

# KOLEKTĪVO SARUNU TIESISKAIS MEHĀNISMS LATVIJĀ

## LEGAL MECHANISM OF COLLECTIVE NEGOTIATIONS IN LATVIA

**Aleksandrs BAIKOVŠ**

Dr.iur., asoc. profesors  
Sociālo zinātņu fakultātes tiesību katedras vadītājs,  
profesionālās maģistratūras "Tiesību zinātne" direktors  
Daugavpils Universitāte  
Parādes iela 1, Daugavpils, LV-5400, Latvija  
tālr.: +371 65428629; e-mail: Alexander\_Baikov@ssl.lv

**Abstract.** Collective negotiations are regarded as actions or process, leading to signing the collective agreement between organizations of employees and employers, and also governmental institutions. Collective negotiations are significant because they contribute to the strengthening not only of a contractual method, but also to the flexibility of legal regulation of labour relationships, the coordination of employees' and employers' interests, the strengthening of social justice in the labour sphere.

In this study, for the first time in the labour law science of Latvia, constitutive features of legal regulation of collective negotiations are selected, the subject, principles, parties, procedure and levels of conducting negotiations are characterised, international protection of collective negotiations is studied, the questions of the right to conduct collective negotiations and its dependence on the representation level of employees, correlation and mutual dependence of collective negotiations, on the one hand, and strikes, consultation, and information on the other hand.

**Keywords:** employer, collective agreement, contractual method of labour relations regulation, employees, general agreement, information, collective negotiations, consulting, strike.

### **Ievads**

Sociālās partnerības attiecību (sociālā dialoga) kopumā, kolektīvo sarunu tiesiskā regulējuma mehānisma, kā to neatņemamas sastāvdaļas, problemātika ir viens no aktuālākajiem darba tiesību zinātnes, spēkā esošās nacionālās esošo nacionālo normatīvo tiesību aktu un tiesību piemērošanas prakses attīstības virzieniem. Nav nejaušība, ka to atbalsts darba nosacījumu reglamentācijai un sociālās politikas attīstībai ir viens no četriem Starptautiskās darba organizācijas (SDO) godājama darba komponentiem (25., IX-X). Šo terminu ("collective bargaining") pirmo reizi izmantoja Sidnejs un Beatrise Vebi XIX gadsimta beigās.

Pētījumā tiks izmantotas formāli dogmātiskā, sistēmiski strukturālā, loģiski tiesiskā, salīdzinoši tiesiskā un dažas citas juridiskās pētniecības metodes.

Darba mērķis: atklāt un raksturot kolektīvo sarunu jēdzienu, konstitutīvās pazīmes, sarunu tiesiskā regulējuma mehānisma pamatelementus. Pētījuma laikā tiks risināti šādi uzdevumi: (1) raksturotas kolektīvās sarunas un noteikta to vieta kopīgajā sociālās partnerības attiecību tiesiskā regulējuma mehānismā; (2) atklāta to tiesiskā daba un būtība; (3) izpētīts kolektīvo sarunu pušu tiesiskais statuss; (4) izanalizēts kolektīvo sarunu vešanas tiesību saturs; (5) noteikts to priekšmets.

### **1. Kolektīvās sarunas un konsultēšanās – sociālās partnerības attiecību formas**

Starptautiskās darba organizācijas Ģenerālā konferencē 1944. gada 10. maijā pieņemtā “Deklarācija par Starptautiskās darba organizācijas mērķiem un uzdevumiem”, kas iekļauta SDO Statūtos kā pielikums, par vienu no savas darbības mērķiem, kas vērsta uz atbilstošu programmu pieņemšanu pasaules valstīs, ir pasludinājusi “patiesu tiesību uz kolektīvo sarunu atzīšanu” (3.e) pants) (8.). Ņemot vērā, ka līdzīgi citām SDO dalībvalstīm, arī Latvija nav ratificējusi daudzas šīs organizācijas Konvencijas un Rekomendācijas, tomēr saskaņā ar SDO 1998. gada Deklarāciju par pamata principiem un tiesībām darba sfērā, “...stājoties SDO, visas dalībvalstis atzīst principus un tiesības, kas nostiprināti Statūtos un Filadelfijas deklarācijā, un apņemas sasniegt visus Organizācijas mērķus, tam izmantojot visus to rīcībā esošos līdzekļus un ņemot vērā tām piemītošās īpatnības” (1.a) paragrāfs), ka “visām dalībvalstīm, pat ja tās nav ratificējušas šīs Konvencijas, ir saistības, kas izriet no paša dalības Organizācijā fakta, saskaņā ar Statūtiem ievērot, veicināt un apzinīgi realizēt dzīvē principus, kas attiecas uz pamata tiesībām, kas ir šo Konvenciju priekšmets”, un tieši: a) apvienošanās brīvību un tiesību uz kolektīvo sarunu vešanu patiesu atzīšanu” (9.). Tādā veidā tiesības uz kolektīvām sarunām ir pamata tiesības, kam SDO biedri piekrituši, stājoties šajā starptautiskajā organizācijā, un, protams, apņēmušies nodrošināt to realizāciju sava valstī.

Tiesību uz kolektīvām sarunām atzīšana tiek uzskatīta par vienu no SDO konkrēta un svarīga mērķa instrumentiem – sociālās taisnības sasniegšana darba sfērā. Šajā ziņā atbalsts kolektīvām sarunām tiek uzskatīts par vienu no SDO galvenām un pamata rūpēm. Kā uzsvērts Filadelfijas deklarācijā, SDO “ir svarīgas saistības... virzīt starp pasaules tautām programmas, kas veicinās... tiesību uz kolektīvām sarunām efektīvu atzīšanu”. Šai sakarā jebkura veida pret sievietēm un vīriešiem vērsti diskriminējoši noteikumi, kas atrodami lokālos normatīvos aktos,

diskriminācijas izpausmes darbā iekārtošanā, jāuztver kā pretim runājoši SDO pasludinātām vērtībām, orientētām uz “humānu darba nosacījumu” un vides, kur tiem realizēties, sasniegšanu.

Esošais kolektīvo sarunu vešanas mehānisms saglabājies kopš SDO Konvencijas Nr. 98 (1949. gada 1. jūlijs) par tiesībām uz apvienošanos organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu pieņemšanas (11.).

SDO Konvencijās un Rekomendācijās kolektīvās sarunas tiek aplūkotas kā darbība vai process, kas beidzas ar kolektīvas vienošanās noslēgšanu starp darbinieku un darba devēju organizācijām, abu veidu organizācijām un valsts institūcijām. SDO Rekomendācijas Nr. 91 par kolektīvajiem līgumiem (1951. gada 6. jūnijs) 2.(1) paragrāfā tās formulētas kā “jebkura rakstiska vienošanās par darba un līguma nosacījumiem, ko noslēdz, no vienas puses, starp darba devēju, darba devēju grupu vai vienu vai vairākām darba devēju organizācijām un, no otras puses, vienu vai vairākām darbinieku pārstāvības organizācijām vai – nepastāvot šādām organizācijām – pašu darbinieku pārstāvjiem, kas noteiktā veidā ievēlēti un pilnvaroti saskaņā ar valsts likumiem” tajā izpratnē, “ka koplīgumam ir jāsaista to parakstījušās puses, kā arī personas, kuru vārdā tas noslēgts”, un ka darba līgumu nosacījumi, kas ir pretrunā koplīgumam, jāuzskata par spēkā neesošiem un automātiski jānomaina ar attiecīgiem koplīguma nosacījumiem”. Tai pat laikā “darba līgumu nosacījumi, kas ir labvēlīgāki darbiniekiem nekā koplīguma nosacījumi, nav uzskatāmi par esošiem pretrunā koplīgumam” (16.).

SDO Konvencijas Nr. 154 par kolektīvo pārrunu<sup>1</sup> atbalstīšanu 2. pants kolektīvās sarunas definē kā “visas sarunas, kas tiek vestas starp darba devēju, darba devēju grupu vai vienu vai vairākām darba devēju organizācijām, no vienas puses, un vienu vai vairākām darbinieku organizācijām – no otras ar mērķi: (a) darba un nodarbinātības nosacījumu noteikšanai; un/vai (b) darba devēju un darbinieku attiecību regulēšanai; un/vai (c) darba devēju un viņu organizāciju un darbinieku organizācijas vai organizāciju attiecību regulēšanai”(12.). Ja tiek atzīta darbinieku pārstāvība, tad šis termins tiek attiecināts arī uz sarunām ar viņiem. Līdzīgā veidā kolektīvās sarunas raksturo SDO Konvencija Nr. 165 “Par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu”, tikai atzīmējot to brīvprātīgo un brīvo raksturu (13.).

SDO norobežo kolektīvās sarunas un konsultācijas. Salīdzinot ar konsultācijām, kolektīvo sarunu tematika, SDO izpratnē, ir daudz šaurāka, jo tās aprobežojas ar darba nosacījumu regulēšanas jautājumiem, noslēdzot koplīgumus (SDO Konvencija Nr. 98) (11.). Savukārt konsultāciju tematika ietver jautājumus, kam ir kopējas intereses gan darba devējiem, gan darbiniekiem. Tai skaitā var būt kopīga analītiska darba jautājumi, lai

---

<sup>1</sup> Starptautisko dokumentu latviskajos nosaukumos tiek lietoti divi termini – gan pārrunas, gan sarunas, turpretī Darba likumā tiek lietots termins - sarunas)

pieņemtu kompromisa lēmumus, iesniegtu valsts institūcijām savas rekomendācijas, viedokļus u.c. Pēc SDO ekspertu domām daudzās valstīs vairākas svarīgas jomas, ko šobrīd tradicionāli apskata tikai konsultācijās, ir kļuvušas par priekšmetu trīspusējās ģenerālās vienošanās sociāli – ekonomiskās politikas svarīgos jautājumos (21.,11.-12.).

Starptautiskā līmenī konsultāciju tiesiskā reglamentācija tika veikta ar 1952. gada SDO Rekomendāciju Nr. 94 par darba devēju un darbinieku konsultācijām un sadarbību uzņēmuma līmenī (17.), kas aicināja valstis veikt pasākumus konsultāciju un sadarbības veicināšanai starp uzņēmējiem un darbiniekiem uzņēmumu līmenī. Jāuzsver, ka runa bija par abas puses interesējošiem jautājumiem, kas iziet ārpus robežām, kuras neietver kolektīvo sarunu procedūra. Šai sakarā nedrīkst nepieminēt SDO Rekomendāciju Nr. 129, kur tika uzsvērtā nepieciešamība uzņēmumos veidot sociālo sakaru sistēmas starp administrāciju un darbiniekiem, kas veicinātu savstarpējas sapratnes atmosfēras veidošanos (19.). Lai radītu šādu atmosfēru, darba devējam jāsniedz darbiniekam nepieciešamās ziņas, starp ieinteresētajām pusēm jāveic konsultācijas.

Darbinieku tiesības uz informāciju un konsultācijām nostiprinātas 2000. gada Eiropas Pamattiesību hartas 27. pantā. Harta nosaka darbinieku un viņu pārstāvju tiesības atbilstošā līmenī būt informētiem par uzņēmuma darbību, kā arī darbinieku un viņu pārstāvju tiesības būt uzklaušītiem pieņemot lēmumus gadījumos un apstākļos, kas paredzēti ES tiesībās, nacionālajā likumdošanā un konkrētā ES dalībvalstī nostiprinātai praksei. Bez tam informācija jāsniedz, bet attiecīgas konsultācijas administrācijai jāveic savlaicīgi.

Informēšanas un konsultāciju kārtība ES dalībvalstu uzņēmumos noteikta 2002. gada 11. marta Eiropas parlamenta un Padomes Direktīvā 2002/14/EC par vispārējo noteikumu noteikšanu par darbinieku informēšanu un konsultēšanu Eiropas savienībā (1.). Šī Direktīva nosaka darbinieku informēšanas un konsultēšanās tiesību realizācijas minimālos standartus un tiek piemērota (atkarībā pēc dalībvalsts ieskatiem) organizācijām ar ne mazāk kā 50 cilvēkiem vai ekonomiskām vienībām ar ne mazāk kā 20 cilvēkiem. Šeit pat tiek atšifrēts jēdziena “informēšana” saturs, ko saprot kā darba devēja ziņu nodošanu darbiniekiem, lai viņi iepazītos ar attiecīgo problēmu un to izpētītu, kā arī jēdziena “konsultēšanās” saturs, ko interpretē kā viedokļu apmaiņu vai dialogu starp darba devēju un darbinieku pārstāvjiem.

Konsultēšanās gaitā apskata jautājumus, kas ir vienlīdz svarīgi darbiniekiem un darba devējiem, var aptvert kopīgu analītisku darbu abas puses apmierinoša risinājuma atrašanai, viedokļu un rekomendāciju sniegšanai valsts institūcijām, palīdzības sniegšanai darbinieku un darba devēju organizācijām normatīvo tiesību aktu izstrādē un piemērošanā

jautājumos, kuri skar to intereses. Turpretī kolektīvās sarunas parasti aprobežojas ar nodarbinātības nosacījumu noteikšanu un pušu attiecībām. Tai pat laikā, pēc SDO Ekspertu Komitejas domām, perspektīvā kolektīvām sarunām ir jāaptver visi jautājumi. Bet valsts institūciju vienpusējā kārtā veiktie pasākumi jautājumu ierobežošanai, kas izskatāmi kolektīvās sarunās, neatbilst apvienošanās brīvības principiem (20.,42.). Ņemot vērā iepriekš teikto, nebūs par skaļu teikts, ka kolektīvās sarunas var apskatīt kā attīstītas demokrātijas stūrakmeni. Ne par velti kolektīvās sarunas ir britu darba tiesību sistēmas centrālais institūts (24.,44.).

Kolektīvās sarunas veicina darba attiecību regulējuma līgumiskās metodes nostiprināšanos, darbinieku un darba devēju sociālo interešu saskaņošanu un šai sakarā sociālās stabilitātes nostiprināšanu darba sfērā. Ar kolektīvajām sarunām saistītie pamatjautājumi noregulēti SDO Konvencijā Nr. 154 (1981. g.) "Par kolektīvām pārrunām" un to attīstošā tāda paša nosaukuma SDO Rekomendācijā Nr. 163 "Par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu" (1981. g. 3. jūnijs) (18.). Jebkurā gadījumā "korporatīvās intereses, peļņa un efektivitāte nevar būt vienīgie orientieri kolektīvās sarunās – priekšgalā jābūt cilvēka pamattiesībām, humānāku darba nosacījumu radīšanai un cilvēka cieņas ievērošanai procesa laikā, kurā tiek ņemti vērā kopīga labuma apsvērumi vai, pēc SDO Statūtu terminoloģijas, vispārēja labklājība" (21.).

Lielu nozīmi kolektīvās sarunas ir ieguvušas uzņēmumu līmenī, kā arī daudz zemākos līmeņos, ieskaitot darba vietu, obligāti ņemot vērā ražības un produkcijas izlaišanas kritērijus. Vienlaicīgi tiek novērots centralizētu ģenerālvienošanās nozīmes pieaugums, jo uzņēmuma līmenī, īpaši vietās, kur eksistē lielas nozaru un reģionu attīstības atšķirības, noteiktos jautājumos nav iespējams adekvāti ievērot kopīgās intereses, bet nākotnē parādīsies kolektīvās sarunas starptautiskā līmenī, daudznacionālos uzņēmumos. Ņemot vērā, ka no ES puses tiesiski tiek regulēta "darbinieku informēšana un konsultēšanās" "Eiropas mēroga" uzņēmumos, svarīgi atzīmēt 1994. gada 22. septembrī pieņemto Eiropas Padomes Direktīvu 94/45/EC par uzņēmuma Eiropas komitejas izveidošanu organizācijās un organizāciju grupās, kas darbojas savienības mērogā, vai procedūras izveidošanu darbinieku informēšanai un konsultācijām ar viņiem, kura regulē kolektīvo sarunu procesu nacionālos uzņēmumos un transnacionālo koncernu nodaļās Eiropā (2.). Šo organizāciju skaitā ietilpst uzņēmumi vai uzņēmumu grupas, kam piemīt divas pazīmes: (1) kopīgais darbinieku skaits ne mazāk kā 1000 cilvēku; (2) uzņēmumam vai uzņēmumu grupai nodaļas (filiāles, pārstāvniecības u.c.) atrodas divu vai vairāku dalībvalstu teritorijā, kur katrā no tām nodarbināti ne mazāk kā 150 cilvēku. Bez tam šī Direktīva attiecas uz uzņēmumiem vai uzņēmumu grupām, kurās vadošās institūcijas un tām piederošie uzņēmumi atrodas dažādās ES dalībvalstīs. Pēc

uzņēmuma vadības vai darbinieku grupas, skaitā ne mazākas kā 100 cilvēku, iniciatīvas katrā no šiem uzņēmumiem jāizveido “speciāla sarunu institūcija”. Vēlāk, attīstot šīs Direktīvas pamatnostādnes, tika pieņemta Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2009/38/EK (2009.gada 6. maijs) pat to, kā izveidot) Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausišanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga grupas (3.), kuras iekļaušana nacionālo likumu sistēma paredzēta 2010.gadā.

Eiropas darbinieku komiteju informēšanas, konsultēšanās, izveides un darbības normatīvi tiesisko regulējumu Latvijā nosaka 2001. gada 29. marta Latvijas Republikas likums “Par Eiropas Kopienas komercsabiedrību un Eiropas Kopienas komercsabiedrību grupu darbinieku informēšanu un konsultēšanos ar šiem darbiniekiem”(6.). Saskaņā ar 2005. gada 10. marta Latvijas Republikas Eiropas komercsabiedrību likumu, Eiropas komercsabiedrības projekta izstrādes laikā ar darbinieku pārstāvjiem tiek vestas kolektīvās sarunas, notiek viņu informēšana un konsultēšanās (7.).

Kolektīvo sarunu vispārējie noteikumi, kā arī darbinieku informēšanas un konsultēšanās paraugnoteikumi noteikti 2001. gada 8. oktobra Padomes Direktīvā 2001/86/EC par Eiropas uzņēmējsabiedrības statusa papildināšanu darbinieku iesaistīšanā pārvaldes jomā (4.) un 2003. gada 22. jūlija Padomes Direktīvā 2003/72/EC par Eiropas kooperatīvās sabiedrības statusa papildināšanu darbinieku iesaistīšanā pārvaldes jomā (5.).

Ģenerālvienošanās tiek apskatīta kā sociālās partnerības attiecību paveids, ko noformē kā darba koplīgumu nozarē vai noteiktā teritorijā.

## **2. Kolektīvo sarunu tiesiskā daba un būtība**

Kolektīvo sarunu mērķis ir darba koplīguma, ģenerālvienošanās vai cita veida vienošanās noslēgšana uzņēmumā, nozarē vai noteiktā teritorijā. Skaidrs, ka ne visas kolektīvās sarunas noslēdzas ar kaut kāda veida vienošanos. Nacionālajos normatīvo tiesību aktos kolektīvo sarunu reglamentācija ir atšķirīga. Līdzīgi kā vairākumā industriāli attīstīto valstu (Kanādā, ASV, Francijā, Japāna u.c.), arī Latvijā darba devējam saskaņā ar Darba likuma 21. panta 2. daļu nav tiesības atteikties no kolektīvām sarunām, bet nav pienākums noslēgt darba koplīgumu. Dažās valstīs (Beļģija, Lielbritānija (privātais sektors), Nīderlande, Jaunzēlande) darba devējam nav juridiska pienākuma vest kolektīvās sarunas. Atsevišķos gadījumos (Lielbritānija, valsts sektors) darba devējam nevienam nav tiesību atteikties no kolektīvām sarunām, bet tam ir pienākums noslēgt koplīgumu (22.,257.). Kā atzīmē M. Lušņikova un A. Lušņikovs, tad Krievijas likumdevējs KF Darba kodeksā ir nostiprinājis specifisku krievijas variantu kolektīvo sarunu

vešanas tiesībām, kam seko darba devēja pienākums noslēgt koplīgumu pēc saskaņotiem nosacījumiem (23.,287).

Pie svarīgākajām konstitīvām kolektīvo sarunu tiesiskā regulējuma pazīmēm var pieskaitīt šādas: (1) tiesības uz kolektīvām sarunām - pamattiesības; (2) kolektīvās sarunas, no vienas puses, ir vienas no svarīgākajām darba devēju un to organizāciju tiesībām, bet no otras puses – darbinieku organizāciju tiesībām; (3) tiesībām uz kolektīvam sarunām jābūt visur atzītām – privātajā un valsts sektorā (izņemot gadījumus, kas paredzēti SDO Konvencijā Nr. 98 un nacionālā likumdošanā (tikai bruņotie spēki, policija un ierēdņi, kas nodarbināti valsts pārvaldes institūcijās); (4) kolektīvo sarunu mērķis ir nodarbinātības nosacījumu plašā nozīmē un pušu attiecību regulējums; (5) kolektīvām sarunām jābūt ar obligātu raksturu. Jāpastāv nodarbinātības nosacījumu iespējai, kas ir daudz labvēlīgāki nekā likumā noteiktie; nevar atdot priekšroku individuālam darba līgumam salīdzinājumā ar darba koplīgumu, izņemot gadījumus, kad individuālie darba līgumi satur labākus nosacījumus; (6) darbinieku organizāciju neatkarība un kontroles neesamība no darba devēju puses un varas neattaisnotas iejaukšanās nepieļaušana – kolektīvo sarunu tiesību patiesas realizācijas nosacījums; (7) darbinieku organizācijām ir jābūt tiesīgām slēgt koplīgumu savu biedru vārdā; (8) kolektīvo sarunu apzinīgas vešanas princips, ar ko saprot pārstāvniecības organizāciju atzišanu, kas cenšas panākt vienošanos, ved patiesas un konstruktīvas sarunas, izvairās no nepamatotas sarunu termiņu pārcelšanas un abpusēji atzīst uzņemtas saistības, pilnībā ņem vērā sarunu rezultātus; (9) kolektīvo sarunu vešanas brīvība, brīvprātība ir viens no apvienošanās brīvības principa pamatelementiem, bez tam sarunu līmeni nedrīkst vienpusēji uzspiest likums vai varas institūcijas, un jāpastāv iespējai vest sarunas jebkurā līmenī. Piespiedu arbitrāžas uzspiešana pieļaujama tikai izņēmuma gadījumos: (a) dzīvībai svarīgos dienestos, kur darbības apturēšana rada draudus visu iedzīvotāju vai viņu daļas dzīvībai, personīgai drošībai vai veselībai; (b) attiecībā uz valsts ierēdņiem, kas nodarbināti valsts pārvaldes institūcijās; (c) vietās, kur pēc ilgām un bezrezultatīvām sarunām ir skaidrs, ka izeja no strupceļa netiks atrasta bez varas pārstāvju iniciatīvas; (d) asas nacionālas krīzes gadījumā; (10) piemērošanas un starpniecības procedūru izmantošana kolektīvās sarunās saskaņā ar likumu un nosakot saprātīgus laika ierobežojumus; (11) normatīvo tiesību aktu un valsts varas iestāžu iejaukšanās, kā rezultātā brīvi noslēgta kolektīva vienošanās tiek atcelta vai mainīts tās saturs, t.sk. vienošanās par darba samaksu, ir pretrunā kolektīvo sarunu brīvprātības principam; (12) nākamo kolektīvo sarunu satura ierobežojumi, īpaši saistībā ar darba samaksu, ko uzspiež valsts kā ekonomiskās stabilizācijas programmas vai ekonomikas struktūras pārbūves daļu, iespējami tikai iepriekš konsultējoties ar darba devēju un darbinieku

organizācijām un ievērojot tādus apstākļus kā: šo ierobežojumu izmantošana kā galēju līdzekli, to darbība nepieciešamā līmenī un saprātīgā laika posmā, adekvātu garantiju piedāvāšana, kas nodrošinātu attiecīgu darbinieku grupu dzīves līmeņa aizsardzību (22., 81.-83.).

Kolektīvo sarunu būtība izpaužas to vešanas principos. Pie šiem principiem pieskaitāmi: (1) apzinīguma princips; (2) kolektīvo sarunu brīvības un brīvprātības princips. Apskatīsim šo principus sīkāk.

**Apzinīguma princips.** Izskaidrojot šī principa saturu, Apvienošanās brīvības komiteja norādīja uz šādiem, to raksturojošiem apstākļiem: (1) “svarīgi, lai darba devēji un arodbiedrības apzinīgi piedalītos kolektīvo sarunu procesā un *veltītu visas pūles vienošanās panākšanai; vēl vairāk, patiesas un konstruktīvas sarunas* ir nepieciešams komponents, lai izveidotu un saglabātu uzticēšanās attiecības starp pusēm”; (2) “prasība darba devējiem un arodbiedrībām apzinīgi piedalīties kolektīvo sarunu procesā un veltīt visas pūles vienošanās panākšanai nozīmē, *ka jāvairās no jebkuras neattaisnotas kavēšanās kolektīvo sarunu vešanā*”; (3) “lai arī jautājums, vai viena puse atrodas konstruktīvā vai bezkompromisa pozīcijā attiecībā pret otru pusi, ir šo abu pušu sarunu priekšmets, gan darba devējiem, gan darbiniekiem sarunas jāved apzinīgi, *veltot visas pūles vienošanās panākšanai*”; un (4) “*vienošanās*” jābūt ar obligātu spēku abām pusēm” (21., 33.-34.).

**Kolektīvo sarunu brīvības un brīvprātības princips.** Kolektīvo sarunu brīvprātību nosaka SDO Konvencijas Nr. 98 4. pants un, pēc Apvienošanās brīvības komitejas uzskata, ir biedrošanās brīvības principu pamatelements. No šīs SDO Konvencijas satura nekādā gadījumā neizriet sarunu vešanas vai noteikta rezultāta (vienošanās) sasniegšanas formālu pienākumu pastāvēšana. Vienlaikus kontrolējošās institūcijas ir secinājušas, ka ar likumu noteiktiem kritērijiem ir jādod darbinieku pārstāvošajām organizācijām iespēja piedalīties kolektīvās sarunās, kas, protams, nozīmē to atzišanu vai nepieciešamību šo organizāciju atzišanai.

### 3. Kolektīvo sarunu puses

Vadoties pēc SDO Rekomendācijas Nr. 91 par kolektīvo vienošanos 2.(1) paragrāfa, kolektīvo sarunu puses ir darba devēji vai to organizācijas, no vienas puses, un darbinieku organizācijas, no otras. Ieinteresēto darbinieku pārstāvju piedalīšanās kolektīvās sarunās iespējama tikai nepastāvot šādām organizācijām. Saskaņā ar Darba likuma 10. panta 2. daļu pilnvarotos pārstāvjus var ievēlēt, ja uzņēmumā nodarbināti ne mazāk kā 5 darbinieki.



SDO Konvencijas Nr. 135 (1971. g. 2. jūnijs) par darbinieku pārstāvju tiesību aizsardzību uzņēmumā un viņiem piešķirtām iespējām 5. pants nosaka, ka "ievēlētu pārstāvju esamība netiek izmantota ieinteresēto arodbiedrību vai to pārstāvju pozīciju graušanai, bet gan lai veicinātu sadarbību visos attiecīgajos jautājumos starp ievēlētiem pārstāvjiem un ieinteresētajām arodbiedrībām un to pārstāvjiem" (13.). SDO Konvencijas Nr. 154 (1981. g.) par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu 2. paragrāfa 3. pantā noteikts, ka "šo pārstāvju klātbūtnei nav jāmazina ieinteresēto darbinieku organizāciju pozīcijas" (12.). Ņemot vērā šo dokumentu noteikumus, Apvienošanās brīvības komiteja uzsvēra, ka "tiešas sarunas starp uzņēmumu un tā algotiem darbiniekiem, ignorējot pastāvošās pārstāvniecības organizācijas, atsevišķos gadījumos var radīt kaitējumu principam, ka sarunas starp darba devējiem un darbinieku organizācijām ir jāveicina un jāatbalsta" (26.).

Saistībā ar kolektīvo sarunu tiesiskā regulējuma problemātiku svarīgi uzsvērt, ka darbinieku organizācijām, ja tās ir neatkarīgas un neatrodas darba devēju un darba devēju organizāciju kontrolē, ir iespēja organizēt savu darbību bez valsts institūciju iejaukšanās, tādā veidā izpildīt savus uzdevumus "darbinieku interešu nodrošināšanā un aizsardzībā" (1948. gada 9. jūlija SDO Konvencijas Nr. 87 par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās 10. pants (15), 1949. gada 1. jūlija SDO Konvencijas Nr. 98 par tiesībām uz apvienošanos organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu 2. pants (11.)).

Ir pievēršama uzmanība jautājumam par kolektīvo sarunu vešanas tiesību atkarību no noteikta līmeņa pārstāvniecības. Pēc Apvienošanās brīvības komitejas uzskatiem ir pieļaujams variants, kad arodbiedrības pārstāv tikai savus biedrus, gan arī otrs variants, kad arodbiedrība pārstāv vairākus vai visus darbiniekus (24.). Darba likums nosaka, ka gadījumos, ja uzņēmumā ir vairākas arodbiedrības un pilnvarotie darbinieku pārstāvji, tad kopīgai kolektīvo sarunu vešanai ar darba devēju viņi pilnvaro savus pārstāvjus proporcionāli pārstāvēto darbinieku skaitam, bet ne mazāk kā pa vienam pārstāvim. Šajā gadījumā sarunās ar darba devēju viņi darbojas ar kopīgu viedokli (Darba likuma 10. panta 4. daļa).

Saskaņā ar SDO Konvenciju Nr. 98 tiesības uz kolektīvo sarunu vešanu var neattiekties tikai uz bruņotajiem spēkiem, policiju, valsts ierēdņiem. Vienlaikus Apvienošanās brīvības komiteja uzsvēra, ka no kolektīvām sarunām var izslēgt šādus privātā sektora darbiniekus: autobusu un ūdens transporta administratīvie darbiniekus, valsts un nacionalizēto uzņēmumu darbiniekus, pasta un telekomunikāciju dienestu, valsts komerciālo un rūpniecības uzņēmumu, nacionālās bankas, nacionālā radio un televīzijas darbiniekus, jūrniekus, kas atrodas aiz valsts robežām, civilās aviācijas tehniķus, brīvo ekonomisko zonu darbiniekus un līgumdarbiniekus (25.).

#### **4. Kolektīvo sarunu priekšmets**

Kolektīvās sarunas ietver sevī pašu sarunu procedūru starp sociāliem partneriem un kolektīvas līgumiskas vienošanās noslēgšanu. Izsenis, kopš arodbiedrību un darba devēju organizāciju izveides, kolektīvās sarunas ir svarīgākais gan asociāciju brīvības vai apvienošanās tiesību, gan kopumā visas darba attiecību sistēmas elements. Šajā ziņā objektīvi nosacītas un vairāk nekā attaisnotas ir darba devēju cerības ražīguma paaugstināšanā un lielākā lojalitātē no augsti motivēta un kvalificēta darba spēka, kas ir apmierināts ar uzlabotiem darba nosacījumiem.

Kopumā jautājumi, kas tiek apspriesti kolektīvās sarunās, ir norādīti SDO Konvencijā Nr. 98 par tiesībām uz apvienošanās organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu (1949. g. 8. jūnijs) (11.), Nr. 151 par organizāciju tiesību aizsardzību un nodarbinātības nosacījumu noteikšanas procedūrām valsts pārvaldē (1978. g. 7. jūnijs) (14.), Nr. 154 par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu (1981. g. 3. jūnijs) un SDO Rekomendācijā Nr. 91 par kolektīvajiem līgumiem (1951. g. 6. jūnijs), kur atzīmēts, ka šie jautājumi ir par darba termiņiem un nosacījumiem un darba devēju un darbinieku, kā arī darba devēju un darbinieku organizāciju, kam, ņemot vērā to vispārējo raksturu, nepieciešama detalizēšana (16).

Kolektīvo sarunu panākumus, to konstruktīvo raksturu daudzējādā ziņā nosaka pilnīga informācija un tās kvalitāte, kas nepieciešama darba koplīguma vai citas vienošanās izstrādei. SDO Rekomendācijas Nr. 163 (1981. g.) par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu 7.(1) paragrāfā noteikts, ka “nepieciešamības gadījumā jāizmanto nacionāliem apstākļiem atbilstoši līdzekļi, lai pusēm būtu pieejama informācija, kas nepieciešama kompetentai sarunu vešanai. Šim mērķim (a) privātā un valsts sektora darba devējiem pēc darbinieku organizāciju lūguma kompetentai sarunu vešanai jāsniedz informācija par ražošanas struktūras sociāli ekonomisko stāvokli, kuras ietvaros noteik sarunas, un uzņēmumu kopumā; ja šīs informācijas daļas, kas zināmā mērā skaitās konfidenciāla, izpaušana var radīt zaudējumus uzņēmumam, tad tās sniegšana var būt saistīta ar šīs informācijas neizpaušanas pienākumu; informācijas sniegšana var būt noteikta ar vienošanos, kas noslēgta starp pusēm, kuras risina kolektīvās; (b) valsts institūcijām jāsniedz nepieciešamā informācija par valsts vispārējo sociāli ekonomisko stāvokli un attiecīgajā nozarē tādā apjomā, kas neradītu kaitējumu nacionālām interesēm šīs informācijas izpaušanas gadījumā”. Kopumā šī pati ideja, kas attiecas ne tikai uz kolektīvo sarunu procesu, bet arī uz informāciju, ko administrācijas pārstāvjiem jāsniedz darbinieku pārstāvjiem, noformulēta SDO Rekomendācijā Nr. 129 (1967. g. 7. jūnijs) par sakariem starp uzņēmuma administrāciju un darbiniekiem (19.). “Trīspusējā deklarācija (1977. g.) par principiem, kas skar daudznacionālās

korporācijas un sociālo politiku”, ko pieņēmusi Starptautiskā Darba biroja Administratīvā padome 204. sesijā (Ženēva, 1977. g. novembris), ar papildinājumiem 273. sesijā (Ženēva, 2000. g. novembris), tāpat nostiprina, ka “daudz nacionāliem uzņēmumiem ir jāsniedz informāciju darbinieku pārstāvjiem, kas nepieciešama vispusīgām sarunām ar uzņēmumu, kas piedalās sarunās, un tur, kur to pieļauj vietējais likums un prakse, tāpat jāsniedz informāciju, kas dod tiem iespēju veidot patiesu un objektīvu uzņēmuma darbības kopainu, vai, tur, kur tas iespējams, informāciju par uzņēmumu kopumā (10.).

### **Secinājumi un priekšlikumi**

ES un Latvijas darba tiesību tālākai harmonizācijai, kā arī konkrēti kolektīvo sarunu un sociālā dialoga kopumā piemērošanas paplašināšanai nacionālajā likumdošanā būtiski nepieciešams īstenot Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2009/38/EK (2009. gada 6. maijs) par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga grupās.

Attīstot daudzpusēju sadarbību starp darba devējiem un darbiniekiem, spēkā esošajā likumdošanā nepieciešams nodrošināt darbinieku tiesību uz konsultēšanu un informēšanu pilnvērtīgu izmantošanu, kas Eiropas Savienībā ir vienas no darbinieku pamattiesībām.

Kolektīvo sarunu dalībniekus – darbinieku kolektīva pilnvarotos pārstāvjus, kas minēti Darba likuma 10., 11. pantā, ievēl darbinieku kolektīva sapulce, tādejādi iegūstot tam nepieciešamo tiesisko statusu, t.i. kļūstot par tiesību subjektiem, bet pēdējie netiek atzīti par darba tiesību subjektu. Šai sakarā rodas loģiski tiesiska problēma, kas acīmredzami liek atgriezties pie agrāk uzkrātās pieredzes un, atbilstoši pastāvošai sociāli ekonomiskai realitātei, pārskatīt koncepciju “darba kolektīvs – tiesību subjekts” un noteikt tā tiesisko statusu.

Ņemot vērā SDO vairāk nekā nopietno attieksmi pret brīvām un netraucētām tiesībām uz apvienošanos arodbiedrībās, kā arī apstākli, ka tikai divās ES dalībvalstīs legalizētie darbinieku pilnvarotie pārstāvji veicina darbinieku intereses mazināšanos apvienoties arodbiedrībās un šai sakarā to lomas vājināšanos, būtu mērķtiecīgi pārskatīt, kā liekas, likumdevēja nepamatoto attieksmi to atzīšanai par darba tiesību subjektu.

### **Izmantotā literatūra un avoti**

1. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/14/EK (2002. gada 11. marts), ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai Eiropas Kopienā // OV L 80, 23.3. 2002., 29/34. lpp. Īpašais izdevums latviešu valodā: Nodaļa 05 Sējums 04 Lpp. 219 – 223

2. Padomes Direktīva 94/45/EK (1994.gada 22. septembris) par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausišanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupas // OV L 254, 30.9.1994., 64./72. lpp. Īpašais izdevums latviešu valodā: Nodaļa 05 Sējums 02 Lpp. 232 – 240
3. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2009/38/EK (2009.gada 6. maijs) pat to, kā izveidot) Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausišanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga grupas // OV L 122, 16/05/2009 Lpp. 0028 - 00443.
4. Padomes Direktīva 2001/86/EK (2001.gada 8.oktobris), ar ko papildina Eiropas uzņēmēj sabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā// OV L 294, 10.11.2001., 22./23. lpp. Īpašais izdevums latviešu valodā: Nodaļa 06 Sējums 04 Lpp.272 - 282
5. Padomes Direktīva 2003/72/EK (2003.gada 22.jūlijs), ar ko papildina Eiropas Kooperatīvās sabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā // OV L 207, 18.8.2003., 25./26. lpp. Īpašais izdevums latviešu valodā: Nodaļa 05 Sējums 04 Lpp.338 - 349
6. 2001.gada 29.martā likums “Par Eiropas Kopienas komercsabiedrību un Eiropas Kopienas komersabiedrību grupu darbinieku informēšanu un konsultēšanos ar šiem darbiniekiem // Ziņotājs. Nr. 10., 17.05.2001
7. 2005.gada 10 martā Eiropas komersabiedrību likums // Latvijas Vēstnesis 49 2005.03.24.
8. Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. – Международное бюро труда Женева. Январь, 2002 год. – 104 с.
9. Декларацией МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда //http: [www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moskow/areas/standards/tripartite\\_declaration.pdf](http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moskow/areas/standards/tripartite_declaration.pdf)
10. Трехсторонняя декларация (1977 г.) принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики //http: [www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moskow/areas/standards/tripartite\\_declaration.pdf](http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moskow/areas/standards/tripartite_declaration.pdf)
11. Конвенции №98 (8 июня 1949 г.) о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров //http:[www.ilo.org/ilolex/russian/docs/conv098.htm](http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/conv098.htm)
12. Конвенции №154 (3 июня 1981 г.) о содействии коллективным переговорам //http://[www.ilo.org/ilolex/russian/docs/conv154.htm](http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/conv154.htm)
13. Конвенция МОТ №135 (2 июня 1971 г.) «О защите представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» //www.ilo.ru.[publications/standards\\_ru.htm](http://www.ilo.ru/publications/standards_ru.htm)
14. Конвенция МОТ №151 о защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе (7 июня 1978 г.) //http:[www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm](http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm)
15. Конвенция МОТ №87 (17 июня 1948 г.) «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы» //http:[www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm](http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm)
16. Рекомендация МОТ №91 о коллективных договорах (6 июня 1951 г.) //http://[ilo.org/ilolex/russian/docs/res091.htm](http://ilo.org/ilolex/russian/docs/res091.htm)

17. Рекомендация МОТ № 94 о консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятия (1952 г.) // <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/recdisp1.htm>
18. Рекомендацией МОТ №163 «О содействии коллективным переговорам» (3 июня 1981 г.) // <http://ilo.org/ilolex/russian/docs/res163.htm>
19. Рекомендации МОТ №129 (7 июня 1967 г.) о связях между администрацией и работниками предприятия // <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/resdisp.1.htm>
20. Дейвид Тейджман и Карен Кертис. Свобода объединения: руководство пользователя. Нормы, принципы и процедуры Международной организации труда. Перевод с английского. – Женева, Международная организация труда, 2001. - 89 с.
21. Жернигон Бернар, Одеро Альберто, Гуидо Горацио. Коллективные переговоры: Нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов. - Женева: Международное бюро труда, 2001. – 107 с.
22. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 360 с.
23. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки трудового права. – СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – 940 с.
24. Официальный бюллетень, серия В, том LXXIX, №3, 1996. 305-й Доклад, дело №1765 (Болгария), параграф 100
25. Сборник КСО, параграфы, начиная с 792 и до 805, и 313-й доклад Комитета по свободе объединения, дело №1981 (Турция), параграф 263
26. Свобода объединения: Сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов, четвертое (переработанное) издание, МОТ. Женева, 1996, параграф 786.

## **Summary**

Collective negotiations (social dialogue) act as the most important tool to overcome the objectively existing initial contractual inequality between employers and employees in the sphere of hired labour.

In the interpretation of the ILO (International Labour Organization) the subject matter of collective negotiations is regarded as narrower than the subject matter of consultations. Usually it is limited by defining the deadlines, labour and employment conditions, and conditions of regulating the relationships between employers and employees, and also between organisations of employers and employees, which, taking into consideration their general character, need the detailed elaboration. Herewith the control organs of the ILO do not limit the concept of “labour conditions” by traditional labour conditions (working hours, rest-time, wage, etc.), but also include the range of other questions, concerning labour conditions (transfer to another working place, advancement, dismissal without a preliminary notification, etc.).

Collective negotiations are, on the one hand, one of the most important rights of employers and their organisations, but on the other hand, – of employees’ organisations. They are held at different levels: at the level of one enterprise; at the level of separate field of economics; at the level of country region; at the general state level; at the level of three-partite consultations between the Community and “European” associations of professional unions and employers, who represent the interests of employees and employers

In the basis of conducting collective negotiations there are principles of good conscience of conducting collective negotiations; freedom, voluntary conduction of collective negotiations; usage of application and mediation procedures in collective negotiations according to the law and with condition of determining reasonable time limitations; non-interference of legislative or executive organs of power; inadmissibility of limiting the content of future collective negotiations, especially what concerns the wage (with some exceptions); inadmissibility of imposing the arbitration, also permitted only in exceptional cases.

Collective negotiations include the negotiations procedure itself between social partners and signing the collective-contractual agreement.