunās

Definēšana

- **Definēšana**
 - Biedru vajadzību noformulēšana;
 - Prioritāšu noteikšana;
 - Jēdzieni;
 - Process;
 - Pamatojums un argumentācija u.c.

Aktualitātes Pasta darbiniekiem

DIALOGS

- *Koplīguma aktualizācija*

ATALGOJUMS

- *Piemaksas par darba intensitāti C19 laikā*
- *Atalgojuma uzlabojums nodaļu vadītājiem un RED (Remontu un ekspluatācijas daļas) darbiniekiem*
- *Motivēt vakcinēties atstādinātos darbiniekus*



lsab



Dizaina domāšana koplīguma pārrunās

Ideācija

Koplīgumu attīstība Latvijā

Ideācija

- Biedru idejas un secinājumi
- konferences
- Forumi
- Darba grupas
- Valdes sēdes
- Arodkomitejas sēdes
- UNI Global sēdes
- Arodbiedrību kolēģu pieredze
 - Vācijas
 - Ziemeļvalstu pieredze
 - Bulgārijas pieredze
 - u.c.



REGIONS	Ziemeļ- Eiropa	Centrāl- Rietum Eiropa	Dienvideiropa	Rietum- Eiropa	Centrālaustri- m - Eiropa
Koplīguma modelis	Korporatīvais	Sociālā partnerība	Polarizēts uz valsti vērsts	Liberālais	Valsts centrētais
Koplīgumu pārklājums	87.1%	77.3%	76.3%	37.8%	27.1%
Arodbiedrību spēks	64.7% biedri	64.7% biedri	19.1% biedri	36.2% biedri	13.1% biedri
Darba devēju organizēšanās	76% biedri	83.6% biedri	67.7% biedri	60% biedri	54.2% biedri
Galvenais koplīgumu līmenis	Nozares līmenis	Nozares līmenis	Jaukts	Uzņēmuma	Uzņēmuma
Pārrunu stils	Integrējošais	Integrējošais	Konfliktējošais	Konfliktējošais	Piekrītošais
Valsts loma	Ierobežo (starpnieks)	Ierobežo (starpnieks)	Stingri regulē	Neiejaucas	Nosaka tiesisko ietvaru
Valstis	Zviedrija, Dānija, Somija, Islande	Austrija, Vācija, Beļģija, Nīderlande, Slovēnija, Luksemburga	Spānija, Francija, Grieķija, Itālija, Portugāle	Kipra, Malta, Īrija, Apvienotā karaliste	Latvija, Lietuva, Igaunija, Čehija, Polija, Ungārija, Rumānija, Slovākija

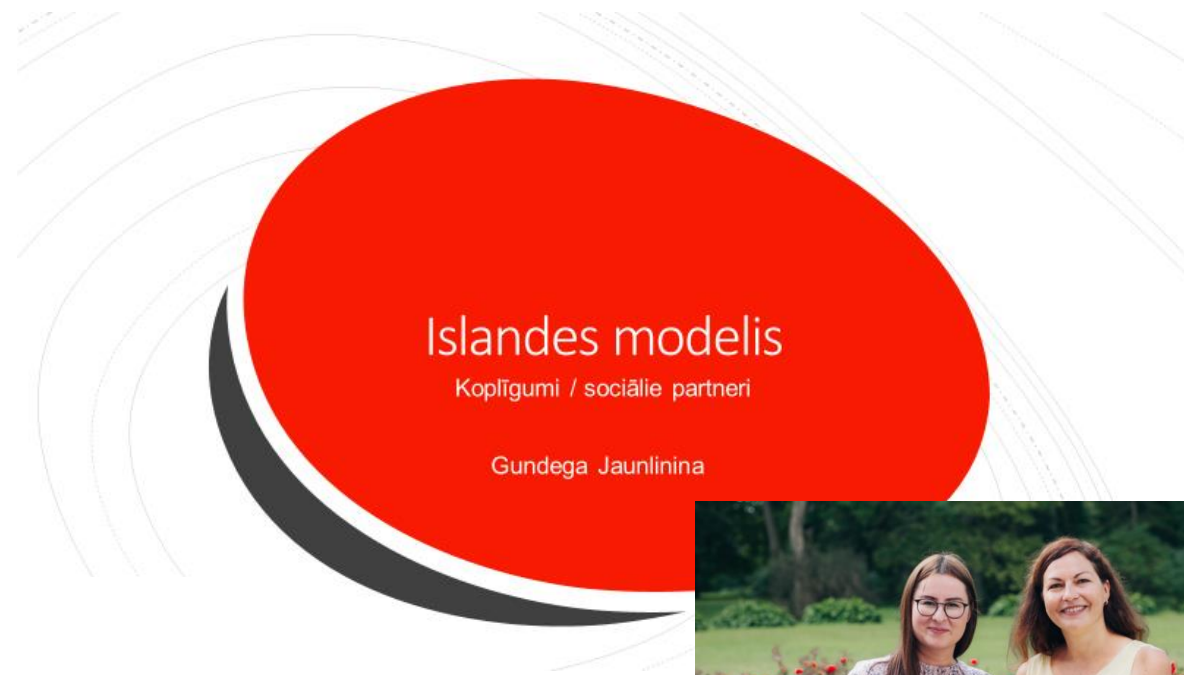
Dizaina domāšana koplīguma pārrunās

Prototipi

Prototipi

Islandes modelis

- Ziemeļvalstu pieredze
- Vācijas pieredze u.c.

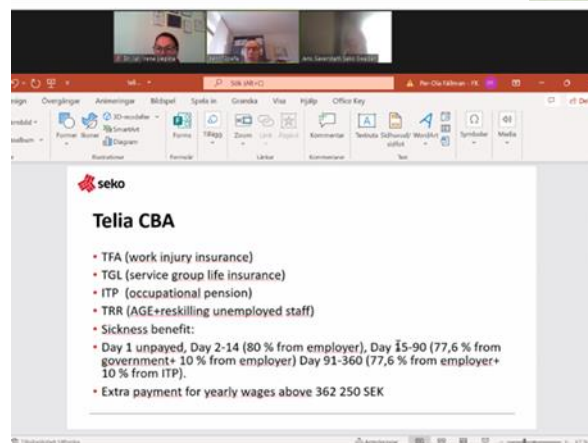


SEKO TELIA koplīgums, Zviedrija

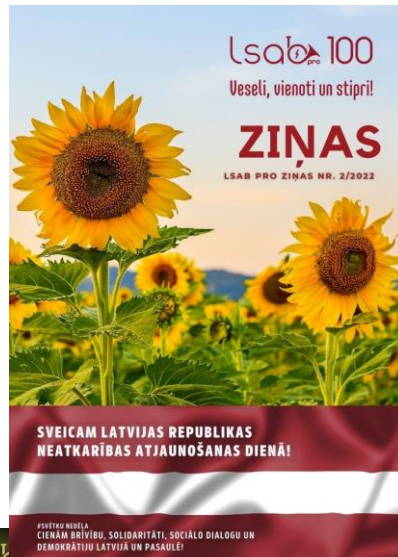
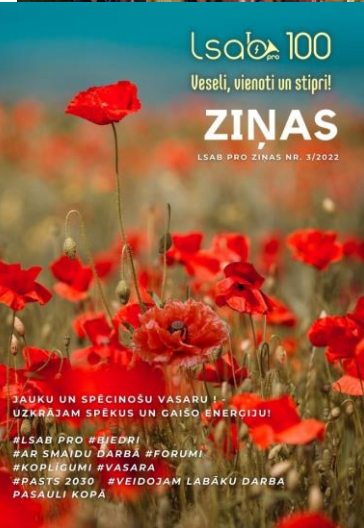
- Minimālā alga noteikta koplīgumos;
- 7 (septiņas) arodbiedrības uzticības personas
- TFA (darba traumu apdrošināšanas fonds)
- TGL (darba grupas dzīvības apdrošināšana)
- ITP Pensiju fonds
- TRR (vecums+bezdarbnieku pārkvalificēšana)

Slimošanas pabalsts:

- 1.diena neapmaksāta; no 2-14 dienai (80% no darba devēja); no 15-90 dienai (77,6% no valdības + 10% no darba devēja); no 91-360 dienām (77,6% no darba devēja + 10% no ITP).
- Papildus piemaksa par gada algu virs 362 250 SEK (34, 195.37 EUR)
- Bērnu kopšanas atvaļinājums – 480 dienas (Zviedrijā);
- 390 dienas (77,6% no valdības, 10% no darba devēja);
- 90 dienas 180 SEK (17 EUR) dienā.



Dizaina domāšana koplīguma pārrunās



Lsabo PRO - Sociālais dialogs nozarē

subscribers

ABONĒTS

VIDEOKLIFI

ATSKAŅOŠANAS SARAKSTI

KANĀLI

PAR

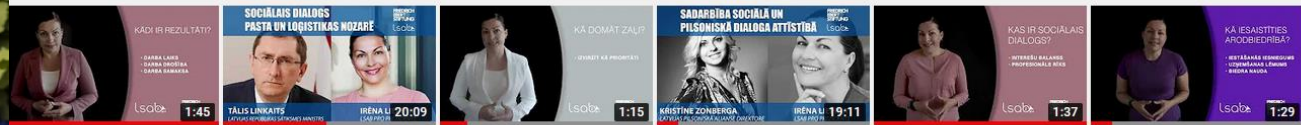


ATSKAŅOT VISU

KĀRTOT PĒC



<p>Sociāla dialoga modernizācija Latvijā</p> <p>33 skatījumi • pirms 1 mēneša</p>	<p>Sociālais dialogs viesmīlības nozarē</p> <p>41 skatījums • pirms 1 mēneša</p>	<p>Digitālais sociālais dialogs</p> <p>112 skatījumu • pirms 2 mēnešiem</p>	<p>Sociālais dialogs Latvijas Pastā - par Pasta...</p> <p>402 skatījumi • pirms 2 mēnešiem</p>	<p>Sociālais dialogs un koplīgumi - Islandes modelis</p> <p>115 skatījumu • pirms 3 mēnešiem</p>	<p>Liderība organizācijās un dialogā</p> <p>113 skatījumu • pirms 3 mēnešiem</p>
--	---	--	---	---	---



<p>3. Ko sasniegušas ir arodbiedrības?</p> <p>24 skatījumi • pirms 3 mēnešiem</p>	<p>Sociālais dialogs pasta un loģistikas nozarē</p> <p>410 skatījumu • pirms 3 mēnešiem</p>	<p>8. Ilgtspējīga darba vieta</p> <p>23 skatījumi • pirms 4 mēnešiem</p>	<p>"Sadarbība sociālā un pilsoniskā dialoga attīstībā"</p> <p>71 skatījums • pirms 4 mēnešiem</p>	<p>7. Kas ir sociālais dialogs?</p> <p>18 skatījumu • pirms 4 mēnešiem</p>	<p>6. Kā iesaistīties arodbiedrībā?</p> <p>18 skatījumu • pirms 4 mēnešiem</p>
--	--	---	--	---	---



Dizaina domāšana koplīguma pārrunās Validācija

Validācija - pārbaude, lai pārlicinātos, ka viss atbilst iepriekš formulētajām prasībām.

Pārbaudām, vai šis modelis ir piemērojams Latvijā, uzņēmumā.

Ko precizēt, labot vai dzēst?



Dizaina domāšana koplīguma pārrunās

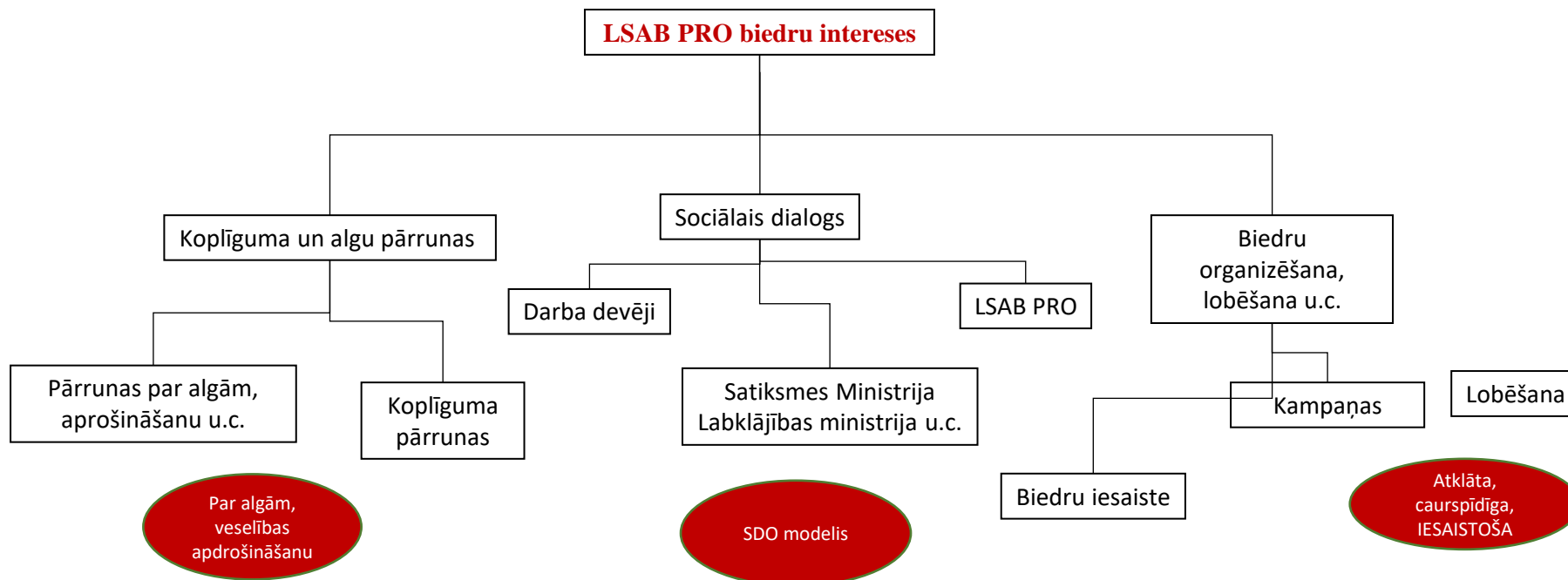
= LSAB PRO IKDIENA ☺

- Uzklusām biedrus
- Definējam
- Veiojam dialogu ar darba devējiem un ministriju
- Meklējam labākos piemērus
- Rodam risinājumus un testējam tos



Dizaina domāšana koplīguma pārrunās

Biedru interešu pārstāvība



KĀPĒC IR IZDEVĪGI BŪT ARODBIEDRĪBAS BIEDRAM?



Sociālais dialogs un koplīgumi

- Iesaiste dialogā ir cienīga darba pamats
- Uzlabo darba kvalitāti
- Līdzsvaro darba un privāto dzīvi



Kopspēks un interešu pārstāvība

- Darba tiesību konsultācijas
- Profesionāls padoms darba jautājumos
- Biedru interešu pārstāvība
- Koplīgumu un ģenerālvienošānās slēgšana



LSAB PRO biedriem

- Biedra nauda nonāk Sociālajā fondā un liela daļa atgriežas pie biedriem grūtā dzīves situācijā

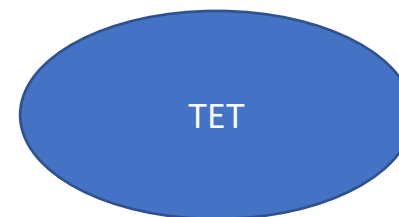
Dizaina domāšana koplīguma pārrunās

- **Ieliekam darbinieku intereses koplīgumā**
- **mērķis:** produktīva un laba darba vieta; laimīgi darbinieki
- **metode:** win-win pārrunas;
- **Nepieciešams:** izturība, labs tiesiskais rāmis, biedru iesaiste



Aizsardzība

- Saskaņā ar Darba likuma 110. pantu, darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam - arodbiedrības biedram - bez arodbiedrības iepriekšējas rakstveida piekrišanas.



Dizaina domāšana koplīguma pārrunās

Pārrunu veidi:

- *Uzvara-uzvara jeb Win-win pārrunu veids* – iesaiste un sadarbība, virzība uz rezultātu. Atbilst dizaina domāšanai.

Gandrīz atbilst:

- *Draudzīgais veids* – sarunas balstītas uz «cilvēka faktoru» un uz interesēm balstītas (*izvērsti un profesionāli atbildot uz jautājumu «kas man to tā?»*, radot interesi un iesaisti). **Bez prototipiem.**
- *Organizācijas veids* – oficiāls, diplomātisks ar protokolu (starp divām juridiskām personām [organizācijām]; izteikti balstīts uz pirmās personas ietekmi un mandātiem, pilnvarām u.c. **Bez validācijas.**
- *Konkurējošais (agresīvais)* – puses neklausās, izrāda pārākuma sajūtu vai neziņu. **Bez empātijas.**
- u.c.

Dizaina domāšana koplīguma pārrunās

Koplīgums – sociālā dialoga rezultāts

Koplīguma normatīvā daļa

satur vienošanās par individuāliem noteikumiem attiecībā uz darbinieku algām, sociālajām garantijām, izdevumiem, amatu grupām, darba laiku, atpūtas laiku, atvaļinājumu.

Noteikumi, kas veido kolektīvās darba attiecības, nevis tiešus pienākumus tā pusēm vai darbiniekiem un darba devējiem.

Koplīguma saistību daļa

kā jebkurš līgums rada pienākumus tā pusēm. **Darba devējam** - līguma iztulkošana labā ticībā un šaubu gadījumā par labu darbiniekiem/ arodbiedrībai.

Arodbiedrībai - miera pienākums. Ja ir noslēgts un ievērots koplīgums, darbinieki nevar **streikot**.

Dizaina domāšana koplīguma pārrunās

Koplīgums un nodokļu atlaides

Motivācijai 😊



- Nodokļu atlaides medicīnas pakalpojumiem un ēdināšanai (summai 480 EUR gadā uz darbinieku) arī valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībām;
- Nākotnē arī darbinieku transportam un prasmēm (re-skilling un upskilling).
- LSAB PRO lūdz palielināt summu līdz 890 EUR uz darbinieku gadā, kā arī attiecināt uz valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībām.

Dizaina domāšana koplīguma pārrunās

No 2022.gada 1.augusta likumā noteiktajos gadījumos ar darba koplīgumu, kas noslēgts ar darbinieku arodbiedrību, var:

- noteikt garāku pārbaudes laiku (līdz 6 mēn);
- noteikt summēto darba laiku ar ilgāku pārskata periodu u.c.

nesamazinot darbinieku kopējo aizsardzības līmeni.

Ja ir spēkā koplīgums – darbiniekiem ir aizliegts streikot!

Dizaina domāšana koplīguma pārrunās

Praksē ar koplīgumu regulē šādas jomas:

- Darba laiks un atpūtas laiks
- Apmācību un kvalifikācijas celšanas iespējas darbiniekiem;
- Attālinātā darba regulējums biroja darbiniekiem;
- Profesionālās kvalifikācijas un izglītības standarti
- Atvaļinājumi
- Apdrošināšana
- Darba samaksa un sociālās garantijas
- Sociālās garantijas;
- Jauniešu piesaistes iespējas;
- Bērnu pieskatīšanas iespējas u.c.

Dizaina domāšana koplīguma pārrunās

Praksē ar koplīgumu regulē šādas jomas:

- noteikt minimālo algu;
- Blakus darba regulējums;
- Darbinieka uzteikums (īsāks termiņš, iespēja atsaukt uzteikumu);
- Laiks jauna darba meklēšanai;
- Uzteikumu otrai pusei var nosūtīt arī pa elektronisko pastu, izmantojot drošu elektronisko parakstu, ja tas noteikts darba līgumā vai darba koplīgumā;
- Darba dienas ilgums un pirmssvētkus laiks;
- Atpūta (pārtraukumi un atvaļinājumi);
- attālinātā (elastīgā) darba laika tiesiskais regulējums - Darba likuma 76.panta ceturrtā daļas piemērošanas iespējas u.c.

Dizaina domāšana koplīguma pārrunās

Praksē ar koplīgumu regulē šādas jomas:

Korporatīvo pasākumu organizēšana (izskatot Uzņēmumu ienākuma nodokļa likuma 8.panta trešās daļas 5.punkta piemērošanas iespējas;

Arodbiedrībai, piemēram, LSAB PRO ir tiesības organizēt brīvprātīgo darbu un iniciatīvas (komersanti nevar nodarbināt brīvprātīgos (Brīvprātīgā darba likuma 3.pants);

Nodokļu atlaides medicīnas pakalpojumiem un ēdināšanai (summai 480 EUR gadā uz darbinieku) un nākotnē arī darbinieku transportam un prasmēm (re-skilling un upskilling);

Caurspīdība un korporatīvā sociālā atbildība augstākajā līmenī (laba korporatīvā pārvaldība).

Dizaina domāšana koplīguma pārrunās

Koplīgums ir vērtība!

Darba devēja un arodbiedrības vienošanās par darba noteikumiem!

Šobrīd, kā nekad agrāk, ir aktuāla Eiropēiska darbinieku kolektīvā aizsardzība Covid19, kara Ukrainā dēļ un darba tirgus transformācijā uz digitālu, emocionāli savādāku un strauji mainīgu darba vidi.

Arodbiedrība - darbinieku kolektīvā balss sociālajā dialogā ar darba devēju.

Dizaina domāšana koplīguma pārrunās

LSAB PRO rezolūcija:

- 1) Apstiprināt, ka koplīgumspēja ir tikai arodbiedrībām (Ziemeļvalstu un Vācijas prakse);
- 2) Ievērojot dizaina domāšanas piecus posmus (*empātija, definēšana, ideācija, prototips, vai kolektīvajās pārrunās*, LSAB PRO sistematizēs biedru un darbinieku priekšlikumus un tos darba devējam kolektīvajās pārrunās;
- 3) Uzņēmumos, kuros jau ir koplīgums, esošais koplīgums tiek izmantot par pamatu, koplīguma pārrunas (veicot nepieciešamās redakcionālās izmaiņas);
- 4) Aicināt pilnveidot tiesisko regulējumu, paredzot, ka darbinieki, uz kuriem attiecas koplī, attiecīgās arodbiedrības-koplīguma puses biedri (Islandes modelis);
- 5) Tehnoloģiskā progresa laikā veicināt darbinieku tiesību un interešu aizsardzību, un izvairīties no vajadzīgas darbinieku skaita samazināšanas (jo īpaši pasta un loģistikas un IKT nozarē);
- 6) veicināt koplīgumu noslēgšanu, paredzot uzlabotus noteikumus visiem darbiniekiem, un jo īpaši darbiniekiem, kuriem atalgojums par pilnu darba laiku nepārsniedz 750 EUR (septiņi simti pi eiro) bruto par pilnu darba laiku;
- 7) investēt darbinieku attīstībā un prasmēs, vairojot uzņēmuma un darbinieku ienākumus, kāpir samaksu un mazinot darbaspēka nodokļu slogu, palīdzot pārvarēt krīzi un hiperinflāciju;
- 8) motivēt darba devējus (*ieskaitot valsts un pašvaldību kapitālsabiedrības*) slēgt koplīgumus s viesmīlības nozarēs, izveidojot atbalstošu tiesisko rāmi un piešķirt nodokļu atlaides arī tādām kc garantijām kā darbinieku prasmju pilnveidei, izmitināšanai, ceļa izdevumiem ;
- 9) atbalstīt un paplašināt darbiniekiem koplīgumā noteikto sociālo garantiju neaplikšanu ar iec ienākuma nodokli (palielināt summu no 480 uz vismaz 890 EUR un iekļaut arī transportu, izmi un prasmju pilnveidi u.c.).

SVARĪGI KĀ IZIESIM
NO KRĪZES

KONFERENCE

NAUDA LATVIJĀ

no neatkarības atjaunošanas
līdz mūsdienām

18.08.2022.

Latvijas Nacionālā bibliotēka



**Idejas maina pasauli –
koplīgumi to dizainē labāku!**

Paldies!