

SOCIALINIS DIALOGAS IR UŽIMTUMAS
EUROPOS SAJUNGOJE

Ižanginis vadovas

TURINYS

Įvadas

- 1. Europos socialinio dialogo normatyvinis pagrindas**
- 2. Socialinio dialogo ir sutarimo pagrindinės sąvokos ir vystymasis**
 - 2.1 Dvišalis socialinis dialogas*
 - 2.2 Socialinis sutarimas*
 - 2.3 Socialinių partnerių konsultacija ir Tarybos sprendimai*
- 3. Atstovavimo kriterijus**
- 4. Konkretūs socialinio dialogo pavyzdžiai**
 - 4.1 Dvišalis sektorinis socialinis dialogas: pavyzdys žemės ūkyje*
 - 4.2 Tarpsektorinis socialinis dialogas ir sutarimas: vaiko priežiūros atostogų pavyzdys*
- 5. Socialinio dialogo ir sutarimo priežastys**
- 6. Socialinis dialogas ir sutarimas Europos Sąjungos šalyse narėse**
- 7. Europietiškos užimtumo taisyklės: kompleksinis teisynas**

Specialių terminų žodynas

Literatūros šaltiniai

Internetinės nuorodos

Ivadas

Tai, kas čia yra pristatoma, galime laikyti vadovu į susipažinimą su socialinio dialogo vaidmeniu užimtumo klausimais Europos Sąjungos institucijų viduje ir atskirose Europos šalyse. Šio vadovo tikslas yra pateikti skaitytojams tikslų, nors ir sintetinį, įvadą į vieną iš svarbiausių Europos socialinio modelio ypatybių naujosiose ES narėse (ypač dirbantiems socialinių partnerių organizacijose).

Šis „modelis“, daugiausia paremtas palyginti aukštu darbuotojų apsaugos lygiu bei išplėsta ir radikalia gerovės sistema, o taip pat įstatymais ir norminiais teisės aktais, pristatytas Europos lygiu. Nepaisant kartais skirtingų suvokimų, Bendrijos teisinis užimtumo ir gerovės atveju yra platus, sudėtingas ir augantis kiekvienais metais. Naujos ES narės ir jų įmonės, nepaisant jų dydžio, jau susidūrė šalies viduje su problema įgyvendinant taisykles, kurios daugeliu atvejų ribotai iš esmės keičia visą užimtumo, pramoninių santykių ir gerovės sistemą. Kaip matysime, socialinis dialogas ir sutarimas vis labiau tampa ES sprendimų dalimi. Socialinėje ir užimtumo politikoje socialinių partnerių veiksmų įtaka gali būti svarbi formuojant naujas Europos Sąjungos taisykles.

Trumpai tariant, socialinis dialogas gali būti apibūdinamas kaip „besitęsianti sąveika tarp socialinių partnerių, siekiančių susitarimų ekonomikos kontrolėje, ir socialinių kintamųjų mikro ir makro lygyje“ (Ekonominė Komisija, 2000, p. 8). Labai dažnai socialinio dialogo apibrėžimas yra naudojamas kalbant apie socialinių partnerių ir vyriausybės ryšius ir bendradarbiavimą. Vis dėlto, kiek tai įmanoma, mes esame linkę atskirti socialinį dialogą tarp socialinių partnerių nuo *socialinio sutarimo*, t.y. „vadovavimo darbo, socialiniams ir ekonominiams klausimams konsultacijų ir susitarimų tarp viešųjų įstaigų ir institucijų, atstovaujančių darbuotojus ir darbdavius, metodus“ (Ekonominė komisija, 2000, p. 8). Kaip matysime, gana dažnai bendros nuomonės tarp socialinių partnerių buvimas yra būtina efektyvių ir vaisingų politikos rezultatų sąlyga.

Yra naudingų apibrėžimų, padedančių suprasti pramonės ryšių, dominuojančių Europoje ir ES, tipą ir apimtį. Vis dėlto galima greitai įsitikinti skirtingų socialinių dialogų ir sutarimų aspektų egzistavimu.

Dvišalis socialinis dialogas gali pasireikšti sektoriniu, tarp-sektoriniu (ar

tarp-industriniu) ir tarp-profesiniu lygiu. Pastarasis yra ypač svarbus Europos lygyje, kur išsiskiriančios *nacionalinės* pozicijos (net tos pačios asociacijos viduje) negali būti ignoruojamos. Šie trys lygmenys turi palyginti skirtingas procedūras ir pateikia gana įvairiapusiškas pasekmes.

Sektorinis susitarimas beveik visada nacionaliniame lygyje yra kontraktinis susitarimas, apibrėžiantis sektorinę užmokesčio dinamiką, darbo laiką, darbo sąlygas, kitas sąlygas, suderinamas su nacionaliniais įstatymais. Europos mastu yra keletas sektorinių sutarčių atvejų, kurie gali būti laikomi artimais kontaktiniams nacionaliniams susitarimams. Nėra abejonių, kad europinė sutartinė sritis palaipsniui įgaus pavidalą, bet dvišalis socialinis dialogas nuo jo pradžios dažniausiai įgaudavo bendrų nuomonių, deklaracijų, rekomendacijų ir panašių dokumentų, kurie neturi su juo sutartinių įsipareigojimų, formą.

Dvišalis tarp-sektorinis kontraktinės prigimties susitarimas egzistavo kai kuriose Europos šalyse, nors reikia pabrėžti, kad pagrindinis susitarimų instrumentas yra Europos *sektorinis* susitarimas tarp valdybos ir darbuotojų. ES lygiu dvišaliai tarp-pramoniniai susitarimai buvo dažnai pasirašomi kaip kelių tiesiogiai susijusių ES normatyvinių projektų rezultatas, ir kaip atskirų šalių narių įstatymų leidybos padarinys.

Tarp-profesinis dialogas nuolat yra vedamas nacionaliniu lygiu. Mažiau akivaizdus yra faktas, kad diskusijos ir susitarimai tarp įmonių valdybų ar darbuotojų vyksta ir Europos lygiu, taip padėdami įsitvirtinti verslininkų arba darbininkų asociacijoms aiškesnėse pozicijose.

Socialinis sutarimas taip pat reiškiasi skirtingais būdais. Nacionaliniu lygiu (nebūtinai, kaip matysime, visose Europos šalyse) įgavo “socialinių paktų” formą sprendžiant užimtumo ar konkurencingumo klausimus. Infliacijos mažinimo laikotarpiu šie “paktai” iš esmės tapo plačios apimties sutartimis tarp socialinių partnerių ir vyriausybės, beveik kiekvienu aspektu susijusiomis su visuomeninės politikos formavimu. ES lygiu didelių paktų idėja nebuvo praktikuojama iki dabar (tikriausiai dėl to, kad ekonominės politikos jėgos, ypač iš fiskalinės pusės, vis dar nėra ES valdžios organų rankose), kol politikos sutarimai ėmėsi, daugiausiai per Tarybos direktyvas, tarp-sektorinių sutarčių, pasirašytų socialinių partnerių, įgyvendinimo.

Iš tiesų, nepaisant skirtumų šiandien esančių atskirose Europos šalyse, socialinis dialogas yra vis labiau įsišaknijantis ES sprendimų priėmimo

procesu. Naujosios narės, dalyvaudamos Europos šalių sistemoje, turės prisitaikyti ir palaipsniui prisijungti prie taisyklių ir procedūrų, vadovaujančių pramonės santykiams ir sudarančių kitą daug platesnę Bendrijos teisyno rinkinio dalį.

Šiandieninis Socialinio dialogo aktualumas labai padidėjo Europos Sąjungoje dėl jo augančio vaidmens, priklausančio socialiniams partneriams naujų ES sprendimų priėmimo. Bet tai yra taip pat perdėta dėl išaugusių ES jėgų ir kompetencijų. Vienos valiutos cirkuliacija ES yra tikriausiai geriausias pavyzdys ir simbolis gilaus ir turbūt negrižtamo integracijos proceso. Ir, tikėtina, kad neišvengiamas susitarimas dėl Europos Konstitucijos teksto pakiša mintį kad institucijų kūrimo laikotarpis bent paskutiniu metu praėjo.

ES kompetencijų apimtis ir intensyvumas metai po metų išaugo kartu su besiplečiančiomis ES sienomis. Penkios žymūs Sąjungos plėtros etapai jau realizuoti praeityje. Rezultatas rodo, kad sprendimas, priimtas Briuselyje, Frankfurte ir Strasbūre įtakoja šimtų milijonų Europos piliečių gyvenimus augančiose teritorijose.

Šiame kontekste tampa aišku, kodėl socialinis dialogas Europos lygiu yra toks svarbus.

Pirma, socialiniai partneriai, kurie jaučia, kad europinis lygmuo yra vienas teisingiausių pasitinkant globalizacijos ir modernizacijos iššūkius, įsitraukia ir gali žymiai įtakoti, ypač užimtumo ir socialinės politikos klausimais, sprendimus iš esmės susijusius su įtaka ir pokyčiais darbo sąlygų įgyvendinime ir kasdieniame piliečių, gyvenančių 25 skirtingose šalyse, gyvenime.

Antra, dvišalis socialinis dialogas, ypatingai siekiant susitarimų Europos lygiu yra europinės integracijos instrumentas. Europinė sutarčių zona yra veikiausiai ES ateities horizonte, ir geresnės aplinkos ES ekonomikos politikos palengvinimui kūrimas.

Trečia, nuolatinės diskusijos tarp įtrauktų organizacijų sudaro pagrindą kultūrinių skirtumų tarp atskirų šalių švelninimui.

Sekant šiomis mintimis, žvelkime į tolesnes šio vadovo gaires.

Pirmojoje dalyje Europos socialinio dialogo teisinė bazė yra trumpai pertvarkyta. Analizė daugiausia paremta Europos Bendrijos sutarties punktais (toliau „Sutartis“). Dėmesys taip pat yra skiriamas tam, kaip yra kalbama socialinio dialogo tematika galutiniam Europos Konstitucijos projekte.

Antrojoje dalyje yra priminti ir aptarti pagrindiniai socialinio dialogo ir sutarimo apibrėžimai. Šioje dalyje pastebimos besikeičiančios apibrėžimų reikšmės nuo tų, kurios buvo priimtos pirmiausiai.

Trečiojoje dalyje trumpai pristatomi pagrindiniai atstovų Europos lygiu kriterijai, o ketvirtojoje yra parodomi ir analizuojami keletas konkrečių socialinio dialogo pavyzdžių.

Penktojoje dalyje pristatomos priežastys, pateisinančios industrinių santykių, paremtų taip pat socialinės partnerystės principais, struktūrą. Net ir šioje dalyje yra aiškiai apibrėžiami skirtumai tarp socialinio dialogo ir socialinio sutarimo.

Šeštoji dalis pristato socialinio dialogo padėtį vieningos Europos Bendrijos šalyse. Ypatingas dėmesys skiriamas „socialinio pakto“ dokumentui, plačiai pritaikytam daugumoje ES narių per pastaruosius dešimtmečius.

Septintoje dalyje yra išdėstyti pagrindiniai ES užimtumo teisyne elementai, pirmiausia skiriant dėmesį sudėtingai ir augančiai užimtumo įstatyminei bazei. Naujųjų šalių narių įmonės greitai realizuoja didelės apimties ES normatyvinę intervenciją į šią sritį.

Prieduose pateikiamas pagrindinių specialių sąvokų žodynas, naudojamas šiame vadove ir oficialiuose ES dokumentuose, taip pat literatūros šaltiniai ir internetinės nuorodos, kurios gali būti naudingos ieškant smulkesnės informacijos minėtomis temomis.

1. Europos socialinio dialogo normatyvinis pagrindas

ES įmonėse socialiniams partneriams ir socialiniam dialogui skirtas vaidmuo yra nurodytas keliuose Maastrichto sutarties straipsniu, vėliau papildyti Amsterdamo (1997) ir Nicos (2000) sutartyse.

Socialinių partnerių ir socialinio dialogo svarbos pripažinimas yra aiškiai pabrėžtas 138 (1) straipsnyje: „Komisija turės užduotį prisidėti konsultuojant įmonių valdybas ir darbuotojus Bendrijos lygiu ir imsis priemonių, kad palengvintų jų dialogą, užtikrindama subalansuotą paramą abiem pusėm”. „Dialogui” tarp socialinių partnerių tipui, kaip nurodo Bendrija, yra būdingas aukštas savarankiškumo laipsnis. Taip pat 139 (1) straipsnis, apimantis tiek sektorinius, tiek tarp-gamybinius santykius teigia, kad „įmonės valdyba ir darbuotojai turėtų reikalauti dialogo tarp jų Bendrijos lygiu, siekiant kad tai privestų net prie kontraktinių santykių, įtraukiant sutartis”. Europos derėjimosi zonos sukūrimas turi didžiausią reikšmę nuo tada, kai socialiniai partneriai buvo tiksliai įvardinti. Tokiu būdu Bendrija supažindina su potencialiais, stipriais antinacionalumo elementais (bruožais) (kol socialiniai partneriai savarankiškai nusprendžia judėti ta kryptimi) zonoje, kur ES turi tradiciškai gerbiamas „įvairiapuses nacionalinės praktikos formas, ypač kontraktinių santykių srityje” (136 (1) straipsnis). Tokiu atveju suprantama, kodėl integracijos Sąjungoje procesas yra iš esmės Europos socialinių partnerių ir pilietinės visuomenės rankose ir nesipriešina ES sprendimams, kylantiems iš viršaus žemyn.

Sutartis, vis dėlto, kuria stiprią sąsają tarp socialinių partnerių pasiryžimo derėtis Bendrijos lygiu dėl susitarimų Europos mastu ir ES sprendimų priėmimo proceso. Kaip faktą, 139 (2) straipsnis teigia, kad „sutartys, sudarytos Bendrijos lygiu, bus įvykdytos arba remiantis procedūromis ir įmonių valdyboms bei darbo jėgai būdingomis praktikomis ir šalių narių, arba, kaip teigiama straipsnyje Nr. 137, bendru pasirašiusių pusių prašymu iki Tarybos sprendimo dėl Komisijos prašymo”. Tokiu būdu socialinių partnerių pasiektas susitarimas, atsižvelgiant į specifines 139 (2) straipsnyje išdėstytas taisykles, gali tapti labiau saistančiu Sąjungos sprendimu.

KLAUSIMAI, IŠDĖSTYTI SUTARTIES 137 STRAIPSNYJE

- a) Tam tikri darbo aplinkos pagerinimai, kad būtų užtikrintas darbuotojų saugumas ir sveikatos apsauga;
- b) darbo sąlygos;
- c) darbuotojų socialinės garantijos ir socialinė apsauga;
- d) darbuotojų, kurių sutartis yra terminuota, apsauga;
- e) darbuotojų informavimas ir konsultavimas;
- f) darbuotojų ir darbdavių interesų atstovavimas ir kolektyvinė apsauga, įskaitant kodeterminaciją (ši sąlyga nėra taikoma užmokesčiui, teisei į susivienijimus, teisei streikuoti ar teisei į lokautus);

- g) įdarbinimo sąlygos piliečiams iš trečiųjų šalių, gyvenantiems Bendrijos teritorijoje;
- h) asmenų, išskirtų iš darbo rinkos, integracija;
- i) vyrų ir moterų lygybė teikiamoms darbo rinkos galimybėms ir elgesiui darbo vietoje;
- j) kova prieš socialinius išskyrimus;
- k) socialinių garantijų modernizacija.

c), d), f), g) sąlygos reikalauja Tarybos sprendimo, paremto vienbalsiškumu.

Tai pirmasis kelias, kuriuo yra padidinamas socialinių partnerių vaidmuo, taip pat atsižvelgiant į faktą, kad Tarybos sprendimai turi būti priimti pasikonsultavus su Europos Ekonomikos ir Socialiniu Komitetu (EESC, žr. žemiau).

Beveik akivaizdu, kad čia išdėstyti klausimai iš esmės liečia darbo jėgos rinkos reguliavimą ir socialinę politiką.

Taip pat yra antrasis kelias, kurio dėka socialiniai partneriai gali labai paveikti ES sprendimų sudėtį ir apimtį, ypač darbo ir socialinės politikos sferoje: Komisijos konsultacijų procesas socialiniams partneriams ir Komisijos privalomoji programa daugeliu klausimų. EESC, išrinktas kaip institucija pavesta konsultacinėms procedūroms, čia atlieka pagrindinę funkciją. Sritys, suinteresuotos privalomosiomis konsultacijomis prieš Tarybai priimant bet kokį sprendimą, yra šios:

- a) Užimtumo gairės, apibrėžtos Tarybos (128 (2) straipsnis);
- b) Iniciatyvos bendradarbiauti tarp šalių narių ir parama jų pastangoms užimtumo klausimais (129 straipsnis);
- c) visos darbo rinkos ir socialinės politikos sritys išvardintos 137 straipsnyje, taip pat, pagal tai, kas teigiama 138 (2) straipsnyje: „prieš teikdama pasiūlymus socialinės politikos sferoje, Komisija konsultuosis su įmonių valdybomis ir darbuotojais dėl galimų Bendrijos veiksmų krypčių”.

Pagal Sutartį yra gana didelė. Tiek sektorinis, tiek tarp-industrinis dialogas tarp socialinių partnerių ir tuo pačiu metu sutarimas yra aiškiai apibrėžti Sutartyje. Tai suteikia socialiniams partneriams galimybę, tolimą nuo formalios, kurti bendrą derybų antnacionalinę zoną, įsiterpiančią į detalų ES sprendimų turinį.

1

čia reikia pažymėti, kad Komisijos arba Tarybos konsultacijos lygiomis teisėmis įtraukia Regionų Komitetą.

SOCIALINIS DIALOGAS BENDRIJOS PATEIKTAME EUROPOS KONSTITUCIJOS PROJEKTE

Bendrija, sudarydama Europos Konstituciją (kaip numatyta Europos Konvencijoje Europos Tarybos susitikimo Tesalonikuose 2003-jų metų birželio 20 dieną metu ir galutiniame projekto variante, Romos pasitarime 2003-jų metų liepos 18 dieną) susiduria su socialiniais partneriais ir socialiniu dialogu. Trečiojoje sutarties projekto dalyje („Sajungos politika ir funkcionavimas“), ankstesnės Europos Sąjungos sutarties sąlygos užimtumo ir socialinės politikos klausimais yra patvirtinamos. Tai galime matyti straipsniuose nuo III-97 iki III-115. Dar svarbiau vis dėlto sutarties projekto I dalis, VI antraštė: Sąjungos demokratinis gyvenimas, 46 straipsnis, „Pasiektas demokratijos principas“, teigia:

- a) pirmuoju punktu, kad „Sajungos institucijos atitinkamomis priemonėmis suteiks piliečiams ir atstovaujančioms asociacijoms galimybę tapti žinomomis viešai ir viešai pakeis jų įvaizdį visose Sąjungos veiksmų sferose“;
- b) antruoju punktu, kad „Sajungos institucijos ves atvirą, suprantamą ir pastovų dialogą su atstovaujančiomis asociacijomis ir pilietine visuomene“;
- c) trečiuoju punktu, kad „Komisija plačiai vykdys konsultacijas su šalimis, suinteresuotomis Sąjungos nuoseklių ir suprantamų veiksmų užtikrinimu“.

Aiškesnis ir labiau apibrėžtas yra 47 straipsnis, „Socialiniai partneriai ir savarankiškas socialinis dialogas“: „Europos Sąjunga pažymi ir skatina socialinių partnerių vaidmenį Sąjungos lygiu, atsižvelgdama į

nacionalinių sistemų skirtingumą. ES palengvins dialogą tarp socialinių partnerių, gerbdama jų savarankiškumą”.

Vadinasi, Sutarties projektas skamba detaliau nei jau esamos normos dėl socialinių partnerių ir socialinio dialogo vaidmens. Pirmosios dalies įvadas projekte, kuris gali būti laikomas (jei bus galutinai priimtas ir ratifikuotas šalių narių) ateities Europos konstitucine chartija su neabejotinomis rekomendacijomis apie socialinį dialogą, atrodo, linksta prie tolimesnio socialinių partnerių misijos skatinimo. Tai turės tęstis Europos lygiu. Tuo būdu nauja Europos konstitucija pateikia aiškia struktūrą naujoms ES narėms ir jų socialinėms organizacijoms.

2. Socialinio dialogo ir sutarimo pagrindinės sąvokos ir vystymasis

Socialiniai partneriai greitai suprato Europos politikos vykdymo ir galimybės naujų kooperacijos formų tarp verslo susivienijimų ir darbdavių organizacijų Europos lygiu stiprinimo, svarbą. Verta priminti, kad keletas svarbiausių tarp-gamybinių organizacijų antnacionaliniu lygiu atsirado Europos Bendrijos kūrimosi laikotarpiu. Kalbama apie Europos pramoninkų ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), įsikūrusią 1958 metais, Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centrą (CEEP), veikiantį nuo 1961 metų, Europos profesinių sąjungų sekretoriatą (SSE), įsikūrusį taip pat 1958 metais. Kitos svarbios asociacijos buvo įsteigtos: 1969m. Europos laisvos prekybos sąjungų konfederacija (CESL) ir 1973m. Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC). Galiausiai, Europos smulkių ir vidutinių įmonių asociacijų sąjungos (UEAPME) įsikūrimas 1979-aisiais ir Europos tarnautojų konfederacija (CEC), minima nuo 1989-jų metų.

Šios organizacijos yra pakankamai pasiruošusios veikti, kai socialinis dialogas, konsultavimas ir susitarimas tapo aktyvia Europos įmonių ir ES sprendimų proceso dalimi. Vis dėlto jos turi būti laikomos atsakingomis už Europos valdžios organų priimtus sprendimus įvairiais pastarųjų dešimtmečių momentais dėl glaudesnio socialinių partnerių dalyvavimo bendradarbiavimo ir integracijos proceso kryptimi.

Socialinio dialogo vieta Europos lygiu kyla iš dviejų pagrindinių kelių: dvišalio dialogo ir sutarimo. Kaip mes jau pabrėžėme pirmojoje

dalyje, dvišalis dialogas taip pat gali būti pirmasis žingsnis (dėka bendro apibrėžimo, bendros socialinių partnerių pozicijos dėl specifinių klausimų) link aiškesnio ir vaisingesnio Europos socialinių organizacijų įtraukimo į ES sprendimų priėmimo procesą. Yra du socialinio bendradarbiavimo pagrindiniai kanalai, todėl labai susiję ir šiandien sunku, ar net neįmanoma, išivaizduoti socialinį dialogą be pasekmių ES darbo ir užimtumo politikai, ar pastarąjį be pirmojo, dėka socialinių partnerių diskusijų.

2.1 Dvišalis socialinis dialogas

Iš arčiau pažvelgus, dvišalis socialinis dialogas yra trijų skirtingų formų:

- a) tarp-gamybinis (arba tarp-sektorinis) dialogas;
- b) sektorinis dialogas;
- c) tarp-profesinis dialogas.

a) tarp-gamyninis socialinis dialogas buvo pirmasis Val Duchesse Summit pritaikytas 1985-ųjų sausio pabaigoje, aktyviai dalyvaujant UNICE, CEEP ir ETUC ir su Jacques Delors, tuometinio Europos Komisijos prezidento, parama. Nuo tada socialiniai partneriai sugebėjo pateikti eilę „bendrų nuomonių“ tarp-sektorinėse srityse apie darbuotojų rengimą, motyvavimą, informavimą ir konsultavimą, užimtumo strategiją, išsilavinimo pagrindus, pirminį mokymą ir profesinį mokymą suaugusiems, perėjimą nuo mokyklos prie suaugusiųjų ir darbingo gyvenimą, naujas technologijas ir darbo organizavimą, lygias galimybes, sveikatą, saugą, judėjimo laisvę, patį socialinį dialogą. Dar svarbesnis socialinių partnerių dialogas tapo įtraukus 138 ir 139 straipsnius į Maastrichto sutartį, kurie, kaip matėme pirmojoje dalyje, duoda pagrindą oficialiam socialinio dialogo ir socialinio sutarimo pripažinimui Europiniame kontekste.

Tarp-pramoninis socialinis dialogas išsiplėtė įsigaliojus Maastrichto sutarčiai ir po keleto metų pasirašius Amsterdamo sutartį. Svarbūs rezultatai gauti šalia eilės naujų „bendrų nuomonių“: ypatingas taip vadinamasis „struktūrinis susitarimas“ dėl vaiko priežiūros atostogų (1995), dalinio darbo (1997), darbo pagal kontraktą (1999), kuris vėliau tapo Tarybos sprendimu, ir todėl šiandien yra dalis ES įstatymų (smulkiau žiūrėti septintą dalį).

Retrospektyviai du teigiami įvertinimai gali būti daromi Val Duchesse socialiniam dialogui. Pirmoje vietoje yra tai, kad nauja dialogo rūšis buvo panaudota pirmą kartą: „pradinis taškas įsitraukime į dialogą, vedantį į susitarimais pagrįstus rezultatus“ (European Commission, 2000, p. 5). Antrojoje, bendros iniciatyvos, kylančios iš pirmojo Val Duchesse susitikimo ir iš daugelio socialinių dialogų išlaikyto aukščiausio taško, po to kas “padėjo Europos pramonės ryšių kultūrai išsiveržti ir įgalinti socialinius partnerius išbandyti savo galimybes derėtis dėl ekonomikos bendradarbiavimo strategijų, profesinio mokymosi, rasizmo, darbo jėgos rinkos prisitaikomumo, Europos užimtumo strategijos ir neįgalių žmonių integravimo darbo rinkoje ekonomikos Europos lygiu” (Europos Komisija, 2000, p. 20).

Vis dėlto, nepaisant įprastos tarp-sektorinės pozicijos svarbiais klausimais, kaip antai bendroji strategija prieš nedarbą, Europos sutartinės zonos vystymo svarbos neišvengiamumui buvo reikalingas socialinių partnerių įtraukimas į labiau sektorinį lygmenį. Pagaliau „tai vyksta sektoriniu lygiu: tikros ekonominės ir socialinės problemos akivaizdžiai parodo pačios save. Ar tai būtų pramoninė restruktūrizacija, naujų technologijų pristatymas, profesinio profilio keitimas, Bendrijos politikos keitimas ar liberalizacija ir laisva konkurencija” (Europos Komisija, 2000, p. 19).

b) tai yra pagrindinės priežastys, kodėl sektorinis socialinis dialogas pastaruoju metu vis labiau paplito Europos lygiu. Sektorių, susidomėjusių dialogu tarp socialinių partnerių, skaičius auga ir dabar yra netoli trisdešimties. Žymus skaičius sutartinių nuomonių, rezoliucijų, deklaracijų, pasiūlymų, rekomendacijų (daugiau kaip 150), ypač tokiose srityse kaip telekomunikacijos, žemės ūkis, aviacija, žvejyba, buvo išleista. Visa tai yra specialių socialinių dialogų sektorių komitetų darbo išdava, kurių misija buvo sustiprinta pasiūlymais, pateiktais Europos Komisijos pasitarime 1998-jų metų gegužę („Socialinio dialogo pritaikymas ir skatinimas“), specialiai skirto socialinio dialogo reformai.

Vis dėlto konkretūs rezultatai, pavyzdžiui, dvišaliai susitarimai, buvo pasiekti tik dėl keleto klausimų, tokių kaip darbo laiko sumažinimas žemės ūkyje (1997), darbo laiko organizavimas jūrinio transporto ir geležinkelių sektoriuose (abu 1998m.), darbo namie (naudojantis ryšių priemonėmis), prekybos ir telekomunikacijų sektoriuose (abu 2001 m.).

Jei glaudesnė Europos darbo rinkų integracija yra laikoma tikslu, tai socialiniai partneriai vis labiau „įsisąmonina, kad Europa yra labiausiai tinkanti arena nagrinėti skirtumus ir imtis atitinkamų veiksmų“ (European Commission, 2000, p. 5). Tai reiškia, kad, kaip ir kitais europietiško gyvenimo atvejais, taisyklės ir pasiūlymai, ateinantys iš ES yra šuolis formuojant sistemos įstatyminę bazę, kurias šalys narės (ir nacionaliniai socialiniai partneriai taip pat) turės gerbti.

c) dažnai pražiūrima socialinio dialogo kategorija yra, taip vadinamas, tarp-profesinis dialogas. Kaip teigė Allan Larsson, ankstesnis Europos Komisijos užimtumo ir socialinių reikalų generalinis direktorius, „socialinis dialogas nėra vien tik dviejų darbo vietos lygties pusių klausimas. Jis yra ir socialinių partnerių atstovų įvairiuose sektoriuose reikalas“ (Larsson, 1999, p. 8). Keletas bendrų sutarimų buvo pasiekta tarp darbdavių organizacijų ir darbuotojų asociacijų. Pirmiausia reiktų paminėti susitarimą, pasiektą tarp UNICE ir UEAPME, taip pat vėlesnį susitarimą, pasirašytą administracijos sektoriuje tarp ETUC ir Confédération européenne des cadres.

Be abejo, net tarp-profesinis dialogas Europos lygiu yra kitas svarbus būdas, per kurį pramoniniai santykiai gali būti perkelti iš nesudėtingo nacionalinio lygmens į antnacionalinį lygmenį.

Sintezėje dvišalis socialinis dialogas, ypač pastaraisiais metais, tapo bruožu, tiesiogiai susijusiu su visu Europos integracijos procesu. Socialiniai partneriai dabar yra pajėgūs nuolat pareikšti aiškiai savo nuomonę svarbiausiais užimtumo ir socialiniais klausimais ES darbotvarkėje ir, tuo pačiu metu, spaudžiami globalizacijos ir stiprėjančios Sąjungos, iškelti Europoje darbo sąlygų ar lygybės, kuri iki tol dažniausiai buvo svarstoma tik nacionaliniu lygiu, problemas. Ši tendencija dar tik ruošiasi suteikti daugiau varomosios jėgos. Naujos narės: tiek institucijos, tiek verslininkai, turėtų gerai suprasti šias aplinkybes.

2.2 Socialinis sutarimas

Trišalis socialinis dialogas (pavyzdžiui, dialogas tarp socialinių partnerių, Komisijos ir Tarybos) yra dalis platesnio socialinio sutarimo, ir tai tęsiasi nuo praėjusio šimtmečio aštuntojo dešimtmečio pradžios. Trišalis socialinis dialogas gali būti laikomas pirmuoju socialiniu

dialogu, pristatytu Bendrijos gyvenime. Iš tiesų, nuo 1970-ųjų metų naujai sukurtos Europos kooperacinės bendrovės (SCE) reguliariai susitinka su Tarybos ir Komisijos atstovais pramonės ir užimtumo klausimais. Pastaruoju metu šios procedūros buvo sustiprintos ir, sąjungoje su Europos Tarybos susirinkimais, socialiniai partneriai susitinka šalių ir vyriausybių vadovus bei kitas Europos institucijas. Taip vadinamasis „Makroekonominis dialogas“ buvo taip pat suformuotas kaip išdava 1999-ųjų metų Kelno aukščiausio lygio susitikimo, ir tokiu būdu socialinių partnerių balsai gali būti išgirsti dėl bendros ekonominės politikos klausimų.

Kita svarbi socialinio sutarimo dalis jau buvo paminėta anksčiau. Ji siejasi su socialinių partnerių konsultavimo procesu, per Europos ekonomikos ir socialinių komitetą, įteisintą Maastrichto sutartyje (138 ir 139 straipsnyje), ir aiškių sąsajų tarp socialinių partnerių bendrų sumanymų ir ES formalių sprendimų įgyvendinimu. Kol mes siūlome pažvelgti į pirmąją dalį, kad gautume daugiau tikslios informacijos apie konsultavimo procedūras, yra naudinga atkreipti dėmesį į sutarimo mechanizmą, vedantį prie Tarybos sprendimo.

2.3 Socialinių partnerių konsultacija ir Tarybos sprendimai

Pirmojoje dalyje detalai išdėstyta, kaip giliai socialiniai partneriai yra įtraukti į privalomųjų konsultacijų procedūras, paremtas Maastrichto, Amsterdamo ir Nicos sutartimis, ypač 137 straipsnio pagrindu. Šios procedūros suteikia galimybę socialiniams partneriams išreikšti jų bendrą nuomonę (per EESC) Komisijai ir Tarybai daugeliu darbo jėgos užimtumą liečiančių klausimų.

Vis dėlto, kaip anksčiau buvo pabrėžta, socialiniai partneriai turi kitų stiprių instrumentų, galinčių įtakoti ES sprendimus. Šie instrumentai ir jų procedūros yra išdėstytos 138 ir 139 Sutarties straipsniuose. Smulkiau kalbant, 138 straipsnis nustato Komisijos dviejų pakopų socialinių partnerių konsultacijas. Pirmoje pakopoje (138 (2) straipsnis) „Komisija, prieš teikdama pasiūlymus socialinės politikos srityje, konsultuos įmonių valdybas ir darbuotojus dėl galimos Bendrijos veiksmų krypties“. Antroje pakopoje (138 (2) straipsnis) „jei [...] Komisija [...] laiko bendruomenės patarimus priimtinais, ji konsultosis su įmonių valdybomis ir darbuotojais apie numatomus tikslus“. Tuo būdu, socialinių partnerių atstovavimas socialinėms problemoms tampa akivaizdus, tiek bendrų

visuomenės iniciatyvų atžvilgiu, tiek ir labiau sudėtingo pasiūlymo atveju. Toliau galima trečioji sutikimo procedūros pakopa (138 (2) straipsnis), „įmonių valdybos ir darbuotojai prisidės prie Komisijos nuomonės arba, kur įmanoma, teiks rekomendacijas“, palikdami Komisijai galimybę imtis atitinkamų veiksmų.

Vis dėlto socialiniai partneriai (tai potenciali ketvirtoji pakopa) dabar turi alternatyvų pasirinkimą - 138 (4) straipsnį - „informuoti Komisiją, jiems norint inicijuoti procesą, numatytą 139-me straipsnyje“. Pastarame straipsnyje yra numatyta įmonių vadovų ir darbuotojų galimybė užmegzti kontraktinius santykius, įskaitant sutartis (šis procedūros tarpsnis gali tęstis daugiausia devynis mėnesius) ir siekti jo įgyvendinimo Bendrijos lygiu. 139 (2) straipsnis suteikia dvi skirtingas socialinių partnerių sutarčių įgyvendinimo galimybes. Pirmoji privalo „remtis procedūromis ir pritaikymu, būdingu šalių narių įmonių valdyboms ir darbuotojams“, o antroji, esanti daugiau sutarimo krypties, seka „klausimų, numatytų 137 straipsnyje, pagal bendrą pasirašiusių šalių pageidavimą, bei Tarybos sprendimą dėl Komisijos teikiamo pasiūlymo“ įgyvendinimu. Trumpai tariant, Komisija, kuri vis dar turi galimybę atmesti pasiūlymą, gauna pageidavimą iš socialinių partnerių, tuomet įvertina sutarties laikymąsi Bendrijos įstatymų ir su visomis sąlygomis, liečiančiomis mažas ir vidutines įmones, ir perduoda sutartį Tarybai. Pastaroji gali pritaikyti direktyvą, taisyklę ar sprendimą, arba perduoti pasiūlymą atgal socialiniams partneriams, kurie vėl bandys galimybę įgyvendinti jų sutartį, remiantis pirmuoju pasirinkimu, paminėtu aukščiau.

Tai galėtų būti naudinga priminti, kad 139 (2) straipsnio procedūra buvo sėkmingai taikoma, pavyzdžiui, įgyvendinant pagal Bendrijos įstatymus vaikų priežiūros atostogų, dalinio darbo, darbo valandų jūrų transporte, darbo pagal kontraktą klausimus. Šie sprendimai, kurie yra svarbūs šiandienos Teisynui darbo jėgos klausimais, bus matomi detaliau ketvirtojoje ir septintojoje šio vadovo dalyje.

3. Atstovavimo kriterijus

Įteisinus socialinio dialogo svarbą Bendrijos lygiu, tampa būtina, kad organizacijų, įtrauktų į dialogą, atstovavimas būtų aiškiai pripažįstamas. Kad sugebėtų būti konsultuojamomis ir dalyvauti procedūrose,

nustatytose Sutarties 137-139 straipsniu, europinio masto socialinės organizacijos turi atitikti tokius Europos Komisijos keliamus reikalavimus:

„būti daugiasektorinėmis arba sietis su konkrečiais sektoriais ar kategorijomis ir būti sukurtomis Europos lygiu;

būti sudarytomis iš organizacijų, kurios pačios yra pripažįstamos šalių narių socialinių partnerių struktūromis, ir turėti pajėgumų derėtis dėl sutarčių, ir taip pat, kiek įmanoma, būti visų šalių narių atstovėmis;

turėti adekvačią struktūrą, kad užtikrintų savo pilnavertį dalyvavimą konsultavimo procese“ (Europos Komisija, 2002, p. 3).

Turint omenyje socialinio dialogo stiprėjimą ir tuo pačiu metu didėjančių sektorių, kurie susidomėjo išryškinimu Europos lygiu, organizacijų, įtrauktų į europinį socialinį dialogą, skaičius yra linkęs augti. Šiuo metu apie trisdešimt asociacijų atitinka Komisijos nustatytą kriterijų.

4. Konkretūs socialinio dialogo pavyzdžiai

Šioje dalyje bus pristatyti du žymūs socialinio dialogo pavyzdžiai Europos lygiu. Pirmasis remiasi dvišaliu sektoriniu socialiniu dialogu, o antrasis, būdamas tarp-sektorinio pobūdžio, patenka į socialinio sutarimo kategoriją.

4.1 Dvišalis sektorinis socialinis dialogas: pavyzdys žemės ūkyje

Laikantis Tarybos 1993-ųjų metų lapkričio mėnesio direktyvos dėl bendro darbo laiko organizavimo Bendrijoje ir, šiame kontekste, specifinių žemės ūkio ypatybių, socialiniai partneriai 1997-ųjų metų liepos mėnesį pasiekė susitarimą dėl darbo apmokėjimo žemės ūkyje gerinimo. Du europinio lygmens sektoriniai socialiniai partneriai buvo Europos žemės ūkio organizacijų komiteto darbuotojų grupė (GEOPA/COPA) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos Europos žemės ūkio darbuotojų prekybos sąjungų federacija (EFA/ETUC). Tai buvo pirmoji sektorinė „rekomendacijų projekto sutartis“ tarp socialinių partnerių Europos lygiu. Palikdami nuošalyje sutarties turinį (mažiau svarbų šio vadovo kontekste), rekomendacija turėjo būti įgyvendinta savanorišku keliu ir jungtis su nacionalinėmis bendromis sutartimis, susijusiomis su

žemės ūkio sektoriumi, t.y. apimant 2,5 milijono apmokamų darbuotojų ir 8 milijonus ūkių.

Svarbu tai, kad Sutarties 139 straipsnio pagrindu socialiniai partneriai pasirašė sutartį galinčią vėliau įpareigoti nacionalinę įstatymų leidybą be jokių suvaržymų iš Komisijos ar Tarybos pusės (jei ne dėl egzistuojančių direktyvų ypatingais klausimais). Įmonių valdyboms ir darbuotojams buvo suteiktas visiškas savarankiškumas (šituo, kaip ir kitais atvejais), duodant pavyzdį, kaip sėkmingai gali būti kuriama Europos sutartinė zona.

2

Smulkiau skaitykite EIRO, 1997, www.eiro.eurofound.ie.

4.2 Tarp-sektorinis socialinis dialogas ir sutarimas: vaiko priežiūros atostogų pavyzdys

Vaiko priežiūros atostogų klausimas tikrai yra tarp-sektorinės prigimties. Jis liečia tėvus, dirbančius bet kokio pobūdžio apmokamą darbą. Klausimo tikslas yra gerinti vaikų priežiūrą, auklėjimą ir lavinimą. 1996 metais socialiniai partneriai pasirašė susitarimą šiuo klausimu. Tai buvo „pirmasis europinio lygmens bendras susitarimas, užbaigtas vadovaujantis socialinės politikos sutartyje nustatytais procedūromis [vėliau įtrauktomis į Maastrichto sutartį]“ (Europos Komisija, 2000, p. 22). Akivaizdu, kad socialinių partnerių pasiektas susitarimas kalba apie labai rimtą ir sudėtingą problemą, giliai pajaustą milijonų žmonių visoje Sąjungoje.

Svarstant problemos sudėtingumą, tampa reikšminga tai, kad trys tarp-sektoriniai susitarimai padėjo pagrindus antrojoje dalyje aprašytoms įstatyminėms procedūroms. Remiantis procedūromis, aptartomis 139 (2) straipsnyje, Komisija nusiuntė pasiūlymą Tarybai, kuri per keletą ateinančių mėnesių priėmė specialią direktyvą dėl vaikų priežiūros atostogų projektinės sutarties. Direktyva taip pat įteisina pirmąjį dėka Europos įstatymo įteisintą susitarimą.

Šalys narės buvo pakviestos „importuoti“ ir įgyvendinti direktyvą iki 1998-ųjų birželio, nors ir šiek tiek lankstumo šiems terminams buvo leidžiama dėl nacionalinių savitumų. Svarbu pabrėžti, kad dėl nacionalinio charakterio pasireiškimo, vis dar tipiško socialinėje srityje, sutartis tarp socialinių partnerių ir pastarosios direktyvos nenustatė griežtų taisyklių, kurių turėtų laikytis šalys narės. Kas buvo numatyta direktyvoje yra tiesiog

minimalūs standartai vaikų priežiūros atostogoms, leidimams neateiti į darbą, be to visai šalių veiksmų laisvei, susijusiai su tokiais klausimais, kaip apmokėjimas vaiko priežiūros atostogų metu ar įspėjimo laikotarpių nuostatos.

5. Socialinio dialogo ir sutarimo priežastys

Verta priminti priežastis, kodėl socialinis dialogas ir sutarimas yra laikomi labai aktualiais nacionaliniu lygiu.

Dvišaliam dialogui esant vis dar dominančiu ir plačiai paplitusius, nacionalinio kolektyvinio derėjimosi skleidimas beveik visose Sąjungos šalyse narėse (ypač sektoriniu lygiu) yra paremtas principu, kad socialiniams partneriams paliktas savarankiškumas, sprendžiant užmokesčio ir darbo organizavimo klausimus, gali duoti daugiau lygybės darbo rinkoje, daugiau glaudumo visuomenėje apskritai, daugiau ekonominės integracijos kiekvienos šalies viduje.

Ilgoje Europos socialinio modelio tradicijoje, šie pasvarstymai yra labiau aktualūs nei kitos prigimties pastebėjimai. Vis dėlto juos būtų klaidinga ignoruoti. Šiuo atveju mes remiamės poreikiu, labiau atsižvelgti (net ir dvišalio socialinio dialogo projekte) į regioninius ir teritorinius skirtumus (ypač dėl užmokesčio sistemos), tai kas greičiausiai padėtų padidinti Europos darbo rinkos lankstumą.

Ryškiau yra išdėstytos Europos šalių socialinio sutarimo priežastys.

Pirmiausia, pastovios konsultavimo procedūros ir geresnis pokyčių ir inovacijų proceso valdymas. Pastarasis yra dažnai susijęs su konfliktų, įtemptų socialinių santykių, ekonominių sutrikdymų galimybe. Pastovus dialogas su įmonininkais, amatininkais, darbininkais, ūkininkais, ir kt., duoda galimybę nugalėti naujų iššūkių kliūtis išvengiant pernelyg didelių ir nepageidaujamų ekonominių ir socialinių konfliktų.

Antra, socialinis sutarimas pats iš savęs yra sprendimų priėmimo proceso demokratinimas. Mūsų institucinės sistemos, paremtos Parlamentu ir išrinktomis Vyriausybėmis, kaip aukščiausia valdžia, jau yra visiškos demokratijos garantas. Vis dėlto, pasvarsčius, ką socialiniai partneriai gina ir

tiki esant šalies vystymosi priešakyje, jie vyriausybinis sprendimus pristato kartu su piliečių viltimis ir įmonių vadovų bei darbuotojų nuomonėmis.

Trečia, stipresnis ryšys tarp vyriausybės ir socialinių partnerių gerina ekonominės politikos kokybę. Įmonininkų ir darbuotojų asociacijų požiūriai yra išties fundamentalūs, net jei vien tik iš techninės pusės: sprendimų priėmimo vadovaujantis visiška informacija nuo tada, kai socialiniai partneriai yra neabejotinai gerai susipažinę su jų sektoriaus specifinėmis problemomis. Naudingi pasiūlymai ir įstatymų pataisymai gali gimi labai dažnai iš socialinių partnerių sumanymų ir pastebėjimų.

Ketvirta, net sprendimo įgyvendinimo etapas atrodo bus lengvesnis ir efektyvesnis, jei nacionalinių ir vietinių socialinių partnerių įtraukimas bus užtikrintas.

Penkta, atviros įmonės valdybos ir darbuotojų (ir vartotojų asociacijų taip pat) konsultavimo procedūros pavers visą sprendimų priėmimo procesą skaidresniu ir sumažins tiesioginį ryšį su lobistais ir suinteresuotomis grupėmis bei kartais miglotais veiksmis.

Visi šie motyvai gali būti susumuoti, kaip ir daro oficialūs Ekonomikos Komisijos dokumentai, sakydami, kad socialinis dialogas yra „raktas į geresnį valdymą“, nepaisant neapibrėžtumo, kuris kartais siejamas su žodžiu „valdymas“.

Priežastys, patvirtinančios socialinį dialogą ir sutarimą nacionaliniu lygiu, gali paaiškinti, kodėl socialinių partnerių vaidmuo yra esminis ir europiniu lygiu. Dar tiksliau, motyvacijos, liečiančios sprendimų priėmimo proceso demokratėjimą ir ekonominės politikos pagerinimą dėl pridėtosios vertės, būdingos pastovioms konsultavimo procedūroms, atrodo, yra ypač gerai pagrįstos veikiant europiniu mastu.

Socialinis dialogas ir sutarimas yra pats iš savęs svarbus europinės integracijos intensyvumo indikatorius. Nepaisant visko, dėl augančios ES institucijų valdomų jėgų ir bendrajai rinkai diena po dienos tampant realybe, net pramoniniai santykiai yra neišvengiamai priversti išsiugdyti stiprų europinį mastą. Tuo pačiu metu socialinė partnerystė ir bendradarbiavimas yra taip pat iniciatyva geresnei šalių narių integracijai dėl palaipsniui kuriamos Europos kontraktinės zonos.

Paskutinis pastebėjimas: norint įvertinti, kiek toli ir giliai žengia Europos socialinio sutarimo procesas, reikia pastebėti, kad sąsaja tarp socialinių partnerių ir konkrečių įstatyminių veiksmų nėra niekur tokia stipri kaip Europos lygiu. Faktas yra toks, kad sutarties tarp įmonių valdybų ir darbuotojų transformavimo į įstatymą galimybė (su aiškiais išimtimis iš darbo kontraktų) yra šiuo metu tik Sutarties 138 ir 139 straipsnių procedūrose ir ne (bent jau tokiu mastu) nacionaliniu lygiu.

6. Socialinis dialogas ir sutarimas Europos Sąjungos šalyse narėse

Socialinis dialogas ir sutarimas europiniu lygiu susiformavo iš santykių tarp socialinių partnerių (ir tarp socialinių partnerių ir vyriausybės) patirties atskirose sąjungos šalyse narėse. Paskutiniaisiais dešimtmečiais, išskyrus Jungtinę Karalystę ir kai kuriais aspektais Prancūzija, ES šalys narės dalijosi industrinių santykių modeliu, besiremiančiu stipria socialinių partnerių autonomija apibrėžiant kontraktines taisykles (nors ir ES bei nacionalinių įstatymų ribose) darbo laiko, darbo sąlygų, užmokesčio klausimais. Šis modelis yra vis dar vyraujantis daugelyje šalių, nors didesnis lankstumas yra pasiekiamas bendrose derybose kompanijos lygiu, esant pastebimesniam decentralizuotam derybų vaidmeniui.

Dar daugiau, daugumoje Europos šalių socialinis sutarimas platesniu mastu, įtraukiant įmonių valdybas, darbininkus ir vyriausybę, buvo išreikštas per „socialinių paktų“ naudojimą, pavyzdžiui, plataus diapazono trišalės sutartys, ypač įskaitant pagrindinius ekonominius projektus, fiskalinės politikos poziciją, paramą tyrimams ir inovacijoms bei lavinimui ir mokymui, teritorines iniciatyvas.

Socialinio dialogo ir sutarimo industriniuose santykiuose išskirtinumas yra reikalingas *ça va sans dire*, plačiai paplitusio ir pastebimo socialinių partnerių organizacijų dalyvavimo, konkrečiai profesinių sąjungų. Šiuo atžvilgiu įdomu pastebėti, kad „profesinių sąjungų tankumas“ arba „jungimosi į sąjungas lygis“ (pavyzdžiui, profsąjungų narių procentinė dalis visoje apmokamoje užimtoje darbo jėgos dalyje) yra vis dar labai

aukštas, nepaisant akivaizdaus bendro sąjungų narystės sumažėjimo paskutiniaisiais dešimtmečiais. Ir, beje, tankumas ES yra žymiai didesnis nei bet kurioje iš dešimties naujųjų ES narių.

Sąjungų tankumo duomenys suteikia mums daug svarbių indikatorių apie tai, kaip segmentuotas ir skirtingas yra Europos industrinių santykių modelis. ES šiaurinės narės (Danija, Suomija, Švedija) parodo jungimosi į sąjungas lygį artimą 80% ar didesnį, kai tuo tarpu tokios šalys kaip Ispanija ir Prancūzija patenka ant paskutinio laiptelio su lygiu, atitinkamai apie 15% ir mažiau nei 10%. Tarp šių dviejų kraštutinių, Belgija turi taip pat aukštą jungimosi į sąjungas tankumo lygį (artimą 70%), tuo tarpu Graikijos ir Italijos procentinis lygis yra tarp 30% ir 40%.

Paprastai aukštas jungimosi į sąjungas tankumas gali reikšti taip pat aukštą tiesioginių kolektyvių derėjimosi apimčių lygį, pavyzdžiui, darbuotojų, dirbančių pagal kontraktą, pasirašytą socialinių partnerių, dalis tarp visų apmokamų užimtų žmonių, norma. Tai yra teisinga ES Skandinavijos šalių ir Belgijos atveju, nors ir gana aukštas derėjimosi apimtys lygis yra registruojamas šalyse su žemesniu jungimosi į sąjungas tankumu (Italijoje ir Ispanijoje ar net Prancūzijoje). Žemą jungimosi į sąjungas tankumą turi ir Jungtinė Karalystė (tarp 35% ir 40%). Vadinasi žymi darbo taisyklių ir užmokesčio sprendimų centralizacija yra suderinama su akivaizdžiai žemu jungimosi į sąjungas procentiniu lygiu. Net ir kolektyvaus derėjimosi apimtyje yra įdomu pastebėti, kad naujos ES narės, išskyrus Slovėniją, rodo ypatingai ribotus rodiklius (pavyzdžiui, Lietuva - tarp 10% ir 15%, Latvija – iki 20%, šiek tiek aukštesnis procentas yra Estijoje ir Čekijos respublikoje).

Derėjimosi lygiai, ypač derėjimosi dėl užmokesčio, gali taip pat padėti geresniam industrinių santykių modelio charakterizavimui. Centralizuotas, pavyzdžiui, tarp-sektorinis ar sektorinis, derėjimasis dėl užmokesčio, o ne decentralizuoto ir labiau suardytos kompanijos lygmens derybos dėl užmokesčio, yra stiprių socialinių partnerių išraiška šalies mastu. Dėl to tai nėra atsitiktinumas, kad šalyse tiek sąjungų tankumas, tiek aukštas derėjimosi lygio paplitimas yra bendrai susijęs su labiau centralizuotu derėjimosi dėl užmokesčio lygiu. Dialogui esant vertinamam tarp socialinių partnerių dėl aukščiau išvardintų priežasčių, svarbiausiu dalyku tampa jungimosi į sąjungas lygio privalėjimas būti aukštu. Tas pats galioja derėjimosi paplitimo lygiui.

Kitas, kaip rodo nacionalinė patirtis, europinio industrinių santykių modelio bruožas yra susijęs su glaudžiu politikos vykdymo ir socialinių partnerių ryšiu. Mes matėme pirmojoje dalyje, koks griežtas ir struktūrizuotas savo procedūromis tampa socialinis sutarimas europiniu lygiu.

Dauguma ES šalių narių turi galias dialogo tarp vyriausybės bei profsajungų ir darbdavių asociacijų tradicijas. Tai ypač būdinga Vokietijai, Nyderlandams, Italijai. Neseniai „šie sutarimai buvo pateikti Užimtumo ir konkurencingumo paktų (PECs) forma. Nors aštuntame dešimtmetyje socialiniai paktai buvo orientuoti į paklausą, pavyzdžiui, bandant naudoti pajamų politiką, kad išlaikyti žemą infliacijos lygį, šiandien tie paktai yra orientuoti į pasiūlą ir yra skirti užimtumo palaikymui ir didinimui“ (Ekonomikos komisija, 2003, p. 18). Nors ir skirtingomis formomis, socialiniai paktai buvo pasirašyti mažiausiai vienuolikoje ES šalių narių, nesistebint Jungtinės Karalystės ir Prancūzijos išimtimis.

Būdinga, kad šie paktai yra ilgų ir sudėtingų derėjimųsi rezultatas, ir įgauna sutarties, kurioje kiekviena iš trijų įtrauktų pusių įpareigoja save realizuoti abipusiškai sutartus apibrėžtus tikslus, formą. Pavyzdžiui, profsajungos gali sekti įkandin mažėjančių užmokesčių, įmonininkų asociacijos gali išipareigoti stebėti privačių investicijų augimą, valstybė gali pasižadėti didinti visuomeninę infrastruktūrą, mažinti mokesčius mažas pajamas gaunančioms šeimoms arba pelnui, nukreipti daugiau finansavimo neturinčioms palankių sąlygų sritims. Svarbiausia, paprasta idėja, tačiau kur gana sudėtinga realizuoti socialinius su fiskaline disciplina susietus konsensusus sukuriant stabilų makroekonominį projektą, pavyzdžiui, žemo infliacijos lygio ir biudžeto pritaikymas prie žemos palūkanų normos ir mažiau kintančių valiutų kursų. Stabilumo ir žemo ekonomikos neapibrėžtumo lygio sąlygomis, į pasiūlą orientuotos politikos turėtų paremti pajamų ir užimtumo augimą. Šalies vidaus ir išorės konkurencingumas yra tikėtina, kad irgi gerės. Socialiniai paktai nacionaliniu lygiu būdami platūs apimtimi ir užmojais ir gana dažnai būdami labai detalizuoti yra gana artimi vyriausybės programos įgyvendinimui. Arba geriau jie gali būti apibrėžiami kaip vyriausybės programos, įgyvendintos su parlamentiniu ir socialiniu pritarimu.

Socialinių paktų patirtys turėjo skirtingą efektyvumo laipsnį net tos

pačios šalies ribose. Kaip ryškų pavyzdį galima pažvelgti į dešimtojo dešimtmečio Italijos patirtį. 1993-jų liepą buvo pasirašyta sutartis tarp vyriausybės ir socialinių partnerių. Pagrindinis jos tikslas buvo sukurti institucinį ir susitarimų mechanizmą, kuris padėtų Italijai sumažinti infliacijos lygį, žymiai didesnį nei buvo užregistruotas kitose ES šalyse, tokiu būdu grindžiant kelią užmokesčio dinamikos sumažinimui, žemesniems infliacijos lygiams ir valiutos stabilizavimui. Profesinės sąjungos sutiko išankstiniam „planuoto (arba numatyto) infliacijos lygio“ nustatymui, kurio tikslas buvo laipsniškas infliacijos mažinimas. Sąjungų privalumas buvo toks, kad mažesnės infliacijos atveju grynoji užmokesčio perkamoji galia būtų labiau išsaugota. Specifinės konsultacijų procedūros buvo nustatytos su socialinių partnerių įgytu tvirtu pagrindu net ir parengiamosiose pasitarimuose dėl vyriausybės pagrindinės politikos priemonių.

Italijos „1993-jų liepos“ sutarties patirtis buvo ypatingai sėkminga ir neabejotinai pagrindinė motyvacija, slypinti už aiškių makroekonominių ekonomikos sąlygų patobulinimų pastaraisiais dešimtmečiais. Ne tokia sėkminga buvo 1996-jų ir 1998-jų metų atvejai, kai platesnio pobūdžio socialiniai paktai buvo priimti. Praktiškai visas visuomeninės politikos spektras tapo diskusijų tarp socialinių partnerių ir vyriausybės objektu. Sutarties struktūra (toks iš esmės buvo 1993-jų paktas) buvo pakeista ilgu įsipareigojimų sąrašu. Išskirtinai didžiąją dalį sudarė vyriausybinių įsipareigojimai. Praktiškai kiekvienu detaliu politikos vykdymo aspektu. Pagal savo prigimtį šio tipo sutartis tampa sudėtingu ir neužbaigtu įgyvendinimo procesu su rizika pastatyti į pavojų vyriausybės ir socialinių partnerių tarpusavio santykius. 1996-jų ir 1998-jų Italijos sutartis buvo neabejotinai tokios, kurios galėjo pratęsti užmokesčio stabilizavimo etapą ir socialinį konsensusą dėl fiskalinio restruktūrizavimo. Sprendimas yra aiškesnis ir griežtesnis tol kol augimo ir inovacijų politikos yra susijusios.

Aptariant posūkį link trišalių sutarčių ir institucijų išsiplėtimą dešimtyje naujų ES narių, kruopšti, nuodugni pagrindinių socialinių paktų, pasirašytų ES narių pastaraisiais dešimtmečiais, analizė būtų labai naudinga.

7. Europietiškos užimtumo taisyklės: kompleksinis Teisynas

Dvišalis socialinis dialogas ir socialinis sutarimas yra naujų taisyklių,

valdančių socialinio aprūpinimo sistemą, darbo rinką ir užimtumą, instrumentų pasiekimas.

Kaip minėta šiame vadove, socialinio aprūpinimo ir užimtumo politikos vis dar randa savo privilegijuotą vietą įsikišti nacionaliniu lygiu. Tai vienas iš tų sektorių, kur taip vadinamasis „pasirinkimų įvairiarūšiškumas“ tarp šalių narių atrodo stipresnis nei dalyvavimas išorėje, kuris patvirtintų specifinio sektoriaus valdymą antnacionaliniu lygiu.

Nepaisant to, sudėtinga ES įsipareigojimų (direktyvų, rekomendacijų, norminių teisės aktų, komunikacijų...) visuma palietė daugeliu esminių būdų socialinio aprūpinimo ir užimtumo sritis. Dar daugiau, ES sprendimų vaidmuo išaugo per laiką ir šiandien būtų labai sudėtinga ar net neįmanoma teigti, kad socialinio aprūpinimo ir darbo rinkos visiškai ir vienareikšmiškai yra nacionalinių valdžių rankose. Situacija yra labiau komplikuota ir iš to išeinanti normatyvinė sistema labai specifiška antnacionalinių normų, dominuojančių ypatingų sričių ir nacionalinių įstatymų dalių, užsiimančių beveik išskirtinai su kitomis, kombinacija. Remiantis literatūra, ES darbo įstatyminė bazė yra taip pat „atrandanti plyšį“ (Treu, 2001, p.77), t. y. kad ji randa sau vietos tarp skirtingų įstatyminių sričių, be jokių akivaizdžių sąsajų ar aiškaus kelio.

Ateinančių metų perspektyvoje yra vienas iš augančių ES įsikišimo pagrindinių vaidmenų ir, pasekmėje, didesnis Teisynas socialinio aprūpinimo, užimtumo ir darbo rinkos reguliavimo klausimais. Tai ir yra priežastis, kodėl socialiniai partneriai, giliai įtraukti europietišku taisyklių į ES konsultacijų procedūras ir politikos vykdymą, turės skirti ypatingo dėmesio pagrindiniams Europos darbotvarkės punktam ir, neabejotinai, geriausiems būdams įtakoti tos pačios darbotvarkės struktūrą.

Visi šie pasvarstymai ypatingai galioja naujų ES šalių narių firmoms ir verslams (ypač mažo dydžio), kurie ne tik turi tvarkytis su kylančiomis sudėtingomis Bendrijos teisyno laikymosi problemomis, bet taip pat turi tvarkytis su visomis vienu metu per palyginamai trumpą laikotarpį.

Grįžtant dabar prie konkrečios Teisyno realybės, kokios yra pagrindinės naujovės darbo rinkos įstatyminėje bazėje, kurias naujosios šalių narių kompanijos turės pritaikyti? Kituose puslapiuose, neišvengiamai sintetiniu keliu, pavaizduosime esminius ES darbo įstatyminės bazės, tiek kylančias iš

ES savarankiškų sprendimų, tiek iš socialinių dialogų ir sutarimų, elementus.

Pirmiausia svarbu priminti, kad informacija apie užimtumą yra išdėstyta keliose Sutarties dalyse. Apskritai, tai yra labai bendrų ir iš dalies neapibrėžtų nurodymų rinkinys, kuris vis dėlto palaiko augančią ES sprendimų našta vis labiau ir labiau galinčią paveikti nacionalinių įstatymų leidybą.

ES darbo ir socialinio aprūpinimo misija, tiksliai išdėstyta dažnai nepastebimame antrajame Sutarties straipsnyje, yra viena iš skatinančių aukštą užimtumo ir socialinės apsaugos lygį. Kaip ir kituose ES dominančiuose reikaluose, „rėmimas“ yra žodis, suteikiantis didelę skirtingo intensyvumo įsikišimų įvairovę, kaip jau tai vyksta keletą pastarųjų metų. Kiti svarbūs bendrieji nurodymai Sąjungos vaidmeniui randami trečiame Sutarties straipsnyje, kur kalbama apie priemones, susijusias su laisvu darbo jėgos judėjimu, koordinacijos tarp šalių narių užimtumo bei socialinės politikos klausimų rėmimu ir pritaikymu.

Plačiau sutartis liečia darbo rinkos reguliavimo ir socialinės politikos klausimus. Charakteringi straipsniai (39-42) yra skirti laisvam darbo jėgos judėjimui, o 43-48 straipsniai yra skiriami laisvo kompanijų steigimo ES šalyse principams. Kitos sutarties dalys liečia galimybę laisvam aprūpinimui paslaugomis (49 ir 50). Taip pat Sutartis skiria ypatingą dėmesį nacionalinių darbo įstatymų (94 straipsnis) susiliejimui su bendro užimtumo (125-130 straipsniai) ir socialinio aprūpinimo (136-145 straipsniai) strategijomis.

Užimtumo ir socialinio aprūpinimo įstatymų leidimo principų fonas, reglamentuotas Sutarties, yra gana platus ir jis sudaro pagrindą daugeliui ES sprendimų. Pažvelkime, kurie iš jų yra aktualiausi ir nustato Teisyno normoms, kurių naujosios šalys narės ir jų kompanijos turės laikytis.

Pirmasis skiriamas laisvam darbuotojų judėjimui ES teritorijoje. Keletas Tarybos direktyvų ir reglamentų praktiškai nustato galimybę Europos darbuotojams ieškoti darbo bet kurioje ES šalyje narėje tomis pačiomis sąlygomis, numatytomis visiems tos pačios šalies piliečiams. Tarybos direktyvų nauda, kaip matysime daugeliu atvejų toliau, reiškia, kad ES įsikišimas dideliu laipsniu paveikia nacionalinių įstatymų turinį. Todėl darbininkas iš Lenkijos ar Estijos turės galimybę dirbti Austrijoje ar Italijoje naudodamasis tomis pačiomis teisėmis kaip ir Austrijos ar Italijos darbininkas.

Antrasis sprendimas liečia laisvą kompanijų steigimą bet kuriose ES šalyje. Bet kuriam Europos piliečiui ar kompanijai yra suteikiama teisė įgyvendinti savo veiklą bet kurioje Sąjungos šalyje. Taip pat yra leidžiama verslininkams vykdyti ekonominę veiklą daugiau nei vienoje šalyje tuo pačiu metu.

Trečiasis ES įsikišimas yra skirtas laisvam paslaugų teikimui bet kurioje ES šalyje narėje. Praktiškai tai reiškia, kad komercinės, gamybinės, amatininko, profesionalaus aktoriaus veiklos vykdymu gali užsiimti bet kuris Europos pilietis lygiai tomis pačiomis sąlygomis, kaip ir besiverčiantis privačia veikla vykdoma toje pačioje šalyje. Keletas perspėjimų vis dėlto yra taikoma šiam klausimui. „Užsienio“ verslininkai, jei jie nori vykdyti savo veiklą tam tikroje šalyje narėje, turi gerbti taisykles, reglamentuojančias tam tikras profesijas toje šalyje, nors ir besiskiriančias nuo gimtosios šalies taisyklių. Tai yra taip vadinamojo „abipusio pripažinimo“ principo pavyzdys: kiekviena valstybė (todėl ir kiekvienas ES pilietis) priima atitinkamus įstatymus, veikiančius visose kitose šalyse; nacionalinės normatyvinės sistemos skirtumus, bet laisvo judėjimo ir įmonių steigimo principas yra neabejotinas.

Svarbi išimtis iš šių trijų laisvių paminėta aukščiau kalba apie ribojimus, kuriuos kiekviena valstybė gali nustatyti laisvam judėjimui ir įkūrimui motyvuodama viešąją tvarką, sveikata ir apsauga.

Ketvirta, labai artima sritis, kur ES įsikišimas į darbo rinką ir socialinį aprūpinimą buvo ypač stiprus, liečia sanitarinės priežiūros ir saugumo darbe užtikrinimą.¹³⁷ Sutarties straipsnis formuoja bendrąją normatyvinę bazę ir didelis skaičius direktyvų detaliau nustato ES įstatymų leidimo nurodymus. Šio įsikišimas remiasi siekiu „harmonizuoti“ minimalių reikalavimų rinkinį, kuris būtų pritaikytas darbo vietoje su pagrindiniu tikslu apsaugoti nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir gerinti darbuotojų sveikatą. Čia turėtų būti pridėta, kad socialiniai partneriai (per Europos Ekonomikos ir Socialinį Komitetą, EESC) gali tikėtis būti išgirsti dėka konsultavimo procedūrų, nustatytų Sutartyje. Vis dėlto ES sprendimai pažengė daug toliau nei tik paprastas pagrindinių taisyklių, kurios tarp kitko yra detaliai pateiktos šitame įstatyme, formulavimas. Daugelis direktyvų buvo patvirtintos su nurodymu į sektorių, kur darbuotojai dirba pavojingomis sąlygomis (kasybos ir statybos pramonėje) arba atsigręžiant į nėščias moteris ir jaunus žmones darbe.

Penktasis ES sprendimų rinkinys, kuris gali smarkiai paveikti įprastą smulkių įmonių veiklą, kalba apie darbo laiko organizavimą. Su bandymu kurti bendrą teisinę bazę, pritaikant skirtingas direktyvas (svarbiausioji priimta 2000-iais metais), ES užėmė poziciją paros ir savaitės poilsio, maksimalaus darbo savaitės laiko, apmokamų atostogų dienų skaičiaus per metus, naktinio darbo klausimais. ES standartai palieka šiek tiek sprendimų savarankiškumo nacionalinei valdžiai ir kontraktiniams susitarimams tarp socialinių partnerių, tačiau tikslas yra vienas, nepaisant progresyvių taisyklių susiliejimų Europos teritorijoje. Tai yra svarbu darbo Teisynui, su kuriuo įstatymų leidyba naujosiose šalyse narėse turės susidurti. Todėl kompanijos bus neišvengiamai paveiktos ES direktyvų vykdymo šalies viduje. Aiškiai reiškiamo klausimo pavyzdžiu gali būti ES direktyvos, suteikiančios mažiausiai keturių savaitių apmokamas atostogas.

Kitos dvi sritys, kur ES įsikišimas buvo gana stiprus ir pastovus per laiką, yra dirbančių vyrų ir moterų vienodo traktavimo ir lygių galimybių klausimas. Norint įsivaizduoti, kokia jautri ši tema visuomet buvo Europos lygiu, reikia tik prisiminti, kad 3 (2) Sutarties straipsnis kalba plačiai apie lygaus traktavimo ir lygių galimybių principus užimtumo problemose. Taip pat turi būti pabrėžiama, kad ES platus ir sudėtingas šios srities sprendimų rinkinys (direktyvos, bet taip pat Tarybos rekomendacijos ir rezoliucijos), taip pat liečia besiverčiančius privačia veikla. Bendrijos įstatymų leidimo mastas plečiasi iki tokių klausimų kaip galimybė dirbti, tobulintis, siekti paaukštinimo tarnyboje, darbo sąlygos.

Septintoji ES sprendimų sritis, kurią verta paminėti yra kebli vaiko priežiūros atostogų ir neatvykimo į darbą tema, kuri gali būti laikoma lygių galimybių srities pogrupiu. Bendrijos įstatymų leidimas (1996 metais socialinių partnerių inspiruota direktyva) taikosi sukurti normatyvinę aplinką, kur „natūralūs“ namų ūkių poreikiai (tokie, kaip vaikų gimimas) būtų labiau suderinami su atsiradusiais tėvų ir motinų įsipareigojimais ir jiems dirbant. 1996-ųjų direktyva nustato minimalius standartus (pavyzdžiui, vaikų gimimo atveju, neatvykimo į darbą leidimas negali būti trumpesnis nei trys mėnesiai) palikdama nacionalinėms valdžioms ir nacionaliniams socialiniams partneriams savarankiškumo išdėstant įstatymo priėmimo niuansus.

Kita nagrinėjama sritis Sajungoje tai diskriminacijos darbe draudimas paremtas rase, tautybe, religija, asmenine nuomone, fiziniiais/protiniais

trūkumais, amžiumi, seksualine orientacija. Šiais klausimais kalbama Amsterdamo sutartyje (žiūrėti 13 straipsnį), dėl kurių vėliau 2000-siais metais buvo išleistos dvi specialios direktyvos. Šios dvi direktyvos yra Teisyno dalis nuo tada, kai jos turėjo būti įgyvendintos šalių viduje iki 2003 metų pabaigos.

Visuotinė sritis (devintoji), kurią ES seniai nusprendė įtraukti, liečia progresyvią nacionalinių įstatymų dėl industrinių santykių priėmimo konvergenciją, tam tikrus darbo kontraktus. Esant šiai sričiai daugiausia nacionalinių partnerių rankose, ES įsikišimas yra labai subtilios prigimties. Nepaisant to, ne tik Sutarties 94, 95 ir 136 straipsnis pabrėžia normatyvinės konvergencijos reikalingumą, bet ES išleido didelį skaičių svarbių direktyvų tokiais klausimais, kaip priverstinis nedarbas, informacija darbuotojams dėl kontraktų, darbo ne visu etatu, nustatytos trukmės darbo. Šiam vadovui ES sprendimai, liečiantys priverstinį nedarbą, yra ne tokie svarbūs, kadangi jie yra skirti firmoms turinčioms mažiausiai dvidešimt apmokamų darbuotojų. Daug svarbiau yra ES rūpinimasis darbo ne visu etatu ir nustatytos trukmės darbo nuostatus reglamentuojančiomis direktyvomis, išleistomis 1997 ir 1999-ais metais. Abi direktyvos yra struktūrinių sutarčių, pasiektų socialinių partnerių (UNICE, CEEP, CIS) rezultatas. Šių direktyvų esmė yra rasti pusiausvyrą tarp ne pilno etato darbo lankstumo ir nustatytos trukmės darbo kontraktų su tam tikru darbuotojų apsaugo laipsniu. Savarankiškumas yra paliekamas nacionalinėms valdžioms ES sprendimų vykdyme.

Darant išvadą galima patvirtinti, kad ES yra aprėpusi daug ir svarbių aspektų, susijusių net su klausimais, tokiais kaip užimtumas ir socialinė globa, akivaizdžiai ir tvirtai esančiais nacionalinių valdžių rankose. Ši tendencija dar tik stiprės ateityje ir dėl to socialinis dialogas ir sutarimas europiniu lygiu yra svarbus: tai yra pats tiesiausias ir turbūt geriausias kelias kompanijoms, ypač mažoms, gauti savo interesams paramą politikos vykdymo procese, kurio rezultatai įtakos pačias kompanijas.

SPECIALIŲ TERMINŲ ŽODYNAS

(Paaiškinimai daugiausia yra paimti iš Ekonomikos Komisijos specialiųjų terminų žodyno, 2000 ir 2002 metų, ir iš Europos industrinių santykių observatorijos kartu su Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo)

DARBAS NAMIE – darbas daromas namie per atstumą nuo darbdavio besinaudojant informacinėmis elektroninėmis priemonėmis. Dažniausias darbo pobūdis dirbant namie yra duomenų apdorojimo, duomenų tiekimo pardavimo atstovavimas ir draudimo agentų. Vieni yra darbuotojai, kiti dirba kaip besiverčiantys privačia veikla.

DARBDAVIŲ ASOCIACIJOS – darbdavių organizacijos beveik visada industriniuose sektoriuose, suformuotose dažniausiai tikslu derėtis su profesinėmis sąjungomis arba teikti darbdaviams, užmezgusiems industrinius santykius, patarimus ir paramą. Kai kuriose pramonės šakose darbdavių asociacijos derasi daugelyje pramonės šakų, daugelio darbdavių bendruose susitarimuose su profesinėmis sąjungomis. Bet dėl tokių darbdavių asociacijų sutarčių svarbos sumažėjimo, jie tampa labiau vertinami už kitas savo nariams teikiamas paslaugas. Į tai įeina patarimai industrinių santykių reglamentuojančių įstatymų įgyvendinimą, naujokų verbavimą, profesinį lavinimą ir mokymą, darbo studijas ir papildomus projektus, darbo įvertinimą ir vietinių užmokesčių lygus.

DECENTRALIZACIJA – industrinių santykių literatūroje, terminas paprastai taikomas nuo 1970-ųjų besitęsiančiai rinkos tendencijai dėl kolektyvaus derėjimosi perėjimo nuo daugelio darbdavių, daugelio pramonės šakų lygmens prie vieno darbdavio lygmens.

DERĖJIMASIS – derėjimosi tarp įmonių vadovybių ir profesinių sąjungų procesas, kurio pasekoje prieinama abiem pusėms priimtino kompromiso, nors ir nebūtinai ko bet kuris iš jų būtų norėjęs. Kaip valdybų/sąjungų santykių komponentas, jis turi būti atskirtas nuo konsultavimo, kuriame valdybos išlaiko teisę į vienašališkus veiksmus po sąjungos pastabų išklausymo.

ĮMONĖS DERĖJIMASIS – derėjimas, kuris vyksta atskiroje įmonėje ar fabrike.

JUNGIMOSI Į SAJUNGAS LYGIS - žiūrėti profesinių sąjungų tankumą.

JUNGTINĖ NUOMONĖ – tekstas pritaikytas bendru socialinių partnerių, kurie išreiškia nuomonę arba ketinimą Komisijos iniciatyvoms arba, bendresniu atveju, Komisijos politikai, sutarimą.

KOLEKTYVINĖ SUTARTIS – sutarimas, pasiektas kolektyvinių derybų metu tarp darbdavio ir vienos ar daugiau profesinių sąjungų arba tarp darbdavių asociacijų ir profesinių sąjungų konfederacijų. Sutartis nustato santykius tarp pusių ir atskiro darbininko traktavimą bei darbininko darbo užmokesčio ir darbo sąlygų klausimus.

KOLEKTYVINIS DERĖJIMASIS – derybų tarp profsąjungų ir darbdavių procesas, atsižvelgiant į darbuotojų įdarbinimo trukmę ir sąlygas ir į profesinių sąjungų teises ir pareigas. Trukmė paprastai yra suprantama kaip būtinas derybų elementas ir atskiras nuo konsultavimo procesų, kuriuose nėra derėjimosi galimybės ir kur pasekmės yra nustatomos vienašališkai pagal darbdavį.

KOMPANIJOS DERĖJIMASIS - kolektyvus derėjimas tarp atskiro darbdavio ir vienos ar daugiau profesinių sąjungų dėl visų darbuotojų ar jų grupių toje kompanijoje. Vienos įmonės kompanijos derėjimas ir kompanijos derėjimas yra sinonimai. Daugelį įmonių valdančiose kompanijose terminas yra naudojamas kai jis apima derėjimąsi, kuris pritaikomas mažiausiai tam tikro lygio darbuotojams visose ar keliose jos įmonėse.

KOMPANIJOS SUTARTIS – kolektyvi sutartis kompanijos arba sektoriaus lygiu tarp atskiro darbdavio ir vienos ar daugiau profesinių sąjungų.

KONSULTAVIMAS – diskusijų ir debatų procesas tarp sąjungų ir darbdavių arba tarp darbdavių ir darbuotojų, paprastai atskirtas nuo kolektyvaus derėjimosi ir tai nereiškia derėjimosi, kompromisų ir bendrų sutarčių proceso.

KORPORATIZMAS – vyriausybės ir ekonominių reguliavimų sistema, įtraukianti aktyvų valstybės kišimąsi į ekonomiką per bendrą sprendimų priėmimo mechanizmą, įtraukiantį valstybės, darbdavių ir darbuotojų atstovus. Panaudotas sudaryti kontrastą su ekonominiu liberalizmu, grindžiamo aiškiu valstybės atskyrimu nuo ekonomikos ir ekonomikos suinteresuotųjų grupių sistemomis.

MAKROEKONOMINIS DIALOGAS –1999-iais Kelno europinėje taryboje nustatytas dialogas. Jis įtraukia socialinius partnerius į ekonomikos politikos koordinavimą ir gerina užmokesčio vystymosi bei monetarinės ir biudžeto fiskalinės politikos sąveiką.

PAJAMŲ POLITIKA – tai vyriausybės politikos, suformuotos norint sugriežtinti užmokesčio lygio augimą per bandymą sumažinti infliacijos lygį.

PROFESINIŲ SĄJUNGŲ TANKIS – potencialių sąjungų narių, kurie faktiškai priklauso profesinėms sąjungoms dalis. Arba sąjungų narių dalis visoje apmokamų darbuotojų dalyje.

SEKTORINIS SOCIALINIS DIALOGAS – dialogas, įtraukiantis sektoriaus ar ekonominės veiklos socialinius partnerius.

SISTEMINĖ SUTARTIS – socialinių partnerių pritaikytas kontrolės tekstas. Jis yra įgyvendinamas per perkėlimą į nacionalinį lygmenį arba per Europos įstatyminių instrumentų pritaikymą.

SOCIALINIS DIALOGAS – besitęsiančios sąveikos tarp socialinių partnerių procesas tikslu pasiekti susitarimų dėl ekonominių ir socialinių kintamųjų kontrolės, tiek makro tiek mikro lygiu.

SOCIALINIAI PARTNERIAI – pagrindiniai veikėjai, dalyvaujantys kolektyviose derybose ir industrinių santykių/darbo santykių procesuose. Makro lygiu jais gali būti: vyriausybė, darbdavių asociacijos ir profesinės sąjungos. Mikro lygiu (įmonėje) pastarieji du vaidina pagrindinį vaidmenį. Kiti, mažiau svarbūs socialiniai veikėjai gali vis dėlto įsiterpti abiejuose lygmenyse (pavyzdžiui, kitos privačios asociacijos arba vietiniai vienetai ir vietinės valdžios).

SOCIALINIS SUTARIMAS – darbo, socialinių ir ekonominių procesų valdymo metodas, konsultacijų tarp viešosios valdžios ir darbuotojų bei darbdavių atstovų, priemonėmis.

TARP-SEKTORINIS (arba TARP-INDUSTRINIS) SOCIALINIS DIALOGAS – tai dvišalė tarp-sektorinio (arba tarp-industrinio) konsultavimo ir derybų sistema. Kontraktinės prigimties susitarimas gali taip pat būti pasiektas šalyse narėse ir ES lygiu.

TRIŠALĖ – ekonominės ir industrinės politikos vykdymo tarp vyriausybės ir organizacijų pristatančių abi pramonės puses bendradarbiavimo sistema.

VAIKŲ PRIEŽIŪROS ATOSTOGOS – leidimo neatvykti į darbą laikotarpis duodamas arba tėvui/motinai vaikų priežiūrai, paprastai po gimdymo, bet taip pat dėl neatidėliotinų šeimos reikalų.

“VAL DUCHESSE” SOCIALINIS DIALOGAS – tarp-industrinis socialinis dialogas pradėtas 1985 metais Val Duchesse socialinio dialogo viršūnėje. Šiame forume socialiniai partneriai yra informuojami apie Bendrijos iniciatyvas ir diskutuoja apie nepriklausomų priemonių, susijusių su nagrinėjamu klausimu naudojimą.

VIETINĖ SUTARTIS – kolektyvinis susitarimas, pasiektas tam tikroje vietoje ar vietų sistemoje. Terminas gali būti naudojamas apibūdinant tam tikrą darbininkų grupę viename fabrike, atskirą fabriką arba fabrikų grupę tam tikroje kompanijoje apimančią sutartį. Bendresne prasme tai galėtų būti naudojama kalbant apie sutartis žemiau nacionalinio ar išilgai pramonės lygmens. Tai yra labai platus ir netikslus terminas.

Literatūros šaltiniai

European Commission (1998) *Adapting and promoting the Social Dialogue at Community level*, Communication from the Commission.

European Commission (2000) *Industrial relations in Europe 2000*, Brussels.

European Commission (2001) *EU Employment and social policy, 1999-2001. Jobs, cohesion, productivity*, Brussels.

European Commission (2002) *Industrial relations in Europe 2002*, Brussels.

European Commission (2002) *Communication from the Commission. The European social dialogue, a force for innovation and change*, Brussels, June.

European Commission (2003) *Quality industrial relations: Some facts and reflections about the costs and benefits of having or not having social dialogue*, (Background note for the conference on the mid-term review of the social policy agenda. The paper does not necessarily reflect the official point of view of the European Commission).

European Economic and Social Committee (2003) *The EESC: a bridge between Europe and organized civil society*, Brussels.

European Foundation for the improvement of living and working conditions (2002) *Industrial relations in the EU Member States and candidate countries*, <http://www.eiro.eurofound.ie/2002/07feature/tn0207104f.html>

European Foundation for the improvement of living and working conditions (2002) *New practices in industrial relations. An analysis of EIRO articles*, Dublin.

High Level Group on Industrial Relations and Change in the European Union (2002) *Report of the Group*, Brussels, European Commission.

Larsson, A. (1999) *Modernisation of Europe and the role of the social partners*, Presidency Conference on the Social Dialogue, Helsinki, 2 November, 1999.

Treu, T. (2001) *Politiche del lavoro*, Bologna, Il Mulino.

Internetinės nuorodos

Pagrindinis informacijos šaltinis yra Europos Sąjungos internetinis puslapis (<http://europa.eu.int>). Daugiau apie socialinį dialogą ir sutarimą galima rasti:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/index_en.htm kuris yra nuoroda į Generalinio direktorato, Komisijos bendrųjų, užimtumo ir socialinių reikalų internetinį puslapį;

http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/index_en.htm informacija apie Europos industrinius santykius ir pokyčius;

http://europa.eu.int/comm/dgs/employment_social/pub/index_en.htm DG Employment and Social Affairs publikacijos.

Taip pat žiūrėkite Europos ekonominio ir socialinio komiteto internetinį puslapį: <http://www.esc.eu.int>.

Labai naudinga nuoroda apie industrinius santykius ir socialinį dialogą (taip pat ir pagal naują ES narių situaciją) yra Europos gyvenimo ir darbo standartų ir darbo sąlygų gerinimo pagrindai. Europos industrinių santykių observatorija: <http://www.eiro.eurofound.ie>.

Naudingos nuorodos į socialinių partnerių organizacijų internetinius puslapius: UEAPME (<http://www.ueapme.com>), UNICE (<http://www.unice.org>), CEEP (<http://www.ceep.org>), ETUC (<http://www.etuc.org>).