

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu “Sociālais dialogs kā būtisks ekonomiskās stabilitātes pilārs un ekonomikas noturība, ņemot vērā aktīvu publisko debašu ietekmi dalībvalstīs”

(izpētes atzinums)

(2021/C 10/03)

Ziņotāji: **Cinzia DEL RIO**

Vladimíra DRBALOVÁ

René BLIJLEVENS

Padomes prezidentvalsts Vācijas Vēstule, 18.2.2020.
pieprasījums

Juridiskais pamats Līguma par Eiropas Savienības darbību 304. pants

Atbildīgā specializētā nodaļa Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsoniskuma specializētā nodaļa

Pieņemts specializētās nodaļas 9.9.2020.
sanāksmē

Pieņemts plenārsesijā 29.10.2020.

Plenārsesija Nr. 555

Balsojuma rezultāts 252/0/5

(par / pret / atturas)

1. Secinājumi un ieteikumi

1.1. Veidojot ekonomikas, darba un sociālo politiku, kas veicina dzīves un darba apstākļu augšupvērsto konvergenci dalībvalstīs, būtiska nozīme ir sociālajam dialogam valstu un Eiropas līmenī. Krīzes pārvaldība, pārmaiņu prognozēšana un vadība, ilgtermiņa plānošana, spēja ieviest jauninājumus un turpināt zaļo un digitālo pārveidi, pareiza darījumdarbības pārvaldība un uz uzticēšanos balstīta sociālo partneru sadarbība – kuras pamatā ir darba ņēmēju informēšana, uzklauššana un līdzdalības tiesības – ir daļa no Eiropas kopējās sistēmas, lai efektīvi reaģētu uz problēmām, ar kurām saskaras Eiropa, kā arī lai pārvarētu Covid-19 krīzi.

1.2. Sociālais dialogs ir attīstījies: arvien vairāk globalizētas un savstarpēji saistītas ekonomikas un ražošanas procesi, kā arī tirdzniecības ietekme veicina ciešākas starptautiskās attiecības ar starptautiskiem uzņēmumiem un globālām piegādes ķēdēm dažādos līmeņos, kam nepieciešama vienota un koordinēta Eiropas pieeja.

1.3. EESK atzīst: lai sociālais dialogs būtu efektīvs, tam jāietver tālāk minētais: reprezentatīvi un leģitīmi sociālie partneri ar zināšanām, tehniskajām spējām un savlaicīgu piekļuvi informācijai, kas nepieciešama, lai piedalītos; politiskā griba un apņemšanās iesaistīties sociālajā dialogā; sociālo partneru autonomijas, biedrošanās brīvības un darba koplīgumu slēgšanas tiesību ievērošana, kas joprojām ir darba attiecību pamatā, un tiesību un institucionālās sistēmas nodrošināšana nolūkā atbalstīt sociālā dialoga procesus ar labi funkcionējošām iestādēm.

1.4. Eiropas sociālais dialogs ir Eiropas sociālā modeļa neatņemama sastāvdaļa, un tas ir iekļauts Līgumā, to atbalsta ES tiesību akti un tas ir atzīts Eiropas sociālo tiesību pilārā. EESK mudina Eiropas sociālos partnerus izmantot visas Līgumā piedāvātās iespējas iesaistīties sarunās, lai risinātu jaunus jautājumus un reaģētu uz straujām pārmaiņām darba tirgū.

1.5. Rīcības plānā Eiropas sociālo tiesību pīlāra (ESTP) īstenošanai tiks pētīti veidi, kā stiprināt sociālo dialogu un sarunas par darba koplīgumu slēgšanu. Sociālo partneru iesaistīšana pusgada procesā būtu jāuzskata par būtisku, lai sasniegtu efektīvus rezultātus, taču dati liecina, ka dažās valstīs šāda iesaistīšanās ir sadrumstalota vai tās trūkst, neraugoties uz Eiropas Komisijas tiešajiem konkrētai valstij adresētajiem ieteikumiem (KVAI). Ņemot vērā svarīgo lomu, kādu ES pusgads iegūs līdz ar DFS 2021.–2027. gadam un Eiropas Savienības Atveseļošanas instrumenta īstenošanu, EESK aicina ieviest mehānismu, kas sociālajiem partneriem piešķirtu tiesības tikt uzklausītiem gan ES, gan valstu līmenī.

1.6. EESK mudina Eiropas Komisiju, apspriežoties ar Eiropas līmeņa sociālajiem partneriem un izmantojot Eiropas iniciatīvas, noteikt skaidrus un pārredzamus kritērijus attiecībā uz nozaru sociālo partneru nolīgumu īstenošanu, kā paredzēts LESD 155. panta 2. punktā.

1.7. No iepriekšējām krīzēm gūtās atziņas liecina, ka valstis, kurās ir labi attīstītas sociālā dialoga institūcijas un darba attiecību sistēmas, visdrīzāk spēs formulēt ātru un efektīvu trīspusēju reakciju. Sociālo partneru ātra un efektīva iesaiste un valdību atbalsts ir galvenie faktori krīzes tūlītējo seku pārvarēšanā, papildus ilgtermiņa atlabšanas plānošanai, lai aizsargātu un veicinātu nodarbinātību, izmantojot sociālos ieguldījumus un sekmējot ilgtermiņīgus uzņēmumus.

1.8. Par prioritāti būtu jānosaka darba koplīgumu slēgšana un procesi visos līmeņos. Publiskās politikas prioritātei vajadzētu būt neaizsargātu darba ņēmēju un iedzīvotāju grupu iekļautībai sociālās aizsardzības sistēmās.

1.9. Stabila korporatīvā pārvaldība, kuras pamatā ir sociālais dialogs, koplīgumi un darba ņēmēju tiesību uz informāciju, uzklauššanu un līdzdalību ievērošana, var pavērt iespēju sasniegt pozitīvus ekonomiskos mērķus vienlaikus ar sociālajiem un vides mērķiem. Veicinot uz informāciju balstītu vadības lēmumu pieņemšanu jautājumos, kas tieši interesē darba ņēmējus, tiek sekmēts ilgtermiņīgs un taisnīgāks uzņēmējdarbības modelis. Tas palīdz popularizēt Eiropas sociālo modeli, kas ir Eiropas uzņēmumu konkurētspējas virzītājspēks.

1.10. Globalizācija un aizvien vairāk transnacionāli ražošanas procesi ir mainījuši veidu, kā uzņēmumos tiek strukturētas informācijas plūsmas. Darba ņēmēju informēšanas, uzklauššanas un līdzdalības tiesības ir atzītas ES tiesību aktos un ir efektīva sociālā dialoga pamats; ir jāuzlabo Eiropas Uzņēmumu padomes (EUP) kvalitāte un efektivitāte pārrobežu pārstrukturēšanas procesos; ir jānovērš nepilnības, lai stiprinātu demokrātiju darbā, un ir jāievieš izpildes pasākumi, kā arī efektīvas un samērīgas sankcijas. EESK jau ir aicinājusi ES līmenī izveidot saskaņotu sistēmu attiecībā uz darba ņēmēju līdzdalību valdes līmenī, kurā vienlaikus būtu respektētas valstu un uzņēmumu līmeņa atšķirības. Diemžēl Eiropas Darījumdarbības tiesību aktā, kas ir apstiprināts, šis priekšlikums nav ņemts vērā.

1.11. EESK rosina izmantot elastīgus, mērķorientētus risinājumus, kuru pamatā ir atbilstīga līmeņa sarunas starp darba devēju un darba ņēmēju pārstāvjiem, lai noteiktu īpašus informēšanas, uzklauššanas un līdzdalības pasākumus, vienlaikus nodrošinot vienlīdzīgu konkurences apstākļus un atbilstošu obligāto aizsardzību.

1.12. EESK aicina rīkoties Eiropas un valstu līmenī, lai nodrošinātu tiesību uz informāciju un konsultācijām ievērošanu pārstrukturēšanas procesos, kas izriet no Covid-19 krīzes.

1.13. EESK stingri iesaka, pārvarot pēcpandēmijas krīzi, (i) sociālos partnerus pienācīgi iesaistīt valsts atveseļošanas plānu izstrādē un īstenošanā; (ii) nodrošināt labāku sadarbību starp sociālajiem partneriem un Eiropas Komisiju, lai nodrošinātu Eiropas resursu konsekventu izmantošanu; un (iii) ES Komisijai virzīt uz priekšu jaunu pagaidu finanšu instrumentu nolūkā atbalstīt ārkārtas pasākumus, kas jāveic atveseļošanas posmā, kā to kopīgi ierosinājuši Eiropas sociālie partneri.

2. Sociālais dialogs – kā to veicināt un izvērst vēl vairāk

2.1. Prezidentvalsts Vācija lūdza EESK šajā atzinumā vērst uzmanību uz to, kā sociālā dialoga koncepcija, jo īpaši trīspusējie sociālā dialoga veidi, var sniegties tālāk par darba koplīguma slēgšanas sarunām. Trīspusējs – gluži tāpat kā divpusējs – sociālais dialogs ir viens no galvenajiem instrumentiem labai jebkāda pārmaiņu procesa pārvaldībai.

2.2. Lai novērtētu, kā sociālais dialogs un līdzdalības modeļi var sekmēt augšupēju ekonomikas un sociālo konvergenci un krīzes laikos – kā tagad – palīdzēt reaģēt uz Covid-19 radīto ietekmi sabiedrībā un ekonomikā, ir vērts atcerēties sociālā dialoga koncepcijas veidošanas starptautiskā un Eiropas līmenī.

2.3. Autonomu un pārstāvošu sociālo partneru loma jau sākotnēji tika pilnībā atzīta SDO pamatkonvencijās, taču sociālā dialoga loma sociālās un ekonomikas politikas izstrādē un īstenošanas uzraudzībā ir veidojusies līdz ar izmaiņām sabiedrībā un straujajos globalizācijas procesos. Vajadzība iekļaut visas ieinteresētās personas ⁽¹⁾ transnacionālā, valstu un vietējā līmenī veicina jaunus apspriešanas un līdzdalības veidus politikas veidošanas procesos, kas var notikt dažādos līmeņos atkarībā gan no apstākļiem valstī, gan arī no reģionāliem procesiem, piemēram, Eiropas integrācijas procesa.

2.4. Saskaņā ar SDO definīciju ⁽²⁾ sociālais dialogs ietver visu veidu sarunas, apspriešanos vai informācijas apmaiņu starp valdību pārstāvjiem, darba devējiem un darba ņēmējiem vai to starpā par kopīgu interešu jautājumiem, kas saistīti ar ekonomikas, darba vai sociālo politiku. Tas var būt trīspusējs process, tieši iesaistoties valdībai, divpusējs process starp darba devēju un darba ņēmēju pārstāvjiem vai pēdējā laikā – pārrobežu process ⁽³⁾, kas nozīmē transnacionālu sociālo dialogu starptautiskos uzņēmumos un globālās piegādes ķēdēs augošās globalizētas un savstarpēji savienotas ekonomikas kontekstā.

2.5. EESK ir iesaistījusies darbā, kas pašlaik tiek veikts, lai reaģētu uz vajadzību pēc saskaņīgas ES līmeņa pieejas nolūkā sasaitīt cilvēktiesību ievērošanu, ilgtspējīgas attīstības mērķu īstenošanu un ilgtspējīgus ieguldījumus uzņēmumu darbībās visā pasaulē un risināt jautājumu par ietekmi, ko rada augošās transnacionālās attiecības ar starptautiskajiem uzņēmumiem, kas iesaista sociālos partnerus. Šie temati ir īpaši nozīmīgi vairākos konkrētos atzinumos, piemēram, par pienācīgu rūpību un pienācīgu darbu globālajās piegādes ķēdēs, kuras ņem vērā diskusijas, kas 2015. un 2016. gadā tika sāktas G7 un G20 samitā, Komitejai pieprasīja sniegt prezidentvalsts Vācija un Eiropas Parlaments. Eiropas Savienība ir izveidojusi ekonomisko, sociālo un vides pamatstandartu tiesisko regulējumu, kas ir būtisks Eiropas konkurētspējas elements.

2.6. Taču lielākais izaicinājums ir atbalstīt šo dialogu iestāžu sistēmā, lai garantētu regulāru dialoga procesu un apspriešanos ar ieinteresētajām personām. Diemžēl lielākajā daļā pasaules valstu un vairākās Eiropas valstīs, kurās sociālais dialogs ir epizodisks un sadrumstalots, tā nenotiek. Valsts loma trīspusējos mehānismos ir būtiski svarīga un nevar būt pasīva ⁽⁴⁾. Valsts ir atbildīga par pienācīgu apstākļu, tiesiskā regulējuma un iestāžu sistēmas radīšanu šādām apspriedēm un

(1) Vārdi "ieinteresētās personas" attiecas uz sociālajiem partneriem (darba devēji un arodbiedrības). Attiecībā uz trīspusēju sociālo dialogu tie ietver arī valdības.

(2) SDO Deklarācija par sociālo taisnīgumu un taisnīgu globalizāciju, Starptautiskā Darba konference, 2008; ILO Resolution concerning the Recurrent Discussion on social dialogue (SDO Rezolūcija par atkārtoto diskusiju sociālā dialoga jautājumos), kas pieņemta Starptautiskajā Darba konferencē 2013. gada 13. jūnijā; ILO Resolution concerning the second recurrent discussion on social dialogue and tripartism (SDO Rezolūcija par otro atkārtoto diskusiju sociālā dialoga un trīspusīguma jautājumos), kas pieņemta Starptautiskajā Darba konferencē 2018. gada 8. jūnijā. Sk. arī SDO Simtgades deklarāciju par nodarbinātības nākotni, kas pieņemta 2019. gadā Starptautiskās Darba konferences 108. sesijā.

(3) Turpat, SDO 2018. gada rezolūcija, Conclusions of the general discussion on Decent work in global supply chains (Vispārējās diskusijas par pienācīgas kvalitātes nodarbinātību globālajās piegādes ķēdēs secinājumi), 2016. gada jūnijs.

(4) Nesenie ESAO pētījumi: Employment Outlook 2019 (2019. gada nodarbinātības apskats) un 2019. gada ziņojums Going Digital: Shaping Policies, Improving lives (Digitalizācija – politikas veidošana un dzīves uzlabošana).

par politisko un pilsonisko klimatu, kas ļauj pārstāvjiem un likumīgiem sociālajiem partneriem piedalīties, atzīstot viņu lomu. Taču dažās Eiropas valstīs sociālā dialoga procesi ir tikuši vājināti un sociālo partneru autonomija ir mazināta⁽⁵⁾.

2.7. Būtu vēlama spēcīga un izlēmīga ES rīcība, lai pieņemtu atbalstošāku pieeju apspriežu prakses veidošanai⁽⁶⁾.

2.8. EESK daudzus savos atzinumos regulāri pārrauga sociālā dialoga veidošanos, īstenošanu un kvalitāti. Sociālajiem partneriem ir īpaša nozīme⁽⁷⁾ tādas politikas izstrādē un īstenošanā, kas tieši vai netieši ietekmē nodarbinātību un darba tirgu. EESK arī atzinīgi vērtē *Eurofound* atbalstošo nostāju, saskaņā ar kuru sociālais dialogs ir jāveicina un jāatbalsta, vienlaikus ievērojot sociālo partneru autonomiju un darba koplīguma slēgšanas sarunas un palielinot sociālo partneru spējas iesaistīties sociālajā dialogā, sniedzot viņiem zināšanas un apmācību, kā arī radot piemērotu politiku un tiesisko regulējumu, lai visas sociālās jomas ieinteresētās personas varētu darboties efektīvi⁽⁸⁾. Divpusējs sociālais dialogs un darba koplīguma slēgšanas sarunas visos līmeņos ir valstu sociālo partneru attiecību sistēmu pamatā un tiem ir būtiska nozīme nodarbinātības nosacījumu un darba tirgus veidošanā. Divpusējs sociālais dialogs būtu jābalsta ar pienācīgi atbalstošu iestāžu sistēmu, vienlaikus ievērojot subsidiaritātes principu un sociālo partneru autonomiju.

2.9. Dialoga mehānismi valsts līmenī var ietvert trīspusējas valsts ekonomikas un darba padomes, kas pieejamas dažādām pilsoniskās sabiedrības organizācijām, vai ekonomikas un sociālo lietu padomes, kam būtu jādarbojas kā Eiropas sabiedrības viedokļu kanāliem ekonomikas un sociālajās lietās ar iedzīvotāju grupu starpniecību, lai radītu šāda veida dialogu nolūkā kopīgi risināt ekonomikas un sabiedrības problēmas. Tomēr ne visās ES valstīs ir izveidotas šīs struktūras, un EESK sadarbības komitejai vajadzētu būt nozīmīgākai lomai koordinēšanā.

3. Eiropas sociālais dialogs – ES sociālā modeļa pilārs

3.1. Sociālais dialogs ir neatņemams Eiropas sociālā modeļa elements. Lai gan par tā sākumu tiek uzskatīti *Val Duchesse* dialogi 1985. gadā, sociālo partneru norādes ar mērķi izveidot Eiropas starpprofesionālo sociālo dialogu, kāds tas ir pašreiz, tika atzītas Māstrihtas līgumā starp

3.2. Līgumā par Eiropas Savienības darbību (LESD)⁽⁹⁾ noteikts, ka vadības un darbaspēka dialoga veicināšana ir atzīta par Eiropas Savienības un dalībvalstu kopēju mērķi. Sociālie partneri starpprofesionālā vai nozaru līmenī, rīkojoties kopīgi un parakstot nolīgumus, piedalās ES tiesību aktu izstrādē ar darbu saistītos jautājumos un šādu tiesību aktu īstenošanā valsts līmenī. Viņi to dara saskaņā ar Komisijas (kas arī papildina Eiropas Parlamentu) likumdošanas iniciatīvu vai ar autonomām iniciatīvām, pamatojoties uz trīsgadu darba programmu, kuru nosaka Eiropas sociālie partneri. Turklāt LESD ir garantēta Eiropas sociālo partneru loma un autonomija.

3.3. Pēdējo divdesmit gadu laikā Eiropas sociālais dialogs ir veidojies ļoti nevienmērīgi – ir panākts gan progress, gan arī bijušas neveiksmes. Sākoties eurozonas krīzei 2009. gadā, Eiropas sociālā dialoga kopējā situācija nepārprotami pasliktinājās.

⁽⁵⁾ Konkrētām valstīm adresētajos ieteikumos EK vairākām ES dalībvalstīm lūdz veikt konkrētus iejaukšanās pasākumus, lai novērstu šķēršļus darba koplīguma slēgšanas sarunām un sociālajam dialogam.

⁽⁶⁾ Svarīgi norādīt, ka SDO Konvenciju Nr. 144 par trīspusējām konsultācijām ir ratificējušas 26 ES valstis, Horvātijā tā stāties spēkā 2021. gada februārī, bet Luksemburģa to nav ratificējusi.

⁽⁷⁾ OV C 125, 21.4.2017., 10. lpp.

⁽⁸⁾ *Eurofound* (2020), Spēju veidošana efektīvam sociālajam dialogam Eiropas Savienībā.

⁽⁹⁾ LESD 151.–155. pants.

3.4. EESK savā atzinumā⁽¹⁰⁾ "Nodarbinātības pamatnostādnes 2020" uzsver 7. pamatnostādni "Uzlabot darba tirgu darbību un sociālā dialoga efektivitāti", kurā ļoti skaidri noteikts, ka **dalībvalstīm būtu jāsekmē sociālais dialogs un darba koplīguma slēgšanas sarunas visos līmeņos**. Sociālie partneri būtu jāiedrošina risināt sarunas un slēgt koplīgumus par viņiem nozīmīgiem jautājumiem, pilnībā respektējot viņu autonomiju.

3.5. Līdz šim Eiropas sociālie partneri savu regulāro kopīgo darba programmu kontekstā ir noslēguši deviņus pamat nolīgumus. No tiem trīs – kas reglamentē vecāku atvaļinājumu⁽¹¹⁾, nepilna laika darbu⁽¹²⁾ un terminētu darbu⁽¹³⁾ un ir noslēgti pirms vairāk nekā 20 gadiem – ir transponēti ES direktīvās un pašreiz ir ES tiesību aktu sistēmas neatņemama daļa; pārējie ir autonomi nolīgumi⁽¹⁴⁾ un rīcības satvari⁽¹⁵⁾, kā arī vairāki citi kopīgi dokumenti. Autonomiem nolīgumiem nav tiešas ietekmes uz valsts sociālo partneru attiecībām, un tie ir jātransponē iekšējā tiesiskajā regulējumā vai koplīgumos, taču sociālie partneri valsts līmenī ir atbildīgi par to savlaicīgu, pienācīgu un Eiropas mērogā koordinētu īstenošanu.

3.6. Sociālie partneri 2020. gadā vienojās par autonomu nolīgumu digitalizācijas jomā. Tajā aicināts noslēgt digitālo pārmaiņu stratēģiju, kas nodrošina, ka digitālo tehnoloģiju ieviešana sniedz labumu gan uzņēmumam, gan darba ņēmējiem (prasmju veidošana, apmācību programmas saistībā ar digitālajām pārmaiņām darbā un pasākumi pieslēgšanās un atslēgšanās kārtības noteikšanai).

3.7. Sociālā dialoga komitejas apakšgrupai autonomu sociālā dialoga instrumentu, kas atbalsta sociālo partneru organizāciju spēju veidošanu, īstenošanas jautājumos būtu jāapsver vajadzība pēc ciešākas un intensīvākas sadarbības un saiknēm starp sociālajiem partneriem Eiropas un valstu līmenī. Šajā kontekstā Eiropas sociālie partneri ir apņēmušies pastiprināt centienus mazināt dažādos šķēršļus savu autonomo nolīgumu īstenošanai, kas ES būtu cieši jāuzrauga, lai vērstu uzmanību uz konkrētām atbalsta iniciatīvām.

3.8. Visbeidzot, ir noslēgušās sarunas par sešām kopīgām darba programmām. Nesenākā no tām⁽¹⁶⁾ atbalsta 2016. gada četrpusējā paziņojuma *Jauns sākums sociālajam dialogam*⁽¹⁷⁾ mērķus, lai stiprinātu sociālo dialogu Eiropas un valstu līmeņos, risinātu sarunas par autonomu nolīgumu digitalizācijas jomā, palielinātu spēju veidošanas atbalstu valstu sociālajiem partneriem, proti, ar Eiropas Sociālā fonda starpniecību, un sekmētu valstu sociālo partneru lomu un ietekmi Eiropas pusgadā.

3.9. EESK mudina Eiropas sociālos partnerus izmantot visas iespējas, ko tiem sniedz Līgums (LESD 154. pants), lai iesaistītos sarunās (kas var būt pamats atjaunotam Eiropas satvaram sociālajā un ar darbu saistītajā jomā) nolūkā risināt jaunās problēmas, ko izraisa straujās pārmaiņas darba tirgū, un prognozēt Komisijas un Padomes leģislatīvo funkciju šajā jomā.

⁽¹⁰⁾ OV C 232, 14.7.2020., 18. lpp.

⁽¹¹⁾ Vispirms noslēgts 1996. gadā, pēc tam pārskatīts 2009. gadā. Transponēts ar Padomes Direktīvu 2010/18/ES.

⁽¹²⁾ Transponēts ar Padomes Direktīvu 97/81/EK.

⁽¹³⁾ Transponēts ar Padomes Direktīvu 99/70/EK.

⁽¹⁴⁾ Par tāldarbu (2002), ar darbu saistītu stresu (2004), aizskaršanu un vardarbību darbā (2007), iekļaujošiem darba tirgiem (2010) un par aktīvām vecumdienām un starppaudžu pieeju (2017), kā arī digitalizāciju (2020).

⁽¹⁵⁾ Par kompetences un kvalifikāciju iegūšanu mūža garumā (2002), dzimumu līdztiesību (2005) un jauniešu nodarbinātību (2013).

⁽¹⁶⁾ 2019.–2021. gada darba programmā izklāstītas šādas sešas prioritātes: digitalizācija, darba tirgu darbības un sociālo sistēmu prasmju uzlabošana, psiholoģiski sociālo aspektu uzlabošana un risku mazināšana darbā, spēju veidošana spēcīgākam sociālajam dialogam aprītes ekonomikā.

⁽¹⁷⁾ Četrpusējais paziņojums ir pieejams tīmekļa vietnē <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2562>.

3.10. Eiropas nozaru sociālā dialoga juridiskais pamats ir 1998. gada 20. maija Lēmums 98/500/EK⁽¹⁸⁾, ar ko izveido nozares sociālā dialoga komitejas. Pašreiz ir 43 nozaru sociālā dialoga komitejas, kas aptver svarīgās nozares⁽¹⁹⁾ un aptuveni 80 % ES darbaspēka⁽²⁰⁾. Vairāki nolīgumi tika īstenoti ar Padomes lēmumiem, taču Eiropas Komisija neiesniedza Padomei divus sociālo partneru priekšlikumus (lai padarītu nozares nolīgumu par direktīvu) – friziera pakalpojumu nozarē panākto nolīgumu (2012) un nolīgumu par informācijas un apspriešanās tiesībām centrālajā/federalajā valdībā (2015). Tas bija kas iepriekš nepieredzēts, un tādēļ tika ierosināta lieta ES Tiesā.

3.11. Ir vajadzīgi skaidri procesi sarunām par saistošiem ES līmeņa sociālo partneru nolīgumiem saskaņā ar Līgumiem (153.–155. pants), kā arī pārredzami kritēriji, kuros ievērota sociālo partneru autonomija attiecībā uz šādu sarunu rezultātiem nozarēm specifiskās un starpnozaru sarunās. Komisijai sadarbībā ar visiem sociālajiem partneriem ES līmenī būtu jāsniedz precizējums, lai novērstu EK rīcības brīvības nesekmīgumu attiecībā uz šādu sarunu rezultātiem.

3.12. ES sociālā dialoga sistēma arī attiecas uz Eiropas uzņēmumiem, kas darbojas vairākās ES dalībvalstīs, un galvenokārt ir saistīta ar darba ņēmēju tiesībām uz informāciju un uzklauššanu⁽²¹⁾. Nozīmīgākais instruments, ko ES likumdevējs ir izveidojis, lai nodrošinātu šādu tiesību efektīvu un pastāvīgu īstenošanu, ir Eiropas Uzņēmumu padomes direktīva⁽²²⁾.

3.13. Ir notikušas sarunas par vairāk nekā 1 100 nolīgumiem, lai izveidotu vai atjaunotu Eiropas uzņēmumu padomju un citu darba ņēmēju pārstāvību pārrobežu struktūru (piemēram, Eiropas uzņēmējiesabiedrību – Eiropas uzņēmumu vai Eiropas kooperatīvu) darbību. Pēdējā laikā sociālajā dialogā ar starptautiskajiem uzņēmumiem ir vairāk izmantoti arī transnacionāli uzņēmuma nolīgumi, kuru pamatā ir daudz dokumentu, ko parakstījuši dažādi dalībnieki, lielākoties Eiropas arodbiedrību federācijas vai Eiropas uzņēmumu padomes⁽²³⁾. Vairāk nekā 200 starptautisku uzņēmuma nolīgumu mērķis ir modernizēt sociālo partneru attiecības ar starptautiskajiem uzņēmumiem⁽²⁴⁾. Praktiskāks pamatnostādņu instruments pārrobežu kolektīvajām sarunām uzņēmuma līmenī padarītu šo ES sociālo partneru attiecību sistēmas aspektu efektīvāku.

3.14. Visa šī aktivitāte liecina par sociālā dialoga dinamiku visos līmeņos, pat ja šādi dinamikai var būt vajadzīgi instrumenti, kas liek sociālajam dialogam efektīvi reaģēt uz nesenaķājam uzņēmumu un darba ņēmēju vajadzībām, ko rada straujas pārmaiņas darba organizācijā un pārkārtošanās procesi. Četrpusējais paziņojums “Jauns sākums sociālajam dialogam”, kas parakstīts 2018. gadā un ko veicināja EK⁽²⁵⁾, bija mēģinājums pielāgot starpprofesionālo sociālo dialogu Eiropas jaunajiem institucionālajiem apstākļiem ar spēcīgāku lomu ES ekonomikas pārvaldībā, izraisot dzīves un darba apstākļu augšupēju konvergenci visiem Eiropas iedzīvotājiem.

3.15. **Pārveidosim mūsu pasauli: ilgtspējīgas attīstības programma 2030. gadam** ANO Programmā 2030. gadam un tās 17 ilgtspējīgas attīstības mērķos (IAM) ir atzīts (8., 16. un 17. mērķī), ka sociālais dialogs var stiprināt (demokrātiskas) institūcijas un veicināt pāreju uz ilgtspējīgāku ekonomiku, veidojot kopīgu izpratni par problēmām un to, kā tās risināt. Tāpēc attiecībā uz sabiedrības un ekonomikas reformēšanu un modernizēšanu sociālie partneri tiek uzskatīti par svarīgiem

⁽¹⁸⁾ Komisijas 1998. gada 20. maija Lēmums 98/500/EK par nozaru dialogu komiteju izveidi, lai veicinātu sociālo partneru dialogu Eiropas līmenī, pieejams tīmekļa vietnē <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:225:0027:0028:EN:PDF>.

⁽¹⁹⁾ Piemēram, transports, enerģētika, lauksaimniecība, būvniecība, tirdzniecība, metālrūpniecība, kuģubūve, izglītība, apdrošināšana un banku pakalpojumi.

⁽²⁰⁾ Kerckhofs, *European sectoral social dialogue: facts and figures* (Eiropas nozaru sociālais dialogs, fakti un skaitļi), EuroFound (2019), pieejams tīmekļa vietnē <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/european-sectoral-social-dialogue-facts-and-figures>.

⁽²¹⁾ Konkrētas atsaucē sk. 5. nodaļā.

⁽²²⁾ Eiropas uzņēmumu padomes sākotnēji tika izveidotas ar Padomes 1994. gada 22. septembra Direktīvu 94/45/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklauššanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās, tču pašreiz tiek reglamentētas ar pārstrādāto direktīvu <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:02009L0038-20151009>. Saskaņā ar 2019. gada *Benchmarking Working Europe* datiem 2018. gadā pastāvēja 1 150 Eiropas uzņēmumu padomes, kurās bija iesaistījušies aptuveni 20 000 darba ņēmēju pārstāvju.

⁽²³⁾ Eiropas Arodbiedrību konfederācijas un *Business Europe* galīgais ziņojums *Building on experiences: A win-win approach to transnational industrial relations in multinational companies* (Pieredzes izmantošana. Abpusēji izdevīga pieeja starptautiskām sociālo partneru attiecībām starptautiskajos uzņēmumos), 2018.

⁽²⁴⁾ Saskaņā ar Eiropas Komisijas *Database on transnational company agreements (Transnacionālo uzņēmuma nolīgumu datubāzi)*, pieejama tīmekļa vietnē <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>.

⁽²⁵⁾ Papildu informācija pieejama tīmekļa vietnē <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?eventsId=1028&catId=88&furtherEvents=yes&langId=en>

dalībniekiem. Viņi var palīdzēt sasniegt lielāko daļu IAM un var iekļaut ilgtspējas aspektus plašāk, nekā tiek darīts pašreiz. Lai paplašinātu sarunu jomu, ir vajadzīgas jaunas partnerības un jaunas stratēģijas⁽²⁶⁾. Autonomas un neatkarīgas sociālais dialogs ir svarīgs, lai sociālo politiku apvienotu ar spēcīgu ekonomikas politiku un stratēģiju ilgtspējīgai ekonomikas izaugsmei, konkurētspējai un sociālajam progresam visās dalībvalstīs un Eiropas ekonomikas zonā⁽²⁷⁾.

3.16. Lai sociālais dialogs arī turpmāk būtu lietderīgs, tajā būs jāiekļauj jaunas tēmas un izmaiņas darba tirgū un jāsniedz efektīvi rezultāti. Jauni, nestandarta darba veidi var izpludināt robežas darba devēju un darba ņēmēju attiecībās, un to dēļ arvien vairāk cilvēku vairs netiek aizsargāti ar darba koplīguma slēgšanas sarunām vai ar tiesību aktiem. Šī ir joma, kurai iespējams pievērsties sociālajā dialogā, palīdzot nodrošināt konsensu starp darba ņēmējiem un uzņēmumiem, lai aptvertu visus ilgtspējas aspektus.

3.17. Trīspusējs sociālais dialogs var būt efektīvāks, ja tas sekmē konkrētas sarunas un rezultātus visos līmeņos. Ir iespējas uzlabot trīspusēja sociālā dialoga struktūru darbību un konsultāciju procesus, jo īpaši Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīs, lai tiem būtu reāla ietekme, kas arī izraisītu sociālo partneru plašāku, savlaicīgu un jēgpilnu iesaistīšanos politikas veidošanā un lēmumu pieņemšanā. SDO un EK pašreizējā projekta mērķis ir apzināt no sociālā dialoga izrietošas labas prakses piemērus, kas rodas dažādās valstīs, kā arī publiskā sektora iestāžu rīcību nolūkā uzlabot sociālo dialogu, tostarp darba koplīguma slēgšanas sarunas, jaunu problēmu risināšanā un iespēju izmantošanā jaunā darba pasaulē, vienlaikus arī atbalstot sociālo partneru autonomiju⁽²⁸⁾.

3.18. **Eiropas sociālo tiesību pilārā**⁽²⁹⁾ (ESTP) ir atzīta sociālo partneru autonomija un viņu tiesības uz kolektīvu rīcību, kā arī tiesības tikt iesaistītiem nodarbinātības un sociālās politikas izstrādē un īstenošanā, tostarp izmantojot koplīgumus. ESTP atkārtoti apliecina sociālā dialoga un sociālo partneru, kā arī darba koplīguma slēgšanas sarunu būtiski svarīgo nozīmi visos līmeņos.

3.19. **Rīcības plānā ESTP īstenošanai** tiks pēti veidi, **kā veicināt sociālo dialogu un darba koplīguma slēgšanas sarunas un kā palielināt** arodbiedrību un darba devēju organizāciju spējas ES un valstu līmenī.

3.20. Sociālie partneri būtu jāiesaista Eiropas ekonomikas pārvaldības pusgada norisēs, it īpaši nodarbinātības, sociālo un – attiecīgā gadījumā – ekonomikas reformu un politikas izstrādāšanā un īstenošanā vai nu saskaņā ar konkrētai valstij adresētiem ieteikumiem, vai atbilstoši valsts dinamikai, kā arī valsts reformu programmu izstrādē⁽³⁰⁾.

3.21. Daudzi uzsver, ka valstu valdības sociālos partnerus iesaista tikai nedaudzās valstīs, un gadu gaitā apkopotie fakti liecina, ka par iespēju tikt uzklausi ekonomikas pārvaldības ietvaros lemj pie varas esošās valdības. Situācija ir vēl sliktāka tajās dalībvalstīs, kurās joprojām ir vēsturiskas nepilnības sociālā dialoga struktūrās un praksēs. Jebkurā gadījumā valstu sociālajiem partneriem ne vienmēr ir spējas proaktīvi piedalīties šajā sarežģītajā procesā⁽³¹⁾.

⁽²⁶⁾ Ilgtspēja un pārvaldība, ESDE 6. nodaļa.

⁽²⁷⁾ Pirmie rezultāti SDO un ES projektā sociālo partneru un sociālā dialoga ietekmes uzlabošanai tika izklāstīti konferencē pagājušā gada martā un skāra valstu sociālā dialoga institūciju efektivitāti un valdības lomu šī procesa veicināšanā.

⁽²⁸⁾ Jauns SDO un EK projekts ar mērķi analizēt un dokumentēt, kā sociālie partneri ES valstīs cenšas pielāgoties šīm pārmaiņām. *Youcef Ghellab, Daniel.Vaughan-Whitehead.*

⁽²⁹⁾ Eiropas sociālo tiesību pilārs. Iestāžu kopīgā proklamācija, (2017/C/428/9).

⁽³⁰⁾ Sk. Eiropas Arodbiedrību konfederācijas arodbiedrību iesaistīšanās indeksu pusgada procesā attiecībā uz valstu dialogiem pusgada ietvaros.

⁽³¹⁾ Daudzi *Eurofound*, Eiropas Arodbiedrību konfederācijas, Eiropas Komisijas, Nodarbinātības komitejas un OSE ziņojumi apstiprina, ka sociālie partneri netiek pienācīgi iesaistīti.

3.22. Koordinēšana, ko veic Eiropas pusgada ietvaros un Padome ar Nodarbinātības komitejas starpniecību, ne vienmēr dod visas puses apmierinošus rezultātus. Ņemot vērā nozīmīgo lomu, kas ES pusgamam būs 2021.–2027. gada DFS un Eiropas Atveseļošanas instrumenta īstenošanā, būtu jāapsver iespēja ieviest mehānismu, kas pusgada starpposma mērķrādītājos piešķirtu sociālajiem partneriem tiesības tikt uzklautiem gan ES, gan valstu līmenī. Ar grozījumu sešpakā⁽³²⁾ valstu valdībām varētu noteikt pienākumu apspriesties ar sociālajiem partneriem par pusgada starpposma mērķrādītājiem, paredzot tādas uzklautišanas kritērijus kā piemērots laiks, nozīmīgums un piemērotība (Regulas (EK) Nr. 1146/97 2.-a panta 2. punkta c), d) un e) apakšpunkts atbilstoši grozījumiem, kas veikti ar Regulu (ES) Nr. 1175/2011).

3.23. Dažos pētījumos⁽³³⁾ konstatēts, ka valstu sociālajiem partneriem ne vienmēr ir spējas proaktīvi piedalīties šajā sarežģītajā procesā. Eiropas Komisijai, arī ar ESF līdzekļiem, būtu jāveicina un jāatbalsta sociālo partneru spēju veidošanas darbības nolūkā stiprināt valstu sociālā dialoga sistēmas un praksi. Tas ļautu sociālajiem partneriem nostiprināt savas spējas pielāgoties pašreizējos zaļās un digitālās pārkārtošanās posmos, un tas ir būtiski svarīgi. Šajā saistībā spējas ir ne tikai iekšēja finanšu un resursu (trūkuma) problēma, bet arī strukturāls jautājums, kas ir atkarīgs no sociālo partneru attiecību sistēmas. Ir vēl vairāk jāatbalsta apmācības pasākumi, kas stiprina sociālo partneru spējas, kā arī stimulē iesaistīšanos divpusējās sarunās nozaru un uzņēmumu līmenī, vienlaikus ievērojot darba koplīguma slēgšanas sarunu autonomiju.

3.24. Būtu vēl vairāk jāizvērs ESF darbības programmās paredzētais spēju veidošanas atbalsts. Neskatoties uz rīcības kodeksa ieviešanu partnerības jautājumos, ar kura palīdzību sociālajiem partneriem būtu lielāka ietekme uz šādu programmu saturu, vadošās iestādes nepiešķir atbalstu sociālo partneru spēju veidošanai. Ierosinātā ESF+ regula būtu jāpapildina ar pasākumiem spēju veidošanas atbalstam un informāciju par to, kā pārliecināt vadošās iestādes darīt vairāk, lai atbalstītu sociālo partneru spēju veidošanu. Šajā saistībā sociālajos konkrētām valstīm adresētajos ieteikumos (tostarp attiecībā uz 2020. gadu) tiek apzinātas valstis, kurās atbalsts sociālajiem partneriem ir vajadzīgs visvairāk.

3.25. Runājot par pilsoniskās sabiedrības organizācijām un pilsonisko dialogu, Eiropas Savienībai un valstu valdībām ar tām būtu pienācīgi jāapspriežas, it īpaši par konkrētām politikas jomām, kurās tās varētu radīt pievienoto vērtību.

4. Analīze par 2008.–2010. gada finanšu krīzes radīto pieredzi un gūtā mācība (gan pozitīvā, gan negatīvā)

4.1. Krīzes laikā, tādā kā iepriekšējā 2008.–2010. gada krīze, sociālais dialogs ir tiecies atklāt savu lietderīgumu kā instruments, kas var sniegt risinājumus. Ir skaidrs, ka sociālo partneru reakcija bija vērsta vai nu uz nodarbinātības nodrošināšanu un atlaišanas novēršanu, vai uz darba zaudēšanas apjoma un seku ierobežošanu. Sociālais dialogs ir svarīgs instruments, ko dažos gadījumos ir sekmējušas valdības, lai mazinātu globālās ekonomikas krīzes nelabvēlīgās ekonomiskās un sociālās sekas. "Darba koplīguma slēgšanas sarunas ir izmantotas kā instrumenti, lai novērstu pašu sliktāko, proti, atlaišanas, plašu darba zaudēšanu un uzņēmumu slēgšanu"⁽³⁴⁾.

4.2. Valstu sociālo partneru reakciju uz finanšu krīzes sekām darba tirgū veidoja trīs galvenie faktori – ekonomikas krīzes dziļums, sociālo partneru attiecību institucionālā struktūra un valdības lēmumi. Valstīs ar labi izveidotām sociālā dialoga institūcijām sociālie partneri aktīvi iesaistījās ātras un efektīvas trīspusējas reakcijas izstrādē nozaru vai uzņēmumu līmenī. Dalībvalstu izmantotie ieviešanas modeļi bija ievērojami atšķirīgi. Šķiet, ka svarīgs noteicošais faktors sociālā

⁽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⁾ *Ibid* Eurofound reports, ETUI Benchmarking Working Europe 2018, ETUC yearly analyses of CSRs implementation in the Semester process.

⁽³⁴⁾ Eiropas Arodiedrību institūts, *Benchmarking Working Europe*, Brisele, 2010.

dialoga panākumiem vai neveiksmei bija apjoms, kādā valdība atbalstīja šo procesu, un sociālo partneru savlaicīga iesaistīšanās⁽³⁵⁾. Var konstatēt šādu vispārējo tendenci: krīzes agrīnajā posmā (2008.–2010. gadā) spēcīgas ekonomikas spriedzes apstākļos sociālie partneri rīkojās ar kopīgu mērķi saglabāt pašreizējās darbvietas un kopējo nodarbinātības līmeni, izmantojot automatiskus sociālos stabilizatorus, ja tādi bija pieejami. Tas notika ne tikai valstu trīspusējās sarunās, bet atspoguļojās arī divpusējos koplīgumos nozaru/filiāļu un uzņēmumu līmenī⁽³⁶⁾.

4.3. Taču krīzes otrajā posmā (2011.–2014. gadā) tika būtiski ietekmēti dažādi sociālo partneru attiecību aspekti dalībvalstīs⁽³⁷⁾, viens no šādiem ietekmes veidiem bija turpmākas decentralizācijas tendence darba koplīguma slēgšanas sarunās. Dažās dalībvalstīs valdību vienpusēja lēmumu pieņemšana apvienojumā ar darba koplīguma slēgšanas sarunu decentralizāciju izraisīja mazāk daudzpusēju sarunu starp darba devējiem un samazinājumu darba koplīguma slēgšanas sarunu segumā. Centrāleiropas un Austrumeiropas valstu sociālo partneru attiecību sistēmās notika arī pārvirze uz brīvprātīgākām un retākām trīspusējām struktūrām un procesiem⁽³⁸⁾.

4.4. Tās dalībvalstis, kurās krīze visspēcīgāk ietekmēja sociālo partneru attiecības, krīze skāra vismagāk arī ekonomikas un sociālā ziņā. Sociālajiem partneriem, piemēram, Grieķijā, Īrijā, Portugālē un Spānijā, ņemot vērā ekonomikas korekciju apmēru, kas bija jāveic šajās valstīs, bija maz iespēju rīkoties⁽³⁹⁾. Sociālo partneru attiecību sistēmās Ziemeļeiropas un Centrāleiropas valstīs bija paredzēts lielāks potenciālais dalībnieku un procesu elastīgums (piemēram, ievada klauzulas koplīgumos), kas viņiem ļāva labāk pielāgoties pārmaiņām ekonomiskajā situācijā. Tādējādi spēcīgas attiecības starp sociālajiem partneriem ļāva gūt labākus rezultātus.

4.5. Tika ieviesti divu veidu pasākumi krīzes ietekmes mazināšanai. Pirmais bija vērsts uz atlaišanas novēršanu, savukārt otrs – uz atlaišanas seku mazināšanu. Atlaišanas novēršana ietvēra dažādu veidu saīsināta darba laika shēmas dažādās valstīs, taču bija arī skaidrs, ka daļai iedzīvotāju un nestandarta darba veidos nodarbinātām neaizsargātām darba ņēmēju grupām nav nekādas sociālās aizsardzības, un tas padara iekļautību sociālās aizsardzības sistēmās un efektīvus sabiedriskos pakalpojumus par vienu no sabiedriskās politikas prioritātēm. Saīsināta darba laika shēmas un bezdarba periodu, kura laikā var saņemt pabalstus, papildināja profesionālā pilnveide un pārkvalifikācija. To varēja novērot daudzos gadījumos, un tā būtu jāuzskata par labu praksi, saskaroties ar krīzi.

4.6. Otra veida reakciju seku mazināšanai veidoja gan sarunas par atlaišanas pabalstu, pēc kura bija liels darba ņēmēju pieprasījums, gan starp arodbiedrībām un darba devējiem noslēgtie nolīgumi, kas atbalstīja atlaisto darbinieku atgriešanos darbā. Valstu atšķirīgo institucionālo struktūru dēļ šādiem nolīgumiem bija dažādi veidi, piemēram, profesionālas pārmaiņas (Nīderlande), pārvedamas uzņēmējsabiedrības (Vācija), darbvietas drošības padomes (Zviedrija) un darba fondi (Austrija). Šādus pasākumus bieži papildināja konsultēšanas piedāvājumi, pārdales pasākumi, pārkvalifikācija un informācija par brīvajām darbvietām. Viss pasākumu klāsts ir pieejams Eiropas Komisijas publikācijā par sociālo partneru attiecībām Eiropā 2010. gadā⁽⁴⁰⁾.

⁽³⁵⁾ SDO politikas pārskats, *The need for social dialogue in addressing the Covid-19 crisis* (Sociālā dialoga nepieciešamība Covid-19 krīzes pārvarēšanā), Ženēva, 2020. gada maijs.

⁽³⁶⁾ Eurofound, 2012, *Social dialogue in times of global economic crisis* (Sociālais dialogs globālas ekonomikas krīzes laikos).

⁽³⁷⁾ Eurofound, 2013, *Comparative analytical report: the impact of the crisis on working conditions relations* (Salīdzinošs analītiskais ziņojums. Krīzes ietekme uz darba nosacījumu attiecībām).

⁽³⁸⁾ Glassner, 2013, *Central and eastern European industrial relations in the crisis: national divergence and path-dependent change* (Centrālās un Austrumeiropas sociālo partneru attiecības krīzē. Valstu atšķirības un izmaiņas atkarībā no izvēlēta ceļa) un SDO *Recovering from the crisis through social dialogue in the new EU Member States: the case of Bulgaria, the Czech Republic, Poland and Slovenia* (Atgūšanās no krīzes, izmantojot sociālo dialogu jaunajās ES dalībvalstīs. Bulgārijas, Čehijas Republikas, Polijas un Slovēnijas gadījums).

⁽³⁹⁾ Eurofound, 2014, *Changes to wage-setting mechanisms in the context of the crisis and the EU's new economic governance regime* (Pētījums par izmaiņām algu noteikšanas mehānismos krīzes un ES jaunā ekonomikas pārvaldības režīma kontekstā).

⁽⁴⁰⁾ Eiropas Komisija, *Industrial relations in Europe* (Sociālo partneru attiecības Eiropā), (2010).

4.7. Sociālajam dialogam ir būtiski svarīga nozīme savlaicīgas un mērķorientētas reakcijas sagatavošanā, lai atbalstītu nodarbinātību un ekonomikas atlabšanu krīzes laikā, taču pats par sevi tas nevar atrisināt visas problēmas. Laba publiskā sektora politika un regulējums, kā arī piemērota fiskālā telpa ir īpaši svarīgi krīzes apstākļos⁽⁴¹⁾.

5. Darba ņēmēju iesaistīšanās uzņēmuma pārvaldībā – iespēja pārvaldīt pārmaiņas

5.1. Industriālā demokrātija plaši tiek saprasta kā darījumdarbības procesu pārvaldība “ilgtspējīgos”⁽⁴²⁾ uzņēmumos, kuras pamatā ir sociālais dialogs, darba koplīguma slēgšanas sarunas un darba ņēmēju informēšana, uzklausišana un līdzdalība uzņēmuma lēmēnī⁽⁴³⁾. Stabila korporatīvā pārvaldība var dot iespēju sasniegt pozitīvus ekonomiskos mērķus, kā arī sociālos un vides mērķus. Pašreiz ir spēkā tiesību aktu kopums vienlaikus ar operatīviem un politiskiem pasākumiem, kuros ņemta vērā valstu sociālo partneru attiecību prakse un situācija katrā uzņēmumā. Globalizācija un transnacionāli ražošanas procesi Eiropas uzņēmumos ir mainījuši informācijas plūsmu struktūru uzņēmumos⁽⁴⁴⁾. Darba devēju un darba ņēmēju uzticēšanās pilnā sadarbība ir apliecinājusi savu svarīgo nozīmi – jaunākais piemērs ir Covid-19 pandēmijas laiks.

5.2. Darba ņēmēju tiesības uz informāciju, uzklausišanu un līdzdalību ir sociālas pamattiesības, kas noteiktas starptautiskos (SDO) un Eiropas (Eiropas Padome un ES) cilvēktiesību dokumentos un ir būtiskas efektīvam sociālajam dialogam.

5.3. Eiropas lēmēnī darba ņēmēju līdzdalība palīdz savlaicīgi dalīties informācijā ar darba ņēmēju pārstāvjiem sociālo partneru attiecību sistēmās, sekmē informācijā balstītu vadības lēmumu izstrādi konkrētos jautājumos, kas tieši interesē darba ņēmējus, kopīgi ar darba ņēmēju pārstāvjiem, un veicina ilgtspējīgu un taisnīgāku darījumdarbības modeli. Tas palīdz popularizēt sociālās tirgus ekonomikas ideju, kurā Eiropas sociālais modelis tiek uzskatīts par Eiropas uzņēmumu konkurētspējas virzītājspēku.

5.4. Minimālās prasības⁽⁴⁵⁾ un darba ņēmēju tiesības uz informāciju, uzklausišanu un pārstāvību valdes lēmēnī ir noteiktas dažādos tiesību aktos ES lēmēnī, tostarp direktīvā par informēšanu un uzklausišanu un direktīvā par Eiropas uzņēmumu padomēm⁽⁴⁶⁾, kā arī tiesību aktos par konkrētiem uzņēmumu veidiem, piemēram, Eiropas uzņēmējsabiedrībām un Eiropas kooperatīvajām sabiedrībām, vai īpašām situācijām, piemēram, uzņēmumu pārrobežu apvienošanu, uzņēmumu pārvešanu, kolektīvo atlaišanu. Eiropas uzņēmumu padomes (un Eiropas uzņēmējsabiedrību padomes) ir struktūras darba ņēmēju informēšanai un uzklausišanai par starptautiskiem jautājumiem, un tās ir ļoti nozīmīgas Eiropas darbaspēkam. Tām ir svarīga nozīme Eiropas dalībvalstu un vienotā tirgus progresīvajā integrācijā⁽⁴⁷⁾. Komisija savā ziņojumā uzsvērusi, ka vēl ir jāuzlabo Eiropas uzņēmumu padomju sniegtās informācijas un konsultāciju kvalitāte un efektivitāte saistībā ar starptautisko uzņēmumu pārstrukturēšanu⁽⁴⁸⁾.

⁽⁴¹⁾ Turpat, SDO politikas pārskats (2020) un atjauninājumi ESAO tīmekļa portāla sadaļā *Tackling the coronavirus – contributing to a global effort* (Globālo centieni sekmēšana koronavīrusa apkarošanā), 2020. gada marts.

⁽⁴²⁾ OV C 161, 6.6.2013., 35. lpp. – 3. punktā ir definēts “ilgtspējīgs” uzņēmums.

⁽⁴³⁾ Raksts, pamatojoties uz Eurofound pētījumu *Industrial democracy in Europe: a quantitative approach* (Sociālo partneru attiecību demokrātija Eiropā. Kvantitatīva pieeja), Pablo Sanz, Christian Welz, Maria Caprile, Ricardo Rodríguez Contreras, *Labour and Industry*, 2020. gada jūnijs.

⁽⁴⁴⁾ Raksts, pamatojoties uz Eurofound pētījumu *Industrial democracy in Europe: a quantitative approach* (Sociālo partneru attiecību demokrātija Eiropā. Kvantitatīva pieeja), Pablo Sanz, Christian Welz, Maria Caprile, Ricardo Rodríguez Contreras, *Labour and Industry*, 2020. gada jūnijs.

⁽⁴⁵⁾ Direktīva 2002/14/EK par informēšanas un uzklausišanas sistēmu un Direktīva 2009/38/EK par Eiropas uzņēmumu padomēm.

⁽⁴⁶⁾ Direktīva 94/45/EK, atbilstoši grozījumiem Direktīva 2009/38/EK.

⁽⁴⁷⁾ Eurofound (2020), *Social dialogue and HR practices in European global companies* (Sociālais dialogs un cilvēkresursu prakse Eiropas globālajos uzņēmumos), 2020. Analīze un fakti par sociālā dialoga Eiropas dimensijas attīstību gan starptautiskā lēmumu pieņemšanas lēmēnī, gan vietējā lēmēnī un Eiropas uzņēmumu padomju loma kā svarīga saikne starp dažādiem sociālā dialoga lēmēnī uzņēmumā, piemēram, starp valsts un Eiropas lēmēnī.

⁽⁴⁸⁾ ES Komisija: Ziņojums par Direktīvas 2009/38/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausišanai Kopiesas mēroga uzņēmumos un Kopiesas mēroga uzņēmumu grupās (pārstrādātā redakcija), īstenošanu dalībvalstīs, Brisele, 14.5.2018., COM(2018) 292 final.

5.5. Darbaņēmēju līdzdalību valdes līmenī var konstatēt lielākajā daļā dalībvalstu, taču nav kopēju pamatu Eiropas līmenī, tāpēc šāda pārstāvība izpaužas dažādas prakses veidā atkarībā no valstu sistēmām. Atzinumā SOC/470 ⁽⁴⁹⁾ EESK jau ir aicinājusi izveidot saskaņotu ES līmeņa sistēmu darbinieku dalībai valdes līmenī. Diemžēl 2019. gada Darījumdarbības tiesību aktā, kas ir apstiprināts, šis priekšlikums nav atspoguļots.

5.6. Eiropas sociālo tiesību pilārā saskaņā ar 8. principu ir noteikts, ka darbaņēmējiem un viņu pārstāvjiem ir tiesības savlaicīgi saņemt informāciju un tikt uzklusītiem par jautājumiem, kas uz viņiem attiecas. Šajā aspektā darbaņēmēju iesaistīšanai ir stratēģiska nozīme, lai pārvaldītu pārkārtošanos nolūkā risināt ekoloģiskas, demogrāfiskas un tehnoloģiskas problēmas un papildinātu pārmaiņas darba organizācijā vai pārstrukturēšanā ⁽⁵⁰⁾. EESK aicina Eiropas un valstu iestādes rīkoties, lai nodrošinātu, ka pārstrukturēšanas procesos tiek ievērotas darbaņēmēju tiesības uz informāciju, uzklusīšanu un līdzdalību.

5.7. Eiropas leģislatīvajos pasākumos darbaņēmēju veselības un drošības jomā uzsvērts, ka darbaņēmēju pārstāvībai ir svarīga loma un ka tā ir jāņem vērā arī šajā jomā. Proaktīvs piemērs kopīgām sociālo partneru iniciatīvām, ciktāl tās attiecas uz darba aizsardzību, ir bijuši dažās Eiropas valstīs noslēgti trīspusēji un divpusēji nolīgumi Covid-19 izplatības ierobežošanai uzņēmuma līmenī.

5.8. Covid-19 krīze ir radījusi, no vienas puses, pozitīvus konstruktīva sociālā dialoga piemērus visā Eiropā uzņēmumu līmenī ar mērķi saglabāt darbvietas, garantēt drošu atgriešanos darba vietā, vienlaikus turpinot darījumdarbību. No otras puses, ne visur Eiropā ir tikušas ievērotas tiesības uz informāciju un uzklusīšanu, pat ne ārkārtas posmā, tostarp attiecībā uz pārstrukturēšanu un pasākumiem, kas jāveic, lai nodrošinātu darba aizsardzību un novērstu riskantus darba apstākļus. Eiropas un valstu līmenī ir jāveic pasākumi, lai nodrošinātu, ka Covid-19 krīzes izraisītajos pārstrukturēšanas procesos tiek ievērotas tiesības uz informāciju un uzklusīšanu.

5.9. Ir vajadzīga turpmāka rīcība Eiropas līmenī, lai novērstu nepilnības un stiprinātu demokrātiju darbā. Mērķis ir nodrošināt pienācīgu aizsardzības minimumu un darbaņēmēju tiesības uz informāciju, uzklusīšanu un pārstāvību valdes līmenī pārrobežu situācijās, kurās nevar koordinēti un taisnīgi piemērot valsts tiesību aktus. Vajadzīga efektīva, transversāla informācijas, konsultāciju un pārstāvības valdē tiesību sistēma dažādos ES uzņēmumos un tur, kur tiek izmantoti uzņēmumu mobilitātes instrumenti. Lai nodrošinātu pienācīgu Eiropas uzņēmumu padomju lomu, jāizvērtē nepilnības informācijas par darījumdarbību pieejamībā valstīs, kas nav ES dalībvalstis, un to ietekme uz nodarbinātību un darba apstākļiem. Īstenojot Eiropas Uzņēmumu padomju direktīvu, būtu jāpastiprina izpildes pasākumi kopā ar efektīvām un samērīgām sankcijām, ja tiek konstatētas nepilnības.

5.10. Ir arī jānodrošina, ka tiek ievērotas publiskā sektora darbaņēmēju tiesības uz informāciju un uzklusīšanu. EESK aicina Komisiju rīkoties, lai nodrošinātu Eiropas sociālo partneru nolīguma pienācīgu īstenošanu šajā jomā.

5.11. Valstu prakse liecina par atšķirībām darbaņēmēju iesaistē. Jo īpaši jānodrošina, lai darbaņēmēju pārstāvji, kas saskaņā ar Eiropas un valstu noteikumiem ⁽⁵¹⁾ iecelti administratīvajās un uzraudzības iestādēs, varētu pienācīgi veikt savus pienākumus, ko paredz valstu un Eiropas tiesību akti. Ir arī jānodrošina, ka saskaņā ar direktīvu darbinieki tiek pienācīgi un savlaicīgi informēti un uzklusīti saistībā ar uzņēmuma plāniem un iespējamo ietekmi uz nodarbinātību un darba apstākļiem.

6. Sociālais dialogs ilgtspējīgai un iekļaujošai atlabšanai pēc Covid-19

6.1. Daudzas organizācijas un iestādes, tostarp SDO, ESAO, Eiropas Komisija, *Eurofound*, kā arī Eiropas sociālie partneri ir apkopojuši, publicējuši un regulāri atjauninājuši informāciju par valstu līmenī veiktiem pasākumiem, lai vispirms pārvarētu ārkārtas posmu un pēc tam atsāktu saimnieciskās darbības un atveseļošanas programmu plānošanu.

⁽⁴⁹⁾ OV C 161, 6.6.2013., 35. lpp.

⁽⁵⁰⁾ Raksts, pamatojoties uz *Eurofound* pētījumu *Industrial democracy in Europe: a quantitative approach* (Sociālo partneru attiecību demokrātija Eiropā. Kvantitatīva pieeja), Pablo Sanz, Christian Welz, Maria Caprile, Ricardo Rodríguez Contreras, *Labour and Industry*, 2020. gada jūnijs.

⁽⁵¹⁾ Vācija. Tieša iecelšana ar tiesību aktiem; Nīderlande. Darbaņēmēju norādīto vadītāju grupas iecelšana; Francija. Tiešas un akcionāru iecelšanas apvienojums; Zviedrija. Arodbiedrības pārstāvju iecelšana utt.

6.2. Dažās valstīs jau pandēmijas sākumā tika parakstīti divpusēji un trīspusēji nolīgumi un vairāki divpusēji nozaru nolīgumi nolūkā ieviest pasākumus, lai darba vietās arī turpmāk nodrošinātu darba aizsardzību.

6.3. Tā kā pandēmijas krīzes sākumā dalībvalstis nereaģēja koordinēti, ir skaidrs, ka atlabšanas posmā dalībvalstu vidū ir vajadzīga uz solidaritāti balstīta pieeja Eiropas nākotnes labā.

6.4. Eiropas sociālie partneri – Eiropas Arodbiedrību konfederācija, *BusinessEurope*, *CEEP* un *SME United* – savā kopīgajā paziņojumā par Covid-19 ārkārtas situāciju stingri aicina dalībvalstis iesaistīt valsts sociālos partnerus valsts pasākumu izstrādē un īstenošanā. Taču aktīvs un efektīvs to ieguldījums ir atkarīgs ne tikai no to pašu spējām, bet arī no tā, ka valdība atzīst to nozīmi pandēmijas ierobežošanā un sociālekonomisko seku novēršanā. Ir vairāki labi piemēri proaktīvai krīzes pārvaldībai, ko veikuši Eiropas nozaru un sociālie partneri. Daži ir trīspusēji, savukārt citi – divpusēji. Ar koplīgumiem vairākās Eiropas valstīs ir mēģināts vīrusu ierobežot, nodrošinot drošu darba vidi, īpašu darba režīmu un sociālās drošības tīklus, piemēram, slimības atvaļinājumu un vecāku atvaļinājumu.

6.5. ES atveseļošanas plāns, kas ietver Komisijas Eiropas Atveseļošanas instrumenta priekšlikumu un visus jau pieņemtos pasākumus ar *ad hoc* fondiem, dotācijām un ECB un EIB sniegtiem aizdevumiem, neapšaubāmi veido ievērojamu finansiālo pasākumu kopumu, kam būtu jāizmanto publiskie un privātie ieguldījumi, kas paredzēti ilgtspējīgas izaugsmes un kvalitatīvu darbvieta atbalstīšanai.

6.6. Trīspusējā sociālajā samitā, kas norisinājās 2020. gada 23. jūnijā, sociālie partneri uzsvēra, ka ir vajadzīgi ieguldījumi sabiedrības veselības nozarē un pakalpojumos, kas šajā laikposmā ir skarti vissmagāk, kā arī strukturāli ieguldījumi ekoloģiskas pārkārtošanās procesā, digitalizācijā un inovatīvās tehnoloģijās, lai paaugstinātu Eiropas konkurētspēju, atbalstot kvalitatīvu nodarbinātību, apmācību un sociālo un ekonomisko progresu koordinētā Eiropas kontekstā.

6.7. Ir ļoti svarīgi ES atveseļošanas plāna veidošanā iesaistīt sociālos partnerus visos līmeņos. Sociālais dialogs ir galvenais instruments labai pārvaldībai krīzes laikā. Konsultācijas un apspriedes trīspusējā līmenī uzlabo politikas veidošanas kvalitāti, kas vajadzīga, lai reaģētu uz krīzi, iesaistītu sociālos partnerus īstenošanā un veidotu starp tiem uzticēšanos, kas ļauj pārvarēt grūtības, vienlaikus atbalstot sociālo kohēziju un ekonomikas noturību. Kopā ar vietējām pašvaldībām tiek veikta arī krīzes ietekmes uz darba ņēmējiem, uzņēmumiem un vietējām kopienām kartēšana, kas ir būtiski svarīga, lai pieņemtu saskaņotus pagaidu pasākumus un veidotu vienprātību attiecībā uz vidēja un ilgtermiņa atveseļošanas plāniem.

6.8. Ir svarīgi izstrādāt valstu plānus, lai piešķirtu Eiropas resursus, pamatojoties uz plānošanu vidējā termiņā un ilgtermiņā, neizšķērdējot resursus ar to sadrumstalošanu un ņemot vērā nestabilitāti, kas radusies ārkārtas posmā, un nevienlīdzības pieaugumu sabiedrībā.

6.9. Dažās ES valstīs sociālais dialogs ir izrādījies efektīvs, lai strauji un efektīvi pieņemtu spēcīgus ārkārtas pasākumus ar mērķi palīdzēt uzņēmumiem izdzīvot un tādējādi saglabāt darbvieta un **noturēt cilvēkus darba tirgū**, palīdzot nodrošināt saīsināta darba laika shēmas, ar kurām mazināt ietekmi uz nodarbinātību un sniegt darba ņēmējiem un uzņēmumiem plānošanas drošību atveseļošanas posma pārvarēšanā.

6.10. Taču dažās dalībvalstīs visneaizsargātākās grupas, piemēram, nestandarta darba attiecībās nodarbinātie, pašnodarbinātie un nedeklarēti darba ņēmēji, nevarēja piekļūt aizsardzības pasākumiem un saskaras ar nabadzības risku, kas pasliktina sociālo ārkārtas situāciju.

6.11. Ilgtermiņā ES var atbalstīt dalībvalstis un sociālos partnerus, pavēršot atpakaļ strukturālās reformas, kas mazina nodarbinātības aizsardzību, un radot vairāk telpas darba koplīguma slēgšanas sarunām, kā arī stiprinot darba tirgus institūcijas. Eiropas Savienībai būtu arī jāpievēršas neatliekamām problēmām, tādām kā, piemēram, ilgtermiņa bezdarbs, pārkārtošanās uz zaļiem un digitalizētiem procesiem un profesionālā pilnveide un pārkvalifikācija, lai sekmētu nodarbinātību, vienlaikus nodrošinot pienācīgu tiesisko regulējumu dažādiem darba veidiem.

6.12. Labāka sadarbība starp Komisiju, valsts valdību, darba devējiem un arodbiedrībām var arī palīdzēt sociālās aizsardzības sistēmām reaģēt uz mainīgajiem ekonomikas un sociālajiem apstākļiem Eiropā, lai segumā iekļautu tās neaizsargātās grupas, kas pašreiz ir izslēgtas. Nodarbinātības, sociālās politikas, veselības un patērētāju tiesību aizsardzības (EPSCO) padomes kontekstā būtu vēl vairāk jāuzlabo Eiropas pusgads, lai atbalstītu dalībvalstis ar jaunu rādītāju rezultātu pārskatu attiecībā uz saskaņotās politikas īstenošanas progresu salīdzinošo novērtēšanu un sasniegtu kopējos mērķus Eiropas līmenī. Šajā pārbaudījumā laikā visu publiskā sektora iestāžu ES un valstu līmenī, kā arī sociālo partneru un citu jebkura līmeņa sociālo ieinteresēto personu izlēmība un atbildība būs noteicoša, lai nodrošinātu ekonomikas ilgtspējīgu atveseļošanu un Eiropas sociālā modeļa stiprināšanu.

6.13. Paziņojumā 2020. gada Eiropas pusgads: konkrētām valstīm adresēti ieteikumi ⁽⁵²⁾ Eiropas Komisija izklāstīja savus ieteikumus visām dalībvalstīm saistībā ar Covid-19 pandēmiju. Ievaddaļā uzsvērts, ka labi funkcionējošs sociālais dialogs ir svarīgs, lai nodrošinātu, ka veiktie pasākumi ir veiksmīgi, iekļaujoši un ilgtspējīgi. Jāatzīst, ka dažās dalībvalstīs sociālā dialoga praktizēšana un sociālo partneru un pilsoniskās sabiedrības iesaistīšana Covid-19 krīzes laikā ir bijusi vāja vai ierobežota ⁽⁵³⁾. Tāpēc trīs dalībvalstis – Ungārija, Polija un Rumānija – ir saņēmušas ieteikumu **nodrošināt sociālo partneru un ieinteresēto personu pienācīgu un efektīvu iesaistīšanos politikas veidošanas procesā**. EESK aicina Komisiju rūpīgi pārbaudīt un novērtēt KVAI īstenošanu minētajās valstīs.

6.14. Komisijai, piemēram, ar ziņošanas instrumentiem, būtu jānodrošina un jāuzrauga, ka dalībvalstis visā pusgada procesā un valsts atveseļošanas plānu izstrādē īsteno efektīvu sociālo dialogu ar valsts ieinteresētajām personām, lai nodrošinātu efektīvu turpmāko darbu un īstenošanu, pamatojoties uz plašu līdzatbildību.

6.15. Ir arī ļoti svarīgi **nodrošināt, lai koronavīrusa krīzes dēļ netiktu mazinātas sociālo partneru spējas**. Eiropas Savienībai būtu jāapsver jebkādi nepieciešami pasākumi, tostarp finanšu resursu piešķiršana, lai atbalstītu sociālo partneru spēju veidošanu gan sociālā dialoga darbībām, gan struktūrām. Eiropas sociālie partneri ir iesnieguši Komisijai kopīgu priekšlikumu ⁽⁵⁴⁾ par jauna finanšu instrumenta izveidi, ar kuru atbalstīt ārkārtas darbības, ko tie veic Covid-19 krīzes laikā.

Briselē, 2020. gada 29. oktobrī

*Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas
priekšsēdētāja
Christa SCHWENG*

⁽⁵²⁾ Komisijas paziņojums COM(2020) 500 final, 20. 5. 2020, 2020. gada Eiropas pusgads – konkrētām valstīm adresēti ieteikumi.

⁽⁵³⁾ Eiropas Arodbiedrību konfederācijas informatīvās piezīmes, Darba ņēmēju informēšana, uzklauššana un līdzdalība, 2020. gada 15. maijs.

⁽⁵⁴⁾ Eiropas starpnozaru sociālo partneru kopīgs priekšlikums izveidot īpašu finanšu instrumentu, ar ko atbalstīt sociālos partnerus Covid-19 krīzes laikā, iesniegts priekšsēdētājas izpildvietniekam Valdim Dombrovskim un darba un sociālo tiesību komisāram Nicolas Schmidt, 2020. gada 10. aprīlis.