



# **Sociālais dialogs Eiropas Savienības līmenī**

**2005**

ES struktūrfondu Nacionālās programmas projekts  
Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.4./0001/0001 „Latvijas Darba devēju konfederācijas  
kapacitātes stiprināšana”

## *Sociālais dialogs Eiropas Savienības līmenī*

### **Saturs**

	lpp
<b><i>Ievads</i></b> .....	3
<b><i>Sociālā dialoga jēdziens</i></b> .....	4
<i>Sociālā dialoga veidi ES</i> .....	4
<i>Sociālā dialoga līmeņi ES</i> .....	5
<b><i>ES sociālajā dialogā iesaistītie spēlētāji</i></b> .....	5
<i>Starpnozaru līmenis</i> .....	6
<i>Nozaru līmenis</i> .....	8
<i>EK kā ES sociālā dialoga spēlētājs</i> .....	8
<b><i>Sociālā dialoga tiesiskais regulējums ES tiesību aktos</i></b> .....	9
<i>EK loma ES sociālā dialoga veicināšanā</i> .....	9
<i>EK apspriedes ar ES sociālajiem partneriem</i> .....	11
<i>ES līmeņa koplīgumu noslēgšana un ieviešana</i> .....	11
<i>Citas ES sociālo partneru vienošanās formas</i> .....	14
<i>Sociālā dialoga jautājumi ES sekundārajos tiesību aktos</i> .....	15
<b><i>ES sociālā dialoga tendences</i></b> .....	17
<b><i>Kopsavilkums</i></b> .....	19

## *Sociālais dialogs Eiropas Savienības līmenī*

### *Ievads*

Līdz ar Eiropas Savienības (turpmāk – ES) ciešāku integrāciju, viens no svarīgākajiem aspektiem ES lēmumu pieņemšanas procesā ir sociālā dialoga attīstība ES līmenī. Šādu tendenci visupirms nosaka jau vēsturiski pastāvošās sociālā dialoga tradīcijas un sadarbības formas ES teritorijā, kā rezultātā mūsdienās ir tikai likumsakarīga sociālā dialoga lomas nostiprināšanās. Šādā kontekstā jāatzīmē darba devēju un darbinieku vēlme būt iespējami „tuvu” lēmumu pieņemšanai tiem svarīgos jautājumos, kā arī ES tiesību aktos paredzētā iespēja šādus lēmumus pieņemt. Tas, savukārt, nodrošina to, ka ES dalībvalstīs attiecīgajam regulējamam būs iespējami liels atbalsts un neradīsies plaisa starp lēmumu pieņēmējiem un izpildītājiem. Arvien vairāk darba devēju ES apzinās tādu jautājumu nozīmību kā informēšana un konsultēšanās, darbinieku mūžizglītība, mobilitāte un kvalifikācijas celšana, jo īpaši ņemot vērā jauno tehnoloģiju ienākšanu un nepieciešamību pēc dinamiska uzņēmējdarbības modeļa. Darbinieku intereses vairāk koncentrējas uz savas kvalifikācijas celšanu, mobilitāti un līdzsvaru starp veicamo darbu un ģimenes dzīvi. Ievērojot minēto, sociālo partneru loma dažāda veida lēmumu pieņemšanās ES pēdējā desmitgadē ir būtiski augusi. Sociālais dialogs ir attīstījies gan starpnozarū, gan nozarū līmenī, kā arī institucionalizējot dažādas divpusējās un trīspusējās sadarbības formas, kā arī dodot iespēju sociālajiem partneriem savstarpēji vienoties par vispārīsaistošiem piemērojamiem noteikumiem kādā jautājumā.

Šī materiāla mērķis ir sniegt vispārīgu ieskatu par ES līmeņa sociālo dialogu, iesaistītajiem spēlētājiem un aktuālākajām tendencēm, tādējādi veicinot gan darba devēju, gan darbinieku izpratni par šī jautājuma kā ES pārvaldības procesa un demokrātijas stūrakmeni.

## *Sociālais dialogs Eiropas Savienības līmenī*

### *Sociālā dialoga jēdziens*

Neskatoties uz to, ka literatūrā un praksē ir sastopamas dažādas sociālā dialoga definīcijas un šī jēdziena izpratnes, ar sociālo dialogu ir saprotams nepārtraukts mijiedarbības process starp sociālajiem partneriem ar mērķi panākt vienošanos par sociāli-ekonomiskiem jautājumiem gan mikro, gan arī makro līmenī.<sup>1</sup> Šis sociālā dialoga jēdziena skaidrojums ir samērā vispārīgs, bet pietiekams, lai izprastu tā būtību, proti, sadarbība notiek starp noteiktiem subjektiem (sociālajiem partneriem), sadarbība notiek par sociāli-ekonomiskiem jautājumiem (jautājumi, kas pēc būtības ir nozīmīgi darbiniekiem un darba devējiem un var ietekmēt viņu intereses), turklāt šī sadarbība notiek gan mikro, gan makro līmenī (sākot ar uzņēmuma un beidzot ar pārnacionālu līmeni). Ar sociālajiem partneriem ES sociālā dialoga kontekstā saprotami ir darbinieki un darba devēji, kurus sociālā dialoga sadarbības izpausmēs parasti pārstāv darbinieku arodbiedrības un darba devēju organizācijas. Jāatzīst, ka nereti par sociālo partneri uzskata arī valsti (tās institūcijas), tomēr šāds viedoklis tiek arī apšaubīts un valsts tiek uzskatīta tikai par sadarbības dalībnieku, bet ne sociālo partneri īstā nozīmē.<sup>2</sup> Neņemot vērā dažādos teorētiskos uzskatus šajā jautājumā, valsts institūciju vai starptautisko organizāciju institūciju (piemēram, Eiropas Komisija) iesaistīšanās ir ļoti nozīmīga un apskatāma līdzās sadarbībai starp darbiniekiem un darba devējiem.

### *Sociālā dialoga veidi ES*

Ievērojot to, ka šajā sadarbībā ir iesaistīti dažādi subjekti, ir pamats runāt arī par dažādiem sociālā dialoga izpausmes veidiem. Pamatā sociālais dialogs izpaužas divos veidos – divpusējā un trīspusējā. Divpusējais sociālais dialogs notiek starp sociālajiem partneriem (darbiniekiem un darba devējiem) un tie autonomi bez valsts institūciju iesaistīšanās risina sociāli-ekonomiskos jautājumus. Tieši šo autonomo sadarbību ir jāuzskata par sociālo dialogu īstā nozīmē. ES kontekstā divpusējo sociālo dialogu raksturo sociālo partneru konsultācijas un sarunas, kuru rezultātā tiek izstrādāti koplīgumi, cita veida vienošanās un dokumenti.<sup>3</sup> Šajā gadījumā nav nozīmes

---

<sup>1</sup> Industrial relations in Europe 2000, European Commission DG Employment & Social Affairs Directorate D, page 8

<sup>2</sup> Swerynski M., „*Social Dialogue. Interdependence of Economy and Labour Law*”, reports to the 6th European Congress for Labour Law and Social Security, 1999, p.19-21.

<sup>3</sup> Papildus ES līmeņa koplīgumiem (EK dibināšanas līguma 139 (2)) var minēt tādus dokumentus, kas izriet no ES sociālā dialoga, kā atzinumi, deklarācijas, kopējie viedokļi, etc.

## *Sociālais dialogs Eiropas Savienības līmenī*

tam, vai to veicina un sarunas rosina ES institūcijas, vai arī sociālie partneri to dara pilnīgi autonomi.

Savukārt, trīspusējā sadarbība nozīmē to, ka procesos aktīvi iesaistās valsts (starptautisko organizāciju) institūcijas un konsultējas (sadarbojās) ar sociālajiem partneriem, mēģinot izzināt sociālo partneru vajadzības un viedokli visdažādākajos jautājumos, lai turpmāk šos viedokļus apkopotu un sabalansētā veidā ietvertu politikas dokumentos un normatīvajos aktos. Šo trīspusējo sadarbību nereti mēdz dēvēt arī par trīspusējo saskaņošanu vai trīspusējām konsultācijām.<sup>4</sup>

### *Sociālā dialoga līmeņi ES*

Sociālais dialogs ES kontekstā pamatā notiek nozaru un starpnozaru līmenī. Pirmajā gadījumā sociālais dialogs notiek vienas nozares ietvaros, kur attiecīgās nozares darba devēju organizācijas un darbinieku arodbiedrības risina savai nozarei un tajā iesaistītajiem darba devējiem un darbiniekiem nozīmīgus jautājumus. Ņemot vērā ES praksi, šajā līmenī galvenokārt notiek autonomas sociālais dialogs, lai gan nereti „fonā” iesaistīta ir arī Eiropas Komisija (turpmāk – EK). Savukārt starpnozaru sociālais dialogs ir daudz plašāks, jo „iziet” ārpus vienas nozares interesēm un to raksturo daudz plašāks interešu loks, kas attiecas uz ievērojami lielāku darba devēju un darbinieku skaitu. Līdzās autonomajam sociālajam dialogam, ES līmenī ir izteikta trīspusējas sadarbības forma, kas visspilgtāk izpaužas konsultāciju un saskaņošanas veidā.

Ievērojot pastāvošās ES sociālā dialoga izpausmes un formas, tālāk tiks apskatīti spēlētāji, kas ir iesaistīti starpnozaru un nozaru sociālajā dialogā ES līmenī, gan īstenojot autonomu sociālo dialogu, gan trīspusējās konsultācijas.

### *ES sociālajā dialogā iesaistītie spēlētāji*

Viens no būtiskākajiem veismīga ES sociālā dialoga priekšnoteikumiem ir atrast „īstos spēlētājus”, kuri varētu pietiekami efektīvi pārstāvēt ES līmenī gan darba devēju, gan darbinieku intereses. Šiem spēlētājiem tiek izvirzīti vairāki kritēriji, proti, šīm organizācijām jābūt: vai nu starpnozaru, vai jāpārstāv kāda noteikta nozare vai kategorija, kā arī jābūt organizētām Eiropas līmenī; jābūt no organizācijām, kuras

---

<sup>4</sup> Skat. Industrial relations in Europe 2000, European Commission DG Employment & Social Affairs Directorate D, page 5; “Darba devēji – līdzvērtīgi sociālā dialoga partneri”, Rokasgrāmata darba devējiem un darba devēju organizācijām, 2004, lp.10.

## *Sociālais dialogs Eiropas Savienības līmenī*

pašas par sevi ir pastāvīgas un atzītas sociālo partneru struktūras dalībvalstīs, un tās ir apveltītas ar spēju slēgt vienošanās, bet pašām organizācijām jābūt atzītām visās ES dalībvalstīs, ciktāl tas ir iespējams; turklāt šīm organizācijām ir jābūt tādi iekšējai struktūrai, lai tās varētu nodrošināt efektīvu interešu pārstāvību konsultāciju procesā.<sup>5</sup>

### *Starpnozaru līmenis*

Starpnozaru līmenī visilgāk un efektīvāk darbojas, un Eiropas līmeņa starpnozaru sociālajā dialogā pamatā<sup>6</sup> ir iesaistīta viena darbinieku intereses pārstāvoša organizācija (ETUC) un divas darba devēju intereses pārstāvošas organizācijas (UNICE un CEEP).

ETUC<sup>7</sup> jeb Eiropas arodbiedrību konfederācija ir nozīmīgākais darbinieku interešu pārstāvis ES līmenī, kuru kā sarunu partneri atzīst arī Eiropas Komisija. ETUC ir izveidota 1973.gadā un šobrīd tās biedri ir 79 nacionālās arodbiedrību konfederācijas 35 Eiropas valstīs, tai skaitā Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS). Tādējādi ETUC pārstāv ap 60 miljoniem darbinieku interešu.<sup>8</sup> ETUC augstākā lēmējinstītūcija ir kongress, kas sanāk reizi četros gados. Nākamā ir Izpildkomiteja, kura praktiskā sociālā dialoga ietvaros ir visnozīmīgākā, jo lemj par sarunu mandātu ar darba devēju organizācijām. Izpildkomiteja sanāk četras reizes gadā. Trešais līmenis ir rīcības komiteja, kas seko tam, lai izpildkomitejas lēmumi tiktu izpildīti. Rīcības komiteja sanāk astoņas reizes gadā un sastāv no 21 izpildkomitejas ievēlēta biedra.<sup>9</sup>

UNICE<sup>10</sup> jeb Eiropas industriālo un darba devēju konfederāciju apvienība, ir lielākā un svarīgākā darba devēju organizācija, kas apvieno 39 darba devēju federācijas no 33 valstīm, pārstāvot ap 40 miljoniem uzņēmumu interešu.<sup>11</sup> UNICE galvenā lēmējinstītūcija ir prezidentu padome, kuru veido dalībnieku – federāciju ievēlēti augsta līmeņa pārstāvji. Prezidentu padome nosaka UNICE vispārējo stratēģiju. Nākamais līmenis UNICE struktūrā ir izpildbirojs, kas sastāv no piecu lielāko valstu pārstāvjiem,

---

<sup>5</sup> 19.lapa [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/social\\_dialogue/docs/comm1993\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_dialogue/docs/comm1993_en.pdf)

<sup>6</sup> Ir arī citas darba devēju un darbinieku organizācijas, kas ir iesaistītas dažādos lēmumu procesos, tomēr šīs trīs (UNICE, CEEP un ETUC) ir tās starpnozaru ES līmeņa organizācijas, kuras ES līmeņa sociālajā dialogā ir visnozīmīgākās.

<sup>7</sup> Latviju ETUC pārstāv Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība

<sup>8</sup> <http://www.etuc.org/r/5>

<sup>9</sup> <http://www.etuc.org/r/11>

<sup>10</sup> Latviju UNICE asociētā biedra statusā kopš 2005.gada 1.jūlija pārstāv Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK)

<sup>11</sup> [www.unice.org](http://www.unice.org)

## *Sociālais dialogs Eiropas Savienības līmenī*

tās valsts pārstāvja, kura ir ES prezidējošā valsts, un piecu citu mazāku valstu federāciju pārstāvjiem pēc rotācijas principa. Izpildbiroja uzdevums ir uzraudzīt gadskārtējās programmas ieviešanu, veicinot federāciju savstarpējo sadarbību, kā arī nodrošina, ka UNICE uzdevumu izpildei ir nepieciešamie resursi, u.c. Tad seko izpildkomiteja, kas ar izpildbiroja palīdzību izvērtē Padomes stratēģiju un UNICE nepieciešamās darbības. UNICE ietvaros ir septiņu dažādu jomu komitejas<sup>12</sup> organizē UNICE praktisko darbu, sagatavo pozīcijas konkrētos jautājumos. Šīs komitejas izveido un organizē 60 specializētas darba grupas, kurās piedalās dalībnieku – federāciju pieaicināti speciālisti.<sup>13</sup>

CEEP<sup>14</sup> jeb Eiropas valsts un pašvaldību darba devēju apvienība, ir viena no EK atzītajiem sociālajiem partneriem, kas pārstāv valsts sektorā strādājošos. CEEP sastāv no vairākiem simtiem dalībnieku – asociāciju, uzņēmumu un organizāciju vairāk kā 20 valstīs. Galvenā CEEP lēmēj institūcija ir ģenerālā asambleja, kas pieņem visus būtiskos lēmumus saistībā ar CEEP darbību (budžets, prezidenta ievēlēšana, statūtu grozījumi, etc.). Nākamais līmenis CEEP struktūrā ir padomes administrācija, kas ir atbildīga par CEEP darba organizēšanu. CEEP ir ģenerālsekretariāts un nacionālās vienības katrā no valstīm – dalībniecēm. CEEP „motors” ir 10 specializētas pastāvīgās komitejas,<sup>15</sup> kas veido CEEP viedokli attiecīgā jautājumā. Konkrēta jautājuma padziļinātai izpētei šīs komitejas var izveidot pastāvīgas (šobrīd piecas) vai īstermiņa darba grupas.<sup>16</sup>

Papildus šīm trīs ES līmeņa starpnozaru sociālo partneru organizācijām, starpnozaru līmenī darbojas arī citas specifisku darbinieku grupu un uzņēmumu intereses pārstāvošas organizācijas. Kā piemērus šajā jomā attiecībā uz darba devējiem var minēt UAPME,<sup>17</sup> bet attiecībā uz darbiniekiem - EUROCADRES.<sup>18</sup>

UAPME ir darba devēju organizācija, kas Eiropas līmenī pārstāv Eiropas amatnieku, tirgotāju, mazo un vidējo uzņēmumu intereses. UAPME ir viens no EK

---

<sup>12</sup> Ekonomiskā un finanšu lietu; starptautisko attiecību; sociālo lietu; industriālo lietu; juridisko lietu; uzņēmējdarbības un mazo un vidējo uzņēmumu; iekšējā tirgus.

<sup>13</sup> <http://www.unice.org/content/Default.asp?PageID=78>

<sup>14</sup> Latvija šajā organizācijā šobrīd (2005. gada Novembris) nav pārstāvēta.

<sup>15</sup> Sociālo lietu; makroekonomikas; Banku, apdrošināšanas un finanšu institūciju; vides; uzņēmumu, tirgus un konkurences; enerģijas; transporta; vietējo uzņēmumu; vispārējas nozīmes pakalpojumu un statistikas; komunikāciju.

<sup>16</sup> [http://www.ceep.org/en/about/ceep\\_structure.htm](http://www.ceep.org/en/about/ceep_structure.htm)

<sup>17</sup> Mazo un vidējo uzņēmumu, amatnieku Eiropas Asociācija

<sup>18</sup> Eiropas profesionālā un vadošā personāla padome

## *Sociālais dialogs Eiropas Savienības līmenī*

atzītajiem Eiropas līmeņa sociālajiem partneriem, kas pārstāv savu biedru intereses<sup>19</sup> ES līmeņa starpnozaru sociālajā dialogā. EUROCADRES ir darbinieku (profesionālā un vadošā personāla) intereses pārstāvoša organizācija un ir atzīta no EK kā ES līmeņa sociālais partneris. Šī organizācija pārstāv vairāk kā 5 miljonus profesionālā un vadošā personāla ES teritorijā.<sup>20</sup>

Kā vienu no spilgtākajām starpnozaru trīspusējās sadarbības formām jāmin pie EK izveidotās sešas padomdevēju komitejas (Vienādas iespējas sievietēm un vīriešiem; veselība un drošība darbā; profesionālā apmācība; brīva darbaspēka kustība; Eiropas sociālais fonds; migrantu sociālā drošība), kurās piedalās ETUC, UNICE, CEEP, EK un dalībvalstu pārstāvji. Šo komiteju darbības mērķis ir formulēt viedokļus par attiecīgās politikas izstrādi un ieviešanu.

### *Nozaru līmenis*

Nozaru sociālajā dialogā ES līmenī pamatā ir iesaistītas tās darbinieku un darba devēju intereses pārstāvošās organizācijas, kuras darbojas kādā no 30 ar EK 1998.gada 20.maija lēmumu Nr. 98/500/EK „Par nozares dialoga komiteju izveidošanu”<sup>21</sup> izveidotajām komitejām.<sup>22</sup> Šajā lēmumā ietverti pavisam precīzi kritēriji, kas ļauj EK identificēt tos sociālos partnerus, kuri piedalās nozares līmeņa sociālajā dialogā. Atbilstoši šim lēmumam, Eiropas Komisijai (turpmāk – EK) ir pienākums konsultēties ar šīm komitejām atbilstoši to darbības profilam.

### *EK kā ES sociālā dialoga spēlētājs*

Kā īpaši nozīmīgs ES sociālā dialoga spēlētājs (jo īpaši attiecībā uz trīspusējā konsultācijām) noteikti jāmin arī EK, kura, izpildot Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 138.panta 1.daļā noteikto un sadarbībā ar sociālajiem partneriem, līdz šim izstrādājusi faktiski visus nozīmīgākos dokumentus ES sociālā dialoga iedzīvināšanai praksē. EK šobrīd vada 25 komisāri (ieskaitot EK prezidentu), no kuriem katrs ir atbildīgs par savu jomu. Šobrīd katrai dalībvalstij ir „savs” komisārs, lai gan tas var mainīties, ja vien visas dalībvalstis vienosies par attiecīgām institucionālajām reformām. Komisāru kabinetu apstiprina Eiropas Parlaments. EK institucionāli veido

<sup>19</sup> ES ietvaros UAPME pārstāv, apmēram, 11 miljonus uzņēmumu, kuri nodarbina ap 50 miljonu darbinieku - [http://www.ueapme.com/EN/ueapme\\_inshort.shtml](http://www.ueapme.com/EN/ueapme_inshort.shtml)

<sup>20</sup> <http://www.eurocadres.org/en/index.cfm?target=/en/default.cfm>

<sup>21</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/social\\_dialogue/docs/98\\_500\\_ec\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_dialogue/docs/98_500_ec_en.pdf)

<sup>22</sup> Izvērstu komiteju uzskaitījumu skatīt pielikumā.



## ***Sociālais dialogs Eiropas Savienības līmenī***

24 ģenerāldirektorāti (ĢD) atbilstoši jautājuma specifikai (pēc nozaru ministriju principa dalībvalstīs). Katrā ĢN (parasti) ir 4-6 direktorāti, bet šie direktorāti iedalās nodaļās. Līdz ar to izveidojas šāda hierarhiskā sistēma attiecībā uz amatpersonām – EK komisārs – ĢN direktors – direktorātu vadītāji – nodaļu vadītāji – eksperti.

EK uzdevumi ir uzskaitīti Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 211.pantā. EK ir galvenais likumdošanas iniciators praktiski visās jomās. Likumdošanas iniciatīvas tiesības EK ir gan pašai, gan arī gadījumos, kad Padome deleģē šādas tiesības. EK īsteno izpildvaras un kontroles funkciju. Tas nozīmē, ka EK ir tā institūcija, kas kontrolē, lai dalībvalstis ievērotu ES pieņemtos noteikumus. Tāpat EK ir tā, kas izstrādā ES budžetu un pārstāv ES starptautiskā līmenī.

EK ir tiesiskās kontroles funkcija, kas nozīmē to, ka visos gadījumos EK seko, lai dalībvalstis efektīvi ievērotu visus noteikumus, kas izriet no dalības ES. Pārkāpumu gadījumā parasti EK būs tieši tā, kas iesūdzēs kādu dalībvalsti Eiropas Kopienas tiesā. Tāpat EK ir īpaša loma konkurences un valsts atbalsta jomā, kur tā patstāvīgi vai sadarbībā ar dalībvalstu iestādēm, izmeklē gadījumus, ja rodas aizdomas par pārkāpumiem šajās jomās.

### ***Sociālā dialoga tiesiskais regulējums ES tiesību aktos***

Sociālā dialoga un trīspusējo konsultāciju tiesiskais regulējums ir ietverts gan primārajos tiesību aktos, gan arī sekundārajos tiesību aktos.

Nozīmīgākais primārais tiesību akts, kurā ir ietverts sociālā dialoga un trīspusējo konsultāciju tiesiskais regulējums Eiropas Savienības līmenī, ir Eiropas Kopienas dibināšanas līgums. Šī līguma XI sadaļas „Sociālā politika, izglītība, arodmācības un jaunieši” pirmajā nodaļā „Noteikumi sociālajā jomā” iekļautās normas vistiešāk attiecas uz sociālā dialoga regulējumu Eiropas Savienībā. Šīs normas attiecas uz abiem nozīmīgākajiem sociālā dialoga izpausmes veidiem, proti, konsultēšanos un sarunām, kuru rezultātā tiek izstrādāti koplīgumi

### ***EK loma ES sociālā dialoga veicināšanā***

Līguma 138.pantā ir noteikts Komisijas pienākums veicināt darba devēju un darbinieku apspriedes Kopienas līmenī, kā arī veikt visus attiecīgos pasākumus, lai veicinātu sociālo partneru dialogu, samērīgi atbalstot abas puses. Šādas apspriedes starp sociālajiem partneriem, līdzīgi kā tas notiktu nacionālā līmenī, ir brīvprātīgas, t.i., sociālajiem partneriem nav uzlikts tiešs pienākums piedalīties šādās apspriedēs.

## *Sociālais dialogs Eiropas Savienības līmenī*

Šādu brīvprātīgo apspriežu, kurās sociālie partneri diskutē par visdažādākajiem jautājumiem, rezultāts var materializēties gan līgumisku attiecību (piem., koplīguma attiecību) nodibināšanā,<sup>23</sup> gan cita veida dokumentu pieņemšanā. EK uzdevums ir veicināt šādu sadarbību starp darbiniekiem un darba devējiem, jo sociālās politikas izstrāde, pastāvot šādam ES sociālajam modelim, nav iedomājama bez sociālo partneru iesaistīšanās. EK ar šo uzdevumu tiek galā pietiekami veiksmīgi, jo pēdējo gadu laikā ir izveidota pārskatāma un darboties spējīga sociālā dialoga darbības sistēma.

Piemēram, nozaru līmenī, kuru EK uzskata par īpaši nozīmīgu, pamatojoties uz EK 1998.gada 20.maija lēmumu Nr. 98/500/EK „Par nozares dialoga komiteju izveidošanu”<sup>24</sup> ir izveidots mehānisms, kas veicina sociālo dialogu nozaru līmenī. Atbilstoši šim lēmumam nozares dialoga komitejas tiek izveidotas tajās nozarēs, kur sociālie partneri kopīgi ir izteikuši vēlmi piedalīties dialogā Eiropas līmenī. Tajā pašā laikā lēmums paredz, ka šiem sociālajiem partneriem, kuri pārstāv darbiniekus un darba devējus, ir jāatbilst šādiem kritērijiem :

- partneriem ir jāpārstāv kāda noteikta nozare vai kategorijas, kā arī jābūt organizētiem Eiropas līmenī;

- šo organizāciju sastāvu jāveido organizācijām, kuras pašas par sevi ir pastāvīgas un atzītas sociālo partneru struktūras dalībvalstīs un tās ir apveltītas ar spēju slēgt vienošanās, bet pašām organizācijā jābūt atzītām vismaz dažās valstīs;

- turklāt šīm organizācijām ir jābūt ar tādai iekšējai struktūrai, lai tās varētu nodrošināt efektīvu interešu pārstāvību komitejās.

Šādi kritēriji izvēršti, lai nodrošinātu to, ka atbilstošās nozaru dialoga komitejās piedalītos organizācijas, kas ir pietiekami reprezentatīvas un tādējādi spēj pārstāvēt attiecīgās nozares darba devēju un darbinieku intereses. EK lēmums paredz arī to, ka ar katru nozares dialoga komiteju ir jānotiek konsultācijām par attīstības tendencēm Kopienā, ja tām ir sociāla ietekme saistībā ar attiecīgo nozari, kā arī to, ka pašai komitejai ir jāveicina un jāattīsta sociālais dialogs nozares līmenī. Attiecīgās nozares dialoga komitejas atbilstoši EK lēmumam veido ne vairāk kā 40 abu pušu pārstāvju, turklāt darba devēju un darbinieku pārstāvju skaitam ir jābūt vienādam. Katrai no šīm nozaru dialoga komitejām sadarbībā ar EK ir jānosaka sava iekšējā

---

<sup>23</sup> Piemēram, 2004.gadā Eiropas Transporta darbinieku federācija un Eiropas Dzelzceļa kopiena noslēdza vienošanos par atsevišķiem darba apstākļu noteikumiem attiecībā uz mobilajiem darbiniekiem, kas sniedz pārrobežu pakalpojumus.

<sup>24</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/social\\_dialogue/docs/98\\_500\\_ec\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_dialogue/docs/98_500_ec_en.pdf)

## *Sociālais dialogs Eiropas Savienības līmenī*

darba kārtība. Šo komiteju vada darba devēju vai darbinieku pusi pārstāvoša persona vai, ja abas šīs puses pieprasa, tad komitejas sēdes vada EK pārstāvis. Atbilstoši EK lēmumam šo nozares dialoga komiteju sanāksmes notiek vismaz vienu reizi gadā, lai gan nav izslēgta iespēja, ka šādas sanāksmes var notikt biežāk. Ievērojot to, ka šajās sanāksmes var tikt skatīti jautājumi, kas ir atzīstami par ierobežotas pieejamības, komitejas locekļiem ir pienākums neizpaust to informāciju, kuru viņi iegūst komitejas sanāksmju laikā. Lai šī sadarbības forma veiksmīgi attīstītos, EK regulāri, konsultējoties ar sociālajiem partneriem, pārskata komiteju darbību un veicina aktivitātes dažādās nozarēs.

### *EK apspriedes ar ES sociālajiem partneriem*

Papildus vispārīgam pienākumam veicināt sociālo dialogu, Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 138.pamats paredz arī obligātu divpakāpju konsultēšanās procedūru. Šajā sakarā Līguma 138.panta otrajā daļā ir noteikts, ka pirms Komisija iesniedz priekšlikumus sociālās politikas jomā, tā apspriežas ar darba devējiem un darbiniekiem par Kopienas rīcības iespējamo ievirzi. Tomēr ar šādu apspriedi sociālo partneru viedokļa noskaidrošana nebeidzas. Atbilstoši kopienas dibināšanas līguma 138.panta trešajai daļai, ja Komisija pēc šādas apspriedes atzīst Kopienas rīcību par vēlamu, tā apspriež ar darba devējiem un darbiniekiem paredzēta priekšlikuma saturu. Tādējādi sociālo partneru viedoklis tiek noskaidrots gan par nepieciešamību veikt noteikta veida pasākumus, gan arī par šo pasākumu saturu. Sociāli partneri, apspriežot Komisijas priekšlikumu, iesniedz Komisijai atzinumu vai, vajadzības gadījumā, ieteikumu. Tas nozīmē, ka sociālie partneri (darba devēji un darbinieki) var iesniegt vai nu atsevišķi katrs savu atzinumu, kurā norāda jautājumus, kuriem piekrīt un kuriem nepiekrīt, vai arī kopīgu ieteikumu, kurā norāda kopīgu pozīciju par attiecīgo priekšlikumu.

### *ES līmeņa koplīgumu noslēgšana un ieviešana*

Komisijas sadarbība ar darba devējiem un darbiniekiem, nolūkā noskaidrot sociālo partneru viedokli par jautājumiem, kas saistīti ar sociālās politikas jomu, var mudināt sociālos partnerus pašus uzņemties aktīvu lomu, lai risinātu to intereses skarošus jautājumus. Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 138.panta ceturtajā daļā ir ietverta norma, kas paredz, ka gadījuma, ja notiek šāda apspriede, darba devēji un

## *Sociālais dialogs Eiropas Savienības līmenī*

darbinieki var Komisijai darīt zināmu vēlēšanos sākt 139. pantā paredzēto procedūru, proti, sociālie partneri var uzsākt savstarpējas sarunas jeb dialogu, kā rezultātā nodibināt līgumattiecības. Citiem vārdiem, darba devēji un darbinieki var noslēgt Eiropas Savienības līmeņa vienošanos (koplīgumu), kas var kļūt par Eiropas Savienības tiesību avotu. Šādas darba devēju un darbinieku apspriedes, atbilstoši Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 138.panta ceturtajai daļai nenotiek ilgāk par deviņiem mēnešiem, ja vien paši darba devēju un darbinieki kopā ar Komisiju nenolemj pagarināt sarunu ilgumu.

Dibināšanas līguma 139.pantā, papildu vispārīgajam Eiropas Savienības līmeņa koplīgumu slēgšanas tiesiskajam pamatam, ir paredzēts arī šo koplīgumu ieviešanas mehānisms. Starp sociālajiem partneriem noslēgto koplīgumu iespējams ieviest divējādi:

- saskaņā ar procedūrām un praksi, kas raksturīga darba devējiem un darbiniekiem, kā arī dalībvalstīm;

- jautājumos, uz ko attiecas 137. pants – pēc parakstītāju pušu kopīga lūguma, Padomei pieņemot lēmumu par Komisijas priekšlikumu.

Pirmajā gadījumā dalībvalstīm netiek uzlikti nekādi pienākumi, t.i., šādi noslēgts koplīgums dalībvalstij neuzliek par pienākumu nedz tieši piemērot koplīguma noteikumus, nedz veikt darbības, kas veicina uz koplīguma pārņemšanu (piem., izstrādāt jaunus normatīvos aktus vai grozīt jau esošos). Šādā gadījumā Eiropas Savienības līmeņa koplīgumu ievieš sociālie partneri atbilstoši tai sistēmai, kas pastāv attiecīgajā dalībvalstī attiecībā uz koplīgumu noslēgšanu un ieviešanu. (Latvijas gadījumā nav izstrādāta sistēma un prakse, lai ar sociālo partneru noslēgtu koplīgumu ieviestu Eiropas Savienības līmeņa koplīguma noteikumus visās tautsaimniecības nozarēs vienlaicīgi un attiecinātu to uz visiem darbiniekiem un darba devējiem. Tajā pat laikā pastāv iespēja risināt šo jautājumu nozares līmenī atbilstoši Darba likuma 18.panta ceturtajai daļai.

Otrajā gadījumā Padome, pamatojoties uz abu līgumslēdzēju pušu (darba devēji un darbinieki) kopīgu lūgumu un Komisijas priekšlikumu, var ieviest sociālo partneru noslēgto koplīgumu ar atbilstošāko sekundāro tiesību aktu. Parasti tas notiek Padomei pieņemot direktīvu, kas atbilstoši Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 249.pantam uzliek saistības dalībvalstij attiecībā uz sasniedzamo rezultātu, bet ļauj valstij pašai noteikt šo rezultātu sasniegšanas formas un metodes. Padome šādu lēmumu pieņem ar kvalificētu balsu vairākumu, izņemot gadījumu, kad attiecīgais

## *Sociālais dialogs Eiropas Savienības līmenī*

koplīgums jeb vienošanās ietver vienu vai vairākus noteikumus, kas attiecas uz kādu no Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 137. panta trešajā daļā minētajām jomām (darbinieku sociālā nodrošināšana un sociālā aizsardzība; darbinieku aizsardzība darba līguma izbeigšanas gadījumā; darbinieku un darba devēju pārstāvība un kolektīva interešu aizsardzība; nodarbinātības noteikumi trešo valstu pilsoņiem, kas likumīgi uzturas Eiropas Savienības teritorijā; finanšu iemaksas, lai veicinātu nodarbinātību un radītu darba vietas, neskarot noteikumus par Sociālo fondu). Šajos gadījumos Padome attiecīgo lēmumu pieņem vienprātīgi.

Sociālie partneri vairākkārt ir izmantojuši iespēju noslēgt Eiropas Savienības līmeņa vienošanos, kas vēlāk, ievērojot Dibināšanas līgumā paredzēto procedūru, ir pārtapušas par direktīvām. Pamatojoties uz darba devēju un darbinieku intereses pārstāvošo organizāciju (UNICE, ETUC, CEEP) noslēgtajām vienošanās par darbu uz noteiktu laiku, par nepilnu darba laiku un bērnu kopšanas atvaļinājumu, Eiropas Padome ir pieņēmusi direktīvu Nr. 1999/70/EP par vienošanos starp ETUC, UNICE un CEEP par līgumiem uz noteiktu laiku, direktīvu Nr. 97/81/EP par vienošanos starp ETUC, UNICE un CEEP par nepilnu darba laiku, kā arī direktīvu Nr. 96/34/EP par vienošanos starp ETUC, UNICE un CEEP par bērnu kopšanas atvaļinājumu.

Papildus Eiropas Savienības līmeņa koplīgumu slēgšanas tiesiskajam regulējumam Eiropas Kopienas dibināšanas līgumā ir ietverts arī cita veida tiesiskais regulējums, kas attiecas uz sociālajiem partneriem. Tā Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 137.panta ceturtnā daļa paredz, ka pēc darba devēju un darbinieku kopīga līguma dalībvalsts var viņiem uzticēt īstenot direktīvas, kas pieņemtas atbilstīgi Dibināšanas līguma 137.panta otrajai un trešajai daļai. Šādā gadījuma pašai dalībvalstij jānodrošina, ka ne vēlāk kā dienā, kad direktīvai jābūt transponētai saskaņā ar Dibināšanas līguma 249. pantu, darba devēji un darbinieki, savstarpēji vienojoties, ir ieviesuši vajadzīgos pasākumus. Tas nozīmē, ka dalībvalsts var ieviest direktīvas prasības ne tikai pieņemot normatīvos aktus (Latvijas gadījumā likumus un Ministru kabineta noteikumus), bet arī, uzticot direktīvas mērķu sasniegšanu sociālajiem partneriem, kuri noslēdz koplīgumu attiecīgā līmenī. Šādam koplīgumam ir jābūt tiesiski saistošam visiem darba devējiem un darbiniekiem, uz kuriem attiecas minētais koplīgums. Savukārt valstij šādos gadījumos ir jāveic vajadzīgie pasākumi, lai tā pastāvīgi spētu nodrošināt rezultātus, kas paredzēti attiecīgajā direktīvā.

Rezumējot, no Eiropas Kopienas dibināšanas līgumā ietvertā regulējuma redzams, ka sociālie partneri var darboties divos līmeņos, proti, dalībvalsts līmenī un

## *Sociālais dialogs Eiropas Savienības līmenī*

Eiropas Savienības līmenī. Pirmajā gadījumā sociālie partneri var darboties gan kā Eiropas Savienības direktīvu prasību ieviesēji, t.i., ar koplīguma starpniecību ieviešot valstī konkrētas direktīvas prasības (Dibināšanas līguma 137.panta ceturtnā daļa), gan kā Eiropas Savienības līmeņa koplīguma saistību ieviesēji (Dibināšanas līguma 139.panta otrā daļa). Savukārt Eiropas Savienības līmenī sociālie partneri veic savstarpēju dialogu (Dibināšanas līguma 138.panta pirmā daļa), kā arī šā dialoga rezultātā var radīt savstarpējas līgumattiecības (Dibināšanas līguma 139.pants). Turklāt Eiropas Savienības līmenī sociālie partneri ir iesaistīti konsultācijās ar Eiropas Komisiju.<sup>25</sup>

### *Citas ES sociālo partneru vienošanās formas*

Lai gan Eiropas Kopienas dibināšanas līgumā minēti tikai koplīgumi (vienošanās), kā ES sociālā dialoga „taustāms” rezultāts, tomēr praksē sociālie partneri arvien vairāk pieņem dažāda veida dokumentus, kas vērsti uz attiecīgās jomas jautājumu brīvprātīgu regulēšanu. EK savā 2004.gada komunikācijā<sup>26</sup> izšķir četrus ES sociālā dialoga rezultātu veidus: 1) ES līmeņa koplīgumi, kas tiek īstenoti atbilstoši Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 139.panta otrajai daļai; 2) uz procesu orientēti dokumenti; 3) kopīgie viedokļi un instrumenti; 4) procesu regulējošie dokumenti. No šiem dokumentu veidiem pēdējie trīs (atšķirībā no ES līmeņa koplīgumiem) ir mazāk zināmi, un tādēļ šī materiāla ietvaros tiks apskatīti nedaudz sīkāk. Turklāt, šādu dokumentu skaits pēdējā laikā ir būtiski pieaudzis.

Uz procesu orientēto dokumentu grupā iekļaujami „darbības ietvari”, „vadlīnijas un uzvedības kodeksi”, kā arī „politikas orientācijas”. Parasti šajos dokumentos Eiropas sociālie partneri ietver dažāda veida rekomendācijas saviem biedriem, iekļaujot arī attiecīgā jautājuma uzraudzības mehānismu. Turklāt, atšķirībā ES līmeņa koplīgumiem, šie dokumenti tiek ieviesti mazāk formāli un ir vairāk uz procesu orientēti.<sup>27</sup> Pie šādiem dokumentiem var minēt 2002.gadā pieņemtos darbības ietvaru dokumentus par kompetenču un kvalifikāciju attīstību mūža ilgumā un tele-darbu, kā arī 2004.gada dokumentu par stresu, kas saistīts ar darba veikšanu, 2004.gada kopējie ES sociālo partneru ieteikumi uzkopšanas industrijai, 200.gada uzvedības kodekss apavu ražošanas nozarei, u.c.

<sup>25</sup> Blanpain R., *European Labour Law*, Kluwer Law International, 2002, p.142.

<sup>26</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2004/aug/com\\_final\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/aug/com_final_en.pdf)

<sup>27</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2004/aug/com\\_final\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/aug/com_final_en.pdf) 93-94.lpp

## *Sociālais dialogs Eiropas Savienības līmenī*

Kopīgo viedokļu un instrumentu grupā iekļaujami sociālo partneru teksti un instrumenti, kas sekmē informācijas apmaiņu starp sociālajiem partneriem un ES institūcijām (vai valdības iestādēm), skaidrojot ES politiku ietekmi uz to biedriem. Šajā kategorijā izšķir „kopējos viedokļus”, „deklarācijas” un „instrumentus”, piemēram, rokasgrāmatas.<sup>28</sup> Kā šīs kategorijas dokumentu piemērus jāmin 2001.gada kopējā deklarāciju par ES likumdošanas harmonizāciju privāto vērtspapīru jomā, kopējais 2001.gada Eiropas sociālo partneru viedoklis aviācijas nozarē, kopējā 2000.gada deklarācija par sociālajiem partneriem uzkopšanas nozarē un ES paplašināšanos, u.c.

Procesu regulējošie dokumenti ir tie, kuros noteikta kārtība, kādā īsteno divpusējo sociālo dialogu.<sup>29</sup> Pie šiem dokumentiem jāatzīmē 1991.gada starpnozaru sociālo partneru vienošanās, kurā tika iekļauti priekšlikumi Eiropas Kopienas sociālās politikas pārskatīšanai, kas arī vēlāk tika iestrādāti Māstrihtas līgumā.

### *Sociālā dialoga jautājumi ES sekundārajos tiesību aktos*

Ar sociālo dialogu saistītu jautājumu tiesiskais regulējums ir ietverts arī sekundārajos tiesību aktos. Atšķirībā no Kopienas dibināšanas līgumā ietvertā tiesiskā regulējuma, kas tieši attiecas uz ES līmeņa sociālo dialogu un trīspusējām konsultācijām, sekundārajos tiesību aktos (galvenokārt direktīvās) ietvertās normas pamatā attiecas uz nacionālo līmeni. Vairākās direktīvās ir vērojamas dažādas pieejas ar sociālo dialogu saistīto jautājumu regulējumā. Piemēram, direktīvās, kas regulē kolektīvās atlaišanas jautājumu vai uzņēmuma pārejas jautājumu<sup>30</sup>, sociālais dialogs ir ietverts kā instruments, proti, tiek regulēts informēšanas un konsultēšanās jautājums, atsevišķu problēmu risināšanā, taču tas pats par sevi nav galvenais regulēšanas priekšmets. Savukārt citās direktīvās, kas saistītas ar vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanu un diskriminācijas aizliegumu<sup>31</sup>, sociālais dialogs tiek minēts daudz vispārīgāk, proti, dalībvalstīm tiek uzliktas saistības veikt nepieciešamos pasākumus, lai veicinātu sociālo

---

<sup>28</sup> Turpat, 94-96.lpp.

<sup>29</sup> Turpat, 96.lpp.

<sup>30</sup> Skat., Padomes direktīvu Nr. 98/59/EC par dalībvalstu likumu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu, Padomes direktīvu Nr. 2001/23/EC par dalībvalstu likumu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmuma pārejas gadījumā.

<sup>31</sup> Skat., Padomes direktīva Nr. 2000/43/EC kas ievieš vienlīdzīgas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rases vai etniskās izcelsmes, Padomes direktīva Nr. 2000/78/EC kas nosaka kopējo sistēmu vienlīdzīgai attieksmei nodarbinātībā, Parlamenta un Padomes direktīva Nr. 2002/73/EC ar kuru groza Padomes direktīvu Nr. 76/207/EC.

## *Sociālais dialogs Eiropas Savienības līmenī*

dialogu, kas sekmētu vienlīdzīgas iespējas. Atsevišķās direktīvās<sup>32</sup> tiek minēta trīspusējo konsultāciju nepieciešamība, tādējādi attīstot ne tikai divpusējo sociālo dialogu, bet arī trīspusējo sadarbību.

Tai pat laikā ir atsevišķa direktīvu grupa, kas tiešā veidā ir vērsta uz tādu jautājumu regulēšanu, kas vistiešāk ir saistīti ar divpusējo sociālo dialogu, proti, ES ir pieņemtas vairākas direktīvas, kas regulē darbinieku iesaistīšanos, informēšanu un konsultēšanos. Viens no nozīmīgākajiem normatīviem aktiem šajā jomā ir Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva Nr. 2002/14/EC par vispārīgā ietvara nodibināšanu attiecībā uz darbinieku informēšanu un konsultēšanos ar tiem Eiropas Kopienā. Šīs direktīvas mērķis ir nodibināt vispārīgu sistēmu darbinieku informēšanai un konsultēšanai uzņēmumos, kuri darbojas ES ietvaros. Šīs sistēmas ietvaros ir paredzēts noteikt tikai minimālos standartus, taču tas neliedz katrai dalībvalstij lemt par plašāku šī jautājuma regulējumu. Atbilstoši direktīvai dalībvalstīm ir jāiedzīvina efektīva informēšanas un konsultēšanās sistēma, paredzot gan noteikumus attiecībā uz informēšanas un konsultēšanās saturu, veidu, norisi, gan arī darbinieku pārstāvju un konfidenciālas informācijas aizsardzību. Šī direktīva attiecas uz uzņēmumiem, kas darbojas vienas ES dalībvalsts ietvaros, taču ņemot vērā faktu, ka ES ietvaros nozīmīga ir arī pārrobežu darbība, ES ir pieņemtas vairākas direktīvas, kas risina informēšanas un konsultēšanās jautājumu pārrobežu kontekstā.

Informēšanas un konsultēšanās jautājums Eiropas kopienas mēroga uzņēmumos un Eiropas kopienas mēroga uzņēmumsabiedrību grupās ir risināts Padomes direktīvā Nr. 94/45/EC par Eiropas darbinieku padomju nodibināšanu vai informēšanas un konsultēšanas sistēmas izveidi Eiropas kopienas mēroga uzņēmumos un Eiropas kopienas mēroga uzņēmumsabiedrību grupās. Šī direktīva attiecas uz tiem uzņēmumiem un uzņēmumu grupām, kuras darbojas vismaz divu dalībvalstu teritorijā un nodarbina vismaz 1000 darbiniekus,<sup>33</sup> kuriem ir jānodrošina tiesības saņemt informāciju un tikt konsultētiem par šāda veida uzņēmumam vai uzņēmumu grupai būtiskiem jautājumiem. Direktīva piedāvā divas iespējas šī jautājuma risināšanai, proti, vai nu veidot Eiropas darbinieku padomi, kas atbilst direktīvā noteiktiem kritērijiem vai arī uzņēmumiem pašiem izveidot savu unikālu informēšanas un konsultēšanas sistēmu. Darbinieku pārstāvju informēšana un konsultēšana ir paredzēta arī Padomes direktīvā Nr.

<sup>32</sup> Skat., piemēram, Padomes direktīva Nr.97/81/EC par ETUC, UNICE un CEEP noslēgto vienošanos par nepilnu darba laiku, Padomes direktīva Nr.1999/70/EC par ETUC, UNICE un CEEP noslēgto vienošanos par līgumiem uz noteiktu laiku.

<sup>33</sup> Direktīvā ir noteikti arī konkrētājoši kritēriji.



## *Sociālais dialogs Eiropas Savienības līmenī*

2001/86/EC, ar ko papildina Eiropas uzņēmēj sabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā, kā arī Padomes direktīvā Nr. 2003/72/EC, ar ko papildina Eiropas kooperatīvo sabiedrību statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā. Šīs direktīvas attiecas uz specifiska veida uzņēmumiem un paredz samērā komplicētu darbinieku informēšanas, konsultēšanās un darbinieku līdzdalības modeli.

Lai arī šāda veida sociālais dialogs pamatā ir vērsts uz uzņēmumiem, tomēr bieži vien šādu darba devēju un darbinieku sadarbības formu ietvaros izskatāmie jautājumi ir ciešā kopsakarā ar ES līmenī regulētajiem jautājumiem (jo īpaši, ja sociālais dialogs tiek veikts kāda uzņēmuma ietvaros, bet dažādās dalībvalstīs), kā rezultātā arī šāda veida sociālais dialogs iegūst zināmu „ES dimensiju”. Tā Eiropas darbinieku padomju gadījumā attiecīgajās vienošanās bieži vien tiek atrunāti tādi jautājumi, kas ir ārpus tā minimālā ietvara, ko nepieciešams atrunāt saskaņā ar direktīvu, piemēram, vienādas iespējas, darbinieku mobilitāte, droši un veselīgi darba apstākļi, etc. Turklāt, praktiski visos gadījumos attiecīgās direktīvas tika pieņemtas pēc ES līmeņa sociālo partneru iniciatīvas vai atbalsta. Šāda veida sociālais dialogs ir jo īpaši svarīgs ES sociālā dialoga kontekstā arī tādēļ, ka tikai ar reāli eksistējošu un darbojošos uzņēmumu palīdzību var praksē iedzīvināt tos risinājumus, par kuriem panākta vienošanās sociālo partneru vidū ES. Tādējādi sociālais dialogs uzņēmumu līmenī būs arī tas patiesais rādītājs vai panāktās vienošanās darbojas un ir efektīvas arī dzīvē.

### *ES sociālā dialoga tendences*

Kā jau minēts iepriekš, pēdējos gados ES līmeņa sociālais dialogs visās tā iespējamās formās ir būtiski attīstījies. Šīs attīstības kontekstā var izdalīt vairākas tendences. Ievērojot to, ka sociālajiem partneriem nesenā pagātnē ir izdevies vienoties par dokumentiem gan starpsektorālajā, gan sektoru līmenī, kas ar Padomes lēmumu vai citu mehānismu palīdzību ir kļuvuši saistoši daudziem darbiniekiem, tad ir likumsakarīga arī sociālo partneru vēlme šāda veida vienošanās noslēgt arvien vairāk jautājumus. To apstiprina arī sociālo partneru 2002.gada novembrī kopīgi pieņemtā pirmā darbības programma 2003. – 2005.gadam, kurā viens galvenajiem stratēģiskajiem virzieniem no dažādo pasākumu spektra izriet autonomāka (neatkarīgāka) sociālā dialoga veidošana, tādējādi attīstot decentralizācijas tendenci. Tas liecina par to, ka sociālie partneri ne tikai reaģē uz EK piedāvātajām iniciatīvām, bet arī kļūst proaktīvi jeb paši piedāvā un īsteno dažādas iniciatīvas. No EK un ES dalībvalstu viedokļa šāda tendence ir tikai apsveicama, tomēr pastāv arī bažas par sociālo partneru spēju šo

## *Sociālais dialogs Eiropas Savienības līmenī*

virzienu attīstīt pietiekamā kvalitātē.

Kā nākamā tendence jānorāda ES sociālajā dialogā izmantoto „instrumentu” spektra paplašināšanās. Šeit jāmin t.s. „jaunās paaudzes” dokumenti. Līdz šim vairumā gadījumu sociālie partneri ir pieņēmuši dažāda veida dokumentus, kam parasti ir ieteikuma raksturs, un kas ir vērsti uz ES vai dalībvalstu institūcijām, tomēr pēdējā laikā sociālie partneri pieņem tekstus, kas domāti viņiem pašiem (vadlīnijas, uzvedības kodeksi, īstenotās politikas ieteikumi, u.c.) un viņu organizāciju biedriem, pār kuru izpildes uzraudzību arī veic paši sociālie partneri.<sup>34</sup> Šāds virziens arī apstiprina veidojošos decentralizācijas tendenci. Arī šajā gadījumā EK un dalībvalstīm var būt tikai pozitīva reakcija, kamēr sociālie partneri to dara pietiekami profesionāli un atbilstoši ES kopējām nostādnēm attiecīgā jautājumā. Vienlaikus arī šajā gadījumā EK pastāv bažas par to, lai šāda veida dokumenti būtu efektīvi ievēroti, šajā nolūkā jo īpaši akcentējot dažādu šo dokumentu ieviešanas uzraudzības mehānismu nepieciešamību. Ievērojot šo tendenci, EK savā 2004.gada komunikācijā<sup>35</sup> piedāvājusi sagrupēt dažādu lēmumu veidus, tādējādi atvieglojot sociālo partneru uzdevumu katrā konkrētā gadījumā izvēlēties piemērotāko dokumenta veidu, kā arī nodrošinot izprotamu un caurspīdīgu sistēmu šādu lēmumu pieņemšanas procesā. Caurspīdīgums ES sociālā dialoga veidošanā ir uzskatāms par vēlamu tendenci, jo par lielu daļu ES sociālo partneru pieņemto dokumentu (to saturu un ietekmi) gan sabiedrībai kopumā, gan atsevišķiem sociālajiem partneriem nereti nav informācijas vispār vai arī tā ir minimāla.

Kā trešo tendenci jeb nepieciešamību jāmin ES sociālā dialoga attīstību ES dalībvalstīs, kas pievienojās ES 2004.gada 1.maijā, tai skaitā Latvijā. Šī tendence izriet no tā, ka vairumā jauno ES dalībvalstu atšķirībā no citām ES dalībvalstīm sociālā dialoga tradīcijas nav bijušas tik spēcīgas un galvenokārt izpaudušās arodbiedrību pastāvēšanā, bet tās darbinieku un darba devēju sadarbības formas, kas pastāvēja Padomju Savienības laikā, ir izskaustas kā nevēlamas sociālisma sekas, ne vienmēr pienācīgi izvērtējot to sniegtās iespējas. Īpaši jauno ES dalībvalstu kontekstā jāatzīmē tradīciju trūkums attiecībā uz darba devēju organizācijām. Kontekstā ar kopējo ES sociālā dialoga decentralizācijas tendenci ir ļoti būtiski, lai katrā dalībvalstī ES sociālo partneru viedoklis būtu adekvāti un kvalitatīvi pārstāvēt, pretējā gadījumā riskējot

---

<sup>34</sup> Starpnozaru līmenī, piemēram, 2002.gada ietvara līgums par telekomunikācijām un 2004.gada ietvara līgums attiecībā uz darbā radušos stresu. Nozaru līmenī kā piemērus var minēt 1997.gada uzvedības kodeksu tekstila ražotājiem, 2003.gada auto pārvadātāju kopīgais paziņojums 2004.gada līgums attiecībā uz dzelzceļa darbinieku (kuri piedalās starpvalstu pakalpojumu nodrošināšanā) atsevišķiem darba vides aspektiem, etc.

<sup>35</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2004/aug/com\\_final\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/aug/com_final_en.pdf)

## *Sociālais dialogs Eiropas Savienības līmenī*

zaudēt „ES līmeņa dimensiju”. Ievērojot minēto gan EK, gan lielākās ES darba devēju un darbinieku organizācijas pēdējā laikā īpašu uzmanību pievērš sociālo partneru identificēšanai un kapacitātes celšanai<sup>36</sup> ES jaunajās dalībvalstīs. Šo var saukt arī par tendenci sociālajam dialogam kļūt kvalitatīvākam un bez sociālo partneru stiprināšanas nacionālajā līmenī, aktuāls ir arī „lielo” sociālo partneru piedāvājuma un iespēju izvērtējams, jo īpaši kontekstā ar tendenci uzņemties arvien vairāk atbildības konkrētu jautājumu izlemšanā.

Kā atsevišķu tendenci jāmin arī ES sociālā dialoga „instrumentu institucionalizēšana”, tādējādi piešķirot šīm sociālā dialoga formām pilntiesīgu ES raksturu. Tā ar Padomes 2003.gada 6.marta lēmumu 2003/174/EC tika nodibināta izaugsmes un nodarbinātības trīspusējā apspriede,<sup>37</sup> bet ar 1998.gada 20.maija Padomes lēmumu 98/500/EC tika izveidots mehānisms nozaru dialogu komiteju izveidei ES līmenī.<sup>38</sup> Līdz ar to redzams, ka ES arvien vairāk piedāvā reizē institucionalizētus risinājumus ES sociālā dialoga nostiprināšanai praksē, tādējādi veicinot iesaistīto sociālo partneru iniciatīvu un lomu dažādu interešu saskaņošanas procesā.

### ***Kopsavilkums***

ES līmeņa sociālais dialogs neapšaubāmi ir viens no ES sociālā modeļa stūrakmeņiem, un tā lomu Eiropas pamatvērtību sasniegšanā ir grūti pārvērtēt. Šajā materiālā sniegts vispārīgs ieskats ES sociālā dialoga veidošanā un darbībā, īpašu uzmanību pievēršot ES sociālā dialoga struktūrai, iesaistītajiem spēlētājiem un iespējamajiem rezultātiem. Apkopojot gan EK, gan ES līmeņa sociālo partneru veiktās aktivitātes pēdējo gadu laikā, ir skaidrs, ka sociālā dialoga nozīme dažādu ES lēmumu pieņemšanā un īstenošanā var tikai pieaugt, tomēr tas vispirms būs atkarīgs no pašu sociālo partneru spējas šo izaicinājumu pieņemt un efektīvi darboties.

---

<sup>36</sup> Piemēram, ar ES struktūrfondu palīdzību.

<sup>37</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/social\\_dialogue/docs/2003\\_174\\_ec\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_dialogue/docs/2003_174_ec_en.pdf)

<sup>38</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/social\\_dialogue/docs/98\\_500\\_ec\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_dialogue/docs/98_500_ec_en.pdf)

**Sektorālās sociālā dialoga komitejas**

<b>Nozare</b>	<b>Darbinieku organizācija</b>	<b>Darba devēju organizācija</b>	<b>Izveidošanas datums</b>
<i>Lauksaimniecība</i>	EFFAT	GEOPA/COPA	1999
<i>Audiovizuālais sektors</i>	EFJ, EURO-MEI, FIA, FIM	ACT, AER, CEPI, EBU, FIAPF	2004
<i>Banku sektors</i>	UNI-Europa	EACB, ESBG, FBE	1999
<i>Civilā aviācija</i>	ECA, ETF	ACI EUROPA, AEA, CANSO, ERA, IACA	2000
<i>Uzkopšanas darbi</i>	UNI-Europa	EFCI	1999
<i>Tirdzniecība</i>	UNI-Europa	Eurocommerce	1999
<i>Būvniecība</i>	EFBWW	FIEC	1999
<i>Elektroenerģijas</i>	EMCEF, EPSU	Eurelectric	2000
<i>Apavi</i>	ETUF/TCL	CEC	1999
<i>Mēbeles</i>	EFBWW	UEA	2001
<i>Apkalpojošā sfēra</i>	EFFAT	Hotrec	1999
<i>Iekšzemes ūdensceļi</i>	ETF	EBU, ESO	1999
<i>Apdrošināšana</i>	UNI-Europa	ACME, BIPAR, CEA	1999
<i>Dzīves apstākļu uzlabošana</i>	EAEA	Pearle	1999
<i>Vietējās un reģionālās pašvaldības</i>	EPSU	CEMR	2004
<i>Raktuves</i>	EMCEF	APEP, Eurocoal, Euromines, IMA	2002
<i>Privātie pakalpojumi</i>	UNI-Europa	EU Coiffure	1999
<i>Pasta pakalpojumi</i>	UNI-Europa	PostEurop	1999
<i>Drošība</i>	UNI-Europe	CoESS	1999
<i>Dzelzceļš</i>	ETF	CER	1999
<i>Autotransports</i>	ETF	IRU	1999
<i>Jūras zvejniecība</i>	ETF	Europeche/Cogeca	1999
<i>Jūras transports</i>	ETF	ECSA	1999
<i>Kuģu būvniecība</i>	EMF	CESA	2003
<i>Cukura nozare</i>	EFFAT	CEFS	1999
<i>Ādas izstrādājumi</i>	ETUF/TCL	Cotance	2001
<i>Telekomunikācijas</i>	UNI-Europa	ETNO	1999
<i>Pagaidu nodarbinātība</i>	UNI-Europa	Euro CIETT	2000
<i>Tekstilrūpniecība un apģērba ražošana</i>	ETUF/TCL	Euratex	1999
<i>Kokrūpniecība</i>	EFBWW	CEI-Bois	2000