



# Rūpnieciskās attiecības Eiropā 2014

Kopsavilkums



# **Rūpnieciskās attiecības Eiropā 2014**

## Kopsavilkums

**Eiropas Komisija**

Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts  
Vienība B.1.

Manuskripts pabeigts 2015. gada februārī

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

© Vāka fotogrāfija: iStockphoto

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

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

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

(\* Informāciju sniedz bez maksas, tāpat arī lielākā daļa zvanu ir bezmaksas (izņemot dažus operatorus, viesnīcas vai taksofonus).

Papildu informācija par Eiropas Savienību ir pieejama portālā Europa (<http://europa.eu>).

Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2014. gads

ISBN 978-92-79-43289-7

ISSN 1831-2918

doi:10.2767/5805

© Eiropas Savienība, 2015. gads

Reproducēšana ir atļauta, ja tiek norādīts avots.



© Eiropas Savienība

Eiropa var balstīties uz bagātu un daudzveidīgu sociālā dialoga pieredzi. Efektīvs sociālais dialogs palīdz valstu ekonomikai un uzņēmumiem prognozēt izmaiņas, labāk tikt galā ar satricinājumiem un daudz ātrāk no tiem atgūties. Līdzīgi kā iepriekšējos gados secinājums izdevumā "Rūpnieciskās attiecības Eiropā 2014" ir nepārprotams — valstis ar labi attīstītām sociālā dialoga institūcijām ekonomiski ir vienas no veiksmīgākajām un konkurētspējīgākajām ES, un tās atrodas labākā un daudz elastīgākā sociālā situācijā. Reaģējot uz sarežģītām sociālekonomiskajām norisēm, sociālie partneri var apzināt līdzsvarotus un pielāgotus politikas risinājumus.

Izdevums "Rūpnieciskās attiecības Eiropā 2014" arī parāda, ka krīzes apstākļos ir cietis sociālais dialogs, galvenokārt recesijas vēlinajos posmos. Lai gan dažās dalībvalstīs spēcīgas sociālā dialoga struktūras bija noderīgas, lai pretotos krīzes ietekmei, citās ar darba koplīgumu sarunu sistēmām ir notikušas izmaiņas, un tās ir pavājinājušās un kļuvušas daudz sadrumstalotākas.

Vairākos gadījumos, tostarp dalībvalstīs, kuras krīze bija skārusi visvairāk, ekonomiskā krīze paātrināja jau pirms tam esošās tendences, piemēram, darba koplīguma sarunu izplatības samazināšanos un pāreju uz vairāk decentralizētām darba koplīgumu slēgšanas sarunām.

Saskaroties ar ekonomisko nenoteiktību, darba devējiem un darba ņēmējiem bija daudz grūtāk vienoties par īsto politikas pasākumu kopumu vai par nepieciešamajām reformām. Ja trūka vienprātības, valdības un valsts iestādes daudz biežāk pieņēma vienuspusējus lēmumus, nesauņēmušas sociālo partneru atbalstu.

Eiropa atgūstas no krīzes, un ir sagaidāms, ka 2015. gadā visu Eiropas Savienības dalībvalstu ekonomika atkal piedzīvos izaugsmi. Tiesa, ekonomiskās izaugsmes pozitīvā ietekme vēl nav pilnībā materializējusies daudzu Eiropas pilsoņu dzīvē. Tas attiecas uz lielu grupu jauniešu, kuri vēlas sākt veidot karjeru.

Lai nodrošinātu saprātīgu un ilgtspējīgu atveseļošanu, kas veicina kvalitatīvu darba vietu radīšanu, Eiropai ir jānostiprina sociālās tirgus ekonomikas konkurētspēja un taisnīgums. Tam būs nepieciešami saskaņoti centieni visos līmeņos. Sociālajiem partneriem ir būtiska loma Komisijas darba programmā attiecībā uz darba vietām, izaugsmi, taisnīgumu un demokrātiskām pārmaiņām. Tādēļ sociālajam dialogam ir nepieciešams dot jaunu stimulu, pilnībā ievērojot sociālo partneru autonomiju.

Lai ES un dalībvalstis veiksmīgi pildītu ar izaugsmi saistītos uzdevumus un radītu vairāk darba vietu, ir nepieciešama vispārēja vienprātība par īsto politikas pasākumu kopumu, kā arī atbalsts strukturālo reformu veikšanai, kam nepieciešama visu ieinteresēto personu, proti, sociālo partneru iesaistīšanās. Kā redzams "Gada izaugsmes pētījumā 2015", Komisija Eiropas pusgada satvarā centīsies panākt ciešāku sociālo partneru iesaistīšanos, izstrādājot un īstenojot reformas.

Tieši tāpēc kapacitātes stiprināšanai būtu jāatvēl pietiekami daudz resursu un atbalsta, jo īpaši dalībvalstīs, kur krīze visspēcīgāk ietekmējusi rūpniecisko attiecību sistēmas. Izdevuma "Rūpnieciskās attiecības Eiropā 2014" mērķis ir sekmēt dialogu, sniedzot pārlicinātos faktus un analīzi par kopējām ražošanas attiecībām Eiropas Savienībā.

Mēs arī zinām, ka darba ņēmēju un darba devēju pārstāvji spēj visefektīvāk strādāt, ja apvieno savu personīgo pieredzi un zināšanas par ekonomiku ar darba tirgu. Tieši tāpēc ir svarīgi plašāk iesaistīt sociālos partnerus dažādās politikas jomās, lai varētu izstrādāt atbilstošus pielāgošanās pasākumus galvenajām problēmām, ar kurām saskaras Eiropa. Izdevumā "Rūpnieciskās attiecības Eiropā 2014" ir sniegti konkrēti piemēri par ieguvumiem no sociālo partneru kopīgajiem pasākumiem, piemēram, iniciatīvas, kā veicināt jauniešu nodarbinātību.

Mēs sagaidām, ka, apvienojot spēkus ar Eiropas un valstu arodbiedrībām un darba devēju organizācijām, visi kopā spēsim novērst Eiropas galvenās sociālekonomiskās problēmas. Šajā ziņā mēs kopā varam spert nozīmīgu soli un nostiprināt Eiropas sociālo tirgus ekonomiku.

**Marianne Thyssen**

Nodarbinātības, sociālo lietu, prasmu un darbaspēka mobilitātes komisāre

## KOPSAVILKUMS. RŪPNIECISKĀS ATTIECĪBAS EIROPĀ 2014

Ik pēc diviem gadiem Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts nāk klajā ar izdevumu "Rūpnieciskās attiecības Eiropā", kas sniedz pārskatu par galvenajām tendencēm un izmaiņām saistībā ar darba ņēmējiem, darba devējiem un viņu attiecīgajiem pārstāvjiem, tostarp trīspusējo dimensiju, kurā dažādos līmeņos ir iesaistītas valsts iestādes. Šis 2014. gada izdevums ir jau astotais šajā sērijā.

Uz sociālo dialogu balstīta rūpniecisko attiecību sistēma ir konkurētspējīgas sociālās tirgus ekonomikas stūrakmens, kas ietekmē Eiropas sociālo modeli. Ziņojumā "Rūpnieciskās attiecības Eiropā 2012" bija secināts, ka valstu parādsaistību krīze un budžeta konsolidācija, ko piemēroja daudzās Eiropas valstīs, dažādos veidos radīja spriedzi sociālajā dialogā. Šis izdevums atkārtoti apstiprina secinājumu, ka rūpnieciskās attiecības Eiropā turpina mainīties, bet tas rada jautājumu, kuras no šīm izmaiņām ir īslaicīgas, bet kuras, visticamāk, varētu būt paliekošas. Pagaidām vēl nav skaidri zināms, kādā veidā izpaudīsies pēckrīzes sociālais dialogs. Rūpnieciskās attiecības Eiropā ir nonākušas krustcelēs.

Kā atzīts Līgumā par Eiropas Savienības darbību un Pamattiesību hartā, valstu sistēmu dažādība veido rūpniecisko attiecību sistēmu ES. Nav kāda pārāka rūpniecisko attiecību "modeļa", kas noteiktu standartus visās dalībvalstīs. Daudzas no krīzes laikā novērotajām izmaiņām ir daļa no ilgtermiņa tendencēm rūpnieciskajās attiecībās un ir reakcija uz strauji mainīgo sociālekonomisko vidi. Tās ietver lēnu, bet stabilu procentuālo to darbinieku skaita samazināšanos, kuru algas ir noteiktas darba koplīgumos, un koplīgumu sarunu struktūru decentralizāciju no valsts vai nozares līmeņa sarunām ar vairākiem darba devējiem uz atsevišķiem uzņēmumiem vai darba vietām.

EMS sistēmas pabeigšanai deviņdesmito gadu beigās bija būtiska ietekme uz ES darba tirgiem un rūpniecisko attiecību sistēmām. Sakarā ar vienotu monetāro politiku darba tirgi kļuva par ļoti svarīgu kanālu, lai pielāgotos asimetriskiem ekonomikas satricinājumiem eirozonā. Ir pierādījumi tam, ka EMS prasības ("Māstrihtas kritēriji") bija galvenais faktors, kas veicināja sociālo paktu noslēgšanu starp sociālajiem partneriem un valdībām daudzās ES dalībvalstīs, no kurām dažās (piemēram, Portugālē, Spānijā, Īrijā un Itālijā) nebija šādas darba koplīgumu slēgšanas korporatīvisma tradīcijas.

Tomēr, kad bija ieviesta EMS, un līdz pat nesenojai krīzei, valstu rūpniecisko attiecību sistēmu izmaiņas notika saskaņā ar tādu rūpniecisko attiecību sistēmu, kas raksturīga katrai valstij un kuru galvenokārt noteica katras valsts tradīcijas un prakse attiecībā uz sociālo dialogu, kā arī mainīgā pasaules ekonomika.

Vairumā gadījumu pārmaiņu process sociālajā dialogā iesaistītajiem dalībniekiem deva pietiekami daudz laika un darbības jomu, lai pakāpeniski pielāgotos mainīgajam sociālekonomiskajam un institucionālajam kontekstam. Dažās valstīs sociālie partneri darba koplīguma sarunu decentralizāciju pārvaldīja, izstrādājot koordinācijas mehānismus starp uzņēmuma un nozares līmeni.

Nesenā krīze ir atklājusi nopietnas nepilnības EMS sākotnējā konstrukcijā, kuras, lai gan neizraisīja krīzi, tomēr daļēji izskaidro smago ārējo satricinājumu ietekmi uz daudzām ES dalībvalstīm. Krīze arīdzan radīja pārrāvumus izmaiņu ātrumā un intensitātē saistībā ar rūpnieciskajām attiecībām, jo pieauga ārējie ierobežojumi un par neatliekamu jautājumu kļuva nepieciešamība veicināt straujas pārmaiņas satvara noteikumos, lai vairotu potenciālo izaugsmi. Salīdzinājumā ar pirmskrīzes gadiem rūpnieciskās attiecības dažādos veidos ir mainījušās daudz ātrāk un biežāk.

Eiropas Savienība ir ieviesusi visaptverošu pasākumu kopumu, lai uzlabotu Eiropas ekonomikas pārvaldību un visās dalībvalstīs stiprinātu ekonomiku un nodarbinātības politiku. Cikls Eiropas pusgads darbojas apļveidā, sākot ar "Gada izaugsmes pētījumu", kas nosaka vispārējo ES ekonomikas politiku, dalībvalstu iesniegtajām valstu reformu programmām, Komisijas priekšlikumiem Padomei par katrai valstij adresētajiem konkrētajiem ieteikumiem un Komisijas secinājumiem par valstu līmenī veiktajiem pasākumiem, reaģēšanu uz šiem ieteikumiem, tostarp Komisijas atzinumiem saistībā ar budžeta plāna priekšlikumiem. Jaunā pārvaldības sistēma ir ietekmējusi sociālo dialogu valstu mērogā. Eiropas līmenī tas ir rosinājis diskusijas par pakāpi, kādā sociālajiem partneriem vajadzētu iesaistīties Eiropas makroekonomikas pārvaldībā, un pakāpi, kādā valstu atalgojuma (darba koplīgumu sarunu) attīstība, kas ir valstu rūpniecisko attiecību sistēmu svarīgākais jautājums, būtu jāskata ES līmenī.

Vairāki no katrai valstij izstrādātajiem ieteikumiem risināja konkrētus valstu algu noteikšanas sistēmu aspektus un tādējādi skāra valstu rūpniecisko attiecību pamatelementus. To mērķis bija norādīt uz nepieciešamību pēc lielākas algu koriģēšanas elastības valstīs, kurās ir liela iekšējā un ārējā nelīdzsvarotība, tādējādi sekmējot pielāgošanas procesus. Darba koplīgumu slēgšanas sarunas tika uzskatītas par pasākumu, lai labāk saskaņotu algas ar ražīgumu vietējā un uzņēmumu līmenī.

Dalībvalstīs, kas saņēma finansiālo atbalstu, nepieciešamība ļoti ātri īstenot reformas (to skaitā veikt izmaiņas algu noteikšanas sistēmās), lai stabilizētu fiskālo un ekonomisko situāciju, deva minimālas manevrēšanas iespējas un maz

laika, lai apspriestos ar valstu sociālajiem partneriem un/ vai panāktu vienprātību. Komisija pastāvīgi uzsvēra sociālā dialoga nozīmi un cieņu pret valstu apstākļiem un praksi. Tomēr krīzes situācija kopā ar noteiktām rūpniecisko attiecību tradīcijām bija nelabvēlīgs uzstādījums attiecībā uz sociālo dialogu, kā rezultātā pieauga pretrunas starp sociālajiem partneriem un starp arodbiedrībām un valsts iestādēm. Tāpēc sociālā dialoga kvalitāte kļuva par galveno diskusiju tematu. Nesenā EMS sociālajai dimensijai pievērsta uzmanība, kurā bija uzsvērtā vajadzība atsākt uz sadarbību vērstu sociālo dialogu ES un valstu līmenī, šķiet, sniedz jaunas perspektīvas, lai veidotu rūpnieciskās attiecības saskaņā ar EMS. To apstiprina arī atjaunotais uzsvars uz atalgojuma attīstības divējādo lomu, ne tikai kā konkurētspējas faktoru, bet arī atbalstot pieprasījumu un mazinot nevienlīdzību, jo īpaši ienākumu sadales zemākajā segmentā.

Lai gan pēdējo divu gadu laikā ir paustas bažas par darba attiecību stāvokli Eiropā, tomēr visveiksmīgāko ES dalībvalstu pieredze liecina, ka pareizi veidots sociālais dialogs palīdz tikt galā ar sarežģītām sociālekonomiskām pārmaiņām, kas nepieciešamas mūsdienīgā ekonomikā. Tāpat kā iepriekšējos gados atzinums ir viennozīmīgs — valstis ar spēcīgām sociālā dialoga institūcijām ir uzrādījušas vienus no labākajiem panākumiem ES, un tām ir konkurētspējīgāka ekonomika un labāka un elastīgāka sociālā situācija nekā vairumam citu valstu. Šie piemēri norāda uz “augstākas morāles” dzīvotspēju attiecībā uz starptautisko konkurenci, izmantojot sociālā dialoga problēmu risināšanas potenciālu. Šāda stratēģija ir balstīta ne tikai uz darbaspēka izmaksām, bet arī konkurētspējā ar algu nesaisītiem faktoriem, piemēram, preču un pakalpojumu kvalitāti un uzticamību, kā arī kvalificētu un izglītotu darbaspēku. Šajā ziņojumā ir dokumentēti konkrēti piemēri sociālo partneru ieguldījumam sociālajā un ekonomiskajā progresā, piemēram, centieni palīdzēt pārvarēt nepieņemami augsto jauniešu bezdarba līmeni. Tas vēlreiz apliecina, cik svarīgs ir sociālais dialogs kā Eiropas sociālā modeļa un konkurētspējīgas sociālās tirgus ekonomikas stūrakmens.

Izdevumā “Rūpnieciskās attiecības Eiropā 2014” ir secināts, ka galvenais izaicinājums ir atrast pareizo nepārtrauktības un pārmaiņu kombināciju rūpniecisko attiecību sistēmās, lai pielāgotos EMS kontekstam un strauji mainīgajai globalizētajai pasaulei. Valstīs ar vājām rūpniecisko attiecību institūcijām ir jānostiprina sociālo partneru organizācijas un sociālā dialoga struktūras, kā arī jāuzlabo to spēja prognozēt nepieciešamās izmaiņas. Tādēļ ir nepieciešama tāda nepārtraukta valstu rūpniecisko attiecību sistēmu attīstības analīze, kāda ir sniegta šajā ziņojumā.

Tā kā krīzes akūtais posms ir beidzies un Eiropā atjaunojas izaugsme, ir iespējams izvērtēt līdzšinējo krīzes ietekmi uz rūpnieciskajām attiecībām, ņemot vērā EMS, kas Eiropā tiek attīstīta. Šis ir uzdevums, ko pats sev izvirza izdevums “Rūpnieciskās attiecības Eiropā 2014”. Tā pirmajā nodaļā ir sniegts pārskats par rūpniecisko attiecību rādītāju galvenajām kvantitatīvajām tendencēm visā ES. Tajā ir ietverta informācija par diviem aktuāliem jautājumiem, kas ir bijuši pieminēti 2012. gada ziņojumā — jaunākajām sociālā dialoga norisēm dalībvalstīs Centrāleiropā un Austrumeiropā, kā arī tendencēm publiskajā sektorā. Otrajā nodaļā ir sīkāk aplūkotas algu noteikšanas institūcijas, no kurām dažas pēdējos desmit gados ir pārveidotas. Šajā nodaļā arī ir izcelti daži empīriski novērojumi par neseno attīstību kopīgumos par atalgojumu un ražīgumu. Trešajā nodaļā ir aplūkotas rūpniecisko attiecību sistēmas piecās valstīs, kuras ir saņēmušas kādu no finanšu stabilitātes atbalsta veidiem: Īrijā, Grieķijā, Spānijā, Kiprā un Portugālē, un tajā ir sniegts pārskats par iekšējo un ārējo ierobežojumu mijiedarbību, katrā valstī nodrošinot būtiskas sociālā dialoga pārmaiņas. Ceturtajā nodaļā ir analizētas problēmas, ar kurām saskaras sociālie partneri, cenšoties risināt jauniešu bezdarba jautājumu, īpaši izceļot galvenās politiskās pozīcijas, pasākumus un iniciatīvas, kuras ir sākuši sociālie partneri valstu un ES mērogā. Ziņojuma noslēgumā ir sniegts pārskats par norisēm un reakciju uz Eiropas līmeņa sociālo dialogu (piektā nodaļa) un apraksts par galvenajām norisēm Eiropas darba tiesību jomā (sestā nodaļa). Pirmās četras nodaļas ir balstītas uz pieaicināto ekspertu projektiem. Pēdējās divas nodaļas ir sarakstījuši Komisijas dienesti.

## 1. nodaļa. Rūpniecisko attiecību attīstība Eiropā

Šajā nodaļā ir apskatītas galvenās izmaiņas attiecībā uz rūpnieciskajām attiecībām dalībnieku vidū, kā arī procesi gan pirms krīzes, gan tās laikā. Jo īpaši tajā ir mēģināts pateikt, cik lielā mērā nesenie notikumi rūpnieciskajās attiecībās ir ilgtermiņa tendenču loģisks turpinājums vai arī tos izraisīja vai paātrināja krīze.

Kopumā dažos pēdējos gados sociālo partneru organizāciju struktūra un sastāvs ir bijis relatīvi stabils, tomēr tā pati par sevi ir pārsteidzoša attīstība. Lielākajā daļā valstu krīzes pirmajos gados bija novērojama ilgtermiņa tendence savienību blīvumam stabili samazināties, jo līdzīgās proporcijās saruka nodarbinātība un dalība arodbiedrībās. Nav skaidrs, vai, nodarbinātības līmenim paaugstinoties, šī attīstība turpināsies. Ilgtermiņa stabilitāte darba devēju organizāciju blīvumā turpināsies.

Turpretim krīzes gados rūpniecisko attiecību procesos bija novērojamas pamatīgas pārmaiņas. Kolektīvo sarunu struktūras par darba koplīguma slēgšanu kļuva vēl vairāk decentralizētas, un daudzās valstīs samazinājās noslēgto koplīgumu piemērošana — atsevišķās Dienvideiropas valstīs pat vēl nebijušā apjomā.

Gan decentralizācija, gan noslēgto koplīgumu piemērošanas sarukums bija skaidri redzamas tendences jau pirms krīzes. Tās ir daļa no plašākām ilgtermiņa pārmaiņām sabiedrībā un ekonomikā, kas galvenokārt notika pieaugošās konkurences globālā rakstura dēļ. Tas, kas ir mainījies kopš krīzes, ir šādu pārmaiņu ātrums un pakāpe. Tam ir divi galvenie iemesli. Pirmkārt, stingrāki noteikumi un mainīga prakse padarīja arvien grūtāku koplīgumu piemērošanas paplašināšanu lielākam darbinieku skaitam. Otrkārt, vairākās valstīs jauno noteikumu ietekme uz koplīgumu (ne)turpināšanu pēc to termiņu beigām apvienojumā ar ekonomisko nenoteiktību samazināja noslēgto koplīgumu piemērošanu, arī kavējot sarunas, kas noveda pie strupceļa. Turklāt jaunas klauzulas darba koplīgumu sistēmās arvien vairāk ļauj uzņēmumiem izvēlēties atteikties no augstāka līmeņa koplīgumiem, palielinot decentralizācijas tendenci.

Šajā nodaļā tiek apgalvots, ka šīs izmaiņas bija kā atbilde gan uz iekšējiem, gan ārējiem faktoriem. Daži vietējie dalībnieki uzņēmās iniciatīvu, kuru pēc tam pielāgoja, lai tā atbilstu mainīgajam sociālekonomiskajam kontekstam. Tur, kur dialogs sociālo partneru starpā bija sarežģīts, piemēroja ārējo spiedienu, kas valdībām lika rīkoties, reaģējot uz Komisijas, Eiropadomes un citu starptautisku organizāciju ieteikumiem. Valstīs, kur tika īstenota finansiāla atbalsta programma, valsts iestādes risināja sarunas ar Eiropas Komisiju, Eiropas Centrālo banku un Starptautisko Valūtas fondu par strukturālajām reformām, kas būtu jāveic, tostarp arī darba tirgū, visaptverošas tirgus politikas ietvaros, lai palīdzētu no jauna līdzsvarot ekonomiku un palielinātu izaugsmes potenciālu. Daudzi politikas aspekti, kas bija iekļauti nosacījumos valstīm, kas saņem finansiālu palīdzību, tostarp attiecībā uz rūpniecisko attiecību sistēmām, netika sīki izklāstīti, bet atstāti to valstu ziņā, kas saņem finansiālu palīdzību.

Kaut arī iekšējās izmaiņas izskaidro valstu rūpniecisko attiecību sistēmu ilgtermiņa transformāciju, ārējais spiediens izskaidro nesenās un ievērojamās pārmaiņas, kas ir būtisks pavērsiens salīdzinājumā ar pagātnes tendencēm. Neviens no tām nav neatkarīga no otras, taču tās abas ir kā reakcija uz pārmaiņām un tendencēm vienā starptautiskā ekonomiskā sistēmā un sabiedrībā. Turklāt varas attiecības un institucionālie faktori nosaka saistību starp abiem līmeņiem. Kaut arī rūpnieciskās attiecības mainās visā ES, šo pārmaiņu ātrums un apjoms starp dalībvalstīm ievērojami atšķirās, jo īpaši pēc 2008. gada.

## 2. nodaļa. Krīzes attīstība — tendences algu noteikšanas sistēmu jomā

Darba koplīgums ir galvenā rūpniecisko attiecību sistēmu iezīme, kas ir galvenais instruments, kuru izmanto darba devēji un arodbiedrības, lai kopīgi regulētu darba attiecības. Darba ņēmējus darba koplīguma sarunas aizsargā, nosakot visaptverošus minimālos standartus un ierobežojot vadītāju priekšrocības vienusēji lemt par darbinieku uzdevumiem un darba organizāciju. Darba devējiem darba koplīguma sarunas ir labs veids, kā ietaupīt darījumu izmaksas, piemērojot vienusējus standartus darbaspēkam, kā arī mazināt darba strīdus. Vairāku darba devēju iesaistīšanās divpusējās darba koplīguma sarunās samazina konkurences līmeni saistībā ar darbaspēka izmaksām, kas var būt vērtīgi, ja koplīgumu sarunās piedalās galvenie iekšzemes konkurenti konkrētā nozarē, jo īpaši tādi, kurus globālā konkurence ietekmē minimāli.

Tomēr, tā kā konkurence iegūst arvien globālāku raksturu, vairāku darba devēju iesaistīšanās darba samaksas koplīgumu sarunās nevar tik labi aizsargāt pret konkurenci darbaspēka izmaksu jomā. Koplīguma sarunas starp darba ņēmējiem un darba devējiem ir primārais faktors konfliktā par to, kā sadalīt pievienoto vērtību, ko rada saimnieciskā darbība. Attiecībā uz individuāliem darba ņēmējiem darba samaksa koplīguma sarunās rada zināma mēra aizsardzības pakāpi pret darba tirgus svārstībām, savukārt darba ņēmējiem kolektīvi tas ir veids, kā paust solidaritāti ar citiem darba ņēmējiem nozarē, nosakot minimālo atalgojuma līmeni, ko tie var piemērot dažādām darba ņēmēju grupām ar dažādu ražīguma līmeni. Tomēr, tā kā tādejādi atalgojuma līmeņi tiek uzturēti augstāk par līmeni, kas dominētu, ja notiktu kolektīva iejaukšanās, tiek veicināta darba tirgus segmentācija, jo darba devēji var izmantot alternatīvus nodarbinātības veidus, uz kuriem neattiecas kolektīvie vienošanās nosacījumi.

Šajā nodaļā ir apskatītas dažādas algu noteikšanas institūcijas ES un analizēts, vai darba koplīguma sarunas pēdējā desmitgadē ir nozīmīgi mainījušās. Kā uzsvērts pirmajā nodaļā, ekonomiskā krīze paātrināja ilgtermiņa tendenci decentralizēt institūcijas, kuras nodrošina vienošanās par darba samaksu, jo īpaši vairāk pieļaujot atkāpes no nozaru standartiem zemāka līmeņa nolīgumu gadījumā. Tomēr, lai gan valstu modeļi atšķiras, daudzos gadījumos decentralizācija joprojām ir iekļauta darba koplīguma sarunu sistēmās. Decentralizētu darba koplīguma sarunu kontekstā koordinācija sociālajiem partneriem ļauj ņemt vērā makroekonomikas mērķus un iespējamo darba samaksas attīstības domino efekta ietekmi. Šajā nodaļā ir sniegts pārskats par iniciatīvām, kā koordinēt algu noteikšanas sarunas pāri valstu robežām.



Pēdējos gados ir pieaugusi valdību iesaistīšanās algu noteikšanas sarunu institūciju darbā, jo darba tirgū ir veiktas korekcijas, un starptautiskās izvērstas ekonomikas un jo īpaši EMS kontekstā algu modeļi iegūst arvien lielāku nozīmi. Valdībām bija noteicošā loma, pielāgojot izmaiņas algu noteikšanas mehānismos ekonomikas politikas un darba tirgus institūciju plašāku reformu ietvaros, reaģējot uz krīzi un globālām ekonomiskām pārmaiņām. Autonomiem un divpusējiem sociālo partneru lēmumiem bija daudz mazāka loma. Lai gan ES politikas instrumenti, piemēram, konkrētām valstīm adresēti ieteikumi, arī piedāvāja reformas saistībā ar kolektīvajām algu noteikšanas institūcijām, tieši valstu valdības bija tās, kuras veicināja transformāciju (kā īpašu izņēmumu var minēt valstis, kuras saņēma finanšu stabilitātes atbalstu, kuru valsts iestādes apņēmas veikt reformas saskaņā ar ES/SVF programmu; skat. trešo nodaļu). Tas nav tik pārsteidzoši, ņemot vērā to, ka ES pilnvaras darba tirgus jautājumos ir ierobežotas un valstu rūpniecisko attiecību sistēmu daudzveidības aspekts ir nostiprināts Līgumā par Eiropas Savienības darbību.

Šajā nodaļā atzīmēts, ka ekonomiskajai krīzei bija skaidra ietekme uz kolektīvajām reālajām algām. Vairumā gadījumu reālās darba algas tendences ievērojami palēninājās un dažkārt pat apstājās pavisam. Tikai atsevišķos gadījumos algas saglabāja ievērojamu pieauguma tempu vai strauji pieauga. Lielāko kolektīvo darba algu pieaugumu konstatēja Austrumeiropas un Centrāleiropas valstīs, kur, iespējams, notiek algu tuvošanās "Eiropas algu" līmenim, lai gan atšķirības joprojām ir lielas. Šajā nodaļā ir konstatēta arī augsta korelācija starp kolektīvo algu pieaugumu un ražīguma tendencēm pirmskrīzes periodā, lai gan reālais darba algu pieaugums nereti bija zem ražīguma pieauguma līmeņa. Turpretī pēdējā laikā faktiskās kolektīvās darba algas pieaugums biežāk pārsniedza ražīguma pieaugumu, kas daļēji ir negaidīti zemas inflācijas rezultāts, kura nav ņemta vērā koplīguma sarunās. Rezultātā darba koplīguma sarunas zināmā mērā varēja aizsargāt darbinieku ienākumus, ierobežojot krīzes ietekmi uz algu līmeni. Vairāku pētījumu rezultāti ir parādījuši, ka krīze radīja vērā ņemamu spiedienu uz algām, un atalgojuma ierobežošana lielā mērā palīdzēja mazināt makroekonomikas nelīdzsvarotību un atjaunot konkurētspēju.

### 3. nodaļa. Rūpnieciskās attiecības dalībvalstīs, kas saņēma finanšu stabilitātes atbalstu

Sākot ar 2010. gadu, vispirms Grieķija un pēc tam Īrija piedzīvoja smagu valsts parāda un fiskālo krīzi. Parāda krīze 2011. gadā izplatījās arī uz Portugāli un 2012. gadā ietekmēja Kipras un Spānijas finanšu sektoru. Lai gan visas šīs valstis piedzīvoja lēnu ekonomikas izaugsmi, Īriju, Spāniju un

Kipru skāra arī banku krīze. Lai risinātu šīs akūtās problēmas, visas piecas valstis īstenoja tālejošas strukturālas reformas un fiskālās konsolidācijas programmas. To motivācija bija mazināt parāda un deficīta avotus, tādējādi atjaunojot banku sektora stabilitāti un atgūstot uzticību tirgum, kas radītu nosacījumus izaugsmes atjaunošanai un darbavietu radīšanai.

Īrijas, Grieķijas, Kipras un Portugāles valdības izslēdza no starptautiskiem vērtspapīru tirgiem, un tām nācās lūgt finansiālu palīdzību, lai finansētu valsts publisko sektoru un rekapitalizētu finanšu iestādes. Kā nosacījums aizdevumu piešķiršanai bija valstu valdību solījums starptautiskajiem aizdevējiem — Eiropas Komisijai, Eiropas Centrālajai bankai un Starptautiskajam Valūtas fondam — īstenojot politikas reformas. Spānija saņēma īpaša veida finansiālu palīdzību no Eiropas stabilitācijas mehānisma (ESM), lai atjaunotu savu finanšu sektoru, turklāt valdības īstenojās reformas uzraudzīja Eiropas Komisija.

Pirms krīzes piecām attiecīgajām valstīm, atskaitot Kipru, bija diezgan stabila darba koplīgumu sarunu sistēma, galvenokārt centrālajā vai nozaru līmenī. Visās šajās valstīs, izņemot Grieķiju, pirms Eirozonas krīzes viena no nozīmīgākajām rūpniecisko attiecību reformu iezīmēm bija trīspusējie sociālie pakti. Tomēr dažādu iemeslu dēļ neviena no piecām valstīm nespēja tos efektīvi pārvaldīt, lai veiksmīgi iekļautu un pielāgotu, uzlabojot pielāgošanās spēju ESM kontekstā un attiecībā uz valūtas kursa elastības zudumu. Neskatoties uz centieniem daudz ciešāk piesaistīt algas ražošanai un padarīt darba tirgus elastīgākus, visas šīs valstis piedzīvoja reālā valūtas maiņas kursa pasliktināšanos, kā arī arvien lielāku kapitāla un noguldījumu norēķinu atšķirību.

Krīzes stimulētās reformu programmas nozīmēja plašas pārmaiņas dažādās jomās, lai atjaunotu izaugsmes un darba vietu radīšanas potenciālu, kā arī palīdzētu veicināt taisnīgumu. Rūpniecisko attiecību sistēma pati par sevi (vai vismaz daži no tās elementiem) tika uzskatīta par daļu no problēmas, kas jārisina, reaģējot uz krīzi. Konkurētspējas atjaunošanu atzina par būtisku faktoru, lai nodrošinātu ilgtespējīgu ekonomikas un darba tirgus atveseļošanu. Valstu rūpniecisko attiecību institūciju ietekme bija nozīmīga — reformas attiecās uz darba koplīguma sarunām, trīspusējiem sadarbības mehānismiem, algu noteikšanas institūcijām un darba strīdus regulējošiem noteikumiem. Saprašanās memorandi (SM), kurus panāca starp Īrijas, Grieķijas, Kipras un Portugāles valdībām un ES/SV, visi norādīja uz skaidru nepieciešamību pēc konsultācijām ar sociālajiem partneriem par valstu reformu programmu ieviešanu, no kurām dažos bija skaidra norāde uz trīspusējiem nolīgumiem. Tomēr, pat ja Eiropas Komisija pastāvīgi uzsvēra sociālā dialoga nozīmi un valstīs pastāvošo apstākļu un prakses ievērošanas principu, tā praktiskais rezultāts bija sociālajam dialogam nelabvēlīga

vide, kas starp sociālajiem partneriem, arodbiedrībām un valsts iestādēm kļuva arvien saspīlētāka. To apstiprināja sūdzības Starptautiskajai Darba organizācijai (ILO) un Eiropas Padomei, kā arī Eiropas Parlamenta ļoti kritiskais novērtējums par sociālo tiesību ievērošanu saskaņā ar ES/SVF programmām.

Reformas būtība bija sniegt uzņēmumiem lielākas iespējas, lai pielāgotos ekonomisko nosacījumu izmaiņām, nodrošinot labāku saskaņotību starp algām (uzņēmuma līmenī) un ražīgumu, tādējādi stiprinot konkurētspēju un veicinot darbspēka pārdali. Praksē tas nozīmēja pāreju uz darba koplīgumu slēgšanas sarunu decentralizāciju uzņēmuma līmenī. Tomēr neviena no šīm valstīm nav izveidojusi uzņēmumu padomes vai uzņēmuma līmenī iekļaujošas sarunu sistēmas, un praksē algu noteikšanu decentralizācija bieži vien vājināja darba koplīgumu sarunu sistēmas, vismaz īstermiņā. Šo ietekmi arī apstiprina straujais darba koplīguma sarunu izplatības kritums pētāmajās valstīs laika posmā starp 2008. un 2013. gadu (skat. pirmo nodaļu).

Regulējošo izmaiņu ietekme uz algu līmeni un konkurētspēju valstīs, kurās situācija ir analizēta, būs rūpīgi jāuzrauga. Ja vien sociālā dialoga struktūras netiks pielāgotas, lai apvienotu decentralizētas darba koplīguma sarunas augstākā līmenī, pastāv risks, ka darba tirgus regulējums ar sociālā dialoga starpniecību un trīspusējo pārvaldību tiks ievērojami vājināts, atgriežoties pie pārmērīgas iejaukšanās algu noteikšanā likumdošanas līmenī, kas bija raksturīga industrializācijas sākumposmā. Tas var mazināt darba tirgus institūciju potenciālu, lai veicinātu konfliktu novēršanu, sadalītu ienākumus un veidotu apvienības starp interešu grupām.

Papildus algu noteikšanas mehānismu izmaiņām, reaģējot uz krīzi, pētāmo valstu valdības īstenoja dažādas darba tirgus reformas. Tās ietvēra minimālās darba algas samazināšanu, nodarbinātības aizsardzības normatīvo aktu atvieglošanu un algu un darbavietu samazināšanu (vai iesaldēšanu) publiskajā sektorā (skat. Eiropas Komisijas 2013. gada izdevumu "Rūpnieciskās attiecības Eiropā 2012"). Valstīs, kuras saņēma finansiālu atbalstu, Komisija un citas starptautiskās organizācijas uzstāja uz sociālā dialoga veicināšanu par galvenajām politikas nostādņēm, ar ko nākas saskarties. Šīs valstis pašas ir tieši atbildīgas par sociālo partneru iesaistīšanu reformu izstrādē un īstenošanā. Tas gan ne vienmēr noritēja veiksmīgi, ne arī vienmēr bija iespējams — steidzamiem pasākumiem, kas vērsti uz konkurētspējas un izaugsmes atjaunošanu, bieži bija priekšroka salīdzinājumā ar centieniem panākt vienprātību ar sociālajiem partneriem.

Bieži vien efektīva sociālā dialoga trūkums bija atkāpe no sociālo paktu tradīcijas un trīspusējas sadarbības starp valdību un

sociālajiem partneriem. Atskaitot Portugāli, saistībā ar darba tirgus reformām, un Īriju, saistībā ar izmaiņām publiskajā sektorā, krīze tādējādi, šķiet, trīspusējo konsultāciju aspektā ir vājinājusi esošās institūcijas. Kopš 2010. gada ir ievērojami pieaugusi (vienpusējas) valsts intervences loma rūpnieciskajās attiecībās, un sociālajam dialogam bija daudz mazsvarīgāka loma strukturālo reformu un fiskālās konsolidācijas plānu izstrādē, nekā tas bija krīzes pirmajā posmā 2008. un 2009. gadā (skat. Eiropas Komisijas 2011. gada izdevumu "Rūpnieciskās attiecības Eiropā 2010").

Valstīm pamazām pārvarot krīzi, dažas to valdības ir atsākušas pievērsties institūcijām sociālo dialogu un trīspusējās sadarbības jomā, lai veicinātu vienprātību ar sociālajiem partneriem par visnopietnākajām darba tirgus problēmām, kā arī stabilitāti un mieru. Piemēram, Grieķija ir atjaunojusi Nodarbinātības padomi un Sociālās aizsardzības komiteju, no kurām abas ir trīspusējas. Atļauja veikt kolektīvo atlaišanu Grieķijā šobrīd ir nodota izvērtēšanai trīspusējai Augstākajai darba padomei, lai saņemtu atzinumu. Portugāles valdība ir īstenojusi centienus, lai uzturētu pastāvīgu saziņas kanālu ar sociālajiem partneriem, un izveidojusi trīspusēju Darba attiecību centru. Kiprā trīspusējie partneri uzsvēra Darba ņēmēju konsultatīvās padomes lomu. Taču ir skaidrs, ka krīze ir būtiski mainījusi rūpniecisko attiecību sistēmas piecās valstīs. Tomēr, ņemot vērā, ka sociālais dialogs joprojām ir uzskatāms par nepieciešamu, lai risinātu darba tirgus problēmas, algu noteikšanas un konkurences problēmjautājumus, vēl joprojām nav skaidrs, vai valstu darba koplīgumu slēgšanas struktūras atgū sākotnējo ietekmi vai arī tās ir vājinātas ilgtermiņā. Atbilde uz šo jautājumu katrā valstī var ievērojami atšķirties.

## 4. nodaļa. Rūpnieciskās attiecības un jauniešu nodarbinātība

Jauniešu nodarbinātība un problēmas, ar kurām jaunieši saskaras pārejas posmā starp izglītības iegūšanu un iesaistīšanos darba tirgū, ir viena no mūsu laika aktuālākajām sociālās politikas problēmām un tāda, kuras ietekmi izjutīs vēl vairākas paaudzes, ja vien netiks veikti attiecīgi pasākumi. Šajā nodaļā ir mēģināts ilustrēt pašreizējo situāciju darba tirgū attiecībā uz nodarbinātības rādītājiem un jauniešu bezdarba līmeni. Konkrētāk, tajā ir analizētas problēmas, ar kurām saskaras sociālie partneri, cenšoties uzlabot jauniešu piekļuvi darba tirgum. Tāpat tajā ir mēģināts noteikt sociālo partneru galvenās politikas nostājas, rīcību un iniciatīvas.

Lai gan jauniešu bezdarbs ES ir strukturāla problēma, ir skaidrs, ka krīze ir saasinājusi jau tā sarežģīto jauniešu bezdarba situāciju. Saskaņā ar Eurostat datiem 2014. gada decembrī 28 ES

valstīs bezdarba līmenis jauniešu vidū vecumā līdz 25 gadiem bija 21,4%, kas ir divreiz augstāks par 9,9% — kopējo bezdarba līmeni starp visiem darbaspējīgajiem iedzīvotājiem. Jauniešu bezdarbs ir īpaši augsts Spānijā (51,4%), Grieķijā (50,6% 2014. gada oktobrī), Horvātijā (44,8% 2014. gada ceturtajā ceturksnī) un Itālijā (42,0%). Turpretim Vācijā un Itālijā tas ir attiecīgi 7,2% un 9,0%.

Lai gan ES līmeņa politikas veidotāji var nodrošināt sistēmu, kurā ieinteresētās personas var mēģināt veikt riska mazināšanas pasākumus, sociālie partneri var izmantot to rīcībā esošās struktūras, piemēram, sociālo dialogu un darba koplīguma slēgšanas sarunas, lai mēģinātu radīt pārmaiņas. Viņiem ir dota iespēja rīkoties, izmantojot “Garantijas jauniešu atbalstam”, kuras veicina partnerības pieeju, lai nodrošinātu īstenošanu valstu līmenī. Tas, cik lielā mērā sociālie partneri ir iesaistīti ieguldījuma sniegšanā tādu politikas virzienu izstrādāšanā un īstenošanā, atšķiras, un šo ietekmi ir sarežģīti izvērtēt.

ES līmeņa starpnozaru un nozares sociālie partneri var noslēgt līgumus un sniegt ieteikumus to biedru federācijām un citām ieinteresētajām pusēm, un tie ir rosinājuši diskusijas un demonstrējuši paraugpraksi. Tas ietver ES starpnozaru sociālo partneru rīcības plānu saistībā ar jaunatnes nodarbinātību, kas noslēdzās 2013. gada jūnijā.

ES līmeņa pasākumu pieejamība un ietekme, un tas, kādā pakāpē tie var sekmēt dialogu un darba koplīguma sarunas dalībvalstīs, ir atkarīgs no sociālā dialoga un darba koplīgumu sarunu tradīcijām, attiecībām starp sociālajiem partneriem un, pats galvenais, no tā, cik lielā mērā ir pieejams valsts atbalsts un finansējums. Iespējams, ir pārāgrī izvērtēt, vai kāda no sociālo partneru darbībām un iniciatīvām ir spējusi panākt reālu uzlabojumu, jo īpaši, ja pastāv neatbilstība starp ekonomikas un darba tirgus attīstību. Neraugoties uz to, ES kopējais jauniešu bezdarba līmenis 2013. gada pēdējā ceturksnī sāka samazināties. Protams, ir grūti pateikt, vai šo samazinājumu ir veicinājuši mērķtiecīgie pasākumi vai arī tas vairāk saistāms ar ekonomikas atveseļošanu, kas ir novērojama dažās dalībvalstīs.

Šai sarežģītajai jauniešu bezdarba problēmai nav vienkārša risinājuma, jo to veido vairākas savstarpēji saistītas problēmas, kuru risināšanai ir nepieciešama saskaņota rīcība no dažādu ieinteresēto dalībnieku puses, piemēram, izglītības sniedzējiem, profesionālo apmācību organizācijām, kuras ir iesaistītas prasmju pielāgošanā pieprasījumam, un darba tirgus politikas veidotājiem. Tādējādi papildus tam, ka sociālie partneri var īstenot individuālu vai divpusēju rīcību visos līmeņos, tiem arī ir centrālā loma, lai, sadarbojoties ar daudzām ieinteresētām personām, risinātu jauniešu bezdarba problēmu.

## 5. nodaļa. Eiropas sociālā dialoga norises 2012.–2014. gadā

Šajā nodaļā ir sniegts pārskats par Eiropas sociālā dialoga norisēm laikposmā no 2012. gada septembra līdz 2014. gada decembrim, liekot uzsvāru uz rūpniecisko attiecību rezultātiem Eiropas Savienības līmenī.

Pēdējos gados Eiropas sociālais dialogs ir noticis ļoti sarežģītā sociālekonomiskā kontekstā — kopš 2008. gada Eiropa piedzīvo krīzi, uzrādot augstu bezdarba līmeni, pieaugošas atšķirības starp dalībvalstīm un lielas bažas par sociālo kohēziju. Kā tas jau bija parādīts (Eiropas Komisijas 2013. gada ziņojumā “Rūpnieciskās attiecības Eiropā 2012”, īpaši krīzes otrajā posmā valstu rūpniecisko attiecību sistēmas piedzīvoja nopietnu spriedzi. Turklāt ir daudz mazāka uzticība Eiropas integrācijas procesam, īpaši atbalsta programmās iekļautajās valstīs. Šajā kontekstā ir jāņem vērā pēdējo divu gadu Eiropas sociālā dialoga norises.

Spriedze sociālā dialoga jomā, ko izjuta dalībvalstis, atstāja skaidru ietekmi arī ES līmenī. No ES nozaru sociālā dialoga izrietošo parakstīto vienošanos skaits, šķiet, pārstāja augt — vismaz uz laiku. Turklāt ir radušies vairāki svarīgi jautājumi par autonomu nolīgumu nevienmērīgu īstenošanu valstu līmenī. Joprojām pastāv būtiskas atšķirības starp valstu rūpniecisko attiecību sistēmām, jo īpaši koplīgumu sarunu piemērošanu, un tās ietekmē valstu sociālo partneru spējas efektīvi īstenot šādus nolīgumus. Šajā sakarā pirmajā nodaļā bija parādīts, ka nesenā attīstība valstu rūpniecisko attiecību sistēmās — jo īpaši dalībvalstīs, kuras jau bija diezgan vājas pat pirms krīzes — nav ļoti daudzsološa.

Tomēr Eiropas sociālais dialogs ir turpinājis uzrādīt elastības pazīmes. Lai stiprinātu sociālo saskaņošanu, ir sperti svarīgi soļi, ieviešot jaunus procesus, piemēram, Eiropas pusgads. Eiropas sociālie partneri starpnozaru līmenī ir risinājuši jauniešu bezdarba problēmu un panākuši stabilu progresu, izstrādājot kopīgu padziļinātu analīzi par nodarbinātību. Divu jaunu nozaru sociālā dialoga komiteju izveide un stabils progress saistībā ar trešo nozari liecināja, ka darba devēji un arodbiedrības joprojām vēlas iesaistīties Eiropas līmenī. Pieņemot kopīgus atzinumus un deklarācijas, abas nozares puses turpināja dot nozīmīgu ieguldījumu un īpašas zināšanas par Komisijas iniciatīvām un politikas procesiem valstu līmenī. Izmantojot instrumentus un kopīgus projektus, Eiropas sociālie partneri apmainās ar zināšanām un paraugpraksi, lai veidotu kapacitāti Eiropas un valstu līmenī.

Eiropas sociālais dialogs šobrīd ir nonācis krustcelēs. Galvenos līguma noteikumus attiecībā uz sociālo dialogu ieviesa laikā,

kad nodarbinātība un sociālo tiesību akti bija ES rīcības galvenais instruments, kas attiecās uz sociālajiem partneriem. Pēdējo desmit gadu laikā ir risinājušies dažādi notikumi. Pirmkārt, kopš 2000. gada politikas koordinācija ir kļuvusi arvien svarīgāks rīcības instruments ES sociālajā politikā. Tas ir sekmējis jaunas norises ES sociālajā dialogā (kas tagad ir atspoguļots Līgumā), lai veicinātu sadarbību ES iestāžu un sociālo partneru starpā, piemēram, starp Nodarbinātības komiteju (*EMCO*), Sociālās aizsardzības komiteju (*SPC*) un augstākajā līmenī — Trīspusējo sociālo samitu. Otrkārt, nesen ieviestie jaunie makroekonomikas pārvaldības veidi, izmantojot Eiropas pusgadu, skar arī galvenos ar nodarbinātību un sociālo politiku saistītos jautājumus, radot jautājumus par vispārīgāko veidu, kā ES līmeņa diskusijās iesaistīt sociālos partnerus. Balstoties uz pakāpenisku pāreju uz izteiktāku ES līmeņa trīspusēju saskaņošanas procedūru, ir panākta vienprātība par nepieciešamību turpināt stiprināt sociālo partneru iesaistīšanos ES pārvaldībā un pastiprināt esošos ES sociālā dialoga forumus. Tādējādi pēdējo divu gadu laikā Komisija ir izvirzījusi priekšlikumus par sociālo partneru lomas stiprināšanu ES makroekonomikas pārvaldībā un Eiropas pusgadā, kā arī par Padomes lēmuma par Trīspusējo sociālo samitu pārskatīšanu, lai saskaņotu to ar Lisabonas līguma institucionālajām pārmaiņām, īpaši radot pastāvīgu amata vietu — Eiropadomes priekšsēdētājs.

Skaidri atšķiras starprozaru sociālo partneru viedokļi par krīzes cēloņiem, par attiecīgajiem politikas atbildes pasākumiem, fiskālās konsolidācijas programmām, makroekonomikas politikas pasākumu kopumu un strukturālo reformu saturu. Viedokļi skaidri atšķiras arī attiecībā uz reglamentējuma jomu, par ko liecina sociālo partneru nespēja vienoties par Darba laika direktīvu un to izteikti nepieņemīgi viedokļi par nepieciešamību ES līmenī turpināt nodrošināt sociālo regulējumu. Darba devēji arvien vairāk norāda uz konkurētspējas grūtībām un nepieciešamību samazināt darbaspēka izmaksas, vienkāršot darba tiesību aktus un paaugstināt ārējo elastību. Arodbiedrības uzsver ar algām nesaistīto darbaspēka izmaksu konkurētspējas aspektus, algu pozitīvo lomu kopējā pieprasījumā un darba kvalitātes uzlabošanas nozīmi, kā arī to, cik būtiski ir ieguldījumi prasmju pilnveidošanā. Šīs atšķirības atspoguļojās vairākās diskusijās darbinieku, darba devēju un valsts iestāžu starpā visā Eiropā. Dažās dalībvalstīs šo diskusiju rezultātā ir panāktas vienošanās, kuras ir veicinājušas politikas reformu tapšanu. Tomēr citās dalībvalstīs un ES līmenī ir vērojama pieaugoša konfliktu un saspīlējuma tendence.

Neskatoties uz centieniem veicināt sociālo partneru lomu, kā tas izriet no Līguma, krīzes radītajam satricinājumam bija būtiska ietekme uz attiecībām starp sociālajiem partneriem un Komisiju, kā arī citām ES iestādēm. Šķiet, pēdējā laikā liela nozīme ir bijusi uzticībai, ko pierāda vairāki strīdīgi jautājumi,

kas raisīja konfliktus uzstādījumos, piemēram, Trīspusējā sociālā samita gadījumā. Tas ietver diskusijas par makroekonomikas korekciju programmām, konkrētām valstīm adresētiem ieteikumiem, iespējamo iejaukšanos darba koplīguma slēgšanas sarunās valsts līmenī, pievēršanās Komisijas normatīvās atbilstības programmai, Komisijas stratēģiskajam satvaram par drošību un veselības aizsardzību un Komisijas ES līmeņa sociālo partneru vienošanos, kuru parakstītāji ir pieprasījuši īstenot Padomes direktīvas.

Priekšsēdētāja Junkera politikajā programmā, kuras centrā ir sociālais dialogs, Komisija ir sākusi darbu pie tā, lai atsāktu un stiprinātu dialogu ar sociāliem partneriem.

## 6. nodaļa. Pārskats par Eiropas darba tiesību aktiem 2012.–2014. gadā

Šajā nodaļā ir sniegts visaptverošs pārskats par darba tiesību attīstību ES līmenī pēdējos divos gados, tostarp attiecībā uz veselības aizsardzību un darba drošību. Šāda attīstība saistībā ar Eiropas darba tiesību aktiem bija vērojama krīzes laikā, kas ievērojami pasliktināja situāciju nodarbinātības jomā un pazemināja dzīves līmeni un darba standartus, jo sevišķi attiecībā uz īpaši neaizsargātām cilvēku kategorijām. Šajā sakarā un saskaņā ar stratēģiju "Eiropa 2020 gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei" Komisija turpināja strādāt pie tā, lai uzlabotu darba kvalitāti un darba apstākļus, kā arī darba tirgus funkcionēšanu.

Eiropas Parlaments un Padome 2014. gada maijā pieņēma izpildes direktīvu, kuras mērķis bija aizsargāt darbā norīkotos darba ņēmējus, vienlaikus nodrošinot vienlīdzīgus konkurences apstākļus vienotajā tirgū.

Tāpat Padome 2014. gadā vienojās attiecībā uz direktīvu par noteikumiem par darba laiku mobilajiem darba ņēmējiem iekšzemes ūdensceļu pārvadājumu nozarē, kura visos ES tiesību aktos integrēja pašiniciatīvas vienošanos starp Eiropas sociālajiem partneriem šajā nozarē. Vienošanās, ko panāca 2012. gadā, nosaka minimālos noteikumus attiecībā uz darba laiku nodarbinātajiem uz pasažieru vai kravas transporta kuģiem, kurus izmanto kuģošanai pa iekšzemes ūdensceļiem visā ES.

Pēc Komisijas ierosinājuma 2014. gada martā Padome pieņēma ieteikumu par kvalitatīvu stažēšanās sistēmu, kura mērķis bija nodrošināt apmācāmajiem iespēju iegūt kvalitatīvu darba pieredzi saskaņā ar drošiem un taisnīgiem nosacījumiem, kā arī palielināt viņu izredzes atrast labu darbu. Komisija 2014. gada

aprīlī pieņēma priekšlikumu izveidot Eiropas platformu sadarbības uzlabošanai nedeklarētas nodarbinātības novēršanai un atturēšanā no tās.

Veselības aizsardzības un darba drošības jomā pēc tam, kad bija izvērtēta Eiropas stratēģija drošībai un veselības aizsardzībai darbā laikposmam no 2007. līdz 2012. gadam un notikusi sabiedriskā apspriešana, Komisija 2014. gada jūnijā iepazīstināja ar jaunu ES stratēģisko satvaru par drošību un veselības aizsardzību darbā no 2014. līdz 2020. gadam. Satvara mērķis bija uzlabot esošos veselības aizsardzības un drošības noteikumus, lai uzlabotu ar darbu saistīto slimību profilaksi un lai ņemtu vērā ES darbaspēka novecošanās ietekmi.

Tika pieņemtas divas direktīvas par veselības aizsardzību un darba drošību — pirmā nosaka minimālās prasības attiecībā uz darba ņēmēju pakļaušanu elektromagnētiskā lauka iedarbībai, un otrā attiecas uz piecu drošības un veselības aizsardzības direktīvu saskaņošanu ar ES regulu par vielu

un maisījumu klasificēšanu, marķēšanu un iepakojšanu. Turklāt Komisija pieņēma lēmumu saskaņot Zinātniskās komitejas jautājumos par iedarbības robežlielumiem darbavietā (*SCOEL*) darbību ar Komisijas noteikumiem par ekspertu grupām.

Komisija arī turpināja darbu, atbilstoši stratēģijas "Eiropa 2020" mērķiem un lietpratīga regulējuma principiem, cenšoties izvērtēt un pārskatīt pašreizējās ES darba tiesības. Tā noslēdza piemērotības pārbaudi saistībā ar trīs informācijas un konsultāciju direktīvām un konstatēja, ka šīs direktīvas lielā mērā atbilst attiecīgajam mērķim, proti, ka tās ir atbilstīgas, efektīvas, saskaņotas un iedarbīgas. Turpinās darbs pie darba laika direktīvas un nepilna laika darba un darba uz noteiktu laiku direktīvu pārskatīšanas, kā arī pie rakstisko paziņojumu direktīvas retrospektīvas novērtēšanas. Joprojām turpinās visaptveroša 24 ES direktīvu vērtēšana veselības aizsardzības un darba drošības jomā, un rezultāti varētu būt pieejami 2015. gada beigās.



## KĀ PASŪTĪT ES IZDEVUMUS

### Bezmaksas izdevumi

- Viens eksemplārs:  
ar *EU Bookshop* starpniecību (<http://bookshop.europa.eu>).
- Vairāk nekā viens eksemplārs vai plakāti/kartes:  
Eiropas Savienības pārstāvniecībās ([http://ec.europa.eu/represent\\_lv.htm](http://ec.europa.eu/represent_lv.htm)),  
Eiropas Savienības delegācijās valstīs, kas nav ES dalībvalstis  
([http://eeas.europa.eu/delegations/index\\_lv.htm](http://eeas.europa.eu/delegations/index_lv.htm)),  
ar *Europe Direct* dienesta starpniecību ([http://europa.eu/europedirect/index\\_lv.htm](http://europa.eu/europedirect/index_lv.htm))  
vai piezvanot uz tālruņa numuru 00 800 6 7 8 9 10 11 (zvanīšana bez maksas  
no jebkuras vietas Eiropas Savienībā) (\*).

(\*) Informāciju sniedz bez maksas, tāpat arī lielākā daļa zvanu ir bezmaksas (izņemot dažus operatorus,  
viesnīcas vai taksofonus).

### Maksas izdevumi

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

Izdevumi "Rūpnieciskās attiecības Eiropā" sniedz pārskatu par tendencēm un izmaiņām kolektīvajās attiecībās starp darba ņēmējiem, darba devējiem un to pārstāvjiem Eiropas Savienībā, ieskaitot trīspusējo mijiedarbību, kurā dažādos līmeņos iesaistītas publiskā sektora iestādes.

2014. gada izdevumā ir aplūkota ekonomikas un valsts parāda krīzes ietekme uz rūpnieciskajām attiecībām un sociālo dialogu. Tas ietver padziļinātu analīzi par izmaiņām algu noteikšanas sistēmās, rūpnieciskajām attiecībām dalībvalstīs, kuras saņem finanšu palīdzību, kā arī rūpnieciskajām attiecībām un jauniešu nodarbinātību. Tas arī sniedz jaunāko informāciju par izmaiņām Eiropas sociālajā dialogā un darba tiesībās.

Kopsavilkums ir pieejams tiešsaistē 24 valodās.

Mūsu publikācijas varat bez maksas lejupielādēt vai abonēt tīmekļa vietnē

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

Ja vēlaties regulāri saņemt jaunāko informāciju par Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāta darbu, reģistrējieties vietnē <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>, lai saņemtu bezmaksas informatīvo e-izdevumu „Sociālā Eiropa”.



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



[https://twitter.com/EU\\_Social](https://twitter.com/EU_Social)

