



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

KA2 STRATEGIC PARTNERSHIP PROJECT *n°2019-1-LT01-KA201-060726*

Citizen in 31 hours

Pilsonis 31 stundā

DARBS

Mācību resursi

Izdevums *Pilsonis 31 stundā* ir metodisks līdzeklis ekonomikas, pilsoniskās izglītības un ētikas mācību satura apguvei starpdisciplinārā pieejā, kas izstrādāti Erasmus+ KA2 projekta *Citizen in 31 hours* ietvaros. Projekta materiāli sastāv no 10 tematiem: nevienlīdzība, nabadzība, migrācija, piesārņojums, patērētājsabiedrība, sociālie tīkli, mākslīgais intelekts, viltus ziņas, darbs, veselība. Katrā tematā ir trīs nodarbības. Katrā nodarbībā tiek aplūkota konkrēta apakštēma, kas atspoguļo personīgo vai kopienas, vai globālo perspektīvu. Katra no šīm perspektīvām ietver ekonomiskos, pilsoniskos un ētiskos aspektus.

1. NODARBĪBA

Temats: Darbs

Problēma: Kā dzīvot kā Bils Geitss?

EKONOMIKA: personīgais budžets, taupīšana un uzkrāšana, ieguldīšana, bizness

ĒTIKA: iestādes

PILSONĪBA: brīvais tirgus

2. NODARBĪBA

Temats: Darbs

Problēma: Kas ir labāks, vai 300 eiro pabalsts vai 300 eiro alga?

EKONOMIKA: darbs, alga

ĒTIKA: sevis nozīmēšana profesionālajā darbībā

PILSONĪBA: mācīšanās mācīties nozīme, darba attiecības

3. NODARBĪBA

Temats: Darbs

Problēma: Vai roboti aizstās cilvēkus?

EKONOMIKA: darba dalīšana, produktivitāte, tehnoloģijas, inovācijas, cilvēkkapitāls

ĒTIKA: attiecības starp cilvēku un tehnoloģiju

PILSONĪBA: sociālā un ekonomiskā labklājība

Redaktors: Ineta Helmane, Agita Klempere-Sipjagina

2. NODARBĪBA

Temats: Darbs

Problēma: Kas ir labāks, pabalsts 500 eiro vai alga 500 eiro?

EKONOMIKA: darbs, alga

ĒTIKA: sevis atrašana profesionālajā darbībā, karjeras izglītība

PILSONĪBA: mācīšanās mācīties nozīme, darba attiecības

Pamatprincipi un to definīcija.

Darbs. Mērķtiecīga cilvēka darbība, kad resursi tiek pārvērsti par cilvēkiem noderīgām precēm un pakalpojumiem.

Ienākumi. Naudas saņemšana.

Alga. Tā ir samaksa par cilvēka darba izmantošanu.

Bezdarbs. Ekonomisks stāvoklis, kad cilvēki, kas varētu strādāt, nestrādā. Bezdarba līmenis tiek aprēķināts, pamatojoties uz darba meklētāju (bezdarbnieku) attiecību pret kopējo darbaspēku.

Valsts budžets. Valsts ieņēmumu un izdevumu plāns uz noteiktu periodu.

Pašrealizācija. Iekšējā potenciāla atraisīšana un izmantošana jūsu labklājībai.

Darba attiecības. Sadarbība starp darba devēju un darba ņēmēju uz norunātiem noteikumiem, kad daži pakalpojumi, kas veikti noteiktā laika periodā, tiek apmainīti pret atlīdzību. Darba tiesiskās attiecības ir tiesiskās attiecības starp darba devēju un darbinieku, kas dibinātas uz darba līguma pamata sakarā ar algota darba veikšanu, ja tā veikšanas laikā darbinieks ir personiski pakļauts darba devējam.

Ievads.

Apspriediet:

- Ko iegūstam un ko zaudējam, ja nolemjam pamest maz apmaksātu darbu un dzīvojam no pabalsta?
- Vai bezdarbnieka pabalsts ir minimālās/zemas algas alternatīva? Kāpēc?
- Kāda ir atšķirība starp pašrealizāciju, spēlējot datorspēles, un pašrealizāciju darbā?
- Kā un kāpēc tiek traucēta ekonomika, kad darbspējīgi cilvēki dzīvo no pabalstiem, nevis strādā?
- Kas nepieciešams, lai atrastu labi apmaksātu darbu?

Uzdevumi

1

Palūdziet skolēnam nosaukt kritērijus, kas nosaka apmierinātību ar darbu. Uz tāfeles uzrakstiet ieteiktās atbildes. Izvēlieties un apkopojiet pēc skolēnu domām 3 vissvarīgākos un 3 vismazāk svarīgos kritērijus. Apspriediet, paplašiniet katru no tiem, pajautājiet, ko, piemēram, nozīmē labs atalgojums - kādam tam vajadzētu būt vai ko nozīmē labi darba apstākļi.

Piemēram:

Alga

Darba nozīmīgais, vērtību radošais raksturs

Prestižs, daudzsološs uzņēmums

Atbilstošs amats (spēja pielietot savas zināšanas un prasmes)

Iespēja kāpt pa karjeras kāpnēm

Iespēja apvienot darbu ar personīgo dzīvi (elastīgs darba laiks utt.)

Labvēlīgi kolēģi

Iedvesmojošas uzņēmuma vērtības

Dažādi papildu ieguvumi: veselības apdrošināšana, darba automašīna, atlaides utt.

2

Palūdziet skolēniem apsvērt, vai viņi strādātu šādos apstākļos, lai pamato savu izvēli, lai sniedz piemērus reālām dzīves situācijām:

1. Ja ir lielisks vadītājs, bet līdzstrādnieki nav labvēlīgi - vai arī labvēlīgi kolēģi, bet neizprotams vadītājs.
2. Ja jūs darāt darbu, kas atbilst jūsu vēlmēm un spējām, bet vadītājs to nenovērtē - vai arī jums ir iedvesmojošs un motivējošs vadītājs, bet jūs neapmierina veicamie pienākumi.
3. Ja ir iespēja kāpt pa karjeras kāpnēm, bet pašreizējā alga nav apmierinoša - ir laba alga, bet nav karjeras iespēju.
4. Ja uzņēmums nodarbojas ar darbībām, kuras jums nav pieņemamas, bet atalgojums ir patiešām labs un jūs joprojām saņemat papildu prēmijas - vai arī, ja uzņēmuma misija un darbības jums ir tuvas un jēgpilnas, bet nav apmierinoša alga, nav papildu stimulu.
5. Ja Veicat darbu, kas jums patīk, kā arī saņemat labu atalgojumu, taču personīgajai dzīvei paliek maz laika un enerģijas - vai arī, ja darba raksturs un alga jūs neapmierina, bet jums ir daudz laika personīgai dzīvei.
6. Ja jums ir noteiktas/augstas prasības kādu darbu vēlaties strādāt un kādu atalgojumu saņemt, bet līdz ar to jums nav darba - vai, ja jums ir darbs, kas neatbilst jūsu vēlmēm/prasībām.

3

Attaisnojiet vai kļiedējiet mītu.



Mīts. Darbs nav tikai ienākumu avots. Darbs ir pašrealizācijas, zināšanu ieguves, prasmju attīstības un socializācijas iespēja. Ikviens sāk ar nelielu algu, bet viņam ir iespēja pilnveidoties, izprast sevi, mācīties no citiem un galu galā nopelnīt vairāk. Kad saņemat pabalstu - esat atkarīgs, nav vajadzības attīstīties un galu galā iespējams vispār zaudējat savas prasmes, jums zūd nākotnes izredžu.



Mīts. Iecienīta/interesanta nodarbošanās ir ļoti svarīga, taču tā negarantē ienākumus. Ir svarīgi darīt to, kas nepieciešams citiem un par ko citi ir gatavi maksāt. Piemēram, jums varētu patikt zīmēt komiksus, bet, ja neviens tos neizdod un nepērk, kā jūs varat pārdot komiksus - tas labākajā gadījumā paliks kā hobijs. Protams, gadās, ka jums izdodas nopelnīt naudu iecienītu/interesantu nodarbošanos, tad strādāt patiešām ir vieglāk un patīkamāk.



Taisnība. Darbs nāk par labu ne tikai jums, jo jūs saņemat algu un iespēju pilnveidoties, tas nāk par labu arī darba devējam, kurš gūst peļņu par radīt, kā arī tas nāk par labu visiem cilvēkiem, kuri pērk šīs preces un pakalpojumus un var apmierināt savas vajadzības. Tikai dzīvojot sabiedrībā, kurā notiek darba dalīšana, cilvēks var darīt to, kas viņam padodas vislabāk, un iegūt citu radītos labumus.

Novērtējiet Darba likuma nozīmi un tā atsevišķo noteikumu ietekmi uz darba devējiem un darba ņēmējiem.

Informācijai. Darba tiesības ir salīdzinoši nesena juridiska parādība. Ja civiltiesības pastāv jau tūkstošiem gadu, tad darba tiesības no tām atdalījušās tikai 19. gadsimtā. Darba attiecību pamatā ir pieņēmums, ka darba tiesības ir specifiskas un privāto tiesību principi - līguma brīvība, pušu vienlīdzība un līguma saistošais raksturs - darba attiecībām nav pietiekami. Darba likums aizsargā darbinieku un nosaka prasības darba devēja un darba ņēmēja līgumiem.

Apvienoto Nāciju Organizācijas Vispārējā cilvēktiesību deklarācija nosaka tiesības uz „taisnīgiem un pienācīgiem darba apstākļiem un aizsardzību pret bezdarbu” (23.panta 1.punkts), „taisnīgu un apmierinošu atalgojumu (23.panta 3.punkts) un apmaksātu atvaļinājumu” (24.pants).

Darba likums ir likums, kas attiecas uz darba attiecībām. Darba likums Latvijā ir spēkā kopš 2002.gada 1.jūnija un pēdējie grozījumi likumā veikti 2020.gada 21.decembrī.

Uzdevums: Novērtē šo Darba likuma noteikumu ietekmi uz darba devēju un darba ņēmēju:

1. Minimālā mēneša alga ir mazākā darba samaksa par pilnu darba slodzi, minimālā mēneša darba algas apmērs Latvijā pašreiz ir 500eiro. Vai varam uzskatīt, ka minimālo mēnešalgu maksājam par nekvalificētu darbu? Nekvalificēts darbs ir darbs, kuram nav īpašu prasību pēc kvalifikācijas prasmēm vai profesionālajām spējām.

Ietekme uz darbinieku: ja darbinieks rada mazāku vērtību uzņēmumam nekā noteiktā minimālā mēnešalga, viņš var zaudēt darbu, var tikt samazināts darba laiks vai samazināta alga. Kvalificētiem darbiniekiem ir iespēja nopelnīt vairāk.

Ietekme uz darba devēju: minimālās darba algas noteikšana valstī pati par sevi nepalielina uzņēmumu spēju maksāt augstākas algas, kā arī nepalielina to cilvēku produktivitāti, kuri tajā strādā. Uzņēmumi, kuros ir vairāk zemas kvalifikācijas vai mazāk pieredzējušu darbinieku, var būt spiesti slēgt savu darbību.

2. Darba devējam aizliegts uzteikt darbu grūtniecei, sievietei pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, kā arī sievietei, kas baro bērnu ar krūti - visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam

Ietekme uz darbinieku: darbiniekam, kurš audzina bērnu līdz 1 gadu vecumam, var būt grūtāk atrast darbu. Persona, kas strādā un kurai ir bērns līdz 1 gadu vecumam, var justies droši par savu darba vietu.

Ietekme uz darba devēju: darba devējs var izvēlēties pieņemt darbā mazāk piemērotu kandidātu, kuram nav bērna līdz 1 gadu vecumam. Savukārt, tas var sarežģīt uzņēmuma darbu, jo darbinieks var pilnībā nepildīt savus pienākumus, bet darba devējs joprojām nevarēs viņu atlaist.

3. Virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt vidēji astoņas stundas septiņu dienu periodā, ko aprēķina pārskata periodā, kas nepārsniedz četrus mēnešus. Maksimālais virsstundu ilgums ir 138 stundas.

Ietekme uz darbinieku: nevar strādāt vairāk, pat ja viņš to vēlas vai arī darba raksturs to prasa. Darba devējs nevar piespiest jūs strādāt virsstundas.

Ietekme uz darba devēju: ja darba raksturs prasa un darbinieks piekrīt strādāt vairāk, jums var nākties lūgt strādāt virsstundas nelegāli, jo projekts var nebūt pabeigts, darbs var nebūt pabeigts līdz noteiktajam termiņam. Šādi palielinās risks nelikumīgiem līgumiem.

5

Atbildiet uz jautājumiem un salīdziniet klases atbildes ar Latvijas iedzīvotāju viedokli.

1. Kura intereses, jūsuprāt, ir vairāk pārstāvētas darba likumā?

- a. tas aizsargā darbinieku intereses
- b. tas aizsargājiet darba devēju intereses
- c. darba devēju un darbinieku intereses ir aizsargātas saskaņoti

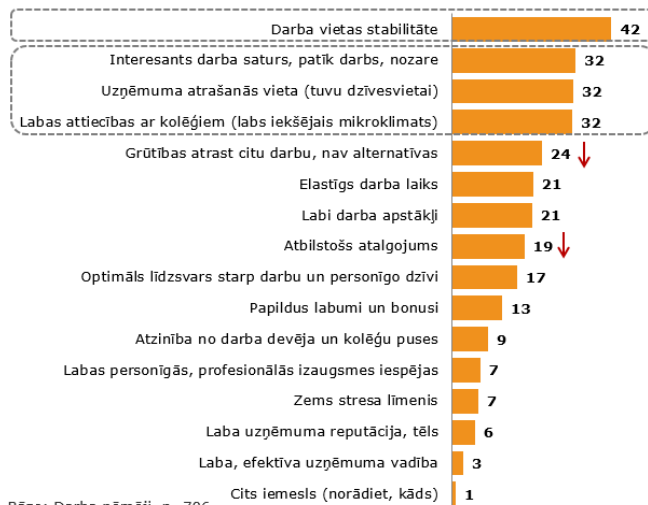
2. Kādi faktori varētu pozitīvi ietekmēt darba apstākļus?

- a. ja tiktu pastiprināta darba likuma izpilde
- b. ja būtu lielāka darba devēju konkurence par darbiniekiem
- c. ja tiktu pieņemti stingrāki darba likuma punkti
- d. ja uzņēmums būtu ienesīgāks (darba devējs)
- e. ja likums pieļautu darba ņēmēja brīvāku vienošanos ar darba devēju

3. Uzrakstiet 3 iemeslus, kuri, jūsuprāt, darba ņēmēju notur darba vietā, salīdziniet to ar pētījuma datiem.

Galvenie iemesli, kas notur pašreizējā darbā

Lūdzu, norādiet trīs galvenos iemeslus, kas Jūs notur pašreizējā darbā?
%



Bāze: Darba ņēmēji, n=706.

Dati: TNS, 2016.

4. Uzrakstiet 3 iemeslus, kuri, jūsuprāt, darba ņēmēju pamudinātu mainīt darbu, salīdziniet to ar pētījuma datiem.

Galvenie iemesli, kāpēc aizietu no darba

Lūdzu, norādiet trīs galvenos iemeslus, kāpēc Jūs aizietu no darba?
%



Bāze: Darba ņēmēji, n=706.

Dati: TNS, 2016.

6

Projekts: mans bizness. Otrais solis.

-Skolēni strādājot pāros dalās savas iepriekšējās nodarbības idejās, atbildēs uz jautājumiem:

→ Ko man patīk darīt vislabāk? Kurā jomā esmu labs? Ko es gribu darīt pēc 5 vai 10 gadiem?

→ Kas varētu tikt uzlabots manā interešu jomā, kā man pietrūkst?

→ Ko un kā citi dara man interesējošajā jomā? Kādus trūkumus es saskatu?

-Skolēni divatā papildina viens otra idejas, pārrunā viņu stiprās un vājās puses.

-Pāri izdomā:

kādā konkrētā biznesā viņu apvienotās idejas varētu pārveidoties?

kādu sabiedrības problēmu viņi risinās?

kā viņi dalītos darbā un pienākumos?

kas būtu viņu klienti?

kā viņi piesaistītu klientus?

cik maksātu pakalpojums / produkts?

kā viņi būtu labāki par konkurentiem?

kādas ir šī biznesa izaugsmes un attīstības perspektīvas?

Idejām var būt maz kopīga, taču, apvienojot tās, apvienojot abu skolēnu hobijus un spējas, var attīstīties patiesi oriģināla, nepārspējama biznesa ideja. Piemēram, varbūt vienu skolēnu interesē kinoloģija, bet otru - zvaigžņu dzīve, un viņi varētu sākt veidot emuāru par zvaigžņu mājdzīvniekiem.

-Līdz nākamajai stundai skolēnu pāri sagatavo savas biznesa idejas prezentāciju.

Pašnovērtējums.

Pēc šīs stundas skolēniem vajadzētu:

→ Zināt trīs lietas, kas nosaka apmierinātību ar darbu.

Piemēram, pienācīga alga, iespēja realizēt savas spējas, karjeras iespēja.

→ Zināt, kam domāti darba likums.

Darbinieku un darba devēju interešu saskaņošana.

→ Zināt trīs lietas, kas palīdzētu darbinieku noturēt darbā..

Profesionālā pilnveide.

Darbs izdarīts laikā un pareizi.

Sasniegti izvirzītie mērķi.

→ Spēt izskaidrot, kāpēc neviens no iepriekš minētajiem apmierinātības ar darbu avotiem nav pietiekams pilnīgai apmierinātībai ar darbu.

Pieklājīga alga neliks tev priecāties, ja, piemēram, pēc darba ģimenei neatliek laika.

Iespēja realizēt savas spējas ilgtermiņā nebūs pietiekama, ja nebūs karjeras izaugsmes iespēju.

Karjeras izaugsmes iespējas nebūs pietiekams apmierinājums, ja, strādāsiet uzņēmumā, kas jums profesionālā aspektā neko nenožīmē/nav jūsu sapņu darbs.

→ Spēt izteikt trīs argumentus, kāpēc alga 500 eiro ir labāka par pabalstu 500 eiro.

Darbs dod iespēju uzlabot savas prasmes, iegūt pieredzi un nākotnē nopelnīt vairāk.

Strādājot paplašinās kontaktu tīkls, uzlabojas sociālās prasmes.

Izmantojot pabalstu - jūs esat atkarīgs no valdības žēlastības, neesat savas dzīves saimnieks.

Esot bez darba jūs zaudējat prasmes, atgriešanās darba tirgū nākotnē kļūst arvien grūtāka.

→ Spēt konstruktīvi kritizēt klasesbiedra biznesa ideju, spēt meklēt kompromisus, apvienojot divas idejas.

Konstruktīvas kritikas pamatā jābūt argumentiem, nevis emocijām.

Konstruktīvai kritikai jābūt ne tikai viedokļa paušanai, argumentam, bet arī ieteikumam, kas un kā būtu jāuzlabo.

Kritizējiet nevis pašu cilvēku, bet gan konkrētās idejas nianses.

Ir svarīgi uz klausīt otras puses viedokli un to pajautāt.

Meklējot kompromisu, novērtējiet alternatīvas, lēmumu sekas.

Skolēnu ziņā ir izlemt, vai viņi var atbildēt uz šiem jautājumiem. Ja nē, jāuzrunā skolotājs, lai saņemtu palīdzību tēmas izpratnē.