

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu "Elastīgums un sociālā drošība (iekšējā elastīguma aspekts — sarunu par darba koplīgumu slēgšanu un sociālā dialoga kā darba tirgus regulēšanas un pārveidošanas līdzekļu nozīme)"

(2007/C 256/20)

Portugāles prezidentūra Eiropas Savienības Padomē 2007. gada 13. februāra vēstulē aicināja Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteju izstrādāt atzinumu par augstāk minēto tematu.

Par Komitejas dokumenta sagatavošanu atbildīgā Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsoniskuma specializētā nodaļa savu atzinumu pieņēma 2007. gada 18. jūnijā. Ziņotājs — **Janson kgs.**

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja 437. plenārajā sesijā, kas notika 2007. gada 11. un 12. jūlijā (11. jūlija sēdē), ar 163 balsīm par, 2 balsīm pret un 5 atturoties, pieņēma šo atzinumu.

1. Kopsavilkums un secinājumi

1.1 EESK atzinīgi vērtē Portugāles prezidentūras aicinājumu izstrādāt atzinumu par elastīgumu un sociālo drošību ("flexicurity"), jo līdz šim diskusijā par šo jautājumu uzmanība galvenokārt tikusi pievērsta ārējā elastīguma palielināšanai un jautājumam, kā tā pieaugumu kompensēt ar aktīvāku darba tirgus politiku un sociālo drošību regulējošu noteikumu palīdzību. Tomēr nolūkā panākt situāciju, kurā ieguvēji ir visi, diskusijā īpaša uzmanība būtu jāpievērš citiem jautājumiem.

1.2 EESK vēlas uzsvērt, ka jānostiprina sociālo partneru loma. Sociālajiem partneriem būtu jāierāda galvenā vieta visās diskusijās par elastīgumu un sociālo drošību, un viņiem jānodrošina privileģēts stāvoklis Eiropas Komisijas rīkotajās konsultācijās. Komisijai būtu vairāk jāpievēršas konsultācijām par elastīguma un sociālās drošības jēdziena definīciju ES, jo īpaši — ar Eiropas sociālajiem partneriem.

1.3 Lai būtu iespējama diskusija par elastīgumu un sociālo drošību, būtiski nostiprināt darba attiecību sistēmas ES un valsts līmenī. Svarīgi, lai sociālais dialogs būtu labi attīstīts, dzīvotspējīgs, lai tajā aktīvi piedalītos sociālie partneri un spētu risināt sarunas, ietekmēt un uzņemties atbildību par elastīguma un sociālās drošības definēšanu, tās sastāvdaļām, kā arī izvērtēt tās rezultātus.

1.4 Komisijai un dalībvalstīm būtu jācenšas diskusijas, kas varētu izraisīt elastīguma un sociālās drošības principam atbilstīgas reformas risināt līdztekus ar darba attiecību stiprināšanu un modernizēšanu visos līmeņos. EESK vēlas, lai pastāvētu ciešāka saikne starp diskusiju par elastīgumu un sociālo drošību, sociālā dialoga aktivizēšanu visos līmeņos un attiecīgos līmeņos notiekošām sarunām par darba koplīgumu slēgšanu, tomēr respektējot darba attiecību sistēmu daudzveidību dalībvalstīs. Ar elastīguma un sociālās drošības koncepcijas palīdzību būtu līdzsvarotā veidā jāvairo gan elastīgums, gan drošība. Darba ņēmēju tiesību vienpusēju un nelikumīgu ierobežošanu EESK neuzskata par pieļaujamu un tā neatbilst elastīguma un sociālās drošības koncepcijai.

1.5 EESK atzīst, ka tādēļ, ka sociālajiem partneriem ir būtiska nozīme elastīguma un sociālās drošības politiku progresīvā izstrādē Eiropas līmenī, minēto diskusiju nav iespējams uzskatīt

par neatkarīgu ne no Eiropas sociālā dialoga satura, ne no paša sociālā dialoga turpmākās attīstības.

1.6 EESK vēlas uzsvērt, ka elastīguma un sociālās drošības jomā Komisijai un dalībvalstīm vairāk uzmanības būtu jāpievērš dzimumu līdztiesībai un paaudžu solidaritātei. Sievietes, gados vecāki darba ņēmēji un jaunieši darba tirgū bieži ir neizdevīgā situācijā, jo viņiem nodrošina zemāku elastīguma un sociālās drošības līmeni, tādēļ būtu jācenšas uzlabot šo grupu stāvokli un panākt konvergenci.

1.7 EESK vēlētos, lai dalībvalstis un Komisija izpēta, kā ar iekšējā elastīguma palīdzību iespējams uzlabot pielāgošanās spēju un lai tās šo principu uzskata par elastīguma un sociālās drošības stimulējošu un pieņemamu aspektu. Iekšējam elastīgumam var būt liela nozīme produktivitātes, inovācijas un konkurētspējas veicināšanā, tādējādi sekmējot Lisabonas stratēģijas mērķu sasniegšanu. Iekšējam elastīgumam var būt svarīga nozīme arī tādēļ, ka tas ļauj darba ņēmējiem labāk apvienot darbu ar citiem pasākumiem un pienākumiem un uzlabot viņu nodarbinātības kvalitāti. Visa uzskaitītā priekšnoteikums ir normatīvā sistēma, kas nodrošina darba ņēmēju nodarbinātības un veselības aizsardzību, kā arī sniedz viņiem stabilitāti un drošību. Nodarbinātības aizsardzība apvienojumā ar efektīviem atkārtotas pieņemšanas darbā pakalpojumiem, kā arī aktīva darba tirgus politika ir izšķirīgi faktori, no kuriem atkarīga gan uzņēmumu, gan darba ņēmēju pielāgošanās spēja un drošība.

1.8 EESK uzskata, ka jācenšas panākt līdzsvaru starp elastīgu darba laiku un darba ņēmēju aizsardzību, to vislabāk iespējams nodrošināt ar tādu noteikumu palīdzību, par kuriem panākta vienošanās sarunās par darba koplīgumu slēgšanu un kurus piemēro atbilstīgi valsts praksei. Lai sekmētu šādas sarunas par elastīgu darba laiku, vajadzīgs kārtīgs pamats, proti, tiesības, labi funkcionējošas sociālās institūcijas un nodarbinātību atbalstošas sociālās nodrošināšanas sistēmas.

1.9 Arī funkcionālais elastīgums ir sociālo partneru sarunu par darba koplīgumu slēgšanu svarīgs aspekts. Šādās sarunās iespējams panākt līdzsvaru starp uzņēmumu un darba ņēmēju vajadzībām un to precīzi reglamentēt, kā arī noteikt atbilstīgu atbildības apjomu par uzlabotām prasmēm.

1.10 Funkcionālā elastīguma priekšnoteikums ir darba ņēmēju zināšanu un prasmju nepārtraukta uzlabošana, kā arī labi funkcionējoša izglītības un apmācības infrastruktūra, kas sekmē šādu elastīgumu. Kaut arī līdz šim mūžizglītības jomā ieguldīts daudz pūļu, praksē vēl atlicis daudz darāmā.

2. Pamatojums

2.1 Portugāles prezidentūra Eiropas Savienības Padomē aicināja EESK izstrādāt izpēti par elastīgumu un sociālo drošību, pievēršoties šādiem jautājumiem:

- 1) iekšējā elastīguma dimensija;
- 2) sarunas par darba koplīgumu slēgšanu un sociālais dialogs kā darba tirgus regulēšanas un reformēšanas instrumenti.

2.2 Vairākas no nodarbinātības politikas pamatnostādņēs (2005-2008) iekļautajām vadlīnijām varētu kalpot par pamatu diskusijai par elastīgumu un sociālo drošību. Eiropadomes 2006. gada pavasara sanāksmē dalībvalstis tika aicinātas pievērst īpašu uzmanību tādām svarīgām jautājumiem kā līdzsvara panākšana starp elastīgumu un sociālo drošību. Eiropadome aicināja dalībvalstis veikt darba tirgus un sociālās politikas reformas, īstenojot integrētu elastīguma un sociālās drošības pieeju un ņemot vērā situāciju katras atsevišķās dalībvalsts darba tirgū.

2.3 Divās sociāliem jautājumiem veltītās augstākā līmeņa sanāksmēs, kas notika vienlaicīgi ar 2006. gada decembra un 2007. gada marta ES augstākā līmeņa sanāksmēm, tika apspriests elastīguma un sociālās drošības jautājums.

2.4 Komisija izveidoja ekspertu darba grupu, kurai jāsniedz ierosinājumi par veidiem, kā panākt elastīgumu un sociālo drošību (*"pathways of flexicurity"*), proti, ierosinājumi par tādu zināmu aspektu kopumu, kas raksturīgi elastīgumam un sociālajai drošībai darba dzīvē. Pamatojoties uz minētajiem priekšlikumiem, Komisija 2007. gada jūnijā publicēja paziņojumu par elastīgumu un sociālo drošību un paziņojumā ierosināja virkni kopīgu principu. Kopīgi principi 2007. gada decembrī ir jānosaka pārskatītajās nodarbinātības pamatnostādņēs 2008. gadam. Elastīguma un sociālās drošības jautājums, pirmām kārtām — darba līgumu aspekts — ir apspriests arī Zaļajā grāmatā *"Darba likumdošanas modernizēšana, lai risinātu 21. gadsimta radītās problēmas (1)"*, Zaļajā grāmatā sniegtās rekomendācijas ir iztirzātas citā dokumentā.

2.5 EESK vēlas arī pieminēt svarīgo darbu, ko šajā jomā paveicis Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds, aprakstot svarīgus elastīguma un sociālās drošības būtību raksturojošus aspektus.

3. Elastīguma un sociālās drošības stratēģiju aspekti

3.1 a) Elastīguma un sociālās drošības stratēģijas pieskaitāmas tādām stratēģijām, kuru mērķis ir kombinēt dažādus

(1) Sk. COM (2006) 708 galīgā redakcija, Zaļā grāmata "Darba likumdošanas modernizēšana, lai risinātu 21. gadsimta radītās problēmas" un EESK 2007. gada 30. maija atzinumu par tematu "Darba likumdošanas modernizēšana" CESE SOC/246 (ziņotājs: Retureau kgs), OV C 175, 27.7.2007.

darba tirgus elastīguma un sociālās drošības veidus un panākt to līdzsvaru, lai uzlabotu darba ņēmēju un uzņēmumu spēju pielāgoties, kā arī nodrošinātu tiem stabilitāti un aizsardzību pret risku. Kā piemērus elastīguma un drošības veidiem var minēt:

Elastīguma piemēri

Ārējais kvantitatīvais elastīgums	Nodarbināto skaita pielāgošana, ko veic, īstenojot apmaiņu ar ārējo darba tirgu; izpaužas kā atlaišana, pagaidu darbs un līgumi uz noteiktu laiku.
Iekšējais kvantitatīvais elastīgums	Darba apjoma pagaidu pielāgošana uzņēmumā, praksē izpaužas kā netipisks darba laiks un laika uzskaites sistēmas.
Iekšējais funkcionālais elastīgums	Uzņēmuma organizācijas elastīgums, ko panāk ar apmācības, funkciju apvienošanas un rotācijas palīdzību un kura priekšnoteikums ir darba ņēmēju spēja veikt vairākus uzdevumus vienlaicīgi.
Finansiālais elastīgums	Atšķirības starp minimālo atalgojumu un papildu atalgojumu atkarībā no indivīda vai firmas veikuma.

Drošības piemēri

Drošība nodarbinātības jomā	Drošība, kas izriet no nodarbinātību aizsargājošiem tiesību aktiem utt., tā ierobežo darba devēja iespējas kādu patvaļīgi atlaist.
Nodarbinātības iespējas	Adekvātas nodarbinātības iespējas jeb augsts nodarbinātības iespēju līmenis, ko nodrošina, piemēram, ar apmācības un izglītības palīdzību.
Garantēti ienākumi	Aizsardzība, kas izpaužas kā adekvāts un stabils ienākumu līmenis.
Apvienošanas iespējas	Darba ņēmēja spēja apvienot algotu darbu ar citiem pienākumiem vai saistībām.

b) Atsevišķi būtu jāskata darba līgumu tiesiskā drošība, jo tā pēc savas būtības izpaužas kā iespēja vērsties tiesā pret trešām pusēm. Tiesiskajai drošībai raksturīgs tas, ka tiek saglabāta subordinācija, kas arī ir svarīgs aspekts un kurš cita starpā ietekmē darba ņēmēja tiesības uz sociālo drošību (kas tiek saglabāta un piemērota).

3.2 Sekojot Eiropas Komisijas piemēram un ietekmējoties no dažiem Dānijas sociālā modeļa aspektiem, ES līmenī notiekošajā diskusijā par elastīgumu un sociālo drošību uzmanība tikusi pievērsta galvenokārt ārējā elastīguma vairošanai un tam, kā kompensēt šādu pieaugumu ar aktīvākas darba tirgus politikas vai sociālo drošību regulējošu noteikumu palīdzību. Ārējā elastīguma priekšrocības un trūkumi ir jautājums, par kuru arodbiedrībām un darba devēju organizācijām bieži ir atšķirīgs viedoklis. Turklāt Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (ESAO) ⁽²⁾ nesnē paziņoja, ka nodarbinātību aizsargājoši tiesību akti būtiski neietekmē kopējo nodarbinātības līmeni. Savukārt Starptautiskā Darba organizācija (ILO) ir paziņojusi, ka pastāv pozitīva attiecība starp nodarbinātības ilgumu un produktivitāti (sk. pielikumu).

3.3 Šā atzinuma mērķis ir paplašināt diskusiju par elastīgumu un sociālo drošību, pievēršoties trim aspektiem. Pirmkārt, Komiteja vēlas uzsvērt, ka minētajā diskusijā un darba tirgus reformās vispār ir vairāk jāiesaista sociālie partneri. Otrkārt, Komiteja vēlas uzsvērt, ka diskusijā par elastīgumu un sociālo drošību vairāk uzmanības jāpievērš atšķirībām dzimuma dēļ, kā arī jauniešu stāvoklim nodarbinātības tirgū. Dzimumu līdztiesība šajā diskusijā nav apspriesta gandrīz nemaz. Kaut arī vairums sieviešu un vīriešu atzinīgi vērtē ar darbu nepilnā slodzē saistīto elastīguma palielināšanos, kas palīdz panākt lielāku līdzsvaru starp algotu darbu un privāto dzīvi, sievietes darba tirgū bieži ir neizdevīgā situācijā, jo viņām nodrošina zemāku elastīguma un sociālās drošības līmeni, tādēļ būtu jācenšas viņu stāvokli uzlabot un pielīdzināt vīriešu stāvoklim ⁽³⁾. Treškārt, EESK uzskata, ka ir svarīgi paplašināt diskusiju, pētot alternatīvus veidus, kā iespējams iegūt spēju pielāgoties, atvieglot mūžizglītību, uzlabot ražīgumu un sekmēt inovāciju — tie ir ļoti svarīgi Lisabonas procesa mērķi. Uzskaitītajiem jautājumiem EESK ir pievērsies arī atzinumā par nodarbinātības pamatnostādņiem ⁽⁴⁾. Tādēļ šajā atzinumā nav apspriests ārējais elastīgums, bet galvenā uzmanība pievērsta pielāgošanās spēju uzlabošanai ar iekšējā elastīguma palīdzību.

3.4 Tā kā mazie un vidējie uzņēmumi (MVU) ir nozīmīgi darba devēji, elastīgums un sociālā drošība ir jo īpaši svarīga šādiem uzņēmumiem. Tādēļ ar elastīgumu un sociālo drošību saistītās dalībvalstu politikās jāiekļauj noteikumi, kuros ņemtas vērā MVU un to darba ņēmēju īpašās vajadzības.

3.5 EESK uzsver, ka visu elastīguma un sociālās drošības modeļu izveide balstās uz labklājības valsti, kas spēj nodrošināt augstu sociālās aizsardzības līmeni, un uz sociālajiem dienestiem, kam ir pietiekami līdzekļi, kā arī uz stabilu tiesisku regulējumu attiecībā uz darba koplīguma slēgšanu un sociālo dialogu. Vispārējās labklājības sistēmas var uzlabot mobilitāti, nodrošinot to, ka darba ņēmēji nav zaudētāji, ja notiek pārmaiņas, kas ietekmē viņu darbavietu. Sociālā dialoga un sarunu par darba koplīguma slēgšanu stabila sistēma rada iespējas spēcīgiem sociālajiem partneriem vienoties par svarīgiem darba tirgus jautājumiem.

⁽²⁾ ESAO Nodarbinātības perspektīva: Darbavietu skaita un ienākumu palielināšana (OECD Employment Outlook 2006: Boosting Jobs and Incomes).

⁽³⁾ Pašlaik izstrādes stadijā esošais atzinums par tematu "Sociālo partneru loma darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanā" SOC/271 (ziņotājs Clever kgs) un atzinums par tematu "Nodarbinātības iespējas un uzņēmējdarbība — pilsoniskās sabiedrības, sociālo partneru un vietējo un reģionālo iestāžu loma dzimumu līdztiesības aspektā" SOC/273, (ziņotājs Pariza Castaños kgs).

⁽⁴⁾ Sk. EESK 2005. gada 31. maija atzinumu par tematu "Priekšlikums Padomes lēmumam par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādņiem," ziņotājs: Malosse kgs, (OV C 286, 17.11.2005).

4. Elastīgums un sociālā drošība ("flexicurity") un sociālie partneri

4.1 Elastīgums un sociālā drošība ir saistīta ar lemšanu par darba devēju un darba ņēmēju tiesību un pienākumu līdzsvaru. Sociālais dialogs un sarunas par darba koplīgumu slēgšanu ir jebkādas tirgus reformas — tostarp arī elastīguma un sociālās drošības — sagatavošanas un īstenošanas vitāli svarīgs līdzeklis. Tādēļ Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja uzsver, ka sociālajiem partneriem pienākas galvenā pozīcija visos līmeņos notiekošās diskusijās par elastīgumu un sociālo drošību. Sociālajiem partneriem būtu arvien aktīvāk jāuzņemas vadošās pozīcijas līdzsvara rašanā starp elastīgumu un sociālo drošību un tādējādi jāsniedz ieguldījums darba tirgū spēkā esošo noteikumu uzlabošanā.

4.2 Attiecībā uz Eiropas līmeni EESK atzīst, ka Komisija ir informējusi sociālos partnerus par tās plāniem, kas saistīti ar minēto diskusiju. Tomēr EESK uzskata, ka šajā jomā Komisijai būtu vairāk jāpievēršas konsultācijām par elastīguma un sociālās drošības jēdziena definīciju ES, jo īpaši — ar Eiropas sociālajiem partneriem. Jebkāda elastīguma un sociālās drošības stratēģija būs grūti īstenojama, ja netiks pastiprināti iesaistīti sociālie partneri un ja viņi nesniegs savu ieguldījumu.

4.3 Atzinumā par Dānijas elastīguma un sociālās drošības sistēmu ⁽⁵⁾ Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja norādīja, ka "Dānijas elastīguma un sociālās drošības modeļa izstrādē sociālajiem partneriem bija galvenā loma gan lēmuma pieņemšanas procesā, gan, piemēram, izglītības politikas un darba tirgus strukturālo reformu īstenošanā. [...] Sociālo partneru loma no vienas puses ir vēsturiskas attīstības rezultāts ... [...] Liela darba tirgus partneru daļība un ietekme var šādējādi izrādīties pozitīvs faktors sabiedrības spējai konkurēt un pielāgoties".

4.4 Atzinumā par Eiropas sociālo modeli ⁽⁶⁾ EESK uzsvēra: "kas attiecas uz Eiropas sociālā modeļa pamatuzbūvi, sociālo partneru izšķirīgā nozīme ekonomikas un sociālajā politikā netiek pilnīgi novērtēta. Šajā saistībā īpaša nozīme ir darba devēju un darba ņēmēju apvienību regulējošajai funkcijai, kā arī kolektīvajiem un darba koplīgumiem".

4.5 Tādēļ, sastādot darba kārtību, nebūtu vēlams izmantot lejupējo pieeju, kurai atbilstīgi Komisija nosaka darba kārtību un dalībvalstu valdība to apspriež. Sociālajiem partneriem jādod iespēja piedalīties sarunās, ietekmēt un uzņemties atbildību par elastīguma un sociālās drošības definēšanu, to sastāvdaļām, kā arī izvērtēt tās rezultātus. Tā kā elastīgums un sociālā drošība ir tik cieši saistīta ar sociālo dialogu un sarunām par darba koplīguma slēgšanu, diskusijai par elastīgumu un sociālo drošību vēršoties plašumā, atklāsies arī sociālā dialoga un koplīgumu slēgšanas pasāreizējie trūkumi. Tie būtu jānovērš vienlaicīgi ar elastīguma un sociālās drošības darba kārtības gatavošanu. Tādēļ EESK vēlas, lai pastāvētu ciešāka saikne starp diskusiju par

⁽⁵⁾ Sk. EESK 2006. gada 17. maija atzinumu par tematu "Elastīgums un sociālā drošība — Dānijas piemērs" (ziņotāja: Vium kdze), OV C 195, 18.8.2006.

⁽⁶⁾ Sk. EESK 2006. gada 6. jūlija atzinumu par tematu "Sociālā kohēzija — pamatojot Eiropas sociālo modeli" (ziņotājs: Ehnmark kgs), OV C 309, 16.12.2006.

elastīgumu un sociālo drošību un sociālā dialoga sekmēšanu visos līmeņos, kā arī attiecīgos līmeņos notiekošām sarunām par darba koplīguma slēgšanu, tomēr respektējot darba attiecību sistēmu daudzveidību dalībvalstīs.

4.6 Eiropas līmenī notiekošais sociālais dialogs pasaulē ir unikāls, jo sociālajiem partneriem ir dota iespēja piedalīties uz sociālo jomu attiecinātas likumdošanas procesā. Pēdējos gados tas ir izvērties par salīdzinoši autonomāku sociālo dialogu. Lai Eiropas darba tirgus darbotos labāk, sociālajiem partneriem ir tiesības risināt problēmas, kas skar visas sabiedrības intereses. EESK atzīst, ka tādēļ, ka sociālajiem partneriem ir būtiska nozīme elastīguma un sociālās drošības politiku progresīvā izstrādē Eiropas līmenī, minēto diskusiju nav iespējams uzskatīt par neatkarīgu ne no Eiropas sociālā dialoga satura, ne no paša sociālā dialoga turpmākās attīstības. Sociālie partneri savā daudzgadu darba plānā ir vienojušies pētīt elastīguma un sociālās drošības aspektus, kā arī strādāt pie tā, lai panāktu vienotu viedokli par Eiropas sociālā dialoga instrumentiem (?). EESK viedoklis par šo jautājumu ir pausts atzinumā "Nodarbinātības iespējas un uzņēmējdarbība — pilsoniskās sabiedrības, sociālo partneru un vietējo un reģionālo iestāžu loma dzimumu līdztiesības aspektā (8)".

4.7 Dalībvalstīs visos līmeņos pastāv daudzi piemēri tam, ka sociālajiem partneriem ir izšķirīga nozīme gan darba devēju un darba ņēmēju elastīguma, gan sociālās drošības vairošanā. Koplīgumi paši par sevi ir ne vien nodarbināto un darba devēju drošību vairojošs faktors, bet nodrošina arī elastīgumu tādā apmērā, par kādu abas puses panākušas vienošanos. Palielinoties konkurencei, arvien vairāk pašsaprotami kļūst tādi aspektus kā iekšējā elastīguma palielināšana, karjeras attīstība un tiesības uz mūžizglītību. Tomēr tajās dalībvalstīs, kurās nepietiekami attīstītu darba attiecību dēļ sociālais dialogs nenorīt atbilstīgi, darba ņēmēji ir pārāk pakļauti darba tirgus konjunktūrai un bieži viņiem nenodrošina pietiekamu aizsardzību. Tādēļ vienlaikus ar diskusijām par elastīgumu un sociālo drošību jānostiprina un jāmodernizē darba attiecību sistēmas dalībvalstīs.

4.8 Šajā sakarā EESK vēlas minēt dažus sociālo partneru nolīgumu piemērus:

- Dānijā izplatītie koplīgumi, kuros ir paredzēts obligāti ievērojams uzteikuma termiņš, lai darba ņēmējiem dotu iespēju labāk sagatavoties citam darbam;
- Zviedrijā ar nozares mērogā noslēgtu koplīgumu palīdzību ir izveidoti "karjeras pārmaiņu" fondi, kurus finansē attiecīgā nozare un kurus kopīgi vada sociālie partneri. Uzteikumu saņēmušiem darba ņēmējiem minētie fondi nodrošina apmācību, palīdzību darba meklēšanā vai apmaksātu praksi citos uzņēmumos, kaut arī šādi darbinieki formāli joprojām strādā uzņēmumā, kas gatavoja viņus atlaist;
- Spānijā izplatītie trīspusējie nolīgumi par to, kā ierobežot darba līgumu uz noteiktu laiku slēgšanu. Šādu trīspusēju nolīgumu pamatā ir princips, ka pārāk liels pagaidu darbi-

nieku īpatsvars neatbilst darba ņēmēju un uzņēmumu kopīgajām interesēm;

- Vācijā izplatītie koplīgumi, kuros paredzēta iespēja saskaņā ar zināmiem ierobežojumiem darba laiku izkārtot un darba organizāciju veidot elastīgi un kuru izstrādē un izpildē ieinteresēto pušu pārstāvjiem ir līdzlēmšanas tiesības.

EESK arī uzskata, ka Eiropas sociālo partneru noslēgtie nolīgumi, piemēram, par darbu uz noteiktu laiku, bērna kopšanas atvaļinājumu, nepilnas slodzes darbu un tāl darbu veido daļu elastīguma un sociālās drošības koncepcijas, kas darba ņēmējiem un darba devējiem nodrošina drošību un elastīgumu.

4.9 Lai sociālie partneri spētu risināt sarunas par galvenajiem darba tirgus jautājumiem un spētu panākt sociālā ziņā pieņemamu līdzsvaru starp elastīgumu un sociālo drošību, vajadzīgs valsts noteikts tiesisks regulējums, kas sekmē sociālo partneru līdzdalību un efektīvu sarunu risināšanu par elastīguma un sociālās drošības jautājumiem. Nodarbinātību aizsargājošie tiesību akti un stingrs tiesiskais regulējums var nodrošināt sociālajiem partneriem iespējas vienoties par līgumiem, kuri sekmē darba ņēmēju līdzdalību, sadarbību un vēlmi izglītoties, kas savukārt pozitīvi ietekmē nodarbinātību kopumā un ekonomisko efektivitāti. Sociālo partneru ieguldījums ir garantija tam, ka tiek ievērotas gan uzņēmumu, gan darba ņēmēju intereses. Turklāt nodarbinātības aizsardzība apvienojumā ar efektīviem atkārtotas pieņemšanas darbā pakalpojumiem, kā arī aktīva darba tirgus politika ir izšķirīgi faktori, no kuriem atkarīga gan uzņēmumu, gan darba ņēmēju pielāgošanās spēja un drošība.

4.10 Sociālajiem partneriem būtu jācenšas vairo sociāli aizsargātu mobilitāti un panākt to, ka pāreja no vienas darbavietas uz citu ir izdevīga. To ieguldījums var izpausties kā darba tirgū pastāvošo iespēju un tiesību kolektīva kontrole, par kuru panākta vienošanās sarunās. EESK uzskata, ka tādējādi būtu iespējams novērst segmentācijas tendences un uzlabot integrāciju.

5. Dzimumu līdztiesība, paaudžu solidaritāte un elastīgums un sociālā drošība ("flexicurity")

5.1 Darba tirgus elastīgums un drošība sievietes un vīriešus ietekmē atšķirīgā veidā. Sievietes bieži strādā darbavietās, kas ir nestabilākas un kam raksturīga mazāka drošība nodarbinātības jomā un pārmērīgs elastīgums. Šāds pārmērīgs elastīgums, kas dažos gadījumos var izraisīt nestabilitāti un nedrošību nodarbinātības jomā, jākompensē ar atbilstīgu drošību. Tā kā joprojām saglabājas tradicionālās dzimumu lomas, sievietēm ir vairāk pienākumu bērnu un vecu cilvēku aprūpes jomā, un viņām ir grūtāk savienot algotu darbu ar citiem pienākumiem. Turklāt, kaut arī ir spēkā pret diskrimināciju vērsti tiesību akti, abiem dzimumiem joprojām ir atšķirīgi atalgojuma līmeņi un sievietēm bieži ir mazāk tiesību sociālā nodrošinājuma — tostarp arī pensiju — jomā. Tādēļ sievietes biežāk skar elastīguma negatīvie aspekti.

(?) Sociālo partneru daudzgadu darba programmā 2006.-2008. gadam paredzēta Eiropas darba tirgū pastāvošo galveno problēmu kopēja analīze.

(8) SOC 273 "Nodarbinātības iespējas un uzņēmējdarbība — pilsoniskās sabiedrības, sociālo partneru un vietējo un reģionālo iestāžu loma dzimumu līdztiesības aspektā" (ziņojājs *Pariza Castaños* kgs).

5.2 EESK uzsver, ka diskusijā par elastīgumu un sociālo drošību daudz uzmanības jāpievērš dzimumu līdztiesībai — aspektam, kurš līdzšinējā diskusijā gandrīz nav ticis apspriests. Ir svarīgi uzlabot sieviešu stāvokli darba tirgū, risinot gan elastīguma, gan sociālās drošības jautājumus, tostarp vairojot drošību nodarbinātības jomā, iekļaujot sievietes sociālās labklājības sistēmās un vairāk atbalstot iestādes, kas sievietēm palīdz apvienot algotu darbu ar citiem pienākumiem. Diskusijā jāapspriež arī ar aprūpi un māsaimniecību saistītu pienākumu sadalījums starp vīriešiem un sievietēm. Pēc Portugāles prezidentūras pieprasījuma izstrādātajā EESK atzinumā par tematu “*Sociālo partneru loma darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanā*”⁽⁹⁾ Komiteja ir plašāk paudusi savu viedokli par šo jautājumu.

5.3 Elastīgumam un sociālajai drošībai ir gan dzimumu līdztiesības, gan arī paaudžu aspekts. Gados vecāku darba ņēmēju nodarbinātības līmenis ir zemāks nekā darba ņēmējiem kopumā. Tāpat arī daudzās dalībvalstīs jaunieši izredzes darba tirgū ir neskaidras, jo ir augsts bezdarba līmenis, darba līgumi uz noteiktu laiku, nepietiekams sociālais nodrošinājums, jaunieši strādā darbavietās, kurās vajadzīgs zemāks kvalifikācijas līmenis nekā viņiem esošais.

5.4 EESK ir norādījusi⁽¹⁰⁾, ka darbavietai jābūt atbilstīgai katra indivīda izglītībai un profesionālajai pieredzei, ka nedrīkst diskriminēt vecuma dēļ un ka visām dalībvalstīm ir jātransponē savos tiesību aktos un jāpiemēro Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. Komiteja arī aicināja īstenot politiku, kuras mērķis ir sekmēt augstas kvalitātes nodarbinātību, kurā iedzīvotāju paaudzēm tiktu sniegti padomi un nodrošināta tālākizglītība visā to darba dzīves laikā. Lai to panāktu, proaktīvi jārikojas sociālajiem partneriem un visiem iesaistītajiem sociālās un ekonomikas jomas dalībniekiem vietējā, valsts un Eiropas līmenī.

5.5 Eiropas sociālie partneri ir vienojušies par darbības principiem dzimumu līdztiesības veicināšanas jomā, kurus var izmantot arī diskusijā par elastīgumu un sociālo drošību. Minētajā rīcības plānā sociālie partneri ir noteikuši četras prioritātes: darbs pie dzimumu lomām, sieviešu ietekmes vairošana lēmumu pieņemšanā, darba un privātās dzīves līdzsvara sekmēšana un no dzimuma atkarīgu atalgojuma līmeņa atšķirību izskaušana.

5.6 Iepriekšējā punktā izklāstītajos apsvērumos, kā arī sociālo partneru dialogā būtu jāpievērš vienlīdz liela uzmanība darba ņēmēju ar invaliditāti un jaunu studentu problēmai.

6. Elastīgums un sociālā drošība (“flexicurity”) un iekšējais elastīgums

6.1 Diskusijā par elastīgumu un sociālo drošību par maz uzmanības pievērsts iekšējam elastīgumam kā ārējā elastīguma

alternatīvai. Iekšējais elastīgums izpaužas kā elastīgs darba laiks un funkcionālais elastīgums un sekmē pielāgošanās spēju. Parasti sociālajiem partneriem ir plaša pieredze sarunās par koplīgumiem, kuriem ir pozitīvi rezultāti. Iekšējam elastīgumam var būt liela nozīme produktivitātes, inovācijas un konkurētspējas veicināšanā, tādējādi sekmējot Lisabonas stratēģijas mērķu sasniegšanu. Iekšējam elastīgumam var būt svarīga nozīme arī tādēļ, ka tas ļauj darba ņēmējiem apvienot darbu ar citiem pasākumiem un pienākumiem un uzlabot viņu nodarbinātības kvalitāti. Abos gadījumos tas var vairojot stabilitāti un prognozējamību. Tomēr iekšējais elastīgums var kļūt arī pārmērīgs un novest pie sliktiem darba apstākļiem vai nedrošības nodarbinātības jomā, izjaukt līdzsvaru starp algotu darbu un citiem pasākumiem vai pat negatīvi ietekmēt preču un patērētājiem sniegto pakalpojumu kvalitāti. Tādēļ šāds elastīgums ir lietderīgs tikai tad, ja par to panākta vienošanās koplīgumā un ja tas atbilst tiesiskajiem noteikumiem, kas nodrošina darba un veselības aizsardzību, kā arī stabilitāti un drošību darba ņēmējiem. Koplīgumā paredzēta iekšējā elastīguma īstenošana atbilstīgi šādam juridiskajam pamatojumam ir lietderīga metode, kuras mērķis ir konkurētspējas uzlabošana, vienlaicīgi uzlabojot arī nodarbinātības un darba dzīves kvalitāti.

6.2 Elastīgs darba laiks

6.2.1 Jēdziens “elastīgs darba laiks” attiecas uz to, kā koplīgumos un/vai ar likumos noteiktu normālu iknedēļas darba laiku sadala ilgākā laika posmā. Tas var būt noderīgs uzņēmumiem, jo dod iespēju pielāgoties pieprasījuma vai darbinieku skaita svārstībām un pilnībā izlietot kapitālieguldījumus, ieviešot virsstundu darba laiku, elastīgi sadalot darba laika stundas iepriekš definētos intervālos, izmantojot darbu maiņās utt. Šādi darba laika elastīgums var sekmēt ražīgumu un konkurētspēju.

6.2.2 Ar jēdzienu “elastīgs darba laiks” apzīmē arī iespēju sadalīt darba laiku visas indivīda darba dzīves laikā, kā arī līdzsvaru starp algotu darbu un privāto dzīvi (tomēr jēdziens neatiecas uz parastās darba nedēļas ilgumu). Šādi darba laika elastīguma veidi var būt noderīgi arī darba ņēmējiem, jo, izmantojot elastīga darba laika režīmu, darba laika uzskaites kontus, bērna kopšanas vai mācību atvaļinājumus, iespējas izvēlēties starp pilnu slodzi un nepildu darba laiku utt., viņiem ir iespēja veiksmīgi apvienot darbu ar citiem pasākumiem un pienākumiem.

6.2.3 EESK vēlētos, lai darba laika elastīgums netiktu vairots tikai uzņēmumu interesēs, neņemot vērā darba ņēmēju vajadzības pēc aizsardzības⁽¹¹⁾. Darba laika elastīga organizācija “atbilst arī darba ņēmēju interesēm, nodrošinot viņiem lielāku neatkarību laika izmantošanā, ļauj viņiem labāk rūpēties par savu veselību un drošību, kas ir būtiski, un it īpaši lielākas iespējas ģimenes dzīves un darba saskaņošanā”⁽¹²⁾.

⁽⁹⁾ Pašlaik izstrādes stadijā esošs dokuments “*Sociālo partneru loma darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanā*” (ziņotājs: Clever kgs).

⁽¹⁰⁾ Sk. EESK 2007. gada 14. marta atzinumu par tematu “*Iedzīvotāju novecošanas ietekme uz ekonomiku un budžetu*”, ECO/186, ziņotāja: Florio kdze, OV C 161, 13.7.2007.

⁽¹¹⁾ Sk. EESK 2005. gada 11. maija atzinumu par tematu “*Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai, ar ko groza direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem*” 3.4 punktu (ziņotāja: Engelen-Kefer kdze), OV C 267, 27.10.2005.

⁽¹²⁾ Turpat, 3.6. punkts.

6.2.4 Tādēļ EESK uzskata, ka jācenšas panākt līdzsvaru starp darba laika elastīgumu un darba ņēmēju aizsardzību un ka to vislabāk iespējams nodrošināt ar tādu noteikumu palīdzību, par kuriem panākta vienošanās sarunās par darba koplīguma slēgšanu. Jau agrāk pieņemtā EESK atzinumā Komiteja norādīja, ka “nozīmīga interese darba laika izstrādāšanā tarifu līgumos ir sociālajiem partneriem, kuriem šajos jautājumos ir daudz pētījumu un bagātīga pieredze”⁽¹³⁾.

6.2.5 Lai būtu iespējamas šādas sarunas par elastīgu darba laiku, vajadzīga pienācīga sarunu sistēma, kā arī kārtīgs pamats, proti, tiesības un attiecīgas sociālas institūcijas. Pie tādām pieskaitāma tiesiskā reglamentācija, kas nodrošina stabilitāti un aizsardzību darba ņēmējiem, kā arī sociālo aizsardzību nepilnas slodzes darbiniekiem un kas atvieglo bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanu, kā arī sekmē bērnu un vecu cilvēku aprūpes apstākļu uzlabošanu. Svarīgi, lai tiesību akti būtu elastīgi un neitrāli un lai līdz ar to iesaistītajām pusēm būtu iespēja atrast piemērotus risinājumus.

6.3 Funkcionālais elastīgums

6.3.1 Ar jēdzienu “funkcionālais elastīgums” apzīmē darba ņēmēju spēju vajadzības gadījumā veikt dažādus uzdevumus, darbavietā veicot rotāciju, paplašinot attiecīgā amata kompetences jomu un bagātinot darbu. Tas var būt noderīgi uzņēmumiem, jo dod iespēju pielāgot darba ņēmēju veiktos uzdevumus pieprasījuma vai darbinieku skaita svārstībām un tādējādi efektīvāk izmantot cilvēkresursus un kapitālieguldījumus. Funkcionālais elastīgums var būt izdevīgs arī darba ņēmējiem, jo ar tā palīdzību var uzlaboties viņu personiskās attīstības, izglītošanās un nodarbinātības iespējas, apmierinātība ar darbu, kā arī iespējas saņemt lielāku atalgojumu.

6.3.2 Funkcionālajam elastīgumam var būt liela nozīme Lisabonas stratēģijas mērķu sasniegšanā, proti, produktivitātes, inovācijas un konkurētspējas uzlabošanā. Piemēram, Dublinas fonds (Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds) norāda, ka funkcionālais elastīgums apvienojumā ar apmācību uzlabo iemaņas un palīdz tās saglabāt, tādējādi sekmējot produktivitāti⁽¹⁴⁾.

6.3.3 Tomēr funkcionālā elastīguma priekšnoteikums ir noteikumi par drošu nodarbinātību, pienācīgi darba apstākļi,

ietekmes pieaugums un uz sadarbību vērstas darba metodes. Agrāk pieņemtā EESK atzinumā norādīts, ka “drošība darba vietās un veselībai nekaitīgi darba apstākļi, kā arī uz sadarbību balstīta darba organizācija, kurā darbiniekiem piešķirta lielāka rīcības brīvība darba vietā, ir svarīgi faktori, kas paaugstina ražīgumu un tādējādi veicina novatoriskās spējas, ko ietekmē arī sociālie apstākļi”⁽¹⁵⁾. Tajā pašā atzinumā arī norādīts, ka “tādi uz sadarbību balstīti darba veidi ar vāji izteiktu hierarhisko struktūru un lielāku autonomiju darba vietā kā darbs grupā un kopīgs darbs dod iespēju plaši izmantot cilvēku zināšanas un spējas un vienlaicīgi atbilst ekonomikas jomā pieaugušajām prasībām attiecībā uz elastīgumu. Labi darba apstākļi un darba organizācijas veidi, kam pateicoties darbiniekiem ir rīcības brīvība un līdzdalības iespējas, ir arī būtisks priekšnosacījums, lai uzlabotu darba ražīgumu un veicinātu uzņēmumu novatoriskās spējas”⁽¹⁶⁾.

6.3.4 Tomēr Dublinas fonds ir vērsis uzmanību uz to, ka funkcionālais elastīgums var izraisīt darbiniekiem izvērīto prasību pieaugumu un stresu. Tādēļ fonds uzsver, ka “... nolūkā nepieļaut darbinieku “izdegšanas” sindromu, ir svarīgi panākt līdzsvaru starp darbiniekiem izvērītajām prasībām un darba kontroli”⁽¹⁷⁾.

6.3.5 Mūžizglītība būtu jāuzskata par vienu no funkcionālā elastīguma stratēģiju un iekšējā elastīguma stratēģiju kā kopuma pamatelementiem. Mūžizglītības lielā nozīme darba ņēmēju prasmju, karjeras izredžu un ražīguma uzlabošanā ir uzsvērta vairākos nesen pieņemtos EESK atzinumos⁽¹⁸⁾. Funkcionālā elastīguma priekšnoteikums ir darba ņēmēju zināšanu un spēju nepārtraukta uzlabošana, kā arī labi funkcionējoša izglītības un apmācības infrastruktūra. Kaut arī līdz šim mūžizglītības jomā ieguldīts daudz pūļu, praksē vēl atlicis daudz darāmā.

6.3.6 Funkcionālais elastīgums ir vēl viens jautājums, kas sociālajiem partneriem jāapspriež sarunās par darba koplīguma slēgšanu. Ar šādu sarunu palīdzību iespējams līdzsvarot un precizēt uzņēmumu un darba ņēmēju vajadzības, kā arī noteikt atbilstīgu atbildību par kvalifikācijas uzlabošanu.

Briselē, 2007. gada 11. jūlijā

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas

priekšsēdētājs

Dimitris DIMITRIADIS

⁽¹³⁾ EESK 2004. gada 1. jūlija atzinums par tematu “Direktīvas 93/104/EK attiecībā uz darba laika organizēšanu grozīšana”, 2.2.6 punkts (ziņotājs: Hahr kgs), OV C 302, 7.12.2004.

⁽¹⁴⁾ <http://eurofound.europa.eu/ewco/2004/02/NL0402NU03.htm>.

⁽¹⁵⁾ EESK 2006. gada 13. septembra atzinums par tematu “Profesionālās dzīves kvalitāte, ražīgums un nodarbinātība globalizācijas un demogrāfisko pārmaiņu apstākļos” (ziņotāja: Engelen-Kefer kdze), OV C 318, 23.12.2006., 1.3 punkts.

⁽¹⁶⁾ Turpat, 1.4 punkts.

⁽¹⁷⁾ <http://eurofound.europa.eu/ewco/2004/02/NL0402NU03.htm>.

⁽¹⁸⁾ EESK atzinums par tematu “Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes ieteikumam par pamatprasmēm mūžizglītībā” (ziņotāja: Mária Herczog kdze), OV C 195, 18.8.2006., un EESK atzinums par tematu “Apmācība un ražīgums” (izpētes atzinums) (ziņotājs: Koryfiadis kgs), OV C 120, 20.5.2005.