

Darbiniai santykiai Europoje 2010 metais

Santrauka



Socialinė Europa



Europos Komisija

Darbiniai santykiai Europoje 2010 metais

Santrauka

Europos Komisija

Užimtumo, socialini reikal ir lygi galimybi generalinis direktoratas
B1 padalinys

Rankraštis parengtas 2010. gada Oktobri

Nei Europos Komisija, nei joks jai atstovaujantis asmuo negali būti laikomi atsakingais už šiame leidinyje esančios informacijos panaudojimą.

© Viršelio nuotrauka: 123RF

Naudoti ar dauginti nuotraukas, kurios pagal autoriaus teises nepriklauso Europos Sąjungai, galima tik gavus autoriaus teisių turėtojo (-ų) leidimą.

Europe Direct – tai paslauga,
padėsianti Jums rasti
atsakymus į klausimus
apie Europos Sąjungą

Informacija teikiama nemokamai telefonu (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Kai kurie mobiliojo ryšio operatoriai neteikia paslaugos skambinti 00 800 numeriu arba šie skambučiai yra mokami.

Daug papildomos informacijos apie Europos Sąjungą yra internete. Ji pasiekama per EUROPA serverį (<http://europa.eu>). Katalogo duomenys pateikiami šio leidinio pabaigoje.

Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras, 2011

ISBN 978-92-79-17895-5
doi:10.2767/15571

© Europos Sąjunga, 2011
Leidžiama dauginti, nurodžius šaltinį.

2010 m. pranešime dėl darbo santykių Europoje apžvelgiamos darbuotojų, darbdavių ir atitinkamų jų atstovų kolektyvinių santykių tendencijos ir raida per pastaruosius dvejus metus. Tai yra šeštasis Europos Komisijos pranešimas, kuris paremtas 2008 m. redakcija. Kadangi peržiūrėjimas laikotarpis sutapo su šių laikų giliausios ekonominės krizės pradžia ir išplitimu, šiame pranešime atidžiai peržvelgiama, kaip darbo santykių sistemos visoje Europos Sąjungoje bandė įveikti krizę, kaip veikė jos eigą ir kokios įtakos turėjo rezultatams.

Pranešime nurodoma, kad dėl ekonominės krizės darbo santykių subjektams ir institucijoms Europos Sąjungoje kilo netikėtų sunkumų. Apskritai darbo santykiai Europoje pasirodė esantys tvirti sunkmečiu ir buvo esminis dalykas mažinant nuosmukio daromą poveikį, nors ne visose šalyse vienodai. Profesinės sąjungos ir darbuotojų organizacijos buvo laikomos pagrindiniais kelių vyriausybių, siekiančių reaguoti į krizę, atstovais. Kartu su piniginių ir fiskalinių skatinamųjų priemonių politika derybos ir konsultacijos, kuriose dalyvavo socialiniai partneriai, atliko svarbų vaidmenį ribojant neigiamas socialines pasekmes. Tačiau to svarba labai skiriasi valstybėse narėse.

Nuosmukis sudavė didžiausią pradinį smūgį šalyse, kurios buvo labiausiai krizės pažeidžiamos finansiniu aspektu, todėl tai sukėlė ankstyvą įtampą tarp socialinių partnerių. Kadangi krizė išplito ir paveikė daugiau valstybių narių 2008 m. ir 2009 m. pradžioje, daugelyje šalių socialiniai partneriai priėjo išvadą, kad reikia imtis skubių veiksmų siekiant išlaikyti užimtumą ir skatinti ekonomiką. Tai vyko kartu su geriau koordinuojamu atsaku į krizę Europos lygmeniu. Daugelyje valstybių narių ir sektorių socialinio dialogo metu buvo rasta naujoviškų sprendimų, kaip antai sutrumpinto darbo laiko tvarkos įvedimas ar išplėtimas. Akivaizdu, kad šios priemonės buvo sėkmingos: nedarbas išaugo mažiau nei buvo tikimasi atsižvelgiant į didelį ekonominės veiklos sumažėjimą. Daugelis bendrovių Europos Sąjungoje pasitelkė socialinio dialogo teikiamą naudą ir papildomas vyriausybės priemones, leidžiančias joms geriau atlaikyti nuosmukio sukeltą smūgį pasinaudojant vidiniu lankstumu, pvz., sumažinant darbo valandas, o ne būti priverstiems naudoti išorinį lankstumą ir atleisti darbuotojus.

Vis dėlto situacija nėra vienoda Europos Sąjungoje. Kai kurios valstybės narės buvo ypač stipriai paveiktos ir jose masiškai išaugo nedarbas, o kai kuriose nuosmukis buvo vos jaučiamas. Skirtingų šalių socialinio dialogo institucijų tradicinio vaidmens ir tvirtumo pasikeitimas taip pat buvo svarbus veiksnys sprendžiant, ar buvo įmanomas kompromisas ir sutarimas tarp socialinių partnerių. Todėl

šalyse ir ekonominiuose sektoriuose sutarimo ar nesutarimo laipsnis labai skyrėsi. Keliose valstybėse narėse buvo kilę konfliktų. Pastaruoju metu šie nesutarimai buvo susiję su griežtų priemonių, skirtų valstybės biudžeto deficitui sumažinti, būtinybe ir mastu, socialinės apsaugos ir pensijos sistemų reforma bei darbo užmokesčio politika ateityje. Nors ir buvo rastas bendras sutarimas dėl ilgalaikių reformų poreikio ir būsimo atsako į krizę, nesutarimų dėl specialiųjų politinių priemonių gali kilti dėl to, kad iš esmės skiriasi abiejų pramonės šalių požiūris į pagrindines krizės priežastis.

Vis dėlto socialiniai partneriai daug kartų turėjo lemiamos įtakos atkreipdami politikų dėmesį į naujas idėjas visais lygmenimis, nes jie geriausiai išmano darbo aplinką. Visos krizės metu ir nepaisydami konflikto jie parodė nepaprastą koordinavimo savybes ir solidarumą visoje Europoje, daugiausia atsispyrę pagundai pasinaudoti protekcionistiniais veiksmais nacionaliniu lygmeniu. Dėl to šis nuosmukis išsiskyrė iš panašių įvykių praeityje. Europos lygmeniu kai kurie socialinių partnerių sudaryti susitarimai iš esmės keičia visų darbuotojų situaciją Europos Sąjungoje, sprendžiant tokius klausimus kaip vaiko priežiūros atostogos, sveikata ir sauga darbe ar įtraukiosios darbo rinkos.

Be to, socialiniai partneriai nacionaliniu ir Europos lygmeniu vis daugiau dėmesio teikia perėjimui į mažai anglies dioksido išskiriančių technologijų ekonomiką. Jie pateikė konkrečių pasiūlymų dėl investavimo į ekologiškas technologijas ir suteikė kompetenciją kelioms valstybėms narėms vykdant atkūrimo planus. Ilgainiui socialinis dialogas bus lemiamas gerai valdomo ir socialiai teisingo perėjimo į mažai anglies dioksido išskiriančių technologijų ekonomiką metu. Tai taip pat turės teigiamą poveikį suvokiant, kad reikalinga atlikti kuo daugiau konkrečių mokslinių tyrimų ir diegti naujoves, sprendžiančias šiuos uždavinius. Be to, kad socialiniai partneriai prisideda prie politikos, susijusios su klimato kaita, jie į savo dialogą įtraukia ekologiškumo aspektą, ypač bendrovių lygmeniu. Jie tiesiogiai prisideda prie perėjimo vykdydami informacinę veiklą, platindami informacinius lapelius ar atlikdami mokslinius tyrimus, nors ir skirtingu intensyvumu, priklausomai nuo darbo santykių kokybės valstybėse narėse.

Kaip matyti iš šio pranešimo, nuosmukis sukelia rimtų padarinių valstybės ir viešosios politikos vaidmeniui visuomenėje ir ekonomikoje. Dėl ekonominės krizės padidėja spaudimas modernizuoti viešąsias paslaugas, o tai sustiprina poreikį konsoliduoti viešąsias lėšas ir sumažinti deficitą. Todėl politinių priemonių sėkmė viešajame sektoriuje turės lemiamos reikšmės Europos gebėjimui išbristi

iš krizės visam laikui. Modernizuodami ir struktūriškai keisdami viešąsias paslaugas, vyriausybės ir socialiniai partneriai turi priimti svarbius sprendimus. Dėl šios priežasties kitame pranešime apie darbo santykius Europoje bus skiriama daugiau dėmesio darbo santykiams viešajame sektoriuje.

Artimiausiu metu socialiniai partneriai turės atlikti svarbų vaidmenį įgyvendinant 2020 m. Europos pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategiją. Norėdama įvykdyti savo uždavinius, Europa turi iki galo pasinaudoti socialinio dialogo problemų sprendimo potencialu visais lygmenimis. Krizė parodė, kad Europos darbo santykių sistema, kad ir kokia ji būtų skirtinga visais lygmenimis (bendrovių, sektorių, skirtingų pramonės šakų, nacionaliniu, Europos), turi lemiamos reikšmės Europos socialinio modelio sėkmei ir stabilumui ir toliau išliks svarbi Europos Sąjungai, išeinančiai iš krizės ir įeinančiai į naują augimo laikotarpį.

Pranešimo struktūra

Pranešimą sudaro septyni skyriai. 1 skyriuje pateikiama darbo santykių institucijų pagrindinių ypatybių apžvalga. Joje kalbama apie darbuotojų ir darbdavių organizavimą, kolektyvines derybas, pramonės veiksmus ir valstybės dalyvavimą darbo santykiuose, pokyčių ir tendencijų peržiūrėjimą nuo šimtmečio pradžios.

Antrajame ir trečiajame skyriuose analizuojama socialinio dialogo raida ekonominės krizės metu. 2 skyriuje bendrais bruožais apibrėžiami pagrindiniai ekonominiai nuosmukio parametrai ir aprašomi socialinių partnerių politiniai debatai valstybėse narėse bei ES lygmeniu. Jame nagrinėjamas socialinių partnerių požiūris į krizę bei jų skirtingas krizės pobūdžio ir išėjimo iš jos strategijų supratimas. 3 skyriuje pateikiami konkretūs veiksmai, dėl kurių sutaria socialiniai partneriai, kaip spręsti ankstesniame skyriuje nustatytus uždavinius, jų veikimo būdo naujovės ir rezultatai. Kai kuriais atvejais vietoj sutarimo įprastu dalyku tapo nuolatinis draudimas ir konfliktas. Analizėje ypatingas dėmesys teikiamas skirtingų pramonės šakų aspektui ir plėtrai, vykdomai sektorių bei bendrovių lygmeniu.

4 skyriuje kalbama apie derybas dėl darbo užmokesčio ir minimalų darbo užmokesčių valstybėse narėse, ypatingą dėmesį skiriant kolektyvinių derybų decentralizacijos tęsimui ir didėjančiam darbo užmokesčio lankstumo naudojimui pasitelkiant kintamojo darbo užmokesčio sistemas. 5 skyriuje nagrinėjamas poveikis, kurį darbo santykių sistemoms turės perėjimas į mažai anglies dioksido

išskiriančių technologijų ekonomiką, ir kiek ši tema jau atsispindi socialinių partnerių darbotvarkėje. Skyriuje taip pat parodoma, kaip patys socialiniai partneriai prisideda prie būtino ekologiškesnės ekonomikos kūrimo ir atitinkamo restruktūrizavimo.

Paskutiniuosiuose dviejuose ataskaitos skyriuose apžvelgiama raida Europos lygmeniu. 6 skyriuje bendrais bruožais aprašoma Europos socialinio dialogo komitetų, kurių daugelis aktyviai kovoja su krizės sukeltomis pasekmėmis, veikla. Jame kalbama apie daugelį priemonių, naudojamų Europos socialiniame dialoge, pradedant privalomais susitarimais ir baigiant gairėmis, kurios iš tiesų padėtų pagerinti didžiosios dalies darbuotojų ir bendrovių Europos Sąjungoje padėtį. Paskutiniajame 7 skyriuje išsamiai apžvelgiami su užimtumu susijusių teisės aktų pakeitimai ES, daugiausia dėmesio skiriant darbo teisei, sveikatos ir saugos teisės aktams bei lygioms teisėms darbe.

1 skyrius. Europos darbo santykių tendencijos

Išliko ankstesnės profesinių sąjungų tankumo mažėjimo, kolektyvinių derybų decentralizacijos ir didesnio darbuotojų dalyvavimo tendencijos, bendrovių lygmuo tapo labiau pastebimas. Tąsą galima matyti aukštuose darbdavių organizacijų lygmenyse, derybų apimtyje ir šiek tiek mažiau pastebimame vyriausybės vaidmenyje, susijusiame su darbo santykiais.

Darbo santykių sistemos ES yra įvairios. Socialinių partnerių, kolektyvinių derybų dėl užmokesčio ir pradinių darbo sąlygų organizacija bei pramonės veiksmai išlieka nevienodi. Tik kai atsiranda galimybė ES intervencijai (kaip darbuotojų atstovavimas įmonėje), pastebima panašumo tendencija.

Profesinių sąjungų galiai ir buvimui reikšmės turi įvairūs veiksniai. Narystės lygmuo yra svarbus profesinių sąjungų galios veiksnys, nes narystės struktūra turi įtakos, kiek teisėtai profesinės sąjungos gali tvirtinti, kad jos atstovauja darbuotojams arba asmenims, kurie šiuo metu nėra darbo rinkoje. Kiti svarbūs veiksniai yra parama profesinėms sąjungoms, teikiama remiantis teisiniu pagrindu; vieningumas ir bendradarbiavimas profesinės sąjungos judėjimo viduje ir už jo ribų; santykis su kitais veikėjais; lyderystė, vidaus organizavimas ir profesinės sąjungos narių dalyvavimas; nuosekli vertybių sistema; visuomenės požiūris į profesines sąjungas ir jų vadovus.

Europoje profesinės sąjungos rodo aukštą vieningumo laipsnį. Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC)

suartina 64 nacionalines konfederacijas. ETUC yra atstovaujama visose 27 ES šalyse, o jos rinkos dalis Europos lygmeniu siekia beveik 88 %.

Apskritai kalbant, narystė profesinėse sąjungose ir toliau mažėjo, bet ji labai skiriasi įvairiose šalyse. Visų dirbančių profesinių sąjungų narių dalis šiandieninėse 27 ES šalyse sumažėjo nuo 27,8% 2000 m. iki 23,4% 2008 m. sąjungoms praradus beveik 3 milijonus narių. Taip yra dėl mažesnio ir mažėjančio jaunimo aktyvumo profesinėse sąjungose ir dėl to, kad sunku pasamdyti ir išlaikyti narius paslaugų sektoriuje, mažose įmonėse ir tuos, kurių lanksčios ir terminuotos darbo sutartys. Dėl šios priežasties profesinės sąjungos sensta ir tampa vis labiau priklausomos nuo viešojo sektoriaus. Todėl viešojo sektoriaus darbuotojų atleidimas kelia pavojų profesinėms sąjungoms, kadangi jame jos turi didžiausią narių skaičių visose šalyse. Turint omenyje šitą bendrą tendenciją, skirtumai šalyse yra vis tiek milžiniški. 2008 m. profesinių sąjungų tankumas Švedijoje buvo 68,8 %, o Estijoje 7,6 %. Profesinės sąjungos Lietuvoje, Estijoje, Slovakijoje, Čekijoje ir Lenkijoje patyrė didžiausią procentinės narių dalies sumažėjimą nuo 2000 m., o Ispanijoje, Kipre, Graikijoje, Belgijoje ir Italijoje narystė profesinėse sąjungose išaugo. Tačiau narių nesumažėjo tik Belgijos profesinėse sąjungose.

Darbdavių asociacijoms svarbiausi klausimai yra ne narystė, o disciplina ir sanglauda. Nacionalinės darbdavių konfederacijos ES viršija nacionalinių profesinių sąjungų konfederacijų skaičių. Sektoriuose darbdavių asociacijos yra labiau diferencijuojamos ir gausesnės nei profesinės sąjungos. Kolektyvinės derybos dažnai jau nebėra jų pagrindinis vaidmuo. Paslaugos ir lobizmas tapo daug labiau pastebimi. Dėl darbdavių organizacijų mažesnio autoriteto ir didesnio susiskaldymo organizacinis darbdavių centralizavimas yra mažesnis nei profesinių sąjungų centralizavimas visose valstybėse narėse.

Europoje darbdaviams atstovauja trys organizacijos. „BusinessEurope“ yra bendra visų privačios ekonomikos sektorių įmonių organizacija. Europos amatų, smulkaus ir vidutinio verslo įmonių asociacija (UEAPME) atstovauja smulkaus ir vidutinio verslo įmonėms Europoje. Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (pranc. CEEP (*Centre européen des entreprises publiques*)) atstovauja įmonėms ir organizacijoms, susijusioms su visuomenės dalyvavimu ar kurios vykdo visuotinės ekonominės svarbos veiklą.

Sektoriuose yra dar didesnė Europos darbdavių organizacijų įvairovė. Tačiau tik mažesnioji jų dalis yra darbdavių organizacijos tikrąja prasme. Tokios organizacijos

daugiausia yra tuose sektoriuose, kuriuose buvo plėtojamas sektorių socialinis dialogas (žr. 6 skyrių).

Darbdavių organizacijų yra dvigubai daugiau nei profesinių sąjungų, nors darbdavių organizacijų lygis ES yra stabilus ir aukštas, darbdavių asociacijoms sunkumų kyla dėl pokyčių jų aplinkoje, pvz., nacionaliniai ir tarptautiniai įmonių susijungimai, didesnis dėmesys bendrovei, o ne sektorių deryboms, bei spaudimas dėl didesnio efektyvumo atstovaujant Europoje ir pasaulyje.

Kolektyvinių derybų vaidmuo, apimtis ir veiksmingumas labai skiriasi visose ES valstybėse narėse. Didelei Europos darbuotojų daliai, kuri sudaro du trečdalius, taikomi kolektyviniai susitarimai, bet tikrojo užmokesčio nustatymo decentralizavimas vyksta ir toliau, o sektorių susitarimai vis labiau pakeičiami bendrovių lygmens susitarimais ir priemonėmis.

Kaip nurodoma 2008 m. pranešime dėl darbo santykių Europoje, kolektyvinių derybų aprėptį lemia ne profesinių sąjungų aktyvumo, o darbdavių organizacijų aktyvumo lygis. Didelė derybų aprėptis būna tada, kai derasi keli darbdaviai ir tam reikalingos darbdavių organizacijos, turinčios įgaliojimą derėtis dėl susitarimų su darbuotojų atstovais.

Atstovavimas darbuotojams bendrovėse įstatymuose numatyta tvarka yra pagrindinė Europos darbo santykių sistemų ypatybė. Teisinės nuostatos yra paremtos Direktyva 2002/14/EB dėl informavimo ir konsultavimosi. Akivaizdu, kad teisės yra šiek tiek panašios, vis dėlto susirūpinimą kelia tai, kad susijungiant tarptautinėms bendrovėms ir prisiimant vis daugiau finansinės rizikos darbo tarybos ir kitos darbuotojams atstovaujančios organizacijos tapo mažiau įtakingos nei anksčiau.

Valstybė dalyvauja darbo santykiuose įvairiais būdais. Valstybė gali turėti įtakos sprendimams dėl darbo užmokesčio, valandų ir darbo sąlygų. Vyriausybės intervencija yra susijusi su nustatytais minimaliais darbo užmokesčiais, kolektyvinių susitarimų išplėtimu ir derybomis dėl sutarčių su socialiniais partneriais. Dėl tiesioginės vyriausybės intervencijos linkstama pakeisti pačių socialinių partnerių vykdomą koordinavimą.

2 skyrius. Krizė. Iššūkiai ir socialinių partnerių perspektyvos

Ekonominė krizė buvo nenumatytas iššūkis Europos darbo santykių sistemoms. Ekonominė ir finansinė krizė

pateikė darbo santykių veikėjams ir institucijoms ES sunkiai įveikiamų iššūkių. Vidurio ir Pietryčių Europoje didžiausia krizė nuo perėjimo į rinkos ekonomiką prieš du dešimtmečius buvo sunkus išbandymas vėliau įsteigtoms darbo santykių institucijoms.

Kadangi valstybėse narėse nuosmukio mastas ir laikas skyrėsi, ES BVP sumažėjo daugiau nei 5 % nuo 2008 m. pirmosios pusės iki 2009 m. pirmųjų šešių mėnesių. Augimas vėl prasidėjo 2010 m. pradžioje. Krizės sunkumas buvo skirtingas šalyse, pradedant 15 % BVP sumažėjimu Baltijos šalyse ir baigiant mažu augimu Lenkijoje. Nuosmukio pradžia ir atsinaujinusio augimo laikas taip pat skyrėsi valstybėse narėse.

Daugelyje šalių privatus vartojimas sumažėjo mažiau nei BVP, todėl perkamoji galia buvo svarbus ekonominės veiklos išlaikymo veiksnys. Vartojimo tendencija atspindėjo darbo užmokesčio pokyčius iki 2009 m. pabaigos, kai tikrasis darbo užmokesčio augimas ES 2009 m. buvo 1,4 %. Skirtingai nuo šios tendencijos, darbo užmokeskis sumažėjo, kartais netgi labai, Baltijos šalyse, Airijoje, Graikijoje ir Vengrijoje ir iš esmės nepasikeitė Vokietijoje, Prancūzijoje, Švedijoje ir Jungtinėje Karalystėje.

Nominalių darbo išlaidų augimas ES 2009 m. buvo mažesnis nei 2008 m., bet 1,5 karto didesnis nominaliojo darbo užmokesčio augimas. Našumas sumažėjo 2,5 % 2009 m. visoje ES, o vienam gaminiui tenkančios faktinės darbo sąnaudos padidėjo 3,0 % 2009 m. Krizė turėjo didžiulį poveikį valstybių narių viešosioms lėšoms.

Visoje ES biudžeto deficitai išaugo nuo 2,3 % BVP 2008 m. iki 6,8 % 2009 m. 11 valstybių narių deficitai padidėjo daugiau nei 5 % BVP.

Apskritai krizės sukelti užimtumo padariniai ES nebuvo tokie sunkūs, kaip buvo tikėtasi. Nuo 2008 m. antrojo ketvirčio iki 2010 m. antrojo ketvirčio užimtumas nukrito 2,5 % ES, t. y. mažiau nei pusė BVP sumažėjimo. Nedarbas padidėjo iki rekordinio 9,6 % dydžio per kiekvieną iš pirmųjų trijų 2010 m. ketvirčių. Nuosmukį daugiausia buvo bandoma sumažinti bendrovių vidiniu lankstumu, t. y. vietoj etatų mažinimo sutrumpinant darbo valandas. Sutrumpinto darbo laiko tvarkos įvedimas ir kiti darbo laiko pakeitimai, kuriems buvo bendrai pritarta, turėjo didelį poveikį šiems rezultatams (žr. 3 skyrių).

Užimtumo sumažėjimo mastas ir laikas skyrėsi įvairiose šalyse, labiausiai paveikęs Baltijos šalis, Airiją ir Ispaniją, kai užimtumo sumažėjimas atspindėjo ar viršijo BVP sumažėjimą. Dažniau darbus prarasdavo pagal

terminuotas darbo sutartis dirbantys asmenys nei tie, kurių sutartys buvo neterminuotos ar nuolatinės.

Yra du pagrindiniai skirtingų ekonominių ir užimtumo pokyčių rezultatų veiksniai. Ekonomikos patyrė skirtingus nuosmukius, kurie kilo arba statybų ir nekilnojamojo turto sektoriuje ir dėl kurių netrukus buvo prarasta darbo vietų, arba kuriuos sukėlė verslo pasitikėjimo ir prekybos griuvimas, pirmiausia paveikiantis gamybą. Skyrėsi socialinių partnerių ir viešųjų įstaigų reakcijos į krizę, kurios gali paaiškinti rezultatus (žr. 3 skyrių).

Buvo svarbūs nuosmukio poveikio skirtumai sektoriuose. Labiausiai nukentėjo pramonės sektorius, nors darbo valandų sumažinimas šiek tiek atsverė veiklos sumažėjimą, todėl gamybos užimtumo sumažėjimas buvo daug mažesnis nei produkcijos sumažėjimas. Sunkiausia krizės metu teikiant viešąsias paslaugas, buvo išlaikyta ekonominė veikla, bet, tikėtina, biudžeto taupymo priemonės nutrauks šį viešojo sektoriaus vaidmenį.

Iš pat pradžių socialiniai partneriai sutarė, kad reikia imtis viešųjų skatinamųjų priemonių, tačiau teikiant joms skirtingą dėmesį. Darbdavių organizacijos pirmenybę teikė galimybių įmonėms gauti finansavimą užtikrinimui, priemonėms darbo sąnaudoms sumažinti ir mokesčių sumažinimui. Profesinės sąjungos primygtinai reikalavo didesnio fiskalinio paskatinimo ir priemonių perkamajai galiai išlaikyti bei viešosioms investicijoms padidinti.

Socialinių partnerių susitarimo ir prieštaravimo lygis labai skyrėsi valstybėse narėse. 12 šalių buvo rastas sutarimas. Iš jų yra 15 ES valstybių narių, kuriose veikia tvirtos socialinio dialogo institucijos. Kitose šalyse politinis sutarimas taip pat bent iš dalies dominavo, kai buvo pasitelktos trišalės struktūros ir (arba) socialinių partnerių sukurtos bendros platformos. 11 šalių vyravo nesutarimai. Dėl ko vyrauja sutarimas ar nesutarimas, negali paaiškinti nei krizės sunkumas, nei darbo santykių sistemų skirtumai. Tai yra ne tik valstybės narės, kuriose veikia palyginti silpnos socialinio dialogo institucijos, bet taip pat šalys, kurios tradiciškai turi stipresnes darbo santykių sistemas. Todėl institucinio poveikio atžvilgiu šalių panašumai ir skirtumai yra pagrįsti „senųjų“ ir „naujųjų“ valstybių narių takoskyra.

3 skyrius. Kova su krize. Socialinių partnerių atsakas

Pasitelkdami socialinio dialogo procesus, darbdaviai ir profesinės sąjungos atlieka labai svarbų vaidmenį siekiant

sumažinti krizės daromą poveikį. Vis dėlto didelių skirtumų esama šalyse ir sektoriuose. Pasirodo, kad ekonominės situacijos skirtumai turėjo įtakos tam, koks bus derybų atsakas daugiau sektorių lygmenyje nei šalyse. Darbo santykių institucijų įtaka, kaip ir viešoji politika ir socialinių partnerių dalyvavimas joje, yra didelė. Daugelyje valstybių narių skirtingų pramonės šakų socialiniai partneriai bandė pasiekti susitarimą dėl priemonių, kurių reiktų imtis kovojant su krize. 16 valstybių narių buvo aiškiai bandoma derėtis dėl dvišalių ar trišalių nacionalinių susitarimų, skirtų kovai su krize. Vienų iš jų dėmesys buvo daugiausia nukreiptas į užimtumo klausimus, pvz., trumpesnės darbo valandas ir darbo užmokesčio sumažinimą, o kitoms rūpėjo platesnio masto priemonės.

Krizės valstybėse narėse mastas nebuvo lemiamas veiksnys nusprendžiant, ar derybų bandymai buvo sėkmingi. Svarbią funkciją atliko viešoji politika. Esamos socialinės apsaugos sistemos ir aktyvi įtraukties politika krizės metu suteikė paramą, kuria galėtų būti remiami socialinių partnerių sprendimai. Be akivaizdaus vyriausybės vaidmens sudarant trišalius susitarimus, jos dažnai atliko svarbų vaidmenį remdamos dvišalius susitarimus.

Atsako į krizę susitarimams sektorių lygmeniu įtakos turėjo tradicinė praktika, o labiau buvo paplitę susitarimai įmonių lygmeniu. Sektorių lygmens derybos vyksta šalių grupėje, kurioje yra gerai nusistovėjusi kelių darbdavių derybų tvarka. Jos taip pat daugiausia matomos gamybos sektoriuose, o privačiuose paslaugų sektoriuose derybos vyksta pakankamai retai. Bendrovėse susitarimai, kuriuose nagrinėjami krizės padariniai, yra paplitę daugelyje šalių.

Nors 2009 m. tikrasis darbo užmokestis labai padidėjo, vidutinis uždąbis kilo daug lėčiau. Daugelyje valstybių narių 2009 m. dėl krizės sumažėjo vidutinis sutarto darbo užmokesčio padidėjimas, bet retai jis labai sumažėjo. Dėl mažėjančios infliacijos padidėjo tikrieji darbo užmokesčiai. Bet dėl sutrumpintų darbo valandų ir (arba) nutrauktų atlyginimo dalių poveikis buvo labiau jaučiamas tikrajame uždąbyje nei baziniuose darbo užmokesčio tarifuose, nustatytuose kolektyviniais susitarimais.

Gamybos sektoriuje buvo imtasi taikyti priemonės specialioms sektorių susitarimams, skirtiems nuosmukio sukeltiems padariniams užimtumo srityje spręsti, ir daliai „įprastų“ susitarimų, kuriuose nagrinėjamas darbo užmokestis ir sąlygos. Pagrindinė tema buvo sutrumpintos darbo valandos, bet taip pat buvo pastebėtas kitas naujoviškas sprendimas kaip „darbuotojų

lizingas“. Daugelis susitarimų vien tik ar iš dalies buvo susiję su sutrumpintomis darbo valandomis. Kiti įtraukė „derybas dėl koncesijų“ suteikdami tam tikrą užimtumo garantiją mainais į darbuotojų lankstumą darbo užmokesčio ir sąlygų atžvilgiu.

Paslaugų sektoriaus bendrovių susitarimuose daugiausia dėmesio buvo skiriama į koncesijas dėl darbo užmokesčio ir sąlygų, o sutrumpintam darbo laikui buvo mažai skiriama dėmesio. Susitarimuose daugiausia dėmesio buvo teikiama civilinės aviacijos, pašto ir telekomunikacijų sektoriams. Daugiau nei trečdalis susitarimų buvo susiję su bendrovių sąnaudų mažinimo programomis ir juose buvo numatyta iš darbuotojų atimti nemažai privilegijų nesuteikiant jiems užimtumo garantijų. Kita dalis susitarimų taip pat numatė užmokesčių sumažinimą ar įšaldymą, bet už tai suteikti užimtumo garantijas.

Daugelis pastebėtų skirtingų šalių pokyčių priklauso nuo ypatingų strateginių socialinių partnerių sprendimų. Tai akivaizdu žvelgiant į tų naujųjų valstybių narių, kuriose susitarimai nebuvo anksčiau sudaryti, ir į tų 15 ES šalių, kuriose susitarimai nebuvo sudaryti, nors ir yra tokia institucinė galimybė, pavyzdžius.

Sektorių ir įmonių lygmens susitarimuose užsimenama, kad socialinių partnerių strategijas formavo institucijų susitarimai dėl darbo santykių bei viešosios politikos intervencija, kurią parodo įstatymuose numatyta sutrumpinto darbo laiko tvarka.

Keliose valstybėse narėse dėl krizės pirmą kartą buvo sudaryti socialinių partnerių susitarimai skirtingų šalių mastu. Kadangi krizė išprovokavo sutartus ar suderintus atsakus, kai vyriausybės ar darbdaviai galėjo veikti vieni, problema yra tokių susitarimų nuoseklumas, ypač keliose Vidurio ir Rytų Europos šalyse, kuriose iki šiol ji nebuvo žinoma. Šiuo metu nėra ženklų, rodančių, kad šalys numatytų tolesnes derybas ar susitarimus, bet taip pat šalys negali pamiršti tai, ko išmoko šio proceso metu. Sektoriuose neįprastos yra nuostatos, kurios gerina darbo užmokesčių nustatymo kompetenciją bendrovėse. Taip krizė gali pagreitinti ilgai besitęsiančią decentralizacijos tendenciją.

4 skyrius. Darbo užmokesčio lankstumas ir minimalus darbo užmokestis

Darbo užmokesčio lankstumas buvo svarbi debatų ekonominės krizės metu dalis. Darbo užmokesčio lankstumo laipsnis daugiausia priklauso nuo tokių veiksnių

kaip kolektyvinių derybų lygis ir apimtis, profesinių sąjungų ir darbdavių galios santykiai, nuo darbo priklausiančio uždarbio sistemų naudojimas ir minimalus darbo užmokestis. Remiamasi tuo, kiek darbo užmokestis keičiasi pagal rinkos jėgas. Šie debatai dėl darbo užmokesčio lankstumo įgijo didelės svarbos ekonominės krizės metu.

Derybų dėl darbo užmokesčio centralizacija labai skiriasi valstybėse narėse. Daugelyje šalių naujausia tendencija decentralizuoti darbo užmokesčio nustatymo tvarką bei bendrovės ir vieno darbdavio derybų tendencija pagreitėjo ekonominės krizės metu. Apskritai derybos yra labiau centralizuotos viešajame nei privačiajame sektoriuje. Labiau centralizuotų derybų rezultatas – vienodesni darbo užmokesčiai ir darbo sąlygos. Be to, darbuotojų, kuriems taikomas kolektyvinių derybų susitarimas šalyse, kuriose vyksta labiau centralizuotos derybos, procentinė dalis yra daug aukštesnė nei šalyse, kuriose vyrauja įmonių lygio derybos.

Kintamojo darbo užmokesčio sistemos vis labiau naudojamos siekiant teikti papildomus darbo užmokesčio lankstumo elementus. Daugiau nei pusė darbuotojų ES turi tam tikrą kintamojo darbo užmokesčio sistemą, kurią skatina derybų dėl darbo užmokesčio decentralizacija. Nors darbdavių požiūris į kintamojo darbo užmokesčio sistemą yra paprastai teigiamas, profesinės sąjungos tai traktuoja skirtingai. Kai kurios profesinės sąjungos laiko tai kaip būdą darbuotojams prisidėti prie įmonės rezultatų, o kai kurios baiminasi, kad tai gali sukurti didesnę darbo užmokesčių nelygybę ir pažeisti vienodo užmokesčio už vienodą darbą principą.

Žemą darbo užmokestį ES gauna vienas iš 10 darbuotojų ir apskritai žemas darbo užmokestis yra nemaža problema šalyse, kuriose yra labiau decentralizuotų derybų struktūros ir žema kolektyvinių derybų apimtis.

Daugelyje šalių nustatytas minimalus darbo užmokestis turėjo tik ribotą poveikį žemam užmokesčiui. Dvidešimt valstybių narių turi nustatytą minimalų darbo užmokestį. Kadangi šalių lygis labai skiriasi, atotrūkis tarp vidurio ir rytų valstybių narių bei 15 ES valstybių narių nedaug sumažėjo per pastaruosius keletą metų. Vis dėlto septynios šalys, kuriose aukščiausias žemo darbo užmokesčio rodiklis, turi nustatytą minimalų darbo užmokestį. Be to, daugiau nei pusėje šalių minimalus darbo užmokestis prarado vertę, palyginti su vidutiniu darbo užmokesčiu per pastarąjį dešimtmetį.

Tose šalyse, kuriose nėra nustatyto minimalaus darbo užmokesčio, žemiausią darbo užmokesčio ribą nustato

kolektyvinės derybos. Daugelyje šių šalių žemas darbo užmokestis nėra plačiai paplitusi problema. Pagrindinė išimtis yra Vokietija, kurioje žemas darbo užmokestis yra didesnis nei ES vidurkis, nors vyriausybė gali nustatyti kolektyviniu būdu sutartą minimalų darbo užmokestį, privalomą visam sektoriui, o tokie nustatyti minimalūs darbo užmokesčiai šiuo metu yra keliuose sektoriuose.

5 skyrius. Darbo santykiai ir perėjimas į mažai anglies dioksido išskiriančių technologijų ekonomiką

Klimato kaita kelia vieną didžiausių grėsmių planetai. Vis dažniau perėjimas į mažai anglies dioksido išskiriančių technologijų ekonomiką laikomas būtinybe, kuri apima socialines ir ekonomines galimybes bei sąnaudas.

Socialinis dialogas gali padėti pasiekti sutarimą dėl perėjimo į mažai anglies dioksido išskiriančių technologijų ekonomiką ir prisidėti prie gerai valdomo ir socialiai teisingo perėjimo. Socialiniai partneriai gali skatinti naujoves ir derėtis dėl sprendimų, susijusių su pokyčiais, kurie naudingi darbuotojams ir įmonėms.

Europos Sąjunga, siekdama reguliuoti klimato kaitą, yra pasiryžusi imtis vietos ir globalių veiksmų. Kiekviena valstybės narė taip pat sukūrė savo vidaus politines priemones. Šios pastangos pastūmėjo 2008 m. patvirtinti Europos klimato kaitos paketą. „Europa 2020“ patvirtinami šie įsipareigojimai ir pateikiamos integruotos politinės priemonės, skirtos pažangiam, tvariam ir integraciniam augimui siekti.

Struktūriniai pokyčiai bus vykdomi kuriant ne vien tik naujas ekologiškas darbo vietas, bet visų pirma ir ekologiškesnę ekonomiką. Ji turėtų mažą, bet šiek tiek teigiamą poveikį visam užimtumo lygiui, nors ir su skirtingais padariniais skirtinguose sektoriuose, kompetencijos tipams ir regionams. Svarbūs yra įgūdžių, kurių reikės ateityje, numatymas, atsakomosios mokymosi visą gyvenimą sistemos ir gerai valdomi restruktūrizavimo procesai.

Mažai anglies dioksido išskiriančių technologijų ekonomika buvo įtraukta į socialinio dialogo darbotvarkę, bet vis tiek išlieka periferine. Socialinių partnerių įtraukimas į mažai anglies dioksido išskiriančių technologijų ekonomiką skiriasi kiekvienoje šalyje, priklausomai nuo darbo santykių organizavimo ir metų, kiek klimato kaita domino viešąsias įstaigas, socialinius partnerius ir visuomenę, skaičių.

Socialiniai partneriai daugiausia veikia darydami įtaką kuriant politiką, įskaitant savo pačių politinius pasiūlymus. Standartinio trišalio socialinio dialogo įstaigos retai sistemingai nagrinėja mažai anglies dioksido išskiriančių technologijų ekonomikos klausimus. Bet daugelyje valstybių narių socialiniai partneriai kartu su kitomis suinteresuotosiomis šalimis dalyvauja tokių konsultuojančių organizacijų veikloje kaip plėtros tarybos. Kai kurie tiesiogiai sprendžia mažai anglies dioksido išskiriančių technologijų ekonomikos pasekmes užimtumui.

Kolektyvinėse derybose retai atkreipiamas dėmesys į klausimus, susijusius su mažai anglies dioksido išskiriančių technologijų ekonomika. Bet socialinis dialogas įmonių lygmeniu aplinkos ir energijos klausimais, atrodo, vystomas lėtai. Kai kurių darbuotojų atstovai šiuo atžvilgiu turi informavimo, konsultavimosi ir kartais derėjimosi teises.

Be to, socialiniai partneriai padeda įgyvendinti mažai anglies dioksido išskiriančių technologijų politiką ir praktiką. Daugelyje valstybių narių ši tiesioginė pagalba vyksta mokymų ir konsultacijų, informacinių kampanijų metu, vykstant mokslinius tyrimus ir taikant naujoves, dažnai bendradarbiaujant su viešosiomis įstaigomis.

Perėjimas į mažai anglies dioksido išskiriančių technologijų ekonomiką yra taikomas socialinių partnerių kompetencijos sferai, ypač restruktūrizavimo ir įgūdžių politikai. Valstybė yra pagrindinis perėjimo į mažai anglies dioksido išskiriančių technologijų ekonomiką veikėjas ir sutelkia reguliavimo, rinkos bei finansines priemones. Sritis, kurioje socialiniai partneriai turi tiesioginę kompetenciją, – tai užimtumo aspektų tvarkymas.

ES lygmeniu matomas aiškus socialinių partnerių pasiryžimas plėtoti dialogą dėl perėjimo į mažai anglies dioksido išskiriančių technologijų ekonomiką ekonominės ir užimtumo reikšmės.

Europos socialiniai partneriai daro įtaką politikos kūrimui ir jie pradėjo tyrinėti padarinius užimtumui bei susijusią geriausią praktiką. Europos skirtingų pramonės šakų socialiniai partneriai parodė didelį susidomėjimą su klimato kaita susijusia politika ir neseniai išreiškė savo požiūrį į jos reikšmę užimtumui. Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) palaiko „teisingą perėjimą“, kuris yra paremtas trišaliu socialiniu dialogu, ekologiškais ir padoriais darbais, investicijomis, ekologiškais įgūdžiais, ypatingą dėmesį teikdama pokyčių numatymui ir valdymui, bei išplėstomis teisėmis, susijusiomis su sveikatos ir aplinkos darbe apsauga. „BusinessEurope“ palaiko lankstesnes darbo rinkas, kuriose yra veiksmingos

viešojo užimtumo paslaugos, aktyvi darbo rinkos politika ir mokymai. Turi būti pagerintas įgūdžių, kurie bus reikalingi ateityje, numatymas ir skatinami moksliniai, technologiniai, inžineriniai ir matematiniai gebėjimai. CEEP ir UEAPME pastangas telkia į energijos (veiksmingumo) ir transporto sritis ir taip pat prisidėjo prie debatų dėl užimtumo ir gebėjimų mažai anglies dioksido išskiriančių technologijų ekonomikoje. Europos socialiniai partneriai šešiuose sektoriuose, apimančiuose dujas ir elektrą, medieną ir kasybos pramonę, priėjo vieningą nuomonę, siekdami atkreipti dėmesį į specialius jų sektoriams rūpimus klausimus.

Europos socialiniai partneriai savo nepriklausomame dvišaliame dialoge taip pat pradėjo tyrinėti perėjimo į mažai anglies dioksido išskiriančių technologijų ekonomiką padarinius ir susijusią geriausią praktiką. ETUC, „BusinessEurope“, CEEP ir UEAPME pradėjo bendrus tyrimus dėl su klimato kaita susijusios politikos užimtumo aspekto ir ketina suderinti bendrą nuomonę šia tema, kad galėtų įvertinti socialinių partnerių vaidmenį ir padaryti išvadas dėl užimtumo ir gebėjimų padarinių. Europos aštuonių sektorių socialiniai partneriai (pvz., elektros) ėmėsi panašios veiklos.

Kai kuriuose tarptautiniuose įmonių susitarimuose nagrinėjami aplinkosaugos ir klimato klausimai, bet vis dar nėra dvišalio nepriklausomo reguliavimo pavyzdžių Europos lygmeniu.

6 skyrius. Europos socialinio dialogo raida 2008–2010 m.

Ekonominė krizė buvo pagrindinė diskusijų daugelyje Europos socialinio dialogo komitetų tema.

Pastarieji dveji metai buvo įprastiniai verslo metai Europos socialiniame dialoge. Diskusijų apie krizę rezultatas – keletas jungtinių veiksmų, bet taip pat ir nesutarimų. 2009 m. kovo mėn. išsiskyrus pagrindinėms nuomonėms apie ekonominės krizės priežastis ir priemones, kurių reiktų imtis jai spręsti, Skirtingų pramonės šakų socialinio dialogo komitetui nepavyko susitarti dėl bendros deklaracijos. Keletas sektorių socialinio dialogo komitetų sutarė dėl bendrų pareiškimų, įskaitant tuos, kurie yra skirti chemijos pramonei, statyboms, kelių transportui, prekybai, vaizduojamajam menui, regioninei ir vietos plėtrai, stalininkystei ir būsimiems sektoriams.

Daugelis Europos ir nacionalinių socialinių partnerių skirtingų pramonės šakų ir sektorių lygmeniu prisidėjo

prie viešųjų konsultacijų dėl „Europa 2020“ strategijos. 2010 m. birželio mėn. Skirtingų pramonės šakų socialinio dialogo komitetas patvirtino bendrą indėlį, kuriuo buvo išreikštas jų tikėjimas, kad kai kurie uždaviniai bus itin reikšmingi sėkmingai atkuriant ekonomiką: pasaulinės finansų sistemos reforma, augimo dinamikos atkūrimas ir gerinimas siekiant sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų, gebėjimų ir verslininkystės skatinimas, bendrosios rinkos atgaivinimas, integruotos ES pramonės politikos vystymas, naujų investicijoms skirtų finansavimo priemonių rėmimas bei kova su skurdu ir nelygybe. Jie nustato socialinę sanglaudą kaip preliminarią dinamiškos ir tvarios ekonomikos sąlygą.

Europos socialiniame dialoge pokyčių valdymo darbas įgijo ypatingą reikšmę. Skirtingų pramonės šakų socialiniai partneriai užbaigė penkerių metų projektą, kuriame nagrinėjamas vaidmuo restruktūrizuojant ekonomiką ES. Chemijos pramonės socialinio dialogo komitetas tyrinėjo restruktūrizavimą sektoriuje, o Elektros energijos socialinio dialogo komitetas paskelbė socialiai atsakingo restruktūrizavimo priemonių rinkinį.

Europos skirtingų pramonės šakų socialiniai partneriai pasirašė nepriklausomą susitarimą dėl įtraukimų darbo rinkų. Susitarimo, kurį įgyvendins nacionaliniai socialiniai partneriai per trejus metus, tikslas – visiškai pasinaudoti Europos darbo jėgos potencialu, patobulinti darbo kokybę ir padidinti užimtumo rodiklius demografinio senėjimo metu. Tai taikoma asmenims, kurie susiduria su sunkumais patekti, grįžti ar integruotis į darbo rinką, ir darbuotojams, kuriems yra pavojus prarasti darbą.

Gebėjimai ir mokymai ir toliau bus pagrindinė Europos socialinio dialogo sritis. 16 sektorių Europos socialinio dialogo komitetai buvo aktyvūs šioje srityje. Ypač 2009 m. socialiniai partneriai asmeninių paslaugų sektoriuje pasirašė nepriklausomą susitarimą, skatinantį palyginti kvalifikacijas ir tarptautinį judėjimą. Žemės ūkio bei viešbučių ir restoranų sektorių socialinio dialogo komitetai dirba su iniciatyvomis, skirtomis gebėjimų ir kvalifikacijų skaidrumui ir suderinamumui pagerinti. Penki sektorių socialinio dialogo komitetai išreiškė susidomėjimą įsteigti Europos sektorių tarybas užimtumo ir kompetencijos klausimams spręsti.

Europos socialiniai partneriai turi atlikti svarbiausią funkciją antruoju lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros darbotvarkės etapu. Jie yra pasiryžę kartu stebėti lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros principų įgyvendinimą, įvertindami socialinių partnerių vaidmenį ir dalyvavimą, bei parengti bendras išvadas.

Sveikata ir sauga išliko svarbia daugelio Europos socialinio dialogo komitetų veiklos sritimi. Europos socialiniai partneriai ligoninių ir sveikatos priežiūros sektoriuje sėkmingai susiderėjo dėl susitarimo, susijusio su apsauga nuo susižeidimų aštriais instrumentais, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo susižeidimų visų tipų aštriais mediciniais instrumentais (taip pat į(si) dūrimų). Šiuo tikslu numatomas integruotas suderintas pavojaus įvertinimo ir apsaugojimo nuo jo bei darbuotojų mokymų ir informavimo metodas. Asmeninių paslaugų socialinio dialogo komitetas pradėjo derybas dėl bendrojo susitarimo, skirto sveikatai kylančio pavojaus kirpyklose prevencijai.

Judumas išliko svarbiausia Skirtingų pramonės šakų socialinio dialogo komiteto ir sektorių, kuriuose itin judi darbo jėga, tema. Skirtingų pramonės šakų socialinio dialogo komitetas atliko bendrą darbą dėl Europos Sąjungos Teisingumo Teismo nutarčių *Viking*, *Laval*, *Rüffert* ir *Luxembourg* bylose, susijusiose su darbuotojų ekonomine laisve ir pagrindinėmis socialinėmis teisėmis, pasekmėmis. Nors jie ir sutarė dėl pagrindinių klausimų nustatymo, jų nuomonės akivaizdžiai išsiskyrė dėl nutarčių pasekmių ar tolesnių veiksmų. Diskusijos apie judumą vyko Vidaus vandenų, Statybų, Ligoninių, Žemės ūkio, Privačios saugos ir Laikinos agentūros sektorių komitetuose.

Lygybės srityje Europos skirtingų pramonės šakų socialiniai partneriai sėkmingai susiderėjo dėl peržiūrėto ES bendrojo susitarimo dėl vaiko priežiūros atostogų. Peržiūrėtas bendrasis susitarimas buvo įgyvendintas kaip Direktyva 2010/18/ES, kurioje teigiama, kad kiekvienas tėvas galės paimti keturių mėnesių atostogas vieno vaiko priežiūrai. Tėvai negali perleisti vieno mėnesio vienas kitam. Teisės bus taikomos visiems darbuotojams nepaisant jų sutarties tipo, o darbuotojai, grįžtantys iš vaiko priežiūros atostogų, turės teisę prašyti pakeisti jų darbo tvarkaraščius nustatytam laikotarpiui.

Penki sektoriai pasirašė gaires dėl trečiosios šalies smurto. Vadovaudamiesi 2007 m. pasirašytu skirtingų pramonės šakų socialinių partnerių bendruoju susitarimu dėl priekabiavimo ir smurto darbe, Europos socialiniai partneriai ligoninėse, regioninėje ir vietos valdžioje, prekyboje, privačios saugos ir švietimo sektoriuose patvirtino daugeliui sektorių taikomas gaires, kaip kovoti su trečiosios šalies smurtu ir priekabiavimu, susijusiais su darbu.

Komisija vertino Europos sektorių socialinį dialogą daugiau nei 10 metų. Daugiau nei po dešimtmečio patirties, įgytos vykstant Europos sektorių socialiniam dialogui, Komisija paskelbė tarnybų darbo dokumentą, kuriame

vertinamas sektorių socialinio dialogo komitetų veikimas ir siūlomi galimi pagerinimai. Komisija ketina paskatinti Europos ir nacionalinių sektorių socialinius partnerius, kad jie iki galo pasinaudotų savo derybų sritimi, sustiprintų administracinius pajėgumus ir sukurtų sektorių sinergiją. Tuo vadovaudamasi Komisija taip pat skatina naujų dalyvių integraciją ir geresnį naujų valstybių narių atstovų dalyvavimą.

2010 m. bendru atitinkamų Europos socialinių partnerių prašymu buvo įsteigti trys nauji Europos sektorių socialinio dialogo komitetai. Pirmieji metalo, popieriaus ir švietimo sektorių komitetų posėdžiai jau įvyko, o Europos socialinis dialogas dėl centrinių (vyriausybės) administracijų gali būti greitai formalizuotas po dvejų metų bandomojo laikotarpio. Šiuo metu žemės ūkio maisto pramonės ir sporto sektoriaus socialiniai partneriai tyrinėja sektorių socialinio dialogo komitetų galimybę.

7 skyrius. 2008–2010 m. Europos teisės aktų apžvalga

Direktyvos dėl laikinos agentūros darbo priėmimas ir pertaisyta Europos darbo tarybų direktyva buvo pagrindiniai pasiekimai.

Darbo teisės srityje buvo priimtos kelios svarbios direktyvos per pastaruosius dvejus metus. Pagrindinis peršilaužimas įvyko priėmus naują direktyvą dėl laikinos agentūros darbo, kurioje numatomas didelis teisinės apsaugos, teikiamos laikiniams darbuotojams, padidinimas, kartu pripažįstant laikinų agentūrų vaidmenį skatinant didesnę lankstumą darbo rinkoje bei suteikiant darbo galimybes.

Dar vienas pasiekimas buvo pertaisyta Europos darbo tarybų direktyvos priėmimas. Bendra ES socialinių partnerių nuomonė, išreikšta bendrojo sprendimo priėmimo procesu, padėjo greičiau susitarti dėl galutinio teksto. Naujojoje direktyvoje keliais aspektais aiškinami ir remiami ankstesni teisės aktai nuo 1994 m., ypač dėl darbuotojų tarptautinėje rinkoje informavimo ir konsultavimosi teisių. Ekonominės krizės metu šie teisės aktai tapo ypač aktualūs.

Be to, Komisija imasi vertinti esamas direktyvas, siekdama apžvelgti jų poveikį, ypač Direktyvos 98/59/EB dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo, Direktyvos 2001/23/EB dėl įmonių perdavimo ir Direktyvos 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo ES.

Trys Europos socialinių partnerių susitarimai buvo įgyvendinti pagal Tarybos direktyvas. Tarybos direktyvos 2010/18/ES, įgyvendinančios 2009 m. Europos socialinių partnerių sudarytą bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų, priėmimas parodė socialinių partnerių ir ES institucijų pajėgumus remtis ankstesniu 1995 m. susitarimu, kuris taip pat buvo įgyvendintas kaip direktyva. Nauji teisės aktai sustiprina ir toliau išaiškina dirbančių tėvų teises išėiti atostogų.

Tarybos direktyva 2010/32/ES įgyvendino bendrąjį susitarimą dėl susižeidimų aštriais instrumentais ligoninių ir sveikatos priežiūros sektoriuje, sudarytą Europos socialinių partnerių sektoriuje. Šio susitarimo įtraukimas į ES teisės aktus yra didelis indėlis kuriant kiek įmanomą saugesnę darbo aplinką susijusiuose sektoriuose.

Po Komisijos teiktų konsultacijų Europos socialiniams partneriams jūrų transporto srityje jie nusprendė derėtis ir vėliau sutarė įtraukti į ES teisės aktus nemažai nuostatų, esančių 2006 m. ILO Konvencijoje dėl darbo jūrų laivijoje. Susitarimas buvo įgyvendintas remiantis Direktyva 2009/13/EB, kuri užbaigia ar iš dalies pataiso esamas ES nuostatas, taikomas jūrininkų darbo sąlygoms, įskaitant darbo laiką.

Remiantis Komisijos geresnio reglamentavimo darbotvarka buvo tęsiamas 2007–2012 m. ES sveikatos ir saugos darbe strategijos įgyvendinimo darbas. Šioje srityje šiuo laikotarpiu vykusių procesų tikslas buvo užtikrinti reguliavimo pagrindą, galintį nuolatos prisitaikyti prie pokyčių ir kartu laikytis principo, kad teisės aktai turėtų būti nuoseklūs, paprasti ir veiksmingi, bei siekti įvykdyti administracinės naštos įmonėms sumažinimo uždavinį. Kaip pavyzdį galima pateikti trečiojo cheminių veiksmių orientacinių profesinio poveikio ribinių verčių sąrašo patvirtinimą (Direktyva 2009/161/ES), kuris parodo Komisijos apsisprendimą laikytis ES sveikatos ir saugos darbe teisyne atsižvelgiant į turimus naujausius mokslinius duomenis. Dvi „kodifikavimo“ Direktyvos 2009/104/EB dėl darbo įrenginių ir 2009/148/EB dėl asbesto kyla iš geresnio reglamentavimo darbotvarkės. Buvo parengti gerosios praktikos vadovai, kurių tikslas – skatinti ir tobulinti tam tikrų sveikatos ir saugos darbe direktyvų, pvz., tyrinėjančių triukšmą, statybas ir dirbtinę optinę spinduliuotę, praktinį taikymą.

Stebimos ir stiprinamos lygios teisės darbe. Komisija ir toliau didelį dėmesį skiria tam, kad būtų teisingai perkeltos ir pritaikytos lygybės srities direktyvos. Tai apima Tarybos direktyvas 2000/43/EB ir 2000/78/EB, kurios draudžia rasinės ir etninės kilmės, religijos ar tikėjimo,

negalios, amžiaus ir lytinės orientacijos diskriminaciją užimtumo ir profesinėje srityje visoje ES. 2008 m. spalio mėn. Komisija pateikė pasiūlymą, skirtą Direktyvos 92/85/EEB dėl motinystės apsaugos esamoms nuostatoms iš dalies pakeisti. Šio pasiūlymo tikslas – numatyti asmeninio, profesinio ir šeimos gyvenimo geresnį suderinimą ir tokiu būdu leisti daugiau moterų, jeigu jos turi vaikų, patekti į darbo rinką ar likti joje. Kitu svarbiu vystymosi procesu teisės į vienodą požiūrį į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymas bus sustiprintas tiems, kurie dirba savarankiškai, remiantis Tarybos direktyva 2010/41/ES.

Didžiausi trukdžiai ir sunkumai buvo dviejose srityse: pataisytos Darbo laiko direktyvos prastas veikimas ir darbuotojų komandiravimo direktyvos aiškinimas ir vykdymas.

Didžiausias trukdis, kai Komisijos pasiūlymas pakeisti Darbo laiko direktyvą (2003/88/EB) buvo atšauktas, įvyko Tarybai ir Parlamentui nepavykus rasti kompromiso.

Pasiūlymas, reikalingas rasti sprendimui, kaip įveikti sunkumus įgyvendinant Teisingumo teismo (CJEU) nutartis dėl *SIMAP* ir *Jaeger* bylų, bei atkreipti dėmesį į suinteresuotųjų šalių reikalavimus dėl ataskaitinio laikotarpio, pagal kurį skaičiuojama vidutinė darbo savaitės trukmė, prailginimo. Komisija sureagavo į nepavykusį suderinimą imdamasi direktyvos apžvalgos, apimančios išsamų vertinimą ir pirmąsias Europos socialinių partnerių konsultacijas.

Kitas sunkumų šaltinis buvo Darbuotojų komandiravimo direktyvos (96/71/EB) aiškinimas ir vykdymas, įskaitant kolektyvinių socialinių teisių gerbimą. Dėl Europos Sąjungos Teisingumo Teismo nutarčių dėl *Laval*, *Rüffert* ir *Komisija prieš Liuksemburgą* Komisija nusprendė skirti daugiau pastangų valstybių narių administraciniam bendradarbiavimui skatinti ir debatams su suinteresuotosiomis šalimis remti. Atsižvelgdama į šiuos sunkumus, Komisija peržiūri teisinio pagrindo dėl darbuotojų komandiravimo įgyvendinimą ir aiškinimą jau pradėjo (ar užsakė) keletą direktyvos teisinių aspektų ir ekonominio poveikio išorės tyrimų. Šie tyrimai vis dar vykdomi.

Europos Komisija

Darbiniai santykiai Europoje 2010 metais - Santrauka

Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras

2011 — 12 p. — 21 × 29,7 cm

ISBN 978-92-79-17895-5

doi:10.2767/15571

2010 m. pranešime apie darbo santykius Europoje apžvelgiama darbuotojų, darbdavių ir atitinkamųjų atstovų santykių raida 2008–2010 m. Šioje pranešimo santraukoje pateikiama ekonominės krizės poveikio ir socialinių partnerių vaidmens kovojant su ja apžvalga. Toliau dėmesys skiriamas septyniems pranešimo skyriams. Juose nagrinėjamos Europos darbo santykių tendencijos, su krize susijusios socialinių partnerių perspektyvos ir bandymai įveikti ją, perėjimas prie lankstaus darbo užmokesčio ir minimalus darbo užmokestis, darbo santykiai ir perėjimas į mažai anglies dioksido išskiriančių technologijų ekonomiką, taip pat ES socialinio dialogo ir teisės aktų raida 2008–2010 m. Santrauką galima gauti elektronine forma visomis ES oficialiosiomis kalbomis, tačiau visas pranešimas yra parengtas anglų kalba spausdinta forma (ISBN 978-92-79-17861-0).

KAIP ĮSIGYTI ES LEIDINIŲ

Nemokamų leidinių galite įsigyti:

- svetainėje EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- Europos Sąjungos atstovybėse arba delegacijose.
Jų adresus rasite svetainėje: <http://ec.europa.eu>
arba sužinosite kreipęsi faksu: +352 2929-42758.

Parduodamų leidinių galite įsigyti:

- svetainėje EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Prenumeruoti leidinius (pvz., metines Europos Sąjungos oficialiojo leidinio serijas, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikos rinkinius) galite:

- tiesiogiai iš Europos Sąjungos leidinių biuro platintojų
(http://publications.europa.eu/others/agents/index_lt.htm).

Jūs domina Europos Komisijos Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinio direktorato **leidiniai**?

Jų galite atsisiųsti arba nemokamai užsiprenumeruoti internete:
<http://ec.europa.eu/social/publications>

Be to, esate kviečiami užsiregistruoti: <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter> ir gauti nemokamą Europos Komisijos elektroninį naujienlaiškį Socialinė Europa.

<http://ec.europa.eu/social>



www.facebook.com/socialeurope



Leidinių biuras

ISBN 978-92-79-17895-5



9 789279 178955