
Sociālais dialogs un jauniešu nodarbinātība Eiropas Semestra kontekstā

Pēteris Krīgers

Dr. paed., Dr.h.c at Latvian Christian Academy

Par vienu no svarīgākajiem jautājumiem Eiropas Savienībā un it īpaši Latvijā izvirzās darbaspēka pieejamība. Brīvā darbaspēka kustība, nevienlīdzība darba samaksā, atšķirīgās sociālās garantijas ir novedušas pie tā, ka atsevišķu mazāk attīstīto valstu darba devēji asi izjūt darbaspēka trūkumu. Turklāt tas novērojams praktiski visās tautsaimniecības nozarēs. Eiropas Savienības un Latvijas ekonomiskās izaugsmes vārdā ir nepieciešami kardināli risinājumi. Autors piedāvā vairāk iesaistīt strādājošos, it īpaši jauniešus, uzņēmumu pārvaldībā, lai attīstītu un nostiprinātu sociālo dialogu, kā arī, lai slēgtu uzņēmumos darba koplīgumus. Jauniešiem ir jāapzinās, ka viņi ir nepieciešami uzņēmuma attīstībai, un aktīvs darbs pie koplīguma izstrādāšanas, aktīva līdzdalība sarunās ar darba devēju, varētu būt labs stimuls.

Atslēgas vārdi: jauniešu nodarbinātība, sociālais dialogs, darba koplīgums.

Pēdējos gados daudz diskusiju ir par jauniešu nodarbinātību, ir sadūrušies pretēji viedokļi, meklēti risinājumi gan Eiropas Savienībā kopumā, gan arī nacionālajās valstīs (skat.: EK vietne). “Eiropas Semestra” ietvaros ES dalībvalstis ir saņēmušas rekomendācijas šim jautājumam pievērst īpašu uzmanību. Tā kā “Eiropas Semestris” ir Eiropas Savienības ekonomiskās pārvaldības process, kas organizēts viena gada cikla ietvaros ar mērķi izvērtēt ekonomisko situāciju gan ES, gan atsevišķi katrā dalībvalstī, kā arī sniegt rekomendācijas ES dalībvalstīm to ekonomiskās politikas īstenošanai un stiprināšanai, tad jautājums par darba tirgus attīstību, darbaspēka mobilitāti un kvalifikāciju izvirzās priekšplānā.

Eiropas Komisija kopš 2015.gada apņēmusies īpaši uzlabot sociālo partneru iesaisti “Eiropas Semestra” procesā. 2016. gada 16.jūnijā ES Nodarbinātības, sociālās politikas, veselības aizsardzības un patērētāju tiesību padome pieņēma secinājumus par sociālo dialogu «Jauns sākums spēcīgam sociālajam dialogam», 2016. gada 27.jūnijā ES Padomes prezidentūra, Eiropas Komisija un Eiropas sociālie partneri pieņēma paziņojumu par jaunu sākumu sociālajam dialogam (“A New Start for Social Dialogue”). Katras valsts attiecīgie sociālie partneri rekomendēja gan darba devēju,

gan arī darba ņēmēju pārstāvjus “Eiropas Semestra” koordinators amatam. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) nominēja Eiropas tiesību un politikas dokumentu ekspertu, juristi Nataļju Mickēviču-Preisu.

Kāpēc saduras pretēji viedokļi? Tāpēc, ka statistika, rēķinot jauniešu – bezdarbnieku skaitu no visiem ekonomiski aktīvajiem jauniešiem, ir bezkaislīga – absolūtajos skaitļos jauniešu bezdarbs ES ir 23%, Latvijā 20%, Igaunija 16, Lietuvā 23%. Tajā pašā laikā no 184 tūkstošiem jauniešu 15-24 gadu vecumā tikai 12 tūkstoši meklē darbu, no tiem tikai apmēram 5 tūkstoši ir reģistrējušies Valsts nodarbinātības aģentūrā kā bezdarbnieki (skat.: NVA dati).

Rodas jautājums – kāpēc laikā, kad darba devēji sūdzas par kvalificēta darbaspēka trūkumu, bez darba palikušo jauniešu bezdarba līmenis tomēr ir tik augsts?

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) pirms dažiem gadiem veica gan jauniešu regulāras aptaujas, gan arī Valsts Nodarbinātības aģentūras informatīvo datu analīzi un secināja, ka jauniešu bezdarbam ir ļoti daudz iemesli, no kuriem katrs ir paplašināta pētījuma vērts, tomēr visbiežāk tiek nosaukta neatbilstoša izglītība vai zema izglītības kvalitāte: jaunieši studē, lai strādātu, un strādā, pie tam neatbilstoši iegūstamajai izglītībai, lai studētu. Tātad nav mērķtiecīga valsts atbalsta, un tās reformas, kuras šobrīd veic Izglītības un zinātnes ministrija, ir virspusējas un neveicina jauniešu profesionālās izglītības līmeņa paaugstināšanos, proti, pārāk maz uzmanības tiek pievērsts jauniešu praksēm, tiešajiem sakariem ar dažādiem tautsaimniecībā veiksmīgi strādājošiem uzņēmumiem. Joprojām atpaliek arī mācību bāzes.

Kā otro iemeslu var nosaukt diemžēl daudziem jauniešiem svešo smaga darba ētiku un to, ka daudziem jauniešiem nav motivācijas strādāt. Proti, jaunieši pēdējo gandrīz trīsdesmit gadu laikā ir apguvuši izkropļotu darba attiecību modeli un nesaņemot, kā var iet uz darbu kādā konkrētā laikā, strādāt noteiktu stundu skaitu un par to saņemt algu! Jaunieši ikdienā redz, ka viņu vecāki pārsvarā strādā gadījuma darbus, algu saņemot aploksnēs. Reģionos starp cilvēkiem valda bartera attiecības – kaimiņš kaimiņam izlīdz ar darbiem, produkciju, veic beznaudas norēķinus. Tāpēc novērojams ļoti augsts reģionālais bezdarbs, īpaši Latgalē. Diemžēl šai problēmai nav iespējami viegli risinājumi, ar ilglaicīgajiem bezdarbniekiem būtu jāstrādā speciālistiem – sociālajiem darbiniekiem, arī psihoterapeitiem, veidojot gan profesionālo iemaņu apgūšanas, gan arī mobilitātes programmas.

Korekcijas jauniešu nodarbinātība ir veikusi arī brīvā darbaspēka kustība, jo ļoti liels skaits jauniešu, it īpaši vidusskolu beidzēji, plāno braukt strādāt uz ārzemēm. Viņi aizbildinās ar to, ka Latvijā ir augsta dzīves dārdzība, nevar izdzīvot par darba algu, jo jauniešiem bez darba pieredzes parasti sola minimālo algu, kas Latvijā ir 430 (četri simti trīsdesmit) EUR mēnesī (2018. dati). Labāks stāvoklis nav arī profesionāli augsti sagatavotiem speciālistiem, jo darbs ārzemēs arī viņiem ir augstāk apmaksāts, it īpaši informācijas tehnoloģiju jomā un datorspeciālistiem.

Ļoti daudzi jaunieši nevēlas strādāt 8 stundas dienā, uzskatot šo darba laika organizācijas modeli par novecojušu. Diemžēl darba devēji nav ieinteresēti, neprot piedāvāt elastīgas darba laika organizācijas formas. Tajā pašā laikā Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK), piesaistot citas uzņēmēju organizācijas, cīnās par virsstundu darba apmaksas sistēmas izmaiņām, lai tas kļūtu lētāks. Jauniešus neapmierina Darba likuma noteiktā dubultā virsstundu darba apmaksā, darba devēji vēlas maksāt tikai 50%, kas atvieglo iespēju darba devējam darbiniekus izmantot virs noteiktajām

8 darba stundām. Arodbiedrības piekrīt, ka var būt atsevišķi izņēmuma gadījumi, bet šādu kārtību, kad citas ES valstis pāriet uz īsākām darba stundām, elastīgām darba formām, teledarbu, tās pieņemt nevar.

Vēl jāņem vērā, ka būtiska loma jauniešu bezdarbā ir pieredzes trūkumam. Tādējādi veidojas paradoksāla situācija – jauniešus darbā neņem, jo viņiem trūkst pieredzes, bet pieredzi var iegūt, tikai strādājot! Rezultātā daudzi jaunieši atrod nodarbošanos citās jomās, kur prasības nav tik augstas, tie ir mazāk kvalificēti darbi ar zemāku atalgojumu. Veidojas neapmierinātība ar situāciju, darbu, dzīvi, izglītību un – izeja atkal tiek meklēta ārzemēs. Turklāt arī ārzemēs pieredze tiek iegūta pavisam citās jomās, ne tajās, kurās jaunietis vēlētos strādāt.

Arodbiedrības daudzu gadu garumā ir meklējušas izeju no situācijas un piedāvā darba devējiem strādāt kopā, lai darba tirgus kvalitāte Latvijā paaugstinātos, lai vairāk piesaistītu jauniešus uzņēmumiem, uzlabotu to pārvaldību, nodrošinātu darbinieku līdztiesību un līdzdarbību uzņēmumu attīstībā.

Mūsaprāt, risinājums ir diezgan vienkāršs – tā ir ģenerālvienošānās nozarē starp darba devēju organizāciju un arodbiedrību. Šobrīd ir pirmā bezdelīga – parakstīšanas stadijā ir Ģenerālvienošānās starp Latvijas Būvniecības partnerību un Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrību, kurā noteikta minimālā darba alga nozarē – 780 EUR mēnesī vai arī minimālā stundas likme 4,67 EUR. Tā kā būvniecības nozares kopējais apgrozījums ir 1,3 miljardi eiro, tad vienošanos jāparaksta uzņēmumiem, kuru kopējais apgrozījums ir vismaz 700 miljoni eiro (joprojām notiek sarunas būvnieku starpā par atbilstību kritērijiem). Sarunu procesā ir Pasažieru pārvadātāju asociācijas un Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu arodbiedrības LAKRS ģenerālvienošānās projekts. Otrkārt, darba koplīgumi uzņēmumos paplašina iespējas darba devējam ar darbinieku pārstāvjiem vienoties par noteikumiem, kas nav minēti Darba likumā, to uzlabojot. Citiem vārdiem sakot, plašs un visaptverošs sociālais dialogs, kura ietvaros iespējams it īpaši aktualizēt jauniešu lomu un pienesumu darba tirgū, ieinteresēt tos palikt Latvijā un veikt sekmīgu uzņēmējdarbību būvniecības sektorā.

Sociālais dialogs ir ilgtermiņa sadarbības process, kurā veidojas sociālekonomiskās partnerattiecības – atšķirīgu sociālo grupu (piemēram, darba devēju un darbinieku) attiecības, kuru pamatā ir kopīgs atzinums, ka tās ir savstarpēji atkarīgas. Tāpēc tām konstruktīvi jāsadarbojas, mērķtiecīgi mazinot pretrunas. Puses, kas iesaistās sociālajā dialogā, sauc par sociālajiem partneriem.

Kas tad ir šie sociālie partneri? Pasaulē izstrādāti sociālo partneru noteikšanas kritēriji, t.i., saskaņā ar Starptautiskās darba organizācijas SDO 98. konvencijas būtību ikvienā pasaules valstī par valdības nacionālā līmeņa sarunu partneriem izvirzās tās darba devējus un darbiniekus pārstāvošās organizācijas, kas atbilst vairumam sekojošu rādītāju:

1. tām valstī jāapvieno vairākumu darba devēju vai darbinieku, t.i., jābūt nacionālā līmeņa apvienībām (savienībām),

2. tām jābūt SDO atzītiem darbinieku un darba devēju pārstāvjiem,

3. tām jā sastāv kādā no pasaules vai Eiropas darba devējus un darbiniekus pārstāvošajām organizācijām, kuras darba devējiem ir IOE – Starptautiskā darba devēju organizācija un BUSINESSEUROPE – Eiropas Biznesa konfederācija, bet darbiniekus pārstāvošajai organizācijai ITUC – Starptautiskā arodbiedrību konfederācija un ETUC – Eiropas arodbiedrību konfederācija,

4. tām jābūt noslēgtiem nacionālā līmeņa sadarbības līgumiem vai ģenerālvienošanām par sociālo partnerību, (šādas vienošanās starp LBAS un LDDK tiek slēgtas kopš 1996. gada),

5. tām jāatzīst gan SDO konvencijas par trīspusējām un divpusējām sarunām, gan arī jābūt vienošanās par Eiropas sociālo partneru pamatnolīgumu ieviešanu dalībniekiem (piem., LDDK un LBAS ir parakstījušas vairākus pamatnolīgumus – “Par teledarbu” un “Par stresu darba vietā” 2006. gada 12. aprīlī, „Par uzmākšanos un vardarbību darba vietā” 2008. gada 11. februārī).

Līdz ar to vienīgās organizācijas Latvijā, kas šobrīd atbilst šiem kritērijiem, ir Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) un Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK).

Sociālais dialogs var būt:

1. Nacionālajā līmenī – divpusēji – starp arodbiedrību un darba devēju organizāciju,

2. Nacionālajā līmenī – trīspusēji – starp darba devēju organizāciju, arodbiedrību un valsti (Nacionālā trīspusējās sadarbības padome),

3. Reģionālajā līmenī – divpusēji – starp arodbiedrību un darba devēju organizāciju,

4. Reģionālajā līmenī – trīspusēji – starp darba devēju organizāciju, arodbiedrību un pašvaldību,

5. Uzņēmuma līmenī – starp darba devēju un vietējo arodbiedrību vai darbinieku pārstāvjiem,

6. Nozares līmenī – starp nozares darba devēju organizāciju un nozares arodbiedrību.

Katrā līmenī sociālais dialogs noslēdzas ar konkrēti izstrādātu dokumentu, ko paraksta visas puses, izpildi apņemas īstenot noteiktā termiņā. Latvijas “Darba likums” un “Arodbiedrību likums” nosaka samērā precīzu darba koplīguma izstrādāšanas un noslēgšanas kārtību, proti: uzņēmuma darba devēja un darbinieku arodbiedrības vai darbinieku pilnvaroto pārstāvju vienošanos satur Darba koplīgums.

Tā kā Darba koplīgums ir ļoti dinamisks dokuments, kas vienlaicīgi atspoguļo gan darba devēja, gan arī darbinieku intereses, tajā var iekļaut dažādus uzlabojumus, piemēram:

- Piemaksas / prēmijas par darba efektivitāti,
- Veselības apdrošināšana,
- Veselības apdrošināšana ģimenes locekļiem,
- Dzīvības apdrošināšana vai iemaksas pensiju fondos (3.pensiju līmenis),
- Pabalsti īpašos dzīves gadījumos (piemēram, bērna piedzimšana, tuvinieku nāve u. c. gadījumi),
- Apmaksāti mobilie sakari,
- Nodrošināts darba transports arī privātām vajadzībām,
- Elastīgs darba grafiks,
- Iespēja strādāt no mājām (teledarbs),
- Iespēja strādāt nepilnu darba laiku,

- Iespēja dalīt darba laiku darba dienas laikā,
- Papildiespējas sievietēm, kas vienas audzina bērnus,
- Saziņa pa dienesta stacionāro un mobilo tālruni (ilgums, samaksa),
- Elektroniskā pasta izmantošana,
- Pieeja internetam (atsevišķu adresu ierobežojums),
- Dažādi pakalpojumi (piemēram, pusdienas darba vietā),
- Iespējas izmantot darba autostāvvietu bez maksas,
- Arodbiedrības aktivitāšu atbalstīšana, arodbiedrības biedru naudas iekasēšanas kārtība,
 - Transports uz darbu un no darba (biļetes, degviela, aizvešana un atvešana),
 - Darbinieku bērniem dāvanas svētkos (Ziemassvētki, 1. septembris u.c.),
 - Darbinieku bērniem pilnībā vai daļēji apmaksātas vietas bērnudārzā,
 - Darbinieku bērniem pilnībā vai daļēji apmaksāti auklītes pakalpojumi,
 - Darbinieku bērniem apmaksāti pasākumi (nometnes, ekskursijas, tematiskie pasākumi, sports u.c.),
- Ir paredzētas papildus brīvdienas darbiniekiem, kam ir bērni (līdz noteiktam vecumam),
 - Darbinieku ierašanās darba ar velosipēdiem,
 - Atbalsts nesmēķējošajiem darbiniekiem, piemaksas par nesmēķēšanu,
 - Smēķēšanai paredzēto telpu iekārtošana, ventilācijas nodrošināšana,
 - Darba vietas pieejamība cilvēkiem ar īpašām vajadzībām.

Izstrādājot dažādas rekomendācijas darba koplīgumu saturam un sarunu procesam starp darba devējiem un darbiniekiem, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība vienmēr ir akcentējusi divus svarīgus jautājumus, proti: darba koplīgumos ir jāievēro dzimumu līdztiesības princips, nodrošinot aktīvu sieviešu līdzdalību darba koplīgumu satura izstrādāšanā un pilnveidošanā, kā arī obligāti jānodrošina jauniešu līdzdalība. Tāpēc arī rekomendācijās, kas paredz darba koplīgumos iekļaut dažādus atvieglojumus un uzlabojumus, prioritāri jāievēro jauno darbinieku intereses, tādejādi stimulējot to palikšanu darba tirgū, lielāku pienesumu katra konkrēta uzņēmuma attīstībā.

Darba devēja vai darba devēju organizācijas un darbinieku arodbiedrības vai darbinieku arodbiedrību apvienības (savienības) vienošanos reģionālajā vai nozares līmenī izsaka Darba koplīgums nozarē vai teritorijā jeb Ģenerālvienošanās.

Darba likuma 18.pants nosaka:

(2) Darba koplīgumu nozarē vai teritorijā (turpmāk arī — ģenerālvienošanās) slēdz darba devējs, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība ar arodbiedrību apvienību, kura apvieno vislielāko strādājošo skaitu valstī, vai arodbiedrību, kas ietilpst apvienībā, kura apvieno vislielāko strādājošo skaitu valstī, ja ģenerālvienošanās pusēm ir atbilstošs pilnvarojums vai ja tiesības slēgt ģenerālvienošanos paredzētas šo apvienību (savienību) statūtos. Darba devējs, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība, ja tai ir atbilstošs pilnvarojums vai tiesības pievienoties jau esošam darba koplīgumam nozarē vai teritorijā paredzētas organizācijas vai organizāciju apvienības statūtos, var pievienoties jau noslēgtajam darba koplīgumam nozarē vai teritorijā.

(3) Noslēgtā darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības ģenerālvienošanās ir saistoša šīs organizācijas vai organizāciju apvienības biedriem. Šis noteikums attiecas arī uz darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības biedriem, ja attiecīgā darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība ir pievienojusies jau noslēgtajam darba koplīgumam nozarē vai teritorijā. Darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības biedra vēlāka izstāšanās no darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības neietekmē koplīguma spēku attiecībā uz šo darba devēju vai darba devēju organizācijas biedru.

(4) Ja ģenerālvienošanos noslēgušie darba devēji, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība, tajā skaitā arī darba devēji, kas pievienojušies jau noslēgtajam darba koplīgumam nozarē vai teritorijā, kādā nozarē atbilstoši Centrālās statistikas pārvaldes datiem nodarbina vairāk nekā 50 procentus darbinieku vai viņu preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir vairāk nekā 50 procenti no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma, tad ģenerālvienošanās ir saistoša visiem attiecīgās nozares darba devējiem un attiecas uz visiem darbiniekiem, kurus nodarbina šie darba devēji. Attiecībā uz minētajiem darba devējiem un darbiniekiem ģenerālvienošanās stājas spēkā ne agrāk kā triju mēnešu laikā no dienas, kad tā publicēta oficiālajā izdevumā "Latvijas Vēstnesis" un tajā nav noteikts cits — vēlāks spēkā stāšanās laiks. Ģenerālvienošanās oficiālajā izdevumā "Latvijas Vēstnesis" publicējama uz pušu kopīga pieteikuma pamata.

Pie tam Eiropas Savienības ekspertu izpratnē (Eiropas Arodbiedrību konfederācijas Izpildkomitejas loma, 2010, 14):

- Darba devējiem un arodbiedrībām ir jābūt vienādi ieinteresētiem palielināt ar darba koplīgumiem aptverto darbinieku skaitu,
- Nozaru prioritāte ir ģenerālvienošanās, kas veicinātu visu uzņēmumu vienlīdzību, pastiprinātu cīņu pret "ēnu" ekonomiku,
- Nacionālajā līmenī nepieciešams izveidot darba koplīgumu reģistru, popularizējot labo praksi,
- Sadarbība veicina darba devēju un darbinieku organizāciju nostiprināšanos, ļauj tām precīzi formulēt savu vietu sabiedrībā un izstrādāt visām trim pusēm pieņemamus "spēles noteikumus",
- Tā mazina iespējamus sociālos konfliktus.
- Sadarbības mehānisms ir obligāti nepieciešams, ja Latvija kā valsts vēlas iekļauties Eiropas attīstīto valstu skaitā.

Speciālisti atzīmē, ka teorētiskajā līmenī Latvijas sociālā politika atbilst Latvijas iedzīvotāju interesēm, bet neapmierina viņu vajadzības. Tāpēc nākotnē par sociālās politikas pamatu ir jākļūst Eiropas sociālajam pilāram, tā 20 principiem, kas strukturēti trijās kategorijās:

1. Vienādas iespējas un piekļuve darba tirgum,
2. Taisnīgi darba nosacījumi,
3. Sociālā aizsardzība un iekļaušana.

Bet, tā kā tas ir tikai teorētiskais līmenis, tam jāizstrādā konkrēti rādītāji un sasniedzamie rezultāti, kā arī reāli izpildes termiņi. Un tas jau ir jautājums par jaunu Trīspusēju vienošanos starp Latvijas valdību, darba devējiem un arodbiedrībām,

nomainot un modernizējot 2004. gada 1.oktobrī parakstīto dokumentu, jo dzīve ir mainījies, diktējot jaunas attiecības starp sociālajiem partneriem. Pamazām vēsturē aiziet tradicionālais sociālais dialogs, kad galvenie akcenti darba koplīgumos tika likti uz darba samaksu un darba laiku. Tagad darba tirgū ienāk jauna paaudze ar daudz dinamiskāku skatījumu uz dzīvi, daudz augstākām un plašākām prasībām. Tāpēc arī arodbiedrībām ir jāklūst dinamiskākām, jāiemācās ātri uztvert jauniešu prasības izglītības, brīvā laika saturiskas pavadīšanas, vienādu iespēju, elastīgu darba apstākļu jomās un jāprot to visu savienot savos direktīvajos dokumentos, izmantot sarunas ar darba devējiem un to organizācijām.

BIBLIOGRĀFIJA

- Darba likums ar komentāriem. (2010) Rīga: LBAS.
- Dupate K. (2011) *Eiropas Savienības tiesu prakse darba tiesībās*. Rīga: LBAS.
- Eiropas Arodbiedrību konfederācijas Izpildkomitejas loma ES sociālajā dialogā. 2010.gada aprīļa ziņojums. (2010) Rīga: LBAS.
- Eiropas Komisijas interneta vietne latviešu valodā. [cited 06.09.2018.] Available: https://ec.europa.eu/info/about-commissions-new-web-presence_lv.
- Jauns starts sociālajam dialogam. [cited 06.09.2018.] Available at: <http://www.lbas.lv/news/1284>.
- Liepiņa I. *Darba koplīguma piemērojamība arodbiedrību skatījumā*. [Prezentācija LBAS darba tiesību forumā.] (2017) Rīga: LBAS.
- Mickeviča N., Rācenājs K. (2015) *Arodbiedrību likums ar komentāriem*. Informatīvais materiāls. Rīga: LBAS.
- Platā K. (2009) *Darba koplīguma loma darba tiesiskajās attiecībās*. Metodiskais mat. Rīga: LBAS.
- Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S. *Darba koplīgums katrā uzņēmumā*. Rīga: LBAS.
- Sociālais dialogs. Kas tas ir?* (2005) Rīga: LBAS.
- Soli pa solim līdz koplīgumam. Efektīvs sociālais dialogs darba devēju un darbinieku vajadzību saskaņošanai uzņēmumā. (2012) Rīga: LBAS.

Social dialogue and Youth Employment in the Context of the European Semester

Summary

Accessibility of labor has become one of the most important issues both in the European Union and in Latvia particularly. Free movement of the labor, inequality in the labor wages, diverse social guarantees have led to the situation that employers from several countries with lesser development sharply experience lack of employees, and it is obvious in all fields of economics. Targeting further economic development in both European Union and Latvia requires radical solutions. The author recommends bettering involvement of employees, particularly young people, in the run of enterprises, with improvement and empowerment of the social dialogue, also signing the collective agreements in enterprises. Young people should feel that they are needed for further development of the enterprise, and active participation in the collective agreement, active participation in negotiations with employers.

Key words: youth employment, social dialogue, collective agreement.



Dr. paed. Pēteris Krīgers

Member of European Economic and Social Committee, former Secretary General of Free Trade Union Confederation of Latvia, *Doctor Honoris Causa* at Latvian Christian Academy. Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas loceklis, bij. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības ģenerālsēkretārs, Latvijas Kristīgās akadēmijas Goda doktors (*Doctor Honoris Causa*).

E-mail: peteris.krighers@inbox.lv