



This project is co-funded by
the European Union



PĀRSKATS PAR APTAUJU JAUNIEM ARODBIEDRĪBU BIEDRIEM / JAUNIEM DARBA ŅĒMĒJIEM PAR LĪDZDALĪBU UN DALĪBU LĒMUMU PIENĒMŠANĀ LATVIJĀ, BULGĀRIJĀ, UNGĀRIJĀ, HORVĀTIJĀ UN MELNKALNĒ



**Rīga
2018.gada maijs**

IEVADS

Aptauja jauniem arodbiedrību biedriem / jauniem darba ņēmējiem par līdzdalību un dalību lēmumu pieņemšanā tika īstenota projekta VS/2018/0030 "Jaunu darba ņēmēju līdzdalības un lēmumu pieņemšanas veicināšana arodbiedrībās un uzņēmumos" dalībvalstīs – Latvijā, Ungārijā, Bulgārijā, Horvātijā un Melnkalnē. Aptauja bija anonīma – atbildes tika izmantotas tikai apkopotā veidā. Kopējs respondentu skaits ir 500, t.sk., Latvijā – 67 respondenti, Horvātijā – 178 respondenti, Bulgārijā – 51 respondents, Ungārijā – 105 respondenti un Melnkalnē – 99 respondenti.

Aptaujas anketas mērķis bija izzināt, apkopot un analizēt jaunu cilvēku viedokli un zināšanas par arodbiedrībām un saprast, vai tiek ievērotas viņu kā darbinieku darba tiesības darbavietā. Anketas mērķauditorija bija jaunieši vecumā līdz 35 gadu vecumam. Anketas rezultātu apkopojums identificē problēmjautājumus un dod iespēju arodbiedrību pārstāvjiem strādāt pie stratēģiskiem mērķiem un uzdevumiem, lai aizstāvētu gados jauno darbinieku tiesības un intereses, izglītotu un popularizētu arodbiedrību darbību jauniešu vidū, veicinātu jauniešu iesaisti arodbiedrībās un uzņēmumu darba kvalitātes uzlabošanā.

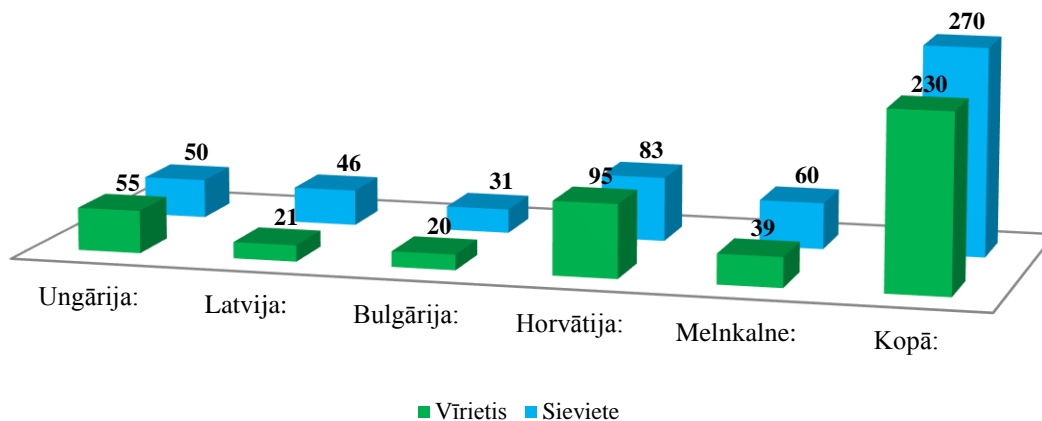
Aptaujas koordinators un rezultātu apkopojuma sagatavotājs:

Inguna Siņica, Latvijas Meža nozares arodbiedrības (LMNA) prezidente

Šī publikācija atspoguļo tikai autora viedokli, un, lai arī kā tiktu izmantota tajā ietvertā informācija, Eiropas Komisija par to neuzņemas nekādu atbildību.

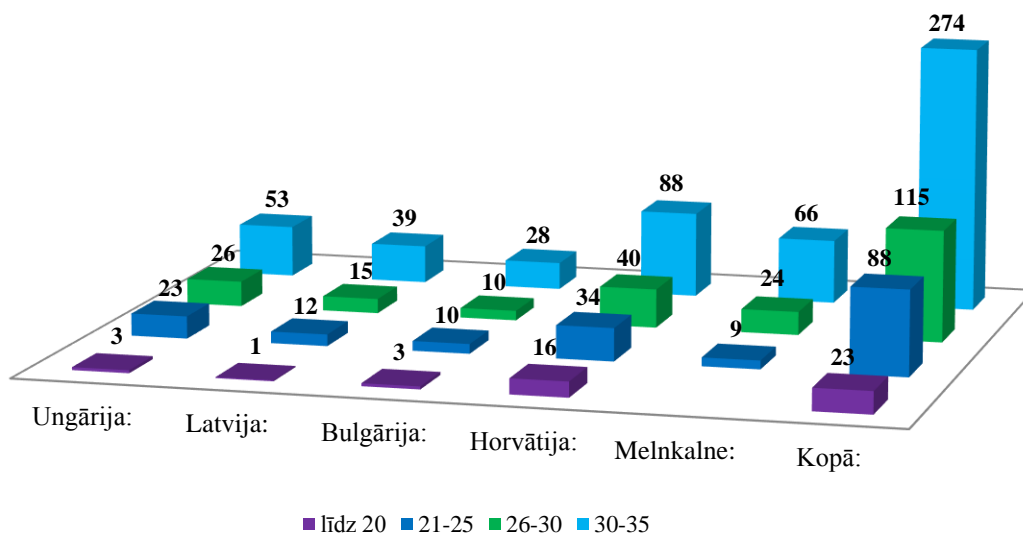
APTAUJAS REZULTĀTU KOPSAVILKUMS

1. Dzimums:



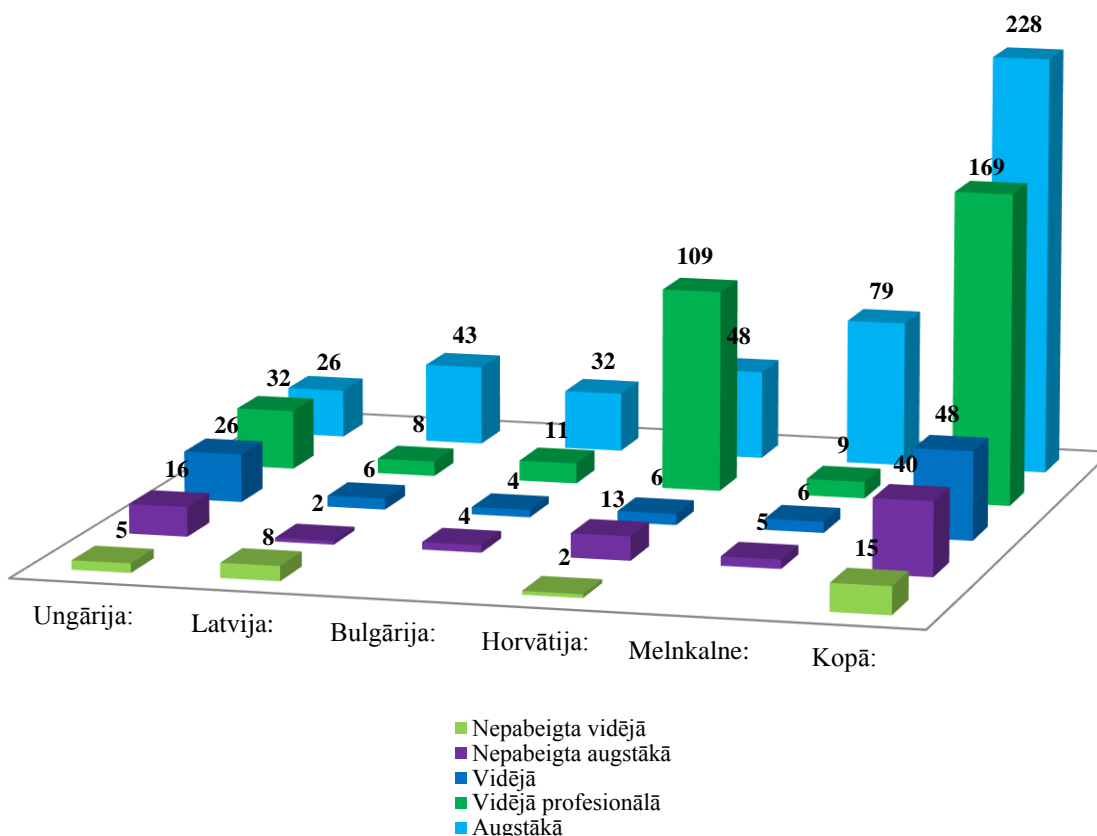
Kopumā aptaujā piedalījās 230 vīrieši un 270 sievietes. Latvijā, Bulgārijā un Melnkalnē sievietes piedalījās aptaujā aktīvāk nekā vīrieši (60% - 70% respondenti - sievietes), savukārt Horvātijā aptaujā aktīvāk piedalījās vīrieši (53,4% respondenti - vīrieši). Ungārijā aptaujā piedalījās gandrīz vienāds skaits sieviešu un vīriešu respondentu.

2. Vecums:



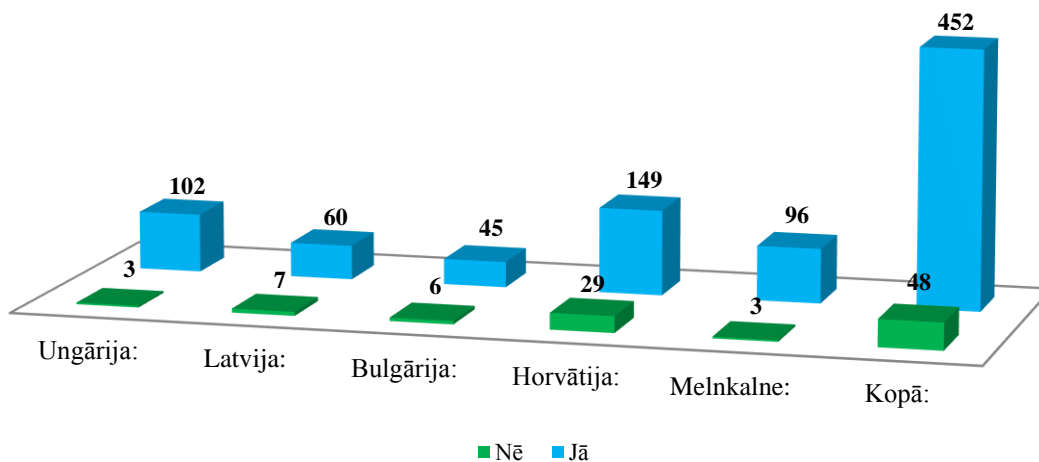
Populārākā vecuma grupa starp aptaujas respondentiem visās valstīs ir cilvēki vecumā no 30 līdz 35 gadiem, otrajā vietā - aptaujas dalībnieki vecumā no 26-30 gadiem. Ungārijā visvairāk aptaujas respondentu ir vecuma grupā no 30 līdz 35 gadiem (50%), vismazāk respondentu ir vecuma grupā no 21 līdz 25 gadiem (20%). Bulgārijā visaktīvākie aptaujas respondenti ir vecumā no 30 līdz 35 gadiem (54,9%), vismazāk respondentu – vecuma grupā no 26 līdz 30 gadiem (19%). Horvātijā visaktīvākie aptaujas respondenti ir vecumā no 30 līdz 35 gadiem (49,4%), vismazāk respondentu ir vecumā no 21 līdz 25 gadiem (19,1%). Latvijā visaktīvākie aptaujas respondenti ir vecumā no 30 līdz 35 gadiem (58,2%), vismazāk aktīvi respondenti - vecumā no 21 līdz 25 gadiem (17,9%). Melnkalnē visvairāk aptaujas respondentu ir vecumā no 30 līdz 35 gadiem (66,7%), vismazāk respondentu ir vecumā no 21 līdz 25 gadiem (17,9%).

3. Kāds ir Jūsu izglītības līmenis?



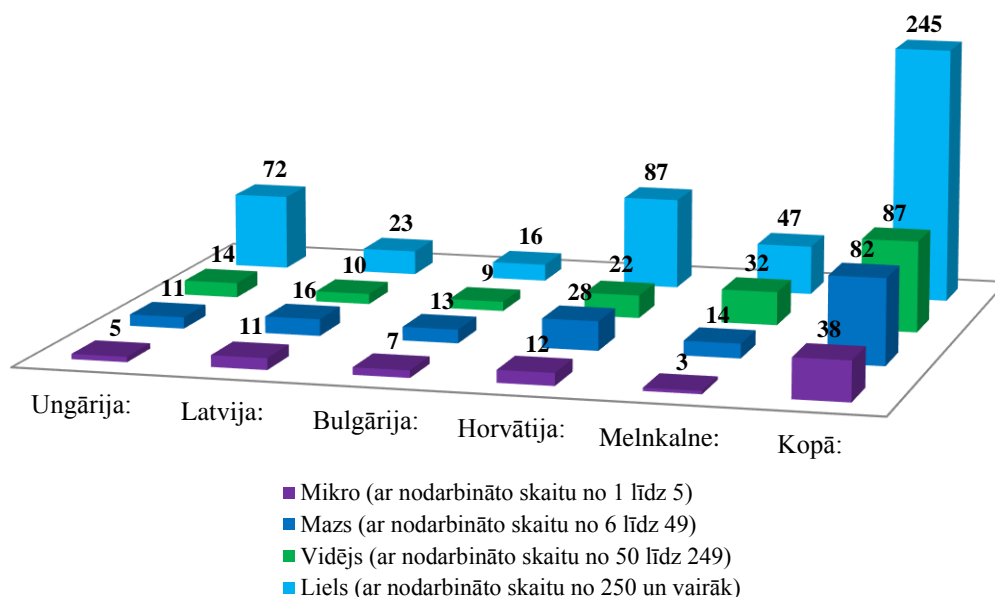
Latvijā, Bulgārijā un Melnkalnē aptaujā visvairāk piedalījās respondenti ar augstāko izglītību, savukārt Ungārijā un Horvātijā visvairāk respondentu bija ar vidējo profesionālo izglītību. Kopumā lielākajam aptaujas respondentu īpatsvaram ir augstākā izglītība, savukārt vismazāk aptaujā piedalījās respondenti ar vidējo vai nepabeigtu vidējo izglītību.

4. Vai šobrīd esat nodarbināts?



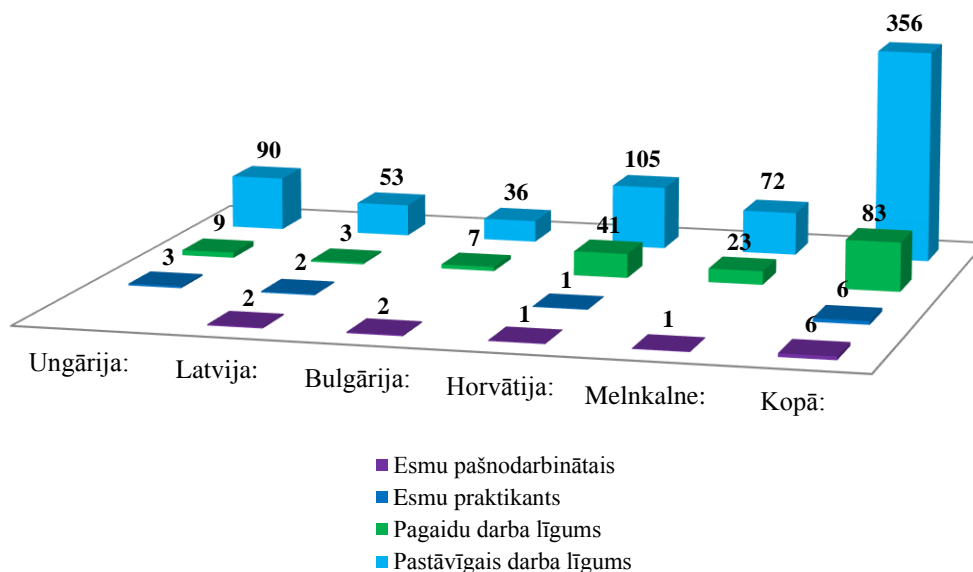
Lielākā daļa no aptaujas respondentiem (90%) atbildēja apstiprinoši – šobrīd viņi ir nodarbināti. Visvairāk nodarbināto respondentu ir Melnkalnē (97%) un Ungārijā (97,1%). Latvijā, Bulgārijā un Horvātijā 83-89% no aptaujas respondentiem šobrīd ir nodarbināti.

4.1. Kāds ir uzņēmuma lielums pēc darbinieku skaita?



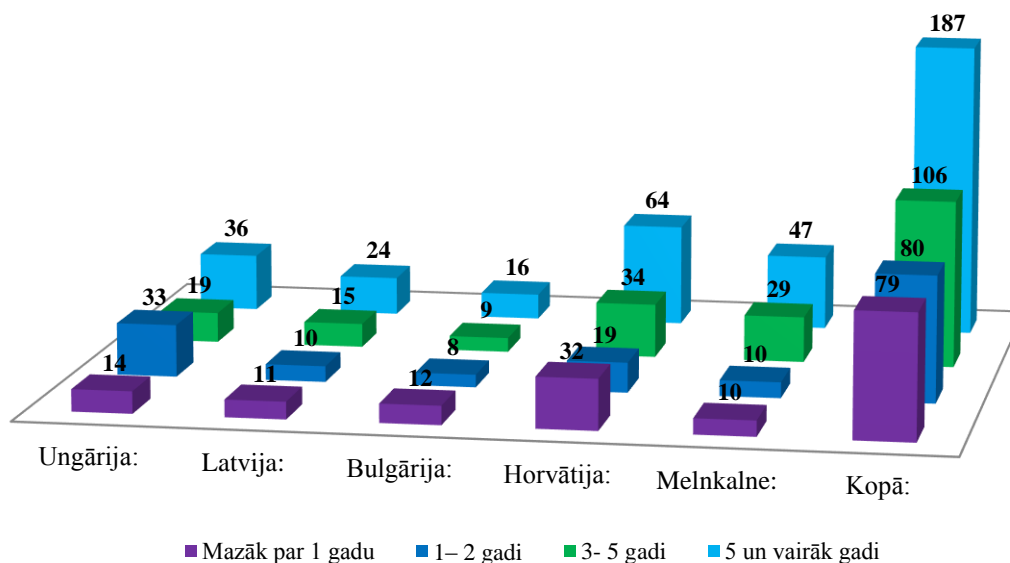
Aptaujā visvairāk piedalījās lielo uzņēmumu (ar nodarbināto skaitu no 250 un vairāk) darbinieki - 50% no kopējā respondentu skaita, savukārt vismazāk aptaujā piedalījās mikro uzņēmumu (ar nodarbināto skaitu no 1 līdz 5) darbinieki – tikai 10% no kopējā respondentu skaita. Ungārijā lielākā daļa no aptaujas respondentiem (70,6%) atbildēja, ka ir nodarbināti lielos uzņēmumos un 13,7% respondentu - vidējos uzņēmumos (ar nodarbināto skaitu no 50 līdz 249). Horvātijā 58,4% no aptaujas respondentiem ir nodarbināti lielos uzņēmumos un 18,8% no aptaujas respondentiem - mazos uzņēmumos (ar nodarbināto skaitu no 6 līdz 49). Latvijā 38% no aptaujas respondentiem atbildēja, ka ir nodarbināti lielos uzņēmumos un 26,7% - mazos uzņēmumos. Bulgārijā 35,6% no aptaujas respondentiem atbildēja, ka ir nodarbināti lielos uzņēmumos un 28,9% - mazos uzņēmumos. Melnkalnē 49% no aptaujas respondentiem ir nodarbināti lielos uzņēmumos, bet 14,6% ir nodarbināti mazos uzņēmumos.

4.2. Kāds ir Jūsu darba līguma veids?



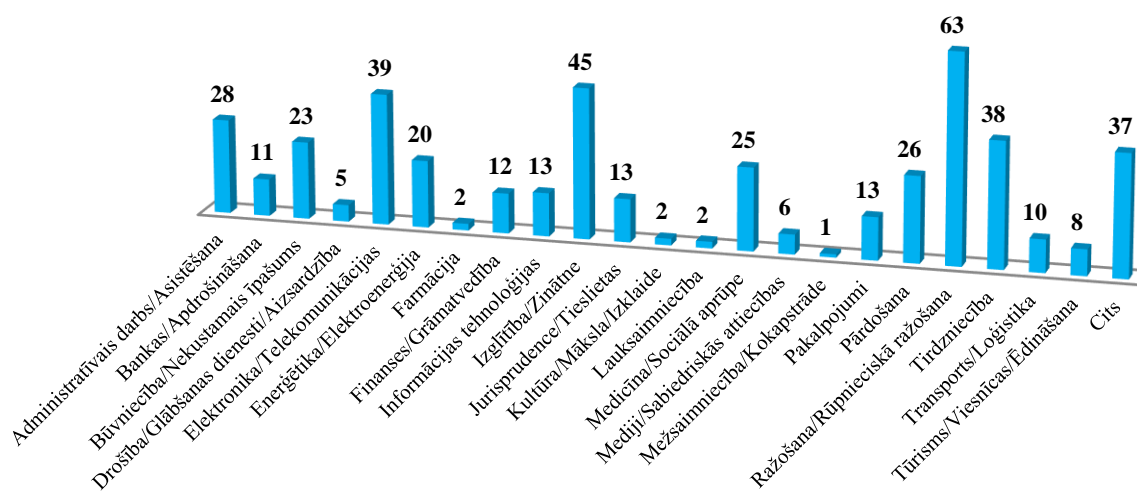
Kopumā 80% no aptaujas respondentiem ir pastāvīgais darba līgums. Latvijā, Ungārijā un Bulgārijā 80 – 88% no aptaujas respondentiem atbildēja, ka viņiem ir pastāvīgais darba līgums. Melnkalnē un Horvātijā 24 – 27% no aptaujas respondentiem atbildēja, ka viņiem ir pagaidu darba līgums.

4.3. Cik ilgi esat nodarbināts pašreizējā darba vietā?



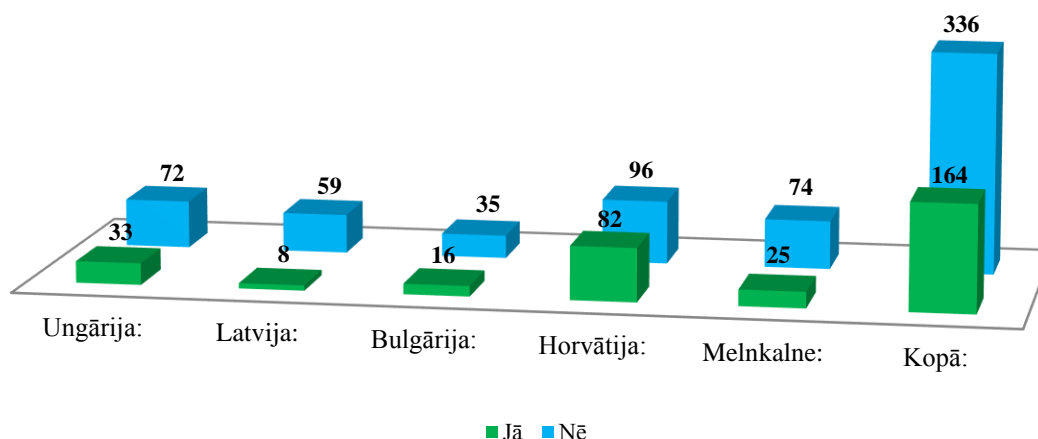
40,5% no kopējā respondentu skaita nodarbinātības ilgums pašreizējā darba vietā ir pieci un vairāk gadi, 23% no kopējā respondentu skaita – 3 līdz 5 gadi. Lielākais aptaujas anketas respondentu skaits Melnkalnē (49%) atbildēja, ka ir nodarbināti pašreizējā darba vietā piecus un vairāk gadus un 30,2% - 3 līdz 5 gadus. Ungārijā 35,3% respondentu ir nodarbināti pašreizējā darba vietā piecus un vairāk gadus, 32,4% - nodarbināti 1 līdz 2 gadus. Horvātijā 43% respondentu ir nodarbināti pašreizējā darba vietā piecus un vairāk gadus, 22,8% respondentu - 3 līdz 5 gadus, 21,5% - mazāk nekā vienu gadu. Bulgārijā 35,6% aptaujas anketas respondentu atbildēja, ka ir nodarbināti pašreizējā darba vietā piecus un vairāk gadus, 26,7% - mazāk par gadu, 20% - 3 līdz 5 gadus. Latvijā 40% respondentu atbildēja, ka ir nodarbināti pašreizējā darba vietā vairāk nekā piecus gadus, 25% - 3 līdz 5 gadus.

4.4. Kurā sektorā esat nodarbināts?



Populārākie nodarbinātības sektori nedaudz atšķiras aptaujas dalībvalstīs, bet katrai valstij iezīmējas trīs populārākie sektori. Latvijā tie ir Būvniecība, Administratīvais darbs/asistēšana un Jurisprudence. Melnkalnē – Izglītība/zinātne, Elektronika/telekomunikācijas, Medicīna/sociālā aprūpe. Ungārijā – Ražošana/rūpnieciskā ražošana, Tirdzniecība un Pārdošana. Horvātijā – Tirdzniecība, Izglītība/zinātne, Transports/logistika. Bulgārijā – Administratīvais darbs/asistēšana, Būvniecība, Enerģētika.

5. Vai plānojat doties darba meklējumos uz ārzemēm?



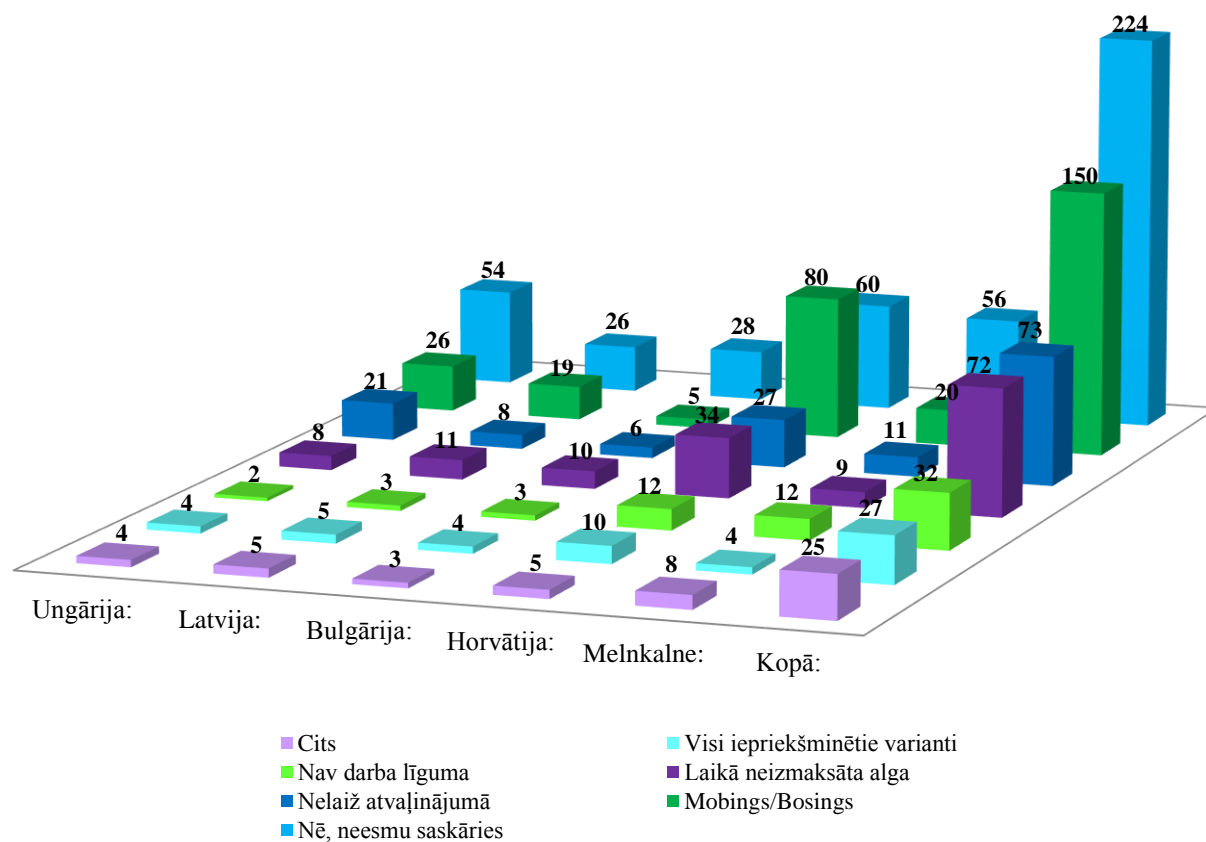
70,8% no visiem aptaujas dalībniekiem nav domājuši par aizbraukšanu no savas valsts, lai dotos darba meklējumos uz ārzemēm. Vairākums aptaujas respondentu no Latvijas un Melnkalnes atbildēja, ka nevēlās pamest savu valsti. Procentuāli visvairāk respondentu, kuri atbildēja apstiprinoši par iespējām doties darba meklējumos uz ārzemēm, ir no Horvātijas (46%), kā arī Ungārijas (31,4%) un Bulgārijas (31,4%).

Attiecībā uz iemesliem, lai dotos darba meklējumos uz ārzemēm, aptaujas respondenti no Horvātijas minēja sliktus darba apstākļus, zemās algas un darba devēju attieksmi. Aptaujas respondenti no Ungārijas kā galvenos iemeslus minēja valsts politiku un neticību, ka vecumdienās būs iespējams saņemt sociālo nodrošinājumu, pat ja visu mūžu strādā dzimtenē. Respondenti no Melnkalnes minēja, ka jauni cilvēki, strādājot un maksājot nodokļus, nevar atļauties iegādāties savu mājokli. Aptaujas respondenti no Latvijas norādīja, ka viņus interesē multikulturāla vide, citas tradīcijas un jauni izaicinājumi un gados jauniem darba ņēmējiem varētu būt interesanti doties strādāt uz ārzemēm.

6. Vai savā darba vietā kādreiz esat saskāries ar kādu no darba tiesību pārkāpumiem?

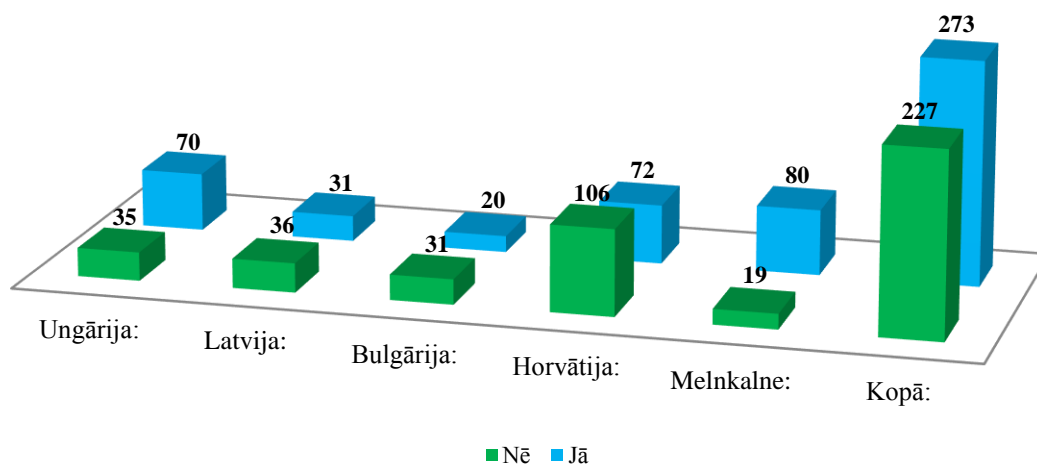
Lielākā daļa no aptaujas respondentiem (47%) norādīja, ka savā darba vietā nekad nav saskārušies ar kādiem darba tiesību pārkāpumiem, savukārt starp tiem, kuri ir minējuši savu pieredzi attiecībā uz darba tiesību pārkāpumiem, vispopulārākā atbilde bija mobings/bosings. Horvātijā (44,9%) Latvijā (28%), Ungārijā (24,8%), Melnkalnē (20,2%) un Bulgārijā (9%) respondenti ir saskārušies ar mobingu/bosingu darba vietā. Otrs biežāk izvēlētais atbildes variants ir laikā neizmaksāta alga - 19,6% respondentu Bulgārijā, 19% respondentu Horvātijā un 16,4% respondentu Latvijā ir saskārušies ar šo darba tiesību pārkāpumu. Respondenti Ungārijā (20%), Horvātijā (15%) un Bulgārijā (11,8%) ir saskārušies ar situāciju, ka viņus nelaiž atvaļinājumā. 12,1% respondentu no Melnkalnes atbildēja, ka ir saskārušies ar situāciju, kad jāstrādā bez darba līguma. Aptaujas respondenti minēja arī šādus darba tiesību pārkāpumus: darbinieki netiek laisti paredzētajos pārtraukumos, darba devējs liek darbiniekam nākt uz darbu brīvdienā, nav iespējams saņemt slimības lapu, darba ņēmējs ir

spiests pildīt pavisam citus darba pienākumus, nekā tos, kuri ir noteikti darba līgumā, netiek apmaksātas virsstundas.

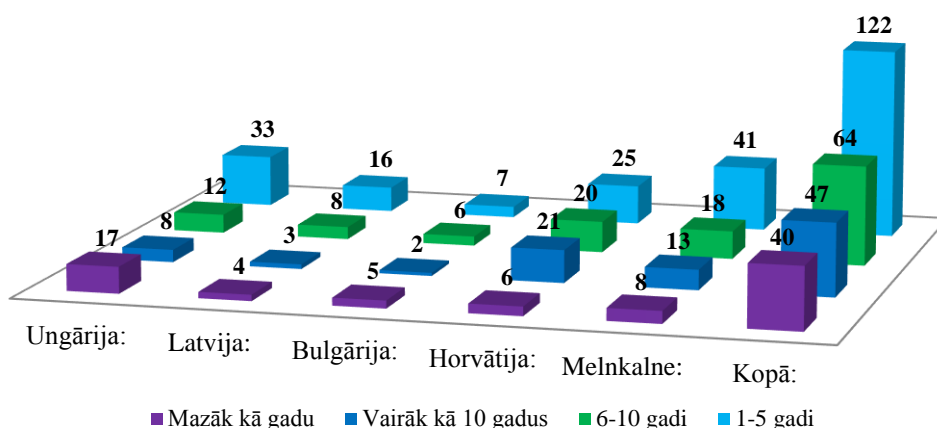


7. Vai esat arodbiedrības biedrs?

55% no visiem aptaujas respondentiem ir arodbiedrības biedri, 45% no respondentiem nav arodbiedrības biedri. Respondentu vidū arodbiedrības biedru skaits Melnkalnē ir 80,8%, Ungārijā - 66,7%, Latvijā - 46,3% Horvātijā - 40,4% un Bulgārijā - 39,2%. Respondentu skaits, kas nav arodbiedrību biedri, Bulgārijā ir 60,8%, Horvātijā - 59,6%, Latvijā - 53,7%, Ungārijā - 33,3% un Melnkalnē - 19,2%.

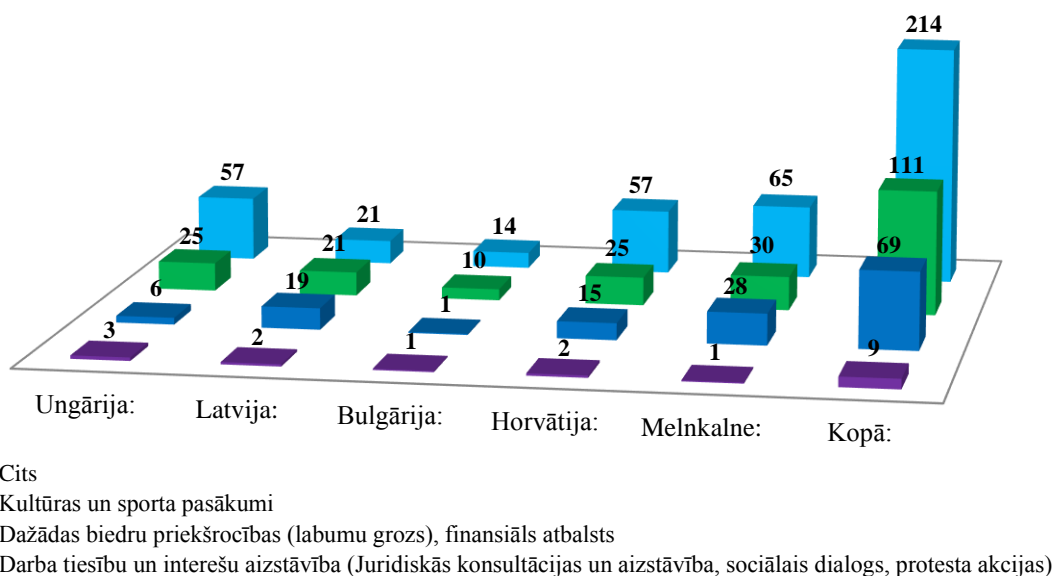


7.1. Cik ilgi esat arodbiedrības biedrs?



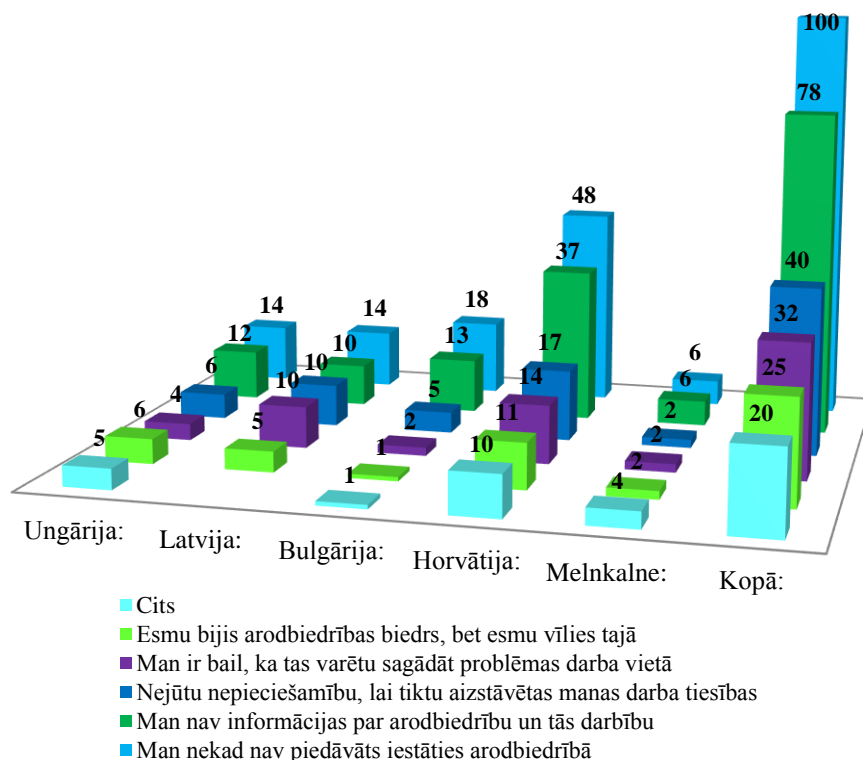
Lielākā daļa aptaujas respondentu ir arodbiedrības biedri no 1 līdz 5 gadiem - 51,6% respondentu no Latvijas, 51,2% respondentu no Melnkalnes, 47% respondentu no Ungārijas, 35% respondentu no Bulgārijas un 34,7% respondentu no Horvātijas. Liela daļa respondentu ir arodbiedrības biedri 6 līdz 10 gadus - 30% respondentu no Bulgārijas, 27,8% respondentu no Horvātijas, 25,8% respondentu no Latvijas, 22,5% respondentu no Melnkalnes un 17,1% respondentu no Ungārijas. 25% respondentu no Bulgārijas un 24,3% respondentu no Ungārijas ir arodbiedrības biedri mazāk par gadu. 29,2% respondentu no Melnkalnes ir arodbiedrības biedri vairāk nekā desmit gadus.

7.2. Kas Jūs ieinteresēja iestāties arodbiedrībā?



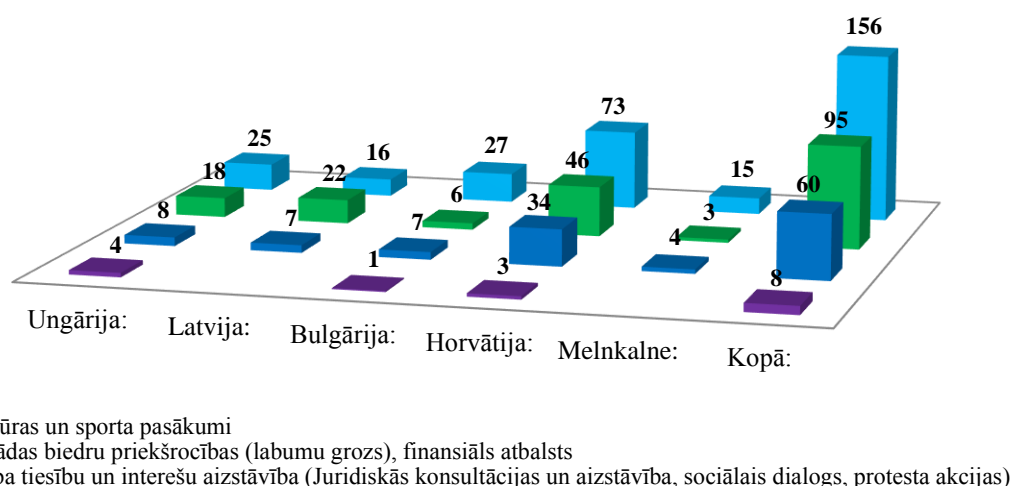
81,4% respondentu no Ungārijas, 70% respondentu no Bulgārijas, 79% respondentu no Horvātijas, 83% respondentu no Melnkalnes un 67% respondentu no Latvijas atbildēja, ka darba tiesību un interešu aizstāvība (juridiskās konsultācijas un aizstāvība, sociālais dialogs, protesta akcijas) bija galvenais iemesls, lai iestātos arodbiedrībā. Dažādas biedru priekšrocības (labumu grozs) un finansiāls atbalsts bija iemesls, lai iestātos arodbiedrībā priekš 35% respondentu no Ungārijas, 50% respondentu no Bulgārijas, 34% respondentu no Horvātijas, 38% respondentu no Melnkalnes un 67% respondentu no Latvijas. Kultūras un sporta pasākumus minēja 61,3% respondentu no Latvijas un 35,8% respondentu no Melnkalnes.

7.3. Kādēļ neesat arodbiedrības biedrs?



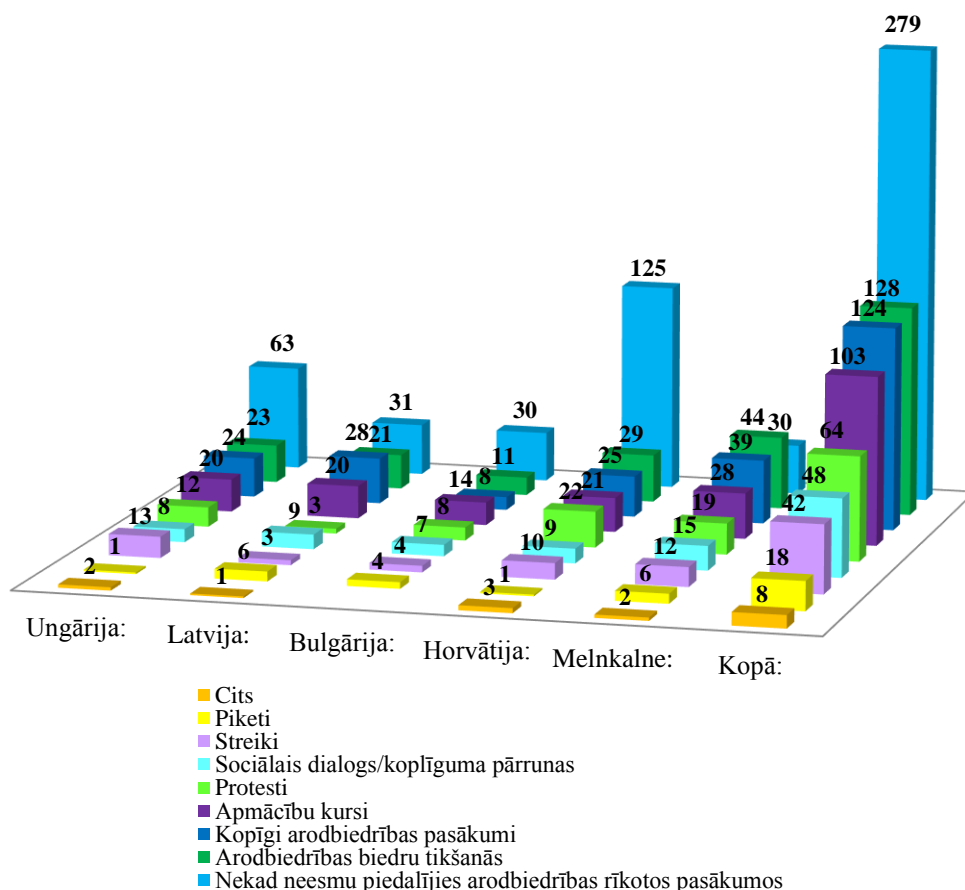
Ungārijā (40%), Bulgārijā (58%), Horvātijā (68%), Melnkalnē (31,6%) un Latvijā (38,9%) respondenti minēja, ka viņi nav arodbiedrības biedri, jo viņiem nekad nebija piedāvāts pievienoties arodbiedrībai. Otrā visbiežāk minētā atbilde ir, ka nav informācijas par arodbiedrību un tās aktivitātēm - 34,4% respondentu no Ungārijas, 41,9% respondentu no Bulgārijas, 34,9% respondentu no Horvātijas, 31,6% respondentu no Melnkalnes un 27,8% respondentu no Latvijas. 27,8% respondentu no Latvijas minēja, ka viņi nejūt nepieciešamību, lai tiktu aizstāvētas viņu darba tiesības, kā arī viņi baidās, ka dalība arodbiedrībā varētu radīt problēmas darba vietā. Respondenti no Ungārijas minēja, ka viņi ir vīlušies arodbiedrībās, viņiem trūkst informācijas par arodbiedrību aktivitātēm, plāniem un mērķiem, kā arī viņi uzskata, ka arodbiedrības ir vājas. Respondenti no Melnkalnes norādīja, ka arodbiedrībām nav ietekmes uz darba ņēmēju darba tiesībām un viņi nevar iebilst par labu darba ņēmējam. Respondenti no Horvātijas minēja, ka viņiem nav ticības arodbiedrībām un ka arodbiedrību izveidošana darba vietās ir aizliegta.

7.4. Kas ir tas, kas jūs ieinteresētu iestāties arodbiedrībā?



71,4% respondentu no Ungārijas, 87,1% respondentu no Bulgārijas, 68,9% respondentu no Horvātijas, 83,3% respondentu no Melnkalnes un 44,4% respondentu no Latvijas būtu ieinteresēti pievienoties arodbiedrībai, lai tikti aizstāvētas viņu darba tiesības un intereses (juridiskās konsultācijas un aizstāvība, sociālais dialogs, protesta akcijas). 51% respondentu no Ungārijas, 43% respondentu no Horvātijas un 61% respondentu no Latvijas atzīmēja, ka viņi būtu ieinteresēti iestāties arodbiedrībās dēļ dažādām biedru priekšrocībām (labumu grozs) un finansiālā atbalsta. 20 - 30% respondentu no Ungārijas, Horvātijas, Latvijas, Melnkalnes un Bulgārijas ir ieinteresēti arī arodbiedrību kultūras un sporta pasākumos.

8. Kādās arodbiedrības aktivitātēs esat iesaistīties?

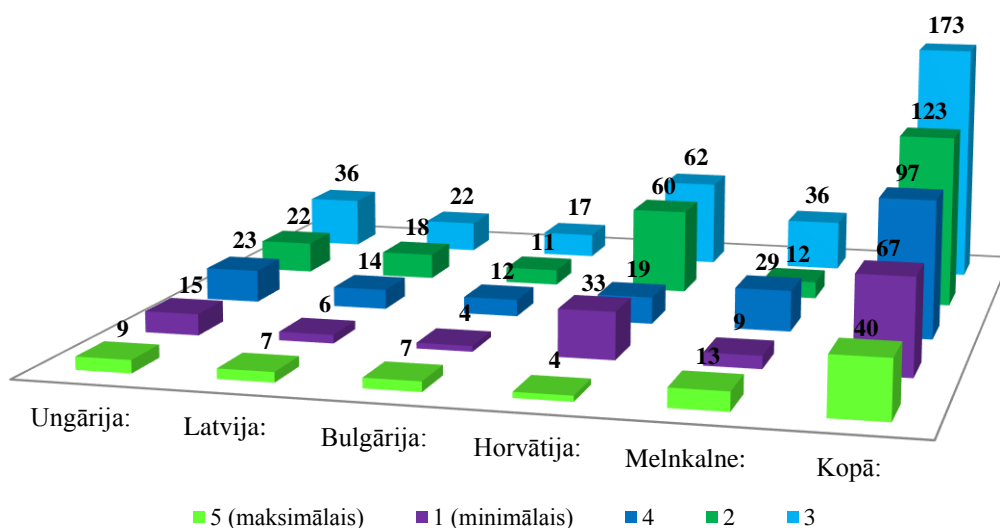


40% respondentu no Melnkalnes norādīja, ka viņi ir piedalījušies arodbiedrību sanāksmēs. 41% respondentu no Latvijas minēja, ka viņi ir piedalījušies kopējās arodbiedrību aktivitātēs. 20% respondentu no Ungārijas minēja, ka viņi ir piedalījušies kopējās arodbiedrību aktivitātēs un arodbiedrību sanāksmēs. 27% respondentu no Bulgārijas piedalījās arodbiedrību organizētajos mācībuursos. Lielākā daļa respondentu nekad nav piedalījušies arodbiedrību rīkotajos pasākumos - 60% respondentu no Ungārijas, 58% respondentu no Bulgārijas, 70% respondentu no Horvātijas, 30,3% respondentu no Melnkalnes un 46,3% respondentu no Latvijas.

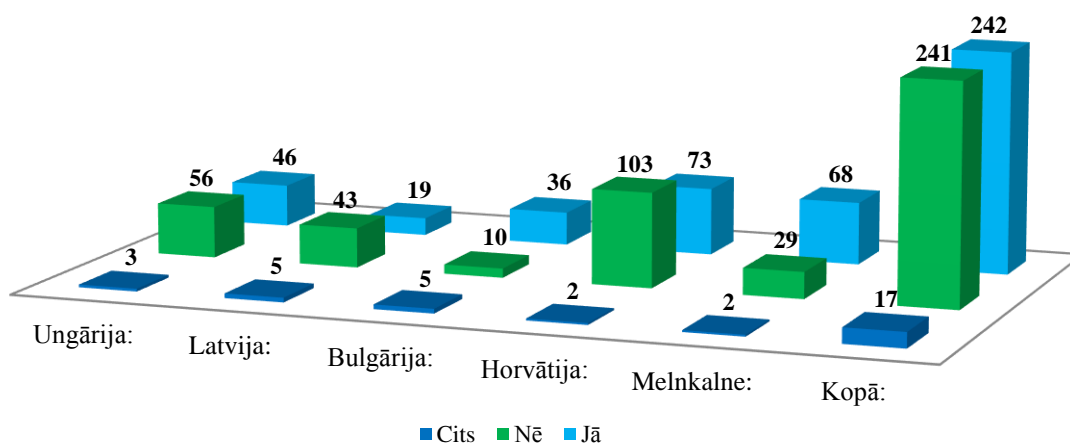
9. Kā Jūs vērtētu arodbiedrības darbību savā valstī no 1 (minimālais) līdz 5 (maksimālais):

Arodbiedrību darbības novērtējums visās iesaistītajās valstīs ir līdzīgs - 34,3% respondentu novērtēja arodbiedrību darbību ar 3 punktiem (vidējais vērtējums). Tikai 9% aptaujāto respondentu novērtēja arodbiedrību darbu ar visaugstāko vērtējumu - 5 punktiem, savukārt 11,5% aptaujāto respondentu novērtēja arodbiedrību darbību ar viszemāko vērtējumu - 1 punktu. Kopumā arodbiedrību darbs tika novērtēts ar vidējo vērtējumu visās valstīs, tāpēc

joprojām ir daudz iespēju uzlabot un veicināt arodbiedrības un to darbu, kā arī veicināt sabiedrības izpratni par arodbiedrību sasniegumiem.

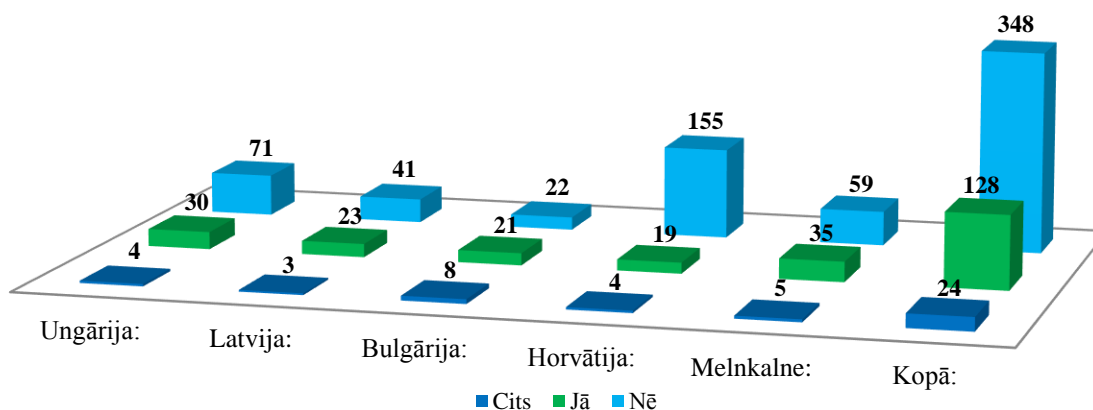


10. Vai Jums ir nepieciešams arodbiedrības atbalsts?



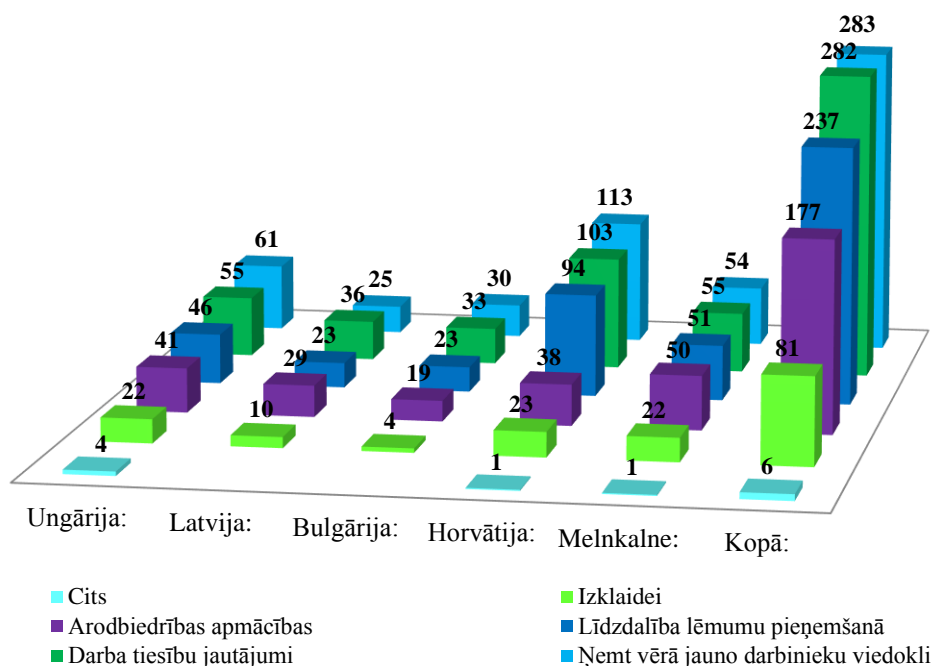
Vairāk nekā 50% respondentu no Latvijas, Ungārijas un Horvātijas atbildēja, ka pašlaik viņiem nav nepieciešams atbalsts no arodbiedrības, tomēr 70% respondentu no Bulgārijas un Melnkalnes norādīja, ka viņiem ir nepieciešams atbalsts no arodbiedrības.

11. Vai uzskatāt, ka arodbiedrības pievērš pietiekamu uzmanību gados jauno darba ņēmēju vajadzībām?



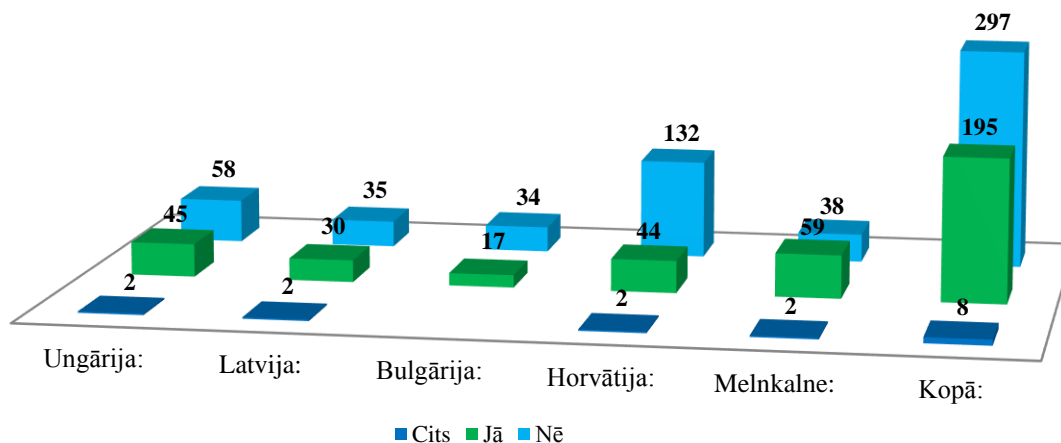
70% aptaujāto respondentu no Ungārijas, Bulgārijas, Horvātijas, Melnkalnes un Latvijas uzskata, ka arodbiedrības pievērš nepietiekamu uzmanību jauno darbinieku vajadzībām. Respondenti no Ungārijas minēja, ka arodbiedrībām vajadzētu vairāk koncentrēties uz jauniešu nodarbinātības jautājumiem. Joprojām ir daudz jaunu cilvēku, kuri nezina savas darba tiesības un nezina, kas ir arodbiedrība, viņi domā, ka tas ir kaut kas no pagātnes. Respondenti no Latvijas, Bulgārijas, Horvātijas un Melnkalnes atzīst, ka arodbiedrības varētu vairāk koncentrēties uz jauno darbinieku vajadzībām.

12. Kurām no gados jauno darba ņēmēju vajadzībām arodbiedrībām vajadzētu pievērst vairāk uzmanību?



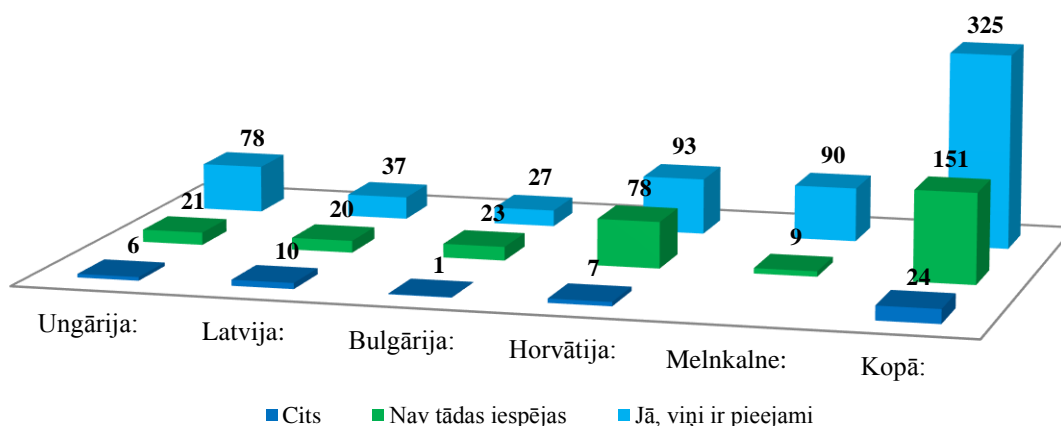
Respondentiem no visām valstīm ir līdzīgs viedoklis par jauno darba ņēmēju vajadzībām, kurām arodbiedrībai būtu jāpievērš lielāka uzmanība - prioritātes nedaudz atšķiras atkarībā no valsts, bet procentuālais sadalījums būtiski neatšķiras. Respondenti no Latvijas (53%), Bulgārijas (54%) un Melnkalnes (55%) uzskata, ka īpaša uzmanība būtu jāpievērš darba tiesību jautājumiem. Respondenti no Ungārijas (58%) un Horvātijas (63%) uzskata, ka ir svarīgi ņemt vērā jauno darbinieku viedokli. Arodbiedrībām būtu jāapsver iespējas nodrošināt papildu atbalstu jaunajiem darba ņēmējiem, iespējams, būtu jāveic kādi grozījumi Darba likumā, lai uzlabotu jauniešu situāciju darba tirgū.

13. Vai Jūs saņemat pietiekami daudz informācijas par arodbiedrību darbību?



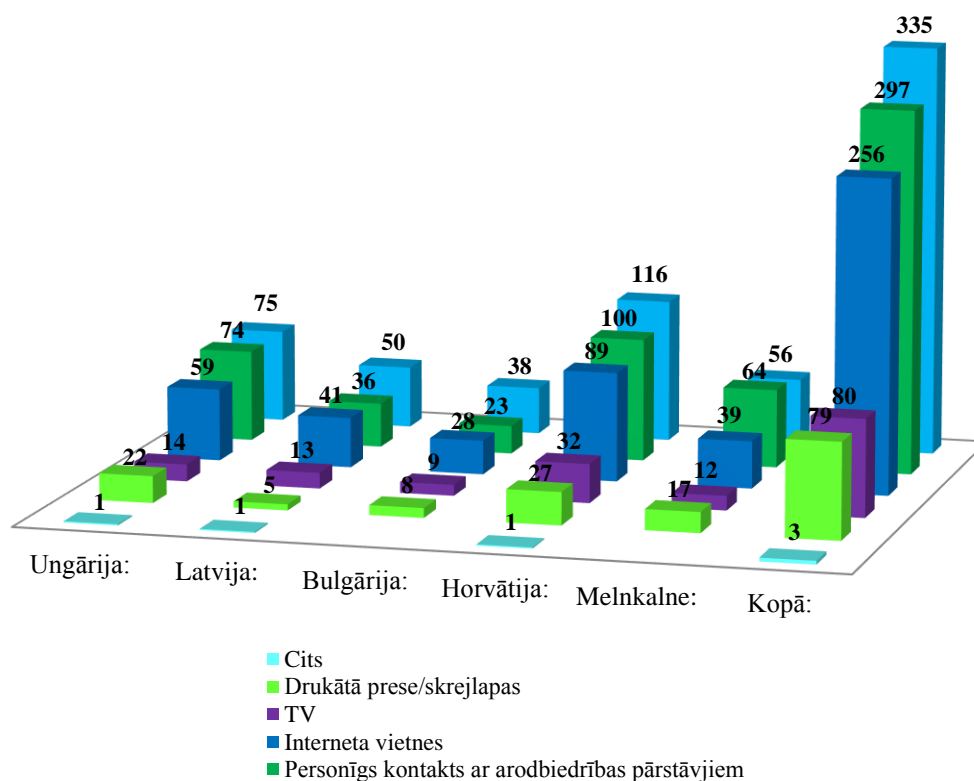
Lielākā daļa respondentu no Latvijas, Ungārijas, Bulgārijas un Horvātijas uzskata, ka no arodbiedrībām saņemtā informācija nav pietiekama. 60% respondentu no Melnkalnes uzskata, ka viņi saņem pietiekamu informāciju par arodbiedrības aktivitātēm.

14. Vai jums ir iespēja sazināties ar arodbiedrības pārstāvjiem savā darba vietā?



Aptuveni 80% respondentu no Ungārijas un Melnkalnes atbildēja, ka viņiem ir iespēja sazināties ar arodbiedrības pārstāvjiem darba vietā. Aptuveni 50% respondentu no Latvijas, Bulgārijas un Horvātijas atbildēja, ka viņiem ir iespēja sazināties ar arodbiedrības pārstāvjiem darba vietā, tomēr šajās valstīs ir ievērojams respondentu skaits, kuri nevar sazināties ar arodbiedrības pārstāvi darba vietā - apmēram 45%.

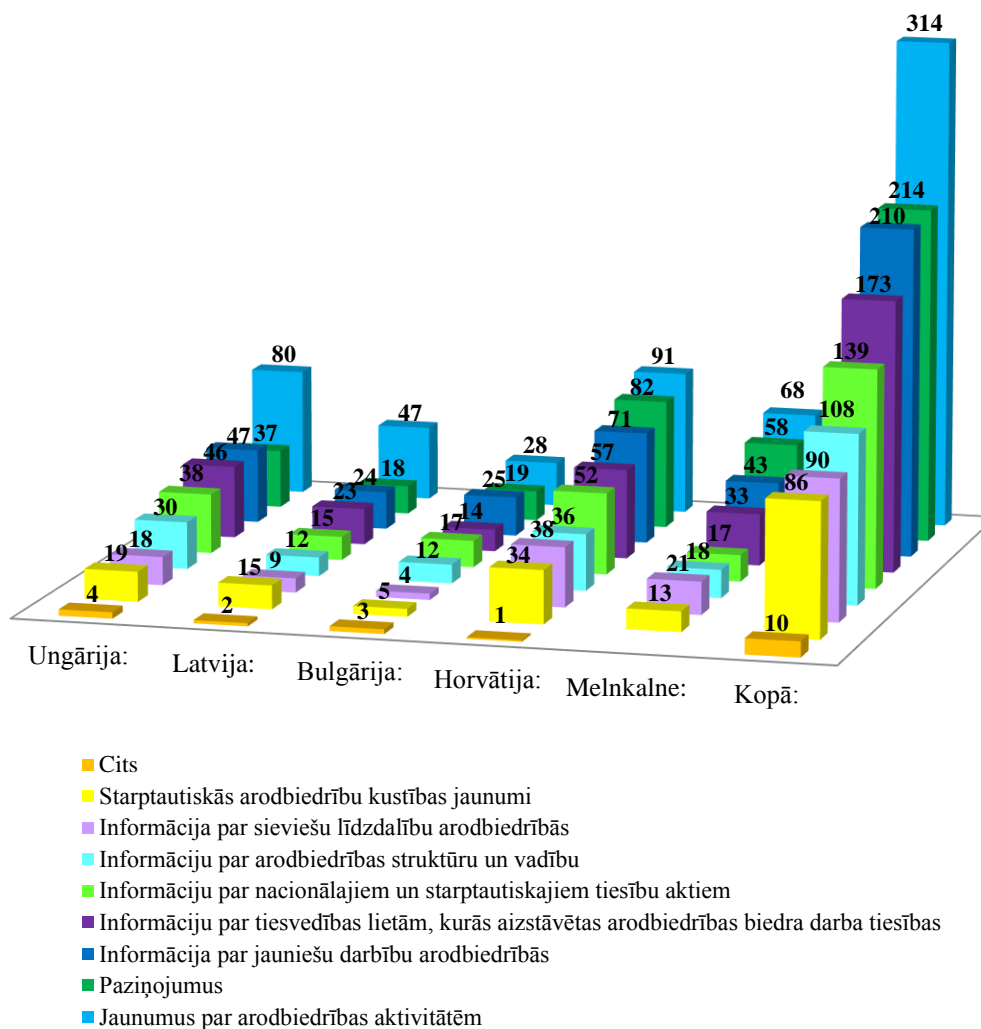
15. Kādas, Jūsaprāt, ir labākās komunikācijas metodes, lai sasniegtu gados jaunos darba ņēmējus?



70% aptaujāto respondentu no Ungārijas, Horvātijas, Bulgārijas un Latvijas uzskata, ka sociālo tīklo izmantošana ir labākais veids kā nodrošināt komunikāciju ar jauniešiem vecumā

līdz 35 gadiem. 65% respondentu no Melnkalnes uzskata, ka personīgs kontakts ar arodbiedrības pārstāvjiem ir labākais veids kā uzrunāt jaunos darbiniekus.

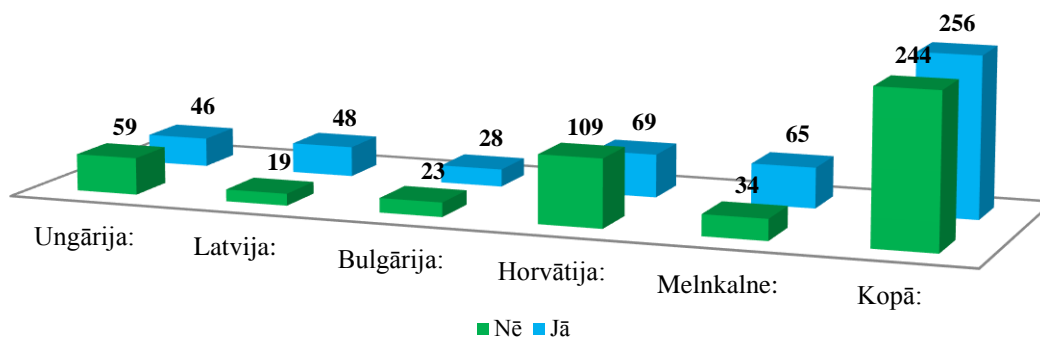
16. Kādu informāciju Jūs vēlētos saņemt no arodbiedrības?



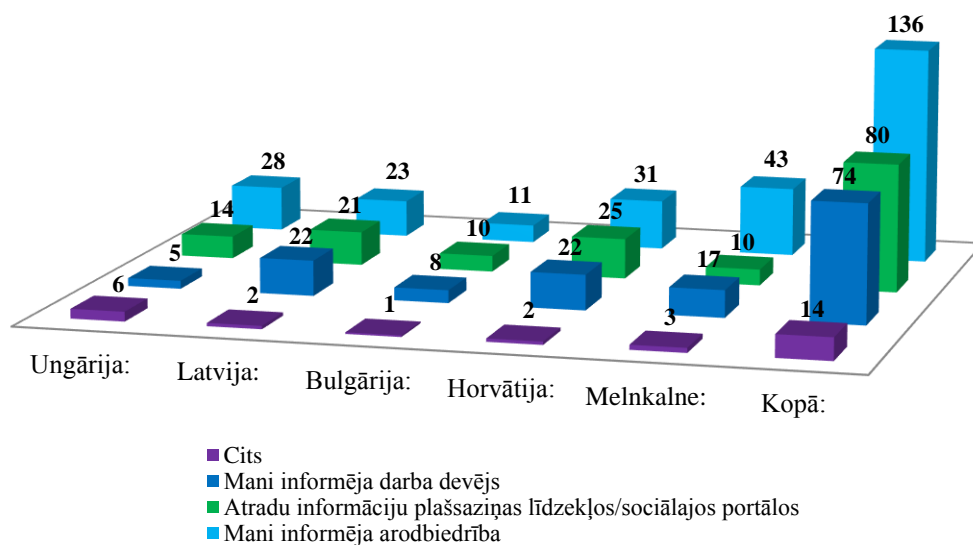
Respondenti no Latvijas un Ungārijas vēlētos saņemt no arodbiedrības jaunumus par arodbiedrības aktivitātēm (70%), informāciju par tiesvedības lietām, kurās aizstāvētas arodbiedrības biedra darba tiesības (40%) un informāciju par jauniešu darbību arodbiedrībās (40%). Respondenti no Bulgārijas, Horvātijas un Melnkalnes vēlētos saņemt no arodbiedrības jaunumus par arodbiedrības aktivitātēm (60%), paziņojumiem (45%), informāciju par nacionālajiem un starptautiskajiem tiesību aktiem (33%) un informāciju par jauniešu darbību arodbiedrībās (50%).

17. Vai esat informēts par darbinieka tiesībām iesaistīties darba vietā notiekošajos procesos (tikt uzklaustā un saņemt informāciju darba vietā)?

55% no visiem aptaujas respondentiem atbildēja, ka viņi ir informēti par darbinieku tiesībām iesaistīties darba vietā notiekošajos procesos (tikt uzklaustā un saņemt informāciju darba vietā). Respondenti no Bulgārijas, Latvijas un Melnkalnes ir vislabāk informēti par šādām tiesībām. 45% no visiem aptaujas respondentiem nav informēti par darbinieku tiesībām iesaistīties darba vietā notiekošajos procesos, zemākais informētības līmenis ir respondentiem no Ungārijas un Horvātijas.

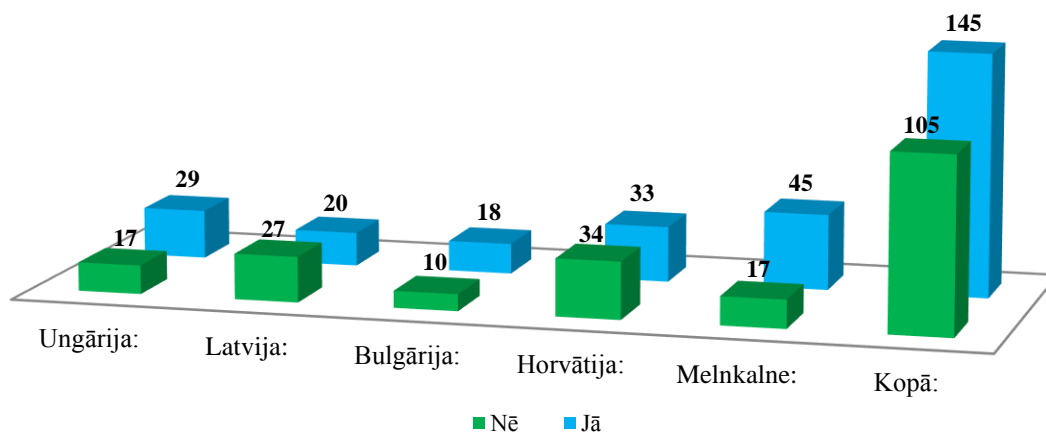


17.1. Kā uzzinājāt par šādām tiesībām?



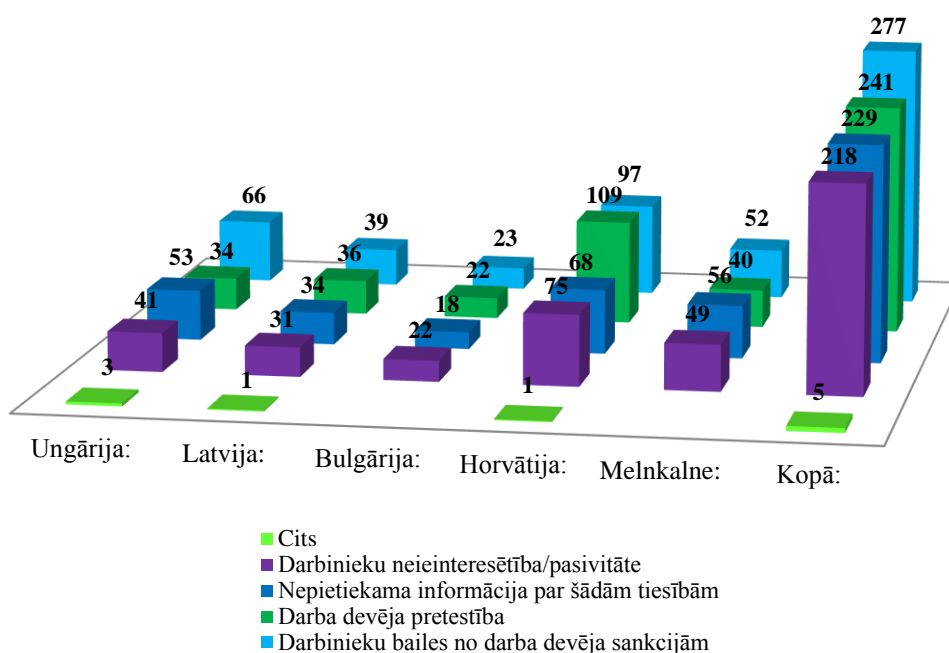
40-70% respondentu no Ungārijas, Bulgārijas, Melnkalnes, Horvātijas un Latvijas atbildēja, ka viņi ir saņēmuši informāciju par darbinieku tiesībām iesaistīties darba vietā notiekošajos procesos no arodbiedrības. 30% respondentu no Ungārijas, Bulgārijas un Horvātijas ir atraduši šo informāciju plašsaziņas līdzekļos/sociālajos tīklos. 46% respondentu no Latvijas un Melnkalnes ir saņēmuši informāciju par darbinieku tiesībām iesaistīties darba vietā notiekošajos procesos no darba devēja.

17.2. Vai Jums ir bijusi iespēja šādas tiesības izmantot?



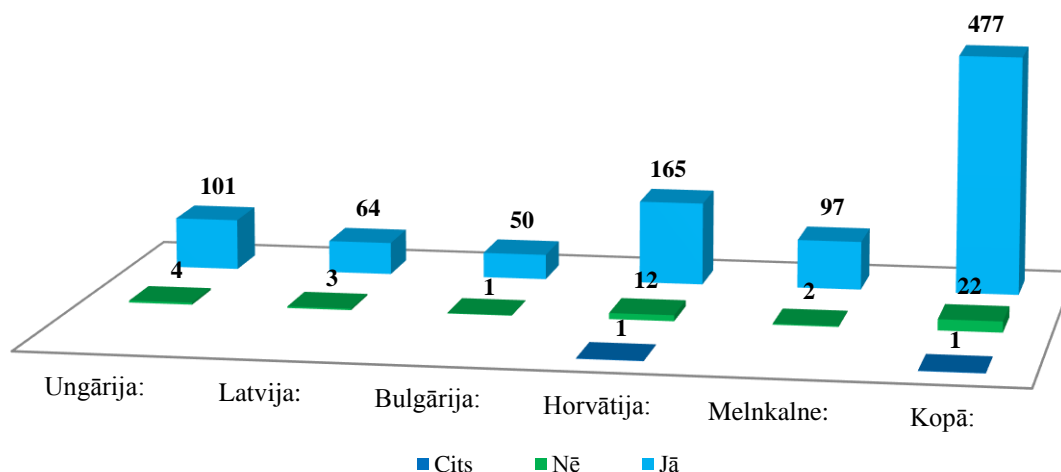
72% respondentu no Melnkalnes, 49% respondentu no Horvātijas, 64% respondentu no Bulgārijas un 63% respondentu no Ungārijas atbildēja, ka viņi varēja izmantot darbinieku tiesības iesaistīties darba vietā notiekošajos procesos, savukārt 57,4% respondentu no Latvijas norādīja, ka viņi nevarēja izmantot darbinieku tiesības iesaistīties darba vietā notiekošajos procesos.

18. Kādi varētu būt šķēršļi, lai darbinieki varētu izmantot savas tiesības iesaistīties darba vietā notiekošajos procesos (tikt uzklausi un saņemt informāciju darbavietā)?



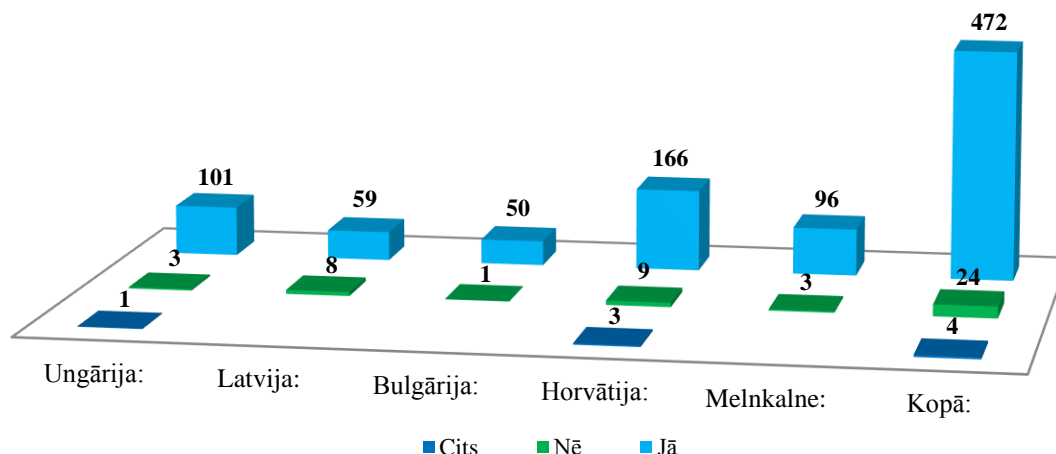
50% respondentu no Ungārijas, Bulgārijas, Horvātijas, Melnkalnes un Latvijas atbildēja, ka bailes no darba devēju sankcijām ir galvenais šķērslis, lai darbinieki varētu īstenot tiesības iesaistīties darba vietā notiekošajos procesos. 40 - 50% respondentu no Ungārijas, Bulgārijas, Horvātijas, Melnkalnes un Latvijas kā nozīmīgu šķērslī ir minējuši arī darbinieku neieinteresētību/pasivitāti. 58% respondentu no Melnkalnes uzskata, ka šķērslis ir nepietiekama informācija par darbinieku tiesībām iesaistīties darba vietā notiekošajos procesos.

19. Vai darbinieka tiesības iesaistīties darba vietā notiekošajos procesos (tikt uzklausi un saņemt informāciju darbavietā) jums šķiet svarīgas?



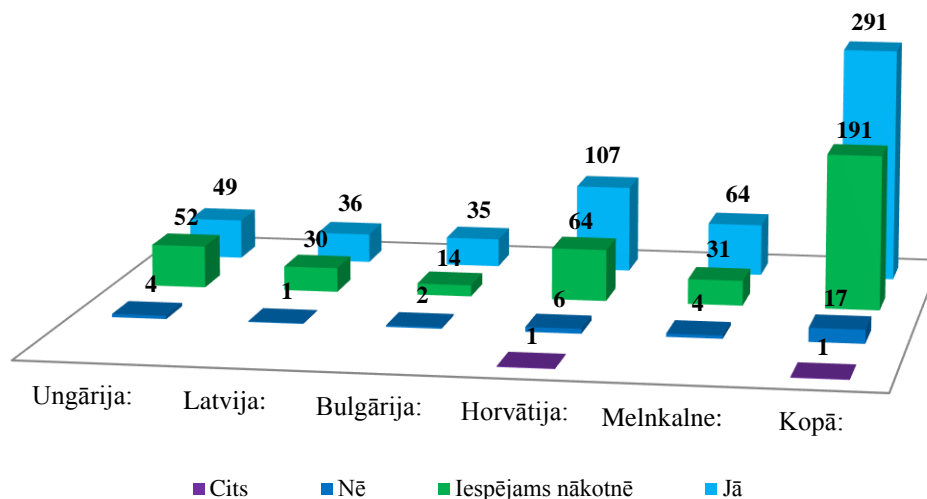
92 - 98% respondentu no Ungārijas, Bulgārijas, Horvātijas, Melnkalnes un Latvijas uzskata, ka darbinieku tiesības iesaistīties darba vietā notiekošajos procesos (tikt uzklausi tam un saņemt informāciju darba vietā) ir svarīgas.

20. Vai arodbiedrībai vajadzētu pievērst pastiprinātu uzmanību darbinieku informēšanai par darbinieku tiesībām iesaistīties darba vietās notiekošajos procesos (tikt uzklausi tam un saņemt informāciju darbavietā)?



98% respondentu no Ungārijas, Bulgārijas, Horvātijas, Melnkalnes un Latvijas uzskata, ka arodbiedrībām jāpievērš lielāka uzmanība darbinieku informēšanai par tiesībām iesaistīties darba vietā notiekošajos procesos. Respondenti no Horvātijas minēja, ka šāda informēšana arodbiedrībām būtu jāorganizē tikai uzņēmumos, kuros ir izveidotas arodbiedrības. Respondenti no Ungārijas minēja, ka arodbiedrībām jānodrošina to darbinieku aizsardzība, kuru viedoklis atšķiras no darba devēja viedokļa.

21. Vai Jūs būtu gatavs/ieinteresēts izmantot savas tiesības iesaistīties darba vietā notiekošajos procesos (tikt uzklausi tam un saņemt informāciju darbavietā)?



68% respondentu no Bulgārijas, 64% respondentu no Melnkalnes, 60% respondentu no Horvātijas, 46% respondentu no Ungārijas un 52,2% respondentu Latvijas būtu gatavi/ieinteresēti izmantot tiesības iesaistīties darba vietā notiekošajos procesos. Savukārt, 49,4% respondentu no Ungārijas, iespējams, būtu ieinteresēti nākotnē izmantot tiesības iesaistīties darba vietā notiekošajos procesos. 27 - 40% respondentu no Bulgārijas, Horvātijas, Melnkalnes un Latvijas arī, iespējams, varētu nākotnē izmantot tiesības iesaistīties darba vietā notiekošajos procesos.

22. Komentāri

Aptaujas respondenti no Ungārijas, Bulgārijas, Melnkalnes, Horvātijas un Latvijas ir dalījušies viedokļos par to, ko arodbiedrības varētu darīt, lai uzlabotu savu darbību. Zemāk ir uzskaitīti populārākie viedokļi:

- Arodbiedrībām jābūt redzamākām sociālajos plašsaziņas līdzekļos, tām jāpievērš lielāka uzmanība jauniešu izglītošanai, lai stiprinātu savas struktūras.
- Ir nepieciešams būt tiešā kontaktā ar darbiniekiem uz vietas, nevis birojos.
- Arodbiedrībām ir jānodrošina labāka piekļuve informācijai par arodbiedrību aktivitātēm un jāiesaista pēc iespējas vairāk jauniešu arodbiedrības darbībā, kā arī labāk jāinformē darbinieki (piem., jāsaņem informācija par dažādiem jautājumiem saistībā ar darbinieku tiesībām).
- Arodbiedrībām būtu jābūt redzamākām sabiedrībā un sociālajos tīklos, tām būtu jāizceļ jaunatnes nozīme un jāiesaista jaunieši Eiropas Savienībā. Jaunieši būtu jāizglīto par arodbiedrībām, lai viņi varētu aktīvi piedalīties arodbiedrību aktivitātēs un izglītot citus jauniešus par viņu tiesībām kļūt par arodbiedrības biedriem.
- Arodbiedrībām vairāk jāparādās sociālajos tīklos, pat televīzijā.
- Arodbiedrībām vairāk jācīnās par jauniešu algām, drošību (pastāvīgie līgumi), komfortu darba vietā un izglītību (attīstību).
- Arodbiedrību aktivitātēm jābūt redzamākām arodbiedrību biedriem.
- Arodbiedrībām vajadzētu aicināt biedrus uz sanāksmēm un sniegt informāciju par sasniegumiem.
- Vajadzētu būt labākai saiknei ar arodbiedrības vadību, kā arī starp biedriem.
- Būtu ļoti lietderīgi izveidot vietni - tā varētu būt virtuāla - kur arodbiedrības biedri varētu sazināties savā starpā. Viņi varētu dalīties ar komentāriem, uzdot jautājumus.
- Arodbiedrības var uzlabot savu darbību saistībā ar cilvēku informēšanu par konkrētiem gadījumiem - kā viņi aizstāv darba ņēmēju intereses, ko vēlas panākt ar dalību dažādās aktivitātēs, utt.

SECINĀJUMI

Aptaujas rezultāti iezīmē skaidru ainu katrā no dalībvalstīm, ka arī visās valstīs kopumā. Joprojām sabiedrībā trūkst informācijas par arodbiedrībām un to darbību. Cilvēki sagaida, ka arodbiedrības tos uzrunās un piedāvās pievienoties. Jauniešu pārstāvniecība arodbiedrībās kļūst aizvien mazāka, tādēļ arodbiedrībām jātiecas uz biedru skaita palielināšanu, lai uzlabotu autoritāti un varētu vieglāk pildīt savu misiju. Jauniešu dalība arodbiedrību aktivitātēs ir būtiska arodbiedrību pārstāvniecības uzlabošanai. Rūpīgi jādomā par pievilcīgu piedāvājumu radīšanu jauniešiem, lai tiem rastos interese iesaistīties arodbiedrībās, lai arodbiedrību jauniešu padomes tos varētu izmantot kā vienu no instrumentiem jauniešu mudināšanai pievienoties arodbiedrību kustībai. Arodbiedrībām ir jākļūst aktīvām un redzamām nākamo biedru acīs.

Projekta VS/2018/0030 „Jaunu darba ņēmēju līdzdalības un lēmumu pieņemšanas veicināšana arodbiedrībās un uzņēmumos” mērķis ir informēt un izglītēt jauniešus par viņu tiesībām iesaistīties darba vietā notiekošajos procesos (tikt uzklautam un saņemt informāciju darba vietā). Jaunieši joprojām ir tā sabiedrības grupa, kura nezina savas darba tiesības, daudzi jaunieši, pirmo reizi uzsākot darba gaitas nezina, kas ir darba drošība un aizsardzība. Arodbiedrību līderiem ir jārunā ar praktikantiem, studentiem un jauniem darba ņēmējiem par arodbiedrību lomu sabiedrībā, darba drošību, darba slodzi un citiem ar darba tiesībām saistītiem jautājumiem. Arodbiedrībām ir jādomā, kādā veidā tās varētu ietekmēt izglītības politiku valstī un likumdošanu, kas nosaka izglītības un prakses kvalitātes normatīvos regulējumus. Likumdošanai ir svarīga loma, tai ir jāatbalsta droša un efektīva pāreja no skolas uz darbu, uzlabojot mācību apstākļus praktikantiem. Izmantojot šīs aptaujas rezultātus, būs iespējams vieglāk nospraust stratēģiskos mērķus, lai organizētu informatīvos seminārus jauniešiem, izplatītu informāciju projekta sociālo tīklu kontos un izstrādātu rokasgrāmatu jaunajiem darbiniekiem.



PROJEKTS VS/2018/0030 „JAUNU DARBA ŅĒMĒJU LĪDZDALĪBAS UN LĒMUMU PIEŅĒMŠANAS VEICINĀŠANA ARODBIEDRĪBĀS UN UZŅĒMUMOS”

Projekts VS/2018/0030 „Jaunu darba ņēmēju līdzdalības un lēmumu pieņemšanas veicināšana arodbiedrībās un uzņēmumos” tika apstiprināts Eiropas Komisijas Ģenerāldirektorāta „Nodarbinātība, sociālie jautājumi un iekļaušana” programmas VP/2017/008 „Informācija, konsultācijas un uzņēmumu pārstāvju līdzdalība” ietvaros 2017.gada beigās.

Projekta mērķis ir veicināt darbinieku iesaistīšanos uzņēmumos ar informācijas, konsultāciju un līdzdalības mehānismiem, ar kuru palīdzību darbinieku pārstāvji var ietekmēt uzņēmumā pieņemtos lēmumus. Projekts plaši aptver galvenos izaicinājumus saistībā ar jauno darbinieku iesaistīšanos un līdzdalību lēmumu pieņemšanā uzņēmumos un arodbiedrībās, ar kuriem saskaras 5 partnervalstis - Latvija, Horvātija, Melnkalne, Bulgārija un Ungārija.

Projektu īsteno šādas organizācijas:

Galvenais partneris: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS), Latvija

Partneri: Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrība (LBNA), Latvija
Latvijas meža nozares arodbiedrība (LMNA), Latvija
Horvātijas metalurģijas arodbiedrība - Rūpniecības arodbiedrība (SMH-IS), Horvātija
Būvniecības, meža nozares un būvmateriālu nozares darbinieku apvienību federācija (ÉFÉDOSZSZ), Ungārija
Federācija "Būvniecība, rūpniecība un ugunsdrošība" - Podkrepa (FCIW - Podkrepa), Bulgārija

Asociētie partneri: Melnkalnes brīvo arodbiedrību savienība (USSCG), Melnkalne
Latvijas Būvnieku asociācija (LBA), Latvija
Bulgārijas Būvniecības kamera (BCC), Bulgārija
Eiropas informācijas tīkls (EIN), Bulgārija
Ungārijas būvuzņēmēju federācija (EVOSZ), Ungārija

Projekta galvenais mērķis ir nodrošināt jauno darbinieku aktīvu līdzdalību un lēmumu pieņemšanu uzņēmumos un arodbiedrībās, organizēt informētības palielināšanas kampaņu jaunajiem darbiniekiem saistībā ar darbinieku līdzdalību un lēmumu pieņemšanu, veicināt jauno arodbiedrību līderu identificēšanu un apmācības, kā arī veicināt jauno darbinieku starptautiskā sadarbības tīkla izveidi.

Projekta ietvaros ir paredzēts īstenot šādas aktivitātes:

1. Projekta aktivitāšu koordinēšana un īstenošana, kā arī projekta mērķu un rezultātu sasniegšana
2. Projekta vadības komitejas sanāksmes organizēšana (2018.gada februāris)
3. Aptaujas īstenošana jaunajiem arodbiedrību biedriem/jaunajiem darba ņēmējiem par līdzdalību un lēmumu pieņemšanu (2018.gada februāris – maijs)

4. Informatīvo materiālu izstrāde un informētības palielināšanas kampaņas īstenošana (2018.gada aprīlis - oktobris)
5. Starptautiskās apaļā galda sanāksmes/pieredzes apmaiņas vizītes partnervalstu pārstāvjiem (2018.gada aprīlis - novembris)
6. "Jaunā aktīvā darba ņēmēja rokasgrāmatas" izstrāde (2018.gada aprīlis - oktobris)
7. Informatīvo semināru īstenošana partnervalstīs jauniešiem darba ņēmējiem/studentiem par līdzdalības jautājumiem (2018.gada aprīlis – 2019.gada janvāris)
8. Jauno arodbiedrību līderu starptautisko apmācību programmas izstrāde (2018.gada oktobris – 2019.gada februāris)
9. Jauno arodbiedrību līderu starptautisko apmācību organizēšana un īstenošana (2019.gada marts – maijs)
10. Projekta noslēguma starptautiskās konferences organizēšana (2019.gada aprīlis - jūnijs)

Projekta ilgums: 2018.gada janvāris – 2019.gada jūnijs

Seko jiet mums arī Twitter un Facebook: #Promotion of Youth Workers Involvement and Decision Making in Trade Unions and Undertakings

Papildu informāciju var sniegt projekta vadītāja Irina Semjonova, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) pa e-pastu: irina.semjonova@lbas.lv.