

ARITAKE-WILD

Eiropas sociālā dialoga integrētā programma

Galīgais ziņojums

Pasākumu pārskats un projekta secinājumi

*“Sociālo partneru dalība Eiropas sociālajā dialogā:
kādas ir sociālo partneru vajadzības?”*

Alans Vailds (*Alan Wild*)
ARITAKE-WILD
2009. gada decembris



Eiropas sociālo partneru projekts ar Eiropas Komisijas finansiālo atbalstu

Eiropas sociālā dialoga integrētā programma

Galīgais ziņojums¹

Pasākumu pārskats un projekta secinājumi

*“Sociālo partneru dalība Eiropas sociālajā dialogā:
kādas ir sociālo partneru vajadzības?”*

Saturs

1. Izpildes kopsavilkums.	3
2. Projekta pārskats un metodoloģija.	8
3. No projekta izrietošo galveno tēmu kopsavilkums.	11
4. Projekta metodoloģijas un rezultātu vērtējums	24
5. Secinājumi un pārdomas.	31

¹ Šis ziņojums tiek iesniegts kā “ekspertu ziņojums”. Tas atspoguļo tā sagatavošanā iesaistīto personu uzskatus un nemēģina atspoguļot par tā sagatavošanu atbildīgo Eiropas līmeņa sociālo partneru organizāciju individuālos vai kolektīvos uzskatus.

Eiropas sociālā dialoga integrētā programma

Galīgais ziņojums

Pasākumu pārskats un projekta secinājumi

*“Sociālo partneru dalība Eiropas sociālajā dialogā:
kādas ir sociālo partneru vajadzības?”*

Izpildes kopsavilkums

Tiem, kuri vēlas gūt vispārēju izpratni par projektu, šo izpildes kopsavilkumu vajadzētu lasīt kopā ar secinājumiem un pārdomām, kas atrodamas ziņojuma beigās (no 30. līdz 33. lpp.).

levads

2003. gadā uzsākto secīgo kopējā darba programmu sērijā Eiropas sociālie partneri vienojās veikt konkrētas darbības, kas paredzētas Centrālās un Austrumeiropas (CEEC) jauno dalībvalstu un kandidātvalstu kapacitātes uzlabošanai, lai tās efektīvi iesaistītos Eiropas sociālajā dialogā. Projekta dalībvalstis bija Bulgārija, Horvātija, Čehijas Republika, Igaunija, Ungārija, Latvija, Lietuva, Polija, Rumānija, Slovākija, Slovēnija un Turcija. Vairāk nekā piecus gadus ilgajā projekta periodā Eiropas sociālo partneru organizācijas sarīkoja 24 seminārus divpadsmit valstīs, iesaistot vairāk nekā 500 valstu pārstāvjus no darba devēju organizācijām un arodbiedrībām.

Katrā valstī ar sākotnējā divu dienu semināra palīdzību tika identificēti ierobežojumi efektīvai dalībai Eiropas sociālajā dialogā un izstrādāti darbības plāni to izskatīšanai. Otrajā seminārā tika parādīti darbības plānu īstenošanai veikto pasākumu rezultāti dažādās valstīs un notika turpmāko prioritāšu un stratēģiju izstrāde.

Kopējā pārskatā projekta “sākotnējā semināra” posma vispārsteidzošākais rezultāts ir konsekvence to problēmu ziņā, kuras tika identificētas kā ierobežojumi valstu sociālo partneru efektīvai iesaistīšanai Eiropas sociālajā dialogā. Līdzīgā veidā projekta “pārskata” posma rezultāts katrā valstī ir konsekvence jomās, kurās valstu sociālajiem partneriem izdevās veikt uzlabojumus, kā arī jomās, kuru risināšana viņiem šķita vissarežģītākā. Ļoti svarīgi ir atzīmēt šo risināmo problēmu līdzību makro līmenī un to risināšanā izmantotās pieejas. Tomēr tādējādi nevajadzētu apslēpt to, cik nozīmīgas ir dažādās valstīs konstatētās ievērojamās atšķirības pēc problēmu būtības, apjoma un to kombinācijas, veikto darbību līdzsvara un to panākumiem efektivitātes uzlabošanā. Projekta dalībvalstis bija un paliek dažādās stadijās attiecībā uz sociālo partneru briedumu un integrāciju Eiropas Savienībā. Tādējādi Eiropas līmenī joprojām saglabājas ievērojamas atšķirības starp dalībvalstīm attiecībā uz valstu ietekmi sociālajā dialogā.

No projekta izrietošās galvenās tēmas

Valstu sociālo partneru identificētās problēmas šajā ziņojumā ir apkopotas divās plašās sadaļās: pirmkārt, problēmas, kas saistītas ar “sociālā dialoga funkcionēšanu un efektivitāti” valstī; otrkārt, problēmas, kas saistītas ar “ietekmes resursiem un organizēšanu” Eiropas līmenī. Mūsu analīzei ir šāda struktūra, jo mēs uzskatām, ka projekta rezultāti atklāj šādas svarīgas lietas:

- ✧ pastāv skaidra un tieša korelācija starp valstu sociālā dialoga efektivitāti un valstu sociālo partneru ietekmi Eiropas līmenī; īsumā šķiet, ka valsts sociālā partnera efektivitāte ir priekšnoteikums panākumiem Eiropas līmenī;
- ✧ ir jūtams, ka uzmanības centrā ir ar projektu saistītie secinājumi un darbības, kas veiktas visu valstu semināros par jautājumiem, kas attiecas uz “ietekmes resursiem un

organizēšanu Eiropas līmenī"; šis centrālais punkts, visticamāk, negūs panākumus, ja valstī nebūs funkcionējošas autonoma divpusēja sociālā dialoga sistēmas.

Ziņojuma sadaļā "sociālā dialoga funkcionēšana valstī" tiek aplūkoti pieci jautājumi:

- i) *trīspusēja iedarbība* — projekta sākumā sociālā dialoga divpusējās un trīspusējās formas parasti tika aplūkotas kā alternatīvas. Valdības lomas nozīmība nodarbinātības politikas darba kārtības veidošanā lika dalībniekiem koncentrēties uz trīspusējās darbības uzlabošanas nepieciešamību un izmantot to kā līdzekli divpusējas, bet ne autonomas diskusijas foruma ieviešanai. Šis skatījums projekta periodā ir ievērojami mainījies un ir atspoguļots uzlabojumos, kas panākti divpusēja sociāla dialoga darbībā daudzās dalībvalstīs. Turklāt bija skaidrs, ka Bulgārijā, Rumānijā, Horvātijā un Turcijā, kuras projektā iesaistījās 2007. gadā, mazāk tika apšaubīta divpusējā dialoga nepieciešamība un vairāk uzmanības tika pievērsts tā vislabākajam pasniegšanas veidam;
- ii) *valdības loma* — semināros noskaidrojās, ka ne visas dalībvalstu valdības ar vienlīdz lielu entuziasmu veido autonomu divpusēju sociālo dialogu vai pozitīvas saistības ar sociālajiem partneriem politikas veidošanas jomā. Valdības loma ir izšķiroša, veicinot sociālo dialogu un sekmējot tā vietas izveidi. Kaut arī daudzu valstu valdību attieksmi vislabāk varētu raksturot ar vārdiem "pasīva neieinteresētība" vai "maiga ignorēšana", ir skaidrs, ka dažās valstīs sastopamās problēmas ir ļoti svarīgas;
- iii) *sociālo partneru plurālisma (strukturālā) pārvaldība* — visi arodbiedrību un darba devēju rīcības plāni bez izņēmuma atspoguļo savstarpējās un iekšējās koordinācijas un ziņojumu sniegšanas procesa uzlabojumus. Tika aplūkoti divu atšķirīgu veidu jautājumi. Pirmais no tiem ir strukturālās un attiecību problēmas, kuras traucē kooperatīvai rīcībai. Otrais no tiem ir praktiskie jautājumi, kas saistīti ar to organizāciju koordinācijas pārvaldību, kuru mērķis ir kopīgā darba uzlabošana. Uz dažādu valstu bāzes ir svarīgi nodalīt problēmas, kuras ir saistītas ar konfliktējošu vai konkurējošu interešu eksistenci, kā arī problēmas, kuru risināšanā ir maza vēlēšanās sadarboties, kurās ir daudzi pārstāvības kanāli, bet organizācijas augstākajiem līmeņiem ir patiesa vēlēšanās uzlabot sadarbību. Pirmajā gadījumā situāciju adekvāti neatrisinās ne apjomīgs ieguldījums cilvēkresursos, ne prioritātes noteikšana, ne likumu izveidošana, ne arī komitejas sanāksmes;
- iv) *virzība no konflikta uz uzticēšanos, cieņu un kopīgu darbu* — visas dalībvalstis pārrunāja to, ka sociālā dialoga ietvaros ir jāuzlabo uzticēšanās un cieņa kā sociālo partneru efektivitātes priekšnoteikums; neskatoties uz šo vispārējo problēmu, bija skaidrs, ka attiecību konteksts dažās valstīs bija sarežģītāks nekā citās. Tika novērotas divas kavējošas nostājas. Pirmkārt, "tā kā sociālie partneri nevar vienoties par visu, viņi nevar vienoties ne par ko"; otrkārt, "arodbiedrību un darba devēju dabiskā loma ir savstarpēja pretošanās, veidojot paredzamās rīcības "bloķēšanu un pretestību"". Šī problēma nebūs vienkārši atrisināma, līdz brīdim, kad sociālie partneri būs izskatījuši šos jautājumus un izveidojuši ieradumu strādāt kopīgi. Pozitīvi ir tas, ka attieksmē pret darbību plānošanu, kuru sociālie partneri apguva projekta beigu posmā, atklājās radošāka un pozitīvāka pieeja nekā agrāk un ārkārtīgi palielinājās sagatavošanā esošo kopīgi ārēji finansēto projektu skaits.
- v) *Pārstāvības un kolektīvo darījumu sistēmu jautājumi*
Visās dalībvalstīs abas valsts sociālās partnerības puses saskārās ar pārstāvības problēmām. Līdz ar apjomīgu pārstrukturizāciju, privatizāciju un ārvalstu investīciju programmām, kuras ir noteikušas ekonomisko kopainu, dalībvalstīs ir samazinājies arodbiedrību dalībnieku skaits. 1989. gadā vairums dalībvalstu darba devēju organizācijas kā brīvprātīgas dalīborganizācijas pamatā izauga no nulles. Ierobežotā loma, kura darījumu noslēgšanas procesā bija vairākiem darba devējiem, nozīmē to, ka sociālajiem partneriem ir mazāka kopdarba pieredze galvenajos jautājumos un vairāku darba devēju līgumu īstenošanā.

Valstīs, kurās divpusējais dialogs necieš no hroniskām attiecību un strukturālām problēmām, efektivitātes uzlabošanas svarīgie jautājumi ir resursi un organizācija. Semināros kļuva skaidrs, ka vairumā organizāciju akūtu finanšu un cilvēku resursu trūkumu var būtiski samazināt organizāciju savstarpējā sadarbība, lai novērstu dublēšanos; ka iekšzemes prioritātēm atbilstošu skaidru prioritāšu noteikšana Eiropas darba kārtībā rada atbilstošāku un labāk pārvaldāmu darba slodzi; ka mācīšanās no citu

panākumiem nodrošina jaunas idejas efektivitātes organizēšanai. Ziņojuma sadaļā "ietekmes resursi un organizēšana Eiropas līmenī" tika aplūkoti pieci jautājumi:

- i) *finansiālie un materiālie resursi* — dalībvalstīs abas sociālās partnerības puses saduras ar lielu darba slodžu un ierobežotu resursu problēmu. Īstermiņā tika ievērojami akcentēta nepieciešamība nodrošināt papildu ārējus resursus, kas it īpaši ir saistīti ar Eiropas jautājumiem, lai tiktu galā ar apjomīgo dienas kārtību. Domājot par efektīvu sociālā dialoga attīstību, Eiropas un valstu atbalsts, iespējams, ir svarīgs sociālo partneru organizāciju attīstībai īstermiņā un vidējā termiņā, lai tās varētu izturēt esošās milzīgās darba slodzes izaicinājumus un izveidotos par ilgtspējīgām organizācijām, kas balstās uz iekšēji izveidotiem ieņēmumiem. Ārēja finansējuma nodrošinājums konkrētiem nolūkiem, lai atbalstītu organizācijas, veidojot ilgtspējīgus vidēja termiņa uzņēmējdarbības plānus, var būt skaidrs ieguldījums, ja mērķis ir ilgtermiņa pašpietiekamība.
- ii) *Cilvēku kvalitāte un kvantitāte* — sociālo partneru organizāciju finansiālie ierobežojumi ir izpaudušies kā tādu cilvēku trūkums, kuriem ir pieredze un prasmes efektīvai Eiropas jautājumu pārvaldīšanai. Uzliekot finansiālus ierobežojumus jauna personāla nolīgšanai no vienas puses, sociālo partneru organizācijas joprojām ieteica, ka specifiskas kompetences identifikācijai ir nepieciešama veiksmīga dalība starptautiskās sociālo partneru sanāksmēs; vispārējas organizācijas panākumu gūšanas iespējas novērtējums; prasmju deficītu identifikācija un to izskatīšanas līdzekļi attiecībā uz viņu pašlaik nodarbinātajām personām vai personām, kurām viņi var piekļūt, tika identificētas kā svarīgas vajadzības jau pašā projekta sākumā un joprojām tiek akcentētas būfībā katras sociālo partneru organizācijas darbības plānos. Galvenā personāla prasmju problēma, ar kuru saskārās vairums organizāciju, bija grūtības, meklējot cilvēku, kurš būtu apveltīts ar tehniskajām un valodu prasmēm.
- iii) *Savstarpējā un iekšējā organizācijas saziņa un sadarbība* — tā kā pastāv vairākas pārstāvības organizācijas, rodas tendence saasināt resursu nepietiekamības jautājumu, jo dažādās organizācijās jau tāpat ierobežotie cilvēkresursi dublē darbu vienādas prioritātes jautājumos un sniedz lielu ieguldījumu starporganizāciju debatēs un koordinācijā. Valstīs, kurās ar struktūru vai konkurētspēju saistītās problēmas neradīja nepārvaramus šķēršļus starporganizāciju sadarbībai, diskusijā joprojām dominēja praktiskie jautājumi, kas saistīti ar sadarbību un komunikāciju. Tie bija saistīti ar nepieciešamību identificēt vispārēju prioritāšu sarakstu organizāciju starpā; ar vienošanos par vispārējiem norādījumiem saistībā ar Eiropas līmeņa diskusijām un sarunām; ar Eiropas līmeņa lēmumu īstenošanas procesu atrašanu; ar regulāras un uzticamas informācijas plūsmu izveidošanu; ar resursu koplietošanu, lai labāk atspoguļotu saskaņotās prioritātes, nevis dublētu aktivitātes tikai saistībā ar vissvarīgāko elementu vai darba kārtības elementiem.
- iv) *ES un valstu darba kārtību saskaņošana* — kaut arī daudzi no valstu sociālajiem partneriem ir ļoti nopietni strādājuši, lai īstenotu Eiropas līmeņa struktūrlīgumus, bieži tika minēts, ka līdz ar šo jautājumu risināšanu tika samazināts atvēlētais laiks ļoti nopietnai iekšzemes darba kārtībai, kurā dominēja strukturālas izmaiņas un nozīmīgas darba kodeksa centrālās daļas korekcijas. Programmas beigu daļā šī kritika ievērojami samazinājās.
- v) *Sadarbība ar citām valstīm* — it īpaši mazākajās jaunajās dalībvalstīs radās izpratne par to, ka, lai nopietni ietekmētu Eiropas politikas veidošanu, šīm valstīm bija jāizveido alianses ar sociālajiem partneriem valstīs, kurās ir līdzīgas problēmas.

Projekta metodoloģijas un rezultātu vērtējums

Šī procesa beigās piemēroti ir divi vienkārši jautājumi: "Vai tas bija to vērts?" un "Ko mēs esam iemācījušies?" Vienkārša analīze ietvertu paziņotā nodrošinājuma novērtējumu nākamā semināra laikā, kurš notika 18-24 mēnešus vēlāk, salīdzinājumā ar darbības plāniem, kuri tikta izstrādāti sākotnējā seminārā. Izmantojot komplicētāku analīzi, varētu novērtēt, vai dalībvalstu integrācija un ietekme Eiropas sociālajā dialogā ir uzlabojusies laika periodā kopš 2004. gada un, ja ir, tad kādā mērā tas ir saistīts ar projekta ietekmi. Abi jautājumi ziņojumā tiek apskatīti detalizēti, tomēr analīzes rezultātu var apkopot četros punktos:

“Sociālo partneru dalība Eiropas sociālajā dialogā: kādas ir sociālo partneru vajadzības?”

- ✧ vairumā valstu ir ievērojami uzlabojusies integrācija Eiropas sociālā dialoga procesā. Vairums valstu ir paplašinājušas ietekmi uz Eiropas lēmumiem un tās ir veikušas svarīgas darbības, lai realizētu vienošanās Eiropas līmenī;
- ✧ rezultāti, salīdzinot ar semināros izstrādātajiem detalizētajiem darbības plāniem, ir dažādi. Vairumā valstu bija nopietna attieksme pret darbības plāniem, un šīs valstis arī ir ziņojušas par būtisku progresu salīdzinājumā ar šiem plāniem. Par vissarežģītākajām problēmām tika uzskatītas strukturālās problēmas, kuras dažās valstīs kavēja sasniegt labāku progresu, veicot praktiskās resursu un organizēšanas darbības;
- ✧ līdzās zemiem rezultātu rādītājiem salīdzinājumā ar darbībām, burtiski katrā valstī kļuva skaidrs, ka attiecībās starp sociālajiem partneriem, kuru salīdzināšanai tiek izmantotas tādas vērtības kā respekts, cieņa un gatavība meklēt kopīgu darba kārtību, kā arī uzklaut otru pusi, ir notikusi parauga maiņa;
- ✧ darbības, kuras šajā projektā ir veikuši valstu un Eiropas sociālie partneri, ir apvienotas ar citās iniciatīvās piedāvātajām iespējām, un nozīmīgi Eiropas līdzekļi ir pieejami sociālo partneru kopīgajiem projektiem, lai ievērojami uzlabotu sociālās partnerības darbu vairumā valstu.

Sākotnējo semināra darbību plānu īstenošana — kad jomas, kurās ir veikti uzlabojumi, tiek salīdzinātas ar problēmām, kuras darbojas kā progresa ierobežotājas, un ar jomām, kuras ir identificētas turpmākām darbībām, var izdarīt šādus vispārīgus secinājumus:

- ✧ jomas, kurās ir ziņots par vislielākajiem uzlabojumiem, ir arī jomas, kurām ir jāpievērš vislielākā uzmanība, lai nodrošinātu progresu — uzlabojot divpusēja sociālā dialoga funkcionēšanu un nodrošinot labāku sadarbību starp darba devēju un arodbiedrību pušu pārstāvjiem;
- ✧ ir saņemta informācija par zināmu progresu, veidojot sociālo partneru organizāciju cilvēku kapacitātes nodrošināšanu Eiropas līmenī — tomēr ir jāpaveic vēl vairāk darba;
- ✧ ir saņemta informācija par nelielu progresu saistībā ar valdības attieksmi pret divpusēju sociālo dialogu un darba devēju vēlēšanos iesaistīties — un valstīs, kurā tas radīja problēmu projekta sākumā, tā joprojām ir problēma;
- ✧ ir saņemta informācija par nelielu progresu saistībā ar Eiropas jautājumu pārvietošanu augstākā nacionālo prioritāšu kategorijā, un turpmākās darbības plānos radās jauna un saistīta problēma, kura gan pārstāvjiem, gan vispārējai sabiedrībai vairāk asociējas ar Eiropas problēmu paziņošanu.

Ar projektu saistīto Eiropas līmeņa sociālo partneru iniciatīvu ietekme — projekta gaitā Eiropas sociālie partneri identificēja un risināja problēmas jomās, par kurām tika noteikts, ka Eiropas palīdzība vispārējo jautājumu risināšanā pievienotu papildu vērtību. Atbilstoši tam pakāpeniski pieauga projekta apjoms, lai iekļautu daudzas atsevišķas un notiekošas aktivitātes, kas bija paredzētas kā palīdzība dalībvalstu mērķu sasniegšanai. Eiropas līmeņa sociālie partneri uzņēmas darbu ar piecām vispārēji identificētām problēmām:

- ✧ *papildu resursu nodrošināšana* — palīdzības sniegšana, lai identificētu līdzekļu avotus un uzlabotu sociālā dialoga efektivitāti, kā arī palīdzētu izveidot atbilstošus iesniegumus;
- ✧ *organizāciju un individuālo iespēju pārbaude* — instrumentu nodrošināšana, lai sekmētu organizācijas analīzi un personāla kompetenci veiksmīgai iesaistīšanai Eiropas sociālajā dialogā;
- ✧ *apmācība un attīstība* — nodrošina dalīborganizāciju personālam iespējas gūt labumu no eksperimentālas piedalīšanās Eiropas līmeņa sanāksmēs, apmeklēt apmācību programmas, pieņemt mentorus un veikt valodu apmācību;

“Sociālo partneru dalība Eiropas sociālajā dialogā: kādas ir sociālo partneru vajadzības?”

- ✧ *komunikācijas uzlabošana* – informācijas nodrošināšana par sociālā dialoga jautājumiem saistībā ar sociālajiem partneriem un iespēja iegūt svarīgus dokumentus, kas tulkoti izmantošanai valstī;
- ✧ *mazās lietas* — nelielu lietu izpētes identifikācija un sagatavošana, akcentējot veiksmīgas darbības, kas projekta ietvaros veiktas valsts darbības plānu rezultātā.

Projekta metodoloģijas atspoguļojums — metodoloģija lielākoties labi darbojās atbilstoši sākotnējām izstrādēm un attīstībai. Iecerēs praktiskā orientācija, spēcīgs darbību veidošanas process saistībā ar rīcības plānu, ietverot periodiskas pārbaudes un saskaņas veidošanu; sava virziena un īpašumtiesību veidošana dalībnieku vidū, izmantojot atbilstošu atbalstu un spēku pārbaudi, nevis speciālistu lekcijas; vispārēja Eiropas sociālo partneru pārstāvju pieeja, praktiski demonstrējot efektīvi kombinētu sadarbību.

Kā vienmēr tika atklātas jomas, kurās ir nepieciešami vispārēji uzlabojumi, un dažas apgūstamas mācības:

- ✧ ja Eiropas sociālais dialogs ir jāuztver nopietnāk, fundamentāli svarīga ir Eiropas darba kārtības saistība ar valstu noteiktajām prioritātēm; līdz ar to projekta laikā vairākas reizes tika precizēta Eiropas sociālo partneru darbību programmu prezentācija, lai uzlabotu tās saistību ar semināra dalībniekiem un iederīgumu programmā;
- ✧ vislielākā semināru efektivitāte bija vērojama tad, kad abās sociālās partnerības pusēs bija līdzsvarots dalībnieku skaits un lielā mērā ekvivalenta dalībnieku darba stāža kombinācija;
- ✧ semināru rezultāti bija labāki tur, kur valstu organizatori nodrošināja dalībnieku informētību par to, kas no viņiem tiek gaidīts, un valstu dalībnieki bija atbilstoši sagatavojuši prezentācijas, it īpaši attiecībā uz papildu semināru;
- ✧ rezultāti uzlabojās tur, kur, salīdzinot sākotnējos un papildu seminārus, bija augsts apmeklētības konsekvences līmenis un iesaistītie dalībnieki centās nodrošināt izveidotos darbības plānus.

Visbeidzot šis ziņojums ir iecerēts vairāk analītisks, nevis aprakstošs, bet ietvertos skaidrojumus un izdarītos secinājumus ir iekļāvis autors, un tie nav Eiropas sociālo partneru, dalībvalstu sociālo partneru organizāciju vai Eiropas Komisijas izveidoti. Par visām kļūdām vai izlaidumiem ir atbildīgs tikai autors.

Eiropas sociālā dialoga integrētā programma

Galīgais ziņojums

Pasākumu pārskats un projekta secinājumi

*"Sociālo partneru dalība Eiropas sociālajā dialogā:
kādas ir sociālo partneru vajadzības?"***2. Projekta pārskats un metodoloģija.****Konteksts**

Eiropas sociālie partneri (ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP un UEAPME) savās 2003.-2005. un 2006.-2008. gada vispārējās kopējā darba programmās vienojās veikt specifiskas darbības, kas paredzētas, lai palīdzētu sociālo partneru organizācijām Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīs, kā arī kandidātvalstīs, lai konstatētu, kas būtu darāms valstu līmenī, stiprinot savas efektīvās darbības iespējas kā sociālie partneri, kuri ir pilnvaroti savu pārstāvju uzskatu pārstāvēt Eiropas sociālajā dialogā.

Piecu gadu periodā, sākot ar Slovākiju 2004. gada janvārī un beidzot ar Turciju 2009. gada februārī, Eiropas sociālo partneru organizācijas noturēja 24 seminārus divpadsmit valstīs, aptverot vairāk nekā 500 valstu pārstāvjus no darba devēju organizācijām un arodbiedrībām. Seminārus apmeklēja Eiropas sociālo partneru organizāciju pārstāvji, un tos atbalstīja ārējais projekta speciālists Alans Vailds (Alan Wild) no Aritake-Wild. Dalībvalstis bija Bulgārija, Horvātija, Čehijas Republika, Igaunija, Ungārija, Latvija, Lietuva, Polija, Rumānija, Slovākija, Slovēnija un Turcija.

"Sākotnējie" un "papildu" semināri notika katrā dalībvalstī:

- ✧ sākotnējā divu dienu seminārā valstu sociālo partneru organizāciju pārstāvji tika uzaicināti noteikt praktiskās darbības, kuras stiprinātu viņu iespējas efektīvi iesaistīties Eiropas sociālajā dialogā; uz identificēto prioritāšu pamata sociālie partneri individuāli un kopīgi izstrādāja konkrētus un ar laiku saistītus darbības plānus;
- ✧ turpmākajā vienas dienas pārskata seminārā, kurš notika vēlāk (laikā no viena līdz diviem gadiem), sociālo partneru pārstāvjiem lūdza pārskatīt projekta pirmajā posmā izstrādāto darbības plānu realizācijas norisi, identificēt un pārrunāt visas konstatētās problēmas un ieteikt to risināšanas veidus, kā arī konstatēt turpmākās "atsevišķas organizācijas" un "kopējās" prioritārās darbības.

Semināra metodoloģija tika izstrādāta tā, lai nodrošinātu maksimālu valstu arodbiedrību un darba devēju dalību ar "pievienotās vērtības" ieguldījumu no Eiropas sociālo partneru organizāciju pārstāvju un speciālistu puses. Katrā valstu seminārā lielākā daļa laika tika veltīta diskusijām nelielās darba grupās, regulāriem plenāra atsauksmju forumiem un saskaņas veidošanas sesijām. Katra semināra laikā izveidoto trīs darba grupu dalībnieki aptvēra "darba devējus", arodbiedrības" un "kopējo" dalību². Lai labāk atbalstītu ideju un stratēģiju veidošanu, izstrādi un piederību, darba grupas notika katra semināra valsts valodā.

² Ļoti nedaudzos gadījumos valstu sociālie partneri neveidoja "kopēju" grupu tādēļ, ka semināru apmeklētība bija nelīdzsvarota vai arī sociālie partneri to nevēlējās darīt.

Valstu semināru grafiks ir ietverts šajā tabulā.

Valsts	Sākotnējais seminārs	Papildu seminārs
Slovākija	2004. gada 29. un 30. janvārī	2006. gada 1. februārī
Lietuva	2004. gada 17. un 18. febr.	2005. gada 25. maijā
Čehijas Republika	2004. gada 9. un 10. martā	2005. gada 21. jūnijā
Ungārija	2004. gada 15. un 16. jūnijā	2005. gada 4. oktobrī
Polija	2004. gada 20. un 21. jūnijā	2005. gada 15. novembrī
Slovēnija	2005. gada 24. un 25. janvārī	2006. gada 15. februārī
Igaunija	2005. gada 7. un 8. febr.	2006. gada 29. martā
Latvija	2005. gada 10. un 11. martā	2006. gada 26. aprīlī
Turcija	2007. gada 22. un 23. febr.	2009. gada 3. februārī
Bulgārija	2007. gada 28. un 29. martā	2008. gada 14. novembrī
Rumānija	2007. gada 26. un 27. septembrī	2008. gada 10. decembrī
Horvātija	2007. gada 1. un 2. oktobrī	2008. gada 6. novembrī

Šīs pārskata sanāksmes notika projekta galvenajos posmos, lai pārrunātu pašreizējos atklājumus un pārskata plānus turpmākajiem posmiem (2004. gada jūnijā, 2005. gada aprīlī un 2006. gada jūnijā). Liels seminārs, kurā piedalījās apmēram 100 pārstāvji no 27 ES dalībvalstīm, kā arī kandidātvalstu (Horvātijas un Turcijas) sociālo partneru organizācijām, notika 2008. gada janvārī Briselē, un tajā tika iesniegti un pārrunāti pagaidu projekta atklājumi, kā arī sniegta palīdzība galīgā ziņojuma tēmu un secinājumu izstrādē.

Tie, kuri vēlas detalizētāk izpētīt konkrētus projekta elementus, var atrast daudzus detalizētus ziņojumus un dokumentus to arodbiedrību un darba devēju resursu centru vietnēs, kurus vada ETUC un BUSINESSEUROPE trīs darba devēju organizāciju dalīborganizāciju vārdā³. Šeit ir iekļauti ziņojumi no 24 valstu sanāksmēm, starpprojektu pārskati un apvienotie ziņojumi.

Projekta gaitā valstu sociālie partneri identificēja papildu iniciatīvas, lai pievērstos tādiem daudzās valstīs kopīgiem jautājumiem, kurus vislabāk var aplūkot Eiropas sociālo partneru organizācijas. Tās ietver:

- ✧ apmācību un uzraudzības programmas par Eiropas sociālā dialoga rezultātiem attiecībā uz valstu arodbiedrību un darba devēju pārstāvjiem;
- ✧ darba devēju (www.erc-online.eu) un arodbiedrību e-bāzes resursu centrus (www.resourcecentre.etuc.org), kas satur galveno informāciju par jautājumiem, kas saistīti ar Eiropas sociālo dialogu;
- ✧ līdzekļus tulkojumiem, lai valstu sociālie partneri varētu kopīgi pieprasīt sociālā dialoga rezultātu tulkojumus (piemēram, struktūrlīgumiem, darbību struktūrai un kopējiem paziņojumiem) un citus saistītos tekstus;
- ✧ praktisku instrumentu, lai novērtētu sociālo partneru spējas veiksmīgi iesaistīties Eiropas līmenī, koncentrējoties uz organizatoriskās kompetences veidošanu, pateicoties mērķtiecīgākai pieņemšanai darbā, esošā personāla personiskās attīstības plānošanai un vispārēju organizatorisko spēju novērtējumam;
- ✧ seminārus un praktisko palīdzību, lai valstu sociālajiem partneriem palīdzētu identificēt un nodrošināt ārējus finansējuma avotus.

³ www.resourcecentre.etuc.org (ETUC resursu centrs) un www.erc-online.eu (darba devēju resursu centrs, sadaļa "kapacitātes veidošana").

Ziņojuma mērķis un struktūra

Šī ziņojuma mērķis ir pārskatīt visa piecu gadu projekta vadību un ietekmi, un tā struktūru veido šādas galvenās sadaļas:

- ✧ apraksts par galvenajām tēmām, kuras tika izvirzītas valstu semināros, konstatēto problēmu līdzību un atšķirību pārbaude, kā arī to izskatīšana divpadsmit dalībvalstīs;
- ✧ novērtējums par projekta ietekmi uz valstu iesaistīšanās Eiropas sociālajā dialogā efektivitāti;
- ✧ secinājumi turpmākajam atspoguļojumam, apsvērumiem un diskusijām.

Ziņojumā tiek izmantoti to paralēlo un notiekošo projektu rezultāti, kurus nesen ir izlaiduši Eiropas līmeņa sociālie partneri, lai dalībvalstīs izstrādātu efektīvas sociālā dialoga prakses "mazās lietas". Šīs "mazās lietas" ir atsevišķa papildu pētījuma tēma, bet šajā ziņojumā atbilstošās vietās ir norādes uz dažām lietām, lai sniegtu praktiskus piemērus par to, kā valstis ir uzlabojušas savu sociālā dialoga izpildi, pievēršoties semināros identificētajiem jautājumiem.

Visbeidzot šis ziņojums ir izveidots drīzāk analītisks nekā aprakstošs, jo iepriekš minētajā visaptverošajā projekta dokumentu sarakstā ir sniegti detalizēti apraksti par atsevišķu semināru un sanāksmju rezultātiem. Tur, kur ir ietverti skaidrojumi vai izdarīti secinājumi, tos ir izdarījis autors, nevis Eiropas sociālie partneri, dalībvalstu sociālo partneru organizācijas vai Eiropas Komisija. Par visām kļūdām vai izlaidumiem ir atbildīgs tikai autors. Visbeidzot ziņojuma nolūks nav Eiropas vai valstu sociālo partneru piesaistīšana konkrētām darbībām.

3. No projekta izrietošo galveno tēmu kopsavilkums.

Makro skatījums uz projekta lielajām tēmām

Kopējā pārskatā projekta "sākotnējā semināra" posma vispārsteidzošākais rezultāts ir konsekvence to problēmu ziņā, kuras tika identificētas kā ierobežojumi valstu sociālo partneru efektīvai iesaistīšanai Eiropas sociālajā dialogā. Līdzīgā veidā skaidrs projekta "pārskata" posma rezultāts katrā valstī ir konsekvence jomās, kurās valstu sociālajiem partneriem izdevās veikt uzlabojumus, kā arī jomās, kuru risināšana viņiem šķita vissarežģītākā.

Ļoti svarīgi ir atzīmēt šo risināmo problēmu līdzību makro līmenī un to risināšanā izmantotās pieejas. Tomēr tādējādi nevajadzētu apslēpt to, cik nozīmīgas ir dažādās valstīs konstatētās ievērojamās atšķirības pēc problēmu būtības, apjoma un to kombinācijas, veikto darbību līdzsvara un to panākumiem efektivitātes uzlabošanā. Projekta dalībvalstis bija un paliek dažādās stadijās attiecībā uz sociālo partneru briedumu un integrāciju Eiropas Savienībā. Tādējādi joprojām saglabājas ievērojama atšķirība starp dalībvalstīm attiecībā uz to ietekmi pašreizējā sociālajā dialogā Eiropas līmenī.

Var ievērot trīs plašus valstu grupējumus:

- ✧ valstis, kurās sociālo dialogu valsts līmenī un sociālo partneru iesaistīšanu Eiropas sociālajā dialogā var izdevīgi salīdzināt ar valstīm, kuras Eiropas sociālajā dialogā ir iesaistījušās vairāk nekā 20 gadus (Čehijas Republika, Ungārija, Polija un Slovēnija);
- ✧ valstis, kurās joprojām valsts sociālā dialoga veidošanai ir nopietni šķēršļi un kur tas atspoguļojas grūtībās, kuras traucē efektīvai darbībai Eiropas līmenī (Igaunija, Latvija, Lietuva un Slovākija);
- ✧ jaunākās dalībvalstis un kandidātvalstis, kuru iesaistīšanās Eiropas sociālajā dialogā atrodas pašā sākotnējā attīstības posmā vai arī vēl nav notikusi (Bulgārija, Horvātija, Rumānija un Turcija).

Atspoguļojot šīs atšķirības, ziņojumā tiek mēģināts panākt līdzsvaru starp vispārējo tēmu identificēšanu un komentēšanu, kā arī to jautājumu ilustrēšanu, kuros tiek nošķirtas "vairāk" un "mazāk" efektīvas sociālo partneru organizācijas un valstis.

Sākotnējos semināros izvirzītie jautājumi ir norādīti tālāk atbilstoši biežumam, ar kādu tie parādās kā "identificēti šķēršļi" divpadsmit valstu "darbības plānos";

Identificētie šķēršļi, par kuriem tiek ziņots visbiežāk

1. Sociālo partneru plurālisma aplūkošana un labākas koordinācijas nodrošināšana starp arodbiedrībām vai darba devējiem un ziņojumu sniegšana pārstāvjiem;
2. regulāra un efektīva valsts līmeņa divpusējā dialoga starp sociālajiem partneriem izveidošana;
3. lielāku finanšu un materiālo resursu nodrošināšana;
4. cilvēkresursu kvantitātes un kvalitātes uzlabošana;
5. valdības loma;
6. pāreja no attiecībām, kuru pamatā ir konflikts, uz partnerības pieeju, veidojot lielāku "uzticamību un cieņu" sociālo partneru starpā;
7. kopējā darba ieviešana vai palielināšana vai projekti sociālo partneru starpā;
8. Eiropas un valstu sociālā dialoga darba kārtību saskaņošana un agrīna prioritāro jautājumu identificēšana;
9. Kooperatīvu pieeju izstrāde kopā ar valstu sociālo partneru organizācijām citās dalībvalstīs.

Semināra rezultātos norādītajos jautājumos tiek piedāvāta strukturālo un attiecību pamatproblēmu, organizācijas, koordinācijas un potenciālo risinājumu praktisko jautājumu kombinācija. Atbilstoši tam un šīs analīzes nolūkos deviņas iepriekš minētās tēmas var reorganizēt un apkopot divās sadaļās:

- I. jautājumi, kas saistīti ar sociālā dialoga "funkcionēšanu un efektivitāti" valstī;
- II. jautājumi, kas saistīti ar "ietekmes resursiem un organizēšanu" Eiropas līmenī.

Analīzei ir izveidota šāda veida struktūra, jo mēs uzskatām, ka vispārējie rezultāti un turpmāko valsts darbību priekšraksti atspoguļo šādus jautājumus:

- ✧ pastāv skaidra un tieša saistība starp valstu sociālā dialoga efektivitāti un valstu sociālo partneru ietekmi Eiropas līmenī. Īsumā šķiet, ka valsts sociālā partnera efektivitāte ir priekšnoteikums panākumiem Eiropas līmenī;
- ✧ ir jūtams, ka uzmanības centrā ir ar projektu saistītie secinājumi un darbības no visiem valstu semināriem par jautājumiem, kas attiecas uz "ietekmes resursiem un organizēšanu Eiropas līmenī". Koncentrējoties tikai uz šīm darbībām, visticamāk, nevar gūt panākumus, ja valstī nav funkcionējošas autonoma sociālā dialoga sistēmas.

Kaut arī starp abām sadaļām ir neizbēgama saite un sakritība, šo jomu apkopošana šāda veida darbībai veicina skaidrāku svarīgāko ierobežojumu analīzi par efektīvu iesaistīšanos Eiropas sociālā dialoga procesā un atbilstošāko jautājumu identifikāciju izskatīšanai atsevišķās valstīs. Semināra rezultāti liek domāt, ka koncentrēšanās uz "resursiem un organizēšanu" ir pilnīgi piemērota dažām valstīm, savukārt citās valstīs vairāk vajadzētu pievērsties fundamentālākiem valstu sociālā dialoga procesa šķēršļiem.

Tālāk mēs mēģinām noteikt atšķirību starp valstīm, kurās divpusēja sociālā dialoga funkcionēšana ir šķērslis turpmākam progresam, un valstīm, kurās atbilstošāka šķiet koncentrēšanās uz resursiem un organizēšanās, lai gūtu panākumus. Šis nav zinātnisks novērtējums un, kaut arī mēs esam mēģinājuši pastāvīgi atjaunināt informāciju par dalībvalsts pašreizējo progresu, vajadzētu atzīmēt, ka semināri, uz kuriem balstās spriedumi, ir notikuši laika posmā pirms pieciem mēnešiem – četriem gadiem. Kaut arī starp valstīm ir būtiskas atšķirības, šī iemesla dēļ mēs esam izmantojuši divas vienkāršas kategorijas, nevis centušies nodrošināt nepārtrauktību.

Valstu sociālo partneru efektivitāte Eiropas sociālajā dialogā	
Divpusēja sociālā dialoga funkcionēšanai ir tendence kļūt par ievērojamu turpmākās uzlabošanās šķērslī	Koncentrēšanās uz resursiem un organizāciju, visticamāk, rada ievērojamus uzlabojumus
<ul style="list-style-type: none"> ✧ Bulgārija ✧ Horvātija ✧ Igaunija ✧ Latvija ✧ Lietuva ✧ Rumānija ✧ Slovākija ✧ Turcija 	<ul style="list-style-type: none"> ✧ Čehijas Republika ✧ Ungārija ✧ Polija ✧ Slovēnija

Šīs pārskata sadaļas atlikušajā daļā tiek aplūkoti konstatētie ierobežojumi, kas pakārtoti vispārējās nodaļās "Sociālā dialoga funkcionēšana valstī" un "Ietekmes resursi un organizēšana Eiropas līmenī". Lai

samazinātu "jautājumu pārklāšanos", deviņas valstu semināros identificētās prioritātes ir apkopotas un pārstrukturētas atonās apakšnodalās nākamajā tabulā.

I. Sociālā dialoga funkcionēšana valstī	II. Ietekmes resursi un organizēšana Eiropas līmenī
Trīspusējās darbības ietekme.	Finansiālie un materiālie resursi.
Valdības loma.	Cilvēku kvalitāte un kvantitāte.
Sociālo partneru plurālisma (strukturālā) pārvaldība.	Savstarpējā un iekšējā organizācijas saziņa un sadarbība.
No konflikta līdz uzticamībai, cieņai un kopīgam darbam.	ES un valstu darba kārtību atbilstība.
Pārstāvības un kolektīvo darījumu sistēmu jautājumi.	Sadarbība ar citām valstīm.

I. Sociālā dialoga funkcionēšana valstī

Iepriekš tika minēts, ka pastāv skaidra un tieša savstarpējā saistība starp valstu sociālā dialoga efektivitāti un valstu sociālo partneru ietekmi Eiropas līmeņa dialogā. Katrā valstī tika atzīts paziņojums par to, ka autonoma divpusēja sociālā dialoga darba sistēma ir Eiropas līmeņa panākumu priekšnoteikums. Efektīva un esoša oficiāla vai neoficiāla dialoga starp sociālajiem partneriem izveidošana valsts līmenī vai lielu uzlabojumu veikšana esošajās sistēmās tika fiksētas kā prioritātes katrā dalībvalstī.

Diskusija par autonomā divpusējā sociālā dialoga attīstības ierobežojumiem iepriekš ir strukturēta piecās sadaļās "pirmajā slejā". Dažās valstīs dominēja viens vai divi jautājumi (parasti saistībā ar valdības lomu vai sociālo partneru plurālisma ietekmi), taču citās valstīs bija komplicētāks sastāvdaļu kokteilis.


j) Trīspusējās darbības ietekme

Pārrunājot attiecības starp sociālā dialoga trīspusējām un divpusējām formām, ir vērts atspoguļot mainīgo attieksmi pret divpusējā dialoga nepieciešamību, kas parādījās piecu projekta gadu laikā. Kad 2004. gadā sākās projekts, dalībvalstu sociālo partneru organizāciju un it īpaši darba devēju vidū bija relatīvi maza izpratne par autonoma divpusējā sociālā dialoga nepieciešamību. Katrā valstī jau bija izveidota zināma veida trīspusēja sociālā dialoga sistēma, un viņi bieži vien redzēja tikai nelielu divpusējā modeļa nepieciešamību citiem nolūkiem, izņemot viņu dalības Eiropas sociālajā dialogā atvieglošanu. Vairāk nekā vienā valstī sākotnējā projekta sapulce bija pirmā reize, kad sociālajiem partneriem notika oficiāla tikšanās bez valdības, un bieži vien tika izteikts minējums, ka sapulces rezultāti būtu labāki, ja tajā būtu piedalījušies valdības pārstāvji.

Šis skatījums projekta periodā ir ievērojami mainījies un ir atspoguļots uzlabojumos, kas veikti divpusēja sociāla dialoga izveidē un darbībā daudzās dalībvalstīs. Turklāt bija skaidrs, ka Bulgārijā, Rumānijā, Horvātijā un Turcijā, kuras projektā iesaistījās 2007. gadā, mazāk tika apšaubīta divpusējā dialoga nepieciešamība un tiešāka uzmanība tika pievērsta tā vislabākajam pasniegšanas veidam. Projekta beigās kļuva skaidrs, ka vairumam sociālo partneru bija kopīgs uzskats par to, ka viņu ietekme trīspusējās komitejās, kurās viņi tika oficiāli konsultēti par galvenajiem makroekonomikas lēmumiem, varētu uzlaboties, ja divpusējais dialogs būtu efektīvāks. Vispārēji tika arī pieņemts, ka modelis, kurā virsroku valdības ietekmēšanā guva darba devēji vai arodbiedrības, ir atkarīgs no secīgu vispārējo vēlēšanu rezultāta, vai arī, ja valdības izspēlēja darba devējus pret arodbiedrībām, lai uzspiestu savu darba kārtību,

tas bija neadekvāts un neapmierinošs process. Visbeidzot pašlaik sociālie partneri izdara arvien lielāku spiedienu, lai iegūtu "vairāk vietas" divpusējā dialoga veikšanai.

Mazajā lietā par efektīvu sociālo dialogu, kuru iesnieguši poļu sociālie partneri, viņi apraksta savu neseno reakciju uz to, kas, pēc viņu domām, ir bijusi neadekvāta valsts valdības reakcija uz pašreizējo ekonomisko un finansiālo krīzi, izstrādājot savu saskaņoto pieeju.

<p>MAZĀ LIETA — POLIJA Ar "pretkrīzes darbībām" saistīta struktūrlīguma izveidošana</p>  <p><i>2008. gada beigās sociālo un ekonomisko lietu trīspusējās komisijas Polijas sociālo partneru pārstāvji vienojās par autonomu sarunu uzsākšanu, lai izveidotu struktūrlīgumu saistībā ar "pretkrīzes darbībām". Diskusijas koncentrējās uz īstermiņa un ilgāka termiņa pasākumiem, lai pievērstos krīzes tiešajām sekām attiecībā uz nodarbinātību, darbiniekiem un uzņēmumiem, kā arī palīdzētu stiprināt Polijas ekonomikas ilgtermiņa potenciālu.</i></p>	<p><i>Sarunas aptvēra četras jomas:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - darba likumdošana; - sociālās politikas; - Eiropas struktūrfonda (ESF) naudas izmantošana; - atbalsta investīcijas. <p><i>2009. gada 13. martā tika parakstīts līgums. Līguma Puses bija trīs arodbiedrību konfederācijas un četras darba devēju organizācijas — Polijas privāto darba devēju konfederācija Lewiatan un NSZZ Solidarność, un OPZZ kopā ar BCC, ICPP, ZRP un FZZ.</i></p>
--	---

ii) Valdības loma

Semināros noskaidrojās, ka ne visas dalībvalstu valdības ar vienlīdz lielu entuziasmu veido autonomu divpusēju sociālo dialogu vai pozitīvas saistības ar sociālajiem partneriem politikas veidošanā. Vairākās dalībvalstīs tika ziņots, ka valdība diezgan vienaldzīgi izturējās pret divpusējā dialoga uzturēšanu un atbalstīšanu. Bieži bija dzirdami spriedumi, ka valdība divpusējo dialogu vairāk uzskata par sistēmu, kura ir jāievieš Eiropas Savienības likumu un filozofiju pieņemšanas rezultātā, nekā par sistēmu, kura atbilst valsts vajadzībām. Trīspusējā frontē koncentrēšanās bieži vien vairāk tika uzskatīta par rutīnu nevis par īstu konsultāciju, vai arī sistēmas valdība izspēlēja divas sociālās partnerības puses vienu pret otru.

Valdība var atbalstīt divpusējo dialogu, mudinot uz institūciju attīstību un nodrošinot iespējas dialogam par svarīgiem jautājumiem. Valdība tikpat lielā mērā var apturēt dialogu, pamudinot uz opozicionāru nostāju apvienību un darba devēju starpā trīspusējās diskusijās un aizpildot pieejamo vietu ar detalizētiem un preskriptīviem noteikumiem.

Ne tikai valdība ir atbildīga par tādu pieeju darba tirgus politikai, kuru "pārvalda noteikumi". Valsts izteikto lomu atbalsta divi svarīgi ar sociālajiem partneriem saistīti jautājumi:

- ✧ kopumā ņemot, abas sociālo attiecību puses ir izmantojušas īstermiņa iespējas, lai pārrunātu ieguvumus ar draudzīgām valdībām tikai tāpēc, lai nelabvēlīgi ietekmētu attiecības ar otru partneri un redzētu, kā zūd to ieguvumi pēc turpmākajām vēlēšanām. Šādās "jo-jo" veida attiecībās ir viegli nonākt organizācijām, kuras parasti par vienkāršāku darbību uzskata "pretošanos un bloķēšanu" nevis kopīgas darba kārtības izstrādi;
- ✧ sociālo partneru pārstāvības jautājumi (pārrunāti tālāk) nozīmē to, ka sociālie partneri bieži vien paļaujas uz valdību attiecībā uz jebkuru panākto vienošanos īstenošanu, jo viņiem pašiem nav adekvātu līdzekļu, lai nodrošinātu atbilstību saviem nosacījumiem. Dažās valstīs tika izteikta doma, ka pat semināra rezultātu īstenošanu varētu būt uzlabojusi valdības pārstāvju ierašanās, lai sekmētu pārrunāto problēmu izpratni un to risināšanu.

Tika arī minēta valdības kā darba devēja loma, kas apgrūtina autonoma sociālā dialoga iespēju nodrošināšanu. Kaut arī valsts sektora darbinieku skaits kopumā samazinās, valdība joprojām ir galvenais darba devējs daudzās dalībvalstīs. Sakarā ar valdības rūpēm par sociālo partneru lēmumu ietekmi uz ierobežoto valsts budžetu bieži tika minēts, ka valdības nespēja skaidri nošķirt "ievēlētās valdības" un "uzņēmējdarbības īpašnieka" lomas savā attieksmē pret sociālo dialogu ir politizējusi attieksmi un diskusijas.

Kaut arī daudzās valstīs valdības attieksmi vislabāk varētu raksturot ar vārdiem "pasīva vienaldzība" vai "maiga ignorēšana", kļuva skaidrs, ka semināra pēdējā posma valstīs, kas ietvēra Bulgāriju, Horvātiju, Rumāniju, Turciju un Slovākiju, sadaļā "valdības loma" sastopamās problēmas ir citādas. Pirmkārt, valdība tika kritizēta par to, ka tā nenodrošina konsekventu un efektīvu esošās darba likumdošanas realizāciju. Otrkārt, tā tika apsūdzēta par juridisko jautājumu neizskatīšanu, kas nopietni kavēja sociālo partneru darba efektivitāti. Turcijā darba kārtības augšdaļā atradās juridiskie un administratīvie iebiedēšanas līdzekļi pret dalību arodbiedrībās. Horvātijā tika minēts, ka likumdošana par sociālā partnera pārstāvību atbalsta organizācijas fragmentāciju arodbiedrības pusē. Tika pārrunāta arī valdības nevēlēšanās atbalstīt sociālā dialoga lēmumus, likumīgi paplašinot kolektīvos līgumus.

Tomēr progress bija vērojams daudzās valstīs. Jaunu, galvenokārt Eiropas līdzekļu pieejamība projektiem, kas saistīti ar sociālo dialogu, ir devusi iespēju sociālajiem partneriem uzņemties iniciatīvas, kuras viņi iepriekš uzskatīja par pārmērīgi dārgām. Turklāt Lisabonas darba kārtība tabulā ir ievietojusi daudzus jaunus jautājumus, kuri parasti atradās ārpus pašreizējā darba kodeksa robežām un kuros arodbiedrības un darba devēji varēja panākt vienošanos par praktiskām darbībām tādos jautājumos kā mūžizglītība un elastīgums un sociālā drošība. Horvātijas mazā lieta, par kuru ir stāstīts tālāk (17. lpp.) ir labs praktisks piemērs par mūžizglītības iniciatīvu, un Slovēnijas gadījums (19. lpp.) parāda sociālo partneru veiktās darbības, lai uzlabotu elastību un sociālo drošību.

Ir arī citi pozitīvi piemēri. Kopš 2004. gada Ungārijas valdība ir atzinusi efektīva divpusēja dialoga potenciālos ieguvumus un sniegusi lielu ieguldījumu tā attīstībā valsts un sektoru līmeņos. Veicot radošu mēģinājumu ietekmēt valdības attieksmi un rīcību, Igaunijā sociālie partneri veica ieguldījumu, lai apmācītu civildienesta ierēdņus par sociālā dialoga lomu un ieguvumiem.

iii) Sociālo partneru plurālisma (strukturālā) pārvaldība

Daudzās pasaules valstīs gan darba devēju organizācijas, gan arodbiedrības meklē iespējas, kā sapludināt vai izstrādāt kolektīvos pasākumus, pamatojoties uz skaidru uzdevumu sadalījumu starp atbalstošām meitas organizācijām. Turpretim daudzās projekta valstīs joprojām, šķiet, pastāv tendence uz fragmentāciju un konkurenci no sociālo partneru organizāciju puses. Iepriekš šajā sadaļā tika konstatētas astoņas valstis, kurās divpusēja sociālā dialoga praktiskajai funkcionēšanai ir tendence izteikti traucēt turpmākajiem uzlabojumiem. Tās ir Bulgārija, Horvātija, Igaunija, Latvija, Lietuva, Rumānija, Slovākija un Turcija. No valstīm, kurās organizācijas plurālisms no darba devēju puses joprojām ir problēma, var minēt Bulgāriju un Slovākiju. Kā piemērus par arodbiedrību strukturālajiem šķēršļiem kas saistīti ar plurālismu, var minēt Rumāniju un Horvātiju.

Visi arodbiedrību un darba devēju rīcības plāni bez izņēmuma atspoguļo savstarpējās un iekšējās koordinācijas un ziņojumu sniegšanas uzlabojumus. Tika aplūkoti divu diezgan atšķirīgu veidu jautājumi. Pirmais no tiem ir strukturālās problēmas, kuras traucē kooperatīvai rīcībai. Otrais no tiem ir praktiskie jautājumi, kas saistīti ar to organizāciju koordinācijas pārvaldību, kuru mērķis ir kopīgā darba uzlabošana. Uz dažādu valstu bāzes ir svarīgi nodalīt problēmas, kuras ir saistītas ar konkurējošu interešu eksistenci, kā arī problēmas, kurās ir maza vēlēšanās sadarboties, kurās ir daudzi pārstāvības kanāli, bet organizācijas augstākajos līmeņos ir patiesa vēlēšanās uzlabot sadarbību. Pirmajā gadījumā situāciju adekvāti neatrisinās ne ieguldījums cilvēkresursos, ne prioritātes noteikšana, ne likumu izveidošana, ne arī komitejas sanāksmes.

Tālāk tiek izskatīts šis pirmais jautājums, kas saistīts ar nekooperatīvo rīcību. Otrais, kas ir saistīts ar organizēšanos, lai uzlabotu efektivitāti, ir aplūkots tālāk šajā ziņojuma sadaļā.

Dažos gadījumos nevēlēšanās cieši sadarboties ir saistīta ar organizācijām, kuras savā starpā konkurē par vienu dalības bāzi; citos gadījumos tas ir saistīts ar politisko piederību; darba devēju organizācijās var pastāvēt domstarpības starp organizācijām, kuras pārstāv dažādas uzņēmējdarbības kategorijas, piemēram, starp tām, kuras pārstāv mazos un mikro uzņēmumus, un tām, kuras pārstāv vidējos un lielos uzņēmumus. Situāciju ir saasinājis fakts, ka dažos gadījumos viena vai vairākas svarīgas valstu pārstāvju organizācijas nav ETUC vai BUSINESSEUROPE, CEEP vai UEAPME locekles. Tas nozīmēja to, ka dažos gadījumos uz semināra diskusijām nebija ieradušās svarīgas organizācijas. Tas izraisīja acīmredzamas problēmas, veidojot raksturīgu valstu divpusējo sociālo dialogu vai nodrošinot pilnu to līgumu īstenošanu, kuri tika panākti Eiropas līmenī, kurā nav iesaistītas nepiederošas organizācijas.

Teorētiski šai starporganizāciju sadarbības problēmai nevajadzēja rasties pievienošanās brīdī. Visas divpadsmit dalībvalstis jau sen ir bijušas Starptautiskās darba organizācijas (ILO) locekles un izveidojušas struktūras, kuras sakārto šīs savstarpējās attiecības. Struktūras, kuras gadiem ilgi ir bijušas apmierinošas saistībā ar ILO, nav apmierinoši darbojušās Eiropas līmenī trīs iemeslu dēļ. Pirmkārt, Ženēvā pieņemtie lēmumi ir saistoši tikai valdībai, kura ratificē iesniedzamo Konvenciju. Otrkārt, ILO lēmumi bieži vien aprobežojas ar "pasaulē zemākā kopsaucēja" standartiem, bet Eiropas lēmumi bieži vien rada būtisku atšķirību darba ikdienā. Treškārt, Eiropas direktīvas un sociālo partneru līgumi nav brīvpaprātīgi, tāpēc, lai nodrošinātu efektīvu ieviešanu, pastāv dažādas juridiskās un papildu struktūras.

Ja projekta valstīm ir jāpalielina sava ietekme Eiropas līmenī, ir jāmaina uz konkurenci vērsta rīcība, kur tāda pastāv. Šī fakta atzīšana darbības līmenī tiek atspoguļota valsts darbību plānos, un sadarbības līmenis tehniskā ziņā uzlabojas pat starp konkurējošām organizācijām. Tomēr patiesas sadarbības atbalsta pakāpe augstāko lēmēju līmenī dažādās valstīs atšķiras.

iv) No konflikta līdz uzticamībai, cieņai un kopīgam darbam.

Valstu sociālie partneri visās valstīs konstatēja daudzas ar attiecībām saistītas problēmas, kuras bieži vien radās mazāk nobriedušās sociālā dialoga sistēmās. Vajadzētu atcerēties, ka, tā kā vairums dalībvalstu ir izveidojušās no centrāli vadītas ekonomiskās sistēmas, sociālā partnerība Eiropas līmenī jau vairāk nekā 20 gadus tika institucionāli ietverta Eiropas politiskajā procesā un sociālās partnerības valstu sistēmas dažās valstīs ir pastāvējušas jau vairāk nekā gadsimtu.

Visas dalībvalstis pārrunāja uzticamības un cieņas uzlabošanas nepieciešamību sociālā dialoga ietvaros kā priekšnoteikumu sociālo partneru efektivitātei. Neskatoties uz šo kopīgo problēmu, tika minēts, ka attiecību vide ir sarežģītāka Baltijas valstīs (Latvijā, Lietuvā un Igaunijā), Rumānijā un Turcijā. Sakarā ar to, ka seminārā neieradās viena sociālo partneru grupa vai arī otra grupa nevēlējās strādāt citādi kā "darba devēja" vai "arodbiedrības" komanda, dažās šajās valstīs kopējo darbu nebija iespējams pārvaldīt citos veidos, kā vien plenārsēdēs. Spektra otrā pusē atrodas tādas valstis kā Čehijas Republika, Slovēnija un Polija, kurās tiek veicinātas relatīvi stipras attiecības.


Ir skaidrs, ka dažās valstīs ir atrodami noteikti tipiski kavējoši domāšanas veidi:

- ✧ tā kā sociālie partneri nevar vienoties par visu, viņi nevar vienoties ne par ko;
- ✧ arodbiedrību un darba devēju dabiskā loma ir savstarpēja pretošanās, rīcības modelī iekļaujot "bloķēšanu un pretestību".

Šī problēma nebūs vienkārši atrisināma līdz brīdim, kad sociālie partneri būs izskatījuši šos jautājumus un izveidojuši ieradumu strādāt kopīgi.

“Sociālo partneru dalība Eiropas sociālajā dialogā: kādas ir sociālo partneru vajadzības?”

Veidojot pozitīvāku attieksmi šajā jautājumā, sociālo partneru pieņemtā pieeja pret darbību plānošanu projekta beigu posmā atklāja radošāku un pozitīvāku pieeju nekā jebkad agrāk. Ir uzplaukuši vairāki kopīgi projekti, kurus bieži finansē Eiropas Komisija. Tālāk minētā Horvātijas mazā lieta ir viens piemērs par veiktā kopējā projekta darba pieaugošo apjomu, šajā gadījumā sektora līmenī un ietverot mazos un mikro uzņēmumus.

<p>MAZĀ LIETA — HORVĀTIJA</p> <p>Kopēja pieeja būvniecības nozares darbinieku izglītošanai un apmācībai</p>  <p><i>Kad Horvātijas ekonomika saskārās ar problēmu, ka darba tirgū trūkst celtniecības darbinieku ar atbilstošu pamatizglītību un arodprasmēm, sociālie partneri izlēma pieņemt aktīvu pieeju attiecībā uz problēmas risināšanu. Viņi sadarbojās ar sabiedriskajām un izglītības iestādēm, kuras specializējās būvniecībā, lai izstrādātu, ieviestu un realizētu programmu esošo un jauno nozares darbinieku apmācīšanai.</i></p>	<p><i>Projektā tika izskatīti arī sociālās iekļaušanas jautājumi, kuru tiešais mērķis ir darbinieki, kuriem ir pieredze būvniecības darbos, bet kuri nav sasnieguši atbilstošu pamatizglītības standartu parastās apmācības sistēmā.</i></p> <p><i>Šajā kontekstā šī iniciatīva tika izmantota gan neformālajām, gan formālajām apmācības metodēm, lai apmierinātu konkrētās dalībnieku vajadzības. To atbalstīja valdības regula, kura noteica minimālās darbaspēka kvalifikācijas prasības visos būvniecības projektos, izņemot pašus mazākos.</i></p> <p><i>Pirmais projekta eksperimentālais cikls beidzās 2008. gada pavasarī Čakovacas (Čakovac) būvniecības skolā — reģionā, kurš ir labi pazīstams ar saviem būvuzņēmumiem un darbiniekiem. Pašlaik programmu ir veiksmīgi pabeigušas trīs darbinieku grupas no Sisakas (Sisak), Varazdinās (Varazdin) un Čakovacas (Čakovac) reģioniem.</i></p> <p><i>Ir izveidoti plāni iniciatīvas palielināšanai citās jomās, kurās tas nepieciešams.</i></p>
--	---

Sociālie partneri visās dalībvalstīs ieteica un daudzos gadījumos pēc tam realizēja darbības apzinātai brieduma procesa paātrināšanai, identificējot kopējos projektus ar iespējamiem risinājumiem, kur ieguvējas ir abas puses, kā arī rosīgo valstu darba kārtību saskaņojot ar Eiropas prioritātēm un cenšoties mācīties no citiem. Šī attīstība nav atraujama no pieaugošās Eiropas līdzekļu pieejamības, sekmējot kopējo projektu norisi. Tas bija skaidrs burtiski katrā gadījumā, kaut arī, skatoties no dažādiem izejas punktiem, attiecības starp sociālajiem partneriem, kuru salīdzināšanai tiek izmantoti tādi parametri kā gods, cieņa un otras puses uzklauššana, bija ievērojami uzlabojušās, salīdzinot sākotnējos un papildu seminārus. Kaut arī viss vēl nav paveikts, tomēr, pateicoties šim projektam, citām iniciatīvām un vispārīgākai pieejai attiecībā pret “Eiropas partnerības modeli”, vairumā valstu attiecībās nav trūcis paradigmas nobīdes. Turcijā Eiropas finansējums ir izlietots, lai paātrinātu sociālā dialoga attīstību uzņēmuma līmenī, sagaidot turpmāko Eiropas likumu par informāciju un konsultācijām realizēšanu valstīs.

MAZĀ LIETA — TURCIJA

"Vietējo informācijas un konsultācijas padomju izveidošana municipalitātēs"



Pateicoties Eiropas finansētajam projektam, kurš tika realizēts periodā no 2006. gada novembra līdz 2007. gada septembrim, arodbiedrība HAK-IS un Konijas (Konya) municipalitātes vadība izveidoja pasākumus, lai izveidotu informāciju un konsultāciju padomi saskaņā ar 2002. gada Eiropas Direktīvas principiem, kas vēl nav realizēti Turcijā.

Vienošanās, kas tika panākta 2007. gada septembrī un kuru parakstīja HAK-IS ģenerālprezidents un Konijas (Konya) metropolitēna apgabala mērs, izveidoja Konijas (Konya) sociālā dialoga platformu. Vienošanās mērķis bija arī izveidot vispārēju modeli uzņēmuma līmeņa darba padomju izveidošanai un funkcionēšanai Turcijā.

Izstrādājot darba padomes vienošanos, projekts ietvēra sākotnējo apvienoto 18 cilvēku grupu no Konijas (Konya) metropolitēna municipalitātes, Konijas (Konya) provinces organizācijas HIZMET IS, HAK-IS un trīs apgabalu municipalitāšu pārstāvjiem metropolitēna municipalitātes robežās.

Grupa izpētīja un iezīmēja darbvietas informācijas un konsultāciju padomes piemērus Eiropas Savienībā, lai uzlabotu izpratni par savu darbību un izveidotu pamatu līgumam, kurš darbotos vietējā kontekstā.

Pēc tam projekts tika izvērts, aptverot vēl 165 metropolitēna municipalitātes, apgabalu un arodbiedrību vadītājus.

Līgums nosaka detalizētus pasākumus darba padomju izveidošanai, referenču noteikumiem un darba procedūrām uzņēmumos, kuros ir vairāk nekā 30 darbinieki. Kaut arī līguma pamatā ir 2002. gada Direktīva, tomēr starp tiem ir dažas ievērojamas atšķirības.

Interesanti atzīmēt, ka, kaut arī līguma pamatā ir Eiropas Direktīvas noteikumi, tas atšķiras dažādos veidos. Var arī pamanīt, ka līgumā netiek ievērots neviens no Eiropas dažādajiem valstu modeļiem saistībā ar informāciju un konsultācijām specifiskajiem paraugiem.

Līgums nodrošina padomju izveidošanu uzņēmumos, kuros ir 30 darbinieki, atšķirībā no Direktīvā minētajiem 50 darbiniekiem. Padomes apsveramo jautājumu saraksts ir ievērojami garāks un plašāks nekā Direktīvā norādītais elementu saraksts. Salīdzinājumā ar Eiropas Direktīvu, līgums nav tik detalizēts, precīzi definējot informāciju un konsultācijas, kā arī konkrētus nosacījumus rīcībai apstākļos, kuros ir jāpārdomā lieli lēmumi.

Patiesība ir tā, ka svarīgi pamata sadarbības, uzticamības un cieņas elementi efektīva divpusēja dialoga centrā var veidoties tikai laika gaitā un ieguldot pozitīvu darbu. Galējās situācijās un tur, kur uz attiecībām balstītie kavēkļi ir hroniski, šo pušu efektivitāti nenodrošina nekāds citās problēmās ieguldītais darba daudzums.

v) Pārstāvības un kolektīvo darījumu sistēmu ietekmes jautājumi

Visās dalībvalstīs, izņemot Turciju, efektīvas valsts līmeņa darba devēju organizācijas kā brīvprātīgas dalības vienības reāli nepastāvēja pirms 1989. gada, un pagāja laiks, kamēr uzņēmējdarbība reaģēja uz paziņojumu, ka tai vajadzētu sniegt ieguldījumu organizācijās, kuras atspoguļo kolektīvus uzskatus par makroekonomikas politikas lēmumu pieņemšanu. Vairākos gadījumos arodbiedrību iesaistīšanās dalībvalstīs ir ātri samazinājusies līdz ar spēcīgu pārstrukturizāciju, privatizāciju un ārvalstu iekšējo ieguldījumu programmām, kuras ir dominējušas valstu ekonomiskajā kopainā.


Vairāku darba devēju darījumi sektora vai valsts līmeņos nav stingri iesakņojušies nevienā no dalībvalstīm, izņemot Slovēniju, un atalgojuma noteikšanas modelī dominē kolektīvo darījumu trūkums vai darījumi uzņēmuma līmenī. Tas nozīmē, ka darba devēju organizāciju dalība nav būtiska, ietekmējot algas noteikšanas pārvaldību; darba devēju organizāciju dalībnieki nav pieraduši sniegt pārrunu norādījumus saviem pārstāvjiem, un sociālajiem partneriem ir relatīvi maza kopīgā pieredze, ieviešot vairāku darba devēju līgumus. Šie faktori ierobežo valstu sociālo partneru spēju darboties savu dalībnieku vārdā, un šī problēma ir sarežģīta, kad svarīgas arodbiedrību vai darba devēju konfederācijas nav Eiropas līmeņa sociālo partneru organizāciju dalībnieces.

“Sociālo partneru dalība Eiropas sociālajā dialogā: kādas ir sociālo partneru vajadzības?”

Šī problēma nav unikāla projekta dalībvalstīm; citās valstīs, kaut arī sociālie partneri ir iemācījušies labāk kopīgi strādāt ar Eiropas jautājumiem, viņi joprojām paļaujas uz valdības palīdzību, izmantojot likumus vai *ergo omnes* plašākos nosacījumus, lai nodrošinātu ietekmi līgumiem vairāku darba devēju līmenī.

Pārstāvības un pārrunu norādījumu problēmas turpinās traucēt Eiropas sociālo partneru spējai ieviest vienošanās, kas sasniegtas Eiropas līmenī, ar nepieciešamo efektivitātes līmeni, pateicoties valstu dalībnieku palīdzībai. Sociālie partneri dalībvalstīs ir sākuši kopīgu darbu pie daudziem projektiem, kuriem nav nepieciešama oficiāla vienošanās, tomēr tie palīdz nostiprināt sociālās partnerības vērtību, un dažos gadījumos, kā redzams iepriekš Polijas piemērā, galvenajos jautājumos ir panāktas oficiālas vienošanās. Jautājums paliek par to, kādā mērā vairāku darba devēju darījumu, kuros daudz kas ir palicis no “vecās Eiropas”, izveidotās sistēmas ir svarīgi priekšnoteikumi sociālo partneru spējai efektīvi īstenot Eiropas līmeņa lēmumus un vienošanās par patstāvīgiem jautājumiem.

Šajā Čehijas Republikas lietas piemērā tiek pārbaudītas problēmas, ar kurām ir sastapušies valstu sociālie partneri, ieviešot Eiropas līmeņa autonomos līgumus.

<p>MAZĀ LIETA — ČEHIJAS REPUBLIKA “Eiropas līmeņa struktūrlīgumu ieviešana”</p>  <p><i>Kopš iestāšanās Eiropas Savienībā 2004. gadā sociālie partneri Čehijas Republikā ir uzņēmušies daudzas iniciatīvas, lai tālāk attīstītu divpusēju sociālo dialogu. Šī procesa ietvaros viņi ir strādājuši pie tādu Eiropas līmeņa struktūrlīgumu, kas attiecas uz tūlītēju, uzņēmumu un vardarbību darba vietā, kā arī ar darbu saistīto stresu, valstisko ieviešanu.</i></p>	<p><i>Čehijas sociālie partneri saskārās ar diviem svarīgiem jautājumiem. Pirmkārt, kolektīvo darījumu līmenis apmēram par 30% apvienojās ar darījumu koncentrēšanu uzņēmuma līmenī, kas apgrūtināja ieviešanu, izmantojot kolektīvos līgumus.</i></p> <p><i>Otrkārt, kaut arī stresa un vardarbības jautājumi ir svarīgas problēmas, čehu darba devēji un darbinieki, kopumā ņemot, maz zināja par šīm lietām. Valstī bija ļoti zema tūlītēja sastopamība.</i></p> <p><i>Saskaņā ar to sociālie partneri pieņēma trīs darbības līnijas. Viņi sagatavoja informācijas un apmācības programmas, lai paaugstinātu informētību par šiem jautājumiem, centās kopīgi pārliecināt valdību izveidot piemērotus darba kodeksa grozījumus un pamudināja darījuma partnerus uzņēmuma līmenī ņemt vērā līgumus savos darījumu procesos.</i></p>
---	--

II. Ietekmes resursi un organizēšana Eiropas līmenī

Šīs ziņojuma sadaļas ievadā mēs atzīmējam, ka attiecībā uz semināros pieņemtajiem “secinājumiem darbībām” bija jūtama koncentrēšanās uz darbībām, kuras bija saistītas ar ietekmes resursiem un organizēšanu Eiropas līmenī. Vairumā valstu “sākuma semināru” ierobežojumu darba kārtības centrā nonāca “nauda” un “cilvēki”. Diemžēl mēs arī domājam par to, ka, galvenokārt uzsverot tikai ar šīm problēmām saistīto darbību, maz ticams, ka tas gūs panākumus valstīs, kur pamatā ir būtiskas attiecības un strukturāli šķēršļi divpusēja sociālā dialoga funkcionēšanai.

Tāpēc nevar sacīt, ka nav svarīgas problēmas, kuras tika identificētas saziņas, sadarbības, finansiālo un cilvēkresursu, darba kārtības prioritātes noteikšanas un apmācības, ņemot vērā labākās prakses, rezultātā. Valstīs, kurās divpusējais dialogs necieš no hroniskām attiecību un strukturālajām problēmām, šie ir svarīgi jautājumi, kuri ir jārisina, lai uzlabotu efektivitāti. Semināros kļūva skaidrs, ka vairumā organizāciju akūtu finanšu un cilvēku resursu trūkumu var būtiski samazināt organizāciju savstarpējā sadarbība, lai novērstu dublēšanos; ka iekšzemes prioritātēm atbilstošu skaidru prioritāšu noteikšana Eiropas darba kārtībā rada atbilstošu un labāk pārvaldāmu darba slodzi; ka mācīšanās no citu panākumiem nodrošina jaunas idejas optimālas efektivitātes organizēšanai.

j) Finansiālie un materiālie resursi

Dalībvalstīs abas sociālās partnerības puses saduras ar lielu darba slodžu un ierobežotu resursu problēmu. Pēc 1989. gada arodbiedrības parasti pārmantoja lielas un birokrātiskas organizācijas un infrastruktūru, kuras tām dažos gadījumos bija jāmodernizē un jāpārstrukturē, lai tiktu galā ar mazākiem dalībnieku ieņēmumiem. Darba devēju organizācijas vairumā gadījumu ir izveidotas no ļoti zemas bāzes, un tām ir bijis smagi jāstrādā, lai nodrošinātu dalības maksas to izaugsmes atbalstam. Ceļā uz iestāšanos ES sociālajiem partneriem bija jārisina dalības pārrunu prasības, esošās ekonomikas pārstrukturizācija lielā apjomā un konsultācijas par vairumtirdzniecības izmaiņām valsts darba kodeksā, lai ieviestu Eiropas *acquis communautaire*. Kopš tā laika viņiem ir nācies risināt savu dalībnieku un dalīborganizāciju likumdošanas un strukturālo izmaiņu praktisko realizāciju. Šajās organizācijās ir būtiski samazinājusies darba slodze.

Prioritāšu noteikšana, sadarbība, lai izvairītos no dublēšanās, atkārtota budžetu līdzsvarošana starp valstu un Eiropas jautājumiem, kā arī dalības izaugsmes stratēģijas uzlabos efektivitāti. Īstermiņā valstu sociālie partneri ir ievērojami akcentējuši nepieciešamību nodrošināt papildu ārējus resursus, kas it īpaši ir saistīti ar Eiropas jautājumiem, lai tiktu galā ar apjomīgo darba kārtību. Domājot par efektīvu sociālā dialoga attīstību, Eiropas un valstu atbalsts, iespējams, ir svarīgs sociālo partneru organizāciju attīstībai īstermiņā un vidējā termiņā, lai tās varētu izturēt esošās milzīgās darba slodzes izaicinājumus un izveidotos par ilgtspējīgām organizācijām, kas balstās uz iekšēji izveidotiem ieņēmumiem.

Sākotnēji semināros tika minēts, ka valstu sociālie partneri, kuri bija mēģinājuši atrast ārējus finansējuma avotus, atklāja, ka ir grūti identificēt atbilstošas budžeta līnijas, izstrādāt apmierinošus projekta priekšlikumus un veikt efektīvu pārraudzību un ziņošanu. Pieredzes, apmācību un palīdzības, kuru Eiropas līmeņa sociālie partneri nodrošināja šī projekta ietvaros, identificējot un nodrošinot ārējus resursus, rezultātā arodbiedrības un darba devēji sāka biežāk un efektīvāk izmantot Eiropas līdzekļus. Tālāk minētā mazā Slovēnijas lieta parāda, kā valsts sociālie partneri ir piesaistījuši Eiropas finansējumu kopīgam darbam svarīgā jaunā nodarbinātības politikas jomā.

MAZĀ LIETA — SLOVĒNIJA

"Labākai mobilitātei" — kopējs projekts, lai uzlabotu ģeogrāfisko un profesionālo mobilitāti.



Slovēnijas sociālie partneri strādā kopā ar valdības departamentiem, privātām nodarbinātības aģentūrām, nevalstiskām organizācijām un Eiropas Komisiju, lai uzlabotu darbinieku pāreju no viena darba uz citu un ģeogrāfisko mobilitāti.

Projekta galapunkts ir valsts darbību plāns, kas izstrādāts esošo mobilitātes barjeru pārvarēšanai, kā arī lai izveidotu pozitīvāku attieksmi Slovēnijas darbinieku vidū pret darba pārejām.

Projekts atspoguļo Eiropas līmeņa koncentrēšanos uz nodarbinātību un nodrošina ļoti praktisku piemēru par darbu, kas izveidots, lai nodarbinātības koncepcija darbotos specifiskos valsts apstākļos. Tas arī nodrošina praktisku platformu, uz kuras turpināt sociālā dialoga veidošanu valstī.



Nosacījums par projekta ienākumiem, kas atbalsta kopējo iniciatīvu attīstību un palīdz veidot sociālo partneru organizāciju cilvēku kapacitāti, ir svarīgs patlaban un būs nozīmīgs arī vidējā termiņa nākotnē. Tomēr ilgākā termiņā ir skaidrs, ka paļaušanās uz projekta ienākumiem nav ilgtspējīgs aizstājējs darbam, lai sasniegtu pašpietiekamību, pateicoties dalības izaugsmei, pakalpojumu attīstībai un resursu koplietošanai sadarbības vai strukturālo izmaiņu ceļā.

Ārēja finansējuma nodrošinājums konkrētiem nolūkiem, lai atbalstītu organizācijas, veidojot ilgtspējīgus vidēja termiņa uzņēmējdarbības plānus, var būt skaidrs ieguldījums, ja mērķis ir ilgtermiņa pašpietiekamība. Vienā veidā tas jau tika paveikts, izveidojot mehānismus, lai mācītos no arodbiedrībām

un darba devēju organizācijām, kurām ir ilga panākumu vēsture "vecajā Eiropā". Kaut arī tā ir nenoliedzami vērtīga, vajadzētu atzīt, ka šim procesam ir savi ierobežojumi. Vairumam šo organizāciju šodienas panākumu pamatā ir ilga vairāku darba devēju kolektīva darījumu vēsture. Šī pieredze ir vērtīga tikai, ja sociālo partneru organizācijas dalībvalstīs var ieviest līdzīgas sistēmas, lai panāktu lielāku dalību un ietekmi. Līdzšinējā pieredze šajā frontē nav daudzsološa. Vairāku darba devēju kolektīvais darījums ir pāreja uz mazāk centralizētu pieeju lielā vecās Eiropas daļā. Lai šajā jomā gūtu panākumus, turpmākajam ieguldījumam ir jābūt radošākam, tādējādi palīdzot organizācijām izstrādāt ilgtermiņa uzņēmējdarbības plānus.

ii) Cilvēku kvalitāte un kvantitāte

Sociālo partneru organizāciju finansiālie ierobežojumi ir izpaudušies kā tādu cilvēku trūkums, kuriem ir pieredze un prasmes efektīvai Eiropas jautājumu pārvaldīšanai. Uzliekot finansiālus ierobežojumus papildu personāla pieņemšanai vienā pusē, sociālo partneru organizācijas joprojām ir likušas domāt, ka darbības bija nepieciešamas, lai uzlabotu esošo personu, departamentu un organizāciju izpildi. Viņi arī ieteica, ka tādas specifiskas kompetences identifikācija, kurai ir nepieciešama veiksmīga dalība starptautiskās sociālo partneru sanāksmēs; vispārējas organizācijas panākumu gūšanas iespējas novērtējums; prasmju deficītu identifikācija un to izskatīšanas līdzekļi attiecībā uz viņu pašlaik nodarbinātajām personām vai personām, kurām viņi var piekļūt, tika identificētas kā svarīgas vajadzības jau pašā projekta sākumā un joprojām tiek akcentētas būtībā katras sociālo partneru organizācijas darbības plānos.

Galvenā personāla prasmju problēma, ar kuru saskārās vairums organizāciju, bija grūtības, meklējot cilvēku, kurš būtu apveltīts ar tehniskajām un valodu prasmēm. Personām, kurām ir vispiemērotākās tehniskās prasmes starptautiskām diskusijām un pārrunām uz valsts bāzes, trūkst zināšanu par citām Eiropas sistēmām un, vissvarīgāk, valodu prasmju, kuras dotu iespēju strādāt ar kompleksiem dokumentiem, kas nav uzrakstīti viņu dzimtajā valodā, un iesaistīties neoficiālās diskusijās ārpus sanāksmēm, kurās tiek nodrošināta tulkošana. Kopumā ņemot, jaunākiem personāla pārstāvjiem ir labas valodu prasmes, tomēr viņi sliktāk pārzina darba prasību tehniskos aspektus.

Šī valodas un tehnisko prasmju neatbilstība bija tēma, kas caurvija dažus no agrākiem, no valstu semināriem izrietošiem valstu darbības plāniem. Kopumā ņemot, sociālo partneru projektu darbības plāni koncentrējās uz divām jomām:

- i. auditu veikšana vai pieejamās valodas un tehnisko iespēju "atklāšana", lai labāk izmantotu esošos resursus un noteiktu darbā pieņemšanas, apmācības un attīstības darbību prioritāti;
- ii. ātras īstenojamu "tehniskās" apmācības iespēju nodrošināšana jaunākiem cilvēkiem, iekļaujot intensīvās apmācības seminārus, darba pieredzes apgūšanu un finansētas "novērošanas" vietas ES sociālā dialoga sanāksmēs.

Lai palīdzētu atklāt esošo talantu, Eiropas sociālie partneri izmantoja projektu, lai sagatavotu specifiska rīka izstrādi, kas ir identificējis svarīgas personiskās un tehniskās kompetences; nodrošinājis pamatu organizācijas un individuālajam vērtējumam salīdzinājumā ar nepieciešamo kompetenci un piedāvājis vienkāršu procesu organizācijas un personīgo attīstības plānu izstrādei, iekļaujot idejas attīstībai, izmantojot nelielu budžetu vai budžeta trūkuma gadījumā. Kompetences struktūra ir izmantota arī kā instruments, lai novērtētu iekšējos un ārējos kandidātus, kuri varētu ieņemt amatus, kuros ir jāuzņemas ar Eiropas sociālā dialoga saistības.

Ātri īstenojamās apmācības jautājumu darba devēji un arodbiedrības izskatīja dažādos veidos. Projekta dalībnieki no arodbiedrību puses vairāk uzsvēra valodas problēmas nekā viņu kolēģi darba devēji. Tā rezultātā ETUC ir veicis lielu ieguldījumu, gan nodrošinot angļu valodas apmācību tehniskajiem speciālistiem, gan arī oficiālo tehnisko apmācību jaunākam personālam, kuram ir labas angļu valodas zināšanas. Nākamajā mazajā lietā ir ietverta Lietuvas dalībnieka liecība ETUC apmācības un darbaudzināšanas programmā.

“Sociālo partneru dalība Eiropas sociālajā dialogā: kādas ir sociālo partneru vajadzības?”

Darba devējiem neatbilstība tiek risināta, nodrošinot finansētas “ēnu” vietas galvenajās sanāksmēs un personāla instruktāžas/darbaudzināšanas programmās tiem, kuriem ir nepieciešama turpmāka tehnisko prasmju attīstīšana. Vienlaikus tādējādi vairāk pieredzējuši tehniskie speciālisti ar labākām valodu prasmēm varēja gūt labumu no piedalīšanās nacionālās koledžas starptautiskajās sanāksmēs.

MAZĀ LIETA — LIETUVA

Jauno instrumentu izmantošana, lai atbalstītu sociālā dialoga attīstību — ES sociālo partneru apmācību un darbaudzināšanas programma



Rasita Martišiene (Rasita Martišiene) no LPSK arodbiedrību konfederācijas Lietuvā piedalījās apmācību un darbaudzināšanas programmā, kuru izstrādāja un vadīja ETUC.

Rasita paskaidroja: “Mani ļoti interesēja arodbiedrību vadītāju kursi, kurus ETUI organizē katru gadu, tomēr mūsu organizācijai tie gluži vienkārši bija pārāk dārgi”

“... kad es ieraudzīju uzaicinājumu piedalīties apmācību un darbaudzināšanas programmā, tad nodomāju, ka tā man piedāvā patiesi labu iespēju uzzināt vairāk par starptautiskajām arodbiedrībām, jo es jau strādāju par starptautisko lietu koordinatori savā organizācijā”. Viņa raksturoja programmu kā īpaši praktisku, sacīdama: “... tā man palīdzēja labāk izprast Eiropas apvienību institūciju struktūru un izplatīt informāciju, kuru mūsu konfederācija saņem no šīm institūcijām, attiecīgajiem manas arodbiedrības cilvēkiem. Tā arī palīdz mūsu arodbiedrībai atrast un deleģēt piemērotus cilvēkus ar pareizām profesionālām zināšanām, lai viņi varētu efektīvi strādāt ETUC darba grupās un ES struktūrās.”

Sociālie partneri ir arī izmantojuši Eiropas finansējumu, lai izstrādātu savas kapacitātes veidošanas programmas kā redzams tālāk Ungārijas gadījumā.

MAZĀ LIETA — UNGĀRIJA

“Kopēji izpētes apmeklējumi, lai uzlabotu sektoru sociālo dialogu”



Lai attīstītu sektora sociālo partneru un paša sociālā dialoga kapacitāti, ir noorganizēti Eiropas līmeņa sociālā dialoga sanāksmju izpētes apmeklējumi. Kopš 2005. gada izpētes apmeklējumu iniciatīvās tika iekļauti dalībnieki no ķīmijas, kalnrūpniecības, elektroaprīkojuma un darbgaldu nozarēm, un apmeklējumi bija saistīti ar sabiedrisko pakalpojumu, pasta pakalpojumu, gaisa transporta, municipālo pakalpojumu sniedzējiem un ūdens apgādi.

Divi vai trīs izpētes apmeklējumi sekmē regulārus un personiskus kontaktus starp Ungārijas sociālajiem partneriem un viņu ES kolēģiem un ir nodrošinājuši noderīgu iespēju dalībniekiem, lai viņi mācītos no darbībām Eiropas līmenī.

Izpētes apmeklējumi galvenokārt cenšas pievērsties Ungārijas sociālā dialoga pastāvīgajam vājumam sektoru līmenī, tomēr tie ir arī iedvesmojuši citas vietējās iniciatīvas un ietekmējuši valsts un sektora sociālā dialoga praksi.

iii) Savstarpējā un iekšējā organizācijas saziņa un sadarbība.

Sakarā ar vairāku pārstāvības organizāciju esamību rodas tendence saasināt resursu nepietiekamības jautājumu, jo dažādās organizācijās jau tāpat ierobežotie cilvēkresursi dublē darbu ar vienādas prioritātes jautājumiem un sniedz lielu ieguldījumu starporganizāciju debatēs un koordinācijā. Valstīs, kurās ar struktūru vai konkurētspēju saistītās problēmas neradīja nepārvaramus šķēršļus starporganizāciju sadarbībai, diskusijā joprojām dominēja praktiski jautājumi, kas saistīti ar sadarbību un komunikāciju. Tie bija saistīti ar nepieciešamību identificēt vispārēju prioritāšu sarakstu organizāciju starpā; ar vienošanos par vispārējiem norādījumiem saistībā ar Eiropas līmeņa diskusijām un sarunām; ar Eiropas līmeņa

lēmumu īstenošanas procesu atrašanu; ar regulāras un uzticamas informācijas plūsmu izveidošanu; ar resursu koplietošanu, lai labāk atspoguļotu saskaņotās prioritātes, nevis dublētu aktivitātes tikai saistībā ar vissvarīgāko elementu vai darba kārtības elementiem.

Organizācijās, kuras uzlabo sadarbību starp tām organizācijām, kurām ir valstiski pienākumi, un tām, kurām ir starptautiskās saistības, un pozitīvā veidā paziņo personālam, dalībniekiem un vispārējai publikai Eiropas līmeņa jautājumus, bija radušās problēmas, ar kurām cīnījās daudzas šīs organizācijas. Risinot šo problēmu, lieli panākumi bija vērojami tikai ierobežotā apjomā. Pirmkārt, tā notika sociālo partneru plurālisma negatīvo aspektu dēļ un, otrkārt, tāpēc, ka valsts un starptautiskais personāls sociālo partneru organizācijās ir vienkārši pārāk aizņemts, lai koncentrētos tik, cik tas ir nepieciešams efektīvai saziņai. Tomēr, neskatoties uz organizācijas plurālismu, gandrīz visās valstīs tika ziņots par savstarpējās federācijas koordinācijas norises progresu. Kā piemērus var minēt starpkonfederāciju darba grupu izveidi Rumānijā un darba devējus Ungārijā un Polijā.

Viena no projekta semināru sērijas priekšrocībām bija tā, ka klātesošajiem nācās nolikt malā ikdienas jautājumus un argumentus un koncentrēties uz kopējā darba procesa uzlabošanu. Tādējādi radās labāka izpratne par problēmu un konkrētas idejas tās risināšanai. Vairākās valstīs sociālie partneri identificēja svarīgas problēmas, saistībā ar kurām viņi varētu uzņemties kopēju darbu vai projektus ar ārēju finansējumu vai bez tā. Šajā dokumentā ilustrētās mazās lietas parāda, kā Polijas sociālie partneri pievērsās pašreizējai ekonomiskajai un finanšu krīzei un kā Slovēnijas sociālie partneri izmantoja ārēju finansējumu, lai izskatītu jautājumu par darba tirgus mobilitātes uzlabošanu. Tomēr joprojām daudzās valstīs saglabājas nopietni progresa šķēršļi, proti, laika, resursu un atbilstošas vietas atrašana organizācijas prioritāšu sarakstā.

iv) ES un valstu darba kārtību atbilstība

Sākuma semināros bieži tika izteikta kritika par to, ka Eiropas sociālā dialoga darba kārtībā dažas problēmas netika aplūkotas saistībā ar valstu prioritātēm. Kaut arī daudzi no valstu sociālajiem partneriem ir ļoti nopietni strādājuši gan individuāli, gan kopīgi, lai īstenotu Eiropas līmeņa struktūrlīgumus, bieži tika minēts, ka līdz ar šo jautājumu risināšanu tika atņemts atvēlētais laiks ļoti nopietnai iekšzemes darba kārtībai, kurā dominēja strukturālas izmaiņas un lielas darba kodeksa centrālās daļas korekcijas. Lielākas Eiropas un nacionālo interešu savstarpējās saistības trūkuma dēļ nav pārsteigums, ka Eiropas līmeņa problēmām veltīto finansiālo, materiālo un cilvēkresursu līdzsvars tika uzskatīts par neatbilstoši zemu.

Programmas beigu posmā šī kritika ievērojami samazinājās, jo Eiropas darba kārtība aptvēra jaunus jautājumus, piemēram, mūžizglītību, darbaspēka novecošanos, kritisku un maznodrošinātu darbinieku integrāciju, elastīgu un drošu darbu, darba tirgus pārstrukturizēšanu un praktisko analīzi, kā arī iesaistīšanos nākotnes nodarbinātības politikas veidošanā. Visbeidzot, sociālo partneru organizācijas, šķiet, ir sākušas apgūt, ka ne katrai Eiropas līmeņa "prioritātei" vajadzētu piešķirt tādu pašu prioritātes līmeni vai darba intensitātes kategoriju valsts līmenī. Tā ir pozitīva pazīme, ka viņi ir sākuši konstatēt to jautājumu prioritāti, kuriem ir jāveltī vairāk uzmanības.

v) Sadarbība ar citām valstīm

It īpaši mazākās valstīs radās izpratne par to, ka, lai nopietni ietekmētu Eiropas politikas veidošanu, šīm valstīm ir jāizveido alianses ar to valstu sociālajiem partneriem, kurām ir līdzīgas problēmas. Skaidrs piemērs ir Baltijas aliansē starp Latviju, Lietuvu un Igauniju, kā arī saite starp tām un ziemeļvalstīm. Pēc vienošanās par jomām, kurās valstīm ir nepieciešama sadarbība politikas veidošanas jautājumos, vairāk uzmanības tiek veltīts aktīvākai sadarbībai jautājumos, kas saistīti ar nodarbinātības politiku.

4. Projekta metodoloģijas un rezultātu vērtējums

Jebkurā gadījumā šajā ziņojumā aprakstītais projekts ir nozīmīgs. Vērtējot skaitliski, tas ir aptvēris 12 valstis, iesaistot vairāk nekā 500 arodbiedrību un darba devēju organizāciju pārstāvjus 24 kopīgos valstu semināros. Dalībvalstīs tas ir absorbējis ievērojamu Eiropas sociālo partneru organizāciju, kā arī arodbiedrību un darba devēju organizāciju personāla un pārstāvju laika un enerģijas daudzumu. Eiropas un valstu līmenī nodarbinātais personāls veltīja daudz vērtīgā laika semināru organizēšanai, atbilstošu darbinieku nodrošināšanai un instruktāžai, kā arī uz rīcību balstītu sanāksmju piezīmju izveidošanai. Valsts līmenī sociālie partneri darbojās, lai nodrošinātu bieži vien rosinošas darbības attiecībā pret jau tā spriego vietējo darba kārtību, un Eiropas sociālie partneri ir izstrādājuši plašu atbalsta instrumentu klāstu, lai palīdzētu sasniegt programmas mērķus.

Šī ilgā un komplicētā procesa beigās atbilstoši ir divi vienkārši jautājumi: "Vai tas bija to vērts?" un "Ko mēs esam iemācījušies?" Vienkārša analīze ietvertu paziņotā nodrošinājuma pārskatu nākamā semināra laikā, kurš notika 1-2 gadus vēlāk, salīdzinājumā ar darbības plāniem, kuri tika izstrādāti sākotnējā seminārā. Izmantojot komplicētāku pārskatu, varētu novērtēt, vai dalībvalstu integrācija un ietekme Eiropas sociālajā dialogā ir uzlabojusies laika periodā kopš 2004. gada un, ja ir, tad kādā mērā tas ir saistīts ar projekta ietekmi.

Turpmākajās rindkopās šie jautājumi tiek apskatīti detalizēti, tomēr analīzes rezultātu var apkopot četros punktos:

- I. vairumā valstu ir ievērojami uzlabojusies integrācija Eiropas sociālā dialoga procesā. Vairums valstu ir paplašinājušas ietekmi uz Eiropas lēmumiem un tās ir veikušas svarīgas darbības, lai realizētu vienošanās Eiropas līmenī;
- II. rezultāti, salīdzinot ar semināros izstrādātajiem specifiskajiem un detalizētajiem darbības plāniem, ir dažādi. Vairumā valstu bija nopietna attieksme pret darbības plāniem, un šīs valstis arī ir ziņojušas par būtisku progresu salīdzinājumā ar šiem plāniem. Par vissarežģītākajām problēmām tika uzskatītas strukturālās problēmas, kuras dažās valstīs kavēja progresu saistībā ar praktiskajām resursu un organizēšanas darbībām;
- III. līdzās zemiem rezultātu rādītājiem salīdzinājumā ar darbībām, burtiski katrā valstī kļuva skaidrs, ka attiecībās starp sociālajiem partneriem, kuru salīdzināšanai tiek izmantotas tādas vērtības kā respekts, cieņa un gatavība meklēt kopīgu darba kārtību, kā arī uzklaut otrus pusī, ir notikusi modeļa maiņa;
- IV. šajā projektā veiktās darbības ir kombinētas ar citās iniciatīvās piedāvātajām iespējām, un nozīmīgi Eiropas līdzekļi ir pieejami sociālo partneru kopīgajiem projektiem, lai ievērojami uzlabotu sociālās partnerības darbu vairumā valstu.

Sīkāk aplūkojot projekta ietekmes raksturu un apjomu, šajā ziņojuma daļā tiek izskatīti trīs jautājumi:

- i) kā valstu sociālajiem partneriem izdevās īstenot savus sākotnējos semināru rīcības plānus;
- ii) Eiropas līmeņa sociālo partneru iniciatīvu ietekmes saistībā ar projektu;
- iii) pārdomas par projekta metodoloģiju.

i. Sākotnējo semināra darbība plānu īstenošana

Katra turpmākā semināra laikā valstu sociālie partneri piedāvāja atsauksmi par saviem pirmā posma darbības plāniem, darba grupās un plenārā pārrunāja šo plānu adaptāciju pieredzes un mainīgo prioritāšu gaismā, kā arī izdarīja secinājumus par turpmākajām prioritārajām vajadzībām un problēmām.

Rīcības plāni, kurus valstu sociālie partneri pieņēma sākotnējā semināra laikā, atšķīrās pēc garuma, detaļām un fokusa. Paši aptverošākie rīcības plāni, iespējams, tika izstrādāti Čehijā un Horvātijā. Tomēr

“Sociālo partneru dalība Eiropas sociālajā dialogā: kādas ir sociālo partneru vajadzības?”

pat tur, kur darbību plāni bija relatīvi īsi un mērķi bija plaša rakstura, piemēram, Lietuvā, Latvijā un Turcijā, tie joprojām bija nopietni un reāli izaicinājumi iesaistītajām organizācijām. Kaut arī rezultāti atšķīrās, visi valstu sociālie partneri varēja ziņot par efektivitātes uzlabojumiem, un ikviens varēja norādīt uz jomām, kurās jāiegulda lielāks darbs. Šajās tabulās ir norādītas jomas, kurās visbiežāk tika ziņots par arodbiedrībām un darba devējiem, visbiežāk minētie progresa ierobežojumi, kā arī jomas, kurās ir svarīga turpmākā darbība. Problēmas ir norādītas pieminēšanas biežuma secībā.

To dalībvalstu skaits, kuras ir ziņojušas par efektivitātes uzlabojumu, salīdzinot sākotnējo un papildu semināru (N=12 valstis)							
Divpusējā sociālā dialoga un attiecību starp sociālajiem partneriem funkcionēšana	<input type="checkbox"/>	SK	Uzlabota koordinācija darba devēju un arodbiedrību organizāciju vidū	<input type="checkbox"/>	Uzlabojušās personāla tehniskās spējas	<input type="checkbox"/>	Uzlabojušās valodas prasmju iespējas
	<input type="checkbox"/>	SV		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	PL		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	LT		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	LV		HU		SV	
	<input type="checkbox"/>	CZ		SV		PL	
	<input type="checkbox"/>	HU		SK		LV	
	<input type="checkbox"/>	HR		PL		LT	
	<input type="checkbox"/>	TK		CZ		RO	
	<input type="checkbox"/>	RO		EE		HR	
<input type="checkbox"/>	BU	LT					

To dalībvalstu skaits, kurās tika ziņots par tādu problēmu kā uzlabotās efektivitātes ierobežojums (N=12 valstis)							
Vāja koordinācija arodbiedrību un darba devēju organizācijās	<input type="checkbox"/>	Negatīva valdības attieksme pret autonomu sociālo dialogu	Darba devēju nevēlēšanās iesaistīties divpusējā sociālajā dialogā	Atbilstoši apmācīta personāla trūkums	Finansiāli ierobežojumi	Valodas prasmju ierobežojumi	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>						
	<input type="checkbox"/>						
	<input type="checkbox"/>						
	<input type="checkbox"/>						
	<input type="checkbox"/>						
	<input type="checkbox"/>						
LV	SK	SK	LT	SV	SV	PL	
SK	CZ	EE	EE	TK	CZ	EE	
CZ		BU	RO				
BU		TK					
RO							
HR							
TK							

“Sociālo partneru dalība Eiropas sociālajā dialogā: kādas ir sociālo partneru vajadzības?”

To valstu skaits, kas ziņo par jomu, kurā ir nepieciešamas turpmākās darbības (N=12 valstis)											
Labāka koordinācija arodbiedrību un darba devēju grupās	BU										
	HR										
	TK										
	RO										
	EE										
	HU										
	SK										
	LT										
	PL										
	LV										
CZ											
Uzlabojumi divpusēja sociālā dialoga sistēmā											
	BU										
	HR										
	TK										
	RO										
	EE										
	HU										
	SK										
	PL										
	LV										
Eiropas jautājumu ieviešana augstākā valsts darba kārtības kategorijā											
	TK										
	HU										
	PL										
	BU										
	HR										
	SK										
	SV										
	EE										
Valdības pārliecināšana piešķirt vairāk iespēju sociālajam dialogam											
	HU										
	PL										
	BU										
	HR										
	TK										
Organizāciju prasmiņu bāzes uzlabošana											
	BU										
	HR										
	TK										
	RO										
Labāka Eiropas jautājumu izskatīšana ar pārstāvjiem un vispārējo sabiedrību											
	LV										
	SK										
	RO										
	TK										
Pieaugoša darba devēju iesaistīšanās sociālajā dialogā											
	PL										
	LV										
	EE										

Iepriekšējie piemēri rada interesantu ainu, kad jomas, kurās ir veikti uzlabojumi, tiek salīdzinātas ar problēmām, kuras darbojas kā progresa ierobežojumi, un ar jomām, kuras tika identificētas turpmākai darbībai. Var izdarīt šādus plašus secinājumus:

- ✧ jomas, kurās ir ziņots par vislielākajiem uzlabojumiem, ir arī jomas, kurām ir jāpievērš vislielākā uzmanība, lai nodrošinātu progresu. Tas uzlabo divpusēja sociālā dialoga funkcionēšanu un nodrošina labāku sadarbību starp darba devēju un arodbiedrību pušu pārstāvjiem;
- ✧ ir saņemta informācija par zināmu progresu, veidojot sociālo partneru organizāciju cilvēku kapacitātes nodrošināšanu Eiropas līmenī, tomēr ir jāpaveic vēl vairāk darba;
- ✧ ir saņemta informācija par nelielu progresu saistībā ar valdības attieksmi pret divpusēju sociālo dialogu un darba devēju vēlēšanos iesaistīties. Valstīs, kurās tas radīja problēmu projekta sākumā, tā joprojām ir problēma;
- ✧ kaut arī netika ziņots par progresu semināros saistībā ar Eiropas jautājumu pārvietošanu augstākā valsts prioritāšu kategorijā, ir skaidrs, ka valstu sociālie partneri vairumā valstu ir smagi strādājuši, lai īstenotu Eiropas līmeņa struktūrlīgumus. Interesanti, ka turpmākās darbības plānos radās jauna un saistīta problēma, kura gan pārstāvjiem, gan vispārējai sabiedrībai vairāk asociējas ar Eiropas problēmu paziņošanu.

ii. Eiropas līmeņa sociālo partneru iniciatīvu ietekme saistībā ar projektu

Visā projekta gaitā Eiropas sociālie partneri identificēja un izstrādāja jautājumus, kuros bija skaidrs, ka Eiropas palīdzība vispārējo jautājumu izskatīšanā varētu pievienot vērtību. Atbilstoši tam pakāpeniski pieauga projekta apjoms, lai iekļautu daudzas konkrētas un notiekošas aktivitātes, kas bija paredzētas kā palīdzība dalībvalstu mērķu sasniegšanai. Eiropas līmeņa sociālie partneri uzņēmās darbu ar piecām vispārēji identificētām problēmām:

- ✧ *papildu resursu nodrošināšana* — palīdzības sniegšana, lai identificētu līdzekļu avotus un uzlabotu sociālā dialoga efektivitāti, kā arī palīdzētu izveidot atbilstošus iesniegumus;
- ✧ *organizāciju un individuālo iespēju pārbaude* — instrumentu nodrošināšana, lai sekmētu organizācijas analīzi un personāla kompetenci veiksmīgai iesaistīšanai Eiropas sociālajā dialogā;
- ✧ *apmācība un attīstība* — nodrošina dalīborganizāciju personālam iespējas gūt labumu no eksperimentālas piedalīšanās Eiropas līmeņa sanāksmēs, apmeklēt apmācību programmas, pieņemt darbuzdevības saistībā ar ES sociālo dialogu un veikt valodu apmācību;

- ✧ *komunikācijas uzlabošana* – informācijas nodrošināšana par sociālā dialoga jautājumiem saistībā ar sociālajiem partneriem un iespēja iegūt svarīgus dokumentus, kas tulkoti izmantošanai valstī un izplatīšanai;
- ✧ *mazās lietas* — nelielu lietu izpētes identifikācija un sagatavošana, akcentējot veiksmīgas darbības, no kurām dažas projekta ietvaros ir veiktas valsts darbības plānu rezultātā.

Katras pieejas centrā ir arodbiedrību un darba devēju "resursu centri" uz tīmekļa bāzes, kuriem var piekļūt tieši no katras Eiropas sociālo partneru vietnes⁴. Sākot no elementāriem iesākumiem 2005. gadā, vietnes ir attīstījušās par svarīgām resursu bāzēm, kļūstot noderīgām auditorijām ārpus dalībvalstīm.

Papildu resursu nodrošināšana — visi valstu sociālie partneri konstatēja nepieciešamību nodrošināt papildu resursus, kas, kopumā ņemot, ir konkrēti saistīti ar Eiropas jautājumiem un kapacitātes veidošanu sociālajam dialogam (konkrēti — ierobežojumi). Daudzi valstu sociālie partneri, kuri bija mēģinājuši atrast ārējus finansējuma avotus, atklāja, ka ir grūti identificēt atbilstošas budžeta līnijas, izstrādāt apmierinošus projekta priekšlikumus vai veikt efektīvu pārraudzību un ziņošanu. Tā sākotnējais risinājums bija semināru organizēšana uz Briseles bāzes, identificējot galvenās budžeta līnijas, pielietojuma protokolus, kā arī pārraugot prasības un ziņojot par tām. Laika gaitā sākotnējais pakalpojums "viens paraugs visiem" ir izvērsies par vairāk pielāgotu individuālo konsultāciju avotu un atbalstu organizācijām, kuras veic specifiskus budžeta pieprasījumus.

Izskatot valstu sociālo partneru darba programmu aprakstus un mazo lieto atspoguļojumus, kļūst skaidrs, ka valstu sociālie partneri ir vairāk sākuši izmantot ārēju finansējumu. Kaut arī mums nav objektīvu datu, no pēdējiem semināriem un atbalstītajām mazajām lietām ir skaidrs, ka dažās valstīs ir izstrādātas iekšējās iespējas, lai pieteiktos uz ārēji finansētiem projektiem un tos pārvaldītu, un šīs organizācijas daudz vairāk nekā citas izmanto iespējas.

Organizāciju spēju pārbaude — izpratne par konkrētām kompetencēm, kuras ir nepieciešamas veiksmīgai dalībai starptautiskās sociālo partneru sanāksmēs, vispārējo organizācijas spēju novērtējums attiecībā uz panākumiem, prasmju deficīta identifikācija un to risināšanas līdzekļi saistībā ar indivīdiem tika iezīmēti kā svarīgas vajadzības jau projekta sākumā un bieži tika akcentētas sociālo partneru organizāciju rīcības plānos.

Eiropas sociālie partneri uzsāka tāda specifiska rīka izstrādi, ar kura palīdzību ir identificētas svarīgas personiskās un tehniskās kompetences; nodrošināja pamatu organizācijas un individuālajam vērtējumam salīdzinājumā ar nepieciešamo kompetenci un piedāvāja vienkāršu procesu organizācijas un personīgo attīstības plānu izstrādei, iekļaujot idejas par attīstību neliela budžeta vai budžeta trūkuma gadījumā. Kompetences struktūra ir izmantota arī kā instruments, lai novērtētu iekšējos un ārējos kandidātus, kuri varētu ieņemt amatus, kuros ir jāuzņemas Eiropas sociālā dialoga saistības.

Izstrādātie materiāli ir izveidoti kā pašpārvaldīts novērtējuma instruments un ir pieejami darba devēju un arodbiedrību resursu centru vietnēs. Mums nav informācijas par to izmantošanas apjomu.

Apmācība un attīstība — galvenā personāla prasmju problēma, ar kuru saskārās vairums organizāciju, bija grūtības, meklējot cilvēkus, kuriem būtu tehniskās un valodu prasmes. Personām, kurām ir vispiemērotākās tehniskās prasmes starptautiskām diskusijām un pārrunām uz valsts bāzes, trūkst zināšanu par citām Eiropas sistēmām un, vissvarīgāk, valodu prasmju, kuras dotu iespēju strādāt ar kompleksiem dokumentiem, kas nav uzrakstīti viņu dzimtajā valodā, un iesaistīties neoficiālās diskusijās ārpus sanāksmēm, kurās tiek nodrošināta tulkošana. Kopumā ņemot, jaunākiem personāla pārstāvjiem ir labas valodu prasmes, tomēr viņi sliktāk pārzina darba prasību tehniskos aspektus.

⁴ www.resourcecentre.etuc.org un www.erc-online.eu

“Sociālo partneru dalība Eiropas sociālajā dialogā: kādas ir sociālo partneru vajadzības?”

Šai prasmju neatbilstībai dažādos veidos pievēršās darba devēji un arodbiedrības. Projekta dalībnieki no arodbiedrību puses vairāk uzsvēra valodas problēmas nekā viņu kolēģi darba devēji. Tā rezultātā ETUC ir nodrošinājis angļu valodas apmācību arodbiedrību speciālistiem un oficiālo apmācību par ES sociālā dialoga mehānismiem un procesu jaunākam personālam, kuram ir labas angļu valodas zināšanas. Šī programma jau iepriekš šajā ziņojumā ir sīkāk aprakstīta Lietuvas mazās lietas apkopojumā. Veiksmīgi noritēja ETUC apmācību un darbaudzināšanas iniciatīvas uzņemšanās, un kopš 2008. gada janvāra ir notikušas trīs kārtas, aptverot 60 arodbiedrību darbiniekus. Gan darba devēji, gan arodbiedrības ir izveidojušas arī “semināru pēc pieprasījuma” iniciatīvu, kas ir paredzēta valstu semināru atbalstīšanai dalībvalstīs, lai turpinātu ES sociālā dialoga rezultātu izstrādi valsts līmenī. 2008. gadā ETUC noorganizēja septiņus seminārus Čehijas Republikā, Igaunijā, Latvijā, Lietuvā, Polijā, Slovākijā un Turcijā⁵. BUSINESSEUROPE noorganizēja trīs pasākumus 2007./08. gadā, aptverot Slovēniju, Ungāriju un Poliju.

Darba devējiem prasmju neatbilstība tiek risināta, nodrošinot finansētas “ēnu” vietas galvenajās sanāksmēs un personāla instruktāžas/darbaudzināšanas programmās personām, kurām ir nepieciešama turpmāka tehnisko prasmju attīstīšana. Tādējādi vairāk pieredzējuši tehniskie speciālisti ar labākām valodu prasmēm varēja gūt labumu no piedalīšanās nacionālās koledžas starptautiskajās sanāksmēs. Darba devēju programma nav strukturēta tik oficiāli kā ETUC ekvivalents, un tās pamatā ir pielāgotas programmas katram dalībniekam izveidošana.

Komunikācijas uzlabošana — komunikācijas uzlabošanas iniciatīvu centrā ir divas jomas. Pirmkārt, izteikta nepieciešamība pēc vienotas ar sociālo dialogu saistītās informācijas iegūšanas vietas un noderīgas saites uz citām vietnēm ir novedušas pie tādu esošo darba devēju un arodbiedrību resursu centra vietņu izstrādes, kādas tās ir pašlaik. Otrs svarīgs pakalpojums ir iespējas finansēt Eiropas sociālā dialoga līgumu tulkošanu dalībvalstu nacionālajās valodās. Kopēji saskaņota teksta sagatavošana nacionālajā valodā ir pirmais svarīgais solis Eiropas līmeņa struktūrlīgumu ieviešanas procesā. Lai gūtu labumu no tulkošanas pakalpojuma, valstu sociālajiem partneriem ir jāveic kopējs konkrēta teksta pieprasījums. Šaurākā nozīmē šī prasība mudina sociālos partnerus uz kopīgu darbu, identificējot trūkumus un prioritātes. Nākamajā tabulā ir atspoguļots pašreizējais līdzekļu izmantojums.

ES SOCIĀLĀ DIALOGA LĪGUMI	BG	CS	ET	HR	HU	LV	LT	PL	RO	SK	SL	TK
Pamatlīgums par uzņēmējdarbības un vārdu izmaiņu novērtēšanu darbiniekiem 26.04.2007.												
Pamatlīgums par darba izraisītu stresu 08.10.2004.												
Pamatlīgums par tūlītēju darbu 16.02.2002.												
Pamatlīgums par darba līgumiem uz noteiktu laiku 19.03.1999.												
Pamatlīgums par nepilna darba laika darbu 06.06.1997.												
Pamatlīgums attiecībā uz bērnu kopšanas atvaļinājumu 14.12.1995.												
Dzimumu līdztiesības pasākumu programmas 22.03.2005.												
Plāns pamatprasmju un kvalifikāciju mūžizglītības attīstīšanai 14.03.2002.												
Kopējā darba tirgus analīze 18.10.2007.												
Eiropas darba padomēs apgūtās mācības 07.04.2005.												
Ievirze atsaucei uz izmaiņu pārvaldību un tās sociālajām sekām 20.01.2003.												

Mazās lietas — visnesenākā Eiropas sociālā partnera iniciatīva ir sociālā dialoga mazās lietas, kurās aprakstītas iniciatīvas, kas veiktas, lai izpildītu to rīcības plānu elementus, kas izveidoti projekta gaitā deviņās valstīs. Šajās lietās tiek akcentēti labas prakses piemēri no Horvātijas, Čehijas Republikas, Igaunijas, Ungārijas, Latvijas, Lietuvas, Polijas, Slovēnijas un Turcijas par dažādām problēmām, sākot no personiskās attīstības un beidzot ar sektora sociālā dialoga iniciatīvām un valsts līmeņa vienošanos sasniegšanu. Šajā ziņojumā ir iekļauti nelieli izvilkumi, bet pilni apraksti ir pieejami atsevišķā publikācijā,

⁵ Plašāku informāciju par arodbiedrību valstu semināru pēc pieprasījuma programmu, mērķi un dalībniekiem skatiet: <http://resourcecentre.etuc.org/National-seminars-on-demand-80.html>

kā arī darba devēju un arodbiedrību resursu centros. Šī ir jauna iniciatīva, un tā joprojām tiek izmantota, lai varētu novērtēt apjomu, kādā tā ierosina idejas un iniciatīvas dalībvalstīs un citur Eiropas Savienībā.

iii) *pārdomas par projekta metodoloģiju*

Projekta metodoloģijas pamatelementi bija šādi:

- ✧ izveidot specializētu vietu, kur valstu sociālie partneri varētu pārdomāt konkrētu valsts saistību ar Eiropas sociālo dialogu efektivitātes jautājumu;
- ✧ darboties praktiskā un metodiskā veidā, sākot ar jautājumu identifikāciju; prioritāšu izveidošana un sociālo partneru rīcības plānu izstrāde, izmantojot dažādus semināru elementus, tostarp darbu mazās grupās, saskaņas veidošanu plenārā, ekspertu ieguldījums, kā arī ārējs pamudinājums un izaicinājums no Eiropas sociālo partneru un speciālistu puses;
- ✧ divu posmu pieeja, kur sasniegumi salīdzinājumā ar mērķiem, kurus sev noteikuši valstu sociālie partneri, tika oficiāli pārskatīti pēc 18-24 mēnešu perioda; tika noteikts progress, identificēti progresa ierobežojumi un izstrādāti jauni plāni;
- ✧ projekta darba metodes iekļāva ēdienreižu un nakts pārtraukumu izmantošanu, lai sekmētu diskusiju apkopojumu sagatavošanu un sniegtu iespēju dalībnieku pārdomām; jautājumu un darbību piederības izveidošanu, nevis priekšrakstu piedāvāšanu, un maksimāli iespējamu darbu dalībnieku nacionālajās valodās;
- ✧ periodiski oficiāli un neoficiāli vadības grupas pārskati, lai pakāpeniski uzlabotu metodoloģiju no viena semināra līdz nākamajam un vienotos par to projektu atbalstu, kuri norisinās līdztekus semināriem.

Attiecībā uz pēdējo punktu (kaut arī tas nebija daļa no 2003. gadā izstrādātā sākotnējā plāna) kļuva skaidrs, ka bija vispārēji jautājumi, kuros Eiropas līmeņa sociālie partneri varēja sniegt atbalstu rīcības plānu realizēšanai. No relatīvi ierobežotā izejas punkta projekts izvērās par kaut ko daudz lielāku nekā semināru sērija. Līdz projekta beigām tas bija izvēršies par plaša klāsta darba sanāksmju un notiekošu praktiskā atbalsta aktivitāšu kombināciju. Eiropas sociālo partneru iniciatīvas iepriekš ir aprakstītas detalizēti.

Lielākoties metodoloģija labi darbojās saskaņā ar sākotnējo izstrādi un attīstību projekta gaitā. Ieceres praktiskā orientācija, spēcīgs darbību veidošanas process saistībā ar rīcības plānu, ietverot periodiskas pārbaudes un saskaņas veidošanu; sava virziena un īpašumtiesību izveide dalībnieku vidū, izmantojot atbilstošu atbalstu un spēku pārbaudi, nevis speciālistu lekcijas, un vispārēja Eiropas sociālo partneru pārstāvju pieeja, praktiski demonstrējot sadarbību.

Kā vienmēr tika atklātas jomas, kurās ir nepieciešami vispārēji uzlabojumi, un dažas apgūstamas mācības:

- ✧ ja Eiropas sociālais dialogs ir jāuztver nopietnāk, ārkārtīgi svarīga ir Eiropas darba kārtības saistība ar valstu noteiktajām prioritātēm. Līdz ar to projekta laikā vairākas reizes tika precizēta Eiropas sociālo partneru darbību programmu prezentācija, lai uzlabotu tās saistību ar semināra dalībniekiem un iederīgumu programmā;
- ✧ vislielākā semināru efektivitāte bija vērojama tad, kad abās sociālās partnerības pusēs bija līdzsvarots dalībnieku skaits un lielā mērā ekvivalenta dalībnieku darba stāža kombinācija;
- ✧ semināru rezultāti bija labāki tur, kur valstu organizatori informēja dalībniekus par to, kas no viņiem tiek gaidīts, un bija atbilstoši sagatavotas prezentācijas, it īpaši saistībā ar papildu semināru;
- ✧ rezultāti uzlabojās tur, kur, salīdzinot sākotnējos un papildu seminārus, bija augsts apmeklētības konsekvences līmenis un dalībniekiem bija sava loma izveidoto darbības plānu nodrošināšanā.

“Sociālo partneru dalība Eiropas sociālajā dialogā:kādas ir sociālo partneru vajadzības?”

Īsumā – vislabākie rezultāti tika gūti tur, kur valstu organizatori bija cieši iesaistīti gan semināru satura veidošanā, gan praktiskajā organizēšanas darbā. Šādos gadījumos viņi varēja nodrošināt atbilstošu dalību, kā arī pareizu instruktāžu un sagatavošanos.

5. Secinājumi un pārdomas

Šis ir svarīgs projekts. Visu ES dalībvalstu pozitīvā iesaistīšanās Eiropas sociālajā dialogā ir ārkārtīgi svarīga pašreizējiem un turpmākajiem procesa panākumiem. Tieši šajā kontekstā ir radušies turpmākie secinājumi un pārdomas.

Ziņojuma pamatteksts iekļauj daudzus ieteikumus par turpmāko rīcību katrā sekcijā. Šīs ziņojuma daļas mērķis nav apkopot šo ideju un priekšlikumu sarakstu vienuviet, bet drīzāk no projekta vispārējās vadības izdarīt vairāk nozīmīgu apsvērumu ierobežotā skaitā, lai pārdomātu turpmāko darbību izstrādi, uzlabojot sociālā dialoga efektivitāti valsts un Eiropas līmenī.

Ir svarīgi veikt divus novērojumus. Pirmkārt, turpmākās rindkopas ir paredzētas tālākas diskusijas izveidei un ir apzināti izteiktas debates izraisošā veidā. Otrkārt, šīs ir autora, nevis projekta atbalsta personu vai organizāciju pārdomas.

Secinājumi un pārdomas ir atspoguļotas šādās sadaļās:

- ✧ līdzīgais un atšķirīgais;
- ✧ struktūras un rīcība vai praktiski efektīvi līdzekļi;
- ✧ kopēja darba ieraduma izveide;
- ✧ pieraduma dzīvot ar ierobežotiem resursiem izveide;
- ✧ vienotas domāšanas priekšrocības.

1. Līdzīgais un atšķirīgais

Ir kārdinoši no projekta izdarīt secinājumus, ka, lai uzlabotu efektivitāti valsts līmeņa un Eiropas līmeņa sociālajā dialogā, darbību un politiskās pieejas ir vienādas visās Eiropas Savienības valstīs. Galu galā katras valsts semināra rezultātos ir norādītas būtībā līdzīgas problēmas, ierobežojumi un rīcības jomas. Kaut arī jautājumu atbilstība ir svarīga, šāds secinājums būtu pārāk vienkāršs.

Dalības grupas ietvaros valstīs, kuru veikspēja valsts līmeņa sociālajā dialogā un iesaistīšanās Eiropas līmeņa procesā būtiski atšķiras, identificēja tādas pat vispārējās problēmas, ar kurām būtu jāstrādā. Tās ir šādas:

- ✧ sociālo partneru plurālisma aplūkošana un labākas koordinācijas nodrošināšana starp arodbiedrībām vai darba devējiem un ziņojumu sniegšana pārstāvjiem;
- ✧ regulāra un efektīva valsts līmeņa divpusējā dialoga starp sociālajiem partneriem izveidošana;
- ✧ lielāku finanšu un materiālo resursu nodrošināšana;
- ✧ cilvēkresursu kvantitātes un kvalitātes uzlabošana;
- ✧ valdības loma;
- ✧ pāreja no attiecībām, kuru pamatā ir konflikts, uz partnerības pieeju, veidojot lielāku "uzticamību un cieņu" sociālo partneru starpā;
- ✧ kopējā darba ieviešana vai paplašināšana vai projekti sociālo partneru starpā;
- ✧ Eiropas un valstu sociālā dialoga darba kārtību saskaņošana un agrīna prioritāro jautājumu identificēšana;
- ✧ sadarbības pieeju izstrāde kopā ar valstu sociālo partneru organizācijām citās dalībvalstīs.

Mums nav pierādījumu, tomēr mēs domājam, ka iepriekš uzskaitītie jautājumi nav kopīgi tikai Eiropas Savienības jaunpienācējām, bet:

- ✧ daži no tiem ir kopīgi visām ES dalībvalstīm;
- ✧ citi ir piemērojami daudzām valstīm neatkarīgi no tā, cik ilgi tās ir iesaistījušās Eiropas sociālajā dialogā;
- ✧ daudzas mēdz attiekties gan uz darba devēju, gan arī uz arodbiedrību organizācijām.

Ja tā ir patiesība, tad tas ir svarīgs secinājums, kurš iezīmē valsts un Eiropas aktivitātes vispārējās jomas un var kalpot kopējai sociālā dialoga izpildes uzlabošanai.

Svarīgāk ir tas, ka projekta rezultātus var izmantot, lai identificētu jomas, kuras radīs visbūtiskāko veikspējas atšķirību dažādās valstīs, kā arī jomas, kurās ieguldītais darbs nenodrošinās labāko naudas un ieguldīto pūļu atdevi. Turpmāk tiek aplūkoti tieši šie jautājumi.

2. Struktūras un rīcība vai praktiski efektīvi līdzekļi

Analizējot ziņojuma pamattekstu, tika nodalīti divi darbības veidi, no kuriem viens ir saistīts ar struktūru un rīcības uzlabojumiem, bet otrs — ar efektivitātes organizēšanu. Tālāk seko atgādinājums par ziņojumā aplūkoto darbību tēmām.

Sociālā dialoga funkcionēšana valstī	Ietekmes resursi un organizēšana Eiropas līmenī
Trīspusējās darbības ietekme.	Finansiālie un materiālie resursi.
Valdības loma.	Cilvēku kvalitāte un kvantitāte.
Sociālo partneru plurālisma (strukturālā) pārvaldība.	Savstarpējā un iekšējā organizācijas saziņa un sadarbība.
No konflikta līdz uzticamībai, cieņai un kopīgam darbam.	ES un valstu darba kārtību atbilstība.
Pārstāvības un kolektīvo darījumu sistēmu jautājumi.	Sadarbība ar citām valstīm.

Ziņojuma pamattekstā tiek izteiktas četras pamata hipotēzes.

1. Valsts veikspēja Eiropas sociālā dialoga ietvaros ir tieši saistīta ar sociālā dialoga efektivitāti valsts līmenī.
2. Valsts veikspējai ir divi pamatierobežojumi, no kuriem pirmais attiecas uz pamatproblēmām, kas saistītas ar struktūrām un rīcību, bet otrs — ar resursiem un organizēšanu.
3. Valstis apzināti nenodala šos divus jautājumu veidus un rīcības plānos cenšas koncentrēties uz praktiskajām darbībām, kas saistītas ar resursiem un organizāciju.
4. Ja netiek risināti ar struktūrām un izturēšanos saistītie fundamentālie jautājumi, tad atdeve no ieguldījumiem, kas saistīti ar praktiskajām resursu un organizēšanas darbībām, būs būtiski mazāka nekā tam vajadzētu būt.

Tas liek domāt, ka dalībvalstīm un, iespējams, citām valstīm ārpus šī piemēra labāku sociālā dialoga efektivitāti nodrošina darbību hierarhija. Dažām valstīm ir jākoncentrējas uz strukturālajiem un uzvedības jautājumiem, savukārt citas gūs labumu no efektivitātes uzlabošanas darbībām.

3. Kopēja darba ieraduma izveide

Eiropas valstīs ārpus dalības grupas valstu un sektoru sociālā dialoga vēsturiskās sistēmas ir izveidotas jau sen, lai risinātu darbiniekiem un uzņēmējdarbībai ārkārtīgi svarīgus jautājumus. Bieži vien tā pamatā ir

vairāku darba devēju kolektīvie darījumi. Kopēja darba prakse laika gaitā ir uzlabojusi attiecības, un sociālie partneri ir apguvuši visefektīvākos veidus, kā praktiski pielietot noslēgtos līgumus un vienošanās. Reizēm viņi to veic neatkarīgi, bet dažkārt — ar valdības palīdzību.

Dalībvalstīm ir daudz mazāka kopējā darba pieredze, un viņu iespējas šīs pieredzes gūšanā ierobežo divi faktori. Pirmkārt, valstu valdībām ir tendence kontrolēt darba tirgus politikas darba kārtību, izmantojot stingras regulējošās vai atceļošās doktrīnas. Otrkārt, atalgojuma noteikšanas pasākumiem ir tendence uz decentralizētu pieeju.

Tomēr, neskatoties uz šiem ierobežojumiem, lai sociālie partneri izveidotu stabilas attiecības, viņiem ir jāatrod vieta nodarbinātības politikas darba kārtībā, kur viņi var strādāt kopā. Projekta laikā šī iespēja ir atklājusies trīs veidos:

- ✧ nepieciešamība pēc iestāšanās iesaistīties Eiropas sociālajā dialogā;
- ✧ atbilstīgo Eiropas līmeņa prioritāšu rašanās ārpus darbaspēka likumdošanas tradicionālās zonas. Tie ietver Lisabonas darba kārtību un pēdējā laikā reakcijas uz finanšu krīzi;
- ✧ Eiropas līdzekļu pieejamība, kas sociālajiem partneriem sniedz iespēju uzņemties kopīgas iniciatīvas svarīgās jomās.

Šo iespēju izmantošana to rašanās gadījumā ir izšķiroši svarīga efektīva sociālā dialoga attīstībā.

4. Pieraduma dzīvot ar ierobežotiem resursiem izveide

Materiālo un cilvēkresursu trūkums bieži ir minēts kā ierobežojums aktīvākai dalībai Eiropas sociālajā dialogā. Nav šaubu, ka sociālo partneru organizācijām ir tendence ciest no akūtas neatbilstības starp darba slodzi un resursiem.

Meklējot risinājumus, dalībvalstīm bija tendence savu bagātāko kaimiņu relatīvos panākumus saistīt ar materiālo bagātību. Šāds iemesls var gan būt, gan nebūt, bet skaidrs šķiet tas, ka tuvākajā termiņā vairums ES sociālo partneru organizāciju, visticamāk, cietīs no palielināta finansiālā spiediena ietekmes. Īsumā tas nozīmē to, ka sociālajiem partneriem ir maksimāli jāizmanto visas ierobežotās iespējas, kuras var rasties, lai nodrošinātu papildu ienākumus, vienlaikus atzīstot efektīvākas ierobežotu resursu pārvaldības nepieciešamību. Tātad ir jākoncentrējas uz šīm jomām:

- ✧ ieguldījumi esošā personāla apmācībā un attīstībā un, ja rodas iespējas, jauna un aizvietojoša personāla pieņemšana darbā, atzīstot, ka tās ir retas un vērtīgas iespējas, lai uzlabotu organizācijas vispārējo vērienu;
- ✧ skaidru prioritāšu noteikšana darbībām, kuras līdzsvaro un saskaņo Eiropas un valstu prioritātes, kā arī koncentrējas uz vissvarīgākajiem jautājumiem;
- ✧ sadarbība ar radniecīgām sociālajām organizācijām valstī, lai nodrošinātu to, ka jau tā ierobežotie resursi netiek izmantoti izšķērdīgi dublēšanai vai disfunkcionālām darbībām;
- ✧ tādu ārēju projektu identificēšana, kuri tiek pielāgoti valstu prioritātēm, un to izmantošana, lai atbalstītu personāla attīstību un izstrādātu kooperatīva darba paradumus sociālo partneru organizāciju ietvaros un starp tām.

5. Vienotas domāšanas priekšrocības

Viena no projekta svarīgākajām mācībām ir bijusi dažādu organizāciju uzsākto paralēlo aktivitāšu kombinētā pozitīvā ietekme.

- i) Pats projekts lika valstu sociālajiem partneriem veltīt "kvalitatīvu laiku" domām par kopīga darba veidu un iespējami veicamo darbības veidu identificēšanai;

- ii) starp projekta semināriem Eiropas sociālie partneri konstatēja un savlaicīgi rīkojās, lai izstrādātu atbalsta instrumentus, kas labprātīgiem sociālajiem partneriem palīdzētu rīkoties pareizi un uzturēt projektu visu dalībvalstu dienas kārtībā. Tas ietvēra apmācību un darbaudzināšanas shēmu izmantošanu, lai uzlabotu iesaistītā personāla prasmes un motivāciju;
- iii) Eiropas sociālo partneru darba kārtības progresīvā attīstība ir palielinājusi Eiropas un valstu prioritāšu savstarpējo saistību;
- iv) ar projektu saistīto resursu pieejamība ir devusi iespēju sociālajiem partneriem, kuri bieži sastopas ar akūtiem finansiāliem ierobežojumiem, uzņemties vietēju, valsts mēroga un starptautisku projektu veikšanu, atklājot jaunas sfēras nodarbinātības politikas darba kārtībai un izveidojot kopīga darba ieradumu.

Kaut arī saprātīgi domājošo aktīvo dalībnieku domāšanas apvienošana nav bijusi nejauša, tomēr ir piemēri, kur, pateicoties ieguldījumiem, aktivitātes ir dublējušās. Domājot par turpmāko, tiem, kuri interesējas par sociālā dialoga attīstību, vajadzētu strādāt ar papildu projektiem, kuri apzināti rada eksponenciālu atdevi.

Ārpus pašreizējiem darba plāniem varētu aplūkot šādas turpmākā finansējuma jomas:

- ✧ projekti, kuru specifiskais mērķis ir veiksmīga autonoma sociālā dialoga strukturālo ierobežojumu identificēšana un risināšana konkrētās valstīs; tas var ietvert valstu valdību iesaistīšanos, radot pozitīvāku vidi;
- ✧ projekti, kuri sociālo partneru organizācijām palīdz izstrādāt un realizēt ilgtspējīgas vidēja termiņa darbības plānus, kas tām dod iespēju maksimāli palielināt potenciālo ietekmi ar ierobežotiem resursiem.

Kopumā ņemot, šis ir bijis ilgs un sarežģīts projekts, kas aptvēris milzīgu laika posmu, resursus un darbu gan Eiropas, gan valstu līmenī. Šie resursi tika labprāt ieguldīti, un sociālie partneri lielākoties veiksmīgi iesaistījās šajā procesā.

Sociālo partneru gatavība un spējas autonomi strādāt valstu un Eiropas līmenī ir acīmredzami uzlabojusies. Tāpat ir skaidrs, ka dažādās valstīs progress ir bijis atšķirīgs un tas joprojām ir nepieciešams. Turpmākajā darbā ir jāuzlabo kapacitāti veidojošās iniciatīvas, un šim darbam ir jābūt labi koordinētam ar mērķvirzību uz sociālo partneru konkrētajām vajadzībām.

