

SOCIĀLAIS DIALOGS –

SADARBĪBA, KURĀ VEIDOJAS

SOCIĀLEKONOMISKĀS

PARTNERATTIECĪBAS

Kur iegūt informāciju par sociālo dialogu?



LATVIJAS REPUBLIKAS LABKLĀJĪBAS MINISTRIJA

Adrese: Skolas ielā 28, Rīgā, LV – 1331

Tālrunis: 7021600

Fakss: 7276445

E-pasts: lm@lb.gov.lv

Mājas lapa: www.lm.gov.lv



LATVIJAS BRĪVO ARODBIEDRĪBU SAVIENĪBA (LBAS)

Adrese: Bruņinieku ielā 29/31, Rīgā, LV – 1001

Tālrunis: 7035960, 7270351 (sekretāre)

Fakss: 7276649

E-pasts: lbas@lbas.lv

Mājas lapa: www.lbas.lv



LATVIJAS DARBA DEVĒJU KONFEDERĀCIJA (LDDK)

Adrese: Vilandes iela 12-1, Rīga, LV – 1010

Tālrunis: 7225162

Fakss: 7224469

E-pasts: lddk@lddk.lv

Mājas lapa: www.lddk.lv



STARPTAUTISKĀ DARBA ORGANIZĀCIJA

Mājas lapa: www.ilo.org



EIROPAS DZĪVES UN DARBA APSTĀKĻU UZLABOŠANAS FONDS

Mājas lapa: www.eurofound.eu.int/

Der
zināt!

SOCIĀLAIS DIALOGS – SADARBĪBA, KURĀ VEIDOJAS SOCIĀLEKONOMISKĀS PARTNERATTIECĪBAS



SOCIĀLAIS DIALOGS
IEGUVUMS VISIEM

Ievads

Sociālais dialogs attiecas uz katru ekonomiski aktīvo Latvijas iedzīvotāju. Šā nelielā izdevuma mērķis ir sniegt īsu ieskatu jēdziena «sociālais dialogs» izpratnē, skaidrot, kāpēc nepieciešams sociālais dialogs, ko darba devēji un darbinieki iegūst sociālās sadarbības procesā.

Izdevumā varēsiet iegūt informāciju par to, kāpēc sociālais dialogs ir svarīgs, kā tas attīstījās Latvijā. Šajā brošūrā atradīsiet arī informāciju par to, kā sociālais dialogs noteikts darba tiesiskajās attiecībās un par kolektīvo vienošanos kā sociālā dialoga ieguvumu. Izdevums būs noderīgs darbiniekiem, arodbiedrībām, arodbiedrības biedriem, darba devējiem, to apvienībām un citiem interesentiem.



Brošūra tapusi ES Phare projekta «Sociālo partneru un sabiedrības informēšanas kampaņa» ietvaros un izdota ar ES finansiālo atbalstu.

Informāciju apkopojā: Lolita Rūsiņa

Izdevuma redaktore: Anita Kehre

Izdevums iespiests: Latvijas – Somijas kopuzņēmumā «Madonas poligrāfists»

Metiens: 10 000 eks.

Izdots: 2003. gada decembrī

Kas ir sociālais dialogs?

Sociālais dialogs ir ilgtermiņa sadarbības process, kurā veidojas sociālekonomiskās partnerattiecības – atšķirīgu sociālo grupu (piemēram, darba devēju un darbinieku) attiecības, kuru pamatā ir kopīgs atzinums, ka tās ir savstarpēji atkarīgas. Tāpēc tām ir konstruktīvi jāsadarbības, mērķtiecīgi mīkstina pretrunas.

Puses, kas iesaistās sociālajā dialogā un slēdz vienošanos, sauc par sociālajiem partneriem.

Sociālais dialogs ir:

- sadarbības veids starp darba devēju organizācijām, valsts institūcijām un arodbiedrībām, kura mērķis ir saskaņot dažādo sabiedrības slāņu intereses sociālajos, ekonomiskajos jautājumos un garantēt sociālo stabilitāti valstī;
- plaši lietots starptautisks termins, ko izmanto, lai raksturotu darba attiecības, kas veidojas starp darba devējiem un to apvienībām no vienas puses un darbiniekiem un to apvienībām, no otras puses;
- domu apmaiņa partneru vidū, kas tuvina pušu nostāju dažādos jautājumos, nodrošina sadarbību, veicina dialoga partneru drošību un stabilitāti;
- iespēja sociālajiem partneriem vienoties ekonomiskajos un sociālajos jautājumos;
- process, kas nozīmē kopsaucēja un kompromisa meklējumus dažādu pretrunīgu interešu sadursmē;
- viena no demokrātiskas valsts uzbūves pazīmēm, kas izpaužas kā darbinieku un darba devēju savstarpējais dialogs interešu saskaņošanā.

Sociālais dialogs var būt:

- nacionālajā līmenī – divpusēji – starp arodbiedrību un darba devēju organizāciju;
- reģionālajā līmenī – starp arodbiedrību un darba devēju vai to organizācijām;
- uzņēmumu līmenī – starp darba devēju un vietējo arodbiedrību vai darbinieku pārstāvjiem;
- nacionālajā līmenī – trīspusēji – starp darba devēju organizāciju, arodbiedrību un valsti (Nacionālā trīspusējā sadarbības padome).

Sociālā dialoga ieguvums ir kolektīvās vienošanās – darba koplīgums un ģenerālvienošanas.

Ir trīs līmeņu kolektīvās vienošanās:

- uzņēmuma darba devēja un darbinieku arodbiedrības vai darbinieku pilnvaroto pārstāvju vienošanās – darba koplīgums,
- darba devēja vai darba devēju organizācijas un darbinieku arodbiedrības vai darbinieku arodbiedrību apvienības (savienības) vienošanās reģionālajā vai nozares līmenī – darba koplīgums nozarē vai teritorijā jeb ģenerālvienošanas,
- valsts, darba devēju organizācijas un darbinieku organizācija vienošanās – ģenerālvienošanas. Eiropas Savienības izpratnē tās ir trīspusējās konsultācijas.

Kā veidojās sociālais dialogs Latvijā?

Līdzdalība darba devēju vai darbinieku organizācijās ir viens no efektīvākajiem veidiem, kā ikviens var panākt interešu pārstāvību un aizstāvību. Pilnvērtīgas kolektīvās pārrunas var notikt, ja darbiniekiem un darba devējiem ir tiesības dibināt organizācijas un slēgt vienošanās. Latvijas Republikas Satversme, likums «Par arodbiedrībām», «Darba devēju un to apvienību likums» un citi normatīvie akti dod iespēju apvienoties organizācijās un slēgt kolektīvās vienošanās.

1991. gadā Latvija atjaunoja līdzdalību Starptautiskajā darba organizācijā (SDO) un ar tās atbalstu veica daudzus pasākumus, kas bija virzīti uz reāla sociālā dialoga un trīspusējo konsultāciju nodrošināšanu starp darba devējiem, valsti un arodbiedrību. Šāda sadarbība ir noteikta daudzās SDO konvencijās. Latvija **līdz 1940. gadam** bija ratificējusi 17 Starptautiskās darba organizācijas konvencijas un iestrādājusi to normas savā likumdošanā. Latvija, kura ir viena no SDO dibinātājām, formāli nekad nav pārtraukusi līdzdalību šajā organizācijā. Konvenciju tematika ir ļoti plaša, tā aptver dažādas jomas, reglamentējot gan darba līgumu slēgšanas pamatprincipus, gan darba laiku, gan prasības darba videi, gan strādājošo sociālo aizsardzību, gan apdrošināšanu, gan mātes un bērna aizsardzību un daudzus citus jautājumus. SDO konvencijas dalībvalstīm ir saistošas tikai pēc to ratifikācijas katras konkrētas valsts parlamentā. Vispārējs noteikums ir tāds, ka pusotra gada laikā pēc konvencijas ratificēšanas tajā ietvertās normas ir jāiestrādā valsts nacionālajā likumdošanā.

1992. gadā ar LR Ministru padomes rīkojumu tika izveidota Trīspusējā konsultatīvā padome kā mehānisms, kas nodrošinātu noteiktu stabilitāti sabiedrībā, lai gan toreiz – cenu brīvlaišanas un hiperinflācijas laikā – nebija spēcīgu darba devēju organizāciju un sarunas noritēja galvenokārt starp arodbiedrībām un valdību. Trīspusējā konsultatīvā padome veicināja sociālo sadarbību un stabilitāti.

1993. gadā Ministru kabinets, darba devēju un darba ņēmēju organizācijas izvirzīja savus pārstāvjus Trīspusējā konsultatīvajā padomē, kas vēlāk pārtapa par Nacionālo trīspusējās sadarbības padomi – viedokļu saskaņošanas un kompromisu meklēšanas mehānismu.

1994. gadā Saeima ratificēja Starptautiskās darba organizācijas konvenciju (Nr.144) par trīspusējām konsultācijām. Tā nosaka trīspusējo konsultāciju nepieciešamību, kā arī to, ka darba devēji un darbinieki šajās konsultācijās jāpārstāv vienlīdzīgi.

Sociālā dialoga attīstībā ir nepieciešama arodbiedrību un darba devēju apvienību pastāvēšana un aktīva līdzdalība. Sociālā dialoga veidošanas pieredze Latvijā ir saistīta ar Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) un Latvijas Darba devēju konfederācijas (LDDK) attīstību un darbību. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība ir lielākā arodbiedrību arodorganizāciju savienība, kurā apvienojušās nozaru un profesionālās arodbiedrības. Sabiedriskā organizācija, kas apvieno Latvijas darba devēju organizācijas un atsevišķus darba devējus, ir Latvijas Darba devēju konfederācija, kurā iestājušies gan atsevišķi darba devēji, gan darba devēju organizācijas. Starp LBAS un LDDK notiek divpusējās konsultācijas, kuras nostiprināja **1996. gadā** noslēgtā Ģenerālvienošanās par sociālās partnerības principiem, kas nosaka darba koplīgumu un vienošanos slēgšanas un šajā procesā radušos domstarpību izskatīšanas kārtību visos līmeņos – uzņēmumu, nozares un valsts.

Tā LDDK un LBAS katru gadu slēdz Ģenerālvienošanos par minimālo darba samaksu, tās paaugstināšanas pamatnoteikumiem, pieaugot inflācijai, gadījumos, kurus rekomendē ievērot, slēdzot vienošanos un darba koplīgumus.

Latvijā veidojas konstruktīvas sociālā dialoga tradīcijas. Svarīgi, ka sociālā dialoga procesā izskata daudzas domstarpības. Galvenie pamatprincipi – atklātība un visu pušu iesaistīšana – tiek ievēroti.

Tomēr Latvijā vairāk ir attīstīts trīspusējais sociālais dialogs. Tas nozīmē, ka valsts, darba devēju apvienību un arodbiedrību pārstāvji apspriež sociālos jautājumus, sagatavo, izvērtē darba likumdošanas aktus un daudzus citus ar sociālekonomiskajām attiecībām saistītus jautājumus Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes (NTSP) un tās apakšpadomju ietvaros. NTSP izskata sociālos jautājumus, par kuriem panāk vienošanos, piemēram, par minimālo mēneša darba algu, par Ģenerālvienošanos slēgšanu starp nozaru arodbiedrībām un atsevišķām ministrijām.

Trīspusējā sadarbība jeb trīspusējās konsultācijas sabiedrībai ir svarīgs process, jo:

- bez valdības diskusijām ar darba devējiem un darbiniekiem nav iespējams izstrādāt visai sabiedrībai pieņemamu ekonomiskās attīstības stratēģiju un to īstenot;
- šādas diskusijas atvieglo gan valdības, gan pašvaldību institūciju darbu, nodrošina visu pušu līdzatbildību par pieņemtajiem lēmumiem, mazina ministriju un citu valsts pārvaldes institūciju iespējas paust subjektīvu viedokli;
- trīspusējā sadarbība veicina pašregulējoša, tirgus principiem atbilstoša ekonomiskās mijiedarbības mehānisma veidošanos, kas pārdalītu ekonomisko un sociālo atbildību;
- trīspusējā sadarbība veicina vienotu starptautisko darba standartu ieviešanu, aktīvu darba tirgus politiku, nodarbinātības, darba aizsardzības un darba likumdošanas aktu ievērošanu;
- trīspusējā sadarbība veicina darba devēju un darbinieku organizāciju nostiprināšanos, ļauj tām precīzi formulēt savu vietu sabiedrībā un izstrādāt visām trim pusēm pieņemamus «spēles noteikumus»;
- trīspusējā sadarbība mazina iespējamus sociālos konfliktus.

Ikvienam ir īpaši svarīgi iegūt zināšanas par darba koplīgumiem, iepazīt citu valstu pieredzi un izmantot to praksē – darba devēju un darbinieku attiecībās konkrētajā iestādē, uzņēmumā vai organizācijā. Darba koplīgumi uzskatāmi par divpusējā sociālā dialoga ieguvumu. Noslēgtais darba koplīgums liecina, ka darbinieku un darba devēju intereses ir saskaņotas. Kā liecina darba koplīgumu slēgšanas prakse, parasti koplīgumus slēdz tajos uzņēmumos, kuros ir nodibinātas arodbiedrības, taču, ja tādas nav, tad darbinieku tiesības paliek neizmantotas.

Tāpēc Latvijā pašlaik ir būtiski attīstīt divpusējo sociālo dialogu uzņēmumu līmenī – paplašināt darba devēju un darbinieku zināšanas par darba koplīgumu slēgšanu, darba strīdu mierīgu izšķiršanu vai risināšanu, palielināt iesaistīto pušu administratīvo un organizatorisko potenciālu, pilnveidot pārrunu procedūru. Kolektīvo vienošanos jeb darba koplīgumu uzņēmumu līmenī var slēgt starp arodbiedrību vai darbinieku pilnvarotu pārstāvi un uzņēmuma vadību.

Kāpēc sociālais dialogs ir svarīgs?

Pirmkārt, darba devēji un darbinieki, veidojot sabiedriskas organizācijas savu interešu aizstāvībai un pārstāvībai, apgūstot kolektīvas darbības pieredzi, kļūst organizētāki. Tā var panākt gan nelielas, gan ievērojamas izmaiņas darba devēju un darbinieku attiecībās.

Otrkārt, iedzīvotāju apvienošanās nevalstiskajās organizācijās (tajā skaitā arodbiedrībās, darba devēju organizācijās) un aktīva darbība tajās ir demokrātiskas pilsoniskas sabiedrības pamatā.

Sabiedriskās organizācijas pauž plašākai sabiedrībai savus mērķus un cenšas ieinteresēt sabiedrību par tiem diskutēt, kā arī panākt, lai valsts varas institūcijas un citas organizācijas izvirzītās prasības ņemtu vērā.

Treškārt, darba devēji un darbinieki, iegūstot zināšanas un pieredzi, sasniedzot augstāku organizētības līmeni, izmantojot dažādas organizācijas, cenšas sasniegt savus mērķus.

Līdzdalība darba devēju vai darba ņēmēju organizācijās ir viens no efektīvākajiem veidiem, kā ekonomiski aktīvie Latvijas iedzīvotāji var panākt savu interešu pārstāvību un aizstāvību.

Ceturkārt, sociālais dialogs ir svarīgs, jo sociālie partneri, saskaņojot intereses, veicina visas sabiedrības labklājību, stiprina sociālo saliedētību un stabilitāti, bez kuras paplašinātā Eiropas Savienība nevarēs iztikt.

Daudzu Eiropas valstu pieredze liecina, ka, sabiedrībai attīstoties, pieaugot cilvēku apzinīgumam un līdzdalībai sabiedriskajā dzīvē, palielinās brīvprātīgās biedriskās sadarbības īpatsvars politikā. Šajā procesā ļoti svarīgi ir solidaritātes un komunikācijas mehānismi.



Kā sociālais dialogs veidojās starptautiskajā līmenī?

Pēc Pirmā pasaules kara daudzas valstis saskaņā ar Versaļas miera līgumu nodibināja Starptautisko Darba organizāciju (SDO). SDO ir vienīgā specializētā organizācija, kuras locekles ir gandrīz visas Apvienoto Nāciju Organizācijas (ANO) dalībvalstis. Tās izveidošanas mērķis bija izstrādāt un ieviest pasaulē tādu mehānismu, ar kura palīdzību varētu nodrošināt dažādu sabiedrības slāņu interešu saskaņošanas kārtību un izstrādāt vienotus kritērijus daudzveidīgo sociāli ekonomisko jautājumu risināšanai nacionālajos likumos.

Konvenciju tematika ir ļoti plaša, tā aptver gan sociālā dialoga aspektus, daudzus citus jautājumus. **SDO konvencijas ir saistošas tikai pēc to ratifikācijas katras konkrētas valsts parlamentā. Pēc konvenciju ratificēšanas tajās ietvertās normas valstis iestrādā nacionālajā likumdošanā.**

Apjomīgu likumdošanu, tiesību aktus, kas saistīti ar sociālā dialoga attīstību, izstrādā un pieņem Eiropas Savienības attiecīgās institūcijas. Pirmās ierosmes par sociālā dialoga nepieciešamību un nostiprināšanu izteica Eiropas nozaru arodbiedrības, kas darbojās atsevišķu valstu, kā arī Eiropas līmenī. Arodbiedrības īstenoja savu darbību ar dažādu nozaru konsultatīvo padomju palīdzību (piemēram, dzelzs un tērauda rūpniecība, ceļu transports utt.). Tā ietvēra dažādas tikšanās un viedokļu apmaiņu starp sociālajiem partneriem.

Līdz septiņdesmitajiem gadiem dalībvalstis bija atbildīgas par savu sociālo politiku. Situācija sāka mainīties, kad toreizējā Eiropas Ekonomiskā Kopiena (EEK) pieņēma pirmās programmas, kas balstījās uz Eiropas Sociālo fondu. Tajā laikā noteica trīs galvenos EEK iesaistīšanās virzienus: dzīves un darba apstākļu uzlabošana, strādājošo iesaistīšana uzņēmumu dzīvē un pilnas nodarbinātības īstenošana.

EEK dalībvalstis ir parakstījušas zem Eiropas Sociālās hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām. EEK dibināšanas līgumā ir iekļauti daudzi jautājumi, kas saistīti ar nodarbinātības veicināšanu, dzīves un darba apstākļu uzlabošanu, sociālo aizsardzību, dialogu starp darbiniekiem un darba devējiem. Kopienas iesaistīšanās rezultātā tika pieņemtas direktīvas, kas regulē daudzas sfēras, kas skar sociālo partneru sociālekonomiskās attiecības.

Astoņdesmitajos gados sociālie jautājumi kļuva aktuālāki un nozīmīgāki. Tāpēc tika radīta apjomīga likumdošana, kas regulē visus nodarbinātības aspektus, ar nodomu ieviest standartu minimumu, kas garantētu drošību darbā, dzimumu līdztiesību un citas sociālās tiesības.

Eiropas sociālā dialoga pamatā – tiesiskas attiecības starp darbinieku un darba devēju. Darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

Kā ES sociālā politika ietekmē sociālo dialogu Latvijā?

Sociālā dialoga attīstība ir jāskata Eiropas Savienības sociālās politikas kontekstā.

Eiropas Savienības sociālās politikas galvenie virzieni ir:

- veicināt nodarbinātību;
- uzlabot dzīves un darba apstākļus;
- nodrošināt pienācīgu sociālo aizsardzību;
- uzturēt dialogu starp darba devējiem un darbiniekiem;
- attīstīt cilvēkresursus, saglabāt augstu nodarbinātības līmeni;
- vērsties pret sociālo atstumtību.

Sociālās politikas attīstība ES dalībvalstīs ir risinājusies diezgan atšķirīgi, un ir grūti salīdzināt vai vienādot dažādu valstu sociālos modeļus. Eiropas Savienība sociālās politikas jomā darbojas galvenokārt kā politiskais koordinators, bet nesniedz tiešu sociālo atbalstu konkrētiem indivīdiem.

Eiropas Sociālais fonds (ESF) ir Eiropas Savienības finanšu instruments cilvēkresursu attīstībai un darba tirgus apstākļu uzlabošanai, iedzīvotāju prasmju attīstībai atbilstoši darba tirgus vajadzībām.

Eiropas Savienības līmenī ESF darbojas piecās politikas jomās:

- aktīvo nodarbinātības pasākumu veicināšana;
- vienādu iespēju nodrošināšana iesaistei darba tirgū;
- mācību, izglītības un konsultāciju kā mūža izglītības sastāvdaļas nodrošināšana;
- prasmīga, apmācīta un adaptēties spējīga darbaspēka un uzņēmējdarbības attīstība;
- sieviešu iespēju uzlabošana iesaistīties darba tirgū.

Līdz ar pievienošanu Eiropas Savienības dalībvalstīm arī Latvijai būs pieejami ESF līdzekļi. Mērķa grupas ESF atbalsta saņemšanai ir: bezdarbnieki, īpaši jaunieši; pirmspensijas vecuma strādājošie; sievietes; sociāli atstumtās iedzīvotāju grupas; uzņēmumi, īpaši mazie un vidējie, kam nepieciešama adaptācija informācijas sabiedrībā.

Lai piesaistītu Eiropas Savienības līdzekļus – ESF finansējumu, Latvija ir izstrādājusi programmu – «Cilvēkresursu attīstība un nodarbinātības veicināšana». Projektu iesniedzēji varēs būt gan valsts, gan pašvaldības institūcijas, kā arī uzņēmumi, nevalstisks organizācijas u.c. Atbalstu no ESF varētu saņemt gan valsts, gan pašvaldību un privātās izglītības institūcijas, nevalstiskas organizācijas, uzņēmumi u. c.

Jau kopš 1995. gada, kad Latvija parakstījusi Asociācijas līgumu ar Eiropas Kopieni, sāka mērķtiecīga sociālās politikas un ar to saistīto likumdošanas aktu saskaņošana ar ES sociālās politikas principiem, kas noteikti arī daudzos ES normatīvajos aktos, direktīvās un citos dokumentos.

Sociālais dialogs ir viens no mehānismiem, kas palīdz Latvijai sagatavoties līdzdalībai Ekonomiskajā un monetārajā savienībā. Sociālā dialoga stratēģiskais mērķis ir ekonomiskās izaugsmes, nodarbinātības un sociālās aizsardzības līdzsvarota attīstība.

Iestāšanās sarunu pozīcija sociālās politikas jomā tika izstrādāta, konsultējoties ar Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību un Latvijas Darba devēju konfederāciju. Tā nosaka, ka Latvija apņēmusies pilnībā pārņemt ES likumdošanu sociālās politikas jomā līdz iestāšanās brīdim.

Jautājumi par sociālo dialogu izskatīti iestāšanās sarunu sadaļā «Sociālā politika un nodarbinātība». Sarunu sadaļa ir iedalīta vairākās apakšnodaļās: darba tiesiskās attiecības, vienlīdzīga attieksme jeb nediskriminācijas princips, sociālais dialogs, cīņa pret rasismu un ksenofobiju, sociālā aizsardzība, invalīdu tiesības, drošība un veselība darbā, nodarbinātība, sabiedrības veselība.

LR Labklājības ministrija nodrošina Latvijas normatīvo aktu saskaņošanu ar Eiropas Savienības tiesību un pienākumu kopumu jeb tā saucamo sociālās likumdošanas kopumu (*acquis communautaire*), kā arī tā ieviešanu un uzraudzību ministrijas kompetences ietvaros.

Izvērtējot Latvijas sociālās politikas saskaņotību ar ES izvirzītajiem nosacījumiem šajā jomā, var secināt, ka valsts sociālās un nodarbinātības politika kopumā atbilst principiem, kas noteikti ES dibināšanas līgumos.

Kā sociālais dialogs noteikts darba tiesiskajās attiecībās Latvijā?

Latvijā darba tiesību jomā īpaša uzmanība tiek pievērsta:

- normatīvo aktu izstrādei, aktualizēšanai un saskaņošanai ar Eiropas Savienības un Starptautiskās darba organizācijas prasībām;
- divpusējā sociālā dialoga veicināšanai;
- sabiedrības informēšanai un konsultēšanai;
- darba strīdu izšķiršanas mehānisma ieviešanai;
- Valsts Darba inspekcijas administratīvo spēju paaugstināšanai, lai nodrošinātu darba tiesisko attiecību likumdošanas uzraudzību.

Svarīgi ir šādi tiesību akti – LR Satversme, Darba likums, Likums par arodbiedrībām, Darba devēju un to apvienību likums, Valsts Darba inspekcijas likums, Civilprocesa likums, Darba strīdu likums, Streiku likums u.c.

Darba likumā ir noteikti darba tiesību sistēmas galvenie principi, piemēram, darba tiesisko stāvokli pasliktinošu noteikumu spēkā neesamība, vienlīdzīgas tiesības, darbinieku un darba devēju tiesības apvienoties organizācijās, lai aizstāvētu un pārstāvētu savas sociālās, ekonomiskās, profesionālās tiesības un intereses. Darba likumā tiek akcentēts vienlīdzīgu tiesību princips, kas aizliedz atšķirīgu attieksmi darba tiesiskajās attiecībās atkarībā no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, vai citiem aspektiem. Darba likumā noteikta darba strīdu izskatīšana, strīdu risināšanas veidi, samierinātāju institūcijas ieviešana.

Likumdošana nevar būt vienīgais pamats sociālā dialoga attīstībā. Latvijā ir jātiecas uz mērķi – uzņēmumu līmenī darba devējs un darbinieks sadarbojas, balstoties uz partnerības, nevis konfrontācijas principu.

Kas regulē darba tiesisko saturu?

Darba tiesisko saturu regulē individuālais darba līgums un darba koplīgums. Darba koplīgums ir pušu vienošanās par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, it īpaši darba samaksas un darba aizsardzības organizāciju, darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu, darbinieku kvalifikācijas celšanu, kā arī darba kārtības, darbinieku sociālās aizsardzības un citus ar darba tiesiskajām attiecībām saistītus jautājumus, un nosaka savstarpējās tiesības un pienākumus.

Darba koplīgumu uzņēmumā slēdz darba devējs un darbinieku arodbiedrība vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji, ja darbinieki nav apvienojušies arodbiedrībā.

Saskaņā ar Darba likumu darba koplīguma puses vienojas par jebkuriem noteikumiem, kas regulē darba tiesisko saturu. Darba koplīgumā nedrīkst paredzēt mazākas darbinieku tiesību garantijas, nekā noteikts Latvijas Republikas likumos. Darba devējs nav tiesīgs atteikties no sarunām par darba koplīguma slēgšanu.

Darba koplīgumā var iekļaut noteikumus, kas regulē:

- darba samaksu uzņēmumā;
- sadarbību darba aizsardzības jautājumos;
- darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu;
- darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu;
- darbinieku sociālo aizsardzību;
- darba devēja un darbinieku savstarpējās tiesības.

Kādas ir galvenās grūtības kolektīvajās sarunās? Prakse liecina, ka darba devējs nereti cenšas ierobežot arodbiedrības iespējas organizēt sarunas, piemēram:

- sašaurinot jautājumu loku, par kuru viņš ir gatavs konsultēties ar arodbiedrību;
- izdarot spiedienu ar mērķi pārtraukt kolektīvās pārrunas un pāriet uz individuālajiem līgumiem par darba samaksu un darba apstākļiem;
- mazinot arodbiedrības lomu kā strādājošo interešu pārstāvi un aizstāvi.

Lai sociālais dialogs attīstītos un Latvijā palielinātos darba koplīgumu skaits, darba devējiem un to organizācijām ir jāpilnveido komunikācijas kvalitāte, spējas risināt būtiskus jautājumus krīzes situācijā, darbinieku motivēšanas mehānismi.

Savukārt arodbiedrībām:

- jānostiprina ierindas biedru atbalsts arodbiedrības politikas īstenošanā;
- jāapgūst iemaņas saskarsmē ar arodbiedrības biedriem;
- jāizstrādā iemaņas kolektīvo pārrunu organizēšanā.

Tikšanās laikā ar darba devēju ir būtiska arodbiedrības biedru mobilizēšanās.

Pārrunām ir rūpīgi jā sagatavojas. Lai pārrunas notiktu sekmīgi, ir jāizstrādā:

- **precīza informācija;**
- **noteikts mērķis** – kādus mērķus izvirza, gatavojoties sarunām;
- **noteiktas prioritātes** – kas ir galvenais, kas ir otršķirīgs;
- **kompromisa robeža** – jau iepriekš izstrādāti minimālie priekšlikumi, kuri būtu pieņemami otrai pusei;
- **pārdomāti argumenti** – noskaidrotas pozīcijas stiprās un vājās puses; izvirzīti pretargumenti;
- **stingra taktika** – vienošanās par pamatpozīciju un argumentiem, par to, kurš un kā vadīs sarunas, kurš sniegs papildu priekšlikumus.

Ko iegūst, piedaloties sociālajā dialogā un slēdzot darba koplīgumu?

Darba devējs:

- ar likumu aizsargātu darbības programmu savu darbinieku labklājības celšanai laikam, par kuru noslēgts darba koplīgums;
- iegūst garantiju par to, ka darba koplīguma izpildīšanas gadījumā darbinieki un arodbiedrības organizācija necels pretenzijas par tajā iekļautajiem jautājumiem un normām;
- veido vēl labvēlīgākas savu darbinieku savstarpējās attiecības, gūst garantijas varbūtējas spriedzes novēršanai;
- ietekmē sociālo un tautsaimniecības politiku veidojot labvēlīgus sociālos apstākļus.

Darbinieki:

- var nodrošināt sev lielākas tiesību garantijas, nekā tās noteiktas LR likumos;
- var nodrošināt visas savas tiesības un prasības darba un sociālekonomiskajā jomā koplīguma darbības laikā;
- gūt skaidrību par to, kādas viņu sociālās vajadzības tiks risinātas, kā un kad tas notiks;
- var uzzināt par to, kādi jautājumi ar darba koplīgumu netiks risināti.

Darba ņēmējs savu sociālo, ekonomisko un profesionālo tiesību un interešu aizstāvību var īstenot tieši vai ar darbinieku pārstāvju (arodbiedrība un darbinieku pilnvaroti pārstāvji) starpniecību. Darba devējam nav tiesību ierobežot darbinieku tiesības apvienoties arodbiedrībās vai tiesības ievēlēt savus pilnvarotus pārstāvjus.

Arodbiedrība:

- iegūst iespēju aizstāvēt darbinieku tiesības un intereses attiecībās ar darba devēju un pārstāvēt viņus dažādās valsts institūcijās, tiesās un nevalstiskajās organizācijās;
- var piedalīties darba koplīgumu slēgšanā ar darba devēju, lai nodrošinātu labākus darba un dzīves apstākļus.

Veidojot jaunu pieeju attiecībās starp darba devējiem un darbiniekiem, būtu jāievēro pieci galvenie principi:

- jāatzīst un jānovērtē darbaspēka loma uzņēmējdarbībā;
- jāveido kopīga izpratne par uzņēmējdarbības mērķiem, meklējot kopīgas intereses, nevis pretrunas;
- jāattīsta darbinieku spējas un profesionālā izaugsme;
- jāveido cieša sadarbība starp darba devēja un darbinieku pārstāvjiem, kopēja pieeja nodarbinātības problēmu risināšanā, kas respektē un sabalansē visu pušu intereses;
- jāietekmē sociālā un tautsaimniecības politika, aizstāvot savas intereses.