



LATVIJAS
BRĪVO ARODBIEDRĪBU SAVIENĪBA

**S O C I Ā L A I S
D I A L O G S
K A S T A S I R ?**

2005



Sociālais dialogs ir sarunu process, kurā uz līdzvērtīgiem pamatiem piedalās **sociālie partneri** – darba devēji un darba ņēmēji jeb darbinieki.

"Darbinieks ir fiziskā persona, kas uz darba līguma pamata par noligto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā."

Darba likuma 3.pants

"Darba devējs ir fiziskā vai juridiskā persona vai arī tiesībspējīga personālsabiedrība, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku."

Darba likuma 4.pants

Sociālais dialogs ietver dažāda veida sarunas, konsultācijas un informācijas apmaiņu par kopējiem ekonomiskās un sociālās politikas jautājumiem.

Sociālā dialoga mērķis ir veicināt sadarbību starp sociālajiem partneriem un panākt vienošanos, tādējādi nodrošinot sociālo stabilitāti un ekonomikas attīstību valstī. Sociālā dialoga kvalitāte ir atkarīga no kultūras tradīcijām, vēsturiskiem, ekonomiskiem un politiskiem procesiem valstī.

Latvijas Republikas Satversme nosaka:

- "Ikvienam ir tiesības apvienoties biedrībās, politiskās partijās un citās sabiedriskās organizācijās." (102.pants)
- "Strādājošajiem ir tiesības uz koplīgumu, kā arī tiesības streikot. Valsts aizsargā arodbiedrību brīvību." (108.pants)

Lai veidotos stabils sociālais dialogs, kā viens no galvenajiem priekšnoteikumiem ir atbilstoši normatīvie akti.

Latvijā sociālā dialoga attīstību regulē vairāki **normatīvie akti**:

- Latvijas Republikas Satversme
- Darba likums (2002.g.)
- Darba aizsardzības likums (2002.g.)
- Likums "Par arodbiedrībām" (1990.g.)
- Darba devēju organizāciju un to apvienību likums (1999.g.)
- Streiku likums (1998.g.)
- Darba strīdu likums (2002.g.)
- Valsts darba inspekcijas likums (2001.g.)

Darba tiesisko attiecību politiku veido un attiecīgos normatīvos aktus izstrādā Labklājības ministrija un Tieslietu ministrija. Šo normatīvo aktu piemērošanas valsts kontroli un uzraudzību veic Valsts darba inspekcija.

Pašreiz spēkā esošie normatīvie akti, kas reglamentē darba attiecības, kopumā atbalsta sociālā dialoga iespējamību Latvijā.

Tomēr sociālā dialoga iespējamību vairāk nekā normatīvo aktu esamība ietekmē valdības attieksme – vai tiek pausta politiskā griba, vai atbalsts sociālajam dialogam ir tikai formāls.

Latvijā vienpadsmit gadu laikā bijušas 10 valdības. Tas liecina par ilgu politisko pārmaiņu, nestabilitātes un neskaidrību laikposmu.

Sociālais dialogs ir atkarīgs arī no pilsoniskās sabiedrības spējas nodrošināt lēmumu pieņemšanas procesa atklātību un caurredzamību, interešu grupu iesaistīšanu lēmumu pieņemšanā, sadarbības kultūru un sociālo solidaritāti sabiedrībā.

Latvijā tikai veidojas sociālā dialoga tradīcijas. Darbinieki atturas iesaistīties arodbiedrību aktivitātēs un izvairīt savas prasības darba devējam, jo baidās zaudēt darbu. Arī darba devēji ekonomisku apsvērumu dēļ nevar nodrošināt saviem darbiniekiem plašākas sociālās garantijas. Tieši līdzdalība darba devēju vai darbinieku organizācijās ir viens no efektīvākajiem veidiem, kā ekonomiski aktīvie Latvijās iedzīvotāji var panākt savu interešu pārstāvību un aizstāvību.

Sociālā dialoga riska faktori sabiedrībā:

- salīdzinoši strauji mainās ekonomiskā situācija, radot izmaiņas nozaru uzņēmumos un apgrūtinot stabili darba attiecību veidošanos;
- ekonomiskā nestabilitāte neveicina darba devējus uzņemties konkrētas ilgtermiņa saistības;
- sabiedrības polarizācija, ēnu ekonomikas īpatsvars tautsaimniecībā un augstais bezdarba risks rada plašas iespējas darbinieku ekonomiskajai piespiešanai (draudi atlaist, likvidēt darba vietas, pārstrukturēt uzņēmumu utt.);
- vāja un mazaktīva pilsoniskā sabiedrība, darbinieku sociālā pasivitāte, neuzticēšanās valstij un valstiskām institūcijām, tai skaitā tiesiskajai sistēmai;
- īpašnieku un darba devēju nevēlēšanās vai pretošanās arodbiedrību organizēšanas procesiem.

Ja kāds apskatīs problēmu pietiekami pamatīgi,
viņš konstatēs, ka pats ir šīs problēmas daļa.

Dukharma aksioma

Sociālais dialogs ir komplicēts process. No vienas puses to virza konkurence un konfrontācija, bet no otras puses – tolerance un kompromisi. Pasaules pieredze rāda, ka, veidojot sociālo dialogu, universālas formulas nedarbojas, tas ir mēģinājumu un kļūdu ceļš labākā modeļa meklējumos. Sociālā dialoga attīstība Latvijā notiek paralēli pilsoniskās sabiedrības attīstībai kopumā. Gan sociālie partneri, gan valsts institūciju darbinieki tikai apgūst kopējas sadarbības iemaņas.

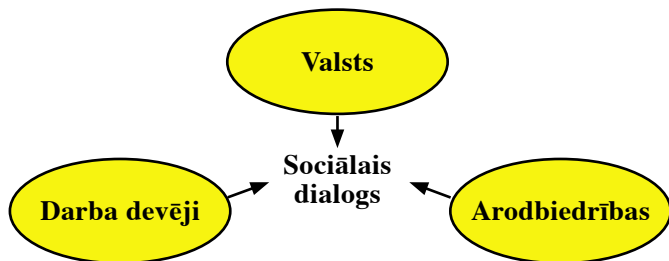
Sociālā partnerība bieži izriet no konflikta – t.i., par šādu attiecību nepieciešamību sāk domāt tad, kad jāsāk meklēt risinājumu konflikta noregulēšanai, saskaņojot konfliktejošo pušu intereses, pozīcijas, lai panāktu saskaņu un izlīgumu.

No diviem monologiem dialogs neveidojas.

De Neversa likums par debatēm

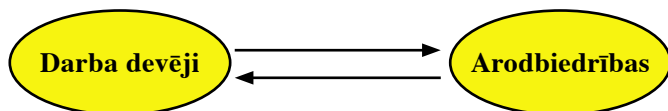
Lai sarunu process noritētu veiksmīgi, sociālajiem partneriem ir jāprot izvēlēties vispiemērotākā sarunu taktika un jāspēj saglabāt lietišķas attiecības. Ir svarīgi attīstīt spējas uz klausīt sarunu partnerus, izprast viņu atšķirīgās intereses un izskaidrot savas intereses. Dialogā ir jāprot orientēties uz problēmu, nevis uz personībām, kas to ir izteikušas.

SOCIĀLĀ DIALOGA VEIDI: Trīspusējais sociālais dialogs



Latvijā trīspusējais sociālais dialogs ir labi attīstīts un notiek starp valsts, LBAS un LDDK pārstāvjiem. Trīspusējā sociālajā dialogā svarīgi sabalansēt sociālo partneru varu un ietekmi.

Divpusējais sociālais dialogs



Galvenais uzsvars šajā sociālā dialoga veidā tiek likts uz pašu procesu, bet par tā galarezultātu tradicionāli tiek uzskatīta noslēgta vienošanās (ģenerālvienošanās, darba koplīgumi), kas liecina, ka sociālo partneru intereses ir saskaņotas. Būtiski ir tas, ka abām pusēm ir jāuzņemas saistības koplīguma izpildē un ievērošanā un jānosaka abu pušu atbildība par koplīguma neievērošanu.

Latvijā divpusējā sadarbība vislabāk attīstīta uzņēmumu līmenī, vājāka tā ir nozaru un reģionālajā līmenī. Divpusējais sociālais dialogs ir vairāk attīstīts gadījumos, ja darba devējs ir valsts, – ir labāki priekšnoteikumi ģenerālvienošanās slēgšanai nozaru līmenī, jo ir stabils sarunu partneris. Sociālā dialoga ieviešana ir apgrūtināta privātajā sektorā.

Sociālā dialoga līmeņi:

- Uzņēmumu līmenis.
- Nozares līmenis.

- Reģionālais līmenis.
- Nacionālais jeb valsts līmenis.
- Eiropas Savienības līmenis.

SOCIĀLAIS DIALOGS UZŅĒMUMOS

Sociālais dialogs uzņēmuma līmenī ir ļoti nozīmīgs, jo tajā tiek lemts par darba algu un darba apstākļiem, kā arī par darbinieku iesaistīšanos jautājumos, kas skar uzņēmuma vadību, ražošanu un attīstību. Darba devējs nav tiesīgs atteikties no sarunām par darba koplīguma slēgšanu. Sarunu procesam ir jāsākas ar plānošanu un pareizas informācijas plūsmas nodrošinājumu.

Veiksmīga sociālā dialoga rezultātā uzņēmumā **starp darba devēju un arodbiedrību tiek noslēgts koplīgums**. Normatīvajos aktos nav noteikti jautājumi, kas obligāti ir jāiekļauj darba kārtībā. Tomēr ir svarīgi ievērot, ka koplīgums nedrīkst pasliktināt darbinieku situāciju attiecībā pret normām, kuras ir apstiprinātas likumdošanas aktos, kā arī to, ka koplīguma noslēgšana neatbrīvo no individuālo darba līgumu slēgšanas. Latvijā uzņēmumi bieži vien nenodrošina pat to, ko paredz vispārējie likumdošanas akti – minimālo algu, darba drošību, sociālās garantijas.

Koplīgums kā darbinieku sociālās aizsardzības instruments darbojas tikai tad, ja uzņēmumā ir iedibināts adekvāts līguma ievērošanas uzraudzības un kontroles mehānisms, piemēram, abas puses regulāri tiekas un pārrunā līgumā iekļauto saistību izpildes procesu. Prakse rāda, ka koplīgums var tikt noslēgts kā simbolisks dokuments, lai demonstrētu labo gribu, bet konkrēti tā īstenošanas pasākumi netiek veikti.

Slēdzot koplīgumu, jāatceras, ka darba devējiem un darbiniekiem ir ne tikai kopīgas intereses, bet arī pretējas – alga un dažādas garantijas darbiniekiem iepretim uzņēmuma peļņai un konkurētspējai.

Koplīgumā parasti ietver šādus jautājumus:

- atalgojums, piemaksu un prēmiju sistēma;
- darba laiks un atvaļinājumi (arī mācību un papildu);
- atbrīvošana no darba;
- mācību un kvalifikācijas paaugstināšanas iespējas;
- darba apstākļi un darba drošība, veselības pārbažu veikšana;
- sūdzību izskatīšana un konfliktu risināšana;
- sociālās garantijas;
- situācijas analīze uzņēmumā, problēmu risinājumi, nākotnes attīstības plāni u.c.

Uz 01.01.2004. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības dalīborganizācijas bija noslēgušas 2419 darba koplīgumus un citas vienošanās uzņēmumos. Pamatā tos ir noslēgušas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība, Sabiedrisko pakalpojumu arodbiedrība "LAKRS", Pašvaldību darbinieku arodbiedrība un Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrība.

Darba koplīgumu ar klātesošo vienkāršu balsu vairākumu apstiprina darbinieku kopsapulcē, kurā piedalās vismaz puse no attiecīgā uzņēmuma darbiniekiem. Ja darba koplīgumā nav norādīts citādi, koplīgums uzskatāms par noslēgtu uz gadu. Strīdus, kas saistīti ar darba koplīguma attiecībām, izšķir strīdu izlīgšanas komisija, kuru izveido darba koplīguma slēdzēju puses.

Ja kolektīvais līgums nav noslēgts, darbinieks atrodas sociālā un ekonomiskā atkarībā no darba devēja gribas.

Ja darbinieki būs apvienojušies arodbiedrībās un kopīgi atteiksies pieņemt neizdevīgus noteikumus, – tas jau būs nopietns spēks, ar kuru darba devējam būs jārēķinās. Pieredze liecina, ka uzņēmumos, kuros ir arodbiedrības, pastāv lielāka varbūtība, ka tiks noslēgts koplīgums. Arodbiedrības organizācijas ne tikai palīdz pārvarēt aizspriedumus un nedrošību, bet palīdz ar konsultācijām, apmācību, sniedz atbalstu konflikta gadījumā.

Kad tu beidzot iegūsti to, ko vēlējies, izrādās,
ka tas nebūt nav tas, ko gribēji.

Efektīva arodbiedrības darbība uzņēmumā ir tad, ja:

- darbvietā ir pastāvīgs arodbiedrības pārstāvis;
- darbinieki regulāri kontaktējas ar arodbiedrības pārstāvi;
- darba devējam ir pozitīva attieksme pret arodbiedrību;
- arodbiedrībai ir ietekme organizācijas dzīvē un lēmumu pieņemšanā;
- organizācijas vadība un arodbiedrība regulāri un konstruktīvi sadarbojas;
- arodbiedrībai ir laba izpratne par organizācijas biznesa interesēm;
- ir arodbiedrības darbības caurredzamība un biedriem tiek sniegts pārskats par šo darbību;
- arodbiedrība veiksmīgi izplata informāciju par organizāciju;
- arodbiedrība ir pirmā instance, kur vēršas darbinieki, lai konsultētos par darba problēmām un savām tiesībām.

Efektīvs darba devēja ieguldījums sociālā dialoga procesā uzņēmumā ir tad, ja:

- tiek darīts zināms visiem darbiniekiem, ka viņu darbs tiek novērtēts;
- tiek nodrošināta veselīga un droša darba vide; darbiniekiem tiek dota iespēja paust viedokli par darba apstākļiem;
- tiek pētītas samaksas un papildu bonusu sistēmas, lai uzturētu savas organizācijas piedāvājumu tirgus līmenī;
- tiek uzturēti cieši kontakti ar zemākā līmeņa vadītājiem, apspriežot nodarbinātības jautājumus;
- darbinieki tiek iesaistīti lēmumu pieņemšanas procesos; vadība ir gatava pieņemt sarunu partnerus kā vienlīdzīgus;
- tiek veidota harmoniska darba atmosfēra;
- notiek sadarbība ar arodbiedrības pārstāvjiem visos jautājumos, kuros ir kopīgas intereses, – organizācijas politika, darba produktivitāte, samaksa, kvalifikācijas celšana utt.;
- sarunu process ar darbiniekiem un to pārstāvjiem tiek precīzi

- dokumentēts;
- vadība cenšas izvairīties no arbitrāriem spriedumiem personiskos un menedžmenta lēmumos; tiek izmantoti samierinātāji, ja sarunas nonāk strupceļā.

SOCIĀLĀ DIALOGA LABĀS PRAKSES PIEMĒRI UZŅĒMUMOS

Uzņēmumi, kuri vienlaikus ir gan LDDK, gan LBAS biedri:

AS "Aldaris", AS "Latvijas finieris", AS "Latvijas dzelzceļš", AS "Grindeks", SIA "Lattelekom", AS "Latvijas balzams", AS "Laima", VAS "Latvenergo", AS "Lauma", AS "Rīgas miesnieks", AS "Rīgas piensaimnieks", AS "Staburadze", SAS "Air Baltic", AS "Liepājas metalurģis" u.c.

Nozares, reģionālajā un nacionālajā jeb valsts līmenī tiek slēgtas ģenerālvienošānās, kurās visaktuālākie ir jautājumi par minimālās algas un iztikas minimuma attiecībām, algu, pensiju, sociālo pabalstu indeksāciju un nodarbinātības kvalitāti.

SOCIĀLAIS DIALOGS NOZARĒS

Ar vārdu "nozare" tiek apzīmētas darbības jomas: izglītības nozare, enerģētikas nozare, pārtikas rūpniecības nozare, transporta nozare utt.

Viens no svarīgākajiem jautājumiem, kas jārisina Latvijai pēc iestāšanās ES, ir elastīga un efektīva **darba tirgus attīstība**. Lai nodrošinātu sekmīgu darba tirgus funkcionēšanu, ir svarīgi attīstīt strukturētu sociālo dialogu visos līmeņos.

Valstij ir jānodrošina labvēlīga ekonomiskā vide un normatīvo aktu bāze uzņēmējdarbības attīstībai, un tad tā var sagaidīt, ka uzņēmumi būs ļoti nodokļu maksātāji un ļoti darba devēji.

Nozares, reģionālajā un nacionālajā jeb valsts līmenī tiek slēgtas **ģenerālvienošānās**, kurās visaktuālākie ir jautājumi par minimālās algas un iztikas minimuma attiecībām, algu, pensiju, sociālo pabalstu indeksāciju un nodarbinātības kvalitāti. Ģenerālvienošānās var būt kā papildinājums vai alternatīva uzņēmuma koplīgumiem. Tās rada lielāku vienlīdzību darbiniekiem, un darbojas kā līdzeklis pret sociālo dempingu, kas var tikt īstenots uzņēmumu līmenī. Sociālo partneru pienākums ir nodrošināt, lai nozaru ģenerālvienošānās būtu valsts atbalstīta un reģistrēta. Visiem uzņēmējiem, kuri ir Latvijas Darba devēju konfederācijas biedri, ir pienākums ievērot šo vienošanos. Ja darba devēju organizācijas kādā nozarē nodarbina vairāk nekā 60% nozares darbinieku, noslēgtā ģenerālvienošānās ir saistoša visiem attiecīgās nozares darba devējiem un attiecas uz visiem darbiniekiem, kurus nodarbina šie darba devēji.

Noslēgto ģenerālvienošānos saturs dažādās nozarēs atšķiras. Dažos gadījumos tās ir ģenerālvienošānās par darba algu, nosakot zemāko pieļaujamo algu šajā nozarē. Citos gadījumos ģenerālvienošānās ir plašākas un regulē arī darba apstākļus (darba dienas ilgumu, papildizglītību, papildu brīvdienas utt.).

Jāņem vērā, ka Latvijā uzņēmumi ar mazu darbinieku skaitu retāk ir darba devēju organizāciju biedri, kā arī tas, ka nozares arodbiedrībām nav sarunu partnera no darba devēju puses, ar kuriem varētu slēgt ģenerālvienošanos.

Nozares līmeņa ģenerālvienošanās vairāk ir izplatīta publiskajā sektorā, piemēram, izglītībā, veselības aprūpē. Valsts sektorā ir labāk organizēti gan darba devēji (valsts un pašvaldību iestādes), gan arodbiedrības. Privātajā sektorā algas parasti ir lielākas, un darba devēji biežāk ir nelabvēlīgi noskaņoti pret darbinieku apvienošanos. Tomēr arī privātajā sektorā nozares līgumu pārklājums atšķiras. Tas ir augstāks nozarēs, kur strādā lieli privatizētie uzņēmumi (enerģētika, transports, pārtikas rūpniecība u.c.). Lielākā daļa nozares līmeņa ģenerālvienošanās ir noslēgtas lielajos valsts un privatizētajos uzņēmumos, kuriem ir gadiem ilga pieredze šādu līgumu slēgšanā. Šajos uzņēmumos ir salīdzinoši spēcīgas arodbiedrības un līdz ar to veiksmīgi attīstīts sociālais dialogs.

Daudziem nesen izveidotajiem maziem un vidējiem uzņēmumiem trūkst apvienošanās tradīciju, un gan darba devējiem, gan arodbiedrībām tos ir grūti iesaistīt savās organizācijās. Nozares ģenerālvienošanās izvairās slēgt arī ārvalstu daudznacionālās kompānijas, jo tās Austrumeiropas valstīs investē galvenokārt zemāku algu dēļ.

Uz 01.01.2004. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības dalīborganizācijas bija noslēgušas 32 ģenerālvienošanās – veselības aprūpes, izglītības, būvniecības, mežniecības, tirdzniecības, kultūras, sabiedrisko pakalpojumu, tirdzniecības flotes nozarē.

SOCIĀLAIS DIALOGS REĢIONOS LATVIJĀ

Latvijā, tāpat kā Lietuvā un Igaunijā, reģionālā trīspusējā sadarbība vēl nav attīstīta, jo sociālajiem partneriem ir vājas reģionālās un vietējās struktūras. Tas saistīts ar nevienmērīgu ekonomikas attīstību dažādos Latvijas reģionos, kā arī vairāku gadu garumā neskaidro administratīvi teritoriālās reformas iznākumu. Latvijā uzņēmējdarbība koncentrējas Rīgā, tāpēc citur Latvijā darba devēju un darbinieku sabiedriskās aktivitātes ir vājas.

Situācijai, kas atstāta pašplūsmā, piemīt tendence no nevēlamas kļūt par sliktu.

Mērfija likums

Problēmas reģionu sociālās infrastruktūras attīstībā:

- rajonu pašvaldības ir par mazu teritorijas un iedzīvotāju skaita ziņā, tāpēc nevar veidot ilglaicīgu savstarpēju sadarbību;
- rajonus nevar uzskatīt par pilnvērtīgām pašvaldībām, jo to vadība sastāv no pilsētu un pagastu pašvaldību priekšsēdētājiem, kuri risināmās problēmas aplūko no sava pagasta vai pilsētas viedokļa;

- rajonu padomei nav savas ieņēmumu bāzes, to finansē no budžeta dotācijām caur pašvaldību ieņēmumu fondu;
- ir izveidotas 9 reģionālās plānošanas padomes, kuras darbojas galvenokārt kā konsultatīvās padomes un lemj par sadarbības projektiem, nevis teritoriālo attīstību.

Tādēļ ir svarīgi turpināt administratīvi teritoriālo reformu un veidot reģionālās pašvaldības. No šī viedokļa 102 novadu projekts nebūtu atbalstāms, jo izveidotās pašvaldības būs par mazu, lai risinātu nodarbinātības jautājumus un līdzsvarotu reģionu ekonomisko attīstību. Problēmas atrisināšanu kavē politiskās gribas trūkums Saeimā.

Pašvaldību intereses sarunās ar valsts institūcijām aizstāv Latvijas Pašvaldību savienība, kura pārstāv lielāko Latvijas pašvaldību daļu.

Lai reģionos kopīgi risinātu bezdarba novēršanas un darbaspēka kvalifikācijas jautājumus, Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA) 2004.gadā ir izveidojusi 28 reģionālās Konsultatīvās padomes, kurās darbojas pašvaldību speciālisti, NVA filiāļu vadītāji, darba devēju, arodbiedrību un citu sabiedrisko organizāciju pārstāvji.

2005.–2006.gadā sociālajiem partneriem reģionos tiek plānots rīkot kopīgus seminārus par sociālā dialoga veidošanas nepieciešamību, nodarbinātības jautājumiem u.c.

Uz 01.01.2004. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības dalīborganizācijas bija noslēgušas 35 reģionālās vienošanās ar Latvijas pašvaldībām: Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība, valsts iestāžu, pašvaldību, uzņēmumu un finanšu darbinieku arodbiedrība un Kultūras darbinieku arodbiedrību federācija.

SOCIĀLAIS DIALOGS VALSTĪ

Sociālā dialoga uzturēšanā valstij jānodrošina indivīdu un sociālo grupu sociālā aizsardzība, jāuzrauga likumos noteikto minimālo standartu, prasību un garantiju ievērošana (daudzos Latvijas uzņēmumos netiek ievērotas darbinieku tiesības).

Valsts sociālā dialoga procesā vienlaikus pilda vairākas lomas – īpašnieka, darba devēja, likumdevēja, tiesneša un vidutāja, dažādu procesu koordinatora lomu.

Nākotnes mērķis ir mazināt valsts iejaukšanos darba devēju un darba ņēmēju attiecībās.

Argumenti trīspusējā sociālā dialoga nepieciešamībai nacionālajā līmenī:

- bez valdības diskusijām ar uzņēmējiem un darbiniekiem nav iespējams izstrādāt visai sabiedrībai pieņemamu ekonomiskās attīstības stratēģiju un to īstenot;

- savstarpējās diskusijas atvieglo gan valdības, gan pašvaldību institūciju darbu, nodrošinot visu pušu līdzatbildību par pieņemtajiem lēmumiem, mazinot ministriju un citu valsts pārvaldes institūciju iespējas paust šajos jautājumos savu subjektīvo viedokli;
- trīspusējās sadarbības mehānisms veicina vienotu starptautisko darba standartu ieviešanu, aktīvu darba tirgus politiku, nodarbinātības, darba aizsardzības un darba likumdošanas aktu ievērošanu;
- trīspusējā sadarbība palīdz nostiprināt darba devēju un darbinieku organizācijas, ļauj tām precīzi formulēt savu vietu sabiedrībā un izstrādā visām trim pusēm pieņemamus "spēles noteikumus";
- trīspusējā sadarbība mazina iespējamos sociālos konfliktus;
- trīspusējās sadarbības mehānisms ir obligāti nepieciešams, ja Latvija kā valsts vēlas iekļauties attīstīto valstu skaitā.

1994.gadā Latvijas Saeimā tika ratificēta **Starptautiskās darba organizācijas (SDO) konvencija Nr.144 par trīspusējām konsultācijām**, kura nosaka trīspusējo konsultāciju nepieciešamību un darba devēju un darbinieku pārstāvniecību uz vienlīdzīgiem pamatiem.

1998.gadā Ministru kabinets akceptēja **Koncepciju par trīspusējo sadarbību** nacionālajā līmenī.

1999.gadā tika izveidota **Nacionālā trīspusējās sadarbības padome (NTSP)**, kuras darbu koordinē Labklājības ministrija. NTSP uz paritātes principiem veido 7 Ministru kabineta pārstāvjus, 7 LDDK pārstāvjus un 7 LBAS pārstāvjus. Pie NTSP darbojas 4 apakšpadomes.

NACIONĀLĀ TRĪSPUSĒJĀS SADARBĪBAS PADOME (NTSP)

NTSP SEKRETARIĀTS

Sociālās drošības apakšpadome (SDA)

Darba lietu trīspusējās sadarbības apakšpadome (DLTSA)

Profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējās sadarbības padome (PINTSA)

Veselības aprūpes nozares apakšpadome (VANA)

Nepieciešams paaugstināt NTSP sekretariāta statusu, iekļaujot to Valsts kancelejas sastāvā. Tādējādi tiktu radīti priekšnoteikumi trīspusējā sociālā dialoga attīstībai nacionālajā līmenī visās tautsaimniecības nozarēs.

2004.gada 1.oktobrī tika noslēgta Trīspusējā vienošanās par sociāli ekonomisko partnerību starp MK, LDDK un LBAS.

Latvijā nacionālajā līmenī darba devēju pusi pārstāv Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK) un darbinieku pusi – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS), kuru līdzdalību sociālajā dialogā nodrošina normatīvie akti.

Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK)

- Dibināta 1993.gadā
- Prezidents Vitālijs Gavrilovs
- Apvieno 51 uzņēmumu un 19 darba devēju organizācijas, kuras kopā nodarbina 184952 Latvijas darba ņēmējus.

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS)

- Izveidota 1990.gadā
- Priekšsēdētājs Pēteris Krīgers
- Apvieno 24 dažādu nozaru daliborganizācijas un 17 reģionālos centrus ar 175106 biedru skaitu.

1996.gadā LBAS un LDDK noslēdza **Ģenerālvienošanos par sociālās partnerības pamatprincipiem**, kas nosaka darba koplīgumu un vienošanos slēgšanu, kā arī šajā procesā radušos domstarpību izskatīšanas kārtību visos līmeņos – uzņēmumā, nozarē, valstī.

2004.gadā tika noslēgta jauna Ģenerālvienošanās par divpusējo sadarbību starp LBAS un LDDK. Tā paredz sadarbošanos valsts politikas veidošanā un īstenošanā, politikas dokumentu un normatīvo aktu projektu izstrādē, sabiedrības informēšanā un labās prakses popularizēšanā, darba tirgus aspektu analizēšanā, kopīgu projektu izstrādē darba, sociālās drošības un profesionālās izglītības jomās. Noslēgtā ģenerālvienošanās paredz sociālos partnerus informēt par plānotajām aktivitātēm, kas skar otras puses intereses, kā arī veicināt ģenerālvienošanās noslēgšanu nozaru līmenī.

SOCIĀLAIS DIALOGS EIROPAS SAVIENĪBĀ

Neatkarīgs sociālais dialogs starp sociālajiem partneriem ES līmenī tika izveidots 1985.gadā, kuru nostiprināja Māstrihtas līgums (Maastricht Treaty). Tas ļāva normalizēt sociālo partneru līdzdalību likumdošanas procesā. Jāuzsver, ka Eiropā sociālais dialogs tiek atzīts par vienu no visbūtiskākajiem faktoriem, kas nodrošina stabilitāti un labas attiecības darba tirgū.

Mūsdienās par sociālā dialoga galvenajām funkcijām Eiropas līmenī tiek atzīta **konsultēšanās un pārrunas**.

Eiropas
arodbiedrību
konfederācija
(ETUC)

Eiropas Industriālo
un darba devēju
konfederāciju
apvienība
(UNICE)

Eiropas valsts
sektora
darba devēju
konfederācija
(CEEP)

SOCIĀLIE PARTNERI EIROPAS SAVIENĪBĀ:

Galvenie sociālās politikas jautājumi ES:

- nodarbinātības veicināšana;
- vienlīdzīgu tiesību nodrošināšana;
- izglītošanās visa mūža garumā;
- dzīves un darba apstākļu uzlabošana;
- darbinieku ietekmes paplašināšana.

ES esošie principi ietekmē arī prasības jaunajām dalībvalstīm, kurās bieži vien sociālo partneru savstarpējās attiecības nav pietiekami attīstītas. Nepastāv vienots Eiropas sociālais modelis, bet gan Eiropas sociālās politikas vadlīnijas, kas balstās uz savstarpējas palīdzības un sadarbības principiem. Saskaņā ar šiem principiem gadījumos, ja valsts likumdošanas sistēmā ir nepilnības, Kopienas varas institūcijas var iejaukties, lai īstenotu darbinieku un pilsoņu minimālo un nepieciešamo aizsardzību kopumā.

1990.gadā Latvijas Republika atjaunoja savu darbību Starptautiskajā darba organizācijā (SDO) un parakstīja Sociālo hartu. SDO pieņemtās konvencijas ir saistošas tikai pēc to ratifikācijas Saeimā. Pusotra gada laikā pēc konvencijas ratificēšanas tajā ietvertās normas ir jāiestrādā valsts nacionālās likumdošanas aktos.

Valstīm, kas ratificējušas SDO konvencijas, ir jāseko, lai tās ievēro ne tikai vietējie, bet arī ārvalstu uzņēmumi/starpnacionālās korporācijas, piemēram, norma, ka, attīstot uzņēmējdarbību citās valstīs, ir jāpiemēro standarti, kas nav zemāki kā savas mītnes valstī.

Īpaša uzmanība ES valstīs tiek pievērsta jaunajām dalībvalstīm, norādot uz bīstamību, ko rada sliktais sociālekonomiskais stāvoklis un sociālā dialoga tradīciju trūkums.

Līdz ar pievienošanos ES, arī Latvijai ir pieejami Eiropas Sociālā fonda (ESF) līdzekļi, kuri ir paredzēti cilvēkresursu attīstībai un darba tirgus apstākļu uzlabošanai. **No 2004.–2006.gadam 7 Latvijas institūcijas** (Labklājības ministrija, Nodarbinātības valsts aģentūra, Valsts darba inspekcija, Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra, Latvijas Darba devēju konfederācija, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība un Latvijas Pašvaldību savienība) **īsteno nacionālo programmu "Cilvēkresursu attīstība un nodarbinātības veicināšana"**. Finanšu līdzekļi šīs programmas ietvarā lielā mērā paredzēti tieši Latvijas reģionālajai attīstībai.

No 2003.gada Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība ir pilntiesīga Eiropas arodbiedrību konfederācijas dalīborganizācija (ETUC).

ETUC apvieno 76 nacionālos arodbiedrību centrus no 34 Eiropas valstīm ar vairāk nekā 60 miljoniem biedru.

ARODBIEDRĪBU LOMA SOCIĀLAJĀ DIALOGĀ

Arodbiedrību kustības dažādās Eiropas valstīs ir attīstījušās atšķirīgos apstākļos. Tām ir dažādas tradīcijas, un tās darbojas atšķirīgās politiskajās sistēmās. Tomēr mūsdienu arodbiedrībām ir daudz kopēja to mērķos un nākotnes redzjumā.

Visās ES jaunajās dalībvalstīs, izņemot Latviju, pastāv arodbiedrību un darba devēju asociāciju sadrumstalotība un daudzveidība. Visaugstākais arodbiedrību un darba devēju apvienību skaits ir Ungārijā, kur ir 7 arodbiedrību apvienības un 9 darba devēju organizācijas. ES jaunajās dalībvalstīs (10) kopā ir 48 arodbiedrības un 51 darba devēju organizācija.

Padomju laikos **arodbiēdrības** aptvēra 90% strādājošo. Sākoties pārmaiņām un likvidējoties lielajiem uzņēmumiem, saruka arī arodbiedrības biedru skaits (līdzīgi kā visās Austrumeiropas valstīs). Jaunajās ES dalībvalstīs darbaspēka apvienošanās arodbiedrībās ir zem vidējā līmeņa, salīdzinot ar vecajām dalībvalstīm, un tas ir 44%. Bet Dānijā, Somijā, Zviedrijā un Beļģijā arodbiedrībās ir apvienoti 70% un vairāk darbinieku.

LBAS vadība un eksperti strādā, lai Latvijā tiktu paaugstināta minimālā darba alga, ar nodokli neapliekamā algas daļa, pensijas, invalīdu un bērnu pabalsti, lai nepamatoti netiktu palielināti siltuma, elektrības un gāzes tarifi utt.

Latvijas valsts attīstības plānā 2003.–2007.gadam ir paredzēts valdības atbalsts divpusējam sociālajam dialogam. No 2005.–2007.gadam kā galveno sociālā dialoga virzienu paredzēts atbalstīt pārrunas starp sociālajiem partneriem nozaru līmenī. Šī posma beigās ir jābūt sagatavotiem zinošiem un spēcīgiem sociālajiem partneriem nozaru līmenī.

KO DARĪT TURPMĀK?

- Jāmaina sabiedrības attieksme, ceļot cilvēku pašapziņu, lai nodarbinātie varētu aizstāvēt savas darba u.c. tiesības;
- nepieciešams apvienoties arodbiedrībās (LBAS) un darba devēju organizācijās (LDDK), lai celtu to kapacitāti;
- jāizglīto darba devēji un darbinieki jautājumos par darba tiesībām, darba un sociālo aizsardzību, koplīgumu slēgšanu utt.;
- jāizmanto citu valstu sociālo partneru pozitīvā pieredze un finansiālais atbalsts sociālā dialoga attīstībai Latvijā.

Kopumā Latvijā ir labvēlīga vide sociālā dialoga attīstībai, kuru nosaka sabiedrībā dominējošā orientācija uz kompromisiem nevis konfrontāciju.

Pieredze ir kaut kas tāds, ko iegūstam mirkli pēc tam, kad tas ir vajadzīgs.

Olivjē likums

Lai izdodas sociālais dialogs jūsu uzņēmumā, nozarē, reģionā un Latvijā!

Eiropas sociālā fonda mājas lapa: www.socialdialogue.net
Starptautiskās darba organizācijas mājas lapa: www.ilo.org
Sociālā dialoga mājas lapa Latvijā: www.socialaisdialogs.lv
Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības mājas lapa: www.lbas.lv
Latvijas Darba devēju konfederācijas mājas lapa: www.iddk.lv
Labklājības ministrijas mājas lapa: www.lm.gov.lv
Nodarbinātības valsts aģentūras mājas lapa: www.nva.lv
Valsts darba inspekcijas mājas lapa: www.vdi.gov.lv

Sērijā "Sociālais dialogs – ieguvums visiem" izdoti šādi materiāli:

(ES PHARE Twinnig Latvijas–Vācijas projekta "Divpusējā sociālā dialoga veicināšana" ietvaros, 2002.–2004.g.)

- **"Veiksmīgas sadarbības piemēri"**; rokasgrāmata darbiniekiem un darba devējiem, 2004.g., 64 lp.
- **"Darbinieki – līdzvērtīgi sociālā dialoga partneri"**, 2004.g., 96 lp.
- **"Darba devēji – līdzvērtīgi sociālā dialoga partneri"**, 2004.g., 96 lp.
- **"Sociālais dialogs – sadarbība, kurā veidojas sociālekonomiskās partnerattiecības"**, 2003.g., 11 lp.
- **"Darba koplīgums – noslēgta vienošanās starp sociālajiem partneriem"**, 2003.g., 11 lp.
- **"Samierināšana – jauns veids, kā izšķirt vai risināt kolektīvo interešu strīdu"**, 2003.g., 11 lp.

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība

Bruņinieku iela 29/31
Rīga, LV-1001

Brošūra tapusi ESF projekta "Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības kapacitātes stiprināšana" ietvaros.

Informāciju apkopojā Sarmīte Buka-Vaivade.
Izdevums iespiests:

Tirāža:

2005.gada marts