



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

2013.gada aprīļa ziņojums

Trīspusējā sadarbība Eiropas Savienības dalībvalstu praksē

Rīga, 2013.gads

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

Saturs

| | |
|---|----|
| 1. Ievads..... | 3 |
| 2. Starptautiskās darba organizācijas trīspusējās sadarbības tiesiskais ietvars..... | 4 |
| 2.1. SDO tiesiskie instrumenti | 4 |
| 2.2. Tiesisko instrumentu praktiskā piemērošana | 7 |
| 3. Trīspusējā sadarbība Eiropas Savienības dalībvalstīs..... | 8 |
| 3.1. Trīspusējā sadarbība Eiropas Savienības līmenī..... | 8 |
| 3.2. Trīspusējā sadarbība Eiropas Savienības „vecajās” dalībvalstīs | 8 |
| 3.3. Trīspusējā sadarbība Eiropas Savienības „jaunajās” dalībvalstīs..... | 12 |
| 3.4. Izvēlēto dalībvalstu piemēri | 16 |
| 3.4.1. Beļģija | 16 |
| 3.4.2. Nīderlande | 22 |
| 3.4.3. Norvēģija | 26 |
| 3.4.4. Slovēnija..... | 30 |
| 4. Secinājumi..... | 33 |

1. Ievads

Šogad Latvijas sociālie partneri atzīmē valsts sociālo partneru - valdības, darba devēju un arodbiedrību trīspusējās sadarbības 20.gadadienu. Pirms 20 gadiem - 1993.gadā - tika izstrādāta *Koncepcija par trīspusējās sadarbības veidošanas pamatprincipiem un nepieciešamību Latvijā*, kuru Ministru kabinets akceptēja 1993. gada 19. oktobrī.¹ Tā paša gada beigās 28.decembrī darbību uzsāka Latvijas Trīspusējā darba devēju, valsts un arodbiedrību konsultatīvā padome² – Nacionālās Trīspusējās padomes (NTSP) priekštece.

NTSP Latvijā tika izveidota septiņus gadus vēlāk – 1999.gadā pēc *Koncepcijas par trīspusējo sadarbību nacionālajā līmenī*³ izstrādes. NTSP darbību nosaka tās nolikums, kurš kā padomes galveno uzdevumu paredz nodrošināt un veicināt valdības, darba devēju un darbinieku organizāciju sadarbību nacionālajā līmenī ar mērķi nodrošināt saskaņotu, visai sabiedrībai un valsts interesēm atbilstošu sociālekonomiskās attīstības problēmu risināšanu, izstrādājot un ieviešot stratēģiju, programmas un normatīvos aktus sociālajos un ekonomiskajos jautājumos, kas garantētu sociālo stabilitāti un labklājības līmeņa paaugstināšanu valstī, un paaugstinātu sociālo partneru līdzatbildību par pieņemtajiem lēmumiem un to izpildi.⁴ NTSP struktūrā darbojas astoņas apakšpadomes, kas ļauj sociālajiem partneriem plašu jautājumu klāstu izskatīt detalizētāk: Darba lietu trīspusējā sadarbības apakšpadome, Sociālās drošības apakšpadome, Profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējās sadarbības apakšpadome, Veselības aprūpes nozares apakšpadome, Transporta un sakaru nozares trīspusējās sadarbības apakšpadome, Vides aizsardzības lietu trīspusējās sadarbības apakšpadome, Reģionālās attīstības trīspusējās sadarbības apakšpadome un Sabiedriskās drošības apakšpadome.

¹ Koncepcija par trīspusējās sadarbības veidošanas pamatprincipiem un nepieciešamību Latvijā. 19.10.1993. "Latvijas Republikas Ministru kabineta sēdes protokols" nr.14., 4.§.

² 30.10.1998. nolikums "Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes nolikums" ("[LV](#)", [343/344 \(1404/1405\)](#), [17.11.1998.](#)) [stājas spēkā 01.01.1999.]. 37.punkts.

³ Koncepcija par trīspusējo sadarbību nacionālajā līmenī. Ministru kabineta 1998. gada 12.maija (protokols nr.24, 41.§).

⁴ Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes nolikuma 2.punkts.

Ņemot vērā trīspusējās sadarbības jubileju, sociālie partneri izvērtē esošo NTSP darbību un tās efektivitāti, kā arī interesējas par sociālo partneru trīspusējās sadarbības kultūru un tradīcijām citās valstīs.

Šī ekspertīzes mērķis ir sniegt ieskatu citu valstu trīspusējās sadarbības institūciju darbībā. Ekspertīzes sākumā ir sniegts ieskats Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) trīspusējās sadarbības tiesiskajos instrumentos, kā arī Eiropas līmeņa instrumentos, kuri ir veltīti trīspusējai sadarbībai. Ekspertīzes nākamā sadaļa ir veltīta pārskatam par trīspusējo sadarbību Eiropas Savienības „vecajās” un „jaunajās” dalībvalstīs un izvēlēto Eiropas Savienības dalībvalstu praksei trīspusējās sadarbības organizēšanā. Sadaļā tiek sniegti piemēri par trīspusējās sadarbības institūcijām, to funkcijām, izskatāmajiem jautājumiem, pieņemto lēmumu saistošo spēku un praktisko efektivitāti. Ņemot vērā to, ka NTSP nav pārvaldes institūciju, īpaša uzmanība izvēlēto dalībvalstu piemēros ir veltīta trīspusējās sadarbības institūciju sastāvam un pārvaldes struktūrai. Visbeidzot ekspertīzē, balstoties uz apskatīto valstu labās prakses piemēriem, ir sniegti secinājumi par galvenajiem elementiem, kuri veido veiksmīgu trīspusējo sadarbību.

2. Starptautiskās darba organizācijas trīspusējās sadarbības tiesiskais ietvars

2.1. SDO tiesiskie instrumenti

Sociālo partneru trīspusējā sadarbība ir SDO izveidotais un ieviestais modelis, līdz ar to, runājot par trīspusējo sadarbību, vispirms ir jāvelta uzmanība SDO priekšrakstiem un instrumentiem par šo jautājumu.

Trīspusējās sadarbības modeli ir izveidoti un funkcionē aptuveni 80% SDO dalībvalstu. Kā norāda SDO, tur, kur trīspusējās sadarbības mehānismi funkcionē pilnvērtīgi, tie palīdz sociālajiem partneriem risināt sociāli ekonomiskās problēmas valsts līmenī, nodrošinot viedokļu saskaņošanu un solidaritāti, ko nav iespējams panākt, pieņemot lēmumus zemākajā līmenī.⁵

⁵ ILO. Report VI Social dialogue Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. International Labour Conference, 102nd Session, 2013.

Lai noteiktu vadlīnijas trīspusējai sadarbībai, tika pieņemta SDO konvencija Nr.144 *Konvencija par trīspusējām konsultācijām starptautisko darba normu pielietošanas sekmēšanai* (Konvencija).⁶ Konvencijas 2.pants nosaka pienākumu valstīm organizēt efektīvas konsultācijas starp valdības, darba devēju un darbinieku pārstāvjiem jautājumos, kas attiecas uz SDO darbību. Atbilstoši 2.panta otrajai daļai katrs valsts pati reglamentē procedūru būtību un formu saskaņā ar valsts praksi pēc konsultācijām ar pārstāvniecības organizācijām. Konvencija paredz minimālās prasības konsultāciju organizēšanai. Tās 3.pants paredz, ka sociālie partneri paši izvēlās nacionālā līmeņa pārstāvjus dalībai trīspusējā sadarbībā un darbinieku un darba devēju pārstāvjiem jābūt vienādi pārstāvētiem konsultāciju procesā.

Citi instrumenti ir SDO rekomendācija nr.113 *Par konsultācijām un sadarbību valsts varas un darba devēju, un darbinieku organizācijām nozaru un nacionālajā līmenī*⁷ (Rekomendācija nr.113) un SDO rekomendācija nr.152 *Par trīspusējo konsultāciju procedūras jautājumiem* (rekomendācija nr.152) par konsultācijām nozaru un nacionālajā līmenī.⁸

Rekomendācija nr.113 sniedz norādījumus dalībvalstīm trīspusējās sadarbības organizēšanai, lai nozaru un valsts līmenī veicinātu efektīvu konsultāciju procesu un sadarbību starp valsts iestādēm, darba devēju un darba ņēmēju organizācijām ar mērķi attīstīt valsts tautsaimniecību kopumā vai individuālās nozares, uzlabojot darba apstākļus un paaugstinot dzīves līmeni. Šie pasākumi jāorganizē bez jebkādas diskriminācijas pret un starp šīm organizācijām, un tie nedrīkst pārkāpt biedrošanās brīvību, tostarp tiesības uz koplīgumu slēgšanu.⁹

Pieejams:http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205955.pdf. [161].

⁶ SDO konvencija Nr.144 Konvencija par trīspusējām konsultācijām starptautisko darba normu pielietošanas sekmēšanai. Pieejama angļu valodā: http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_18.shtml.

⁷ SDO rekomendācija nr.113. Consultation (Industrial and National Levels). 44th ILC session (20 Jun 1960).

Pieejama:http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312451:NO.

⁸ SDO rekomendācija nr.152. Tripartite Consultation (Activities of the International Labour Organisation). 61st ILC session (21 Jun 1976). Pieejama angļu valodā:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312490:NO.

⁹ Rekomendācijas nr.113. 1.punkts.

Trīspusējām konsultācijām atbilstoši rekomendācijai ir jātiecas uz šādiem mērķiem:

- (1) jautājumus, kuri skar sociālo partneru intereses, izskatīt savstarpēju sarunu un diskusiju ceļā, pēc iespējas panākot vienošanos;
- (2) nodrošināt to, ka valsts valdība pieprasa sociālo partneru viedokli, padomu un atbalstu attiecībā uz :
 - tiesību aktu, kuri skar sociālo partneru intereses, sagatavošanu un ieviešanu;
 - valsts iestāžu, kuras ir atbildīgas par nodarbinātības jautājumiem, profesionālo apmācību par pārkvalificēšanās iespējām, darba aizsardzību, darba aizsardzību un veselību, darba ražīgumu, sociālo drošību un labklājību, izveidošanu un darbību;
 - ekonomiskās un sociālās attīstības plānu izstrādi un īstenošanu.¹⁰

Savukārt ar rekomendāciju nr.152 tiek ieteikts dalībvalstīm veikt pasākumus, lai nacionālā līmenī palielinātu konsultāciju efektivitāti starp valsts iestādēm, darba devēju un strādājošo organizācijām, it īpaši par jautājumiem, kas skar SDO darbību. Šajā sakarā tā paredz valstīm veikt konsultācijas ar sociālajiem partneriem:

- caur komitejām, kas īpaši izveidotas, lai izskatītu SDO jautājumus;
- caur speciāli izveidotu iestādi ar vispārējo kompetenci ekonomikā, sociālajā un darba jomā;
- ar vairāku institūciju ar īpašu atbildību attiecīgajās jomās starpniecību;
- rakstisku komunikāciju ceļā, ja iesaistītās puses (sociālie partneri) vienojas par šo risinājumu un uzskata šādas rakstiskas konsultatīvās procedūras par atbilstošām un pietiekamām.¹¹

Gan Konvencija, gan abas rekomendācijas līdž ar to nosaka ne tikai pienākumu veikt konsultācijas, bet arī organizēt efektīvu konsultāciju mehānismu.¹² Vienlaikus mehānismi paredz elastīgumu dalībvalstīm attiecībā uz instrumentu izvēli. Papildus rakstisko konsultāciju procesam valstī var darboties speciāli izveidotas trīspusējās

¹⁰ Rekomendācijas nr.113 5.punkts.

¹¹ Rekomendācijas nr.152 2.punkts.

¹² ILO General Survey concerning the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144) and the Tripartite Consultation (Activities of the International Labour Organisation) Recommendation, 1976 (No. 152) Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution).

Pieejams: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc88/pdf/r3-1b.pdf>. [18].

komitejas, kuras izskata SDO kompetencē esošus jautājumus (apvienošanās brīvība, sociālais dialogs, darba tiesības, darba drošība un veselība un citi). Šo mehānismu dēvē par tradicionālu SDO trīspusējās sadarbības iestādi un tā pastāv, piemēram, Dānijā, Norvēģijā,¹³ Somijā, Vācijā, Francijā, Polijā un Zviedrijā.¹⁴ Komitejas parasti vada nodarbinātības lietu ministrs, to sastāvā ir 10-20 biedri, kurus vienādā skaitā izvēlas un deleģē sociālo partneru puses.¹⁵

„Nopietnāki” trīspusējās sadarbības veidojumi ir pastāvīgās ekonomikas un sociālo lietu trīspusējās padomes, kas darbojas, piemēram, Spānijā, Ungārijā, Horvātijā, Beļģijā, Lietuvā, Grieķijā un arī Latvijā.¹⁶

2.2. Tiesisko instrumentu praktiskā piemērošana

Saistībā ar minēto tiesisko instrumentu praktisko piemērošanu kā priekšnosacījumus sociālajam dialogam SDO uzsver **apvienošanās brīvības ievērošanu, koplīgumu pārrunu veicināšanu un sociālo partneru kapacitāti**. Bez šiem priekšnosacījumiem trīspusējā sadarbība valsts līmenī nav iespējama vai iespējama tikai formāli.

Valstu valdības var uzskatīt, ka trīspusējā sadarbība ir process, kas aizņem daudz laika un apgrūtina lēmumu pieņemšanu, it īpaši tādu lēmumu, kas prasa ātru rīcību. Taču, kā uzsver SDO, laiks, kuru velta lēmumu pieņemšanai trīspusējās sadarbības ietvaros, ir veiksmīga investīcija, jo pretī valdība saņem politisku atbalstu savām sociāli ekonomiskajām reformām. Īstenojot reformas pēc efektīvām konsultācijām ar sociālajiem partneriem, valdība būtiski ietaup laiku, veicina sociālo mieru un rezultātā uzlabo valsts konkurētspēju.¹⁷

¹³ Neskatoties uz to, ka Norvēģija nav Eiropas Savienības dalībvalsts, tā ir izveidojusi veiksmīgu trīspusējās sadarbības mehānismu. Līdz ar to Norvēģijas piemērs tiks apskatīts ekspertīzes ietvaros.

¹⁴ Turpat [55], [57].

¹⁵ Turpat [59], [60].

¹⁶ Turpat [62]-[66].

¹⁷ ILO. Report VI Social dialogue Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. [177], [178].

3. Trīspusējā sadarbība Eiropas Savienības dalībvalstīs

3.1. Trīspusējā sadarbība Eiropas Savienības līmenī

Eiropas līmenī trīspusējai sadarbībai ir veltīta nozīmīga loma. Atzīstot trīspusējās sadarbības efektivitāti, ir izveidota augstākā līmeņa trīspusējā sociālā sanāksme par izaugsmi un nodarbinātību.¹⁸ Tās uzdevums ir nodrošināt to, ka pastāv regulāra sadarbība starp Eiropas Padomi, Eiropas Komisiju un sociālajiem partneriem, lai ļautu sociālajiem partneriem Eiropas līmenī dot ieguldījumu dažādās integrētās ekonomikas un sociālās stratēģijas sastāvdaļās.¹⁹

Sanāksme tiek sasaukta vismaz vienreiz gadā un notiek pirms Eiropadomes pavasara sanāksmēm.²⁰ Aktīva loma tās darbībā ir attiecīgajai Eiropas Savienības prezidējošajai dalībvalstij, līdz ar to sanāksmes sastāvā ir Eiropas Padomes prezidentvalsts un divas nākamās prezidentvalstis, Eiropas Komisija un sociālie partneri, kas tiek pārstāvēti visaugstākajā līmenī. Sanāksmē piedalās arī trīs minēto prezidentvalstu ministri un komisārs, kas atbild par darba un sociālām lietām.²¹

Skaitliskā ziņā sociālo partneru pārstāvjus dala divās vienāda dalībnieku skaita delegācijās, kurās ir 10 darba ņēmēju pārstāvji un 10 darba devēju pārstāvji, ņemot vērā vajadzību nodrošināt līdzsvarotu vīriešu un sieviešu līdzdalību.²²

3.2. Trīspusējā sadarbība Eiropas Savienības „vecajās” dalībvalstīs

Neskatoties uz to, ka trīspusējo sociālo partneru sadarbību paredz un iesaka SDO tiesiskie instrumenti, Eiropas Savienības rietumu dalībvalstīs („vecajās” Eiropas valstīs) trīspusējā sadarbība kļuva acīmredzami populāra 90.gadu sākumā, kad parādījās lielāka nepieciešamība panākt kompromisus un vienošanās valsts līmenī par

¹⁸ Eiropas Padomes 2003. gada 6.marta lēmums, ar ko izveido augstākā līmeņa trīspusējo sociālo sanāksmi par izaugsmi un nodarbinātību(2003/174/EK). (Lēmums).

¹⁹ Lēmuma 2.pants.

²⁰ Lēmuma 5.panta 1.punkts.

²¹ Lēmuma 3.panta 1.punkts.

²² Lēmuma 3.panta 2.punkts.

sociāli ekonomiskajiem jautājumiem. Tam par iemeslu kļuva Eiropas ekonomiskā lejupslīde un Māstrihtas līguma²³ noteiktie striktie kritēriji valstīm, kuras vēlējās pievienoties Eirozonai.²⁴

Kā vienu no risinājumiem vairākas valstis izmantoja trīspusējās sarunas un sociālos paktus, lai vienotos par vidusceļu starp nepieciešamību saglabāt esošās un veidot jaunas darbavietas un vienlaikus nodrošināt valsts konkurētspēju. Trīspusējo sarunu galvenās tēmas līdz ar to bija:

- algu līmeņa samazināšana un algu noteikšanas decentralizācija valstīs, kurās minimālo algu nosaka ar nozares koplīgumu;
- darba laika samazināšana un darba laika uzskaites sistēmu maiņa;
- kompromisi starp nestandarta darba līgumu veidu plašāku piemērošanu un darbinieku tiesību aizsardzību;
- valsts apņemšanās izstrādāt efektīvu nodarbinātības politiku;
- lielākas sociālās garantijas darbiniekiem, kuri cieta no uzņēmumu restrukturizācijas.²⁵

Katra no pusēm redzēja savu izdevīgumu ekonomiskās lejupslīdes risināšanā ar trīspusējās sadarbības instrumentu. Valstu valdības, piemērojot trīspusējo sadarbību, varēja garantēt „sociālo mieru” un savas politikas atbalstu. Darba devēju organizācijas ieguva valsts atbalstu un risinājumus uzņēmējdarbības uzlabošanai laikā, kad uzņēmējdarbība smagi cieta no ekonomikas lejupslīdes. Savukārt daudzām arodbiedrībām nācās mainīt politiku un uzskatus, lai iesaistītos trīspusējās sadarbības diskusijās. No vienas puses, trīspusējās sarunas apdraudēja „arodbiedrību leģitimitāti”, kas nozīmēja nepieciešamību uzsākt sarunas par darba tiesību un garantiju mazināšanu un atteikties no striktas un aktīvas lomas darbinieku tiesību uzlabošanā. No otras puses, trīspusējā sadarbība garantēja darbinieku atlaišanas un garantiju samazināšanas ierobežošanu un minimālo garantiju nodrošināšanu krīzes laikā. Papildus trīspusējās sarunas nodrošināja arodbiedrībām iespēju tikt atzītām kā neatņemamām ekonomikas un sociālo jautājumu regulācijas dalībniecēm.

²³ Līgums par Eiropas Savienību. 07.02.1992.

Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:115:0013:0045:LV:PDF>.

²⁴ Freyssinet J. ILO Working Paper No.12. Tripartite responses to the economic crisis in the principal Western European countries. Geneva, 2010. Pieejams: http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_158356/lang--en/index.htm. p.3.

²⁵ Turpat. p.4.

Daudzu valstu arodbiedrības līdz ar to ieraudzīja trīspusējo sadarbību, kā iespēju runāt par valsts un tās uzņēmējdarbības konkurētspēju (bez kuras veiksmīga valsts pastāvēšana Eiropas Kopienā nebija iedomājama), vienlaikus nodrošinot to, ka tiek ievērotas darba tiesības.²⁶

Atkarībā no sociālo partneru uzskatiem un spējas panākt vienošanos rietumu valstīs izveidojas šādi trīspusējās sadarbības modeļi:

1. Institucionālais trīspusējais modelis;
2. Kombinētais trīspusējais modelis;
3. Neinstitucionālais trīspusējais modelis.

Institucionālais trīspusējais modelis

Institucionālais trīspusējais modelis pastāv Eiropas rietumu valstīs, kurās ir izveidotas pastāvīgas trīspusējās sadarbības institūcijas. Šādas institūcijas nodrošina platformu sociālo partneru konsultācijām un vadlīnijas vai ietvaru koplīgumu pārrunām nozares vai uzņēmuma līmenī. Institucionālais trīspusējais modelis pastāv, piemēram, Beļģijā, Nīderlandē, Īrijā, Norvēģijā, Somijā un Austrijā.²⁷ Nīderlandes, Beļģijas un Norvēģijas modeļi tiks apskatīti ekspertīzes turpinājumā, kā institucionālās trīspusējās sadarbības labās prakses piemēri.

Kombinētais trīspusējais modelis

Dažas Eiropas rietumu valstis nonāca pie sistēmas, kurā pastāv trīspusējā sadarbība ar valdību, kuras ietvaros tiek panāktas saistošas vienošanās, un vienlaikus stiprs starpnozarju sociālais dialogs. Šāda sistēma ir izveidota, piemēram, Spānijā, Itālijā, Portugālē un Francijā.²⁸

Francijā un Spānijā 2009.gada krīzes ietekmē palielinājās trīspusējo konsultāciju intensitāte un trīspusējā sadarbība uzlabojās.

²⁶ Turpat. p.5.

²⁷ Turpat. p.7.

²⁸ Turpat. p.16.

Francijā, kur pastāv efektīvs starpnozaru sociālais dialogs, krīzes ietekmē tika uzsāktas trīspusējās sarunas par dažādiem sociāli ekonomiskajiem jautājumiem. Par daudziem no šiem jautājumiem tika parakstītas trīspusējās vienošanās, piemēram, par:

- ✓ sociālo investīciju fonda izveidi un tā koordinēšanas uzticēšanu sociālajiem partneriem;
- ✓ bezdarbnieku pabalstiem, samazinot pabalstu izmaksas laiku, bet palielinot to personu kategoriju skaitu, kuras ir tiesīgas saņemt pabalstu;
- ✓ profesionālo rehabilitāciju darbinieku skaita samazināšanas un kolektīvās atlaišanas gadījumā.²⁹

Savukārt Itālijas un Portugāles gadījumā, iestājoties ekonomiskajai krīzei, trīspusējais sociālais dialogs ne tikai pasliktinājās, bet principā pārstāja darboties. Sociālo partneru reakcija bija atšķirīga. Ja iepriekš Itālijā trīspusējo vienošanos rezultātā tika nolemts par koplīgumu pārrunu sistēmas organizēšanu, darba tirgus regulēšanu, sociālo aizsardzību un nodokļu sistēmu, tad, iestājoties ekonomiskajai krīzei, valdība iniciēja virkni pasākumu, neuzsākot trīspusējās diskusijas ar sociālajiem partneriem. Rezultātā sociālie partneri noraidīja visus piedāvātos pasākumus.³⁰

Portugālē, neskatoties uz trīspusējās konsultatīvās padomes pastāvēšanu, trīspusējās konsultācijas nav efektīvas un vienošanās netiek panāktas. Tam par iemeslu ir arodbiedrību pārstāvju viedokļu atšķirība, vienai no arodbiedrību organizācijām atsakoties no dalības trīspusējās vienošanās, un darba devēju organizācijas un arodbiedrību organizācijas savstarpējs konflikts.³¹

Neinstitucionālais trīspusējais modelis

Visbeidzot pastāv valstis, kurās trīspusējā sadarbība norisinās bez institucionālās sistēmas izveides. Šāda sistēma pastāv, piemēram, Vācijā un Lielbritānijā. Šajās valstīs sociālie partneri nav izrādījuši vēlmi nodibināt oficiālo trīspusējās sadarbības institūciju vai noslēgt trīspusējās vienošanās. Taču tas nenozīmē, ka šajās valstīs trīspusējā sadarbība nenotiek. Tā notiek, taču neregulāri un bez pastāvīgas institucionālās platformas. Atkarībā no problēmjautājuma būtības, ekonomiskajiem un

²⁹ Turpat.p.18.-19.

³⁰ Turpat.p.22.

³¹ Turpat.p.23.

sociālajiem apstākļiem, visas trīs puses var apsēties pie sarunu galda, kaut arī bez nodoma noslēgt saistošu vienošanos.³²

3.3. Trīspusējā sadarbība Eiropas Savienības „jaunajās” dalībvalstīs

Visās jaunajās valstīs ir izveidotas nacionālā līmeņa trīspusējās sadarbības institūcijas.

*Trīspusējās sadarbības institūcijas*³³

| Valsts | Trīspusējās sadarbības institūcija |
|-----------|--|
| Bulgārija | Trīspusējās sadarbības nacionālā padome (NTCT; National Council for Tripartite Cooperation), Bulgārijas Ekonomikas un sociālo lietu padome (Икономическият и социален съвет, ESC; Bulgarian Economic and Social Council) |
| Čehija | Čehijas Republikas Ekonomikas un sociālās vienošanās padome (RHSD; Council of economic and social agreement of the Czech Republic) |
| Igaunija | Sociālo un Ekonomikas lietu padome (Sotsiaalmajandusnõukogu; Social and Economic Council) |
| Kipra | Nodarbinātības Padomdevēja institūcija (The Labour Advisory Board) |
| Latvija | Nacionālā trīspusējās sadarbības padome |
| Lietuva | Lietuvas Republikas Trīspusējās sadarbības padome (Lietuvos Respublikos Trišalė taryba; The Tripartite Council of the Republic of Lithuania) |
| Malta | Maltas Ekonomikas un sociālo lietu attīstības padome (Malta Council for Economic and Social Development) (MCESD) |
| Polija | Sociālo un ekonomikas lietu trīspusējā komiteja (Komisja Trójstronna do Spraw Społeczno-Gospodarczych; Tripartite Commission for Social and Economic Affairs) |
| Rumānija | Ekonomikas un sociālo lietu padome (Consiliul Economic si Social, CES; Economic and Social Council) |
| Slovākija | Trīspusējā Ekonomikas un sociālo lietu padome (Rada hospodárskej a sociálnej dohody, RHSD; Tripartite Economic and Social Concertation Council) |
| Ungārija | Nacionālā Interesu saskaņošanas padome (Országos Érdekegyeztető Tanács, OÉT; National Interest Reconciliation Council) |
| Slovēnija | Slovēnijas Ekonomikas un sociālo lietu padome (Ekonomsko socialni svet Slovenije, ESSS; Economic and Social Council of Slovenia) |

³² Turpat. p.25.

³³ National-level tripartism and EMU in the new EU Member States and candidate countries. Main national tripartite forums (Table 1.). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/110/en/1/ef04110en.pdf>. p.6.

Pastāvīgās trīspusējās sadarbības institūcijas pārsvarā tika izveidotas 90.gadu vidū un to veidošanu raksturo nepieciešamība:

- sniegt konstruktīvu risinājumu ekonomiskās lejupslīdes izraisītajam streiku vilnim;
- sadalīt atbildību par privatizāciju un sociālajām reformām starp valdību un sociālajiem partneriem;
- izveidot alternatīvu mehānismu tirgus regulēšanai vāja vai neeksistējoša sociāla dialoga dēļ.³⁴

Bieži vien šīs institūcijas netika izveidotas ar likumu un tika nodibinātas ar valdības lēmumiem vai vienošanos starp sociālajiem partneriem. Izveidotās pastāvīgās trīspusējās sadarbības institūcijas pārsvarā pildīja (un joprojām pilda) padomdevēja funkciju daudzos sociāli ekonomiskajos jautājumos. To darbība palīdzēja valstīm pievienoties Eiropas Savienībai un nodibināt stabilu un regulāru platformu diskusijām par valsts attīstībai būtiskajiem jautājumiem, piemēram, minimālās algas līmeni, sociālās aizsardzības aspektiem, darbaspēka imigrāciju.³⁵

Taču eksperti bieži kritizē trīspusējo institūciju praktisko darbību. Sociālie partneri valstīs, kuras piedzīvoja sociālistisko režīmu, ir daudz vājāki, nekā to kolēģi vecajās Eiropas valstīs.³⁶ Tas ir izskaidrojams ar to, ka sociālistiskajā režīmā arodbiedrību loma būtībā bija kalpot par vadošā režīma rīkojumu „novadišanas” kanālu līdz darbaspēkam.

Kopš režīma maiņas sociālo partneru kompetence, zināšanas un prasmes ir nepietiekamas pārrunu veikšanai, kaut arī tie aktīvi iesaistās sociālajā dialogā. Rezultātā jaunajās valstīs koplīgumu pārklājums ir zems, izņemot dažas dalībvalstis, piemēram, Slovēniju un Rumāniju.

³⁴ Guardiancich I. Recovering from the crisis through social dialogue in the new EU Member States: the case of Bulgaria, the Czech Republic, Poland and Slovenia. ILO. 2012.
Pieejams:http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_203443.pdf. p.9.

³⁵ Vaughan-Whitehead D. The World of Work in the New EU Member States: Diversity and Convergence.
Pieejams:<http://webs.uvigo.es/dtyss/observatorio%20siniestralidad/World%20of%20work%20New%20UE.pdf>. p.34.

³⁶ Recovering from the crisis through social dialogue in the new EU Member States.p.9.

Kā var redzēt no apkopotās informācijas tālāk redzamajā tabulā, sociālā dialoga veiksmē ne vienmēr ir atkarīga no arodbiedrību un darba devēju organizāciju lieluma. Veiksmes stāsts valstīs, kurās koplīgumu pārklājums ir liels, ir koplīgumu darbības paplašināšana iespējas tiesību aktos un šāda instrumenta aktīva izmantošana.

*Sociālie partneri un sociālais dialogs jaunajās Eiropas Savienības valstīs. 2009.*³⁷

| Valsts | Arodbiedrību pārklājums % | Darba devēju Pārklājums % | Nodarbinātie, kurus aptver koplīgums % | Koplīgumu slēgšanas līmenis | Koplīgumu darbības paplašināšana tiesību aktos | Trīspus. sociālais pakts |
|-----------|---------------------------|---------------------------|--|----------------------------------|--|----------------------------|
| Bulgārija | 20.7 | 55.0 | 30.6 | Nozares + Uzņēmuma | ir | 2006. |
| Čehija | 18.2 | 35.0 | 44.0 | Nozares + Uzņēmuma | ierobežota | Nav |
| Igaunija | 7.6 | 23.9 | 22.3 | Uzņēmuma | ir (nenotiek) | 2008. |
| Latvija | 16.9 | 30.0 | 21,7 | Uzņēmuma | ir (nenotiek) | 2004. |
| Lietuva | 9.3 | 20.0 | 13.3 | Uzņēmuma | ir (nenotiek) | 2005., 2009. |
| Polija | 16.3 | 20.0 | 38.0 | Uzņēmuma | ierobežota | Nav |
| Rumānija | 33.6 | 60.0 | 70.0 | Nozares + Uzņēmuma | ierobežota | 2001., 2002., 2004., 2008. |
| Slovākija | 19.8 | 29.2 | 41.3 | Nozares + Uzņēmuma | ierobežota | 2006. |
| Slovēnija | 29.7 | 55.0 | 94.8 | Nacionālais + nozares + uzņēmuma | ir, plaša | 2003., 2007. |
| Ungārija | 17.0 | 40.0 | 34.7 | Nozares + uzņēmuma | ir, plaša | 2002. |

Ņemot vērā to, ka divpusējais sociālais dialogs ir vājš un koplīgumu slēgšana nav plaša, sociālie partneri jaunajās valstīs cenšas aktīvāk iesaistīties trīspusējā sadarbībā - ja nozaru un uzņēmuma līmenī sociālais dialogs ir vājš un koplīgumu normas būtībā atspoguļo tiesību aktos noteikto, ir nepieciešams aktīvi aizstāvēt savas intereses tajā

³⁷ Recovering from the crisis through social dialogue in the new EU Member States.p.5., 7.

līmenī, kur tiek pieņemti lēmumi par tiesību aktu saturu. Taču arī trīspusējā sadarbībā sociālajiem partneriem bieži trūkst kompetences un kapacitātes piedalīties valsts līmeņa lēmumu pieņemšanā. Prasmju piedalīties pārrunās un sniegt kompetentus priekšlikumus trūkums bieži veido saspringtas situācijas pārrunu laika un laupa tām iespējamo risinājumu. Papildus dažās valstīs situāciju pasliktina neskaidri pārstāvības kritēriji, kas liek sociālajiem partneriem iegrimt diskusijās par to, kuram jābūt pārstāvētam trīspusējā sadarbībā, kā arī valdības neefektīvā trīspusējo konsultāciju organizēšana, piemēram, nosakot pārāk īsus termiņus priekšlikumu izstrādei un viedokļu sniegšanai. Līdz ar to trīspusējās sarunas bieži vien ir formālas.³⁸

Trīspusējās sadarbības saturs³⁹

| Valsts | Trīspusējās sadarbības loma | Tiesiskais ietvars, kas nosaka trīspusējas sadarbības nodibināšanu | Tiesiskais ietvars, kas nosaka trīspusējas sadarbības procesu un lēmumu statusu |
|--------------------------|--|--|---|
| Bulgārija | 1. Konsultēšanas un padomdevēja funkcijas 2. lēmumu pieņemšana | Likums | Likums Trīspusējā vienošanās |
| Čehijas Republika | 1. Konsultēšanas un padomdevēja funkcijas 2. informācijas apmaiņa 3. lēmumu pieņemšana | Trīspusējā vienošanās | Trīspusējā vienošanās |
| Igaunija | 1. Konsultēšanas un padomdevēja funkcijas 2. informācijas apmaiņa | Administratīvie noteikumi Trīspusējā vienošanās | Administratīvie noteikumi (administrative regulations) |
| Latvija | 1. Konsultēšanas un padomdevēja funkcijas 2. informācijas apmaiņa 3. lēmumu pieņemšana | Ministru kabineta rīkojums Trīspusējā vienošanās | Trīspusējā vienošanās |
| Lietuva | 1. Konsultēšanas un padomdevēja funkcijas 2. informācijas apmaiņa 3. lēmumu pieņemšana | Likums Trīspusējā vienošanās | Trīspusējā vienošanās (noteikumi) |
| Polija | 1. Konsultēšanas un padomdevēja funkcijas 2. informācijas apmaiņa 3. lēmumu pieņemšana | Likums | Likums Trīspusējā vienošanās |
| Slovākija | 1. Konsultēšanas un | Likums | Likums |

³⁸ Turpat.

³⁹ Rychly L, Pritzer R. Social Dialogue at National Level in the EU Accession Countries. ILO Working Paper. 2003. Pieejams: http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/geneva/download/events/malta2003/soc_nat_dial.pdf. p.25.

| | | | |
|------------------|--|---------------------------|-------------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> 2. informācijas apmaiņa 3. lēmumu pieņemšana | | Trīspusējā vienošanās |
| Slovēnija | <ul style="list-style-type: none"> 1. Konsultēšanas un padomdevēja funkcijas 2. informācijas apmaiņa | Trīspusējā vienošanās | Trīspusējā vienošanās |
| Rumānija | Konsultēšanas un padomdevēja funkcijas | Likums | Likums Administratīvie noteikumi |
| Ungārija | <ul style="list-style-type: none"> 1. Konsultēšanas un padomdevēja funkcijas 2. informācijas apmaiņa 3. lēmumu pieņemšana | Trīspusējā vienošanās | Trīspusējā vienošanās |
| Malta | Konsultēšanas un padomdevēja funkcijas | Likums | Trīspusējā vienošanās |
| Kipra | <ul style="list-style-type: none"> 1. Konsultēšanas un padomdevēja funkcijas 2. informācijas apmaiņa | Administratīvie noteikumi | Administratīvie noteikumi |

3.4. Izvēlēto dalībvalstu piemēri

3.4.1. Beļģija

Beļģija ir viena no veiksmīgākajām institucionālā trīspusējās sadarbības modeļa valstīm ar 96% koplīgumu pārklājumu, 52% darbinieku iesaisti arodbiedrībās (atsevišķās nozarēs, piemēram, celtniecība, līdz pat 99%) un 76% darba devēju, kuri ir apvienojušies organizācijās.⁴⁰

Trīspusējās sadarbības institucionālo platformu veido divas trīspusējās sadarbības institūcijas:

- Valsts Nodarbinātības padome (*Le Conseil National du Travail*) un
- Centrālā ekonomikas padome (*Le Conseil central de l'économie*).

Abu institūciju darbība ir detalizēti reglamentēta un ir vērts to apskatīt plašāk.

⁴⁰ Belgium: Industrial relations profile. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/belgium.htm>.

Valsts Nodarbinātības padome

Funkcijas

Valsts Nodarbinātības padome tika izveidota 1952.gadā pēc Otrā pasaules kara, un tā pārmantoja iepriekšējo trīspusējās sadarbības institūciju tradīcijas. Komitejai ir piešķirtas vairākas funkcijas:

- sniegt atzinumus vai izstrādāt priekšlikumus Beļģijas valdībai un parlamentam par sociāliem jautājumiem;
- sniegt atzinumus un ieteikumus arī pēc savas iniciatīvas par to interesējošiem sociālajiem jautājumiem;
- veikt (organizēt) sarunas par darba koplīgumu noslēgšanu attiecībā uz atsevišķām vai vairākām nozarēm;
- sniegt atzinumus vai veikt sākotnējos priekšlikumus to izstrādes gaitā par individuālo un kolektīvo darba tiesību aktiem (piemēram, darba laiks, darba līgumi, atalgojuma noteikšana) un sociālā nodrošinājuma jautājumiem (pensijas, sociālās aizsardzības iemaksas, ienākumu veidi, no kuriem jāietur sociālās aizsardzības iemaksas utt.).⁴¹

Biedri un pārvalde

Padomes sastāvā ir 26 nominētie biedri un 26 biedru aizvietotāji. Padomes biedru sarakstu ieceļ amatā ar karalisko dekrētu uz četrus gadu pilnvaru termiņu.⁴² Dalībnieku skaits ir sadalīts vienādi starp darba ņēmēju un darba devēju organizācijām, un tikai nominālajiem locekļiem ir tiesības balsot.

Padomei ir trīs līmeņu institucionālā struktūra, kas sastāv no Plenārsēžu padomes (visu padomes biedru sapulce), valdes un komitejām. Komitejas sekretariāts nodrošina loģistikas un administratīvo atbalstu komitejas darbībai.

Padomes Valdi ievēl plenārsēde un tā sastāv no 10 locekļiem (priekšsēdētājs, četri priekšsēdētāja vietnieki, četri padomnieki un sekretārs). Tās uzdevums ir noteikt padomes darba kārtību, sagatavot darba kārtības jautājumus izskatīšanai padomē,

⁴¹ National Labour Council (CNT-NAR). Mission.

Pieejams: <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-cnt-nar>.

⁴² National Labour Council (CNT-NAR). Membership.

noteikt procedūru padomes lēmumu izpildes īstenošanai un iesniegt gada budžeta priekšlikumus padomei. Valde tiekas vienu reizi mēnesī.

Faktiskais darbs notiek padomes komitejās, kuras uzdevumus nosaka valde. Padomes locekļi un locekļu aizvietotāji piedalās komiteju darbos, un tās var izmantot ekspertu palīdzību.

Padomē darbojas šādas kvazi-pastāvīgās komitejas: Uzņēmumu padomju komiteja, Individuālo darba attiecību komiteja, Kolektīvo darba attiecību komiteja, Sociālās aizsardzības komiteja un Starptautiskās Darba organizācijas jautājumu komiteja.⁴³

Centrālā ekonomikas padome

Funkcijas

Otrā trīspusējās sadarbības institūcija - Centrālā ekonomikas padome - ir starpnozaru padomdevēja iestāde, kas koncentrējas uz ekonomikas jautājumu risināšanu (Ekonomikas padome). Tā tika izveidota 1948.gadā un cenšas institucionalizēt dialogu starp darba devēju un darba ņēmēju organizācijām par ekonomikas jautājumiem, sniedzot norādījumus valdības ekonomikas politikas veidošanā.

Ekonomikas padomes uzdevums ir sagatavot visus atzinumus un priekšlikumus par jautājumiem, kas saistīti ar valsts ekonomiku un tautsaimniecību, un nosūtīt tos ziņojumu veidā ministra vai likumdošanas palātām. Ziņojumus var gatavot pēc ministriju vai likumdevēja pieprasījuma vai pēc savas iniciatīvas. Kopš 1948.gada Ekonomikas padomes pilnvaras ir palielinājušas, papildinot tās ar valdības pienākumu saņemt padomes ziņojumu par tiesību aktu projektiem.

Katru gadu līdz 30.septembrim Ekonomikas padome sagatavo tehnisku atskaiti par darbaspēka izmaksu maksimālo iespējamo pieauguma sliekšni, kas ir izšķiroša informācija nozaru koplīgumu noslēgšanas sarunās.

Pamata atzinumu un ziņojumu sagatavošanās darbi notiek komitejās un speciālās darba grupās, kas sastāv no padomes locekļiem, ekspertiem no organizācijām, kuras ir pārstāvētas padomē, un ekspertiem, kurus pieaicina no citām institūcijām,

⁴³ National Labour Council (CNT-NAR). Organisation.

piemēram, universitātes pētniecības institūtiem, Valsts bankas, starptautiskajām institūcijām.

Padomē var izšķirt divus komiteju un darba grupu veidus: "tematiskās" komitejas un darba grupas, un "nozaru" komitejas un darba grupas.

Dažām "tematiskajām" komitejām un darba grupām ir pastāvīgs raksturs. No tām galvenās ir: "Pasaules Tirdzniecības organizācija", "Algu līmeņa tehniskais ziņojums", "Informācija, kuru sniedz uzņēmējdarbībai", "Informācijas sabiedrība", "Konkurence", "Vides aizsardzības politika", "Eiropas un starptautiskie jautājumi." Pastāv arī apvienotās komitejas, piemēram, „Plānošana un ekonomiskais klimats" un "Nodarbinātības un darbaspēka izmaksas" ar pārstāvjiem no Ekonomikas padomes un Valsts Nodarbinātības padomes.

Nozaru komiteju un darba grupu uzdevums ir sagatavot attiecīgajiem nozaru ministriem atzinumus vai priekšlikumus par jautājumiem, kas attiecas uz attiecīgas nozares darbību.⁴⁴

Biedri un pārvalde

Ekonomikas padome apvieno pārstāvjus no privātā sektora arodbiedrību un darba devēju (liela mēroga uzņēmumiem, mazajiem un vidējiem uzņēmumiem, pašnodarbinātajiem un lauksaimniecības uzņēmumiem) organizācijām.⁴⁵

Attiecībā uz institūcijas sastāvu Ekonomikas padomes darbībā var piedalīties līdz 50 nominētiem pārstāvjiem un 50 viņu aizstājējiem. Padomes locekļus ieceļ uz četrus gadu pilnvaru termiņu (ar iespēju pārvēlēt uz jaunu termiņu), pamatojoties uz kandidātu priekšlikumiem, kurus iesniedz darba devēju un darba ņēmēju organizācijas. Gan darba devēju, gan darba ņēmēju organizācijām ir tiesības iecelt vienādu pārstāvju skaitu - 22 nominētos locekļus un 22 viņu aizstājējus. Šie 44 locekļi savukārt var pieaicināt vēl 12 locekļus: sešus nominētos biedrus un sešus viņu aizstājējus. Šos papildu pārstāvjus izvēlas, pamatojoties uz viņu zinātnisko un tehnisko kompetenci.

⁴⁴ Central Economic Council (CCE-CRB). Introduction., Mission., Working methods.

Pieejams: <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-cce-crb>.

⁴⁵ Central Economic Council (CCE-CRB). Introduction.

Ekonomikas padomes darbu vada tās priekšsēdētājs, kuru pēc apspriešanās ar padomi ieceļ karalis uz sešu gadu pilnvaru termiņu. Priekšsēdētāju, lai nodrošinātu viņa neitralitāti un objektivitāti, izvēlas no tādām personām, kuras nepieder ne pie vienas no padomē pārstāvētajām organizācijām. Priekšsēdētājs vada debates padomē, tās valdē, kā arī dažās komitejās un darba grupās. Viņam palīdz četri vietnieki, ko kopīgi ieceļ padome. Katra darba devēju un darba ņēmēju puse pilnvaro divus priekšsēdētāja vietniekus. Šie vietnieki ir padomes locekļi un var aizvietot priekšsēdētāju.⁴⁶

Padomē darbojas sekretariāts, kura galvenās funkcijas ir:

- apkopot dokumentāciju, kas nepieciešama attiecīgo jautājumu izskatīšanai, sadarbojoties ar augstskolām, valsts pārvaldi un starptautiskajām institūcijām;
- izstrādāt sākotnējās piezīmes jautājumu apspriešanai;
- izstrādāt atzinumu projektus;
- publicēt ikmēneša sociālekonomisko biļetenu.⁴⁷

Padomes darbā piedalās 12 locekļi, kurus ieceļ kopīgi darba devēju un darba ņēmēju pārstāvji. Valde ir padome ir padomes centrālā iestāde un tās virzītājspēks. Tās funkcijas ir:

- organizēt padomes darbu: valde nolemj, kuri jautājumi un kad tiks skatīti, kādā veidā tiks sniegti viedokļi valdībai vai parlamentam, kā arī nosaka prioritātes padomes darbībai;
- sagatavot atzinumus, ieteikumus un citus dokumentus, kurus iesniedz padomes pilnsapulcei apstiprināšanai;
- sagatavot izskatīšanai administratīvus jautājumus (personāla vadība, budžets, infrastruktūra), kurus iesniedz izskatīšanai pilnsapulcē.⁴⁸

Abas institūcijas sadarbojas arī savā starpā. Valsts Nodarbinātības padome un Ekonomikas padome kopā izstrādā ziņojumu par tendencēm nodarbinātības un darbaspēka izmaksās. Papildus, ja kādi jautājumi skar abu institūciju kompetenci, viena institūcija pieaicina otrās institūcijas ekspertus diskusijām.⁴⁹

⁴⁶ Central Economic Council (CCE-CRB). Membership.

⁴⁷ Central Economic Council (CCE-CRB). Working methods.

⁴⁸ Central Economic Council (CCE-CRB). Organisation.

⁴⁹ National Labour Council (CNT-NAR). Mission.

Praktiskā darbība

Labi organizēta institucionālā sistēma nenozīmē pilnīgu sociālo partneru viedokļu saskaņu. Beļģijā, neskatoties uz visu jautājumu saskaņošanu divās trīspusējās sadarbības institūcijās, starp sociāliem partneriem nereti izveidojas konflikti un saspringtas diskusijas. Viens no lielākajiem nesaskaņu jautājumiem ir, piemēram, vienošanās par ikgadējo algu pieaugumu. 2008.gadā izveidojās strīds par algu pieauguma līmeni darba devēju un arodbiedrību pārrunu par algu līmeni valstī ietvaros. Beļģijas Vispārējā darbinieku federācija (FGTB) kopā ar divām citām arodbiedrību organizācijām (CSC, CGSLB) organizēja streika dienu, lai protestētu pret darbinieku pirktspējas samazināšanos. Arodbiedrību prasības koncentrējas uz minimālās algas līmeņa saglabāšanu un palielināšanu, darbinieku, kuri strādā uz nepilnu darba laiku, statusa uzlabošanu un bezdarbnieku pabalstu sistēmas uzlabošanu. Savukārt Beļģijas uzņēmējdarbības federācija (FEB) atteicās piekrist jebkuriem algu pieauguma nosacījumiem un sāka apstrīdēt algu pieauguma automātisko indeksāciju.

Valdība, apzinoties sociālā nemiera draudus, iejaucās situācijā, darbojoties kā mediators trīspusējā sociālā dialoga ietvaros. Valdība, cenšoties samierināt abas puses un draudot ar vienpusējo algas indeksācijas noteikšanu gadījumā, ja sociālie partneri nespēs vienoties, piespieda puses vienoties par kompromisa risinājumu.

Rezultātā puses vienojās tīkties uz godīgu balansu starp uzņēmējdarbības konkurētspēju, darbinieku pirktspēju un nodarbinātību. Neskatoties uz darba devēju pretenzijām, puses vienojās par algu ikgadēju automātisku indeksāciju un dažiem labumiem darbiniekiem (darba devēja pienākumu apmaksāt pusdienu un transporta izdevumus). Savukārt darba devēji pretī saņēma algu pieauguma maksimālo griestu samazināšanu un atsevišķus finansiālus labumus, jo īpaši, ja darba devējs nodarbina noteiktas bezdarbnieku kategorijas. Valdība uzņēmās finansēt darba devējiem domātus finansiālus labumus.

2009.gadā sociālo partneru starpā radās domstarpības par priekšlaicīgas pensionēšanas iespēju samazināšanu, veselības, vecuma pensiju un bezdarbnieka pabalstu izmaksas samazinājumu, kā arī jaunu uzņēmējdarbības nodokļu ieviešanu.

Neskatoties uz pretēju interešu un domstarpību pastāvēšanu, Beļģijas institucionālās trīspusējās sadarbības modeli raksturo spēja izrunāt domstarpības izveidotajās institūcijās un panākt kompromisus.⁵⁰

3.4.2. Nīderlande

Nīderlande arī pieder pie institucionālās trīspusējās sadarbības valstīm. Darbinieku iesaiste arodbiedrībās Nīderlandē ir mazāka nekā Beļģijā – 21%, darba devēju apvienošanās organizācijās – 90% un koplīgumu pārklājums 84%.⁵¹

Galvenā trīspusējā sadarbības institūcija Nīderlandē ir Sociālo un ekonomikas lietu padome – SER. Tā darbojas kopš 1950.gada un tās darbību regulē Industriālo attiecību likums. SER darbību kopumā regulē publiskās tiesības. Padomes darbības mērķi ir:

- sabalansēta ekonomiskā izaugsme un ilgtspējīga attīstība;
- pēc iespējas augstāks nodarbinātības līmenis;
- godīga ienākumu sadale.

Sociālo un ekonomikas lietu padome (SER)

Funkcijas

Padomei ir divas galvenās funkcijas – padomdevēja un administratīvā.

Padomdevēja funkcijas ietvaros padome pēc savas iniciatīvas vai pēc valsts ministriju lūguma sniedz padomus, viedokli un priekšlikumus par ilgtermiņa darba tirgus jautājumiem, tostarp darba attiecībām, uzņēmējdarbības ilgtermiņa stratēģiju, pensiju sistēmas stabilitāti, starptautisko tirdzniecību, izglītību, nodokļu sistēmu, reģionālo plānošanu, vidi un citiem jautājumiem, kuri var ietekmēt valsts darba tirgu. Ņemot vērā, ka padomē darbojas eksperti, tā spēj izstrādāt un sniegt valdībai vērtīgus zinātniski un statistiski pamatotus padomus un viedokļus. Vienlaikus iesaistītie

⁵⁰ ILO Working Paper No.12. Tripartite responses to the economic crisis in the principal Western European countries. p.8-9.

⁵¹ The Netherlands: Industrial relations profile.

Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/netherlands.pdf>.

darbinieku un darba devēju pārstāvji nodrošina to, ka padomes viedokļos ir atspoguļota ikdienas uzņēmumu praktiskā pieredze, viedokļi līdz ar to nav tikai teorijas izklāsts, bet arī reālo valstī notiekošo procesu atspoguļojums.

Padomi un priekšlikumi tiek izstrādāti padomes darba grupās un vēlāk apspriesti padomē. Priekšlikumu gala versiju apstiprina padome. Vēlāk tos padara pieejamus plašai publikai: tos publicē brošūru veidā un SER mājas lapā.

Valstij svarīgu politisku un tiesisku lēmumu pieņemšanā izšķirošs vārds ir Nīderlandes parlamentam. Taču konstitucionāli parlamentam nav obligāti jāņem vērā padomes sniegtais viedoklis, pat neraugoties uz to, ka viedokļa sniegšanu pieprasījusi pati valsts. Vienlaikus padomes viedoklis, pateicoties iesaistītajām pusēm un plašai publicitātei, ir spēcīgs sabiedriskās domas signāls un tam ir liela ietekme. Turklāt, ja valdība neņem vērā padomes sniegto viedokli, tai ir pienākums trīs mēnešu laikā sniegt atbildi - reakciju uz padomes viedokli. Gadījumā, ja valdība to neatbalsta un nevirza uz parlamentu, tai ir pienākums norādīt argumentus.

Administratīvās funkcijas ir noteiktas Industriālo attiecību likumā un Darbinieku padomju likumā. Funkcijas ietvaros padome koordinē tirdzniecības un industriālo padomju darbības.

Tirdzniecības un industriālas padomes ir publiskas institūcijas, kurās darba devēju un darbinieku pārstāvji kopā īsteno konkrētas nozares aktivitātes, lai nodrošinātu veiksmīgu un ilgtspējīgu uzņēmējdarbības attīstību konkrētajā nozarē. Vienlaikus šāda padome seko, lai nozares aktivitātēs tiktu ievērots sociālās atbildības princips. Katras nozares pārstāvji paši izlemj, vai vēlas izveidot šādu padomi, savukārt, ja tā ir izveidota, SER seko, lai tās darbība atbilstu labas pārvaldības principam.

Biedri un pārvalde

SER iesaista trīs puses – 11 darba devēju organizāciju pārstāvjus, 11 darbinieku organizāciju pārstāvjus, kā arī 11 „Kroņa pārstāvjus”. Darba devēju un darbinieku organizāciju pārstāvji pārstāv lielākās konfederācijas. Darbinieku pārstāvji ir nozīmēti no trim nacionālajām arodbiedrību konfederācijām – FNV (astoņas vietas), CNV (divas vietas), MHP (viena vieta). Darba devēju pārstāvji savukārt nāk no trim lielākajām

darba devēju organizācijām VNO-NCV (7vietas), MKB-Nederland (trīs vietas) un LTO-Nederland (viena vieta).

Kroņa pārstāvji ir neatkarīgi eksperti un mediatori, tostarp Nīderlandes Centrālās Bankas prezidents un Nacionālā Ekonomikas politikas analīzes biroja pārstāvis, kurus nozīmē Nīderlandes karaliene. Kroņa pārstāvji darbojas ne tikai kā eksperti un padomes dalībnieki, bet arī kā mediatori gadījumos, kad ir nepieciešams atrast kompromisu starp darbinieku un darba devēju pārstāvjiem.

Interesants ir SER finansēšanas modelis. Ņemot vērā, ka padome ir neatkarīga nevalstiska institūcija (neraugoties uz to, ka tās darbību regulē publiskās tiesības), to nefinansē no valsts budžeta līdzekļiem. Finansējumu SER darbībai nodrošina industrija ar speciālās biedru iemaksas palīdzību, kuru iekasē tirdzniecības kameras. Tas nozīmē, ka visi uzņēmumi, kuri ir tirdzniecības kameru biedri, maksā speciālo nodevu, kura tiek virzīta SER finansēšanai. Uzņēmumi redz izdevīgumu šādas nodevas samaksai, jo ir ieinteresēti savu interešu lobēšanā SER.⁵²

Praktiskā darbība

Nīderlandes trīspusējo sociālo sadarbību uzskata par veiksmīgu, neskatoties uz dažāda veida domstarpībām starp sociālajiem partneriem. Pirmā reize, kad sociālajiem partneriem nācās rast kompromisu ekonomiskās krīzes apstākļos, bija 1982.gada vienošanās starp darba devēju un arodbiedrību organizācijām, kura tika parakstīta ar valdības iejaukšanos un mediāciju. Galvenās vienošanās iezīmes bija noteikt arodbiedrību pieprasīto labumu (maksimālā darba laika samazināšanu, nodokļu atvieglojumus un aktīvas nodarbinātības politikas) saglabāšanu apmaiņā pret arodbiedrību piekrišanu algas līmeņa samazinājumam un elastīgākai darba tirgus darbībai. Neskatoties uz turpmākiem īslaicīgiem ekonomikas izaicinājumiem un pušu domstarpībām, sociālie partneri palika uzticīgi vienošanās normu izpildei.

2008.gadā, sākoties pēdējai ekonomiskajai krīzei Eiropā, darba devēju un arodbiedrību organizācijas apzinājās ekonomikas lejupslīdes draudus un, abpusēji vienojoties, nāca pie valdības ar kopīgu pozīciju/pieprasījumu atlikt PVN palielinājumu

⁵² LBAS 2011.gada oktobra ziņojums „Sociālais dialogs un ģenerālvienošanās darbības paplašināšana Nīderlandē”. Pieejams:

http://www.lbas.lv/upload/stuff/201111/soc.dialogs_kopligumu_paplsainasana_nl_31.10.2011_gala_1.pdf. 4.lpp.

uz vēlāku laiku. Redzot nepieciešamību panākt trīspusējo vienošanos par nepieciešamo rīcību ekonomikas situācijas uzlabošanai, puses panāca trīspusējo vienošanos par atlaišanas pabalstu samazināšanu darbiniekiem ar augstu atalgojumu, algu līmeņa pieauguma ierobežošanu (apmaiņā pret lēmumu nepalielināt PVN), iemaksu bezdarba gadījumam samazinājumu, ka arī valdības pasākumiem, uzlabojot noteiktu riska personu grupu situāciju.

2009.gadā visi trīs sociālie partneri vienojās par nepieciešamību modernizēt darba tirgu. Sociālie partneri vienojās par politikas vadlīnijām, piemēram:

- nodarbinātības politikai jākoncentrējas uz apmācībām, jo īpaši prakses iespējām jauniešiem, un mobilitātes uzlabošanai;
- algas pieaugums jāierobežo ar pirktspējas saglabāšanu;
- nodarbinātības līmenim jābūt lielākai prioritātei nekā ienākumu līmenim;
- sociāliem partneriem jāvienojas par pensijas vecuma palielināšanu no 65 un 67 gadiem.

Tāpat, turpinoties ekonomiska rakstura izaicinājumiem 2009.gadā, sociālie partneri trīspusēji vienojās par jauniem pasākumiem ekonomikas situācijas uzlabošanai: valdība, sagaidot ekonomikas pieaugumu, piekrita atlikt budžeta samazināšanu, arodbiedrības piekrita algu pieauguma ierobežošanai (algas pieauguma procents nevar būt lielāks kā inflācijas procents).

Taču, neskatoties uz 2009.gada politikas vadlīnijās panākto vienošanos, ka sociālie partneri izstrādās pasākumu plānu pensijas vecuma palielināšanai, darbinieku un darba devēju puse nespēja panākt vienošanos. Rezultātā valdības puse izstrādāja savu plānu, nosakot pensijas vecuma palielināšanu uz 66 gadiem ar 2020.gadu un uz 67 gadiem ar 2025.gadu. Darba devēju puse piekrita priekšlikumam, savukārt arodbiedrību puse radikāli noraidīja to. 2011.gadā sociālajiem partneriem izdevās panākt vienošanos par pensijas vecuma palielinājumu, arodbiedrībām piekrītot valdības priekšlikumam.⁵³

⁵³ Skat. Netherlands: Rising Retirement Age.

Pieejams: http://www.loc.gov/lawweb/servlet/lloc_news?disp3_l205403160_text.

Līdz ar to labi funkcionējošais trīspusējais modelis vājinājās, sastopoties ar tādiem pašiem ekonomiskajiem izaicinājumiem kā pārējās Eiropas Savienības valstīs. Taču Nīderlandes trīspusējo sadarbību raksturo sociālo partneru prasme iniciēt un uzsākt sarunas par jebkuriem jautājumiem, ka arī tieksme panākt kompromisus. Līdz ar to Nīderlandes trīspusējo sadarbību, neskatoties uz pēdējā laika izaicinājumiem, var uzskatīt par veiksmīgu. Pie efektivitātes cēloņiem jāpiemin pušu uzticība trīspusējās sadarbības vienošanās normām un saistību izpilde.⁵⁴

3.4.3. Norvēģija

Norvēģijas piemērs, kaut arī tā nav Eiropas Savienības dalībvalsts, pelna uzmanību, jo Norvēģija ir viena no veiksmīgākajām sociālā dialoga valstīm ar koplīgumu pārklājumu aptuveni 75 %. Valstī 52% darbinieku ir arodbiedrību biedri, savukārt aptuveni 71% darba devēju ir apvienojušies organizācijās.⁵⁵

Norvēģija arī pieder pie institucionālās trīspusējās sadarbības valstīm ar stiprām trīspusējo pārrunu tradīcijām nacionālajā līmenī. It īpaši tas attiecas uz pārrunām saistībā ar minimālo algu līmeņa noteikšanu, kolektīvo strīdu mediāciju un izšķiršanu, darbinieku tiesību standartu noteikšanā.⁵⁶

Trīspusējā sadarbība, atšķirībā no Beļģijas un Nīderlandes, tiek organizēta nepieciešamības gadījumā pēc sociālo partneru iniciatīvas. Izveidojusies trīspusējās sadarbības prakse iesaista visas trīs puses valsts sociāli ekonomisko jautājumu regulēšanā pēc vajadzības. Darbinieku un darba devēju organizācijas aktīvi iesaista tiesību aktu projektu sagatavošanā un dažādu nodarbinātības jautājumu regulēšanā. Sociālie partneri strādā cieši ar valdību, valsts pārvaldi un parlamenta biedriem.

⁵⁴ ILO Working Paper No.12. Tripartite responses to the economic crisis in the principal Western European countries. p.10.-12.

⁵⁵ Norway: Industrial relations profile. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Pieejams: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/norway_4.htm.

⁵⁶ Espen Løken, Torgeir Aarvaag Stokke. Labour relations in Norway. Pieejams: <http://www.fafo.no/pub/rapp/20123/20123.pdf>. p.41.

Diskusiju platformu veido divas institūcijas:

- Norvēģijas algu noteikšanas tehnisko aprēķinu komiteja (Teknische beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU));
- Valdības kontaktkomiteja (Regjeringens Kontaktutvalg).

Norvēģijas algu noteikšanas tehnisko aprēķinu komiteja

Norvēģijas algu noteikšanas tehnisko aprēķinu komiteja katru gadu izstrādā divus gada pārskatus: 1) par darba samaksas, ienākumu un cenu līmeņa attīstību un 2) Norvēģijas ražošanas nozares konkurētspēju, kā arī apraksta starptautiskās un Norvēģijas perspektīvas ekonomikā. TBU aprēķinus un atzinumus reti apstrīd sociālie partneri un tie ir nozīmīgs pamats ikgadējām nozaru koplīgumu pārrunām.⁵⁷

TBU ir liela nozīme, kas pārsniedz ekonomikas analīzi un statistikas aprēķinu līmeni algu noteikšanai. TBU ir platforma, kas veido vienotu sociālo partneru izpratni par Norvēģijas ekonomikas situāciju un attīstību.⁵⁸ Rezultātā sociālajiem partneriem pēc komitejas ziņojuma publicēšanas koplīgumu pārrunu laikā reti veidojas strīdi par darba apmaksas jautājumiem.⁵⁹

Funkcionāli komitejas ietvaros:

- tiek sagatavota augstas kvalitātes analītiska un pamatojoša informācija par ienākumu attīstību Norvēģijā un diskusiju gaitā, kas, cik vien iespējams, palīdz novērst domstarpības, kas rodas starp pusēm;
- ja to pieprasa Nodarbinātības ministrija, komiteja noskaidro statistikas informāciju par attiecīgiem ienākumu politikas jautājumiem;
- iesniedz kopsavilkuma ziņojumu pēc aprēķinu un analīzes pabeigšanas.

Komitejas ziņojumi tiek iesniegti Nodarbinātības ministrijai.⁶⁰

⁵⁷ Norway: Wage formation. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0808019s/no0808019g.htm>.

⁵⁸ Ministry of Labour. The Norwegian Technical Calculation Committee for Wage Settlements. Pieejams: <http://www.regjeringen.no/en/dep/ad/topics/labour-market-policy/income-policy/tbu.html?id=439434>.

⁵⁹ Norway: Industrial relations profile. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

⁶⁰ Ministry of Labour. The Norwegian Technical Calculation Committee for Wage Settlements.

Valdības kontaktkomiteja

Savukārt Valdības kontaktkomiteja, kuru vada ministru prezidents, ir vieta, kurā sociālie partneri apspriež algu noteikšanu, izskata savus priekšlikumus inflācijas samazināšanai un algu līmeņa pieaugumam. Kontaktkomiteja atšķirībā no TBU ir vieta diskusijām, apspriedēm un viedokļu līdzsvarošanai.

Kontaktkomitejas tikšanās piedalās visas lielākas darba devēju un arodbiedrību organizācijas, kā arī lauksaimniecības, zivsaimniecības nozaru pārstāvji.⁶¹

Tāpat Norvēģijas trīspusējo sadarbību raksturo izveidojusies prakse informēt un konsultēties ar sociālajiem partneriem nacionālajā līmenī par būtiskiem valsts ekonomikas un sociālajiem jautājumiem. Prakse ir arī sociālo partneru aktīva darbība, iesniedzot savus priekšlikumus un atzinumus dažādām valdības iniciatīvām, un prasme lobēt savas intereses.⁶²

Papildus šīm divām institūcijām valdība un valsts pārvalde bieži organizē *ad-hoc* (speciālās, pēc vajadzības) komitejas speciālu jautājumu izlemšanai.

Praktiskā darbība

Viens no veiksmīgākajiem piemēriem ir trīspusējā vienošanās par „Solidaritātes iniciatīvu” 90.gadu sākumā. Pēc 80.gadu ekonomikas uzplaukuma 90.gadu sākumā Norvēģijā iestājās ekonomikas lejupslīde, Norvēģijas uzņēmumu konkurētspēja samazinājās un pieauga bezdarbs. Lai pārvarētu krīzi, valdība un sociālie partneri piekrita vienoties par Solidaritātes iniciatīvu. Saskaņā ar vienošanos centralizētās ienākumu politikas nosprauda mērķi samazināt darbaspēka izmaksas par 10%, vienlaikus samazinot bezdarba līmeni un nodrošinot, ka turpmāk ar katru gadu tiks īstenots algu līmeņa pieaugums par 0,5%.

Vienošanās rezultātā arodbiedrības saņēma pamata sociālo tiesību saglabāšanas garantijas, piemēram, slimības balastu shēmas saglabāšanu un priekšlaicīgās pensionēšanās shēmu ieviešanu un uzlabošanu.

⁶¹ Espen Løken, Torgeir Aarvaag Stokke. Labour relations in Norway. p.41.

⁶² Social partners' involvement in unemployment benefit regimes in Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Pieejama: <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn1206018s/tn1206018s.pdf>. p.34.

Darba devēji turpmāk mēģināja ierosināt vairāk elastības darba tiesību regulēšanā, taču atteicās no saviem priekšlikumiem, saglabājot uzticību Solidaritātes Alternatīvas vienošanās normām. Par iemeslu tam kļuva arodbiedrību spēja saglabāt algu līmeņa ierobežojumu un neuzstāt uz algu palielināšanu. Sociālie partneri palika uzticīgi vienošanās normām un rezultātā panāca gan nodarbinātības līmeņa pieaugumu, gan uzņēmumu konkurētspējas uzlabošanu.⁶³

2008.gadā, iestājoties jaunai ekonomiskajai krīzei, sociālie partneri atkal sēdās pie sarunu galda un noslēdza vienošanos par algu samazinājumu un kolektīvās atlaišanas iespēju paplašināšanu, vienlaikus nodrošinot darbiniekiem profesionālo apmācību un pārkvalifikācijas iespējas.⁶⁴

Vēl viens piemērs ir trīspusējā *Vienošanās par iekļaujošo darbavietu*. 90.gadu sākumā Norvēģijas valstība sastapās ar biežu darbinieku prombūtni saistībā ar slimību vai invaliditāti un rezultātā - lielu slimības un invaliditātes pabalstu izmaksu skaitu. Pēc diskusijām ar sociālajiem partneriem valdība nolēma uzticēt šī jautājuma risināšanu un atbildību par tā kontroli sociālajiem partneriem.⁶⁵ Vienošanās mērķis bija:

- izveidot iekļaujošu darbavietu, kas ir piemērota darbiniekiem ar īpašām vajadzībām;
- samazināt lielu invaliditātes pabalstu izmaksu skaitu un prombūtni saistībā ar slimību;
- uzlabot vecāka gada gājuma darbinieku spēju un prasmju izmantošanu darbvietā.

Sociālie partneri uzlika par mērķi samazināt prombūtnes saistībā ar slimību skaitu par 20% un stimulēt personu ar invaliditāti plašāku nodarbinātību uzņēmumos, kā arī palielināt pensijas vecumu, lai ļautu vecāka gada gājuma personām strādāt ilgāk.

Vienošanās paredzēja, ka individuālie uzņēmumi var noslēgt speciālo vienošanos ar Norvēģijas Valsts Apdrošināšanas dienestu. Atbilstoši individuālajai vienošanās

⁶³ Espen Løken, Torgeir Aarvaag Stokke. Labour relations in Norway. p.42,43.

⁶⁴ ILO Working Paper No.12. Tripartite responses to the economic crisis in the principal Western European countries. p.14.

⁶⁵ Espen Løken, Torgeir Aarvaag Stokke. Labour relations in Norway. p.44.

uzņēmums apņemas samazināt prombūtnes saistībā ar slimību skaitu un pretī saņem valsts administratīvo un finanšu atbalstu par darbinieku atgriešanu darbavietā.

Kaut arī vienošanās nerasniedza procentuālos mērķus un uzņēmumi neiesaistīja personas ar invaliditāti darbavietā tik plaši, cik tas bija paredzēts, vienošanās par iekļaujošo darbavietu ieguva lielu popularitāti uzņēmumos un sociālo partneru starpā. Rezultātā pēc vienošanās termiņa beigām 2006.gadā sociālie partneri parakstīja jaunu vienošanos.⁶⁶

3.4.4. Slovēnija

Slovēnija ir valsts ar jaunākām trīspusējās sadarbības tradīcijām, taču veiksmīgiem sociālā dialoga rezultātiem. Slovēnijā koplīgumu pārklājums sasniedz 96%, kamēr arodbiedrībās ir apvienojušies tikai 26% darbinieku, savukārt darba devēju organizācijās - 80% darba devēju.⁶⁷

Trīspusējā sadarbība ir institucionalizēta un notiek ar Slovēnijas Ekonomikas un Sociālo lietu padomes (Ekonomsko-socialni svet, ESC) starpniecību. Papildus darba devēju un arodbiedrību organizāciju pārstāvji ir iesaistīti valsts institūciju darbībā, piemēram, Pensijas un invaliditātes apdrošināšanas institūtā, Slovēnijas Veselības apdrošināšanas institūtā, kā arī Slovēnijas Nodarbinātības dienestā.⁶⁸

Ekonomikas un Sociālo lietu padome

Funkcijas

Kopš 1994.gada izveidota padome trīspusējā sociāla pakta noslēgšanas rezultātā. Tā nav izveidota ar likumu, taču tās darbība un uzbūve ir pietiekami reglamentēta. Tās galvenā funkcija ir sadarboties tiesību aktu projektu izstrādē un sniegt

⁶⁶ Skat. Letter of Intent regarding a more inclusive working life 2006-2009. Pieejams: http://www.regjeringen.no/upload/AID/temadokumenter/velferd/ia/A_more_inclusive_working_life_2006-2009.pdf; Espen Løken, Torgeir Aarvaag Stokke. Labour relations in Norway. p.44.

⁶⁷ Slovenia: Industrial relations profile. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/slovenia.pdf>.

⁶⁸ Guardiancich I.ILO Working Paper no.39. ILO survey on social dialogue and pension reform in times of crisis and beyond: Slovenia. Pieejams: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_180629.pdf. p.11.

rekomendācijas un padomus par sociāli ekonomiskajiem jautājumiem. Galvenās jomas, kurās padome darbojas padomdevēja funkcijā, ir sociālās vienošanās, sociālās tiesības un sociālā aizsardzība, nodarbinātība un sociālais dialogs, koplīgumi, cenas un nodokļi, ekonomikas politika, tiesiskā drošība, sadarbība ar SDO un Eiropas Padomi, apvienošanās brīvība. Līdz ar to sociālie partneri var piedalīties plaša jautājumu klāsta regulēšanā.

Saistībā ar padomes spēju pēc būtības ietekmēt valsts līmeņa lēmumu pieņemšanu jāuzsver, ka Slovēnijas parlaments var izskatīt tikai tādus sociāli ekonomiskus jautājumus, kurus ir izskatījusi padome. Likumdošanas procesā padomei ir pilnvaras ierosināt jaunu tiesību aktu pieņemšanu vai esošo tiesību aktu grozīšanu. Padomei ir pilnvaras sniegt padomus valsts budžeta pieņemšanā.⁶⁹

Savas darbības ietvaros padome sagatavo viedokļus, nostājas dokumentus, priekšlikumus un ieteikumus par dažādiem jautājumiem. Tos iesniedz attiecīgajai ministrijai, valdībai, parlamentam un citām iesaistītajām institūcijām. Lai arī padomes lēmumi ir saistoši tās dalībniekiem, tātad arī valsts iestādēm, kuras ir pārstāvētas padomē, juridisku sankcijas par padomes lēmumu vai atzinumu vērā neņemšanu nav.⁷⁰

Biedri un pārvalde

Padomes sastāvā ir 24 biedri un viņu aizvietotāji, septiņi darba devēju organizāciju pārstāvji un pa astoņiem biedriem no arodbiedrību un valdības pusēm.

Padomes darbu vada priekšsēdētājs, kuru ievēl uz vienu gadu. Lēmumus pieņem vienbalsīgi un katrai no partneru pusēm ir viena balss (kopā trīs), neatkarīgi no puses pārstāvju skaita. Ja partneri nespēj vienoties, padome nosaka termiņu vienošanās panākšanai, kas nevar būt garāks par 30 dienām.

⁶⁹ Turpat. p.12.

⁷⁰ Social Dialogue and the Economic and Social Council of the Republic Slovenia. Pieejams: http://www.aicesis.org/IMG/pdf/110520_Social_Dialogue_and_the_ESC_of_Slovenia-.pdf. p.2.

Ņemot vērā to, ka padomes dalībnieku skaits ir liels, pamata darbs tiek organizēts atsevišķās darba grupās, kuras organizē atkarībā no vajadzības, un darba grupu izstrādātos priekšlikumus apstiprina padome. Tātad padome nav pastāvīgā komiteja vai darba grupa, kā tas ir Beļģijā.⁷¹

Padome tiekas reizi mēnesī vai pēc sociālo partneru ierosinājuma. Interesanta iezīme ir tas, ka padomei nav sekretariāta, kā arī sava budžeta, kā arī tās sēdes ir slēgtas publikai un medijiem.⁷²

Praktiskā darbība

Atbilstoši veiktajiem pētījumiem sociālie partneri padomes struktūru un tās darbību uzskata par veiksmīgu.⁷³ Padomes ietvaros sociālajiem partneriem ir iespēja ietekmēt dažādu tiesību aktu projektu, kas aptver visu ekonomikas un sociālo attiecību starp darba devējiem un darba ņēmējiem spektru, virzību. Viens no panākumiem ir 1999.gadā panāktā vienošanās starp sociālajiem partneriem par pensiju sistēmas reformu un 2002.gadā un 2006.gadā noslēgtā vienošanās par darba tiesību grozījumiem.⁷⁴

Vienlaikus, neskatoties uz aktīvu darbību un tieksmi panākt kompromisu, ne visos jautājumos izdodas panākt vienošanos. Tāpat kā Beļģijā, vienošanās par valsts darbību krīzes seku mazināšanai izraisīja plašas sociālo partneru domstarpības. Sociālie partneri bija vienprātis, ka ekonomiskās krīzes laikā ir nepieciešams jauns sociālais pakts, bet sakarā ar visu trīs grupu ļoti atšķirīgām cerībām vienošanās netika noslēgta.⁷⁵

Jaunais priekšlikums par pensiju reformu 2010.gadā nesauņēma arodbiedrību atbalstu, taču tā neveiksmi var attiecināt uz visām trim sarunu pusēm: valdība ir rīkojusies ar pārmērīgu steigu un izvirzīja pārāk daudz sociālo jautājumu

⁷¹ ILO survey on social dialogue and pension reform in times of crisis and beyond: Slovenia. p.12

⁷² Social Dialogue and the Economic and Social Council of the Republic Slovenia. p.3.

⁷³ Kanjuo Mrčela A. Social dialogue capacity building in Slovenia.

Pieejams: <http://www.socialnidialog.si/UserFiles/File/Capacity%20for%20Social%20Dialogue%20Report%20Slovenia.pdf>. P.7.

⁷⁴ Social Dialogue and the Economic and Social Council of the Republic Slovenia .p.1.

⁷⁵ Turpat.

grozījumu vienlaicīgai veikšanai; arodbiedrības stingri un radikāli pieturējās savām pozīcijām un pretojās pārmaiņām; darba devēju asociācijas bija vai nu pasīvas vai fokusējās tikai uz savām šaurajām interesēm.

Lielāku kritiku saistībā ar trīspusējās institucionālās struktūras nespēju panākt kompromisu tomēr velta valdības pusei. Valdībai tiek pārmests tas, ka tā ir iesniegusi pārāk radikālus reformu priekšlikumus, uzsāka sarunas ar pārējiem sociālajiem partneriem tikai par pirmajiem reformu priekšlikumiem, bet ne par pašiem likumprojektiem, kuri vēlāk atšķīrās no sākotnējiem priekšlikumiem, nesniedza uzticamu informāciju un mikro modelēšanu līdz pat priekšlikumu izskatīšanai vēlu parlamentā. Tāpat valdībai pārmet pārmērīgu augstprātību sarunās ar sociālajiem partneriem.⁷⁶

4. Secinājumi

Sociālo partneru trīspusējā sadarbība ir SDO izveidotais un ieviestais modelis un instruments, kas funkcionē aptuveni 80% SDO dalībvalstu un visās Eiropas Savienības dalībvalstīs. Gan SDO Konvencija, gan abas SDO rekomendācijas, kuras veido tiesisku ietvaru trīspusējai sadarbībai, nosaka ne tikai valsts pienākumu veikt trīspusējās konsultācijas, bet arī organizēt efektīvu konsultāciju mehānismu.

Eiropas Savienības līmenī, atzīstot trīspusējās sadarbības efektivitāti, ir izveidota augstākā līmeņa trīspusējā sociālā sanāksme par izaugsmi un nodarbinātību. Eiropas Savienības dalībvalstīs trīspusējās sadarbības mehānismus valsts un sociālie partneri izmantoja, lai vienotos par valsts ekonomiski sociālo attīstību un atrisinātu domstarpības, ja redzējumi par nepieciešamajiem risinājumiem atšķīrās.

Trīspusējās sadarbības mehānismi dalībvalstīs atšķiras atkarībā no tiesiskajām tradīcijām un kultūras. Izdala institucionālo trīspusējo modeli (kad trīspusējā sadarbība notiek vienā vai vairākās speciāli izveidotajās institūcijās), kombinēto trīspusējo modeli (kad trīspusējā sadarbība notiek gan regulāri speciāli izveidotajā

⁷⁶ ILO survey on social dialogue and pension reform in times of crisis and beyond: Slovenia. p.31, 36.

institūcijā, gan ārpus institūcijas un atkarībā no vajadzības) un neinstitucionālo trīspusējo modeli (kad trīspusējās sadarbības institūcijas nav un sarunas notiek pēc sociālo partneru ierosinājuma pēc viņu pašu noteiktās kārtības).

Ne visās Eiropas Savienības „vecajās” valstīs pastāv institucionālā trīspusējās sadarbības sistēma. Trīspusējā sadarbība notiek efektīvi, ja visas trīs puses redz izdevīgumu pārrunu veikšanā un sociāli ekonomisko vienošanos noslēgšanā. Savukārt visās „jaunajās” ir izveidotas trīspusējās sadarbības institūcijas (institucionālais trīspusējais modelis). Taču eksperti velta daudz kritikas šo institūciju praktiskajai darbībai. Sociālie partneri valstīs, kuras piedzīvoja sociālistisko režīmu, ir daudz vājāki, nekā to kolēģi „vecajās” Eiropas valstīs, ņemot vērā to, ka valstu iepriekšējos poliskajos un sociālajos režīmos nepastāvēja sociālais dialogs un sociālo partneru ietekme un loma bija minimāla. Pēc politisko režīmu maiņas sociālo partneru kompetence, zināšanas un prasmes bieži vien vēl ir nepietiekamas trīspusējo pārrunu veikšanai.

Kādus secinājumus var izdarīt saistībā ar iezīmēm, kas nosaka efektīvu trīspusējo sadarbību?

Pirmkārt, ir būtiska visu sociālo partneru **pārliecība, ka trīspusējā sadarbība ir izdevīga visām trīs pusēm**. Valsts valdība, neskatoties uz to, ka konsultācijas aizņem daudz laika un apgrūtina „ātru” lēmumu pieņemšanu, var nodrošināt „sociālo mieru” un atbalstu savai politikai.

Kā uzsver SDO, laiks, kuru velta lēmumu pieņemšanai trīspusējās sadarbības ietvaros, ir veiksmīga investīcija, jo valdība, iegūstot „sociālo mieru”, būtiski ekonomē laiku, kā arī uzlabo valsts konkurētspēju. Darba devēji iegūst valsts atbalstu un risinājumus uzņēmējdarbības uzlabošanai ekonomisko izaicinājumu brīžos. Savukārt arodbiedrības, neskatoties uz nepieciešamību piekrist kompromisiem un mazināt darbinieku garantijas, iegūst iespēju tikt atzītām kā neatņemamām ekonomikas un sociālo jautājumu regulācijas dalībniecēm un ietekmēt politisko lēmumu pieņemšanu, saglabājot darbinieku garantijas maksimāli iespējamā līmenī.

Pie trīspusējās sadarbības izdevīguma apzināšanās jāpiebilst tas, ka tai jā saglabājas pat strīdīgu jautājumu risināšanas gadījumos un visiem partneriem. Pretējā gadījumā valsts var pieredzēt Itālijas, Portugāles, Slovēnijas (neskatoties uz labi izveidoto Slovēnijas institucionālo trīspusējo modeli) prakses piemērus, kad dažādu partneru kļūdu dēļ (piemēram, atteikšanās no sarunām, kategoriska visu priekšlikumu noraidīšana, konsultāciju uzsākšana pārāk vēlu, kas ir pretēji valdības nodomam saņemt vispusīgi pamatotus sociālo partneru viedokļus), valsts vienpusēji pieņēma politiskās reformas un uzticība trīspusējai sadarbībai tika zaudēta.

Otrkārt, labi izveidota institucionāla sistēma vēl nenozīmē panākumus visu jautājumu risināšanā. Nīderlandes, Beļģijas un Norvēģijas trīspusējās sadarbības labās prakses piemērs norāda, ka valsts tautsaimniecībā vienmēr pastāv jautājumi, kuros sociālajiem partneriem ir diametrāli pretējās intereses.

Visas Eiropas Savienības dalībvalstis lielākā vai mazākā apmēra piedzīvoja vienādus trīspusējās sadarbības strīdus, kuri pamatā ir balstīti uz ekonomiskās krīzes izraisīto uzņēmējdarbības krīzi un elastīguma nepieciešamību darba tirgū, augošo bezdarbu un nepieciešamību saglabāt darbinieku garantijas darba vietās, ka arī nepieciešamību veikt valsts taupības pasākumus.

Taču valstu trīspusējās sadarbības reakcijas uz šiem izaicinājumiem bija dažādas – dažās valstīs sociālie partneri spēja uzsākt dialogu, vispusīgi analizēt situāciju, „tirgoties” un panākt kompromisus. Citās - kompromiss neizdevās valdības savlaicīgi neuzsākto vai ignorēto konsultāciju vai sociālo partneru radikālās nostājas dēļ. Līdz ar to būtiska ir **valsts valdības un darba devēju un arodbiedrību iniciatīva uzsākt sarunas, turpināt sarunas un panākt kompromisus**, neatkarīgi no tā, vai valdībai ir noteikts pienākums obligāti uzsākt konsultācijas par attiecīgo jautājumu vai nē.

Attiecībā uz spēju panākt kompromisu jāuzsver Beļģijas, Norvēģijas un Nīderlandes pieredzi sociāli ekonomisko vienošanos noslēgšanā. Šajās vienošanās neviena no pusēm nebija nedz zaudētājs, nedz vinnētājs. Darba devēji, arodbiedrības un valdība atteicās no kādam garantijām vai uzņēmās finanšu slogu un katra no pusēm pretī saņēma noteiktas garantijas.

Saistībā ar sociālo partneru iniciatīvu jāpiemin Beļģijas un Nīderlandes trīspusējo sadarbības institūciju kompetence pēc pašu iniciatīvas sniegt atzinumu valdībai par kādu svarīgu sociāli ekonomisko jautājumu, negaidot valdības vēršanos institūcijā.

Treškārt, nav svarīgi, vai sociālo partneru viedoklim ir saistošs raksturs. SDO trīspusējās sadarbības mehānisms ir vispirms konsultāciju mehānisms. Sociālie partneri darbojas kā valdības padomdevēji, sniedzot valdībai priekšlikumus sociāli ekonomisko jautājumu risināšanā, lai valdība redzētu pilnvērtīgu valsts situācijas bildi. Valdībai ir pienākums konsultēties ar sociālajiem partneriem, taču neviens no tiesiskajiem instrumentiem nenosaka valsts likumdevēja pienākumu obligāti sekot darba devēju vai arodbiedrību organizāciju viedoklim.

Savukārt saistoša var būt sociālo partneru noslēgtā vienošanās trīspusējās sadarbības ietvaros, ko var paredzēt valsts tiesību akti, kā tas ir Nīderlandē. Taču, pat ja tas nav noteikts tiesību aktos, ir būtiski, ka **visi trīs sociālie partneri paliek uzticīgi trīspusējās vienošanās normām**, proti, darba devēji un arodbiedrības rīkojas atbilstoši uzņemtajām saistībām (veikt vai neveikt atsevišķas darbības, piemēram, noteiktu laika termiņu nepieprasīt algu palielināšanu vai nodokļu samazinājumu), savukārt valdība savu apņemšanos transponē politikas dokumentos un tiesību aktos. Šeit vērā ņemams ir Norvēģijas piemērs par sociālo partneru panākto kompromisu un sociālo partneru ilgstošo uzticību savam saistībām.

Ceturtkārt, trīspusējās sadarbības efektivitāte nav iespējama bez kompetentiem partneriem. Trīspusējā sadarbība ir konsultācijas sniegšana valstij un vienošanās noslēgšana ar valsti. Lai sniegtu padomu valsts līmeņa lēmumu pieņemšanai, ir nepieciešams pamatots viedoklis, tātad **ekspertu sagatavota pamatojoša tiesiska, ekonomiska, sociāla un politiska analītiska informācija**.

Kā var redzēt no Beļģijas, Nīderlandes un Norvēģijas piemēriem, trīspusējās sadarbības institūciju sarunas balstās uz institūcijās iesaistīto ekspertu sagatavotajiem dokumentiem, kuri pamato sociālo partneru viedokļus un priekšlikumus. Norvēģijas un Beļģijas trīspusējā sadarbība balstās uz sociālo partneru kopīgi izstrādāto ekonomisko analīzi, kura kļūst par pamatu valsts ekonomikas politikas izveidošanai un partneru vienošanās par nepieciešamajiem risinājumiem. Norvēģijas algu noteikšanas tehnisko

aprēķinu komiteja un Nīderlandes SER šajās institūcijās strādājošo un piesaistīto ekspertu dēļ, kļuvušas ne tikai par trīspusējās sadarbības platformām, bet arī par ekonomikas analīzes autoritātēm, kuru viedokli reti apstrīd sociālie partneri visos līmeņos. Protams, vērā ņemams ir fakts, ka šo iestāžu budžets ir pašu sociālo partneru ieguldījums.

N.Mickeviča
30.04.2013.