



LATVIJAS DARBA DEVĒJU KONFEDERĀCIJA

SOCIĀLAIS DIALOGS

LATVIJAS DARBA DEVĒJU KONFEDERĀCIJA



SOCIĀLĀ DIALOGA
TIESISKAIS REGULĒJUMS
LATVIJAS UN STARPTAUTISKAJOS
NORMATĪVAJOS
AKTOS



AUTORS Andris Alksnis – Latvijas Darba devēju konfederācijas darba tiesību eksperts

REDAKTORE Anna Pavlina – Latvijas Darba devēju konfederācijas projektu vadītāja

Pārskats "Sociālā dialoga tiesiskais regulējums Latvijas un starptautiskajos normatīvajos aktos" tapis Latvijas Darba devēju konfederācijas īstenotā Cienīga darba un trīspusējā dialoga fonda līdzfinansēta projekta "Nozaru sociāla dialoga uzlabošana" (Nr. 2012/104577) ietvaros.

© Latvijas Darba devēju konfederācija, 2013

SOCIĀLĀ DIALOGA TIESISKAIS REGULĒJUMS
LATVIJAS UN STARPTAUTISKAJOS
NORMATĪVAJOS AKTOS



GODĀTIE LASĪTĀJI!

Attīstoties pasaules un Latvijas darba tirgum, arvien lielāku lomu darba attiecībās ieņem sociālais dialogs. Trīspusējais sociālais dialogs starp valsti, darba devējiem un darba ņēmējiem nodrošina efektīvu visu pušu interešu ievērošanu nacionālā līmenī, savukārt dialogs starp darba devēju un darba ņēmēju veido pilnvērtīgu dialogu uzņēmuma līmenī.

Sociālā dialoga pamats ir meklējams tā reglamentācijā starptautiskā un nacionālā līmeņa normatīvajos aktos. Latvijā sociālā dialoga darbības mehānisms bāzējas Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes un tās apakšpadomju ietvaros.

Lai darba devējiem būtu plašāks redzējums par sociālā dialoga normatīvo reglamentāciju ir tapis šis pārskats Latvijas Darba devēju konfederācijas īstenotā Cienīga darba un trīspusējā dialoga fonda līdzfinansēta projekta "Nozaru sociāla dialoga uzlabošana" ietvaros, kas sniedz ieskatu sociālā dialoga normatīvajā bāzē gan nacionālā, gan starptautiskā līmenī. Ceru, ka tas palīdzēs Jums pilnveidot sociālā dialoga darbību arī Jūsu uzņēmumā un Latvijā kopumā!

LĪGA MENĢELŠONE
Latvijas Darba devēju konfederācijas
ģenerāldirektore

SATURS

ievads	5
1. nodaļa Sociālā dialoga jēdziens un veidi	7
2. nodaļa Sociālais dialogs starptautiskajos normatīvajos aktos	8
2.1. Starptautiskās Darba organizācijas normatīvie akti	8
2.2. Eiropas Savienības normatīvie akti	14
3. nodaļa Sociālais dialogs Latvijas normatīvajos aktos	16
3.1. Sociālā dialoga platforma – Nacionālā trīspusējā sadarbības padome	16
3.1.1. Nacionālā trīspusējā sadarbības padomes funkcijas un tiesības	17
3.1.2. Nacionālā trīspusējā sadarbības padomes struktūra un lēmumu pieņemšanas kārtība	18
3.2. Darba devēju organizāciju normatīvie akti	21
3.3. Darba ņēmēju organizāciju normatīvie akti	27
3.4. Sociālā dialoga reglamentācija Satversmē un Darba likumā	32
3.4.1. Darba koplīgums	32
3.4.2. Ģenerālvienošanās	36
3.4.3. Strīdi, kas izriet no darba koplīguma un to risināšanas tiesiskās procedūras	37
Nobeigums	39
Summary	40
Izmantoto literatūras avotu saraksts	42

IEVADS

1990. gada 4. maijā Latvija atguva savu neatkarību un atkal kļuva par Latvijas Republiku. Šī procesa rezultātā mainījās gan valsts uzbūve, gan arī strukturālie institūti pilnīgi visās dzīves jomās, tai skaitā radās tādi jauni jēdzieni kā “darba devējs” un “darba ņēmējs”, kas neeksistēja iepriekš esošajā padomju iekārtā, jo tajā darba devējs bija tikai viens – valsts un šajā izpratnē nevarēja runāt par klasiskajām darba devēju un darbinieku attiecībām.

1990. gada 25. – 26. maijā tiek nodibināta Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (turpmāk – LBAS), kas apvieno arodbiedrībās esošos darba ņēmējus. Savukārt 1993. gadā tiek dibināta Latvijas Darba devēju konfederācija (turpmāk – LDDK), kas apvieno darba devējus un nozaru asociācijas, atbilstoši organizācijas statūtos noteiktajiem kritērijiem.

Nodibinoties šīm divām sabiedriskajām organizācijām, radās nepieciešamība pēc kvalificēta, profesionāla un tiesiska dialoga starp abām minētajām organizācijām un to pārstāvošiem subjektiem – darba devējiem un darba ņēmējiem.

Latvijā sociālā dialoga mehānisms sāka veidoties 1994. gadā – laikā, kad Latvijas Republikas Saeima ratificēja Apvienoto Nāciju Organizācijas Starptautiskās darba organizācijas (turpmāk – SDO) konvenciju Nr. 144 “Par trīspusējām konsultācijām starptautisko darba normu pielietošanas sekmēšanu” un konvenciju Nr. 154 “Par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu”.

2004. gadā, pievienojoties Eiropas Savienībai (turpmāk – ES), Latvijai kļuva saistošs Eiropas dibināšanas līgums, kurš paredz konsultācijas ar sociālajiem partneriem un tiesības slēgt nolīgumus, kas tiek ieviesti kā Direktīvas, kuras realizē sociālie partneri.

Līdz ar šiem procesiem atjaunotajā Latvijas valstī sākās sociālais dialogs starp abām iesaistītajām pusēm, kurām 2004. gada 1. oktobrī, parakstot trīspusējo vienošanos par sociāli ekonomisko partnerību, pievienojas valsts un tiek izveidota Nacionālā trīspusējās sadarbības padome (turpmāk – NTSP)¹. Līdz ar to valstī ir nodibinājies arī sociālā dialoga tiesiskais mehānisms un sākas darbs sociālā dialoga principu ieviešanas, attīstības un pilnveidošanas virzienā.

Pārskata "Sociālā dialoga tiesiskais regulējums Latvijas un starptautiskajos aktos" mērķis ir pētīt sociālā dialoga jēdziena un darbības mehānisma tiesisko regulējumu gan Latvijas, gan starptautiskajos normatīvajos aktos no darba devēju un to apvienojošās organizācijas – LDDK prizmas.

Pārskata rezultātā tiks izstrādātas rekomendācijas darba devēju kā sociālā dialoga puses Latvijas tiesiskās regulācijas uzlabošanai, pilnveidošanai un efektīvizācijai.

1. NODAĻA

SOCIĀLĀ DIALOGA JĒDZIENS UN VEIDI

Sociālā dialoga jēdziens nav viennozīmīgi un tieši definēts ne Latvijas, ne starptautiskajos normatīvajos aktos, ne arī politikas plānošanas dokumentos. Ņemot vērā to, ka Latvija ir ES dalībvalsts, Latvijai aktuāls ir sociālā dialoga jēdzieniskais skaidrojums gan ES, gan SDO izpratnē.

ES tiesību izpratnē sociālais dialogs ir dialogs starp arodbiedrībām un darba devēju organizācijām jeb tā saucamajiem sociālajiem partneriem. ES sociālais dialogs attiecas uz diskusijām, konsultācijām, sarunām un kopīgu rīcību, kas iekļauj organizācijas, kas pārstāv industrijas abas puses (darba devējus un darba ņēmējus). ES sociālā dialoga prakse ir balstīta uz Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 138. pantu, kas nosaka Eiropas Komisijas pienākumu konsultēties ar sociālajiem partneriem, un minētā līguma 139. pantu, kas paredz, ka sociālajiem partneriem ir tiesības slēgt nolīgumus, kas tiek ieviesti kā direktīvas un nolīgumus, ko ievieš sociālie partneri.

Savukārt ar sociālo dialogu SDO starptautisko tiesību izpratnē apzīmē visu veidu pārrunas, konsultācijas vai vienkārši informācijas apmaiņu starp vai ar valdības, darba devēju un darbinieku pārstāvjiem viņu kopīgi interesējošos jautājumos par ekonomisko un sociālo politiku. Starpnozaru sociālais dialogs attiecas uz visām tautsaimniecības nozarēm un darba tirgu kopumā.

Sociālam dialogam var būt divas formas:

1. trīspusējais dialogs, kas iesaista arī valsts institūcijas;
2. divpusējais dialogs starp darba devēju un darba ņēmēju organizācijām.

Latvijas gadījumā divpusējo sociālo dialogu sadarbojoties realizē divas nevalstiskas organizācijas – LDDK un LBAS. Savukārt trīspusējais sociālais dialogs Latvijā tiek īstenots NTSP ietvaros.

1 Nacionālā trīspusējās sadarbības padome. Ministru kabineta mājas lapa. [tiešsaiste] [skatīts 01.07.2013]. Pieejams: <http://www.mk.gov.lv/mp/vaditas-padomes/ntsp/>

2. NODAĻA

SOCIĀLAIS DIALOGS STARPTAUTISKAJOS NORMATĪVAJOS AKTOS

Latvijai kā ES dalībvalstij galvenokārt ir saistoši divu starptautisko organizāciju – SDO un ES – normatīvie akti.

2.1. STARPTAUTISKĀS DARBA ORGANIZĀCIJAS NORMATĪVIE AKTI

Starptautisko normatīvo aktu kontekstā sociālo dialogu galvenokārt reglamentē piecas SDO konvencijas²:

Konvencijas pieņemšanas gads	Nr.	Nosaukums	Ratificēta Latvijas Republikā
1948. g.	Nr. 87	Par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās	1990. gada 4. maijs
1949. g.	Nr. 98	Par tiesībām uz apvienošanās organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu	1990. gada 4. maijs
1971. g.	Nr. 135	Par darbinieku pārstāvjiem	1990. gada 4. maijs
1976. g.	Nr. 144	Par trīspusējām konsultācijām starptautisko darba normu pielietošanas sekmēšanai	1994. gada 5. jūlijs
1981. g.	Nr. 154	Par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu	1994. gada 5. jūlijs

² Sociālais dialogs. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības mājas lapa. [tiešsaiste] [skatīts 01.07.2013]. Pieejams: http://www.lbas.lv/social_dialogue

³ Latvijas Republikas tiesību aktu datu bāze.[tiešsaiste] [skatīts 01.07.2013]. Pieejama: <http://www.likumi.lv/>

1948. gada Konvencija Nr. 87 Par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās³ (turpmāk – konvencija Nr. 87) nosaka, ka darbaņēmējiem un darba devējiem bez jebkādiem izņēmumiem ir tiesības nodibināt organizācijas un, pamatojoties tikai uz attiecīgās organizācijas noteikumiem, iestāties tajās pēc pašu izvēles bez iepriekšējas atļaujas. Konvencija Nr. 87 arī paredz, ka valsts institūcijām nav tiesību izbeigt vai pārtraukt darbaņēmēju un darba devēju organizāciju darbību. Taču konvencijas Nr. 87 8. pants reglamentē, ka darbaņēmēji, darba devēji un viņu attiecīgās organizācijas tāpat kā citas personas un organizētas grupas respektē savas valsts tiesību aktus. Tāpat minētais tiesību avots paredz, ka valsts tiesību akti nedrīkst vājināt šajā konvencijā paredzētās garantijas, kā arī nedrīkst tikt piemēroti tā, lai tās vājinātu. Minētās normas rada valsts un darba devēju / darbaņēmēju organizāciju tiesiskās mijiedarbības mehānismu, kā arī starptautiskā līmenī nostiprina un pasvīturo minēto sabiedrisko organizāciju neatkarību no valsts, kas nozīmē, ka trīspusējā sociālā dialoga ietvaros valsts ir līdzvērtīgs partneris, nevis patstāvīgs varas elements. Taču nedrīkst aizmirst, ka attiecībā uz sociālā dialoga reglamentācijas jautājumiem gala lēmuma pieņemšanas tiesības demokrātiskā iekārtā pieder likumdevējam – parlamentam.

Attiecībā uz darba devēju un darbaņēmēju organizāciju apvienībām 1948. gada konvencija nosaka, ka darbaņēmēju un darba devēju organizācijām ir tiesības dibināt savienības un apvienības un pievienoties tām, un ikvienai šādai organizācijai, savienībai un apvienībai ir tiesības pievienoties starptautiskām darbaņēmēju un darba devēju organizācijām.

Konvencija Nr. 87 saskaņā ar tās normām ir saistoša ikvienai SDO dalībvalstij, tai skaitā Latvijas Republikai. Visas SDO dalībvalstis, kurās ir spēkā konvencija Nr. 87, ir apņēmušās veikt visus pasākumus, kas ir vajadzīgi un piemēroti, lai nodrošinātu, ka darbaņēmēji un darba devēji var brīvi izmantot tiesības apvienoties organizācijās.

1949. gada Konvencija Nr. 98 Par tiesībām uz apvienotos organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu⁴ (turpmāk – konvencija Nr. 98) paredz, ka no vienas puses darba ņēmējiem nodrošina pienācīgu aizsardzību pret arodbiedrību diskrimināciju saistībā ar viņu nodarbinātību. Šāda aizsardzība īpaši attiecas uz pasākumiem, kas paredzēti, lai:

- 1) darbinieka pieņemšanai darbā izvirzītu nosacījumu, ka tas neiestāsies arodbiedrībā vai atteiksies no dalības tajā;
- 2) veicinātu atļaušanu vai citādi sodītu darbinieku par tā dalību arodbiedrībā vai piedalīšanos tās darbībās ārpus darba laika, vai, ar darba devēja piekrišanu, darba laikā.

Savukārt no otras puses konvencija Nr. 98 darba ņēmēju un darba devēju organizācijām nodrošina pienācīgu aizsardzību pret pretējās puses, tās aģentu un biedru iejaukšanos to nodibināšanā, darbībā un administrācijā.

Konvencija Nr. 98 arī nosaka, ka vajadzības gadījumā ir jāveic valsts apstākļiem atbilstošus pasākumus, lai nodrošinātu un veicinātu brīvprātīgu pārrunu mehānisma izveidošanu un izmantošanu tādās pārrunās par darba koplīgumu starp darba devējiem un darba devēju organizācijām, no vienas puses, un darba ņēmēju organizācijām, no otras puses, kas paredzētas, lai šajā koplīgumā reglamentētu nodarbinātības nosacījumus.

Konvencija Nr. 98 ietver sevī atrunu, ka tā neattiecas uz valsts pārvaldē nodarbinātajiem ierēdņiem, un to nedrīkst iztulkot kā tādu, kas jebkādā veidā kaitē viņu tiesībām vai statusam.

Konvencija Nr. 98 saskaņā ar tās normām ir saistoša ikvienai SDO dalībvalstij, tai skaitā Latvijas Republikai.

Konvencija Nr. 135 Par darbinieku pārstāvjiem⁵ (turpmāk – konvencija Nr. 135) reglamentē, ka darbinieku pārstāvji uzņēmumos tiek efektīvi aizsargāti pret jebkuru negatīvu darbību, tostarp atļaušanu, kas saistīta ar viņu statusu vai rīcību darbinieku pārstāvniecības jomā vai dalību arodbiedrībā vai tās darbā, ciktāl viņi rīkojas saskaņā ar spēkā esošajiem tiesību aktiem vai koplīgumiem, vai citiem kopīgi nolemtiem noteikumiem. Darbinieku pārstāvjiem uzņēmumā tiek nodrošināti tādi atvieglo-

jumi, lai viņi varētu īstenot savas funkcijas ātri un efektīvi. Šajā konvencijā termins darbinieku pārstāvji nozīmē personas, kuras par tādām tiek uzskatītas saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi, neatkarīgi no tā, vai šīs personas ir:

- 1) arodbiedrību pārstāvji, proti, arodbiedrību vai to biedru iecelti vai ievēlēti pārstāvji vai
- 2) vēlēti pārstāvji, proti, pārstāvji, kurus uzņēmuma darbinieki ir brīvi ievēlējuši saskaņā ar valsts normatīvo aktu vai koplīgumu noteikumiem un kuru funkcijās nav ietvertas darbības, kuras tiek uzskatītas par attiecīgās valsts arodbiedrību prerogatīvu.

Valsts normatīvie akti, koplīgumi, šķirējtiesas vai tiesas lēmumi var noteikt, uz kuras kategorijas vai kuru kategoriju darbinieku pārstāvjiem attiecināma šajā konvencijā paredzētā aizsardzība un atvieglojumi. Ja vienā uzņēmumā ir gan arodbiedrību pārstāvji, gan vēlēti darbinieku pārstāvji, tad jāveic attiecīgi pasākumi, lai vēlēto pārstāvju esamība nemazinātu attiecīgo arodbiedrību vai to pārstāvju nozīmi un lai veicinātu sadarbību visos svarīgākajos jautājumos starp vēlētajiem pārstāvjiem un attiecīgajām arodbiedrībām un to pārstāvjiem.

Domājot arī par darba devēju interesēm, konvencija Nr. 135 nosaka arī to, ka, īstenojot iepriekš minētās normas, tiek ņemta vērā darba tiesību sistēma attiecīgajā valstī un attiecīgā uzņēmuma vajadzības, lielums un iespējas, kā arī to, ka minēto atvieglojumu nodrošināšana nedrīkst mazināt uzņēmuma darba efektivitāti.

⁴ Latvijas Republikas tiesību aktu datu bāze.[tiešsaiste] [skatīts 01.07.2013].
Pieejama: <http://www.likumi.lv/>

⁵ Latvijas Republikas tiesību aktu datu bāze.[tiešsaiste] [skatīts 01.07.2013].
Pieejama: <http://www.likumi.lv/>

Konvencija Nr. 144 Par trīspusējām konsultācijām starptautisko darba normu pielietošanas sekmēšanai⁶ (turpmāk – konvencija Nr. 144) nosaka, ka katra dalībvalsts, kura ir ratificējusi konvenciju Nr. 144, realizē procedūras, kuras nodrošina efektīvas konsultācijas starp valdības, darba devēju un strādājošo pārstāvjiem jautājumos, kuri attiecas uz SDO darbību. Katra dalībvalsts nosaka minēto procedūru raksturu un formu saskaņā ar nacionālo praksi un konsultācijām ar pārstāvniecības organizācijām.

Lai realizētu konvencijā Nr. 144 paredzētās procedūras, darba devēju un strādājošo pārstāvjus brīvi izvēl to organizācijas. Konvencija Nr. 144 nosaka arī vienu no Latvijas NTSP darbības pamatprincipiem, proti, darba devēji un strādājošie ir jāpārstāv uz vienlīdzības pamatiem orgānā, ar kura starpniecību tiek veiktas konsultācijas, Latvijas gadījumā – NTSP.

Kompetentā valsts iestāde, Latvijas gadījumā – Valsts kanceleja, ir atbildīga par konvencijā Nr. 144 paredzētā procesa administratīvo procedūru, ko Latvijas gadījumā veic NTSP sekretariāts.

Starp kompetentu valsts iestādi un pārstāvniecības organizācijām, jāveic atbilstoši pasākumi, lai finansētu jebkuru nepieciešamo sagatavošanos šādu procedūru dalībniekiem.

Konvencija Nr. 144. reglamentē piecus pamatjautājumus, par kuriem dalīborganizācijām ir jāveic konsultācijas:

- 1) Valdības atbildes uz anketām, kuras attiecas uz SDO konferenču dienas kārtību, un valdības piezīmes par piedāvātajiem tekstiem, kuri tiks apspriesti konferencēs;
- 2) Kompetentās iestādes vai kompetentās valsts iestādes priekšlikumi par konvenciju un rekomendāciju iesniegšanu saskaņā ar SDO Konstitūcijas 19. pantu;
- 3) Atkārtoti neratificētās konvencijas un rekomendācijas, kuras vēl netiek pielietotas, izskatīšana pēc atbilstošiem laika periodiem, lai noteiktu pasākumus, kuri varētu tikt veikti, lai veicinātu to pielietošanu un atbilstošos gadījumos, ratifikāciju;

4) Jautājumi, kuri rodas sakarā ar atskaitēm, kuras jānosūta SDO birojam saskaņā ar SDO Konstitūcijas 22. pantu;

5) Priekšlikumi par ratificētu konvenciju denonēšanu.

Lai nodrošinātu pienācīgu minēto jautājumu izskatīšanu, konsultācijas ir jānotur pēc atbilstošiem laika periodiem, kuri ir noteikti vienojoties, bet ne retāk kā vienu reizi gadā.

Ja tas pēc konsultācijām ar pārstāvniecības organizācijām tiek uzskatīts par nepieciešamu, kompetentā valsts iestāde katru gadu izdod atskaiti par konvencijā Nr. 144 paredzēto procedūru realizāciju.

Konvencija Nr. 154 Par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu⁷ (turpmāk – konvencija Nr. 154) – šī konvencija attiecas uz visām saimnieciskās darbības nozarēm. Konvencijā Nr. 154 noteiktais termins “koplīgums” attiecas uz visām sarunām, kas notiek starp darba devēju, darba devēju grupu, vienu vai vairāku darba devēju organizācijām, no vienas puses, un vienu vai vairākām darba ņēmēju organizācijām, no otras puses.

Konvencija Nr. 154 nosaka, ka pusēm koplīgumā ir jāvienojas par sekojošiem jautājumiem:

- 1) jānosaka darba apstākļi un nodarbinātības noteikumi;
- 2) jāregulē attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem;
- 3) jāregulē attiecības starp darba devējiem un to organizācijām un darba ņēmējiem un darba ņēmēju organizācijām.

Konvencija Nr. 154 pieļauj, ka puses var vienojties, cik lielā mērā termins “koplīgums” ir paplašināms attiecīgā valstī. Tā arī nosaka, ka valstij ir jāveicina koplīgumu noslēgšana savā teritorijā.

6 Latvijas Republikas tiesību aktu datu bāze.[tiešsaiste] [skatīts 01.07.2013].
Pieejama: <http://www.likumi.lv/>

7 Latvijas Republikas tiesību aktu datu bāze.[tiešsaiste] [skatīts 01.07.2013].
Pieejama: <http://www.likumi.lv/>

Konvencija Nr. 154 nosaka arī sekojošas normas:

- 1) darba koplīgumu slēgšanai ir jābūt iespējamai visiem darba devējiem un visām darba ņēmēju grupām un darbības sfērām;
- 2) darba koplīgumu slēgšana būtu pakāpeniski attiecināma uz visiem jautājumiem, kurus reglamentē konvencija Nr. 154;
- 3) ir jāizveido saskaņota reglamentācija, kuru ir akceptējušas abas puses;
- 4) koplīgumu slēgšanu nedrīkst kavēt tas, ka nav noteikumu, kas reglamentē procedūru;
- 5) darba strīdu atrisināšanas mehānismiem ir jāveicina koplīgumu noslēgšanu.

2.2. EIROPAS SAVIENĪBAS NORMATĪVIE AKTI

Viens no būtiskākajiem ES līmeņa sociālā dialoga tiesību avotiem ir Līgums par Eiropas Savienības darbību (turpmāk – Līgums). Būtiskākais sociālā dialoga aspekts ir ietverts Līguma 151. pantā, kas nosaka, ka ES dalībvalstis, apzinoties sociālās pamattiesības, par saviem mērķiem izvirza nodarbinātības veicināšanu, dzīves un darba apstākļu uzlabošanu nolūkā tos saskaņot, turpinot ieviest uzlabojumus, kā arī pienācīgu sociālo aizsardzību, dialogu starp darba devējiem un darba ņēmējiem, cilvēkresursu attīstību, kas vērsta uz pastāvīgi augstas nodarbinātības uzturēšanu un cīņu pret sociālo atstumtību.

No minētās normas izriet sociālā dialoga mijiedarbība ar tādiem globāliem jautājumiem kā nodarbinātība un sociālā atstumtība, jo dialogs starp darba devējiem un ņēmējiem primāri skar tieši minētos jautājumus ar ietekmi arī uz tautsaimniecību, ekonomiku un citām makroekonomiskām un mikroekonomiskām nozarēm.

Līguma 153. pants paredz, ka ES atzīst un savā līmenī veicina sociālo partneru lomu, ņemot vērā tās dalībvalstu sistēmu dažādību. Tāpat normā tiek noteikts, ka ES veicina sociālo dialogu sociālo partneru starpā, ievērojot viņu autonomiju. Kā ietekmīgākā institūcija ES sociālā dialoga veicināšanas kontekstā šajā pašā normā tiek noteikta Trīspusējā Sociālo lietu augstākā līmeņa sanāksme par ekonomikas izaugsmi un nodarbinātību.

Lai sasniegtu ar iepriekš minētajām normām noteiktos mērķus ES atbalsta un papildina dalībvalstu darbību šādās jomās:

- 1) uzlabojumi, jo īpaši darba vidē, lai aizsargātu darba ņēmēju veselību un drošību;
- 2) darba apstākļi;
- 3) darba ņēmēju sociālais nodrošinājums un sociālā aizsardzība;
- 4) darba ņēmēju aizsardzība darba līgumu izbeigšanas gadījumos;
- 5) darba ņēmēju informēšana un apspriešanās ar tiem;
- 6) darba ņēmēju un darba devēju pārstāvība un kolektīvo interešu aizsardzība, tostarp kopīgu lēmumu pieņemšana;
- 7) nodarbinātības nosacījumi trešo valstu pilsoņiem, kas likumīgi dzīvo ES teritorijā;
- 8) no darba tirgus atstumtu personu integrācija;
- 9) vīriešu un sieviešu vienlīdzība attiecībā uz iespējām darba tirgū un attieksmi darbā;
- 10) sociālās atstumtības izskaušana;
- 11) sociālās aizsardzības sistēmu piemērošana mūsdienu prasībām.

No minēto jomu uzskaitījuma izriet darba ņēmēju puses lielāka tiesiskā aizsardzība attiecībā pret darba devējiem, kas pasvītro ES esošo tiesisko normu, ka darba attiecībās darba ņēmēji tiek uzskatīti par vājāko pusi.

Līguma 152.pants arī paredz, ka pēc darba devēju un darba ņēmēju kopīga lūguma ES dalībvalsts var viņiem uzticēt īstenot ES direktīvas vai vajadzības gadījumā īstenot Eiropas Padomes lēmumus saskaņā ar ES normatīvajiem aktiem.

Tajā pašā laikā Līgums neietekmē dalībvalstu tiesības definēt savu sociālā nodrošinājuma sistēmu pamatprincipus un nedrīkst būtiski ietekmēt šo sistēmu finansiālo līdzsvaru, kā arī Līgums neliedz ES dalībvalstīm atstāt spēkā vai ieviest stingrākus aizsargpasākumus, kas ir saderīgi ar ES līgumiem.

3. NODAĻA

SOCIĀLAIS DIALOGS

LATVIJAS NORMATĪVAJOS AKTOS

3.1. SOCIĀLĀ DIALOGA PLATFORMA – NACIONĀLĀ TRĪSPUSĒJĀ SADARBĪBAS PADOME

Sociālā dialoga platforma valstiskā līmenī, kurā tiek īstenots trīspusējais sociālais dialogs, Latvijā ir NTSP.

2004. gada 1. oktobrī LDDK prezidents Vitālijs Gavrilovs, Ministru prezidents Indulis Emsis un LBAS priekšsēdētājs Pēteris Krīgers parakstīja trīspusējo vienošanos par sociāli ekonomisko partnerību.

Trīspusējam sociālajam dialogam ir liela nozīme politikas lēmumu izstrādē, pieņemšanā un ieviešanā, īpaši jautājumos par darba tirgu, darba likumdošanu un sociālo drošību. NTSP un tās apakšpadomju ietvaros tiek izskatīti dažādi sociālie jautājumi, lai vienotos par visām iesaistītajām pusēm atbilstošāko lēmumu. NTSP galvenais uzdevums ir nodrošināt un veicināt valdības, darba devēju un darbinieku organizāciju (arodbiedrību) 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.

NTSP uz paritātes pamatiem veido valsts – Ministru kabineta, darba devēju – LDDK un darba ņemēju – LBAS izvirzītie pārstāvji.

3.1.1. NACIONĀLĀ TRĪSPUSĒJĀ SADARBĪBAS PADOMES FUNKCIJAS UN TIESĪBAS

NTSP tās uzdevumu īstenošanā veic šādas funkcijas:

- 1) izskata politikas plānošanas dokumentu un normatīvo aktu projektus un iesniedz priekšlikumus to pilnveidošanai attiecīgajā ministrijā par šādiem jautājumiem:
 - sociālā drošība;
 - valsts budžeta pamatnostādnes;
 - valsts ekonomiskās attīstības stratēģija un reģionālā attīstība;
 - veselības veicināšana;
 - vispārējās un profesionālās izglītības attīstība;
 - nodarbinātība, profesiju klasifikācija;
 - ratificēto SDO konvenciju ieviešana un priekšlikumi konvenciju ratificēšanai, valdības ziņojumu projekti SDO par ratificēto konvenciju piemērošanu un izpildi valstī;
 - likumdošanas izvērtēšana saistībā ar Eiropas Sociālo hartu;
 - priekšlikumi likumu un citu normatīvo aktu pilnveidošanai atbilstoši Eiropas Sociālās hartas, kā arī SDO konvenciju un rekomendāciju prasībām;
 - valdības ziņojumu projekti Eiropas Padomei par saistību izpildi ekonomiskajos un sociālajos jautājumos;
 - starptautisko organizāciju lēmumu, rekomendāciju un ieteikumu piemērošana.
- 2) veicina sadarbību nozaru un reģionālajā līmenī.

Sociālā dialoga īstenošanai NTSP ir sekojošas tiesības:

- 1) pieprasīt un saņemt bez atlīdzības no valsts pārvaldes, pašvaldību institūcijām un dalībpušu nevalstiskajām organizācijām tās darbībai nepieciešamo informāciju;
- 2) izveidot darba grupas NTSP kompetencē ietilpstošo jautājumu sagatavošanai;
- 3) pieņemt lēmumus par priekšlikumiem politikas plānošanas dokumentu un normatīvo aktu, un to projektu pilnveidošanai savas kompetences jautājumos un iesniegt tos ministrijās, kuru kompetencē ietilpst šie jautājumi, kā arī pieprasīt ministrijām apturēt, bet ne ilgāk par piecām darba dienām, šo projektu virzību uz Ministru kabinetu līdz to izskatīšanai NTSP;
- 4) kontrolēt pieņemto lēmumu izpildi;
- 5) savu uzdevumu veikšanai nepieciešamības gadījumā pieaicināt ekspertus un dažādu nozaru speciālistus;
- 6) nepieciešamības gadījumā uzaicināt uz NTSP sēdēm valsts pārvaldes, pašvaldību institūciju un nevalstisko organizāciju pārstāvjus;
- 7) būt par samierinātāju kolektīvajos darba strīdos.

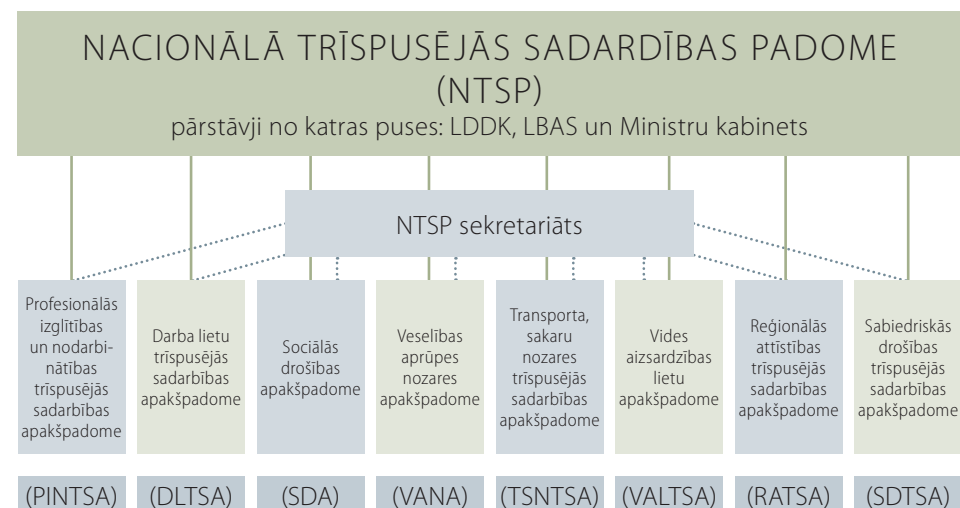
3.1.2. NACIONĀLĀ TRĪSPUSĒJĀ SADARBĪBAS PADOMES STRUKTŪRA UN LĒMUMU PIEŅĒMŠANAS KĀRTĪBA

NTSP veido vienāds dalībpušu – valsts, darba devēju un darba ņēmēju – izvirzīto pārstāvju skaits. Katra dalībpuše izvirza deviņus pārstāvjus, tai skaitā katras dalībpušes vadītāju un tā vietnieku. Valdības puses pārstāvjus NTSP izvirza ar Ministru kabineta rīkojumu, LDDK un LBAS pārstāvjus – ar šo sabiedrisko organizāciju attiecīgo lēmēj institūciju lēmumiem.

NTSP Nolikumu un tā grozījumus paraksta Ministru prezidents, LDDK prezidents un LBAS priekšsēdētājs. NTSP apstiprina tās apakšpadomju nolikumus un sastāvu, kā arī nosaka ministrijas, kuras nodrošina šo apakšpadomju darbību.

Padome lēmumus pieņem visām trim dalībpusēm vienojoties. Pieņemtie lēmumi ir saistoši visām dalībpusēm.

NTSP darbība tiek finansēta no valsts budžeta.



NTSP pārstāvji no valdības puses:

- Ministru prezidents (valdības pārstāvju grupas vadītājs);
- labklājības ministrs (valdības pārstāvju grupas vadītāja vietnieks);
- ekonomikas ministrs;
- finanšu ministrs;
- veselības ministrs;

- vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrs;
- Izglītības un zinātnes ministrijas valsts sekretārs;
- Satiksmes ministrijas valsts sekretārs;
- Tieslietu ministrijas valsts sekretārs.

NTSP struktūrā ir izveidotas astoņas NTSP apakšpadomes:

Darba lietu trīspusējā sadarbības apakšpadome (DLTSA) – nodrošina un veicina valsts, darba devēju organizāciju un to apvienību un darbinieku arodbiedrību sadarbību un līdzdalību darba aizsardzības, darba tiesisko attiecību regulējuma un vienlīdzīgo iespēju saistībā ar darba tiesiskajām attiecībām jomas pilnveidošanā.

Sociālās drošības apakšpadome (SDA) – nodrošina un veicina valsts, darba devēju organizāciju un to apvienību un darbinieku arodbiedrību sadarbību un līdzdalību valsts sociālās drošības sistēmas pilnveidošanā, lai garantētu sociālo stabilitāti un paaugstinātu sociālo partneru līdzatbildību par pieņemto lēmumu izpildi.

Profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējās sadarbības apakšpadome (PINTSA) – ir izveidota, lai sekmētu valsts, darba devēju un darbinieku (arodbiedrību) organizāciju sadarbību cilvēkresursu attīstības, izglītības un nodarbinātības valsts politikas un stratēģijas izstrādes un īstenošanas jomā.

Veselības aprūpes nozares apakšpadome (VANA) – nodrošina un veicina valsts, darba devēju organizāciju un to apvienību un darbinieku arodbiedrību sadarbību veselības aprūpē.

Transporta un sakaru nozares trīspusējās sadarbības apakšpadome (TSNTSA) – nodrošina un veicina valsts, darba devēju organizāciju un to apvienību un darbinieku arodbiedrību sadarbību un līdzdalību transporta un informācijas un komunikācijas tehnoloģijas nozares attīstībā.

Vides aizsardzības lietu trīspusējās sadarbības apakšpadome (VALTSA) – nodrošina un veicina valsts, darba devēju organizāciju un to apvienību un darbinieku arodbiedrību sadarbību un līdzdalību vides aizsardzības jomas pilnveidošanā.

Reģionālās attīstības trīspusējās sadarbības apakšpadome (RAPLTA) – nodrošina un veicina valsts, pašvaldību, darba devēju organizāciju un to apvienību un darbinieku arodbiedrību sadarbību un līdzdalību reģionālās attīstības nodrošināšanā.

Sabiedriskās drošības apakšpadome (SDA) – nodrošina un veicina valsts, darba devēju organizāciju un to apvienību un darbinieku arodbiedrību sadarbību un līdzdalību sabiedriskās drošības un kārtības nodrošināšanā.

3.2. DARBA DEVĒJU ORGANIZĀCIJU NORMATĪVIE AKTI

Būtisks sociālā dialoga tiesību avots Latvijas Republikā ir Darba devēju organizāciju un to apvienību likums, kas reglamentē darba devēju lomu sociālā dialoga ietvaros.

Minētā likuma mērķis ir noteikt darba devēju organizāciju tiesisko statusu un sistēmu, kā arī tiesības un pienākumus attiecībās ar arodbiedrībām, valsts un pašvaldību institūcijām, t.i., ar visām divpusējā un trīspusējā sociālajā dialogā iesaistītām pusēm.

Likums nosaka gan darba devēju organizācijas, gan to apvienības definīcijas:

Darba devēju organizācija – vismaz piecu darba devēju dibināta sabiedriskā organizācija, kas pārstāv un aizstāv savu biedru ekonomiskās, sociālās un profesionālās intereses, kā arī citas intereses, kas atbilst darba devēju organizācijas mērķiem un funkcijām. Par darba devēju organizācijas biedru var būt fiziskā vai juridiskā persona, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku.

Darba devēju organizāciju apvienība – vismaz trīs darba devēju organizāciju apvienība. Par darba devēju organizāciju apvienības biedru var būt arī tāds darba devējs, kurš nav darba devēju organizācijas biedrs, ja uz darba līguma pamata viņš nodarbina ne mazāk par 50 darbiniekiem.

Darba devēju organizāciju un to apvienību likums nosaka, ka var būt sekojoši darba devēju organizāciju apvienību veidi:

- 1) Latvijas darba devēju organizāciju apvienība;
- 2) nozares darba devēju organizāciju apvienība;
- 3) teritoriālā darba devēju organizāciju apvienība.

Darba devēju organizāciju un to apvienību dibināšanas, reģistrēšanas, darbības, uzraudzības, reorganizācijas un likvidēšanas kārtību nosaka likums "Par sabiedriskajām organizācijām un to apvienībām"⁸, kā arī šo organizāciju un to apvienību statūti, ciktāl Darba devēju organizāciju un to apvienību likums nenosaka citādi.

Darba devēju organizācijas un to apvienības savā darbībā ir neatkarīgas. Latvijas Republikā ir aizliegta jebkura rīcība, kuras mērķis ir tieši vai netieši kavēt darba devēju organizāciju un to apvienību izveidošanu, pakļaut tās valsts un pašvaldību institūcijām, kā arī traucēt likumos un statūtos darba devēju organizācijām un to apvienībām noteikto funkciju izpildi un mērķu sasniegšanu.

⁸ Latvijas Republikas tiesību aktu datu bāze.[tiešsaiste] [skatīts 01.07.2013].
Pieejama: <http://www.likumi.lv/>

Darba devēju organizāciju un to apvienību likums nosaka arī konkrētas darba **devēju organizāciju un to apvienību tiesības**, kas nodrošina to funkciju veikšanu:

- 1) sadarboties ar citu valstu un starptautiskajām darba devēju organizācijām, kā arī iestāties starptautiskajās darba devēju organizācijās;
- 2) pieprasīt un saņemt no valsts un pašvaldību institūcijām savu funkciju veikšanai un mērķu sasniegšanai nepieciešamo informāciju, ja normatīvajos aktos nav noteikti ierobežojumi tās izsniegšanai;
- 3) piedalīties valsts un pašvaldību institūciju izveidoto komisiju, darba grupu un konsultatīvo padomju darbā un savas kompetences ietvaros sniegt atzinumus par risināmajiem jautājumiem;
- 4) būt klāt un izteikt priekšlikumus valsts un pašvaldību institūciju atklātās sēdēs, kad tiek izskatīti jautājumi, kas skar darba devēju organizāciju un to apvienību funkcijas.

Tāpat minētais likums nosaka arī darba devēju organizāciju un to apvienību pienākumus:

- 1) pārstāvēt savu biedru intereses attiecībās ar arodbiedrībām, valsts un pašvaldību institūcijām;
- 2) savas kompetences ietvaros pēc valsts un pašvaldību institūciju pieprasījuma sniegt atzinumus par normatīvo aktu projektiem, kā arī citiem jautājumiem, kas skar attiecīgo darba devēju organizāciju vai to apvienību funkcijas;
- 3) tās nedrīkst tieši vai netieši ierobežot darbinieku tiesības apvienoties arodbiedrībās vai ietekmēt to darbību.

Ņemot vērā to, ka gan tiesību, gan pienākumu reglamentācija vairakkārt ir atsauce uz darba devēju organizāciju un to apvienību funkcijām, Darba devēju organizāciju un to apvienību likums nosaka arī tās. Darba devēju organizāciju funkcijas ir sekojošas:

- 1) veidot darba devēju organizācijas politiku;
- 2) pārstāvēt darba devēju organizācijas intereses attiecībās ar arodbiedrībām, valsts un pašvaldību institūcijām;

- 3) sadarboties ar arodbiedrībām koplīgumu sagatavošanā, slēgšanā un citos darba attiecību jautājumos;
- 4) informēt savus biedrus par normatīvajiem aktiem ekonomiskajā un sociālajā jomā;
- 5) organizēt darba devēju organizāciju biedru apmācību;
- 6) sniegt konsultācijas darba attiecību jautājumos;
- 7) piedalīties darba strīdu izšķiršanā, arī streiku gadījumā;
- 8) apkopot un analizēt informāciju par darba devēju organizācijām un to apvienībām un informē sabiedrību par darba devējiem aktuāliem jautājumiem.

Ņemot vērā to, ka gan tiesību, gan pienākumu reglamentācija vairakkārt ir atsauce uz darba devēju organizāciju un to apvienību funkcijām, Darba devēju organizāciju un to apvienību likums nosaka arī tās. **Darba devēju organizāciju funkcijas ir sekojošas:**

- 1) veidot darba devēju organizācijas politiku;
- 2) pārstāvēt darba devēju organizācijas intereses attiecībās ar arodbiedrībām, valsts un pašvaldību institūcijām;
- 3) sadarboties ar arodbiedrībām koplīgumu sagatavošanā, slēgšanā un citos darba attiecību jautājumos;
- 4) informēt savus biedrus par normatīvajiem aktiem ekonomiskajā un sociālajā jomā;
- 5) organizēt darba devēju organizāciju biedru apmācību;
- 6) sniegt konsultācijas darba attiecību jautājumos;
- 7) piedalīties darba strīdu izšķiršanā, arī streiku gadījumā;
- 8) apkopot un analizēt informāciju par darba devēju organizācijām un to apvienībām un informē sabiedrību par darba devējiem aktuāliem jautājumiem.

Savukārt darba devēju organizāciju apvienību funkcijas ir sekojošas:

- 1) pārstāvēt darba devēju organizāciju apvienības intereses attiecībās ar arodbiedrībām, valsts un pašvaldību institūcijām trīspusējās sadarbības padomēs, kā arī starptautiskajās darba devēju organizācijās;
- 2) izstrādāt un iesniegt valsts un pašvaldību institūcijām priekšlikumus sociālo un darba attiecību uzlabošanai;
- 3) izstrādāt un iesniegt valsts un pašvaldību institūcijām priekšlikumus tautsaimniecības stratēģijas izstrādāšanai;
- 4) izstrādāt un iesniegt valsts un pašvaldību institūcijām priekšlikumus uzņēmējdarbības attīstībai un darba tirgus prasībām atbilstošas profesionālās apmācības organizēšanai.

Darba devēju organizāciju un to apvienību likums arī reglamentē to attiecības ar valsts un pašvaldību institūcijām, kā arī ar arodbiedrībām.

Attiecībās ar valsts un pašvaldību institūcijām ir noteikti divi galvenie pamatprincipi:

- 1) Darba devēju intereses valsts līmenī attiecībās ar Ministru kabinetu pārstāv Latvijas darba devēju organizāciju apvienība, kurā apvienojušies darba devēji, kas nodarbina visvairāk no valstī strādājošajiem, un kura ir Starptautiskās darba organizācijas dalīborganizācija.
- 2) Darba devēju intereses nozares vai administratīvās teritorijas līmenī attiecībās ar valsts un pašvaldību institūcijām pārstāv nozares vai teritoriālā darba devēju apvienība (organizācija), kurā apvienojušies darba devēji, kas nodarbina visvairāk no nozarē vai administratīvajā teritorijā strādājošajiem.

Tātad abos minētajos gadījumos kā galvenais darba devēju pārstāvniecības kritērijs ir noteikts visvairāk nodarbināto strādājošo skaits attiecīgi valstī, nozarē vai administratīvajā teritorijā.

Savukārt attiecībās ar arodbiedrībām Darba devēju organizāciju un to apvienību likums paredz šādus tiesiskos kritērijus:

- 1) Latvijas darba devēju organizāciju apvienība veic pārrunas, savu biedru vārdā slēdz darba koplīgumus un ģenerālvienošanās,

vienojas par vispārējiem sadarbības principiem, veic pārrunas par konflikta situāciju atrisināšanu ar Latvijas nozaru un profesionālo arodbiedrību savienību, kas pārstāv visvairāk no valstī strādājošajiem.

- 2) Nozaru darba devēju organizācijas un to apvienības veic pārrunas, slēdz vienošanās ar nozaru arodbiedrībām, veicina streiku izraisījušo konfliktu un citu konfliktu novēršanu nozaru līmenī.
- 3) Teritoriālās darba devēju organizācijas un to apvienības veic pārrunas, slēdz vienošanās ar teritoriālajām arodbiedrībām, veicina streiku izraisījušo konfliktu un citu konfliktu novēršanu teritoriālajā līmenī.

Būtisks sociālā dialoga tiesiskai aspektam parādās likumā "Par arodbiedrībām", kas uzliek par pienākumu darba devējiem darba, sociālos un ekonomiskos jautājumus normatīvajos aktos paredzētajos gadījumos izlemēt, saskaņojot tos ar arodbiedrību vēlētajām institūcijām.

Lielākā un ietekmīgākā darba devēju organizācija apvienība Latvijā, kura pārstāv visvairāk nodarbināto strādājošo skaitu valstī un ir NTSP locekle, ir LDDK.

Lai sociālo dialogu padarītu efektīvāku, īpaši reģionālajā līmenī, ir nepieciešams apsvērt iespēju paplašināt kritērijus, kas pilnvaro konkrēto darba devēju organizāciju vai to apvienību pārstāvēt darba devējus sociālā dialoga ietvaros. Ņemot vērā pašreizējo reglamentāciju, ir tikai viens kritērijs pārstāvības leģitimizācijai – visvairāk nodarbināto strādājošo skaits attiecīgi valstī, nozarē vai administratīvajā teritorijā. Kā vēl viens kritērijs varētu būt, piemēram, darba devēju organizācijas apvienojošo uzņēmumu skaits attiecīgā līmenī (valstī, administratīvajā teritorijā vai nozarē), neatkarīgi no to nodarbināto skaita. Kā ieguvums šajā gadījumā būtu kritērijs, kas neļautu atsevišķiem nozares monopolistiem vai lieluzņēmumiem sociālajā dialogā pārstāvēt tikai savas intereses. Taču risks, ieviešot minēto kritēriju, būtu pārāk nelielu un sadrumstalotu darba devēju organizāciju veidošanās, kas varētu sašķelt un mazināt pārstāvniecības ietekmi sociālajā dialogā.

3.3. DARBA ŅĒMĒJU ORGANIZĀCIJU NORMATĪVIE AKTI

Likums, kas reglamentā arodbiedrību lomu sociālajā dialogā, ir 1990. gadā pieņemtais un trīs reizes grozītais likums "Par arodbiedrībām", kas ir ekvivalents normatīvais akts Darba devēju organizāciju un to apvienību likumam attiecība uz arodbiedrībām un arī ir būtisks sociālā dialoga tiesību avots Latvijā.

Viena no būtiskākajām likuma "Par arodbiedrībām" funkcija ir definēt arodbiedrību jēdzienu Latvijā. Tas nosaka, ka saskaņā ar Deklarāciju par Latvijas Republikas neatkarības atjaunošanu un Latvijas likumiem republikas iedzīvotājiem ir tiesības brīvi veidot arodbiedrības. Latvijas Republikas arodbiedrības ir neatkarīgas sabiedriskas organizācijas, kas pauž, pārstāv un aizstāv savu biedru darba un citas sociālās un ekonomiskās tiesības un intereses saskaņā minēto likumu "Par arodbiedrībām", citiem Latvijas Republikā spēkā esošajiem likumiem un Latvijas Republikas arodbiedrību statūtiem, kā arī ievērojot principus un normas, kas noteiktas Vispārējā cilvēktiesību deklarācijā un citos starptautiskajos paktos un konvencijās.

Tiesības veidot arodbiedrības ir ne Latvijas Republikas iedzīvotājiem, kuri strādā, bet arī tiem kuri mācās.

Arodbiedrības var veidot pēc sekojošiem principiem:

- 1) arodu princips;
- 2) nozaru princips;
- 3) teritoriālais princips;
- 4) citi principi.

Arodbiedrību darbības formas, organizatorisko struktūru un to veidošanas kārtību nosaka un regulē pašu arodbiedrību pieņemtie statūti un likums "Par arodbiedrībām".

Arodbiedrības savā darbībā ir neatkarīgas no valsts varas un pārvaldes institūcijām, citām organizācijām un ir savstarpēji līdztiesīgas. Tās darbojas saskaņā ar Latvijas Republikā spēkā esošajiem likumiem. Ir aizliegta jebkura rīcība, kuras mērķis ir tieši vai netieši pakļaut arodbiedrības valsts vai citām iestādēm un organizācijām vai arī traucēt likumā un statūtos paredzēto arodbiedrību darbību.

Arodbiedrības ir tiesīgas iestāties starptautiskajās arodbiedrību organizācijās, slēgt ar tām, kā arī ar ārvalstu arodbiedrībām līgumus un vienošanās.

Lēmumu par arodbiedrību darbības izbeigšanu vai arī to apvienošanu teritoriālajās, nozaru vai citās savienībās pieņem arodbiedrības biedri statūtos noteiktajā kārtībā.

Jautājumos, kas saistīti ar arodbiedrību reģistra vešanu, arodbiedrību dibināšanu, reorganizāciju un likvidāciju, organizatorisko struktūru, biedru sapulces kompetenci, tās sasaukšanu un norisi, lēmumu pieņemšanu un atzīšanu par spēkā neesošiem, valdes kompetenci un pārstāvības tiesībām un valdes locekļu atbildību, kā arī citos jautājumos, kas saistīti ar arodbiedrību darbību, piemēro Biedrību un nodibinājumu likuma noteikumus attiecībā uz biedrībām, ciktāl likums "Par arodbiedrībām" nenosaka citādi.

Atšķirībā no Darba devēju organizāciju un to apvienību likuma, likums "Par arodbiedrībām" reglamentē arodbiedrību reģistrācijas kārtību. Tā ir sekojoša: Arodbiedrību reģistrāciju veic Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistrs. Arodbiedrības pēc to reģistrēšanas iegūst juridiskās personas tiesības.

Arodbiedrību reģistrē, ja tajā ir apvienojušies:

- 1) ne mazāk par 50 biedriem;
- 2) ne mazāk viena ceturtdaļu uzņēmumā, iestādē, organizācijā, profesijā vai nozarē strādājošo.

Likums "Par arodbiedrībām" deleģē tām būtiskas tiesības sociālā dialoga īstenošanā, proti – arodbiedrībām ir likumdošanas iniciatīvas tiesības to republikānisko institūciju personā. Tāpat likums deleģē arodbiedrībām tiesības piedalīties tādu ekonomiskās un sociālās attīstības programmu, likumu un citu normatīvo aktu izstrādāšanā, kuri skar sekojošus jautājumus:

- 1) darba apstākļus;
- 2) darba samaksu;
- 3) cenu veidošanos;

- 4) sociālo apdrošināšanu un nodrošināšanu;
- 5) veselības aizsardzību;
- 6) citus darba un sociālās attīstības jautājumus.

Sociālā dialoga ietvaros, arodbiedrības piedalās republikas iedzīvotāju dzīves līmeņa kritēriju noteikšanā. Tām ir tiesības saņemt no valsts iestādēm bezmaksas informāciju par iedzīvotāju sociālo un ekonomisko stāvokli un pārmaiņām tajā, prasīt, lai republikas valdība nosaka pamatotu iztikas minimumu, ne retāk kā reizi gadā sabalansē darba algu, pensijas, stipendijas un pabalstus saskaņā ar cenu indeksu palielināšanos.

Vēl viena būtiska likuma "Par arodbiedrībām" reglamentācija atrunā arodbiedrību attiecības ar darba devējiem. Tas nosaka, ka arodbiedrības ir neatkarīgas no darba devēja, ar vēlēto institūciju starpniecību tās pārstāv savus biedrus attiecībās ar darba devēju un aizstāv viņu darba, profesionālās un sociālās tiesības un intereses. Arodbiedrības savu biedru vārdā slēdz ar darba devēju darba koplīgumu par darba un citiem sociālajiem un ekonomiskajiem jautājumiem.

Galvenais arodbiedrības uzdevums sociālā dialoga ietvaros ir savu biedru pārstāvība un to interešu aizstāvība. Šo funkciju formas un mehānismus likums "Par arodbiedrībām" deleģē noteikt sekojošos tiesību avotos:

- 1) arodbiedrības statūtos;
- 2) kolektīvajos līgumos (darba koplīgumos);
- 3) citos līgumos.

Savu biedru pārstāvības un interešu aizstāvības gadījumos arodbiedrībām ir tiesības pārstāvēt un aizstāvēt savus biedrus valsts iestādēs un citās organizācijās sekojošos jautājumos:

- 1) darba attiecību jautājumos;
- 2) veselībai nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas gadījumos;
- 3) dzīvokļu un citu sociālo un ekonomisko interešu jomā;
- 4) individuālo un kolektīvo strīdu izskatīšanā.

Likums "Par arodbiedrībām" arī paredz arodbiedrības tiesības griezties tiesā savu biedru tiesību un interešu aizstāvībai. Tas nozīmē, ka darba tiesiskajās attiecībās esošs subjekts (darba ņēmējs) var deleģēt savas intereses tiesā pārstāvēt arodbiedrībai. Turpretī otram darba tiesiskajās attiecībās esošajam – subjektam Darba devēju organizāciju un to apvienību likums neparedz īpašas tiesības nodot savu pārstāvību tiesā darba devēju organizācijām vai to apvienībām. Šajā gadījumā tas var tikt realizēts civilprocesā noteiktajā kārtībā.

Viens no sociālā dialoga pamatelementiem ir darbinieki un darba devēji. Normatīvie akti dubultā mehānismā nosaka arodbiedrības lomu darbinieka – arodbiedrības biedra atlaišanas gadījumā. Darba likuma 110. pants nosaka, ka darba devējam ir aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam – arodbiedrības biedram – bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, izņemot gadījumos, kad darbinieks nav izturējis pārbaudes laiku, darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī, ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu, tiek likvidēts darba devējs – juridiskā persona vai personālsabiedrība. Pārējos Darba likuma 101. pantā noteiktajos darba devēja uzteikuma gadījumos darba devēja pienākums ir vērsties pie arodbiedrības, lai tā piekrīt vai nepiekrīt arodbiedrības biedra – darbinieka atlaišanai. Minēto tiesību normu akcentē arī likuma "Par arodbiedrībām" 15. pants, kas paredz, ka nav pieļaujama ar arodbiedrības biedru noslēgtā darba līguma laušana pēc darba devēja iniciatīvas bez arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, izņemot gadījumus, kad tiek pārkāpta darba disciplīna un darba līguma noteikumi.

Papildus garantijas darba tiesisko attiecību ietvaros ir noteiktas arī jebkura līmeņa arodbiedrību institūcijas vēlētam darbiniekam. Tās ir sekojošas:

- 1) nav pieļaujama disciplinārsoda uzlikšana minētajām personām, nepaspriežot šo jautājumu administrācijas un arodbiedrības sēdē;
- 2) strādniekiem un kalpotājiem, kas atbrīvoti no darba sakarā ar viņu ievēlēšanu amatos arodbiedrību organizācijās, pēc viņu pilnvaru izbeigšanās vēlētajā amatā darba devējam ir jādod iepriekšējais vai ar viņu piekrišanu cits līdzvērtīgs darbs (amats). Ja tas nav iespējams, viņiem piešķiramas garantijas un kompensācijas, kas likumā paredzētas darbinieku izbrīvēšanas gadījumā;

- 3) vēlētiem arodbiedrību darbiniekiem, kas nav atbrīvoti no sava tiešā darba, saskaņā ar darba koplīgumu var piešķirt tiesības sabiedriskos pienākumos kolektīva interesēs veikt darba laikā, kā arī piedalīties arodbiedrību mācībās, saglabājot vidējo izpeļņu.

Savukārt darba devēja amatpersonas, kas vainīgas arodbiedrību tiesību pārkāpšanā, kā arī to likumīgo prasību neizpildīšanā, saucamas pie disciplināras, administratīvas vai materiālas atbildības likumā noteiktajā kārtībā, bet arodbiedrību likumīgās darbības kavēšanā – pie kriminālatbildības.

No minētajā tiesību normām ir redzams, ka Latvijas normatīvie akti sociālā dialoga īstenošanas aspektā ir daudz labvēlīgāki darba ņēmējiem un to pārstāvjiem – arodbiedrībām, nevis darba devējiem un to pārstāvošām organizācijām.

Tāpat kā Darba likums, arī likums "Par arodbiedrībām" reglamentē arodbiedrības lomu strīdu risināšanā ar darba devēju. Likums nosaka, ka arodbiedrības kopīgi ar darba devēja pārstāvjiem izskata individuālos un kolektīvos darba strīdus. Ja, tos izskatot, nav iespējams panākt vienošanos, šos strīdus izšķirt ir tiesības tikai tiesai.

Domstarpību, kuras augstākas attiecīgo arodbiedrību un saimnieciskās pārvaldes institūcijas nevar atrisināt (vai šo institūciju vispār nav), kā arī domstarpības starp arodbiedrībām un valsts institūcijām par darba un citiem sociālajiem un ekonomiskajiem jautājumiem arī izskata tiesa.

Savukārt domstarpības, kas arodbiedrību koleģiālajām institūcijām rodas ar darba devēju par darba apstākļu noteikšanu vai grozīšanu, kā arī sociālajos un ekonomiskajos jautājumos, izskata augstākās attiecīgo arodbiedrību un saimnieciskās pārvaldes institūcijas desmit dienu laikā, piedaloties darba devēja un arodbiedrības pārstāvjiem.

Kā speciālas tiesības, kuras arodbiedrības var īstenot, ir noteiktas streikošanas tiesības, kas ir piesakāmas normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā.

Latvijā lielākā arodbiedrību apvienība un NTSP locekle ir LBAS.

Šī pārskata tapšanas brīdī Latvijas Republikas Labklājības ministrija ir sagatavojusi normatīvā akta "Arodbiedrību likums" projektu, kas, pieņemšanas gadījumā, stāsies pašreiz spēkā esošā likuma "Par arodbiedrībām" vietā un reglamentēs sociālā dialoga partnera – arodbiedrību – darbību un tās īstenošanas tiesiskos mehānismus.

3.4. SOCIĀLĀ DIALOGA REGLAMENTĀCIJA SATVERSMĒ UN DARBA LIKUMĀ

Viens no svarīgākajiem sociālā dialoga tiesiskajiem elementiem saskaņā ar Latvijas Republikas Satversmes 108. pantu ir rakstveidā slēdzams darba koplīgums, kas reglamentē abu pušu attiecības, sākot no darba devēja un arodbiedrības vai darbinieku pārstāvju sarunām par tā nepieciešamību konkrētā uzņēmumā līdz pat koplīguma noslēgšanai un abpusējai parakstīšanai.

No iepriekš minētā izriet, ka viens no būtiskākajiem normatīvajiem aktiem Latvijā, kas reglamentē sociālo dialogu un atsevišķus tā elementus ir Latvijas Republikas Darba likums.

3.4.1. DARBA KOPLĪGUMS

Ņemot vērā, ka Darba likuma B sadaļa "Darba koplīgums" ir neatņemams sociālā dialoga normatīvais regulējums un tiesību avots. Darba likuma 17.pants nosaka, ka tieši darba koplīgumā darba devēju un darba ņēmēju puses vienojas par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu.

Koplīgums kā tiesību avots īpaši pievēršas sekojošiem jautājumiem:

- 1) darba samaksas organizācijai;
- 2) darba aizsardzības organizācijai;
- 3) darba tiesisko attiecību nodibināšanai un izbeigšanai;
- 4) darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanai;
- 5) darba kārtības jautājumiem;
- 6) darbinieku sociālās aizsardzības jautājumiem;
- 7) citiem ar darba tiesiskajām attiecībām saistītiem jautājumiem kas nosaka savstarpējās tiesības un pienākumus.

Darba likuma 17. panta otrā daļa nosaka koplīguma pusēm divus pienākumus, kas īpaši pašā koplīgumā nav jāatrunā:

- 1) darba koplīguma spēkā esamības laikā atturēties no pasākumiem, kas vērsti uz vienpusēju tā noteikumu grozīšanu, ja normatīvajos aktos vai darba koplīgumā nav noteikts citādi;
- 2) gādāt, lai darba koplīguma noteikumus ievērotu un pildītu gan darba devējs, gan darbinieki.

Darba likuma 18. pants nosaka, ka darba koplīgumu uzņēmumā slēdz darba devējs un darbinieku arodbiedrība. Gadījumā, ja darbinieki nav apvienojušies arodbiedrībā tiesības to vārdā noslēgt darba koplīgumu ir arī darbinieku pilnvarotajiem pārstāvjiem. No minētās normas ir redzams, ka, lai netiktu diskriminēti tie darbinieki, kuri nav kādas arodbiedrības biedri, tiesības slēgt koplīgumu iepriekš minētajā gadījumā tiek deleģētas arī darbinieku pilnvarotajiem pārstāvjiem. Šādas normas neesamības gadījumā, lai realizētu savas normatīvajos aktos noteiktās tiesības, darbinieki būtu spiesti kļūt par kādas arodbiedrības biedru, kas ir pretrunā ar cilvēktiesībām un līdz ar to demokrātiskas iekārtas valstis nav pieļaujams.

Darba likuma 19. pants nosaka darba koplīguma spēku laikā. Darba koplīgums tiek noslēgts uz noteiktu laiku vai uz noteikta darba izpildīšanas laiku. Tas stājas spēkā tā noslēgšanas dienā, ja koplīgumā nav noteikts cits spēkā stāšanās laiks. Ja darba koplīgumā nav norādīts spēkā esamības laiks, šis koplīgums uzskatāms par noslēgtu uz vienu gadu. Pēc darba koplīguma izbeigšanās tā noteikumi ir spēkā līdz jauna darba koplīguma spēkā stāšanās laikam, ja puses nav vienojušās citādi. Šajā gadījumā pusēm ir tiesības atkāpties tikai no vienošanās atturēties no pasākumiem, kas vērsti uz vienpusēju darba koplīguma grozīšanu. No normas ir secināms, ka pēc savas būtības darba koplīgums var būt arī bez noteikta termiņa, jo, lai gan Darba likums pasaka, ka tas ir uzskatāms par noslēgtu uz vienu gadu, tāpat tas nosaka, ka līdz jauna koplīguma noslēgšanai spēkā ir iepriekšējais. Līdz ar to Darba likuma norma par koplīguma termiņu – 1 gadu – ir pretrunīga un diskutabla.

Ņemot vērā koplīguma noslēgšanas un grozījumu veikšanas stingro reglamentāciju Darba likumā, tas būtu nosakāms kā beztermiņa tiesību avots, nenosakot darba koplīguma spēkā esamību uz vienu gadu.

Analizētā tiesību norma arī paredz, ka darba koplīgumu pirms termiņa var izbeigt tikai divos gadījumos, pamatojoties uz:

- 1) pušu vienošanos;
- 2) vienas puses uzteikumu, ja šādas tiesības ir noligtas darba koplīgumā.

Darba likuma 20. pants reglamentē darba koplīguma spēku attiecībā uz personām. Šī norma nosaka, ka darba koplīgums ir saistošs pusēm, un tā noteikumi attiecas uz visiem darbiniekiem, kas tiek nodarbināti pie attiecīgā darba devēja vai attiecīgajā viņa uzņēmumā, ja darba koplīgumā nav noteikts citādi. Tam, vai darba tiesiskās attiecības ar darbinieku nodibinātas pirms vai pēc darba koplīguma spēkā stāšanās, nav nozīmes. Darba līgumā darbinieks un darba devējs var atkāpties no darba koplīguma noteikumiem, ja attiecīgie darba līguma noteikumi darbiniekam ir labvēlīgāki.

Darba likuma 7. nodaļa atsevišķi aplūko un reglamentē darba koplīguma noslēgšanas un grozīšanas kārtību, kas ir nozīmīga sociālā dialoga sastāvdaļa. Minētā tiesību norma nosaka, ka to ierosināt noslēgt var:

- 1) darbinieku pārstāvji;
- 2) darba devējs;
- 3) arodbiedrības vai to apvienības (savienības).

Darba devējs, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība nav tiesīga atteikties no sarunām par darba koplīguma noslēgšanu. To pienākums ir sniegt rakstveida atbildi uz priekšlikumu noslēgt darba koplīgumu desmit dienu laikā no priekšlikuma saņemšanas dienas.

Darba likuma 21. panta paredz, ka, lai noslēgtu darba koplīgumu pusēm ir nepieciešams rīkot sarunas, kurās tās vienojas par darba koplīguma projekta izstrādāšanas un apspriešanas kārtību. Puses uz šīm sarunām var uzaicināt speciālistus, ekspertus, izveidot darba grupas, iekļaujot tajās vienādā skaitā abu pušu pārstāvjus, kā arī patstāvīgi izstrādāt darba koplīguma projektu.

Darba devējam pēc darbinieku pārstāvju pieprasījuma ir pienākums sniegt viņiem darba koplīguma noslēgšanai nepieciešamo informāciju. Ja sarunu gaitā vienas puses iebildumu dēļ netiek panākta vienošanās par darba koplīguma projekta izstrādāšanas un apspriešanas kārtību vai par darba koplīguma saturu, šai pusei ir pienākums ne vēlāk kā desmit dienu laikā sniegt rakstveida atbildi uz otras puses izteiktajiem priekšlikumiem.

Savukārt, ja ir saņemts darba koplīguma projekts kopumā, rakstveida atbilde sniedzama ne vēlāk kā viena mēneša laikā, un tajā puse norāda savus iebildumus un priekšlikumus attiecībā uz šo projektu.

Ikvienam darbiniekam ir tiesības rakstveidā iesniegt darba koplīguma pusēm savus priekšlikumus attiecībā uz darba koplīguma projektu. Lai uzņēmumā noslēgtais darba koplīgums iegūtu spēkā esamību ir nepieciešama tā apstiprināšana darbinieku kopsapulcē (konferencē). Šī norma neattiecas uz tiem darba koplīgumiem, kurus noslēguši darba devējs un darbinieku arodbiedrība, kas pārstāv vismaz 50 procentus uzņēmuma darbinieku.

Darba koplīgumu ar klātesošo vienkāršu balsu vairākumu apstiprina darbinieku kopsapulcē, kurā piedalās vismaz puse no attiecīgā uzņēmuma darbiniekiem.

Darba koplīgumā noteiktās tiesību normas var tikt grozītas divos veidos:

- 1) darba koplīgumā noteiktajā kārtībā;
- 2) piemērojot darba koplīguma noslēgšanas kārtības mehānismu.

Attiecībā uz darba koplīgumu Darba likums nosaka darba devējam vēl divus pienākumus:

- 1) iepazīstināt visus darbiniekus ar darba koplīgumu ne vēlāk kā viena mēneša laikā pēc tā apstiprināšanas darbinieku kopsapulcē (konferencē) vai darba koplīguma noteikumu grozīšanas;
- 2) gādāt par to, lai darba koplīguma teksts būtu pieejams ikvienam uzņēmuma darbiniekam.

3.4.2. ĢENERĀLVIENOŠANĀS

Vēl viens sociālā dialoga tiesību avots ir Darba likuma 18. panta reglamentētā ģenerālvienošānās. Ģenerālvienošānās ir nozares vai teritorijas koplīgums, ko slēdz darba devējs, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība ar darbinieku arodbiedrību vai darbinieku arodbiedrību apvienību (savienību), ja ģenerālvienošānās pusēm ir atbilstošs pilnvarojums vai ja tiesības slēgt ģenerālvienošānos paredzētas šo apvienību (savienību) statūtos. Šāda ģenerālvienošānās ir saistoša darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības biedriem.

Ja darba devēju organizācijas vai darba devēju organizāciju apvienības biedri kādā nozarē nodarbina vairāk nekā 50 procentus darbinieku vai viņu preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir vairāk nekā 60 procenti no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma, ģenerālvienošānās, kuru noslēgusi darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība un darbinieku arodbiedrība vai darbinieku arodbiedrību apvienība (savienība), ir saistoša visiem attiecīgās nozares darba devējiem un attiecas uz visiem darbiniekiem, kurus nodarbina šie darba devēji.

Darba devējs, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība nav tiesīga atteikties no sarunām ar darbinieku pārstāvjiem par ģenerālvienošānās noslēgšanu.

Attiecībā uz minētajiem darba devējiem un darbiniekiem ģenerālvienošānās stājas spēkā dienā, kad tā publicēta laikrakstā "Latvijas Vēstnesis", ja tajā nav noteikts cits spēkā stāšanās laiks. Ģenerālvienošānās laikrakstā "Latvijas Vēstnesis" publicējama uz pušu kopīga pieteikuma pamata.

Saskaņā ar Darba likuma 22. panta ceturto daļu ģenerālvienošānās spēkā esamībai nav nepieciešama tās apstiprināšana darbinieku kopsapulcēs (konferencēs).

3.4.3. STRĪDI, KAS IZRIET NO DARBA KOPLĪGUMA UN TO RISINĀŠANAS TIESISKĀS PROCEDŪRAS

Darba likums darba koplīguma kontekstā atsevišķi izdala un reglamentē strīdu, kas izriet no darba koplīguma attiecībām, risināšanas procedūru.

Darba likuma normas nosaka, ka, lai izšķirtu jebkuru no iepriekš minētajiem strīdu veidiem, pusēm ir nepieciešams izveidot izlīgšanas komisiju, kurā abas puses pilnvaro vienādā skaitā savus pārstāvjus.

Strīda gadījumā darba koplīguma puses raksta domstarpību protokolu un ne vēlāk kā triju dienu laikā to iesniedz izlīgšanas komisijai, kuras pienākums ir šo protokolu izskatīt septiņu dienu laikā.

Izlīgšanas komisija pieņem lēmumu vienojoties. Lēmums ir saistošs abām darba koplīguma pusēm, un tam ir darba koplīguma spēks.

Tiek izšķirti divu veidu darba koplīguma strīdi:

- 1) Tiesību strīdi – strīdi, kas rodas pusēm nevienojoties par koplīguma normām normatīvo aktu regulējuma ietvaros;
- 2) Interesu strīdi – strīdi, kas rodas pusēm nevienojoties par koplīguma normām ārpus normatīvajos aktos reglamentētā.

Ja koplīguma pušu izveidotajā izlīgšanas komisijā netiek panākta vienošanās tiesību strīdā, tas ir izšķirams tiesā vai šķīrējtiesā.

Tieši tiesai ir pakļauts jebkurš tiesību strīds starp darba koplīguma pusēm par:

- 1) prasījumiem, kas izriet no darba koplīguma;
- 2) darba koplīguma noteikumu piemērošanu;
- 3) darba koplīguma noteikumu spēkā esamību vai neesamību.

Darba koplīguma puses var vienoties par jebkura tiesību strīda – gan tāda, kurš jau radies, gan tāda, kurš var rasties starp darba koplīguma pusēm, – nodošanu izšķiršanai šķīrējtiesā. Līgums par strīda nodošanu izšķiršanai šķīrējtiesā slēdzams rakstveidā. Šo līgumu kā atsevišķu noteikumu (šķīrējtiesas klauzulu) var ietvert darba koplīgumā.

Ja izlīgšanas komisijā netiek panākta vienošanās interešu strīdā, to izšķir darba koplīgumā noteiktajā kārtībā. Līdz ar to pusēm jau gatavojot koplīguma projektu ir nepieciešams tajā atrunāt kārtību, kādā puses izšķirts interešu strīdus.

Risinot sociālā dialoga jautājumus, tai skaitā jautājumus, kas skar darba koplīgumu, efektīva prakse nosaka, ka pusēm būtu jāizvairās no strīdu nonākšanas tiesā vai šķīrējtiesā, taču Darba likumā ir atrunāta precīza un konkrēta procedūra, kādā veidā puses, nepieciešamības gadījumā, var īstenot arī šādu procesu.

Darba koplīgums ir viens no svarīgākajiem tiesību avotiem, kas regulē darba tiesiskās attiecības un ir viens no būtiskākajiem sociālā dialoga pamatelementiem.

NOBEIGUMS

Izvērtējot sociālā dialoga reglamentāciju Latvijas normatīvajos aktos ir secināms, ka trūkst vienota tēmas “jumta” likuma, kura galvenie uzdevumi būtu sekojoši:

- 1) precīzi definēt sociālā dialoga jēdzienu;
- 2) noteikt darba devēju un darba ņēmēju pušu iespējas ietekmēt valsts lēmumu pieņemšanas mehānismu attiecībā uz sociālā dialoga jautājumiem;
- 3) noteikt darba devēju un darba ņēmēju nacionālā divpusējā sociālā dialoga pamatprincipus un lēmumu pieņemšanas mehānismus, kā arī valsts puses lomu tajos;
- 4) noteikt darba devēju un darba ņēmēju pušu darbības mehānismus, ietekmējot valsts un sabiedrības viedokļus par sociālo dialogu.

Vienota normatīvā akta radīšana novērstu arī jēdzienu “sociālais dialogs” un “lobēšana” interpretācijas iespējas un paralēlu vilkšanu starp tiem. Pašreiz nereti šie jēdzieni tiek salīdzināti vai pat tiek uztverti identiski, lai gan sociālā dialoga jēdziens un būtība ir daudz plašāka un vērsta nevis uz atsevišķu grupu interešu lobēšanu, bet gan uz sabiedrības pilnveidošanos kopumā, kā rezultātā sociālais dialogs kļūst par pastāvīgu un normatīvajos aktos skaidri regulētu tiesisko instrumentu gan starptautiskā un nacionālā, gan uzņēmuma līmenī.

Kā izriet no šī pārskata pašreiz sociālā dialoga jautājumu reglamentācija Latvijā ir konsolidējama no trīs normatīvajiem aktiem – Darba likuma, Darba devēju un to organizāciju likuma un likuma “Par arodbiedrībām”. Nacionālā (trīspusējā) sociālā dialoga darbības mehānisms izriet no NTSP Nolikuma. Taču minētie normatīvie akti nespēj pilnvērtīgi un efektīvi radīt uzņēmēju un sabiedrības izpratni par sociālā dialoga reglamentāciju, kamēr nav viena likuma, kas definē tā būtību un jēdzienu.

SUMMARY

The review The Legal Framework of Social Dialogue in Latvian and International Law focuses on a concept of social dialogue and a mechanism of actions of the regulatory aspects of national and international laws and regulations in its context.

The paper reveals social dialogue within the prism of the historical period starting from the renewal of Latvian statehood in 1991 to Latvian accession to the European Union and the establishment of National Tripartite Cooperation Council. Furthermore, it focuses on the definition of social dialogue, the understanding of law within the European Community and international labour law aspects, and it also analyses types of social dialogue – bilateral and tripartite social dialogue.

The paper studies legal aspects of social dialogue within the International Labour Organisation (ILO) and the European Union legislative context. The ILO conventions that govern social dialogue have been analyzed in detail, as well as the EU legislation is analyzed in the context of the Treaty on the Functioning of the European Union as the source of social dialogue.

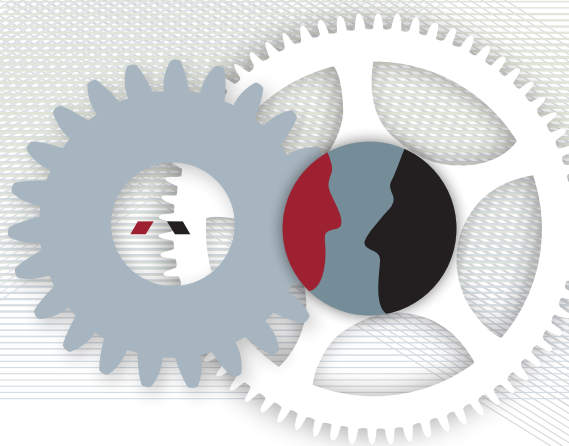
Moreover, the paper scrutinizes in detail the work of the National Tripartite Cooperation Council as a mechanism of an action and a regulation for social dialogue platform in Latvia, as well as analyses such Latvian law as the Constitution, Law on Employers Organizations and Their Associations, Law on Trade Unions and Labour Law focusing particularly on collective bargaining, general agreements and aspects of social dialogue dispute resolution.

It is concluded that Latvia lacks the common law for social dialogue regulation, that would both provide the particular definition for the term of social dialogue, and also determine possibilities of both parties of employers and employees to influence national decision-making mechanism, as well as national bipartite basic principles and decision-making mechanisms, and also state's role therein and action mechanisms of employers and employees affecting the public opinion on social dialogue. It is emphasized that this common law would also prevent often misunderstanding of the term "social dialogue" and "lobbying" and would highlight the necessity of the social dialogue for the society as a whole, rather than the interests of a particular group.

IZMANTOTO LITERATŪRAS AVOTU SARAKSTS

1. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības vēsture no 1990. līdz 2003. gadam. [tiešsaiste] [skatīts 01.07.2013]. Pieejams: <http://www.lbas.lv/about/history>
2. Latvijas Darba devēju konfederācijas mājas lapa. [tiešsaiste] [skatīts 01.07.2013]. Pieejams: <http://www.lddk.lv/>
3. Latvijas Republikas tiesību aktu datu bāze. [tiešsaiste] [skatīts 01.07.2013]. Pieejama: <http://www.likumi.lv/>
4. Nacionālā trīspusējās sadarbības padome Ministru kabineta mājas lapa. [tiešsaiste] [skatīts 01.07.2013]. Pieejams: <http://www.mk.gov.lv/mp/vaditas-padomes/ntsp/>
5. Sociālais dialogs. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības mājas lapa. [tiešsaiste] [skatīts 01.07.2013]. Pieejams: http://www.lbas.lv/social_dialogue

LATVIJAS DARBA DEVĒJU KONFEDERĀCIJA



BAZNĪCAS IELA 25, RĪGĀ, LV-1010
l d d k @ l d d k . l v

SABIEDRĪBAI: www.lddk.lv
BIEDRIEM: www.lobijs.lv