



Darbo santykiai Europoje 2014 metais

Santrauka

Darbo santykiai Europoje 2014 metais

Santrauka

Europos Komisija

Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinis direktoratas
B.1 padalinys

Rankraštis parengtas 2015 m. vasario mėn.

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

© Viršelio nuotrauka: iStockphoto

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

(* Informacija teikiama nemokamai, daugelis skambučių taip pat nemokami (nors kai kurie ryšio paslaugų teikėjai gali imti mokestį, taip pat gali reikėti mokėti, jeigu skambinsite taksofonu arba viešbučio telefonu).

Daug papildomos informacijos apie Europos Sąjungą yra internete.
Ji prieinama per portalą Europa (<http://europa.eu>).

Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras, 2014

ISBN 978-92-79-43288-0

ISSN 1831-2926

doi:10.2767/57439

© Europos Sąjunga, 2015

Leidžiama atgaminti nurodžius šaltinį.



© Europos Sąjunga

Europa gali remtis savo ilgamete ir įvairiapuse patirtimi vystant socialinį dialogą. Veiksmingas socialinis dialogas padeda ekonomikai, sektoriams ir įmonėms numatyti pokyčius, lengviau įveikti sukretimus ir greičiau atsigauna. Kaip ir ankstesniais metais, leidinyje *Darbo santykiai Europoje 2014* metais pateikiama vienareikšmiška nuomonė – šalys, kuriose yra stiprios socialinio dialogo institucijos, pasižymi itin konkurencinga ekonomika, kuri demonstruoja vienus geriausių rezultatų ES. Jose taip pat geresnė ir atsparesnė socialinė padėtis. Socialiniai partneriai gali rasti subalansuotų ir specializuotų politinių sprendimų, skirtų sudėtingiems socialiniams ir ekonominiams pokyčiams.

Leidinyje *Darbo santykiai Europoje 2014* metais taip pat atskleidžiama, kaip socialinis dialogas nukentėjo krizės metu, ypač vėlesniais nuosmukio etapais. Nors kai kuriose valstybėse narėse stiprios socialinio dialogo struktūros padėjo priešintis krizei, kitų šalių kolektyvinių derybų sistemos neišvengė pokyčių ir liko silpnesnės bei labiau suskaldytos.

Keliais atvejais, įskaitant labiausiai nuo krizės nukentėjusiose valstybėse narėse, ekonomikos krizė pagreitino jau esamas tendencijas, kaip antai kolektyvinių derybų aprėpties mažėjimą ir perėjimą prie labiau decentralizuotų kolektyvinių derybų.

Susidūrus su ekonominiu neapibrėžtumu, darbdaviams ir darbuotojams tapo sunkiau susitarti dėl tinkamo politikos priemonių derinio ar reikalingų reformų. Nepavykus rasti bendro sutarimo, vyriausybėms ir valdžios institucijoms teko dažniau priimti vienašalius sprendimus be socialinių partnerių paramos.

Europa atsigauja. Tikimasi, kad visų Europos Sąjungos valstybių narių ekonomika augs ir 2015 m. Teigiamas ekonominio pakilimo poveikis dar turi pasijausti daugelio europiečių kasdiniame gyvenime, įskaitant didelę jaunuolių, kurie nori pradėti karjerą, grupę.

Europa gali užtikrinti energingą ir tvarų atsigavimą, kuris skatintų kokybišką darbo vietų kūrimą, didindama savo socialinės rinkos ekonomikos konkurencingumą ir teisingumą. Tam reikia tvarių ir koordinuotų pastangų visais lygmenimis. Naujoje Komisijos darbotvarkėje dėl darbo vietų kūrimo, augimo, teisingumo ir demokratinėjų pokyčių socialiniams partneriams numatytas svarbus vaidmuo, todėl socialiniam dialogui reikia naujo postūmio, visapusiškai atsižvelgiant į socialinių partnerių savarankiškumą.

Tam, kad ES ir valstybėms narėms pavyktų užtikrinti augimą ir sukurti daugiau darbo vietų, būtina pasiekti bendrą sutarimą dėl tinkamo politikos priemonių derinio ir paramos įgyvendinant struktūrines reformas, kurioms reikalinga visų suinteresuotųjų subjektų, visų pirma socialinių partnerių, parama. Kaip numatyta 2015 m. metinėje augimo apžvalgoje, Komisija sieks, kad socialiniai partneriai labiau įsitrauktų rengiant ir įgyvendinant reformas Europos semestre.

Būtent todėl gebėjimų stiprinimui reikia skirti pakankamai išteklių ir paramos,

ypač valstybėse narėse, kurių darbo santykių sistemos labiausiai nukentėjo nuo krizės. Leidinio *Darbo santykiai Europoje 2014* metais tikslas – prisidėti prie diskusijų, pateikiant tvirtus kolektyvinių darbo santykių Europos Sąjungoje įrodymus ir analizę.

Taip pat žinome, kad darbuotojų ir darbdavių atstovai dirba efektyviausiai tada, kai suvienija savo žinias apie ekonomiką ir darbo rinką. Būtent todėl socialinių partnerių įsitraukimas į įvairių politikos sričių darbotvarkę yra svarbus ieškant būdų, kaip tinkamai spręsti pagrindinius Europos uždavinius. Leidinyje *Darbo santykiai Europoje 2014* metais pateikiami konkretūs pavyzdžiai, atskleidžiantys su socialiniais partneriais įgyvendinamų bendrų priemonių, kaip antai jaunimo užimtumą skatinančių iniciatyvų, naudą.

Nekantriai laukiame, kada galėsime sujungti savo jėgas su Europos ir nacionalinėmis profesinėmis sąjungomis bei darbdavių organizacijomis, kad išspręstume svarbiausius Europos socialinius ir ekonominius uždavinius. Kartu mes galime žengti svarbų žingsnį į priekį ir sustiprinti Europos socialinės rinkos ekonomiką.

Marianne Thyssen

Už užimtumą, socialinius reikalus, gebėjimus ir darbo judumą atsakinga Komisijos narė

SANTRAUKA. DARBO SANTYKIAI EUROPOJE 2014 METAIS

Kas dvejus metus Europos Komisijos užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinis direktoratas pristato leidinį Darbo santykiai Europoje, kuriame apžvelgiamos darbuotojų, darbdavių ir jų atitinkamų atstovų kolektyvinių santykių, įskaitant trišalius santykius, kai juose skirtingais lygmenimis dalyvauja valdžios institucijos, pagrindinės tendencijos ir plėtra Europos Sąjungoje. 2014 m. leidimas yra aštuntasis šioje serijoje.

Socialiniu dialogu grindžiama darbo santykių sistema yra konkurencingos socialinės rinkos ekonomikos kertinis akmuo, remiantis Europos socialinį modelį. Leidinyje *Darbo santykiai Europoje 2012 metais* daroma išvada, kad dėl valstybių skolos krizės ir biudžeto konsolidavimo daugelyje Europos šalių socialinis dialogas patiria nemažų sunkumų. Šiame leidime dar kartą patvirtinama išvada, kad darbo santykiai Europoje ir toliau keičiasi, tačiau taip pat klausama, kurie pokyčiai yra laikini, o kurie gali likti visam laikui. Vertinimo komisija dar nenusprendė, koks bus socialinis dialogas po krizės. Darbo santykiai Europoje atsidūrė kryžkelėje.

Kaip nurodyta Sutartyje dėl Europos Sąjungos veikimo ir Pagrindinių teisių chartijoje, ES darbo santykių sistemą formuoja nacionalinių sistemų įvairovė. Nėra pranašesnio darbo santykių modelio, kuris būtų pavyzdys visoms valstybėms narėms. Daugelis pokyčių krizės metu yra dalis ilgalaikių tendencijų darbo santykių srityje, atsiradusių reaguojant į sparčiai kintančią socialinę ir ekonominę aplinką. Tarp šių tendencijų yra lėtas, bet stabilus darbuotojų, kurių darbo užmokeskis nustatomas kolektyvine sutartimi, dalies mažėjimas ir derybų struktūrų decentralizavimas, pereinant nuo nacionalinių ir sektoriinių jungtinių darbdavių derybų prie individualių įmonių ar darbuotojų derybų.

XX a. 10-ajame dešimtmetyje baigta kurti EPS turėjo didelį poveikį darbo rinkoms ir darbo santykių sistemoms ES. Esant vieningai pinigų politikai, darbo rinkos tapo svarbiu veiksniu, padedančiu prisitaikyti prie asimetrinių sukrėtimų euro zonoje. Yra įrodymų, kad pasirengimas EPS reikalavimams (vadina miesiems Mastrochto kriterijams) reikšmingai prisidėjo prie socialinių susitarimų tarp socialinių partnerių ir vyriausybės atsiradimo daugelyje ES valstybių narių, kurių kelios (pavyzdžiui, Portugalija, Ispanija, Airija ir Italija) neturėjo derybinio korporatyvizmo tradicijos.

Tačiau sukūrus EPS, kol krizė dar neprasidėjo, nacionalinės darbo santykių sistemos ir toliau buvo keičiamos pagal konkrečios šalies modelį, didžiausią dėmesį skiriant kiekvienos šalies socialinio dialogo tradicijoms ir praktikai bei besikeičiančiai pasaulio ekonomikai. Daugeliu atveju pokyčių procesas suteikė socialinio dialogo dalyviams pakankamai laiko ir galimybių

laipsniškai prisitaikyti prie besikeičiančių socialinių, ekonominių ir institucinių aplinkybių. Kai kuriose šalyse socialiniams partneriams pavyko decentralizuoti kolektyvines derybas, nustatant koordinavimo mechanizmus tarp įmonių ir sektoriaus.

Paskutinė krizė atskleidė EPS pradinio modelio trūkumą, kurie gal ir nesukėlė krizės, tačiau iš dalies paaiškina didelį išorės sukrėtimų poveikį daugeliui ES valstybių narių. Krizė taip pat paspartino poslinkius darbo santykių srityje ir padidino jų intensyvumą. Išorės apribojimams įgaunant vis didesnę svarbą, didėjo būtinybė skatinti greitą pagrindinių sąlygų keitimą ir taip didinti potencialų augimą. Palyginti su metais iki krizės, darbo santykiai keitėsi įvairiais atžvilgiais, greičiau ir dažniau.

Europos Sąjunga pristatė išsamų priemonių paketą, kuriuo siekiama gerinti Europos ekonominį valdymą ir stiprinti ekonominės, biudžeto ir užimtumo politikos koordinavimą visose valstybėse narėse. Europos semestras juda ratu: jis prasideda metine augimo apžvalga, tada nustatoma plati ES ekonominė politika, valstybės narės pristato nacionalines reformų programas, Komisija pateikia Tarybai savo siūlymus dėl konkrečiai šaliai skirtų rekomendacijų, Komisija įvertina nacionalinio lygmens veiksmus, įgyvendintus reaguojant į šias rekomendacijas, įskaitant Komisijos nuomonę dėl biudžeto planų projektų. Naujoji valdymo sistema turėjo įtakos socialiniam dialogui nacionaliniu lygmeniu. Europos lygmeniu tai sukėlė diskusijų apie tai, kiek socialiniai partneriai turėtų dalyvauti Europos makroekonominiame valdyme ir kiek pagrindinį nacionalinių darbo santykių sistemų klausimą – nacionalinio darbo užmokesčio (derybų) raida – reikėtų kelti ES lygmeniu.

Nemažai konkrečiai šaliai pateiktų rekomendacijų buvo skirta tam tikriems nacionalinės darbo užmokesčio nustatymo sistemos aspektams, todėl jos turėjo įtakos pagrindiniam nacionalinių darbo santykių elementui. Buvo siekiama atkreipti dėmesį į didesnę darbo užmokesčio reguliavimo lankstumą šalyse, kuriose yra didelis vidaus arba išorės disbalansas, ir taip paremti reguliavimo procesus. Kolektyvinių derybų decentralizavimas buvo laikomas priemone, kuri padės geriau suderinti darbo užmokesčių ir našumą vietoje bei įmonės lygmenimis.

Valstybėse narėse, kurios gauna paramą finansiniam stabilumui, reikėjo labai greitai įgyvendinti reformas (įskaitant darbo užmokesčio nustatymo sistemų) ir taip stabilizuoti fiskalinę bei ekonominę padėtį, todėl liko mažai galimybių ar laiko pasikonsultuoti su nacionaliniais socialiniais partneriais ir (arba) pasiekti bendrą sutarimą. Komisija nuolat pabrėžė socialinio dialogo ir būtinybės atsižvelgti į nacionalines aplinkybes bei praktiką svarbą. Vis dėlto krizė ir tam tikros darbo santykių tradicijos sukūrė socialiniam dialogui nepalankią aplinką, kuri

padidino konfliktą tarp socialinių partnerių bei tarp profesinių sąjungų ir valdžios institucijų. Taip socialinio dialogo kokybė tapo pagrindine diskusijų tema. Atrodo, šis naujas dėmesys socialiniam EPS aspektui, pabrėžiant būtinybę atnaujinti bendrą socialinį dialogą ES ir nacionaliniu lygmenimis, suteikė naujų perspektyvų darbo santykiams EPS. Šią tendenciją parėmė padidėjęs dėmesys darbo užmokesčio raidai, kuriai teko dvigubas vaidmuo: ne tik skatinti konkurencingumą, bet ir palaikyti paklausą bei mažinti nelygybę, ypač tarp mažesnes pajamas gaunančių asmenų.

Nors pastaruosius dvejus metus buvo nerimauta dėl darbo santykių Europoje padėties, sėkmingiausių ES valstybių narių rezultatai rodo, kad gerai suformuotas socialinis dialogas padeda susidoroti su sudėtingais socialiniais ir ekonominiais pokyčiais, kurių reikia šiuolaikinėje ekonomikoje. Kaip ir anksčiau metais, išvada vienareikšmiška – šalys, kuriose yra stiprios socialinio dialogo institucijos, pasižymi itin konkurencinga ekonomika, kuri demonstruoja vienus geriausių rezultatų ES. Jose taip pat geresnė ir atsparesnė socialinė padėtis nei daugelyje kitų šalių. Šie pavyzdžiai pabrėžia tiesaus kelio į tarptautinį konkurencingumą, kuris, kaip ir socialinis dialogas, turi potencialą padėti spręsti problemas, gyvybingumą. Tokia strategija yra paremta ne tik darbo sąnaudomis, bet ir su darbo užmokesčiu nesusijusiais veiksniais konkurencingumo srityje, kaip antai prekių ir paslaugų kokybe bei patikimumu ar apmokytais ir išsilavinusiais darbuotojais. Šiame pranešime pateikiami konkretūs pavyzdžiai, kaip socialiniai partneriai prisideda prie socialinės ir ekonominės pažangos, pavyzdžiui, kaip jie stengiasi padėti kovoti su nepriimtina dideliu jaunimo nedarbu. Tai dar kartą patvirtina socialinio dialogo, kuris yra Europos socialinio modelio ir konkurencingos socialinės rinkos ekonomikos pagrindas, svarbą.

Leidinyje *Darbo santykiai Europoje 2014 metais* daroma išvada, kad pagrindinis uždavinys – rasti tinkamą darbo santykių sistemų tęstinumo ir raidos derinį, kuris padėtų prisitaikyti prie EPS ir sparčiai besikeičiančio globalizuoto pasaulio. Šalyse, kuriose darbo santykių institucijos yra silpnos, reikia stiprinti socialinių partnerių organizacijas ir socialinio dialogo struktūras bei didinti jų gebėjimą numatyti reikalingus pokyčius. Tam reikia toliau analizuoti nacionalinių darbo santykių sistemų raidą, kaip tai daroma šiame pranešime.

Pasibaigus sunkiausiai krizės etapui ir Europos rodikliams vėl pradėjus kilti, krizės poveikį darbo santykiams kol kas galima vertinti besivystančios Europos EPS kontekste. Būtent toks tikslas keliamas leidinyje *Darbo santykiai Europoje 2014 metais*. 1 skyriuje pateikiama ES darbo santykių pagrindinių kiekybinių tendencijų rodiklių apžvalga. Jame pristatoma atnaujinta

informacija dviem aktualiais klausimais, aptartais 2012 m. pranešime, t. y. naujausi socialinio dialogo pokyčiai Vidurio ir Rytų Europos valstybėse narėse ir tendencijos viešajame sektoriuje. 2 skyriuje išsamiau nagrinėjamos darbo užmokesčių nustatančios institucijos, kurių dalis buvo pertvarkytos per pastarąjį dešimtmetį. Jame taip pat akcentuojami tam tikri pagrindiniai empiriniai duomenys apie naujausius poslinkius kolektyvinio darbo užmokesčio ir našumo srityse. 3 skyriuje pagrindinis dėmesys skiriamas darbo santykių sistemoms penkiose šalyse, kurios gavo tam tikrą paramą finansiniam stabilumui: Graikijoje, Airijoje, Portugalijoje, Ispanijoje ir Kipre. Taip pat nagrinėjama išorės ir vidaus suvaržymų sąveika iš esmės transformuojant socialinį dialogą kiekvienoje iš šių šalių. 4 skyriuje analizuojami socialinių partnerių patiriami sunkumai bandant spręsti jaunimo nedarbo problemą, pabrėžiant socialinių partnerių pagrindines politines pozicijas, veiksmus ir iniciatyvas nacionaliniame bei ES lygmenyse. Pranešimą užbaigia socialinio dialogo visoje Europoje pokyčių ir atsakų santrauka (5 skyrius) ir pagrindinių Europos darbo teisės pokyčių aprašymas (6 skyrius). Pirmi keturi skyriai parengti remiantis išorės ekspertų projektais. Pirmuosius du skyrius parengė Komisijos tarnybos.

1 skyrius. Darbo santykių pokyčiai Europoje

Šiame skyriuje nagrinėjami pagrindiniai darbo santykių dalyvių ir procesų pokyčiai prieš krizę ir jos metu. Visų pirma bandoma išsiaiškinti, kiek naujausi poslinkiai darbo santykių srityje yra ilgalaikių tendencijų tęsinys, o kiek juos paskatino arba paspartino krizė.

Iš esmės socialinių partnerių organizacijų struktūra ir sudėtis išliko palyginti stabili pastaruosius kelerius metus, bet būtent šis faktas ir yra neįprastas pokytis. Pirmaisiais krizės metais daugelyje šalių prieš tai ilgą laiką stebėtas profesinių sąjungų tankio stabilus mažėjimas ženkliai sulėtėjo, nes užimtumo ir narystės profesinėse sąjungose rodikliai mažėjo beveik panašiai apimtimi. Neaišku, ar didėjant užimtumui ši tendencija išliks. Darbdavių organizacijų tankis, kaip jau ne vienerius metus, išliko stabilus.

Tačiau per krizę gerokai pasikeitė darbo santykių procesai. Kolektyvinių derybų struktūros buvo toliau decentralizuojamos, o kolektyvinių derybų aprėptis mažėjo daugelyje šalių – kai kuriose pietų Europos šalyse iki nematytų žemumų.

Tiek decentralizavimo, tiek derybų aprėpties mažėjimo tendencijos buvo matomos net prieš krizę. Jos yra dalis platesnių ilgalaikių pokyčių visuomenėje ir ekonomikoje, iš kurių

svarbiausias – vis globalesnė konkurencija. Vienintelis dalykas, pasikeitęs po krizės, yra pokyčių greitis ir mastas. Tą lėmė dvi priežastys. Visų pirma, dėl griežtesnių taisyklių ir besikeičiančios praktikos pasidarė vis sunkiau įtraukti daugiau darbuotojų į kolektyvinius susitarimus. Antra, dėl naujų taisyklių poveikio keliose šalyse kolektyvinių susitarimų (ne)pratęsimui pasibaičius jų galiojimui bei ekonominio netikrumo užsitęsiosios derybos pasiekdavo aklavietę, todėl sumažėjo kolektyvinių derybų aprėptis. Be to, kolektyvinių derybų sistemose atsiradus naujoms sąlygoms vis daugiau įmonių gali atsisakyti aukštesnio lygmens kolektyvinių susitarimų, o tai greitina decentralizaciją.

Šiame skyriuje teigiama, kad šie pokyčiai – tai reakcija tiek į vidaus, tiek į išorės veiksnius. Kai kurie nacionaliniai veikėjai ėmėsi iniciatyvų, kurios vėliau buvo pritaikytos prie besikeičiančio socialinio ir ekonominio konteksto. Tais atvejais, kai socialiniams partneriams sunkiai sekėsi palaikyti dialogą, išorės spaudimas vertė vyriausybes veikti pagal Komisijos, Europos Tarybos ir kitų tarptautinių organizacijų rekomendacijas. Šalių, įgyvendinančių finansinės pagalbos programą, valdžios institucijos derėjosi su Europos Komisija, Europos Centrinio Banku ir Tarptautiniu valiutos fondu dėl struktūrinių reformų, įskaitant darbo rinkose. Šios reformos yra platus politikos priemonių, kuriomis siekiama perbalansuoti ekonomiką ir didinti augimo potencialą, rinkinio dalis. Daugelis politikos aspektų, įtrauktų į finansinės pagalbos sąlygas, tarp jų ir dėl darbo santykių sistemų, nėra išsamūs, todėl finansinę paramą gaunančios šalys gali spręsti savo nuožiūra.

Vidaus pokytis paaiškina ilgalaikę nacionalinių darbo santykių sistemų transformaciją, o išorės spaudimai – pastarojo meto esminius poslinkius, kurie žymi reikšmingą nutolinimą nuo praeities tendencijų. Tai yra vienas su kitu susiję reiškiniai, kuriais reaguojama į pokyčius ir tendencijas tarptautinėje ekonominėje sistemoje bei visuomenėje. Be to, galios santykiai ir instituciniai veiksniai formuoja šių dviejų lygmenų santykį. Nors darbo santykiai keitėsi visoje ES, pokyčių mastai ir greitis valstybėse narėse gerokai skyrėsi, ypač po 2008 m.

2 skyrius. Krizės raida: derybų dėl darbo užmokesčio sistemų pokyčiai

Darbo santykių sistemos labiausiai pasižymi kolektyvinėmis derybomis, nes tai pagrindinė priemonė, su kuria darbdaviai ir profesinės sąjungos kartu reguliuoja darbo santykius. Kolektyvinės derybos yra darbuotojų apsaugos mechanizmas, nes jomis nustatomi išsamūs būtiniausi standartai ir ribojama vadovų išimtinė teisė vienašališkai priimti sprendimus

dėl darbuotojo užduočių ir darbo organizavimo. Darbdaviams kolektyvinės derybos yra naudinga priemonė, leidžianti apkarpyti sandorių sąnaudas taikant vienodus standartus visiems darbuotojams ir sumažinti darbo ginčus. Jungtinės darbdavių derybos mažina konkurenciją, susijusią su darbo sąnaudomis. Tai gali būti naudinga, jei derybose dalyvauja pagrindiniai vietos konkurentai iš tam tikro sektoriaus, ypač tie, kurie beveik nesusiduria su pasauline konkurencija.

Tačiau konkurencijai tampant vis globalesne, jungtinės darbdavių derybos dėl nacionalinio darbo užmokesčio nebegali apsaugoti nuo konkurencijos, susijusios su darbo sąnaudomis. Darbuotojams ir darbdaviams derybos yra pagrindinė priemonė kilus nesutarimams, kaip paskirstyti ekonominės veiklos sukurtą pridėtinę vertę. Pavieniams darbuotojams derybos dėl darbo užmokesčio užtikrina tam tikrą apsaugą nuo darbo rinkos svyravimų, o darbuotojams bendrai – tai būdas išreikšti solidarumą su kitais tos pačios ūkio šakos darbuotojais, nustatant minimalų darbo užmokestį, kuris taikomas skirtingo našumo skirtingoms darbuotojų grupėms. Vis dėlto tokiu būdu nustatytas darbo užmokesčio dydis yra didesnis nei jis būtų be kolektyvinės intervencijos, todėl skatinama darbo rinkų segmentacija. Darbdaviai gali rinktis kitas užimtumo formas, kurioms netaikomos bendrai sutartos sąlygos.

Šiame skyriuje nagrinėjamos skirtingos darbo užmokesčio nustatymo institucijos ES ir analizuojama, ar per pastarąjį dešimtmetį buvo reikšmingų pokyčių, susijusių su kolektyvinėmis derybomis dėl darbo užmokesčio. Kaip pabrėžiama 1 skyriuje, ekonomikos krizė pagreitino ilgalaikę derybų dėl darbo užmokesčio institucijų decentralizavimo tendenciją, ypač sudarydama sąlygas žemesnio lygmens susitarimuose labiau nukrypti nuo sektoriaus standartų. Ir nors nacionaliniai metodai skiriasi, daugeliu atveju decentralizacija vis dar įsitvirtinusi koordinuotose kolektyvinių derybų sistemose. Decentralizuotų derybų kontekste koordinavimas leidžia socialiniams partneriams apsvaistyti makroekonominis tikslus ir galimą darbo užmokesčio raidos šalutinį poveikį. Šiame skyriuje apžvelgiamos iniciatyvos, kuriomis siekiama užtikrinti tarpvalstybinį derybų dėl darbo užmokesčio koordinavimą.

Darbo rinkos ir darbo užmokesčio nustatymo koregavimui įgauti vis didesnę svarbą tarptautinėje ekonomikoje ir ypač EPS, pastaraisiais metais vyriausybės vis dažniau kišasi į derybų dėl darbo užmokesčio institucijų darbą. Vyriausybės vaidino svarbų vaidmenį kuriant darbo užmokesčio nustatymo mechanizmus. Tai buvo viena iš platesnių ekonominės politikos ir darbo rinkos institucijų reformų, kaip atsako į krizę ir pasaulinius ekonominius pokyčius, dalių. Socialinių partnerių savarankiškai priimti dvišaliai sprendimai buvo ne tokie svarbūs. Nors ES politikos

priemonėmis, kaip antai konkrečiai šaliai skirtomis rekomendacijomis, buvo siūloma reformuoti kolektyvinio darbo užmokesčio nustatymo institucijas, šį siūlymą įgyvendino nacionalinės vyriausybės (išskyrus šalių, kurios gauna paramą finansiniam stabilumui ir kurių nacionalinės valdžios institucijos įsipareigojo įgyvendinti reformas pagal ES / TVF programą, žr. 3 skyrių). Tai nestebina, turint omenyje, kad ES įgaliojimai darbo rinkoje yra riboti, o nacionalinių darbo santykių sistemų įvairovė įtvirtinta Sutartyje dėl Europos Sąjungos veikimo.

Šiame skyriuje konstatuojama, kad ekonomikos krizė turėjo aiškų poveikį kolektyviniam realiam darbo užmokesčiui. Daugeliu atveju realaus darbo užmokesčio tendencijos gerokai sulėtėjo, o kartais pasisukdavo ir į neigiamą pusę. Tik keliais atvejais darbo užmokesčiai išlaikė arba pagreitino savo augimo tempą. Didžiausias kolektyvinio darbo užmokesčio augimas nustatytas Vidurio ir Rytų Europos šalyse, kurios bando pasivyti „europinį darbo užmokesčių“, nors skirtumas vis dar išlieka didelis. Šiame skyriuje taip pat konstatuota didelė koreliacija tarp kolektyvinio darbo užmokesčio augimo ir našumo tendencijų iki krizės, nors realaus darbo užmokesčio padidėjimas dažnai buvo mažesnis nei našumo. Dabartiniu laikotarpiu situacija yra priešinga: realaus kolektyvinio darbo užmokesčio augimas dažniau viršijo našumo padidėjimą. Tai iš dalies lėmė netikėtai maža infliacija, į kurią derybose nebuvo atsižvelgta. Apribojus krizės poveikį darbo užmokesčio dydžiui, kolektyvinėms deryboms pavyko kažkiek apsaugoti darbuotojų pajamas. Dabar įvairių tyrimų rezultatai rodo, kad krizė turėjo didelį poveikį darbo užmokesčiui. Darbo užmokesčio suvaržymai ženkliai prisidėjo prie makroekonominio disbalanso problemos sprendimo ir konkurencingumo atkūrimo.

3 skyrius. Darbo santykiai valstybėse narėse, kurios gauna paramą finansiniam stabilumui

Nuo 2010 m. Graikija, o po to Airija pateko į gilią skolos ir fiskalinę krizę. 2011 m. skolos krizė išplito į Portugaliją ir 2012 m. pasiekė Ispanijos ir Kipro finansų sektorius. Visose šiose šalyse buvo mažas ekonomikos augimas ir didėjantis nedarbo lygis, o Airijoje, Ispanijoje ir Kipre dar ir bankų krizė. Norėdamos išspręsti šias opias problemas, visos penkios šalys įgyvendino plataus masto struktūrines reformas ir fiskalinio konsolidavimo programas. Suvaldydamos skolos ir deficito šaltinius ir atkurdamos bankų sektoriaus stabilumą bei pasitikėjimą rinka, jos siekė sudaryti sąlygas augimui ir darbo vietų kūrimui.

Kipro, Graikijos, Airijos ir Portugalijos vyriausybės dėl pernelyg didelių kainų buvo išstumtos iš tarptautinių obligacijų rinkų,

todėl tam, kad galėtų finansuoti savo viešąjį sektorių ir rekapitalizuoti finansų institucijas, turėjo kreiptis dėl finansinių paskolų. Viena iš paskolų suteikimo sąlygų buvo nacionalinių vyriausybių įsipareigojimas tarptautiniams skolintojams, kuriems atstovauja Europos Komisija, Europos Centrinis Bankas ir Tarptautinis valiutos fondas, tęsti politikos reformų įgyvendinimą. Ispanija gavo specialią laikiną finansinę pagalbą iš Europos stabilumo mechanizmo (ESM) savo finansų sektoriui sutvarkyti. Jos valdžios reformas stebėjo Europos Komisija.

Prieš krizę visos penkios šalys, išskyrus Kiprą, turėjo gana stabilią kolektyvinių derybų sistemą, ypač centriniu arba sektoriniu lygmeniu. Prieš euro zonos krizę visose jose, išskyrus Graikiją, trišaliai socialiniai susitarimai buvo vienas iš pagrindinių darbo santykių bruožų. Vis dėlto dėl skirtingų priešasčių nė viena iš jų nesugebėjo internalizuoti didesnių koregavimo pajėgumų ir prisitaikyti prie tokios būtinybės sukūrus EPS ir sumažėjus valiutos kurso lankstumui. Nepaisant aktyvių pastangų geriau suderinti darbo užmokesčių ir našumą bei užtikrinti didesnį darbo rinkų lankstumą, visose šiose šalyse smuko realūs valiutų kursai ir išaugo kapitalo ir einamosios sąskaitų skirtumai.

Krizės paskatintose reformų programose buvo numatyti plataus masto pokyčiai daugelyje sričių, taip siekiant atkurti augimo ir užimtumo skatinimo potencialą bei didinti teisingumą. Į pačią darbo santykių sistemą arba bent jau kai kuriuos jos elementus žiūrima kaip į dalį problemos, kurią reikia spręsti kovojant su krize. Kainų konkurencingumo atkūrimas buvo laikomas esminiu veiksmu, užtikrinančiu ilgalaikį ekonomikos ir užimtumo atsigavimą. Didelį poveikį pajuto nacionalinės darbo santykių institucijos: reformos palietė sektorines kolektyvines derybas, trišalio bendradarbiavimo mechanizmus, darbo užmokesčio nustatymo institucijas ir darbo ginčus reglamentuojančias taisykles. Visuose susitarimo memorandumuose, sudarytuose tarp Graikijos, Airijos, Portugalijos ir Kipro vyriausybių ir ES / TVF, nurodoma aiški būtinybė konsultuotis su socialiniais partneriais įgyvendinant nacionalines reformų programas, o kai kuriuose pateikiamos aiškios nuorodos į trišalius susitarimus. Europos Komisija nuolat pabrėžė socialinio dialogo svarbą ir būtinybę atsižvelgti į nacionalines aplinkybes ir praktiką, tačiau buvo sukurta socialiniam dialogui nepalanki aplinka, todėl didėjo konfliktai tarp socialinių partnerių bei tarp profesinių sąjungų ir valdžios institucijų. Tą įrodo Tarptautinei darbo organizacijai (TDO) ir Europos Tarybai pateikti skundai bei Europos Parlamento labai kritiškas pagarbos socialinėms teisėms pagal ES / TVF programas vertinimas.

Reformos tikslas – suteikti įmonėms daugiau galimybių prisitaikyti prie pasikeitusių ekonominių sąlygų, kad jos galėtų geriau suderinti darbo užmokesčių ir (įmonės lygmens) našumą ir taip

stiprinti kainų konkurencingumą bei skatinti darbo persikirstymą. Praktikoje tai reiškė perėjimą prie decentralizuotų derybų įmonės lygmenyje. Tačiau nei vienoje iš šių šalių neatsirado darbo tarybų ar integracinių derybų sistemų įmonės lygmenyje, todėl praktikoje darbo užmokesčio nustatymo decentralizavimas dažnai, bent jau trumpuoju laikotarpiu, silpnino kolektyvinių derybų sistemas. Tą lėmė staigus kolektyvinių derybų aprėpties mažėjimas nagrinėjamoje šalyse 2008–2013 m. (žr. 1 skyrių).

Reguliavimo pakeitimų poveikį darbo užmokesčio dydžiui ir konkurencingumui analizuojamose šalyse reikės atidžiai stebėti. Jei socialinio dialogo struktūros nebus pritaikytos taip, kad apimtų decentralizuotas derybas su pakankamais koordinavimo mechanizmais aukštesniuose lygmenyse, kyla rizika, kad darbo rinkos reguliavimas per socialinį dialogą ir trišalį valdymą ženkliai susilpnės ir vėl bus grįžta prie pernelyg didelės teisinės intervencijos nustatant darbo užmokestį (kas buvo būdinga ankstyvuojai industrializacijos laikotarpiu). Tai galėtų sumažinti darbo rinkos institucijų potencialą tarpininkauti ginčuose, skirstyti pajamas ir kurti interesų grupių aljansus.

Be darbo užmokesčio nustatymo mechanizmų pokyčių, reaguojamos į krizę nagrinėjamų šalių vyriausybės įgyvendino nemažai platesnio masto rinkos reformų, taip pat sumažino minimalų darbo užmokestį, sušvelnino užimtumo apsaugos teisės aktus ir sumažino (arba išaldė) darbo užmokestį bei darbo vietų skaičių viešajame sektoriuje (žr. *Darbo santykiai Europoje 2012 metais*, Europos Komisija, 2013). Finansinę paramą gaunančiose šalyse Komisija ir kitos tarptautinės organizacijos reikalavo socialinio dialogo priimančią pagrindinius politinius sprendimus. Pačios šalys turi įtraukti socialinius partnerius į reformų rengimą ir įgyvendinimą. Tai ne visuomet sekėsi ir ne visuomet buvo įmanoma. Prioritetas dažnai buvo skiriamas ne bendro sutarimo su socialiniais partneriais paieškai, o skubių priemonių, kuriomis siekiama atkurti konkurencingumą ir augimą bei stabilizuoti finansų rinkas, priėmimui.

Dažnai nesant veiksmingo socialinio dialogo, buvo nukrypstama nuo socialinių susitarimų ir trišalio vyriausybės ir socialinių partnerių bendradarbiavimo tradicijos. Atrodo, kad krizė susilpnino esamas trišalių konsultacijų institucijas, kurios veikia tik įgyvendinant darbo rinkos reformas Portugalijoje ir viešojo sektoriaus pokyčius Airijoje. Todėl nuo 2010 m. labai padidėjo valstybės (vienašališkų) veiksmų svarba darbo santykiams, o socialinis dialogas rengiant struktūrines reformas ir fiskalinio konsolidavimo planus buvo pasitelkiamas gerokai rečiau nei pirmuoju krizės etapu 2008 ir 2009 m. (žr. *Darbo santykiai Europoje 2010 metais*, Europos Komisija, 2011).

Šalims pamažu išsivaduojant iš krizės, kai kurios vyriausybės pradėjo daugiau dėmesio skirti socialinio dialogo institucijoms ir trišaliam bendradarbiavimui, taip remdamos bendrą sutarimą su socialiniais partneriais dėl svarbiausių darbo rinkos uždavinių ir skatindamos stabilumą bei taiką. Pavyzdžiui, Graikijoje savo veiklą atnaujino užimtumo ir socialinės apsaugos tarybos (abi jos – trišalės). Dabar nuomonės dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo Graikijoje leidimo kreipiamasi į trišalę aukščiausiąją darbo tarybą. Portugalijos Vyriausybė stengiasi palaikyti nuolatinių ryšių su socialiniais partneriais ir įsteigė trišalį Darbo santykių centrą. Kipre trišaliai partneriai pabrėžė Patariamąsias darbo tarybos svarbą. Akivaizdu, kad krizė iš esmės pakeitė darbo santykių sistemas šiose penkiose šalyse, tačiau atsižvelgiant į tai, kad socialinis dialogas tebelaikomas svarbiu veiksniu sprendžiant darbo rinkos sunkumus ir darbo užmokesčio nustatymo bei konkurencingumo problemas, ateitis parodys, ar šių šalių kolektyvinių derybų struktūros sustiprės, ar jos visgi susilpnėjo ilgalaikėje perspektyvoje. Atsakymas į šį klausimą gali gerokai skirtis kiekvienoje šalyje.

4 skyrius. Darbo santykiai ir jaunimo užimtumas

Jaunimo užimtumas ir sunkumai pereinant iš švietimo sistemos į darbo rinką yra viena iš didžiausių mūsų laikų socialinės politikos problemų, kurios poveikį, jei nebus imtasi veiksmų, pajus ne viena karta. Šiame skyriuje siekiama paaiškinti dabartinę padėtį darbo rinkoje, žvelgiant iš jaunimo užimtumo ir nedarbo lygio perspektyvos. Visų pirma nagrinėjami sunkumai, kuriuos socialiniai partneriai patiria bandydami gerinti jaunuolių galimybes patekti į darbo rinką. Taip pat aprašomos socialinių partnerių pagrindinės politinės pozicijos, veiksmai ir iniciatyvos.

Nors jaunimo nedarbas yra struktūrinė problema ES, akivaizdu, kad krizė pasunkino ir taip nelengvą padėtį. Remiantis Eurostato duomenimis, 2014 m. gruodžio mėn. jaunuolių iki 25 metų nedarbo lygis 28 ES šalyse buvo 21,4%, t. y. dvigubai didesnis nei visų dirbančių gyventojų nedarbo lygis, siekiantis 9,9%. Jaunimo nedarbas ypač aukštas Ispanijoje (51,4%), Graikijoje (50,6% 2014 m. spalio mėn.), Kroatijoje (44,8% 2014 m. IV ketvirtį) ir Italijoje (42,0%). Palyginimui, Vokietijoje ir Austrijoje šis rodiklis siekia atitinkamai 7,2% ir 9,0%.

Siekdami pakeisti susiklosčiusią padėtį, ES lygmens politikos formuotojai gali sukurti sistemą, kurioje suinteresuotieji subjektai imtųsi švelninimo priemonių, o socialiniai partneriai – išnaudoti turimas struktūras, kaip antai socialinį dialogą ir kolektyvines

derybas. Tokią galimybę suteikia Jaunimo garantijų iniciatyva, kuria skatinama nacionalines priemones įgyvendinti per partnerystę. Vis dėlto socialiniai partneriai skirtingai įsitraukia į politikos vystymą ir įgyvendinimą, o poveikį sunku išmatuoti.

ES lygmens tarpsektoriniai ir sektoriniai socialiniai partneriai pasiekė susitarimų su savo federacijomis narėmis ir kitais suinteresuotaisiais subjektais, pateikė jiems rekomendacijų, paskatino diskusijas ir pristatė gerąją praktiką, įskaitant 2013 m. birželio mėn. sukurtą ES socialinių partnerių iš įvairių pramonės sričių jaunimo užimtumo skatinimo veiksmų sistemą.

ES lygmens priemonių aprėptis ir poveikis nacionaliniu lygmeniu bei tai, kiek jos gali paskatinti dialogą ir kolektyvines derybas valstybėse narėse, priklauso nuo socialinio dialogo stiprumo ir kolektyvinių derybų tradicijų, socialinių partnerių santykių ir ypač valstybės teikiamos paramos ir finansavimo. Kol kas turbūt dar per anksti vertinti, ar kurie nors socialinių partnerių veiksmai ir iniciatyvos iš tiesų ką nors pakeitė, ypač turint omenyje pripažintą skirtumą tarp ekonominės ir darbo rinkos raidos. Vis dėlto 2013 m. paskutiniame ketvirtyje bendras ES jaunimo nedarbo lygis pradėjo mažėti. Žinoma, sunku pasakyti, ar prie to prisidėjo tiksliniai veiksmai ar ekonomikos atsigavimas, juntamas kai kuriose valstybėse narėse.

Šiai sudėtingai jaunimo nedarbo problemai spręsti nėra lengvo sprendimo, nes ją sudaro daug tarpusavyje persipynusių problemų, kurias reikia spręsti įvairių suinteresuotųjų asmenų, kaip antai švietimo paslaugų teikėjų, profesinio mokymo organizacijų, tų, kurie padeda suderinti gebėjimų poreikius, ir darbo rinkos politikos formuotojų, koordinuotais veiksmais. Socialiniai partneriai turi ne tik įgyvendinti individualius ir dvišalius veiksmus, bet taip pat visais lygmenimis imtis svarbiausio vaidmens kartu su įvairiais suinteresuotaisiais subjektais sprendžiant jaunimo nedarbo problemą.

5 skyrius. Europos socialinio dialogo raida 2012–2014 m.

Šiame skyriuje apžvelgiama Europos socialinio dialogo raida nuo 2012 m. rugsėjo mėn. iki 2014 m. gruodžio mėn., daugiausia dėmesio skiriant ES lygmens darbo santykių rezultatams.

Pastaraisiais metais Europos socialinis dialogas buvo vystomas labai sudėtingomis socialinėmis ir ekonominėmis sąlygomis. 2008 m. Europoje prasidėjo krizė, buvo aukštas nedarbo lygis, didėjo skirtumai tarp valstybių narių, didelį nerimą kėlė socialinė sanglauda. Kaip minėta leidinyje *Darbo santykiai Europoje 2012 metais* (Europos Komisija, 2013), antrasis krizės etapas

sukėlė nemažai sunkumų nacionalinėms darbo santykių sistemoms. Be to, sumažėjo pasitikėjimas Europos integracijos procesu, ypač pagalbą gaunančiose šalyse. Į visa tai būtina atsižvelgti kalbant apie pastarųjų dvejų metų Europos socialinio dialogo pokyčius.

Socialinis dialogas pasunkėjo keliose valstybėse narėse ir tai paliko aiškų pėdsaką ES lygmeniu. ES sektoriniu socialiniu dialogu pasiektų susitarimų skaičiaus augimas bent jau laikinai sustojo. Be to, svarbių klausimų kilo dėl netolygaus savarankiškų susitarimų įgyvendinimo nacionaliniu lygmeniu. Nacionalinės darbo santykių sistemos vis dar turi ryškių skirtumų, ypač susijusių su kolektyvinių derybų aprėptimi, ir šie skirtumai daro poveikį nacionalinių socialinių partnerių gebėjimui veiksmingai įgyvendinti tokius susitarimus. Kaip nurodyta 1 skyriuje, naujausi poslinkiai nacionalinėse darbo santykių sistemose, ypač valstybėse narėse, kuriose jos buvo gana silpnos net prieš krizę, neteikia daug vilčių.

Nepaisant to, Europos socialinis dialogas ir toliau rodo atsparumo ženklų. Svarbūs žingsniai žengti stiprinant suderintą socialinę veiklą naujuose procesuose, kaip antai Europos semestre. Europos socialiniai partneriai įvairiose pramonės srityse ėmėsi spręsti jaunimo nedarbo problemą ir darė nuoseklią pažangą bendros gilių užimtumo analizės srityje. Dviejų naujų sektorių socialinio dialogo komitetų sukūrimas ir nuosekli pažanga trečiojo sektoriaus išbandymo etape rodo, kad darbdaviai ir profesinės sąjungos neprarado savo suinteresuotumo dirbti Europos lygmeniu. Abi pramonės pusės laikėsi bendros nuomonės ir darė bendrus pareiškimus bei toliau prisidėjo savo svariu įnašu ir patirtimi prie Komisijos iniciatyvų ir politikos procesų nacionaliniu lygmeniu. Europos socialiniai partneriai, įgyvendindami priemones ir bendrus projektus, dalijasi savo patirtimi ir gerąją praktiką stiprinant gebėjimus Europos ir nacionaliniu lygmenimis.

Dabar Europos socialinis dialogas stovi kryžkelėje. Pagrindinių sutarčių nuostatos dėl socialinio dialogo buvo nustatytos tuo metu, kai užimtumas ir socialinė teisė buvo pagrindinė socialiniams partneriams rūpinti ES priemonė. Tačiau pastarąjį dešimtmetį buvo įvairių pokyčių. Visų pirma, nuo 2000 m. politikos koordinavimas tapo vis svarbesnė ES socialinės politikos priemonė. Tai paskatino naujų poslinkių ES socialiniame dialoge atsiradimą (jie jau įtraukti į Sutartį), tokiu būdu paskatinant ES institucijų ir socialinių partnerių, kaip antai Užimtumo komiteto (EMCO), Socialinės apsaugos komiteto (SAK) ir trišalio socialinių reikalų aukščiausiojo lygio susitikimo, suderintą veiklą. Antra, neseniai pristatytos naujos makroekonominio valdymo formos per Europos semestrą taip pat apima pagrindinius užimtumo ir socialinės politikos klausimus, kuriais siekiama išsiaiškinti, kaip

geriausia įtraukti socialinius partnerius į ES lygmens diskusiją. Laipsniškai pereinant prie didesnio ES lygmens trišalio veiksmų derinimo, pasiektas bendras sutarimas dėl būtinybės toliau didinti socialinių partnerių dalyvavimą ES valdyme ir stiprinti esamus socialinio dialogo forumus. Per pastaruosius dvejus metus Komisija pateikė savo siūlymų dėl socialinių partnerių vaidmens stiprinimo ES makroekonominiam valdyme ir Europos semestre bei Tarybos sprendimo dėl trišalio socialinių reikalų aukščiausio lygio susitikimo peržiūros, siekiant jį suderinti su Lisabonos sutartimi įtvirtintais instituciniais pakeitimais, ypač dėl nuolatinio Europos Tarybos pirmininko posto sukūrimo.

Socialiniai partneriai iš įvairių pramonės šakų laikosi skirtingos nuomonės dėl krizės priežasčių, kaip reiktų tinkamai į ją reaguoti, fiskalinio konsolidavimo programų, makroekonominės politikos priemonių derinio ir struktūrinių reformų turinio. Nuomonės aiškiai nesutampa ir reguliavimo srityje. Tą įrodo socialinių partnerių nesugebėjimas susitarti dėl Darbo laiko direktyvos peržiūros ir jų priešingi požiūriai į būtinybę toliau stiprinti socialinį reguliavimą ES lygmeniu. Darbdaviai vis labiau akcentuoja konkurencingumui kylančius uždavinius ir poreikį mažinti darbo sąnaudas, supaprastinti darbo teisės aktus ir didinti išorinį lankstumą. Profesinės sąjungos pabrėžia su darbo sąnaudomis nesusijusius konkurencingumo aspektus, darbo užmokesčio teigiamą poveikį bendrai paklausai, darbo kokybės didinimo aktualumą ir investicijas į įgūdžius. Šie skirtumai išryškėjo įvairiose darbuotojų, darbdavių ir valdžios institucijų diskusijose visoje Europoje. Kai kuriose valstybėse narėse šios diskusijos baigėsi susitarimais, kurie prisidėjo prie politikos reformų formavimo. Tačiau kitose valstybėse narėse ir ES lygmeniu pastebima ginčų skaičiaus augimo ir įtampos didėjimo tendencija.

Nepaisant šių pastangų didinti socialinių partnerių vaidmenį, kaip nurodyta Sutartyje, krizės sukelti neramumai turi pastebimą poveikį socialinių partnerių ir Komisijos bei kitų ES institucijų santykiams. Atrodo, kad pasitikėjimas tapo ypač vertinamas esant ginčytinų klausimų, kurie kelia nesutarimų, pavyzdžiui, per trišalius socialinių reikalų aukščiausio lygio susitikimus. Diskutuojama dėl makroekonominio koregavimo programų, konkrečiai šaliai skirtų rekomendacijų, tariamo kišimosi į kolektyvines derybas nacionaliniu lygmeniu, Komisijos dėmesio reglamentavimo kokybės programai, Komisijos strateginės sveikatos ir saugos sistemos, Komisijos vertinimo dėl ES lygmens socialinių partnerių susitarimų, kai pasirašiusiosios šalys reikalauja, kad jie būtų įgyvendinti Tarybos direktyvomis.

Remdamasi pirmininko Jeano-Claude'o Junckerio politinė programa, kurioje didžiausias dėmesys skiriamas socialiniam

dialogui, Komisija stengiasi atnaujinti ir sustiprinti dialogą su socialiniais partneriais.

6 skyrius. 2012–2014 m. Europos darbo teisės aktų apžvalga

Šiame skyriuje visapusiškai apžvelgiama darbo teisės, įskaitant darbuotojų sveikatą ir saugą, raida ES lygmeniu per pastaruosius dvejus metus. Europos darbo teisės aktai buvo keičiami krizės sąlygomis, kai labai pablogėjo užimtumo padėtis ir suprastėjo gyvenimo bei darbo sąlygos, visų pirma pažeidžiamų grupių žmonėms. Komisija, reaguodama į susiklosčiusią padėtį ir įgyvendindama pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategiją „Europa 2020“, toliau gerino darbo kokybę ir darbo sąlygas, taip pat darbo rinkos veikimą.

2014 m. gegužės mėn. Europos Parlamentas ir Taryba priėmė Vykdyto užtikrinimo direktyvą, kuria siekiama padidinti komandiruojamų darbuotojų apsaugą ir užtikrinti vienodas sąlygas bendrojoje rinkoje.

2014 m. Taryba taip pat pritarė Direktyvai dėl vežimo vidaus vandens keliais sektoriaus judėjusių darbuotojų darbo laiko, kuria, pasitelkiant ES teisės aktus, įgyvendinamas šio sektoriaus Europos socialinių partnerių susitarimas savo iniciatyva. 2012 m. pasiektame susitarime nustatomos būtiniausios taisyklės dėl darbo laiko keleiviniuose ir krovininiuose laivuose, plaukiojančiuose vidaus vandenimis visoje ES.

Po Komisijos pateikto pasiūlymo 2014 m. kovo mėn. Taryba priėmė rekomendaciją dėl stažuotojų kokybės sistemos, kurios tikslas – sudaryti sąlygas stažuotojams įgyti kokybiškos darbo patirties saugiomis ir sąžiningomis sąlygomis ir taip padidinti savo galimybes rasti gerą darbą. 2014 m. balandžio mėn. Komisija priėmė sprendimą dėl Europos platformos, skirtos gerinti bendradarbiavimui nedeklaruojamo darbo prevencijos ir atgrasymo nuo jo srityje, sukūrimo.

Po Europos sveikatos ir saugos strategijos (2007–2012 m.) vertinimo ir viešųjų konsultacijų 2014 m. birželio mėn. Komisija pristatė naują 2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginę programą. Šia programa siekiama pagerinti esamų sveikatos ir saugos taisyklių įgyvendinimą, sustiprinti su darbu susijusių ligų prevenciją ir atsižvelgti į ES darbuotojų senėjimą.

Taip pat priimtos dvi direktyvos dėl darbuotojų sveikatos ir saugos. Pirmąją direktyvą nustatomi būtiniausi reikalavimai dėl elektromagnetinių laukų poveikio, o antroji taikoma penkių

darbuotojų sveikatos ir saugos direktyvų suderinimui su ES reglamentu dėl cheminių medžiagų klasifikavimo, pakavimo ir ženklinimo. Be to, Komisija priėmė sprendimą, kuriuo siekiama suderinti Cheminių medžiagų profesinio poveikio normų mokslinio komiteto (SCOEL) veiklą su Komisijos taisyklėmis dėl ekspertų grupių.

Komisija toliau stengėsi įvertinti ir peržiūrėti dabartinę ES darbo teisę pagal strategiją „Europa 2020“ ir pažangaus

reglamentavimo principus. Visų pirma ji patikrino trijų informavimo ir konsultavimo direktyvų kokybę ir nustatė, kad jos iš esmės atitinka savo paskirtį, t. y. yra aktualios, veiksmingos, nuoseklios ir efektyvios. Šiuo metu peržiūrima Darbo laiko direktyva, atliekami Direktyvų dėl darbo pagal terminuotas sutartis ir darbo ne visą darbo dieną bei Direktyvos dėl rašytinės pažymos galutiniai vertinimai. Taip pat atliekamas išsamus 24 ES direktyvų darbuotojų sveikatos ir saugos srityje vertinimas, kurio rezultatų laukiama 2015 m. pabaigoje.

KAIP ĮSIGYTI EUROPOS SĄJUNGOS LEIDINIŲ

Nemokamų leidinių galite įsigyti:

- vieną egzempliorių:
svetainėje EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- daugiau negu vieną egzempliorių / plakata / žemėlapi:
Europos Sąjungos atstovybėse (http://ec.europa.eu/represent_lt.htm),
ES nepriklausančių šalių delegacijose (http://eeas.europa.eu/delegations/index_lt.htm),
susisiekę su tarnyba Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_lt.htm)
arba paskambinę numeriu 00 800 6 7 8 9 10 11 (nemokamai visoje ES (*)).

(*) Informacija teikiama nemokamai, daugelis skambučių taip pat nemokami (nors kai kurie ryšio paslaugų teikėjai gali imti mokesį, taip pat gali reikėti mokėti, jeigu skambinsite taksofonu arba viešbučio telefonu).

Parduodamų leidinių galite įsigyti:

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

Leidinių *Darbo santykiai Europoje* serijoje apžvelgiamos darbuotojų, darbdavių ir jų atitinkamų atstovų kolektyvinių santykių, įskaitant trišalius santykius, kai juose skirtingais lygmenimis dalyvauja valdžios institucijos, tendencijos ir plėtra Europos Sąjungoje.

2014 m. leidime nagrinėjami ekonomikos ir valstybių skolos krizės padariniai, susiję su darbo santykiais ir socialiniu dialogu, nuodugnai analizuojami derybų dėl darbo užmokesčio sistemų pokyčiai, darbo santykiai finansinę paramą gaunančiose valstybėse narėse, darbo santykiai ir jaunimo užimtumas. Taip pat pristatomi naujausi pokyčiai Europos socialinio dialogo ir darbo teisės srityse.

Santrauka prieinama elektronine forma 24 kalbomis.

Mūsų leidinius nemokamai galite atsisiųsti arba užsisakyti internetu adresu

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

Norėdami reguliariai gauti naujienas apie Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinį direktoratą, „Social Europe“ naujienlaiškį nemokamai gausite užsiregistravę adresu

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



<https://www.facebook.com/socialeurope>



https://twitter.com/EU_Social

