



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts „Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana”

4.2.aktivitāte „Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze”
Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze

2011.gada jūlija ziņojums

Sociālā dialoga un sociālo partneru definīcija

Rīga, 2011.gads

Šis ziņojums ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu. Par ziņojuma saturu atbild Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

Saturs

1. Ievads
2. Sociālā dialoga definīcija
 - 2.1. Latvijas tiesiskais regulējums
 - 2.2. Starptautiskās Darba organizācijas regulējums
 - 2.3. Eiropas Savienības regulējums
3. Sociālo partneru definīcija nacionālajā sociālajā dialogā
 - 3.1. Latvijas tiesiskais regulējums
 - 3.2. Starptautiskās Darba organizācijas regulējums
 - 3.3. Eiropas Savienības regulējums
4. Izvēlēto Eiropas Savienības dalībvalstu regulējuma piemēri
5. LBAS dalīborganizāciju juristu diskusija
6. Kopsavilkums

1. Ievads

„Sociālais dialogs” un „sociālie partneri” ir šobrīd sabiedrībā bieži pieminēti jēdzieni. Ar „sociālo dialogu” ir pieņemts apzīmēt darba devēju un darba ņēmēju, pārsvarā arodbiedrību, pārstāvju savstarpējo pārrunu un koplīgumu slēgšanas procesu. Par sociālajiem partneriem dēvē darba devēju un darbinieku pārstāvjus, proti, arodbiedrības, kā arī valsts pārstāvjus. Sociālajam dialogam tiek piešķirta neatsverama pozitīva ietekme valsts sociālajā un ekonomiskajā pārvaldībā un izaugsmē. Valsts pārstāvji bieži uzsver sociālā dialoga nozīmi valsts stabilitātes garantēšanā¹ - sociālā dialoga un sociālo partneru sadarbības nepieciešamība ir ietverta valsts politikas plānošanas dokumentos.²

Vienlaikus nedz tiesību akti, nedz politikas plānošanas dokumenti neietver precīzu sociālā dialoga vai sociālo partneru definīciju. Sociālo partneru definīcijas trūkums rada diskusijas par jautājumu, kāpēc vieni darba devēju un darbinieku pārstāvji tiek uzskatīti par sociālajiem partneriem un attiecīgi saņem iespējas pretendēt uz Eiropas sociālo fondu atbalstu un tiesības piedalīties trīspusējā dialogā ar valsts pārstāvjiem, savukārt citām organizācijām šādas iespējas netiek piedāvātas. Minētā neskaidrība mazina sociālo partneru kapacitāti un ietekmi, vienlaikus ierobežojot arī iespējas slēgt nacionālā līmeņa koplīgumus.

Šis ziņojums veltīts tēmai par sociālā dialoga regulējumu Latvijas tiesību aktos, starptautiskiem un Eiropas Savienības standartiem attiecībā uz sociālā dialoga ieviešanu valstīs, kā arī sniedz piemērus no citu valstu sociālā dialoga regulējuma.

2. Sociālā dialoga definīcija

Šajā sadaļā tiks apskatīts esošais Latvijas tiesiskais regulējums, kas nosaka sociālā dialoga norisi Latvijā, kā arī Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) un Eiropas Savienības pamata prasības sociālā dialoga ieviešanai valstīs.

¹Piemēram, skat: „Zatlers uzsver sociālā dialoga nozīmi budžeta veidošanā” Pieejams: <http://www.tvnet.lv/zinas/latvija/224494-zatlers-uzsver-socila-dialoga-nozimi-budzeta-veidosana>; Nacionālā trīspusējās sadarbības padome: <http://www.mk.gov.lv/mp/vaditas-padomes/ntsp/> .

²Piemēram, skat: Divpusējais sociālais dialogs Latvijas labklājības veicināšanai. Politikas dokuments. Rīga, 2004.

Pieejams: http://www.fes-baltic.lv/uploads/files/280604_Divpusjais_socilais_dialogs_-_Latvijas_labkljbas_veicinanai.pdf ; Latvijas nacionālā reformu programma

„ES 2020” stratēģijas īstenošanai. Pieejama:

http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/es_2020_vers2.pdf 11., 25.lpp.

2.1. Latvijas tiesiskais regulējums

Divpusējais sociālais dialogs.

Sociālo partneru galvenā darbība – koplīgumu sarunu vešana un koplīgumu noslēgšana ir regulēta Darba likumā³ B daļā „Darba koplīgums.” Darba likuma 17.-24.pants paredz prasības darba koplīguma formai, saturam, noslēgšanas kārtību un apstiprināšanu, kā arī koplīguma spēkā esamības noteikumus. Vienlaikus Darba likuma 18.pants nosaka puses, kuras var slēgt koplīgumu dažādos līmeņos – uzņēmumā, teritorijā, valsts līmenī. Tādējādi, Darba likuma panti nosaka pamata regulējumu divpusējam sociālajam dialogam, proti, starp darba devēju un darbinieku pārstāvjiem. Vienlaikus Darba likums nesniedz jēdzienu „sociālais dialogs” un „sociālie partneri” definīcijas.

Trīspusējais sociālais dialogs

Savukārt trīspusējā sociālā dialoga regulējumu var atrast 1998.gada 30.oktobra Ministru prezidenta G.Krasta, Latvijas Darba devēju konfederācijas prezidenta V.Gavrilova un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības priekšsēdētāja A.Olmaņa parakstītajā Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes (NTSP) nolikumā.⁴ Atbilstoši nolikumam NTSP izskata politikas plānošanas dokumentu un normatīvo aktu projektus un iesniedz priekšlikumus sociālās drošības, valsts budžeta, valsts ekonomiskās attīstības, veselības veicināšanas, vispārējās un profesionālās izglītības attīstības, nodarbinātības, profesiju klasifikācijas, SDO konvenciju ratifikācijas un tiesību aktu atbilstības ES tiesību aktiem jautājumos, kā arī citos jautājumos. NTSP darbojas atbilstoši nolikumam, Latvijas tiesībām, Latvijā ratificētajām SDO konvencijām. Visus lēmumus NTSP pieņem, visām trim dalībpusēm vienojoties, un pieņemtie lēmumi ir saistoši visām dalībpusēm.

Vienlaikus pats jēdziens „sociālais dialogs” nolikumā nav atrunāts. Sociālais dialogs kopsakarā ar NTSP ir pieminēts Ministru kabineta mājas lapā, NTSP aprakstā – NTSP „koordinē un organizē trīspusējo sociālo dialogu starp darba devēju organizācijām, valsts institūcijām un arodbiedrībām, lai saskaņotu šo organizāciju intereses sociālajos un ekonomiskajos jautājumos, tādējādi garantējot sociālo stabilitāti valstī.”⁵ Kā ir uzsvērts mājas lapā, trīspusējam sociālajam dialogam ir liela nozīme politikas lēmumu izstrādē,

³ 20.06.2001. likums "Darba likums" ("LV", 105 (2492), 06.07.2001.; Ziņotājs, 15, 09.08.2001.) [stājas spēkā 01.06.2002.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 04.05.2011.

⁴ 30.10.1998. nolikums "Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes nolikums" ("LV", 333 (1394), 05.11.1998.) [stājas spēkā 01.01.1999.]. (Ar grozījumiem, kas stājās spēkā ar 2006.gada 1.janvāri MK 20.09.2005 sēdes protokols Nr.53, 43§) Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=50582&from=off>.

⁵ [Ministru prezidenta vadītās padomes un darba grupas](http://www.mk.gov.lv/mp/vaditas-padomes/ntsp/). Nacionālā trīspusējās sadarbības padome <http://www.mk.gov.lv/mp/vaditas-padomes/ntsp/>.

pieņemšanā un ieviešanā, īpaši jautājumos par darba tirgu, darba likumdošanu un sociālo drošību.

Vēl viens trīspusējā sociālā dialogu regulējošs dokuments ir 2004. gada 1.oktobrī noslēgtā trīspusējā vienošanās par sociālekonomisko partnerību starp Ministru kabinetu, LDDK un LBAS.⁶ Šajā dokumentā puses uzsvērušas trīspusējā dialoga un sociālās partnerības nozīmi, kā arī vienojušās pilnveidot sociālā dialoga mehānismu. Šajā dokumentā arī nav ietverta sociālā dialoga definīcija.

Līdz ar to var secināt, ka Latvijas tiesību aktos nav ietverta sociālā dialoga definīcija, taču vienu no sociālā dialoga veidiem - divpusējo sociālo dialogu – regulē Darba likums. Savukārt trīspusējais sociālais dialogs ir nodibināts divās valdības un sociālo partneru vienošanās.

2.2. Starptautiskās Darba organizācijas regulējums

SDO sociālo dialogu definē kā *procesu, kas iekļauj visa veida pārrunas un konsultācijas vai pat vienkāršu informācijas apmaiņu starp valdības, darba devēju un darbinieku pārstāvjiem par kopējo interešu jautājumiem saistībā ar ekonomikas un sociālo politiku.*⁷

Sociālais dialogs var būt trīspusējais ar valdību kā oficiālo dialoga pusi, un divpusējais, kas norisinās tikai starp darbiniekiem un uzņēmuma vadību (vai arodbiedrībām un darba devēju asociācijām) ar vai bez valdības netiešās iejaukšanās. Sociālais dialogs var būt neoficiāls un oficiāli noregulēts, bieži tas veido abu - gan neoficiālā, gan oficiālā - dialoga kombināciju. Dialogs var norisināties uzņēmuma, reģionālajā vai nacionālajā līmenī. Tas var būt nozaru vai starp profesiju dialogs vai apvienot abus divus veidus.

Atbilstoši SDO sociālā dialoga galvenais mērķis ir veicināt vienprātības veidošanu un darba vides pušu demokrātisko iesaistīšanu. Veiksmīga sociāla dialoga struktūra un process var atrisināt svarīgus ekonomiskus un sociālus jautājumus, pilnveidot sociālo un industriālo mieru un stabilitāti un paātrināt ekonomisko progresu.

Virkne SDO konvenciju regulē darbinieku pārstāvju tiesības uz apvienošanu un koplīgumu slēgšanas brīvību:

⁶Trīspusējā vienošanās par sociālekonomisko partnerību. Pieejama: http://iepriekseja.lbas.lv/pdf/vienos_3puseja.pdf.

⁷International Labour Organisation. Social dialogue. Definīcija pieejama: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/social.htm>.

- 1948.gada Konvencija Nr.87 Par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās;
- 1949.gada Konvencija Nr. 98 Par tiesībām uz apvienošanās organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu;
- 1971.gada Konvencija Nr.135 Par strādnieku pārstāvjiem;
- 1981.gada Konvencija Nr.154 Par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu.⁸

Savukārt 1976.gada 21.jūnija konvencija Nr.144 "Par trīspusējām konsultācijām starptautisko darba tiesību normu piemērošanas sekmēšanai" (Latvija pievienojusies konvencijai 1994.gada 15.jūnijā) nosaka prasības SDO dalībvalstīm attiecībā uz trīspusējā sociālā dialoga veidošanu. Konvencijas 2.pants nosaka pienākumu valstīm veikt procedūras, kuras nodrošina efektīvas konsultācijas starp valdības, darba devēju un darbinieku pārstāvjiem jautājumos, kas attiecas uz SDO darbību. Taču atbilstoši 2.panta otrajai daļai katra valsts pati reglamentē procedūru būtību un formu saskaņā ar valsts praksi pēc konsultācijām ar pārstāvniecības organizācijām.

Līdz ar to var secināt, ka SDO nosaka prasību organizēt trīspusējo konsultāciju procesu par jautājumiem, kuri ietilpst SDO darbības kompetencē un SDO konvencijās iekļautajos jautājumos. Savukārt sociālā dialoga process, tā reglamentēšana tiesību aktos un nepieciešamie kritēriji paliek valstu ziņā.

2.3. Eiropas Savienības regulējums

Svarīgs instruments sociālā dialoga regulēšanā ir Līgums par Eiropas Savienības darbību (turpmāk – Līgums).⁹ Līguma 151.pants uzsver vienu no Eiropas Savienības izvirzītajiem mērķim - dialogu starp darba devējiem un darba ņēmējiem. Tiecoties uz šo mērķi saskaņā ar 152.pantu Eiropas Savienība atzīst un savā līmenī veicina sociālo partneru lomu, ņemot vērā valstu sistēmu dažādību, veicina dialogu sociālo partneru starpā, ievērojot viņu autonomiju.

Savukārt, Eiropas Komisijai Eiropas līmeņa sociālajā dialogā ir uzticēta īpaša loma. Atbilstoši Līguma 154.pantam Komisijas uzdevums ir veicināt darba devēju un darba ņēmēju apspriedes Eiropas Savienības līmenī, un tā veic visus attiecīgos pasākumus, lai veicinātu viņu dialogu, samērīgi atbalstot abas puses. Šajā nolūkā, pirms Komisija iesniedz priekšlikumus sociālās politikas jomā, tā apspriežas ar darba devēju un darba ņēmēju

⁸ Prasības koplīgumu slēgšanas procesam un biedrošanās brīvība nav šīs ekspertīzes mērķis.

⁹ Līgums par Eiropas Savienības darbību. 09.05.2008. LV Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis 2008/C 115/01.

organizācijām par Eiropas Savienības rīcības iespējamo ievirzi. Gadījumā, ja Komisija pēc šādas apspriedes atzīst Savienības rīcību par vēlamu, tā apspriež ar darba devēju un darba ņēmēju organizācijām paredzētā priekšlikuma saturu. Darba devēju un darba ņēmēju organizācijas iesniedz Komisijai atzinumu vai, vajadzības gadījumā, ieteikumu.

Atbilstoši 155.pantam sociālais dialogs, ja darba devēji un darba ņēmēji to vēlas, Eiropas Savienības līmenī var radīt līgumattiecības, tostarp nolīgumus.

Līdz ar to Eiropas Savienības tiesību akti, tostarp Līgums, nesniedz tik plašu sociālā dialoga definīciju kā iepriekš minētā SDO. Tā iezīmē sociālo dialogu kā apspriedes un konsultācijas darba devēju un darba ņēmēju vidū vai darba devēju, darba ņēmēju un Komisijas starpā. Darba ņēmēju un darba devēju apspriedes var novest pie savstarpēja nolīguma parakstīšanas.

Rokasgrāmata „Sociālais dialogs un nodarbinātība Eiropas Savienībā” sociālo dialogu definē, kā “nepārtrauktu sociālo partneru mijiedarbību ar mērķi sasniegt vienošanos par noteiktām ekonomiskām un sociālām atšķirībām gan makro, gan mikro līmeņos”. Rokasgrāmata nodala sociālo dialogu no sociālās saskaņošanas (“darba, sociālo un ekonomisko jautājumu vadīšanas metode ar konsultāciju palīdzību un saskaņošanu starp valsts varas pārstāvjiem un darbiniekus un darba devējus pārstāvošām organizācijām”).¹⁰ Sociālā saskaņošana ir process, kuru SDO savukārt dēvē par trīspusējo sociālo dialogu.

3. Sociālo partneru definīcija nacionālajā sociālajā dialogā

Bez sociālā dialoga definīcijas ir būtiska arī sociālo partneru definīcija, kura varētu ieviest skaidrību attiecībā uz to, kuru organizāciju var uzskatīt par sociālo partneri un kuru nevar.

3.1. Latvijas tiesiskais regulējums

Darba likums nesniedz sociālo partneru definīciju, nosakot tikai, kas ir tiesīgs slēgt koplīgumu uzņēmumā, nozarē, teritorijā. Koplīgumu nozarē vai teritorijā (ģenerālvienošanās) atbilstoši Darba likuma 18.panta otrajai daļai slēdz darba devējs, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība ar darbinieku arodbiedrību vai darbinieku arodbiedrību apvienību (savienību), ja ģenerālvienošanās pusēm 1) ir atbilstošs pilnvarojums vai 2) ja tiesības slēgt

¹⁰ Sociālais dialogs un nodarbinātība Eiropas Savienībā. Pieejama: <http://www.ueapme.com/business-support%20II/Training%20Tools/Confartigianato/Social%20dialogue/LV-Social%20dialogue.pdf>.

ģenerālvienošanas paredzētas šo apvienību (savienību) statūtos. Darba likuma 18.panta ceturtnā daļa nosaka kritērijus tikai ģenerālvienošanās paplašināšanai, taču nedefinē nacionālā līmeņa sociālos partnerus.

Darba devēju organizāciju un to apvienību likuma (turpmāk – DD likums) 11.panta pirmā daļa pilnvaro Latvijas darba devēju organizāciju apvienību¹¹ veikt pārrunas un savu biedru vārdā slēgt darba koplīgumus un ģenerālvienošanās, vienoties par vispārējiem sadarbības principiem ar Latvijas nozaru un profesionālo arodbiedrību savienību, kas *pārstāv visvairāk no valstī strādājošajiem*.¹² DD likuma 11.panta otrā daļa pilnvaro nozaru darba devēju organizācijas un to apvienības veikt pārrunas, slēgt vienošanās ar nozaru arodbiedrībām. Savukārt, DD likuma 11.panta trešā daļa pilnvaro teritoriālās darba devēju organizācijas un to apvienības veikt pārrunas, slēgt vienošanās ar teritoriālajām arodbiedrībām.

Likuma „Par arodbiedrībām” 10.pants nosaka arodbiedrību tiesības slēgt kolektīvo līgumu ar darba devēju savu biedru vārdā par darba un citiem sociālajiem un ekonomiskajiem jautājumiem. Likums „Par arodbiedrībām” specifiski nenosaka kompetenci slēgt ģenerālvienošanās vai nozaru vienošanās.

Apkopojot Darba likumā, likumā „Par arodbiedrībām” un DD likumā lietotos apzīmējumus, var secināt, ka:

- sociālie partneri nacionālajā līmenī ir Latvijas darba devēju organizāciju apvienība un Latvijas nozaru un profesionālo arodbiedrību savienība;
- sociālie partneri nozares līmenī ir nozaru darba devēju organizācijas un to apvienības un nozaru arodbiedrības;
- sociālie partneri teritoriālajā līmenī ir teritoriālās darba devēju organizācijas un to apvienības un teritoriālās arodbiedrības.

Savukārt NTSP nolikumā ir nosaukti sociālie partneri, kuri piedalās trīspusējā sociālajā dialogā:

„Nacionālo trīspusējo sadarbības padomi (turpmāk - Padome) uz paritātes pamatiem veido Ministru kabineta (turpmāk - valdība), Latvijas Darba devēju konfederācijas (turpmāk - LDDK) un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (turpmāk - LBAS) izvirzītie pārstāvji.”

Attiecībā uz minēto nepieciešami pāris komentāri. Pirmkārt, būtu vēlreiz nepieciešams uzsvērt, ka Latvijā nav saskaņotu nozaru definīciju. Rezultātā darba devēju

¹¹ Latvijas darba devēju organizāciju apvienību varētu būt domāta Latvijas Darba devēju konfederācija.

¹² Ar Latvijas nozaru un profesionālo arodbiedrību savienību varētu būt domāta Latvijas brīvo arodbiedrību savienība.

nozaru organizācijas un arodbiedrību nozaru organizācijas bieži ietver dažādas profesionālās darbības jomas, kas veido šķēršļu nozares ģenerālvienošanos noslēgšanai.

Otrkārt, „Latvijas darba devēju organizāciju apvienība” un „Latvijas nozaru un profesionālo arodbiedrību savienība” atstāj jautājumu, cik jābūt nozares arodbiedrībām vai darba devēju organizācijām, lai varētu pretendēt uz nacionālā sociālā partnera statusu. Vai ir pietiekami, ka ir organizācija, kura apvieno divas nozares organizācijas? Vai darbinieku skaitam šajā gadījumā ir nozīme? Piemēram, vai uz nacionālā sociālā partnera statusu varētu pretendēt arodbiedrību organizācija, kura apvieno divas nozaru organizācijas, kurā kopsummā pārstāv tikai divus procentus no katrā nozarē strādājošiem? Šādi jautājumi prasa izvirzīt kritēriju nacionālā līmeņa sociālajiem partneriem. Šeit būtu jāpiemin DD likumā attiecībā uz nacionālo arodbiedrību savienību lietotais apzīmējums - Latvijas nozaru un profesionālo arodbiedrību savienību, kas *pārstāv visvairāk no valstī strādājošajiem*. Līdz ar to kritēriji, kuri palīdzētu definēt nacionālā līmeņa sociālos partnerus, varētu apvienot vai nu ietilpstošo organizāciju minimālo skaitu, vai arī darbinieku, kuri ir pārstāvēti šajā organizācijā, skaitu vai procentu.

3.2. Starptautiskās Darba organizācijas regulējums

SDO nesniedz sociālo partneru definīcijas. SDO Apvienošanās brīvības komiteja, komentējot Konvenciju Nr.87 „Par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās” norāda, ka, lai efektīvi aizsargātu savu biedru intereses darbinieku un darba devēju organizācijām ir jābūt tiesībai veidot federācijas un konfederācijas.¹³ Juridiskās personas statusa piešķiršanu šādām organizācijām, federācijām un konfederācijā nedrīkst pakļaut tādu kritēriju izpildei, kuri ierobežo šo organizāciju brīvību.¹⁴ Komiteja norāda, ka prasība pēc augsta arodbiedrību skaita, dibinot augstāka līmeņa organizāciju (piemēram, savienību vai federāciju) ir pretrunā ar Konvenciju Nr.87 un apvienošanas brīvību.¹⁵ Tāpat apvienošanās brīvību pārkāpj valsts tiesību akts, kurš nosaka, ka valstī var pastāvēt tikai viena darbinieku (arodbiedrību) konfederācija un tiesība veidot federācijas ir ierobežota ar noteikumu, ka jaunu federāciju veidošanai ir nepieciešama ministra vai cita valsts pārstāvja piekrišana.¹⁶ Tāpat Komiteja atzīmēja, ka arodbiedrībām un konfederācijām ir jābūt tiesībai

¹³ Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Geneva, International Labour Office, Fifth (revised) edition, 2006. para.730.

¹⁴ Turpat para.711.

¹⁵ Turpat para.114.

¹⁶ Turpat para.116.

brīvi pēc savas izvēles pievienoties kādam starptautiskajām federācijām vai konfederācijām bez valsts iejaukšanās.¹⁷

Vienlaikus SDO mājas lapā var atrast ziņojumus, kuros ir atzīmēts, ka valstu sistēmās, kurās vienlaikus pastāv daudz arodbiedrību, ne visas arodbiedrības tiek automātiski atzītas koplīgumu pārrunu procesā.¹⁸ Līdz ar to ir nepieciešami objektīvi kritēriji un priekšnosacījumi, kas noteiktu, kad un kādā veidā arodbiedrību var atzīt par tiesīgu piedalīties sociālajā dialogā. Bieži pieņemamais kritērijs ir atzīt arodbiedrības, kuras pārstāv vislielāko darbinieku skaitu, taču sistēma, kā noteikt šādu arodbiedrību vai to savienību un kurš to nosaka, atšķiras. Reprerzentativitāti var noteikt darbinieku kopsapulce vai publiskā institūcija. Svarīgi ir, lai dalībvalsts nosaka nepieciešamo tiesisko ietvaru un kritērijus, lai novērstu negodīgu konkurenci un destruktīvus strīdus.¹⁹

3.3. Eiropas Savienības regulējums

Nedz Līgums, nedz Eiropas Savienības sekundārie tiesību akti nesniedz sociālo partneru definīciju vai norādes, pēc kurām Eiropas Savienības dalībvalstis varētu definēt sociālos partnerus dalībai trīspusējā sociālajā dialogā.

Eiropas Savienības norādes sociālo partneru identificēšanai var atrast tikai attiecībā uz Eiropas līmeņa sociālo dialogu. Tās ir sniegusi Eiropas Komisija, nospraužot šādas prasības sociālo partneru, kuri vēlas piedalīties Eiropas sociālajā dialogā, organizācijām:

“Tām ir jābūt daudzsektoru vai tām jāattiecas uz noteiktiem sektoriem vai kategorijām, un tām jābūt organizētām Eiropas līmenī;

Tām ir jāpastāv no tādām organizācijām, kuras ir atzītas kā daļa no dalībvalstu sociālo partneru struktūrām, un tām ir jābūt spējai apspriest vienošanos un, ja vien iespējams, tām ir jābūt dalībvalstu pārstāvēm;

Tām ir nepieciešamas atbilstošas struktūras, lai nodrošinātu viņu efektīvu piedalīšanos konsultācijas procesā.”²⁰

Eiropas Arodbiedrību konfederācija (ETUC) apvieno Eiropas Savienības dalībvalstu nacionālās arodbiedrību apvienības. ETUC Konstitūcijas preambulā un 1.pantā ir noteikts,

¹⁷ Turpat para.733.

¹⁸ Sriyan de Silva. Collective Bargaining Negotiations. 1996. Pieejams: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/srscbarg.pdf> p.4.

¹⁹ Turpat. p.10-11.

²⁰ European Commission. Communication concerning the application of the Agreement on Social Policy of 14 December 1993. Citēts: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/representativeness.htm>.

ka tā sastāv no neatkarīgām, brīvām un demokrātiskām arodbiedrību konfederācijām un Eiropas līmeņa industriālajām federācijām.²¹

4. Izvēlēto Eiropas Savienības dalībvalstu regulējuma piemēri

Igaunija

Igaunijā pastāv trīs nacionālā līmeņa sociālie partneri:

EAKL – Igaunijas Arodbiedrību asociācija (Eesti Ametiühingute Keskliit);

TALO – Igaunijas Darbinieku savienību asociācija (Teenistujate Ametiliitude Organisatsioon);

ETTK – Igaunijas Darba devēju konfederācija.

Igaunijas Likuma par arodbiedrībām 3.pants dēvē arodbiedrības par sociālajiem partneriem.

3.pants Arodbiedrības kā sociālā dialoga partneri

Arodbiedrības sasniedz savus mērķus, būdami sociālā dialoga partneri darba devējiem, darba devēju apvienībām, vietējo pašvaldību struktūrvienībām un Republikas Valdībai savstarpējās informācijas, konsultēšanās, kolektīvo sarunu vešanas sfērā, kā arī jautājumos, kas skar šī likuma 2.panta pirmās daļas strādājošo intereses.

Likuma 7.pants nosaka skaitlisko kritērijus arodbiedrību apvienību izveidošanai:

7.pants Izveidošana

(1) Arodbiedrību var izveidot strādājošo grupa, kura skaitliski nav mazāka kā pieci cilvēki. Arodbiedrību apvienības (savienības) var veidot ne mazāk kā piecas arodbiedrības. Arodbiedrību centrālā apvienība (savienība) var tikt izveidota no ne mazāk kā piecām valsts mēroga arodbiedrībām vai nozaru vai profesionālajām arodbiedrību apvienībām (savienībām).

Likums piešķir arodbiedrībām kompetenci piedalīties gan divpusējā, gan trīspusējā sociālajā dialogā. Turklāt dalība likumdošanas procesā ir paredzēta visām arodbiedrībām:

17. pants Arodbiedrību kompetence

Lai nodrošinātu strādājošo pārstāvību, tiesību un interešu realizāciju un aizstāvību, arodbiedrību kompetencē ietilpst:

- 1) slēgt kolektīvās vai cita veida vienošanās par darba, dienesta vai sociālās sfēras jautājumiem ar darba devējiem un darba devēju apvienībām, valsts un pašvaldību institūcijām, kā arī ar Republikas Valdību;*
- 2) iesniegt priekšlikumus par tiesību aktu projektiem jautājumos, kuri skar strādājošo darba, dienesta un profesionālās, kā arī strādājošo ekonomiskās un sociālās tiesības un intereses;*

²¹ The European Trade Union Confederation Constitution. Pieejama: http://www.etuc.org/IMG/pdf_CES-Statuts_CES-Uk_def-3.pdf.

3) iesniegt valsts iestādēm un vietējās pašvaldību iestādēs priekšlikumus par papildinājumiem un grozījumiem tiesību aktos, kuri regulē darba un sociālos jautājumus;

4) sadarboties ar attiecīgajam valsts un valdības iestādēm, kā arī ar darba devējiem un darba devēju apvienībām par jautājumiem, kas saistīti ar darba drošības un higiēnas situācijas uzlabošanu;

5) sadarboties ar darba tirgu saistītajām valsts un pašvaldību iestādēm par nodarbinātības, apmācības, kvalifikācijas celšanas, jauno darbinieku un profesionālo sagatavotību saistītajiem jautājumiem;

Tāpat Likuma 18.panta 7.punkts nosaka arodbiedrību brīvību pievienoties starptautiskajām organizācijām:

7)noteikto mērķu realizēšanai brīvi veidot jebkuras starptautiskās attiecības, tai skaitā iestāties starptautiskajās darba organizācijās;

Igaunijā nepastāv speciāls tiesību akts, kurš regulētu sociālo dialogu nacionālajā vai reģionālajā līmenī, taču galvenais tiesību akts, kurš nosaka divpusējo un trīspusējo sociālo dialogu, ir likums „Par koplīgumiem.”²² Trīspusējā sociālajā dialogā piedalās Sociālo lietu ministrija, EAKL, TALO kā arodbiedrību konfederācijas un ETTK – Igaunijas Darba devēju konfederācija. Igaunija plāno izveidot atsevišķu sociālā dialoga likumu, kas noteiktu ietvaru sociālo partneru sadarbībai un koplīgumu slēgšanas pārrunām.²³

Lietuva

Lietuvā ir pieci nacionālā līmeņa sociālie partneri:

LDF – Lietuvas Darba Federācija (Lietuvos Darbo Federacija);

LPSK / LTUC – Lietuvas Arodbiedrību konfederācija (Lietuvos Profesiniu Sajungu Konfederacija);

LPSS (LDS) - Lietuvas arodbiedrība "Solidarumas" (Lietuvos Darbiniku Sajunga);

LPK - Lietuvas Rūpniecības konfederācija (Lietuvos pramoninkų konfederacija);

LVDK - Lietuvas Uzņēmējsabiedrību konfederācija (Lietuvos verslo darbdavių konfederacija).

Lietuvā sociālā partnerība ir regulēta Darba Kodeksā.²⁴ Tajā ir sniegta arī sociālā dialoga definīcija. Atbilstoši Kodeksa 40.pantam sociālā partnerība ir darbinieku un darba devēju un to organizāciju savstarpējo attiecību sistēma, Kodeksā noteiktajos gadījumos tā ir

²² The Law of Estonia. The Collective Agreements Act (RT I 1993, 20, 353).

²³ Informācija iegūta no elektroniskas komunikācijas ar Igaunijas nacionālās arodbiedrības kolēģiem.

²⁴ Labour Code of the Republic of Lithuania. Pieejams angļu valodā:

http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_e?p_id=191770.

arī savstarpējo attiecību ar valsts institūcijām sistēma ar mērķi aizsargāt darba attiecībās iesaistīto personu intereses.

Sociālā partnerība balstās uz šādiem principiem:

- brīva koplīgumu pārrunu vešana;
- pusēm saistošo pienākumu brīvprātīga un neatkarīga atzīšana;
- tiesību aktu prasību ievērošana;
- pienākumu izpilde;
- objektīvas informācijas cirkulācija;
- savstarpēja atbildība un kontrole;
- pušu vienlīdzība, laba griba un cieņa pret savstarpējām tiesiskajām interesēm.

Sociālie partneri atbilstoši Kodeksa 41.pantam ir definēti kā darbinieku un darba devēju pārstāvji. Trīspusējā sociālā dialoga gadījumā dialogā piedalās valdība un pašvaldību institūcijas.

Kodekss 42.pantā definē arī sociālā dialoga līmeņus: nacionālo, sektorālo (ražošanas, pakalpojumu un profesionālo), teritoriālo (pašvaldību un valsts) un uzņēmumu līmeni.

Tāpat Kodeksā ir noteiktas sociālā dialoga formas. Sociālo dialogu atbilstoši 43.pantam var realizēt:

- veidojot trīspusējās un divpusējās sadarbības padomes (komisijas un komitejas);
- piemērojot informēšanas un konsultēšanas procedūras;
- veicot koplīgumu pārrunu procesu ar mērķi noslēgt koplīgumu;
- caur darbinieku piedalīšanos uzņēmuma vadībā.

Visbeidzot Kodeksā ir noteiktas sociālās partnerības sistēmas elementi: Lietuvas Trīspusējās sadarbības padome un citas trīspusējās un divpusējās sadarbības padomes (komisijas un komitejas), kuras ir nodibinātas atbilstoši tiesību aktu vai koplīgumu prasībām. Kodeksa 45.pants nosaka, ka saskaņā ar sociālo partneru vienošanos Lietuvas Republikas Trīspusējās sadarbības padome (Padome) sastāv no nacionālo (centrālo) arodbiedrību, darba devēju organizāciju un valdības vienāda pārstāvju skaita, kuri bauda vienādas tiesības. Padomes funkcijas, izveidošanu, darba organizāciju nosaka Padomes noteikumi, kurus apstiprina Padomes dalībnieki. Kodekss paredz, ka Padomes dalībnieki sniedz visu nepieciešamo informāciju Padomei par Padomē attiecīgajiem izskatāmajiem jautājumiem. Padomes noteikumus un sociālo partneru noslēgtas vienošanās publicē oficiālajā Lietuvas laikrakstā.

Līdz ar to Kodekss paredz, ka vienošanās par Padomes izveidi ir likuma spēks, un nosaka tās galvenos darbības pamatprincipus. Vienlaikus Kodekss neprecizē kritērijus

sociālo partneru, kuri pārstāv darbinieku un darba devēju intereses Padomē, noteikšanai. Neviena cits tiesību akts arī nedefinē šādus kritērijus. Tādējādi sociālo partneru pārstāvju izvēle notiek ar pašu sociālo partneru vienošanos. Šādi jaunu dalībnieku iekļaušana arī tiek pakļauta pušu vienošanās noslēgšanai. Noslēdzot šādu vienošanos, pusēm jāievēro vienādu pārstāvju skaita nosacījums. Tas nozīmē, ka, lai Padomē „ienāktu” jauns dalībnieks, vienam no dalībniekiem ir „jāaiziet.”²⁵ Līdz ar to jaunu pārstāvju iekļaušana Padomē ir sarežģīta.

Kopumā Kodekss sniedz ļoti labu piemēru par sociālā dialoga un sociālo partneru definēšanu tiesību aktos un sociālo partneru darbības galveno principu noteikšanu.

Citu valstu pieredze

Ņemot vērā, ka vissarežģītākie sociālā dialoga jautājumi parasti ir saistīti ar trīspusējo sociālo dialogu un šāda dialoga pušu izvēli, šajā sadaļā tiks apskatīti dažu Eiropas Savienības valstu izveidotās trīspusējās sadarbības institūcijas, kā arī sociālie partneri, kuri šajās institūcijās piedalās.

Par apskates valstīm ir izvēlētas tās valstis, kuras ir nesen pievienojušās Eiropas Savienībai, jo to realitāte daudzos jautājumos ir tuvāka Latvijas kā Eiropas Savienības jaunajai valsts realitātei. Valstu trīspusējās sadarbības veidojumus var attēlot šādā tabulā:²⁶

Valsts	Trīspusējās sadarbības loma	Tiesiskais ietvars, kas nosaka trīspusējās sadarbības nodibināšanu	Tiesiskais ietvars, kas nosaka trīspusējās sadarbības procesu un lēmumu statusu
Igaunija	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsultēšanas un padomdevēja funkcijas 2. informācijas apmaiņa 	Administratīvie noteikumi Trīspusējā vienošanās	Administratīvie noteikumi (administrative regulations)
Latvija	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsultēšanas un padomdevēja funkcijas 2. informācijas apmaiņa 3. lēmumu pieņemšana 	Ministru kabineta rīkojums Trīspusējā vienošanās	Trīspusējā vienošanās
Lietuva	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsultēšanas un padomdevēja funkcijas 2. informācijas apmaiņa 3. lēmumu pieņemšana 	Likums Trīspusējā vienošanās	Trīspusējā vienošanās (noteikumi)

²⁵ Informācija iegūta no elektronikas komunikācijas ar Lietuvas nacionālās arodbiedrības juristes.

²⁶ Rychly L, Pritzer R. Social Dialogue at National Level in the EU Accession Countries. Working Paper. Pieejams: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/papers/accession.pdf>. p.25.

Čehijas Republika	1. Konsultēšanas un padomdevēja funkcijas 2. informācijas apmaiņa 3. lēmumu pieņemšana	Trīspusējā vienošanās	Trīspusējā vienošanās
Slovākija	1. Konsultēšanas un padomdevēja funkcijas 2. informācijas apmaiņa 3. lēmumu pieņemšana	Likums	Likums Trīspusējā vienošanās
Polija	1. Konsultēšanas un padomdevēja funkcijas 2. informācijas apmaiņa 3. lēmumu pieņemšana	Likums	Likums Trīspusējā vienošanās
Ungārija	1. Konsultēšanas un padomdevēja funkcijas 2. informācijas apmaiņa 3. lēmumu pieņemšana	Trīspusējā vienošanās	Trīspusējā vienošanās
Slovēnija	1. Konsultēšanas un padomdevēja funkcijas 2. informācijas apmaiņa	Trīspusējā vienošanās	Trīspusējā vienošanās
Bulgārija	1. Konsultēšanas un padomdevēja funkcijas 2. lēmumu pieņemšana	Likums	Likums Trīspusējā vienošanās
Rumānija	Konsultēšanas un padomdevēja funkcijas	Likums	Likums Administratīvie noteikumi
Malta	Konsultēšanas un padomdevēja funkcijas	Likums	Trīspusējā vienošanās
Kipra	1. Konsultēšanas un padomdevēja funkcijas 2. informācijas apmaiņa	Administratīvie noteikumi	Administratīvie noteikumi

Kā var redzēt no tabulas, daudzās valstīs trīspusējās sadarbības veidojumiem ir ne tikai informācijas apmaiņas un konsultēšanās ar sociālajiem partneriem loma, bet arī lēmumu pieņemšanas loma. Taču attiecībā uz lēmumu pieņemšanu ne visās valstīs ir noteikts, ka sociālo partneru pieņemtais lēmums par kādu nacionālās politikas jautājumu ir galējais lēmums, kuram nav nepieciešams valdības vai parlamenta apstiprinājums. Septiņas valstis nacionālās trīspusējās sadarbības padomes veido ar likumu. Šīs valstis ar likumu regulē arī padomju darbības procesu un lēmumu pieņemšanu, detalizētāk regulējot procesu administratīvajos noteikumos vai trīspusējās vienošanās.

Kritēriji sociālo partneru dalībai trīspusējās padomēs dažās valstīs ir noteikti likumā, savukārt dažās izveidojušies praksē. Kritēriji atšķiras, tie mēdz būt kvantitatīvi un kvalitatīvi vai arī būt abu divu kombinācija. Ja darba devēju vai darbinieku organizācija atbilst noteiktiem kritērijiem, to atzīst par reprezentatīvu (representative organisation) ar attiecīgās ministrijas, valsts iestādes vai pat tiesas lēmumu. Starp dažādiem kritērijiem (prasībām) visbiežāk sastopami šādi:

- organizācijai ir jābūt reģistrētai;
- tai ir jābūt nacionālā līmeņa organizācijai;
- organizācijas darbībai jāaptver ģeogrāfisku svarīgus valsts reģionus;
- tai jāpārstāv noteiktu darbinieku vai darba devēju skaitu un/ vai jāpārstāv noteiktu nozaru daudzumu;
- finansējumam jānāk no pašas organizācijas resursiem vai biedru naudas.

Dažus piemērus no valstīs noteiktajiem kritērijiem var atrast tabulā.²⁷

Valsts	Dokuments, kas nosaka kritērijus	Kritēriju īss apraksts
Igaunija	Trīspusējās sadarbības institūcijas vienošanās	Darba devēju un darbinieku organizācijas brīvi izvirza savus kandidātus. Padomes sastāvu ar noteikumiem apstiprina valdība.
Lietuva	Likums Trīspusējās sadarbības institūcijas vienošanās	Nacionālā līmeņa darba devēju un darbinieku organizācijas izvirza pārstāvjus un apstiprina ar savstarpējo vienošanos.
Čehijas Republika	Trīspusējās sadarbības institūcijas vienošanās	Padomes biedrus nosaka Padomes nolikumā. Padomes plenārsēde var pieņemt lēmumu par jauniem Padomes biedriem. Biedriem ir jāatbilst šādiem kritērijiem: - darbinieku vai darba devēju organizācija ir reģistrēta, neatkarīga un tai ir nacionālā līmeņa darbība un aktivitātes; - darbinieku organizācija ir iesaistīta arodbiedrības darbībā, it īpaši koplīgumu slēgšanā, tā ir konfederācija, kura apvieno vismaz trīs arodbiedrības, kuras pārstāv dažādas nozares, un kurā ir vismaz 150000 biedru; - darba devēju organizācija apvieno vismaz 200000 darbinieku savos uzņēmumos un pārstāv celtniecības, transporta, lauksaimniecības, tirdzniecības vai pakalpojumu sektoru.
Slovākija	Likums	Darba devēju un darbinieku organizācijām jāatbilst šādiem kritērijiem: -organizācija pārstāv nozaru vairākumu; -tā darbojas vismaz piecos reģionos -darbinieku organizācija pārstāv vismaz 10% no visas valsts darbiniekiem; -darba devēju organizācija nodarbina vismaz 10% no visas valsts darbiniekiem.
Polija	Likums	Sākotnējus dalībniekus nosaka ar likumu. Citu darba devēju vai darbinieku organizāciju var noteikt par pārstāvjiem trīspusējā

²⁷ Turpat. p.28-28.

		sadarbībā ar tiesas lēmumu ja tā ir: 1) valsts līmeņa; 2) aktīva vairāk nekā pusē no valsts nozarēm; 3) apvieno ne mazāk kā 300000 biedru (darbinieku organizācija) vai nodarbināto (darba devēju organizācija).
Ungārija	Likums	Kritēriji darbinieku vai darba devēju organizācijai paredz, ka tā: 1) ir reģistrēta ar tiesību aktu; 2) darbojas Ungārijā; 3) tai ir spēkā esoši statūti, pārstāvības sistēma un nepārtraukta darbība kopš dibināšanas brīža; 4) pārstāv organizācijas-biedrus vismaz trijās nozarēs un 10 apakšnozarēs 5) organizācijas biedri darbojas vismaz piecos apgabalos; 6) pārstāv darbojošās organizācijas vismaz 100 uzņēmumos; 7) darbinieku organizācija pārstāv vismaz 100000 biedru un darba devēju organizācija pārstāv vismaz 1000 darba devējus.
Slovēnija	Likums	1) organizācija finansē sevi pati no biedru nodevas vai pašas resursiem; 2) nacionālā līmeņa konfederācija, kas apvieno dažādas nozares 3) pārstāv vismaz 10% no šo nozaru darbiniekiem; 4) ja nav konfederācijas, 15% no attiecīgas nozares.
Bulgārija	Likums	Darbinieku organizācija: 1) apvieno vismaz 50000 biedru un 50 organizācijas; 2) 5 biedrus katrā nozarē, ne mazāk kā pusē no valstī klasificētajām nozarēm 3) ir pārstāvēta vismaz pusē no pašvaldībām; 4) tai ir nacionālais vadības centrs. Darba devēju organizācija: 1) apvieno vismaz 500 biedrus, kuri katrs pārstāv ne mazāk kā 20 darbiniekus; 2) pārstāv vismaz 10 organizācijas ne mazāk kā 1/5 no valstī klasificētajām nozarēm; 3) ir pārstāvēta vismaz 1/5 no pašvaldībām; 4) tai ir nacionālais vadības centrs. Atbilstību pārstāvības kritērijiem vērtē reizi trijos gados.
Rumānija	Likums	Gan darbinieku, gan darba devēju organizācijām:

		1) jābūt nacionālā līmeņa organizācijām; 2) jādarbojas vismaz pusē no pašvaldībām; 3) jāpārstāv biedri vismaz ¼ no nozarēm; 4) jāapvieno vismaz 5% no valsts darbiniekiem (darbinieku organizācijām) vai jānodarbina 7% no valsts darbiniekiem (darba devēju organizācijām).
Malta	Likums	Padomes biedrus nosaka Valdība balstoties uz noteiktiem kritērijiem.

5. LBAS dalīborganizāciju juristu diskusija

LBAS dalīborganizācijas kopumā atbalsta sociālo partneru definīcijas ietveršanu tiesību aktos.²⁸ Galvenie diskusijas punkti ir attiecīgais tiesību akts, kā arī vienošanās par sociālā dialoga un sociālo partneru definīcijām.

Attiecībā uz jautājumu par tiesību aktu, kurš noteiktu sociālā dialoga un sociālo partneru definīcijas lielāka daļa juristu uzskata, ka sociālā dialoga regulējums būtu jāiekļauj Darba likumā vai nu kā atsevišķa sadaļa vai, papildinot sadaļu par koplīgumiem. Atsevišķi juristi uzskata, ka sociālā dialoga juridiskais statuss saturiski nav piemērots Darba likumam, ņemot vērā to, ka sociālais dialogs, tostarp NTSP, notiek ne tikai par darba attiecībām un darba likumdošanu, bet arī citiem sociālajiem jautājumiem, piemēram, pabalstiem un pensijām. Līdz ar to īstā vieta būtu jāatrod citā normatīvajā aktā. No izskanējušiem piemēriem var minēt NTSP nolikuma satura paplašināšanu, vienlaikus piešķirot tam vairāk saistošu spēku (pieņemot Ministru kabineta noteikumus), Ministru kabineta 2009.gada 25.augusta noteikumu Nr. 970 „Sabiedrības līdzdalības kārtība attīstības plānošanas procesā”²⁹ un Attīstības plānošanas sistēmas likuma³⁰ grozīšanu.

Svarīgi pieminēt, ka gandrīz visi juristi par sociālā dialoga regulēšanas visefektīvāko variantu uzskata Sociālās partnerības likuma pieņemšanu. Šāds likums noteiktu ne tikai sociālā dialoga un sociālo partneru definīcijas, bet arī citas valstī paredzētās (iespējamās) sociālās partnerības formas, veidojumus un valsts finansiālo atbalstu sociālajiem partneriem. Taču šobrīd šāda apjomīga tiesību akta pieņemšana politiskās gribas trūkuma dēļ tiek uzskatīta par maz iespējamu.

²⁸ LBAS dalīborganizāciju viedokļi attiecībā uz sociālā dialoga ietveršanu tiesību aktos tika apspriesti LBAS Valdes sēdē 2011.gada 8.jūnijā, kā arī LBAS dalīborganizāciju juristu sanāksmē 2011.gada 16.jūnijā.

²⁹ 25.08.2009. MK noteikumi Nr.970 "Sabiedrības līdzdalības kārtība attīstības plānošanas procesā" ("LV", 141 (4127), 04.09.2009.) [stājas spēkā 05.09.2009.].

³⁰ 08.05.2008. likums "Attīstības plānošanas sistēmas likums" ("LV", 80 (3864), 23.05.2008.; Ziņotājs, 13, 10.07.2008.) [stājas spēkā 01.01.2009.] ar grozījumiem, aks izsludināti līdz 07.07.2011.

Savukārt, apspriežot sociālās partnerības regulējuma saturu, secināts, ka tas varētu ietvert sociālā dialoga definīciju, sociālo partneru identificēšanu katrā no sadarbības līmeņiem (nacionālajā, teritoriālajā, nozares un uzņēmuma līmenī), sociālā dialoga izpausmes veidus un formas).

6. Kopsavilkums

Apskatot Latvijas regulējumu attiecībā uz sociālo dialogu, var secināt, ka Latvijā nav sociālā dialoga definīcijas un nav skaidri kritēriji sociālo partneru izvēlei dalībai trīspusējā sociālajā dialogā. Precīza sociālā dialoga regulējuma izveidošana, it īpaši sociālo partneru definīcijas ietveršana un attiecīgi skaidrības ieviešana tiesību aktos, paaugstinātu sociālo partneru kapacitāti un efektivitāti. Ņemot vērā, ka sociālā dialoga regulēšana valsts līmenī gan no SDO, gan no Eiropas Savienības puses ir atstāta valstu ziņā, Latvija varētu noteikt savu tiesisko ietvaru vai arī sekot kādam veiksmīgam citas valsts piemēram.

Tiesību akts

Attiecībā uz tiesību aktu, kurš noteiktu sociālā dialoga un sociālo partneru definīcijas, var izdalīt trīs variantus: jaunu Sociālās partnerības likumu, Darba likuma normu papildinājumu, grozījumu veikšanu likumā „Par arodbiedrībām” (attiecīgi grozot arī DD likumu) vai arī citu tiesību normu grozīšanu. Visefektīvākais variants šajā brīdī būtu Darba likuma normu grozīšana. Šis variants neprasa jauna tiesību akta izveidi, turklāt jau ietver sociālā dialoga daļēju regulējumu – koplīgumu slēgšanas sadaļu, kā arī regulējumu par darbinieku pārstāvjiem. Šādu variantu ir izvēlējušies arī mūsu kaimiņvalsts Lietuva, kuras piemērs ir apskatīts iepriekš. Darba likums varētu ietvert deleģējumu Ministru kabinetam pieņemt NTSP nolikumu. Šādi nolikumam tiktu piešķirts skaidrs juridisks statuss (Ministru kabineta noteikumi) un tiktu atrisināta kolīzija attiecībā uz to, ka Darba likums regulē tikai darba attiecības. Nolikums ietvertu šobrīd NTSP darbībā visus apskatāmos jautājumus (arī ar darba attiecībām nesaistītus jautājumus, kuri arī šobrīd ir ietverti NTSP nolikumā attiecībā uz NTSP apakšpadomju darbību), kā arī jautājumus par valsts finansiālo atbalstu sociālajiem partneriem, kas ieviestu skaidrību un novērstu negatīvās diskusijas attiecībā uz to, kāpēc viena organizācija var pretendēt un valsts atbalstu (tostarp Eiropas Sociālā fonda atbalstu) un cita nē.

Sociālā dialoga definīcija

Ņemot vērā SDO sociālā dialoga definīciju un Lietuvas sniegto piemēru, sociālā dialoga definīcija varētu būt apzīmēta kā darbinieku un darba devēju un to apvienību, kā arī

noteiktajos gadījumos valsts, savstarpējo attiecību sistēma, kas ietver savstarpēju informācijas apmaiņas procesu, konsultācijas un koplīgumu slēgšanu ar mērķi nodrošināt visu iesaistīto pušu interešu aizsardzību un valsts ekonomiskās un sociālās stabilitātes ilgtspēju.

Sociālā dialoga aprakstam būtu nepieciešams definēt sociālā dialoga līmeņus un formas. Sociālā dialoga līmeņi jau ir apzīmēti Darba likuma 18.pantā un ietver uzņēmuma, nozaru un teritoriālo līmeni.

Savukārt sociālā dialoga formas būtu nepieciešams noteikt kā divpusējo un trīspusējo sadarbību, kuri jau tiek praktizēti Latvijā, taču nav definēti. Attiecībā uz trīspusējās sadarbības definēšanu Darba likums varētu noteikt, ka tā ir sadarbība starp valsts, darba devēju un darbinieku nacionālā līmeņa pārstāvjiem. Trīspusējo sadarbību realizē caur NTSP un tās apakšpadomēm. Padomes nolikumu apstiprina Ministru kabinets. Trīspusējās sadarbības definēšanu var papildināt ar citām trīspusējās sadarbības formām, piemēram, partneru nacionālajiem ekspertu padomēm attiecīgajās jomās (piemēram, izglītībā).

Sociālā dialoga apzīmēšanai būtiski noteikt arī principus, uz kuriem partneru sadarbība balstās, piemēram, spēkā esošo tiesību normu ievērošana, tiesiskās paļāvības princips, labas pārvaldības princips, savstarpējo pienākumu pildīšana.

Sociālo partneru kritēriju noteikšana

Atbilstoši Latvijas tiesību aktiem sociālie partneri ir darbinieku pārstāvji un to organizācijas un darba devēji un to organizācijas. Trīspusējās sadarbības gadījumā sociālie partneri ir valsts, darbinieku un darba devēju nacionālā līmeņa organizācijas.

Būtu nepieciešama diskusija attiecībā uz nozares un teritoriālo sociālo partneru definēšanu. Nozares sociālo partneru organizācijas definīcija varētu ietvert kritēriju par minimālo darbinieku pārstāvības procentu attiecīgajā nozarē un prasību par nozares līmeņa centru un tā vadību. Šeit vēlreiz ir būtiski uzsvērt, ka nozares sociālo partneru definēšanai ir nepieciešams ar tiesību aktu izveidot nozaru klasifikāciju, kura šobrīd atšķiras darba devēju un darbinieku organizāciju starpā un apgrūtina nozares koplīgumu slēgšanu.

Kritērijus nacionālā līmeņa sociālo partneru definēšanai var noteikt NTSP nolikumā. Nacionālā līmeņa organizācijas var piedalīties NTSP un slēgt divpusējos un trīspusējos nacionālās sadarbības līgumus un ģenerālvienošānās. Kā var redzēt no Eiropas Savienības izvēlēto valstu apskata, Latvijai ir daudz piemēru, kurus var izmantot nacionālā līmeņa sociālo partneru kritēriju noteikšanai. Piemēram, kritēriji var ietvert šādas prasības:

- organizācija ir reģistrēta arodbiedrību vai darba devēju organizāciju reģistrā;³¹

³¹ Kārtējo reizi būtu jāuzsvēr jautājums par darba devēju organizāciju reģistra izveidi.

- arodbiedrību organizācija apvieno vismaz 75000-100000 biedru; darba devēju organizācija apvieno vismaz 10000 uzņēmumu;
- organizācija ir vēsturiski „pierādījusi sevi”, proti, tā aktīvi darbojas vismaz piecus gadus;
- organizācija apvieno vismaz septiņas nozares;
- organizācija organizē nacionālā līmeņa aktivitātes un ir iesaistīta starpnozaru un nacionālā līmeņa darbībā;
- organizācijai ir nacionālais vadības centrs, spēkā esoši statūti un vadība;
- organizācija ir starptautisko darba organizāciju biedrs un aktīvi piedalās šo starptautisko organizāciju aktivitātēs.

Kritērijus nacionālā līmeņa organizācijai varētu papildināt arī ar prasību izpildi attiecībā uz darbības un grāmatvedības pārskatiem.

Natalja Mickeviča

29.07.2011.