

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė. Socialinis dialogas – svarbus ekonominio tvarumo ir ekonomikos atsparumo ramstis, atsižvelgiant į aktyvių viešųjų diskusijų įtaką valstybėse narėse

(tiriamoji nuomonė)

(2021/C 10/03)

Pranešėjai: **Cinzia DEL RIO**

Vladimíra DRBALOVÁ

René BLIJLEVENS

ES Tarybai pirmininkaujančios Vokietijos prašymas pateikti nuomonę Raštas, 2020 2 18

Teisinis pagrindas Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 304 straipsnis

Atsakingas skyrius Užimtumo, socialinių reikalų ir pilietybės skyrius

Priimta skyriuje 2020 9 9

Priimta plenarinėje sesijoje 2020 10 29

Plenarinė sesija Nr. 555

Balsavimo rezultatai 252 /0 /5

(už / prieš / susilaikė)

1. Išvados ir rekomendacijos

1.1. Socialinis dialogas nacionaliniu ir Europos lygmenimis atlieka svarbų vaidmenį formuojant aukštynkryptę gyvenimo ir darbo sąlygų konvergenciją visose valstybėse narėse skatinančią darbo ir socialinę politiką. Krizių valdymas, pokyčių numatymas ir valdymas, ilgalaikis planavimas, gebėjimas inovuoti ir tęsti žaliąją ir skaitmeninę pertvarką, patikimas verslo valdymas ir socialinių partnerių tarpusavio pasitikėjimu grįstas bendradarbiavimas, paremtas darbuotojų informavimu, konsultavimusi su jais ir jų dalyvavimo teisėmis, yra dalis tos pačios Europos sistemos, kuri sudaro sąlygas efektyviai reaguoti į Europai iškilusius iššūkius, įskaitant ir COVID-19 krizę.

1.2. Socialinis dialogas keičiasi: augančios globalizuotos ir tarpusavyje susietos ekonomikos, gamybos procesai ir prekybos poveikis verčia plėsti tarpvalstybinius santykius su tarptautinėmis įmonėmis ir globaliomis tiekimo grandinėmis skirtingais lygmenimis, o tam reikia bendros ir koordinuojamos Europos lygmens strategijos.

1.3. EESRK pripažįsta, kad veiksmingas socialinis dialogas turi apimti: reprezentatyvius ir teisėtus socialinius partnerius, kurie turi žinių, techninių pajėgumų ir savalaikę prieigą prie dalyvavimui reikiamos informacijos; politinę valią ir išipareigojimą įsitraukti į socialinį dialogą; pagarbą pagrindinėms socialinių partnerių autonomiškumo, asociacijų laisvės ir kolektyvinių derybų teisėms, kurios tebėra darbo santykių pagrindas, ir palankią teisinę ir institucinę sistemą, kuri esant gerai veikiančioms institucijoms remia socialinio dialogo procesus.

1.4. Europos socialinis dialogas yra neatsiejamas Europos socialinio modelio komponentas ir yra įtvirtintas Sutartyje, remiamas ES teisės aktu ir pripažįstamas Europos socialinių teisių ramstyje. EESRK ragina Europos socialinius partnerius išnaudoti visas Sutarties jiems teikiamas galimybes įsitraukti į derybas, kuriose būtų nagrinėjamos naujos temos ir spartūs pokyčiai darbo rinkoje.

1.5. Europos socialinių teisių ramsčio įgyvendinimo veiksnių plane bus ieškoma būdų, kaip sustiprinti socialinį dialogą ir kolektyvines derybas. Socialinių partnerių įtraukimas į Europos semestro procesą turėtų būti laikomas svarbiu veiksniu siekiant veiksmingų rezultatų, kai duomenys rodo, jog kai kuriose šalyse toks dalyvavimas yra fragmentiškas arba jo trūksta, nepaisant tiesiogiai Europos Komisijos skatinamos įmonių socialinės atsakomybės. Kadangi įgyvendinant 2021–2027 m. daugiamečią finansinę programą ir priemonę „Next Generation EU“ svarbų vaidmenį atliks Europos semestras, EESRK ragina įvesti mechanizmą, kuris suteiktų teisę konsultuotis su socialiniais partneriais ES ir nacionaliniu lygmenimis.

1.6. EESRK ragina Europos Komisiją, konsultuojantis su Europos lygmens socialiniais partneriais ir įgyvendinant Europos iniciatyvas, nustatyti aiškius ir skaidrius sektorių socialinių partnerių susitarimų įgyvendinimo kriterijus, kaip numatyta SESV 155 straipsnio 2 dalyje.

1.7. Per ankstesnes krizes išmoktos pamokos yra tokios: šalys, kuriose yra įtvirtintos socialinio dialogo institucijos ir darbo santykių sistemos, dažniau parengia operatyvias ir veiksmingas trišales reagavimo priemones. Operatyvius ir veiksmingus socialinių partnerių dalyvavimas ir vyriausybių parama yra svarbūs veiksniai reaguojant į betarpiškus krizių padarinius ir jais papildomas ilgalaikis ekonomikos gaivinimo planavimas, siekiant apsaugoti ir skatinti užimtumą pasitelkiant tvarias įmones ir socialines investicijas.

1.8. Prioritetą teikti reikėtų kolektyvinių derybų aprėpčiai ir procesams visais lygmenimis. Viešosios politikos prioritetu turėtų būti pažeidžiamų darbuotojų ir piliečių socialinės apsaugos sistemų įtraukimas.

1.9. Patikimas įmonių valdymas, paremtas socialiniu dialogu, kolektyvinėmis derybomis ir pagarba darbuotojų teisėms ir informaciją, konsultavimasi su jais ir jų dalyvavimą, gali padėti pasiekti pozityvius ekonomikos tikslus, taip pat socialinius ir ekologinius siekius. Sudarius palankesnes sąlygas priimti informacija pagrįstus valdymo sprendimus tiesiogiai darbuotojams aktualiais klausimais padedama kurti tvarų ir teisingesnį verslo modelį. Tai padeda skatinti Europos socialinį modelį, kuris yra Europos įmonių konkurencingumo variklis.

1.10. Dėl globalizacijos ir augančių tarpvalstybinių gamybos procesų kitaip struktūruojami informacijos srutai, susiję su įmone. Darbuotojų informavimo, konsultavimosi su jais ir jų dalyvavimo teisės pripažįstamos ES teisės aktuose ir yra esminiai efektyvaus socialinio dialogo ramsčiai; Europos darbo tarybų kokybė ir veiksmingumas tarpvalstybiniuose restruktūrizavimo procesuose turi būti gerinami; trūkumus reikia ištaisyti, kad būtų sustiprinta tikroji demokratija ir numatytos vykdymo užtikrinimo priemonės, kartu su efektyviomis ir proporcingomis sankcijomis. EESRK jau ragino ES lygiu parengti suderintą darbuotojų dalyvavimo valdymo lygmeniu sistemą, kartu gerbiant nacionalinius ir įmonių lygmens skirtumus. Deja, patvirtintoje Europos bendrovių teisėje į šį pasiūlymą atsižvelgta nebuvo.

1.11. EESRK skatina lanksčius, į tikslą orientuotus sprendimo būdus, pagrįstus darbdavių ir darbuotojų atstovų derybomis tinkamu lygmeniu, siekiant nustatyti konkrečius informavimo, konsultavimosi ir dalyvavimo būdus, kartu užtikrinant vienodas sąlygas ir tinkamą minimalią apsaugą.

1.12. Siekiant užtikrinti pagarbą teisei į informaciją ir konsultacijas dėl restruktūrizavimo, kurią lėmė COVID-19 krizė, procesų, EESRK ragina imtis veiksnių Europos ir nacionaliniu lygmenimis.

1.13. Valdant krizę po pandemijos EESRK primygtinai rekomenduoja, kad: i) socialiniai partneriai tinkamai dalyvautų kuriant ir įgyvendinant nacionalinius ekonomikos gaivinimo planus; ii) būtų vykdomas geresnis socialinių partnerių bendradarbiavimas su Europos Komisija siekiant užtikrinti nuoseklų ES išteklių naudojimą; ir iii) ES Komisija pasiūlytų naują laikiną finansinę priemonę, kuria būtų remiama ypatinga veikla, kuri turi būti vykdoma gaivinimo etapu, kaip bendrai siūlo Europos socialiniai partneriai.

2. Socialinis dialogas: kaip būtų galima jį toliau skatinti ir įgyvendinti?

2.1. ES Tarybai pirmininkaujanti Vokietija paprašė EESRK šioje nuomonėje sutelkti dėmesį į tai, kaip socialinio dialogo koncepciją, ypač trišalės jo formos, būtų galima pritaikyti ir kitose, ne vien kolektyvinių derybų srityse. Trišalis – taip pat kaip ir dvišalis – socialinis dialogas yra pagrindinė priemonė, padedanti patikimai valdyti bet kurį pokyčių procesą.

2.2. Siekiant įvertinti vaidmenį, kurį socialinis dialogas ir dalyvavimu grindžiami modeliai gali atlikti prisidedami prie aukštynkryptės ekonominės ir socialinės konvergencijos per dabartinę krizę ir padėdami reaguoti į COVID-19 poveikį mūsų visuomenei ir ekonomikai, naudinga prisiminti socialinio dialogo koncepcijos raidą tarptautiniu ir Europos lygmeniu.

2.3. Savarankiškų ir atstovaujančių socialinių partnerių vaidmuo iš pat pradžių buvo visiškai pripažintas svarbiausiose Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) konvencijose, tačiau socialinio dialogo įtaka formuojant socialinę ir ekonominę politiką ir stebint, kaip ji įgyvendinama, kito priklausomai nuo mūsų visuomenės pokyčių ir sparčių globalizacijos procesų. Atsižvelgiant į poreikį užtikrinti visų suinteresuotųjų subjektų ⁽¹⁾ dalyvavimą daugiašaliu, nacionaliniu ir vietos lygmenimis reikia ieškoti naujų konsultavimosi ir dalyvavimo politikos formavimo procesuose formų, kurios, priklausomai nuo nacionalinių aplinkybių ir regioninių pokyčių, gali būti naudojamos įvairiais lygmenimis, pavyzdžiui, per Europos integracijos procesą.

2.4. Remiantis TDO apibrėžtimi ⁽²⁾, socialinis dialogas apima visų rūšių derybas, konsultacijas arba keitimąsi informacija tarp vyriausybių, darbdavių ir darbuotojų atstovų bendrų interesų klausimais ekonominės, darbo ar socialinės politikos srityse. Toks dialogas gali apimti trišalį procesą, kuriame tiesiogiai dalyvauja vyriausybė, dvišalį darbdavių ir darbuotojų atstovų procesą arba neseniai pradėtą taikyti tarpvalstybinį lygmenį ⁽³⁾, kuriuo, atsižvelgiant į vis labiau globalizuotą ir tarpusavyje susijusią ekonomiką, rengiamas tarpvalstybinis socialinis dialogas daugiašalėse įmonėse ir pasaulinėse tiekimo grandinėse.

2.5. EESRK dalyvauja dabartinėje veikloje formuojant reikalingą nuoseklų ES požiūrį, kuriuo būtų susieta pagarba žmogaus teisėms, DVT įgyvendinimas ir tvarios investicijos į verslo veiklą visame pasaulyje, ir kartu sprendžiamas tvirtėjančių tarptautinių santykių su daugiašalėmis įmonėmis poveikio klausimas, įtraukiant socialinius partnerius. Šios temos yra ypač aktualios keletui konkrečių nuomonių, pavyzdžiui, ES Tarybai pirmininkaujančios Vokietijos ir Europos Parlamento prašymu po G7 ir G20 aukščiausiojo lygio susitikimų 2015 m. ir 2016 m. vykusių diskusijų rengiamoms nuomonėms dėl deramo stropumo ir deramo darbo pasaulinėse tiekimo grandinėse. Europos Sąjunga pasirūpino reguliavimo sistema, užtikrinančia pagrindinius ekonominius, socialinius ir aplinkos standartus, kurie yra svarbus Europos konkurencingumo elementas.

2.6. Tačiau pagrindinis uždavinys yra paremti šį dialogą panaudojant institucinę sistemą siekiant garantuoti nuolatinį dialogo procesą ir konsultacijas su suinteresuotaisiais subjektais. Deja, daugumoje pasaulio šalių ir kelete Europos šalių, kuriose socialinis dialogas vyksta atsitiktinai ir yra fragmentiškas, šis uždavinys nesprendžiamas. Valstybės vaidmuo trišaliuose mechanizmuose yra labai svarbus ir negali būti pasyvus ⁽⁴⁾. Valstybė privalo sukurti tinkamas sąlygas ir teisinę bei institucinę tokių konsultacijų sistemą, taip pat politinę ir pilietinę aplinką, kurioje galėtų dalyvauti atstovai ir teisėti

⁽¹⁾ Žodis „suinteresuotieji subjektai“ reiškia socialinius partnerius (darbdavius ir profesines sąjungas). Trišalio socialinio dialogo atveju ši sąvoka taip pat apima vyriausybes.

⁽²⁾ TDO deklaracija dėl socialinio teisingumo siekiant sąžiningos globalizacijos, TDK, 2008 m.; TDO rezoliucija dėl pasikartojančios diskusijos socialinio dialogo klausimais, 2013 m. birželio 13 d. priimta Tarptautinėje darbo konferencijoje; TDO rezoliucija dėl antrą kartą pasikartojančios diskusijos socialinio dialogo ir trišališkumo klausimais, 2018 m. birželio 8 d. priimta Tarptautinėje darbo konferencijoje. Taip pat žr. 108-ojoje Tarptautinėje darbo konferencijoje minint TDO šimtąsias metines priimtą deklaraciją dėl darbo ateities, 2019 m.

⁽³⁾ Ten pat, 2018 m. TDO rezoliucija; Bendrųjų diskusijų dėl deramo darbo pasaulinėse tiekimo grandinėse išvados, 2016 m. birželio mėn.

⁽⁴⁾ Naujaisi EBPO tyrimai *Employment Outlook 2019* ir 2019 m. ataskaita *Going Digital: Shaping Policies, Improving lives*.

socialiniai partneriai, kartu pripažįstant jų vaidmenį. Priešingai, kai kuriose Europos šalyse socialinio dialogo procesai susilpnėjo, o socialinių partnerių savarankiškumas sumažėjo ⁽⁵⁾.

2.7. Tvirtus ir ryžtingus ES veiksmus, kuriais būtų siekiama nustatyti solidaresnį požiūrį į konsultavimosi praktikos formavimą, reikėtų vertinti teigiamai ⁽⁶⁾.

2.8. EESRK daugelyje savo nuomonių nuolat kalba apie tai, kaip plėtojamas ir įgyvendinamas socialinis dialogas ir kokia yra jo kokybė. Rengiant ir įgyvendinant politiką, kuri daro tiesioginį ar netiesioginį poveikį užimtumui ir darbo rinkoms, konkretų vaidmenį ⁽⁷⁾ atlieka socialiniai partneriai. EESRK taip pat palankiai vertina solidarią EUROFOUND poziciją, kad „[s]ocialinis dialogas turi būti skatinamas ir remiamas, kartu turi būti paisoma socialinių partnerių autonomijos ir kolektyvinių derybų principo, taip pat didinamas socialinių partnerių gebėjimas dalyvauti socialiniame dialoge“ ⁽⁸⁾ suteikiant jiems žinių ir mokymą, taip pat sukuriant tinkamą politiką ir teisinę sistemą, kurios sudaro sąlygas visiems suinteresuotiesiems subjektams veikti veiksmingai. Dvišalis socialinis dialogas ir kolektyvinės derybos visais lygmenimis yra nacionalinių darbo santykių sistemų pagrindas ir yra labai svarbus formuojant užimtumo sąlygas ir darbo rinką. Dvišalis socialinis dialogas turėtų būti grindžiamas institucine sistema, kuri padeda užtikrinti tinkamą paramą, kartu gerbiant subsidiarumo principą ir socialinių partnerių savarankiškumą.

2.9. Į nacionalinius dialogo mechanizmus gali būti įtrauktos nacionalinės trišalės ekonominės ir darbo tarybos, kurios yra atviros įvairioms pilietinės visuomenės organizacijoms, arba ekonominės ir socialinės tarybos; šie mechanizmai turėtų veikti kaip Europos visuomenės nuomonių ekonomikos ir socialiniais klausimais formavimo veikiant per grupes, kurioms priklauso piliečiai, kanalai ir turėtų padėti užtikrinti šį dialogą siekiant bendromis jėgomis reaguoti iššūkiams, kurie iškilo mūsų ekonomikai ir visuomenei. Tačiau šie organai įsteigti ne visose ES šalyse ir EESRK ryšių komitetui turėtų tekti svarbesnis vaidmuo koordinavimo srityje.

3. Europos socialinis dialogas: ES socialinio modelio ramstis

3.1. Socialinis dialogas – tai neatskiriama Europos socialinio modelio elementas. Nors 1985 m. *Val Duchesse* dialogai laikomi atskaitos tašku, būtent Maastrichto sutartyje buvo atsižvelgta į socialinių partnerių pastabas, siekiant sukurti dabar jau mums gerai pažįstamą Europos tarpprofesinį socialinį dialogą.

3.2. Sutartyje dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – SESV) ⁽⁹⁾ pripažįstama, kad vadovybės ir darbuotojų dialogo skatinimas yra bendras Europos Sąjungos ir valstybių narių tikslas. Tarpprofesiniai arba sektoriaus lygmens socialiniai partneriai, veikdami kartu ir pasirašydami susitarimus, dalyvauja formuojant ES teisės aktus, kuriais reglamentuojami su darbu susiję klausimai, ir įgyvendinant juos nacionaliniu lygmeniu. Jie tai daro atsižvelgdami į Komisijos teisėkūros iniciatyvą (taip pat papildydami Europos Parlamentą) arba rengdami savarankiškas iniciatyvas, pagrįstas trejų metų trukmės darbo programomis, kurias parengia Europos socialiniai partneriai. Be to, SESV garantuoja Europos socialinių partnerių vaidmenį ir savarankiškumą.

3.3. Per pastaruosius dvidešimt metų Europos socialinis dialogas vyksta labai netolygiai: pažanga pasiekta, tačiau pasitaiko ir nesėkmų. 2009 m. prasidėjus euro zonos krizei, visas Europos socialinio dialogo procesas pablogėjo.

⁽⁵⁾ Konkrečioms šalims skirtose rekomendacijose, susijusiose su keletu ES šalių, Europos Komisija prašo imtis konkrečių intervencinių veiksmų siekiant pašalinti kolektyvinių derybų ir socialinio dialogo kliūtis.

⁽⁶⁾ Pažymėtina, kad TDO Konvenciją Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų ratifikavo 26 ES šalys, Kroatijoje ji įsigalios 2021 m. vasario mėn. (Liuksemburgas Konvencijos neratifikavo).

⁽⁷⁾ OL C 125, 2017 4 21, p. 10.

⁽⁸⁾ EUROFOUND (2020), *Capacity building for effective social dialogue in the European Union*.

⁽⁹⁾ SESV 151–155 straipsniai.

3.4. EESRK savo nuomonėje⁽¹⁰⁾ dėl 2020 m. ES užimtumo politikos gairių atkreipia dėmesį į 7 gairę „Darbo rinkų veikimo ir socialinio dialogo veiksmingumo gerinimas“, kurioje labai aiškiai nurodyta, **kad valstybės narės turėtų skatinti socialinį dialogą ir kolektyvines derybas visais lygmenimis**. Socialinius partnerius reikėtų paraginti derėtis dėl kolektyvinių sutarčių, kuriose būtų aptariami jiems svarbūs klausimai, ir sudaryti tokias sutartis kartu visapusiškai gerbiant partnerių autonomiškumą.

3.5. Iki šiol Europos socialiniai partneriai, atsižvelgdami į savo reguliarias bendras darbo programas, sudarė devynias bendrąsias sutartis. Trys iš jų, – kuriomis reglamentuojamos vaiko priežiūros atostogos⁽¹¹⁾, darbas ne visą darbo laiką⁽¹²⁾ ir darbas pagal terminuotą darbo sutartį⁽¹³⁾, – sudarytos daugiau nei prieš 20 metų, perkeltos į Europos direktyvas ir dabar yra sudedamoji ES teisės dalis; kitos sutartys yra atskiri susitarimai⁽¹⁴⁾ ir veiksmų programos⁽¹⁵⁾, taip pat įvairūs kiti bendri dokumentai. Atskiri susitarimai neturi tiesioginio poveikio nacionalinių darbo santykių srityje ir jas reikia perkelti į šalių vidaus teisinę sistemą arba kolektyvines sutartis, tačiau nacionalinio lygmens socialiniai partneriai atsako už tai, kad jos būtų įgyvendinamos savalaikiai, tinkamai ir labiau koordinuojant Europos lygmeniu.

3.6. 2020 m. socialiniai partneriai sudarė autonominių susitarimų dėl skaitmeninimo. Todėl reikia parengti skaitmeninių pokyčių strategiją, kuria būtų užtikrinama, kad įmonės ir darbuotojai galėtų pasinaudoti diegiamomis skaitmeninėmis technologijomis (įgūdžių tobulinimu, mokymo programomis, susijusiomis su skaitmeniniais pokyčiais darbe, ir priemonėmis, kuriomis sprendžiami su prisijungimu ir atjungtimi susiję klausimai).

3.7. Socialinio dialogo komiteto pogrūpis, nagrinėjantis su savarankiško socialinio dialogo priemonių, padedančių stiprinti socialinių partnerių organizacijų gebėjimus, įgyvendinimu susijusius klausimus, turėtų išnagrinėti poreikį Europos ir nacionaliniu lygmenimis užtikrinti glaudesnę ir aktyvesnę socialinių partnerių sąveiką ir ryšius. Šiomis aplinkybėmis Europos socialiniai partneriai išpareigojo dėti dar daugiau pastangų, kad pašalintų įvairias kliūtis, trukdančias įgyvendinti jų autonominius susitarimus, o ES turėtų atidžiai stebėti tuos susitarimus, kad galėtų imtis veiksmų dėl konkrečių paramos iniciatyvų.

3.8. Galiausiai buvo susidereta dėl šešių bendrų darbo programų. Naujausia programa⁽¹⁶⁾ yra remiami 2016 m. keturšalio pareiškimo dėl *naujos pradžios socialiniam dialogui*⁽¹⁷⁾ tikslai, kuriais siekiama: stiprinti socialinį dialogą Europos ir nacionaliniu lygmenimis; derėtis dėl autonominio susitarimo dėl skaitmeninimo; labiau remti nacionalinių socialinių partnerių gebėjimų stiprinimą, ypač pasitelkiant Europos socialinį fondą, ir didinti nacionalinių socialinių partnerių vaidmenį bei įtaką vykdant Europos semestro veiklą.

3.9. EESRK ragina Europos socialinius partnerius pasinaudoti visu jiems Sutartimi suteiktu potencialu (SESV 154 straipsnis), siekiant ištraukti iš derybas (kurios gali būti atnaujintos Europos socialinių ir su darbu susijusių sričių sistemos pagrindas), spręsti naujus uždavinius, kylančius dėl greitų pokyčių darbo rinkoje, ir numatyti Komisijos ir Tarybos teisėkūros vaidmenį šioje srityje.

⁽¹⁰⁾ OL C 232, 2020 7 14, p. 18.

⁽¹¹⁾ Pirmoji sudaryta 1996 m. ir paskui peržiūrėta 2009 m. Į ES teisę perkelta Tarybos direktyva 2010/18/ES.

⁽¹²⁾ Į ES teisę perkelta Direktyva 97/81/EB.

⁽¹³⁾ Į ES teisę perkelta Direktyva 99/70/EB.

⁽¹⁴⁾ Dėl nuotolinio darbo (2002 m.), su darbu susijusio streso (2004 m.), priekabiavimo ir smurto darbe (2007 m.), įtraukčių darbo rinkų (2010 m.), vyresnių žmonių aktyvumo ir kartų solidarumu grindžiamo požiūrio (2017 m.) ir skaitmeninimo (2020 m.).

⁽¹⁵⁾ Dėl įgūdžių tobulinimo ir kvalifikacijos kėlimo visą gyvenimą (2002 m.), lyčių lygybės (2005 m.) ir jaunimo užimtumo (2013 m.).

⁽¹⁶⁾ 2019–2021 m. darbo programoje nustatomi šie šeši prioritetai: skaitmeninimas, darbo rinkų veiklos gerinimas ir socialinių sistemų gebėjimai, psichologinių ir socialinių aspektų ir rizikos darbe klausimų sprendimas ir gebėjimų stiprinimas siekiant tvirtesnio socialinio dialogo ir žiedinės ekonomikos.

⁽¹⁷⁾ Keturšalis pareiškimas skelbiamas adresu <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2562>.

3.10. Europos sektorių socialinio dialogo teisinis pagrindas – 1998 m. gegužės 20 d. Sprendimas 98/500/EB⁽¹⁸⁾, kuriuo įkuriami sektorių dialogo komitetai. Šiuo metu veikia 43 sektorių socialinio dialogo komitetai, apimantys pagrindinius sektorius⁽¹⁹⁾ ir apie 80 proc. ES darbo jėgos⁽²⁰⁾. Tarybos sprendimais buvo įgyvendinti įvairūs susitarimai, tačiau Europos Komisija nepateikė Tarybai iš socialinių partnerių gautų dviejų pasiūlymų, kad perkeltų sektoriaus susitarimą į direktyvą, t. y. kirpyklų sektoriuje sudarytas susitarimas (2012 m.) ir sutarimas dėl informacijos ir konsultavimosi teisių centrinėje ar federalinėje vyriausybėje (2015 m.). Tai buvo beprecedentis veiksmas, dėl kurio buvo iškelta byla Europos Sąjungos Teisingumo Teisme.

3.11. Reikia nustatyti aiškius procesus, susijusius su privalomomis derybomis dėl ES lygmens sutarčių su socialiniais partneriais pagal Sutartis (153–155 straipsniai), įskaitant skaidrius kriterijus, kuriais gerbiama socialinių partnerių autonomija siekiant tokių derybų rezultato per konkretaus sektoriaus ir tarpsektorines derybas. Komisija, ES lygmeniu bendradarbiaudama su visais partneriais, turėtų pateikti paaiškinimą, kad išvengtų neaiškių Europos Komisijos diskrecijos ribų siekiant šių derybų rezultato.

3.12. ES socialinio dialogo sistema taip pat yra susijusi su kelete ES valstybių narių veikiančiomis Europos įmonėmis, o jos struktūra iš esmės apima darbuotojų teises į informaciją ir konsultacijas⁽²¹⁾. Svarbiausia ES teisės aktų leidėjo sukurta priemonė, siekiant užtikrinti veiksmingą ir nuolatinį šių teisių vykdymo užtikrinimą, yra Europos darbo tarybų direktyva⁽²²⁾.

3.13. Derybos užbaigtos dėl daugiau kaip 1 100 susitarimų, siekiant sukurti Europos darbo tarybas ir kitas tarpvalstybines darbuotojams atstovaujančias įstaigas (pvz., Europos bendrovė (SE) arba Europos kooperatyvai) arba atnaujinti jų darbą. Visai neseniai vedant socialinį dialogą su tarptautinėmis bendrovėmis taip pat buvo dažniau naudojami bendrovių tarptautiniai susitarimai, kurie grindžiami daugybe dokumentų, kuriuos pasirašė įvairūs subjektai, tačiau daugumą jų pasirašė Europos profesinių sąjungų federacija (angl. ETUF) arba Europos darbo tarybos⁽²³⁾. Yra sudaryta daugiau kaip 200 bendrovių tarptautinių susitarimų, kuriais siekiama atnaujinti pramonės ryšius su daugiašalėmis įmonėmis⁽²⁴⁾. Praktiškesnė gairių priemonė, skirta tarpvalstybinėms kolektyvinėms deryboms bendrovės lygmeniu padėtų užtikrinti didesnę šio ES darbo santykių sistemos segmento veiksmingumą.

3.14. Visa ši veikla atspindi socialinio dialogo dinamiką visais lygmenimis, net jeigu tam gali prireikti priemonių, dėl kurių socialinis dialogas gali padėti veiksmingai reaguoti į naujausius įmonių ir darbuotojų poreikius, kurie atsirado dėl sparčių darbo organizavimo pokyčių ir pertvarkos. 2018 m. pasirašytas ir Europos Komisijos remtas keturis šalis pareiškimas *Nauja socialinio dialogo pradžia*⁽²⁵⁾ buvo bandymas pritaikyti tarpprofesinį socialinį dialogą prie naujos Europos institucinės aplinkos, kurioje ES ekonomikos valdymas atlieka svarbesnį vaidmenį skatinant aukštynkryptę visų europiečių gyvenimo ir darbo sąlygų konvergenciją.

3.15. **Keiskime mūsų pasaulį. Darnaus vystymosi darbotvarkė iki 2030 m.** Jungtinių Tautų 2030 m. darbotvarkėje ir jos 17 darnaus vystymosi tikslų (DVT) (8, 16 ir 17 tiksluose) pripažįstama, kad socialinis dialogas gali prisidėti prie (demokratiškos) institucijų stiprinimo ir palengvinti perėjimą prie tvaresnės ekonomikos pasiekiant bendrą supratimą apie uždavinius ir jų sprendimo būdus. Todėl socialiniai partneriai laikomi pagrindiniais subjektais tais atvejais, kai kalbama apie

⁽¹⁸⁾ 1998 m. gegužės 20 d. Komisijos sprendimas 98/500/EB dėl sektorių dialogo komitetų, skatinančių socialinių partnerių dialogą Europos lygiu, įkūrimo, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:225:0027:0028:EN:PDF>.

⁽¹⁹⁾ Pavyzdžiui, transporto, energetikos, žemės ūkio, statybų, prekybos, metalo, laivų statyklų, švietimo, draudimo ir bankininkystės sektoriuose.

⁽²⁰⁾ Kerckhofs, *European sectoral social dialogue: facts and figures*, EuroFound (2019), <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/european-sectoral-social-dialogue-facts-and-figures>.

⁽²¹⁾ Žr. 5 skyrių, kuriame pateikiamos konkrečios nuorodos.

⁽²²⁾ Europos darbo tarybos pirmą kartą įsteigtos 1994 m. rugsėjo 22 d. Tarybos direktyva 94/45/EB dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo, tačiau dabar reglamentuojama pagal naujos redakcijos direktyvą. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:02009L0038-20151009> Remiantis ataskaita „2019 Benchmarking working Europe“, 2018 m. buvo 1 150 Europos darbo tarybų, kurių darbe dalyvavo apytiksliai 20 000 darbuotojų atstovų.

⁽²³⁾ ETUC-Business Europe galutinė ataskaita *Building on experiences: A win-win approach to transnational industrial relations in multinational companies*, 2018 m.

⁽²⁴⁾ Remiantis Europos Komisijos tarptautinių bendrovių susitarimų duomenų baze, kurią galima rasti adresu <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>.

⁽²⁵⁾ Išsamesnės informacijos galima rasti <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?eventsId=1028&catId=88&furtherEvents=yes&langId=en&>.

šalių visuomenių ir jų ekonomikos reformavimą ir atnaujinimą. Jie gali prisidėti siekiant daugumos DVT ir platesniu mastu, palyginti su dabartine jų veikla, integruoti tvarumo aspektus. Norint praplėsti derybų ribas, reikia naujų partnerių ir strategijų⁽²⁶⁾. Savarankiškas ir nepriklausomas socialinis dialogas yra būtinas siekiant suderinti socialinę politiką su patikima ekonomine politika ir tvaraus ekonomikos augimo, konkurencingumo bei socialinės pažangos visose valstybėse narėse ir Europos ekonominėje erdvėje strategija⁽²⁷⁾.

3.16. Norint, kad socialinis dialogas išliktų naudingas, reikia spręsti naujus klausimus ir aptarti darbo rinkos pokyčius, taip pat iš tiesų pasiekti rezultatų. Atsirandant naujoms netipinėms darbo formoms, gali išnykti darbuotojo ir darbdavio santykių ribos, todėl vis daugiau žmonių nedalyvauja kolektyvinėse derybose arba jiems netaikomi apsaugą užtikrinantys teisės aktai. Būtent šią sritį galima aptarti vedant socialinį dialogą ir taip padėti užtikrinti bendrą sutarimą tarp darbuotojų ir įmonių, siekiant apimti visus tvarumo aspektus.

3.17. Trišalis socialinis dialogas būtų veiksmingesnis, jeigu juo būtų skatinamos konkrečios derybos ir siekiama rezultatų visais lygmenimis. Trišalio socialinio dialogo įstaigų veiklą ir konsultavimosi procedūras galima pagerinti, ypač Vidurio ir Rytų Europos šalyse, siekiant tikro poveikio, kuris taip pat padėtų socialiniams partneriams aktyviau, laiku ir prasmingiau įsitraukti į politikos formavimo ir sprendimų priėmimo procesą. Dabartinio TDO ir Europos Komisijos projekto tikslas – išsiaiškinti įvairių šalių naują gerą patirtį, susijusią su socialiniu dialogu, taip pat nustatyti, kokių veiksmų valdžios institucijos imasi siekdamos didinti socialinio dialogo, įskaitant kolektyvines derybas, vaidmenį sprendžiant naujus uždavinius ir išnaudojant naujos darbo aplinkos galimybes, kartu remiant socialinių partnerių autonomiją⁽²⁸⁾.

3.18. **Europos socialinių teisių ramstyje** (ESTR)⁽²⁹⁾ pripažįstamas socialinių partnerių autonomiškumas ir jų teisė imtis kolektyvinių veiksmų bei dalyvauti rengiant ir įgyvendinant užimtumo ir socialinę politiką, įskaitant kolektyvinių sutarčių sudarymą. ESTR patvirtina esminę socialinio dialogo ir socialinių partnerių, taip pat kolektyvinių derybų visais lygmenimis svarbą.

3.19. **ESTR veiksmų plane** bus nagrinėjami būdai, kaip **skatinti socialinį dialogą ir kolektyvines derybas ir didinti** profesinių sąjungų ir darbuotojų organizacijų **gebėjimus** ES ir nacionaliniu lygmeniu.

3.20. Socialiniai partneriai turėtų dalyvauti Europos ekonomikos valdymo semestro veikloje, ypač plėtojant ir įgyvendinant užimtumo, socialines ir, kai tinkama, ekonomines reformas ir politiką, atsižvelgiant į konkrečiai šaliai skirtas rekomendacijas arba nacionalinius pokyčius ir rengiant nacionalines reformų programas⁽³⁰⁾.

3.21. Dauguma autorių pažymi, kad nacionalinės vyriausybės socialinius partnerius įtraukia tik kelete šalių, o iš per keletą metų surinktų faktų matyti, kad konsultacijų taikant ekonomikos valdymo sistemą galimybė vyriausybės naudojasi savo nuožiūra. Dar blogesnė padėtis yra tose valstybėse narėse, kuriose išlieka ilgalaikiai socialinio dialogo struktūrų ir praktikos trūkumai. Bet kuriuo atveju nacionaliniai socialiniai partneriai ne visada yra pajėgūs aktyviai dalyvauti šiame sudėtingame procese⁽³¹⁾.

⁽²⁶⁾ „Užimtumas ir socialiniai pokyčiai Europoje“, 6 skyrius „Tvarumas ir valdymas“.

⁽²⁷⁾ Pirmieji TDO ir ES projekto dėl socialinių partnerių dialogo skatinimo rezultatai buvo pristatyti šių metų kovo mėn. surengtoje konferencijoje, kurioje buvo aptarti klausimai, susiję su nacionalinių socialinio dialogo institucijų veiksmingumu ir vyriausybės vaidmeniu skatinant šį procesą.

⁽²⁸⁾ Nauju TDO ir Europos Komisijos projektu buvo siekiama išanalizuoti ir užfiksuoti, kaip ES šalių socialiniai partneriai stengiasi prisitaikyti prie šių pokyčių. Youcef Ghellab, Daniel Vaughan-Whitehead.

⁽²⁹⁾ Tarpinstitucinė deklaracija dėl Europos socialinių teisių ramsčio, (2017/C/428/9).

⁽³⁰⁾ Žr. ETUC profesinių sąjungų dalyvavimo semestro procese, susijusiam su semestro metu vykstančiais nacionaliniais dialogais, indeksą.

⁽³¹⁾ Daugybėje EUROFOUND, ETUC, Europos Komisijos, Užimtumo komiteto (angl. EMCO) ir OSE ataskaitų patvirtinama, kad socialinių partnerių nėra tinkamai įtraukiami.

3.22. Koordinavimas semestro metu ir koordinavimas, kurį per Užimtumo komitetą atlieka Taryba, ne visada duoda visas šalis tenkinančių rezultatų. Atsižvelgiant į svarbų vaidmenį, kuris bus atliekamas vykdamas ES semestro veiklą, kai bus įgyvendinama 2021–2027 m. DFP ir priemonė „Next Generation EU“, reikėtų apsvarstyti galimybę įvesti mechanizmą, kuriuo būtų suteikta teisė dėl pagrindinių semestro orientyrų konsultuotis su socialiniais partneriais ES ir nacionaliniu lygmeniu. Atlikus šešių dokumentų rinkinio pakeitimą⁽³²⁾, nacionalinėms vyriausybėms gali būti nustatyta pareiga konsultuotis su socialiniais partneriais dėl semestro orientyrų nustatant tokius kriterijus kaip tinkamas konsultacijų laikas ir konsultacijų prasmingumas bei tinkamumas (Reglamento (EB) Nr. 1146/97, iš dalies pakeisto Reglamentu (ES) Nr. 1175/2011 2-a straipsnio 2 dalies c, d ir e punktai).

3.23. Iš tam tikrų mokslinių tyrimų išvadų⁽³³⁾ matyti, kad nacionaliniai socialiniai partneriai ne visada yra pajėgūs iniciatyviai dalyvauti šiame sudėtingame procese. Europos Komisija turėtų skatinti ir remti, be kita ko, panaudodama ESF fondų lėšas, su socialinių partnerių gebėjimų stiprinimu susijusius veiksmus, kuriais siekiama stiprinti nacionalines socialinio dialogo sistemas ir praktiką. Taip socialiniams partneriams būtų sudarytos sąlygos stiprinti savo gebėjimus orientuotis perėjimo prie žaliosios ekonomikos ir skaitmeninės transformacijos laikotarpiams. Šiuo atžvilgiu gebėjimai yra ne tik vidaus finansinių ir išteklių (trūkumo) problema, bet ir struktūrinis klausimas, kurio sprendimas priklauso nuo darbo santykių sistemos. Reikia toliau remti mokymo veiklą, kuria prisidedama prie socialinių partnerių gebėjimų stiprinimo, taip pat intensyvesnio dalyvavimo dvišalėse derybose sektoriaus ir įmonės lygmeniu, kartu gerbiant kolektyvinių derybų autonomiškumą.

3.24. Reikėtų toliau plėsti gebėjimų stiprinimą pagal ESF veiklos programas. Nepaisant parengto partnerystės elgesio kodekso, kurio laikydamiesi socialiniai partneriai turėtų turėti galimybę daryti didesnę įtaką šių programų turiniui, vadovaujančiosios institucijos neskiria paramos socialinių partnerių gebėjimų stiprinimui. Kartu su siūlomu ESF+ reglamentu turėtų būti suteiktos priemonės, skirtos gebėjimų stiprinimui remti, ir pateikta informacija, kaip vadovaujančiąsias institucijas įtikinti labiau remti socialinių partnerių gebėjimų stiprinimo poreikius. Šiuo atžvilgiu socialinėse konkrečioms šalims skirtose rekomendacijose (įskaitant 2020 m. rekomendacijas) įvardijamos šalys, kuriose reikia labiausiai remti socialinius partnerius.

3.25. Kalbant apie pilietinės visuomenės organizacijas ir pilietinį dialogą, pažymėtina, kad ES ir nacionalinės vyriausybės turėtų su jomis konsultuotis, ypač dėl konkrečių politikos sričių, kuriose jos galėtų duoti papildomą naudą.

4. Paskutiniosios 2008–2010 m. finansų krizės teigiamos ir neigiamos patirties ir išminktų pamokų analizė

4.1. Paašškėjo, kad socialinis dialogas krizės metu, pavyzdžiui, per paskutinįją 2008–2010 m. krizę, dažnai buvo naudojamas kaip priemonė sprendimo būdams rasti. Akivaizdu, kad socialinių partnerių atsakas buvo nukreiptas į užimtumo užtikrinimą ir pastangas išvengti darbuotojų atleidimo arba bandymus riboti atleidimo mastą ir pasekmes. Socialinis dialogas yra svarbi priemonė, kurią, siekdamas šalinti neigiamas ekonomines ir socialines pasaulinės ekonomikos krizės pasekmes, tam tikromis aplinkybėmis skatina vyriausybės. „Kolektyvinės derybos buvo naudojamos kaip priemonė siekiant išvengti blogiausio scenarijaus, t. y. atleidimų, daugybės darbo vietų netekimo ir įmonių uždarymo“⁽³⁴⁾.

4.2. Nacionalinių socialinių partnerių reakciją į finansų krizės sukeltas pasekmes darbo rinkai nulėmė trys pagrindiniai veiksniai: ekonominės krizės mastas, darbo santykių institucinė sąranga ir vyriausybių sprendimai. Šalyse, kuriose seniai veikia socialinio dialogo institucijos, socialiniai partneriai aktyviai dalyvavo rengiant greitą ir veiksmingą trišalį atsaką sektoriaus ar įmonių lygmeniu. Intervencijos būdai valstybėse narėse gerokai skyrėsi. Paašškėjo, kad lemiamas sėkmingo arba nesėkmingo socialinio dialogo veiksnys buvo susijęs su vyriausybės paramos procesui dydžiu ir savalaikiu socialinių

⁽³²⁾ https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/eus-economic-governance-explained_en.

⁽³³⁾ Ten pat, EUROFOUND ataskaitos, ETUI *Benchmarking Working Europe 2018*, ETUC kasmetinė socialinės atsakomybės įgyvendinimo Semestro procese analizė.

⁽³⁴⁾ ETUI, *2010 Benchmarking working Europe*, Brussels 2010.

partnerių įsitraukimu⁽³⁵⁾. Galima išskirti šiuos bendrus bruožus: esant sunkiam ekonominiam laikmečiui, ankstyvuoju krizės laikotarpiu (2008–2010 m.) socialiniai partneriai ėmėsi veiksmų, siekdami bendro tikslo, t. y. išlaikyti esamas darbo vietas ir bendrą užimtumo lygį, ir pasinaudojo esamomis automatinėmis socialinėmis stabilizavimo priemonėmis. Tai įvyko ne tik vedant nacionalines trišales derybas, bet taip pat atsispindėjo sektoriaus (šakos) ir įmonės lygmeniu sudarytose dvišalėse kolektyvinėse sutartyse⁽³⁶⁾.

4.3. Beje, per antrąją krizės etapą (2011–2014 m.) įvairiems valstybių narių darbo santykių aspektams buvo daromas įvairialypis poveikis⁽³⁷⁾. Vienas iš šio poveikio aspektų buvo tendencija, susijusi su tolesne kolektyvinių derybų decentralizacija. Kai kuriose valstybėse narėse bendrasis poveikis buvo toks, kad vyriausybės priėmė daugiau vienašalių sprendimų, o kolektyvinių derybų decentralizacija lėmė tai, kad vyko mažiau jungtinių darbdavių derybų ir sumažėjo kolektyvinių derybų aprėptis. Be to, Vidurio ir Rytų Europos darbo santykių sistemose buvo pereita prie labiau savanoriško pobūdžio ir mažesnio skaičiaus trišalių struktūrų ir procesų⁽³⁸⁾.

4.4. Valstybės narės, kuriose krizė darbo santykiams padarė skaudžiausią poveikį, ekonominiu ir socialiniu požiūriu nuo krizės nukentėjo labiausiai. Pavyzdžiui, socialiniai partneriai Graikijoje, Airijoje, Portugalijoje ir Ispanijoje turėjo nedaug veiksmų laisvės, atsižvelgiant į ekonominių korekcijų, kurias šios šalys turėjo padaryti, mastą⁽³⁹⁾. Šiaurės ir Vidurio Europos šalių darbo santykių subjektai ir procesai buvo lankstesni (pvz., kolektyvinių sutarčių įvadinės nuostatos), taigi šioms šalims pavyko geriau prisitaikyti prie ekonominės aplinkos pokyčių. Todėl tvirti socialinių partnerių santykiai sudarė sąlygas pasiekti geresnių rezultatų.

4.5. Buvo nustatytos dviejų rūšių priemonės, sušvelninančios krizės poveikį. Vienų priemonių paskirtis buvo išvengti atleidimų iš darbo, o kitos buvo orientuotos į atleidimo iš darbo padarinių švelninimą. Siekiant išvengti atleidimų iš darbo, įvairiose šalyse buvo nustatytos įvairių formų sutrumpinto darbo laiko sistemos, tačiau taip pat buvo akivaizdu, kad tam tikroms gyventojų ir pažeidžiamų darbuotojų grupėms, kurių darbo santykiai buvo nestandartiniai, nebuvo taikoma jokios formos socialinė apsauga, todėl įtraukimas į socialinės apsaugos sistemas ir veiksmingos viešosios paslaugos yra viešosios politikos prioritetas. Be sutrumpinto darbo laiko sistemų ir išmokų, mokamų už nedarbo laikotarpį, taip pat buvo nustatytos kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo priemonės. Šią tendenciją buvo galima pastebėti daugeliu atvejų ir tai reikėtų laikyti gerąja patirtimi susidūrus su krize.

4.6. Kitos atsakomosios priemonės, skirtos krizės poveikiui mažinti, buvo taikomos derybose dėl išėitinių išmokų darbuotojams, kurių paklausa buvo labai didelė, ir profesinių sąjungų ir darbdavių sudarytiems susitarimams, kuriais siekta padėti atleistiems darbuotojams grįžti į darbą. Dėl skirtingos institucinės sąrangos šie susitarimai buvo įvairių formų: pvz., perėjimas iš vienos darbo vietos į kitą (Nyderlanduose), įmonių perdavimas (Vokietijoje), darbo vietų išsaugojimo tarybos (Švedijoje) ir darbo fondai (Austrijoje). Kartu su šiomis priemonėmis dažnai buvo teikiami pasiūlymai dėl konsultavimo, darbuotojų persikirstymo į kitas darbo vietas priemonių, perkvalifikavimo ir informavimo apie laisvas darbo vietas. Su visomis priemonėmis galima susipažinti Europos Komisijos leidinyje „Industrial relations in Europe 2010“⁽⁴⁰⁾.

⁽³⁵⁾ ILO Policy Brief, *The need for social dialogue in addressing the COVID-19 crisis*, Geneva, 2020 m. gegužės mėn.

⁽³⁶⁾ EUROFOUND (2012), *Social dialogue in times of global economic crisis*.

⁽³⁷⁾ EUROFOUND (2013), *Comparative analytical report: the impact of the crisis on working conditions relations*,

⁽³⁸⁾ Glassner (2013), *Central and eastern European industrial relations in the crisis: national divergence and path-dependent change and ILO Recovering from the crisis through social dialogue in the new EU Member States: the case of Bulgaria, the Czech Republic, Poland and Slovenia*.

⁽³⁹⁾ EUROFOUND (2014), *Changes to wage-setting mechanisms in the context of the crisis and the EU's new economic governance regime*.

⁽⁴⁰⁾ European Commission's *Industrial relations in Europe*, (2010).

4.7. Socialinis dialogas buvo labai svarbus laiku rengiant tikslingas atsako priemones, kuriomis buvo siekiama paremti atsigavimą darbo rinkoje ir ekonomikos gaivinimą krizės metu, tačiau vien to nepakako visoms problemoms išspręsti. Krizės sąlygomis ypač svarbu užtikrinti patikimą viešąją politiką ir reguliavimą bei tinkamą fiskalinę erdvę⁽⁴¹⁾.

5. Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme: reagavimas į pokyčių valdymą

5.1. Pramonės demokratija plačiai suprantama, kaip verslo procesų valdymas „tvariose“⁽⁴²⁾ įmonėse ir šis valdymas paremtas socialiniu dialogu, kolektyvinėmis derybomis ir darbuotojų informavimu, konsultavimusi su jais ir jų dalyvavimu įmonės lygmeniu⁽⁴³⁾. Dėl patikimo įmonių valdymo galima pasiekti pozityvius ekonomikos tikslus, o taip pat socialinius ir aplinkos tikslus. Šiuo metu taikomas teisėkūros priemonių derinys kartu su veiklos ir politikos priemonėmis, atsižvelgiant į nacionalinę darbo santykių praktiką ir situaciją kiekvienoje įmonėje. Dėl Europos įmonių globalizacijos ir tarpvalstybinių gamybos procesų pasikeitė informacijos srautų įmonėje struktūra⁽⁴⁴⁾. Pasitvirtino, jog svarbus yra tvirtas darbdavių ir darbuotojų bendradarbiavimas – pastarąjį kartą per COVID-19 pandemiją.

5.2. Darbuotojų informavimo, konsultavimosi su jais ir jų dalyvavimo teisės yra pagrindinės socialinės teisės, įtvirtintos tarptautiniuose (TDO) ir Europos (Europos Taryba ir ES) žmogaus teisių dokumentuose ir jos yra būtinos veiksmingam socialiniam dialogui.

5.3. Europos lygmeniu darbuotojų dalyvavimas padeda savalaikiai pasidalyti informacija su darbuotojų atstovais apie darbo santykių sistemas, padeda užtikrinti, kad tiesiogiai darbuotojams aktualiais klausimais kartu su darbuotojų atstovais būtų rengiami informacija pagrįsti valdymo sprendimai, ir prisideda prie tvaraus ir teisingesnio verslo modelio. Tai padeda skatinti socialinės ir ekonominės rinkos idėją, kad Europos socialinis modelis turi būti Europos įmonių konkurencingumo variklis.

5.4. Įvairiuose ES lygmens teisės aktuose nustatomi minimalūs reikalavimai⁽⁴⁵⁾ ir apibrėžiamos darbuotojų informavimo, konsultavimosi su jais ir jų atstovavimo valdybos lygmeniu teisės, įskaitant Direktyvą dėl informacijos ir konsultavimo ir Europos darbo tarybų direktyvą⁽⁴⁶⁾, taip pat teisės aktus, susijusius su konkrečiomis įmonių formomis, pvz., Europos bendrove ir Europos kooperatinėmis bendrovėmis, arba konkrečiomis situacijomis, pvz., tarpvalstybiniais įmonių susijungimais, įmonių perdavimais ir kolektyviniais atleidimais iš darbo. Europos darbo tarybos (ir Europos įmonės darbo tarybos) yra darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais tarpvalstybiniais klausimais organai ir jos yra svarbios Europos darbo jėgai. Tarybos atlieka svarbų vaidmenį laipsniškai integruojant Europos valstybes nares ir bendrąją rinką⁽⁴⁷⁾. Kaip Komisija pabrėžė savo ataskaitoje⁽⁴⁸⁾, dar galima pagerinti Europos darbo tarybos informavimo ir konsultavimosi apie tarptautinių įmonių restruktūrizavimą kokybę ir veiksmingumą.

⁽⁴¹⁾ Ten pat, *ILO policy brief, 2020* ir atnaujinta informacija EBPO interneto portale *Tackling the coronavirus – contributing to a global effort*, 2020 m. kovo mėn.

⁽⁴²⁾ OL C 161, 2013 6 6, p. 35 – 3 skyriuje apibrėžiama „tvari“ įmonė.

⁽⁴³⁾ Straipsnis parengtas remiantis EUROFOUND tyrimu *Industrial democracy in Europe: a quantitative approach*, Pablo Sanz, Christian Welz, Maria Caprile, Ricardo Rodriguez Contreras, *Labour and Industry*, 2020 m. birželio mėn.

⁽⁴⁴⁾ Straipsnis parengtas remiantis EUROFOUND tyrimu *Industrial democracy in Europe: a quantitative approach*, Pablo Sanz, Christian Welz, Maria Caprile, Ricardo Rodriguez Contreras, *Labour and Industry*, 2020 m. birželio mėn.

⁽⁴⁵⁾ Informavimo ir konsultavimosi direktyva 2002/14/EB ir Europos darbo tarybų direktyva 2009/38/EB.

⁽⁴⁶⁾ Direktyva 94/45/EB, iš dalies pakeista Direktyva 2009/38/EB

⁽⁴⁷⁾ EUROFOUND (2020), *Social dialogue and HR practices in European global companies*, įskaitant socialinio dialogo europinio matmens raidos tiek sprendimus priimant tarpvalstybiniu lygmeniu, tiek vietos patronuojamųjų įmonių lygmeniu, ir Europos darbo tarybų, kaip svarbios skirtingų socialinio dialogo lygmenų grandies įmonėse, pvz., nacionalinėse ir Europos įmonėse, vaidmens analizę ir išvadas.

⁽⁴⁸⁾ Europos Komisija: Direktyvos 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo (nauja redakcija) įgyvendinimo valstybėse narėse ataskaita, Briuselis, 2018 5 14 COM (2018) 292 final.

5.5. Darbuotojų dalyvavimo valdybos lygmeniu pavyzdžių galima rasti daugumoje valstybių narių, tačiau Europos lygmeniu nėra nustatyti bendri pagrindai, todėl taikoma įvairi praktika, kuri priklauso nuo konkrečių nacionalinių priemonių. Savo nuomonėje SOC/470⁽⁴⁹⁾ EESRK jau ragino sukurti suderintą ES lygmens sistemą, skirtą darbuotojų dalyvavimui valdybose. Deja, patvirtintas 2019 m. bendrovių teisės aktų rinkinys neatspindi šio pasiūlymo.

5.6. Europos socialinių teisių ramsčio 8 principas nustato, kad darbuotojai ir jų atstovai turi teisę būti informuojami ir teisę į konsultavimąsi su jais jiems aktualiais klausimais. Todėl pažymėtina, kad darbuotojų dalyvavimas turi strateginę reikšmę valdant pertvarką ir sprendžiant ekologinius, demografinius ir technologinius uždavinius ir padeda vykdyti įmonės pokyčius darbo organizavimo ir restruktūrizavimo srityse⁽⁵⁰⁾. EESRK ragina Europos ir nacionalines institucijas imtis veiksmų siekiant užtikrinti, kad darbuotojų teisės į informaciją, konsultacijas ir dalyvavimą vykdant restruktūrizavimo procesus būtų gerbiamos.

5.7. Europos teisėkūros priemonės darbuotojų saugos ir sveikatos srityje taip pat atspindi ir apima būtiną darbuotojų atstovavimo šioje srityje vaidmenį. Kai kuriose Europos šalyse sudaryti trišaliai ir dvišaliai susitarimai, kuriais siekiama stabdyti COVID-19 plitimą įmonės lygmeniu, yra aktyvių veiksmų, susijusių su socialinių partnerių bendromis iniciatyvomis darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, pavyzdžiai.

5.8. COVID-19 krizė, viena vertus, rodo, kad visoje Europoje vyksta konstruktyvus socialinis dialogas įmonių lygmeniu, siekiant išsaugoti darbo vietas, užtikrinti saugų grįžimą į darbo vietas ir kartu tęsti verslo veiklą. Kita vertus, informavimo ir konsultavimosi teisės nebuvo gerbiamos visoje Europoje, net ir esant ekstremaliajai situacijai, įskaitant restruktūrizavimą ir priemones, kurių reikia imtis siekiant apsaugoti darbuotojų saugą ir sveikatą bei išvengti rizikingų darbo sąlygų. Siekiant užtikrinti pagarbą teisei į informaciją ir konsultacijas restruktūrizavimo, kurią lėmė COVID-19 krizė, metu, būtina imtis veiksmų Europos ir nacionaliniu lygmeniu.

5.9. Reikia papildomų Europos lygmens priemonių, kurios padėtų užpildyti spragas ir stiprintų demokratiją darbe. Taip siekiama užtikrinti tinkamas būtiniausias apsaugos priemones ir teises, susijusias su darbuotojų informavimu, konsultavimusi su jais ir jų atstovavimu valdybos lygmeniu tarpvalstybinėse situacijose, kai negalima koordinuotai ir vienodai taikyti nacionalinių įstatymų. ES bendrovių formose ir tose formose, kuriomis leidžiama pasinaudoti bendrovės mobilumo priemonėmis, reikia numatyti veiksmingesnę kompleksinę informavimo, konsultavimosi ir atstovavimo valdybos lygmeniu teisių sistemą. Norint užtikrinti tinkamą Europos darbo tarybų vaidmenį reikia įvertinti trūkumus, trukdančius gauti prieigą prie informacijos apie verslo veiklą ne ES šalyse ir tos veiklos poveikį darbo vietoms ir darbo sąlygoms. Įgyvendinant Europos darbo tarybų direktyvą reikėtų stiprinti įgyvendinimo užtikrinimo priemones, kartu su veiksmingomis ir proporcingomis sankcijomis tais atvejais, kai nustatomi trūkumai.

5.10. Taip pat būtina užtikrinti, kad būtų visiškai gerbiamos viešojo sektoriaus darbuotojų informavimo ir konsultavimosi teisės. EESRK ragina Komisiją imtis veiksmų ir užtikrinti, kad šiuo klausimu būtų tinkamai įgyvendintas Europos socialinių partnerių susitarimas.

5.11. Nacionalinė praktika rodo, kad darbuotojų dalyvavimas skiriasi. Visų pirma reikia užtikrinti, kad į administracinius ir priežiūros organus laikantis Europos ir nacionalinių taisyklių⁽⁵¹⁾ paskirti darbuotojų atstovai galėtų tinkamai eiti savo pareigas, numatytas nacionaliniuose ir Europos teisės aktuose. Taip pat būtina užtikrinti, kad darbuotojai būtų tinkamai ir laiku informuojami ir su jais būtų konsultuojamasi dėl įmonės planų ir galimo poveikio užimtumui ir darbo sąlygoms, kaip numatyta direktyvoje.

6. Socialinis dialogas siekiant tvaraus ir įtraukaus atsigavimo po COVID-19

6.1. Daugybė organizacijų ir institucijų, įskaitant TDO, EBPO, Europos Komisiją, EUROFOUND, taip pat Europos socialinius partnerius rinko, skelbė ir reguliariai teikė naujausią informaciją apie priemones, kurių buvo imtasi nacionaliniu lygmeniu visų pirma siekiant spręsti su nepaprastosios padėties etapu susijusius klausimus, o vėliau siekiant atnaujinti ekonominę veiklą bei planuoti ekonomikos gaivinimo programas.

⁽⁴⁹⁾ OL C 161, 2013 6 6, p. 35.

⁽⁵⁰⁾ Straipsnis parengtas remiantis EUROFOUND tyrimu *Industrial democracy in Europe: a quantitative approach*, Pablo Sanz, Christian Welz, Maria Caprile, Ricardo Rodriguez Contreras, *Labour and Industry*, 2020 m. birželio mėn.

⁽⁵¹⁾ Vokietija: tiesioginis paskyrimas pagal įstatymą; Nyderlandai: darbuotojų nurodytų vadovų paskyrimas; Prancūzija: tiesioginio ir akcininkų atliekamo paskyrimo derinys; Švedija: profesinės sąjungos atstovų paskyrimas ir pan.

6.2. Kai kuriose šalyse, prasidėjus pandemijai, buvo pasirašyti dvišaliai ir trišaliai susitarimai, įskaitant įvairius dvišalius sektorių susitarimus, kuriais buvo siekiama nustatyti priemones, padedančias toliau užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą.

6.3. Atsižvelgiant į tai, kad pandemijos krizės pradžioje trūko koordinuoto valstybių narių atsako, akivaizdu, kad gaivinimo etapu reikės laikytis valstybių narių solidarumu pagrįsto požiūrio į Europos ateitį.

6.4. Europos socialiniai partneriai – Europos profesinių sąjungų konfederacija (angl. ETUC), Europos verslo konfederacija (angl. *BusinessEurope*), Europos viešasis ir visuotinės svarbos paslaugas teikiančių darbdavių ir įmonių centras (angl. CEEP) ir *SME United* – savo bendrame pareiškime dėl COVID-19 ekstremaliosios situacijos primygtinai ragina valstybes nares kuriant ir įgyvendinant nacionalines priemones įtraukti nacionalinius socialinius partnerius. Vis dėlto aktyvus ir veiksmingas jų indėlis priklauso ne tik nuo jų pačių pajėgumų, bet ir nuo to, ar vyriausybė pripažįsta jų vaidmenį stabdant pandemiją ir sprendžiant jos sukeltas socialines bei ekonomines pasekmes. Yra gerų krizės valdymo, kuriam aktyviai vadovavo sektoriniai Europos ir socialiniai partneriai, pavyzdžių. Vienais atvejais tai buvo trišalis vadovavimas, kitais – dvišalis. Kolektyvinėmis sutartimis keliose Europos šalyse buvo siekiama sustabdyti viruso plitimą užtikrinant saugią darbo aplinką, sukuriant konkrečias darbo taisykles ir socialinius saugumo tinklus, pvz., suteikiant laikinojo nedarbingumo atostogas ir vaiko priežiūros atostogas.

6.5. ES ekonomikos gaivinimo planas, kuris apima Komisijos pasiūlymą dėl priemonės „New Generation EU“ ir visas priemones, kurios jau buvo patvirtintos naudojant *ad hoc* fondus, dotacijas, taip pat ECB ir EIB paskolas, neabejotinai yra esminis finansinių priemonių, kurios turėtų paskatinti viešąsias ir privačiąsias investicijas ir tikslingai remti tvarų augimą bei darbo vietų kokybę, rinkinys.

6.6. Birželio 23 d. surengtame trišaliame socialinių reikalų aukščiausiojo lygio susitikime socialiniai partneriai atkreipė dėmesį į poreikį investuoti į šiuo laikotarpiu labiausiai nukentėjusį visuomenės sveikatos sektorių ir paslaugas ir imtis struktūrinių investicijų į ekologinę pertvarką, skaitmeninę transformaciją ir inovatyvias technologijas, siekiant skatinti Europos konkurencingumą ir taip remti kokybišką užimtumą, mokymą ir socialinę bei ekonominę pažangą koordinuojamoje Europos aplinkoje.

6.7. Labai svarbu, kad ES ekonomikos gaivinimo planas būtų grindžiamas socialinių partnerių dalyvavimu visais lygmenimis. Socialinis dialogas yra pagrindinė patikimo valdymo priemonė krizių laikotarpiams. Konsultacijos ir diskusijos trišaliu lygmeniu padeda didinti politikos formavimo kokybę reaguojant į krizę, užtikrinant socialinių partnerių dalyvavimą įgyvendinimo veikloje ir stiprinant jų tarpusavio pasitikėjimą sprendžiant problemas, kartu remiant socialinę sanglaudą ir mūsų ekonomikos sistemų atsparumą. Krizės poveikis darbuotojams, įmonėms ir vietos bendruomenėms nustatomas kartu su vietos valdžios institucijomis ir yra labai svarbus patvirtinant sutartas laikinas priemones ir ieškant bendro sutarimo dėl vidutinės trukmės ir ilgalaikių ekonomikos gaivinimo planų.

6.8. Būtina parengti nacionalinius planus dėl Europos išteklių paskirstymo ir tai daryti remiantis vidutinės trukmės ir ilgalaikiu planavimu, užtikrinant, kad dėl fragmentiškų planų ištekliai nebūtų naudojami neracionaliai, taip pat atsižvelgiant į ekstremaliosios padėties etapu paaiškėjusius pažeidžiamumo aspektus ir didėjančią nelygybę visuomenėje.

6.9. Paaiškėjo, kad kai kuriose ES šalyse socialinis dialogas yra veiksminga priemonė norint greitai ir veiksmingai patvirtinti griežtas neatidėliotinas priemones, kuriomis įmonėms padedama išgyventi ir išsaugoti darbo vietas, taip pat **išlaikyti žmones darbo rinkoje**, kartu užtikrinant, kad būtų įvestos sutrumpinto darbo laiko sistemos, kurių paskirtis – sušvelninti poveikį užimtumui ir suteikti daugiau saugumo sudarant planus, susijusius su darbuotojais ir įmonėmis ekonomikos gaivinimo etapu.

6.10. Tačiau kai kuriose valstybėse narėse pažeidžiamiausios grupės, pvz., netipinį darbą dirbantys darbuotojai, savarankiškai dirbantys asmenys ir nedeklaruojamą darbą dirbantys darbuotojai, neturėjo galimybes pasinaudoti apsaugos priemonėmis ir susiduria su skurdo rizika, todėl dar labiau gilėja socialinė krizė.

6.11. Ilguoju laikotarpiu ES gali remti valstybes nares ir socialinius partnerius atšaukdama struktūrines reformas, kuriomis sumažinama užimtumo apsauga, ir suteikdama didesnę laisvę kolektyvinėms deryboms bei stiprindama darbo rinkos institucijas. ES taip pat turėtų spręsti skubius uždavinius, susijusius su, pvz., ilgalaikiu nedarbu, perėjimu prie žaliosios ekonomikos ir skaitmeninių procesų, kvalifikacijos kėlimu ir perkvalifikavimu, siekiant skatinti užimtumą ir nustatyti tinkamą reguliavimo sistemą, pritaikytą įvairioms darbo formoms.

6.12. Geresnis Komisijos, nacionalinių vyriausybių, darbdavių ir profesinių sąjungų bendradarbiavimas taip pat gali padėti socialinėms sistemoms reaguoti į besikeičiančias Europos ekonomines ir socialines aplinkybes, siekiant apimti tas pažeidžiamas grupes, kurios šiuo metu nėra įtrauktos. Atsižvelgiant į EPSCO tarybos darbą, reikėtų toliau tobulinti Europos semestrą ir taip remti valstybes nares šiuo tikslu parengiant naują rezultatų suvestinę, atliekant lyginamąją pažangos analizę, įgyvendinant sutartas politikos priemones ir Europos lygmeniu siekiant bendrų tikslų. Šiuo sudėtingu laikotarpiu visų ES ir nacionalinių valdžios institucijų, taip pat visų lygmenų socialinių partnerių ir kitų suinteresuotųjų subjektų ryžtas ir atsakomybė bus labai svarbi užtikrinant tvarų ekonomikos gaivinimą ir stiprinant Europos socialinį modelį.

6.13. Savo komunikate „2020 m. Europos semestras. Konkrečioms šalims skirtos rekomendacijos“⁽⁵²⁾ Europos Komisija visoms valstybėms narėms pateikė savo rekomendacijas dėl COVID-19 pandemijos. Įžanginėje dalyje atkreipiamas dėmesys į tai, kad gerai veikiančio socialinio dialogo vaidmuo yra labai svarbus užtikrinant, kad priemonės, kurių imamasi, būtų sėkmingos, įtraukios ir tvarios. Būtina pripažinti, kad kai kuriose valstybėse narėse socialinio dialogo praktika ir socialinių partnerių bei pilietinės visuomenės organizacijų dalyvavimas per COVID-19 krizę susilpnėjo arba buvo apribotas⁽⁵³⁾. Todėl trims valstybėms narėms – Vengrijai, Lenkijai ir Rumunijai – pateikta rekomendacija **užtikrinti tinkamą ir veiksmingą socialinių partnerių ir suinteresuotųjų šalių dalyvavimą politikos formavimo procese**. EESRK ragina Komisiją atidžiai stebėti ir vertinti, kaip šiose šalyse įgyvendinamos konkrečioms šalims skirtos rekomendacijos.

6.14. Komisija turėtų užtikrinti ir stebėti, ar valstybės narės, pasitelkdamos, pvz., ataskaitų teikimo priemones, veda veiksmingą socialinį dialogą su nacionaliniais suinteresuotaisiais subjektais per visą semestro procesą ir ar jos rengia nacionalinius ekonomikos gaivinimo planus, kad užtikrintų tolesnių veiksmų veiksmingumą ir įgyvendinimą, pagrįstą bendra atsakomybe.

6.15 Taip pat labai svarbu **užtikrinti, kad dėl koronaviruso sukeltos krizės nesumažėtų socialinių partnerių gebėjimai**. ES turėtų apsvarstyti visus būtinus veiksmus, įskaitant finansinius išteklius, siekiant remti socialinių partnerių gebėjimų stiprinimą atsižvelgiant tiek į socialinio dialogo veiklą, tiek į jo struktūrą. Europos socialiniai partneriai Europos Komisijai pateikė bendrą pasiūlymą⁽⁵⁴⁾ dėl naujos finansinės priemonės sukūrimo siekiant remti ekstremaliosios situacijos veiklą, kurią jie vykdo ištikus COVID-19 krizei.

2020 m. spalio 29 d., Briuselis

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto
pirmininkė
Christa SCHWENG

⁽⁵²⁾ 2020 m. gegužės 20 d. Komisijos komunikatas COM (2020) 500 final, 2020 m. Europos semestras. Konkrečioms šalims skirtos rekomendacijos.

⁽⁵³⁾ ETUC Briefing notes, *Workers' Information, consultation and participation*, 2020 m. gegužės 15 d.

⁽⁵⁴⁾ Tarpsektorinių Europos socialinių partnerių bendras pasiūlymas sukurti specialią finansinę priemonę, skirtą socialiniams partneriams remti per COVID-19 krizę. Pasiūlymas adresuotas vykdomajam pirmininko pavaduotojui Valdžiui Dombrovskui ir už darbo vietas ir socialines teises atsakingam Komisijos nariui Nicolasui Schmidtui, 2020 m. balandžio 10 d.