
Sociālais dialogs Latvijā

Social Dialogue in Latvia

*Pēteris Krīgers, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības priekšsēdētājs
(Latvija)*

Raksts atsedz sociālā dialoga problemātiku un attīstību Latvijā. Tas runā par sociālā dialoga iespējamiem dažādiem attiecību līmeņiem attiecībās starp darba ņēmējiem, arodbiedrībām, darba devējiem un valsts iestādēm. Raksts apraksta situāciju divpusējā un trīspusējā sociālā dialoga praksē Latvijā, atsedz sociālās partnerības lomu sociālā dialoga veidošanā, aplūko darba devēju, darba ņēmēju un arodbiedrību ieguvumus no sociālā dialoga, kā arī paskaidro elastdrošības principu, kas ir radīts, lai nodrošinātu elastību un drošību darba tiesiskajās attiecībās. Raksts atspoguļo arī LABS un LDDK paveikto sociālā dialoga attīstībā Latvijā.

Atslēgas vārdi: sociālais dialogs, sociālie partneri, divpusējais un trīspusējais sociālais dialogs, sociālā partnerība partneri, elastdrošība, LBAS

Ievads

Pēdējo gadu laikā Latvijas iedzīvotājiem, īpaši strādājošajiem cilvēkiem, savā ikdienā, plašsaziņas līdzekļos nākas saskarties ar neparastiem, bet bieži lietotiem terminiem “sociālais dialogs”, “sociālie partneri”, “sociālais miers”, “darba koplīgums”, kas, nepiepildīti ar nepieciešamo saturu, paši par sevi tracina un rada neizpratni un nepamatotas cerības. Vēl vairāk, šo terminu bezmēra ekspluatēšana rada pretēju efektu – pārliekās cerības pārvēršas bezcerībā, vēlēšanās visas problēmas darba tirgū atrisināt ar šiem tik tiešām universālajiem līdzekļiem bez iepriekšējas sagatavotības, bez kolēģu atbalsta, dod negatīvu rezultātu. Pie tam liela daļa cilvēku, un starp tiem pat dažādas amatpersonas – Saeimas deputāti, ministri, valsts institūciju vadītāji, šos terminus lieto nepareizi, par sociālajiem partneriem dēvējot gan atsevišķus cilvēkus, gan arī nevalstiskās organizācijas, kā arī deklarējot, ka sociālais dialogs ir sociālo darbinieku uzdevums.

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) pēdējo gadu laikā ir veltījusi daudz pūļu sociālā dialoga kā radoša procesa skaidrošanai un popularizēšanai darbinieku, arodbiedrību biedru vidū, mēģinājušas šo fenomenu, kas Eiropas Savienības valstīs ir pazīstams jau vairāk kā 20 gadus, padarīt pieejamu arī pie mums. Konkrēti LBAS ir organizējusi vairākus desmitus semināru, konferenču, izdevusi veselu rindu metodisko materiālu par sociālā dialoga saturu un problēmām. Tāpēc arī pēdējo gadu statistika parāda, ka Latvijā darba koplīgumi galvenokārt tiek slēgti tajos uzņēmumos, iestādēs un organizācijās, kur ir arodbiedrības, kur strādā sociālā dialoga speciālisti.

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

Puses, kas iesaistās sociālajā dialogā, sauc par sociālajiem partneriem.

Sociālā dialoga tiesiskos pamatus darba vietā starp darba devējiem un darbinieku pārstāvjiem (arodbiedrībām) regulē 1990. gada 13. decembrī pieņemtais LR “Likums par arodbiedrībām” (stājies spēkā 1991. gada 1. janvārī) un 2001. gada 20. jūnijā pieņemtais LR Darba likums, kas stājās spēkā 2002. gada 1. jūnijā. Likums regulē ne tikai darba koplīgumu, bet arī ģenerālvienošanos nozarēs noslēgšanu starp arodbiedrībām un darba devēju nozaru apvienībām. Tā Darba likuma 11. pants “Darbinieku pārstāvju tiesības un pienākumi” nosaka, ka “(1) Darbinieku pārstāvjiem, veicot savus pienākumus, ir šādas tiesības: 1) pieprasīt un saņemt no darba devēja informāciju par uzņēmuma pašreizējo ekonomisko un sociālo stāvokli, kā arī par iespējamām izmaiņām; 2) laikus saņemt informāciju un konsultēties ar darba devēju, pirms tas pieņem tādus lēmumus, kuri var skart darbinieku intereses, it īpaši lēmumus, kuri var būtiski ietekmēt darba samaksu, darba apstākļus un nodarbinātību uzņēmumā; 3) piedalīties darba samaksas noteikumu, darba vides, darba apstākļu un darba laika organizācijas noteikšanā un uzlabošanā, kā arī darbinieku drošības un veselības aizsardzībā”.

Sociālais dialogs ir domu apmaiņa partneru starpā, kas tuvina pušu nostāju dažādos jautājumos, nodrošina sadarbību, veicina dialoga partneru drošību un stabilitāti. Citiem vārdiem sakot, sociālais dialogs ir divpusējas sarunas starp līdzvērtīgiem un līdztiesīgiem partneriem.

Sociālais dialogs var būt:

1. nacionālā līmenī – *divpusēji* – starp arodbiedrību un darba devēju organizāciju;
2. nacionālā līmenī – *trīspusēji* – starp darba devēju organizāciju, arodbiedrību un valsti (Nacionālā trīspusējā sadarbības padome);
3. reģionālajā līmenī – *divpusēji* – starp arodbiedrību un darba devēju organizāciju;
4. reģionālajā līmenī – *trīspusēji* – starp darba devēju organizāciju, arodbiedrību un pašvaldību;
5. uzņēmuma līmenī – *divpusēji* – starp darba devēju un vietējo arodbiedrību vai darbinieku pārstāvjiem.

Sociālo dialogu var dažādi definēt un interpretēt. Pēc Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) definīcijas, sociālais dialogs ietver dažāda veida sarunas, konsultācijas un informācijas apmaiņu par kopīgiem ekonomiskās un sociālās politikas jautājumiem starp vai ar pārstāvjiem no valdības, darba devējiem vai darba ņēmējiem. Sociālā dialoga mērķis ir veicināt demokrātisku sadarbību starp sociālajiem partneriem, tas nodrošina sociālo stabilitāti un veicina ekonomisko izaugsmi.

Sociālā dialoga veidi atkarīgi no kultūras, vēsturiskā, ekonomiskā un politiskā konteksta un tradīcijām katrā valstī, lai gan nepieciešamie priekšnosacījumi visur ir vienādi:

1. spēcīgas un neatkarīgas darba devēju un darba ņēmēju organizācijas;
2. visu partneru politiska griba uzsākt un piedalīties sociālajā dialogā;
3. asociāciju brīvības tiesības un tiesības slēgt kolektīvos līgumus;
4. nepieciešams institucionālais atbalsts.

SDO nosaka, ka valdībai ne vienmēr ir jāpiedalās kā partnerim sociālajā dialogā, daudz biežāk sociālā dialoga attiecības ir divpusējas. Lai gan nevar noliegt, ka arī divpusējo attiecību gadījumā valdībai ir svarīgi atbalstīt partnerus, izstrādājot likumdošanas ietvaru un izveidojot institucionālu atbalstu, kas nodrošina partneru aktivitātēm efektīvu vidi. Tādējādi sociālo dialogu var attīstīt vai nu kā trīspusēju procesu, kurā valdība ir aktīva dialoga partnere, vai kā divpusēju procesu starp arodbiedrībām un darba devēju organizācijām bez valdības iesaistīšanās.

Sociālais dialogs var tikt īstenots vairākos līmeņos. Termini “sociālais dialogs” un “sociālie partneri” tiek lietoti atšķirīgi, atkarībā no situācijas konteksta, kaut arī konsultācijas un sarunas starp sociālajiem partneriem tiek uzskatītas par neatņemamām sociālā dialoga aktivitātēm. Sociālie partneri parasti tiek definēti kā darba devēji, darba ņēmēji un valsts. Nošķir divus sociālā dialoga veidus: – trīspusējo sociālo dialogu, kad sadarbojas pārstāvji no darba devēju, darba ņēmēju organizācijām un no valdības institūcijām; otrs ir divpusējais sociālais dialogs, – sadarbojas tikai darba devēju un darba ņēmēju pārstāvji, par ko Darba likuma 18. pantā teikts: “(1) Darba koplīgumu uzņēmumā slēdz darba devējs un darbinieku arodbiedrība vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji, ja darbinieki nav apvienojušies arodbiedrībā”.

1. Trīspusējais sociālais dialogs

Trīspusējais sociālais dialogs ir dialogs starp darba devējiem, valsti un arodbiedrībām un šī sadarbība tiek uzskatīta par demokrātiskas valsts uzbūves iezīmi. Sociālais dialogs ir interešu līdzsvarošanas modelis, kas nodrošina sociālo stabilitāti valstī, tas ir konsultāciju mehānisms, kurā piedalās valdība, darba devēji un arodbiedrības.

Raksturojot sociālo partneru varu un ietekmi, ir jāņem vērā, ka sociālo partneru savstarpējo attiecību varas līdzsvars acīmredzami ietekmē lēmumu pieņemšanas procesu, un tam ir būtiska nozīme, jo tas nosaka, vai trīspusējs sociālais dialogs vispār var funkcionēt un cik konstruktīvs tas būs. Sociālo partneru varas sadalījums reti kad atrodas līdzsvarā, bet ja disbalanss ir pārāk liels, tas var traucēt sadarbībai un kropļot lēmumu pieņemšanas procesu. Sociālo partneru vara ir balstīta uz vairākiem faktoriem, – vispirms to ietekmē sociālā partnera vispārējā pozīcija sabiedrībā; sociālā partnera resursi, kā ekonomiskie tā arī organizatoriskie; un treškārt – arī faktori, kas ir saistīti ar lēmumu pieņemšanas procesu, t.i., sekas tam, ja dalībnieki nevienojas un lēmums netiek pieņemts.

Latvijā trīspusējais dialogs ir attīstījies kopš 1993. gada, kad tika noslēgta pirmā vienošanās starp partneriem par konsultācijām darba aizsardzības jautājumos. Tālāk šis process attīstījās ar visu trīs pušu aktīvu līdzdalību, un tādejādi tika izstrādāts Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes (NTSP) Nolikums, kas tika apstiprināts visu partneru augstākajās lēmēj institūcijās 1998. gada oktobrī, un iezīmēja jaunu kvalitātvu pakāpienu aktīvajos kontaktos starp darba devējiem, arodbiedrībām un valdību. Lai arī NTSP ir veidota kā institūcija, kas galvenokārt nodrošina visu trīs pušu regulāras konsultācijas un informācijas apmaiņu, tomēr sēžu laikā notiek karstas diskusijas par aktuālākajiem sociāli ekonomiskajiem jautājumiem. Pie tam, atsevišķi normatīvie dokumenti paredz NTSP lēmumu obligātumu, ja runa skar minimālās algas vai ar iedzīvotāju ienākumu nodokli neapliekamā minimuma paaugstināšanu. Tātad NTSP un tajā iesaistītie sociālie partneri var būtiski ietekmēt valsts ikgadējā budžeta gatavošanu, protams, ja valstī nevalda tiesiskais nihilisms, ja gan valdība, gan arī Saeima ir gatavas ievērot visā Eiropas Savienības darba tirgū valdošās savstarpējo attiecību normas.

Kā augstāko pakāpi NTSP attīstībā var minēt 2004. gada 1. oktobrī noslēgto Trīspusējo vienošanos par sadarbību, ko parakstījuši Ministru prezidents I. Emsis, Latvijas Darba devēju konfederācijas (LDDK) prezidents V. Gavrilovs un LBAS priekšsēdētājs P. Krīgers. Līgums iezīmē katras trīspusējo sarunu procesā iesaistītās puses tiesības, definē to ekskluzivitāti attiecībās ar partneriem, pie tam nosaka, ka obligāta ir valdības vadītāja līdzdalība katrā NTSP sēdē, pie tam Ministru prezidents ir valdības puses vadītājs.

2. Divpusējais sociālais dialogs

Divpusējais sociālais dialogs arī ir neatņemama demokrātiskas valsts sastāvdaļa, tas ir sadarbības veids starp darba devēju organizācijām un arodbiedrībām, ar mērķi saskaņot dažādo sabiedrības slāņu intereses sociālajos un ekonomiskajos jautājumos, garantējot sociālo stabilitāti. Divpusējais sociālais dialogs ir sociālo partneru sadarbība jeb mijiedarbība, diskutējot un lemjot par izvēles iespējām apspriežamo jautājumu klāstā, kas tiek iekļauti vai arī varētu tikt iekļauti koplīgumā.

Lai attīstītu divpusējo sociālo dialogu, ir jāveic pasākumi, kas paplašinātu darba devēju un darba ņēmēju zināšanas par kolektīvo darba līgumu slēgšanu, darba strīdu mierīgu noregulēšanu, veicinātu iesaistīto pušu pārrunu procedūru. Par divpusējā sociālā dialoga galarezultātu ir uzskatāmi darba koplīgumi, jo tie liecina, ka darbinieku un darba devēju intereses ir saskaņotas, tādējādi novēršot darbinieku sociālo neaizsargātību un beztiesiskumu. Būtiski ir tas, ka abām pusēm būtu jāuzņemas saistības koplīguma izpildē jeb ievērošanā un jānosaka arī abu pušu atbildība par koplīguma neievērošanu.

Iepriekšējo gadu statistikas rādītāju analīze parāda, ka līdz 2007. gadam Latvijā ir paaugstinājies noslēgto darba koplīgumu un ar tiem aptverto strādājošo skaits. Diemžēl 2008. gada statistika jau rāda pavisam citu ainu, jo darba koplīgumu skaits ir strauji sarucis. Arodbiedrību speciālisti koplīgumu skaita sarukšanu saista ar sliktu ekonomisko situāciju, kad darba devēji pārtrauc legālo darbību, aiziet “ēnu ekonomikas” sfērā, nodarbina darbiniekus bez darba līgumiem, algas maksā “aploksnēs”, t.i., arodbiedrības un darba koplīgumi kļūst par traucēkli likumu pārkāpšanai vai apiešanai.

Latvijā divpusējā dialoga modeļi darbojas gan kā ģenerālvienošanās nozarēs, gan arī kā darba koplīgumi uzņēmumos un iestādēs, pie tam formas ir atrunātas LR Darba likuma 18. pantā.

Lai gan darba tiesisko attiecību un sociālā dialoga joma ir pilnveidojusies, joprojām daudzi darba devēji nevelta pietiekošu uzmanību darba tiesiskajās attiecībās reglamentējošo normatīvo aktu ievērošanai, nenoslēdzot darba līgumus ar darbiniekiem vispār, vai tos noformējot nepilnīgi un neprecīzi, kā arī, pārkāpjot darba samaksas principus, netiek apmaksāts virsstundu darbs, tiek pārkāpti apmaksas noteikumi darba nedēļas atpūtas laikā un brīvdienās, laikā netiek maksāta darba alga un atlaišanas pabalsti.

Diemžēl arī šeit problēmas pieaug tieši pēdējā gada laikā, izmantojot gan to, ka pasliktinās kopējā sociāli ekonomiskā vide, gan arī – izmantojot krīzi, kā iespēju negodīgi papildus nopelnīt uz darbinieku rēķina. Šādu rīcību kā faktu nav iespējams noliegt esošajā sociāli ekonomiskajā vidē.

3. Sociālās partnerības nozīme sociālajā dialogā

Runājot par sociālo dialogu un tā formām, ir būtiski atcerēties, ka tas attiecas uz diviem līmeņiem – viens ir t.s. šaurais skatījums, kas visus sociālā dialoga jautājumus noreducē līdz nodarbinātības kontekstam, savukārt otrs, plašais skatījums – aktualizē šos jautājumus sociāli atbildīgas valsts kontekstā.

Sociālais dialogs balstās uz sociālo partnerību, – uz attiecībām, kādas veidojas, sadarbojoties sociālajiem partneriem. Tādējādi var teikt, ka sociālā partnerība ir civilizēta savstarpējo attiecību sistēma, kuras pamatā ir dažādu interešu saskaņošana un aizstāvēšana, kas tiek īstenota caur līgumiem, vienošanos, kompromisiem, vienprātības (konsensa) panākšanu attiecībā uz aktuāliem sociāliem, ekonomiskiem un politiskiem jautājumiem. Šīs sadarbības galvenajiem principiem būtu jābalstās uz tādām vērtībām kā demokrātiskums, tiesiskums, brīvprātība, pušu līdztiesība; sociālā solidaritāte, sociālais taisnīgums, dialogā iesaistīto pušu interešu saskaņošana un aizsardzība. Partnerattiecības veidojošais pamats ir uzticēšanās dotajiem solījumiem, uzticēšanās noslēgtajiem līgumiem/vienošanām, cieņa pret tradīcijām, likumu ievērošana, kā arī spēja un gatavība novest iesākto līdz galam.

Sociālā partnerība ir faktors, kas ietekmē valsts politisko stabilitāti, ekonomiskās attīstības dinamiku, sociālās sfēras attīstības dinamiku, pilsoniskās sabiedrības attīstību. Sociālajam dialogam nav tikai makro līmeņa funkcija, tas ir nozīmīgs arī indivīda līmenī, jo vienošanās un līgumi, kas ir neatņemams sociālā dialoga rezultāts, – tie indivīdam dod stabilitātes izjūtu, nodrošina noteiktu kārtību, kādā būtu jārisina problēmas, un – kas ir īpaši svarīgi – caur vienotiem spēles noteikumiem tiek nodrošināta paredzamība kā lomu sadalījumā, tā arī uzvedības modeļos.

Sociālās partnerības mehānismi ir būtiski, lai regulētu strīdus un konfliktus darba attiecībās, kā arī sociālās politikas izstrādāšanā jeb veidošanā, nodarbinātības politikas veidošanā, iedzīvotāju sociālās aizsardzības nodrošināšanā. Sociālais dialogs ir komplicēts process, kuru no vienas puses virza konkurence, konfrontācija, pretstāvēšana, cīņa, bet no otras puses tā konstruktīvu attīstību veicina tolerance, kompromisi, vienprātība un neitralitāte. Pasaules pieredze ir pierādījusi, ka, veidojot sociālo dialogu, universālas formulas nedarbojas, tas ir mēģinājumu un kļūdu ceļš jeb process, kas katrā konkrētā gadījumā veidojas atbilstoši konkrētās situācijas specifikai.

Jebkurā gadījumā sociālā partnerība izriet no konflikta – t.i., par šādu attiecību nepieciešamību sāk domāt tad, kad jāsāk meklēt risinājumi, kā šo konfliktu noregulēt vai atrisināt, saskaņojot konfliktējošo pušu intereses, pozīcijas, panākot kompromisus, vienprātību vai saskaņu jeb izlīgumu. Sociālais dialogs balstās uz konfliktu pozitīvo jeb konstruktīvo potenciālu, kā arī citiem motivējošiem faktoriem, kas mudina iesaistīties sociālās partnerības attiecībās, – piem., tie var būt jautājumi par darbaspēka radīšanu un atražošanu, par darba resursu izmantošanu, par darba vietu radīšanu, izmantošanu, attīstīšanu, par darba tirgus regulāciju, par nodarbinātības garantijām, kā arī par darba tiesību aizsardzību, par darba aizsardzību un darba drošību.

Sociālais dialogs nav viennozīmīgs process, jo darba devējiem un strādājošajiem ir ne tikai kopīgas intereses, bet ir arī principiāli atšķirīgas, pat pretejas sociālās, ekonomiskās un politiskās intereses, piem., alga un garantijas vs peļņa un konkurētspēja.

Taču raugoties uz sociālo dialogu plašākā kontekstā, tas ir jāsaista arī ar pilsoniskās sabiedrības faktoru. Tas ir jautājums par to, kā notiek interešu organizēšana un kā tiek veidots civilizēts dialogs starp dažādu interešu pārstāvjiem; kāda ir interešu grupu spēja artikulēt savas intereses, spēja formulēt alternatīvas un spēja aizstāvēt

savas pozīcijas. Tas ir arī jautājums par sabiedrībā iedibinātām tradīcijām attiecībā uz lēmumu pieņemšanas procesu atklātību un caurskatāmību, attiecībā uz interešu grupu iesaistīšanu lēmumu pieņemšanā, attiecībā uz sadarbības kultūru un sociālās solidaritātes pakāpi sabiedrībā. Analizējot pilsoniskās sabiedrības lomu, ir jāņem vērā arī tāds aspekts kā vispārējais tolerances līmenis sabiedrībā, un jāizvērtē kas dominē vairāk, – vai tā ir ticība saviem spēkiem, vai paļaušanās uz valsti un vainīgo meklēšana.

Tiesa, runājot par sociālās partnerības pozitīvajām pusēm, nedrīkst aizmirst arī to, ka sociālais dialogs var izpausties arī destruktīvā un regresīvā veidā, ja balstās uz represīvām metodēm un noslēgtu, selektīvu pieeju, bez tam sociālajā partnerībā izpaužas ne tikai korporatīvisma plusi, bet arī mīnusi, piem., var tikt kavētas inovatīvas valsts politikas stratēģijas, lai nemainītu esošo lietu kārtību.

Sociālais dialogs kļūst aktuāls, kad darba devēji sāk domāt ilgtermiņa stratēģijās, ar skatu tālākā nākotnē, to veicina apziņa, ka bez sadarbības starp darba devējiem un darba ņēmējiem attīstība nenotiks. Viens no atslēgas principiem sociālajā partnerībā ir uzticēšanās, taču, lai izveidotos uzticēšanās attiecības ir nepieciešami sistemātiski kontakti, – pusēm ir jāiepazīst vienai otra.

Sociālais dialogs ir reāls tikai tad, ja eksistē nepārtraukts, pastāvīgs sarunu process, tiesiskais nodrošinājums, interešu saskaņošanas procedūru normatīvais nodrošinājums. Tuklāt tiek uzsvērts arī tas, ka sociālās partnerības ideja darba attiecībās labāk nostiprinās tad, ja dialoga/partnerības attiecības kā stratēģiska darbības līnija tiek izmantota arī citās jomās – politikā, kultūrā, publiskajā telpā.

Vēl viens no ļoti būtiskiem aspektiem attiecībā uz sociālā dialoga analīzi ir sociālā dialoga funkcionēšanas efektivitātes noteikšanas kritēriju izstrāde. Parasti šie mērījumi tiek attiecināti uz saskaņas panākšanu attiecībā uz mērķiem, attīstības virzienu, rezultativitāti, tiek saistīti arī ar sociālā dialoga ietekmi uz uzņēmuma funkcionēšanu. Literatūrā tiek uzsvērts, ka nav iespējams noteikt vienu universālu kritēriju, bet katrā atsevišķajā gadījumā, balstoties uz vispārīgām vadlīnijām, ir jāizstrādā pielietojama efektivitātes kritēriju sistēma. Lai gan viens no visbiežāk lietotajiem mērījumiem ir panākto vienošanos skaits un apjoms, kas neļauj pretrunām attīstīties līdz sociālam konfliktam, tomēr tiek ieteikts izmantot plašāku pieeju un skatīties sociālā dialoga attīstību kontekstā ar ražošanas un darba tirgus izmaiņu dinamiku.

Kā faktori, kas traucē sociālā dialoga attīstību, visbiežāk tiek minēta darba devēju un strādājošo interešu polarizācija; vienlīdzīgu/līdztiesīgu attiecību trūkums; neattīstīta pilsoniskā sabiedrība; neattīstīta darba tiesisko attiecību regulācijas sistēma. Kritiska nozīme ir arī tādiem faktoriem kā bezdarbs un nodarbinātības struktūra; sabiedrības sociālās nevienlīdzības struktūra un līmenis; sabiedrības stratifikācija pēc ienākumiem un šo ienākumu struktūra; sociālās mobilitātes iespējas, kas norāda uz iespēju vienlīdzību; ekonomiskās attīstības virzītājspēki (kvalitāte un apjoms), kā arī sabiedrībā dominējošā attieksme jeb uztvere par sociālo taisnīgumu, par sociālo solidaritāti.

Apkopojot problēmas, kas tiek minētas kā īpaši raksturīgas Centrālās un Austrumeiropas valstīm, visbiežāk tiek uzsvērtā tirgus ekonomikas nestabilitāte, kas saistās ar to, ka tirgus attiecību modelis vēl tikai veidojas, var runāt par tendencēm, bet nevar apgalvot par stabilu attiecību modeli; kā arī tiek akcentēts lielais ēnu ekonomikas īpatsvars; dziļā sabiedrības polarizācija; tiesiskās vides nepilnības, norādot divas tendences, – ka tiek pieņemti likumi, kas netiek pildīti jeb īstenoti dzīvē un otrkārt, – relatīvi augstā neticība tiesu sistēmas taisnīgumam.

Taču, neskatoties uz visām nepilnībām, sociālais dialogs Latvijā tomēr spēlē nozīmīgu lomu gan tautsaimniecības normālā attīstībā, gan arī aktīvas pilsoniskās sabiedrības veidošanā. LBAS veiktās aptaujas un pētījumi parāda, ka tieši tajos uzņēmumos, kuros aktīvi darbojas arodbiedrības, kuros notiek intensīvs dialogs starp darba devējiem un arodbiedrībām, ir augstāki ekonomiskie rādītāji; piemēram, starp tiem uzņēmumiem, kurus Valsts ieņēmumu dienests (VID) atzīst par lielākajiem un godprātīgākajiem nodokļu maksātājiem, vadošās vietas ieņem tieši tie, kuros ir noslēgti darba koplīgumi, kuros katrs strādājošais cilvēks zina savas tiesības un pienākumus, ir informēts par uzņēmuma attīstības iespējām, sociālo garantiju apjomu.

Vēl vairāk, sarunās ar darba devējiem ir noskaidrots, ka tie, kas savus uzņēmumus ir gatavi dēvēt par sociāli atbildīgiem, labprāt sadarbojas ar arodbiedrībām, ir pat iniciatori darba koplīgumu slēgšanai savos uzņēmumos, jo saredz šajā dokumentā un procesā ieguvumu sev gan īstermiņā, gan arī ilgtermiņā.

Darba devēja ieguvumi no sociālā dialoga:

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

Darbinieku ieguvums no sociālā dialoga:

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

Darbinieks savu sociālo, ekonomisko un profesionālo tiesību un interešu aizstāvību var īstenot tieši vai ar darbinieku pārstāvju (arodbiedrību un darbinieku pilnvaroti pārstāvji) starpniecību. Darba devējs nedrīkst ierobežot darbinieku tiesības apvienoties arodbiedrībās vai tiesības ievēlēt savus pilnvarotos pārstāvjus.

Arodbiedrības ieguvums no sociālā dialoga ir sekojošs:

1. iegūst iespējas aizstāvēt darbinieku tiesības un intereses attiecībās ar darba devēju un pārstāvēt tos dažādās valsts un pašvaldību institūcijās, tiesās un nevalstiskajās organizācijās;
2. var piedalīties darba koplīgumu slēgšanā ar darba devēju, lai nodrošinātu labākus darba un dzīves apstākļus.

Pateiz, runājot par sociālo dialogu, jāsāk apgūt arī papildus termini, starp kuriem galveno vietu ir ieguvis Eiropas Savienībā adaptētais flexisecurity vai latviski elastdrošība.

Labklājības ministrijas 2006. gadā izstrādātajā ziņojumā “Par nepieciešamajiem priekšlikumiem, lai nodrošinātu elastību un drošību darba tiesiskajās attiecībās” mēs varam atrast elastdrošības galvenos principus, pret kuru ieviešanu neiebilst arī valdība, proti:

- elastdrošība ietver elastīgus un drošus darba līguma nosacījumus, visaptverošas mūžizglītības stratēģijas, efektīvas aktīva darba tirgus politikas un mūsdienu sociālās drošības sistēmas;
- elastdrošība ietver līdzsvaru starp darba devēju, darbinieku, darba meklētāju un valsts institūciju tiesībām un pienākumiem;
- elastdrošības ieviešanā ir jāņem vērā nacionālās darba tirgus un darba attiecību īpatnības;
- elastdrošībai ir jāsamazina atšķirības starp darbinieku un iedzīvotāju bez darba. Vienlaikus tai ir jāveicina darbinieku un iedzīvotāju bez darba iekļaušanos, palikšanu darbā un vieglāku pāreju un citu darbu;
- jāveicina darbinieku mobilitāte gan uzņēmuma ietvaros, gan starp uzņēmumiem. Labas kvalitātes darba vietas un darba organizācija, darba prasmju uzlabošana ir elastdrošības pamatā;
- elastdrošībai ir jāveicina dzimumu līdztiesība, gan sekmējot vienādu pieeju nodarbinātībai, gan piedāvājot iespējas savienot ģimenes un darba dzīvi, kā arī nodrošinot vienlīdzīgas iespējas migrantiem, jauniešiem, cilvēkiem ar invaliditāti un vecākiem cilvēkiem;
- elastdrošības ieviešanai ir nepieciešams dialogs starp valsti un sociālajiem partneriem, lai veicinātu ātrākas pārmaiņas un veiksmīgāku politikas īstenošanu;
- elastdrošības politikai jābūt efektīvai attiecībā uz budžeta izmaksām pret visām iesaistītajām pusēm, pievēršot īpašu uzmanību mazajiem un vidējiem uzņēmumiem.

Tāpat šajā dokumentā ir atrodami arī četri būtiskākie elastdrošības elementi:

- elastīgi un droši darba līgumu nosacījumi;
- visaptveroša mūžizglītība;
- aktīva darba tirgus politika;
- mūsdienīgas sociālās drošības sistēmas.

Sociālie partneri – LDDK un LBAS – ir veikuši nozīmīgu darbu, lai teorētiskajās shēmās un valdības labajos nodomos iekļautās sociālā dialoga un elastdrošības atziņas pārvērstu praksē. Tā, lai veicinātu sociālā dialoga attīstību un stiprinātu sociālo partneru kapacitāti, sociālie partneri ir raduši atbalstu Eiropas struktūrfondos, saņemot finansējumu aktivitātei “Darba attiecību un darba drošības likumdošanas praktiskā piemērošana un uzraudzības pilnveidošana”, kuras mērķis ir sekmēt darba attiecību un darba drošības likumdošanas ieviešanu uzņēmumos, lai uzlabotu darba vidi un paaugstinātu darbinieku apmierinātības līmeni ar darba apstākļiem; mazinātu darba attiecību pārkāpumu un nelaimes gadījumu skaitu uzņēmumos; rosinātu darbiniekus un darba devējus pārzināt darba attiecības un darba drošību reglamentējošos likumus, savas tiesības un pienākumus; veidot sociāli atbildīgu uzņēmējdarbību, tādejādi mazinot nelegālo nodarbinātību un uzlabojot uzņēmējdarbības vidi.

Diemžēl no sociālajiem partneriem neatkarīgu iemeslu dēļ šīs aktivitātes ieviešana valdības birokrātisko šķēršļu dēļ tika novilcināta par trim gadiem.

Bet patreizējā situācijā tieši elastdrošība kļūst par vienu no sociālā dialoga stūrakmeņiem, jo tā raksturo sabiedrību, kas ir gatava, spēj mainīties un gūt labumu no globālās vides, nezaudējot iekšējo saliedētību un dzīves kvalitāti. Elastdrošības modeļis cenšas savienot sociālo taisnīgumu ar augstiem ekonomiskajiem rādītājiem un tieši elastdrošības kontekstā ne tik daudz tiek veidoti kādi jauni politiski pasākumi, bet gan vairāk uzmanība ir pievērsta sociālās drošības un nodarbinātības kopsakarībām, darbiniekiem palīdzot justies pietiekami aizsargātiem. Elastdrošība savā koncepcijā ietver gan ne pārāk sarežģītu darbinieku atlaišanas procedūru un profesionālo mobilitāti, gan pietiekamus sociālās aizsardzības pasākumus, tādejādi atvieglojot darbību abiem sociālajiem partneriem.

Vienlaicīgi būtu jāievēro arī tas, ka sekmīgu sociālā dialoga norisi ikvienā valstī nosaka pieci savstarpējo attiecību principi:

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

Pēdējo gadu laikā mēs Latvijā esam daudz mācījušies sarunāties – viens ar otru, ar darbiniekiem un darba devējiem, valsts institūcijām un pašvaldībām, nevalstisko organizāciju pārstāvjiem. Mēs esam arī daudz mācījušies ieklausīties – cits citā, darba devējos, valsts institūciju un nevalstisko organizāciju pārstāvjos, sabiedrībā kopumā. Tas no mums ir prasījis cilvēciskos, finansiālos un laika resursus, bet mēs nevaram to ieskaitīt zaudējumos, jo katra mācību stunda, katra diskusija starp sociālajiem partneriem, katra viedokļu apmaiņa vai arī uzskatu sadursme ir devusi jaunus impulsus – mēs esam kļuvuši izglītotāki, nopietnāki un atbildīgāki, protam ne tikai izvirzīt problēmas, bet arī tās risināt, veidot izsvērtus valsts sociālās un ekonomiskās attīstības modeļus. Un laikā, kad viss tiek pirkt un pārdots, sarunāšanās un ieklausīšanās ir īpaši svarīgs process!

LITERATŪRAS SARAKSTS

Pētījumi –

1. Klūnis A, Pētersons R. (2006) *Arodbiedrību gadsimts*. Rīga: LBAS, 3. lpp.
2. Egle E., Karnīte R. (2008) *Sociālā partnerība un tirgus ekonomika Latvijā*. Sarunas ar Latvijas uzņēmējiem. Rīga: LDDK, 29.-35. lpp.
3. Krīgers P. (2002) *Darba attiecības Latvijā – pirms iestāšanās Eiropas Savienībā*. Rīga: Fridriha Eberta fonds, 50 lpp.
4. *Einbahnstraße EU – Erweiterung? Unsere Nachbarn melden sich zu Wort.* – Lettland (2001) Düsseldorf: Hans-Boockler-Stiftung, S. 38-48.
5. *Sociālais dialogs: kas tas ir?* (2005) Rīga: LBAS, 13 lpp.
6. Homko I. (2007) *Sociālās drošības garantijas*. Rīga: LBAS, 50 lpp.
7. Rācenājs K., Pastare M., Ozoliņa S. (2007) *Darba koplīgums katrā uzņēmumā*. Rīga: LBAS, 3. lpp.

Attālās pieejas elektronisko resursu (INTERNET) apraksts –

1. <http://www.lbas.lv/> (Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība: Sociālais dialogs)
2. <http://www.ec.europa.eu/socialdialogue/> (European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities: Social dialogue)
3. <http://www.eurofound.eu.int/> (The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, EUROFOUND; tripartite EU agency)
4. <http://ilo.org/> (The International Labour Organization, ILO; tripartite UN agency)
5. <http://etuc.org/> (The European Trade Union Confederation, ETUC)

Tiesību normas –

1. LR Darba likums, spēkā ar 2002. gada 1. jūniju;
2. LR likums “Par arodbiedrībām”, spēkā ar 1991. gada 1. janvāri;
3. LR likums “Darba devēju organizāciju un to apvienību likums”, spēkā ar 1999. gada 2. jūniju;
4. LR Streiku likums, spēkā ar 1998. gada 12. maiju;
5. Eiropas Sociālā harta, spēkā no 1961. gada 18. oktobra;
6. LR likums “Par Eiropas Sociālo hartu”, spēkā no 2001. gada 18. decembra;
7. Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta direktīvas 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklaušanās Eiropas Savienībā;
8. SDO C98 Konvencija par tiesībām apvienoties un kolektīvajām sarunām. Cilvēka tiesības;
9. SDO C154 Konvencija par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu;
10. SDO Rekomendācija R91 Par darba koplīgumiem;
11. SDO Rekomendācija R163 Par kolektīvajām pārrunām.

Social Dialogue in Latvia

Summary

In last years the citizens of Latvia, especially working people, in their everyday life as well in mass media have to face with unusual but often used terms such as “social dialogue”, “social partners”, “social peace”, “collective agreement”, which being unfulfilled with the necessary content is maddening people and creating incomprehension and unreasonable hopes. Even more, the limitless exploitation of the terms causes the opposite effect – excessive hopes are turning into hopelessness, desire to solve all the problems in labor market with these really universal means without preliminary training, without a support from colleagues – is giving a negative result. Besides, large segment of people and among them even different state officials use the terms incorrectly, calling the social partners both the individual persons and non-governmental organizations, as well as declaring that social dialogue is the competence of social workers.

Free Trade Union Confederation of Latvia (LBAS) in last years has put much effort in explaining and popularization among workers and members of trade unions the social dialogue as creative process; has tried to make this phenomenon accessible,

which is known in countries of European Union already for more than 20 years. In reality LBAS has organized dozens of seminars, conferences, published a succession of methodic materials on the content and problematic of social dialogue. Therefore also the statistics of last years show that in Latvia collective work agreements mostly are concluded in the enterprises, institutions and organizations where there are trade unions, where are working the specialists of social dialogue.

Social dialogue is long term collaboration process, in which there develops socio-economic partner relationships – the relationships of different social groups (employers and workers), which are based on common conclusion that they are mutually depending. Parties that are involved in social dialogue are called the social partners. Social dialogue may be: 1) on national level – bipartite – between trade union and employers' organization; 2) on national level – tripartite – between employers' organization, trade union and state (in Latvia – The National Tripartite Cooperation Council); 3) on regional level – bipartite – between trade union and employers' organization; 4) on regional level – tripartite – between employers' organization, trade union and local government; 5) at company level – bipartite – between employer and local trade union or representatives of workers.

Social dialogue can be defined and interpreted in different ways. Following the definition of International Labour Organization (ILO) the social dialogue include negotiations, consultations and information exchange about the issues of economic and social policy between or with the representatives from government, employers or employees. The goal of social dialogue is to promote democratic cooperation between social partners; it promotes social stability and enhances economic growth. The forms of social dialogue depend on the cultural, historic, economic and political context, as well on traditions in particular country, although the necessary preconditions everywhere are the same.

Social dialogue can be realized on different levels. Terms such as “social dialogue” and “social partners” are used differently, regarding the situation context, although the consultations and negotiations between social partners are considered as integral activities of social dialogue. Social partners usually are defined as employers, employees and state. Two forms of social dialogue are differed: – tripartite social dialogue when there cooperate the representatives from the organizations of employers, employees and from state institutions; and the other – bipartite social dialogue when cooperate only the representatives of employers and employees, procedure of which is stipulated in the Law of Labor.

Cooperation being realized within the **tripartite social dialogue** is considered as a sign of democratic state. Social dialogue is the balancing model of interests, which secures the social stability in state; it is the mechanism of negotiations, in which there participates the government, employers and trade unions. The balance of power of mutual relationships of social partners obviously influences the decision making process and that has the essential importance as it determines whether a tripartite social dialogue may function at all and how constructive it will be; here it should be added the division of power among social partners seldom is in balance.

In Latvia the tripartite social dialogue has developed since 1993 when the first agreement between partners was concluded about negotiations on the issues of labor safety. This process developed further with the active participation of all three parties involved, in that way working out the Regulation of National Tripartite Cooperation Council (NTSP) that was approved at the highest decision-making bodies of all the

partners in the October of 1998, and marked new qualitative step in the active contacts between employers, trade unions and government. Particular normative acts of legislation prescribe the obligation of decisions of NTSP if the issue is about the increase of minimal wage or untaxed minimum of residents' income tax. As the highest point of development of NTSP one can consider the concluded Tripartite agreement on October 1st, 2004, about cooperation that was signed by the President of Ministers (I. Emsis), president of Employers' Confederation of Latvia (LDDK) (V. Gavrilovs) and president of LBAS (P. Krīgers) that has consolidated the process of social dialogue in the country.

In its turn the **bipartite social dialogue** also is the integral part of democratic state, it is way of cooperation between organizations of employers and trade unions with the goal to harmonize different interests of different spheres in social and economic issues by guaranteeing the social stability. The result of bipartite social dialogue is collective agreements because they give evidence that the interests of workers and employers are harmonized in that way avoiding the social unprotectedness and absence of rights of workers.

The analysis of statistics in previous years show that until 2007 in Latvia the number of concluded collective agreements and the workers embraced by that have increased. Unfortunately the statistics of 2008 show a totally different scene because the number of collective agreements has sharply decreased. The trade union specialists connect the decrease of collective agreements with negative economic situation when employers cease their legal activities, leaving for the sphere of "shadow economics", employ workers without working contracts, i.e., the trade unions and collective agreements become a barrier for violation or evasion of laws.

Speaking of the **significance of social partnership in social dialogue** it should be stressed that social dialogue is based on social partnership, – the relations that develop on the basis of cooperation of social partners. In that way social partnership is a civilized system of mutual relationships, at basis harmonizing and protecting different interests, which are realized through contracts, agreements, compromises, achieving consensus regarding the relevant social, economic and political issues. The main principles of this cooperation should be based on such values as democracy, rule of law, voluntarism, equality of parties; social solidarity, social justice, the harmonizing and protecting of the interests of parties involved. The basis for partner relationships is trust in given promises, contracts and agreements, respecting the traditions, compliance with law, ability and readiness to carry through the started tasks. Social partnership is the factor that influences political stability, dynamics of economical development and social sphere as well the development of civil society. Social dialogue does not possess only the macro-level function, it is relevant also on the individual level because agreements and contracts, which are integral result of social dialogue, give an individual the sense of stability, provides some specific order, in which the problems should be solved; and what is especially important, through unified rules of the game there is achieved the predictability both in division of roles and models of behavior.

The mechanisms of social partnership are relevant in order to regulate arguments and conflicts in working relationships as well as in working out and formation the social and employment policy, in ensuring the social protection of inhabitants. Social dialogue is a complicated process, which from the one side is driven by competitiveness, confrontation, contraposition, and struggle, and from the other, – constructive development of it is encouraged by tolerance, compromises, consensus and neutrality.

In any case social partnership results from conflict – namely, about the necessity of such relationships one starts to think when there starts the seeking of solutions for settling conflicts, by achieving the compromises, consensus or reconciliation. Social dialogue is based on the positive or constructive potential of a conflict as well on other motivating factors that encourages engaging in social partnerships (e.g., these can be the issues of reproduction; using, developing and creating jobs; regulation of labor market; employment guarantees; protection of rights to work; labor safety, a. o.).

Looking to social dialogue in wider context, there appears the factor of civil society, which unfolds in the existing traditions of decision-making process, directness and transparency of it as well regarding the cooperation culture and the level of social solidarity in society.

Social dialogue becomes important when employers start to think in long term strategies. It is encouraged by the awareness that there will be no development without cooperation between employers and workers. Social dialogue is real only when there exists continuous, regular process of negotiations, legal protection and normative basis of harmonizing procedures of different interests. Besides, the idea of social partnership consolidates better in relationships when the relationships of dialogue or partnership is used as a strategic working line also in other spheres – politics, culture and public space.

Summarizing the problems that are typical for Central and Eastern Europe, most often emphasis is placed on instability of market economy being connected with still developing market relationships where one can speak only of trends, not the stable model of relations; the other is the great proportion of shadow economics; deep polarization of society; deficiency of legal system thus indicating two trends, – there are laws passed that are not being implemented in life, and second – relatively high disbelief in fairness of law-courts.

Nevertheless the social dialogue in Latvia, not considering the imperfections, plays an important role both in normal development of national economy as well as in active formation of civil society. The questionnaires and studies performed by LBAS show that exactly those enterprises where trade unions are actively operating, where takes place an intensive dialogue between employers and trade unions, have the highest economic indicators, for instance, among the enterprises the State revenue Service (VID) acknowledge being the major and decent tax payers the leading places are taken by those where the collective work agreements are concluded.

Presently, speaking of social dialogue there are new additional terms to be adopted, from which the main is **flexicurity** (or flexisecurity) adopted in EU. In the worked out report of Welfare Ministry in 2006 “On necessary suggestions in order to provide flexibility and security in legal work relations” we may find the main principles, to which our government does not raise objections, and they are as follows: 1) flexicurity includes flexible and secure terms of working contract, all-embracing strategies of lifelong learning, effective policies of an active labor market and modern social security systems; 2) flexicurity includes the balance between rights and duties of employers, workers, job seekers and state institutions; 3) in implementing flexicurity there should be considered the peculiarities of national labor market and working relations; 4) flexicurity should encourage the inclusion, staying at work and easier transition to a new job of workers and inhabitants without job; 5) it should promote mobility of workers both within the enterprise and between enterprises; 6) flexicurity should stimulate possibilities combining the family and work life as well as equal possibili-

ties for young people, disabled and older people; 7) for implementing flexicurity there should be a dialogue between state and social partners; 8) policy of flexicurity should be effective to budget expenses regarding all involved parties, especially the small and middle enterprises.

The social partners – LDDK and LBAS – have carried out an important work so that the findings of social dialogue and flexicurity included in theoretical schemata and good intentions of government would be turned into reality. In order to promote the development of social dialogue and to consolidate the capacity of social partners, social partners have found support in structural foundations of EU receiving the financing for activities, goal of which is to facilitate the implementation of legislation of working relations and labor security in enterprises, to improve working environment and to raise the level of satisfaction with working conditions for workers. Unfortunately, the implementation of this activity because of government's created bureaucratic obstacles was hold back for three years.

But in modern situation it is exactly the flexicurity that becomes one of the cornerstones of social dialogue because it characterizes the society, which is ready and able to benefit from global environment, not losing inner integrity and cohesion as well the quality of life. Flexicurity model tries to combine social justice with high economic indicators, and it is exactly in the context of flexicurity that not so much some new political events are developed but more attention is given to interconnections between social security and employment thus helping a worker to feel sufficiently protected. Flexicurity in its concept includes also not very complicated procedure of dismissal from work and professional mobility as well as sufficient actions of social protection in that way making easy the work for both social partners.

In last years we have learned to converse a lot in Latvia – with one another, with employees and their employers, state institutions and local governments, the representatives of non-governmental organizations. We have learned also to listen to a lot – to each other, to employers, to the representatives of state and non-governmental institutions, to society in general. That has asked from us human, financial and time resources but we cannot consider it being loss because every lesson learned, every discussion between social partners, every exchange of opinions or also clash of opinions has given us new impulses – we have become more educated and responsible; we are able not only to define problems but to solve them as well, to develop weighed-out models of state social and economic development. And in time when everything is subjected to buying and selling conversing with and listening to each other becomes especially important process!



Pēteris Krīgers

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības priekšsēdētājs

The President of Free Trade Union Confederation of Latvia

Adrese: Bruņinieku 29/31, Rīga, LV-1001, Latvija

Tālr.: mob.: +371 29473975

E-pasts: krigers@lbas.lv