

3. SADAĻA

Sarunu risināšana Eiropas un globālajā līmenī

Sarunu risināšana par labākiem darba un sadzīves apstākļiem

Dzimumu galvenās tendences darba koplīgumu slēgšanas procesā

1. DAĻA

Eiropas līmenis

Sagatavoja Jasna A. Petrovičs (*Jasna A. Petrovic*) un
Agnieszka Ghinararu (*Agnieszka Ghinararu*)

*Šī rokasgrāmata ir sagatavota projekta ietvaros,
ko atbalstījusi Starptautiskā darba organizācija –
ILO ACTRAV un Beļģijas Flāmu valdība.*

Sarunu risināšana notiek katru dienu katrā vietā!

Ja pastāvētu vienkārša definīcija par arodbiedrību vēsturisko misiju, tad tā būtu cīņa par tirgus darbības noteikumu izveidošanu un kontroli, tādējādi arodbiedrības piekāptos sociāli pieņemamam rezultātam par tiesību aizsargāšanu, strādājošo cilvēku interesēm un drošības aizstāvību. Šis fakts no jauna tika apstiprināts 18. ICFTU pasaules kongresā, kas notika 2004. gada decembrī.

Gadu desmitiem arodbiedrībām ir bijuši ietekmīgi instrumenti, lai uzlabotu strādājošo darba un sadzīves apstākļus: darba koplīguma slēgšana un sociālais dialogs. Lai gan darba devēji aizvien vairāk diskutē par to, ka strādājošā un darba devēja līguma saistībām jābūt individuālām, viens pret vienu līmenī, arodbiedrības ir veiksmīgi pierādījušas kolektīvo tiesību sarunu procesa efektivitāti.

Šodien arodbiedrībām ir daudz vairāk attīstītu kanālu, instrumentu un mehānismu sarunu risināšanai. Sociālā dialoga formas pieprasa daudz aktīvāku un vairāk pieredzējušu stratēģiju. Sarunu risināšanas darba kārtība ir mainījusies: darba un ģimenes lietu saskaņošana ir uzmanības centrā, dzimumu līdztiesība ir obligāta arodbiedrību politikā un stratēģijas attīstīšanā. Virzienu identifikācija, kuros notiek politika un lēmumu pieņemšana, atspoguļo un pastiprina nevienlīdzību starp sievieti un vīrieti un attīstības politiku un pieredzi, tagad ir kļuvusi par arodbiedrības ikdienas rūpēm.

Sievietes ir visievainojamākā strādnieku grupa pasaules darba tirgū, un arodbiedrībām jāvelta īpaša uzmanība, lai aizsargātu to vajadzības un intereses. Šādi noteikumi ir īpaši būtiski Centrālajā un Austrumeiropā, kuras joprojām šodien pārcieš sarežģītu ekonomisko un sociālo pārejas fāzi. Arodbiedrības CEE (Centrālajā un Austrumeiropā), kā arī NVS (Neatkarīgā valstu savienība) valstīs nevar tikt atstātas novārtā; tām jāpārveido struktūra, politika un stratēģija.

Izveidotajai rokasgrāmatai, kas tapa sadarbībā ar ILO/ICFTU/WCL, par dzimumu līdztiesību darba koplīguma slēgšanas procesā bija noteikti mērķi: celt arodbiedrību informētības līmeni par sarunu procesu – jo tas ir ikdienas uzdevums katrā aktivitāšu līmenī; izsvērt dzimumu līdztiesību darba koplīgumu slēgšanā; sniegt zināšanas par to, kā uzsākt veiksmīgu darba koplīgumu slēgšanas procesu un mainīt sarunu risināšanas darba kārtību, lai iekļautu lietas par ģimenes un darba saskaņošanas punktiem; iegūt zināšanas par izmaiņām pasaules darba situācijā, līdz ar to par dažādām izmaiņām, paņēmieniem un instrumentiem, kurus savienībām vajadzētu izmantot; un saprast nepieciešamību strādāt ar jauniem partneriem un sabiedrotajiem, lai atrisinātu strādnieku problēmas.

Rokasgrāmata izskaidro atšķirības sarunu risināšanas līmeņos, darba kārtībā, partneros un sabiedrotajos, sākot ar uzņēmumu līmeni un beidzot ar globālo līmeni. Materiāls ir papildīts ar informāciju un jaunām idejām par dzimumu jautājumiem jutīgām pieejām darba koplīgumu slēgšanā.

Interesants fakts saistībā ar šo projektu un Rokasgrāmatu ir tas, ka šī projekta veidošana ir noritējusi ciešā saskarē ar CEE un NVS reģionu sieviešu organizācijām ICFTU, WCL un daudziem citiem partneriem (ICFTU, WCL, ILO, FGTB, FNV utt.).

Rokasgrāmata, kas sastāv no 4 daļām, var tikt izmantota kā reģionāls arodbiedrību pārstāvju apmācības instruments sievietēm un vīriešiem, darba koplīgumu slēgšanai visos līmeņos. Ceram, ka tas ikvienam pavērs jaunas iespējas, jaunu redzējumu.

Mamounata Cisse
ICFTU ģenerālsēkretāra asistente

Īstenošanas laiks

Kad atskatāmies vēsturē uz „dzimumu līdztiesības” problēmām starptautiskajā arodbiedrību kustībā, vienu var droši teikt – ka šeit trūkst noteiktas politikas. Pilnīgi pretēji. Mums ir daudz labu ieceru, un mēs esam izveidojuši vairākus dokumentus, lai veicinātu šīs politikas darbību. Neskatoties uz to, mēs neesam pilnīgi apmierināti ar kopīgo centienu rezultātiem.

Sievietes un vīrieši joprojām mūsu struktūrās nav pārstāvēti vienlīdzīgi, nepārprotami tā nav arodbiedrību komandās, kas atbild par darba koplīgumu slēgšanu starp darba devējiem un valdību.

Par laimi, visās arodbiedrību savienībās „dzimumu līdztiesības” veicināšanas process ir uzsākts, un tas nozīmē, ka situācija arodbiedrību struktūru sievietes zemā līmeņa pārstāvniecībā uzlabosies.

Tomēr tā ir nepieciešamība – turpināt dzimumu līdztiesības stimulēšanu visos arodbiedrību darba aspektos.

Šī rokasgrāmata ir ļoti labs piemērs šādai iniciatīvai.

Rokasgrāmatas autors ne tikai ir guvis sekmes, attēlojot konkrēto pašreizējo situāciju, bet arī piedāvājis vairākas iespējas, kā uzlabot šo stāvokli.

Apsveicami!

Tagad mūsu visu pienākums apvienotajā starptautiskajā arodbiedrību kustībā – pilnībā izmantot šo brīnišķīgo materiālu, lai celtu informētību par pašreizējo situāciju arodbiedrību sarunu risināšanā, kas skar dzimumu līdztiesības jautājumus.

Mums būs jāsaņem pēc iespējas vairāk jaunu arodbiedrības darbinieku, kas dos iespēju turpmākai attīstībai darba koplīgumu slēgšanā un dzimumu līdztiesības jautājumos ar apmācību programmas palīdzību. Mūsu darbības plānos šāda veida programmām vajadzētu būt prioritārām.

Tādēļ nezaudēsim laiku...

Jaap Wielen
WCL pilnvarotais ģenerālsēkretārs

Eiropēizācija un globalizācija darba koplīgumu slēgšanas procesā

Plurālisms (Savu interešu paušana) - par darba un sadzīves apstākļu uzlabošanu uzņēmumā, vietējā sabiedrībā, nozaru un nacionālajā līmenī – kļūst diezgan parasta lieta pārejas valstu arodbiedrību darbā.

Taču joprojām pastāv jautājumi, kas ikreiz atkārtojas.

Kā aizsargāt strādājošos pēc iespējas labākā veidā?

Kā uzlabot savu strādājošo darba un sadzīves apstākļus?

Kā uzlabot dzimumu līdztiesības procesus sarunu risināšanas darba kārtībā un iekļaut tajā darba un ģimenes saskaņošanas problēmas?

Vai eksistē jauni kanāli un līmeņi, lai labāk vadītu sarunas par darba standartiem?

Šie pastāvīgie jautājumi no arodbiedrību biedru puses CEE un NVS reģionos parasti tika atkārtoti ar trim maģiskajiem vārdiem: darba koplīgumu slēgšana! Kolektīvā sarunu risināšana! Sociālais dialogs!

Pirmais solis ir nodrošināt apstākļus, ka ikviens strādājošais iegūst **formālu nodarbinātības līgumu** un viņa darbs ir reģistrēts.

Otrais solis ietver **uzņēmuma līmeņa darba koplīgumu**. Trešais līmenis ir **vietējās sabiedrības līmeņa sarunas**.

Nākamais solis ir nozaru līmeņa kolektīvo darījumu slēgšana, kas ir ļoti nozīmīga, nodrošinot labāku strādājošo pārklājumu atšķirīgās nozarēs sakarā ar iespējamo vienošanos, kas noteikts visiem konkrētās nozares darba ņēmējiem.

Tālāk ir ļoti daudz un dažādu starpnozaru vienošanos, ar kuru palīdzību var tikt stiprinātas strādnieka tiesības, turklāt atšķirīgi sociālā dialoga modeļi nacionālajā līmenī var kļūt par visu bijušo sociālistisko valstu ikdienas rutīnu.

Visbeidzot, sakarā ar Eiropas integrācijas procesu pastāv daudz un dažādu kanālu un mehānismu, kurus var izmantot sarunu procesā par darba tiesībām un standartiem Eiropas līmenī. Jāsaka gan, ka šis ir samērā jauns lauciņš lielākajai daļai pārejas valstu CEE un NVA reģionā.

Pēdējo divu desmitgažu laikā globalizācijas process pastiprināti pieprasa arodbiedrību globālo atbildi un spiedienu, veicinot jaunu kanālu un mehānismu izmantošanu globālajā sarunu procesā un dialogā. Šī sfēra ir pilnīgi jauna, un katru dienu iespējamās izmaiņas.

Nav šaubu, ka arodbiedrību biedriem ir jāmacās par šiem sarunu risināšanas kanāliem, līmeņiem un formām, lai sasniegtu pēc iespējas augstāku strādājošo tiesību līmeni un darba un ģimenes interešu saskaņošanu, īpaši no dzimumu skatu punkta.

Neaizmirsīsim, ka kolektīvajām interesēm, kā arī arodbiedrību biedru individuālajām problēmām jābūt arodbiedrību darba kārtībā 24 stundas diennaktī, 30 dienas mēnesī, 12 mēnešus gadā.

Saturs

Priekšvārds: **Sarunu risināšana notiek katru dienu katrā vietā!**

Ieviešanas laiks

Ievads: **Eiropēizācija un globalizācija darba koplīgumu slēgšanas procesā**

Apstiprinājumi un instrukcijas

A DAĻA - SOCIĀLAJAI EIROPAI

1. izdales materiāls

Eiropas sociālais modelis – pamats Eiropas alternatīvās ekonomikas stratēģijai

2. izdales materiāls

Eiropas sociālā modeļa mērķi

1. aktivitāte

Eiropas sociālais modelis: draudi un tendences

1. piemērs

Pensiju reforma Eiropā: izbeigt privatizāciju!

2. piemērs

Valsts pakalpojumu, nevis liberalizācijas pārveidošana un stiprināšana

3. izdales materiāls

Paneiropas instrumenti – Eiropas sociālie standarti un institūcijas

2. aktivitāte

Eiropas sociālās institūcijas un mehānismi

4. izdales materiāls:

Eiropas Sociālā harta

1. Diagramma

2. Diagramma

Piemērs: valdībai ir jāveicina darba koplīguma slēgšanas sarunas

3.aktivitāte

Eiropas Sociālā harta

4. aktivitāte

Kā reģistrēt sūdzību?

5. izdales materiāls

Eiropa veicina dzimumu līdztiesību (1)

6. izdales materiāls

Eiropa veicina dzimumu līdztiesību

5. aktivitāte

Eiropa veicina dzimumu līdztiesību: ko arodbiedrība var darīt?

Piemērs: kā panākt vienlīdzību sievietēm?

6. aktivitāte

ETUC veicina dzimumu līdztiesību: ko arodbiedrības var darīt, balstoties uz ETUC 2003. gada Līdztiesības plānu

Piemērs: Eiropas arodbiedrību konfederācijas 2003. gada līdztiesības plāns

Piemērs: KRIEVIJA: Sieviešu apvienības

7. izdales materiāls

ES sociālās politikas struktūra

Piemērs: Dānija – Vai koplīgumi ir izveidoti saskaņā ar ES direktīvām?

Piemērs: Itālija pret Serbiju. Arodbiedrību solidaritāte uzvar!

7. aktivitāte

Kā savienības var izmantot ES standartus

8. izdales materiāls

ES „sociālās” direktīvas

B DAĻA – SARUNU risināšana EIROPĀ

9. izdales materiāls

Sarunu risināšana Eiropas līmenī

Piemērs: Apvienotās Eiropas tirdzniecība

Piemērs: Stabilitātes pakts dzimumu pienākumu ietekmē

8. aktivitāte

Eiropas sociālie partneri un sociālais dialogs

9. aktivitāte

Savienības var veikt vairāk:

Eiropas sociālie partneri: „Saistītā struktūras vienošanās par dzimumu līdztiesību”

10. izdales materiāls

ES nozaru dialogs

10. aktivitāte

Nozaru sociālais dialogs

Plusi un mīnusi: vai kaut kas ir labāks kā nekas?

11. izdales materiāls

Vispārējā priekšrocību sistēma (GSP)

Piemērs: Gruzijas situācija: ICFTU GSP pasākumi

Piemērs: Baltkrievija zaudē atbalstu

11. aktivitāte

Izslēgšana no GSP

12. izdales materiāls

ES strādājošo līdzdalība pasākumos

Eiropas Darba padomes direktīva: formāla vai reāla?

Piemērs: Horvātija – UATUC starptautisko uzņēmumu koordinēšana

Piemērs: Polija – seksuālā uzmākšanās PepsiCo uzņēmumā – korporatīvi sociālā neatbildība

Piemērs: tīrā apģērba kampaņa: Eiropas iniciatīva

12. aktivitāte

EWC direktīva: formāla vai reāla?

Piemērs: EWC ķīmijas nozare

Piemērs: EMCE vienlīdzīgu iespēju stratēģija

Piemērs: Centrālās un Austrumeiropas, kā arī NVS valstu paplašināšanās

13. izdales materiāls

Eiropizācija: kā to attīstīt?

1. pielikums. Optimāli pilnīga izglītošanas programma, kas balstīta uz rokasgrāmatas sadaļu
EIROPAS LĪMENIS
2. pielikums. Piemēri izvērtējuma formai

Apstiprinājumi un instrukcijas

Rokasgrāmata „Sarunu risināšana par labākiem darba un sadzīves apstākļiem. Dzimumu galvenās tendences darba koplīgumu slēgšanas procesā” ir sagatavota saskaņā ar ILO-ICFTU-WCL projektu „Sarunu risināšana par labākiem darba un sadzīves apstākļiem – strādnieku speciālās vajadzības saistībā ar ģimenes pienākumiem – dzimumu līdztiesība”, kuru sponsorēja Beļģijas Flāmu valdība. Rokasgrāmatas autori ir Jasna A. Petrovics (1., 2. un 3. sadaļa) un Agneška Ghinararu (4. sadaļa un metodiskais padomdevējs pārējām sadaļām).

Projekta partneri ir ILO/Starptautiskā darba organizācija; ICFTU/Starptautiskā arodbiedrību konfederācija (ABVV/FGTB; ACV/CSC un ACLVB/CGSLB) un visas institūcijas no CEE un NVA reģiona 23 valstu divām starptautiskajām konfederācijām. Projekts apvieno vairāk kā 40 arodbiedrību sieviešu grupas no 23 valstīm.

Visiem partneriem, kuri veicināja rokasgrāmatas attīstību, īpaši, sūtot rekomendācijas un ieteikumus, mēs izsakām pateicību no šādām organizācijām: ILO: Ženēvas, Maskavas un Budapeštas birojs; WCL; ABVV/FGTB/Beļģija; FNV/Nīderlande un ETUC sieviešu komiteja, un īpaši no Lietuvas arodbiedrību pārstāvjiem (LPSK, LPSS un LDF), kā arī NSZZ Solidarnosc/Polija par paraugapmācību organizēšanu.

Sūtām īpašu paldies CLC, Kanādai un Solidaritātes Centram/AFLCIO, ASV par dalīšanos dažādos materiālos. Protams, sūtām paldies arī visiem pārējiem, īpaši sieviešu nacionālajiem koordinatoriem, kuri atbalstīja ar saviem komentāriem, piemēriem un sniedza atbalstu visas rokasgrāmatas izveidošanas procesā.

1. Rokasgrāmatas mērķi un struktūra

a. „Sarunu risināšana par labākiem darba un sadzīves apstākļiem. Dzimumu galvenās tendences darba koplīgumu slēgšanas procesā” rokasgrāmata sastāv no četrām sadaļām. Šī rokasgrāmata ir iecerēta, lai nodrošinātu ar pamata informāciju, praktiskām vadlīnijām un pārbaudījumiem, situācijas piemēriem, kuriem ir šāds mērķis.

- Saprast, ka sarunu risināšana ir ikdienas aktivitāte visos līmeņos.
- Mācīties par dzimumu līdztiesības nozīmību sarunu risināšanas procesā un uzzināt, kā to darīt.
- Mainīt sarunu risināšanas darba kārtību, iekļaujot ģimenes un darba saskaņošanas jautājumus.
- Saprast, ka darba apstākļi visā pasaulē mainās un tas ietekmē izmaiņas aktivitātēs un veicamajos pasākumos.
- Mācīties, ka nepieciešams meklēt jaunus partnerus un sabiedrotus. Lai risinātu strādnieku problēmas.
- Rokasgrāmatas 3. sadaļa ir tikai daļa no lielāka apmācības materiāla, kas sastāv no šādām sadaļām.

1. sadaļa. Uzņēmuma līmenī

2. sadaļa. Ārpus uzņēmuma: sabiedrības līmenis, darījumi starp darba devējiem un arodbiedrībām, nacionālais sociālais dialogs.

3. sadaļa. 1. daļa. Eiropas līmenis; 2. daļa. Globālais līmenis

4. sadaļa. Sarunu risināšanas stratēģijas un tehnikas

Lektora vispārīgās piezīmes Kā izmantot rokasgrāmatas 3. sadaļu?

Rokasgrāmata ir bagāta ar informāciju un jaunām idejām, jo tā veicina jaunu dzimumu līdztiesības pieeju visu līmeņu sarunu risināšanas procesā, sākot no uzņēmuma līmeņa (1. sadaļa), turpinot ar sabiedrības, nozaru un nacionālo līmeni (2. sadaļa) un beidzot ar Eiropas un globālo līmeni (3. sadaļas 1. un 2. daļa). 4. sadaļa ir papildu sadaļa, jo tā sniedz informāciju par sarunu risināšanas pamatiem, iemaņām un tehniku, kā arī stratēģiju un dzimumu līdztiesības principiem sarunu risināšanas procesā.

Šī rokasgrāmata, kas ir daļa no apmācības, sastāv no 4 sadaļām un ir paredzēta lektoriem. To var izmantot ikviens pārstāvis arodbiedrību apmācībās par sarunu risināšanu.

3. sadaļas mērķi.

- Saprast, ka darba sistēma ir mainījusies, kas ietekmē arī izmaiņas arodbiedrības sarunu risināšanas aktivitātēs un paņēmienos.
- Mācīties izmantot Eiropas un globālos instrumentus un kanālus, kuri netieši atbalsta un ietekmē arodbiedrību kolektīvo sarunu risināšanu attiecīgās valstīs.
- Mācīties par dzimumu līdztiesības nozīmīgumu kolektīvajā sarunu risināšanas procesā Eiropas un globālajā līmenī.

Šī konkrētā sadaļa sastāv no divām daļām:

1. daļa. Eiropas līmenis
2. daļa. Globālais (pasaulas) līmenis

Lai atvieglotu lektora darbu, rokasgrāmatā tiek piedāvāti dažādi materiāli lektoram, kā arī iespējamie **izdales materiāli** un **aktivitātes** dalībniekiem. Informācija tiek papildināta arī ar **piemēriem**.

Izdales materiāli ir temata vai kontroljautājumu paskaidrojumi, kas jums palīdzēs izskaidrot konkrēto tēmu *īsās prezentācijas* (15–20 min) klausītājiem. Izdales materiāli jāizdala klausītājiem – vēlams īsā laika periodā (lektors laiku sadala, ņemot vērā mērķa auditorijas lielumu). Uzdevumi ir atspoguļoti izdales materiālos, lai ilustrētu un izprastu materiālu. Lūdzu, iekļaujiet tos savās prezentācijās vai citāda veida aktivitātēs (iesakām iekļaut arī savās piezīmēs).

Ievērojiet! Izdales materiāli parasti jāizdala PĒC TAM, kad esat prezentējis un izklāstījis katru tematu. Ir izņēmumi, kad klausītājiem ir nepieciešams izmantot izdales materiālus, strādājot grupā (tas tiks norādīts lektoru piezīmēs). Izdales materiālos droši veiciet nepieciešamās izmaiņas un pievienojiet informāciju, ņemot vērā mērķa auditorijas vēlnes.

Aktivitātes ir praktiskas nodarbības, kas iekļauj šādus elementus.

Mērķi (mērķus) – izskaidro, kas klausītājiem ir jāiemācās aktivitātēs. Organizējot grupu darbu, vienmēr rūpīgi izvērtējiet mērķus. Jums ir jāzina, kā tos sasniegt.

3. SADALA

Uzdevums (uzdevumi) (klausītājiem) kalpo par paskaidrojumu klausītājiem, norādot, kas ir jādara, veicot katru uzdevumu. Vairums aktivitāšu ietver darbu grupā un arī šādas metodes – individuālo darbu, diskusijas, ideju atspoguļojumu vai modelēšanu.

Ievērojiet: izskaidrojiet klausītājiem mērķus, darba metodi (metodes) un uzdevumu (uzdevumus), lai ikvienam būtu skaidrs, kas un kāpēc ir jādara.

Tiek sniegtas arī **lektoru piezīmes**, kas funkcionē kā ceļveži. Tie paskaidro, kā organizēt un vadīt konkrēto aktivitāti. Pirms semināra sagatavošanas kārtīgi izlasiet šos ceļvežus!

Grupu ziņojumi

Vairums aktivitāšu tiek pabeigtas ar grupu sniegtajiem ziņojumiem. Tiem ir jābūt īsiem, un ziņojuma galvenie punkti jāuzraksta uz magnētiskās tāfeles vai jāatspoguļo uz kodoskopa (papildus projektoram). Šādā veidā ir vieglāk uzsvērt galveno lekcijas informāciju. Ja ziņojumi aptver vairākas tēmas, iespējams, jūs vēlēšities atsevišķi apskatīt katras grupas tematu. Kad ir pienācis laiks grupām sniegt gala ziņojumus, iespējams, varat nesagaidīt atbildi. Šo līmeni ir sarežģīti organizēt, jo jums ir jāvada diskusijas un jāpanāk, lai pārējie atbild uz jautājumiem. Plānojiet uz priekšu un piedomājiet pie saviem mērķiem. Vienmēr centieties:

1. **Dalīties pieredzē** – mēģiniet panākt, ka klausītāji mācās viens no otra. Mēģiniet izveidot saikni starp cilvēku pieredzi un informāciju, ko sniedzāt šīs lekcijas laikā.
2. **Pievērsiet uzmanību attieksmei** – tas nozīmē pārbaudīt nostāju pret informāciju, ko sniedzat lekcijas laikā, dalībnieku un arodbiedrību politikas pieredzi.
3. **Salīdziniet visu dalībnieku idejas** – apvienojiet tās visas galvenajās tēmās, ņemot vērā ziņojumu.
4. **Atrisiniet problēmas vai izveidojiet plānus** – mēģiniet izzināt, vai ir nepieciešama nākamā diskusija, un pārbaudiet, vai konkrētie plāni darbosies (izmantojiet kontroljautājumus, kas ir iekļauti rokasgrāmatā).

Ievērojiet: ziņojumu sniegšana var aizņemt 20–30 minūtes, ņemot vērā grupu skaitu. Pārliecinieties, ka esat informējis dalībniekus par to, ka katrai grupai būs atvēlētas tikai 3–5 minūtes sava ziņojuma sniegšanai! Neaizmirstiet izdarīt secinājumus!

Kā strādāt ar doto tēmu

Darba kārtības struktūra ir vienkārša:

1. Īss ievads par tēmu, ko sniedz lektors (apmēram 10–15 minūtes) – dažreiz būs nepieciešams iesaistīt studentus šajā pirmajā posmā, piemēram, kaut ko definējot. Jūs varat izmantot izdales materiālus, lai sagatavotu prezentāciju.

Izmantojiet vizuālos materiālus prezentācijā (piemēram, Power Point prezentācijas, plēvītes vai plakātus).

2. Praktiskie uzdevumi (viens vai vairāki) – aktivitātes – tās palīdz studentiem nostiprināt jaunās zināšanas vai prasmes. Parasti aktivitātes seko atskaitēm plenārsēžu laikā (informāciju par atskaitēm skatīties iepriekš).

3. SADAĻA

3. Vienmēr apkopojiet tēmu! Papildu vadlīnijas jūs atradīsiet lektoru piezīmēs, kas pievienotas uzdevumiem.

4. Vienmēr novērtējiet studentu darbu – piemēram, aplaudējiet pēc grupas atskaites utt.

5. Izmantojiet aktivitātes samulsuma mazināšanai, kas iedrošinātu visus studentus aktīvi piedalīties! Tas palīdz integrēties un atvieglot gaisotni.

Praktiskas piezīmes

Tulkošana – ir būtiski saglabāt rokasgrāmatas izkārtojumu, jo tas ir oriģināls. Pārliecinieties, ka visi izdales materiāli un aktivitātes ir sagatavotas uz atsevišķām lapām.

Materiālu izdale semināra laikā – pārliecinieties, ka katram lekcijas dalībniekiem ir rokasgrāmatas kopija. NEIZDALIET rokasgrāmatu PIRMS semināra! Plenārsēdes telpā jums būs nepieciešams galds rokasgrāmatu izvietošanai. Izkārtojiet tās atsevišķi un, ņemot vērā semināra programmu, izdales materiālus ņemiet vienu pēc otra.

Programma – ir pievienota rokasgrāmatas sadaļas detalizētās programmas beigās.

Aktivitātes samulsuma mazināšanai

Mēs iesakām semināru iesākt ar šādām divām aktivitātēm (gadījumā, ja rokasgrāmatas 1. sadaļa tiek izmantota vienas dienas apmācībai).

A. Dalībnieku iepazīstināšana:

- Izdaliet katram dalībniekam papīru un rakstāmpiederumus.
- Lūdziet dalībniekus aprakstīt situāciju/personu, kas/kurš ir ietekmējis tos kļūt par arodbiedrības biedriem.
- Sadaliet dalībniekus pa pāriem.
- Palūdziet viņus iepazīstināt ar savu situāciju un ar sevi, aprakstot arī pašreizējo situāciju arodbiedrībā, pieredzi par semināra tēmu u.c.
- Palūdziet personu „A” iepazīstināt ar personas „B” situāciju/viņu pašu, un otrādi.

B. Semināra „zelta likumi”

- Sagatavojiet papīra tāfeli un flomāsteru un uzrakstiet „zelta likumus”.
- Sniedziet īsu ieskatu: „Kādu laiku mēs strādāsim kopā, mēs nepazīstam viens otru un, lai darbu padarītu vieglāku, padomāsim par dažiem noteikumiem, kas būs jāievēro ikvienam...”
- Ievērojiet: lai liktu dalībniekiem noteikt likumus, izmantojot „ideju izskatīšanas” seansu. Lektors uzrakstīs visus priekšlikumus, un, kad saraksts būs pabeigts, izlasiet katru atsevišķi un pajautājiet, kurš tam piekrīt (jūs varat lūgt, lai dalībnieki balso par tiem, paceļot rokas).

Kādus priekšlikumus var izmantot? Daži piemēri: jāaizliedz smēķēšana plenārsēdes telpā; jāierodas laikā; jāpieturas pie konkrētās tēmas; jāizslēdz mobilie tālruņi u.c.

Uzmundrinošas aktivitātes

Semināra laikā jūs varat saskarties ar dažādām problēmām, sākot ar to, ka grupa ir nogurusi un zaudē koncentrēšanās spējas, un beidzot ar to, ka grupa ir satraukusies. Lai šādu vidi mainītu, varat grupai uzdot šādas lietas:

1. Dziedāt (piemēram, lūdziet visiem vīriešiem kafijas pauzes laikā sagatavot dziesmu un to nodziedāt nākamās sesijas laikā, bet sievietēm – nākamajā reizē).
2. Izveidot „dzīvo skulptūru” – sadaliet dalībniekus kafijas pauzes laikā divās grupās un palūdziet viņiem sagatavot „skulptūru”, kas varētu būt saistīta ar arodbiedrībām.
3. Noskaitīt dzejoli (kafijas pauzes laikā pajautājiet, vai kāds dalībnieks nezina jauku dzejoli, ko noskaitīt pārējiem).

Ieteikumi, dalībniekus sadalot grupās

Šie piemēri attiecas uz 20 cilvēku grupu, kurus sadalīs 4 mazākās grupās – ja jūsu grupas dalībnieku skaits atšķiras vai jūs vēlaties tos sadalīt savādākas grupiņās – APRĒĶINIET grupiņu skaitu attiecībā pret dalībnieku apjomu!

1. Puzzle

Sagrieziet 4 dažādas atklātnes 5 daļās, sajauciet un ielieciet tās kādā traukā/cepurē u.c. un piedāvājiet dalībniekiem izvilkāt VIENU no tām. Lieciet dalībniekiem atrast savu grupu un salikt kopā puzzle.

2. Konfektes

Sagatavojiet 20 konfektes (dažādu krāsu papīriņos): 4 dažādi veidi x 5 gab. Sajauciet tās traukā/cepurē utt. un piedāvājiet dalībniekiem izvēlēties VIENU.

3. Saskaitīšana

Palūdziet dalībniekiem saskaitīties: 1,2,3,4 un vēlreiz 1,2,3,4... (kopā 5 reizes), tad visi vieninieki, divnieki utt. izveido grupu.

4. Krāsainais papīrs

Sagatavojiet sev 4 mazas kaudzītes ar 4 dažādas krāsas papīriem. Sajauciet to traukā/cepurē utt. un piedāvājiet dalībniekiem izvēlēties VIENU papīru. Katra krāsa nozīme piederību atsevišķai grupai.

5. Kartītes ar attēliem

Sagatavojiet sev 20 mazus „attēlus” – 4 x 5. Uz katriem pieciem attēliem jābūt vienam un tam pašam attēlam, piemēram, 5 ziedi, 5 putni utt.

Papildu sagatavošanās: sagatavojiet tehniskā aprīkojuma un rakstāmpiederumu sarakstu, ko izmantosiet semināra laikā (pārbaudiet programmu, kurā ir speciāla aile materiāliem un aprīkojumam).

Pārbaudiet pienākumu sadali starp lektoru un asistentu. Izšķirieties par saviem pienākumiem PIRMS semināra (detalizētākai informācijai skatīt pievienotu apmācības programmu ROKASGRĀMATAS beigās).

Izdales materiālos būs temata skaidrojums vai kontroljautājumi, kuri jums palīdzēs iepazīstināt dalībniekus ar konkrēto tematu un sniegt par to īsu prezentāciju (15–20 min).

A DAĻA SOCIĀLAJAI EIROPAI

1. IZDALES MATERIĀLS: Eiropas sociālais modelis – pamats Eiropas alternatīvās ekonomikas stratēģijai

- **TEORIJA:** „Eiropas sociālais modelis” vairumam pasaules iedzīvotāju kalpo par līdzekli, lai atšķirtu Eiropu no citām „attīstītajām valstīm”. Iespējams, šis modelis tiek labāk saprasts kā kopējo vērtību komplekts, ne kā pastāvīgais modelis. Arī tad, ja šis modelis netiek vienmērīgi iestrādāts dažādās Eiropas valstīs un tā pielietošanas līdzekļi mainās laika gaitā, eksistē viens līgums visām Eiropas valstīm, kas nosaka, ka ir jānosargā un jāizvērs šīs vērtības. Īpašu kaitējumu tām rada nenoteikti ekonomiskās globalizācijas aspekti.

Ko ietver šīs vērtības?

- Sabiedrību, kas par savu **galveno uzdevumu izvirza cilvēktiesību – tai skaitā ekonomisko un sociālo – ievērošanu** un garantē, ka nevienam nav aizliegts pastāvēt uz savām tiesībām un pilnvērtīgi iesaistīties sabiedrības dzīvē.
- **Vienlīdzīgu izturēšanos pret vīriešiem un sievietēm**, kas ir pamatā Eiropas Kopienas sociālajai koncepcijai.
- **Augstu sociālās aizsardzības līmeni, vispārēju un vienlīdzīgu pieeju galvenajiem pakalpojumiem**, piemēram, veselības aprūpei, izglītībai un apmācībai, dzīvokļu fondam, kura piekļuvi garantē un nodrošina valsts.
- **Kultūras dažādības faktora atzīšanu** dalībvalstīs un to starpā.
- **Uzticēšanos augstai kvalitātei un stabilai nodarbinātībai**, pievēršot lielu uzmanību darbinieku tiesībām.
- **Autonomu sociālo dialogu struktūru darba vietā** (viena no galvenajām sociāla modeļa iezīmēm).

Eiropas sociālais modelis atspoguļo šādus kopīgus principus.

- Eiropas panākumiem ir jāiesaista visa sabiedrība.
 - Solidaritāte ir saistīta ar ekonomiskajiem panākumiem.
 - Starp ekonomisko un sociālo progresu nepastāv ne dilemma, ne pretruna.
 - Pārtikusi valsts nav nedz greznība, nedz arī ekonomiskās attīstības rezultāts, bet gan ražošanas faktors.
- **BET PATIESĪBĀ:** oficiālajās deklarācijās īpašais Eiropas sociālais modelis bieži vien tiek minēts kā kaut kas aizsargājams un aizstāvam no tendencēm, lai pakļautu visus sabiedriskās dzīves aspektus pret tirgus likuma un starptautiskās konkurētspējas pavēles izteiksmes. Īpašo Eiropas sociālo modeli stāda priekšā kā **alternatīvu neolibērālajām politikām** un sacensību pēc amerikāņu modeļa sasniegšanas, kuram piemīt plašs nevienlīdzības loks, zemā sociālā vienotība un ievērojams ekonomiskais un sociālais spiediens, kas tiek attiecināts uz cilvēku vairākumu. Tomēr, ņemot vērā šo ļoti vispārīgi retorisko novērtējumu, īpašā Eiropas sociālā modeļa satura raksturojums parasti ir ļoti neskaidrs un **praktisko ekonomisko un sociālo politiku vada pretējā virzienā, proti, pretim skaidrai „amerikanizācijai”**. Eiropa ir viens no bagātākajiem reģioniem pasaulē

3. SADALA

ar ļoti augstu potenciālu, kas uzlabo labklājības līmeni visiem šeit dzīvojošajiem iedzīvotājiem un atbalsta mazāk attīstītos pasaules reģionus. Tomēr šis potenciāls nav pietiekami attīstīts un realizēts. Pēdējo divu desmitgažu laikā ir izplatījies masveida bezdarbs, sociālā polarizācija, nestabilitāte un nedrošības sajūta, kad aizvien vairāk uz tirgu balstītā virzība ir ietekmējusi ekonomisko politiku. Vairums ekonomikas ekspertu pieprasa spēcīgai sabiedrības starpniecībai mainīt un kontrolēt šo tendenci, kura mērķis ir alternatīva ekonomiskās attīstības veida noteikšana un ieviešana. (kā mērķis tas īsti ir?)

Alternatīvās ekonomiskās politikas galvenie principi ir sabiedrības diskusijas, paaugstināta demokrātiskā kontrole un līdzdalība ekonomiskajā attīstības procesā.

Pēdējo divu desmitgažu laikā, „konservatīvās revolūcijas” atmodas laikā, kas parādīja savu ievērojamo ietekmi pār sabiedrisko kārtību un komercdarbības rīcību, Eiropas sociālais modelis ir ticis apšaubīts, uzskatīts par šķērslī ekonomiskajai konkurētspējai un darba vietu veidošanai. Neskatoties uz arodbiedrību veiktajām pūlēm, šis politiskais spiediens ir radījis zaudējumus – darba tirgos ir ieviesta nepilna darba slodze un tie padarīti par vēl vairāk nedrošiem, labklājības noteikumi un politika ir samazinājusi līdzekļu pārdali novājinātajiem. Tomēr šai brīvajai tirgus ietekmei neizdevās īstenot apsoltos rezultātus. Patiesībā bezdarba līmenis Eiropas mērogā ir sasniedzis vēsturiskas virsotnes, nevienlīdzība ir pieaugusi, bet nabadzība un sociālā izolācija ir palielinājusies.

(Eiropas arodbiedrību konfederācijas rezolūcija par Eiropas sociālo modeli, 9. kongress)

- **NĀKOTNĒ:** ņemot vērā dažādu arodbiedrību sniegtos oficiālos paziņojumus (īpaši starptautiskā informācijas dienesta) un forumu „Eiropas Savienības sociālā dimensija”, kurā runāja par Eiropas ekonomistu alternatīvās ekonomikas politikas nākotni un kas notika Dublinā 2002. gadā, **ārkārtīgi svarīgi ir uzlabot spēcīgāku ekonomiskās politikas virzību pretīm Eiropas sociālā modeļa stiprināšanai**, kas ir daļēji pretēji pašreizējai ES ekonomikas praksei. Tas izskatās pēc vēlmju saraksta, tomēr...

A. Pamats spēcīgākai Eiropas likumprojekta iesniegšanai par sociālo labklājību ir jāveido šāds:

- 1. visi sabiedrības locekļi var izmantot savas **beznosacījuma tiesības atbilstošu dzīves resursu izmantošanai;**
- 2. ir jāievieš **minimālie standarti sociālajiem izdevumiem;**

Minimālajiem standartiem ir netieši jānorāda, ka ES dalībvalstīm ir jāiekļauj minimālo IKP daļu savā labklājības sistēmā kā tādā un to ir jānosaka attiecībā pret katru sociālā nosacījuma daļu. Tas kļūtu par labu paraugu tām valstīm, kuras līdz šim vēl nav kļuvušas par ES dalībvalstīm vai kandidātvalstīm; tas kļūtu par tādu kā neoficiālu sociālo standartu. Šāda veida minimālajiem standartiem ir jāņem vērā valstu specifiskums, bet tai pat laikā jānovērš konkurētspējīgu „sīvo konkurenci”.

3. SADALA

- 3. ir jāuzrauga, jāuzlabo, bet **ne jāprivatizē sabiedriskās sociālās aizsardzības sistēmas un galvenokārt pensiju sistēmas.**
- B. Ir jāstiprina Eiropas sabiedriskā kārtība,** tomēr nepakļaujot to neoliberālajai nesaistītajai konkurences loģikai. Veidi, lai sasniegtu šo mērķi, ir šādi – definēt valsts ierobežošanu no Eiropas konkurences likuma puses un definēt minimālo standartu struktūras direktīvas vai pat kopīgo pamatu pakalpojumu sniegšanai, par ko ir vispārēja ieinteresētība.
- C. Kapitāla tirgū ir jārealizē grozījumi par sabiedriskajām interesēm.** Tas nosaka aizsardzības sniegšanu atklāti piederošajām, savstarpējām un kooperatīvajām institūcijām no asas konkurences un uzraudzības struktūru stiprināšanas un apvienošanās ES. Ir jāpārformulē kopīgās politikas, lai vērā ņemtu darbinieku intereses, vietējās sabiedrības un vidējos uzņēmumus.

AIZSTĀVOT MODELI

Eiropas Komisijai ir ar likumu noteikts pienākums sniegt konsultācijas sociālajiem partneriem par Eiropas sociālās likumdošanas jautājumiem. Eiropas arodbiedrību konfederācijas galvenais mērķis ir aizstāvēt un uzlabot Eiropas sociālo modeli, apvienojot pastāvīgu ekonomisko izaugsmi ar vienmēr uzlabotiem dzīves un darba apstākļiem. Tas ietver pilnu nodarbinātību, labas kvalitātes darbu, vienlīdzīgas iespējas, sociālo aizsardzību visiem, sociālo iekļaušanu un iedzīvotāju iekļaušanu to lēmumu pieņemšanas procesā, kas uz tiem attiecas.

Tas arī atšķir Eiropu, kur pēckara sociālais progress ir sasniedzis ekonomiskās izaugsmes līmeni, no ASV modeļa, kur mazs skaits cilvēku ir guvuši labumu no ievērojamajiem izdevumiem. Globalizācijas jomā sociālā Eiropa kalpo par būtisku modeli valstīm visā pasaulē (www.etuc.org).

2. IZDALES MATERIĀLS: Eiropas sociālā modeļa mērķi

Pastāv vismaz četri galvenie Eiropas sociālā modeļa mērķi.

- A. Pilnīga nodarbinātība** – *katram cilvēkam, kurš ir spējīgs un vēlas strādāt, ir tiesības uz atbilstošu darbu, ne tikai vēlamu mērķu vadīts.* Tas nenozīmē atgriešanos pilnīgās nodarbinātības koncepcijā, kas ietekmēja sociāli demokrātiskās politikas darbības gaitu 20. gs. 50. un 60. gados un lielākoties balstījās uz vīriešu nodarbinātību. Tas notika, ņemot vērā pārmaiņas tehnoloģiju un sociālās struktūras jomā, jaunu darba pienākumu sadali ģimenē, jaunas personīgās attieksmes un dzīvesveida paušanu, plaši izplatītas vēlmes pēc vēl lielākas elastības darba laika kārtībā u.c. Tā nav arī sociālistiskā piespiedu darba modeļa atgriešanās, jo nodarbinātībai ir jābūt brīvprātīgai.
- a. Darbiniekiem ir jābūt tiesībām uz **regulāru un pastāvīgu darbu**, nevis jāpiespiež tos pieņemt apšaubāmu darbu.
 - b. Iknedēļas atalgojumam vai ikmēneša darba algai darbiniekiem ar pilnu darba slodzi ir jānodrošina neatkarīga **dzīve bez bailēm iegrimt nabadzībā.**

3. SADALA

- c. Darbiniekiem ir jābūt nodrošinātiem ar **pilnīgu darba aizsardzību un tiesībām netikt atlaistiem no darba**, būt aizsargātiem pret diskrimināciju un cita veida patvaļīgi veiktām darbībām no darba devēja puses.
- d. **Darbiniekiem ir jāpiekrīt** visiem noteikumiem, kas attiecas uz darba stundu elastību un darba apstākļiem.

Pilnīga nodarbinātība stiprina arī darbinieku un arodbiedrību pozīciju un daļēji var atlīdzināt sistemātiskos darba trūkumus attiecībā pret kapitālu. Visbeidzot, **pilnīga nodarbinātība ir būtisks politiskās stabilitātes faktors un efektīva atbildes reakcija visa veida politiskām galējībām un fundamentālismam.**

SVARĪGI!

EIROPAS DEMONSTRĀCIJA

Vairāk un labākas darba vietas

2005. gada 19. martā Eiropas arodbiedrības piedalījās demonstrācijā, atbalstot nodarbinātību un sociālās tiesības: Eiropas arodbiedrības konfederācija (ETUC) Briselē, 19. martā, sestdienā, organizēja Eiropas demonstrāciju pirms svarīgās Eiropas Padomes pavasara sanāksmes, kas notika no 22.–23. martam.

Vairāk kā 50000 iedzīvotāju piedalījās Briseles demonstrācijā, atbalstot nodarbinātību un sociālās tiesības un paužot neapmierinātību pret *Bolkestein* ierosināto direktīvu par iekšējā tirgus sniegtajiem pakalpojumiem. ES līderi apsvēra Lisabonas stratēģijas nākotnes virzību – desmitgadīgu struktūru, kurai ir jāatbalsta Eiropas ekonomiskā izaugsme un konkurētspēja, kas ir saistīta ar vides un sociālajiem mērķiem.

Arodbiedrības biedri no vairākām Eiropas valstīm pievienojās demonstrācijai, lai sammitam skaidri norādītu, ka nodarbinātības un sociālo tiesību atbalstīšanai ir jābūt ES nākotnes politikas prioritātei, bet ne novēlotai domai. Eiropas arodbiedrības konfederācija Eiropas darba tirgus turpmāko noteikumu atcelšanu nostāda pretstatā darbinieku un to ģimeņu zaudējumam un pārvaldāmās pārkārtošanas vietā pieprasa spēcīgu sociālo aizsardzību. Lai stimulētu ekonomisko izaugsmi un nodarbinātību, Eiropai ir nepieciešama elastīga Stabilitātes pakta reforma un ievērojami lielāki ieguldījumi apmācībā, izglītībai mūža garumā, pētījumos un jaunatklājumos.

Eiropas arodbiedrības konfederācija atbalsta iekšējo tirgu pakalpojumu izpildi ar savām iespējām radīt jaunas darba vietas, tomēr noraida *Bolkestein* liberālisma priekšlikumus, kas draud samazināt darbinieku tiesības un veicināt sociālo dempingu. **Lai veicinātu labus dzīves apstākļus un sociālo vienotību, Eiropai ir jānodrošina augstas kvalitātes pakalpojumu sniegšana**, kas nav tikai saskaņā ar konkurences likumiem.

Eiropai ir jānosaka savi uzskati attiecībā pret pilnīgo nodarbinātību, arodbiedrības tiesībām, sociālo dialogu un jēgpilnas informācijas un konsultāciju sniegšanu darbiniekiem. Eiropas arodbiedrības konfederācija pieprasa atbalstīt savu kampaņu, kuras mērķis ir aizsargāt sociālās tiesības un garantēt, ka ES līderi gaidāmo lēmumu pieņemšanā nems vērā strādājošo iedzīvotāju intereses.

HORVĀTIJA PRET EIROPU: Vai tiesības uz darbu nenožīmē tiesības uz nodarbošanos?

Horvātijā nepastāv neviena atsevišķa organizācija, kas nodarbojas ar nodarbinātības administrēšanu, tas pasliktina Eiropas Savienības veikto programmu un finansēšanu. Arodbiedrības kritizē valdību par aktīvās nodarbinātības pasākumu nekontrolēšanu un resursus par aktīvās darba tirgus politikas ieviešanu. UATUC īpaši ņem ļaunā valdības administrācijas vienaldzību, aizmirstot vai nevarot „paņemt” naudu, ko Horvātijai piedāvāja ES PHARE programma nodarbinātības sekmēšanai. Ekonomikas, darba un uzņēmējdarbības ministrijas valsts sekretārs Vera Babić uz arodbiedrības apsūdzības rakstu atbildēja laikraksta (Dnevnik, 22.03.05) intervijā:

- Par spīti arodbiedrības sūdzībai, mēs nosūtījām valsts projektus uz PHARE programmu, bet noteiktām ministrijām, turklāt savlaicīgi. Ir taisnība, ka Eiropas Komisija no Horvātijas gaidīja ievērojami enerģiskākus pieprasījumus projekta līdzekļu piešķiršanai. Tomēr ir jānorāda, ka interešu paziņojums par konkrēto PHARE programmu mums izmaksā 30 000 eiro par katru programmu atsevišķi, neskatoties, vai ES 2006. gadā to apstiprinās vai nē...
- Sociālā politika nav ne padevīga, ne maznozīmīga; tajā ir nepieciešams iesaistīt profesionāļus. **ES mūs brīdina neieviešāt pārāk nelokāmu darba likumdošanu. Vairāk nepastāv tā saucamās pastāvīgās darba vietas, pateicoties kurām darbinieks darba tirgū varēja palikt uz 20 gadiem;** cilvēkiem ir nepareiza izpratne.

Tā ir taisnība, ka mūsdienās, pastāv izteikta nedrošība, kas iepriekš nebija novērojama, jo ko tad patiesībā nozīmē *mana darba vieta*? Jau rīt pat valdība var izbeigt manu darba līgumu. **Kas ir pastāvīgs darbs?** Var strādāt pa dažām stundām vairākiem darba devējiem ar neoficiālu darba laiku, jo šīs kategorijas netiek izmantotas Horvātijā, tomēr darbu visā pasaulē aizvien vairāk regulē netipiski līgumi. Ja vairākums cilvēku šādā veidā iesaistās darba pasaulē, tad kūrās bankas pielāgosies un kredītus izsniegs arī šīm kategorijām...

- Arodbiedrības atsakās pieņemt, ka arī ES pastāv tā saucamās Lisabonas stratēģijas pārdēvēšanas gadījumi. Tas ir tādēļ, ka arodbiedrības piedalījās Eiropas demonstrācijās Briselē, jo **ES eksistē pieprasījums pēc elastīgākas darba likumdošanas**, noteiktākiem darba līguma termiņiem, darba uz pusslodzi un daudz elastīgāka darba laika. **ES ir pametusi novārtā darba laika direktīvu struktūru, ir pieprasījums pēc elastīgākām darba attiecībām**, un tas viss ir iemesls, kādēļ arodbiedrības atsakās diskutēt par šo tematu. Mums ir jāmaina sava domāšana.

B. SOCIĀLĀ LABKLĀJĪBA – ietver sevī **neierobežotas tiesības izmantot materiālos resursus visiem cilvēkiem, un tie sniedz iespēju baudīt normālu dzīvi un pieeju visām galvenajām sociālajām un kultūras institūcijām.** Spēcīgs un sabiedriski uzturēts sociālās aizsardzības sistēmas tīkls (piemēram, pensijas un veselības aprūpe) un sabiedrisko pakalpojumu, piemēram, izglītības un bērnu aprūpes, nodrošinājums ir ārkārtīgi būtisks, gūstot panākumus visaptverošas sociālās labklājības jomā.

Augsta sociālās vienotības pakāpe un nabadzības izskaušana arī pieder pie ES noteiktajiem mērķiem. Tomēr realitātē daudzās jomās politika nespēj realizēt šos mērķus, lai gan dažās tā tos realizē. Pēdējais nosauktais faktors ir pilnībā patiesi attiecināms pret tā saucamo sociālās aizsardzības sistēmas „modernizāciju”, kas galvenokārt ir privatizācijas stratēģija. Šobrīd pensiju shēmu reforma atrodas ārkārtīgi augstā ES darba gaitas pozīcijā. No valsts PAYG shēmas, sabiedriskās pensiju shēmas nomaina uz privāti finansētām kapitāla tirgus shēmām. Šī „modernizācija” **pensionāru nākotnes dzīves līmeni pakļauj finanšu tirgu neapbrīdināmiem riskiem.** Nesenais

biržas bankrots un svārstības lielajās ASV korporācijās, kurās galvenie pensiju fondi bija investējuši lielu darbinieku sociālās aizsardzības iemaksu daļu, kārtējo reizi demonstrēja, ka uz šiem tirgiem nevar paļauties, lai noguldītu pensijas, un ka dažādas ekonomiskās krīzes pensionārus var iedzīt nabadzībā. Iemesli, kādi bieži vien tiek sniegti, attaisnojot šādas valsts shēmas maiņu uz privātās biržas shēmu, nav ne vien nepārliecinoši, bet vienkārši maldīgi. Vecāka gājuma iedzīvotāji pieprasa: ja saglabās pašreizējo relatīvo pensionāru dzīves līmeni, tad ievērojami lielāki nākotnes pārskaitījumi tiks veikti no strādājošajiem iedzīvotājiem pensionāriem, neskatoties uz mehānismu, kuru ietekmē šis pārskaitījums.

Patiesajam virzītājspēkam, kas atrodas aiz šīs maiņas no valsts uz privāto shēmu, īstenībā nav jāpiemīt nepieciešamībai pēc papildināšanas, bet vairāk gan **interesēm par un ietekmēšanas spēkam pār lielajiem institucionālajiem investoriem**, kuri iegūs varu pār daudzām privātās apdrošināšanas iemaksām vairāku miljardu apmērā, lai tās investētu kapitāla tirgos. Šī perspektīva, kas stimulē pensiju sistēmu modernizāciju, vecāka gada gājuma iedzīvotājiem sniedz izredzes iegūt peļņu un nevis iedzīvoties problēmās.

- C. SOCIĀLĀ VIENLĪDZĪBA** – nozīmē **sociālās diskriminācijas un pārmērīgas nevienlīdzības neesamību ienākumu sadalē, labklājībā, pieejai materiālajiem resursiem, institūcijām un demokrātiski sabiedrisko diskusiju kanāliem un lēmumu pieņemšanas procesam**. Sociālā vienlīdzība arī ir iekļauta ES darba kārtībā. Tiek pieliktas pūles, lai cīnītos ar dzimumu diskrimināciju un lai ieviestu vienlīdzīgas darba iespējas vīriešiem un sievietēm. Tomēr ir bijis tikai nedaudz patiesu panākumu un jau tālu pagātnē.

Dzimumu diskriminācija, veicot maksājumus un ieņemot augsti stāvošus amatus korporācijās un sabiedriskās administrācijas sfērā, **vēl joprojām ir ļoti izteikta**. Vairums citās jomās jautājums par lielāku vienlīdzību lielā mērā ir retorisks, jo ES nav īstas konkurences sabiedriskajā kārtībā un tā nespēj prasmīgi cīnīties ar pieaugošo nevienlīdzību. Nevienlīdzības palielināšanās kontekstā šī efektīvā mehānisma par pārdali neesamība kļūs par galveno šķērslī līdzsvarotai attīstībai un, iespējams, arī par galveno iemeslu konfliktam paplašinātajā ES. Nevienlīdzības pieaugums ir galvenā Eiropas attīstības iezīme.

Pēdējo divu desmitgažu laikā darba algas daļa valsts ienākumos ir sarukusi visā Eiropas Savienībā; ienākumu un labklājības līmeņa proporcija, kas jau 20. gs. 80. gados bija augstā līmenī, vairākumā valstu ir vairāk pieaugusi 20. gs. 90. gados. Kamēr **starpība iedzīvotāju vidējā ienākumā mazliet samazinājās valstu starpā, tā pieauga gandrīz katrā valstī atsevišķi**, Tādējādi atšķirība starp ES turīgākajiem un nabadzīgākajiem rajoniem patiesībā palielinājusies. Bezpajumtnieki dažās valstīs ir kļuvuši par nopietnu problēmu vairākiem tūkstošiem cilvēku. Vairākumā valstu galvenokārt bezdarbs un nabadzība rada sliktu ietekmi uz jauniešiem.

- D. EKOLOĢISKAIS ILGTPĒJĪGUMS** – tas nozīmē, ka **dabas resursu izmantošana nedrīkst pārsniegt to atjaunošanas kapacitāti** un atkritumu izplūde dabā nedrīkst pārsniegt to uzsūkšanas spējas. Sekas ilgstošai ekoloģiskās pavēles ignorēšanai nesen atspoguļojās ar aizvien biežāku katastrofu, piemēram, plūdu un vētru, parādīšanos. Kopīgie Eiropas projekti ir nepieciešami, lai savāktu un samazinātu izšķērdīgus, kaitīgus un enerģijas pārpilnus produktus.

Ekoloģiskais ilgtspējīgums liek pirmajā vietā stādīt pārstrukturēšanu, kurai ir tālejošas sekas un kas tiek veikta galvenajās ekonomikas jomās un sociālajā reproducēšanā, piemēram, noteikumi par enerģijas decentralizēšanu, reģeneratīvo energoresursu lielāku

izmantošanu, pievilcīgu sabiedrisko transporta infrastruktūru, mazāku ķīmisko mēslojumu un citu piesārņotājvielu izmantošanu lauksaimniecībā, māju būvi ar pazeminātu enerģiju u.c. Šī procesa laikā ekoloģiski kaitīgu vielu samazināšana kalpotu par atlīdzību palielinātajiem izdevumiem un nodarbinātībai, un tādējādi pieaugums būtu vērojams ilgtspējīgās jomās. Tiktāl ES nav veicies pārvarēt ietekmīgo lobēšanu par ķīmisko, automašīnu, naftas un citām rūpniecības nozarēm un ieviest veselīgu vidi saviem darbiniekiem un iedzīvotājiem.

Avots: Eiropas ekonomists par Eiropas alternatīvo ekonomisko politiku; „Eiropas Savienības sociālā dimensija”; forums par Eiropas nākotni: Dublinas pils, 2002. gada 12. novembris

1. aktivitāte

EIROPAS SOCIĀLAIS MODELIS: DRAUDI UN TENDENCES

Mērķi:

- uzlabot zināšanas par Eiropas sociālo modeli;
- apzināties iespējamās draudus;
- diskutēt, vai kūsu valsts varētu iesaistīties šajā procesā.

Metodes:

- uzdevums;
- darbs mazās grupās.

Uzdevumi:

1. Strādājot mazajā grupā, lūdzu:

a/ izlasiet doto uzdevumu;

b/ apspriediet to grupā, it īpaši no dzimumu skata punkta;

c/ sagatavojiet prezentāciju par uzdevumu

d/ neaizmirstiet izvēlēties cilvēku, kura sniegs grupas ziņojumu plenārsēdes laikā (izmantojiet papīra tāfeli un flomāsterus ziņojuma sniegšanai).

2. Pēc ziņojuma sniegšanas jums lūgs piedalīties plenārsēdes diskusijā par Eiropas sociālo modeli (ko jūsu rajons var „sniegt” šim modelim, kāds ir jūsu viedoklis par draudiem un pašreizējām reformām, kas notiek jūsu apgabalā u.c.).

Laiks:

1. uzdevums: 40 minūtes
2. uzdevums: 20 minūtes.

Lektora piezīmes:

1. Sadaliet dalībniekus divās grupās ar mazu kartīšu palīdzību (uz vienas puses no tām uzrakstiet „1.uzdevums”, uz otras „2. uzdevums”).
2. Izdaliet uzdevumus abām grupām, ņemot vērā viņu izdarīto izvēli.
3. Izskaidrojiet uzdevumu, atgādiniet par laiku – apmēram 40 minūtes, ierādiet viņiem vietu darbam.
4. Ziņojuma sniegšanai: īsa prezentācija par doto uzdevumu un atbildes uz jautājumiem.
5. Pēc ziņojuma sniegšanas izvērsiet īsu diskusiju par Eiropas sociālo modeli (kādēļ mēs vēlamies kļūt par Eiropas daļu; ko mūsu reģions var „sniegt” šim modeli, u.c.).
6. Neaizmirstiet pēc sēdes sniegt secinājumus, atkārtojot galvenos izvirzītos tematus.

Kopējais laiks: 1 stunda un 30 minūtes (darbam grupās – 40 minūtes; ziņojuma sniegšanai – 25 minūtes; diskusijām un secinājumiem – 25 minūtes).

IEGAUMĒJIET! (Ārpus ES valstu lektoriem)

Izskaidrojiet dalībniekiem, kādēļ ir tik būtiski uzlabot zināšanas par draudiem, kas skar Eiropas sociālo modeli. To ir nepieciešams darīt tādēļ, ka ārpus ES valstis atrodas zem starptautisko finanšu institūciju spiediena, jo tās mēģina „implantēt” unikālu sociāli neprecīzu modeli šajās valstīs. Eiropas sociālo modeli vājina tas, ka tas mēģina samazināt attīstīto sociāli atbildīgo sabiedrību iespējas.

1. UZDEVUMS

Pensiju reforma Eiropā: izbeigt privatizāciju!

Turpmākai sociālās aizsardzības sistēmas attīstībai, galvenokārt pensiju un veselības sistēmai, kas atrodas zem ES privatizāciju stratēģiju spiediena, ir ļoti liela nozīme. **Strauja cenu krišanās biržās ir norādījusi uz draudiem, ko izraisa privāti finansētās pensiju shēmas, un stiprinājusi situāciju pret turpmāko privatizāciju.** Dekomodifikāciju, proti, pensiju turēšana nostatu no tirgus, kur pret tām varētu izturēties kā pret precēm un pakalpojumiem, var realizēt vienīgi valsts sistēmās.

Tā kā darba tirgu un sabiedrības būtība ir būtiski mainījusies, iedzīvotāju interesēs varētu būt valsts sistēmu maiņa no darba tirgus uz pilsonības pamata. Viens veids, kā to varētu panākt, būtu pensiju vispārināšana, proti, visiem iedzīvotājiem piešķirot pensijas, neskatoties uz darba stāžu (tomēr jāatzīst, ka šāds vienotais tirgus noveda nabadzībā pensionētos darbiniekus, piemēram, Kosovā, ASV štatā Džordžijā). Mazāk radikāls veids būtu **sistēmu, kas balstās uz darbu, papildināt ar tādu, kas balstās uz pilsonību.** Daudz spēcīgāks un vairāk strīdīgs variants būtu, ja tiktu uzsākta koncepcijas izstrāde par katra iedzīvotāja galvenajiem ienākumiem. Dažādas valstu pensiju sistēmas visā ES var pastāvēt pat ilgstoši. Tomēr ES var un tai ir jāiesaistās reālajā konverģences procesā, kuras mērķis ir tiekties uz vislabākajām sociālajām politikām un aktīvi veicināt šo procesu, ieviešot Savienības plašus minimālos standartus. Ir jāveicina plašas sabiedrības debates, jo pašreizējai pensiju reformai ir tālejošas sekas un strīdīga būtība. Vairums no mūsu galvenajiem principiem ir pretrunā pašreizējās ekonomikas un sociālās politikas pamattendencēm. Tādēļ progress nebūs iespējams, ja mainīsies sociālo un politisko spēku uzskati.

„Profesionālie pensiju fondi kļūst par svarīgu Eiropas sociālās aizsardzības iezīmi. Tomēr Eiropas arodbiedrības konfederācijai galvenā **pensiju politiku prioritāte ir ilgtermiņa valsts pensiju shēmu dzīvotspēja, kas balstās uz solidaritāti starp paaudzēm un ko šī iemesla dēļ finansē, ņemot vērā PAYG shēmu.** Tādējādi likumīgajās pensiju sistēmās nedrīkst pārkāpt noteikumus par otro un trešo pensiju pakāpi, un ne pie kādiem apstākļiem tās nedrīkst uzskatīt par šo sistēmu alternatīvām vai uzdot jautājumus par tām. Papildus pensiju līdzekļu attīstībai ir jāizriet no kolektīvajiem līgumiem, un saviem darbiniekiem ir jāgarantē, ka tiks ievērotas tiesības uz pensiju saņemšanu” (*Eiropas sociālās aizsardzības galvenā arodbiedrības politikas rezolūcija, 1999*).

Nemot vērā Starptautiskās brīvo arodbiedrības konfederācijas veikto pētījumu, „**arī finansētie plāni tiecas būt mazāk izdevīgi sievietēm**”, „maksājumi no dažiem finansētajiem plāniem balstās uz dzimumu īpašo paredzamo dzīves ilgumu... sieviete, kura aiziet pensijā noteiktā vecumā, saņems mazākus pabalstus salīdzinājumā ar vīrieti, kurš aizies pensijā tajā pašā vecumā ar identisku darba stāžu...jo sievietei ir ilgāks paredzamais mūža ilgums”. Tomēr tradicionālie PAYG shēmas plāni vispār ir sadalāmi, un tieši tādēļ tie tiecas samazināt šo nevienlīdzību. „Finansēto plānu maiņa nozīmē, ka sievietes vairs negūs labumu no iepriekšējo programmu pārdales aspekta.” *Divdesmit piecu arodbiedrību pārstāvju delegācijas sanāksme Vašingtonā, 2003. gada 21. – 22. maijā, kopā ar Pasaules Banku.*

2. UZDEVUMS

VALSTS PAKALPOJUMU, NEVIS LIBERALIZĀCIJAS PĀRVEIDOŠANA UN STIPRINĀŠANA

Valsts pakalpojumi (vai ES Komisijas terminoloģijā „**vispārīgās ekonomiskās ieinteresētības pakalpojumi**”) iekļauj preču un pakalpojumu piedāvājumus, kas ir nepieciešami ikdienas vajadzībām un galveno personīgo tiesību realizēšanai (garantēta pieeja enerģijai, veselībai un veselības aprūpei, transportam, sakaru tīklam un izglītībai, neskatoties uz to, kur katrs dzīvo, nepieļaujot diskrimināciju un piedāvājot pakalpojumus visiem vienādi). Šie pakalpojumi veicina ekonomisku, sociālu un ģeogrāfisku vienotību. Tos var nodrošināt valsts administrācijai vai pie noteiktiem apstākļiem valsts vai privātie uzņēmumi.

Valsts pakalpojumi ir bijuši **galvenais liberalizācijas politikas jautājums, kam pateicoties atklāja konkurenci** (ar to nodarbojās kopš 20. gs. 90. gadu pirmsākuma). Tiek minēti vairāki faktori, lai attaisnotu esošās politikas. Dažas aktivitātes, piemēram, telekomunikācijas, kuras iepriekš tika raksturotas pēc ekonomiskā apjoma, pateicoties tehnoloģiskajām izmaiņām, ir pārveidotas par aktivitātēm bez šī apjoma, tādējādi nav iemesla tās uzskatīt par dabisku monopolu. Dažu aktivitāšu, piemēram, dzelzceļa, segmentēšana ir devusi atļauju valsts uzņēmumu sadalei dažādās sfērās, kur daži uzņēmumi varētu tikt privatizēti vai pakļauti tirgus konkurencei. Ņemot vērā vairākus faktoros, šie „retoriskie” iemesli ir bijuši tikai izlikšanās, aizejot no „valsts pakalpojumu” idejas, kas notika zem neolibēralisma spiediena un pateicoties budžeta samazinājumam.

Ungārija. 1999.g. jūlijā *Szeged* pilsētas dome nolēma pārtraukt tiesību piešķiršanu Vivendi filiālei un visas ūdens apgādes uzņēmuma darbības pārcelt uz savu pilsētu (Hall un Lobina, 1999.g.). Tā bija pirmā reize, kad ūdens apgādes uzņēmuma privatizācija tika atcelta Centrāleiropā un Austrumeiropā. Galvenais Šegedas uzdevums bija paplašināt kanalizācijas tīklu, ko izmanto tikai 65% iedzīvotāju.

Valsts pakalpojumu nākotne pašreiz ir strīdīgs jautājums Eiropas integrācijā un Pasaules Tirdzniecības organizācijas sarunās par tirdzniecības veikšanu pakalpojumu sfērā. Realizējot ES līgumus, galvenais noteikums bija konkurence, tomēr tika konstatētas iespējas realizēt „vispārīgās ekonomikas interešu pakalpojumus”, atļaujot viennāciju valstīm noteikt jomas, kurās veikt valsts pakalpojumus. Kopš 20. gs. 90. gadu sākuma Eiropas Komisija uzmanību pievērša valsts pakalpojumu sfērai, ne pilnīgi visai, bet vienā reizē apskatot vienu sektoru (kopš 1990.g. telekomunikācijas, vēlāk kravas transports, gaisa transports, elektrība, gāze, pasta pakalpojumi).

Pilsētas dome vēlējas, lai kanalizācijas tīkla pārklājums būtu 80-85%. Šos darbus varēja veikt, pateicoties pilsētas domes finansējumam, jo tika paņemts aizņēmums, un pateicoties valdības papildus sniegtajam atbalstam. Viens ieguvums, tiekot vaļā no Vivendi, ir tas, ka pilsētas domei būs iespēja nodarbināt konkurētspējīgus strādniekus, nevis Vivendi darbiniekus. Tiks iegūts finansējums arī no ES pirmsiestāšanās fonda, ISPA.

ES direktīvas ir realizējušas pakāpenisku katra sektoru konkurētspēju un samazinājušas valsts pakalpojumu apjomu.

Tomēr ir vēl trīs faktori, kuru dēļ būtu iespējama aktīva iejaukšanās. Direktīvas pieņem „tīkla” ieviešanu, ko raksturo liela mēroga peļņas pieaugums un ko varētu izmantot, lai pārliecinātu, ka „dabīgais monopols” tiek iesaistīts sektoros, lai attaisnotu sabiedrības iejaukšanos. Noteiktos sektoros direktīvas arī nosaka nepieciešamību nodrošināt „vispārējus” pakalpojumus un „minimālu daudzumu pakalpojumu ar jau iepriekš esošo kvalitāti, kuriem ir jābūt pieejamiem ikkatram par pieņemamu cenu”. Visbeidzot, „vispārīgās ekonomikas ieinteresētības pakalpojumu” lomu no jauna apstiprināja dažos jaunākajos ES dokumentos. No otras puses, Pasaules Tirdzniecības organizācijas parakstītais vispārējais nolīgums par pakalpojumu tirdzniecību (GATS) ir kalpojis par iemeslu jauniem valsts pakalpojumu ierobežojumiem. Valstis var noteikt izņēmumus un ierobežojumus liberalizācijas galvenajam likumam. Uz šo brīdi varētu izvirzīt vairākus priekšlikumus par valsts pakalpojumu lomas saglabāšanu.

Pirmā iespēja būtu skaidri apzināties dalībvalstu brīvību, lai noteiktu to sniegto pakalpojumu iespējas un to, kā tie tiks veikti (proti, kā pakalpojumi tiks finansēti, kā arī vai iesaistītie uzņēmumi būs valsts vai privātie). Vēl plašāka pieeja pamatdirektīvas principu noturētu ES līmenī, lai noteiktu „vispārējo interešu pakalpojumus” un lai nodibinātu demokrātiski reglamentētas organizācijas, kurās iesaistītos pakalpojumu lietotāji un pilsoņi. Jēdziens „valsts pakalpojumi” būtu daudz plašāks nekā „vispārējie pakalpojumi”. Pēc tam šo pamatdirektīvu būtību atklātu ar nozaru direktīvu palīdzību, lai ņemtu vērā katra sektora īpašās iezīmes. Šī pieeja nozīmētu, ka liberalizācijas procesu un tirgu atvēršanu vairs neuzskatītu kā vienīgo veidu integrācijas ieviešanai Eiropā. Ilgtermiņa iespēja kalpotu par kopīgu Eiropas „vispārējo interešu pakalpojumu” platformu, kas vēlāk kļūtu par obligātu visām dalībvalstīm ar kopīgiem mērķiem, kopīgu ES iejaukšanos un valstu banku uzraudzības iestādēm. Šajā perspektīvā pastāvētu skaidra struktūra, kas piespiestu eksistēt konkurencei un virzīties pretim privatizācijas procesam.

Attiecībā uz Pasaules Tirdzniecības organizāciju **ES sarunu vedējiem, kas prezentē visas dalībvalstis, ir jāaizstāv skaidra valsts pakalpojumu koncepcija.** Valsts pakalpojumi ir jāatzīst par būtiskiem pamattiesību realizēšanā, un tādējādi tiem ir jāpiemēro īpašs statuss. Visbeidzot, struktūras pakalpojumu integrācijai ir jāpiemēro aktīva industriālā politika. Pirmkārt, ir jārisina faktu sagrozījums, kas rodas liberalizācijas procesa laikā, un jānosaka likumi valsts un privāto uzņēmumu savstarpējai mijiedarbībai. Otrkārt, ir jāievieš plaša politika Eiropas infrastruktūrā, lai, visumā ņemot, uzlabotu ES ekonomikas attīstības potenciālu.

ČEHIJA: Lielbritānijas ieguldījums ūdens apgādes uzņēmumā VAKJC ir izraisījis ārkārtīgi lielu ūdens apgādes kanalizācijas cenu pieaugumu, vairāk kā 100% laika posmā no 1994. – 1997. gadam. Bez tam, ņemot vērā uzņēmuma lielāko akciju daļu iegādi 1999. g., izmaksas ūdens lietošanai mājtsaimniecībām palielinājās par 39.8%, kamēr tai pat laikā kanalizācijas pakalpojumu izmaksas palielinājās par 66.6%. Līdz šim tas ir bijis vislielākais cenu pieaugums par ūdens apgādi valstī (Ruzicka, 1999.g.).

Avots: Doktors Čeds Stadons, vecākais lektors priekšmetā cilvēku ģeogrāfija, Ģeogrāfijas skola un apkārtējās vides vadības universitātes rietumu Anglijā.

BULGĀRIJA: WIDE pasūtītajā pētījumā Bulgārijas dzimuma pētījuma fondam tika analizēts, kāda ir Sofijas ūdens piegādes un notekūdeņu ilglaicīga ietekme uz sievietēm. Tas pierādīja, ka svarīgu noteikumu ieviešana attiecībā uz cilvēku attīstību un dzimumu vienlīdzību ir ievērojami sakompromitēta. Pētījumā tika veikta analīze par būtisko valsts pakalpojumu privatizācijas procesa radīto ietekmi un tā radītajām sekām uz sievietēm, kuras vienmēr ir uzņēmīgas pret šāda veida izmaiņām. Uzņēmuma „Sofia Water” veiktais pētījums uzmanību koncentrēja uz juridiskajiem, sociālajiem un dzimuma aspektiem Sofijas piedāvājuma un notekūdeņu veiktajiem pakalpojumu privatizācijas procesa laikā, parādot sarežģīto Pasaules Tirdzniecības organizācijas (vispārējais nolīgums par pakalpojumu tirdzniecību), Pasaules Bankas un Starptautiskā Valūtas fonda un ES (iestāšanās sarunu) politikas mijiedarbību, jo tie visi vēlas panākt ūdenssaimniecības privatizāciju. Bulgārija ir kļuvusi par interešu mērķi lielajiem ūdenssaimniecības starptautiskajiem uzņēmumiem, jo citas pārejas valstis un sievietes, īpaši nabadzīgās, ir kļuvušas par šādu ūdenssaimniecību privatizācijas katastrofas upuriem.

(Avots: www.wide-network.org)

3. IZDALES MATERIĀLS: Paneiropas instrumenti – Eiropas sociālie standarti un institūcijas

Pēdējos gados Eiropā ir pieaugusi sapratne, ka **sociālā vienotība ir būtiska demokrātiskai drošībai un pastāvīgai attīstībai**. Sadalītās un nevienlīdzīgās sabiedrības nav ne vien netaisnas, bet tās arī nespēj garantēt ilgtermiņa stabilitāti. Aizvien vairāk tiek atzīts, ka valdību galvenais mērķis nav panākt nedz ekonomikas attīstību, nedz sabiedrības līdzdalību. Ekonomiskā izaugsme bez sabiedrības attīstības ātrāk vai vēlāk radīs nopietnas problēmas. Diemžēl bijušās komunistiskās valdības vēl joprojām uzskata, ka to ekonomisko sistēmu nākotne ir liberālais modelis. Tādēļ mūsdienās vairumam cilvēku, jo īpaši dažās SEE un NIS valstīs, nav iespējas gūt labumu no sociālās un ekonomiskās izaugsmes, par ko ir atbildīga Eiropas Padome.

▪ **A. EIROPAS PADOME.** Eiropas Padome ir **kontinenta visvecākā politiskā organizācija, dibināta 1949. gadā**. Tā apvieno 45 valstis, no kurām 21 ir Centrāleiropas un Austrumeiropas valsts. Tā atšķiras no 25 valstu Eiropas Savienības, tomēr neviena valsts nav pievienojusies ES, vispirms neiestājoties Eiropas Padomē (tai ir savas filiāles Strasbūrā un ziemeļaustrumu Francijā).

Padome tika nodibināta, lai aizstāvētu cilvēktiesības, parlamentāro demokrātiju, likuma varu, izstrādātu vispasaules līgumus, **lai standartizētu dalībvalstu sociālo un juridisko praksi** un lai attīstītu Eiropas identitātes apzināšanos, kas balstās uz kopīgajām vērtībām un kuras ir sastopamas atšķirīgajās kultūrās. Eiropas Padomei, kuras mērķis ir „*sasniegt lielāku vienotību tās dalībvalstu starpā, lai nodrošinātu un realizētu ideālus un principus, kuri ir šo valstu kopīgais kultūras mantojums un kas sekmē ekonomisko un sociālo izaugsmi*” kopš tās dibināšanas ir bijusi būtiska loma sociālā nodrošinājuma minimālo standartu ieviešanā Eiropā, sociālā nodrošinājuma koordinācijas izstrādē dalībvalstu starpā un uzraugot sociālā nodrošinājuma izaugsmi Eiropā.

Galvenie mērķi ir:

- 1. Garantēt piemērotu sociālās aizsardzības līmeni.**
- 2. Veicināt nodarbinātības attīstību, profesionālo sagatavošanu un darbinieku tiesību ievērošanu.**
- 3. Nodrošināt aizsardzību visneaizsargātajām sabiedrības grupām.**
- 4. Veicināt vienlīdzīgas iespējas.**
- 5. Izskaust atlaišanu no darba un diskrimināciju.**
- 6. Nostiprināt Eiropas sadarbību migrācijas jomā.**

SOCIĀLĀ VIENOTĪBA. Otrā sammita laikā, kas notika Strasbūrā 1997. gada oktobrī, valstu un valdību vadītāji pieņēma rīcības plānu, lai stiprinātu Eiropas Padomes darbību četrās jomās: demokrātija un cilvēktiesības, sociālā vienotība, pilsoņu un demokrātisko vērtību aizsardzība un kultūras daudzveidība. Vadītāji sociālo vienotību nodēvēja par „vienu no plašās Eiropas vislielāko nepieciešamību...un kā būtisku papildinājumu cilvēktiesību un cieņas veicināšanai”.

2004. gada 31. martā Ministru komiteja pieņēma Eiropas Padomes pārstrādāto izdevumu par sociālās vienotības stratēģiju. Pārstrādātā stratēģija sociālo vienotību nosaka: sabiedrības spējām ir jānodrošina labklājība visiem sabiedrības locekļiem, līdz minimumam

3. SADALA

samazinot būtiskas atšķirības un izvairoties no polarizācijas. Saistīta sabiedrība ir abpusēji atbalstoša kopiena, kurā neviens šiem kopējiem mērķiem neseko kā demokrātijas izpaušmei.

Pārstrādātā stratēģija sociālajai vienotībai nosaka uz cilvēktiesībām balstītu pieeju, tomēr tā piezīmē, ka noteiktiem sociāliem politikas pasākumiem ir jānosaka tiesības uz juridiskas aizstāvības iegūšanu, lai garantētu, ka dzīvē katrs drīkst izmantot šīs tiesības. Ir jāsniedz noteikts likumprojekts, kas regulētu tiesību ievērošanu, it īpaši pret cilvēkiem, kuri ir pakļauti riskam kļūt par viegli ievainojamiem, piemēram, **sievietes, bērni un jaunieši, emigranti un etniskās minoritātes, invalīdi un pensionāri.**

Tai pat laikā tiek atzīts, ka īpaša cilvēktiesību akcentēšana nespēj veidot pietiekamu pamatu sociālai vienotībai. Sabiedrība kļūst vienota, ja cilvēki uzņemas atbildību viens par otru. Tādēļ ir nepieciešams pārveidot sabiedrības uztveri no saistību piederības uz kopīgiem sociālajiem mērķiem. Visbūtiskākais ir, ka tas parāda, cik liela ir **valsts (valdības), ekonomikas organizāciju, pilsoniskās sabiedrības, arodbiedrību un ģimeņu ietekme, saglabājot un stiprinot sociālo vienotību.** Nav šaubu, ka bija viena skaidra pozitīva atbilde par labu Eiropas sociālajam modelim.

▪ **B. EIROPAS SOCIĀLĀS DROŠĪBAS STANDARTI.** Sociālās drošības sistēmas ir viens no visietekmīgākajiem sociālās solidaritātes izpaušmes veidiem un veids, lai nodrošinātu atbilstošu dzīves līmeni Eiropas iedzīvotājiem.

Eiropas Padomes juridiskos dokumentus par sociālo drošību var klasificēt kā standartu noteikšanas vai standartu koordinējošos dokumentus.

STANDARTU NOTEIKŠANAS DOKUMENTI valstīm nosaka pārveidot savas sociālās drošības sistēmas saturu. Valstis var mainīt izsniegto pabalstu apjomu vai kvalitātes noteikšanas perioda garumu.

1. **Eiropas Sociālās drošības kodekss** un tā protokols, tāpat kā **pārstrādātais Eiropas Sociālās drošības kodekss**, nosaka **standartus sociālās drošības jomā, pamatojoties uz sociālās drošības līmeņa minimālo saskaņošanu**, līgumslēdzējpusēm nosaka minimālos standartus un sniedz tiesības (vairāk jau iedrošina) izvērst šos standartus un pārstāvēt minimālo standartu grupu (**iekļaujot medicīnisko palīdzības sniegšanu slimības gadījumā, gūstot traumu darba vietā un arī grūtniecēm**). Šie standarti netiecas ieviest pilnu valsts sociālās drošības sistēmas standartizāciju (vai, kā to dažreiz dēvē, „apvienošanu”). Standartizācija nozīmētu, ka visām līgumslēdzējpusēm būtu jānodrošina vienāda pabalstu sniegšana visiem iedzīvotāju slāņiem vienādā līmenī un pie vienādiem apstākļiem. Nevis kodekss, bet tieši protokols un pārstrādātais kodekss identificē sociālās drošības *harmonizācijas līmeņa* nepieciešamību dalībvalstīs un tādējādi ievieš minimālās prasības. Ja valstis vēlas nodrošināt vairāk kā minimumu, tām ir visas tiesības to darīt. Šie standarti **izskaidro, kas ir jāasniedz, bet valstīm dod iespēju to sasniegt pašām**. Mērķi tiek noteikti tā, lai tos varētu attiecināt uz visiem sociālās drošības sistēmas veidiem, vai nu pilnvaras balstās uz nodarbinātību, īpašiem arodiem, visiem ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem, vai dzīvesvietu.

2. Vispazīstamākie un populārākie Eiropas Padomes juridiskie dokumenti šī mērķa realizēšanai ietver **Eiropas Sociālo hartu**. *Harta nodrošina vairāku būtisku sociālo tiesību ievērošanu.*

3. SADALA

3. Daži līgumi sekmē starptautisko pārvietošanos darbiniekiem un to ģimenēm, integrēšanos uzņēmējvalstīs ar kultūras identitāti, tiesisko aizsardzību un noteikumu ieviešanu par dzīves apstākļu uzlabošanu. Ir trīs **sociālās konvencijas**: a. **Eiropas konvencija par sociālo drošību**, b. **Eiropas konvencija par sociālo un medicīnisko palīdzību** un c. **Eiropas konvencija par viesstrādnieku juridisko statusu**.

4. **Sociālās drošības saskaņošana** attiecas uz migrantiem, proti, cilvēkiem, kuri pārceļas uz citu valsti, lai dzīvotu vai strādātu. Saskaņošanas noteikumi garantē, ka pret migrantiem izturas taisnīgi, ņemot vērā sociālo drošību. Noteikumi tiecas samazināt dažus trūkumus, kas skar pārcelšanos no vienas valsts uz otru, galvenokārt izsniedzot ilgtermiņa pabalstus, piemēram, pensijas. Saskaņošanas noteikumi neuzliek valstīm par pienākumu tieši grozīt sociālās drošības likumu saturu. Pabalstu apjoms, maksājuma veikšanas ilgums un kvalifikācijas periodi nemainās.

5. **Informācijas apmaiņa/un citi**. Turklāt pieeja abpusējai informācijai ir svarīgs faktors efektīvajā sociālās aizsardzības sistēmās; tā varētu kļūt par labu informācijas avotu galvenokārt arodbiedrības biedriem. **Eiropas Padomes abpusējās informācijas sistēma par sociālo aizsardzību (MISSCEO)** sagatavo salīdzinošas tabulas par sociālās aizsardzības sistēmām, kas ir daļa no Eiropas Padomes ieguldījuma informācijas apjomā šajā jomā, nodrošinot konkrētu, jaunāko un patiesu informāciju, kurai ir jābūt objektīvai un salīdzināmai.

Eiropas Padome pastāvīgi organizē to **ministru konferences**, kuri ir atbildīgi par sociālo drošību. Konferenču galvenais uzdevums ir apzināt galvenās problēmas, kas ietekmē dalībvalstu struktūru sociālās drošības sfērā, un veicināt tiešo komunikāciju starp ministriem. Tika organizētas astoņas ministru konferences, lai noteiktu dažādas tēmas, kas attiecas uz sociālo drošību.

STABILITĀTES PAKTA VALSTIS. Dienvidaustrumu Eiropas pētījums par sociālo vienotību ir svarīgs elements atbalsta aktivitāšu programmai par 2001. un 2002. g. un Eiropas Padomes ieguldījumu Dienvidaustrumu Eiropas stabilitātes paktā. Pētījums sniedz iespēju attiecināt sociālās vienotības stratēģijas dokumentu Dienvidaustrumu Eiropas īpašā kontekstā, galvenokārt dokumentu par standartu noteikšanu un pieeju sociālajām tiesībām. Dokumenta galvenais mērķis ir pārbaudīt izredzes esošajai un nākotnē pastāvīgai sociālai attīstībai noteiktā rajonā, galvenajos vilcienos aprakstīt sociālo dienas kārtību, sasniedzot ilgtermiņa stabilitāti un pastāvīgu attīstību.

Katrai aktivitātei ir trīs konkrēti mērķi: 1) pastiprināt to ministriju lomu, kas ir atbildīgas par sociālās vienotības veicināšanu (nodarbinātība, veselība, dzīves apstākļi, sociālā aizsardzība, izglītība), galvenokārt, uzlabojot to politikas attīstības gaitu (prioritāšu noteikšanu); 2) sekmēt reģionālo sadarbību ar attīstības, informācijas apmaiņas, pieredzes un labas prakses palīdzību; 3) saskaņā ar Eiropas standartiem paaugstināt dalībvalstu likumdošanas un politikas struktūru. Stratēģiskais pētījums ņem vērā Eiropas Padomes pieejas principus sociālās vienotības ieviešanai, proti, ņem vērā daudzdisciplīnu pieeju, krusteniskās disciplinārās aktivitātes, nevalstisko valdību pārstāvju līdzdalību un vietējā līmeņa projekta attīstību. Aktivitāte var tikt veikta visās Dienvidaustrumu Eiropas valstīs (dalībvalstīs un tajās, kuras nav dalībvalstīs). Šobrīd šīs valstīs – Albānija, Bulgārija, Horvātija, Rumānija, bijusī Dienvidslāvijas Maķedonijas Republika, Bosnija un Hercegovina, Serbija un Montenegro, un Moldāvija – aktīvi iesaistās šajā aktivitātē.

SVARĪGI. Izmantojot Eiropas sociālos standartus, citus mehānismus un Eiropas Padomes avotus, arodbiedrību biedriem ir vienreizēja iespēja ietekmēt savu valstu sociālo realitāti un paralēli līdzdarboties šo standartu turpmākā uzlabošanā (piemēram, pateicoties Eiropas arodbiedrības konfederācijai). Īpaši būtiski tas ir tām valstīm, kuras (vēl joprojām) nav iestājušās ES.

▪ **C. EIROPAS CILVĒKTIESĪBU TIESA.** Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvenciju nodibināja Eiropas Padomē 1950. g., bet savu darbību tā uzsāka 1953. g. septembrī. Ievērodami Vispārējās cilvēktiesību deklarāciju, konvencijas autori mēģināja celt apsūdzību pret Eiropas Padomes izvirzītajiem mērķiem, saglabājot un tālāk realizējot cilvēktiesības un pamatbrīvību.

Pie tam, izdodot katalogu par pilsoņu un politiskajām tiesībām un brīvību, konvencija izveidoja saistību ieviešanas mehānismu, kas tika ieviests līgumslēdzēju valstīs. Šos pienākumus uzticēja veikt trijām institūcijām: **1. Eiropas Cilvēktiesību komisijai** (dibināta 1954. g.); **2. Eiropas Cilvēktiesību tiesai** (dibināta 1959. g.) un **3. Eiropas Padomes Ministru komitejai**, kas sastāv no dalībvalstu ārvalsts ministriem vai dalībvalstu pārstāvjiem.

Saskaņā ar konvencijas sākotnējo variantu, sūdzības pret līgumslēdzēja valstīm var izteikt citas līgumslēdzēja valstis vai atsevišķi pieteicēji (fiziskas personas, cilvēku grupas vai nevalstiskas organizācijas). Tiesības sniegt individuālos iesniegumus bija brīvprātīgas, kuras tādējādi varēja izmantot tām valstīm, kas to bija pieņēmušas (saskaņā ar 11. protokolu konvencijai pēc tam bija jāpieņem brīvprātīga atzišana, tālāk skatīt 6. paragrāfu). Kopš konvencijas stāšanās spēkā tika pieņemti trīspadsmit protokoli. Daži no tiem pievienoja tiesības un brīvību tiem, kurus atbalstīja konvencija, kamēr 2. protokols tiesai piešķīra tiesības sniegt konsultācijas.

Kopš 1980. g., pateicoties vienmērīgajai tiesas procesu izaugsmei, tiesas procesu, konvencijas institūcijām aizvien grūtāk ir bijis saglabāt komisijas sēžu garumu pieņemamās normās. Problēma vēl vairāk saasinājās jauno līgumslēdzēju valstu pievienošanās dēļ 1990.g. Ik gadu komisijā reģistrēto iesniegumu skaits pieaug – **no 404 1981. gadā līdz 4750 1997. gadā.** Tiesas statistika atspoguļo līdzīgu situāciju, proti, tiesas procesu pieaugums – 7 procesi 1981. gadā., 119 – 1997. gadā.

Tiesu procesa lietu pieaugumus izraisīja ieilgušas debates par nepieciešamību ieviest reformu par konvencijas uzraudzības mehānismu, kas izrietēja no 1. protokola, stājās spēkā 1998. g. 1. novembrī un aizvietoja esošo daļējo tiesu un komisiju uz vienu un pilnīgu tiesu. Viena gada pārejas periodā (līdz 1999.g. 31. oktobrim) komisija turpināja izskatīt lietas, kuras tā iepriekš pasludināja par pieļaujamām. Pēc tam, kad reģistrēto iesniegumu skaits no **5979 1998. gadā pieauga līdz 13858 2001. gadā.**, pieaugums bija mērojams 130% apmērā. Bažas par tiesas spējām izskatīt pieaugošo lietu skaitu izraisīja prasības papildus palielināt resursus un apceres par jaunas reformas realizēšanu.

Jebkura līgumslēdzēja valsts (valsts iesniegums) vai fiziska persona, kas paziņo, ka cieš no konvencijas (fiziskas personas iesniegums) izraisītas vardarbības, ar iesniegumu var vērsties tieši Strasbūras tiesā, apliecinot, ka tiek pārkāptas līgumslēdzējas valsts konvencijas tiesības. Pieteikuma paraugu un veidlapas var saņemt reģistratūrā. Pirms lieta nonāk līdz Eiropas Cilvēktiesību tiesai, procedūra ir **pretēja un pieejama.**

Individuālie iesniedzēji var atspoguļot personīgās lietas, tomēr ir ieteicama likumīga pārstāvniecība, un patiesībā to parasti pieprasa tajos gadījumos, kad iesniedzēji par savām lietām ir ziņojuši atbildētāja valdībai. Eiropas Padome ir ieviesusi likumīgu atvieglojumu shēmu tiem iesniedzējiem, kuriem nav pietiekami daudz naudas līdzekļu.

2. aktivitāte

Eiropas sociālās institūcijas un mehānismi

Mērķi:

- uzzināt vairāk par Eiropas sociālajām institūcijām un mehānismiem;
- diskutēt par lietām, ko arodbiedrības var darīt Eiropas sociālo standartu sfērā.

Metodes:

- individuāls darbs
- diskusija

Uzdevumi:

1. Strādājot individuāli,
 - padomājiet un dažos vārdos uzrakstiet savus iespaidus (1–2) par Eiropas sociālo modeli un sociālo tiesību ieviešanu Eiropā;
 - kad esat gatavi, ejiet pie tāfeles un tos uzrakstiet (tikai galvenos vārdos) – pozitīvos zem uzraksta „Eiropa +” un negatīvos zem uzraksta „Eiropa –”.
2. Ņemiet aktīvu dalību plenārsēdes diskusijā un mēģiniet diskutēt/atbildēt uz šādiem jautājumiem/problēmām:
 - vai arodbiedrības savās programmās, lēmumos, paziņojumos piemin sociālos standartus?
 - ja nē, tad kādēļ? Kā situāciju uzlabot?
 - vai jūs zināt, ka šeit bija sūdzības Eiropas Cilvēktiesību tiesai? Vai kāda ar sociālo raksturu? Vai ar dzimuma problēmu raksturu?
 - vai jūs domājat, ka atšķirīgi Eiropas Sociālie standarti un institūcijas var palīdzēt arodbiedrībām cīnīties par labākiem darba un sadzīves apstākļiem?
 - vai jūs apgūvāt kaut ko jaunu?

Laiks:

1. uzdevums: 5 min
2. uzdevums: 30 min

Lektora piezīmes

1. Izskaidrojiet 1. uzdevumu, atgādiniet par laiku individuālajam darbam – aptuveni 5–7 min.
2. Sagatavojiet 2 papīra lapas (tāfele), uz vienas uzrakstiet „Eiropa +” (uz šīs dalībnieki rakstīs savus pozitīvos iespaidus) un uz otras uzrakstiet „Eiropa –”, (dalībnieku negatīvajiem punktiem).
3. Aiciniet tos dalībniekus, kuri ir gatavi, nākt un rakstīt savus iespaidus uz tāfeles (1–2 cilvēki).
4. Kad visi to ir paveikuši, – nolasi tos un apkopojiet. Ja kaut kas nav saprotams, jautājiet autoram.
5. Izskaidrojiet 2. uzdevumu (jūs varētu novietot jautājumus uz tāfeles) un uzsāciet diskusiju, izmantojot uz tāfeles piefiksētos jautājumus kā vadlīnijas.
6. Atcerieties izdarīt kopsavilkumu, uzsverot galvenos punktus.

Kopējais laiks: aptuveni 1 h (individuālais darbs 5–7 minūtes; rakstīšana uz tāfeles 10 min, lasīšana un apkopošana 1. uzdevumam 10 min, diskusija un kopsavilkums 30 min)

4. IZDALES MATERIĀLS: Eiropas Sociālā harta

Eiropas Sociālā harta ir Eiropas Padomes 1961. gadā parakstīts līgums, kas nosaka **tiesības, brīvību un uzraudzības procedūras** un nodrošina, ka to pildīs hartai pievienojušās valstis. Visi eiropieši saskaņā ar hartu izmanto šīs tiesības, jo tās ietekmē katru ikdienas dzīves aspektu, piemēram, dzīves apstākļus, veselību, izglītību, nodarbinātību, sociālo aizsardzību, personīgos ceļojumus un diskriminācijas neiespējamību. **Eiropas Cilvēktiesību konvencijas** dokuments nodrošina pilsoņtiesību un politisko cilvēktiesību ievērošanu. **1988., 1991. un 1995. gadā** hartai pievienoja **trīs protokolus**. Visbeidzot, 1996. gadā **Sociālās hartas pārstrādātā redakcija** bija atklāta parakstīšanai. Tā stājās spēkā 1999. gada 1. jūlijā un pakāpeniski aizvietoja pirmo hartu.

PĀRAUDĪT: hartas noteiktās tiesības!

Hartas noteiktās tiesības attiecas uz cilvēku ikdienu dzīvi:

1. Dzīvesvieta:

- tiesības uz piemērotu un pieejamu dzīves vietu;
- samazināt bezpajumtnieku skaitu; dzīvokļu politika attiecas uz visām sabiedrības nelabvēlīgajām grupām;
- ierobežot piespiedu izlikšanu no dzīves vietas;
- piemērot vienādas tiesības nepilsoņiem, lai izmantotu priekšrocības, ko sniedz sociālās mājas un parastā dzīves vieta;
- piemērot dzīvokļu celtniecību un priekšrocības ģimenes vajadzībām.

2. Veselības aizsardzība:

- nodrošināt pieejamas un efektīvas veselības aprūpes telpas visiem iedzīvotājiem;
- realizēt politiku slimību novēršanai, galvenokārt nodrošinot veselīgu apkārtējo vidi;
- novērst darba risku, lai garantētu, ka veselību un drošību darbā aizsargā likums un tas tiek realizēts praksē;
- aizsargāt jaunās māmiņas.

3. Izglītība:

- bezmaksas pamatskolas un vidusskolas izglītība;
- bezmaksas profesionālās orientācijas pakalpojumi;
- tiesības uz sākotnēju apmācību (vispārējā un arodvidusskolas izglītība), universitātes un citu augstāko izglītību, profesionālo apmācību, apmācības turpināšanu;
- ārvalstu iedzīvotājiem piemērot īpašus pasākumus;
- bērnu – invalīdu integrācija vidējā izglītībā;
- tiesības invalīdiem uz izglītību un profesionālo sagatavotību.

4. Nodarbinātība:

- aizliegt piespiedu nodarbinātību;
- aizliegt bērnu, kas jaunāki par 15 gadiem, nodarbinātību;
- piemērot īpašus darba apstākļus jauniešiem vecumā no 15 līdz 18 gadiem;
- tiesības pelnīt savai iztikai tajā profesijā, ko pats ir izvēlēties;

3. SADALA

- ekonomiskā un sociālā politika, lai nodrošinātu pilnīgu nodarbinātību;
- piemērot taisnīgus darba apstākļus, kas attiecas uz samaksu un darba laiku;
- aizsargāt no seksuālās un psiholoģiskās uzmākšanās;
- sniegt brīvu izvēli arodbiedrībām un darba devēju organizācijām, aizsargājot ekonomiskās un sociālās intereses; personiskā brīvība, izlemjot pievienoties tām vai nē;
- sekmēt kopīgās konsultācijas, darba koplīguma slēgšanas sarunas, samierināšanu un brīvprātīgu arbitrāžu;
- aizsargāt atlaišanas gadījumā;
- tiesības streikot;
- invalīdiem tiesības strādāt.

5. Tiesiskā un sociālā aizsardzība:

- bērna juridiskais statuss;
- strādāt ar jaunajiem likumpārkāpējiem;
- aizsargāt pret sliktu izturēšanos un ļaunprātīgu izmantošanu;
- aizliegt jebkādu izmantošanu (seksuālu vai citu);
- ģimenes tiesiska aizsardzība (vienādas tiesības laulāto draugu un bērnu starpā, aizsargāt bērnus vecāku šķiršanās gadījumā);
- tiesības uz sociālo nodrošināšanu, sociālo labklājību un sociālajiem pakalpojumiem;
- tiesības būt aizsargātam pret nabadzību un izslēgšanu no sociālās vides;
- bērnu aprūpe;
- pārtikas līdzekļu piegāde veciem cilvēkiem.

6. Personu pārvietošanās

- tiesības uz ģimenes pulcēšanos;
- tiesības pilsoņiem atstāt valsti;
- procesuāla aizsardzība izraidīšanas no valsts gadījumā;
- imigrantu formalitāšu vienkāršošana.

7. Cīņa pret diskrimināciju

- tiesības sievietēm un vīriešiem uz vienādu izturēšanos un iespējām darba vietā;
- garantija, ka visu pilsoņu, ārvalstu iedzīvotāju un/vai strādājošo tiesības, kuras regulē harta, tiesības ir vienādas, neskatoties uz rasi, dzimumu, vecumu, ādas krāsu, valodu, reliģisko piederību, uzskatiem, izcelsmi, sociālo vidi, veselības stāvokli vai saistību ar nacionālo minoritāti;
- aizliegt diskrimināciju, balstoties uz atbildību pret ģimeni;
- invalīdu tiesības uz sociālo integrāciju un līdzdalību sabiedriskajā dzīvē.

Harta aizliedz diskrimināciju tiesībās, ko tā aizsargā. Dažādos statūtos harta izceļ to, ka ir jāgarantē tiesību ievērošana, neskatoties uz dzimumu, vecumu, ādas krāsu, valodu, reliģisko piederību, uzskatiem, izcelsmi, veselības stāvokli, saistību ar nacionālo minoritāti u.c. Īpaši statūti par cīņu pret diskrimināciju **pārstrādātajā hartas redakcijā** pastiprina šo aizliegumu.

Hartas pārstrādātā redakcija ir papildināta ar jaunām tiesībām:

- a. tiesības uz aizsardzību pret nabadzību un sociālo atstumtību;
- b. tiesības uz dzīvesvietu;
- c. tiesības uz aizsardzību darba izbeigšanas gadījumā;
- d. tiesības uz **aizsardzību pret seksuālo uzmākšanos darba vietā** un citiem uzmākšanās veidiem;
- e. **darbiniekiem ar atbildību par ģimeni** tiesības uz vienādām iespējām un vienādu izturēšanos;
- f. darbinieku pārstāvju tiesības, pildot saistības. To papildina principiālas cīņas pret diskrimināciju pastiprināšana;
- g. **dzimumu vienlīdzības uzlabošana** visās jomās, ko nosaka līgums;
- h. **labāka māšu aizsardzība un sociālā aizsardzība**;
- i. labāka sociālā, tiesiskā un ekonomiskā nodarbināto bērnu aizsardzība; labāka invalīdu aizsardzība.

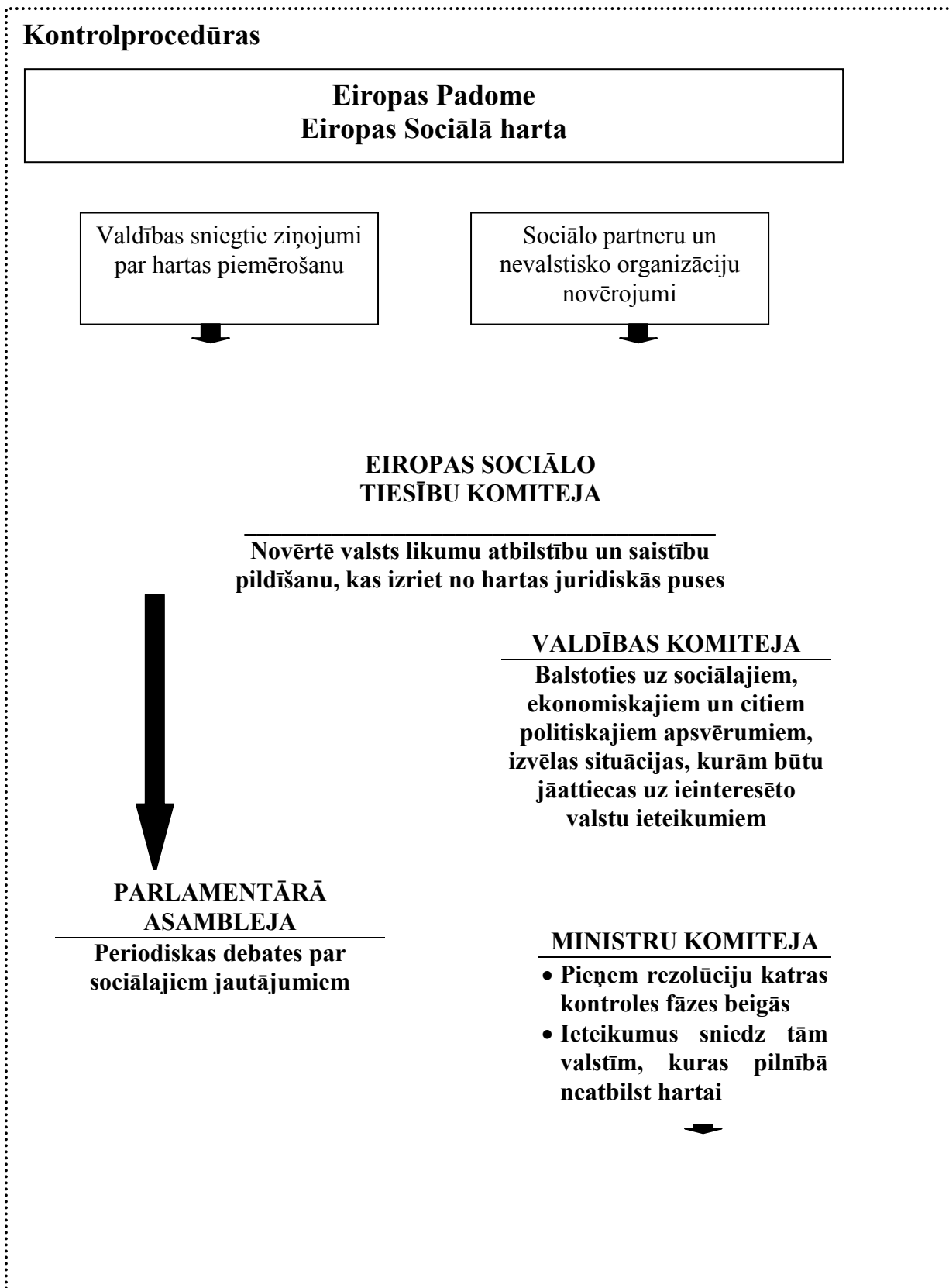
SVARĪGI. Neaizmirstiet, ka ir vairāki iemesli, lai **pārliecinātu savu valdību parakstīt un apstiprināt pārstrādāto sociālās hartas redakciju!** Visu Eiropas Padomes dalībvalstu arodbiedrības cīnās, lai pārstrādātā hartas redakcija kļūtu par šo valstu sociālo tiesību tiesisku struktūru. Jo īpaši būtiski tas ir sievietēm, jo tā nodrošina labāku dzīves kvalitāti un atrisina problēmas. Un neaizmirstiet pieprasīt **protokola apstiprināšanu** (kuru atvēra parakstīšanai 1995. gadā un kurš stājās spēkā 1998. gadā), lai kolektīvās sūdzības savu valstu arodbiedrību vārdā varētu iesniegt ECSR.

ECSR/EIROPAS SOCIĀLO TIESĪBU KOMITEJA. Eiropas sociālo tiesību komiteja noskaidro, vai valstis ir ievērojušas hartas noteiktās saistības. Eiropas Padomes **Ministru komiteja** uz sešiem gadiem ievēl piecpadsmit neatkarīgus un objektīvus biedrus ar tiesībām ievēlēt tos vēl vienu reizi. Komiteja nosaka, vai valstu pušu likumi un praktiskais lietojums ir vai nav saskaņā ar hartu.

UZRAUDZĪŠANA UN ZIŅOJUMU SNIEGŠANA. Uzraudzīšana balstās uz valstu sniegtajiem ziņojumiem. **Katru gadu** valstu puses iesniedz **ziņojumu**, kas parāda, kā tās ir ieviesušas hartu likumdošanā un tās praktisko lietojumu. Katrs ziņojums skar dažus no hartas pieņemtajiem nosacījumiem.

Patiesībā valstu puses sniedz ziņojumus par šiem pašiem noteikumiem ik pēc diviem gadiem, proti, pirmajā gadā par pusi no noteikumiem, otrajā gadā – par pārējiem noteikumiem. Pirms Eiropas Sociālās tiesību komitejas viedokļa atspoguļošanas valdībām tiks uzdoti jautājumi (tas var aizņemt vairākus gadus: jautājumi, atbildes, **arodbiedrību komentāri**, vairāk jautājumu u.c.). Uzklauššanu ir iespējams veikt valstīs, kur valsts ierēdņi to var ietekmēt. Ministru komiteja apspriedīs Eiropas Sociālās tiesību komitejas (juridisko) spriedumu, bet ir vairāk kā skaidrs, ka šī komiteja valstīm neieteiks veikt pasākumus situācijās, kad tās nav saskaņā ar hartu. Ja valstis neveic nekādas darbības, ņemot vērā Eiropas Sociālās tiesību komitejas lēmumu (pazīstams kā „**secinājumi**”), Ministru komiteja valstīm sniedz **rekomendācijas**, lūdzot tās mainīt likumdošanu un/vai praktisko lietošanu. Šo procesu novēro Eiropas darba devēju organizāciju un arodbiedrību pārstāvji.

1. diagramma



3. SADALA

Saskaņā ar protokolu, kas tika atvērts parakstam 1995. gadā un **stājās spēkā ar 1998. gadu**, hartas pārkāpumu sūdzības var tikt izvirzītas saskaņā ar ECSR. Noteiktas organizācijas ir pilnvarotas izvirzīt sūdzības ar Komiteju. Komiteja pārbauda sūdzību, un, ja ar formālajām prasībām tā ir atbilstoša, paziņo tās pieļaujamību. Kolīdz sūdzība ir izziņota kā pieņemama, tiek uzsākts rakstisks process ar memoranda apmaiņu starp abām pusēm. Komiteja var izvēlēties, vai ietvert sabiedrisko klātbūtni. Komiteja uzņemas lēmuma pieņemšanu pēc sūdzības nopelniem, kuru tā atskaitē pārsūta saistītajām pusēm un Ministru komitejai. Tas tiek publicēts četru mēnešu laikā pēc atskaites pārsūtīšanas. Visbeidzot Ministru komiteja pieņem lēmumu. Tā var rekomendēt, ka iesaistītā valsts uzņemas noteiktus pienākumus, lai risinātu situāciju saskaņā ar hartas noteikumiem. Šī ir **izvēles iespēja**. To ir pieņēmušas daudzas valstis: Bulgārija, Kipra, Somija, Francija, Grieķija, Īrija, Itālija, Norvēģija, Portugāle, Slovēnija, Zviedrija.

Organizācijas, kuras ir pilnvarotas pieņemt sūdzības ar Komiteju – visu valstu gadījumā, kuras ir pieņēmušas procedūru: 1. ETUC (Eiropas Arodbiedrību konfederācija), UNICE (Industriālo savienību un darba devēju konfederācija Eiropā) un IOE (Starptautiskā darba devēju organizācija); 2. Nevalstiskas organizācijas (NVO) ar līdzdalības statusu Eiropas Padomē; 3. Darba devēju organizācija un arodbiedrības saistītajās valstīs; 4. Nacionālās NVO.

Kādai informācijai vajadzētu būt sūdzību dokumentā?

- a. nosaukumam un kontaktinformācijai par organizāciju, kas sūdzību iesniedz;
- b. apstiprinājumam, ka persona, kas iesniedz un paraksta sūdzību, ir pilnvarota pārstāvēt organizāciju sūdzības iesniegšanu;
- c. konstatējumam, pret kuru ir izteikta sūdzība;
- d. hartas noteikumu piezīme, uz kuru atsaucas kā pārkāpumu;
- e. sūdzības izklāsts – punkti, saskaņā ar kuriem stāvoklis apspriežams un atsaucas uz hartas noteikumu nepildīšanu, līdztekus būtiskiem argumentiem ar tos papildinošiem dokumentiem.

Sūdzībām ir jābūt rakstītām angļu vai franču valodā. Komiteja pārbauda sūdzības, un, ja formālās prasības ir atbilstošas, nosaka tās kā pieņemtas. Kolīdz sūdzība ir apstiprināta kā pieņemta, iestājas rakstiskais process ar memoranda apmaiņu starp abām pusēm. Komiteja var izvēlēties, vai ietvert sabiedrisko klātbūtni. Komiteja uzņemas lēmuma pieņemšanu pēc sūdzības nopelniem, kuru tā atskaitē pārsūta saistītajām pusēm un Ministru komitejai, kas tiek ir publicēts četru mēnešu laikā pēc atskaites pārsūtīšanas. Visbeidzot Ministru komiteja pieņem lēmumu. Tā var rekomendēt, ka iesaistītā valsts uzņemas noteiktus pienākumus, lai novērstu situāciju saskaņā ar hartas noteikumiem.

ATCERIETIES!

Kā arodbiedrības var gūt labumu no hartas dažādās valstīs? Uzraudzības sistēmas vai kolektīvās kampaņas rezultāts var būt tāds, ka valsts veic izmaiņas likumdošanā un/vai praksē, lai uzlabotu situāciju saskaņā ar hartas noteikumiem.

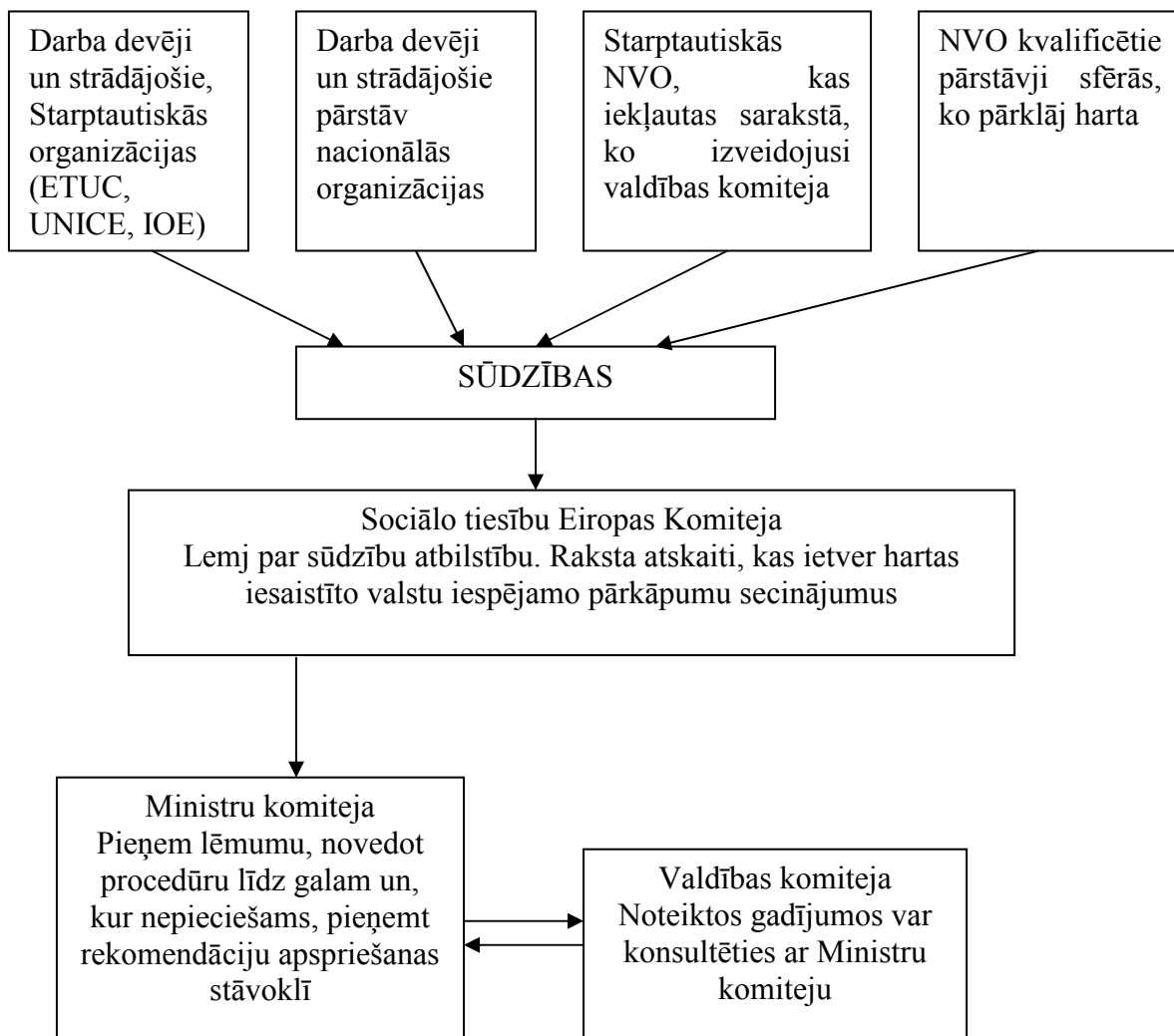
DARIET TO PUBLISKI! Visbūtiskākais, ka arodbiedrības, izmantojot šo kanālu, var celt publicitāti. Tas zināmā mērā ir galvenais mērķis, izmantojot ESC procedūru; VĀRDS vai NEGODS. Turklāt arodbiedrības savā valstī var mēģināt uzsākt likumīgas procedūras, izmantojot likumīgu ECSR argumentāciju. Taču tas atkal var aizņemt vairākus gadus. Visefektīvākais veids, kā izmantot hartu kā patiesu instrumentu, lai brīdinātu valdību par

3. SADAĻA

nepieciešamību pilnīgi ieviest tās vērtības un noteikumus, ir izveidot plašu un pamatīgu reportāžu. Saskaņā ar hartas pantu Nr.23, nacionālajām varas institūcijām reportāža ir jāpārsūta darba devēju un strādnieku organizācijām, kuras ir uzaicinātas izteikt un nosūtīt komentārus Sociālās hartas sekretariātam Strasbūrā, kas tiktu nodots caur atbilstošu ministriju vai tiešā veidā. Izmantojiet šo izdevību, lai publiskotu savus komentārus! Iesniedziet sūdzības! Dažās valstīs tas pat ir nozīmīgāk – novest gadījumu līdz mediju uzmanībai. Tikai, veidojot arodbiedrību komentārus par valdības pārskatiem vai nesekmīgu sūdzību publiskošanu, dažkārt jāpieliek pamatīgas pūles, lai veiktu izmaiņas. Vai ECSR lēmums par sūdzībām ir pieļaujams, un vai tas varētu būt nozīmīgs solis?

2. diagramma

Kolektīvā sūdzību procedūra



UZDEVUMS

Valdības pienākums ir veicināt darba koplīguma slēgšanas sarunas

**EIROPAS SOCIĀLO TIESĪBU KOMITEJA
LĒMUMS PAR PIEĻAUJAMAJĀM
SŪDZĪBĀM Nr. 25/2003**

C.G.S.P. (arodbiedrība) pret Beļģiju

...Ņemot vērā sūdzību, kas iereģistrēta ar 2003.gada 25. februāri un kuru 2003.gada 23. februārī iesniedza C.G.S.P., komiteja nosaka, ka Beļģija nav apmierinoši izpildījusi Eiropas Sociālās hartas 6.§§ 1. un 2. pantu.

6. pants – tiesības kolektīvi noslēgt līgumu

Ar nolūku nodrošināt efektīvas izpildes tiesības kolektīvi noslēgt līgumu, puses apņemas:

1. **sekmēt kopīgas apspriedes darbinieku un darba devēju starpā;**
2. **cik nepieciešams un atbilstoši, sekmēt brīvprātīgo sarunu struktūru darbinieku, darba devēju organizāciju un darbinieku organizāciju starpā, ņemot vērā nodarbinātības kā kolektīvo līgumu līdzekļa noteikumus un apstākļus.**

Ņemot vērā papildprotokolu, Eiropas Sociālās hartas, kas nodrošina sistēmu ar kolektīvo sūdzību sniegšanu..., lēmums, kurš pieņemts iepriekš minētajā datumā, ir šāds:

1. C.G.S.P. apliecina, ka sakarā ar to, ka izstrādātā likumdošanas sistēma neatbilst jebkādai tiesiskai pārraudzībai un tiek pārkāpts hartas 6.§§ 1. un 2. pants, **Beļģijas likums negarantē tās likumdošanas efektivitāti, kurai ir saistība ar efektīvas izpildes tiesību nodrošināšanu, slēdzot kolektīvos līgumus valsts sektorā.**

2. Valdība apliecina nepieļaujamību...

3. C.G.S.P. diskutē par arodbiedrības pastāvīgā sekretariāta 2004.gada. 26. maija sēdes laikā pieņemto lēmumu iesniegt prasību...

3. Par likumu

Likums attiecas uz pieļaujamības apstākļiem, kurus izklāsta protokols un komitejas likumi par procedūru.

4. Komiteja ievēro, lai saskaņā ar protokola 4. pantu, kuru Beļģija pieņēma 2003. gada. 23. jūnijā un kurš attiecībā uz valsti spēkā stājās 2003. gada. 1. augustā, sūdzība tiktu iesniegta rakstiskā veidā. Tā piebilst, ka sūdzība attiecas uz hartas 6.§§ 1. un 2. pantu un ka Beļģija šos nosacījumus pieņēma 1990. gada.16. oktobrī, kad tika pieņemta pati harta.

5. C.G.S.P., kas atrodas Beļģijā, saskaņā ar protokola 1. pantu ir arodbiedrības savienība un pakļauta Beļģijas varai. Beļģijas likuma ietvaros C.G.S.P. pielīdzina vietējā līmeņa pārstāvim. Komiteja atgādina, ka, ņemot vērā kolektīvo sūdzību procedūras gaitu, pārstāvniecībai piemīt autonoma koncepcija, kurai nav jābūt identiskai valsts pārstāvniecības priekšstatam (sūdzība Nr. 9/2000, „CFE – CGC” pret Franciju, lēmums par pieļaujamību 2000.gada 6. novembrī, 6, § pants).

6. Ņemot vērā sūdzības iesniedzēja pārstāvniecību, kuru neapstrīd valdība, komiteja pēc dokumentu vispārējās novērtēšanas dosjē nosaka, ka **C.G.S.P. ir jābūt pārstāvim kolektīvo sūdzību procedūras gaitā.**

7. Pie tam sūdzību, ko iesniedz C.G.S.P. vārdā, paraksta tās prezidents Guy BIAMONT, kuru amatā iecēla pēc 2004. gada 6. februārī pastāvīgā sekretariāta lēmumu un 2004. gada 24. maija izpildinstitūcijas apstiprināšanas un kuram par pienākumu uzlika pārstāvēt C.G.S.P. prāvā pret Eiropas Sociālo tiesību komiteju. Valdība to neapstrīd. Tādēļ komiteja uzskata, ka

prasība, kas ir noteikta procedūras gaitas 20. likumā, ir izpildīta. Ņemot vērā valdības apgalvojumu, sūdzība nav pieļaujama.

8. Komiteja uzskata, ka Beļģijas valdības pretenziju neattaisno fakti, jo pastāvīgā sekretariāta lēmumu iesniegt sūdzību apstiprināja izpildinstitūcija saskaņā ar C.G.S.P. asociācijas likumiem.

9. Šo iemeslu dēļ komiteja, balstoties uz Jean-Michael BELORGEY kunga iesniegto ziņojumu

PAZIŅO SŪDZĪBAS IESNIEGŠANU PAR PIEĻAUJAMU

Protokola 7. § 1. panta pieteikumā komiteja atbildīgajam sekretariātam pieprasa informēt hartas un hartas pārstrādātās redakcijas līgumslēdzēja puses, ka ir pieļaujams sniegt sūdzību.

Komiteja valdībai lūdz līdz 2004. gada 8. novembrim rakstiski iesniegt visus papildu paskaidrojumus vai informāciju.

Komiteja lūdz protokola līgumslēdzēja puses un citas valstis, kuras ir iesniegušas deklarācijas papildu informāciju par hartas pārstrādātās redakcijas D pantu, pieņemot protokola noteikto procedūru un paziņot par to tajā datumā, kurā tās vēlas iesniegt piezīmes.

Komiteja lūdz C.G.S.P. rakstiski iesniegt visus papildu paskaidrojumus vai informāciju līdz noteiktā termiņa beigām, atbildot uz valdības izteiktajām piezīmēm.

Protokola 7. § 2. panta pieteikumā ir noteikts atbildīgajam sekretariātam informēt hartas 27. § 2. pantā noteiktās darba devēju vai darbinieku starptautiskās organizācijas un aicināt tās iesniegt savas piezīmes līdz 2004. gada 8. novembrim.

Jean-Michael BELORGEY Régis BRILLAT
Atbildīgā sekretariāta reportieru prezidents

3. aktivitāte

EIROPAS SOCIĀLĀ HARTA

Mērķi:

- Iegūt vairāk zināšanu par Eiropas Sociālo hartu.
- Arodbiedrībām likt saprast, kā kļūt aktīvākām, pieņemot un ieviešot noteikumus.
- Diskutēt par to, vai un kā harta var ietekmēt jūsu valsts sociālo politiku.
- Iegūt vairāk zināšanu par arodbiedrības stratēģiju un politiku, kas attiecas uz hartu.

Metodes:

- Individuālais darbs un grupas diskusijas.

Uzdevumi:

1. Izskatiet doto tabulu par Sociālās hartas pieņemšanu – atrodiēt savas valsts datus; salīdziniet tos.
2. Piedalieties plenārsēdes diskusijā par Eiropas Sociālo hartu un mēģiniet atbildēt uz šādiem jautājumiem.
 - **Ja jūsu valsts ir pieņēmusi pārstrādāto hartas redakciju, vai jūs zināt gadījumu, kad piedalījās arodbiedrības?**

- **Gadījumā, ja jūsu valsts nav pieņēmusi pārstrādāto Sociālās hartas redakciju – kā jūs uzskatāt, kādēļ ne?**
- **Vai arodbiedrības sniedza kādu publisku vai oficiālu ziņojumu par šo jautājumu?**
- **Kāda bija arodbiedrību prasība, ja tāda vispār bija?**
- **Ja arodbiedrības nereaģēja, kā jums šķiet, kādēļ?**
- **Kāds ir jūsu viedoklis par iespēju ietekmēt valdību, lai tā ieviestu pārstrādāto hartas redakciju?**
- **Vai ticat, ka hartas pieņemšana mainīja vai varētu ko mainīt? Ka tā varētu uzlabot vai aizsargāt sociālās tiesības?**
- **Vai bija novērojami kādi uzlabojumi jūsu valsts sociālajā politikā, ieviešot Eiropas standartus?**
- **Vai uzskatāt, ka jūsu valsts arodbiedrības ir informētas, kā saviem mērķiem izmantot hartu?**

Laiks:

1. uzdevums: 5 minūtes.
2. uzdevums: 45 minūtes.

3. aktivitāte

EIROPAS SOCIĀLĀ HARTA

Mērķi:

- Iegūt vairāk zināšanu par Eiropas Sociālo hartu.
- Arodbiedrībām likt saprast, kā kļūt aktīvākām, pieņemot un ieviešot noteikumus.
- Diskutēt par to, vai un kā harta var ietekmēt jūsu valsts sociālo politiku.
- Iegūt vairāk zināšanu par arodbiedrības stratēģiju un politiku, kas attiecas uz hartu.

Metodes:

- Individuālais darbs un grupas diskusijas.

Uzdevumi:

3. Izskatiet doto tabulu par Sociālās hartas pieņemšanu – atrodi savas valsts datus; salīdziniet tos.
 4. Piedalieties plenārsēdes diskusijā par Eiropas Sociālo hartu un mēģiniet atbildēt uz šādiem jautājumiem.
- **Ja jūsu valsts ir pieņēmusi pārstrādāto hartas redakciju, vai jūs zināt gadījumu, kad piedalījās arodbiedrības?**

- **Gadījumā, ja jūsu valsts nav pieņēmusi pārstrādāto Sociālās hartas redakciju – kā jūs uzskatāt, kādēļ ne?**
- **Vai arodbiedrības sniedza kādu publisku vai oficiālu ziņojumu par šo jautājumu?**
- **Kāda bija arodbiedrību prasība, ja tāda vispār bija?**
- **Ja arodbiedrības nereaģēja, kā jums šķiet, kādēļ?**
- **Kāds ir jūsu viedoklis par iespēju ietekmēt valdību, lai tā ieviestu pārstrādāto hartas redakciju?**
- **Vai ticat, ka hartas pieņemšana mainīja vai varētu ko mainīt? Ka tā varētu uzlabot vai aizsargāt sociālās tiesības?**
- **Vai bija novērojami kādi uzlabojumi jūsu valsts sociālajā politikā, ieviešot Eiropas standartus?**
- **Vai uzskatāt, ka jūsu valsts arodbiedrības ir informētas, kā saviem mērķiem izmantot hartu?**

Laiks:

3. uzdevums: 5 minūtes.
4. uzdevums: 45 minūtes.

Lektora piezīmes:

IEGAUMĒJIET! Ielūdziet arodbiedrības amatpersonu, kas ir atbildīga par Eiropas integrācijas procesa jautājumiem (ja tāda ir) piedalīties tēmas un diskusijas prezentācijā.

1. Pēc prezentācijas sniegšanas, kas sagatavota, balstoties uz 2. izdales materiālu, izdaliet tālāk esošo tabulu par Sociālās hartas pieņemšanu.
2. Palūdziet dalībniekiem tabulā atrast savu valsti. Tad organizējiet grupu diskusiju (izmantojot jautājumus no 2. uzdevuma – ņemot vērā jūsu valsts datus).
4. Neaizmirstiet sniegt secinājumus par sēdi, atgādinot galvenos izceltos tematus.

Kopējais laiks: apmēram 1 stunda. Individuālais darbs – 5 minūtes; diskusijas un secinājumi – 50 minūtes.

Eiropas Sociālā harta (jaunā redakcija)

Laiks: 22.03.2005.

Eiropas Padomes dalībvalstis

3. SADALA

**EIROPAS
SOCIĀLĀ
HARTA**
(jaunā redakcija)
Spēkā stājās 22.03.2005.

Eiropas Padomes dalībvalstis

Valstis	Atvērta parakstīšanai	Pieņemšana
Albānija	21.09.1998.	14.11.2002.
Andora	04.11.2000.	12.11.2004.
Apvienotā Karaliste	07.11.1997.	-
Armēnija	18.10.2001.	21.01.2004.
Austrija	07.05.1999.	-
Azerbaidžāna	18.10.2001.	02.09.2004.
Beļģija	03.05.1996.	02.03.2004.
Bosnija un Hercegovina	11.05.2004.	-
Bulgārija	21.09.1998.	07.03.2000.
Horvātija	-	-
Kipra	03.05.1996.	27.09.2000.
Krievija	14.09.2000.	-
Čehija	04.11.2000.	-
Dānija	03.05.1996.	-
Igaunija	04.05.1998.	11.09.2000.
Somija	03.05.1996.	21.06.2002.
Francija	03.05.1996.	07.05.1999.
Gruzija	30.06.2000.	-
Griekija	03.05.1996.	-
Ungārija	07.10.2004.	-
Islande	04.11.1998.	-
Īrija	04.11.2000.	04.11.2000.
Itālija	03.05.1996.	05.07.1999.
Latvija	-	-
Lihtenšteina	-	-
Lietuva	08.09.1997.	29.06.2001.
Luksemburga	11.02.1998.	-
Malta	-	-
Makedonija	-	-
Moldova	03.11.1998.	08.11.2001.
Nīderlande	23.01.2004.	-
Norvēģija	07.05.2001.	07.05.2001.
Polija	-	-
Portugāle	03.05.1996.	30.05.2002.
Rumānija	14.05.1997.	07.05.1999.
Sanmarīno	18.10.2001.	-
Serbija un Montenegro	22.03.2005.	-
Slovākija	18.11.1999.	-
Slovēnija	11.10.1997.	07.05.1999.
Spānija	23.10.2000.	-
Šveice	-	-
Turcija	06.10.2004.	-
Ukraina	07.05.1999.	-
Vācija	-	-
Zviedrija	03.05.1996.	29.05.1998.

4. aktivitāte **KĀ IEREĢISTRĒT SŪDZĪBU?**

Mērķi:

- Iegūt vairāk zināšanu par sūdzību iereģistrēšanas gaitu.
- Diskutēt par šo iespēju, kuru varētu izmantot arodbiedrības, lai aizsargātu hartas tiesības.

Metodes:

- Dalībnieku prezentācijas.
- Diskusija.

Uzdevumi:

- a. Pievērsiet uzmanību paskaidrojumiem, kas attiecas uz diagrammu (4. izdales materiāls).

b. Aktīvi iesaistieties plenārsēdes diskusijā, lai atbildētu uz šādiem jautājumiem:

- Vai tas šķiet viegli vai sarežģīti? Kāds ir jūsu iespaids?
- Vai jums šķiet, ka šo līdzekli arodbiedrības varētu izmantot, lai aizsargātu hartas tiesības? (paskaidrojiet savu nostāju);
- Vai jūs iereģistrētu sūdzību, ja tiktu novērota vardarbība saskaņā ar hartas noteiktajām tiesībām jūsu valstī?

Laiks: 30 minūtes

Lektora piezīmes:

IEGAUMĒJIET! Dienu pirms sanāksmes palūdziet 1 vai 2 dalībniekus sagatavoties 4. izdales materiāla 2. diagrammas izskaidrošanai.

1. Izdaliet dalībniekiem diagrammas kopijas.
2. Palūdziet tiem rūpīgi pievērst uzmanību paskaidrojumiem.
3. Izskaidrojiet 2. uzdevumu un uzsāciet plenārsēdes diskusiju, iekļaujot tajā iepriekš minētos jautājumus.
4. Neaizmirstiet sniegt secinājumus par diskusiju, atgādinot galvenos izceltos tematus.

Kopējais laiks: apmēram 30 minūtes (10 minūtes paskaidrojumiem (un jautājumu noskaidrošanai); 20 minūtes diskusijai).

Izdales materiāls Nr.5

Eiropa veicina dzimuma vienlīdzību (1)

EIROPAS PADOME: Pēdējo trīsdesmit gadu laikā sievietes juridiskais statuss Eiropā, bez šaubām, ir uzlabojies, bet līdz vienlīdzībai vēl ir tālu. Sievietes joprojām tiek ierobežotas gan politiskajā, gan sabiedriskajā dzīvē; viņas saņem zemāku samaksu par to pašu darbu; sievietes visbiežāk nonāk nabadzības un bezdarba situācijās un visbiežāk saskaras ar vardarbību.

Eiropas Padome ir veikusi vairākus pasākumus, lai veicinātu vienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem. Kaut arī *Eiropas Konvencijā par cilvēku tiesībām nav iekļauts atsevišķs punkts par vienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem*, tomēr saskaņā ar 14. pantu tā aizliedz jebkādu „atšķirību”, balstoties tai skaitā arī uz dzimumu līdztiesības tiesībām. Turklāt Konvencijas 7. protokolam ir pievienots vienlīdzības princips starp laulātiem draugiem attiecībā uz viņu tiesībām un atbildību laulībā. Neskatoties uz to, joprojām Eiropas Padomes Parlamentārajā asamblejā tiek izteikta nepieciešamība Konvencijā ietvert pamata sieviešu un vīriešu tiesības, kā arī šis jautājums tiek izskatīts starpvaldību līmenī.

Eiropas Padomes Ministru komiteja 1998. gada 7. oktobrī pieņēma **Rekomendāciju Nr.(98) par dzimumu vienlīdzību**. Tas ir tikai viens no daudziem dokumentiem, kas ir nepieciešams, lai panāktu vienlīdzības īstenošanu.

Eiropas Sociālā harta nodrošina dažādas tiesības sievietēm, kā: *vienlīdzīga samaksa, māšu un strādājošo sieviešu aizsardzība, sociālā un ekonomiskā aizsardzība sievietēm un bērniem*. 1988. gada protokols paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi attiecībā uz nodarbinātību un karjeru, kas nav balstīta uz dzimuma diskrimināciju. Turklāt Sociālās hartas labojumi ietver *īpašu pantu par diskriminācijas novēršanu* attiecībā uz vairākiem iemesliem, tai skaitā arī dzimumu.

Papildus šiem juridiskajiem līdzekļiem Eiropas Padome veic arī daudzus citus pasākumus, lai veicinātu vienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem.

1988. gada Ministru komitejas deklarācija deva jaunu stimulu šim darbam. Tajā bija apgalvots, ka vienlīdzība ir neatņemama cilvēku tiesību sastāvdaļa un ka dzimuma diskriminācijas izskaušana ir obligāts demokrātijas un sociālo tiesību priekšnoteikums.

Pastāv pārliecība, ka demokrātija, kurā sievietes tiek mazāk pārstāvētas dažādās lēmumu pieņemšanas instancēs politiskajā, ekonomiskajā un sociālajā sfērā, nav īsta demokrātija. Demokrātija nav pilnvērtīga, ja sievietēm un vīriešiem nav dota iespēja strādāt kopā uz vienlīdzīgas bāzes, ar vienādām tiesībām un atbildību.

Dažādi pasākumi jomā par vienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem:

- pasākumi pret sieviešu tirdzniecību un piespiedu prostitūciju
- pasākumi pret vardarbību pret sievietēm
- konferenču un darba grupu organizēšana par vienlīdzības problēmām pārejas periodā Centrālās un Austrumeiropas valstīs
- masu mediju nozīmes un atbildības pārbaude cilvēku cieņas aizsardzībā
- brīvas izvēles pārbaude attiecībā uz bērnu laišanu pasaulē – sieviešu tiesības izvēlēties, vai un kad laist pasaulē bērnu

Eiropas Padomei ir būtiska nozīme dzimumu vienlīdzības veicināšanā dalībvalstīs, piemēram, nosakot kopīgus principus un standartus pilnīgas sieviešu un vīriešu līdzdalības sabiedrībā veicināšanā. Nelīdzsvarotība starp sievietēm un vīriešiem turpina ietekmēt dzīves gaitu, un aizvien skaidrāks top fakts, ka ir nepieciešama jauna pieeja, stratēģija un metodes, lai panāktu dzimumu vienlīdzību.

Eiropas Padomes speciālistu grupa jautājumā par vienlīdzību vienojās par definīciju: *Dzimumu vienlīdzība ir politikas veidošanā iesaistīto pušu politisko procesu (re)organizācija, uzlabošana, attīstība un novērtēšana tā, lai dzimumu vienlīdzība tiktu iesaistīta visos politikas līmeņos un pakāpēs. Dzimumu vienlīdzība nevar aizvietot tos politikas līmeņus, kuru mērķis ir novērst situācijas, kas radušās dzimumu nevienlīdzības gadījumos. Īpašas dzimumu vienlīdzības līmeņi ir divpusēji un papildina viens otru, tādēļ tiem vienlaicīgi ir jābūt spēkā, lai panāktu dzimumu vienlīdzību.*

IEGAUMĒ!

Pēdējā Eiropas Savienības paplašināšanā, kad pievienojās bijušās komunistiskās Centrālās un Austrumeiropas valstis, tikai neliels uzsvars tika likts uz vienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem. Tomēr arodbiedrību sievietes Centrālajā un Austrumeiropā un NVS var gūt labumu, izplatot savās valstīs informāciju par ES ekonomiku, nodarbinātību un sociālo politiku sieviešu labā. Starptautisko brīvo arodbiedrību konfederācijas Centrālajā un Austrumeiropā un NVS tīkls ir laba struktūra, lai uzsāktu dažādas aktivitātes un pieredzes apmaiņu, it īpaši, kad tas tiek papildināts ar Pasaulē arodbiedrību konfederācijas arodbiedrību sieviešu struktūrām un sadarbībā ar Eiropas Arodbiedrību konfederāciju sieviešu komiteju.

Izdales materiāls Nr.6

Eiropa veicina dzimumu vienlīdzību

EIROPAS KOPIENA. Kopš Eiropas Kopienas izveides tā ir atzinusi vienlīdzīgas samaksas principu un, balstoties uz to, ir izstrādājusi vairākus **juridiskus nosacījumus, kuru mērķis ir garantēt vienādas tiesības uz nodarbinātību, profesionālo apmācību, darba apstākļiem un lielā mērā arī uz sociālo aizsardzību.** Lai veicinātu vienlīdzību arī praksē, kopiena kopš 19. gadsimta 80. gadiem ir īstenojusi īpašas pasākumu programmas, kurām, neskatoties uz ierobežotiem budžeta resursiem, bija tālejošas sekas, īpaši stimulējot turpmākās darbības katrā dalībvalstī.

Turklāt sanāksmes laikā Esenē Eiropas Padome (1994. gada decembrī) paziņoja, ka **galvenā Eiropas Savienības un dalībvalstu prioritāte ir vienlīdzīgu iespēju veicināšana gan sievietēm, gan vīriešiem,** kā arī cīņa pret bezdarbu. 2000. gada jūnijā Eiropas Komisija pieņēma **Dzimumu vienlīdzības stratēģijas struktūru** 2001.-2005. gada laika periodam. 2000. gada decembrī Padome apstiprināja lēmumu par Pasākumu programmu, kas tika izveidota, lai koordinētu, atbalstītu un finansētu horizontālos pasākumus Stratēģijas struktūras ietvaros.

ES ir veikusi ilgstošus pasākumus dzimumu vienlīdzības veicināšanai saskaņā ar 1957. gada līgumu. Kopienas juridiskā struktūra nodrošina, ka vīriešiem un sievietēm ir vienādas tiesības pat pirms likumu iesaistīšanas. Dzimumu vienlīdzības veicināšana ir būtisks elements ES ārējās attiecībās, attīstības un sadarbības politikā, un it īpaši sieviešu tiesību aizsardzība un veicināšana ir būtiska ES cilvēktiesību politikas daļa trešajās pasaules valstīs. Turklāt ir stingri izveidota likumdošana vienlīdzības jautājumos, kas ir būtiska Eiropas Savienības likumu kopuma daļa, kura ir **jāpieņem valstīm, kas vēlas iestāties ES.**

Dalībvalstīs ir noticis būtisks progress attiecībā uz sieviešu tiesībām, bet ikdienas dzīvē joprojām ir problēmas ar dzimumu vienlīdzību, jo praksē *sievietēm un vīriešiem nav vienādas tiesības.* Sieviešu mazākuma pārstāvība un vardarbība pret sievietēm pierāda, ka joprojām pastāv dzimumu nevienlīdzība. Šo situāciju var vienkārši atrisināt, uzstādot tai politikai, kas tieši vai netieši ietekmē sieviešu un vīriešu dzīvi, dzimumu vienlīdzības mērķi. Politiku veidošanā un īstenošanā būtu **jāņem vērā** ne tikai vīriešu, bet **arī sieviešu vajadzības.** Tā ir dzimumu vienlīdzības pieeja, ko Komisija pieņēma 1996. gadā (1996. gada 21. februāra Komisijas tikšanās par „Vienlīdzīgu tiesību sievietēm un vīriešiem iesaistīšana visās Kopienas politikās un aktivitātēs”). Paralēli dzimumu vienlīdzībai ir nepieciešami **īpaši pasākumi** par labu sievietēm, lai cīnītos ar nevienlīdzību.

Piemērs: līdzdalība ES un dzimumu vienlīdzība Austrijā

„Ņemot vērā Austrijas kā ES dalībvalsts attīstības pirmos piecus gadus, sieviešu iesaistīšanai varas un finanšu jautājumos bija pozitīvs rezultāts. 1995. gadā tika sperts liels solis uz priekšu, īstenojot vienlīdzības likumus provinču līmenī visās 9 federālajās provincēs. Tad saskaņā ar Eiropas Komisijas līgumu Austrijai bija jāpieņem vienlīdzīgs darba samaksas princips (141. pants). Austrija pirmo reizi saskārās ar starptautisku kritiku.”

(Izraksts no „Milena News”, Frauen Buro, Magistrat der Stadt Wien, Nr.5, 2001. gada maijs, 2. lpp.)

JURIDISKĀ STRUKTŪRA: pie juridiskās struktūras dzimumu vienlīdzības sasniegšanai pieskaitāmas ES direktīvas, ko ir pieņēmusi **ES Padome un ES Parlaments un rezolūcijas, deklarācijas**.

1. **Direktīvas (saistoši likumi)***

1. 10.02.1975. Padomes direktīva 75/117/EEC par dalībvalstu likumu tuvināšanu attiecībā uz **vienlīdzīgas darba samaksas vīriešiem un sievietēm** principa lietošanu.
2. 09.02.1976. Padomes direktīva 76/207/EEC par principa īstenošanu attiecībā uz **vienādām tiesībām sievietēm un vīriešiem uz nodarbinātību**, profesionālo apmācību un paaugstināšanu amatā, darba apstākļiem; direktīva tika atjaunota 2004. gadā, tajā iekļaujot arī normatīvu par **seksuālo uzmākšanos**.
3. 19.12.1978. Padomes direktīva 79/7/EEC par **vienādām tiesībām uz sociālo drošību gan sievietēm, gan vīriešiem**.
4. 24.07.1986. Padomes direktīva 86/378/EEC par **vienādu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem darba sociālās drošības shēmās**.
5. 11.12.1986. Padomes direktīva 86/613/EEC par vienādu principu lietošanu attiecībā uz **vienādu attieksmi starp vīriešiem un sievietēm, kuri iesaistīti tādās aktivitātēs kā lauksaimniecība, pašnodarbinātība, pašnodarbinātu sieviešu aizsardzība grūtniecības laikā un pēc tam**.
6. 19.10.1992. Padomes direktīva 92/85/EEC par pasākumu ieviešanu, kas **veicina uzlabojumus grūtnieču, sieviešu, kuras nesen dzemdējušas, un sieviešu, kuras baro bērnu ar krūti, darba drošības un veselības apstākļu nodrošināšanā**.
7. 23.11.1993. Padomes direktīva 93/104/EC par **noteiktiem darba laika organizēšanas aspektiem**.
8. 03.06.1996. Padomes direktīva 96/34/EC par struktūras līgumu attiecībā uz **pēcdzemdību atvaļinājumu**, ko noslēdza Eiropas Industriju un darba devēju konfederāciju apvienība, Eiropas Arodbiedrību konfederācija un CEEP.
9. 15.12.1997. Padomes direktīva 97/80/EC par **pierādījumu smagumu dzimumu diskriminācijas gadījumos**.
10. 15.12.1997. Padomes direktīva 97/81/EC attiecībā uz Struktūras līgumu par **pusslodzes darbu**, ko noslēdza Eiropas Industriju un darba devēju konfederāciju apvienība, Eiropas Arodbiedrību konfederācija un CEEP. Pielikums: Struktūras līgums par pusslodzes darbu.
11. Eiropas Parlamenta direktīva 2002/73/EC un 23.09.2002. Padomes direktīva, Padomes direktīvas 76/207/EEC labojums par principa īstenošanu attiecībā uz **vienādām tiesībām sievietēm un vīriešiem uz nodarbinātību, profesionālo apmācību un paaugstināšanu amatā, darba apstākļiem**.

2. **Rezolūcijas, deklarācijas, rekomendācijas (nesaistoši ieteikumi)**

1. 12.07.1982. Padomes rezolūcija par **vienādu iespēju veicināšanu sievietēm**.
2. 13.12.1984. Padomes rekomendācija par **pozitīvu pasākumu veicināšanu par labu sievietēm**.
3. 24.07.1986. Otrā Padomes rezolūcija par **vienādu iespēju veicināšanu sievietēm**.

* Trīsdesmit gadu laikā dzimumu likumdošanā ir izstrādātas 11 direktīvas; Komisija tagad cenšas apvienot sešas no 11 direktīvām vienā kopīgā uzlabotā dzimumu vienlīdzības versijā (Padomes direktīva 75/117/EEC; 76/207/EEC; 86/378/EEC; 96/80/EC; Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 2002/73/EC).

3. SADALA

4. 28.05.1990. Padomes rezolūcija par **sieviešu un vīriešu cieņas aizsardzību darba vietā**.
5. 27.11.1991. Komisijas rekomendācija par **sieviešu un vīriešu cieņas aizsardzību darba vietā**, tai skaitā par **cīņu pret seksuālo uzmākšanos**.
6. 19.12.1991. Padomes deklarācija par Komisijas rekomendācijas par **sieviešu un vīriešu cieņas aizsardzības darba vietā** īstenošanu.
7. Padomes rezolūcija un dalībvalstu valdību pārstāvju tikšanās padomē 05.10.1995. **par sieviešu un vīriešu attēlošanu mediju reklāmās**.
8. 04.12.1997. Padomes rezolūcija attiecībā uz ziņojumu par sievietes **veselības** stāvokli Eiropas Kopienā.

SVARĪGI!

1993. gada Māstrihtas līgumā, kā arī jaunajā Konstitūciju līgumā (2004. g.) un ES Konstitūcijā ir vairāki panti attiecībā uz sieviešu un vīriešu vienlīdzību, kā arī diskriminācijas novēršanu, piemēram, II/83 minēts, ka: „ir jānodrošina sieviešu un vīriešu vienlīdzība visās jomās; ieskaitot nodarbinātību, darbu un samaksu”. Īpaši būtiski ir uzsvērt, ka tajā pašā pantā tiek minēts, ka „**vienlīdzības princips nedrīkst aizkavēt pasākumu veikšanu vai pieņemšanu, kas nodrošina īpašu priekšrocību mazāk pārstāvētam dzimumam**”. Jaunā likumdošana ir sagatavošanas procesā, jo ir „Ieteikums par Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvu par principa īstenošanu attiecībā uz vienādām iespējām un attieksmi pret sievietēm un vīriešiem nodarbinātības jautājumos”. Šajā procesā pilnībā ir iesaistījušās arodbiedrības (Eiropas Arodbiedrību konfederācija).

5. aktivitāte

EIROPA VEICINA DZIMUMU VIENLĪDZĪBU: KO ARODBIEDRĪBAS VAR DARĪT?

Mērķi:

- pārrunāt Eiropas pasākumu plānu (Turcija, 1997. g. – turpmāk tekstā piemēros)
- pārrunāt, ko vēl var darīt arodbiedrības, lai to atbalstītu un būtu iespējams īstenot

Metodes:

- individuālais darbs
- pārrunas
- lomu spēles

Uzdevumi:

1. iepazīties ar piemēru.
2. aktīvi iesaistīties plenārsēdē un censties atbildēt uz šādiem jautājumiem.
 - Vai iesaistītās puses (valdības, politiskās partijas u.c.) dara savu darbu?
 - Ko vēl arodbiedrības var darīt, lai to varētu īstenot?
3. Darbojoties darba grupās, pamatojoties uz pārrunām, sagatavot lomu spēli televīzijas debašu veidā, kas ir kā pasākums, kurš tiek rīkots pēc 4. Eiropas Ministru konferences par vienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem. Jūs esat atgriezies(-usies) mājās, un jums ir jāpiedalās televīzijas debatēs. Debates tēma ir:
 - **Kāda ir dzimumu vienlīdzības pakāpe jūsu valstī salīdzinājumā ar Eiropas pasākumu plānu?**
 - **Kāds ir dzimumu nevienlīdzības un diskriminācijas apzināšanās līmenis?**
 - **Vai arodbiedrības dara visu iespējamo?**

Sagatavošanās procesā pārdomājiet šādus elementus.

- a. Izvēlieties no grupas vienu debates vadītāju un 4 pārstāvjus, kas pārstāvēs:
 - valdību
 - politisku partiju
 - darba devējus
 - arodbiedrības
 - b. Nodrošiniet viņiem visu nepieciešamo informāciju un argumentus (balstoties uz piemēru un plenārsēdes pārrunām)
- Atcerieties, ka jūsu uzstāšanās tiks dotas 6–8 minūtes.

Laiks:

- 1. uzdevums: 10 minūtes**
- 2. uzdevums: 25 minūtes**
- 3. uzdevums: 25 minūtes**

Lektora piezīmes

1. Izdaliet piemērus.
2. Palūdziet dalībniekiem iepazīties ar materiālu (dodiet apmēram 10 minūtes laika).
3. Atklājiet plenārsēdes diskusijas, izmantojot iepriekš minētos jautājumus no 2. uzdevuma.
4. Īsa diskusija (apmēram 20–25 minūtes).
5. Izskaidrojiet 3. uzdevumu un sadaliet grupu divās daļās, ne vairāk kā 10 cilvēki katrā grupā;

3. SADAĻA

grupas sadalīšanai izmantojiet 2 dažāda veida konfektes. Parūpējieties, lai dalībnieki būtu aktīvi. Atgādiniet, ka ir tikai 25–30 minūtes laika.

6. Sagatavojiet brīvu vietu plenārsēdē lomu spēlei (galds un pieci krēsli ap galdu).
7. Atgādiniet dalībniekiem, ka lomu spēlei būs apmēram 8 minūtes laika.
8. Pēc debatēm apkopojiet dzirdēto un pajautājiet dalībniekiem, ko viņi iemācījās no šīs aktivitātes.

Kopējais laiks: apmēram 1:45 (1.uzd. – 10 min.; 2.uzd. – 25 min.; 3.uzd. – 25 min.; sagatavošanās darbs un spēle 20–30min.; 15 min. apkopojumam un komentāriem).

PIEMĒRS

Kā panākt vienlīdzību sievietēm?

4. Eiropas Ministru konferencē par vienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem, kas notika 1997. gada 13.–14. novembrī Turcijā, ministri un valdību pārstāvji no 38 dalībvalstīm mudināja valdības, politiskās partijas, darba devējus, apvienības un nevalstiskās organizācijas sekot pasākumu plānam, kas izstrādāts, lai palīdzētu izveidot godīgāku un demokrātiskāku kontinentu. Visi bija vienisprātis, ka bez vienlīdzības nav iespējams demokrātisks vai sociāls taisnīgums.

Saskaņā ar pasākumu plānu

Valdībām ir:

- jāievieš likumi, kas garantē vienādas tiesības uz darba samaksu sievietēm.
- jāpaplašina sabiedrības apziņa, izmantojot kampaņas, pētījumus un apmācību par problēmām un vīriešu nozīmi tajās;
- jāapsver jebkādas nepieciešamās reformas vēlēšanu sistēmā;
- jāatbalsta bērnu aprūpes pabalsta piešķiršana;
- jāpieņem piemērotas vecāku līmeņu shēmas;
- nodarbinātības procesos jāaizliedz jebkādi norādījumi uz grūtniecību;
- jāveicina apmācības kursi augsta līmeņa speciālistiem un tiesnešiem;
- jāpieņem likumi un ieteikumi, lai veicinātu vienādu vecāku atbildības sadali, piemēram, elastīgs darba modelis;
- jāiedrošina uzņēmumi atspoguļot darba vietā tēva lomu kā pozitīvu;
- jāveicina dzimumu līdzsvars visās valdības izveidotajās finanšu institūcijās; jāiedrošina un jāveicina sieviešu līdzdalība mediju vadībā.

Politiskajām partijām ir:

- jāapsver to politisko amatu ierobežošana, kuri var pastāvēt vienlaikus;
- jāapsver izmaiņas darba apstākļos, lai būtu vieglāk sabalansēt atbildību darbā un mājās.

Darba devējiem ir:

- jāatbalsta bērnu aprūpes un ģimenes telpas darbiniekiem.

Arodbiedrībām, darba devējiem un citām organizācijām ir

- jānodrošina pabalstu sistēmas īslaicīgai bērnu aprūpei;
- jāpieņem piemērotāki laiki sanāksmēm, kas atbilstu ģimeņu vajadzībām;
- jāpārskata ievēlēšanas un noteikšanas procesi, lai novērstu jebkādu tiešu vai netiešu sieviešu diskrimināciju.

6. aktivitāte

EIROPAS ARODBIEDRĪBU KONFEDERĀCIJA VEICINA DZIMUMU

VIENLĪDZĪBU:

KO ARODBIEDRĪBAS VAR DARĪT, BALSTOTIES UZ EIROPAS ARODBIEDRĪBU KONFEDERĀCIJAS VIENLĪDZĪBAS PLĀNU?

Mērķi:

- pārrunāt pēdējo Eiropas Arodbiedrību konfederācijas vienlīdzības plānu
- pārrunāt un izstrādāt valsts pasākumu plānu, balstoties uz Eiropas Arodbiedrību konfederācijas vadlīnijām

Metodes:

- individuāls darbs
- pārrunas
- darbs grupās

Uzdevumi

1. Darbs plenārsēdē:

- a. iepazīties ar Eiropas Arodbiedrību konfederācijas vienlīdzības plānu;
- b. aktīvi iesaistīties pārrunās par plānu (Kāda ir pašreizējā situācija attiecībā uz 3 mērķiem? Vai kaut kas jau ir īstenots? Ja jā – novērtēt. Ko vēl vajadzētu darīt?).

2. Darbs grupās, balstoties uz diskusijas par Eiropas Arodbiedrību konfederācijas vienlīdzības plānu rezultātu, **izstrādāt pasākumu plānu valsts līmenī par VIENU (piedāvāto) mērķi:**

Pievērst uzmanību šādiem elementiem:

- mērķi ir īsumā jāizskaidro (balstoties uz plenārsēdes diskusiju)
 - ir skaidri jānosaka galamērķis
 - jāsadala atbildība un jānosaka gala termiņi
- ##### 3. Atcerieties, ka ir jāizvēlas persona, kas sniegs atskaiti plenārsēdē (jāuzraksta uz papīra tāfeles).

Laiks:

1. uzdevums: 10 minūtes
2. uzdevums: 20 minūtes
3. uzdevums: 30 minūtes

Lektora piezīmes:

1. Izdaliet doto Eiropas Arodbiedrību konfederācijas vienlīdzības plānu.
2. Dalībniekiem ir jāiepazīstas ar plānu (laiks – apmēram 10 minūtes).
3. Atklājiet plenārsēdi, izmantojot jautājumus no 1.uzdevuma „a” daļas
4. Veiciet īsu diskusiju (apmēram 20 minūtes)
5. Izskaidrojiet 2. uzdevumu un sadaliet grupu 3 mazākās grupiņās, izmantojot groziņu ar triju krāsu papīriņiem. Uzraugiet, lai vīriešu kārtas dalībnieki aktīvi iesaistītos. Atgādiniet, ka ir apmēram 30–35 min laika un ka šī ir tikai sākuma fāze pasākumu plāna sagatavošanā, tāpēc dalībniekiem nevajag ielaisties sīkumos.
6. Pēc atskaitēm apkopojiet dzirdēto, uzsverot pašu svarīgāko un to, ka dalībniekiem nevajadzētu apstāties pie jau sasniegtā, bet gan turpināt iesākto darba vietā. Uzsveriet, ka ir svarīga arī sieviešu iesaistīšanās šajā uzdevumā.

Kopējais laiks: apmēram 1:45 (1. uzd. – 10 min.; 2. uzd. – 20 min.; 3. uzd. – 35 min.; atskaites – 30 min, komentāri un apkopošana – 10 min).

PIEMĒRS

2003. gada Eiropas Arodbiedrību konfederācijas dzimumu līdztiesības rīcības plāns Ievads

Iepriekšējā dzimumu līdztiesības rīcības plānā, ko apstiprināja 1999. gada Helsinku kongresā, tika iekļauta plāna īstenošanas novērošanas un novērtēšanas nodrošināšana. Pirmās puses termiņa novērtējums tika iesniegts izpildkomitejā 2001. gada decembrī. 2002. gadā UCL pētnieku grupa veica pētījumus par tēmu „Sievietes arodbiedrībās: Izmaiņu veikšana”.

Konferenci apmeklēja 80 sievietes no valsts konfederācijām un Eiropas industriju federācijas, viņas pārrunāja novērtējuma rezultātus un apsprieda jauno vienlīdzības plānu. Arī šis plāns koncentrējas uz trim mērķiem. Tomēr šoreiz ir noteikti pasākumi, kuri palīdzēs sasniegt katru mērķi. Kādēļ tika izvēlēti šādi pasākumi, balstoties uz pētījumu, ir izskaidrots pielikumā kopā ar sīkāku pasākumu aprakstu.

Tāpat kā iepriekšējam plānam, arī šim ir divējāda pieeja, atrisinot specifiskus dzimumu vienlīdzības jautājumus un uzsverot nepieciešamību iekļaut dzimumu līdztiesības jautājumus arī citās sfērās.

Plāns attiecas uz pārstāvniecības trūkumu, kas ir atšķirība starp sieviešu skaitu lēmumu pieņemšanas organizācijās un vispārējo sieviešu līdzdalības skaitu. Tomēr tam nevajadzētu aizkavēt valsts konfederācijas vai Eiropas industriju federācijas, īpaši tās, kur pārsvarā piedalās vīrieši, noteikt kvantitatīvus mērķus, kas ir lielāki nekā attiecībā uz proporcionalitāti.

Šie trīs mērķi skar visas valsts konfederācijas un industriju federācijas, kā arī pašu Eiropas Arodbiedrību konfederāciju.

Visbeidzot, plāns ietver arī turpmāku darbību un novērtējumu pasākumus, kā arī sankcijas.

1. MĒRĶIS: likvidēt sieviešu pārstāvniecības trūkumu lēmumu pieņemšanas instancēs

- Kā pirmais solis ir samazināt uz pusi sieviešu trūkumu lēmumu pieņemšanas instancēs, apsverot šādus pasākumus:
- Vienlīdzības plāns ar:
 - a) kvantitatīviem mērķiem
 - b) grafiku
 - c) skaidriem norādījumiem par turpmāko darbību un novērtējuma nepieciešamību.

Statistikas veikšana par līdzdalību un instanču pārstāvniecību, tai skaitā Eiropas Uzņēmumu padome, izpildkomiteja, kongress, sarunu vadītājas utt.

Šī statistika tiks iesniegta katru otro gadu Eiropas Arodbiedrību konfederācijā, lai beigās varētu sastādīt ziņojumu izpildkomitejai. Tādējādi būs iespējams paplašināt Vienlīdzības plāna novērtējumu un turpmāko darbību īstenošanu.

- Pielāgot jaunus sanāksmju organizēšanas veidus un mainīt arodbiedrību kultūru, lai sievietēm būtu vieglāk apmeklēt sanāksmes un tajās uzstāties.

2. MĒRĶIS: paplašināt dzimumu līdztiesību

Pirmkārt, iekļaut dzimumu jautājumu darba koplīgumus un/vai koplīgumu vadlīnijās.

Ņemot vērā šādus pasākumus:

- sarunu vadītāju apmācība vienlīdzības (un dzimumu vienlīdzības) jautājumos
- sagatavot pārrunas un/vai pārrunu vadlīnijas sadarbībā ar vienlīdzības speciālistiem
- turpmākās darbības un novērtējums tiks iekļauts Eiropas Arodbiedrību institūta un Eiropas Arodbiedrību konfederācijas ikgadējā ziņojumā un pārrunāts Eiropas Arodbiedrību konfederāciju izpildkomitejā.

Otrkārt, nostādot dzimumu vienlīdzību jaunās sociālās labklājības struktūras centrā,

Eiropas Arodbiedrību konfederācijai:

- a) ir jāizdara spiediens, lai varētu iekļaut šo aspektu Eiropas sociālās aizsardzības koordinēšanā.
- b) jāveic kampaņa par piemērotiem ienākumiem pēcdzemdību atvaļinājuma laikā.

Treškārt, mehānismu attīstīšanās turpināšana, lai veicinātu dzimumu vienlīdzību, izmantojot tādas līdzekļus kā dzimumu dezagregēšanas statistika, pētījumi un pārbaudes punkti.

3. MĒRĶIS: stiprināt tās instances nozīmi, kas ir atbildīga par dzimumu vienlīdzības politiku,

apsverot šādus pasākumus:

- instancei ir jābūt atbildīgai par dzimumu vienlīdzības politikas izstrādāšanu, izmantojot divējādu pieeju, kā arī jānodrošina turpmākās darbības un novērtējums. Ir jābūt pieejamiem piemērotiem cilvēku un finanšu resursiem.
Tās sastāvs (tajā var būt tikai sievietes vai arī sievietes un vīrieši, tā var būt atbildīga vienīgi par dzimumu vienlīdzības uzraudzīšanu vai arī izskatīt citu grupu vajadzības, kuras saskaras ar diskrimināciju) var atšķirties saskaņā ar vēsturi un Nacionālo konfederāciju, un Eiropas Industriju federāciju izvēli;
- stiprināt saistības Eiropas Industriju federācijās ar dzimumu vienlīdzības instancēm un šo organizāciju Briseles sekretariātu, kā arī ar Eiropas Arodbiedrību konfederāciju sieviešu komiteju;
- ņemt vērā to specifisko situāciju aspektus, kurās ir nonākušas sievietes, kas cieš no dažāda veida diskriminācijas, piemēram, imigrantes, invalīdes, jaunas sievietes, vecākas sievietes vai lesbietes.

Eiropas Arodbiedrību konfederācijai:

- ir jāizveido un jāvada dzimumu līdztiesības organizācijas, kas sastāv no sieviešu un vīriešu Eiropas Darba padomes dalībniekiem, sadarbībā ar Eiropas Industriju federācijām;
- jārīko apmācība par dzimumu vienlīdzības politiku sadarbībā ar Eiropas Arodbiedrību koledžu, it īpaši ar Eiropas Arodbiedrību konfederāciju dalībniekiem kandidātvalstīs.

Turpmākas darbības, novērtējums un sankcijas:

- pēc termiņa pirmās puses ir jāiesniedz plāna īstenošanas ziņojums Eiropas Konfederāciju izpildkomitejai, kā arī novērtējums nākamajā Eiropas Arodbiedrību konfederāciju kongresā;
- ja pēc novērtējuma atklāsies, ka nacionālās konfederācijās un/vai Eiropas Industriju federācijās nav veikts pietiekami daudz pasākumu, lai palielinātu sieviešu līdzdalību lēmumu pieņemšanas instancēs, tad tiks publicēts slikto studentu saraksts, kas tiks izplatīts nākamajā Eiropas Arodbiedrību konfederāciju kongresā. Turklāt varētu tikt samazināts balsstiesīgo dalībnieku skaits kongresā.

KRIEVIJA: sieviešu apvienības

4. FITUR kongress 2001. gada novembrī analizēja dažus nevienlīdzības gadījumus sociālajā un darba jomā, tajā pašā laikā īpaši koncentrējoties uz apvienību dalībniecēm. Dzimumu vienlīdzības veicināšanu kongress pieņēma kā prioritāti Federāciju aktivitātēs. FITUR izveidoja pastāvīgo komisiju, kas sastāv no nacionālo industriju apvienību pārstāvjiem un teritoriālām FITUR struktūrām, kā arī darba vietu apvienību sekretāriem – gan sieviešu, gan vīriešu. Pēdējo divu gadu laikā katrā otrajā nacionālā apvienībā, kas pievienota FITUR, tika izveidota šāda komisija. Apvienības turpina izveidot šādas instances darba vietās un vietējā līmenī.

FITUR pastāvīgajai komisijai ir regulāras sanāksmes, kurās tiek izskatīti attiecīgie dzimumu vienlīdzības jautājumi, tiek veikti pētījumi un šajā jomā iesaistīto pušu pieredzes

apkopošana, apmācības materiālu izstrādāšana un apmācību un apziņas veicināšanas pasākumu organizēšana apvienību speciālistiem un aktīvistiem. Komisija uzskata, ka tās darbs pie likumprojektiem ir jāiesniedz valsts parlamentā apspriešanai kā prioritāte. Šī iemesla dēļ tika izveidota Ekspertu un zinātnieku padome. Padome veic dzimumu auditu visās sociālajās un ekonomiskajās programmās un likumos, kas tiek izstrādāti federālā līmenī, lai regulētu sociālās un darba attiecības.

Apvienību stabilie uzskati un Valsts parlamenta deputātu aktīvā darbība FITUR atbalstīšanā ir apvienoti, lai nodrošinātu, ka Krievijas Federācijas Darba likumu kodeksā, kas stājās spēkā 2002. gadā, tiktu iekļauti **panti, kas aizliedz dzimumu diskrimināciju darba un nodarbinātības jomā**; nodrošinātu vienādas darba tiesības sievietēm un vīriešiem; kā arī **vienādu darba samaksu**, neskatoties uz dzimumu. Krievijas Federācijas federālā budžeta, sociālās apdrošināšanas fonda un pensiju fonda vispārējā analīze, kas tika veikta pagājušajā gadā, garantēja **noteikumu ieviešanu, kas bija strādnieku ģimeņu un strādnieku ar ģimenes atbildību interesēs**. FITUR komisijas ieteikumi kļuva par sociāli orientētas valsts koncepta daļu un likumprojekta „**Par valsts vienādu tiesību un brīvību sievietēm un vīriešiem garantiju un tās īstenošanu**” daļu, kas veiksmīgi tika izskatīts pirmajā noklausīšanās Krievijas Federācijas Asamblejas parlamentā pagājušajā gadā.

Komisijas dalībnieki ir arī sagatavojuši „**Vadlīnijas dzimumu jautājumos darba koplīguma noslēgšanas procesā**”, kas nodrošina darba pieejamību un apstākļu pētīšanu, pārbaudot, vai gan sievietes, gan vīrieši ir spējīgi veikt darbu; speciālista viedokli par darba samaksu sievietēm un vīriešiem, kas veic vienu un to pašu darbu vienādos apstākļos, profesionālu un kvalificētu darbinieču izvēli, kandidātu noteikšanas mehānismu un procesu vadības pozīcijām utt. Vēl viens svarīgs Komisijas sagatavots dokuments ir „**Vadlīnijas līdzsvarotai sieviešu un vīriešu pārstāvniecībai apvienību vadībā**”. Šīs vadlīnijas iepazīstināja ar attiecību starp sievietēm un vīriešiem arodbiedrību organizācijās, kas ir nepieciešams rādītājs statistikā un dod iespēju izpētīt situāciju augstākā vadības līmenī. Patiesais sieviešu un vīriešu pārstāvniecības rādītājs arodbiedrību lēmumu pieņemšanas instancēs norādīja uz nelīdzsvarotību, kas, šķiet, pieaug gadu no gada. Darbavietu apvienību līmenī sievietes ir vairākumā apvienības vadības struktūrās, tomēr, jo augstāks līmenis, jo vairāk tur vīriešu. FITUR prezidentes – sievietes ir ļoti maz.

Starptautisku projektu un kampaņu īstenošana turpinās. Kopš 2002. gada Komisija ir bijusi iesaistīta trīsgadīgā pasaules kampaņā „**Sievietes – apvienībām, apvienības – sievietēm**”, ko īstenoja Starptautiskā brīvo arodbiedrību konfederācija. Komisija iesaistījās arī reģionālajā Starptautiskās brīvo arodbiedrību konfederācijas Centrālās un Austrumeiropas un NVS Sieviešu tīkla kampaņā „**Sievietes par veselību**”, kam sekoja **neoficiālās ekonomikas un sieviešu kampaņa**. Vairākas FITUR filiāles pašas ir izstrādājušas industriālās un reģionālās programmas un pasākumu plānus, kuru mērķis ir saglabāt un uzlabot apvienību dalībnieku un viņu ģimeņu veselību.

(Avots: FITUR Dzimumu vienlīdzības pastāvīgā komisija)

Izdales materiāls Nr.7

ES sociālās politikas struktūra

Ar 1993. gada Māstrihtas līgumu Eiropas Kopiena tika pārveidota par Eiropas Savienību (ES). Tajā tika iekļauti vairāki panti attiecībā uz ‘Sociālu Eiropu’.

1. Balsu paplašināšana (kā progresa veicināšana) tādās jomās kā vienādu iespēju likumdošana, informācija un konsultācijas strādniekiem un palīdzības politika bezdarbniekiem.
2. ‘Sociālais dialogs’: lielāks uzsvars uz Eiropas koplīgumu noslēgšanu, kas ir kā ievads jaunu likumu ieviešanā. Bet direktīvas vienalga neskar tādus jautājumus kā samaksa, asociācijas tiesības uz streiku uzsākšanu vai lokauta izmantošanu.
3. Reģionālo un sociālo fondu izmantošanas noteikumi kļūst elastīgāki.
4. ES pilsonības noteikumu un tiesību izstrādāšana. Tas nozīmē ko vairāk par jaunu pasi.
5. Ciešāka sadarbība starp valdībām, lielāka kontrole trešo pasaules valstu imigrācijai un vīzu noteikumiem (atļaut atvērt iekšējās robežas) un cilvēktiesību harmonija.
6. Visas dalībvalstis, izņemot Apvienoto Karalisti, pieņem Eiropas Sociālo hartu 1989. gada decembrī.

NO PAPILDINOŠAS POLITIKAS LĪDZ MINIMĀLIEM STANDARTIEM: Eiropas Savienības sociālā politika ir plaša sfēra, kas ietver *brīvu strādnieku plūsmu un sociālo drošību migrantu strādniekiem, vienādu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem, darba likumu, darba apstākļus un veselību un drošību darba vietā, valsts veselības programmas, vecākas paaudzes cilvēkus, nabadzību, sociālo izolāciju un mazāk privilēģētās grupas, invalīdu nodarbinātību un profesionālo apmācību, īpaši ilgtermiņa bezdarbniekiem un jauniem cilvēkiem, un sociālo aizsardzību.*

Sākumā sociālā politika tika uzskatīta vairāk kā ekonomikas politikas pielikums, un tā, vispārīgi runājot, palika kā papildinoša politika (Eiropas Parlaments, 1996. g.). Padome joprojām galvenokārt koncentrējās uz ekonomiskām problēmām un nepastāvīgu darbinieku tiesībām. Vēlāk parādījās atziņa par sociālām problēmām. Līdz šim ES ir izstrādājusi minimālus standartus veselībai un drošībai darba vietā un vienādei attieksmei pret sievietēm un vīriešiem. 1995. gadā Eiropas Sociālais fonds iztērēja vairāk kā 5,6 miljonus ekiju, lai palīdzētu cilvēkiem atgriezties darbā, veicinātu apmācību, dotu ieteikumus un citos pasākumos, kas veicinātu nodarbinātību (Eiropas Kopienas, 1995.–1999. g.). Lai arī ir jūtams progress, Eiropas Savienības sociālā politika tomēr ir novirzījies no dalībvalstu nacionālajām interesēm un vērtībām.

Romas līgumā tika iekļauti *tikai daži izkaisīti sociālās un darba tirgus politikas nosacījumi* (brīva darbaspēka kustība, sociālās drošības noteikumi migrantu strādniekiem, Eiropas Sociālais fonds). Kaut arī līgumā bija iekļauta nodaļa par sociālo un darba tirgus politiku, šie nosacījumi bija tuvāki politiskiem manifestiem, nevis saistošiem noteikumiem. Vienīgais izņēmums bija skaidri izstrādātais pants par vienādas samaksas nepieciešamību.

Ar 1970. gadu sākumu *pieauga apziņa par sociāliem jautājumiem*. 1972. gada decembra Padomes ministru sanāsmē atkārtoti tika uzsvērts, ka sociālās politikas mērķi būtu jāierobežo līdz tiem, kas ir vistiešāk saistīti ar ekonomisko konkurētspēju. Tomēr sanāsmē tika atzīts fakts, par ko strīdējās 1966. gadā: apvienošanās vienā tirgū nozīmē daļu no sociālo jautājumu suverenitātes zaudēšanas. Sociālajam dialogam bija jāveicina tas, ka arodbiedrības un darba devēji darbojas kā sociālās politikas aizsācēji, saprotot, ka Komisija līdz ar to atturēsies no jaunu iniciatīvu izveidošanas.

Vienotais Eiropas akts (spēkā no 1987. gada jūlija), kas galvenokārt tika pieņemts, lai veicinātu iekšējā tirgus īstenošanu, bija izšķirošais punkts attiecībā uz Kopienas sociālo politiku saistībā ar *veselību un drošību darba vietā*. 1989. gada decembrī 11 dalībvalstu

vadītāji, izņemot Apvienoto Karalisti, pieņēma **Kopienas Hartu par strādnieku pamata sociālajām tiesībām** vai, īsāk sakot, ***Sociālo hartu***. Balstoties uz Eiropas Padomes Sociālo hartu un Starptautiskās darba organizācijas konvencijām, tā nosaka vairākas sociālās tiesības, kuras ir jānodrošina Eiropas darba tirgū (Eiropas Parlaments, 1996. g.). Tā kā Sociālajai hartai ir **vairāk morāls, nevis likuma spēks**, tad Komisija ir izveidojusi darbību programmu pasākumu īstenošanai, kas dalībvalstīm ir jāņem vērā kā direktīvas.

Tā kā Apvienotā Karaliste bija pilnībā pret jebkādu Kopienas varas palielināšanu sociālās politikas jomā, pārējās 11 dalībvalstis iekļāva Līgumu par sociālo politiku kā Eiropas Savienības līguma pielikumu. Lielākais sasniegums bija tāds, ka lēmumus pieņēma kvalificētais vairākums darba vides uzlabojumu jomā, lai aizsargātu strādniekus; uzlabotu darba apstākļus; informācijas un konsultāciju sniegšanu strādniekiem; vienādas tiesības vīriešiem un sievietēm darba tirgū un vienādu attieksmi darbā; to cilvēku profesionālo integrēšanu, kuri bija izslēgti no darba tirgus.

Amsterdamas līgumā tika iekļauti spēcīgāki noteikumi sociālai politikai. Tika izveidota jauna juridiska bāze vienādu iespēju un attieksmes pret sievietēm un vīriešiem nodrošināšanai, kā arī ir jāpiemin cīņa pret sociālo izolāciju. Precīzā atsauce uz pamattiesībām ir radījusi jaunus sociālās politikas mērķu apmērus. Visbeidzot, jaunajā līgumā tika iestrādāta arī ***nodaļa par nodarbinātību***. Katra dalībvalsts saglabās kontroli pār savu nodarbinātības politiku, bet tā būs saskaņā ar vienotu Eiropas stratēģiju. Katru gadu tiks sagatavots kopīgs ziņojums par nodarbinātību Savienībā; Padomē tiks izmantota kvalificētā vairākuma balsošana, lai noteiktu vadlīnijas, kas dalībvalstīm būs jāņem vērā. Jāatzīmē, ka jautājums par minimālajām algām joprojām paliek tikai dalībvalstu kompetencē.

DARBA STANDARTU UZLABOŠANA: Eiropas Parlaments ieņēma stingru nostāju attiecībā uz kopējas, skaidras un drosmīgas nostājas definīciju saistībā ar Savienības darba standartiem un starptautisko tirdzniecību, ko varētu pārstāvēt Pasaules Tirdzniecības organizācijā, bet rezultāti nebija tik labi. Neieņemot kopīgu nostāju, ES iesniedza Pasaules Tirdzniecības organizācijas ministru konferencē Singapūrā (1996. g. decembrī) minimālisma pozīciju, atspoguļojot galvenās nesaskaņas starp dalībvalstīm un tā cerot sasniegt progresu šajā jautājumā Pasaules Tirdzniecības organizācijas ietvaros. Toties citi cerēja, ka tas tiks ierobežots Starptautiskās darba organizācijas struktūras ietvaros.

Paplašināšanās kontekstā Komisija ir iekļāvusi ekonomiskas un sociālas tiesības tā sauktā Kopenhāgenas kritēriju īstenošanas pārrunās (Pasaules sociālais sammits, 1995. g. martā), kas jāņem vērā 10 kandidātvalstīm. Tika apspriests, vai šīs valstis stingri ievērojušas Eiropas Sociālo hartu. Vēl tika apspriesta Eiropas konvencija par cilvēktiesībām, Eiropas konvencija pret spīdzināšanu un galvenie Apvienoto Nāciju līdzekļi (Brandtners un Rosas, 1998. g.).

Komisija Baltajā Grāmatā par Centrālās un Austrumeiropas asociēto valstu integrēšanās ES iekšējā tirgū sagatavošanas procesu veltīja nodaļu par sociālo politiku un darbībām, izceļot galvenos pasākumus, kam ir jābūt primāriem vienādu iespēju, sociālās apdrošināšanas shēmu koordinēšanas, veselības un drošības darba vietā, darba likuma un nodarbinātības apstākļu jomā un noteikumos par tabakas izstrādājumiem (Eiropas Komisija, 1995. g.; Eiropas Kopiena, 1995–1999. g.b.).

Ir veikti vairāki pasākumi PHARE programmas ietvaros un saskaņā ar Eiropas līgumiem, **lai palīdzētu šīm valstīm pārvarēt akūtās sociālās problēmas, ko ir izraisījusi pāreja uz tirgus ekonomiku. Pie tiem piederēja pensiju shēmu un sociālo apdrošināšanas sistēmu reformu atbalstīšana, lai pieņemtu jaunu pieeju sociālajai aizsardzībai, kas balstīta uz Rietumeiropā iegūto pieredzi, palīdzība veselības pakalpojumu reorganizēšanā un finansēšanā, nodarbinātības politikas atbalstīšana, lai iegūtu datus par darba vietu zaudēšanu valsts uzņēmumu privatizācijas un pārstrukturēšanas rezultātā. Diemžēl ES pieeja ne ar ko dižu neatšķīrās no starptautisko finanšu institūciju (Starptautiskais Valūtas fonds, Pasaules Banka) ieteikto pieeju.**

3. SADALA

Līgumā ir skaidri noteikts, ka ES būs tik liela vara, cik to dalībvalstis vēlēšies. Tajā ir skaidri noteikts, ka harta nepiešķir ES jaunu varu. Ārpolitikas lēmumus joprojām pieņems vienprātīgi, vairākuma balsošana tiks izmantota tikai lēmumos par pasākumu īstenošanu, piemēram, speciāla ES pārstāvja noteikšana. Līgums neietver arī juridisko procesu un spriedumu līdzsvaru.

2005. gada ziņojumā par dzimumu vienlīdzību manāms progress, bet nevienlīdzība joprojām pastāv:

14.02.2005. Brisele. 2005. gada ziņojumā par vienlīdzību rakstīts, ka dzimumu nodarbinātības un apmācības trūkumi ES tiek pārvarēti, bet problēma par nevienlīdzīgu darba samaksu gandrīz nav risināta. Eiropas Komisijas sagatavotajā ziņojumā ir nodrošināts ieskats dzimumu vienlīdzībā ES viena gada periodā. Tajā ir akcentēts, ka daudziem vīriešiem un sievietēm joprojām ir problemātiski savienot ģimenes dzīvi ar darbu. Zemāki nodarbinātības rādītāji ir sievietēm ar bērniem nekā sievietēm bez bērniem. Sievietes joprojām veic lielāko daļu mājaimniecības darbu. Joprojām liels šķērslis vienlīdzībai ir bērnu aprūpes problēma. Sieviešu nelielā līdzdalība darba tirgū nozīmē, ka viņām ir daudz niecīgākas izredzes uz pensiju nekā vīriešiem. Starpība starp vecākās paaudzes vīriešiem un sievietēm ir vēl lielāka; vecākas paaudzes sievietēm ir lielāks risks nonākt nabadzībā. Saskaņā ar Lisabonas stratēģiju lielāka sieviešu integrācija nodarbinātībā palielinās ES produktīvo potenciālu un sociālo vienotību. ES likumdošana jau ir veicinājusi vienlīdzīgu attieksmi, it īpaši ar Direktīvu par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm produktu un pakalpojumu nodrošināšanā.

ES KONSTITŪCIJA: ES Konstitūcijas otrajā nodaļā, ko vēl nav pieņēmušas visas dalībvalstis, ir iekļauta Nicas harta par pamattiesībām līgumā, un tajā ir dažādi termini, kā „cieņa”, „brīvība”, „vienlīdzība”, „solidaritāte”, „pilsoņu tiesības”, „taisnīgums” un vispārēji nosacījumi hartas īstenošanai un interpretācijai. **Svarīgs solis uz priekšu ir hartas par pamattiesībām iekļaušana līgumā.** Tagad harta ir kas vairāk par politisku deklarāciju, kurai nav juridiski saistoša spēka. To izmantos kā ES **tiesību katalogu, pieļaujot lielāku neaizsargāto cilvēku grupu aizsardzību ES likumu sagatavošanā un īstenošanā.**

Hartas noteikumiem ir saistošs spēks, bet tas nenozīmē Savienības varas paplašināšanos. Harta ir jāņem vērā visām Savienības institūcijām, iestādēm un aģentūrām. Tas pats attiecas uz dalībvalstīm, kad tās īsteno **Savienības likumdošanu. Eiropas tiesā un nacionālajās tiesās var atsaukties uz tiesībām,** kas ietvertas hartā, kopā ar tiesībām, kas ietvertas nacionālajās konstitūcijās. Tas viss veido vispārējos ES likumu principus.

Hartas saturs ir **plašāks nekā Eiropas Padomes Eiropas konvencijas par cilvēktiesību un brīvības aizsardzību saturu,** ko parakstīja 1950. gada 4. novembrī Romā un ko ratificēja visas ES dalībvalstis. Ja Padomes konvencija ietver tikai civilās un politiskās tiesības, tad hartā par pamattiesībām ir ietvertas citas jomas, kā **tiesības uz labu vadību, strādnieku sociālās tiesības, personas datu aizsardzība un bioētika.**

ATCERIES!

ES juridiskā struktūra sociālo tiesību un minimālo standartu regulēšanā sastāv no: direktīvām, ieteikumiem, rezolūcijām, lēmumiem un regulām. Tādu ir simtiem. Ja jūs vēlaties iegūt informāciju par to, kas un kā tiek regulēts, tad izmantojiet ES mājas lapas, piemēram, <http://europa.eu.int/eur-lex>

PIEMĒRS

Dānija

Vai koplīgumi ir izveidoti saskaņā ar ES direktīvām?

Dānijā notiek debates, vai darba koplīgumos vai likumdošanā ir jāiekļauj ES direktīvas. Gan valsts, gan privātā sektora sociālie partneri kopā ar Darba ministriju pilnībā atbalsta „Dānijas modeli”. Tas ir industriālu attiecību modelis, ko raksturo koplīgumu izmantošana kā ES direktīvu un nacionālo politiku īstenošanas līdzekli. Dānijas modeļa filozofija ir vienkārša: ja sociālie partneri ir atbildīgi par politikas īstenošanu, tad šie partneri nodrošinās, ka koplīgumu īstenošana tiks veikta piemērotā un praktiskā veidā.

Kaut gan darba devēju organizācijas privātajā sektorā aptver apmēram 50% no darbspēka un arodbiedrības – apmēram 80%, sociālie partneri uzskata, ka līgumu īstenošanai un noteikumu ieviešanas ietekmei uz sarunu rezultātiem būs liels pārklājums. Saskaņā ar sociālo partneru uzskatiem, šis pārklājums nenodrošina pietiekamu bāzi Dānijas modeļa vērtībai un tādējādi nenodrošina atbalstu likumdošanai, lai nodrošinātu vienošanos īstenošanu. Sociālie partneri uztraucas, ka pakāpeniska likumdošanas ieviešana graus Dānijas modeļa koplīgumu. Caur Dānijas koplīgumiem tika ieviesta 1993. gada ES direktīva par darba laiku, un šis direktīvas pārklājums un lietojums tika izmantots kā projekta piemērs. Kaut arī netika sasniegts pilns pārklājums, arodbiedrības un darba devēji turpina atteikties izmantot likumdošanu kā līdzekli viņu starpā noslēgto vienošanu īstenošanā vai ES direktīvu lietošanā. Sociālie partneri uzsver koplīgumu pozitīvos rezultātus. Šajā sakarā ir vērts padomāt, vai esošā likumdošana ir efektīvāka nekā koplīgumi. Vai likumdošana var nodrošināt pilnīgu piekrišanu? Aptaujas rezultāti liecina, ka tā tas nav, uzsverot, ka Grieķijā un Portugālē, kur darba laiku nosaka likumdošana, bieži vien valda nevienprātība.

Avots: EIRO.eurooun. ie

Itālija pret Serbiju

Arodbiedrību solidaritāte uzvar!

Tiklīdz kā Itālijas tekstilpreču arodbiedrības FEMCA/CISL pārstāvji uzzināja, ka vairāki Itālijas tekstilpreču uzņēmumi sāk ieguldīt līdzekļus Serbijā, viņi apmeklēja Serbijas tekstilpreču arodbiedrību. Adriano Linari un Della Valle ierosināja Serbijas nozaru federācijai sagatavot īpašu ziņojumu par katru Itālijas uzņēmumu, kurš izrāda vēlmi investēt Serbijā, pirkt Serbijas uzņēmumu utt. Viņi bija gatavi nekavējoties nosūtīt informāciju par uzņēmuma maksātspēju, kompetenci, attiecībām ar biedrībām utt. Turklāt viņi ierosināja pieteikties ES fondiem semināru un apmācību organizēšanai, kuros viņi sagatavotu Serbijas arodbiedrību pārstāvjus, kā izmantot ārzemju investīcijas, ko iekļaut prasību sarakstā sarunu procesā. 2004. gadā FEMCA/CISL arodbiedrībām bija kopīga sanāksme ar arodbiedrību Itālijas uzņēmumu veikalu pārvaldniekiem. Kopā ar arodbiedrību pārstāvjiem viņi pārrunāja labos un sliktos gadījumus saistībā ar Itālijas kapitālu ieguldītāju rīcību un ieteica, kā atrast pareizākos atrisinājumus. Tā kā tekstilpreču sektorā pārsvarā strādā sievietes, bija interesanti apgūt parastos ES standartus saistībā ar dzimumu jautājumiem.

(Avots: SSSS Sieviešu nodaļa)

7. aktivitāte

KĀ BIEDRĪBAS VAR IZMANTOT ES STANDARTUS

Mērķi:

- uzzināt ko vairāk par ES darba aizsardzības noteikumiem
- pārrunāt, kā arodbiedrības var izmantot šos līdzekļus

Metodes:

- darbs grupās

Uzdevumi:

Darbs mazajās grupās:

1. iepazīties ar piedāvāto ES „sociālo” direktīvu sarakstu.
2. pārrunāt/atbildēt uz šādiem jautājumiem:
 - **vai jūs zinājāt, ka ES pastāv tik daudz darba aizsardzības noteikumu?**
 - **vai jūs uzskatāt, ka arodbiedrībām tās ir jāpārzina? Ja jā, tad kā jūs plānotu šādu informācijas kampaņu savā uzņēmumā?**
 - **kā arodbiedrības jūsu valstī varētu izmantot šos līdzekļus?**
3. izvēlieties personu, kura prezentēs jūsu ziņojumu plenārsēdē (ziņojumam izmantojiet transparentus un marķierus).

Laiks: 40 minūtes

Lektora piezīmes

1. Izdaliet dalībniekiem izdales materiālu Nr.8 (ES „sociālo” direktīvu saraksts)
2. Izskaidrojiet mērķus un uzdevumus
3. Sadaliet dalībniekus 3 grupās (izmantojot „attēla salikšanas” metodi)
4. Atgādiniet, ka ir 40–45 minūtes laika
5. Atskaites: katrai grupai apmēram 6 minūtes
6. Atcerieties par kopsavilkumu, uzsverot svarīgāko no dzirdētā.

Kopējais laiks: 1:15 (45 min – darbs grupās; 30 min – secinājumi un kopsavilkums)

Izdales materiāls Nr. 8

ES „sociālās” direktīvas

„SOCIĀLO” DIREKTĪVU SARAKSTS

Darba apstākļi

- Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra direktīva 96/71/EK par **strādājošo norīkošanu darbā, kas saistīts ar pakalpojumu sniegšanu**
- Padomes 1997. gada 15. decembra direktīva 97/81/EC par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par **nepilna darba laika darbu**. Pielikums: Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu
- Eiropas Parlamenta un Padomes 2001. gada 4. aprīļa direktīva 2001/25/EK par **jūrnieku obligāto sagatavotības līmeni**
- Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par **konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem**

Darba drošība

- Padomes 1983. gada 19. septembra direktīva 83/477/EEK par darbinieku aizsardzību pret apdraudējumu, kas saistīts ar **pakļaušanu azbesta iedarbībai darba vietā**
- Padomes 1986. gada 12. maija direktīva 86/188/EEC par strādnieku **aizsardzību pret risku, kas saistīts ar troksni darbā**
- Padomes 1989. gada 12. jūnija direktīva 89/391/EEC par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu **darbinieku darba drošību un veselības aizsardzību**
- Padomes direktīva 89/654/EEK (1989. gada 30. novembris) par **minimālajām prasībām attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību darba vietā**
- Padomes 1989. gada 30. novembra direktīva 89/655/EEK par drošības un veselības aizsardzības prasību minimumu, **darbiniekiem lietojot darba aprīkojumu darba vietās**
- Padomes 1989. gada 30. novembra direktīva 89/656/EEC par drošības un veselības aizsardzības prasību minimumu, lietojot **individuālās aizsardzības līdzekļus** darba vietās
- Padomes direktīva 90/269/EEK (1990. gada 29. maijs) par minimālajām prasībām attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību **kravu apstrādē ar rokām**, pastāvot īpašam riskam darba ņēmējiem gūt muguras traumas
- Padomes direktīva 90/270/EEK (1990. gada 29. maijs) par obligātajām prasībām attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību **darbā ar displeju ierīcēm**
- Padomes 1990. gada 4. decembra direktīva 90/641/*Euratom* par to viesstrādnieku darba aizsardzību, kuri, darbojoties kontrolētajās zonās, ir pakļauti **jonizējošā starojuma riskam**
- Komisijas direktīva 91/322/EEK (1991. gada 29. maijs) par orientējošu robežvērtību ieviešanu, īstenojot Padomes direktīvu 80/1107/EEK par darbinieku aizsardzību pret risku, kas saistīts ar **ķīmisku, fizikālu un bioloģisku vielu iedarbību darba vietā**
- Padomes 1991. gada 23. decembra direktīva 91/692/EEK, ar kuru **standartizē un racionalizē ziņojumus** par to, kā īsteno dažas direktīvas, kas attiecas uz vidi
- Padomes 1992. gada 31. marta direktīva 92/29/EEC par minimālajām drošības un veselības aizsardzības prasībām **medicīniskās palīdzības uzlabošanai uz kuģiem**
- Padomes 1992. gada 24. jūnija direktīva 92/57/EEC par darba drošības un veselības aizsardzības prasību minimuma īstenošanu **pagaidu vai pārvietojamajos būvlaukumos**

3. SADALA

- Padomes 1992. gada 24. jūnija direktīva 92/58/EEC par obligātajām prasībām drošības un/vai veselības aizsardzības zīmēm darba vietā
- Padomes 1992. gada 19. oktobra direktīva 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu **strādājošām grūtniecēm**, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti
- Padomes 1992. gada 3. novembra direktīva 92/91/EEC par prasību minimumu to darbinieku drošības un veselības aizsardzības uzlabošanai, kas **strādā minerālu ieguvē ar urbšanas metodi**
- Komisijas 1992. gada 3. decembra direktīva 92/104/EEC par minimālajām prasībām drošības un veselības aizsardzības uzlabošanai strādniekiem, kuri strādā **virszemes un apakšzemes minerālu ieguves rūpniecības nozarēs**
- Padomes 1993. gada 23. novembra direktīva 93/103/EC par drošības un veselības prasību minimumu **darbā uz zvejas kuģiem**
- Padomes 1994. gada 22. jūnija direktīva 94/33/EK par **jaunu cilvēku darba aizsardzību**
- Padomes 1996. gada 13. maija direktīva 96/29/Euratom, kas nosaka drošības pamatstandartus darbinieku un iedzīvotāju veselības **aizsardzībai pret jonizējošā starojuma radītajām briesmām**
- Padomes 1996. gada 9. decembra direktīva 96/82/EC par tādu **smagu negadījumu briesmu pārzināšanu, kuros iesaistītas bīstamas vielas**
- Padomes direktīva 98/24/EK (1998. gada 7. aprīlis) par darbinieku veselības un drošības aizsardzību pret **risku, kas saistīts ar ķīmikāliju izmantošanu darbā**
- Eiropas Parlamenta un Padomes 1999. gada 16. decembra direktīva 1999/92/EC par obligātajām prasībām to strādnieku drošības un veselības aizsardzības uzlabošanai, kas **pakļauti sprādzienbīstamas vides draudiem**
- Komisijas 2000. gada 8. jūnija direktīva 2000/39/EK, ar ko izveido darba vietā pieļaujamo orientējošo robežvērtību pirmo sarakstu, lai īstenotu Padomes direktīvu 98/24/EK par strādājošo veselības un drošības aizsardzību pret risku, kas saistīts ar ķīmikāliju izmantošanu darbā
- Eiropas Parlamenta un Padomes 2000. gada 18. septembra direktīva 2000/54/EC par darbinieku aizsardzību pret draudiem, kas saistīti ar **pakļaušanu bioloģisku aģentu iedarbībai darba vietā**
- Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 2003/10/EK (2003. gada 6. februāris) par veselības un drošības prasību minimumu attiecībā uz darba ņēmēju pakļaušanu darba **vīdus riskiem, ko rada fizikāli faktori** (troksnis)
- Padomes 2003. gada 22. decembra direktīva 2003/122/Euratom par augstas aktivitātes **radioaktīvu vielu kontroli**
- Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 2004/37/EK (2004. gada 29. aprīlis) par darbinieku aizsardzību pret risku, kas saistīts ar **kancerogēnu vai mutagēnu iedarbību darbā**

Algas, ienākumi un darba laiks

- Padomes 1975. gada 10. februāra direktīva 75/117/EEC par dalībvalstu likumu tuvināšanu, ievērojot principu par **vienādu atalgojumu vīriešiem un sievietēm**
- Padomes 1991. gada 25. jūnija direktīva 91/383/EEC, kas papildina pasākumus, kuru mērķis ir veicināt uzlabojumus darba drošībā un veselības aizsardzībā attiecībā uz **darbiniekiem, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku vai arī īslaicīgā darbā**

3. SADALA

- Padomes 1991. gada 14. oktobra direktīva 91/533/EEK par **darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem**
- Padomes 1999. gada 21. jūnija direktīva 1999/63/EK attiecībā uz Nolīgumu par **jūrnieku darba laika organizēšanu**, ko noslēgusi Eiropas Kopienas Kuģu īpašnieku asociācija (EKKĪA) un Eiropas Savienības Transporta darbinieku arodbiedrību federācija (ESTDAF)
- Padomes 1999. gada 28. jūnija direktīva 1999/70/EK par *UNICE, CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par **darbu uz noteiktu laiku**
- Eiropas Parlamenta un Padomes 1999. gada 13. decembra direktīva par noteikumu ieviešanu attiecībā uz to **jūrnieku darba stundām, kas strādā uz kuģiem**, kuri ierodas Kopienas ostās (1999/95/EC)
- Padomes 2000. gada 27. novembra direktīva 2000/79/EC par Eiropas Nolīgumu par **civilās aviācijas mobilo darbinieku darba laika organizēšanu**, kas noslēgts starp Eiropas Aviokompāniju asociāciju (*AEA*), Eiropas Transporta darbinieku federāciju (ETF), Eiropas Lidotāju asociāciju (*ECA*), Eiropas Reģionālo aviokompāniju asociāciju (ERA) un Starptautisko gaisa pārvadātāju asociāciju (*IACA*)
- Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta direktīva 2002/15/EK par darba laika organizēšanu personām, kas ir **autotransporta apkalpes** locekļi
- Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra direktīva 2003/88/EC par **darba laika organizēšanas** speciāliem principiem.

Darba devēju un darbaņēmēju attiecības

- Padomes 1994. gada 22. septembra direktīva 94/45/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru **darbinieku informēšanai un uzklausišanai** Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās
- Padomes 1997. gada 15. decembra direktīva 97/74/EK, ar ko uz Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienoto Karalisti attiecina direktīvu 94/45/EK par to, kā izveidot **Eiropas Uzņēmumu padomi** vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausišanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās
- Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta direktīva 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju **sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausišanai** Eiropas Kopienā – Eiropas Parlamenta, Padomes un Komisijas Kopīgā deklarācija par darbinieku pārstāvību

Strādnieku aizsardzība

- Padomes 1980. gada 20. oktobra direktīva 80/987/EEC par dalībvalstu normatīvo aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku aizsardzību to **darba devēja maksātspējas gadījumā**
- Padomes 1988. gada 21. decembra direktīva 89/105/EEC par to pasākumu pārskatāmību, kas reglamentē cilvēkiem paredzēto **zāļu cenas** un to iekļaušanu valstu veselības apdrošināšanas sistēmās
- Padomes 1994. gada 22. septembra direktīva 94/45/EC par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru **darbinieku informēšanai un uzklausišanai** Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās
- Padomes 1996. gada 3. jūnija direktīva 96/34/EK par *UNICE, CEEP* un Eiropas arodbiedrību konfederācijas noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz **bērna kopšanas atvaļinājumu**
- Padomes 1997. gada 15. decembra direktīva 97/75/EK, ko attiecina arī uz Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienotās Karalistes direktīvu 94/45/EK par to, kā izveidot **Eiropas**

Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās

- Padomes 1998. gada 20. jūlija direktīva 98/59/EK par dalībvalstu likumu tuvināšanu attiecībā uz **kolektīvo atlaišanu**
- Padomes 2001. gada 12. marta direktīva 2001/23/EC par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka **maiņas gadījumā**
- Padomes 2001. gada 8. oktobra direktīva 2001/86/EK, ar ko papildina Eiropas uzņēmēj sabiedrības statūtus **darbinieku iesaistīšanas jomā**
- Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta direktīva 2002/14/EC, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku **informēšanai un uzklaušīšanai** Eiropas Kopienā – Eiropas Parlamenta, Padomes un Komisijas Kopīgā deklarācija par darbinieku pārstāvību
- Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 2002/44/EK (2002. gada 25. jūnijs) par **obligātajām veselības un drošības prasībām** attiecībā uz nodarbināto pakļaušanu riskiem, ko rada fizikāli faktori (**vibrācija**)
- Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 2003/41/EK (2003. gada 3. jūnijs) par **papildpensijas kapitāla uzkrāšanas institūciju darbību un uzraudzību**
- Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 2004/40/EK (2004. gada 29. aprīlis) par obligātajām drošības un veselības aizsardzības prasībām attiecībā uz darbinieku pakļaušanu riskam, ko rada fizikāli faktori (**elektromagnētiskie lauki**)

Sociālās nodrošināšanas principi

- Padomes 1978. gada 19. decembra direktīva 79/7/EEK par pakāpenisku **vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos**
- Padomes 1986. gada 24. jūlija direktīva 86/378/EEK par pakāpenisku **vienādas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā arodnodrošinājuma sistēmā**
- Padomes direktīva 89/105/EEK (1988. gada 21. decembris) par to pasākumu pārskatāmību, kas reglamentē cilvēkiem paredzēto **zāļu cenas** un to iekļaušanu valstu veselības apdrošināšanas sistēmās

Šo principu piemērošana migrējošiem darba ņēmējiem

- Padomes 1964. gada 25. februāra direktīva 64/221/EEC par īpašu pasākumu saskaņošanu attiecībā uz **ārvalstnieku pārvietošanos un dzīvesvietu**, kas ir attaisnojami ar sabiedrisko kārtību, valsts drošību un veselības aizsardzību
- Padomes 1998. gada 29. jūnija direktīva 98/49/EK par **papildu pensijas tiesību saglabāšanu algotiem darbiniekiem un pašnodarbinātām personām**, kas pārvietojas Kopienas teritorijā

(Avots: <http://europa.eu.int/eur-lex>)

B DAĻA

9. izdales materiāls

Sarunu risināšana Eiropas līmenī

1. Sociālie partneri

1.1. Eiropas Arodbiedrību konfederācija (ETUC)

Eiropas Arodbiedrību konfederācija (ETUC) tika izveidota 1973. gadā, lai nodrošinātu arodbiedrību līdzsvara mehānismu pret Eiropas integrācijas ekonomisko spiedienu. Sekojot Centrāleiropas un Austrumeiropas izmaiņām, mūsu rindās iesaistījās liels skaits jauno arodbiedrību. 2005. gada martā Eiropas Arodbiedrību konfederācija (ETUC) ietvēra 76 dalīborganizācijas un 2 novērotājorganizācijas kopā no 35 Centrāleiropas, Rietumeiropas un Austrumeiropas valstīm, kā arī 11 industriālās federācijas. Kopumā ETUC pārstāv 60 miljonu arodbiedrības biedru intereses Eiropas līmenī.

Citas arodbiedrību struktūras, piemēram, Eiro kadri (Eiropas profesionālā un vadības sastāva padome) un EFREP/FERPA (Eiropas Pensionēto Federācija un vecākās paaudzes iedzīvotāji) darbojas ETUC aizbildnībā. Papildus ETUC koordinē 39 starpreģionālo arodbiedrību padomju (ITUC) aktivitātes, kuras organizē arodbiedrību sadarbību starprobežu līmenī. 1999. gadā Balkānu Forums tika izveidots, apvienojot visas arodbiedrības šajā reģionā. Ne visas ar ETUC saistītās organizācijas ir no ES valstīm.

ETUC ar Eiropas Savienību, Eiropas Padomi un Eiropas Brīvās tirdzniecības asociāciju ir pazīstama kā vienīgā pārstāvošā starpnozaru arodbiedrību organizācija Eiropas līmenī.

Eiropas integrācijas process, ieskaitot tādu veidojumu kā vienots tirgus, Ekonomiskā un monetārā savienība, ir būtībā mainījis uzstādījumu, kurā darbojas Eiropas arodbiedrības. Tā kā Eiropas Savienība spēlē pieaugošu lomu saistītu interešu sfērā strādājošiem cilvēkiem, arodbiedrības vairs nevar ierobežot darbu tikai nacionālā līmenī. Lai saglabātu darba koplīgumu slēgšanas spēku un to ietekmi ekonomikā un sabiedrībā kopumā, viņiem vienā balsī un kopīgi jārunā Eiropas līmenī. Šis ir izaicinājums, ko Eiropas Arodbiedrību konfederācija ir pieņēmusi...

ETUC ar Eiropas sociālā dialoga palīdzību vada industriālās attiecības ar darba devējiem Eiropas līmenī. Eiropas sociālie partneri – strādnieku un darba devēju pārstāvji – daudzus gadus ir strādājuši kopā ES komitejās un konsultatīvajās organizācijās. Pirms divdesmit gadiem, 1985. gadā, Eiropas Prezidents Džeks Delors formāli laida klajā trīspusējo Eiropas sociālo dialogu starp ETUC un darba devējiem. Māstrihtas līgums, kas stājās spēkā 1993. gadā, atzina **sociālo partneru tiesības risināt sarunas, saistot plašās Eiropas struktūru vienošanās**, kuras ir vai nu formalizētas Eiropas likumdošanas kā direktīvas, vai arī partneru „autonomi” ieviestas Eiropas un nacionālajā līmenī. Kopš 1985. gada nozaru sociālā dialoga komitejas ir izveidotas **vairāk kā 30 atšķirīgās ražošanas nozarēs**. Eiropas sociālie partneri ir pieņēmuši **vairāk kā 40 starpnozaru un vairāk kā 300 nozaru saistītos tekstus**. ETUC atbalsta strādnieku tiesības zināt par politikas ietekmi un lēmumu pieņemšanas jautājumiem uzņēmumos, kuri darbojas vairāk kā vienā ES dalībvalstī, piemēram, Eiropas Darba padomes informācijas un konsultāciju procesu norisē.

ETUC darbība un mērķi

a. Ietekmēt Eiropas lēmumu pieņemšanu

ETUC, gatavojot tiešas reprezentācijas (Komisijai, Eiropas Parlamentam, Padomei), meklē veidus, kā ietekmēt Eiropas likumdošanu un politiku, garantējot arodbiedrību piedalīšanos daudzpusīgu un izaicinājuma pilnu konsultāciju procesā ar Eiropas organizācijām, iekļaujot sociālos partnerus tādās sfērās kā nodarbinātība, sociālās lietas un makroekonomiskā politika. ETUC koordinē arodbiedrību piedalīšanos dažādās padomdevēju organizācijās, ieskaitot Ekonomisko un sociālo komiteju un ES aģentūras par arodapmācībām, dzīves un darba apstākļiem, veselību un drošību. Eiropas Darba padomes direktīva, direktīva par informācijas un konsultēšanas tiesībām vai ES harta par pamattiesībām ir daži rezultātu piemēri ETUC darbībā.

b. Eiropas sociālais dialogs

Tajā pašā laikā ETUC meklē iespējas, lai Eiropas līmenī ar „Eiropas sociālā dialoga” palīdzību izveidotu industriālas saistības ar darba devējiem. Šāda lieta ir atspoguļota Eiropas Industriālajās federācijās vairāku nozaru sociālo dialogu pienākumos. Sekojot ES atzīšanai ļaut sociālajiem partneriem risināt sarunas Eiropas līmenī par līgumiem, ETUC ir parakstījusi trīs starpnozaru Eiropas struktūras vienošanās ar Eiropas darba devēju līdzdarbību: vienošanos par **vecāku atvaļinājumu**, vienošanos par **daļēja darba laika darbu** un vienošanos par **noteikta laika** darba līgumu. Šīs vienošanās ir Ministru padomes ratificētas un tagad jau ietvertas Eiropas likumdošanā.

c. Arodbiedrību darbība

Lai atbalstītu arodbiedrību prasības, ETUC var izsaukt savas institūcijas uz sarunām un sākt rīkoties. Tāda ir bijusi situācija vairākus iepriekšējos gadus, kad ETUC noorganizēja lielāko kampaņu, lai panāktu jauno nodarbinātības noteikumu iekļaušanu ES līgumā. Vēl kāds līdzīgs ETUC organizētās darbības rezultāts bija direktīva par strādnieku tiesībām uz informāciju un konsultācijām.

ETUC ir organizējusi vairākas Eiropas demonstrācijas: 1997. gada novembra demonstrācija Luksemburgā, 2000. gada jūnijā Lisabonā, 2000. gada decembrī Nicā, kurās 80 000 strādnieku no Eiropas valstīm piedalījās „Eiro-Manif” demonstrācijā par sociālo dialogu un uzlabotās hartas par pamattiesībām iekļaušanu ES likumā.

Eiropas Industriālās federācijas (11)

EEA – Eiropas izklaides alianse

EFBWW – Eiropas celtniecības un mežstrādnieku federācija

EFFAT – Eiropas pārtikas, lauksaimniecības un tūrisma arodbiedrību federācija

EFJ – Eiropas žurnālistu federācija

EMCEF – Eiropas raktuvju, ķīmijas un enerģētikas strādnieku federācija

EMF – Eiropas metālstrādnieku federācija

EPSU – Eiropas sabiedrisko pakalpojumu savienības federācija

ETF – Eiropas transportstrādnieku federācija

ETUCE – Eiropas izglītības arodbiedrību komiteja

ETUF – Eiropas arodbiedrību federācija – Tekstila un ādas apģērbu ražošanā

UNI-EUROPA – Starptautiskā tīkla savienība

1.2. Industriālās un nodarbinātības savienības konfederācija Eiropā (UNICE)

3. SADALA

Tās pašreizējā formā Industriālās un nodarbinātības savienības konfederācija (UNICE) tika izveidota 1958. gadā. Pamata motivācija UNICE kolektīvai darbībai ir palikusi nemainīga vairāk kā četrdesmit gadu laikā. Sākotnējais mērķis iekļāva centrālās industriālās federācijas piemērošanu, lai starp tām veicinātu savstarpējo solidaritāti, veicinātu konkurētspēju plašās Eiropas industriālajā politikā un darbotos kā uzskatu paudēja organizācija Eiropas institūcijās. UNICE cīnījās par ekonomisko institūciju ilglaicīgiem sakariem, pētīja esošās problēmas un koordinēja atbildes, parasti vispārējā „horizontālā” līmenī. UNICE nekad nebija nozaru organizācija.

Eiropas ekonomiskajai savienībai paplašinoties un pastiprinoties, UNICE pieauga. 2003. gadā tajā bija iesaistījušās 35 federācijas un 4 federācijas novērotāja statusā, kopā no 27 valstīm, ieskaitot Eiropas Savienības valstis, Eiropas ekonomisko zonu un dažas Centrāleiropas un Austrumeiropas valstis.

Lai sasniegtus savus mērķus, UNICE koncentrēja savu darbību uz četrām galvenajām sfērām:

- **veicināt uzņēmējdarbību**
- **radīt vietu biznesam**
- **uzlabot darba tirgus elastīgumu**
- **veicināt līdzsvarotu, noturīgu attīstības politiku**

Šie punkti pāriet šādās darba prioritātēs:

- **labi funkcionējošs iekšējais tirgus, ieskaitot labāku un koncentrētāku likumdošanu**
- **ilgtspējīga ekonomiskā un monetārā stabilitāte**
- **veicināt saskaņotus konkurences noteikumus**
- **turpmāka pasaules tirdzniecības un ieguldījumu liberalizācija**
- **Eiropas Savienības paplašināšana ar uz vērtībām balstītu pieeju**
- **atbalsts jauninājumiem**
- **līdzsvarota ekonomiskā, sabiedriskā un vides nozīmes integrācija**

1.3. Eiropas uzņēmējdarbības centrs ar sabiedrības piedalīšanos un vispārēju ekonomisko interešu uzņēmumi (CEEP)

CEEP, kuras pirmsākumi meklējami 1961. gadā, ir starptautiska asociācija. Tās pārstāvniecība ir Briselē, un saskaņā ar Eiropas Savienības līgumu tā ir atpazīstama kā Eiropas Komisijas sociālais partneris. CEEP neuzspiež nekādus noteikumus darbinieku pieņemšanai darbā. Tādā veidā biedri, kas darbojas katrā no līmeņiem – Eiropas, nacionālajā, vietējā un reģionālajā – var tikt uzņemti daudzās citās profesionālajās federācijās un tādējādi netieši būt par citu asociāciju biedriem. Pēc asociācijas statūtiem, CEEP kā sociālā partnera galvenais mērķis ir apzināt un pārstāvēt uzņēmumus un citus darba devējus ar sabiedrisku piedalīšanos un vispārējām ekonomiskajām interesēm attiecībā uz Eiropas institūcijām. Tādējādi organizācijas misija ir gan aizsargāt tos pret ierosinājumiem un lēmumiem, kas varētu tos vājināt, gan arī veicināt viņu iesaistīšanos iniciatīvās un izveidot jaunus priekšlikumus. CEEP organizācija ir atbildīga par analīzi, informāciju, sarunu risināšanu, iejaukšanos un atbalstu, kuras nozīmīgums ir pieaudzis ar ekonomisko un monetāro attīstību, kas tika gaidīts kā rezultāts līdz ar Eiropas Savienības paplašināšanos.

Izraksts

Eiropas sociālais partneris:

Ar dzimumu līdztiesību saistītā struktūra

- Eiropas sociālajiem partneriem, UNICE/UAPME, CEEP un ETUC, ir uzticēts vairot darba tirgū un darba vietā dzimumu līdztiesību. Šajā kontekstā viņiem ir jāspēlē galvenā loma.
- Jāpatur prātā, ka noteikumi, lai atgādinātu par nevienlīdzību darba tirgū, ir sarežģīti un iekšēji saistīti. Eiropas sociālie partneri ir pārliecināti, ka, lai tos veiksmīgi pieņemtu, nepieciešama saskaņota stratēģija, lai veicinātu dzimumu līdztiesību, īpaši iekļaujot darbības, kas aizliegtu rasu segregāciju darba tirgū un būtu adresēta dzimumu lomai sabiedrībā.
- Nepieciešamība veikt pētījumus, lai veicinātu sieviešu iesaistīšanos darba tirgū, ir integrēta daļa no Lisabonas stratēģijas, lai mainītu Eiropu kā viskonkurējošāko uz zināšanām balstītu sabiedrību visā pasaulē, spējīgu uz noturīgu ekonomisko pieaugumu, ar vairāk un labākiem darbiem un lielāku sociālo vienotību, kā tas ir paskaidrots tālāk minētajos mērķos, kas būtu jāsasniedz līdz 2010. gadam:
 1. mērķis – līdz 2010. gadam panākt nodarbinātības līmeņa rādītāju pēc iespējas tuvāk 70% un palielināt nodarbināto sieviešu skaitu no 51% līdz 60% (Lisabonas secinājumi, 2000);
 2. mērķis – novērst motivācijas trūkumus sieviešu darbaspēkam, ņemot vērā prasības bērnu aprūpes iekārtu ierīkošanai un saskaņā ar nacionālo nodrošinājuma sistēmas modeli, līdz 2010. gadam nodrošinot bērnu aprūpi 90% bērnu vecumā no 3 gadiem līdz obligātajam skolas vecumam un vismaz 33% bērnu līdz 3 gadu vecumam (Padomes secinājumi, Barselona, 2002);
 3. mērķis – līdz 2010. gadam katrā dalībvalstī panākt noturīgu starpības samazināšanos dzimumu darba samaksas atšķirībās, uzsverot dzimumu darba samaksu atšķirības, ieskaitot nozaru un profesionālo segregāciju, apmācības un izglītību, darba sadalījumu un apmaksas sistēmu, informētības palielināšanos un pārskatāmību (2003. gada 22. jūlija Padomes lēmums par nodarbinātības vadlīnijām).

Četras prioritātes, uz kurām CEEP, UNICE/UAPME un ETUC vēlas likt uzsvāru un aktivizēt tās ar nacionālo sociālo partneru starpniecību tuvāko piecu gadu laikā:

- 1. pievērsties dzimumu lomai;**
- 2. veicināt sieviešu lēmumu pieņemšanu;**
- 3. atbalstīt darba un sadzīves līdzsvaru;**
- 4. risināt starpības samazināšanos dzimumu darba samaksā.**

Darba un dzīves apstākļu izmaiņas var ietekmēt darbinieku apmierinātību, aktivizēt vienlīdzību darba vietā un palīdzēt darba devējam veicināt darba vietas reputāciju, kas dotu labumu gan darba devējam, gan arī strādājošajiem... Sociālie partneri un uzņēmumi ES ir atraduši vairākas iespējas, kā atbalstīt darba ņēmēju centienus atrast darba un sadzīves līdzsvaru. Instrumenti ļoti atšķiras no viena uzņēmuma otrā un no viena indivīda citam indivīdam. Šāda veida politika bieži vien tiek pieņemta un izmantota, lai to varētu efektīvi pielāgot mainīgajām strādnieku un uzņēmuma nepieciešamībām. Eiropas sociālie partneri tic, ka šādi elementi ir galvenais atbalsts labam darba un sadzīves līdzsvaram:

1. izveidot pieejamu jauktu sistēmu ar dažādiem darba pasākumiem, kas pieļautu elastību darba laikā vai darba organizācijā, piemēram, nepilna darba laika darbs, darba dalīšana, samazinātas darba stundas, saspiesta darba nedēļa, skolas laika darbs, regulārās vai slīdošās darba stundas, papildu darbs uz mājām utt.;
2. karjeras pārtraukums un vecāku atvaļinājums;
3. veicināt līdzsvarotākas darba uzsākšanas iespējas un sadzīves apstākļus;
4. uzņēmuma iekšējā vēlēšanās veidot shēmu un veicināt elastīgu darba iespēju izveidošanu īpaši vīriešiem, iekļaujot vīriešu dominējošās profesijas;
5. informācijas kampaņas par pieejamā atvaļinājuma iespējām gan vīriešiem, gan sievietēm, pamudinot vecākus atvaļinājumus izvēlēties līdzvērtīgi;
6. sadarbība ar valsts institūcijām, lai radītu instrumentus, kas palīdzētu uzlabot labas kvalitātes bērnu aprūpes iekārtas, kā arī meklētu risinājumus jauniem mājāsaimniecības un bērnu aprūpes pakalpojumiem ...
7. nacionālie sociālie partneri izstrādās ikgadējo atskaiti par darbībām, kas veiktas dalībvalstīs par četrām noteiktajām prioritātēm.

2. Eiropas sociālais dialogs

Sociālais dialogs pārklāj visas formas darba koplīguma statusa piešķiršanai visos līmeņos, piemēram, līmenī, kurš ietver dažādus darba koplīguma slēgšanas noteikumus (kur sarunas risina darba devēji un strādnieku organizācijas), kur iespējams iekļaut trīspusēju vienošanos ar valsts iestādēm.

Daudzas likumdošanas aktivitātes ir pārņemtas Eiropas līmenī, un ir noslēgta vienošanās, kas izveido un paātrina sociālo dialogu (salīdzinot: vienošanās struktūras).

Nozīmīgas Eiropas līmeņa aktivitātes

Likumdošana

- Direktīva par **kolektīvo štatu samazināšanu**, uzņēmuma pārceļšanu un darba devēja bankrotu, kā arī darbinieku pārsūtīšanu no vienas darba vietas uz citu
- Direktīva par **vienlīdzīgu izturēšanos** pret vīriešiem un sievietēm
- Direktīva **pret diskrimināciju**
- Direktīva darba drošības un aizsardzības sfērā, ieskaitot **darba laiku**
- Direktīva, kas balstīta uz sociālo partneru līgumiem saskaņā ar **vecāku atvaļinājumu, nepilnu darba laiku un noteikta laika darba līgumu**
- Priekšlikums direktīvai par **pagaidu aģentūras strādnieku** darba apstākļiem
- Direktīva par Eiropas Darba Padomes un Eiropas Uzņēmuma nodibinājumiem
- Statūti un dzimumu struktūras izveidošana par **darbinieku informēšanu un konsultēšanu ES**

Sociālie partneri

- viedoklis par aizsardzības un darba drošības politiku
- vienošanās par darba laiku aviācijā un strādniekiem jūrā
- darbības struktūra par iemaņu un kompetences attīstīšanu
- trīs vienošanās par vadlīnijām, kas saistītas ar tele-darbu (tirdzniecība, telekomunikācijas un starpprofesionālā līmenī)
- saistītās darba programmas triju gadu periodā, saistot tādas jomas kā stress darbā un iespējami saistītās aktivitātes ar novecojošo darbaspēku, nespējīgas personas, jauni cilvēki, dzimumu līdztiesība, uzmācšanās darba vietā un nedeklarēts darbs utt. Šīs lietas arī tiek izskatītas nozaru līmenī

3. SADALA

- sociālo partneru iesniegtā pirmā ieviešanas atskaite par mūža izglītību un attīstību uzņēmumos un nozaru līmenī
- būtiska šajā kontekstā ir arī notiekošā sociālo partneru konsultēšana saistībā ar ekonomisko izmaiņu sociālajām sekām un skaidri izsludināto sociālo partneru ietekmi savās darba programmās, lai identificētu virzību, kas varētu darboties kā atsauce konkrēta gadījumā pamatā.

Augsta līmeņa grupu atskaites par industriālajām attiecībām un izmaiņām Eiropas Savienībā: šīs grupas biedri sastāv no darba devējiem, arodbiedrību pārstāvjiem un pētniekiem. Grupas izklāsta programmu, lai noteiktu industriālo attiecību kvalitātes standartu un tajā pašā laikā veidotu nodarbinātības vadlīnijas. Šādas idejas vedinātu uz pilnas un kvalitatīvas nodarbinātības veidošanu, tajā pašā laikā nodrošinot pieklājīgus un atbilstošus nodarbinātības priekšnoteikumus visiem darbiniekiem. Tādā veidā ar sociālajiem partneriem tiktu uzlabots sarunu process par darba organizācijas lietām, kā arī notiktu sarunas par modernizāciju uzņēmumos. Viena daļa no šīm aktivitātēm ir domāta iepriekš minētajai daudzgadējai darba programmai.

Arī „**Sociālā Eiropa**”- **Eiropas Konvencijas strādājošā grupa** - uzsver Eiropas sociālā dialoga nozīmīgumu, rekomendējot vadības un darbaspēka konsultēšanas nodrošināšanu visās sfērās un atpazīstot, veicinot un iedrošinot sarunu procesu vadībai-darbaspēkam saskaņā ar sociālajām vienošanām.

ES līmenī partneriem ir specifiska pozīcija, kas ir noteikta ES līgumā. Sociālie partneri var risināt sarunas par līgumiem, kurus Padome ir pārvērtusi ES likumdošanā (direktīvās). Tiem jābūt saskaņotiem ar Komisiju, pirms priekšlikumi tiek iesniegti sociālās politikas lauciņā. Pēc tam, kad ir iekļautas visas direktīvas, sociālie partneri var atkal tikt iekļauti ieviešanas procesā. Taču ir jāņem vērā, ka šeit nav ES kompetences par samaksu, asociācijas tiesībām, tiesībām uz streiku vai tiesībām uz izslēgšanas ietekmēšanu.

Viss sociālā dialoga process, kas formāli tika uzsākts ar Māstrihtas līgumu, ir izveidojis institucionālu procesu, kas darbojas ar pašregulāciju no industrijas divām pusēm, turklāt savā būtībā ir internacionāls. Drīzāk tas darbojas individuālu dalībvalstu līmenī. Direktīvas, kuras ir pierādījušās nesaistīti ar sociālā dialoga procesu ir labi piemēri „noslēgto sarunu likumam”. Minētie piemēri bieži vien iekļauj darba laika direktīvu un Eiropas Darba padomes direktīvu. Pirmā rada iespējas arodbiedrībām un darba devējiem ierobežojumiem, veidojot noteiktus izņēmumus darba laikos. Otrais dod vadībai un strādnieku pārstāvjiem ievērojamu brīvību, lai risinātu sarunas par piemērotiem mehānismiem saistībā ar starptautisko informāciju un konsultācijām. Viņi ne tikai gūst rezultātus no starptautisku sarunu risināšanas, bet arī paredz vietēja līmeņa sociālā dialoga ieviešanu uzņēmumu vai fabriku līmenī ar darba koplīgumu slēgšanas vai līdzīgu metožu saistītajiem noteikumiem.

Eiropas Sociālo partneru vienošanās (starpnozaru līmenī)

Dialogs starp Eiropas Sociālo partneri pastāv gan starpnozaru, gan nozaru līmenī. Dalībnieks starpnozaru dialogā, ETUC, UNICE (privātā sektora darba devēji)/UAMPE (mazie uzņēmumi) un CEEP (valsts uzņēmumi) ir noslēguši vairākus līgumus, kurus ir ratificējusi Ministru padome, un tagad tie ir daļa no Eiropas likumdošanas:

- vecāku atvaļinājums (1996. gada 3. jūnija Padomes direktīva 96/34/EC, struktūras vienošanās par vecāku atvaļinājumu, kas noslēgta UNICE, CEEP un ETUC)
- nepilna darba laika darbs (1997. gada 15. decembra Padomes direktīva 97/81/EC, saistībā ar struktūras vienošanos par nepilna darba laika darbu, kas noslēgta UNICE, CEEP un ETUC)

- noteikta laika darbs (1999. gada 28. jūnija Padomes direktīva 1999/70 EC saistībā ar struktūras vienošanos par noteikta laika darbu, kas iekļauta ETUC, UNICE un CEEP)

Sociālie partneri ir iekļauti:

- **tele-darbs (2002)** – 2002. gada jūlijā centrālā ES līmeņa sociālie partneri parakstīja struktūras vienošanos par noteikumiem tele-darbā. Vienošanās, kuras tiks ieviestas no parakstītāja dalībvalstu puses, regulēs tādas sfēras kā nodarbinātības apstākļi tele-darbā, darba aizsardzība un drošība, apmācības un kolektīvās tiesības. Tās arī nodrošina tele-darba definīciju.
- **ar darbu saistītais stress (2004)** – 2004. gada oktobrī ES līmeņa centrālie sociālie partneri parakstīja struktūras vienošanos par stresu, kas saistīts ar darbu. Vienošanās tiks ieviesta saskaņā ar procesiem un pieredzi, kas specifiska atsevišķām valstīm, nevis ES direktīvām, ar mērķi izveidot struktūru, kuras ietvaros darba devēji un strādnieku pārstāvji var strādāt kopīgi, lai novērstu, noteiktu un cīnītos ar stresu darba vietā.
- **mūža izglītība (2002)** – aktivitāšu struktūra par mūža izglītības attīstību saistībā ar zināšanām un kvalifikāciju no 2002. gada 14. marta akcentē zināšanu attīstību un kvalifikācijas ieguvumus visām vecuma grupām kā galveno mūža izglītības ieguvumu un ietvertās sabiedrības veicināšanu.
- **vienlīdzīgas iespējas – dzimumu līdztiesība (2005)** – Eiropas aktivitāšu struktūra pat dzimumu līdztiesību nosaka četras prioritātes, kurās CEEP, UNICE/UAPME un ETUC vēlas nacionālos partnerus ietvert ar tām saistītajās aktivitātēs: nosakot dzimumu lomu, veicinot sieviešu lēmumu pieņemšanu, atbalstot mūža izglītības līdzsvaru, samazinot dzimumu darba samaksas starpību, kā arī mērķus, kas jāsasniedz līdz 2010. gadam.
 - ✓ Mērķis līdz 2010. gadam panākt nodarbinātības līmeņa rādītāju pēc iespējas tuvāk 70% un palielināt nodarbināto sieviešu skaitu no 51% līdz 60% (Lisabonas secinājumi, 2000)
 - ✓ Mērķis novērst motivācijas trūkumu sieviešu līdzdalībai un centieniem darbā, ņemot vērā bērnu aprūpes iekārtu ierīkošanas prasības un saskaņā ar nacionālo nodrošinājuma sistēmas modeli, līdz 2010. gadam nodrošināt bērnu aprūpi 90% bērnu vecumā no 3 gadiem līdz obligātajam skolas vecumam un vismaz 33% bērnu līdz 3 gadu vecumam (Padomes secinājumi, Barselona, 2002)
 - ✓ Mērķis līdz 2010. gadam katrā dalībvalstī panākt noturīgu starpības samazināšanos dzimumu darba samaksas atšķirībās, uzsverot dzimumu darba samaksu atšķirības, ieskaitot nozaru un profesionālo segregāciju, apmācības un izglītību, darba sadalījumu un apmaksas sistēmu, informētības palielināšanos un pārskatāmību (2003. gada 22. jūlija Padomes lēmums par nodarbinātības vadlīnijām)

2002. gadā Eiropas sociālie partneri pieņēma ilggadējo Darba programmu, lai strādātu no 2003. gada līdz 2005. gadam, nosakot saistītās aktivitāšu sfēras. Sociālais dialogs notiek 31 atšķirīgā ražošanas nozarē, kas no arodbiedrību puses tiek vadīts ar Eiropas Industriālo federāciju. Tas ir nozīmīgs instruments, lai atrisinātu specifiskus ražošanas jautājumus Eiropas līmenī. Nozaru sociālā dialoga komitejas darbojas ar, piemēram, apmācību, darba laiku un apstākļiem, darba drošību un aizsardzību, noturīgu attīstību un brīva darbaspēka kustību. Viņi ir pieņēmuši aptuveni 300 līdzīgus dokumentus, ieskaitot saistītās vienošanās un iespējas, vadlīnijas un rīcības noteikumus.

Izraksts

NOTEIKTA LAIKA DARBS

- Vienošanās puses konstatēja, ka **nenoteikta laika līgumi eksistē un tie turpinās pastāvēt, kas ir vispārējā nodarbinātības attiecību forma** starp darba devēju un darba ņēmēju, lai gan noteiktos apstākļos noteikta laika nodarbinātības līgums atbild gan uz darba devēja, gan arī darba ņēmēja nepieciešamībām.
- Sniedz vispārēju struktūru, nodrošinot vienlīdzīgu attieksmi noteikta darba laika strādniekiem, **aizsargājot tos pret diskrimināciju un piemērojot noteikta laika darba līgumus**, kas pamatos ir pieņemams gan darba devējam, gan darba ņēmējam.
- Uzlabo **noteikta darba laika kvalitāti**, nodrošinot nediskriminējošu principu piemērošanu.
- Izveido struktūru, lai pasargātu no **ļauņprātīgas izmantošanas**, kas varētu rasties no konkrēta noteikta darba laika līguma vai attiecībām.

NEPILNA LAIKA DARBS

- Vienošanās puses pievieno būtiskus pasākumus, kuri varētu veicināt pieeju nepilnam darba laika darbam vīriešiem un sievietēm tā vietā, lai gatavotos doties pensijā, **saskaņotu profesionālo un ģimenes dzīvi** un atsāktu izglītības un apmācības iespējas, lai uzlabotu savas zināšanas un karjeras iespējas darba devēju un darba ņēmēju abpusējam labumam un savā ziņā veicinātu uzņēmuma attīstību.
- Mērķis veicināt nepilna darba laika darba attīstību uz **brīvprātības principiem** un atbalstīt savā ziņā elastīga darba laika organizāciju, kas ņems vērā darba devēja un strādnieku nepieciešamības.
- Neatkarīgi no nodarbinātības apstākļiem nepilna darba laika strādniekus **nevajag nostādīt neizdevīgākā situācijā kā pilna darba laika strādniekus** tikai tādēļ, ka tie strādā nepilnu darba laiku, ja vien atšķirīga attieksme ir pamatota ar objektīviem iemesliem.
- Nodrošina likuma noteikumus par savlaicīgas informācijas pieejamību nepilna darba laika un pilna darba laika pozīcijai uzņēmumā tā vietā, lai veicinātu pārceļšanu no nepilna darba laika darba uz pilnu darba laika darbu, un otrādi.

Vairākas direktīvas ir izveidojušas individuālās un kolektīvās tiesības strādniekiem Eiropas Savienībā. Tās iekļauj direktīvas, kas aplūko atļaušanu no darba, darbinieku tiesības apvienošanās gadījumā vai pārceļšanā uz citu darba vietu, vienlīdzīgu samaksu un iespējas, vecāku atvaļinājumu, darba aizsardzību un drošību, kā arī darba laiku papildus Eiropas Darba Padomes direktīvai. Turklāt direktīva par kolektīvo štatū samazināšanu (1998) un direktīva par iemantotajām tiesībām (2001) attiecīgi pieprasa darba devējiem paziņot un konsultēties ar darba ņēmējiem vai arī to pārstāvjiem kolektīvās štatū samazināšanas un darba vietas pārvietošanas gadījumā. Nesen pieņemtā direktīva par nacionālā līmeņa informāciju un konsultēšanu (2002/14/EC) izveido informācijas un darbinieku konsultēšanas struktūru nacionālajā līmenī un pieprasa darba devējiem informēt un konsultēties ar darba ņēmēju pārstāvjiem par visām „būtiskajām” lietām, kas skar uzņēmumu.

Kopsavilkums

Eiropas līmenī sociālajam dialogam ir vairākas atšķirīgas formas:

1. **Trīspusējais starpnozaru dialogs** („Val Duchesse-Dialogue”) Pirmo reizi Eiropas sociālo partneru pārziņā ir plašais Eiropas mehānisms, ar kuru viņi var ne tikai izmantot savas tiesības, lai radītu priekšstatu, bet arī neatkarīgās tiesības sarunu procesā par vienošanos, kas ir iestrādāta likumā saskaņā ar ES likumdošanu. Sociālie partneri jau ir veiksmīgi izstrādājuši **struktūras vienošanos** par vecāku atvaļinājumu, nepilnu darba laika darbu, noteikta laika līgumu (visus, kas ir ļoti būtiski strādājošai sievietei).
2. **Trīspusējais sakopojums.** To ir izveidojušas vairākas padomdevējorganizācijas (**starpnozaru padomdevēju komitejas**), un sakopojums ir kļuvis ievērojami nozīmīgāks.
3. **Nozaru sociālais dialogs.** Šajā dialogā vienošanās ir noslēgta nozaru līmenī. Tik tālu šis sarunu un sadarbības process starp sociālajiem partneriem ir devis rezultātus vairāk kā 150 jaunu tēmu izstrādāšanā. Šīs tēmas ir: **saistītie viedokļi, deklarācijas, izvēles, rekomendācijas, priekšlikumi, padomi, rīcības noteikumi, vienošanās protokoli un līgumi.**
4. **„Grupās darbu padomes”:** padomes nodrošina diskusiju un uzskatu apmaiņu, kas ir būtiska starpvalstu attiecību attīstībai starp vadību un darbspēku.
5. **Daudzpusējais dialogs** Daudzpusējais dialogs, galvenokārt papildu veids, bieži vien iekļauj atšķirīgas puses, piemēram, arodbiedrības, darba devējus, vietējās pašvaldības, nevalstiskās organizācijas utt. Pakāpeniski daudzpusējais dialogs kļūst par pastāvīgas formas dialogu, kura mērķis ir veicināt darba un dzīves apstākļu uzlabošanu.

Situācijas piemērs

Apvienotās Eiropas tirdzniecība, kas vērsta uz ES konferenci par paplašināšanos un sociālo dialogu (2004)

Savienības saka *nē* sociālajam dempingam un darba apstākļu „valmartizācijai”

2004. gada nesējā Eiropas Savienības konferencē par paplašināšanos un sociālo dialogu, kas notika Slovēnijas pilsētā Ļubļanā, Jans Furstenborgs teica, ka „sociālais dempings ar nodarbinātības un darba apstākļu „valmartizāciju” nav vēlams Eiropas mazumtirdzniecības un vairumtirdzniecības sistēmā”. Konference, kuru pārstāvēja 200 dalībnieki kā sociālie partneri un valdības institūcijas, koncentrējās uz plaša mēroga industriālo attiecību problēmām, kas saistītas ar jaunu dalībvalstu pievienošanos ES 2004. gada maijā. Runājot apvienotās Eiropas tirdzniecības vārdā, Jans Furstenborgs uzsvēra Eiropas sociālā dialoga būtiskumu tirdzniecībā. Pēdējā vienošanās ir būtisks formulējums par tirdzniecības sociālajiem pienākumiem. Tirdzniecība ir pirmā ekonomiskā nozare, kurai būtu jāsasniedz Eiropas sociālā dialoga vienošanās.

Starptautiskie uzņēmumi tirdzniecībā ir vadošie. Nav citas rūpnieciskas nozares, kas mainītos tik ātri un tik pilnīgi kā tirdzniecība, kad sākās politiskās un ekonomiskās izmaiņas Centrālajā un Austrumeiropā 90. gadu sākumā. Tā bija pirmā nozīmīgākā nozare, ko patiesi vajadzēja privatizēt. Pārejas periodā bija manāms daudzu lielu ārvalstu uzņēmumu pieplūdums. Pašreiz lielie daudznacionālie uzņēmumi Eiropas Savienībā vada tirdzniecību. Vācijā tas ir *Metro* un *Rewe*, Lielbritānijā – *Tesco*, kas ir lielākais tirgotājs reģionā. Patiesie apstākļi tirdzniecības strādniekiem un to arodbiedrībām mainās ik dienu. Lai nodrošinātu pašreizējo arodbiedrību klātbūtni, tiek domāts par sociālo dialogu, darba koplīgumiem, jauna veida Eiropas sadarbību un aktivitātēm.

Tādā veidā mēs sākām ieviest tirdzniecības arodbiedrības pārejas valstīs, ņemot vērā savas izmaiņas un kapacitātes veidošanos. Pienākumi, kurus mēs savā starpā nepārprotami sadalām: - Kā globāla un Eiropas arodbiedrība mēs risinām sarunas un tad to rezultātus iestrādājam Eiropas līgumā. Būtiska vienošanās bija par pamatprincipiem un tiesībām darbā un ar to saistītajiem noteikumiem par tirdzniecības sociālajiem pienākumiem. Mūsu mērķis bija garantēt, ka daudznacionālos uzņēmumos strādājošajiem arī realitātē ir tiesības apvienoties, bez vadības ietekmes jebkādā līmenī.

Uzņēmuma līmeņa vienošanās par darba tiesībām. Mēs risinām sarunas par uzņēmuma līmeņa vienošanos un strādājam kopā ar centrālo vadību, lai ieviestu tos praksē. Ar Eiropas lielāko mazumtirgotāju *Carrefour* mēs noslēdzām vispasaules vienošanos, kas nodrošina pamattiesības visiem *Carrefour* darbiniekiem. Ar *Metro* mēs uzsākām sadarbību, lai nodrošinātu, ka *Solidarnosc* organizatoriskais darbs uzņēmuma *Polish Real* lielveikalā un *Metro* vairumtirdzniecībā notiktu atbilstoši darba tiesībām, tad darba koplīgumu slēgšanas sarunās saskārāmies gan ar darba devēja nepieciešamībām par elastību un konkurētspējīgu darbību, gan arī strādnieku vajadzībām par drošu un labu darba vietu. Tagad šī koncepcija tiek ieviesta citās valstīs, ieskaitot – pirmo reizi jebkad – Krievijā.

Tesco lielveikalu tīklā sociālo partneru vienošanās ir balstīta uz uzņēmuma veiksmīgo Lielbritānijas modeli, par kuru pāris gadus atpakaļ tika risinātas sarunas ar *Solidarnosc*. Apvienotā tirdzniecība palīdzēja šajā vienošanās procesā risināt sarunas, kuras atbalstīja *Tesco* Polijas strādnieku pamattiesības un noteica likumus uzņēmuma savienības aktivitātēs,

3. SADAĻA

kā arī sociālajā dialogā un koplīgumā. Kopīgi ar *Tesco* vadību mēs uzņēmāmies iniciatīvu sarunu risināšanā par līdzīgu vienošanos Ungārijā.

Mēs esam sadarbojušies ar *Rewe* vadību Vācijā, lai problemātiskas darba attiecības uzvestu uz pareizajām sliekšņiem Čehijā un Horvātijā. Nākamajā nedēļā Starptautiskās darba organizācijas galvenajā birojā, kas ir Ženēvā, mēs parakstīsim vispārēju vienošanos par darbinieku un arodbiedrību tiesībām par zviedru daudznacionālo apģērba mazumtirgotāju *H&M*, attīstot šādu koncepciju jauniem tirdzniecības partneriem.

Avots: www.union-network.org

Situācijas piemērs

Stabilitātes pakts dzimumu pienākumu sadalē

Sadarbība ar nevalstiskajām organizācijām Bosnijā, Hercegovinā un Montenegro

2004./2005. gadā Stabilitātes pakts par dzimumu pienākumu ietekmi (GTF) savā projektā Arodbiedrību sieviešu iespējas un Sociālais dialogs Bosnijā un Hercegovinā un Montenegro, ko izveidoja Holandes neatkarīgā arodbiedrība (FNV) sadarbībā ar ICFTU CEE/CIS Sieviešu tīklu, ir apstrīdējis un mainījis sociālo dialogu, iepazīstinot ar dzimumu perspektīvām. Rezultātā ir gaidāmas reālas izmaiņas politikā, kas ietekmēs sievietes un bērnus. Tās var uzskatīt par konkrētiem soļiem pretī mērķiem, kas jau noteikti.

Intensīvu stratēģisku semināru un apmācību rezultātā sieviešu arodbiedrību pārstāvji Bosnijā un Hercegovinā (no Federācijas, Srpska un Brcko reģionu republikas) izvēlējās tēmu „Darbs/darbspēks un mātes stāvoklis”. Srpska Republikas sieviešu arodbiedrība par šiem jautājumiem informēja Nacionālo asambleju un iepazīstināja ar labojumiem par jau esošo likumdošanu tā vietā, lai novērstu plaisas politikā un sieviešu aizsardzībā. Federācijā atšķirīgie standarti ir izmantoti, ņemot vērā Kantonu. Šeit strādājošās sievietes dzīvo un ir noteikušas standartus Federālajā likumdošanā, kuri visiem Kantonā būtu jāievēro.

Montenegro sieviešu arodbiedrības biedri meklēja iespējas, lai veiktu redzamas izmaiņas formālās ekonomikas sieviešu un bērnu aizsardzībā, īpaši vientuļajām mātēm un mātēm ar bērniem, kam ir attīstības traucējumi vai invaliditāte. Rezultātā ar pašvaldību un starptautisko donoraģentūru palīdzību tika izveidota bērnu ar īpašajām vajadzībām dienas aprūpes nodaļa vismaz vienā Montenegro sabiedrībā (*Plav*). Vairākas ministrijas (Labklājības, Izglītības un Veselības ministrija) ir izrādījušas atbalstu šādas politikas izveidē, lai nodrošinātu konkrētu atbalstu iedzīvotāju mērķa grupai. Saraksts ar nepieciešamajiem medikamentiem ir mainīts, iekļaujot arī šīs mērķa grupas medikamentus, un Izglītības ministrija ir nokārtojusi jautājumus par bērnu ar speciālajām vajadzībām iekļaušanu normālās skolās.

8. aktivitāte

Eiropas sociālie partneri un sociālais dialogs

Mērķi:

- uzzināt par Eiropas sociālā dialoga partneriem
- apzināties, ko Eiropas sociālais dialogs var ietekmēt jūsu arodbiedrību aktivitātēs
- diskutēt, kā Eiropas Savienības līmeņa sakari varētu uzlabot strādnieku stāvokli jūsu valstī

Metode:

- prezentācija
- diskusija

Uzdevumi:

- Klausieties uzmanīgi prezentāciju, ko sniedz jūsu kolēģis par sociālā dialoga partneriem un sociālo dialogu Eiropas līmenī.
- Pamatojoties uz prezentāciju un jūsu iegūto pieredzi, iesaistieties šādā diskusijā.
 - Vai jūs ticat, ka Eiropas likumdošana var mainīt jūsu nacionālo likumdošanu un praksi?
 - Vai jūs uzskatāt, ka ES līmeņa sakari varētu uzlabot strādnieku situāciju jūsu valstī?
 - Neskatoties uz Eiropas sociālo partneru sniegto darba kārtību: vai jums ir līdzīgas prioritātes jūsu arodbiedrības darba kārtībā vai nacionālā sociālā dialoga darba kārtībā?

Laiks:

1. uzdevums: 30 minūtes
2. uzdevums: 30 minūtes

Lektora piezīmes:

Uzmanību: prezentācijas ir nepieciešamas agrāk: dienu iepriekš jautājiet 3 brīvprātīgajiem no grupas sagatavot prezentāciju, kas balstīta uz 9. izdales materiālu (*Sarunu risināšana Eiropas līmenī*). Palīdziet viņiem sagatavoties (sagatavojiet *Sociālā partnera sarunu risināšanas* darba kārtību uz slaidiem).

1. Pēc prezentācijas sniegšanas, kas balstīta uz 9. izdales materiālu, viņiem vajadzētu vadīt diskusiju, izmantojot 2. uzdevumu.

Šeit būs vadlīnijas:

Atgādiniet viņiem par: Līdzdalība Eiropas Savienībā pieprasa valstīm, kuras tai pievienojušās, izpildīt ES likumu kopumu (spēkā esošie sabiedrības likumi), lai ieviestu jebkuru likumu un direktīvu, kas vēl nav iekļauta nacionālajā likumā, turpmākās direktīvas iestrādāt nacionālajā likumā, ņemot vērā noteiktu laika periodu un pildot turpmākos noteikumus.

2. Atcerieties runāto apkopot un uzsvērt būtiskākos punktus.

Kopējais laiks: 1 stunda

9. aktivitāte

Savienības var veikt vairāk

Eiropas sociālie partneri: „Saistītā struktūras vienošanās par dzimumu līdztiesību”

Mērķi:

- diskutēt par to, kā pārvērst Eiropas sociālo partneru aktivitātes nacionālā līmeņa darbībās

Metodes:

- grupu darbs
- lomu spēle

Uzdevumi:

Darbojoties mazās grupās:

1. Diskutējiet, kā ieviest vienu no Eiropas sociālo partneru prioritātēm nacionālā līmeņa aktivitātēs (KO jūsu organizācija VAR darīt, lai to ieviestu?)

1. grupa: saistot to ar dzimumu lomu
2. grupa: veicinot sieviešu iekļaušanu lēmumu pieņemšanā
3. grupa: atbalstot mūža izglītības līdzsvarotu sadalījumu
4. samazinot samaksas starpību abiem dzimumiem

Sīkāku aprakstu skatiet 9. izdales materiālā („Eiropas sociālie partneri: saistītā struktūras vienošanās par dzimumu līdztiesību”)

2. Sagatavojiet ziņojumu lomu spēles formā:

- sadaliet grupu, risinot sarunas nacionālā līmenī (arodbiedrību pārstāvju pusē un darba devēja pusē)
- pamatojoties uz jūsu grupas diskusiju, sagatavojiet argumentus

Informējiet grupu dalībniekus, ka laiks ziņojumam ir tikai 6 minūtes.

Laiks: 40 minūtes

Lektora piezīmes:

1. Katram dalībniekam izdaliet 9. izdales materiālu.
2. Izskaidrojiet aktivitātes mērķi un uzdevumus – pārliecinieties, ka visi ir sapratuši par darbu ar vienu problēmu (prioritāti). Paskaidrojiet sīkāk par uzdevumiem, kuri iekļauti 9. izdales materiālā.
3. Sadaliet dalībniekus 4 mazās grupās (izmantojiet mazus krāsainus papīra gabaliņus – 4 atšķirīgas krāsas).
4. Atgādiniet par laiku – aptuveni 40–45 minūtes mazajam grupu darbam un 6 minūtes prezentācijai.
5. Pēc 4 lomu spēlēm pajautājiet, vai dalībniekiem nav kādi papildinājumi, komentāri. Apkopojiet informāciju, uzsverot būtiskākos punktus.

Kopējais laiks: 1 stunda un 30 minūtes

10. izdales materiāls

ES nozaru dialogs

Paralēli Eiropas starpnozaru sociālā dialoga attīstībai, Eiropas Komisija nesēn ir atbalstījusi jaunu Eiropas sociālā dialoga attīstību, atzīstot nozares kā būtisku sociālā dialoga līmeni, kuras ir spējīgas to pārņemt un pārvērst starpnozaru līmenī.

Kamēr uzsvārs daudz biežāk tiek likts uz starpnozaru dialogu, nozaru sociālais dialogs kļūst par pilna Eiropas sociālā dialoga sastāvdaļu.

Vēsturiskais pamats. Visattīstītākais nozaru sociālais dialogs tradicionāli bija lauksaimniecības nozarē, tas sākās 19. gs. 60. gados. Citas nozares, piemēram, ceļu transports, iekšējo sakaru, dzelzceļa, zivsaimniecības, bija vienas no pirmajām nozarēm ar oficiāli noteikto sociālo dialogu, kas parādījās 19. gs. 70. gadu laikā. Daudzās citās nozīmīgās nozarēs, piemēram, tirdzniecībā, apdrošināšanā, banku sektorā, būvniecībā un tekstilnozarē, sociālais dialogs sākās 80. gadu beigās, 90. gadu sākumā.

Taču 1998. gadā no Eiropas Komisijas nāca jauns impulss, lai attīstītu nozaru sociālo dialogu. Tā mērķis bija visās nozarēs izveidot vienotu struktūru, kas būtu nozaru sociālo dialogu komitejas. Pašlaik darbojas **31 Eiropas nozaru sociālā dialoga komiteja** ar dažāda līmeņa pārstāvjiem un aktivitātēm, turklāt vēl divas nozares uz to pretendē.

Nozaru sociālā dialoga komiteju veidojums. Nozaru sociālā dialoga komiteja tika izveidota, ievērojot sociālo partneru autonomās tiesības. Lai ņemtu dalību Eiropas līmeņa sociālajā dialogā, sociālo partneru organizācijām saistīti jāgriežas Eiropas Komisijā. Eiropas organizācijām, iesniedzot pieteikumu un pārstāvot darba devējus un strādājošos, ir jāsakaras ar šādiem kritērijiem: **a.** Būt saistītām ar noteiktiem sektoriem un kategorijām un būt pārvaldītām Eiropas līmenī. **b.** Sastāvēt no organizācijām, kuras pašas ir neatņemama un atpazīstama daļa no dalībvalstu sociālo partneru struktūrām un kuras ir spējīgas risināt vienošanās sarunas, turklāt pārstāv vairākas dalībvalstis. **c.** Kurām ir atbilstoša struktūra, lai garantētu efektīvu dalību komiteju darbā.

Nozaru sociālā dialoga komitejas sastāvs. Nozaru sociālā dialoga komiteja sastāv maksimums no 50 sociālo partneru pārstāvjiem, ietverot vienlīdzīgu skaitu darba devēju un strādājošo.

Nozaru sociālā dialoga darbība. Katra komiteja pieņem savus procesa noteikumus un noorganizē vismaz vienu plenārsēdi gada laikā, runājot par daudz specifiskākiem jautājumiem, kas skar paplašināto sekretariātu un ierobežotās strādājošās puses. Tikšanās uzdevums ir nokārtot darba kārtības un turpmāko pasākumu deleģēšanu sociālo partneru atbilstošajiem sekretariātiem un komisijai.

Nozaru sociālais dialogs šodien

Saskaņā ar Amsterdamas *Instituut voor ArbeidStudies* datubāzi, laikā starp 1979. un 2002. gadu rezultāti ir sasniegti 230 sociālajos dialogos, tostarp 40 starpnozaru sociālajos dialogos. Salīdzinoši mazāk rezultātu ir bijis 80. gadu laikā, bet 90. gadu laikā to skaits ir strauji pieaudzis, ko varētu izskaidrot ar nozaru pieaugošo skaitu, kas izstrādājuši saistītus noteikumus vai sagatavojuši struktūru vienošanās. Tikai 20 struktūru vienošanās ir novestas līdz galam, taču tās sastāda 10% no kopējiem sasniegumiem. Patiesībā lielākā daļa Eiropas nozaru sociālajā dialogā bija saistītie noteikumi (avots: www.ueapme.com).

Struktūru vienošanās, kas sasniegtas Eiropas nozaru sociālajā dialogā, jābūt formāli noteiktām no 3 likumīgi iesaistītajām vienošanās, ko noslēguši starpnozaru sociālā dialoga partneri saskaņā ar līguma 139. noteikuma norisi un ar Padomes lēmumu iestrādātām direktīvās. Vienošanās rakstura dēļ tikai dažas no vienošanās ir kļuvušas likumīgas. Daudzas ir ierobežotas, lai nozarēs sociālajam dialogam piešķirtu noteiktu likumīgo statusu un šajās sfērās atbalstītu apmācības un pētījumus.

Lauksaimniecības sektorā vienošanās tika panākta par **darba laiku**. Saistībā ar darba laiku vēlāk panākumi tika gūti civilajā aviācijā, dzelzceļu nozarē un jūras transportā, kas bija tieši saistīti ar direktīvām par darba laiku. Šīs nozares bija atbrīvotas no direktīvas un no Komisijas puses sarunu procesā tika iepazīstinātas ar „papildu” noteikumiem. Struktūras vienošanās telekomunikācijās, tirdzniecībā, pasta pakalpojumos, uzkopšanā un cukura ražošanā pārklāj daudzas tēmas, piemēram, **tele-darbs, jauna darba organizācija, elastīgums un darba drošība, darba drošība un aizsardzība darba vietā** un lielā mērā uzticas Eiropas pusei, atbalstot apmācības un pētījumus par daudzām struktūras problēmām, taču bez jūtama rezultāta nacionālajā līmenī. **Šāda veida vienošanās, kas atbalsta tikai Eiropas sociālos partnerus, attiecīgi ir daudz mazāka ietekme uz nacionālajiem sociālajiem partneriem, kā arī uz uzņēmumiem un strādniekiem, kas iekļauti nozarēs.** Uzmanību izraisa dažas interesantas iniciatīvas. Personiskajos pakalpojumos, frizieriem un ādas apstrādes nozarē ir pieņemti vadības noteikumi, kuri pārklāj šādas problēmas: **darba apstākļi, netaisnīgas algas, mūža izglītība, informācija un konsultācijas** darbiniekiem un cīņa ar nedeklarēto darbu.

Izaicinājumi. Jāsaka, ka Eiropas nozaru sociālais dialogs vēl nav sasniedzis savu spēcīgāko stadiju. Iespējams, tas var turpmāk attīstīties un spēlēt pieaugošu lomu nākotnē, īpaši, ja mēs atsaucamies uz pašreizējo stāvokli un nozaru sociālā dialoga lomu ES dalībvalstu nacionālajā līmenī. Tradicionāli, nozares, kuras vada lieli uzņēmumi, mazāk tiecas attīstīt Eiropas sociālo dialogu kopš brīža, kad tās veicina darba koplīgumus uzņēmuma līmenī. Pretēji, SMS, kas dažādu iemeslu dēļ – izmaksu samazināšanās, finansiālo un cilvēkresursu trūkums, cīņa pret netaisnīgu konkurenci – ir izrādījusi lielu interesi, izveidojot nozaru sociālo dialogu, ieskaitot Eiropas līmenī. Taču jāmin SMS organizācijas nebūtiskā klātbūtne Eiropas nozaru sociālajā dialogā. Skaidrojumi ir daudzējādi. SME ir salīdzinoši mazāk organizēta nekā lieli uzņēmumi. Nozaru SMS organizācijas praktiski neeksistē vai joprojām ir pārāk sadrumstalotas, lai sacenstos ar labi nodibinātām nozaru organizācijām, kas aizstāv lielo biznesu intereses. Visbeidzot, SMS ir pārāk nepakļāvīgs, lai iesaistītos ar likumīgu statusu izveidotās struktūrās un organizācijās. Neskatoties uz to, tas būs SMS vislielākais izaicinājums nākotnē – būt klāt un darboties Eiropas nozaru sociālajā dialogā, ja viņi vēlēsies aizstāvēt savas specifiskās intereses atšķirīgās nozarēs.

IZRAKSTS

UZVEDĪBAS KODEKSS. Eiropas tekstila un apģērbu ražošanas nozare

Eiropas apģērbs un Tekstila organizācija (EURATEX) un Eiropas arodbiedrību tekstila federācija, apģērbu un ādas nozare (ETUF:TCL) Eiropas līmenī sasauca nozaru sociālo dialogu un apstiprināja savu lojalitāti ar attieksmi pret cilvēktiesībām (viņi ieņem noteiktu pozīciju Vispasaules deklarācijā par cilvēktiesībām) Uzspiestais darbaspēks, vergu darbaspēks un cietuma darbaspēks ir aizliegts... Darbinieku tiesības, veidojot un apvienojot arodbiedrības, kā arī darba devēja tiesības vadīt ir atzītas. Darba devēji un strādājošie var brīvi un neatkarīgi risināt sarunas. Aizliegums par bērnu darbaspēku... Bērnu darbaspēks ir aizliegts... Strādnieki ir nodarbināti pēc viņu darbaspējām, nevis skatoties pēc rases, rakstura iezīmēm, pārliecības, politiskajiem uzskatiem vai sociālās izcelsmes.

10. aktivitāte

Nozaru sociālā dialoga plusi un mīnusi: vai kaut kas ir labāks kā nekas?

Mērķis:

- diskutēt par nozaru sociālā dialoga vienošanos Eiropas līmenī

Metode:

- individuālais darbs
- diskusija

Uzdevumi

1. Strādājot individuāli, padomājiet un uzrakstiet plusus un mīnusos Eiropas nozaru darba koplīgumiem.
2. Kad esiet gatavi, nāciet pie tāfeles un tos uzrakstiet.
3. Aktīvi diskutējiet diskusijā.

Laiks:

- 1., 2. uzdevums – 10 minūtes
3. uzdevums – 30 minūtes

Lektora piezīmes

1. Sagatavojiet divas papīra lapas un novietojiet uz tāfeles. Uz pirmās uzrakstiet „PLUSI” un uz otrās – „MĪNUSI”.
2. Izskaidrojiet dalībniekiem aktivitātes mērķi un uzdevumus.
3. Atvēliet 5 minūtes individuālajam darbam un aiciniet dalībniekus nākt un uzrakstīt uz tāfeles katrā lapā pa vienam punktam – paužot savu viedokli par to, vai šī nozaru vienošanās ir labāka par neko vai arī to, ka nav vērts izšķiest laiku liekās sarunās pie sarunu galda.
4. Kad tas ir izdarīts, nolasiet punktus skaļi; ja kāds nav saprotams, pajautājiem autoram.
5. Atklājiet plenārsēdī un turpiniet ar uzdevumiem (1. un 2.) (Vai mums ir nepieciešamas ES nozaru vienošanās? Kādas ir priekšrocības un mīnusi?) Kā mēs tos varam uzlabot?).

Kopējais laiks: aptuveni 45 minūtes: individuālais darbs (5 min), laiks punktu sarakstīšanai uz tāfeles (10 min), lasīšana un precizēšana (10 min), diskusija un kopsavilkums (20 min).

11. izdales materiāls

Vispārējā priekšrocību sistēma (GSP)

KOPSAVILKUMS

Darbspēka standarta problēmas ir iekļautas ES jaunajos GSP sagatavošanās darbos, kuri nodrošina divu veidu aktivitātes. Pirmais saistīts ar dažu vai visu priekšrocību anulēšanu valstīm, kas atbalsta vergu vai uzspiesto darbaspēku. Otrais pasākuma veids sastāv no „speciālās centienu shēmas”, kuras galvenais mērķis ir palīdzēt valstīm pamatos uzlabot savas attīstības kvalitāti, pieņemot progresīvākas sociālās un apkārtējās vides politiku (Eiropas Komisija, 1996).

Kamēr procedūra, pirmajā vietā izvirzot izstāšanos, aizņem daudz laika, pieredze rāda, ka, neskatoties uz to, GSP var atteikties no valstīm, kuras pārkāpj visbūtiskākos darbaspēka standartus. 1997. gada 24. martā, pamatojoties uz divu arodbiedrību konfederāciju sūdzībām, Padome īslaicīgi slēdza pieeju Apvienotās Mjanmas (Birma) industriālo un lauksaimniecības GSP shēmu tarifu priekšrocībām, jo tā izmantoja piespiedu darbaspēku. Tas bija pamatots ar 1996. gada atvērto Komisijas pētījumu. Komisija saņēma ziņas no ekspertiem un konsultējās ar GSP Komiteju.

Eiropas Komisijas Vispārēju priekšrocību sistēmas (GSP) shēma pastāv, lai veicinātu attīstības valstu integrāciju pasaules tirdzniecības sistēmā.

Klasisks instruments, lai attīstītu tirdzniecību attīstības valstīs – kas vairo eksportā sapelnīto, veicina industrializāciju un atbalsta ekonomikas diversifikāciju – ir tarifu priekšrocības. Tas nozīmē, ka preces, ko mēs importējam no attīstības valstīm, nav pakļautas parastajiem muitas nodokļiem. **Tarifu priekšrocības ir izveidotas, lai nodrošinātu attīstības valstu tirgotāju centienus un palīdzētu tiem konkurēt starptautiskajā tirgū.**

1968. gada Tirdzniecības un Attīstības apvienotajā konferencē (UNCTAD) rekomendēja izveidot „Vispārējo tarifu priekšrocību sistēmu”, kuras ietvaros industrializētās valstis varētu piešķirt tirdzniecības priekšrocības visām attīstības valstīm.

Eiropas Komisija bija pirmā, kas 1971. gadā iestājās par GSP plāna ieviešanu. ES GSP dotētie produkti, kas bija importēti no GSP saņēmējvalstīm ar **beznodokļu pieejas** vai arī ar **tarifu samazināšanu** palīdzību, ņemot vērā konkrētu produktu un GSP sagatavošanās darbus, bija saistīti. Pastāv īpaši pasākumi, lai cīnītos ar narkotiku ražošanu, un ir iecerēts palīdzēt šīm valstīm cīņā pret nelegālo tirdzniecību ar narkotikām. Īpaši pasākumi, lai aizsargātu darba tiesības, ir pieejami uz pieprasījumu valstīs, kas ievieš noteiktus darbaspēka standartus; veic īpašus pasākumus, lai aizsargātu apkārtējo vidi un ir pieejami uz pieprasījumu valstīs, kas ievieš noteiktus noteikumus tropu mežu ilgtspējīgai pastāvēšanai. Eiropas Savienības GSP pārvaldītajā gadījumā rajoni, kas ar to primāri saistīti, ir Latīņamerika un Āzija, kā arī vairākas valstis no Centrālās un Austrumeiropas (CEE) un Neatkarīgo valstu federācija (CIS).

Produktu klāsts atšķiras katrā konkrētā pasākumā. Tarifu priekšrocības un apjoms atkarīgs no to iesaistīto valstu pasākumiem, kurā produkti ir ražoti. Ņemot vērā produktu veidu, tie var ieplūst ES tirgū vai nu bez nodokļiem, vai ar samazinātiem tarifiem.

Īpaši pasākumi darba tiesību aizsardzībai

2001. gada decembrī Eiropas Savienība (ES) pieņēma jaunu vispārēju priekšrocību shēmu (GSP), kas attiektos uz 2002.–2004. gadu. Jaunā GSP iekļauj augošo tarifu samazināšanu

jaunattīstības un pārejas valstīm, līdz ar jaunajiem noteikumiem par GSP **atbalsta noraidījumu jebkurā darbaspēka standartu pārkāpuma gadījumā**. Šis fakts 1998. gadā atbalstīja jaunu pamudinājumu, nodrošinot valstis, kas uzņemas respektēt darbaspēka standartus, ar lielāku atbalstu.

Augošajai starptautiskajai konkurencei ir tendence uz sacensībām, īpaši, respektējot darbaspēka un vides standartus. Vispieņemamākais veids, kā veicināt šo standartu atzīšanu, ir pasākumi, kas atbalsta attiecīgas tarifu priekšrocības. Šāda politika ir ieviesta Eiropas Savienības GSP struktūrā. Īpaši darba aizsardzības pasākumi ir iespējami valstīm, ievērojot tā sauktos darbaspēka pamatstandartus. Šie standarti tika noteikti astotajā Starptautiskajā darba organizācijas (ILO) konvencijā saskaņā ar četrām sfērām, uz kurām atsaucas 1998. gada ILO Deklarācija par darba pamattiesībām un principiem: Nr.29 un Nr.105 par visu uzspiesto un obligāto darbaspēka formu izslēgšanu, Nr.87 un Nr.98 par asociācijas brīvību un darba koplīguma tiesību efektīvu atpazīstamību, Nr.100 un Nr.111 par diskriminācijas novēršanu neatkarīgi no nodarbinātības un ieņemamā amata un Nr.138 un Nr.182 par spēkā esošu nepilngadīgā darbaspēka atcelšanu. Pasākumi **piedāvā papildu tarifu priekšrocības visu produktu importam, kuri iekļauti vispārējā vienošanās**, ja vien izvēle, atbalstot īpašus centienu pasākumus, neizslēdz noteiktus sektorus, kur apstākļi nav apmierinoši. Papildu tarifu priekšrocības nav pieejamas sektoriem, kuri saistībā ar atbalstīto valsti nav iekļauti vispārējā vienošanās.

Savienotās Valstis kopš 1984. gada darba tiesības ir iekļāvušas kā noteikumu, lai piekļūtu GSP. Kopš tā laika daudzas valstis ir kļuvušas par izpētes objektu ASV sakarā ar strādnieku tiesību pārkāpumiem. Dažas valstis Savienoto Valstu atzinumu dēļ ir zaudējušas GSP statusu. Dažos šādos gadījumos iesaistītās valstis ir izstrādājušas diezgan daudzus pasākumus, lai uzlabotu strādnieku tiesības (piemēram, labojot savus darba likumus, ļaujot arodbiedrībām brīvi noturēt kongresus), lai netiktu izslēgtas no Savienoto Valstu GSP. Taču kopš 1996. gada Savienoto Valstu GSP strādnieku tiesību pasākumi minēti tikai vienā gadījumā — saistībā ar **Baltkrieviju**.

Kopš 1995. gada arodbiedrību ilgtermiņa kampaņas rezultātā ES ir iekļāvusi uzspiestā darbaspēka aizliegumu ES GSP ietvaros – tādējādi GSP atbalstītās valstis pastāv par to, lai nezaudētu savu GSP atbalstu, nerespektējot ILO Konvencijas Nr. 29 un Nr.105 par uzspiesto darbaspēku. Sekojot formālam ICFTU/ETUC iesniegumam 1995. gada jūnijā, 1996. gada sākumā tika ieviests pētījums par uzspiesto darbaspēku Birmā (Mjanma), kas ilga vienu gadu un uz nenosakāmu laiku pārtrauca Birmas ietveršanu ES GSP, kas savukārt stājās spēkā 1997. gada martā. Taču līdzīgs ICFTU/ETUC/ITGLWF/ETUC-TCL iesniegums 1995. gada jūnijā attiecībā uz Pakistānu, kas arī atsaucās uz pastāvīgiem uzspiestā darbaspēka pierādījumiem, neizraisīja sūdzības, jo Eiropas Komisija turpināja apgalvot, ka Pakistānas uzspiestā darbaspēka uzlabojumus varētu panākt arī bez ierobežojumiem.

Līdz šim negaidīti maz valstu, **kopā tikai piecas, ir pieteikušās uz atbalstītajiem pasākumiem saistībā ar ILO Konvenciju**. Katrā ziņā Eiropas Komisija ir konsultējusies ar arodbiedrību kustībām gan starptautiskā mērogā, gan arī valstu mērogā. 1999. gada Moldovas pieteikums tika apstiprināts un atbalstīts no ICFTU un ETUC puses. Pretēji Krievijas pieteikums 1999. gadā, kā arī Gruzijas un Ukrainas pieteikums 2001. gadā netika akceptēts, kamēr problēmas, ko uzsvēra ICFTU un ETUC (arī WCL Ukrainas gadījumā) netiks izpētītas.

Jauni noteikumi apstiprina 1998. gada nosacījumus par jebkāda papildu atbalsta nodrošināšanas pilnīgu vai daļēju atteikumu valstīs, kuras nerespektē darbaspēka tiesību un apkārtējās vides standartus – tādējādi pilnīgi vai daļēji liegto atbalstu pievienojot visiem

potenciālajiem GSP atbalstāmajiem. Tas noticis jebkuru darbaspēka standartu pārkāpuma gadījumā. Nav precīzu apliecinājumu, vai arodbiedrības varētu iesniegt sūdzības šādā sakarā, taču tās ir spējīgas izveidot pārstāvniecības, jo arodbiedrībām ir likumīgas intereses šajā jautājumā.

Starptautiskā arodbiedrību kustība spēcīgi atbalsta Eiropas Savienības GSP, īpaši saistībā ar palielināto atbalstu attīstības valstīm, kas kvalificējas noteiktas motivācijas pasākumiem. Šādas tirdzniecības priekšrocības nodrošina būtisku potenciālu labākai nodarbinātībai un iekļauto valstu ekonomiskajai un sociālajai attīstībai. Ar domu ieviest elastīgumu un rezultativitāti pieteikumos par īslaicīgu atcelšanu, kā noteica Komisija, Noteikumiem vajadzētu saglabāt iespēju, ka GSP priekšrocības tiks liegtas attiecīgām eksportprecēm nopietnu un sistemātisku darbaspēka standartu pārkāpumu dēļ šajā sektorā. To noteiks pēc sarunām ar sociālajiem partneriem, ieskaitot ETUC, ICFTU un WCL.

(ICFTU-WCL-ETUC paziņojums 2004.gada jūnijā)

SVARĪGI!!!

Nopietnu un pastāvīgu darba tiesību pārkāpumu gadījumā ir viegli veikt šādus pētījumus. Informējiet savu augstākstāvošo organizāciju (ICFTU, WLC, ETUC) un jautāriet pēc palīdzības.

Baltkrievija zaudē atbalstu

Brisele, 2005. gada 8. jūnijā (ICFTU tiešsaistē) Baltkrievija riskē nesaņemt ES tirdzniecības atbalstu, ja nerespektēs darbaspēka un sociālās tiesības, šodien apliecināja starptautiskā arodbiedrību kustība.

Noklausoties ES tirdzniecības komisāra Pētera Mandelona (*Peter Mandelson*) runu, rodas arvien vairāk pieņēmumu, ka nemitīgie uzbrukumi Baltkrievijas arodbiedrību tiesībām – ieskaitot apcietinājumus un arodbiedrības vadītāju ārpusreglamenta attiecību pārkāpumu – beigsies ar izslēgšanu no ES Vispārējās priekšrocības sistēmas atbalstītajām valstīm.

„[...] tur, kur valstis sistemātiski noniecina darbaspēka standartus, mēs nesvārstīsimies atņemt pozitīvos tirdzniecības stimulus, ko vietām esam ieviesuši. Gan starptautiskā arodbiedrība, gan starptautiskā darba organizācija (ILO) ir redzējušas neapgāžamus pierādījumus tam, ka Baltkrievijā eksistē sistemātiski asociācijas brīvības pārkāpumi. Rezultātā es vēlētos ieteikt Komisijai un dalībvalstīm īslaicīgi izslēgt šo valsti no GSP atbalsta,” auditorijai teica komisārs Mandelons ILO/Eiropas Komisijas forumā Turīnā, Itālijā.

Starptautiskā darbaspēka kustība, kas ilgstoši ir cīnījusies par ekonomiskajām sankcijām pret prezidenta Lukašenko (*Lukashenko*) režīmu, gaidīja komisāra Mandelona paziņojumu.

Baltkrievijas varas institūcijas nevar cerēt, ka viņu arodbiedrību tiesību neiedomājamās nelikumības paliks neievērotas. Šīs nedēļas komisāra Mandelona paziņojums parāda, ka darbaspēka standarti neizbēgs no starptautisko institūciju pārbaudēm. ICFTU, Eiropas arodbiedrību konfederācija (ETUC) un Pasaules darbaspēka konfederācija (WCL) turpinās cīnīties par asociācijas brīvību un tiesībām apvienoties, kā tas ir noteikts Apvienoto valstu starptautiskajā darbaspēka organizācijā, teica ICFTU galvenais sekretārs Gajs Raiders (*Guy Ryder*).

Gruzijas situācija: ICFTU GSP pasākumi

2001. gada oktobrī ICFTU nosūtīja bargu vēstuli bijušajam prezidentam Edvardam Ševarnadzem (*Edward Shevarnadze*) sakarā ar plaši izplatīto arodbiedrību tiesību pārkāpšanu. Vēstulei sekoja bijušā ICFTU ģenerālsekretāra vizīte Tbilisi, kad Gruzijas prezidents atteicās viņu pieņemt.

„Triju tikšanos laikā, kas man notika vakar ar jūsu valdības pārstāvjiem – Tedi Isakadzes kungu (*Tedi Isakadze*), kā arī vadošo politisko grupējumu pārstāvjiem parlamentā – Niko Lekišvili kungu (*Niko Lekishvili*) un Vaktangu Reheulišvili kungu (*Vakhtang Rekeulishvili*) – visas lietas, ko es izklāstīju, tika atzītas un apstiprinātas no visu triju personu puses.

Mana vizīte pie Jums, prezidenta kungs, ir neatliekama, ņemot vērā, ka Eiropas Komisija ir pieprasījusi ICFTU un Eiropas Arodbiedrību konfederāciju iesniegt informāciju par jūsu valdības dokumentāciju saskaņā ar galvenajiem darbaspēka standartiem, īpaši, izskatot jūsu valdības pieteikumu uz Vispārējo priekšrocību sistēmas (GSP) Īpašās motivācijas pasākumiem, kas skar darbaspēka tiesības. Šāda pašreiz ir standarta prakse, un tā atspoguļo ES saistību ar Eiropas sociālo modeli, kas balstīts uz sociālā dialoga principiem starp neatkarīgiem sociālajiem partneriem: pārstāvjiem un neatkarīgiem darba devējiem un strādnieku organizācijām un valdību... Tikšanās laikā ar mūsu institūcijas vadību, Gruzijas arodbiedrību *Amalgamation* (GTUA), es atzinu, ka viņu galvenā prioritāte bija iekšzemes produkcijas atjaunošana un darba vietu izveidošana saistītas sociālās infrastruktūras attīstības pavadībā. Tā ir arī mūsu prioritāte.

Jāatzīst, ka šī iemeslā dēļ es pievienoju būtisku lietu – veicināt Gruzijas pievienošanos starptautiskajam tirgum ar daudz labākiem nosacījumiem. Līdz ar to es varētu informēt Eiropas Komisiju, ka Gruzija pašreiz saskaras ar visām starptautiskajām saistībām, kas attiecas uz darbaspēka standartiem, ko noteikusi ILO Konvencija un ratificējusi jūsu valdība... Tādējādi mēs pieprasām valsts institūcijām, kā arī citām ar arodbiedrību nesaistītām interešu grupām izbeigt traucējumus arodbiedrības darbam – ziņoja bijušais ICFTU ģenerālsekretārs Bils Džordans (*Bill Jordan*) savā vēstulē.

11. aktivitāte

Izslēgšana no GSP

Mērķis:

- diskutēt un saprast to, ka GSP atbalsta atteikums var radīt spiedienu valdībai un, iespējams, palīdzēt atrisināt dažas sociālās problēmas

Metode:

- darbs mazās grupās
- debates

Uzdevumi:

- darbojoties mazās grupās, izveidojiet šādu sarakstu:
 - Grupa: sarakstiet pozitīvus argumentus, saskaroties ar GSP atbalsta atteikumu, ja jūsu valsts pilnīgi neatbalsta darbaspēka tiesības.
 - Grupa: sarakstiet negatīvus argumentus, saskaroties ar GSP atbalsta atteikumu, ja jūsu valsts pilnībā neievēro darbaspēka tiesības.
- Atcerieties izvēlēt grupas pārstāvi (2–3), kas piedalīsies debatēs.

Kad esat gatavi, sāciet debates plenārsēdē.

Laiks:

- uzdevums: 20 minūtes
- uzdevums: 20 minūtes

Lektora piezīmes

- Sadaliet grupas dalībniekus divos blokos (piemēram, labā puse „par”, kreisā puse „pret”).
- Sakiet, ka viņiem grupā jāstrādā 20 minūtes (uz vietas, ja tā ir pietiekami liela).
- Izskaidrojiet 1. uzdevumu. Katrai grupai jāizveido saraksts (teiksim, 5 punkti) ar argumentiem, kādēļ būtu labi vai slikti (strādniekiem, arodbiedrībai, valstij ...) sākt izmeklēšanu, kas domāta pilnīgai vai daļējai izslēgšanai no GSP papildu atbalsta saņemšanas, ja valsts nerespektē darbaspēka tiesības.
- Atgādiniet par 2–3 pārstāvju izvirzīšanu, kas pārstāvēs grupas viedokli „TV debatē”.
- Kad grupas ir sagatavojušās, sāciet debates. Jūs būsiet TV žurnālists, kas vadīs debašu norisi.
- Atcerieties debates apkopot, paturot prātā galveno mērķi: viņiem jāsaprot, ka dzimtās zemes cerības netiks attaisnotas, ja jūs pieprasīsiet GSP atbalsta izslēgšanu, ja valsts nerespektēs darbaspēka tiesības (kā arī darba koplīgumu) – sakiet viņiem, ka šāda rīcība darbojas un, kad politiskie vadītāji saskaras ar biznesa sabiedrības spiedienu, izmaiņu process notiek daudz ātrāk.

Kopējais laiks: aptuveni 45 minūtes

12. izdales materiāls: ES strādājošo līdzdalība pasākumos

Eiropas Darba padomes direktīva: formāla vai reāla?

Strādnieku iesaistīšanās – gabaliņi ar vēl nepabeigtu atjautības uzdevumu
Darba koplīgumi –
Tiešā līdzdalība –
Nozaru politika –
Valdes līmeņa pārstāvju piedalīšanās –
CSR –
Kapitāla īpašumtiesības –
Informatīvas konsultācijas pārstāvjiem darba vietās

Eiropas Darba padomes (EWC) ir darbaņēmēju pārstāvju tikšanās (visbiežāk arodbiedrības) no visām dalībvalstīm, kurā uzņēmumam vai grupai ir iespējas tikties ar Eiropas līmeņa vadību, būt informētiem un konsultēties par būtiskākajām problēmām un iemaņām, kuras ietekmē grupas darbību vairāk kā vienā dalībvalstī. Likumi, kas nosaka strādnieku tiesības, nostiprinot Eiropas Darba padomi, ir izklāstīti 1994. gada 22. septembra Padomes direktīvā Nr. 94/45/EC. 2004. gada aprīlī Eiropas Komisija uzsāka konsultāciju procesu ar Eiropas līmeņa sociālajiem partneriem par iespējamajām reformām 1994. gada direktīvā. Direktīva nodrošina Eiropas Darba padomes darbību visos starptautiskajos uzņēmumos ar vairāk kā 1000 strādniekiem, kas nodarbināti Eiropas Savienības valstīs, kur ir vairāk nekā 150 kadri katrā nacionālajā filiālē. Ja vairāk nekā 100 strādnieki divās uzņēmuma telpās un atšķirīgās valstīs pieprasa darba padomi, vadībai ir jāizveido speciāla sarunu risināšanas grupa, kura ietver pārstāvjus gan no vadības, gan no strādnieku puses. Šī sarunu risināšanas padome var būt vienisprātis par Eiropas Darba padomes (EWC) struktūru. Šāda sistēma pieprasa starptautiskajiem uzņēmumiem tikties ar strādājošo pārstāvjiem saistībā ar informāciju un konsultāciju mērķiem.

Pirmā EWC tika izveidota 1985. gadā franču uzņēmumā *Thomson*. Gadu vēlāk līdzīga vienošanās sekoja *Danone*, kā arī Francijas daudznacionālajos uzņēmumos. 90. gadu sākumā pastāvēja jau trīsdesmit EWC, kas izveidoti galvenokārt Francijas un Vācijas starptautiskajos uzņēmumos. Direktīva par EWC, kas tika izveidota 1996. gada 22. septembrī, paātrināja to attīstību. Gadsimta beigās bija izveidotas 587 Eiropas Darba padomes. 417 vienošanās bija izveidotas uz brīvprātības principiem pirms 1996. gada 22. septembra, pārējās pēc 1996. gada saskaņā ar direktīvu. Nesen izveidotā Eiropas Arodbiedrību institūta mācības atklāj vājos punktus interešu pārstāvniecībā starpnacionālajos uzņēmumos Eiropā: tikai 639 no šiem uzņēmumiem ir Eiropas Darba padomes. Šīs EWC pārstāv vienpadsmit miljonus strādājošo, bet, ja visas 1865 firmas, pēc klasifikācijas atbilstot direktīvu iespējām, pakļausies tās noteikumiem, tad turpmākie seši miljoni strādājošo spētu ietekmēt starptautisko uzņēmumu pieņemto lēmumu.

Lielākajai daļai no starptautiskajiem uzņēmumiem, kuri atbilst direktīvu nosacījumiem, ir sava pārstāvniecība Vācijā, ASV, Lielbritānijā un Francijā. Galvenās aktivitāšu sfēras ir pakalpojumi, metālapstrāde un ķīmikālijas. Trīs ceturtdaļām no šiem uzņēmumiem darbojas šajās 3 nozarēs. Tikai dažas no tām atrodas desmit vai vairākās Eiropas Ekonomiskās zonas valstīs, tajā pašā laikā 40% ir aktīvi ne vairāk kā divās trijās valstīs. Visi lielākie Eiropas starptautiskie uzņēmumi jau ir globāli, bet daži no tiem jau ir galvenie globālie spēlētāji. Tikai

divas no visām vienošanās ir izveidojusi Pasaules darba padome: SKF un NatWestBank. Taču vairākos gadījumos EWC vienošanās ir spēcīga starptautiskā ietekme.

Piemēram, likumdošana, ieviešot Eiropas Darba padomes (EWC) direktīvu Polijā, stājās spēkā, kad Eiropa 2004. gada 4. maijā pievienojās ES. Vairāki Polijas darbaspēka pārstāvji jau ieņēmuši vietas EWC, un direktīvu ieviešana Polijā nozīmē to, ka direktīvu skaits palielināsies. Šis raksts apskata diskusiju par likumdošanu un pierādījumus, kā arī rezultātu par pašreizējo Polijas līdzdalību EWC. Polijas strādājošo pārstāvji kopš 1997. gada ir piedalījušies ārvalstīs esošajās starptautiskajās EWC, jau kopš 1994. gada, kad bija Francijas elektronikas ražotāja *Thompson Multimed*i atgadījums. Šobrīd nav pieejami precīzi dati par Polijas aktivitātēm, vai strādnieki pārstāv EWC, vai ir precīzs cilvēku skaits, kas pārstāv Polijas strādājošos šajās struktūrās.

Vienošanās analīzes, kas ir paskaidrotas arī ar daudzām diagrammām, nodrošina ar liela apjoma interesantu informāciju. Daudzas vienošanās, piemēram, tika izveidotas ar Eiropas Industriālās federācijas atbalstu, un 30% gadījumu šī piesaiste vienošanās tekstā ir oficiāli atzīta. Tas ir skaidrs pierādījums, ka **EWC direktīvas izveidošanas procesā lielu lomu ieņem arodbiedrības**, veidojot viedokli, kuram visbeidzot vajadzētu saņemt atzīšanu tā izskatīšanā. Samērā liels skaits starptautisko uzņēmumu ir aktīvi valstu pievienošanās laikā, bet mazāk nekā 30% no tiem izmanto iespēju – šajā līmenī vēl brīvprātīgi – piedāvājot pārstāvības vai novērotāja statusu EWC strādājošo pārstāvjiem no šīm valstīm.

Direktīva ir likumīgi saistoša tikai Eiropas Savienībā. Simtiem starptautisko uzņēmumu, kurus aptver direktīva, jau ir filiāles Centrālās un Austrumeiropas valstīs, kuras tikai nesen ir kļuvušas par ES biedriem, kā arī tajās, kuras vēl tikai ir pretendentu sarakstā. ETUC ieteikums bija iekļaut, kur vien iespējams, arodbiedrības no Centrālās un Austrumeiropas valstīm sarunu procesā, vadot uz EWC izveidošanu un darbu EWC. Daudzos gadījumos tā notika; daudzos – ne.

Situācijas piemērs

Horvātija

UATUC starptautisko uzņēmumu koordinēšanas centrs – cīnās par lielāko daļu vienlīdzīgo strādnieku sasniegumiem ES starptautiskā uzņēmumā un visā pasaulē, pirmkārt, ar Eiropas Darba padomes palīdzību un Horvātijas savienību uzņēmumu piedalīšanos procesā, kas saistīts ar strādnieku iekļaušanu lēmumu pieņemšanā. Viens no galvenajiem koordinēšanas mērķiem ir nodrošināt legālu struktūru Darba padomju plašākām institūcijām Horvātijā, kā arī iegūt skaidrāku arodbiedrību nostāju un atbildes par notiekošo globalizācijas procesu. Koordinācija tika izveidota 1998. gada 20. maijā, un šodien ir kādi 30 aktīvi koordinācijas uzņēmumu pārvaldnieki no vietējiem un visietekmīgākajiem Horvātijas uzņēmumiem. Nesenās kampaņas koncentrējās uz likumu par darbinieku līdzdalību uzņēmuma vadībā; par UATUC uzņēmumu pārvaldnieku vienlīdzīgas līdzdalības veicināšanu Eiropas Darba padomē; par sociālo noteikumu ieviešanu katrā pārdošanā vai uzņēmumu tālākpārdošanā, kā arī par informācijas apmaiņu noteiktās tikšanās, semināros un konferencēs starp koordinācijas biedriem.

Neaizmirstiet!

Arodbiedrībām, kuras izveidotas galvenokārt Eiropas Industriālajās federācijās, kas saistītas ar ETUC, ir bijusi būtiska loma, un joprojām tā ir tikpat būtiska. Eiropas Darba padome ir **nozīmīgākais solis pretī ekonomikas demokratizācijai**. Strādājošajiem tagad ir tiesības pārbaudīt šo uzņēmumu vadības plānus un atbalstīt to skatījumu. Eiropas Darba padome sapulcina arodbiedrības biedrus uzņēmumu iekšienē. Viņi vairs nedzird un nelasa viens par otru, toties runā viens ar otru un veido kopējas aktivitātes. EWC rada galvenās sociālā dialoga iespējas starptautiskos uzņēmumos. Ir nepieciešama pacietība: kultūras barjeras, valodas grūtības ir viegli pārvaramas lietas, taču tas aizņem laiku. Tas pats attiecas uz centieniem veicināt dialogu ar vadību. Laiks ir vajadzīgs, jo lielākā daļa EWC ir jaunas. Lielākā daļa EWC tika izveidotas 1996. gadā, un tām nebija iespēju attīstīties praksē.

EWC ir tikai viena daļa no sadarbības ķēdes starp strādniekiem un starptautiskajiem uzņēmumiem, un tie spēcīgi paļaujas uz nacionālo un vietējo struktūru atbalstu. Ir vairāki EWC ar labu pieredzi: *Volkswagen, Danone, Ford*. Šeit EWC tiek izmantota kā forums arodbiedrību biedriem, lai padziļinātu sapratni par arodbiedrību darbu citās valstīs un izveidotu darba programmas.

Sadarbība – ir saistīta ar informācijas un ideju apmaiņu. Konsultācijas ir tam pakārtotas. Tās iekļauj aktīvu vadītāju meklēšanu un tad, ņemot vērā darba ņēmēju intereses, pieņem lēmumu.

Darba koplīguma slēgšana ir process, kurā darba devēji un atzītas arodbiedrības sarunu risināšanas procesā mēģina panākt vienošanos par problēmām, kas skar darba samaksu, nosacījumus un darba apstākļus. Tā ir ļoti atšķirīga no konsultācijām, kur atbildība par lēmumu pieņemšanu paliek vadītājam...

Eiropas Arodbiedrību Konfederācija (ETUC) ir izveidojusi noteikumus, kuriem vajadzētu būt iekļautiem EWC vienošanās.

- Darba ņēmēju pārstāvjiem jābūt sagatavotām tikšanās savā starpā bez vadības klātbūtnes.
- Darba ņēmēju pārstāvjiem jābūt tiesībām uzaicināt arodbiedrību ekspertus (amatpersonas) uz savām sagatavošanās tikšanās un uz EWC tikšanās.

- Darba ņēmēju pārstāvjiem jābūt tiesībām dot priekšlikumus vadībai par tikšanās sarunu tēmām.
- EWC vajadzētu būt līdzsvaram starp sievietēm un vīriešiem, kā arī skatījumam uz dzimumu līdztiesību jābūt ieviestam EWC darbā.
- Tikšanās protokolam vai arī, ja pēc tikšanās ir oficiāls paziņojums, – tam jābūt kopīgi uzskicētam;
- Darba ņēmēju pārstāvjiem vajag iecelt sekretāri vai ievēlēt mazu komiteju, kas koordinēs tikšanos starp EWC un kontaktus ar vadības tikšanos un EWC tikšanos.
- EWC būtu jātiekas vismaz vienu reizi gadā un būtu jāievieš noteikumi par informāciju un konsultācijām starp tikšanās reizēm steidzamības gadījumā.
- Vienošanai vajadzētu strādāt ar starptautisku informāciju un konsultācijām un aptvert visu darbaspēku.
- Būtu jāparedz tulkošana visu pārstāvju valodās, tādējādi EWC nodrošinot visu pārstāvju vienlīdzīgas līdzdalības iespējas.
- Vadībai vajadzētu informēt un konsultēt EWC laikā, pirms lēmums ir pieņemts un īstenots.

Sieviešu pārstāvniecība

Vispārējais raksturojums: sieviešu proporcija Eiropas Darba padomē ir apkaunojoši maza. No desmit Eiropas industriālajām federācijām sešas deva sieviešu pārstāvniecības novērtējumu EWC. Sieviešu īpatsvars svārstījās no 3–4% EPSU gadījumā līdz 40% ETUF gadījumā. Sieviešu pārstāvniecība, kas balstīta uz vienlīdzību, varētu būt nopietns noteikums visām EWC. Ir nepieciešama pozitīva diskriminācija EWC sagatavošanās darbā, piemēram, valodu apmācībā: lai garantētu adekvātu sieviešu pārstāvniecību, vajadzētu ieviest normu noteikumus.

Turpmāk EWC ir darāmas daudzas lietas, lai ieviestu dzimumu līdztiesību un līdzvērtīgas iespējas starptautiska uzņēmuma kultūrā. Neatkarīgi no tā, ētikas kodekss, ko pieņemuši starptautiski uzņēmumi, ieskaitot ne vien pasākumus, kas skar veselību un drošību darbā, bet arī tos, kas skar vienādas tiesības, varētu būt ļoti nozīmīgs. Vienādas iespējas gan vīriešiem, gan sievietēm varētu kļūt par uzņēmuma mērķi. Saskaņā ar ETUC, EWC tikšanās laikā, problēmas, kas skar dzimumu līdztiesību, ir reti diskutētas!

Situācijas piemērs

Tīrā apģērba kampaņa: Eiropas iniciatīva

Holandiešu tīrā apģērba kampaņa (CCC), kurā sadarbojas NVO un arodbiedrību kustība, tiek veidota jau kopš 1990. gada. 1994. gadā brīvo savienību harta par apģērbiem tika formulēta tiešā sadarbībā ar Holandes Arodbiedrību federāciju (FNV) un Holandes attīstības organizāciju (NOVIB). Taisnīgas tirdzniecības harta apvieno modeļu indeksu un neatkarīgu uzraudzības sistēmu. Harta iekļauj septiņas darbaspēka pamattiesības: tiesības izveidot un vadīt koplīgumu sarunas, tiesības uz iztikas minimumu, drošiem un veselīgiem darba apstākļiem, uz ILO konvenciju attiecinātu maksimālo darba stundu skaitu, bērnu darbaspēku un diskriminācijas izskaušanu. Mazumtirgotāji, kad viņi paraksta hartu, uzņemas atbildību – par atbilstošiem darba apstākļiem, esot gan kā pircēji, gan arī kā apakšuzņēmēji savā piegādes ķēdē. 1996. gadā CCC, FNV un NOVIB galvenajos vilcienos panāca vienošanos ar Holandes apģērba ražotāju organizāciju FENECON, vidēja lieluma mazumtirgotāju federāciju MITEK un Holandes apģērba konvenciju (NKC), lai uzsāktu Taisnīgas Tirdzniecības hartas ieviešanas pārraudzību un kontroles izveidi. Šāds nodibinājums – Taisnīga nolietojuma izveide FWF, neatkarīgi kontrolējot darbaspēka tiesības savu biedru ražošanas vietās, ir darbojusies kopš 2000. gada. Valstis, kurās darbaspēka tiesības ir neatkarīgi pārbaudītas, ir Indonēzija, Indija, Rumānija, Polija. Šajās valstīs Taisnīgā nolietojuma izveide ir radījusi daudzus sasniegumus, darbojoties kopīgi ar arodbiedrībām un ar darbu saistītām NVO, kuras ir aktīvas attiecīgajos apgabalos un valstīs apģērba ražošanas vietās. Tīrā apģērba kampaņa ir aktivizējusies daudzās Eiropas valstīs.

Seksuāla uzmākšanās *PepsiCo* uzņēmumā: korporatīvā sociālā bezatbildība

EFFAT nosoda visus seksuālās uzmākšanās gadījumus un atbalsta sievietes, kas cieš no seksuālās uzmākšanās un kuras vadība pēc šo problēmu izvirzīšanas Polijas uzņēmumā *PepsiCo* ir tikušas atlaistas.

Kā ziņo, divus gadus *PepsiCo* uzņēmumā, kas atrodas *Grodzinsk Mazowiecki*, netālu no Varšavas, sievietes, kas strādāja nakts maiņās, tika izsauktas uzraugu birojā un seksuāli izmantotas. Vadība (nakts maiņas uzraugs un cilvēkresursu vadītājs) izdomāja iesaukt vienu pēc otras vismaz 8 sievietes un piedraudēja ar disciplināru atlaišanu, ja viņas atteiksies paklausīt. Sievietes tika piespiestas „piekrist” parakstīt sagatavoto patvaļīgo vēstuli par atkāpšanos (lai izvairītos no disciplināras atlaišanas, kas viņām liegtu dabūt jebkādu darbu). Turpmākajās dienās seksuālās uzmākšanās „nodeva” tika oficiāli nodrošināta. Sekojot NSZZ *Solidarnosc* izdarītajam spiedienam, uzņēmums piekrita tam, ka tiktu veiktas uzņēmuma pārbaudes, taču ne pieņemt atpakaļ darbā strādniekus. Pa to laiku tika apspriesta uzrauga atlaišana. Nepieņemot atbilstošus pasākumus, lai aizsargātu strādājošos no seksuālas uzmākšanās, *PepsiCo* nopietni pārkāpj ne tikai cilvēktiesības un starptautiskās tiesības, bet arī Eiropas un Polijas likumdošanu.

Eiropas direktīva 2001/073/EC par seksuālo uzmākšanos ir noteikta sekojoši „darbība, kur parādās jebkāda veida negribēta verbāla, neverbāla vai fiziska seksuālas dabas uzvedība ar mērķi aizskart personas cieņu, īpaši, radot naidīgu, iebiedētu, pazemojošu vai apvainojošu vidi” (2.2. pants). Tā pasargā strādājošos no atlaišanas vai citas darba devēja nelabvēlīgas izturēšanās, piemēram, sūdzības uzņēmumā vai jebkādu legālu procesu, kas domāts piekāpšanās stratēģijai ar vienlīdzīgas attieksmes principiem (7. pants).

EFFAT aicināja visus atlaistos strādniekus atpakaļ darbā, jo viņi pretojās seksuālajai uzmācībai, kā arī aicināja Polijas valdību uzsākt izmeklēšanu *PepsiCo* vadības paradumos, sniegt skaidru politisku ziņu, ka šāda uzvedība nav pieļaujama.

3. SADAĻA

(Avots: EFFAT Ekspresis, 2005.gada 28.janvārī)

Astoņas strādājošās sievietes, kuras tika atlaistas vai piespiestas atkāpties sakarā ar uzrauga seksuālo uzmākšanos, joprojām tiek vajātas *PepsiCo Frito-Lay* uzņēmumā netālu Varšavas. Lai gan noziegumu izdarīšana ir saistīta ar brīvības atņemšanu vainīgajiem, cietušās joprojām ir bez darba vai finansiālajiem ienākumiem. *PepsiCo* nodrošina profesionālu likumīgu atbalstu apsūdzētajam uzraugam un vadītājam, tajā pašā laikā ignorējot solījumus cietušajiem. IUF atkal ir rakstījis *PepsiCo* prasību par sarunu uzsākšanu ar savienību, lai rastu pieņemamu atbalstu cietušajām.

(IUF ziņas, 2005.gada 13. jūnijā)

12. aktivitāte

EWC direktīva: formāla vai reāla?

Mērķis:

- uzzināt par Eiropas Darba padomes direktīvas ieviešanu Centrālajā un Austrumeiropā
- diskutēt par to, ko savienības var darīt, lai direktīvu izmantotu vairāk

Metodes:

- situācijas piemēri
- darbs mazās grupās

Uzdevumi:

Strādājot mazās grupās:

- Izlasiet dotos piemērus.
- Diskutējiet par to grupās, balstoties uz uzdotajiem jautājumiem.
- Neaizmirstiet izvēlēties personu, kas pārstāvēs grupas viedokli plenārsēdē (lai sagatavotos prezentācijai, izmantojiet tāfelī un marķierus).

Laiks: 30 min

Lektora piezīmes:

- Sadaliet dalībniekus trijās grupās (izdalot krāsainus papīriņus vai konfektes 3 dažādu krāsu papīriņos (sīkāka informācija *Vispārējās lektora piezīmēs*, kas atrodas sadaļas sākumā)).
- Izdaliet situācijas piemērus, ņemot vērā viņu izvēli.
- Izskaidrojiet uzdevumu, atgādiniet par laiku, kas ir aptuveni 30 minūtes, ierādiet vietu grupu darbam.
- Ziņojumā vajadzētu iekļaut īsu prezentāciju par situāciju un komentārus šim situācijas piemēram.
- Neaizmirstiet informāciju apkopot, uzsveriet būtiskākos punktus.

Kopējais laiks: 50 minūtes

Mazo grupu darbs – 30 min, ziņojumi – 15 min, kopsavilkums 5 minūtes

Situācija Nr.1

„Dzimumu informācijas saskaņošana ķīmijas nozares EWC aktivitātēs”.
(Budapešta, 2002.gada 6.–7. decembris)

1. bloks. Algu jautājumi Prezentāciju un noteikumu kopsavilkums

- Algu starpība varētu tikt uzskatīta kā viens no visbūtiskākajiem punktiem dzimumu līdztiesības jautājumos.
- Algu starpība var atšķirties pa nozarēm, vecuma grupām, kā arī pēc uzņēmuma rakstura un valsts. Viens no galvenajiem sieviešu algu starpības jautājumiem ir nepietiekami novērtētās tradicionālās sieviešu profesijas.
- Ir jāizskata ne tikai algu starpība, bet arī ienākumu starpība. Dažās valstīs konfidencialitāte un personāla algu līgumi situāciju analīzi padara sarežģītu. Šāda situācija pastāv *Akzo Nobel* uzņēmumā Ungārijā. Tieši tāpat arī Ungārijas *Unilever* – darba padome par ienākumiem zina ļoti maz. Turklāt noteiktām algu kategorijām ir ļoti liela nozīme.
- Pastāv vairākas valstu atšķirības. Zviedrijā likumi palīdz respektēt dzimumu līdztiesību, arī Nīderlandē šajā sfērā mēs varam redzēt uzlabojumus. Ungārijā darba koplīgumi, kuri ir raksturīgi lieliem uzņēmumiem, var nodrošināt labāku dzimumu līdztiesību. Rumānijā problēma ir ne tikai atšķirīgā atalgojuma sistēma sievietēm un vīriešiem, bet arī salīdzinoši vidējais ienākuma līmenis un minimālā alga.
- Salīdzinot algu starpību izpētītajā Austrumeiropas un ES gadījumā, mēs varam pieņemt, ka Austrumeiropas gadījumā lielākās problēmas ir ar uzņēmuma un algu starpības caurredzamību, kā tas ir citu ES dalībvalstu gadījumā.

Labā pieredze

Spēcīgai juridiskai struktūrai ir nozīme, skatoties no dzimumu līdztiesības un vienlīdzīgu iespēju noteikumiem. **Zviedrijā** juridiskā sistēma ir ļoti spēcīga. Zviedrijas likumi par vienlīdzīgām iespējām aptver vecāku atvaļinājumu, algu jautājumu un proporciju strādājošajiem un darbā pieņemtajiem cilvēkiem. Kopš 1983. gada **Francijā** vienlīdzīgu iespēju likumi ir aizsargājuši sieviešu un māmiņu tiesības.

Akzo Nobel (Zviedrija) uzņēmumā arodbiedrības un darba devēji algu jautājumus analizē ar mērķi iegūt objektīvu algu līmeņa informāciju dažādās darba vietās. Rezultātā Zviedrijas arodbiedrības ir lietas kursā par darba apstākļiem un algām uzņēmumā. Tas nozīmē, ka Zviedrijas uzņēmumā *Akzo Nobel* algas nav konfidenciālas, pretēji tam, kā tas ir Ungārijas filiālēs.

Zviedrijas piemērs parāda to, ka ļoti būtiski ir risināt dzimumu līdztiesības jautājumus nacionālā līmenī. Daļēji tas ir nepieciešamās juridiskās sistēmas dēļ, un statistikai nacionālajā līmenī ir nozīmīga loma, lai analizētu reālo situāciju.

2. bloks. Karjeras iespējas Prezentāciju un noteikumu kopsavilkums

- *Unilever* (Vācija) gadījums parāda to, ka sieviešu karjera un sieviešu līdzdalība vadībā ir izvēles jautājums vietējā līmenī. Uzņēmumam jābūt atsaucīgam uz vienlīdzīgām iespējām un jāatzīst dzimumu līdztiesības būtiskums. Apmācībām un pārkvalificēšanās iespējām – kuras arī nodrošina sieviešu karjeru – jābūt uzņēmuma

kultūras sastāvdaļai. Nepieciešams palūkoties uz uzņēmuma situāciju no noteikta skatu punkta un piedāvāt noteiktus risinājumus.

- Eiropas Darba padomei ir daudz darba, lai ieviestu dzimumu līdztiesību un vienlīdzīgas iespējas arī starptautisku uzņēmumu kultūrā. Neatkarīgi no tā, ētikas kodeksam, kas pieņemts starptautiskā uzņēmumā, ieskaitot ne tikai jautājumus par darba drošību un aizsardzību, bet arī tos, kas skar vienlīdzīgas iespējas, varētu būt ļoti liela nozīme. Vienlīdzīgām iespējām būtu jāklūst par uzņēmuma mērķi.
- Sievietes karjera lielā mērā atkarīga no vecāku pienākumu saskaņošanas un algas pelnīšanas aktivitātēm. Darba vietām, atbalstot vienlīdzīgas iespējas, šajā gadījumā būtu jārod atbilstoša atbilde.
- **FNV *Bongenoeten* (Nīderlande)** vīrieši, kas izmantot tēvu atvaļinājumu, saskaras ar tādām pašām grūtībām kā sievietes.
- Jauni argumenti sieviešu nodarbinātībā ir šādi: sieviešu klātbūtne darba vietā ievieš atšķirības. Nepieciešams paskatīties uz lietām (piemēram, produktiem) ne tikai no vīriešu redzesloka.
- Sievietes karjerā ir daudzi citi šķēršļi. ES dalībvalstīs daudzas sievietes strādā nepilnu darba laiku. Jautājums ir tāds – vai nepilna darba laika strādnieks var kļūt par vadītāju?
- Lai gan Austrijā darba koplīgums ir balstīts uz vienlīdzību, praksē sievietes ir nodarbinātas zemākas kategorijas darba vietās. Tiek uzskatīts, ka sievietes nav spējīgas veikt darbu, kam nepieciešamas tehniskas iemaņas. Darba padome dažreiz organizē apmācības sievietēm, lai viņas iegūtu augstāka līmeņa tehnisko kvalifikāciju (*Gewerkschaft Chemiarbeiter*, Austrija).
- Sieviete ar ambīcijām bieži vien tiek uztverta ar aizdomām. Vadītāji ir vīrieši, un tas nozīmē, ka viņu pēcteči arī ir vīrieši. Bet īstenībā pēdējo 10 gadu laikā sieviešu izglītības līmenis ir kļuvis daudz augstāks nekā vīriešiem (**FNV *Bongenoeten* (Nīderlande)**).
- Saskaņā ar ICEM pārstāves Karolas Brūsas (*Carol Bruce*) priekšlikumu seminārā, noteikumiem par uzņēmuma auditēšanu, skatoties no sieviešu nodarbinātības viedokļa, kā arī, runājot par sieviešu apmācībām un karjeras iespējām uzņēmumā, jābūt pievienotiem EWC vienošanās.

Labā pieredze

- **Unilever (Vācija)** gadījums parāda, ka uzņēmumiem vietējā līmenī jābūt atsaucīgiem un jāpieņem dzimumu līdztiesības būtiskums. Nav nepieciešams organizēt lielas konferences, bet gan vajadzīgs situācijas izvērtējums no specifiska skatu punkta un ierosinājumi konkrētiem risinājumiem. Iespējams, arī ētikas kodekss varētu labāk nodrošināt šīs prasības.
- Apmācības un pārkvalificēšanās un sieviešu līdzdalībai tajās jāklūst par daļu no uzņēmuma kultūras. Vienlīdzīgām iespējām vajadzētu būt aplūkotām arī no cita skatu punkta, piemēram, darba aizsardzība un drošība darbā. Vispārīgi runājot, vienlīdzīgām iespējām būtu jāklūst par uzņēmuma galveno ētikas mērķi.
- **Akzo Nobel** uzņēmuma vadība mēģina rast atbildes uz jautājumiem, kā vecāku pienākumi un algas pelnīšana var tikt savienota bez jēlkaņiem zaudējumiem. **Akzo Nobel** Zviedrijas uzņēmumā mēs varam atrast praktiskus risinājumus, piemēram, virsstundu samazināšanu, konferenču un tikšanos organizēšanu pieņemamā laikā, darba elastīgu organizāciju, nepilna darba laika veicināšanu utt.
- Aptauja, kas tika veikta **Casco Products (Akzo Nobel, Zviedrija)** saskaņā ar vienlīdzības likumu beigusies ar rādītāju uzstādījumu, lai sastaptos ar doto likumu prasībām pilnībā.

- Vienlīdzīgu iespēju tīkls **Itālijas Enel**, kas pārstāv enerģētikas sfēru, 1985. gadā iesāka pētījumu par sieviešu situāciju *Enel*, kur sievietes bija tikai 8% no kopējā darbinieku skaita. Nacionālā apvienotā komiteja un Vienlīdzīgu iespēju komiteja uzņēmumā *Enel* tika izveidota ar darba koplīguma palīdzību 1989. gadā. Komiteja ietver pārstāvjus no vadības un arodbiedrību organizācijas, koordinējot 21 reģionālo divpusējo delegāciju. Tīkls sastāv no 138 biedriem. Vienlīdzīgu iespēju komiteja seko ES stratēģijai un programmai, kopā ar partneriem rada savas iniciatīvas citās ekonomikas nozarēs un valstīs, meklē jaunas aktivitātes organizācijas attīstībai un risina problēmas, kas specifiskas nozarei, piemēram, elektrības sektoram. Vienlīdzīgu iespēju komiteja ir partneris tādiem projektiem kā Dimanta projekts „Dialogs par sieviešu un vīriešu vadības attīstību”. *Enel* 14% no augstākā līmeņa vadītājiem ir sievietes; sieviešu proporcija pēdējā laikā palielinās. Sieviešu proporcija ir augstāka starp biroja darba veicējiem, tajā pašā laikā daudz zemāka starp fizisku darbu strādājošajiem.
- Francijā, kur vienlīdzīgas iespējas arī ir likumīgā struktūrā – šeit ir centieni panākt vienādu skaitu sieviešu un vīriešu vadošos amatos, kā arī ievērot principu „Vienlīdzīga samaksa par vienādu darbu” (CFTC, Francija).

3. bloks. Problēmas, kas saistītas ar darbu Prezentāciju un noteikumu kopsavilkums

- Sievietēm ar bērniem ir sarežģīti veikt fizisku darbu trīs maiņās. Tas nav tādēļ, ka sieviete nav tik spēcīga kā vīrietis, jo smagu fizisku darbu var veikt, izmantojot atbilstošas tehnoloģijas un instrumentus. Šeit ir citas problēmas, risinājums, kurš drīzāk ir sarežģīts. Dažreiz nepilns darba laiks ir ļoti laba izeja, ja nepieciešams saskaņot darba un ģimenes dzīvi, taču daudz sarežģītāk ir izmantot nepilnu darba laiku trijās maiņās. Bērnu iestādes ir atvērtas „normālā” darba laikā, Nīderlandē aprūpes pakalpojumi nav pieejami 24 stundas diennaktī.
- Ir sarežģīti saskaņot nepilnu darba laiku un vadītāja pozīciju.
- Tiesa, ka starp aktīvākajiem arodbiedrību pārstāvjiem ir vairākas sievietes. Risinājums varētu būt nodrošināt viņām vairāk izglītības iespēju un apmācības (*Bayer Antwerpen*), Beļģija)
- Zviedriju raksturo nepieciešamību izvērtēšana, un nepieciešamības nosaka darba apstākļi.

Labā pieredze

- **Zviedrijā** problēmas, kas saistītas ar vienlīdzīgām tiesībām darbā, ir noteiktas likumos. Bērnu aprūpe Zviedrijā ir pieejama 24 stundas diennaktī, un tēviem pēc likuma ir tādas pašas tiesības kā mātēm.
- **Zviedrijas Akzo Nobel** uzņēmumā darba devējs analizē darba apstākļus – vai tie ir vienlīdzīgi apmierinoši gan sievietei, gan vīrietim.
- Cilvēkresursu nodaļa *Akzo Nobel* sadarbojas ar darba ņēmējiem, lai izveidotu vienlīdzīgas iespējas, labus darba apstākļus un labu darba organizāciju. Šeit ir kontrole pār visām samaksas starpībām.
- *Akzo Nobel* saglabā labas attiecības ar profesionālajām skolām.

4. bloks. Vienlīdzīgas iespējas: konsultācijas, apmācības, lielāka sieviešu līdzdalība EWC

Prezentāciju un noteikumu kopsavilkums

Austrumeiropā puse no arodbiedrību biedriem ir sievietes, ES dalībvalstīs šī proporcija ir 40%, kaut gan sieviešu līdzdalība Austrumeiropas arodbiedrību hierarhijā ir aptuveni 28% un ES dalībvalstīs – aptuveni 30%.

Saskaņā ar ETUC:

- šeit ir 10 Industriālās federācijas, kuru ietvaros darbojas EWC;
- vispārīgais raksturojums: EWC ir zema sieviešu pārstāvniecība;
- no 10 Eiropas Industriālajām federācijām sešas iesniedza sieviešu pārstāvniecības EWC izvērtējumu. Tas svārstās no 3–4% EPSU līdz 405 ETUF gadījumā;
- EWC tikšanos laikā reti tiek risināti jautājumi par dzimumu līdztiesību;
- EIF ietvaros notiek aktivitātes, kas veicina dzimumu līdztiesību EWC;
- EFFAT, EPSU un EMCEF veicina sieviešu pārstāvniecību EWC.

Lai veicinātu vienlīdzīgas iespējas, ir nepieciešams:

- palielināt sieviešu līdzdalību arodbiedrību apmācībās;
- palielināt sieviešu līdzdalību darba koplīgumu slēgšanā;
- palielināt sieviešu līdzdalību darba padomēs;
- palielināt sieviešu dalībnieku skaitu EWC. Pozitīvās diskriminācijas nepieciešamība darba sagatavošanā ar EWC, piemēram, valodu apmācība;
- saskaņā ar vairāku cilvēku viedokli, ir jāizveido dalībnieku skaita politika, lai garantētu pietiekamu sieviešu skaitu. (CFDT, FNV *Bongenoeten*)

Labā pieredze

- Eiropas līmenī pārtikas industrijas industriālajā federācijā, lauksaimniecības un viesnīcu industrijā EFFAT ir klāt 35 valstīs un atbalsta 600 Eiropas Darba padomes. Ļoti būtisks EFFAT jautājums ir dzimumu līdztiesība; sieviešu pārstāvniecībai vajadzētu būt līdzsvarotai arī nozaru un reģionālajās komitejās. **EFFAT** mēģina veicināt sieviešu klātbūtni EWC.
- EFFAT piedalās trīs vienlīdzīgo iespēju projektos.
 - Projektā „Vienlīdzīga darba samaksa vienlīdzīgā darbā” – dialogs par arodbiedrību stratēģijām un instrumentiem.
 - „Vienlīdzīgas iespējas darba sfērā” – projekts, kas analizē Ungārijas uzņēmumus no darba apmaksas starpības sievietēm un vīriešiem skatupunkta.
 - „Vienlīdzīgu iespēju klātbūtne darba koplīgumos” – starptautisks projekts, kas iekļauj Ungāriju, Slovākiju un Horvātiju, analizējot darba koplīgumus tūrisma nozarē par lietām, kas skar potenciālo diskrimināciju.
- Divus gadus *Arbeit und Leben* vadītais projekts Vācijas *Reckitt-Benkiser* EWC par dzimumu līdztiesību bija laba pieredze. Sekojot *Reckitt-Benkiser* apvienošanai, Eiropas Darba padome kļuva pazīstama. Jaunā Eiropas Darba padome ir ieplānojusi projektu „Sieviešu atbalstīšana un vienlīdzīgas iespējas”, iekļaujot *Arbeit und Leben* organizāciju. Tika izveidota starptautiskā projektu grupa. Projektu grupa nolēma par galvenajiem punktiem, piemēram, par nepieciešamību analizēt *Reckitt-Benkiser*, dzimumu līdztiesības integrāciju cilvēkresursu politikā un uzņēmuma noteikumus, piemēram, atlaišana, karjera, algas un ienākumi.

- Projekts koncentrējas uz šādām problēmām: vecums, atbilstošas stratēģijas trūkums un zināšanu trūkums par tēmām. Šo divu pēdējo problēmu dēļ EWC darba kārtībā trūkst tēmas par dzimumu līdztiesību. Jautājums ir, kā to varētu panākt Eiropas līmeņa līgumā par dzimumu līdztiesību, kam vajadzētu ietvert minimālas prasības un noteikumus, ar kuriem tā tiktu kontrolēta. Viens no projekta galvenajiem mērķiem ir panākt, ka partneri ir atbildīgi par vienlīdzības problēmām. Tas ir fakts, ka tikai daži aktīvi arodbiedrību biedri ir sievietes. Risinājums tam varētu būt sniegt vairāk apmācības, izglītības un motivācijas iespēju.
- Saskaņā ar vienošanos starp uzņēmumu un *Arbeit und Leben*, pēdējais ir atbildīgs par projektu, kā arī par uzņēmuma aptauju kas skar dzimumu līdztiesības jautājumus. Projekta grupas semināra uzdevums ir izveidot turpmāko projektu.
- Īpaša uzmanība jāvelta sieviešu apmācībai, radot jaunas iespējas (*Sanofi*, Francija) vai padomdevēju apmācības, palīdzot viņām iegūt augstāku pozīciju (*Akzo Nobel*, Zviedrija). Lai gan *Akzo Nobel* ir šāda programma, problēma ir tāda, ka nav brīvu vakanču. Tādēļ šādas programmas tiek organizētas katru trešo gadu.

Situācija Nr.2

EMCE/Eiropas raktuvju, ķīmijas un enerģētikas strādnieku federācijas stratēģija

EMCEF saprot, ka nepieciešams izveidot atbilstošu stratēģiju dzimumu līdztiesībai, kā arī radīt tādas palīginstrumentus kā mājas lapu, iekšējo tīklu utt., lai būtu iespēja dalīties pieredzē un informācijā. EMCEF kā daļai no savas nākotnes dzimumu stratēģijas ir mērķis iekļaut vairāk sieviešu organizācijas lēmumu pieņemšanas struktūrā. Seminārā tika diskutēts par iespējamo vienlīdzīgu iespēju nākotnes stratēģiju EMCEF. Tālāk uzskicētā EMCEF vienlīdzīgu iespēju stratēģija ir izdiskutēta.

EMCEF Vienlīdzīgu iespēju stratēģija

94/45 EC direktīvas par Eiropas Darba padomi grozījumu sakarā EMCEF nolēma rīkoties konstruktīvi, spēcinošot vienlīdzīgu iespēju problēmu risinājumu Eiropas Darba padomē. Balstoties uz 6.–7. decembra semināru Budapeštā, EMCEF ierosināja šādu stratēģiju.

Pamatmērķi

- Attīstīt vienlīdzīgas iespējas Eiropas Darba padomē. Atbilstošu (skaita ziņā līdzvērtīgu) sieviešu klātbūtne Eiropas Darba padomē.
- Eiropas Darba padomes aktivitāšu veicināšana, panākot vienlīdzīgas iespējas darba vietā.

Īstermiņa mērķi

- Vienlīdzīgu iespēju mērķim vajadzētu tikt iekļautam Eiropas Darba padomes darba kārtībā.
- Pozitīvā diskriminācija darbam Eiropas Darba padomes apmācībās: valodas un vispārējā apmācība sievietēm par galvenajām Eiropas Darba padomes tēmām.

Vidēja laika mērķi

- Izveidot vienlīdzīgu iespēju stratēģiju Eiropas Darba padomē.
- Sagatavot vienlīdzīgu iespēju plānu.
- Palielināt sieviešu līdzdalības rādītāju darba vietas arodbiedrību apmācībās.
- Vienlīdzīgu iespēju problēmu saskaņošana arodbiedrību apmācībās.

Ilgtermiņa mērķi

- Informācija, konsultēšana un sarunu risināšana Eiropas Darba padomē ar mērķi atbalstīt vienlīdzīgas iespējas.
- Saglabāt uzņēmuma līmeņa vienošanos par vienlīdzīgām iespējām starp Eiropas Darba padomi un vadību ar iespējamajiem standartiem.

Līdzekļi:

- pozitīvas darbības;
- pozitīva diskriminācija;
- sapulcēšanās un laba pieredze;
- „informācijas apmaiņas” izveidošana;
- pamata statistisko datu apkopošana (algu statistika)
- pastāvīga pārraudzība un izvērtēšana;
- EWC vienošanās izvērtēšana no dzimumu līdztiesības skatu punkta;
- atbilstošu finansiālo instrumentu atrašana (Eiropas Komisijas budžeta līnijas);

3. SADAĻA

- iesaistīšanās Eiropas projektos, starptautiskā partnerība (skat. ENEL Dimanta projektu);
- pieprasīt likumdevējiem nodrošināt vienlīdzīgas iespējas;
- nodarbināt dzimumu ekspertus darbam Eiropas Darba padomē;
- uzskicēt plānu vienlīdzīgu iespēju panākšanai.

Vienlīdzīgu iespēju plāna problēmas:

- karjeras attīstība;
- atbilstoši darba apstākļi sievietēm;
- darba drošība un aizsardzība darbā sievietēm;
- vecāku pienākumu saskaņošana un naudas pelnīšanas iespējas;
- apmācības projekti;
- vadītāju apmācības programmas sievietēm.

Situācija Nr.3

Centrālās un Austrumeiropas, kā arī NVS valstu paplašināšanās

- Eiropas Darba padomes paplašināšanās Centrālajā un Austrumeiropā, kā arī Neatkarīgo valstu savienībā (NVS) ir rets mēģinājums, starptautisko darba ņēmēju pārstāvniecībai pārklājot zemu un augstu algu reģionus. Pētījums, kas tika veikts 2001. gadā Polijā, nodrošināja kvantitatīvu paplašināšanās novērtējumu un tās kvalitatīvo ietekmes izvērtēšanu. Pierādījumi iedragā „sociālā dempinga” bailes un atklāj netiešās ietekmes definējumus kā „īsos riņķojumus”.
- No vienas puses, EWC loma ir saistīta ar informāciju, konsultācijām un sarunu procesu. Tālu no starptautisko kolektīvo darbību veicināšanas par būtiskām problēmām tām ir tendence būt izmantotām no nacionālo pārstāvju puses, lai aizstāvētu nacionālās intereses. No otras puses, EWC patiesi parādās Eiropas institūcijās un nevis vienkāršu mājas-valstu paplašināšanās vienošanās. Lai gan tās parasti neietekmē nozīmīgus lēmumus, tām ir ietekme uz šo pašu lēmumu ieviešanas formām. Vispārīgāk runājot, tās veicina savienību starpnacionālo sazināšanos, kas, pat ja nerada tūlītēju rezultātu, ir būtisks solis industriālo attiecību eiropeizācijā.
- Ir daži labi zināmi gadījumi, kas saistībā ar EWC paplašināšanos veiksmīgi notikuši agrāk, piemēram, *Volkswagen*... Mazāks uzsvars tika likts uz šādu vienošanos ierobežojumiem. FIAT gadījumā, tas aizņēma piecus gadus (no 1996.-2001. gadam), lai pārliecinātu darba devēju paplašināties Polijā. Un 10,000 Polijas strādājošo joprojām pārstāv tikai vienu, neievēlētu novērotāju no savienību minoritātēm. *Danone* gadījumā (augsti novērtēts sociālās atbildības uzņēmums) pirmajos divos gados jaunajiem Polijas EWC biedriem bija tendence saņemt uzaicinājumus franciski un tikai dienu pirms tikšanās, turklāt bez ceļojuma atmaksas (situācija gan vēlāk mainījās). Vēsturiskais *Renault* „eirostreiks” 1997. gadā (līdz šim tiek uzskatīts kā EWC lielākā veiksmē) bija gandrīz neierobežots: Slovēnijas strādnieki nesekoja saviem biedriem no Beļģijas, Spānijas un Francijas. Slovēnijā nav atļauti solidaritātes streiki (kas pats par sevi ir noteicošs faktors), taču diez vai viņi saprastu, ka rietumu kolēģiem nepieciešams atbalsts.
- Saskaņā ar Eiropas Komisiju (EK) un paļaujoties uz Eiropas Tirdzniecības savienības institūta datiem, „strādājošo pārstāvju līdzdalība no kandidātvalstīm (...) Eiropas Darba padomē paliek arvien mazāka (EK 2002:118). Uzņēmumu daļa, kas darbojas kandidātvalstīs un kas ir pieņēmusi darbā vietējos strādājošo pārstāvjus vai novērotājus un pilnvērtīgus biedrus, ir mazāk kā viena piektā daļa. Dati to uzrāda no 10% Igaunijā līdz 27% Slovēnijā. Saskaņā ar EK, Polijā tikai 23 no 206 uzņēmumiem pieļauj Polijas pārstāvjiem līdzdarboties Eiropas Darba padomē, kas patiesībā ir mazāk kā 12%.

13. izdales materiāls

Eiropēizācija: Kā to attīstīt?

Vairākas būtiskas direktīvas Eiropas Savienībā ir izveidojušas individuālās un kolektīvās strādnieku tiesības. Tās iekļauj direktīvas, kas lemj par kolektīvo atļaišanu, strādnieku tiesībām uzņēmumu pārņemšanas vai pārceļšanas gadījumā, vienlīdzīgu samaksu un iespējām, vecāku atvaļinājumu, veselības un drošības un darba laiku papildus Eiropas Darba padomes direktīvām. Kļūst skaidrs, ka sociālais dialogs un darba koplīgumi ir lēmumu pieņemšanas instrumenti vai vismaz ietekme ES struktūras ietvaros. Kā tos attīstīt?

1. Kādu laiku Eiropas Komisija bija pieņēmusi lēmumu veicināt lielāku dialogu un sarunu risināšanu starp savienībām un darba devējiem Eiropas līmenī. ETUC un UNICE saskaņā ar Komisijas pamudinājumu 1980. gadā izdeva vairākas saistītas deklarācijas, kuras mēs zinām kā *Val Duchesse* vienošanās. Šīs bija **neobligātas deklarācijas par lietām, kas skar tehnoloģiskās izmaiņas**. Sekojot īslaicīgajam Vienotās Eiropas dokumentam un vēlāk Māstrihtas līgumam, Eiropas Komisija izveidoja **Sociālo hartu un Darbības programmu**, kas ietvēra Eiropas iniciatīvas sociālās aizsardzības sfērā. Viens no pasākumiem, lai atšķirtos no Māstrihtas līguma, ir noteikumi, ar ko sociālie partneri var atgriezties pie darba koplīguma par lietām, kas savādāk būtu Eiropas Direktīvas kompetencē. Komisija konsultēsies ar ETUC un UNICE par sociālās politikas problēmām, un sociālie partneri var, ja viņi panāk vienošanos, izteikt viedokli vai rekomendāciju Komisijai. Gala rezultāts būtu **darba koplīgums, kas, ja tā saturs ir saskaņojams ar Eiropas Savienības priekšlikumu, ieņems vietu direktīvā**.
2. Vairākas sociālās politikas direktīvas, kas uztur direktīvu iespēju būt ieviestām dalībvalstīs ar **darba koplīgumu starpniecību drīzāk kā ar likumu vai noteikumu palīdzību**. Piemēram, tā ir darba laika direktīva, kur daži šīs direktīvas aspekti var būt noteikti vai ieviesti ar darba koplīguma palīdzību. Vairākas būtiskas direktīvas ir izveidojušas individuālās un kolektīvās darba tiesības Eiropas Savienībā. Tās iekļauj direktīvas, kas darbojas ar kolektīvu atļaišanu no darba, strādnieku tiesībām uzņēmuma apvienošanās vai pārvietošanas gadījumā, vienlīdzīgu samaksu un iespējām, vecāku atvaļinājumu, veselības un drošības un darba laiku papildu Eiropas Darba padomes direktīvām.
3. Sociālā dialoga komiteja, kurā piedalās pārstāvji no visām dalībvalstīm, darbojas kā forums, vēršoties uz sociālo dialogu. Šī komiteja nodrošina padomu par lietām, kas skar sociālo politiku, makroekonomikas politiku, nodarbinātības politiku, profesionālās apmācības un citas attīstības iespējas, kuras interesē sociālos partnerus.
4. Līdzās sociālā dialoga izmantošanai „horizontālo sociālo problēmu” vajadzībām, Komisija ir izveidojusi nozaru sociālā dialoga pārvaldes orgānu sistēmu. Ar šo pārvaldes orgānu palīdzību pieredzējuši sociālie partneri apmainās ar viedokļiem par problēmām, kuras skar konkrētas nozares, kā arī nodod tos Komisijai un Ministru padomei. ES līmenī, jauktu komiteju struktūrā vai neformālu darba grupu sastāvā ir bijuši aptuveni trīsdesmit saistīti nozaru dialogi, tajā pašā laikā iesniegti aptuveni simts viedokļi un rekomendācijas, kas galvenokārt koncentrējas uz ES priekšlikumiem, kuriem ir sociālā rezonanse dažādās ekonomisko aktivitāšu sfērās.

ATCERIETIES!

1. No iepriekšminētā kļūst skaidrs, ka sociālais dialogs un darba koplīgums ir instruments, lai pieņemtu lēmumus vai vismaz ES struktūras ietvaros veicinātu savu ietekmi.

Eiropēizācijas process iekļauj visas ES dalībvalstis un netieši - lielu daļu no atlikušajām Eiropas valstīm, kandidātvalstīm vai tām, kas nav iestājušās par līdzdalību. Šis process ietekmēja, ietekmē pašlaik un ietekmēs nākotnē nozaru vadīšanas ķēdi un attiecības starp atšķirīgu līmeņu vadību. Pastāv būtiski pierādījumi par eiropēizācijas procesa lielo ietekmi uz vietējā budžeta politiku, reģionālo ekonomikas struktūru, politisko pārstāvniecību, pušu stratēģijām un politisko kultūru.

Būtisks novērojums, ka ES ietekme nav tikai likumdošanas problēma. ES vai, iespējams, šajā gadījumā varētu runāt par „Eiropu” plašākā nozīmē, ir arī arēna politiskajai attīstībai, reģionālās attīstības metodikas attīstībai, sociālajam dialogam, standartizācijai, kā arī muitas punkts dažādu politiku sfērām līdzās formālām ES kompetencēm, piemēram, nodokļu sistēmai un labklājības modelim. Savienība ir būtisks „informācijas piegādātājs”, ieskaitot pieaugošo biedru un pievienošanās valstu atšķirīgo politikas sistēmu informētības lomu nacionālajā un vietējā līmenī.

Eiropēizācijas process ir būtiski ietekmējis vienkāršo cilvēku, strādnieku, sieviešu un savienības biedru ikdienas dzīvi. Mainās arī arodbiedrības. Uz labāko pusi. Ja Eiropai paveiksies neamerikanizēties. Vai arī mēs saskarsimies ar Eiropas sociālā modeļa beigām?

Lielākā daļa ES pilsoņu sociālās un ekonomiskās tiesības paliek individuālu dalībvalstu līmenī. No vienas puses, ES pilsoņi dzīvo kopējā tirgū ar kopēju valūtu. Tajā pašā laikā veselība, mūsu transports, mūsu pensija, mūsu izglītība; gandrīz pilnīgi viss ir atkarīgs no nacionālās valdības. Un tādēļ, ka tās ir finansētas nacionālajā līmenī, nodokļu sistēma atšķiras visā Savienībā. Tas acīmredzami rada „sociālā dempinga” iespējamību. Uzņēmumi savas nodaļas var izvietot tur, kur nodokļi ir zemi vai darbaspēka ierobežojumi vājāki. Sociālais dempings var radīt „negodīgu sacensību”, kur katra valsts mēģina pazemināt nodokļus zemāk par konkurentu.

Sociālā politika ir viena no sfērām, kurā Eiropas pilsoņi ir uzsākuši realizēt savu uzdevumu. Piemēram, Īrijā un Lielbritānijā cilvēki nelabvēlīgi kontrastaini kāpina veselības aizsardzības vai sabiedriskā transporta pakalpojumu izmaksas, salīdzinot, kā tas ir dalībvalstīs. Daudzas Polijas sievietes zina, ka Francijas sievietēm, nemaz nerunājot par Zviedrijas sievietēm, ir vairāk tiesību nekā viņām. Šādas problēmas vairs nav tikai ekspertu privilēģija. Jā šādām lietām ļaus turpināties, mums būs Eiropa, kas būs veidota vienīgi kā tirgus, lai izvērtētu komerciālos likumus, nevis lai regulētu jebkādu demokrātisko parlamentu. Ciešākas cilvēku savienības vietā mēs piedāvājam vienīgi „arvien lielāku tirgu”. Citiem vārdiem, Eiropas sociālā modeļa un visa pārējā sagraušānu, kas padara Eiropu atšķirīgu no citām pasaules daļām. Ja vien arodbiedrības nedarbosies spēcīgāk...

3. SADALA

Pielikums Nr.1

Optimāli pilna izglītošanas programma, kas balstīta uz rokasgrāmatas 3. sadaļu: EIROPAS LĪMENIS

1. DIENA

Laiks	Apmācības saturs	Ilgums	Metode	Materiāls	Aprīkojums, stacionārs	Piezīmes/komentāri
.9.00-9.30	Ievads semināram: prezentācijas mērķi, programma, tehniskās lietas	30 min	prezentācija		(OHP) projektors + slaidi ar programmu un mērķiem	
9.30-10.00	Dalībnieku iepazīšanās	30 min	Piem., pa pāriem un prezentācija			
10.00-10.15	Semināra „Zelta likumu” izveidošana	15 min	Prāta vētra	Tāfele, marķieri		
10.15-10.30	Ievads: Eiropas Sociālais modelis – pamats Eiropas alternatīvās ekonomikas stratēģijai	15 min	Prezentācija	I 1	slaidi Power Point prezentācijai	
10.30-11.00	Kafijas pauze					
11.00-11.20	Eiropas Sociālā Modeļa mērķi	20 min	Prezentācija	I 2	Slaidi Power Point prezentācijai	
11.20-13:00	1.aktivitāte: Eiropas Sociālais modelis	1h 30 min	Piemēri, grupu darbs	A 1, piemēri	Tāfele, papīrs, marķieri	
13.00-14.30	Pusdienas					
14.30-15.00	Paneiropas instruments – Eiropas Sociālie standarti un institūcijas	30 min	Prezentācija	I 3	Slaidi Power Point prezentācijai	
15.00-16.00	2.aktivitāte: Eiropas Sociālās institūcijas un mehānismu	1h	Individuāls darbs, diskusijas	A 2	Slaidi vai attēli ar diskusijas jautājumiem	
16.00-16.30	Kafijas pauze	30 min				
16.30-17.00	Eiropas Sociālā harta	30 min	Prezentācija	I 4	Slaidi PowerPoint prezentācijai	
17.00-18.00	3.aktivitāte:Eiropas Sociālā harta	1 h	Individuāls darbs; vadīta diskusija	A3, tabula	Tāfele, papīrs, marķieri	
19.00	Vakariņas					

Skaidrojumi:

ilgums – kopējais apmācības elementu laiks;

metode – apmācības metode, kas jāizmanto šajā apmācībā;

materiāli - praktisko uzdevumu lapas, izdales materiāli, piemēri, avotu materiāli utt.);

aprīkojums un stacionārs – tehniskā aprīkojuma saraksts; stacionārs, piem., kas tiks izmantots apmācību laikā.

lektors – ierakstiet lektora vārdu, kurš varētu sniegt prezentācijas/skaidrojumus utt. (lektors ir atbildīgs par tēmām, aktivitātēm).

I 1- 1. izdales materiāls; **I 2** - 2. izdales materiāls; **I 3** – 3. izdales materiāls

3. SADAĻA

A 1 – 1. aktivitāte; **A 2** – 2. aktivitāte; **A 3** – 3. aktivitāte;
OHP – projektors

3. SADALA

2. DIENA

Laiks	Apmācības saturs	Ilgums	Metode	Materiāls	Aprīkojums, stacionārs	Piezīmes/komentāri
9.00-9.30	4.aktivitāte	30 min	Dalībnieku prezentācija, diskusija	A 4; I 4	Tāfele, papīrs un marķieri	
9.30-10.00	Eiropa veicina dzimumu vienlīdzību	30 min	Prezentācija	I 5; I 6	Slaidi PowerPoint prezentācijai	
10.00-11.00	5.aktivitāte; Eiropa veicina dzimumu līdztiesību: Ko tās labā var darīt arodbiedrības?	1h (kopā 1h 45 min)	Individuāls darbs, diskusija, darbs grupās, lomu spēle	A 5, piemēri (kā veicināt sieviešu vienlīdzību)	Dažādas krāsas konfektes grupu izveidošanai	
11.00-11.30	Kafijas pauze					
11.30-12.10	5.aktivitātes turpinājums	40 min	Lomu spēle un kopsavilkums		Vieta lomu spēlei	
12.10-13.00	6.aktivitāte: ETUC veicina dzimumu līdztiesību: ko arodbiedrības var darīt, balstoties uz ETUC vienlīdzības plānu?	50 min	Individuāls darbs, diskusija, darba grupa	A 6, piemēri (ETUC Vienlīdzības plāns)	Tāfele, papīrs, marķieri, krāsaini papīri	
13.00-14.30	Pusdienas					
14.30-15.00	6.aktivitātes ziņojumi	30 min	Ziņojumi			
15.00-15.30	Eiropas Savienības sociālās politikas struktūra	30 min	Prezentācija	I 7	Slaidi PowerPoint prezentācijai	
15.30-16.15	7.aktivitāte: kā savienības var izmantot ES standartus?	45 min	Grupu darbs	A 7	Projektors, slaidi, pastmarku puzzle, marķieri	
16.15-16.45	Kafijas pauze	30 min				
16.45-17.15	7.aktivitātes ziņojums	30 min	Individuāls darbs; vadīta diskusija	A3, tabula	Tāfele, papīrs, marķieri	
17.15-17.30	ES „sociālās” direktīvas	15 min	Prezentācija	I 8	Slaidi PowerPoint prezentācijai	

3. SADALA

3. DIENA

Laiks	Apmācības saturs	Ilgums	Metode	Materiāls	Aprīkojums, stacionārs	Piezīmes/komentāri
9.00-9.45	Sarunu risināšana Eiropas līmenī	30 min	Prezentācija, kuru vada dalībnieks	I 9	Slaidi PowerPoint prezentācijai	
9.45-10.15	8.aktivitāte: Eiropas sociālais dialogs un sociālie partneri	30 min	Diskusija	A 8	Slaidi vai attēli ar diskusijas jautājumiem	
10.15-11.00	9.aktivitāte: Savienības var darīt vairāk: „saistītās struktūras vienošanās par dzimumu vienlīdzību”	45 min	Grupu darbs	A 9		
11.00-11.30	Kafijas pauze					
11.30-12.00	9.aktivitātes ziņojumi	30 min	Lomu spēle	I 2	Vieta lomu spēlei	
12.00-12.20	ES nozaru kolektīvie dialogi	20 min	Prezentācija	I 10	Slaidi PowerPoint prezentācijai	
12.20-13.00	10.aktivitāte: Nozaru sociālais dialogs	40 min	Individuāls darbs, diskusijas	A 10	Tāfele, marķieri	
13.00-14.00	Pusdienas					
14.00-14.20	Vispārējā priekšrocību sistēma (GSP)	20 min	Prezentācija	I 11	Slaidi vai PowerPoint prezentācija	
14.20-15.00	11.aktivitāte: GSP anulēšana	40 min	Grupu darbs, diskusijas	A 11		
15.00-15.30	Eiropas darba padomes direktīva: Formāla vai reāla?	30 min	Prezentācija	I 12; ES Darba padomes direktīva	Slaidi vai PowerPoint prezentācija	
15.30-16.10	12.aktivitāte: EWC direktīva: formāla vai reāla - piemēri	40 min	Individuāls darbs; grupu darbs	A 12; kopija no EWC Direktīvas	Krāsaini papīri	
16.10-16.30	Kafijas pauze					
16.30-17.00	12.aktivitātes ziņojums	30 min				
17.00-17.15	Kopsavilkums: Eiropēizācija; Kā to attīstīt?	15 min	Prezentācija	I 13	Slaidi vai PowerPoint prezentācija	
17.15-17.30	Izvērtējums un semināra noslēgums			Izvērtējuma formas		

Pielikums Nr.2**Piemēri izvērtējuma veidlapai**

Apvelciet vienu atbildi (1 – zemākais novērtējums; 5 – augstākais novērtējums)

1. Kā tika panākti semināra mērķi?
1 2 3 4 5

2. Kā jūs novērtētu semināra saturu?
1 2 3 4 5

3. Kā jūs vērtētu semināra vispārējo līmeni?
1 2 3 4 5

4. Cik vērtīgi bija drukātie materiāli?
a) aktivitāšu lapas
1 2 3 4 5

b) izdales materiāli
1 2 3 4 5

1. Kā jūs vērtētu lektoru metodes, kuras tika izmantotas seminārā?
1 2 3 4 5

2. Cik vērtīgas bija lektora sniegtās prezentācijas?
1 2 3 4 5

3. Nosakiet apmācību līmeni:
1 2 3 4 5

4. Nosakiet semināra lietderību arodbiedrību darbam:
1 2 3 4 5

5. Semināra vājie punkti:
.....
.....

6. Semināra spēcīgie punkti:
.....
.....

7. Semināra organizācija (dzīvošana, ēdiens, telpas utt.)
1 2 3 4 5

8. Citi komentāri:
.....
.....