



ESF projekts „Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana”

4.2.aktivitāte „Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze”

Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze

2010.gada decembra ziņojums

Streiku regulējums Eiropas Savienības dalībvalstīs

Rīga, 2010.gads

Saturs

1. Ievads
2. Apvienoto Nāciju Organizācijas un Starptautiskās Darba organizācijas regulējums
3. Eiropas Savienības tiesību akti
4. Eiropas Savienības dalībvalstu streiku regulējums
 - 4.1. Streika mērķis
 - 4.2. Streika pieteicēji
 - 4.3. Miera garantija
 - 4.4. Tiesību uz streiku ierobežojumi
 - 4.4.1. Noteiktās darbinieku kategorijas
 - 4.4.2. Pakalpojumu sniegšanas minimālā garantija
 - 4.4.3. Speciālās samierināšanas un arbitrāžas procedūras
 - 4.5. Streika procesa piemēri
 - 4.5.1. Francija
 - 4.5.2. Nīderlande
5. Kopsavilkus

1. Ievads

„Kolektīvās pārrunas par koplīguma slēgšanu bez tiesībām uz streiku līdzinās kolektīvai lūgšanai.”¹ Tiesības uz streiku līdz ar to ir viens no darbinieku kolektīvo tiesību stūrakmeņiem. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības juristu sanāksmēs tika apzināta arodbiedrību neapmierinātība ar esošo Latvijas tiesisko regulējumu attiecībā uz streiku organizēšanu. Streika pieteikšanas process atbilstoši arodbiedrību viedoklim ir sarežģīts un neefektīvs.² Šis ekspertīzes mērķis ir sniegt pārskatu par Eiropas Savienības dalībvalstu streiku regulējumu. Pārskats ir nepieciešams, lai turpmāk novērtētu nepieciešamību veikt grozījumus Latvijas streiku regulējošajos tiesību aktos. Šis ekspertīzes ietvaros tika izpētīti ārzemju tiesību avoti (doktrīna un periodika), pieprasītas konsultācijas no ārzemju kolēģiem par viņu valstu streiku regulējumu. Ziņojumā ir ietverta dalībvalstu streiku regulējumu salīdzinoša tabula, kas uzskatāmi parāda streiku regulējuma galvenos aspektus.

2. Apvienoto Nāciju Organizācijas un Starptautiskās Darba organizācijas regulējums

Apvienoto Nāciju Organizācijas 1966.gada Starptautiskā pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām³ 8.pants paredz tiesības streikot, ar nosacījumu, ka tās tiek realizētas saskaņā ar katras valsts likumiem.

Starptautiskā Darba organizācija (turpmāk- SDO) nav atzinusi tiesības uz streiku, kā atsevišķu tiesību. Šis tiesības nav ietvertas nevienā SDO konvencijā vai rekomendācijā.⁴ Taču skaidrojumos par Konvencijas Nr.87 "Par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās"⁵ 3. un 10.pantu SDO ir atzinusi, ka

¹ Blanpain R. European Labour Law. Wolters Kluwer, 2008, p.159.

² Atbilstoši LBAS jurista Kaspara Rācenāja sniegtajai informācijai par diskusiju rezultātiem arodbiedrību juristu sanāksmēs.

³ ANO Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām. 1966. Pieejams latviešu valodā: <http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/escpakc.htm> .

⁴ Davidmann M. The Right to Strike. Pieejams: <http://www.solhaam.org/articles/right.html>.

⁵ ILO Convention C87 'Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention,' 1948 Pieejama angļu valodā: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C087>.

tiesības apvienoties ietver streikošanas tiesību garantiju.⁶ Turklāt SDO ir apstiprinājusi šo tiesību savā judikatūrā, kuru izveido SDO Biedrošanās brīvības komiteja, skaidrojot Konvencijas Nr.87 nosacījumus.⁷

3. Eiropas Savienības tiesību akti

Eiropas līmenī tiesības uz streiku ir ietvertas Eiropas Sociālajā hartā⁸ un Eiropas Savienības pamattiesību hartā.⁹ Eiropas Sociālās hartas 6.panta ceturtajā daļā līgumslēdzēj puses atzīst strādājošo tiesības uz kolektīvo rīcību interešu konfliktu gadījumos, ieskaitot tiesības uz streiku, ievērojot saistības, kas var rasties saskaņā ar pirms tam noslēgtajiem kolektīvajiem līgumiem. Jāatzīmē, ka Eiropas Sociālās harta ir pirmais starptautiskais dokuments, kurš skaidri noteica tiesības streikot.¹⁰ Savukārt, atbilstoši Eiropas Savienības pamattiesību hartas 28.pantam darba ņēmējiem un darba devējiem vai to attiecīgām organizācijām saskaņā ar Eiropas Savienības tiesību aktiem un valstu tiesību aktiem un praksi ir tiesības iesaistīties sarunās un slēgt koplīgumus attiecīgajos līmeņos, kā arī interešu konflikta gadījumā kolektīvi rīkoties, tostarp streikot, lai aizstāvētu savas intereses. Šie divi dokumenti atzīst tiesības streikot, kā svarīgu sociālā dialoga elementu.

Vienlaikus Eiropas Savienībai nav piešķirta kompetence regulēt ar streiku saistītos jautājumus. Eiropas Savienības līguma (turpmāk – Līgums) 151.pants nosaka, ka Eiropas Savienība un tās dalībvalstis, apzinoties sociālās pamattiesības, tostarp tās, kuras ir izklāstītas Eiropas Sociālajā hartā, par saviem mērķiem izvirza nodarbinātības veicināšanu, dzīves un darba apstākļu uzlabošanu nolūkā tos saskaņot, turpinot ieviest

⁶ W.B.Creighton, 'Freedom of Association', Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies, (ed. R.Blanpain) 9th ed., Deventer 2007. Cited in Blanpain R. European Labour Law. Wolters Kluwer, 2008, p.159.

⁷ SDO Biedrošanās brīvības komitejas lēmumi: 1996 Digest, para.474; and, for example, 302nd Report, Case No.1809, para.381; 304th Report, Case No.1863, para.356; 307th Report, Case No.1850, para.120; 308th Report, Case No.1900, para.183; 311th Report, Case No.1934, para.126; 324th Report, Case No.2072, para.587; 327th Report, Case No.1581, para.111; 328th Report, Case No.2116, para.368; 332nd Report, Case No.2258, para.522; and 335th Report, Case No.2305, para.505. Citēts: Freedom of Association. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Geneva, International Labour Office, Fifth (revised) edition, 2006. Pieejams: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_090632.pdf. Skat arī: Gernigon B. ILO Principles Concerning the Right to Strike, 137, INT'L LAB. REV. 441, 442. (1998); Kovacs E. The Right to Strike in the European Social Charter. 4.11.2006. Pieejams: http://www.law.uiuc.edu/publications/cll&pj/archive/vol_26/issue_4/KovacsArticle26-4.pdf. p.446.

⁸ Eiropas Sociālā harta. Pieejama latviešu valodā: <http://www.humanrights.lv/doc/regional/esh.htm>.

⁹ Eiropas Savienības pamattiesību harta. (2007/C 303/01) Pieejama latviešu valodā: <http://eur-lex.europa.eu/lv/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303LV.01000101.htm>.

¹⁰ Kovacs E. The Right to Strike in the European Social Charter. p.447.

uzlabojumus, kā arī pienācīgu sociālo aizsardzību, dialogu starp darba devējiem un darba ņēmējiem, cilvēkresursu attīstību, kas vērsta uz pastāvīgi augstas nodarbinātības uzturēšanu un cīņu pret sociālo atstumtību. Lai to panāktu, Eiropas Savienība un tās dalībvalstis īsteno pasākumus, kuros ņem vērā valstu atšķirīgo praksi, jo īpaši līgumattiecību jomā, kā arī vajadzību uzturēt ekonomikas konkurētspēju, tostarp caur normatīvu un administratīvu aktu tuvināšanu. Neskatoties uz šo, Līguma 153. pants nosaka, ka Eiropas Savienībai nav kompetences regulēt tiesības streikot, atstājot šādu regulējumu dalībvalstīm. Atbilstoši Eiropas Pamattiesību hartas 28.panta skaidrojumam kolektīvas rīcības īstenošanas veidus un ierobežojumus, tostarp streiku rīkošanu, nosaka attiecīgo valstu tiesību akti un prakse, paredzot arī to, vai šādu rīcību var īstenot līdztekus vairākās dalībvalstīs. Līdz ar to tiesību uz streiku regulējuma noteikšana, tostarp arī ierobežojumu noteikšana, ir piešķirta dalībvalstīm.

Saskaņā ar Eiropas Sociālās hartas 30.panta pirmo daļu streika tiesības var ierobežot karastāvokļa vai cita ārkārtas stāvokļa laikā. Hartas 31.panta pirmā daļa pieļauj streika tiesību ierobežojumu tikai gadījumos, kad ierobežojumus nosaka likums un kad demokrātiskā sabiedrībā tie ir nepieciešami līdzpilsoņu tiesību un brīvību aizsardzībai vai sabiedrības interešu, nacionālās drošības, sabiedrības veselības vai morāles aizsardzībai.

4. Eiropas Savienības dalībvalstu streiku regulējums

Streiku regulējumu dažādās Eiropas Savienības dalībvalstīs var apskatīt klāt pievienotajā tabulā. Streiku regulējumā ir uzsvērti: tiesību akti, kuri nosaka tiesības uz streiku, streika mērķis, streika pieteicēji, miera garantija un ierobežojumi.

Streiku regulējums Eiropas Savienības dalībvalstīs¹¹

Valsts	Tiesību akts, kurš nosaka tiesības uz streiku	Atļautais streika mērķis	Miera garantija	Kas var pieteikt streiku	Streika tiesību ierobežojumi
Austrija	Tiesību akti neaizliedz, bet arī neatzīst tiesības uz streiku.	Nav noteikts, jo nav regulētas pašas tiesības uz streiku.	Tiek piemērota.	Nav noteikts, jo nav regulētas pašas tiesības uz streiku.	Tika atcelti ierobežojumi valsts pārvaldes darbiniekiem, taču praksē pastāv lojalitātes darba devējam pienākums.
Beļģija	Nav noteiktas tiesību aktos, bet attīstījās tiesu praksē.	Ietekmēt darba devēju vai trešo pusi.	Tik piemērota.	Darbinieki.	Kara spēka darbiniekiem. Prasība nodrošināt minimālo pakalpojuma sniegšanu medicīnas, drošības, telekomunikāciju, pasta un publiskā transporta jomā.
Bulgārija	Garantētas konstitūcijā, regulē Kolektīvo darba strīdu izšķiršanas likums.	Strīda par darba attiecībām, sociālo drošību vai dzīves līmeni atrisināšana.	Tiek piemērota.	Darbinieki.	Valsts pārvaldes darbinieki var organizēt tikai „simbolisko” streiku. Prasība nodrošināt minimālo pakalpojuma sniegšanu. Prasība iziet pārrunu procesu.
Čehija	Pamattiesību un brīvību un kolektīvo pārrunu harta.	Koplīguma noslēgšana.	Tiek piemērota.	Arodbiedrība.	Medicīnas un atomenerģijas staciju darbiniekiem, darbiniekiem, kuri apkalpo naftas vai gāzes cauruļvadus, ugunsdzēsējiem un glābšanas dienestu darbiniekiem, telekomunikāciju

¹¹ Sagatvots atbilstoši šādu avotu informācijai: Right to Strike and collective disputes; Employment Law in Europe, second edition, Eversheds, Tottel publishing, 2008; Industrial Relations in Public Sector. Right to strike and collective disputes. Pieejams: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0611028s/tn0611028s_7.htm ; Warneck W. Strike rules in the EU27 and beyond. A comparative overview. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety, Brussels 2007.; Kovacs E. The Right to Strike in the European Social Charter. 4.11.2006. Pieejams: http://www.law.uiuc.edu/publications/cll&pj/archive/vol_26/issue_4/KovacsArticle26-4.pdf.; Davidmann M. The Right to Strike. Pieejams: <http://www.solhaam.org/articles/right.html>.

					darbiniekiem, tiesu varas darbiniekiem, prokuroriem, drošības un kara spēka darbiniekiem. Prasība iziet speciālo mediācijas procesu.
Dānija	Pamatvienošanās starp sociālajiem partneriem (Basic Agreement)	Ekonomiskas intereses. Tiek pieļauti arī politiskie mērķi.	Tiek piemērota un ir paredzēta Pamatvienošanās.	Arodbiedrība.	Valsts pārvaldes darbiniekiem (karaspēka, policijas, kuģniecības un tiesu varas darbiniekiem, ierēdņiem, kuri ieņem augstus amatus, dzelzceļa un pasta darbiniekiem). Prasība iziet mediācijas procesu pirms streika uzsākšanas.
Francija	Garantē konstitūcijas preambula, tiesu prakse, nav speciālo tiesību aktu.	Pieļauj streiku pret valsts sociālo un ekonomisko politiku.	Nav noteikta.	Jebkurš darbinieks. Publiskajā sektorā tikai arodbiedrība ar lielāko pārstāvības procentu.	Policijas, kara spēka, cietumu un tiesu varas darbiniekiem, prefektiem, atomenerģijas staciju darbiniekiem, gaisa satiksmes organizētājiem. Radio un televīzijas darbiniekiem ir ierobežotas tiesības uz streiku. Prasība nodrošināt minimālo pakalpojuma sniegšanu publisko mediju, publiskā transporta un aviācijas drošības jomā.
Grieķija	Garantē konstitūcija, regulē civillikums un tiesu prakse.	Ekonomisko un vispārējo darba interešu aizsardzība.	Tiek piemērota tikai attiecībā uz noslēgtā koplīguma nosacījumiem.	Arodbiedrība.	Valsts pārvaldes ierēdņiem, darbiniekiem uzņēmumos, kuri ir svarīgi sabiedrības interesēm, policijas, drošības un tiesu varas darbiniekiem. Prasība nodrošināt minimālo pakalpojuma sniegšanu.
Horvātija	Garantētas Konstitūcijā, regulē Darba likums un citi	Biedru ekonomisko un sociālo interešu aizsardzība (arī ar mērķi	Nav noteikta.	Arodbiedrība.	Medicīnas, kara spēka, policijas, dzelzceļa, telekomunikāciju un pasta darbiniekiem.

	tiesību akti.	piespiest darba devēju izmaksāt neizmaksāto darba algu, ja tā netika izmaksāta 30 dienu laikā).			Prasība nodrošināt minimālo pakalpojuma sniegšanu. Prasība iziet strīda izšķiršanas procesu pirms streika uzsākšanas.
Igaunija	Garantē konstitūcija, regulē Kolektīvo darba strīdu izšķiršanas likums.	Kolektīva strīda atrisināšana.	Nav noteikta.	Arodbiedrība.	Valsts pārvaldes darbiniekiem, tiesu, glābšanas dienesta un karaspēka darbiniekiem. Prasība iziet samierināšanas procesu pirms streika uzsākšanas.
Īrija	Nav speciāli garantētas tiesību aktos. Regulētas Industriālo attiecību likumā, koplīgumos un tiesu praksē.	Arodstrīda atrisināšana.	Tiek piemērota.	Arodbiedrības biedriem ir garantēta imunitāte.	Prasība iziet speciālo samierināšanas procesu publiskajā sektorā.
Islande	Garantētas konstitūcijā.	Koplīguma noslēgšana.	Ir noteikta tiesību aktā.	Arodbiedrība.	Policijas darbiniekiem, ugunsdzēsējiem, ātrās palīdzības servisa darbiniekiem.
Itālija	Garantētas konstitūcijā, regulē likums (Workers' Statute).	Novērst šķēršļus darbinieku piedalīšanās valsts ekonomiskajā, sociālajā un politiskajā dzīvē.	Paredzēta koplīgumos.	Darbinieki un viņu pārstāvji.	Publisko pakalpojumu sniedzējiem (karaspēks un policija). Speciālie ierobežojumi atomstaciju un gaisa satiksmes kontroles darbiniekiem. Prasība nodrošināt minimālo pakalpojuma sniegšanu
Kipra	Garantētas konstitūcijā.	Nav specifiski noteikts.	Nav noteikta.	Nepieciešams arodbiedrības izpildkomitejas apstiprinājums.	Karaspēka, žandarmērijas un policijas darbiniekiem.
Lietuva	Garantētas konstitūcijā, regulē darba likums un citi	Aizsargāt ekonomiskas un sociālas intereses, kolektīva strīda	Paredzēta tiesību aktos.	Arodbiedrība vai uzņēmuma padome, ja	Iekšlietu, nacionālas drošības un medicīnas sektora darbiniekiem. Prasība nodrošināt minimālo

	tiesību akti.	atrisināšana.		arodbiedrības nav.	pakalpojuma sniegšanu. Prasība iziet samierināšanas procesu.
Malta	Netieši izriet no Nodarbinātības un industriālo attiecību likuma.	Mērķis – atrisināt arodstrīdu. Aizliegts streiks ar mērķi atzīt arodbiedrības darbību.	Paredzēta tiesību aktos.	Arodbiedrība.	Gaisa satiksmes kontroles, glābšanas dienestu, policijas, karaspēka darbiniekiem, ugunsdzēsējiem un ieslodzījuma vietu darbiniekiem.
Nīderlande	Noteiktas tiesu praksē.	Piespiest darba devēju veikt noteiktas darbības vai atturēties no noteiktām darbībām.	Tiek piemērota, ja puses to ieraksta koplīgumā. Izriet no tiesu prakses.	Darbinieki.	Tiesa nosaka vai atļaut pieteikto streiku. Karaspēka darbinieki, ieslodzījuma vietu darbinieki un tiesneši var streikot, nepārsniedzot noteikto laika limitu.
Polija	Garantētas konstitūcijā, regulē Kolektīvo darba strīdu izšķiršanas likums.	Darba strīda, kurš skar ekonomiskas, profesionālās, sociālās vai arodbiedrību intereses, izšķiršana.	Nav noteikta.	Arodbiedrība.	Valsts pārvaldes darbiniekiem, iekšējās drošības aģentūras, iekšējā izlūkdienesta aģentūras, kara izlūkdienesta, centrālā korupcijas novēršanas biroja, policijas un karaspēka, cietumu, ugunsdzēsšanas un robezsardzes centrālā aparāta darbiniekiem. Tiesu varas darbiniekiem un prokuratūras darbiniekiem. Prasība sadarboties ar darba devēju, lai nodrošinātu netraucētu ražošanas procesu. Prasība iziet pārrunu procesam pirms streika uzsākšanas.
Portugāle	Garantētas konstitūcijā, regulē tiesību akti.	Kolektīvo interešu aizsardzība.	Tiek piemērota.	Arodbiedrība, ja vairākums nav arodbiedrībā – darbinieku ievēlēta streiku komiteja.	Prasība nodrošināt minimālo pakalpojuma sniegšanu pasta, telekomunikāciju, medicīnas, sabiedrības veselības (tostarp bēres), enerģijas, degvielas, ūdenspadeves, ugunsdzēsšanas, publiskā transporta un pamat preču

					ražošanas sektorā.
Rumānija	Garantētas konstitūcijā, regulē darba strīdu izšķiršanas likums.	Interesu strīda atrisināšana.	Ir noteikta koplīgumos.	Arodbiedrība vai visi darbinieki, ja nav arodbiedrības.	Tiesnešiem, karaspēka darbiniekiem un prokuroriem. Prasība nodrošināt minimālo pakalpojuma sniegšanu veselības, enerģijas, atomenerģijas ražošanas un publiskā transporta jomā. Prasība iziet samierināšanas procesu pirms streika uzsākšanas.
Slovākija	Garantētas konstitūcijā, regulē kolektīvo pārrunu likums (Collective Bargaining Act)	Koplīguma noslēgšana un grozīšana.	Tiek piemērota.	Vietējas arodbiedrību nozares.	Atomenerģijas ražošanas, naftas iekārtu un naftas cauruļvadu apkalpošanas darbiniekiem un darbiniekiem, kuri nodarbināti cilvēka dzīvībai un veselībai bīstamajās jomās. Speciāli ierobežojumi augstāka ranga ierēdņiem. Prasība sadarboties ar darba devēju, lai nodrošinātu netraucētu ražošanas procesu.
Slovēnija	Garantētas konstitūcijā, regulē Streiku likums.	Ekonomisko un sociālo tiesību un interešu, kuri izriet no darba attiecībām, aizsardzība.	Ja sociālie partneri par to vienojas.	Arodbiedrība vai darbinieku vairākums.	Valsts pārvaldes ierēdņiem un noteikto profesiju pārstāvjiem – policija, robežsardze, medicīnas sektora darbiniekiem – ir paredzēta speciāla kārtība. Prasība nodrošināt minimālo pakalpojuma sniegšanu jomās, kuras ir būtiskas sabiedrības interesēm.
Somija	Regulē Darba strīdu samierināšanas likums (The Act on	Pieļauj streiku ar mērķi iespaidot politisko spēku.	Tiek piemērota. Neattiecas uz paplašinātās	Darbinieki. Valsts pārvaldes ierēdņiem – tikai	Prasība nodrošināt minimālo pakalpojuma sniegšanu, ja tā nolemj nodarbinātības lietu ministrs.

	Mediation in Labour disputes) un Kolektīvo pārrunu likumā (the Collective agreement Act)		ģenerālvienošānās personām, kuras nav līgumslēdzējpusēs).	reģistrētas asociācijas.	
Spānija	Garantētas konstitūcijā, darba attiecību likums (Labour Relations Decree).	Industriāla strīda atrisināšana.	Var būt noteikta koplīgumā, bet kopumā ir pretlikumīga.	Arodbiedrības un darbinieku grupas.	Tiesneši, prokurori, policija un karaspēka darbiniekiem. Prasība nodrošināt minimālo pakalpojuma sniegšanu gan privātajā sektorā, gan pamatpakalpojumu sniegšanas sektorā. Prasība iziet pārrunu procesu pirms streika uzsākšanas
Ungārija	Garantētas konstitūcijā, regulē Streiku likums	Ekonomisko un sociālo interešu aizsardzība.	Paredzēta tiesību aktos.	Arodbiedrība.	Tiesu varas, kara spēka un likuma piemērošanas (law enforcement) aģentūru darbiniekiem. Valsts administrācijas darbiniekiem streikošanas kārtība tiek noteikta speciālajā vienošanās starp valdību un attiecīgo arodbiedrību. Prasība sadarboties ar darba devēju, lai nodrošinātu netraucētu ražošanas procesu. Prasība nodrošināt minimālo pakalpojumu sniegšanu uzņēmumos, kuri nodrošina pamatpakalpojumus (gāze, elektrība, telekomunikācijas un ūdens).
Vācija	Garantētas konstitūcijā, regulē tiesu prakse.	Tikai koplīguma noslēgšana.	Paredzēta tiesību aktos.	Arodbiedrība.	Valsts pārvaldes ierēdņiem, tiesnešiem, karavīriem.

Zviedrija	Garantētas konstitūcijā, regulē sociālo partneru koplīgums.	Ekonomisko, sociālo tiesību un interešu aizsardzība.	Tiek piemērota, izņemot gadījumus, kad strīda jautājums nav paredzēts noslēgtajā koplīgumā, neizmaksātas algas gadījumā un atbalsta akciju gadījumā.	Arodbiedrība.	Prasība iziet koplīgumā paredzēto mediācijas procesu.
------------------	---	--	--	---------------	---

Tiesības uz streiku ir skaidri atzītas daudzu Eiropas Savienības valstu konstitūcijās.¹² Dažās Eiropas Savienības valstīs, piemēram, Nīderlandē, Beļģijā, Luksemburgā, tiesības uz streiku ir atzītas ar tiesu praksi. Vācijā, Beļģijā un Grieķijā tiesības uz streiku regulē tiesu prakse, Nīderlandē - tikai tiesu prakse.

Tradicionāli ar streiku Eiropas Savienības dalībvalstīs apzīmēja darba procesa samazināšanu vai pārtraukšanu ar mērķi izdarīt spiedienu uz darba devēju. Taču pēdējā laikā parādījās pasīvas streika formas, piemēram, atteikšanās strādāt virsstundas, sēdošais streiks (sit-down strike), kura procesā darbinieki atsakās pamest darba vietu līdz tiks panākta vienošanās ar darba devēju; rotējoši streiki (rotating strike), kuru ietvaros streiks tiek uzsākts vienā uzņēmumā vai departamentā un tiek turpināts citā uzņēmumā vai departamentā, nodrošinot nepārtrauktu streikošanu visā uzņēmumā; darbs palēninātā tempā (work-to-rule strike), kura ietvaros darbinieki pedantiski izpilda visus darba uzdevumus un noteikumus, bet nedara neko vairāk. Taču minētas streika formas nav universāli un oficiāli atzītas.¹³

Eiropas Sociālo lietu komiteja (turpmāk – Komiteja), novērtējot valstu ziņojumus jautājumā par streiku tiesību realizāciju valstu nacionālajos tiesību aktos, sniedza savu skaidrojumu par dažādu streika regulējumu nosacījumu atbilstību Eiropas Sociālajai Hartai.¹⁴ Turpmāk tiks apskatīti tādi nosacījumi kā streika mērķis, miera garantija, streika pieteicēji un streika ierobežojumi.

4.1. Streika mērķis

Atbilstoši Eiropas Sociālās hartas 6.panta ceturtajai daļai tiesības uz streiku tiek atzītas interešu konfliktu gadījumos. Izvērtējot šādu formulējumu, var secināt, ka streiku var pieteikt tikai ar mērķi atrisināt interešu konfliktu un noslēgtu kolektīvu vienošanos. Šis mērķis izraisīja plašas diskusijas, jo ar šādi darbiniekiem nav tiesību pieteikt streiku, lai panāktu spēkā esoša koplīguma grozīšanu. Atbilstoši Komitejas uzskatam, tiesību akti, kuri pieļauj streika pieteikšanu tikai ar mērķi noslēgt kolektīvu vienošanos, nepieļaujot citus darbinieku interešu aizsardzības gadījumus, pārkāpj tiesības uz streiku.¹⁵ Piemēram, Vācijā, Čehijā streika pieteikšana ir pieļaujama tikai ar mērķi noslēgt koplīgumu. Slovākijā streiki pieļaujami ar mērķi noslēgt vai grozīt esošo

¹² Davidmann M. The Right to Strike.

¹³ Kovacs E. The Right to Strike in the European Social Charter p.448.

¹⁴ Turpat p.445.

¹⁵ Turpat p.450.

koplīgumu. Islandē, valsts pārvaldes ierēdņi drīkst pieteikt streiku tikai ar mērķi noslēgt koplīgumu.

Komiteja atzina, ka šādi tiesību akti pārkāpj Eiropas Sociālās Hartas noteikto tiesību uz streiku. Maltā tiesību akti nepieļauj streikus ar mērķi panākt arodbiedrības atzīšanu, arī šāds ierobežojums pēc Komitejas domām pārkāpj tiesības uz streiku.¹⁶

Komiteja nav noteikusi vienotas vadlīnijas attiecībā uz to, kuri streika mērķi valstu tiesību aktos būtu atbilstoši Eiropas Sociālajai Hartai un kuri nebūtu atbilstoši. Komiteja ir atzinusi, ka darbiniekiem jābūt piešķirtai tiesībai pārtraukt darbu vai īstenot citus kolektīvās rīcības formas visos kolektīvo pārrunu gadījumos. Tostarp, darbiniekiem jābūt tiesībai realizēt streiku, lai atrisinātu jautājumus par darbinieku veselību un drošību vai gadījumos, kad ir gaidāmas kolektīvas atlaišanas.¹⁷ Vienlaikus Komiteja ir nodalījusi streika pieļaujamus mērķus – kolektīvas pārrunas – no citiem streika mērķiem. Tā ir noteikusi, ka streiki ar politiskiem mērķiem nav pieļaujami.¹⁸ Šeit būtu jāpiebilst, politisko mērķu nodalīšana no kolektīvo pārrunu mērķiem varētu būt sarežģīta, īpaši tajos gadījumos, kad streiki tiek organizēti ar mērķi protestēt pret valdības taupības režīma īstenošanu. Viena no nedaudzajām valstīm, kura pieļauj streiku ar mērķi izdarīt spiedienu uz politisko spēku, ir Somija.¹⁹

4.2. Streika pieteicēji

Plašas diskusijas izraisa jautājums par streika pieteicējiem, proti, vai streiku var pieteikt tikai reģistrētas arodbiedrības vai arī citas neregistrēto darbinieku grupas.

Portugālē, Ungārijā, Islandē, Vācijā un Zviedrijā tiesības pieteikt streiku ir paredzētas tikai arodbiedrībām. Tas pats ir paredzēts arī Somijā, kur tiesību akti paredz ierēdņu streika pieteikšanu tikai reģistrētām asociācijām. Francijā pieteikt streiku publiskajā sektorā var tikai tās arodbiedrības, kurām ir lielākais pārstāvības procents. Slovākijā tiesības pieteikt streiku ir paredzētas tikai vietējām arodbiedrību nozarēm. Kiprā pirms streika pieteikšanas gan publiskajā, gan privātajā sektorā ir nepieciešama arodbiedrības izpildkomitejas apstiprinājums un izvērtējums, vai streika pieteikšana ir labvēlīga arodbiedrības darbībai.²⁰

¹⁶ Turpat p.449.

¹⁷ Turpat p.449.

¹⁸ Turpat p.450.

¹⁹ Employment Law in Europe, second edition, Eversheds, Tottel publishing, 2008.p.377.

²⁰ Turpat p.454-458.

Komiteja savos skaidrojumos ir atzinusi, ka ņemot vērā, ka tiesības uz kolektīvām pārrunām ir paredzētas visiem darbiniekiem un darba devējiem, arī tiesības uz streiku ir paredzētas visiem darbinieku grupām, ne tikai arodbiedrībām. Tādejādi arī neregistrēta darbinieku grupa var pieteikt un īstenot streiku savu tiesību aizsardzībai.²¹ Taču savos vēlākajos skaidrojumos Komiteja atzina, ka gadījumā, kad arodbiedrības dibināšana ir atbilstoši valsts tiesību aktiem ir iespējama bez sarežģītiem nosacījumiem, noteikums, ka streika pieteikšana ir arodbiedrību ekskluzīva tiesība, nepārkāpj tiesības uz streiku.²²

Viedokli attiecībā uz streika pieteicējiem dalās. Komiteja uzsver streika tiesību individuālo raksturu un visu darbinieku vienlīdzību. Tas savā ziņā noved pie arodbiedrību lomas mazināšanas.²³ Vienlaikus nav šaubu, ka arodbiedrības stipras pozīcijas ir būtiskas darbinieku tiesību aizsardzībai, jo tieši arodbiedrība, ņemot vērā tās sinerģiju un kolektīvo spēku, vienmēr būs spējīga efektīvāk panākt darbinieku tiesību realizāciju. Līdz ar to arodbiedrībām ir nepieciešamas attiecīgas prerogātas. Šeit būtu uzsverams arī fakts, ka streiki, kurus piesaka neorganizētas darbinieku grupas, var novest pie haosa un darbības, neefektivitātes un rezultātu trūkuma. Līdz ar to daudzas valstis izvēlas piešķirt arodbiedrībai ekskluzīvo lomu streiku organizēšanā.

4.3. Miera garantija

Miera garantija ir speciāls nosacījums, par kuru vienojas sociālie partneri un kas paredz apņemšanos neuzsākt streiku spēkā esoša koplīguma darbības laikā. Miera garantija ir paredzēta Maltas, Dānijas, Lietuvas, Vācijas, Ungārijas un citu valstu tiesību aktos. Maltā koplīguma pusēm ir aizliegts izvirzīt jaunas prasības noslēgtā koplīguma saturam tā darbības laikā. Vācijā un Ungārijā, Dānijā, Austrijā un Lietuvā streiks ir aizliegts esošā koplīguma darbības laikā.

Komiteja atzina, ka miera garantija nepārkāpj tiesības uz streiku, taču tā nevar būt noteikta ar valsts tiesību aktiem, to var paredzēt tikai koplīguma puses savā vienošanās. Taču vēlāk Komiteja pārskatīja šo nosacījumu un nosprieda, ka ņemot vērā

²¹ Turpat p.454.

²² Turpat p.455.

²³ Turpat p.458.

vēsturiskus aspektus, ja valsts tiesību akti, nosakot miera garantiju, atspoguļo sociālo partneru gribu, tiesību akti, kuri paredz miera garantiju, nepārkāpj tiesības uz streiku.²⁴

4.4. Tiesību uz streiku ierobežojumi

4.4.1. Noteiktās darbinieku kategorijas

Neskatoties uz to, ka Eiropas Sociālā Harta pieļauj iespēju ierobežot tiesības uz streiku tikai karastāvokļa vai cita ārkārtas stāvokļa laikā vai arī līdzpilsoņu tiesību un brīvību aizsardzībai vai sabiedrības interešu, nacionālās drošības, sabiedrības veselības vai morāles aizsardzībai, vairākās valstīs savos tiesību aktos ir noteikušas ierobežojumus organizēt streiku noteiktām darbinieku kategorijām, kā arī citus ierobežojumus.

Attiecībā uz streikošanas ierobežojumiem noteiktajām darbinieku grupām visbiežāk ierobežojumi skar bruņotos spēkus, policiju un tiesu varas darbiniekus. Taču dažas valstis ir noteikušas striktākus ierobežojumus. Vācijā, Bulgārijā, Ungārijā, Dānijā, Igaunijā un Polijā streikošanas tiesības ir ierobežotas ne tikai minētajām darbinieku kategorijām, bet arī citiem valsts pārvaldē strādājošiem ierēdņiem. Piemēram, Bulgārijā valsts pārvaldes ierēdņiem ir tiesības tikai uz „simbolisku” streiku, nepārtraucot darbu. Igaunijā streikošana ir aizliegta visiem valsts pārvaldes ierēdņiem. Ungārijā valsts pārvaldes ierēdņiem ir paredzēta speciāla kārtība.²⁵ Francijā tiesības streikot ir liegtas policijas, kara spēka, cietumu un tiesu varas darbiniekiem, prefektiem un atomenerģijas staciju darbiniekiem. Maltā ir aizliegts streikot policijas, karaspēka darbiniekiem, ugunsdzēsējiem un ieslodzījuma vietu darbiniekiem. Dānijā šie ierobežojumi sniedzās tālāk – streikošana ir aizliegta ne tikai karaspēka, policijas, kuģniecības un tiesu varas darbiniekiem, bet arī ierēdņiem, kuri ieņem augstus amatus, dzelzceļa un pasta pakalpojuma sniegšanas darbiniekiem.

Komisija, komentējot streikošanas tiesību ierobežošanu valsts pārvaldes ierēdņiem, secināja, ka noteikto publiskā sektora darbinieku kategoriju tiesības uz streiku var būt ierobežotas, piemēram, policijas, karaspēka darbiniekiem un tiesnešiem. Vienlaikus aizliegums streikot visiem valsts pārvaldes darbiniekiem pārkāpj tiesības uz streiku un ir neatbilstošs Eiropas Sociālajai Hartai. Kā norādīja Komisija, valsts

²⁴ Trupat p.451-453. Skat arī: Employment Law in Europe, second edition, Eversheds, Tottel publishing, 2008.

²⁵ Industrial Relations in Public Sector. Right to strike and collective disputes. Pieejams: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0611028s/tn0611028s_7.htm .

pārvaldes darbinieku tiesības uz streiku var būt ierobežotas tikai tādā gadījumā, ja viņi pilda pienākumus, kuri ietekmē nacionālo drošību vai sabiedrības intereses.²⁶

4.4.2. Pakalpojumu sniegšanas minimālā garantija

Kā norāda Ekonomikas lietu un attīstības Komisija savā 2005. gada ziņojumā, streiks ir pamat instruments darbinieku darba apstākļu uzlabošanai, taču vairāk uzmanības ir nepieciešams veltīt parasto pilsoņu tiesībām, lai sekmētu viņu ikdienas dzīves netraucētu gaitu, un sabiedrības tiesībām aizsargāt savu labklājību un nepieciešamo funkcionēšanu.²⁷ Atbilstoši Komisijas uzskatam ierobežojums nodrošināt minimālo pakalpojumu sniegšanu nepārkāpj tiesības uz streiku. Pamata nepieciešamie pakalpojumi ietver slimnīcu, elektrības, transporta, ūdens un pārtikas nodrošināšanas sektoru, atkritumu izvešanu, komunikācijas un gaisa satiksmes kontroli.²⁸ Praksē vairākums Eiropas Savienības valstu (izņemot Apvienoto Karalisti) ir ieviesušas savos tiesību aktos minimālo pamatpakalpojumu garantiju. Parasti valstis nosaka minimālo pakalpojumu sniegšanas prasību sociālo partneru vienošanās vai attiecīgajos tiesību aktos. Savukārt, Spānijā prasība nodrošināt sabiedrībai nepieciešamo pakalpojumu sniegšanu streika ganījumā ir garantēta ar konstitūciju. Portugālē minimālo pakalpojumu sniegšanu pirms streika pieteikšanas izvērtē arbitrāžas grupa. Itālijā, gadījumā, ja strīda puses nevar vienoties par minimālo pakalpojumu apjomu, to izvērtē speciālā garantiju komiteja un, ja nepieciešams, nosaka turpmākus soļus, pagaidu noteikumus vai pieņem arbitrāžas lēmumu. Papildus streika pieteicējiem jāsniedz pakalpojumu lietotājiem paziņojums par minimālo pakalpojumu sniegšanas grafiku.²⁹ Ungārijā, Polijā, Slovākijā un Slovēnijā tiesību akti nosaka prasību sadarboties ar darba devēju, lai nodrošinātu netraucētu ražošanas procesu darbību. Ungārijā papildus strīda pusēm ir uzlikts pienākums vienoties par minimālo pakalpojumu sniegšanu transporta, elektrības, gāzes un ūdens nodrošināšanas jomā pirmsstreika procesā.

Sektoru, kuros ir paredzēta prasība nodrošināt minimālo pakalpojuma garantija, izvēle atšķiras Eiropas Savienības dalībvalstīs. Francijā minimālo

²⁶ Kovacs E. The Right to Strike in the European Social Charter p.462-464.

²⁷ Committee on Economic Affairs and Development . Report. The right to strike in essential services: economic implications. 11 May 2005. Doc. 10546. Pieejams <http://assembly.coe.int/Documents/WorkingDocs/doc05/EDOC10546.htm>.

²⁸ Davidmann M. The Right to Strike. 73. un 45.punkts

²⁹ Turpat 60.-63.punkts.

pakalpojumu sniegšana ir noteiktā publisko mediju un aviācijas drošības jomā.³⁰ Portugālē ir paredzēta prasība nodrošināt minimālo pakalpojuma sniegšanu pasta, telekomunikāciju, medicīnas, sabiedrības veselības, enerģijas, degvielas, ūdenspadeves, ugunsdzēsšanas, publiskā transporta un pamata preču ražošanas sektorā.

4.4.3. Speciālās samierināšanas un arbitrāžas procedūras

Dažas Eiropas Savienības valstis uzliek speciālas samierināšanas vai arbitrāžas procedūras, kā priekšnosacījumus streika uzsākšanai. Vācijā pirms streika uzsākšanas sociālie partneri risina jautājumus pārrunu ceļā, kura laikā brīdinoša darba pārtraukšana ir pieļaujama. Ja pārrunu process ir nesekmīgs, tam seko arbitrāžas procedūra. Streiku var uzsākt tikai tad, ja arbitrāžas procesā nav panākta vienošanās. Bulgārijā, Spānijā un Polijā pirms streika uzsākšanas ir paredzēts obligāts pārrunu process. Rumānijā un Igaunijā pirms streika uzsākšanas ir strīda pusēm obligāti jāiet cauri speciālajam samierināšanas procesam, Čehijā un Dānijā – speciālajam mediācijas procesam.³¹

4.5. Streika procesa piemēri

4.5.1. Francija

Viena no valstīm, kurā streika organizēšanas process ir uzskatāms par vieglu un liberālu, ir Francija. Streiku var pieteikt jebkura darbinieku grupa, jo streika tiesības ir pieskaitāmas pie individuālajām, nevis kolektīvajām tiesībām. Atšķirība ir atrodama publiskajā sektorā, kur streiku var pieteikt tikai arodbiedrība, kurai ir pietiekams pārstāvības statuss. Francijā nepastāv miera garantija, līdz ar to, pat, ja ir noslēgts koplīgums, darbiniekiem ir tiesības ierosināt streiku, lai aizsargātu savas ekonomiskas un sociālas intereses. Turklāt privātajā sektorā darbiniekiem ir tiesības ierosināt streiku pret valdības ekonomisko un sociālo politiku. Streika ilgums nav noteikts.

Streika norisei ir svarīgi trīs nosacījumi. Pirmkārt, streiks nozīmē darba pilnīgu pārtraukšanu. Otrkārt, neskatoties uz to, ka nav noteikts, cik darbiniekiem ir jāpārtrauc darbs, darba pārtraukšanai ir jābūt kolektīvai. Viens darbinieks arī var uzsākt

³⁰ Turpat 65.,66.punkts.

³¹ Kovacs E. The Right to Strike in the European Social Charter p.469.

streiku, taču tikai tādā gadījumā, ja viņš ir viens darbinieks uzņēmumā, vai arī viņš seko nacionālajam streika aicinājumam. Treškārt, darba pārtraukšanai ir jābūt saskaņotai.

Streika procesā ir jāņem vērā atšķirības publiskajā un privātajā sektorā. Ierobežojumi publiskajā sektorā ir nepieciešami, lai nodrošinātu balansu starp tiesībām un streiku un publisko pakalpojumu sniegšanas ilgtspēju.

Privātajā sektorā streika pieteikšanai nav šķēršļu. Vienīgā prasība pirms streika uzsākšanas ir iesniegt darba devējam savu prasību sarakstu. Turklāt, lai uzsāktu streiku, nav svarīgi, vai darba devējs piekrīt izteiktajām prasībām. Prasības var iesniegt darba devējam vai darba inspektoram. Pirms streika uzsākšanas nav paredzētas prasības ievērot speciālas samierināšanas procedūras vai sarunu procesu. Nav nepieciešams iepriekšējais obligātais paziņojums.

Savukārt publiskajā sektorā ir paredzēti ierobežojumi un papildus prasības. Pirmkārt, ir noteiktas darbinieku kategorijas, kurām ir liegtas tiesības streikot - policijas, kara spēka, cietumu un tiesu varas darbiniekiem, prefektiem, atomenerģijas staciju darbiniekiem, gaisa satiksmes organizētājiem. Radio un televīzijas darbiniekiem ir ierobežotas tiesības uz streiku. Otrkārt, streikotajiem publisko mediju, publiskā transporta un aviācijas drošības jomā pirms streika uzsākšanas un tā laikā ir noteikts pienākums nodrošināt minimālo pakalpojumu sniegšanu.³²

Piecas dienas pirms paredzētā streika darbinieki iesniedz darba devēja vadībai streika paziņojumu, kurš ietver streika vietu, uzsākšanas laiku, paredzēto ilgumu un streika iemeslus. Paziņojumu paraksta arodbiedrība, kurai ir lielākais pārstāvības procents. Piecu dienu laikā no paziņojuma iesniegšanas darbinieki un darba devējs piedalās pārrunu procesā. Ja darbinieki neievēro 5 dienu pārrunu procesu pirms streika uzsākšanas, darba devējam ir tiesības disciplināri sodīt darbiniekus.

Ja streika dalībnieki streika laikā ir nodarījuši zaudējumus svešai vai darba devēja mantai, pret viņiem var iesniegt prasību tiesā, saucot vainīgas personas arī pie kriminālatbildības.³³

4.5.2. Nīderlande

³² Warneck W. Strike rules in the EU27 and beyond. A comparative overview. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety, Brussels 2007. p.32-34. Skat arī Jeammaud A. Conciliation, Mediation and Arbitration in Collective (Labour) Disputes. Report for France. p.3-4.

³³ Arabella Stewart A. Bell M. 2The Right to Strike: A Comparative Perspective. A study of national law in six EU states. The Institute of Employment Rights. Pieejams: <http://www.ier.org.uk/system/files/The+Right+to+Strike+A+Comparative+Perspective.pdf>. p.27-52.

Nīderlande ir valsts, kurā streiku regulējums krasi atšķiras no citām Eiropas Savienības valstīm. Nīderlandē tiesības uz streiku nav noteiktas nedz konstitūcijā, nedz tiesību aktos. Tiesības uz streiku pirmo reizi tika atzītas 1986.gadā *NS* lietā.³⁴ Streika procesa regulējums arī nav noteikts tiesību aktos un izriet no tiesu prakses.

Streiku var pieteikt darbinieku grupa, tā nav arodbiedrības ekskluzīva tiesība. Streiku var pieteikt, lai protestētu par dažāda veida jautājumiem, visbiežāk – par izmaiņām darba noteikumos un apstākļos.

Atšķirība streika pieteikšanas procesā no citām Eiropas Savienības dalībvalstīm ir tiesas kompetencē novērtēt streika likumību. Tiesa, izskatot iesniegto streika apstrīdēšanas pieteikumu, vērtē strīda dabu, streika formu, tā atbilstību procedurālajām normām un zaudējumu jautājumus. Tiesa izvērtē, vai strīda puses ir pietiekami izmantojušas visas iespējas, lai nepieļautu streiku un var izlemt atzīt streiku par pretlikumīgu. Tiesa novērtē streika procedurālo prasību izpildi: vai streiks tika paziņots laicīgi un vai tas nav organizēts pirms sarunu procesa vai sarunu procesa laikā. Ja streiks tiesas ieskatā neatbilst prasībām, streiks ir pārtraucams. Līdz ar to streika organizēšana un ietekme lielā mērā ir atkarīga no tiesu lēmumiem. Tiesa izvērtē un var atzīt streiku par nelikumīgu, ja sarunu process varētu novest līdz kompromisam starp sociālajiem partneriem, taču tika pārtraukts ar streiku. Ja tiesa atzīst streiku par nelikumīgu, darbiniekus, kuri piedalījās streikā, var saukt pie disciplināratbildības un pat atlaist no darba. Arodbiedrības, kuras atbalstīja streiku, var saukt pie atbildības par zaudējumu nodarīšanu.

Vienlaikus tiesa vērtē, vai pirms streika uzsākšanas un tā laikā ir nodrošināti minimālie drošības pasākumi (atbilstoši tiesas spriedumiem to nodrošināšana ir nepieciešama policijas, publiskā transporta un medicīnas sektoros) un vai ir ievērota koplīgumā noteiktā miera garantija.³⁵

³⁴ HR 30 May 1986, NJ 1986, p.688.

³⁵ Arabella Stewart A. Bell M. 2The Right to Strike: A Comparative Perspective. A study of national law in six EU states. The Institute of Employment Rights.p.80-94.
Warneck W. Strike rules in the EU27 and beyond. A comparative overview. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety, Brussels 2007. p.52.

5. Kopsavilkums

Tiesība uz streiku ir darbinieku viedokļa saklausīšanas pilnvērtīgs nodrošinājums. Tā ir atzīta starptautiskajā līmenī. Eiropas Savienības līmenī tā ir ietverta Eiropas Sociālajā hartā un Eiropas Savienības pamattiesību hartā. Eiropas Savienībai nav piešķirta kompetence harmonizēt dalībvalstu tiesību aktus streiku jautājumā, līdz ar to dalībvalstis pašas nosaka nepieciešamo regulējumu. Vairākums Eiropas Savienības dalībvalstu ir atzinušas tiesības uz streiku savās konstitūcijās, visas valstis regulē streikošanas procesu tiesību aktos vai caur tiesu praksi.

Vērtējot Eiropas Savienības dalībvalstu regulējumu, var secināt, ka ir valstis, kurās streika organizēšana ir viegla, streiku var pieteikt par plašu ekonomisko un sociālo jautājumu klāstu un ir maz ierobežojumu streika organizēšanai, piemēram, Francijā un Grieķijā. Vienlaikus ir valstis, kurās streiks ir atļauts tikai ar mērķi noslēgt koplīgumu un ir noteikti ierobežojumi streika organizēšanai. Gandrīz visās valstīs ir noteikti streika ierobežojumi noteiktajām darbinieku kategorijām, kuras ir svarīgas sabiedriskās kārtības un drošības uzturēšanai. Dažās valstīs ir noteiktas prasības nodrošināt sabiedrisko pakalpojumu sniegšanas minimālo garantiju un iziet cauri pārrunu vai samierināšanas procesam.

Arodbiedrībām ir piešķirta svarīga loma streika pieteikšanas procesā. Daudzās valstīs arodbiedrība ir vienīgais darbinieku pārstāvības veidojums, kurš var pieteikt streiku. Dažās valstīs streika organizēšanai ir nepieciešams arodbiedrības apstiprinājums vai atbalsts. Vienlaikus arodbiedrība ir atbildīga par streika likumību. Kopumā streikošanas tiesību ierobežojumi ir atkarīgi no valsts vēsturiskajām tradīcijām un sociālo partneru vienošanās. Minētie valstu piemēri streika organizēšana var būt par pamatu izvērtējumam, vai streikošanas process Latvijā salīdzinājumā ar citām Eiropas Savienības valstīm ir nesamērīgi sarežģīts vai arī atbilstošs Latvijas praksei.

Natalja Mickeviča
(30.12.2010.)