

# Rūpnieciskās attiecības Eiropā 2010

## Kopsavilkums



Sociālā Eiropa



Eiropas Komisija

# Rūpnieciskās attiecības Eiropā 2010

## Kopsavilkums

**Eiropas Komisija**

Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts  
Vienība B1

Manuskripts pabeigts 2010. gada oktobrī

Ne Eiropas Komisija, ne jebkura persona, kas darbojas tās vārdā, nav atbildīga par šīs publikācijas informācijas izmantošanu.

© Vāka fotoattēls: 123RF

Lai jebkādā veidā izmantotu vai reproducētu fotogrāfijas, uz kurām Eiropas Savienību nav īpašumtiesību, atļauja jāiegūst nepastarpināti no autortiesību īpašnieka(-iem).

Dienests *Europe Direct* jums  
palīdzēs rast atbildes uz jautājumiem  
par Eiropas Savienību

Bezmaksas tālruņa numurs (\*):  
**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*). Daži mobilā tālruņa operatori nedod piekļuvi numuriem ar 00 800,  
vai arī par zvanišanu uz šiem numuriem ir jāmaksā.

Liela daļa papildu informācijas par Eiropas Savienību ir pieejama internetā. Tai var piekļūt, izmantojot *Europa* serveri (<http://europa.eu>).  
Kataloga dati un rezumējums ir atrodami šīs publikācijas beigās.

Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2011. gads

ISBN 978-92-79-17896-2  
doi:10.2767/15637

© Eiropas Savienība, 2011. gads

Pārpublicēšanas gadījumā atsauce uz avotu ir obligāta.

Ziņojumā par darba attiecībām Eiropā 2010. gadā ir aplūkotas tendences un izmaiņas kolektīvajās attiecībās starp darba ņēmējiem, darba devējiem un viņu attiecīgajiem pārstāvjiem pēdējo divu gadu laikā. Tas ir jau sestais šāds Eiropas Komisijas ziņojums un ir balstīts uz 2008. gada izdevumu. Tā kā pārskata periods laika ziņā sakrīt ar jaunāko laiku vēsturē smagākās ekonomikas krīzes sākumu un izplatīšanos, šajā ziņojumā sīkāk aplūkots, kā darba attiecību sistēmas visā Eiropas Savienībā pārvarēja krīzi, ietekmēja tās gaitu un rezultātus.

Ziņojumā parādīts, ka ekonomikas krīze darba attiecībās iesaistītajām personām un institūcijām visā Eiropas Savienībā radīja agrāk nepieredzētas problēmas. Kopumā darba attiecības Eiropā ir apliecinājušas, ka spēj izturēt spiedienu un ir pietiekami dzīvotspējīgas, lai mazinātu recesijas ietekmi, kaut arī ne vienādā mērā visās valstīs. Arodbiedrības un darba devēju organizācijas tika atzītas par vairāku valdību galvenajiem sarunu partneriem, mēģinot risināt krīzes radītās problēmas. Papildus finansiālajai un nodokļu stimulēšanas politikai arī sarunām un apspriedēm ar sociālajiem partneriem ir bijusi būtiska loma negatīvo sociālo seku ierobežošanā. Tomēr to nozīmīgums dažādās dalībvalstīs ir bijis ļoti atšķirīgs.

Recesija sākotnēji vissmagāk ietekmēja valstis, kuras visvairāk spēja ievainot krīzes finansiālie cēloņi, tāpēc tajās uzreiz radās nesaskaņas starp sociālajiem partneriem. Kad 2008. gadā un 2009. gada sākumā krīze izplatījās un skāra aizvien vairāk dalībvalstu, daudzās valstīs sociālie partneri vienprātīgi atzina, ka ir nepieciešama ātra reakcija, lai saglabātu nodarbinātības līmeni un stimulētu ekonomiku. Tas labi saskanēja ar to, ka reaģēšanai uz krīzi nepieciešama labāka koordinācija Eiropas līmenī. Sociālais dialogs sniedza novatoriskus risinājumus daudzās dalībvalstīs un nozarēs, piemēram, īslaicīgu nodarbinātības shēmu ieviešana vai izvēršana. Šo pasākumu rezultāti bija acīmredzami — vispārējais bezdarba pieaugums nebija tik smags, kā to paredzēja sākotnējās bažas, ņemot vērā būtisko saimnieciskās darbības samazināšanos. Daudzi uzņēmumi visā Eiropas Savienībā izmantoja sociālā dialoga un ar to saistīto valdības pasākumu sniegtās priekšrocības, un tas ļāva amortizēt recesijas triecienu, ļaujoties uz iekšējo elastību, piemēram, saīsinot darbalaiku, tā vietā, lai šie uzņēmumi būtu spiesti izmantot ārēju elastību un atlaist darba ņēmējus.

Tomēr kopaina visā Eiropas Savienībā nav viendabīga. Dažas dalībvalstis cieta īpaši smagi, un tajās būtiski palielinājās bezdarbs, toties citās recesiju nejuta tikpat kā nemaz. Nosakot, vai ir iespējams kompromiss un vienošanās starp sociālajiem partneriem, svarīgs apstāklis bija arī

dažādās dalībvalstīs pastāvošās atšķirības sociālā dialoga institūciju tradicionālajās funkcijās un stiprumā. Līdz ar to vienprātības vai nevienprātības pakāpe dažādās valstīs un ekonomikas nozarēs būtiski atšķirās, un daudzās dalībvalstīs izraisījās konflikti. Vēlāk šī nevienprātība bija galvenokārt vērojama attiecībā uz taupības pasākumu nepieciešamību un plašumu, lai mazinātu valsts budžeta deficītu, uz sociālā nodrošinājuma un pensiju sistēmu reformām, kā arī turpmāko algu politiku. Kaut arī ir radies vispārējais vienprātība par to, ka nepieciešamas ilglaicīgas reformas un tālejoši krīzes mazināšanas pasākumi, nesaskaņām jautājumā par konkrētiem politikas pasākumiem pamatā varētu būt daudz dziļākas viedokļu atšķirības starp abām darba attiecību pusēm, proti, to izpratne par krīzes pamatcēloņiem.

Tomēr sociālajiem partneriem bieži ir bijusi nozīmīga loma, pievēršot visu līmeņu politikas veidotāju uzmanību jaunām idejām, jo viņi ir sarunu partneri, kas vislabāk pārzina darba pasauli. Visā krīzes laikā un neraugoties uz acīmredzamu dalību konfliktos, viņi apliecināja nopietnas koordinācijas spējas un solidaritāti visā Eiropā, lielā mērā nepadodoties kārdinājumam prasīt protekcionistisku valsts pasākumu ieviešanu. Minētais apstāklis arī atšķir šo recesiju no līdzīgiem notikumiem pagātnē. Eiropas līmenī vairākas sociālo partneru noslēgtās vienošanās būtiski ietekmē visus darba ņēmējus Eiropas Savienībā, risinot tādas problēmas kā vecāku atvaļinājums, veselība un darba drošība vai iekļaujoši darba tirgi.

Turklāt sociālie partneri gan valstu, gan Eiropas līmenī arvien lielāku uzmanību pievērš pārejai uz ekonomiku ar zemām oglekļa emisijām, un viņi ir snieguši konkrētus priekšlikumus vairāku dalībvalstu atjaunošanas plāniem par investīcijām “zaļajās” tehnoloģijās un prasmēs. Ilglaicīgā perspektīvā sociālajam dialogam būs izšķiroša nozīme, lai veiktu labi koordinētu un sociāli taisnīgu pāreju uz ekonomiku ar zemām oglekļa emisijām. Tas arī pozitīvi ietekmēs izpratni par to, ka šo problēmu risināšanai nepieciešams pastiprināt konkrētu pētniecisko darbu un ieviest inovācijas. Papildus ieguldījumam politikas izstrādē par klimata pārmaiņām sociālie partneri ievieš zaļo dimensiju arī savā dialogā, jo īpaši uzņēmumu līmenī. Viņi tiešā veidā veicina šo pāreju ar informēšanas un izglītošanas pasākumiem, marķējumiem vai pētījumiem, kaut arī dažādās pakāpēs, atkarībā no darba attiecību kvalitātes dalībvalstīs.

Kā norādīts ziņojumā, recesijai ir būtiska ietekme uz valsts un sabiedriskās politikas uzdevumiem sabiedrībā un ekonomikā. Ekonomikas krīze palielina spiedienu modernizēt sabiedriskos pakalpojumus, un to pastiprina



vajadzība konsolidēt valsts finanses un mazināt budžeta deficītu. Tādēļ politikas pasākumu rezultātiem sabiedriskajā sektorā būs izšķiroša nozīme, vai Eiropa spēs uz visiem laikiem pārvarēt krīzi. Valdībām un sociālajiem partneriem ir jāizdara svarīgas izvēles sabiedrisko pakalpojumu modernizācijas un strukturālo izmaiņu procesā. Tāpēc ziņojuma par darba attiecībām Eiropā nākamajā izdevumā tiks sīkāk aplūkotas darba attiecības sabiedriskajā sektorā.

Pārskatāmā nākotnē sociālajiem partneriem būs svarīga nozīme, īstenojot Eiropas 2020. gada Stratēģiju gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei. Eiropai ir pilnībā jāizmanto sociālā dialoga problēmu risināšanas potenciāls visos līmeņos, ja tā vēlas sasniegt noteiktos mērķus. Krīze ir apliecinājusi, ka Eiropas darba attiecību sistēmai visā tās daudzveidībā un visos līmeņos (uzņēmuma, nozares, starpnozaru, valsts un Eiropas līmenī) ir būtiska nozīme Eiropas sociālā modeļa panākumu un stabilitātes nodrošināšanai, un tā būs svarīga arī turpmāk, jo Eiropas Savienība iziet no krīzes un ieiet jaunā izaugsmes posmā.

## Ziņojuma uzbūve

Ziņojumu veido septiņas nodaļas. Pirmajā nodaļā ir sniegts pārskats par darba attiecību institūciju svarīgākajām iezīmēm. Tajā informēts par darba ņēmēju un darba devēju organizēšanos, darba koplīgumu slēgšanas sarunām, darba ņēmēju protesta pasākumiem un valsts iesaistīšanos darba attiecību regulēšanā, apskatot dažādas izpausmes un tendences kopš gadsimtu mijas.

Otrajā un trešajā nodaļā analizētas sociālā dialoga izmaiņas ekonomikas krīzes apstākļos. Otrā nodaļa sniedz ieskatu recesijas būtiskākajos ekonomiskajos rādītājos un politiskajās diskusijās starp sociālajiem partneriem dalībvalstīs un ES līmenī. Šajā nodaļā analizēti sociālo partneru uzskati par krīzi un atšķirīgie viedokļi par krīzes raksturu un pārvarēšanas stratēģijām, parādot, kurās jomās tika panākta vienprātība, bet kur valdīja domstarpības. Trešajā nodaļā raksturoti konkrēti pasākumi, par kuriem vienojās sociālie partneri, lai risinātu iepriekšējā nodaļā konstatētās problēmas, ieviestie procedūras jauninājumi un sasniegtie rezultāti. Dažos gadījumos darba gaita saistījās ar pastāvīgu bloķēšanu un konfliktiem, nevis vienota viedokļa izstrādi. Analīzē uzmanība pievērsta gan starpnozaru dimensijai, gan notikumiem nozaru un uzņēmumu līmenī.

Ceturtā nodaļa attiecas uz sarunu procesiem algu jautājumā un minimālajām algām dalībvalstīs, jo īpaši

pievēršoties darba koplīgumu slēgšanas sarunu pastāvīgajai decentralizācijai un arvien biežāk noteiktajām elastīgajām algām, kas izpaužas kā mainīgas samaksas sistēmas. Piektajā nodaļā pētīts, kādu ietekmi pāreja uz ekonomiku ar zemām oglekļa emisijām atstās uz darba attiecību sistēmām un kādā mērā šis temats jau tagad ir iekļauts sociālo partneru darba kārtībā. Šajā nodaļā arī raksturots, kā paši sociālie partneri veicina nepieciešamo ekoloģiskā aspekta ieviešanu ekonomikā un attiecīgu strukturālu pārveidošanu.

Pēdējās divās ziņojuma nodaļās sniegts pārskats par notikumiem Eiropas līmenī. Sestajā nodaļā īsumā izklāstīti Eiropas sociālā dialoga komiteju pasākumi, no kuriem daudzi aktīvi risina krīzes sekas. Nodaļā stāstīts par daudziem instrumentiem, ko izmanto Eiropas sociālajā dialogā, sākot no saistošiem nolīgumiem līdz vadlīnijām, un kas reāli palīdz uzlabot ikdienas dzīvi lielākajai daļai darba ņēmēju un uzņēmumu Eiropas Savienībā. Visbeidzot, septītajā nodaļā sīki izklāstīta ES likumdošanas procesa virzība saistībā ar nodarbinātību, pievēršoties darba tiesībām, tiesību aktiem veselības un darba drošības jomā un vienlīdzīgām tiesībām nodarbinātībā.

## 1. nodaļa. Darba attiecību tendences Eiropā

Turpinājās jau agrākās tendences mazināt arodbiedrību blīvumu, decentralizēt darba koplīgumu slēgšanas sarunas un vairāk iesaistīt darba ņēmējus, un daudz redzamāks ir kļuvis uzņēmumu līmenis. Kontinuitāte ir vērojama attiecībā uz darba devēju augsto organizētības līmeni, darba koplīgumu sarunu izplatību un nedaudz mazāk izteiktu valdības lomu darba attiecībās.

Darba attiecību sistēmu kopaina ES ir daudzveidīga. Sociālo partneru organizētība, darba koplīgumu slēgšanas sarunas par samaksas un primāro darba apstākļu jautājumiem, kā arī darba ņēmēju protesta pasākumi joprojām ir atšķirīgi. Vienīgi jautājumos, kas saistīti ar ES iejaukšanos, piemēram, par darba ņēmēju pārstāvību uzņēmumos, ir vērojama zināma tendence uz konvergenci.

Arodbiedrību spēku un esamību nosaka dažādi faktori. Pārstāvības līmenis ir svarīgs arodbiedrību spēka aspekts, bet arodbiedrības biedru struktūra ietekmē pakāpi, kādā arodbiedrības var likumīgi uzstāties kā darba ņēmēju pārstāves, arī to darba ņēmēju, kuri pašlaik atrodas ārpus darba tirgus. Citi svarīgi faktori ir atbalsts, kādu arodbiedrībām sniedz tiesiskā sistēma; vienotība un sadarbība arodbiedrību kustības iekšienē un ārpus tās; attiecības ar citiem dalībniekiem; līderība, iekšējā organizētība un

arodbiedrības biedru līdzdalība; stabila vērtību sistēma; kā arī arodbiedrību un to līderu tēls sabiedrības acīs.

Eiropas līmenī arodbiedrības demonstrē augstu vienotības pakāpi. Eiropas Arodbiedrību konfederācija (*ETUC*) apvieno 64 valstu konfederācijas. *ETUC* ir pārstāvēta visās ES-27 dalībvalstīs, un tās tirgus daļa Eiropas līmenī ir aptuveni 88 %.

Kopumā līdzdalība arodbiedrībās turpināja samazināties, tomēr valstīs ir vērojamas lielas atšķirības. Arodbiedrību biedru īpatsvars starp visiem darbaņēmējiem pašreizējās ES-27 dalībvalstīs samazinājās no 27,8 % 2000. gadā līdz 23,4 % 2008. gadā, un arodbiedrības zaudēja gandrīz trīs miljonus biedru. Iemesli ir saistāmi ar jauniešu mazāku un arvien retāku stāšanos arodbiedrībās, kā arī ar grūtībām piesaistīt un noturēt arodbiedrību biedrus pakalpojumu nozarē, mazajos uzņēmumos, kā arī no darbaņēmējiem ar elastīgiem un terminētiem darba līgumiem. Līdz ar to arodbiedrības noveco un arvien biežāk pārstāv tikai sabiedrisko sektoru. Tādēļ paziņotie darbavietu zaudējumi sabiedriskajā sektorā apdraud arodbiedrības, jo šajā sabiedrības daļā tām ir visaugstākais biedru īpatsvars gandrīz visās valstīs. Tomēr šīs vispārējās tendences ietvaros joprojām ir lielas atšķirības starp valstīm. 2008. gadā arodbiedrību blīvums svārstījās no 68,8 % Zviedrijā līdz 7,6 % Igaunijā. Arodbiedrības Lietuvā, Igaunijā, Slovākijā, Čehijas Republikā un Polijā procentuāli ir piedzīvojušas lielāko biedru skaita samazinājumu kopš 2000. gada, toties dalība arodbiedrībās ir palielinājusies Spānijā, Kiprā, Grieķijā, Beļģijā un Itālijā. Tomēr vienīgi Beļģijā nav vērojams arodbiedrību biedru īpatsvara samazinājums starp visiem darbaņēmējiem.

Darba devēju asociācijām galvenās problēmas ir disciplīna un saskaņotība, nevis dalībnieku skaits. Eiropas Savienībā darba devēju konfederācijas valstīs skaita ziņā pārspēj valstu arodbiedrību konfederācijas. Nozaru līmenī darba devēju asociācijām ir tendence uz lielāku dažādību un skaitu nekā arodbiedrībām. Darba koplīgumu slēgšanas sarunas bieži vairs nav to galvenais uzdevums. Pirmajā plānā izvirzās pakalpojumu sniegšana un lobēšana. Darba devēju organizatoriskā centralizācija ir mazāka nekā arodbiedrību centralizācija visās dalībvalstīs, gan tādēļ, ka darba devēju organizācijām ir mazākas pilnvaras, gan to lielākas fragmentācijas dēļ.

Eiropas līmenī darba devējus pārstāv trīs organizācijas. *BusinessEurope* ir galvenā organizācija visu nozaru uzņēmumiem privātajā sektorā. Eiropas Amatnieku, mazo un vidējo uzņēmumu asociācija (*UEAPME*) pārstāv Eiropas mazos un vidējos uzņēmumus. Uzņēmumu ar

valsts kapitāla daļu un vispārējās ekonomiskās intereses uzņēmumu Eiropas centrs (*CEEP, Centre européen des entreprises publiques*) pārstāv uzņēmumus un organizācijas ar valsts kapitāla daļām vai tādus, kas darbojas vispārējās ekonomiskās interesēs.

Nozaru līmenī Eiropas darba devēju organizāciju vidū valda pat vēl lielāka dažādība. Tomēr tikai neliela daļa no tām ir darba devēju organizācijas šā vārda stingrā nozīmē. Šādas organizācijas galvenokārt darbojas tajās nozarēs, kurās ir izveidojies sociālais dialogs nozares ietvaros (sk. 6. nodaļu).

Darba devēju organizāciju blīvums gandrīz divkārt pārsniedz arodbiedrību blīvumu, tomēr, kaut arī darba devēju organizētības līmenis ES šķiet stabils un augsts, darba devēju asociācijām problēmas rada izmaiņas to darba vidē, piemēram, firmu apvienošanās valstu un starptautiskā līmenī, lielāks uzsvars uz uzņēmumu, nevis nozares darba koplīgumu sarunām, kā arī prasības nodrošināt efektīvāku pārstāvību Eiropas un pasaules mērogā.

Darba koplīgumu sarunu nozīme, izplatība un efektivitāte dažādās ES dalībvalstīs ir ļoti atšķirīga. Darba koplīgumi aptver vairāk nekā divas trešdaļas Eiropas darbaņēmēju, tomēr turpinās faktisko atalgojuma modeļu decentralizācija un nozaru nolīgumi arvien biežāk tiek grozīti ar nolīgumiem un vienošanās uzņēmumu līmenī.

Kā tika norādīts 2008. gada ziņojumā par darba attiecībām Eiropā, darba koplīgumu slēgšanas sarunu izplatību vairāk ietekmē darba devēju organizētības līmenis, nevis arodbiedrību pārstāvniecības pakāpe. Plaša darba koplīgumu sarunu izplatība veidojas tur, kur sarunās piedalās vairāki darba devēji, un tai nepieciešams, lai būtu pārstāvētas tādas darba devēju organizācijas, kas ir pilnvarotas apspriest šos nolīgumus ar darbaņēmēju pārstāvjiem.

Eiropas darba attiecību sistēmu galvenā iezīme ir likumā noteiktā darbaņēmēju pārstāvība uzņēmuma līmenī. Tiesiskais regulējums ir balstīts uz Direktīvu 2002/14/EK par darbaņēmēju informēšanu un uzklaušīšanu. Ir vērojama zināma konverģence, kas vērsta uz tiesību paplašināšanu, tomēr joprojām pastāv bažas, ka uzņēmumu pārrobežu apvienošanās un paaugstinātā finanšu riska uzņemšanās atņem darba padomēm un citām darbaņēmēju pārstāvības struktūrām to spēku, kas tām kādreiz bija.

Valsts iesaistās darba attiecībās dažādos veidos. Tā var ietekmēt lēmumus par algām, darbalaiku un darba apstākļiem. Valdības iejaukšanās ir saistīta ar minimālās algas noteikšanu likumā, darba koplīgumu paplašināšanu

un sarunām par vienošanos ar sociālajiem partneriem. Tendence ir tāda, ka tieša valdības iejaukšanās aizstāj pašu sociālo partneru koordinēšanos.

## 2. nodaļa. Krīze — problēmas un sociālo partneru perspektīvas

Ekonomikas krīze bija bezprecedenta izaicinājums Eiropas darba attiecību sistēmām. Ekonomikas un finanšu krīze radīja grūti pārvaramas problēmas darba attiecību dalībniekiem un institūcijām visā Eiropas Savienībā. Centrālajā un dienvidaustrumu Eiropā izrādījās, ka dziļākā krīze kopš pārejas uz tirgus ekonomiku pirms divdesmit gadiem ir smags pārbaudījums darba attiecību institūcijām, kas kopš tā laika izveidotas.

Kaut arī recesijas dziļums un laika ietvari dalībvalstīs bija atšķirīgi, ES laikā no 2008. gada pirmās puses līdz 2009. gada pirmajiem sešiem mēnešiem IKP samazinājās par vairāk nekā 5 %. Izaugsme atsākās tikai 2010. gada sākumā. Krīzes smagums valstīs atšķīrās, svārstoties no IKP samazinājuma par 15 % Baltijas valstīs līdz nelielai izaugsmei Polijā. Arī recesijas sākums un izaugsmes atsākšanās laiks dalībvalstīs atšķīrās.

Lielākajā daļā valstu privātais patēriņš samazinājās mazāk nekā IKP, tādēļ pirkjspēja bija svarīgs faktors saimnieciskās darbības līdzsvarošanā. Patēriņa tendences atspoguļoja algu dinamiku līdz 2009. gada beigām, un 2009. gadā ES bija vērojams reāls algu pieaugums par 1,4 %. Neraugoties uz šo tendenci, algas samazinājās, dažkārt pat ļoti krasi, Baltijas valstīs, Īrijā, Grieķijā un Ungārijā, turklāt to apmērs būtiski nemainījās Vācijā, Francijā, Zviedrijā un Apvienotajā Karalistē.

Nominālo darbaspēka izmaksu pieaugums ES 2009. gadā bija mazāks nekā 2008. gadā, bet tas 1,5 reizes pārsniedza nominālo algu pieaugumu. Ražīgums 2009. gadā nokritās par 2,5 % visā ES, un vienas darbaspēka vienības reālās izmaksas 2009. gadā pieauga par 3,0 %. Krīze būtiski ietekmēja dalībvalstu finansiālo stāvokli.

Visā ES valstu budžeta deficīti palielinājās no 2,3 % IKP 2008. gadā līdz 6,8 % 2009. gadā; vienpadsmit dalībvalstīs budžeta deficīts palielinājās par vairāk nekā 5 % no IKP.

Krīzes ietekme uz nodarbinātību ES kopumā nebija tik smaga, kā varēja paredzēt. Laikā no 2008. gada otrā ceturkšņa līdz 2010. gada otrajam ceturksnim nodarbinātības līmenis visā ES saruka par 2,5 %, mazāk nekā par pusi no IKP krituma. Reģistrētais bezdarbs palielinājās līdz 9,6 %

pirmajos trīs 2010. gada ceturkšņos. Lielā mērā recesiju absorbēja uzņēmumu iekšējais elastīgums, saīsinot darba laiku, nevis atlaižot personālu. Īslaicīgas nodarbinātības shēmas un citas kolektīvas vienošanās par darbalaika pielāgošanu lielā mērā atviegloja šāda rezultāta sasniegšanu (sk. 3. nodaļu).

Nodarbinātības samazināšanās mērogs un laika ietvari valstīs bija atšķirīgi, un no tām vissmagāk klājās Baltijas valstīm, Īrijai un Spānijai, kur nodarbinātības kritums bija līdzvērtīgs IKP samazinājumam vai pat pārsniedza to. Darba ņēmēji, kas strādāja saskaņā ar pagaidu līgumiem, bija vairāk pakļauti darbavietu zaudējumam nekā tie, kuriem bija noslēgti darba līgumi uz nenoteiktu laiku vai pastāvīgi līgumi.

Atšķirīgos rezultātus ekonomikas un nodarbinātības pārmaiņās noteica divi galvenie faktori. Ekonomikā veidojās dažāda veida recesijas, vai nu tās radās būvniecības un nekustamā īpašuma nozarē, izraisot tūlītējus darbavietu zaudējumus, vai saistībā ar sabrukumu uzņēmumu savstarpējā uzticībā un tirdzniecībā, skarot galvenokārt ražošanu. Atšķīrās arī sociālo partneru un valsts iestāžu reakcija uz krīzi, un tas var izskaidrot minētos rezultātus (sk. 3. nodaļu).

Recesijas ietekme būtiski atšķīrās dažādās nozarēs. Rūpniecības nozari skāra vissmagākais trieciens, kaut arī darbalaika saīsinājums zināmā mērā mīkstināja darbības sašaurināšanos, tāpēc nodarbinātības samazināšanās ražošanas jomā bija daudz mazāka nekā produkcijas samazinājums. Krīzes grūtākajā laikā valsts dienesti palīdzēja stabilizēt saimniecisko darbību, toties budžeta tautpības pasākumi, iespējams, neļāva izmantot šādu iespēju sabiedriskajā sektorā.

Sociālie partneri jau iesākumā piekrita, ka ir vajadzīgi stimulešanas pasākumi no valsts puses, lai gan ar atšķirīgiem uzsvāriem. Darba devēju organizācijas deva priekšroku tam, lai nodrošinātu uzņēmumu piekļuvi kredītiem, kā arī pasākumiem darbaspēka izmaksu mazināšanai un nodokļu atvieglojumiem. Arodbiedrības uzstāja uz plašāku fiskālo stimulešanu un pasākumiem pirkspējas stabilizēšanai un valsts investīciju veicināšanai.

Dalībvalstīs bija ļoti lielas atšķirības vienprātības un domstarpību pakāpē starp sociālajiem partneriem. 12 valstīs pārsvaru guva viedokļu vienprātība. Starp tām bija ES-15 dalībvalstis ar spēcīgām sociālā dialoga institūcijām. Politiskā vienprātība vismaz daļēji dominēja arī citās valstīs, kurās tika mobilizētas trīspusējās struktūras un/vai izveidotas kopīgas sociālo partneru platformas. 11 valstīs

virsmu guva domstarpības. Ne krīzes smagums, ne atšķirības darba attiecību sistēmās nevar izskaidrot, kādēļ dominēja vienprātība vai domstarpības. To vidū ir dalībvalstis ar salīdzinoši vājām sociālā dialoga institūcijām, bet ir arī valstis ar tradicionāli spēcīgākām darba attiecību sistēmām. Tādēļ attiecībā uz institucionālo ietekmi šo valstu līdzīguma un atšķirīguma robežas pārsniedz agrāko iedalījumu “vecajās” un “jaunajās” dalībvalstīs.

### 3. nodaļa. Sarunas par krīzi — sociālo partneru atbildes

Sociālā dialoga procesos darba devēji un arodbiedrības ir paveikušas lielu darbu krīzes ietekmes mazināšanā. Tomēr ir ievērojamas atšķirības starp dažādām valstīm un nozarēm. Šķiet, ka atšķirības ekonomiskajā situācijā ir vairāk ietekmējušas apspriesto atbilžu veidu nozaru līmenī nekā starp valstīm. Darba attiecību institūciju ietekme ir tikpat būtiska kā sabiedriskā politika un pakāpe, kādā sociālie partneri tajā tiek iesaistīti. Lielākajā daļā dalībvalstu starpnozaru sociālie partneri ir mēģinājuši vienoties par krīzes risināšanas pasākumiem. 16 dalībvalstīs ir bijuši izteikti mēģinājumi apspriest divpusējus vai trīspusējus valstu nolīgumus ar mērķi rast krīzes risinājumus. Kaut arī dažos no tiem uzmanība tika pievērsta galvenokārt nodarbinātības jautājumiem, piemēram, īslaicīgām darba iespējām un algu ierobežošanai, citos tika apspriesti visdažādākie pasākumi.

Krīzes dziļums dalībvalstīs nenoteica to, vai šie sarunu mēģinājumi bija sekmīgi, toties sabiedriskajai politikai šajā jautājumā bija svarīga nozīme. Esošās sociālās aizsardzības sistēmas un aktīvā iekļaušanas politika krīzes laikā deva pamatu atbalstam, uz ko pamatojoties var izstrādāt sociālo partneru risinājumus. Papildus valdību lomai trīspusējo nolīgumu slēgšanā tām bieži bija svarīga nozīme, veicinot divpusējus nolīgumus.

Nolīgumus par krīzes risinājumiem nozaru līmenī ietekmēja tradicionālā prakse, un visizplatītākie bija nolīgumi uzņēmumu līmenī. Nozaru līmeņa sarunas aprobežojas ar to valstu grupu, kurās ir stabili mehānismi darba koplīgumu slēgšanas sarunām ar vairākiem darba devējiem. Tās arī vērojamas galvenokārt ražošanas nozarēs, bet samērā maz ir liecību par šādām sarunām privāto pakalpojumu nozarēs. Uzņēmumu līmenī nolīgumi par krīzes seku mazināšanu ir izplatīti ļoti daudzās valstīs.

Kaut arī 2009. gadā būtiski palielinājās reālās algas, vidējie ienākumi pieauga daudz lēnāk. Lielākajā daļā dalībvalstu

2009. gadā krīze pazemināja vidējo saskaņoto samaksas pieaugumu, taču tas reti notika būtiskā apmērā. Mazāka inflācija nozīmē lielāku reālās algas palielinājumu. Tomēr šī ietekme daudz vairāk bija jūtama attiecībā uz faktisko izpeļņu nekā uz pamatalgas likmēm, kas regulētas darba koplīgumos, jo saīsinājās darbalaiks un/vai tika atcelti vairāki citi atalgojuma elementi.

Ražošanas nozarē pasākumi tika ieviesti gan konkrētos nozares nolīgumos, lai mazinātu lejupslīdes ietekmi uz nodarbinātību, gan “parasto” nolīgumu ietvaros, kas regulē samaksu un darba apstākļus. Galvenais jautājums bija saīsināts darbalaiks, taču bija vērojami arī citi novatoriski risinājumi, piemēram, “darba ņēmēju noma”. Daudzi nolīgumi pilnīgi vai daļēji attiecās uz saīsinātu darbalaiku. Citi ietvēra “koncesiju koplīgumu sarunas”, paredzot noteikta veida nodarbinātības garantijas apmaiņā pret darba ņēmēju elastību jautājumā par samaksu un darba apstākļiem.

Uzņēmumu līmeņa nolīgumi pakalpojumu nozarē galvenokārt attiecās uz koncesijām samaksas un darba apstākļu jautājumā, bet salīdzinoši reti — uz saīsinātu darbalaiku. Visvairāk nolīgumi tika slēgti civilās aviācijas, pasta un telekomunikāciju nozarēs. Vairāk nekā trešdaļa šādu nolīgumu attiecās uz uzņēmuma izmaksu samazināšanas programmām un paredzēja dažādus ierobežojumus darba ņēmējiem, pretī neparedzot nodarbinātības garantijas. Arī puse no visiem pārējiem nolīgumiem paredzēja samaksas samazināšanu vai iesaldēšanu, taču apmaiņā pret nodarbinātības garantijām.

Liela daļa novēroto atšķirību starp valstīm veidojušas, pateicoties sociālo partneru konkrētām stratēģiskajām izvēlēm. Tas ir labi redzams to jauno dalībvalstu gadījumā, kurās nolīgumi iepriekš nav bijuši noslēgti, un tajās ES-15 valstīs, kurās šādi nolīgumi nav bijuši noslēgti, kaut arī ir pietiekamas institucionālās iespējas to izdarīt.

Nolīgumu slēgšana nozaru vai uzņēmumu līmenī paredz, ka sociālo partneru stratēģijas tiks pielāgotas institucionālajiem mehānismiem darba attiecību jomā, kā arī valsts politikajiem ieviešanās pasākumiem, kas izpaužas kā likumā paredzētas saīsināta darbalaika shēmas.

Vairākās dalībvalstīs krīze lika pirmo reizi slēgt nolīgumus starp sociālajiem partneriem starpnozaru līmenī. Līdz šim, tā kā krīze prasīja saskaņotu vai kopīgu reakciju jautājumos, kur valdība vai darba devēji citādi būtu darbojušies vieni paši, bažas raisa minēto vienošanos stabilitāte, jo īpaši vairākās Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīs, kurās agrāk tādi nolīgumi nebija zināmi. Pašlaik



nav nekādu liecību par to, ka puses plānotu turpmākas sarunas vai nolīgumus, tomēr tās nevar arī aizmirst šajā procesā gūtās mācības. Nozaru līmenī pārsteidzoša iezīme ir noteikumi, kas paplašina algu noteikšanas kompetenci uzņēmumu līmenī. Tādējādi var izrādīties, ka krīze ir vēl vairāk pastiprinājusi ilglaicīgo decentralizācijas tendenci.

#### 4. nodaļa. Algu elastība un minimālā alga

Algu elastība ekonomikas krīzes laikā ir bijusi būtisks diskusiju objekts. Algu elastības pakāpe lielā mērā ir atkarīga no tādiem faktoriem kā darba koplīgumu sarunu līmenis un izplatība, varas attiecības starp arodbiedrībām un darba devējiem, uz rezultātiem balstītas samaksas sistēmas izmantošana un minimālā alga. Tā ir atkarīga no tā, kādā mērā algas atbilst tirgus likumiem. Minētās diskusijas par algu elastību ekonomikas krīzes laikā bija īpaši svarīgas.

Tas, cik lielā mērā koplīgumu sarunas algu jautājumā ir centralizētas, dalībvalstīs ļoti atšķiras. Daudzās valstīs ekonomikas krīzes laikā pastiprinājās jaunākās tendences attiecībā uz algu noteikšanas mehānismu decentralizāciju un darba koplīgumu sarunām ar uzņēmumu un vienu darba devēju. Kopumā darba koplīgumu slēgšanas sarunas ir vairāk centralizētas sabiedriskajā nekā privātajā sektorā. Centralizētākas darba koplīgumu sarunas nodrošina lielāku vienlīdzību algu un darba apstākļu jautājumā. Turklāt valstīs ar centralizētākām darba koplīgumu slēgšanas sarunām ir ievērojami lielāks to darba ņēmēju īpatsvars, uz kuriem attiecas šie kolektīvi noslēgtie līgumi, nekā valstīs, kurās dominē koplīgumu slēgšanas sarunas uzņēmumu līmenī.

Arvien plašāk izmanto mainīgās samaksas sistēmas, lai paplašinātu algu elastības iespējas. Vairāk nekā pusei darba ņēmēju ES ir kāda veida mainīgās samaksas sistēma (VPS), un to atvieglo koplīgumu sarunu decentralizācija algu jautājumā. Ja darba devēju attieksme pret VPS ir kopumā pozitīva, arodbiedrību viedokļi dalās. Dažas arodbiedrības uzskata to par veidu, kā darba ņēmēji var piedalīties uzņēmuma darbībā, bet citas baidās, ka tā var izveidoties lielāka algu nevienlīdzība un tikt atstāts novārtā princips, kas paredz vienādu samaksu par vienādu darbu.

Zema samaksa ir vienam no katriem desmit darba ņēmējiem ES, un kopumā zema alga ir lielāka problēma valstīs ar decentralizētākām koplīgumu sarunu struktūrām un koplīgumu sarunu nelielu izplatību.

Daudzās valstīs likumā noteiktā minimālā alga ir tikai nedaudz ietekmējusi zemo algu izplatību. Divdesmit

dalībvalstīs ir ar likumu noteikta minimālā alga. Kaut arī tās līmenis valstīs ir ļoti atšķirīgs, pēdējo dažu gadu laikā ir nedaudz mazinājusies plaisa starp Centrāleiropas un Austrumeiropas dalībvalstīm un ES-15 valstīm. Taču minimālā alga ar likumu ir noteikta visās septiņās valstīs, kurās ir visplašākā zemas darba samaksas izplatība. Turklāt vairāk nekā pusē valstu pēdējo desmit gadu laikā minimālā alga ir zaudējusi vērtību, salīdzinot ar vidējo algu.

Valstīs, kurās minimālā alga nav noteikta ar likumu, samaksas zemāko robežvērtību nosaka darba koplīgumu sarunās. Lielākajā daļā šo valstu zema alga nav plaši izplatīta problēma. Galvenais izņēmums ir Vācija, kurā zema alga ir sastopama biežāk nekā vidēji ES, kaut arī valdībai ir tiesības noteikt kolektīvi saskaņoto minimālo algu kā saistošu visai nozarei, un šādas ar likumu noteiktas minimālās algas pašlaik ir spēkā daudzās nozarēs.

#### 5. nodaļa. Darba attiecības un pāreja uz ekonomiku ar zemām oglekļa emisijām

Klimata pārmaiņas ir viens no mūsu planētas lielākajiem apdraudējumiem. Pāreja uz ekonomiku ar zemām oglekļa emisijām arvien plašāk tiek atzīta par nepieciešamību, kas ietver sociālās un ekonomiskās iespējas un izmaksas.

Sociālais dialogs var palīdzēt panākt vienprātību par pāreju uz ekonomiku ar zemām oglekļa emisijām un veicināt, lai šī pāreja būtu labi koordinēta un sociāli taisnīga. Sociālie partneri var veicināt inovācijas un apspriest risinājumus, kā panākt izmaiņas gan darba ņēmēju, gan uzņēmumu labā.

Eiropas Savienība ir apņēmusies rīkoties gan vietējā, gan globālā mērogā, lai kontrolētu klimata pārmaiņas. Visas dalībvalstīs šajā jautājumā ir izstrādājušas arī pašas savas iekšējās politikas nostādnes. Šie centieni pastiprinājās, 2008. gadā pieņemot Eiropas klimata pārmaiņu dokumentu paketi. Stratēģijā "Eiropa 2020" ir apliecinātas šīs saistības un paredzēts integrēts politikas virzienu kopums ar mērķi panākt gudru, ilgtspējīgu un integrējošu izaugsmi.

Ne tikai jaunas "zaļās" darbavietas, bet galvenais — arī videi nekaitīgāka kopējā ekonomika ietvers strukturālas izmaiņas. Tam ir jānodrošina kaut neliels, bet kopumā pozitīvs iespaids uz vispārējo nodarbinātības līmeni, neraugoties uz atšķirīgo ietekmi uz dažādām nozarēm,

prasmju veidiem un reģioniem. Liela nozīme ir nākotnē nepieciešamo prasmju prognozēšanai, elastīgām mūžizglītības sistēmām un labi koordinētiem pārstrukturizācijas procesiem.

Ekonomika ar zemām oglekļa emisijām ir iekļauta sociālā dialoga darba kārtībā, taču ne kā galvenais jautājums. Sociālo partneru iesaistišanās jautājumā par ekonomiku ar zemām oglekļa emisijām dažādās valstīs atšķiras atkarībā no darba attiecību organizētības pakāpes un tā, cik gadus klimata pārmaiņas ir valsts iestāžu, sociālo partneru un plašās sabiedrības uzmanības lokā.

Sociālie partneri lielākoties darbojas, ietekmējot politikas veidošanu, tostarp iesniedzot savus politikas priekšlikumus. Parastās trīspusējā sociālā dialoga struktūras reti risina jautājumus, kas saistīti ar ekonomiku ar zemām oglekļa emisijām, sistemātiskā veidā. Toties daudzās dalībvalstīs sociālie partneri piedalās konsultatīvo struktūru darbā, piemēram, ilgtspējīgas attīstības padomēs, kopā ar citām ieinteresētām personām. Daži pievēršas tieši jautājumam par zemo oglekļa emisiju nākotnes ietekmi uz nodarbinātību.

Darba koplīgumu slēgšanas sarunās reti tiek risināti jautājumi par ekonomiku ar zemām oglekļa emisijām. Tomēr šķiet, ka uzņēmumu līmenī palēnām attīstās sociālais dialogs par vides un enerģētikas jautājumiem. Dažiem darba ņēmēju pārstāvjiem šajos jautājumos ir informēšanas, konsultēšanas un dažkārt arī sarunu tiesības.

Turklāt sociālie partneri veicina zemu oglekļa emisiju politikas un prakses īstenošanu. Lielākajā daļā dalībvalstu šis tiešais ieguldījums izpaužas kā apmācības un konsultācijas, informēšanas un izglītošanas kampaņas, pētniecība un inovācijas, nereti sadarbībā ar valsts iestādēm.

Pāreja uz ekonomiku ar zemām oglekļa emisijām tiek "integrēta" sociālo partneru kompetences sfērā, proti, pārstrukturizēšanas un prasmju politikā. Valsts ir galvenā atbildīgā par pāreju uz ekonomiku ar zemām oglekļa emisijām, un tā izmanto regulatīvos, tirgus un finanšu instrumentus. Sociālo partneru tiešā kompetencē ir koordinēt ietekmi uz nodarbinātību.

ES līmenī sociālie partneri ir skaidri apņēmušies piedalīties dialogā par ietekmi, kādu pāreja uz ekonomiku ar zemām oglekļa emisijām atstās uz ekonomiku un nodarbinātību.

Eiropas sociālie partneri ietekmē politikas veidošanu un ir sākuši pētīt ietekmi uz nodarbinātību un attiecīgās

paraugprakses. Eiropas starpnozaru sociālie partneri ir apliecinājuši nopietnu interesi par politikas virzieniem saistībā ar klimata pārmaiņām un nesēn ir pauduši savu nostāju jautājumā par to ietekmi uz nodarbinātību. *ETUC* atbalsta "taisnīgu pāreju", kas balstīta uz trīspusēju sociālo dialogu, videi draudzīgām un atbilstošām darbavietām, investīcijām un videi draudzīgām prasmēm, ar uzsvaru uz izmaiņu prognozēšanu un pārvaldību un paplašinātām tiesībām attiecībā uz veselības un vides aizsardzību darbavietās. *BusinessEurope* atbalsta elastīgākus darba tirgus, ko papildinātu efektīvi valsts pakalpojumi nodarbinātības jomā, aktīva darba tirgus politika un apmācības. Jāuzlabo prognozēšana attiecībā uz nākotnē nepieciešamām prasmēm un jāveicina zinātnes, tehnoloģijas, inženiertehnikas un matemātiskās prasmes. *CEEP* un *UEAPME* vairāk pievēršas enerģētikas jomai (energoefektivitātei) un transportam, un ir piedalījušies arī diskusijās par nodarbinātību un prasmēm ekonomikā ar zemām oglekļa emisijām. Eiropas sociālie partneri sešās nozarēs, kas ietver gāzes, elektrības, kokapstrādes un ieguves rūpniecības nozares, ir pieņēmuši kopīgus atzinumus, lai pievērstu uzmanību specifiskām problēmām savās nozarēs.

Eiropas sociālie partneri arī savā autonomajā divpusējā dialogā ir sākuši pētīt sekas, ko radīs pāreja uz ekonomiku ar zemām oglekļa emisijām un ar to saistītās paraugprakses. *ETUC*, *BusinessEurope*, *CEEP* un *UEAPME* ir sākušas kopīgu izpēti par nodarbinātības aspektu ar klimata pārmaiņām saistītajos politikas virzienos un plāno vienota viedokļa izstrādi šai jautājumā, lai novērtētu sociālo partneru lomu un sagatavotu secinājumus par ietekmi uz nodarbinātību un prasmēm. Eiropas sociālie partneri astoņās nozarēs (piemēram, elektrības jomā) ir uzsākuši līdzīgas darbības.

Dažu starptautisko uzņēmumu nolīgumos ir risināti vides aizsardzības un klimata jautājumi, tomēr pagaidām vēl nav piemēru, kas liecinātu par autonomu divpusēju regulējumu Eiropas līmenī.

## 6. nodaļa. Eiropas sociālā dialoga virzība 2008.–2010. gadā

Ekonomikas krīze bija galvenais apspriežu temats daudzu Eiropas sociālā dialoga komiteju darbā.

Pēdējie divi gadi nepavisam nebija "parasta darba" periods Eiropas sociālajā dialogā. Diskusijas par krīzi radīja daudzus kopīgus pasākumus, bet arī nesaskaņas. 2009. gada martā Starpnozaru sociālā dialoga komitejai neizdevās vienoties par kopīgu deklarāciju, jo radās būtiskas

domstarpības viedokļos par ekonomikas krīzes cēloņiem un tās pārvarēšanas pasākumiem. Daudzas nozaru sociālā dialoga komitejas vienotās par kopīgiem paziņojumiem, tostarp tādās nozarēs kā ķīmijas rūpniecība, būvniecība, ceļu satiksme, tirdzniecība, izpildītājmāksla, reģionālās un vietējās pašvaldības, kokapstrāde un mēbeļu rūpniecība.

Daudzi Eiropas un valstu sociālie partneri gan starpnozaru, gan nozaru līmenī piedalījās sabiedriskajā apspriešanā par stratēģiju "Eiropa 2020". 2010. gada jūnijā Starpnozaru sociālā dialoga komiteja pieņēma kopīgu paziņojumu, kurā pauda pārliecību par to, ka daudziem izvirzītajiem mērķiem būs būtiska nozīme sekmīgā ekonomikas atveseļošanā — tostarp pasaules finanšu sistēmas reformai, izaugsmes dinamikas atjaunošanai un uzlabošanai, lai radītu vairāk un labākas darbavietas, prasmju un uzņēmējdarbības sekmēšanai, vienotā tirgus atdzīvināšanai, integrētas ES rūpniecības politikas izstrādei, jaunu finanšu līdzekļu atbalstīšanai investīcijām, kā arī nabadzības un nevienlīdzības apkarošanai. Šie mērķi paredz sociālo kohēziju kā dinamiskas un ilgtspējīgas ekonomikas priekšnoteikumu.

Eiropas sociālajā dialogā īpašu vietu ir ieņēmis darbs pie izmaiņu pārvaldības. Starpnozaru sociālie partneri ir pabeiguši piecu gadu projektu, izvērtējot savu lomu ES ekonomikas pārstrukturizācijā. Ķīmiskās rūpniecības sociālā dialoga komiteja ir izpētījusi savas nozares pārstrukturizāciju, bet Elektriķu sociālā dialoga komiteja ir publicējusi instrumentu kopumu sociāli atbildīgai pārstrukturizācijai.

Starpnozaru Eiropas sociālie partneri ir parakstījuši autonomu nolīgumu par iekļaujošiem darba tirgiem. Šim nolīgumam, kas tiks īstenots trīs gadu laikā valstu sociālo partneru uzraudzībā, mērķis ir pilnībā izmantot Eiropas darbaspēka potenciālu, uzlabot darba kvalitāti un paaugstināt nodarbinātības rādītājus, ņemot vērā demogrāfisko novecošanos. Tas attiecas uz personām, kam ir grūtības iekļauties, atgriezties vai integrēties darba tirgū, un nodarbinātajām personām, kam draud darba zaudēšana.

Prasmes un apmācības joprojām ir Eiropas sociālā dialoga galvenais temats. Šajā jomā ir aktīvi darbojušās Eiropas sociālā dialoga komitejas 16 nozarēs. Konkrēti, 2009. gadā sociālie partneri individuālo pakalpojumu nozarē parakstīja autonomu nolīgumu, lai atvieglotu kvalifikāciju salīdzināšanu un pārrobežu mobilitāti. Lauksaimniecības un viesmīlības nozaru sociālā dialoga komitejas strādā pie stimuliem, lai veicinātu pārredzamību, kā arī prasmju un kvalifikāciju savietojamību. Piecas nozaru sociālā dialoga

komitejas ir izteikušas interesi piedalīties Eiropas nozaru padomju izveidē darbavietu un prasmju jautājumos.

Eiropas sociālajiem partneriem ir galvenā nozīme elastdrošības darba kārtības otrajā posmā. Viņi ir apņēmušies kopīgi uzraudzīt elastdrošības principu ieviešanu, novērtēt sociālo partneru lomu un iesaistīšanos, kā arī sagatavot kopīgus secinājumus.

Veselība un darba drošība joprojām ir svarīga darbības joma daudzām Eiropas sociālā dialoga komitejām. Eiropas sociālie partneri slimnīcu un veselības aprūpes nozarēs sekmīgi apsprieda nolīgumu par aizsardzību pret asiņainajiem savainojumiem, kura mērķis ir novērst darba ņēmēju savainojumus, ko rada jebkāda veida asi medicīniski priekšmeti (tostarp injekciju adatas). Šim nolūkam ir paredzēta integrēta pieeja risku novērtēšanai un profilaksei, kā arī darba ņēmēju apmācība un informēšana. Individuālo pakalpojumu sociālā dialoga komiteja sāka sarunas par pamatnolīgumu jautājumā par veselības risku profilaksi frizētavu nozarē.

Mobilitāte joprojām ir svarīgs temats Starpnozaru sociālā dialoga komitejas darbā un nozarēs ar ļoti mobilu darbaspēku. Starpnozaru sociālā dialoga komiteja veica kopīgu darbu, pētot sekas, ko radījuši Eiropas Savienības Tiesas nolēmumi lietās *Viking*, *Laval*, *Rüffert* un Komisija/Luksemburga, kuras attiecas uz ekonomikas brīvībām un darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām. Lai arī viņi bija vienprātīgi attiecībā uz pamatproblēmu noteikšanu, viņu viedokļi par šo nolēmumu sekām un turpmākām darbībām acīmredzami atšķīrās. Diskusijas mobilitātes jautājumos notika iekšzemes ūdensceļu, būvniecības, slimnīcu, lauksaimniecības, privātās drošības un pagaidu aģentūru nozaru komitejās.

Līdztiesības jomā Eiropas starpnozaru sociālie partneri sekmīgi apsprieda grozījumus ES pamatnolīgumā par vecāku atvaļinājumu. Grozītais pamatnolīgums tika īstenots kā Direktīva 2010/18/ES, un tajā paredzēts, ka ikvienam vecākam būs iespēja saņemt četru mēnešu atvaļinājumu par katru bērnu, un no tiem viens mēnesis nav nododams otram vecākam. Šīs tiesības attieksies uz visiem darba ņēmējiem, neatkarīgi no darba līguma veida, un darba ņēmējiem, kas atgriežas no vecāku atvaļinājuma, būs tiesības pieprasīt izmaiņas savā darba grafikā uz noteiktu laika posmu.

Piecas nozares parakstīja vadlīnijas par trešo personu vardarbību. Pēc starpnozaru sociālo partneru pamatnolīguma parakstīšanas par vajāšanu un vardarbību darbavietās 2007. gadā Eiropas sociālie partneri slimnīcu,

reģionālo un vietējo pašvaldību, tirdzniecības, privātās drošības un izglītības nozarēs pieņēma daudznozaru vadlīnijas trešo personu vardarbības un vajāšanas novēršanai darbavietās.

Komisija izvērtēja vairāk nekā desmit gadus ilgušo Eiropas nozaru sociālo dialogu. Pēc vairāk nekā desmit gadus ilgās pieredzes saistībā ar Eiropas nozaru sociālo dialogu Komisija publicēja dienestu darba dokumentu, kurā novērtēja nozaru sociālā dialoga komiteju darbību un ierosināja iespējamus uzlabojumus. Komisija plāno mudināt Eiropas un valstu nozaru sociālos partnerus pilnībā izmantot savas sarunu iespējas, pastiprināt administratīvās spējas un veidot sinerģijas starp nozarēm. Pamatojoties uz to, Komisija arī aicina integrēt jaunus dalībniekus, kā arī uzlabot pārstāvju līdzdalību no jaunajām dalībvalstīm.

Pēc attiecīgo Eiropas sociālo partneru kopīga pieprasījuma 2010. gada laikā darbu uzsāka trīs jaunas Eiropas nozaru sociālā dialoga komitejas. Ir notikušas šo komiteju pirmās sanāksmes metāla, papīra un izglītības nozarēs, bet Eiropas sociālais dialogs attiecībā uz centrālajām pārvaldēm (valdību) drīzumā varēs oficiāli sākties pēc divus gadus ilga pārbaudes posma. Sociālie partneri lauksaimniecības un pārtikas rūpniecības, kā arī sporta nozarē pašlaik pēta iespēju izveidot sociālā dialoga komitejas savās nozarēs.

## 7. nodaļa. Pārskats par Eiropas likumdošanas procesu 2008.–2010. gadā

Galvenie panākumi bija direktīvas pieņemšana par pagaidu aģentūru darbību un Eiropas darba padomju direktīvas pārstrādāšana.

Darba tiesību jomā pēdējo divu gadu laikā tika pieņemtas daudzas svarīgas direktīvas. Galvenais sasniegums bija jaunas direktīvas pieņemšana par pagaidu aģentūru darbību, ar to ievērojami paplašinot pagaidu darba ņēmēju tiesisko aizsardzību un vienlaikus atzīstot pagaidu aģentūru nozīmi lielākas elastības veicināšanā darba tirgū un darba iespēju nodrošināšanā.

Cits panākums bija pārstrādātās Eiropas darba padomju direktīvas pieņemšana. ES sociālo partneru kopīgais atziņums, kas tika sniegts koplēmuma procedūras gaitā, veicināja ātru vienošanos par galīgo tekstu. Jaunajā direktīvā vairākos aspektos paskaidroti no nostiprināti līdzšinējie tiesību akti, kas pieņemti kopš 1994. gada, jo īpaši attiecībā uz darba ņēmēju tiesībām uz informēšanu un uzklauššanu starptautiskas nozīmes jautājumos. Ekonomikas krīzes kontekstā šie tiesību akti iegūst īpašu nozīmi.

Turklāt Komisija uzsāk pašreizējo direktīvu izvērtēšanu, lai pārskatītu to ietekmi, proti, attiecībā uz Direktīvu 98/59/EK par kolektīvo atļaušanu, Direktīvu 2001/23/EK par uzņēmumu īpašnieka maiņu un Direktīvu 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklauššanai Eiropas Kopienā.

Ar Padomes direktīvām tika īstenoti trīs Eiropas sociālo partneru nolīgumi. Padomes Direktīvas 2010/18/ES pieņemšana, ar ko īsteno Eiropas sociālo partneru 2009. gada pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu, apliecināja sociālo partneru un ES iestāžu spējas balstīties uz iepriekšējo 1995. gada nolīgumu, kuru arī īstenoja ar direktīvu. Jaunajos tiesību aktos ir nostiprinātas un sīkāk izskaidrotas strādājošo vecāku tiesības uz atvaļinājumu.

Ar Padomes Direktīvu 2010/32/ES tika īstenots attiecīgās nozares Eiropas sociālo partneru noslēgtais pamatnolīgums par asu instrumentu radītu ievainojumu novēršanu slimnīcu un veselības aprūpes nozarē. Šā nolīguma iekļaušana ES tiesību aktos ir būtisks solis, lai radītu iespējami drošāku darba vidi attiecīgajās nozarēs.

Pēc tam, kad Komisija bija apspriedusies ar Eiropas sociālajiem partneriem jūras transporta nozarē, viņi nolēma organizēt sarunas un pēc tam vienojās iekļaut ES tiesību aktos būtisku skaitu no tiem noteikumiem, kas ietverti SDO 2006. gada Konvencijā par darbu jūrniecībā. Šī vienošanās tika īstenota ar Direktīvu 2009/13/EK, ar ko papildina vai groza esošos ES noteikumus, kurus piemēro jūrnieku darba apstākļiem, tostarp attiecībā uz darbalaiku.

Saskaņā ar Komisijas “labāka regulējuma” darba kārtību turpinājās darbs pie ES stratēģijas ieviešanas veselības un darba drošības jomā 2007.–2012. gadam. Attiecīgajā laika posmā šajā jomā veikto pasākumu mērķis bija nodrošināt tiesisko regulējumu, kas spētu pastāvīgi pielāgoties izmaiņām un vienlaikus ievērot principu, ka tiesību aktiem jābūt saskaņotiem, vienkāršiem un efektīviem, kā arī atbilst mērķim par administratīvā sloga samazināšanu uzņēmumiem. Kā piemēru var minēt darbavietā pieļaujamo indikatīvo iedarbības robežvērtību trešā saraksta pieņemšanu ķīmiskajām vielām (Direktīva 2009/161/ES), kas apliecina Komisijas nodomu saskaņot ES veselības un darba drošības tiesību aktu kopumu ar jaunākajiem pieejamajiem zinātniskajiem datiem. Divas “kodifikācijas” direktīvas — 2009/104/EK par darba aprikojumu un 2009/148/EK par azbestu — izriet no minētās “labāka regulējuma” darba kārtības. Ir izstrādātas labas prakses rokasgrāmatas ar mērķi atvieglot un uzlabot dažu veselības un darba drošības direktīvu praktisko piemērošanu, piemēram, to, kurās regulēti trokšņa, būvniecības un mākslīgā optiskā starojuma jautājumi.

Ir uzraudzīta un nostiprināta tiesiskā vienlīdzība nodarbinātības jomā. Komisija turpina veltīt īpašu uzmanību, lai uzraudzītu, vai direktīvas līdztiesības jomā tiek pareizi transponētas un piemērotas. Tas attiecas arī uz Padomes Direktīvām 2000/43/EK un 2000/78/EK, kurās aizliegta diskriminācija, pamatojoties uz rasi, etnisko piederību, reliģiju vai pārliecību, invaliditāti, vecumu un dzimumorientāciju, nodarbinātībā un profesijās visā Eiropas Savienībā. Komisija 2008. gada oktobrī iesniedza priekšlikumu par grozījumiem pašreizējos noteikumus, kas paredzēti Direktīvā 92/85/EEK par maternitātes aizsardzību. Šā priekšlikuma mērķis ir nodrošināt labāku saskaņotību starp privāto, profesionālo un ģimenes dzīvi un tādējādi ļaut lielākam skaitam sieviešu, kurām ir bērni, iekļauties vai palikt darba tirgū. Pieņemot Padomes Direktīvu 2010/41/ES, tiks sperts cits svarīgs solis, proti, principa piemērošana par tiesībām uz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm tiks nostiprināta attiecībā uz pašnodarbinātām personām.

Lielākās neveiksmes un grūtības bija divās jomās — tas, ka netika grozīta Darbalaika direktīva, kā arī Direktīvas par darba ņēmēju norīkošanu darbā interpretācija un īstenošana.

Lielākā neveiksme bija tā, ka tika atcelts Komisijas priekšlikums grozīt Darbalaika direktīvu (2003/88/EK) pēc tam, kad Padome un Parlaments nespēja vienoties par kompromisu. Priekšlikumā bija mēģināts rast risinājumu grūtībām saistībā ar Eiropas Savienības Tiesas nolikumu īstenošanu lietās *SIMAP* un *Jaeger*, kā arī apmierināt iesaistīto personu prasības par atsaucē perioda pagarināšanu, lai vienādotu nedēļas darba laiku, un individuālajām atteikšanās tiesībām. Komisija reaģēja uz šo neizdošanos vienoties, uzsākot direktīvas pārskatīšanu, tostarp tās plašu izvērtēšanu, un organizējot pirmās apspriedes ar Eiropas sociālajiem partneriem.

Cits grūtību avots bija Direktīvas par darba ņēmēju norīkošanu darbā (96/71/EK) interpretācija un īstenošana, tostarp kolektīvo sociālo tiesību ievērošana. Pēc Tiesas nolēmumiem lietās *Laval*, *Rüffert* un Komisija/Luksemburga Komisija nolēma pastiprināt centienus atvieglot dalībvalstu administratīvo sadarbību un sekmēt diskusijas ar iesaistītajām personām. Ņemot vērā šīs grūtības, Komisija pārskata tiesiskā regulējuma attiecībā uz darba ņēmēju norīkošanu darbā īstenošanu un interpretāciju un jau ir uzsākusi (vai pasūtījusi) vairākus ārējos pētījumus par šīs direktīvas tiesiskajiem aspektiem un ekonomisko ietekmi. Minētie pētījumi joprojām turpinās.



Eiropas Komisija

## Rūpnieciskās attiecības Eiropā 2010. Kopsavilkums

Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs

2011 — 12 lpp. — 21 × 29,7 cm

ISBN 978-92-79-17896-2

doi:10.2767/15637

2010. gada Ziņojumā par darba attiecībām Eiropā ir aplūkotas izmaiņas attiecībās starp darba ņēmējiem, darba devējiem un viņu attiecīgajiem pārstāvjiem no 2008. gada līdz 2010. gadam. Šajā ziņojuma kopsavilkumā sniegts pārskats par ekonomikas krīzes ietekmi un sociālo partneru lomu tās novēršanā. Tajā arī aplūkotas septiņas ziņojuma nodaļas. Tās attiecas uz darba attiecību tendencēm Eiropā, sociālo partneru izredzēm un krīzes mazināšanas pasākumiem, elastīgu algu sistēmu un minimālo algu, darba attiecībām un pāreju uz ekonomiku ar zemām oglekļa emisijām, kā arī izmaiņām ES sociālajā dialogā un tiesību aktos no 2008. gada līdz 2010. gadam.

Kopsavilkums ir pieejams elektroniskā formātā visās ES oficiālajās valodās, bet pilns ziņojums ir pieejams drukātā formātā angļu valodā (ISBN 978-92-79-17861-0).

## KĀ SAŅEMT ES IZDEVUMUS

### **Bezmaksas izdevumi:**

- izmantojot *EU Bookshop* (<http://bookshop.europa.eu>);
- Eiropas Savienības pārstāvniecībās un delegācijās.  
Informāciju saziņai varat iegūt tīmekļa vietnē <http://ec.europa.eu> vai sūtot faksu uz +352 2929-42758.

### **Maksas izdevumi:**

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

### **Maksas abonementi (piemēram, ikgadējie *Eiropas Savienības Oficiālā Vēstneša izdevumi un Eiropas Savienības Tiesas judikatūras krājumi*):**

- izmantojot Eiropas Savienības Publikāciju biroja tirdzniecības aģentus ([http://publications.europa.eu/others/agents/index\\_lv.htm](http://publications.europa.eu/others/agents/index_lv.htm)).

Vai jūs interesē Eiropas Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāta **publikācijas**?

Ja interesē, jūs tās varat lejupielādēt vai abonēt bez maksas vietnē  
<http://ec.europa.eu/social/publications>

Aicinām jūs reģistrēties vietnē  
<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>,  
lai saņemtu Eiropas Komisijas Sociālās Eiropas bezmaksas e-biļetenu.

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



[www.facebook.com/socialeurope](http://www.facebook.com/socialeurope)



■ Publikāciju birojs

ISBN 978-92-79-17896-2



9 789279 178962