



MVU-FIT PROJEKTS

**SOCIĀLAIS DIALOGS UN NODARBINĀTĪBA EIROPAS
SAVIENĪBĀ**
Rokasgrāmata



KOPSAVILKUMS

Ievads

1. Eiropas sociālā dialoga normatīvie pamatojumi
2. Sociālā dialoga un saskaņošanas galvenās definīcijas un attīstība
 - 2.1 *Divpusējs sociālais dialogs*
 - 2.2 *Sociālā saskaņošana*
 - 2.3 *Sociālo partneru konsultācijas un Padomes lēmumi*
3. Kritēriji pārstāvniecībai
4. Daži konkrēti sociālā dialoga piemēri
 - 4.1 *Divpusējs sektoru sociālais dialogs: piemērs lauksaimniecībā*
 - 4.2 *Starpsektoru sociālais dialogs un saskaņošana: piemērs par vecāku atvaļinājumu*
5. Sociālā dialoga un saskaņošanas cēloņi
6. Sociālais dialogs un saskaņošana Eiropas Savienības dalībvalstīs
7. Eiropas likumi par nodarbinātību: pilnīgs *acquis*

Vārdnīca

Galvenās bibliogrāfiskās atsauces

Interneta saites

IEVADS

Šī ir vienkārša rokasgrāmata, kas palīdzēs radīt izpratni par *sociālā dialoga* lomu Eiropā attiecībā uz nodarbinātības jautājumiem gan Eiropas Savienības (ES) institūcijās gan atsevišķās Eiropas valstīs. Šīs rokasgrāmatas galvenais mērķis ir sniegt 10 jauno ES valstu lasītājiem, it īpaši sociālo partneru organizācijās strādājošajiem precīzu un apkopotu informāciju par vienu no visnozīmīgākajām tā sauktā *Eiropas sociālā modeļa* iezīmēm.

Šis ‘modelis’ būtībā balstās uz relatīvi augstu strādājošo aizsardzības pakāpi un uz plaši izplatītu labklājības sistēmu. Tas ir formulēts likumu un noteikumu kopumā, kas darbojas Eiropas līmenī. Neskatoties uz dažkārt atšķirīgo pieņēmumu, *acquis communautaire* nodarbinātības un labklājības jautājumos ir plašs, komplekss, un tas pieaug gadu no gada. Jaunās ES dalībvalstīs un to uzņēmumi, neatkarīgi no to lieluma, jau tagad saskaras ar likumu kopuma ieviešanas grūtībām savās valstīs, jo daudzos gadījumos ir būtiski jāmaina visa nodarbinātības, ražošanas attiecību un labklājības sistēma. Kā redzēsīm tālāk, sociālais dialogs un saskaņošana kļūst aizvien neatņemamākas ES lēmumu pieņemšanas sastāvdaļas, un attiecībā tieši uz sociālās un nodarbinātības politikas jautājumiem, sociālo partneru darbības efekts var būt būtisks jaunu Eiropas likumu izstrādāšanā.

Īsāk sakot, *sociālo dialogu* var definēt kā “nepārtrauktu sociālo partneru mijiedarbību ar mērķi sasniegt vienošanos par noteiktām ekonomiskām un sociālām atšķirībām gan makro gan mikro līmeņos” (Ekonomikas Komisija, 2000, 8.lpp.). Ļoti bieži terminu *sociālais dialogs* lieto, atsaucoties uz sociālo partneru un valdības attiecībām un sadarbību. Taču, kad vien iespējams, vajadzētu nodalīt atšķirības starp sociālo dialogu sociālo partneru vidū un *sociālo saskaņošanu*, kas ir “darba, sociālo un ekonomisko jautājumu vadīšanas metode ar konsultāciju palīdzību un saskaņošanu starp valsts varas pārstāvjiem un darbiniekus un darba devējus pārstāvošām organizācijām”. (Ekonomikas Komisija, 2000, 8.lpp.). Kā redzēsīm tālāk, diezgan bieži kopīgu viedokļu esamība sociālo partneru vidū ir sava veida priekšnoteikums, lai sociālā saskaņošana būtu efektīga un ražīga politikas rezultātu izteiksmē.

Šīs ir noderīgas definīcijas, kas palīdz izprast Eiropā un ES valdošo ražošanas attiecību veidus un kvalitāti. Taču ikvienam ir drīz jāapzinās sociālā dialoga un saskaņošanas daudzo un dažādo šķautņu esamība

Divpusējais sociālais dialogs var noritēt īpaši veiksmīgi sektora, starp sektoru (vai starp rūpniecības nozaru) un starp profesionālajā līmenī. Eiropas līmenī starpprofesionālā sfēra ir īpaši nozīmīga, jo nav iespējams izslēgt jautājumu par atšķirīgajām *nacionālajām* amata vietām (pat vienu un to pašu asociāciju ietvaros). Šiem trijiem līmeņiem ir relatīvi atšķirīgas norises kārtības, un tie dod diezgan atšķirīgus rezultātus.

Sektora vienošanās pēc atsevišķu nacionālo valstu pieredzes ir gandrīz vienmēr līgumiska vienošanās, kas nosaka sektora algu dinamiku, darba laiku, darba apstākļus un citas ar vienošanos un valstu likumdošanu savienojamas detaļas. Eiropas līmenī joprojām ir daži sektora vienošanos gadījumi, kurus var uzskatīt par līdzīgiem nacionālo līgumu modeļiem. Nav šaubu, ka Eiropas līgumu joma pakāpeniski sakārtosies, bet divpusējais sociālais dialogs jau kopš saviem pirmsākumiem ir bijis kopīgu viedokļu, deklarāciju un rekomendāciju veids un tas izpaužas līdzīgi visām citām metodēm, kas neietver sevī līgumiskās saistības.

Divpusējā starpsektoru vienošanās, kam ir līguma daba, pastāv dažās Eiropas valstīs, lai gan vēlreiz jāuzsver, ka Eiropā pamata līgumiskais instruments ir *sektora* vienošanās starp vadību un darbaspēku. ES līmenī divpusējās starprūpniecības nozaru vienošanās bieži tiek parakstītas, radot konkrētus blakus rezultātus atsevišķās būtiskās situācijās ES likumu ietvaros un attiecīgi arī katras atsevišķas dalībvalsts likumdošanā.

Starpprofesionālais dialogs regulāri notiek katrs valsts līmenī. Ne tik acīmredzams ir fakts, ka diskusijas un vienošanās vadības vai darbaspēka ietvaros notiek arī Eiropas līmenī, tādējādi palīdzot veidot parastas un iespējams skaidrākas uzņēmēju vai strādnieku asociāciju nostājas.

Sociālā saskaņošana arī tiek formulēta dažādos veidos. Valsts līmenī, un nebūt ne vienmēr visās Eiropas valstīs, saskaņošana ir ieņēmusi “sociālu paktu” veidolu nodarbinātībā vai konkurencē. Jau no paša sākuma, kad galvenā vērība tika veltīta inflācijas samazināšanai, šie “pakti” ir būtībā kļuvuši par plaša diapazona vienošanās starp sociālajiem partneriem un valdību praktiski jebkurā nozīmīgā sabiedrības politikas veidošanas aspektā. ES līmenī lielo paktu ideja līdz šim netika praktizēta, varbūt tāpēc, ka reālas ekonomikas politikas pilnvaras, sevišķi, kas attiecas uz fiskālo pusi, joprojām nav stingri ES varas pārstāvju rokās. Bet politikas saskaņošana ir vērtīgi pētījusi starpsektoru

vienošanos ieviešanu, galvenokārt ar Padomes Direktīvu palīdzību, ko ir parakstījuši sociālie partneri.

Patiešām, neskatoties uz atšķirībām, kas šobrīd pastāv atsevišķās Eiropas valstīs, sociālais dialogs aizvien vairāk un vairāk iesakņojas ES lēmumu pieņemšanas procesā. Jaunajām dalībvalstīm, piedaloties ES sistēmā, vajadzēs piemēroties un pakāpeniski saplūst ar ražošanas attiecību pārvaldošo likumu un procedūru kopumu, kas veido vēl vienu daļu no daudz plašākā *acquis communautaire*.

Pieaugošā sociālo partneru loma jaunu ES lēmumu izstrādāšanā un ES pilnvaru un kompetenču palielināšanās stiprina sociālā dialoga atbilstību un nozīmīgumu mūsdienā ES. Dziļā un iespējams neatgriezeniskā integrācijas procesa labākais piemērs un simbols var būt ir vienotas valūtas izplatīšana divpadsmit ES dalībvalstīs. Un cerams, ka nenovēršamā vienošanās par Eiropas Konstitūcijas tekstu dos priekšstatu par to, cik tālu, it sevišķi pēdējā laikā, ir attīstījusies institūciju veidošanās.

ES kompetenču sfēra un "intensitāte" ir pieaugusi gadu no gada līdz ar ES robežu paplašināšanos. Piecas nozīmīgas Savienības palielināšanās jau ir notikušas pagātnē. Tā rezultātā lēmumi, kas tiek pieņemti Briselē, Frankfurtē un Strasbūrā ietekmē simtiem miljonu Eiropas pilsoņu dzīvi aizvien plašākās teritorijās.

Šajā kontekstā ir viegli saprast, kāpēc sociālais dialogs Eiropas līmenī ir tik nozīmīgs.

Pirmkārt, sociālie partneri, kas jūt, ka Eiropas līmenis ir īstais, kas var stāties pretī globalizācijas un modernizācijas izaicinājumiem, piedalās un var ievērojami ietekmēt, lēmumu kvalitāti, it sevišķi sociālās politikas un nodarbinātības jautājumos, kuri pamatīgi ietekmēs un izmainīs 25 dažādu valstu pilsoņu darba apstākļus un ikdienas dzīvi.

Otrkārt, divpusējais sociālais dialogs un īpaši vienošanās panākšana Eiropas līmenī ir noderīgs pašam Eiropas integrācijas procesam. Eiropas līgumiskā sfēra, iespējams ir pie ES nākotnes horizonta un tādējādi radīs labāku vidi uz ES balstītas ekonomiskās politikas startam.

Treškārt, regulāras diskusijas starp iesaistītajām organizācijām sagatavo ceļu kultūru atšķirību izlīdzināšanai starp dažādām valstīm.

Paturot prātā iepriekšminēto fonu, šī rokasgrāmata ir sakārtota šādā veidā:

1.daļā tiek īsi pārskatīts Eiropas sociālā dialoga tiesiskais pamats. Analīze galvenokārt pamatojas uz Eiropas Kopienas dibināšanas Līguma (turpmākajā tekstā – Līgums) pantiem. Uzmanība tiek pievērsta arī tam, kas attiecas uz sociālā dialoga jautājumu galīgajā jaunās Eiropas Konstitūcijas Projektā.

2.daļā tiek atgādinātas un apspriestas sociālā dialoga un saskaņošanas pamata definīcijas. Šajā daļā tiek apskatītas šo galveno definīciju izmainītās nozīmes, ko tās ir ieguvušas laikam ejot.

3.daļā tiek īsi izklāstīti Eiropas līmeņa pārstāvniecību galvenie kritēriji, bet 4. daļa ir veltīta dažu konkrētu sociālā dialoga piemēru izskaidrošanai un analīzei darbībā.

Iemesli, kas attaisno ražošanas attiecību struktūru, kas arī balstās uz sociālās partnerības principu, tiek sniegti 5. daļā. Pat šajā daļā tiek piesardzīgi parādītas atšķirības starp sociālo dialogu no vienas puses un sociālo saskaņošanu no otras.

6.daļā tiek parādītas atsevišķu Eiropas dalībvalstu sociālā dialoga ‘māksla’. Īpašs uzsvars tiek likts uz lielākajā daļā ES dalībvalstu pēdējās dekādēs plaši pieņemto “sociālo paktu” kopumu.

7.daļā ir sīki izskaidroti galvenie ES nodarbinātības *acquis* elementi, sniedzot pirmo ieskatu sarežģītajā un augošajā darba likumdošanā. Jauno dalībvalstu uzņēmumi ļoti drīz aptver ES normatīvu ieviešanās apjomu un nozīmīgumu šajā jomā.

Pielikumā ir iekļauta šajā rokasgrāmatā un oficiālajā ES dokumentācijā plaši lietoto galveno izteicienu vārdnīca, īsa, bet būtiska bibliogrāfija un virkne noderīgu Interneta lapu, kas varētu būt noderīgas, ja ir nepieciešama sīkāka informācija.

1. EIROPAS SOCIĀLĀ DIALOGA NORMATĪVIE PAMATOJUMI

Sociālajiem partneriem un sociālajam dialogam piešķirtā loma ES līdzdalībā ir sīki izskaidrota vairākos Māstrihtas līguma pantos, iekļaujot Amsterdamas līgumā (1997. g.) un Nīcas līgumā (2000. g.) veiktos labojumus.

Sociālo partneru un sociālā dialoga atbilstības atzīšana ir detalizēti aprakstīta 138. (1) pantā: “Komisija uzņemas uzdevumu veicināt vadības un darbaspēka konsultācijas Eiropas Kopienas līmenī un uzņemas veikt jebkādas nepieciešamus pasākumus, lai atvieglotu šo dialogu, nodrošinot proporcionālu atbalstu dialogā iesaistītajām pusēm.” “Dialoga” veids starp sociālajiem partneriem, uz ko atsaucas Līgums, tiek raksturots ar augstu autonomijas pakāpi. Īpaši 139. pants, kas ietver gan sektora gan starprūpniecības nozaru attiecības, paredz, ka “ja vadība un darbaspēks tā vēlētos, tad dialogs starp viņiem Eiropas Kopienas līmenī varētu novest pie līgumiskām attiecībām, ieskaitot vienošanos”. Šim punktam ir ārkārtīgi liela nozīme, jo sociālajiem partneriem ir dotas pilnīgas tiesības, ja vien viņi vēlas, veidot Eiropas vienošanos lauku. Tādējādi, Līgums iepazīstina ar potenciāli spēcīgu daudz nacionālu elementu (iezīmi), ja vien sociālie partneri autonomi nolems darboties šajā virzienā – jomā, kurā ES ir tradicionāli respektējusi “nacionālo pieredžu daudzveidīgās formas, it īpaši līgumisko attiecību jomā” (136. (1) pants). Šajā konkrētajā situācijā Savienības integrācijas process ir vienīgi Eiropas sociālo partneru un pilsoniskās sabiedrības rokās, un tas netiek vadīts no augšas uz leju ar ES lēmumu palīdzību.

Līgums tomēr veido stingras saites starp sociālo partneru vēlmi Eiropas Kopienas līmenī apspriest Eiropas mēroga līgumus un ES lēmumu pieņemšanas procesu. Faktiski 139. pants (2) paredz, ka “vienošanās, kas ir noslēgtas Kopienas līmenī, tiks ieviestas vai nu saskaņā ar tieši vadības un darbaspēka un dalībvalstu procedūrām un pieredzi vai arī jautājumos, kas ir ietverti 137. pantā, pēc kopīga abu līgumu parakstītāju lūguma ar Padomes lēmumu pēc Komisijas priekšlikuma”. Tādējādi, sociālo partneru panāktā vienošanās, saskaņā ar 139. pantā (2) norādītajiem specifiskajiem noteikumiem, var kļūt par daudz saistošāku Savienības lēmumu.

LĪGUMA 137 PANTĀ IEKĻAUTIE JAUTĀJUMI

- a) Darba vides uzlabošana, lai aizsargātu strādājošo veselību un drošību;
- b) Darba apstākļi;
- c) Strādājošo sociālā aizsardzība un sociālā nodrošināšana;
- d) Strādājošo aizsardzība, kad tiek pārtraukts viņu darba līgums;
- e) Strādājošo informēšana un konsultācijas;
- f) Strādājošo un darba devēju interešu pārstāvniecība un kolektīvā aizsardzība, ieskaitot koplīgumu (šis nolikums neattiecas uz samaksu, asociāciju tiesībām, tiesībām uz streiku vai arī uz tiesībām uzlikt lokautus);
- g) Nodarbinātības noteikumi trešo valstu pilsoņiem, kas legāli dzīvo Kopienas teritorijā;
- h) No darba tirgus izslēgto personu integrācija;
- i) Vīriešu un sieviešu vienlīdzība, kas attiecas uz vienādām iespējām darba tirgū un uz vienādu attieksmi darbā;
- j) Cīņa pret sociālo izslēgšanu;
- k) Sociālās nodrošināšanas sfēras modernizēšana.

Jautājumiem, kas ietverti c), d), f), g) punktos ir nepieciešams uz vienprātību balstīts Padomes lēmums.

Šis ir pirmais solis uz sociālo partneru lomas palielināšanu, ņemot vērā faktu, ka Padomes lēmumi ir jāpieņem pēc konsultēšanās ar Eiropas Ekonomikas un Sociālo Komisiju (turpmāk tekstā EESK).

Ir diezgan skaidrs, ka šeit uzskaitītie jautājumi būtiski attiecas uz darba tirgus regulēšanu un sociālo politiku.

Bet ir arī vēl otrs veids, kā sociālie partneri var stingri ietekmēt ES lēmumu saturu un kvalitāti, it īpaši nodarbinātības un sociālās politikas jomā: Komisija un Padome ir padarījusi obligātu sociālo partneru konsultācijas procesu plašā jautājumu lokā. Šeit EESK ir centrālā loma, jo tā ir ievēlēta kā institūcija, kas sniedz ieteikumus un atsauksmes konsultāciju procedūrās.¹ Uz obligātajām konsultācijām pirms jebkāda Padomes lēmuma pieņemšanas attiecas vairākas interešu jomas:

¹ Šeit jāpiebilst, ka Komisijas vai Padomes konsultācijas līdzvērtīgā veidā ietver arī Reģionālās Komisijas.

- a) Padomes noteiktās nodarbinātības vadlīnijas (128. (2) pants);
- b) Stimuli dalībvalstu sadarbībai un atbalsts viņu pūlēm nodarbinātības jautājumos (129. pants);
- c) Visas 137. pantā uzskaitītās darba tirgus un sociālās politikas jomas, arī 138. (2) pantā teiktais, ka “pirms priekšlikumu iesniegšanas sociālās politikas laukā, Komisijai ir jākonsultējas ar vadību un darbaspēku par iespējamo Kopienas darbības virzienu”.

Beidzot, Līgumā dotais sociālā dialoga normatīvais segums tā visplašākajā nozīmē ir diezgan liels. Gan sektora gan starprūpniecības nozaru dialogs starp sociālajiem partneriem, kā arī vienlaicīgi saskaņošana ir skaidri definēti Līgumā. Tas dod vairāk nekā formālu iespēju sociālajiem partneriem veidot kolektīvās apspriešanās starpnacionālo lauku un iesaistīties ES lēmumu detalizētajā saturā.

SOCIĀLAIS DIALOGS LĪGUMA PROJEKTĀ, VEIDOJOT KONSTITŪCIJU EIROPAI

Līgums, kas nosaka Konstitūciju Eiropai, kādu to iesniedza Eiropas Konvencija Eiropas Padomes sēdē Tesalonikos 2003. gada 18. jūlijā un Projekta pēdējā redakcijā, kas iesniegts Romas Padomei 2003. gada 18. jūlijā, plaši aplūko sociālos partnerus un sociālo dialogu. Līguma Projekta III daļā (“Savienības politika un funkcionēšana”), gan nodarbinātības, gan sociālās politikas jautājumos ir lielā mērā apstiprināts iepriekšējā Līguma teksts par Eiropas Savienību, kā to var redzēt III - 97.pantā un III - 115. pantā.

Daudz svarīgāk tomēr Līguma Projekta I daļa VI nosaukums: Savienības demokrātiskā dzīve, 46. pants “Līdzdalības demokrātijas princips” paredz:

- a) 1. punktā , ka “Savienības institūcijas ar atbilstošiem līdzekļiem dos pilsoņiem un pārstāvniecību asociācijām iespēju publiski darīt zināmus un publiski izteikt savus viedokļus visās Savienības darbības jomās”;
- b) 2. punktā, ka “Savienības institūcijas uzturēs atklātu, caurspīdīgu un regulāru dialogu ar pārstāvniecību asociācijām un pilsonisko sabiedrību”;
- c) 3. punktā, ka “Komisija veiks plašu konsultēšanos ar iesaistītajām pusēm, lai nodrošinātu, ka Savienības darbības ir saskaņotas un caurspīdīgas”.

Vēl skaidrāks un specifiskāks ir 47. pants “Sociālie partneri un autonomas sociālais dialogs”: “Eiropas Savienība atzīst un veicina sociālo partneru lomu Savienības līmenī, ņemot vērā nacionālo sistēmu daudzveidību; tā atvieglos dialogu starp sociālajiem partneriem, respektējot viņu autonomiju”.

Tādējādi, Līguma Projekts vēl pilnīgāk nekā esošie līgumi izskaidro sociālo partneru un sociālā dialoga lomu. Šķiet, ka Projekta I daļas ievads (kuru var uzskatīt, ja to galīgi apstiprinās un ratificēs dalībvalstis, par Eiropas nākošo Konstitucionālo Hartu), kurā ir nepārprotama norāde uz sociālo dialogu, turpmāk pastiprinās sociālo partneru misiju Eiropas līmenī. Šādā veidā jaunā Eiropas Konstitūcija dod arī skaidru struktūru jaunajiem ES locekļiem un viņu sociālajām organizācijām.

2. GALVENĀS DEFINĪCIJAS UN SOCIĀLĀ DIALOGA UN SASKAŅOŠANAS ATTĪSTĪBA

Sociālie partneri ir ātri izpratuši Eiropas politikas veidošanas nozīmīgumu un iespējas jaunu sadarbības formu veicināšanai arodbiedrību un darba devēju organizāciju vidū Eiropas līmenī. Ir vērts atzīmēt, ka dažas no vissvarīgākajām starprūpniecības nozaru organizācijām starpnacionālajā līmenī izveidojās Eiropas Kopienas rašanās sākumā. Tās ir: Eiropas Rūpniecības un Darba devēju Konfederāciju Savienība (UNICE), dibināta 1958. gadā; Eiropas Uzņēmumu Centrs ar Sabiedrības Piedalīšanos (CEPP), darbojas kopš 1961. gada; Eiropas Arodbiedrību Sekretariāts (SSE), kas arī ir dibināts 1958. gadā. Citas svarīgas asociācijas tika izveidotas 1969. gadā, piemēram, Eiropas Brīvo Arodbiedrību konfederācija (CESL), un Eiropas Arodbiedrību Konfederācija (ETUC) 1973. gadā. Beidzot būtu jāpiemin Eiropas Amatu, Mazo un Vidējo Uzņēmumu Asociācijas (UEAPME) izveidošanās 1979. gadā un Eiropas Vadītāju un vadības Personāla Konfederācijas (CEC) izveidošanās 1989. gadā.

Šīs organizācijas, protams, bija gatavas darboties, kad sociālais dialogs, konsultācijas un saskaņošana kļuva par Eiropas pasākumu un ES lēmumu pieņemšanas procesa aktīvu daļu. Taču, tās ir jāuzskata arī par atbildīgām par Eiropas varas pārstāvju pieņemtajiem lēmumiem pēdējo dekāžu dažādos brīžos, kas virzīti uz ciešāku sociālo partneru asociāciju kooperāciju un integrāciju.

Sociālā dialoga vieta Eiropas līmenī, kā tas tika jau pieminēts ievadā, ienāk divos galvenajos virzienos: divpusējs dialogs un saskaņošana. Kā iepriekš uzsvērts iepriekšējā rokasgrāmatas daļā, divpusējais dialogs var arī būt pirmais solis (pateicoties definīcijai par sociālo partneru vienotu nostāju kādā noteiktā jautājumā) uz tiešāku un auglīgāku Eiropas sociālo organizāciju iesaistīšanu ES lēmumu pieņemšanas procesā. Divi galvenie sociālās sadarbības “kanāli” ir cieši saistīti un šodien ir grūti, pat neiespējami iedomāties sociālo dialogu bez ietekmes uz ES darba un nodarbinātības politiku vai arī otrādi – ES darba un nodarbinātības politiku bez iepriekšējas, pamatīgas diskusijas starp sociālajiem partneriem.

2.1 Divpusējs sociālais dialogs

Analizējot sīkāk, divpusējais sociālais dialogs var tikt formulēts trīs dažādos veidos:

- a) Starprūpniecības nozaru vai starpsektoru dialogs;
- b) Sektora dialogs;
- c) Starpprofesionāls dialogs.

a) Starprūpniecības nozaru sociālais dialogs bija pirmais, kas tika uzsākts 1985. gada janvāra beigās Val Duchesses augstāko galotņu tikšanās laikā, kurā aktīvi piedalījās UNICE, CEEP un ETUC un kuru atbalstīja toreizējais Eiropas Komisijas priekšsēdētājs Žaks Delors. No tā laika sociālie partneri bija spējīgi iesniegt vairākus "kopīgus viedokļus" "tādās starpsektoru jomās kā apmācība, motivācija, strādājošo informēšana un konsultēšana, nodarbinātības stratēģijas, pamatizglītība, sākotnējā apmācība un profesionālā apmācība pieaugušajiem, pāreja no skolām uz pieaugušo un strādājošo dzīvi, jaunās tehnoloģijas un darba organizācija, vienlīdzīgas iespējas, veselība, drošība, pārvietošanās brīvība un pats sociālais dialogs. Daudz svarīgāk, dialogs starp sociālajiem partneriem bija atbildīgs par 138. un 139. panta iekļaušanu Māstrihtas Līgumā, kā to uzzinājam 1. daļā. Tas lika pamatus sociālā dialoga un sociālās saskaņošanas oficiālai atzīšanai Eiropas mērogā.

Starprūpniecības nozaru sociālais dialogs nostiprinājās pēc Māstrihtas Līguma stāšanās spēkā un dažus gadus vēlāk pēc Amsterdamas Līguma pieņemšanas. Svarīgi rezultāti tika iegūti papildus "kopīgu viedokļu" virknei, it īpaši tā sauktajos "struktūru līgumos" par vecāku atvaļinājumu (1995. gads), par nepilna laika darbu (1997. gads), par nemainīgi noteikta ilguma nodarbinātības līgumiem (1999. gads), kuri ir loģiski kļuvuši par formāliem Padomes lēmumiem un tādējādi šodien ir daļa no ES likumdošanas (skatīt sīkāk 7. daļā).

Retrospektīvi, var izdarīt divus pozitīvus vērtējumus par Val Duchesse sociālo dialogu. Pirmkārt, šāda jauna veida dialogs pirmo reizi ir nodrošinājis "tramplīnu dialoga uzsākšanai, kas ved pie rezultātiem, kas ir balstīti uz Līgumu" (Eiropas Komisija, 2000, 5. lpp.) Otrkārt, kopīgās iniciatīvas, kas izrietēja no Val Duchesses tikšanās un no daudzajiem sociālajiem dialogiem augstākajā līmenī, kas notika vēlāk, "ir palīdzējušas attīstīt ražošanas attiecību Eiropisko kultūru un ir devušas iespēju

sociālajiem partneriem Eiropas līmenī pārbaudīt savas spējas apspriest ekonomiskās kooperācijas stratēģiju, profesionālo apmācību, rasismu, darba tirgus pielāgošanās iespējas, Eiropas nodarbinātības stratēģiju un invalīdu integrēšanu darba pasaulē” (Eiropas Komisija, 2000, 20. lpp.).

Taču neskatoties uz kopīgu starpsektoru pozīciju svarīgumu šādos nozīmīgos jautājumos kā, vispārējā stratēģija pret bezdarbu, Eiropas līgumiskās jomas attīstībā, ir nepieciešama plašāka sociālo partneru iesaistīšanās sektora līmenī. Galu galā “tieši sektora līmenī izpaužas īstie ekonomikas un sociālie jautājumi, vai tā būtu rūpnieciskā pārstrukturizācija, jaunu tehnoloģiju ieviešana, nodarbošanās profilu maiņa, Kopienas politikas izmaiņas vai arī liberalizācija un brīvāka konkurence” (Eiropas Komisija, 2000, 19. lpp.).

b) Šie ir galvenie iemesli, kāpēc *sektora sociālais dialogs* pēdējā laikā ir aizvien izplatītāks Eiropas līmenī. Pieaug to sektoru skaits, par kuriem ir interese no sociālo partneru dialoga puses, un tagad tas ir sasniedzis gandrīz trīsdesmit. Ir radīts ievērojams skaits kopīgu viedokļu, rezolūciju, deklarāciju, priekšlikumu, rekomendāciju (vairāk nekā 150) it sevišķi tādās jomās kā lauksaimniecība, aviācija, un zvejniecība. Viss iepriekšminētais ir speciālu sociālā dialoga sektoru komisiju darba rezultāts, kuru darbību atbalstīja 1998. gada maijā izteiktie priekšlikumi Eiropas Komisijas paziņojumā (“Sociālā dialoga adaptēšana un veicināšana”), kas bija īpaši veltīts sociālā dialoga reformai.

Taču, konkrēti rezultāti, tas ir divpusējās vienošanās tika panāktas tikai dažās situācijās, piemēram, darba laika samazināšana lauksaimniecībā (1997. gads), darba laika organizēšana jūras transporta un dzelzceļa sektorā (abi 1998. gadā), tele darbs komercsektorā un telekomunikāciju sektorā (abi 2001. gadā).

Ja Eiropas darba tirgus ciešāka integrācija tiek uzskatīta par mērķi, tad ir ļoti svarīgi, lai sociālie partneri aizvien vairāk un vairāk “apzinātos, ka Eiropa ir vispiemērotākā arēna, kur nodarboties ar izmaiņām atbilstoši rīkoties.” (Eiropas Komisija, 2000, 5. lpp.). Tas nozīmē, ka daudzos Eiropas dzīves aspektos, no ES nākošie likumi un priekšlikumi veidos likumdošanas struktūru, kuru dalībvalstīm (arī nacionālajiem sociālajiem partneriem) būs jārespektē.

c) Bieži nenovērtēta sociālā dialoga kategorija ir tā sauktais *starpprofesionālais dialogs*. Kā ir apgalvojis iepriekšējais Eiropas Komisijas Nodarbinātības un Sociālo jautājumu ģenerāldirektors Alans Larsons, “sociālais dialogs ir ne tikai rīcības jautājums starp divām darba vietā iesaistītajām pusēm. Tas ir jautājums, kas attiecas arī uz vienas puses sociālo partneru pārstāvjiem dažādos sektoros” (Larson, 1999, 8.lpp.). Ir sasniegtas vairākas sadarbības vienošanās starp darba devēju organizācijām vai darba ņēmēju asociācijām. Te ir jāatzīmē vienošanās, kas tika panākta starp UNICE un UEAPME, un arī vienošanās, ko parakstīja ETUC un *Confederation europeenne des cadres* vadības un kancelejas darbinieku sektorā.

Lieki teikt, ka starpprofesionālais dialogs Eiropas līmenī ir vēl viens nozīmīgs veids, ar kura palīdzību ražošanas attiecības no vienkārša nacionāla līmeņa var pacelt starpnacionālā līmenī.

Kopsavilkumā, divpusējais sociālais dialogs, it sevišķi pēdējos gados, ir kļuvis par būtisku vispārējā Eiropas integrācijas procesa iezīmi. Sociālajiem partneriem tagad ir iespēja regulāri skaidri izteikt savus viedokļus par vissvarīgākajiem nodarbinātības un sociālajiem jautājumiem, kas ir ES dienas kārtībā. Tajā pašā laikā, globalizācijas un Savienības nostiprināšanās ietekmēti, sociālie partneri var virzīt darba apstākļu vai vienlīdzības problēmas, kuras līdz pat nesēnai pagātnei tika apskatītas tikai valsts mērogā, Eiropas līmenī. Šis virziens attīstīsies aizvien vairāk un tālāk. Jaunajiem dalībniekiem, gan institūcijām, gan uzņēmējiem ir labi jāapzinās šis apstāklis.

2.2 Sociālā saskaņošana

Trīspusējais sociālais dialogs (dialogs starp sociālajiem partneriem, Komisiju un Padomi) ir daļa no plašākas *sociālās saskaņošanas*, un tas tā ir bijis kopš pagājušā gadsimta septiņdesmitajiem gadiem. To var uzskatīt par pirmo sociālā dialoga veidu Kopienas dzīvē. Patiešām, jau kopš 1970. gada jaunizveidotā Pastāvīgā Komisija Nodarbinātības jautājumos regulāri tikās ar Padomes un Komisijas pārstāvjiem ražošanas un nodarbinātības jautājumos. Daudz vēlāk šie procesi tika pastiprināti un Eiropas Padomes sanāsmēs, sociālie partneri satiekas ar valsts un valdības vadītāju un citu Eiropas institūciju vadītāju trijnieku. Tā sauktais “Makroekonomikas dialogs” arī

tika radīts 1999. gada Ķelnes augstākā līmeņa tikšanās rezultātā, un tagad var dzirdēt ir sociālo partneru viedokļus vispārējās ekonomiskās politikas jautājumos.

Otra svarīga sociālās saskaņošanas daļa jau tika pieminēta iepriekš. Tā nodarbojas ar a) sociālo partneru konsultācijām, izmantojot Eiropas Ekonomikas un Sociālo Komisiju, ko Māstrihtas Līgums padarīja par obligātām (138. un 139. pants) un b) ar skaidru saikņu veidošanu sociālo partneru kopīgajiem darījumiem un ES formālajiem lēmumiem. Ir ieteicams ieskatīties rokasgrāmatas 1. daļā, lai iegūtu precīzāku informāciju par konsultāciju procedūru, bet šeit ir vērts papētīt sīkāk saskaņošanas mehānismus, kas noved pie Padomes lēmumiem.

2.3 Sociālo partneru konsultācijas un Padomes lēmumi

11. daļā tika sīki izklāstīts, cik dziļa ir sociālo partneru iesaistīšanās obligātajās konsultācijas procedūrās, ko atbalstīja Māstrihtas, Amsterdamas un Nicas līgumi, it sevišķi to, ko nosaka 137. pants. Šīs procedūras ļauj sociālajiem partneriem caur EESC paust savu kopīgo viedokli Komisijai un Padomei par plašu jautājumu loku, kas attiecas uz strādājošo nodarbinātību.

Taču, kā tas tika uzsvērts iepriekš, sociālajiem partneriem ir arī citi spēcīgi instrumenti, ar kuriem ietekmēt ES lēmumus. Šie instrumenti un to procedūras ir īsi izklāstīti Līguma 138. un 139. pantā. Tas ir, 138. pants nosaka divpakāpju sociālo partneru konsultāciju no Komisijas puses. Pirmajā pakāpē, 138. (2) pants, “pirms priekšlikumu iesniegšanas sociālās politikas jomā, Komisijai ir jākonsultē vadība un darbaspēks par Kopienas rīcības iespējamo virzienu”. Otrajā pakāpē, 138. (3) pants, “ja Komisija uzskata Kopienas rīcību kā ieteicamu, tai ir jākonsultē vadība un darbaspēks par paredzamā priekšlikuma saturu”. Šādā veidā sociālo partneru nostāja sociālajos jautājumos ir skaidra gan par Kopienas iniciatīvas vispārīgajiem noteikumiem, gan par priekšlikuma daudz specifiskākām detaļām. Šajā punktā to var uzskatīt par saskaņošanas procedūras trešo pakāpi – 138. (3) pants “vadībai un darbaspēkam ir jāvirza savs viedoklis uz Komisiju vai, ja nepieciešams, atstājot Komisijas ziņā iespēju attiecīgi rīkoties.

Taču, sociālajiem partneriem (šī ir potenciālā ceturtā pakāpe) tagad ir alternatīva iespēja, kā teikts 138. (4) pantā: “informēt Komisiju par savu vēlmi uzsākt procesu, kā

norādīts 139. pantā”. Šajā pantā ir noteikts, ka vadībai un darbaspēkam ir iespējams izveidot līgumiskās attiecības, ieskaitot vienošanos (šī procedūras fāze var ilgt maksimums deviņus mēnešus) un lūgt atļauju tās iekļaut Kopienas līmenī. 139. (2) pants tagad dot divas dažādas iespējas sociālo partneru vienošanos ieviešanai. Pirmajai jābūt “saskaņā ar procedūrām un pieredzi, kas ir raksturīgas vadībai un darbaspēkam un dalībvalstīm”, kamēr otrā iespēja vairāk atbilst saskaņošanas garam, tas ir, nosaka ieviešanu “jautājumos, kas ir iekļauti 137. pantā, pēc kopīga parakstītāju pušu lūguma, ar Padomes lēmumu pēc Komisijas priekšlikuma”. Īsāk sakot, Komisija (kurai joprojām ir iespēja noraidīt priekšlikumu) saņem lūgumu no sociālajiem partneriem, tā novērtē vienošanās atbilstību Kopienas likumdošanai un nolikumiem, kas attiecas uz maziem un vidējiem uzņēmumiem, un tā pati iesniedz vienošanos Padomes zināšanai. Padome šajā brīdī var pieņemt direktīvu, nolikumu vai lēmumu vai tā var sūtīt priekšlikumu atpakaļ sociālajiem partneriem (kuri joprojām paturēs iespēju savu vienošanos ieviest saskaņā ar pirmo variantu, kas ir izklāstīts iepriekš).

Varētu būt noderīgi atgādināt, ka 139. (2) pantā noteiktā procedūra tiek sekmīgi pielietota, tas ir, līdz ar Kopienas likumdošanas ieviešanu vecāku atvaļinājuma, nepilna laika darba, darba laika jūras transportā un noteikta termiņa līgumu jautājumos. Šie lēmumi, kas ir svarīgi darbaspēka jautājumos mūsdienu *acquis*, sīkāk tiks apskatīti šīs rokasgrāmatas 4. un 7. daļā.

3. KRITĒRIJI PĀRSTĀVNICĪBAI

Piešķirot sociālajam dialogam nozīmīgumu Kopienas līmenī, ir svarīgi, lai dialogā iesaistīto organizāciju pārstāvniecības pakāpe ir precīzi apstiprināma. Lai varētu saņemt konsultācijas un piedalīties Līguma 137. – 139. pantā plānotajās procedūrās, Eiropas mēroga sociālajām organizācijām ir jāizpilda šādas Eiropas Komisijas nospraustās prasības:

“tām ir jābūt daudzsektoru vai tām jāattiecas uz noteiktiem sektoriem vai kategorijām, un tām jābūt organizētām Eiropas līmenī;

Tām ir jā sastāv no tādām organizācijām, kuras ir atzītas kā daļa no dalībvalstu sociālo partneru struktūrām, un tām ir jābūt spējai apspriest vienošanos un, ja vien iespējams, tām ir jābūt dalībvalstu pārstāvēm;

Tām ir nepieciešamas atbilstošas struktūras, lai nodrošinātu viņu efektīvu piedalīšanos konsultācijas procesā (Ekonomikas Komisija, 2002, 3. lpp.)

Ņemot vērā, ka sociālā dialoga nostiprināšana un tajā pašā laikā ieinteresēto sektoru skaita palielināšana, liekot uzsvāru uz Eiropas līmeni, to organizāciju skaitam, kas ir iesaistītas Eiropas sociālajā dialogā, vajadzētu celties. Šobrīd apmēram trīsdesmit asociācijas izpilda Komisijas nospraustos kritērijus.

4. DAŽAS KONKRĒTAS SITUĀCIJAS

Šajā daļā ir doti divi nozīmīgi Eiropas līmeņa sociālā dialoga piemēri. Pirmais attiecas uz divpusējo sektoru sociālo dialogu, bet otrais, daļēji starpsektoru, atbilst sociālās saskaņošanas kategorijai.

4.1 Divpusējais sektoru sociālais dialogs: lauksaimniecības piemērs.

Vadoties pēc Eiropas Padomes 1993. gada novembra direktīvām par vispārēju darba laika organizāciju Eiropas Kopienā un šajā kontekstā arī par specifiskajām iezīmēm lauksaimniecības sektorā, 1997. gada jūlijā sabiedriskie/sociālie partneri panāca vienošanos, kuras mērķis bija vērsts uz apmaksātās nodarbinātības uzlabošanu lauksaimniecībā.² Divi Eiropa līmeņa sociālie partneri bija darba devēju grupa no Eiropas Lauksaimniecības organizāciju komisijas (GEOPA/COPA) un Lauksaimnieku Eiropas Federācija (EFA/ETUC). Tā bija pirmā sektoru “rekomendējošas dabas vienošanās” starp sociālajiem partneriem Eiropas līmenī. Neapskatot sīkāk šīs vienošanās saturu, jo tas nav tik svarīgi šīs rokasgrāmatas kontekstā, rekomendāciju bija paredzēts ieviest brīvprātīgā ceļā un to vajadzēja iekļaut valsts kolektīvajos līgumos lauksaimniecības sektorā, kas kopumā aptver apmēram 2.5 miljonus apmaksāto darbinieku un 8 miljonus lauksaimniecības saimniecību.

Ir svarīgi atzīmēt, ka pamatojoties uz Līguma 139. pantu, sociālie partneri parakstīja vienošanos, kam, iespējams bija attiecīgi saistoša valsts likumdošana, bet tā neuzlika nekādas saistības ne Eiropas Komisijai, ne arī Eiropas Padomei (ja neskaita esošās direktīvas konkrētajā jautājumā). Vadībai un darbaspēkam sniegtā autonomija šajā un citos gadījumos, bija pilnīga, tādā veidā dodot pavisam konkrētu piemēru, kā var sekmīgi izveidot un attīstīt Eiropas līgumisko jomu.

4.2 Starpsektoru sociālais dialogs un saskaņošana: piemērs par vecāku atvaļinājumu

Jautājumam par vecāku atvaļinājumu ir skaidri izteikta starpsektoru daba. Tas attiecas uz strādājošajiem vecākiem jebkurā apmaksātā darba jomā. Tā mērķis ir uzlabot bērna

² Detalizētāk skatīt EIRO, 1997, mājas lapā www.eiro.eurofound.ie.

aprūpi un bērnu audzināšanu un izglītību. Sociālie partneri 1996. gadā parakstīja vienošanos par šo jautājumu. Faktiski tas bija "pirmais Eiropas līmeņa kolektīvais līgums, kas tika noslēgts, ievērojot procedūras, kā noteikts līgumā par sociālo politiku (vēlāk tas tika iekļauts Māstrihtas līgumā)" (Eiropas Komisija, 2000, 22 lpp.). Ir ļoti svarīgi, ka šī starp sociālajiem partneriem noslēgtā vienošanās attiecas uz ļoti nopietnu un smagu problēmu, ko dziļi izjūt miljoniem cilvēku visā Eiropas Savienībā.

Ņemot vērā šī jautājuma sarežģītību, vissvarīgākais ir tas, ka starpsektoru vienošanās lika pamatus juridiskajai procedūrai, kas ir aprakstīta šīs rokasgrāmatas 2. daļā. Saskaņā ar 139. (2) pantā noteikto procedūru, Eiropas Komisija aizsūtīja priekšlikumu Eiropas Padomei, kura dažus mēnešus vēlāk pieņēma konkrētu Direktīvu par strukturālajām vienošanās saistībā ar vecāku atvaļinājumu. Direktīvā ir ietverta arī pirmā vienošanās, kas, pateicoties Eiropas likumdošanai, būs jāievieš.

Dalībvalstis tika aicinātas "importēt un ieviest šo Direktīvu līdz 1998. gada jūnijam, lai gan šī beigu datumu noteikšanā tika pieļauta zināma elastība atkarībā no katras valsts īpatnībām. Ir jāuzsver, ka valstiskā rakstura ņemšana vērā ir vēl ļoti raksturīga attiecībā uz kompetencēm sociālajā jomā. Sociālo partneru vienošanās un tai sekojošā Direktīva nenosaka stingrus likumus, kas dalībvalstīm būtu jāievēro. Direktīva paredzēja tikai vienkāršu minimālo standartu kopumu attiecībā uz vecāku atvaļinājumiem, atstājot pilnīgu rīcības brīvību katrai valstij lemt par citiem ar šo lietu saistītajiem jautājumiem, piemēram, samaksa vecāku atvaļinājuma laikā vai perioda garums.

5. SOCIĀLĀ DIALOGA UN SASKAŅOŠANAS IEMESLI

Lai arī iemesli, kāpēc sociālais dialogs un saskaņošana tiek uzskatīti kā ļoti atbilstoši valsts līmenim, ir labi zināmi, ir vērts tos vēlreiz atkārtot. Kas attiecas uz divpusēju dialogu, gandrīz visās Eiropas Savienības dalībvalstīs ir plaši izplatīts viedoklis, ka kolektīvā apspriešana valsts līmenī, it īpaši sektora līmenī, balstās uz principu, ka, ja sociālajiem partneriem tiek dota autonomija samaksas un darba organizācijas apspriešanā, tad tas varētu ienest lielāku vienlīdzību darba tirgū, lielāku vienotību sabiedrībā kopumā un lielāku ekonomisko integrāciju katrā atsevišķā valstī.

Eiropas sociālā modeļa ilgajā pastāvēšanas posmā, šie uzskati tiek vērtēti kā objektīvāki salīdzinājumā ar citiem atšķirīgiem viedokļiem. Taču būtu arī liela kļūda šos citādos viedokļus ignorēt. It īpaši to vajadzētu attiecināt uz nepieciešamību vairāk rēķināties un ņemt vērā reģionālās un teritoriālās atšķirības, pat ja tas attiecas uz divpusēja sociālā dialoga struktūru, piemēram, samaksas sistēma. Tas, varbūt palīdzētu palielināt Eiropas darba tirgus elastīgumu.

Daudz skaidrāk formulēti ir iemesli, kāpēc lielākā daļa Eiropas valstu galveno uzvaru liek uz sociālo saskaņošanu.

Pirmkārt, regulāras konsultēšanās procedūras un caur sadarbību un vienprātību izvēlēta pārvaldes forma ļauj labāk vadīt un pārraudzīt izmaiņu un jauninājumu ieviešanas procesus. Jauninājumu ieviešana ļoti bieži ir saistīta ar konfliktu iespējamību, sociālo spriedzi un ekonomiskajām dislokācijām. Pastāvīgs dialogs ar uzņēmējiem, amatniekiem, strādniekiem, lauksaimniekiem un citiem nodarbinātajiem dod iespēju pārvarēt jauno izaicinājumu šķēršļus bez nevajadzīgiem un nevēlamiem ekonomiskajiem un sociālajiem konfliktiem.

Otrkārt, sociālā saskaņošana pati par sevi jau ir lēmumu pieņemšanas procesa demokratizācija. Mūsu institucionālās sistēmas, kas balstās uz Parlamentu un vēlētu valdību suverenitāti, jau ir pilnīgas demokrātijas garants. Pievēršot lielāku uzmanību jautājumiem, kam tic sociālie partneri un kā viņi atbalsta valsts attīstību, valdības lēmumus ir iespējams pietuvināt pilsoņu cerībām un vadības un darbaspēka uzskatiem.

Treškārt, ciešākas saites starp valdību un sociālajiem partneriem uzlabo ekonomiskās politikas kvalitāti. Uzņēmēju un strādnieku asociāciju viedokļi ir patiešām ļoti

būtiski jo sociālie partneri droši vien labi apzinās sava sektora specifiskās problēmas. Un, pieņemot lēmumus, pat ja tas notiek uz tīri tehniskiem pamatiem, pusēm ir jābūt pilnīgi informētām. Ļoti bieži noderīgi priekšlikumi un likumdošanas uzlabojumi nāk no sociālo partneru idejām un novērojumiem.

Ceturtkārt, pat lēmumu ieviešanas fāze šķiet vieglāka un efektīvāka, ja tiek nodrošināta nacionālo un vietējo sociālo partneru iesaistīšana.

Piektkārt, atklātas konsultēšanās ar vadību un darbaspēku, kā arī ar patērētāju asociācijām padara visaptverošo lēmumu pieņemšanas procesu caurspīdīgāku un samazina lobiju un interešu grupu iedarbību.

Visas šīs motivācijas var apkopot tieši tāpat, kā tas ir darīts daudzos oficiālos Ekonomikas Komisijas dokumentos, sakot, ka sociālais dialogs ir kā "atslēga uz labāku pārvaldīšanu", neskatoties uz neskaidrību, ko dažkārt vārds "pārvaldīšana" sevī ietver.

Iemesli, kas attaisno sociālā dialoga un saskaņošanas esamību nacionālajā līmenī izskaidro, kāpēc sociālo partneru loma ir tik ļoti būtiska arī Eiropas līmenī. Konkrētāk sakot, motivācija, kas attiecas uz lēmumu pieņemšanas procesa demokratizāciju un ekonomiskās politikas uzlabošanu regulāru konsultācijas procedūru rezultātā iegūtās vērtības dēļ, šķiet labi pamatota, kad tā attiecas uz Eiropas mērogu.

Sociālais dialogs un saskaņošana paši par sevi ir svarīgi Eiropas integrācijas intensitātes rādītāji. Galu galā, aizvien pieaugošā ES institūciju ietekmes sfēra un fakts, ka vienotais tirgus kļūst dienu no dienas lielāka realitāte, pat ražošanas attiecībās neizbēgami būs jāpieņem stingra Eiropas dimensija. Tajā pašā laikā sociālā partnerība un sadarbība ir arī stimuls labākai integrācijai dalībvalstu vidū, jo Eiropas līgumiskā sfēra tiek pakāpeniski attīstīta.

Vēl viens pēdējais vērojums, lai sniegtu ieskatu cik tālu un dziļi turpināsies Eiropas sociālās saskaņošanas process – mums ir jāapzinās, ka saites starp sociālajiem partneriem un konkrētām juridiskām darbībām nekur nav tik ciešas kā Eiropas līmenī. Faktiski, iespēja vadības un darbaspēka vienošanos pārveidot likumā (darba līgumi ir acīmredzami izņēmumi) ir spēkā pašreiz tikai tajās procedūrās, kas ir noteiktas Līguma 138. un 139. pantā, bet nevis nacionālajā likumdošanā, pat ne līdz šādai pakāpei.

6. SOCIĀLAIS DIALOGS UN SASKAŅOŠANA EIROPAS SAVIENĪBAS DALĪBVALSTĪS

Sociālais dialogs un saskaņošana Eiropas līmeni ir dibināti, pamatojoties uz sociālo partneru attiecību ilgo pieredzi, kā arī sociālo partneru un valdības sadarbību atsevišķās Savienības dalībvalstīs. Pēdējās dekādēs ES dalībvalstīs, izņemot Apvienoto Karalisti un dažos aspektos arī Franciju, izmanto vienu ražošanas attiecību modeli, kas pamatojas uz sociālo partneru spēcīgu autonomiju līguma noteikumu izstrādāšanā, bet stingri ievērojot ES un nacionālo likumdošanu, kas attiecas uz darba laiku, darba apstākļiem un samaksu. Šis modelis joprojām dominē lielākajā daļā valstu, lai gan kolektīvajā apspriešanā sāk izplatīties elastība nedaudz augstākā pakāpē, piešķirot lielāku lomu apspriešanai ne tik centralizētā uzņēmuma līmenī.

Pie tam, vairumā Eiropas valstu, sociālā saskaņošana plašākā mērogā, kad tiek iesaistīta vadība, darbaspēks un valdība, tiek pausta ar “sociālo paktu” izmantošanu, tas ir caur plaša spektra trīspusējiem līgumiem, kuros tiek iekļauta makroekonomikas pamata struktūra, fiskālās politikas nostāja, atbalsts gan pētījumiem, jauninājumiem, gan izglītībai un apmācībai, un teritoriāli stimuli. Uzsvars uz sociālo dialogu un saskaņošanu ražošanas attiecībās uzliek par pienākumu plaši iesaistīt un atzīt sociālo partneru organizāciju, it sevišķi arodbiedrību, klātbūtni. Šajā aspektā, ir interesanti atzīmēt, ka “arodbiedrību īpatsvars” vai “arodbiedrībās iesaistīto proporcija”, tas ir arodbiedrības biedru procentuālā attiecība pret visu apmaksāto nodarbināto cilvēku skaitu, joprojām ir ļoti augsta, neskatoties uz acīmredzamo kopīgo arodbiedrību biedru skaita samazināšanos pēdējās dekādēs. Un, starp citu, šis īpatsvars ES ir ievērojami augstāks nekā pašlaik reģistrētais desmit jaunajās ES dalībvalstīs.

Šie dati par arodbiedrību īpatsvaru dod mums būtiskas norādes par to, cik līdzīgs un atšķirīgs ir ražošanas attiecību Eiropas “modelis”. ES ziemeļvalstīs (Dānijā, Somijā un Zviedrijā) arodbiedrībās iesaistīto darbinieku proporcija ir tuvu pie 80%, savukārt, Spānijā un Francijā arodbiedrībās iesaistīto darbinieku proporcijas atrodas uz šo kāpņu zemākā pakāpiena, attiecīgi apmēram 15% un mazāk nekā 10%. Starp šīm divām galējībām, arī Beļģijā ir augsta arodbiedrību proporcija (tuvu pie 70%), bet Grieķijā un Itālijā attiecīgi starp 30% un 40%.

Parasti augsta arodbiedrībās iesaistīto darbinieku proporcija norāda arī uz tiešajās kolektīvajās apspriešanās iesaistīto darbinieku skaitu, tas ir, sociālo partneru līgumiskajā vienošanās iesaistīto strādnieku daļa pret visiem apmaksātajiem nodarbinātajiem iedzīvotājiem. Tas atbilst situācijai ES Skandināvijas valstīs un Beļģijā, bet daļā valstu ar zemu arodbiedrībās iesaistīto darbinieku proporciju, piemēram, Itālijā, Spānijā un pat Francijā, ir reģistrēta augsta līgumiskajās vienošanās iesaistīto darbinieku daļa. Atbilstoši savai zemajai arodbiedrībās iesaistīto darbinieku proporcijai ir Apvienotās Karalistes daļa – starp 35% un 40%. Tādējādi ievērojamā centralizācijas pakāpe darba likumu un samaksas noteikšanā ir sakritīga ar acīmredzami zemo procentuālo arodbiedrībās iesaistīto darbinieku attiecību. Ir interesanti uzzināt, ka jaunajās ES dalībvalstīs, izņemot Slovēniju, ir ļoti ierobežota šī procentuālā attiecība pat diskusijās par kolektīvajā apspriešanās iesaistīto darbinieku proporciju, piemēram, 10%-15% Lietuvā, zem 20% Latvijā, vidēji augsta procentuālā attiecība Igaunijā un Čehijā.

Apspriešanas līmeņi, it sevišķi algu apspriešanas līmenis var arī palīdzēt labāk noteikt ražošanas attiecību modeli. Spēcīgu visas valsts sociālo partneru izpausme ir centralizēta, tas ir, starpsektoru vai sektora algu apspriešana pretēji decentralizētai un sadalītākai algu apspriešanai uzņēmuma līmenī. Tāpēc nav sagādīšanās, ka valstīs, kurās ir augsta proporcija gan arodbiedrībās iesaistīto darbinieku, gan apspriešanas procesā iesaistīto darbinieku skaits, ir arī centralizētāks algu apspriešanas līmenis. Tas nozīmē, ka, ja iepriekšminēto iemeslu dēļ, dialogs starp sociālajiem partneriem tiek uzskatīts kā prioritāte, tad arī arodbiedrībās iesaistīto proporcijai jābūt ievērojami augstākai. Tas pats attiecas arī uz apspriešanās iesaistīto proporciju.

Vēl viena Eiropas modeļa ražošanas attiecību iezīme atsevišķu valstu pieredzē ir saistīta ar ciešām attiecībām starp politikas veidošanu un sociālajiem partneriem. Iepriekšējā daļā tika apskatīts, cik spēcīga un strukturizēta pēc sava procedūras sociālā saskaņošana kļūst Eiropas līmenī.

Vairumā ES dalībvalstu ir senas dialoga tradīcijas starp valdību, arodbiedrībām un darba devēju asociācijām. Tas jo sevišķi attiecas uz Vāciju, Nīderlandi, Itāliju. Nesen šī saskaņošana tika izteikta Nodarbinātības un Konkurences pakta (PEC) formā. Ja septiņdesmitajos gados sociālajiem paktiem vairāk bija izteikta prasības puse, tas ir, tie mēģināja izmantot ienākumu politiku, lai noturētu inflāciju zemā līmenī, tad mūsdienās šiem paktiem ir vairāk izteikta piedāvājuma puse, un tie ir paredzēti, lai uzturētu un

palielinātu nodarbinātību” (Ekonomikas Komisija, 2003, 18.lpp.). Lai gan atšķirīgi pēc formas, sociālie pakti ir parakstīti vismaz 11 ES dalībvalstīs. Nav pārsteigums, ka Apvienotā Karaliste un Francija ir īpaši izņēmumi.

Ir tipiski, ka šie pakti ir ilgu un sarežģītu pārrunu rezultāts un tie ir izteikti līgumu formā, kurā katra no trijām iesaistītajām pusēm uzņemas sasniegt kopīgi izvirzītos mērķus. Piemēram, Arodbiedrības var sekot algu izlīdzināšanai, uzņēmēju asociācijas var uzņemties saistības privāto investīciju palielināšanā, valsts var uzņemties palielināt sabiedrības infrastruktūru, samazināt nodokļus ģimenēm ar zemiem ienākumiem vai peļņai, novirzīt lielāku finansējumu uz nelabvēlīgajiem rajoniem. Ļoti vienkārša, bet diezgan grūti realizējama pamatdoma ir, ka stabila makroekonomikas struktūru var radīt sociālās saskaņas apvienojums ar fiskālo disciplīnu, tas ir, zema inflācija un budžeta noregulēšana, kā rezultāts būs zemas procentu likmes un mazāk svārstīgs valūtas kurss. Ņemot vērā šo stabilitātes un zemas makroekonomikas nenoteiktības fonu, uz piedāvājumu orientētai politikai vajadzētu atbalstīt ienākumu un nodarbinātības pieaugumu. Ir domājams, ka uzlabosies arī valsts iekšējā un ārējā konkurētspēja. Būdami tik plaši apjoma un mērķu ziņā un bieži arī ļoti detalizēti, sociālie pakti valsts līmenī ir ļoti līdzīgi valdības programmas īstenošanai. Vai, precīzāk sakot, sociālos pakтус var nosaukt par valdības programmu, kura tiks īstenota ar parlamentāru un sociālu apstiprinājumu.

Sociālo paktu praksē ir bijušas dažādas to iedarbības pakāpes pat vienas valsts robežās. Kā svarīgs piemērs tam var kalpot Itālijas pieredze deviņdesmitajos gados. 1993. gada jūlijā tika parakstīta vienošanās starp valdību un sociālajiem partneriem. Tās galvenais mērķis bija radīt institucionālos un saskaņošanas mehānismus, kas palīdzētu Itālijai samazināt inflācijas pieauguma tempu, kas bija ievērojami augstāks nekā reģistrētais citās ES valstīs. Tādā veidā tiktu bruģēts ceļš uz mērenu algu politiku, zemāku inflācijas līmeni un valūtas nostabilizēšanos. Arodbiedrības vienojās par nepieciešamību iepriekš noteikt “ieprogrammētu (vai paredzamu) inflācijas līmeni” ar mērķi pakāpeniski samazināt gaidāmo inflāciju. Arodbiedrību trumpis ir tas, ka zemākas inflācijas kontekstā reālā pirkšanās spēja tiktu labāk uzturēta. Tika izveidotas īpašas konsultēšanās procedūras ar sociālajiem partneriem, tādējādi iegūstot ievērojamu pamatojumu pat priekšdiskusijās par valdības galvenās politikas pasākumiem.

1993. gada jūlija itāļu vienošanās pieredze bija ārkārtīgi veiksmīga un, protams, ka tā bija galvenā motivācija makroekonomikas apstākļu uzlabojumam pēdējā dekādē. Mazāk veiksmīgas bija 1996. un 1998. gada situācijas, kad līdzīgi iepriekš aprakstītajam, tikai plašāki sociālie pakti tika pieņemti. Faktiski pilns sabiedrības politikas spektrs tika iesaistīts diskusijās starp sociālajiem partneriem un valdību. Strukturālā vienošanās, kas bija 1993. gada pakta būtība, tika aizvietota ar garu saistību virkni, gandrīz tikai no valdības puses, praktiski par ikvienu politikas veidošanas detalizēto aspektu. Jau gandrīz pēc savas dabas, šāda veida vienošanās kļūst grūti un nepilnīgi izpildāma, radot risku pakļaut briesmām valdības un sociālo partneru savstarpējo attiecību kvalitāti. 1996. un 1998. gada itāļu vienošanās bija spējīgas pagarināt algu izlīdzināšanas un sociālās saskaņas fāzi līdz pat fiskālai pārstrukturizēšanai, bet, kas attiecas uz izaugsmi un jauninājumu ieviešanas politiku, vērtējums ir daudz bargāks un sarkastiskāks.

Ņemot vērā tās institūcijas, kas izveidojušās desmit jaunajās ES dalībvalstīs un virzība uz trīspusējām vienošām, būtu lietderīgi rūpīgi un detalizēti izanalizēt galvenos sociālos paketus, kas ir parakstīti ES dalībvalstīs pēdējās dekādēs.

7. EIROPAS NODARBINĀTĪBAS LIKUMDOŠANA: PILNĪGS *ACQUIS*

Divpusējais sociālais dialogs un sociālā saskaņošana ir instrumenti, ar kuru palīdzību var izveidot jaunus likumus, kas pārvalda labklājības sistēmu, darba tirgu un nodarbinātību.

Kā jau minēts iepriekš šajā rokasgrāmatā, labklājības un nodarbinātības politika joprojām atrod savas privilīģētas iejaukšanās sfēras valsts līmenī. Šis ir viens no sektoriem, kurā tā sauktā “priekšrocību neviendabība” dalībvalstu vidū šķiet spēcīgāka nekā ārējo faktoru klātbūtne, kas attaisnotu īpašo sektoru vadību starpnacionālā līmenī.

Neskatoties uz to, komplicētais ES saistību kopums (direktīvas, rekomendācijas, ierobežojumi, komunikācijas...) daudzos un būtiskos veidos ir ietekmējis labklājības un nodarbinātības sfēru. Vēl vairāk, ES lēmumu loma laika gaitā ir pieaugusi tik tālu, ka šodien būtu ļoti grūti, ja ne pilnīgi neiespējami teikt, ka labklājības sistēma un darba tirgus ir pilnīgi un nepārprotami valsts varas rokās. Situācija ir daudz sarežģītāka un izveidojusies normatīvā struktūra ir stipri īpatnējs starpnacionālo standartu, kas ietekmē šo nozaru būtiskas daļas, un nacionālo likumu, kas attiecas uz gandrīz vienīgi citām lietām, apkopojums. Pēc dažās grāmatās rakstītā, ES darba likumdošana arī ir “daudzšķautnaina” (Treu, 2001, 77. lpp.) tādā nozīmē, ka tā atrod sev vietu, aizpildot robus, kuri eksistē dažādās likumdošanas jomās bez jebkādas acīmredzamas saskaņotības vai bez jebkāda skaidra virziena.

Turpmāko gadu perspektīvā ES intervences centrālā loma pieaugs un tā rezultātā pieaugs arī *acquis* loma labklājības, nodarbinātības un darba tirgus regulēšanas jautājumos. Tas kalpo par iemeslu tam, kāpēc sociālajiem partneriem, kas ar Eiropas likumu palīdzību ir cieši iesaistīti ES konsultēšanās procedūrās un politikas veidošanā būs jāpievērš galvenā uzmanība galvenajiem jautājumiem Eiropas darba kārtībā un, zināmā mērā arī veidiem, kā labāk ietekmēt šīs darba kārtības veidošanu.

Visi šie apsvērumi pilnībā attiecas uz jauno ES dalībvalstu firmām un uzņēmumiem, it īpaši mazajiem uzņēmumiem, kuriem būs jānodarbojas ne tikai ar visām šīm

sarežģītajām *acquis communautaire* saskaņošanas problēmām, bet arī ar visiem šiem jautājumiem vienlaicīgi un samērā īsā laika posmā.

Tieši pievēršoties *acquis* konkrētajai realitātei, jautājums ir: kādi ir galvenie jauninājumi attiecībā uz darba tirgus likumdošanu, ko jauno ES dalībvalstu uzņēmumiem vajadzēs piemērot? Turpmākajās lappusēs tiks īsi un kodolīgi izklāstīti ES darba likumdošanas būtiskie elementi, gan tie, kas izriet no ES autonomiem lēmumiem, gan tie, kas izriet no sociālā dialoga un saskaņošanas.

Vispirms ir jāatceras, ka atsauces uz nodarbinātības jautājumiem ir atrodamas Līguma vairākās daļās. Kopumā tas ir ļoti vispārīgu un zināmā mērā neskaidru norādījumu kopums, kas tomēr ir padarījis ES lēmumus par aizvien spējīgākiem ietekmēt nacionālo valstu likumdošanu veidošanu.

ES darba un labklājības "misija", kas ir izskaidrota bieži pārskatītajā Līguma 2. pantā, ir sekmēt augsta līmeņa nodarbinātību un sociālo aizsardzību. Līdzīgi kā citos ES interesējošos jautājumos, "sekmēšana" ir vārds, kas pieļauj milzum daudz dažādas intensitātes iejaukšanās iespējamību, kā tas ir bijis vērojams pēdējos gados.

Citu svarīgu vispārīgu norādi uz Savienības lomu var atrast Līguma 3. pantā, kurā ir dota atsauce uz likumu pieņemšanu attiecībā uz brīvu darbaspēka pārvietošanos, uz dalībvalstu sadarbības veicināšanu nodarbinātības un sociālās sfēras jautājumos.

Līgums pat vēl plašāk aplūko darba tirgus regulēšanas un sociālās politikas jautājumus. Noteikti panti (39.-42.) ir veltīti brīvai darbaspēka cirkulācijai, savukārt 43.- 48 pants ir veltīti brīvam uzņēmumu dibināšanas principam visās ES valstīs. Citas Līguma daļas aplūko iespējamību brīvi sniegt pakalpojumus (49. un 50. pants). Un, vēl, Līgums pievērš īpašu uzmanību nacionālo darba likumdošanu konverģences jautājumam (94. pants), it īpaši visiem nodarbinātības (125. - 130. pants) un labklājības (136. – 145. pants) politikas jautājumiem.

Līgumā sniegtais nodarbinātības un labklājības likumdošanas principu pamatojums ir diezgan plašs un tas veido pamatu daudziem ES lēmumiem. Turpmāk minētie ir visatbilstošākie, un tie veido standartu *acquis*, kurus jaunajām dalībvalstīm un īpaši to uzņēmumiem būs jāievēro.

Pirmais attiecas uz brīvu strādnieku cirkulāciju Eiropas Savienības robežās. Vairākas Padomes direktīvas un nolikumi ir noteikušas katra Eiropas strādājošā tiesības atrast darbu jebkurā ES dalībvalstī ar tādiem pašiem noteikumiem, kādi ir paredzēti šo valstu pilsoņiem. Padomes direktīvu pielietošana, kā varēs redzēt tālāk minētajās situācijās, nozīmē, ka ES iejaukšanās lielā mērā ietekmē nacionālo likumu saturu. Tādā veidā, principā jebkuram strādājošajam no Polijas vai Igaunijas būs iespēja strādāt Austrijā vai Itālijā, paturot tādas pašas tiesības, kādas ir austriešu vai itāļu strādājošajam

Otrs lēmums attiecas uz brīvu uzņēmumu dibināšanu jebkurā ES valstī. Jebkuram Eiropas pilsonim ir tiesības veikt šādu darbību jebkurā Savienības valstī. Uzņēmējs ir tiesīgs izmantot iespēju vienlaicīgi dibināt uzņēmumus vairāk nekā vienā dalībvalstī.

Trešā ES iejaukšanās attiecas uz iespēju brīvi sniegt pakalpojumus jebkurā ES dalībvalstī. Praktiski tas nozīmē, ka jebkurš Eiropas pilsonis pie tādiem pašiem noteikumiem kā jebkura pašnodarbināta persona šajā valstī var sniegt komerciālas, industriālas, profesionālas dabas vai amatnieku pakalpojumus. Uz šo gadījumu tomēr attiecas daži iebildumi. Ja ārzemju uzņēmējiem ir vēlēšanās veikt profesionālās darbības noteiktā dalībvalstī, viņiem būs jāievēro likumi, kas attiecas uz šo noteikto profesiju šajā noteiktajā valstī, pat ja tie ir atšķirīgi no viņu pamatvalsts likumiem. Tas ir piemērs tā sauktajam “savstarpējās atzīšanas” principam: katra valsts, un līdz ar to katrs ES pilsonis, atzīst īpašos likumus, kas dominē visās citās valstīs. Tātad pastāv atšķirības valstu normatīvo likumu ietvaros, bet brīvas cirkulācijas un jaunu uzņēmumu dibināšanas principi ir droši.

Svarīgs izņēmums, kas attiecas uz šīm tikko minētajām trim brīvajām iespējām ir ierobežojumi, ko katra valsts var uzlikt šai brīvajai darbaspēka cirkulācijai un brīvajai uzņēmumu dibināšanai sabiedriskās kārtības, veselības un drošības vārdā.

Ceturtā, ļoti būtiskā joma, kurā ES iejaukšanās darba tirgū un labklājības sistēmā ir bijusi īpaši spēcīga, attiecas uz sanitārajiem noteikumiem un drošību darba vietā. Līguma 137. pants sniedz vispārēju normatīvu pamatojumu lielam skaitam direktīvu, kas sīkāk norāda ES likumdevēja priekšrakstus. Šīs iejaukšanās princips ir “harmonizēt” minimālo prasību kopumu, kas ir jāpieņem darba vietā, lai novērstu nelaiemes gadījumus darbā un

uzlabotu strādājošo veselības stāvokli. Jāpiebilst, ka sociālie partneri (caur EESC) šajos jautājumos var izteikt savu viedokli pateicoties Līgumā noteiktajām konsultēšanās procedūrām. Taču ES lēmumi ir pārsnieguši vispārēju noteikumu vienkāršas izstrādāšanas līmeni, kas, starp citu ļoti sīki ir atspoguļots likumdošanā. Daudzas direktīvas tika apstiprinātas ar konkrētu norādi uz tiem sektoriem, kuros strādājošie tiek pakļauti īpašiem draudiem (it īpaši kalnrūpniecība un būvniecība) vai arī kas attiecas uz grūtnieču un jauniešu nodarbinātību.

Piektais ES lēmumu kopums, kas var lielā mērā ietekmēt mazo uzņēmumu regulāru darbību, attiecas uz darba laika organizēšanu. Mēģinot izveidot vienotu juridisku pamatojumu pieņemot dažādas direktīvas (viena no vissvarīgākajām tika izdota 2000. gadā), ES ir ieņēmusi nostāju par ikdienas un iknedēļas atpūtu, par maksimālo darba stundu skaitu nedēļā, par ikgadējā atvaļinājuma apmaksāto dienu skaitu, par nakts darbu. ES standarti atstāj nelielu autonomijas iespēju arī nacionālo valstu pārstāvjiem un sociālo partneru līgumiskajām vienošanām pieņemt zināmus lēmumus, kaut gan galvenais mērķis ir Eiropas reģiona progresīva likumu saplūšana. Šī ir svarīga darba *acquis* daļa, ar kuru jauno dalībvalstu likumdošanai vajadzēs darboties. Uzņēmumus neizbēgami ietekmēs Eiropas direktīvu ieviešana valstī. Tikai viens plaši un sīki apspriests piemērs, ES direktīvas nosaka vismaz 4 nedēļu apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu.

Divas citas sfēras, kurās ES iejaukšanās ir bijusi īpaši spēcīga un neatlaidīga laika gaitā, ir vienlīdzīga attieksme un vienlīdzīgas iespējas strādājošiem vīriešiem un sievietēm. Lai sniegtu priekšstatu, cik jūtīgs šis jautājums vienmēr ir bijis Eiropas līmenī, ir jāatsauc atmiņā, ka Līguma 3.(2) pants ļoti sīki un detalizēti izskaidro vienlīdzīgas attieksmes un vienlīdzīgu iespēju jautājumus nodarbinātībā. Ir jāuzsver, plašais un komplicētais lēmumu kopums šajā jomā (direktīvas, kā arī Padomes rekomendācijas un rezolūcijas) attiecas arī uz pašnodarbinātajām personām. Kopienas likumdošanas apjoms sniedzas līdz jautājumiem, kas attiecas uz iespējām strādāt, iespējām iegūt apmācību, iespēju gūt profesionālo izaugsmi un uzlabot darba apstākļus.

Septītā ES lēmumu joma, kuru ir vērts šeit pieminēt, attiecas uz tādiem delikātiem jautājumiem kā vecāku atvaļinājums un darba kavējumi, kurus var uzskatīt par vienādu iespēju jomas apakškopumu. Kopienas likumdošanas (sociālo partneru iedvesmotā direktīva, kas pieņemta 1996. gadā) mērķis ir radīt normatīvu bāzi, ar kuru palīdzību katras mājsaimniecības dabiskās vajadzības, piemēram, bērna piedzimšana, ir padarītas savienojamākas ar tiem pienākumiem, kas izriet no vecāku darba dzīves. 1996. gada

direktīva nosaka standartu minimumu, piemēram, bērna piedzimšanas gadījumā, prombūtne no darba nevar būt ilgāka par trijiem mēnešiem, atstājot nacionālo valdību un nacionālo sociālo partneru ziņā likumdošanas detaļu izstrādāšanu.

Vēl viena interešu sfēra, ko Savienība ir sīki izstrādājusi ir diskriminācijas aizliegšana darbā, kas attiecas uz rasi, etnisko piederību, reliģiju, personīgajiem uzskatiem, fiziskajiem trūkumiem, vecumu un seksuālo orientāciju. Tas ir jautājums, uz kuru attiecas Amsterdamas Līgums (skatīt 13. pantu) un par kuru 2000. gadā attiecīgi tika izdotas divas īpašas direktīvas. Šīs divas direktīvas ir daļa no *acquis* jo tās abas ir jāievieš visās valstīs līdz 2003. gada beigām.

Vispārīgā joma, ar kuru ES jau sen ir izlēmusi nodarboties attiecas uz progresīvu nacionālo likumdošanu saplūšanu par ražošanas attiecību jautājumiem, it īpaši darba līgumiem. ES iejaukšanās šī jautājuma risināšanā ir ļoti delikāta lieta, jo tas tipiski ir bijis nacionālo sociālo partneru lemšanas sfērā. Neskatoties uz to, ne tikai Līguma 94. 95. un 136. pants uzsver vajadzību pēc normatīvo likumu saplūšanas, bet ES ir izdevusi virkni svarīgu direktīvu par šādiem jautājumiem: ražošanas pārtraukšana, darbinieku informēšana par viņu līgumiem, nepilna laika darbs, nemainīgi noteikts darba laika ilgums. Šīs rokasgrāmatas ietvaros ES lēmumi, kas attiecas uz ražošanas pārtraukšanu ir mazāk svarīgi, jo tie attiecas uz tiem uzņēmumiem, kuros ir vismaz 20 apmaksāti darbinieki. Daudz svarīgāka ir ES nostāja nepilna laika un nemainīgi noteikta darba laika jautājumos ar 1997. un 1999. gadā izdotajām direktīvām. Ir jāatceras, ka abas šīs direktīvas ir sociālo partneru (UNICE, CEEP, CIS). divu strukturālo vienošanos rezultāts. Divu direktīvu princips ir atrast līdzsvaru starp elastību, kas ir raksturīga nepilna laika darbam, un nemainīgi noteikta darba laika līgumiem ar zināmu strādājošo aizsardzības pakāpi. ES lēmumu ieviešanā autonomija ir atstāta nacionālo valdību pārstāvjiem.

Nobeigumā ir jāatzīmē, ka pat sfēras, kas stingri un acīmredzami ir nacionālo valdību rokās, kā nodarbinātība un labklājība, ES jau ir aptvērusi daudzus ar tām saistītus jautājumus. Šī tendence nākotnē kļūs tikai spēcīgāka, tāpēc sociālajam dialogam un saskaņošanai Eiropas līmenī ir tik liela nozīme: tas ir vistiešākais un, iespējams, vislabākais līdzeklis, kā uzņēmumi, it sevišķi mazie uzņēmumi var panākt savu interešu aizstāvību politikas veidošanas procesā, kas lielākā vai mazākā mērā ietekmēs pašus uzņēmumus.

GALVENĀS BIBLIOGRĀFISKĀS ATSAUCES

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.

INTERNETA SAITES

Galvenais informācijas avots ir Eiropas Savienības mājas lapa (<http://europa.eu.int>).
Detalizētāku informāciju par sociālo dialogu var atrast:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/index_en.htm saite uz EK Nodarbinātības un Sociālo lietu Ģenerāldirektorāta mājas lapu;

http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/index_en.htm saite satur būtisku informāciju par Eiropas rūpniecības attiecībām un pārmaiņām;

http://europa.eu.int/comm/dgs/employment_social/pub/index_en.htm saite satur detalizētu informāciju par Nodarbinātības un Sociālo lietu Ģenerāldirektorāta agrākām publikācijām.

Noderīgu informāciju atradīsiet arī Eiropas Ekonomikas un Sociālo lietu komitejas mājas lapā: <http://www.esc.eu.int>.

Bez tam, īpaši noderīga saite par attiecībām rūpniecībā un sociālo dialogu (arī saistībā ar jauno ES dalībvalstu situāciju) ir Eiropas fonda par dzīves un darba apstākļu uzlabošanu, mājas lapa, īpaši Eiropas rūpniecības attiecību apskats on-line: <http://www.eiro.eurofound.ie>.

Jūs atradīsiet arī vērtīgu informāciju sociālo partneru organizāciju mājas lapās: UEAPME (<http://www.ueapme.com>), UNICE (<http://www.unice.org>), CEEP (<http://www.ceep.org>), ETUC (<http://www.etuc.org>).