



Briuselis, 2023 m. birželio 2 d.
(OR. en)

9650/23

Tarpinstitucinė byla:
2023/0012(NLE)

SOC 334
EMPL 217

PRANEŠIMAS

nuo:	Nuolatinių atstovų komiteto (COREPER I)
kam:	Tarybai
Dalykas:	Pasiūlymas dėl TARYBOS REKOMENDACIJOS dėl socialinio dialogo stiprinimo Europos Sąjungoje – Priėmimas

I. IVADAS

1. 2023 m. sausio 26 d. Komisija pateikė Tarybai pasiūlymą dėl Tarybos rekomendacijos dėl socialinio dialogo stiprinimo Europos Sąjungoje. Sutartyse pripažįstamas socialinių partnerių vaidmuo, kuris taip pat pabrėžiamas Europos socialinių teisių ramsčio 8 principe. 2021 m. kovo mėn. Komisijos paskelbtame Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų plane pabrėžiama būtinybė stiprinti socialinį dialogą nacionaliniu bei ES lygmeniu ir raginama aktyviau siekti išsaugoti kolektyvinių derybų aprėptį ir stengtis, kad socialinių partnerių ir organizacijų dalyvavimas jose nemažėtų.

2. Šis pasiūlymas grindžiamas Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 292 straipsniu kartu su 153 straipsnio 1 dalies f punktu, kuriuo Sąjungai suteikiama galimybė remti ir papildyti valstybių narių veiklą atstovavimo darbuotojų ir darbdavių interesams bei šių interesų ir bendrų sprendimų kolektyvinio gynimo srityse. Pagal 153 straipsnio 2 dalį Taryba sprendžia vieningai.

II. NAGRINĖJIMAS

3. 2023 m. vasario 3 d. Komisija šį pasiūlymą pristatė Socialinių klausimų darbo grupei. Darbo grupė šį pasiūlymą išnagrinėjo 2023 m. vasario 22 d., kovo 31 d., balandžio 26 d. ir gegužės 22 d. posėdžiuose. 2023 m. gegužės 31 d. Nuolatinio atstovų komiteto posėdyje šio pranešimo priede išdėstytam pirmininkaujančios valstybės narės kompromisiniam tekstui buvo vieningai pritarta ir jis buvo pateiktas priėmimui 2023 m. birželio 12 d. Užimtumo, socialinės politikos, sveikatos ir vartotojų reikalų tarybos posėdyje.
4. Rekomendacijos tekstas buvo peržiūrėtas nagrinėjimo parengiamuosiuose organuose metu. Pakeitimai padaryti visų pirma siekiant atsižvelgti į tai, kad socialinio dialogo struktūros ir tradicijos valstybėse narėse labai skiriasi. Formuliuotės pritaikytos atsižvelgiant į tai, kad tai yra rekomendacija, o ne privalomas teisės aktas.

Iš rezoliucinės dalies išbrauktos nuorodos į nuo kolektyvinių sutarčių nukrypti leidžiančių nuostatų taikymą. Siekiant palengvinti šį procesą ir suderinti jį su esamais procesais, buvo iš esmės pertvarkomi mechanizmai, susiję su rekomendacijos stebėseną ir įgyvendinimu.

III. IŠVADA

5. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta pirmiau, 2023 m. birželio 12 d. Tarybos (Užimtumo, socialinės politikos, sveikatos ir vartotojų reikalai) prašoma priimti šio pranešimo priede išdėstytą pasiūlymą.

Pasiūlymas

TARYBOS REKOMENDACIJA

dėl socialinio dialogo stiprinimo Europos Sąjungoje

EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdama į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo, ypač į jos 292 straipsnį kartu su 153 straipsnio 1 dalies f punktu,

atsižvelgdama į Europos Komisijos pasiūlymą,

kadangi:

- (1) 2019 m. spalio 24 d. Tarybos išvadose „Darbo ateitis: Europos Sąjunga propaguoja TDO šimtmečio deklaraciją“ Taryba ragina valstybes nares toliau dėti pastangas ratifikuoti ir taikyti atnaujintas TDO konvencijas ir protokolus. Taryba taip pat ragina valstybes nares ir Komisiją stiprinti socialinį dialogą visais lygmenimis ir visomis jo formomis, įskaitant tarpvalstybinį bendradarbiavimą, siekiant užtikrinti aktyvų socialinių partnerių dalyvavimą formuojant darbo ateitį ir kuriant socialinį teisingumą, be kita ko, veiksmingai pripažįstant teisę į kolektyvines derybas ir apsvarstant deramą minimalųjį darbo užmokestį (nustatytą teisės aktais arba sutartą derybų metu);
- (2) 2016 m. birželio 27 d. Komisijos, Tarybai pirmininkaujančių Nyderlandų ir Europos socialinių partnerių pasirašytame 2016 m. bendrame pareiškime „Nauja socialinio dialogo pradžia“ skirtingų pramonės šakų ir sektorių socialiniai partneriai Sąjungos lygmeniu įsipareigojo toliau dėti pastangas ir įvertinti, ar reikia imtis tolesnių veiksmų vykdant socialinį dialogą jų atitinkamose srityse, kad į jį būtų įtrauktos valstybėse narėse dar neapreptos asocijuotosios organizacijos ir pagerinta narystė profesinėse sąjungose ir darbdavių organizacijose bei jų atstovaujumas;

- (3) pagal Europos socialinių teisių ramsčio 8 principą nustatyta, kad ekonominės, užimtumo ir socialinės politikos formavimo ir įgyvendinimo klausimais, atsižvelgiant į nacionalinę praktiką, konsultuojamasi su socialiniais partneriais. Jie taip pat turi būti skatinami jiems aktualiais klausimais derėtis ir sudaryti kolektyvinius susitarimus, tuo pat metu gerbiant jų savarankiškumą ir teisę imtis kolektyvinių veiksmų. Socialinių teisių ramstyje taip pat teigiama, kad turi būti skatinama padėti didinti socialinių partnerių gebėjimus propaguoti socialinį dialogą. Porto socialiniame įsipareigojime¹ visi atitinkami subjektai taip pat paraginti skatinti savarankišką socialinį dialogą kaip Europos socialinio modelio struktūrinį komponentą ir stiprinti jį Europos, nacionaliniu, regioniniu, sektorių ir bendrovių lygmenimis, ypatingą dėmesį skiriant kolektyvinių derybų sąlygų sistemai užtikrinti, taikant įvairius modelius valstybėse narėse;
- (4) Europos Parlamentas 2017 m. sausio 19 d. rezoliucijoje dėl Europos socialinių teisių ramsčio pabrėžia teisės į kolektyvines derybas ir kolektyvinius veiksmus kaip vienos iš pagrindinių ES pirminėje teisėje nustatytų teisių svarbą. Europos Parlamentas taip pat tikisi, kad Komisija padidins konkrečią paramą siekiant stiprinti ir puoselėti socialinį dialogą visais lygmenimis ir visuose sektoriuose, ypač tuose, kuriuose šis dialogas nepakankamai išplėtotas, kartu atsižvelgiant į skirtingą nacionalinę praktiką. Europos Parlamentas 2019 m. spalio 10 d. rezoliucijoje dėl euro zonos užimtumo ir socialinės politikos teigia, kad socialinis dialogas ir kolektyvinės derybos yra labai svarbūs formuojant ir įgyvendinant politiką, kuri gali pagerinti darbo ir užimtumo sąlygas, ir ragina parengti suderintą Sąjungos iniciatyvą, pagal kurią būtų išplėstas kolektyvinių sutarčių taikymas įtraukiant platformų darbuotojus. Europos Parlamentas taip pat ragina valstybes nares prireikus stiprinti galimybes vesti kolektyvines derybas;

¹ Porto socialinį įsipareigojimą 2021 m. gegužės 7 d. Porto socialinių reikalų aukščiausiojo lygio susitikime pasirašė Europos Sąjungos Tarybai pirmininkaujanti Portugalija, Europos Komisija, Europos Parlamentas, Sąjungos lygmens socialiniai partneriai ir Socialinė platforma, kad sustiprintų įsipareigojimą įgyvendinti Europos socialinių teisių ramstį (<https://www.2021portugal.eu/en/porto-social-summit/porto-social-commitment>).

- (5) Tarybos sprendimo (ES) 2022/2296² 7 gairėje raginama, kad valstybės narės, be kita ko, bendradarbiautų su socialiniais partneriais sąžiningų, skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų klausimais, išlaikydamos teisių ir pareigų pusiausvyrą, ir užtikrintų, kad socialiniai partneriai būtų laiku ir prasmingai įtraukti į užimtumo, socialinių ir, kai aktualu, ekonominių reformų bei politikos rengimą ir įgyvendinimą, be kita ko, remdamos socialinių partnerių gebėjimų didinimą. Toje gairėje taip pat raginama, kad valstybės narės skatintų socialinį dialogą ir kolektyvines derybas, o socialinius partnerius skatintų derėtis jiems svarbiais klausimais ir sudaryti kolektyvines sutartis, visapusiškai atsižvelgdamos į jų autonomiją ir kolektyvinių veiksmų teisę. 2019 m. metinėje augimo apžvalgoje³ primenama, kad traukiantis kolektyvinių derybų mastui, šalyse, kuriose socialinis dialogas silpnas arba jį neigiamai paveikė krizė, galėtų būti naudingos politikos priemonės, kuriomis didinami instituciniai socialinių partnerių gebėjimai. 2022 m. metinėje tvaraus augimo apžvalgoje⁴ teigiama, kad siekiant sėkmingai koordinuoti ir įgyvendinti ekonomikos ir užimtumo politiką, labai svarbu, kad sistemingai dalyvautų socialiniai partneriai ir kiti susiję suinteresuotieji subjektai. Kai kuriose valstybėse narėse socialiniai partneriai atlieka svarbų vaidmenį ir tinkamai dalyvauja formuojant ir įgyvendinant politiką, o kitoms valstybėms narėms Europos semestro kontekste buvo pateiktą konkrečioms šalims skirtų rekomendacijų dėl socialinio dialogo gerinimo ir socialinių partnerių įtraukimo į reformų rengimą ir (arba) įgyvendinimą;

² 2022 m. lapkričio 21 d. Tarybos sprendimas (ES) 2022/2296 dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių (OL L 304, 2022 11 24, p. 67).

³ Komisijos komunikatas „2019 m. metinė augimo apžvalga. Stipresnė Europa pasaulinio neapibrėžtumo sąlygomis“ (COM(2018) 770 final).

⁴ Komisijos komunikatas „2022 m. metinė tvaraus augimo apžvalga“ COM(2021) 740 final.

- (6) Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų plane⁵ Komisija paskelbė Sąjungos ir nacionalinio lygmens socialinio dialogo rėmimo iniciatyvą. Tame veiksmų plane taip pat pabrėžiama, kad svarbu stiprinti socialinį dialogą nacionaliniu ir Sąjungos lygmenimis, ir raginama aktyviau siekti išsaugoti kolektyvinių derybų aprėptį ir stengtis, kad socialinių partnerių ir organizacijų dalyvavimas jose nemažėtų;
- (7) socialinis dialogas, įskaitant kolektyvines derybas, yra labai svarbi ir naudinga gerai veikiančios socialinės rinkos ekonomikos priemonė, skatinanti ekonominį ir socialinį atsparumą, konkurencingumą, stabilumą, tvarų bei integracinį augimą ir vystymąsi. Socialiniam dialogui taip pat tenka svarbus vaidmuo formuojant darbo ateitį, atsižvelgiant į konkrečias globalizacijos, technologijų, demografijos ir klimato kaitos tendencijas. Valstybių narių, turinčių tvirtas socialinio dialogo sistemas ir plačią kolektyvinių derybų aprėptį, ekonomika paprastai yra konkurencingesnė ir atsparesnė;
- (8) patirtis rodo, kad socialinis dialogas padeda veiksmingai valdyti krizes. Po 2008 m. krizės ekonomika buvo atsparesnė tais atvejais, kai socialiniai partneriai sugebėjo anksti suvaldyti ir pritaikyti kolektyvinių derybų struktūras. COVID-19 krizė parodė, kad socialinis dialogas yra esminė priemonė, prisidedanti prie subalansuoto krizių valdymo ir padedanti rasti veiksmingus krizės švelninimo ir ekonomikos atsigavimo politikos sprendimus. Greta humanitarinės krizės, neišprovokuotas ir nepateisinamas Rusijos Federacijos agresijos karas prieš Ukrainą sukėlė beprecedentį maisto ir energijos kainų augimą. Socialiniams partneriams tenka svarbus vaidmuo sprendžiant kai kuriuos iš tų uždavinių, visų pirma integruojant nuo karo Ukrainoje ir kitų konfliktų bėgančius žmones į Sąjungos darbo rinką ir ieškant tvarių darbo užmokesčio ir kolektyvinių sutarčių pritaikymo sprendimų;

⁵ Komisijos komunikatas „Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planas“, COM(2021) 102 final.

- (9) vykstantys technologiniai pokyčiai, didėjanti automatizacija ir žaliaji pertvarka siekiant poveikio klimatui neutralumo spartėja visoje ekonomikoje, darydami skirtingą poveikį įvairiems jos sektoriams, profesijoms, regionams ir šalims. Socialiniai partneriai šiuo požiūriu atlieka labai svarbų vaidmenį padedant numatyti, keisti ir spręsti su ekonomikos restruktūrizavimu ir vykstančia dvejopa žaliaja ir skaitmenine pertvarka susijusius užimtumo ir socialinius uždavinius, kai aktualu, pasitelkiant dialogą, derybas ir bendrus veiksmus. Atsižvelgiant į Europos žaliąjį kursą ir planą „REPowerEU“, Tarybos rekomendacijoje dėl sąžiningo perėjimo prie neutralaus poveikio klimatui ekonomikos užtikrinimo⁶ valstybės narės raginamos priimti ir prireikus glaudžiai bendradarbiaujant su socialiniais partneriais įgyvendinti išsamius ir nuoseklius politikos priemonių rinkinius, laikytis visos visuomenės požiūrio ir optimaliai panaudoti viešąjį ir privatųjį finansavimą;
- (10) socialinio dialogo tvarka ir procesai valstybėse narėse skiriasi, atspindėdami atitinkamą jų istoriją, institucijas ir ekonominę bei politinę padėtį. Veiksmingas socialinis dialogas reiškia, be kita ko, kad egzistuoja darbo santykių modeliai, pagal kuriuos socialiniai partneriai gali sąžiningai derėtis ir savarankiškai įgyvendinti kolektyvinių derybų ir darbuotojų dalyvavimo praktiką. Gerai veikiančio socialinio dialogo užtikrinimo sąlygos apima, be kita ko, stiprių ir nepriklausomų profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų, kurios turi tinkamų techninių pajėgumų, egzistavimą; prieigą prie dalyvavimui socialiniame dialoge būtinos atitinkamos informacijos; visų šalių įsipareigojimą dalyvauti socialiniame dialoge; pagarbą pagrindinėms asociacijų laisvės ir kolektyvinių derybų teisėms, galimybę gauti tinkamą institucinę paramą ir pagarbą socialinių partnerių savarankiškumui.

⁶ 2022 m. birželio 16 d. Tarybos rekomendacija dėl sąžiningo perėjimo prie neutralaus poveikio klimatui ekonomikos užtikrinimo, 2022/C 243/04 (OL C 243, 2022 6 27, p. 35).

- (11) socialinis dialogas apima trišales ir dvišales konsultacijas ir derybas privačiajame ir viešajame sektoriuose, visais lygmenimis, įskaitant dialogą tarpsektoriniu, sektorių, įmonių lygmeniu arba nacionaliniu, regioniniu ar vietos lygmeniu. Trišalis socialinis dialogas nacionaliniu lygmeniu suburia vyriausybę, darbuotojus ir darbdavius aptarti viešąją politiką, įstatymus ir kitus sprendimus, kurie turi įtakos socialiniams partneriams. Trišalėmis konsultacijomis galima užtikrinti glaudesnę trišalių partnerių bendradarbiavimą ir pasiekti sutarimą dėl atitinkamos nacionalinės politikos. Trišalis požiūris turi būti pagrįstas stipriu dvišaliu socialiniu dialogu. Siekiant pagerinti trišalius procesus, itin svarbu, kad vyriausybės didintų politikos formavimo – įskaitant politikos formavimą mokymo galimybių kokybės ir aktualumo darbo rinkos poreikiams srityje – skaidrumą;
- (12) Dvišalės derybos, ypač kolektyvinės derybos, vyksta tarp darbuotojų ir darbdavių organizacijų, kaip apibrėžta nacionalinėje teisėje ar praktikoje. Darbuotojų organizacija paprastai yra profesinė sąjunga, kurią sudaro darbuotojų ar kitų profesinių sąjungų, arba ir vienu, ir kitų, asociacija, įsteigta siekiant remti ir ginti darbuotojų interesus pagal nacionalinę teisę ir (arba) praktiką. Darbdavių organizacija – tai organizacija, kurios nariais yra atskiri darbdaviai, kitos darbdavių asociacijos, arba ir vieni, ir kiti, įsteigta siekiant remti ir ginti narių interesus pagal nacionalinę teisę ir (arba) praktiką;

- (13) pagal Tarptautinės darbo organizacijos Darbuotojų atstovų gynimo konvenciją Nr. 135, kurią šiuo metu yra ratifikavusios 24 valstybės narės, darbuotojų atstovais gali būti asmenys, kurie yra tokiais pripažįstami pagal nacionalinę teisę arba praktiką, nepriklausomai nuo to, ar jie yra profesinių sąjungų atstovai, t. y. pačių profesinių sąjungų ar jų narių paskirti arba išrinkti atstovai, ar išrinkti atstovai, t. y. atstovai, kuriuos įmonės darbuotojai išrenka laisvu balsavimu, vadovaudamiesi nacionalinių įstatymų ar kitų teisės aktų arba kolektyvinių sutarčių nuostatomis, ir kurių funkcijos neapima veiklos, kuri atitinkamoje šalyje pripažįstama išimtinė profesinių sąjungų prerogatyva. Jeigu toje pačioje įmonėje yra ir profesinių sąjungų atstovų, ir išrinktų atstovų, toks atstovavimas neturėtų būti naudojamas siekiant pakenkti atitinkamų profesinių sąjungų ar jų atstovų pozicijoms. Turėtų būti skatinamas išrinktų atstovų ir atitinkamų profesinių sąjungų arba jų atstovų bendradarbiavimas;
- (14) tiek socialinių partnerių savitarpio pripažinimas, tiek profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų teisinis pripažinimas iš kiekvienos valstybės narės valdžios institucijų pusės yra sėkmingos kolektyvinių derybų sistemos pagrindas, su sąlyga, kad darbdaviai ir darbuotojai gali laisvai pasirinkti, kuri (-ios) organizacija (-os) jiems atstovaus. Kai kuriose valstybėse narėse toks pripažinimas taikomas tik toms organizacijoms, kurios atitinka konkrečius atstovaujamos kriterijus. Tokie kriterijai turėtų būti objektyvūs, proporcingi ir nustatomi konsultuojantis su socialiniais partneriais. Jie turėtų būti vertinami taikant atvirą ir skaidrų patvirtinimo procesą, kuris netrukdytų visapusiškai plėtoti kolektyvinių derybų. Jei įmonių lygmeniu nėra atstovaujama profesinėms sąjungoms, dėl kolektyvinių sutarčių gali derėtis ir jas sudaryti darbuotojų atstovai, kuriuos darbuotojai laisvai išrinko ir įgaliojo pagal nacionalinę teisę arba praktiką;

- (15) kolektyvinės derybos gali apimti klausimus, susijusius su darbo ir įdarbinimo sąlygomis, įskaitant darbo užmokestį, darbo laiką, metines premijas, kasmetines atostogas, vaiko priežiūros atostogas, mokymą, darbuotojų saugą ir sveikatą, taip pat kitus socialiniams partneriams svarbius klausimus. Todėl kolektyvinės derybos ypač aktualios siekiant užkirsti kelią darbo konfliktams, gerinti darbo užmokestį bei darbo sąlygas ir mažinti darbo užmokesčio nelygybę. Kolektyvinės derybos yra labai svarbi priemonė, padedanti darbuotojams ir darbdaviams prisitaikyti prie kintančio darbo pasaulio. Jos taip pat yra labai svarbios formuojant ir apibrėžiant naujus darbo apsaugos elementus, pavyzdžiui, teisę atsijungti nuo darbo, arba tobulinti esamus elementus, pavyzdžiui, lygias galimybes, apsaugą nuo smurto ir priekabiavimo darbe, mokymą ir mokymąsi visą gyvenimą, gerinant profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir sprendžiant uždavinius psichikos sveikatos srityje. Kolektyvinėms deryboms taip pat tenka svarbus vaidmuo sprendžiant netikėtų krizių, pavyzdžiui, COVID-19 pandemijos, padarinius;
- (16) kolektyvinių derybų sistemos veikimą lemia ypatybių derinys, kaip antai *erga omnes* nuostatų naudojimas ir kolektyvinių sutarčių taikymo srities išplėtimas bei jų vidutinė trukmė, palankesnio režimo principo taikymas, normų hierarchija ir arba nuo kolektyvinių susitarimų, arba nuo teisės aktų nukrypti leidžiančių nuostatų praktika, taip pat profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų tankumo rodikliai. Valstybėse narėse *erga omnes* nuostatos ir administracinis taikymo srities išplėtimas vertinami labai įvairiai, atsižvelgiant į jų atitinkamus teisės aktus ir praktiką. Gerai veikianti kolektyvinių derybų sistema apima pagarbą socialinių partnerių savarankiškumui, bendradarbiavimo, keitimosi informacija ir dalyvaujančių šalių ginčų sprendimo procedūras;
- (17) kolektyvinės derybos gali vykti įvairiais lygmenimis. Derybos gali būti labai decentralizuotos, vykstančios dažniausiai įmonių lygmeniu, labai centralizuotos, vykstančios nacionaliniu lygmeniu, arba jos gali vykti tarpiniu lygmeniu, pavyzdžiui, sektorių, regionų ar vietos lygmenimis. Daugėja daugiau nei vienu lygmeniu vykdomų kolektyvinių derybų. Kai kuriais atvejais sektoriaus arba įmonės lygmens susitarimai sudaromi vadovaujantis aukštesnio lygmens organizacijų nustatytais gairėmis, o kitais atvejais sektoriai ar įmonės laikosi kitame sektoriuje nustatytų standartų. Todėl derybų lygmens koordinavimas tampa vienu iš pagrindinių kolektyvinių derybų sistemų ramsčių;

- (18) daugumoje valstybių narių kolektyvinių derybų aprėpties rodikliai paprastai yra aukštesni darbuotojų, dirbančių pagal neterminuotą darbo sutartį, atveju ir tų, kurie dirba didesnėse įmonėse arba konkrečiuose sektoriuose, pavyzdžiui, viešajame sektoriuje, atveju. Apskritai mažų įmonių darbuotojai rečiau dalyvauja kolektyvinėse derybose, nes tokioms įmonėms dažnai trūksta gebėjimų derėtis dėl įmonės lygmens susitarimo arba toje darbo vietoje nėra profesinės sąjungos ar kitokio darbuotojų atstovavimo. Ypač sunku suburti darbuotojus nestandartinio užimtumo sąlygomis; be to, nepakankamai atstovaujama daugumai naujesnių užimtumo formų. Didelį atstovavimo tiems darbuotojams trūkumą galima paaiškinti, viena vertus, tokio atstovavimo išlaidomis ir, kita vertus, lanksčiu darbo grafiku ir neapibrėžta darbo vieta, dėl kurių darbuotojų atstovams sunku suburti šiuos gana susiskaidžiusius darbuotojus. Padidinus socialinių partnerių gebėjimus, jiems būtų lengviau dar aktyviau prisidėti prie politikos formavimo ir sukurti veiksmingesnius socialinio dialogo bei kolektyvinių derybų gebėjimus. Gebėjimų stiprinimo veikla paprastai padeda socialiniams partneriams išplėsti savo narių bazę, be kita ko, per technologijų naudojimą, naujų paslaugų teikimą, veiklą mokyklų arba universitetų lygmeniu, ir pagerinti žmogiškuosius bei administracinius pajėgumus, skatinti į procesą orientuotus gebėjimus ir palaikyti savo organizacinę plėtrą. Tokia veikla apima specializuotą mokymą, techninę bei logistinę paramą ir finansavimą. Gebėjimų stiprinimas visų pirma yra procesas „iš apačios į viršų“, priklausantis nuo pačių socialinių partnerių noro ir pastangų, nes jie geriausiai gali nustatyti savo poreikius ir nurodyti priemones, kurių jau imasi savo gebėjimams stiprinti. Tokios pastangos gali būti papildytos ir (arba) paremtos valdžios institucijų, taip pat naudojant finansavimą iš Sąjungos lėšų, kartu gerbiant socialinių partnerių savarankiškumą;

- (19) kai kurios valstybės narės ėmėsi priemonių socialiniam dialogui ir kolektyvinėms deryboms remti, išplėsdamos socialinio dialogo galimybes; skatindamos socialinių partnerių savarankiškumą ir pagarbą jų sutartinei laisvei; skatindamos bendras nuomones, programas ir projektus; įsitraukdamos į reguliarią dalijimąsi informacija; skatindamos mokymus derybų tema; numatydamos alternatyvius ginčų sprendimo mechanizmus, pavyzdžiui, taikinimą, tarpininkavimą ir arbitražą, ir stiprindamos darbuotojų apsaugą nuo atsakomųjų veiksmų ar diskriminacijos dėl jų dalyvavimo kolektyvinėse derybose;
- (20) vis dėlto daugelyje valstybių narių esama spaudimo socialinio dialogo atžvilgiu. Darbdavių tankumas išlieka palyginti stabilus, net jei keliose valstybėse narėse matoma jo mažėjimo tendencija, tačiau profesinių sąjungų tankumas visoje Sąjungoje vidutiniškai mažėja. Be to, daugumoje valstybių narių darbuotojų, kuriems taikomos kolektyvinės sutartys, dalis (kolektyvinių derybų aprėptis), yra maža ir, nepaisant to, kad profesinės sąjungos imasi įvairių strategijų siekdamos išplėsti savo atstovavimo aprėptį į nestandartines užimtumo formas, per pastaruosius 30 metų ta dalis gerokai sumažėjo. Kai kuriais atvejais esamose taisyklėse galimi trūkumai, galintys turėti neigiamą poveikį socialiniam dialogui. Tokių trūkumų pavyzdžiai gali būti: griežtos atstovaujamosios sąlygos; kišimasis į derybų procesą arba nepagrįstas kolektyvinių derybų objektų ribojimas; netinkamas ekonomikos sektorių atskyrimas, dėl kurio negali formuotis sektorių lygmens kolektyvinių derybų struktūros; tai, kad nėra užtikrinamas kolektyvinių sutarčių vykdymas; neveiksmingos apsaugos priemonės nuo diskriminacijos, nukreiptos prieš profesines sąjungas; neveiksmingos konsultavimosi procedūros; konstruktyvumo stoka derybose ir trūkstami gebėjimai derėtis arba visapusiškai dalyvauti konsultavimosi procedūrose;

- (21) taip pat reikia stiprinti nacionalinių socialinių partnerių atstovaujumą ir gebėjimus, kad nacionaliniu lygmeniu būtų galima įgyvendinti Sąjungos lygmens autonominius socialinių partnerių susitarimus. Todėl ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas tam, kad būtų užtikrintas socialiniam dialogui, įskaitant kolektyvines derybas, palankios sistemos įdiegimas ir kad nacionaliniai socialiniai partneriai turėtų pakankamai gebėjimų veiksmingai prisidėti prie Sąjungos lygmens socialinio dialogo veikimo ir prie Sąjungos lygmeniu socialinių partnerių pasirašytų pamatinių susitarimų įgyvendinimo nacionaliniu lygmeniu;
- (22) Direktyva 2014/24/ES⁷ dėl viešųjų pirkimų, Direktyva 2014/25/ES⁸ dėl subjektų, vykdančių veiklą vandens, energetikos, transporto ir pašto paslaugų sektoriuose, vykdomų pirkimų ir Direktyva 2014/23/ES⁹ dėl koncesijos sutarčių suteikimo reikalaujama, kad valstybės narės gerbtų teisę jungtis į organizacijas ir teisę vesti kolektyvines derybas pagal TDO Konvenciją Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo ir TDO Konvenciją Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo;
- (23) Europos Sąjungos Teisingumo Teismas nusprendė, kad kolektyvinė sutartis, apimanti savarankiškai dirbančius paslaugų teikėjus, gali būti laikoma administracijos ir darbuotojų dialogo rezultatu, jei paslaugų teikėjai yra „fiktyviai savarankiškai paslaugas teikiantys asmenys“, t. y. jų situacija, palyginti su darbuotojų, yra panaši¹⁰. Teismas taip pat patvirtino, kad „ne visada paprasta dabartinėje ekonomikoje nustatyti tam tikrų savarankiškai paslaugas teikiančių asmenų verslo statusą“¹¹;

⁷ OL L 94, 2014 3 28, p. 65.

⁸ OL L 94, 2014 3 28, p. 243.

⁹ OL L 94, 2014 3 28, p. 1.

¹⁰ 2014 m. gruodžio 4 d. Sprendimas *FNV Kunsten Informatie en Media / Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, 31 ir 42 punktai.

¹¹ 2014 m. gruodžio 4 d. Sprendimas *FNV Kunsten Informatie en Media / Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, 32 punktas.

- (24) Sąjungos konkurencijos teisės taikymo kolektyvinėms sutartims, susijusioms su individualiai savarankiškai dirbančių asmenų darbo sąlygomis, gairėse¹² Komisija paaiškina, kad, jos nuomone, individualiai savarankiškai dirbančių asmenų, kurių padėtis panaši į darbuotojų padėtį, kolektyvinės sutartys nepatenka į SESV 101 straipsnio taikymo sritį; ir kad Komisija nesiims intervencinių veiksmų prieš individualiai savarankiškai dirbančių asmenų, patiriančių derybinės galios disbalansą savo sandorio šalies (-ių) atžvilgiu, kolektyvinius susitarimus;
- (25) pagal Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (ES) 2021/1057¹³ valstybėms narėms ir toliau tenka pareiga užtikrinti prasmingą socialinių partnerių dalyvavimą įgyvendinant „Europos socialinio fondo +“ (ESF+) remiamą politiką ir sustiprinama jų pareiga remti socialinių partnerių gebėjimų stiprinimą. Kai taikytina, valstybės narės turėtų skirti atitinkamą ESF+ išteklių kiekį socialinių partnerių ir pilietinės visuomenės organizacijų gebėjimams stiprinti. To reglamento 9 straipsnyje numatyta, kad valstybės narės, kurioms šioje srityje nustatytos konkrečioms šalims skirtos Europos semestro rekomendacijos, šiam tikslui turi skirti ne mažiau nei 0,25 % savo ESF+ išteklių, kuriems taikomas pasidalijamasis valdymas;
- (26) šia rekomendacija bus paremtas Europos socialinių teisių ramsčio 8 principo įgyvendinimas. Ja skatinamos priemonės, pritaikytos prie nacionalinių tradicijų, taisyklių ir praktikos, taip gerbiant nacionalinius ypatumus ir socialinių partnerių savarankiškumą. Ši rekomendacija papildo esamas Sąjungos lygmens priemones, jų nepažeisdama. Be to, šioje rekomendacijoje atsižvelgiama į konkrečias valstybių narių aplinkybes ir pripažįstama, kad tokios aplinkybės gali lemti atskirų jos įgyvendinimo priemonių pasirinkimą;

¹² Komisijos komunikatas 2022/C 374/02 „Sąjungos konkurencijos teisės taikymo kolektyvinėms sutartims, susijusioms su individualiai savarankiškai dirbančių asmenų darbo sąlygomis, gairės“ (OL C 374, 2022 9 30, p. 2).

¹³ 2021 m. birželio 24 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2021/1057, kuriuo nustatomas „Europos socialinis fondas +“ (ESF+) ir panaikinamas Reglamentas (ES) Nr. 1296/2013 (OL L 231, 2021 6 30, p. 21).

- (27) šia rekomendacija jokiais aplinkybėmis negali būti remiamasi siekiant pateisinti paramos, kuri valstybėse narėse jau teikiama socialiniam dialogui, įskaitant kolektyvines derybas, sumažinimą. Be to, ši rekomendacija netrukdo valstybėms narėms imtis tvirtesnių paramos priemonių ir nustatyti pažangesnes socialinio dialogo, įskaitant kolektyvines derybas, nuostatas, nei įtrauktosios į šią rekomendaciją;
- (28) ši rekomendacija nedaro poveikio valstybių narių kompetencijai, susijusiai su darbo užmokesčiu, teise jungtis į asociacijas, teise streikuoti ir teise imtis lokautų pagal SESV 153 straipsnio 5 dalies nuostatas, taip pat socialinių partnerių savarankiškumui,

PRIĖMĖ ŠIĄ REKOMENDACIJĄ:

APIBRĖŽTYS

Šioje rekomendacijoje vartojamų terminų apibrėžtys:

- 1) socialinis dialogas – visų rūšių derybos, konsultacijos ar keitimasis informacija tarp vyriausybių, darbdavių ir darbuotojų atstovų bendro intereso klausimais, susijusiais su ekonomine, užimtumo ir socialine politika, kurie egzistuoja kaip dvišaliai darbuotojų ir administracijos santykiai, įskaitant kolektyvines derybas, arba kaip trišalis procesas, kuriame kaip oficiali šalis dalyvauja vyriausybė, ir gali būti neoficialūs, institucionalizuoti arba abiejų šių rūšių derinys, palaikomi nacionaliniu, regioniniu, vietos arba įmonių lygmeniu apimant pramonės šakas ar sektorius, arba keliais iš tų lygmenų vienu metu;
- 2) kolektyvinės derybos – visos derybos tarp darbdavio, darbdavių grupės arba vienos ar daugiau darbdavių organizacijų ir vienos ar daugiau profesinių sąjungų, vedamų kiekvienoje valstybėje narėje laikantis nacionalinės teisės ir praktikos, siekiant nustatyti darbo ir įdarbinimo sąlygas;
- 3) kolektyvinė sutartis – socialinių partnerių, galinčių derėtis atitinkamai darbuotojų ir darbdavių vardu, sudaryta rašytinė sutartis dėl nuostatų, susijusių su darbo sąlygomis ir įdarbinimo sąlygomis, laikantis nacionalinės teisės ir praktikos, įskaitant tas, kurios skelbiamos visuotinai taikytinomis;
- 4) gebėjimų stiprinimas – socialinių partnerių įgūdžių, gebėjimų ir galių veiksmingai ir įvairiais lygmenimis dalyvauti socialiniame dialoge stiprinimas;

TARYBA REKOMENDUOJA VALSTYBĖMS NARĖMS PAGAL NACIONALINĘ TEISĘ IR (ARBA) PRAKTIKĄ, PASIKONSULTAVUS IR GLAUDŽIAI BENDRADARBIAUJANT SU SOCIALINIAIS PARTNERIAIS KARTU GERBIANT JŲ SAVARANKIŠKUMĄ:

- 1) užtikrinti, kaip išdėstyta šioje rekomendacijoje, dvišaliam ir trišaliam socialiniam dialogui, įskaitant kolektyvines derybas, palankią aplinką viešajame ir privačiajame sektoriuose visais lygmenimis, kurioje:
 - a) gerbiamos pagrindinės teisės į asociacijų laisvę ir į kolektyvines derybas;
 - b) skatinamos stiprios, nepriklausomos profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos siekiant puoselėti prasmingą socialinį dialogą;
 - c) numatytos priemonės profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų gebėjimams stiprinti;
 - d) užtikrinama galimybė gauti atitinkamą informaciją, kuri reikalinga dalyvauti socialiniame dialoge;
 - e) skatinamas visų šalių įsitraukimas į socialinį dialogą;
 - f) prisitaikoma prie skaitmeninio amžiaus ir skatinamos kolektyvinės derybos naujame darbo pasaulyje ir sąžiningas bei teisingas perėjimas prie neutralaus poveikio klimatui ekonomikos ir
 - g) teikiama tinkama institucinė parama siekiant skatinti prasmingą socialinį dialogą;
- 2) socialinius partnerius sistemingai, prasmingai ir laiku įtraukti rengiant ir įgyvendinant užimtumo ir socialinę politiką ir, kai aktualu, ekonominę ir kitą viešąją politiką, be kita ko, Europos semestro kontekste;

- 3) užtikrinti, kad socialiniai partneriai galėtų gauti atitinkamą informaciją apie bendrą ekonominę ir socialinę padėtį jų valstybėje narėje ir aktualią padėtį bei politikos kryptis savo atitinkamuose veiklos sektoriuose, kuri reikalinga dalyvauti socialiniame dialoge ir kolektyvinėse derybose;
- 4) užtikrinti, kad atstovaujamosios darbdavių organizacijos ir profesinės sąjungos būtų pripažįstamos socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų tikslais, be kita ko:
- a) užtikrinant, kad tais atvejais, kai kompetentingos institucijos taiko pripažinimo ir atstovaujumo procedūras siekdamos nustatyti organizacijas, kurioms bus suteikta teisė vesti kolektyvines derybas, toks nustatymas būtų atviras ir skaidrus, grindžiamas iš anksto apibrėžtais ir objektyviais kriterijais, atsižvelgiant į tų organizacijų atstovavimo pobūdį, ir kad tokie kriterijai ir procedūros būtų nustatyti konsultuojantis su profesinėmis sąjungomis ir darbdavių organizacijomis;
 - b) kai toje pačioje įmonėje yra ir profesinių sąjungų atstovų, ir išrinktų darbuotojų atstovų, imantis tinkamų priemonių, kai tik reikia siekiant užtikrinti, kad išrinktų darbuotojų atstovų buvimu nebūtų naudojamosi siekiant pakenkti atitinkamų profesinių sąjungų ar jų atstovų pozicijoms; ir
 - c) užtikrinant, kad socialinio dialogo struktūrose ir procesuose būtų visiškai pripažįstamas ir gerbiamas jų specifinis vaidmuo, kartu pripažįstant, kad dialogas, kuriame dalyvauja platesnis suinteresuotųjų subjektų ratas, yra atskiras procesas;
- 5) užtikrinti, kad darbuotojai, profesinių sąjungų nariai ir jų atstovai, įgyvendindami savo teisę į kolektyvines derybas, būtų apsaugoti nuo bet kokių priemonių, kurios galėtų jiems pakenkti arba galėtų turėti neigiamą poveikį jų darbui. Darbdaviai ir jų atstovai, įgyvendinami savo teisę į kolektyvines derybas, turėtų būti apsaugoti nuo bet kokių neteisėtų priemonių;

- 6) stiprinti pasitikėjimą socialiniais partneriais ir jų tarpusavio pasitikėjimą, be kita ko, propaguojant darbo ginčų sprendimo mechanizmus, nedarant įtakos teisėms naudotis tinkamomis administracinėmis ir teisminėmis procedūromis užtikrinant teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse įtvirtintų teisių ir pareigų įgyvendinimą, taip pat atsižvelgiant į socialinių partnerių nustatytas procedūras, pavyzdžiui:
- a) taikinimo, tarpininkavimo ir arbitražo naudojimą abiejų ginčo šalių susitarimu, siekiant palengvinti derybas ir pagerinti kolektyvinių sutarčių taikymą ir
 - b) tarpininkavimo funkcijos, kuri galėtų būti aktyvuota kilus konfliktui tarp profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų, sukūrimą, jei tokios funkcijos dar nėra;
- 7) visais atitinkamais lygiais sudaryti kolektyvinių derybų galimybes ir skatinti koordinavimą tarp šių lygmenų ir juose visuose;
- 8) skatinti didesnę kolektyvinių derybų aprėpties lygį ir sudaryti sąlygas veiksmingoms kolektyvinėms deryboms, be kita ko:
- a) šalinant institucines ar teises kliūtis socialiniam dialogui ir kolektyvinėms deryboms, kurios apimtų naujas darbo formas arba nestandartines darbo formas;
 - b) užtikrinant, kad taikomoje teisinėje sistemoje derybų šalys turėtų galimybę laisvai spręsti klausimus, dėl kurių bus deramasi;
 - c) įgyvendinant kolektyvinių sutarčių vykdymo užtikrinimo sistemą, nustatytą teisės aktais arba sutartą kolektyvinėje sutartyje, priklausomai nuo nacionalinės teisės ar praktikos, įskaitant, kai tinkama, patikrinimus ir sankcijas;

- 9) aktyviai propaguoti socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų naudą ir pridėtinę vertę, visų pirma pasitelkiant tikslinę komunikaciją bei kitas priemones, ir skatinti socialinius partnerius padaryti kolektyvines sutartis plačiai prieinamas, be kita ko, skaitmeninėmis priemonėmis ir per viešąsias saugyklas;
- 10) nacionalinių socialinių partnerių prašymu remti juos, kad jie galėtų veiksmingai dalyvauti socialiniame dialoge, be kita ko, kolektyvinėse derybose ir autonominių socialinių partnerių susitarimų įgyvendinime Sąjungos lygmeniu, imantis, pavyzdžiui, tokių veiksmų:
- a) skatinant jų gebėjimų kūrimą ir stiprinimą visais lygmenimis, priklausomai nuo jų poreikių;
 - b) teikiant įvairių formų paramą, kuri galėtų apimti logistinę paramą, mokymą ir teisinių bei ekspertinių žinių teikimą;
 - c) skatinant bendrus socialinių partnerių projektus įvairiose interesų srityse, pavyzdžiui, mokymų rengimą;
 - d) skatinant socialinius partnerius siūlyti iniciatyvas ir kurti naujus bei inovatyvius metodus ir strategijas jų atstovaujamaumui ir narystės bazėms didinti, ir, kai tinkama, juos remiant;
 - e) padedant socialiniams partneriams pritaikyti savo veiklą prie skaitmeninio amžiaus ir ieškoti naujų veiklos rūšių, suderinamų su darbo ateitimi, žaliaja pertvarka, demografiniu perėjimu ir naujomis darbo rinkos sąlygomis;
 - f) skatinant lyčių lygybę ir lygias galimybes visiems, kiek tai susiję su atstovavimu ir teminiais prioritetais;
 - g) skatinant ir palengvinant jų bendradarbiavimą su Sąjungos lygmens socialiniais partneriais;
 - h) teikiant tinkamą paramą, kad valstybėse narėse būtų įgyvendinami Sąjungos lygmeniu sudaryti socialinių partnerių susitarimai;

- i) kuo geriau panaudojant nacionalinį ir Sąjungos finansavimą, jei tokio esama, įskaitant pagal ESF+ ir Techninės paramos priemonę teikiamą finansavimą, ir skatinant socialinius partnerius naudoti esamą nacionalinį ir Sąjungos finansavimą;
- 11) iki [ĮRAŠYTI datą – 24 mėnesiai nuo rekomendacijos paskelbimo] pateikti Komisijai priemonių, kurių imamasi arba jau imtasi kiekvienoje valstybėje narėje šiai rekomendacijai įgyvendinti, sąrašą, parengtą konsultuojantis su socialiniais partneriais. Kai ta informacija jau pateikta Komisijai pagal kitus ataskaitų teikimo mechanizmus, sudarydamos sąrašą valstybės narės gali nurodyti tas ataskaitas;
- 12) valstybės narės gali pavesti socialiniams partneriams įgyvendinti atitinkamas šios rekomendacijos dalis, kai tai taikytina ir atitinka nacionalinę teisę ar praktiką,

PRAŠO UŽIMTUMO KOMITETO IR SOCIALINĖS APSAUGOS KOMITETO PAGAL SAVO ATITINKAMUS ĮGALIOJIMUS, PADEDANT KOMISIJAI:

- 13) konsultuojantis su atitinkamais socialiniais partneriais išnagrinėti galimybę pagerinti šios rekomendacijos įgyvendinimo stebėsenai tinkamų duomenų apie socialinį dialogą, įskaitant kolektyvines derybas, rinkimo Sąjungos ir nacionaliniu lygmenimis apimtį ir tinkamumą ir pateikti Tarybai nuomonę apie tai;
- 14) vykdant daugiašalę priežiūrą pagal Europos semestrą kartu su atitinkamais partneriais nacionaliniu ir Sąjungos lygmeniu reguliariai stebėti, kaip įgyvendinama ši rekomendacija, kai tokia stebėseną leistų socialiniams partneriams, be kita ko, nustatyti situacijas, kai jie buvo atskirti nuo nacionalinio lygmens konsultacijų dėl Sąjungos ir nacionalinės politikos arba nepakankamai į jas įtraukti;

PRAŠO KOMISIJOS

- 15) bendradarbiaujant su valstybėmis narėmis, socialiniais partneriais ir pasikonsultavus su kitais atitinkamais suinteresuotaisiais subjektais įvertinti veiksmus, kurių imtasi atsižvelgiant į šią rekomendaciją, ir ne vėliau kaip [ĮRAŠYTI datą – 6 metai nuo šios rekomendacijos paskelbimo] pateikti Tarybai ataskaitą.

Priimta ...

Tarybos vardu

Pirmininkas / Pirmininkė
