

Briselē, 2023. gada 2. jūnijā
(OR. en)

9650/23

Starpiestāžu lieta:
2023/0012(NLE)

SOC 334
EMPL 217

PIEZĪME

Sūtītājs:	Pastāvīgo pārstāvju komiteja (I)
Saņēmējs:	Padome
Temats:	Priekšlikums – PADOMES IETEIKUMS par sociālā dialoga stiprināšanu Eiropas Savienībā – pieņemšana

I. IEVADS

1. Komisija 2023. gada 26. janvārī Padomei iesniedza priekšlikumu Padomes ieteikumam par sociālā dialoga stiprināšanu Eiropas Savienībā. Līgumos ir atzīta sociālo partneru loma, kas uzsvērtā arī Eiropas sociālo tiesību pīlāra 8. principā. Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānā, ko Komisija publicēja 2021. gada martā, uzsvērtā nepieciešamība pastiprināt sociālo dialogu valstu un ES līmenī un izteikts aicinājums pastiprināt centienus, lai atbalstītu koplīgumu aptvērumu un novērstu sociālo partneru dalības un organizatoriskā blīvuma samazināšanos.

2. Šis priekšlikums balstās uz Līguma par Eiropas Savienības darbību ("LESD") 292. pantu saistībā ar 153. panta 1. punkta f) apakšpunktu, kas ļauj Savienībai atbalstīt un papildināt dalībvalstu darbības darba ņēmēju un darba devēju interešu pārstāvības un kolektīvās interešu aizsardzības jomā, arī kopīgu lēmumu pieņemšanas jomā. Saskaņā ar 153. panta 2. punktu Padome lēmumu pieņem vienprātīgi.

II. IZSKATĪŠANA

3. Komisija šo priekšlikumu iesniedza Sociālu jautājumu darba grupas 2023. gada 3. februāra sanāksmē. Darba grupa priekšlikumu izskatīja 2023. gada 22. februāra, 31. marta, 26. aprīļa un 22. maija sanāksmēs. Pastāvīgo pārstāvju komitejas 2023. gada 31. maija sanāksmē šīs piezīmes pielikumā izklāstītais prezidentvalsts kompromisa teksts tika vienprātīgi atbalstīts un iesniegts pieņemšanai Padomē (*EPSCO*) 2023. gada 12. jūnijā.
4. Ieteikuma teksts ir pārskatīts izskatīšanas laikā darba sagatavošanas struktūrās. Izmaiņas jo īpaši tika veiktas, lai ņemtu vērā to, ka sociālā dialoga struktūras un tradīcijas dalībvalstīs ir ļoti atšķirīgas. Formulējums ir pielāgots, lai atspoguļotu to, ka šis ir ieteikums, nevis saistošs tiesību akts.

Rezolutīvajā daļā ir svītrotas atsauces uz atkāpju izmantošanu no koplīgumiem. Lai šo procesu atvieglotu un racionalizētu ar esošajiem procesiem, tika būtiski pārstrukturēti mehānismi, kas saistīti ar ieteikuma uzraudzību un turpmākiem pasākumiem.

III. SECINĀJUMS

5. Ņemot vērā minēto, *EPSCO* padome tiek aicināta 2023. gada 12. jūnijā pieņemt šīs piezīmes pielikumā izklāstīto priekšlikumu.

Priekšlikums

PADOMES IETEIKUMS

par sociālā dialoga stiprināšanu Eiropas Savienībā

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību (LESD), jo īpaši tā 292. pantu saistībā ar 153. panta 1. punkta f) apakšpunktu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

tā kā:

- 1) Padome 2019. gada 24. oktobra secinājumos "Nodarbinātības nākotne: Eiropas Savienības atbalsts SDO Simtgades deklarācijai" ir mudinājusi dalībvalstis turpināt centienus ratificēt un piemērot atjauninātās SDO konvencijas un protokolus. Padome arī aicina dalībvalstis un Komisiju pastiprināt sociālo dialogu visos līmeņos un visos tā veidos, arī pārrobežu sadarbību, lai nodrošinātu aktīvu sociālo partneru līdzdalību darba nākotnes veidošanā un sociālā taisnīguma veidošanā, tai skaitā, faktiski atzīstot tiesības uz koplīguma sarunām un apsverot adekvātu minimālo algu, neatkarīgi no tā, vai tā noteikta ar likumu vai sarunu ceļā.
- 2) 2016. gada Kopīgajā paziņojumā par jaunu sākumu sociālajam dialogam, ko 2016. gada 27. jūnijā parakstīja Komisija, Padomes prezidentvalsts Nīderlande un Eiropas sociālie partneri, starpnozaru un nozaru sociālie partneri Savienības līmenī apņēmas turpināt centienus un izvērtēt vajadzību pēc turpmākiem pasākumiem savos attiecīgajos sociālajos dialogos, lai uzrunātu dalībvalstīs vēl neaptvertos saistītos uzņēmumus un uzlabotu gan arodbiedrību, gan darba devēju organizāciju dalību un pārstāvību.

- 3) Eiropas sociālo tiesību pīlāra 8. princips paredz, ka, izstrādājot un īstenojot ekonomisko, nodarbinātības un sociālo politiku, apspriežas ar sociālajiem partneriem atbilstoši valsts praksei. Tos arī mudina slēgt koplīgumus un iesaistīties sarunās par šādiem koplīgumiem jautājumos, kuri uz tiem attiecas, vienlaikus ņemot vērā sociālo partneru autonomiju un tiesības uz kolektīvo rīcību. Sociālo tiesību pīlārā ir arī noteikts, ka ir jāsekmē atbalsts, ar ko palielina sociālo partneru spējas veicināt sociālo dialogu. Portu sociālajās saistībās ¹ visi attiecīgie dalībnieki tika arī aicināti veicināt autonomu sociālo dialogu kā strukturējošu Eiropas sociālā modeļa sastāvdaļu un stiprināt to Eiropas, valstu, reģionālajā, nozaru un uzņēmumu līmenī, īpašu uzmanību pievēršot tam, lai dažādajos dalībvalstīs esošajos modeļos koplīguma sarunām nodrošinātu labvēlīgu satvaru.
- 4) Eiropas Parlaments 2017. gada 19. janvāra rezolūcijā par Eiropas sociālo tiesību pīlāru ir uzsvēris, cik svarīgas ir tiesības uz koplīguma sarunām un rīcību kā Savienības primārajos tiesību aktos nostiprinātas pamattiesības. Eiropas Parlaments arī cer, ka Komisija palielinās konkrētu atbalstu, lai stiprinātu un ņemtu vērā sociālo dialogu visos līmeņos un nozarēs, jo īpaši tajos, kur tas nav pietiekami attīstīts, vienlaikus ņemot vērā dažādo praksi dalībvalstīs. Eiropas Parlaments 2019. gada 10. oktobra rezolūcijā par eurozonas nodarbinātības un sociālās politikas nostādņēm ir norādījis, ka sociālajam dialogam un koplīguma sarunām ir izšķirīga nozīme tādas politikas izstrādē un īstenošanā, ar ko var uzlabot darba apstākļus un nodarbinātības nosacījumus, un aicinājis īstenot saskaņotu Savienības iniciatīvu, lai koplīgumu aptvērums attiecinātu arī uz platformu darba ņēmējiem. Eiropas Parlaments ir arī aicinājis dalībvalstis vajadzības gadījumā stiprināt iespējas īstenot koplīguma sarunas.

¹ Portu sociālās saistības 2021. gada 7. maijā Portu sociālajā samitā parakstīja ES Padomes prezidentvalsts Portugāle, Eiropas Komisija, Eiropas Parlaments un Savienības līmeņa sociālie partneri un Sociālā platforma, lai stiprinātu apņemšanos īstenot Eiropas sociālo tiesību pīlāru (<https://www.2021portugal.eu/en/porto-social-summit/porto-social-commitment>).

- 5) Padomes Lēmuma (ES) 2022/2296 7. pamatnostādnē ² dalībvalstis tiek aicinātas cita starpā sadarboties ar sociālajiem partneriem jautājumā par taisnīgiem, pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem un par tiesību un pienākumu līdzsvarošanu, kā arī nodrošināt savlaicīgu un konstruktīvu sociālo partneru iesaistīšanu nodarbinātības, sociālo un attiecīgā gadījumā ekonomikas reformu un politikas izstrādē un īstenošanā, arī atbalstot sociālo partneru spēju uzlabošanu. Minētajā pamatnostādnē dalībvalstis tiek arī aicinātas veicināt sociālo dialogu un koplīguma sarunas un mudināt sociālos partnerus risināt sarunas par koplīgumiem un slēgt koplīgumus viņiem būtiskos jautājumos, pilnībā respektējot viņu autonomiju un tiesības īstenot kolektīvu rīcību. 2019. gada izaugsmes pētījumā ³ ir norādīts, ka situācijā, kad samazinās koplīgumu aptvērums, valstīm, kurās sociālais dialogs ir vājš vai to ir ir negatīvi ietekmējusi ekonomiskā un finansiālā krīze, varētu nākt par labu politika, kas uzlabo sociālo partneru institucionālās spējas. 2022. gada ilgtspējīgas izaugsmes pētījumā ⁴ norādīts, ka sistemātiska sociālo partneru un citu attiecīgo ieinteresēto personu iesaistīšana ir ļoti būtiska sekmīgai ekonomikas un nodarbinātības politikas koordinēšanai un īstenošanai. Lai gan dažās dalībvalstīs sociālajiem partneriem ir nozīmīga loma un tie ir pienācīgi iesaistīti politikas veidošanā un īstenošanā, saistībā ar Eiropas pusgadu citām dalībvalstīm ir sniegti vairāki konkrētām valstīm adresēti ieteikumi par sociālā dialoga uzlabošanu un sociālo partneru iesaistīšanu reformu izstrādē un/vai īstenošanā.

² Padomes Lēmums (ES) 2022/2296 (2022. gada 21. novembris) par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādnēm (OV L 304, 24.11.2022., 67. lpp.).

³ Komisijas paziņojums "2019. gada izaugsmes pētījums: stiprāka Eiropa globālas nenoteiktības apstākļos", COM(2018) 770 final.

⁴ Komisijas paziņojums "2022. gada ilgtspējīgas izaugsmes pētījums", COM(2021) 740 final.

- 6) Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānā ⁵ Komisija paziņoja par iniciatīvu atbalstīt sociālo dialogu Savienības un valstu līmenī. Minētajā rīcības plānā arī uzsvērts, ka ir jāpastiprina sociālais dialogs valsts un Savienības līmenī, un izteikts aicinājums pastiprināt centienus, lai atbalstītu koplīgumu aptvērumu un novērstu sociālo partneru dalības un organizatoriskā blīvuma samazināšanos.
- 7) Sociālais dialogs, cita starpā koplīguma sarunas, ir būtisks un lietderīgs instruments labi funkcionējošai sociālajai tirgus ekonomikai, kas veicina ekonomisko un sociālo noturību, konkurētspēju, stabilitāti un ilgtspējīgu un iekļaujošu izaugsmi un attīstību. Sociālajam dialogam ir svarīga loma arī darba nākotnes veidošanā, ņemot vērā konkrētas globalizācijas, tehnoloģiju, demogrāfijas un klimata pārmaiņu tendences. Dalībvalstīs ar stabilu sociālā dialoga sistēmu un plašu koplīgumu aptvērumu parasti ir konkurētspējīgāka un noturīgāka ekonomika.
- 8) Pieredze liecina, ka sociālais dialogs veicina efektīvu krīzes pārvaldību. Pēc 2008. gada krīzes tautsaimniecības bija noturīgākas, ja sociālie partneri spēja jau laikus pārvaldīt un pielāgot koplīguma sarunu struktūras. Nesenā Covid-19 krīze parādīja, ka sociālais dialogs ir būtisks instruments līdzsvarotai krīzes pārvaldībai un efektīvas krīzes mazināšanas un atveseļošanas politikas izstrādei. Papildus humanitārajai krīzei neizprovocētais un nepamatotais Krievijas Federācijas agresijas karš pret Ukrainu ir izraisījis iepriekš nepieredzētu pārtikas un enerģijas cenu pieaugumu. Sociālajiem partneriem ir svarīga loma, risinot dažas no minētajām problēmām, jo īpaši attiecībā uz to cilvēku integrāciju Savienības darba tirgū, kuri bēg no kara Ukrainā, kā arī no citiem konfliktiem, un lai rastu ilgtspējīgus risinājumus algu un koplīgumu pielāgošanai.

⁵ Komisijas paziņojums "Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plāns", COM(2021) 102 final.

- 9) Notiekošās tehnoloģiskās pārmaiņas, pieaugošā automatizācija un zaļā pārkārtošanās uz klimatneitralitāti strauji izplatās visā ekonomikā, un to ietekme dažādās nozarēs, profesijās, reģionos un valstīs ir atšķirīga. Sociālajiem partneriem ir būtiska nozīme, palīdzot paredzēt, mainīt un risināt ar dialogu, sarunām un vajadzības gadījumā kopīgu rīcību ekonomikas restrukturizācijas un notiekošās divējādās pārkārtošanās radītās problēmas nodarbinātības un sociālajā jomā. Saistībā ar Eiropas zaļo kursu un plānu *RePowerEU* Padomes ieteikumā par to, kā nodrošināt taisnīgu pārkārtošanos uz klimatneitralitāti ⁶, dalībvalstis tiek aicinātas ciešā sadarbībā ar sociālajiem partneriem pēc vajadzības pieņemt un īstenot visaptverošus un saskaņotus politikas pasākumu kopumus, vienlaikus īstenojot visu sabiedrību aptverošu pieeju un optimāli izmantojot publisko un privāto finansējumu.
- 10) Sociālā dialoga kārtība un procesi dažādās dalībvalstīs atšķiras, atspoguļojot attiecīgo valstu vēsturi, institūcijas, kā arī ekonomisko un politisko situāciju. Efektīvs sociālais dialogs cita starpā nozīmē, ka pastāv ražošanas attiecību modeļi, kuros sociālie partneri var godprātīgi risināt sarunas un autonomi īstenot savu praksi kopīguma sarunu un darbinieku līdzdalības jomā. Labi funkcionējoša sociālā dialoga priekšnoteikumu vidū ir tādu spēcīgu un neatkarīgu arodbiedrību un darba devēju organizāciju pastāvēšana, kurām ir atbilstošas tehniskās spējas, piekļuve attiecīgajai informācijai, kas vajadzīga, lai piedalītos sociālajā dialogā, visu pušu apņemšanās iesaistīties sociālajā dialogā, biedrošanās brīvības un darba kopīguma slēgšanas sarunu pamattiesību ievērošana, pienācīga institucionālā atbalsta pieejamība un sociālo partneru autonomijas ievērošana.

⁶ Padomes Ieteikums (2022. gada 16. jūnijs) par to, kā nodrošināt taisnīgu pārkārtošanos uz klimatneitralitāti, 2022/C 243/04 (OV C 243, 27.6.2022., 35. lpp.).

- 11) Sociālais dialogs aptver trīspusēju un divpusēju apspriešanos un sarunas privātajā un publiskajā sektorā visos līmeņos, tostarp dialogu starpnozaru, nozaru, uzņēmumu līmenī vai valsts, reģionālā vai vietējā līmenī. Valsts trīspusējais sociālais dialogs pulcē valdību, darba ņēmējus un darba devējus, lai apspriestu valsts politiku, tiesību aktus un noteikumus un citus lēmumus, kas ietekmē sociālos partnerus. Trīspusējās konsultācijās var nodrošināt ciešāku sadarbību starp trīspusējiem partneriem un panākt vienprātību par attiecīgo valsts politiku. Trīspusējai pieejai ir jābalstās uz spēcīgu divpusēju sociālo dialogu. Trīspusējo procesu uzlabošanai būtiski ir, lai valdības palielinātu politikas veidošanas pārredzamību, tostarp tās politikas veidošanas pārredzamību, kura attiecas uz mācību iespēju kvalitāti un atbilstību darba tirgum.
- 12) Divpusējas sarunas, jo īpaši koplīguma sarunas, notiek starp darba ņēmēju un darba devēju organizācijām, kā noteikts valsts tiesību aktos vai praksē. Darba ņēmēju organizācija parasti ir arodbiedrība, ko veido darba ņēmēju vai citu arodbiedrību, vai abu iepriekš minēto, apvienība, kas izveidota ar mērķi veicināt un aizstāvēt darba ņēmēju intereses saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi. Darba devēju organizācija ir organizācija, kuras biedri ir individuāli darba devēji, citas darba devēju apvienības vai abas šīs organizācijas, izveidotas ar mērķi veicināt un aizstāvēt tās biedru intereses saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi.

- 13) Saskaņā ar Starptautiskās Darba organizācijas Darba ņēmēju pārstāvju konvenciju Nr. 135, ko pašlaik ratificējušas 24 dalībvalstis, darba ņēmēju pārstāvji var būt tie, kas par tādiem ir atzīti saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi, neatkarīgi no tā, vai tie ir arodbiedrību pārstāvji, proti, arodbiedrību vai šādu arodbiedrību biedru iecelti vai ievēlēti pārstāvji, vai ievēlēti pārstāvji, proti, pārstāvji, kurus brīvi ievēl uzņēmuma darbinieki saskaņā ar valsts normatīvo aktu vai koplīgumu noteikumiem un kuru funkcijās nav ietvertas darbības, kas attiecīgajā valstī ir atzītas kā ekskluzīva arodbiedrību prerogatīva. Ja vienā uzņēmumā ir gan arodbiedrību pārstāvji, gan ievēlētie pārstāvji, šādu pārstāvību nevajadzētu izmantot, lai vājinātu attiecīgo arodbiedrību vai to pārstāvju nostāju. Būtu jāveicina sadarbība starp ievēlētajiem pārstāvjiem un attiecīgajām arodbiedrībām vai to pārstāvjiem.
- 14) Gan savstarpēja sociālo partneru atzīšana, gan likumīga arodbiedrību un darba devēju organizāciju atzīšana, ko veic katras dalībvalsts iestādes, – tās abas ir būtisks priekšnoteikums veiksmīgai koplīguma sarunu sistēmai, ja darba devēji un darba ņēmēji var brīvi izvēlēties, kura organizācija vai organizācijas viņus pārstāvēs. Dažās dalībvalstīs minētā atzīšana attiecas tikai uz tādām organizācijām, kas atbilst īpašiem pārstāvības kritērijiem. Šādiem kritērijiem vajadzētu būt objektīviem un samērīgiem, un tiem vajadzētu būt noteiktiem, apspriežoties ar sociālajiem partneriem. Tie būtu jāizvērtē saskaņā ar atklātu un pārredzamu apstiprināšanas procesu, kas nekavē pilnvērtīgu koplīguma sarunu norisi. Ja uzņēmuma līmenī nav arodbiedrības pārstāvības, koplīgumus var apspriest un noslēgt darba ņēmēju pārstāvji, kurus darba ņēmēji ir brīvi ievēlējuši un pilnvarējuši saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi.

- 15) Koplīguma sarunas var attiekties uz jautājumiem, kas saistīti ar darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem, tostarp uz algu, darba laiku, ikgadējām prēmijām, ikgadējo atvaļinājumu, vecāku atvaļinājumu, mācībām, darba aizsardzību, ka arī citiem jautājumiem, kas ir svarīgi sociālajiem partneriem. Tāpēc koplīguma sarunas ir īpaši svarīgas, lai novērstu darba konfliktus, uzlabotu algas un darba apstākļus un mazinātu algu nevienlīdzību. Darba koplīguma slēgšanas sarunas ir būtisks instruments, lai palīdzētu darba ņēmējiem un darba devējiem pielāgoties mainīgajai darba pasaulei. Ļoti svarīgi ir arī veidot tādu jaunu darba aizsardzības elementu koncepciju un definīciju kā tiesības atslēgties no darba vai uzlabot tādus esošos elementus kā vienlīdzīgas iespējas, aizsardzība pret vardarbību un uzmākšanos darbā, mācības un mūžizglītība, darba un privātās dzīves līdzsvara uzlabošanu un garīgās veselības problēmu risināšana. Koplīguma sarunām ir piešķirama arī būtiska nozīme negaidītu krīžu, piemēram, Covid-19 pandēmijas, seku novēršanā.
- 16) Koplīguma sarunu sistēmas darbību nosaka tādu iezīmju kombinācija kā *erga omnes* klauzulu izmantošana un koplīgumu paplašināšana un to vidējais ilgums, labvēlības principa izmantošana, normu hierarhija un atkāpšanās prakses izmantošana vai nu no koplīgumiem, vai arī no tiesību aktiem, kā arī arodbiedrību un darba devēju organizāciju blīvuma rādītājs. Dalībvalstīs saskaņā ar to attiecīgajiem tiesību aktiem vai praksi ir ļoti dažādas pieejas attiecībā uz *erga omnes* klauzulām un administratīvajiem paplašinājumiem. Labi funkcionējoša koplīguma sarunu sistēmā attiecībā uz sociālo partneru autonomiju ir ietvertas sadarbības, informācijas apmaiņas un strīdu izšķiršanas procedūras starp pusēm.
- 17) Koplīguma sarunas var notikt dažādos līmeņos. Sarunas var būt ļoti decentralizētas, notiekot galvenokārt uzņēmumu līmenī, ļoti centralizētas, notiekot valsts līmenī, vai arī tās var notikt tādā starpposma līmenī kā nozaru vai reģionālais vai vietējais līmenis. Koplīguma sarunas aizvien biežāk notiek vairāk nekā vienā līmenī. Dažos gadījumos nozaru vai uzņēmumu līmeņa nolīgumos tiek ievērotas augstāka līmeņa organizāciju noteiktās pamatnostādnes, savukārt citos gadījumos nozares vai uzņēmumi ievēro standartus, kas noteikti citā nozarē. Tāpēc koordinācija pa visiem sarunu līmeņiem ir viens no galvenajiem koplīguma sarunu sistēmu pīlāriem.

- 18) Lielākajā daļā dalībvalstu koplīguma sarunu īpatsvars parasti ir augstāks darba ņēmējiem, kas strādā uz beztermiņa līguma pamata, un tiem, kas strādā lielākos uzņēmumos vai īpašās nozarēs, piemēram, publiskajā sektorā. Parasti mazos uzņēmumos strādājošie, visticamāk, ir mazāk iekļauti koplīguma sarunās, jo šie uzņēmumi bieži vien nespēj vienoties par uzņēmuma līmeņa līgumu vai arī tāpēc, ka attiecīgajā darbvietā nav arodbiedrības vai cita veida darba ņēmēju pārstāvniecības. Darba ņēmēju organizēšana ir īpaši sarežģīta nestandarta nodarbinātības situācijās, un lielākajā daļā jaunāko nodarbinātības veidu trūkst pārstāvības. Šo darba ņēmēju pārstāvības trūkumu var izskaidrot, no vienas puses, ar izmaksām, kas saistītas ar viņu pārstāvību, un, no otras puses, ar elastīgumu attiecībā uz darba laiku un vietu, kas apgrūtina darba ņēmēju pārstāvju iespējas organizēt šo diezgan sadrumstaloto darbaspēku. Palielinātas sociālo partneru spējas palīdzētu tiem vēl vairāk uzlabot savu ieguldījumu politikas veidošanā un veidot efektīvāku sociālo dialogu un koplīguma sarunu spējas. Spēju veidošanas pasākumi parasti palīdz sociālajiem partneriem uzlabot biedru bāzi, tostarp izmantojot tehnoloģijas, nodrošinot jaunus pakalpojumus un pasākumus skolu vai universitāšu līmenī u. c., un cilvēkresursu un administratīvās spējas, veicināt uz procesiem orientētas spējas un atbalstīt to organizatorisko attīstību. Šādi pasākumi ietver specializētas mācības, tehniskā un loģistikas atbalsta un finansējuma nodrošināšanu. Spēju veidošana, galvenokārt, ir augšupējs process, kas ir atkarīgs no pašu sociālo partneru gribas un centieniem, jo tie vislabāk var noteikt savas vajadzības un norādīt pasākumus, ko viņi jau veic, lai stiprinātu savas spējas. Šos centienus pēc tam var papildināt un/vai atbalstīt valsts iestādes, kā arī izmantot Savienības finansējumu, vienlaikus ievērojot sociālo partneru autonomiju.

- 19) Dažas dalībvalstis ir veikušas pasākumus, lai atbalstītu sociālo dialogu un koplīguma sarunas, paplašinot sociālā dialoga iespējas, veicinot sociālo partneru autonomiju un ievērojot to līgumslēgšanas brīvību, veicinot kopīgus atzinumus, programmas un projektus, regulāri apmainoties ar informāciju, veicinot sarunu mācības, nosakot alternatīvus strīdu izšķiršanas mehānismus, piemēram, samierināšanu, starpniecību un šķīrējtiesu, un stiprinot darba ņēmēju aizsardzību pret represijām vai diskrimināciju saistībā ar viņu iesaistīšanos koplīguma sarunās.
- 20) Tomēr daudzās dalībvalstīs sociālais dialogs ir pakļauts spiedienam. Darba devēju blīvums saglabājas relatīvi stabils, pat ja vairākās dalībvalstīs tam ir tendence samazināties, savukārt arodbiedrību blīvums vidēji visā Savienībā ir samazinājies. Turklāt to darba ņēmēju īpatsvars, uz kuriem attiecas koplīgumi (koplīgumu aptvērums), lielākajā daļā dalībvalstu ir neliels, un, neraugoties uz vairākām arodbiedrību organizāciju pieņemtajām stratēģijām nolūkā paplašināt to darbības jomu, iekļaujot nestandarta nodarbinātības veidus, pēdējo 30 gadu laikā šis īpatsvars ir ievērojami samazinājies. Dažos gadījumos spēkā esošie noteikumi var radīt nepilnības, kas var negatīvi ietekmēt sociālo dialogu. Šīs nepilnības var būt šādas: stingri pārstāvības nosacījumi; iejaukšanās sarunu procesā vai nepamatoti ierobežojumi attiecībā uz koplīguma sarunu priekšmetiem; nepareiza tautsaimniecības nozaru norobežošana, kas neļauj veidot nozaru līmeņa koplīguma sarunu struktūras; koplīgumu neizpilde; neefektīva aizsardzība pret diskrimināciju pret arodbiedrībām; neefektīvas konsultāciju procedūras; konstruktīvisma trūkums sarunās un nespēja piedalīties koplīguma sarunās vai pilnvērtīgi piedalīties konsultāciju procedūrās.

- 21) Jānostiprina arī valstu sociālo partneru pārstāvība un spējas, lai valstu līmenī īstenotu Savienības līmeņa autonomo sociālo partneru līgumus. Tāpēc īpaša uzmanība būtu jāpievērš tam, lai sociālajam dialogam, cita starpā koplīguma sarunām, nodrošinātu veicinoša satvara ieviešanu un lai valstu sociālajiem partneriem būtu pietiekamas spējas rezultatīvi piedalīties Savienības līmeņa sociālā dialoga darbā un valsts līmenī īstenot Savienības līmenī sociālo partneru parakstītos pamatlīgumus.
- 22) Direktīva 2014/24/ES ⁷ par publisko iepirkumu, Direktīva 2014/25/ES ⁸ par iepirkumu, ko īsteno subjekti, kuri darbojas ūdensapgādes, enerģētikas, transporta un pasta pakalpojumu nozarēs, un Direktīva 2014/23/ES ⁹ par koncesijas līgumu slēgšanas tiesību piešķiršanu paredz, ka dalībvalstīm jāievēro tiesības apvienoties organizācijās un tiesības īstenot koplīguma sarunas saskaņā ar SDO Konvenciju Nr. 87 par biedrošanās brīvību un tiesību apvienoties organizācijās aizsardzību un SDO Konvenciju Nr. 98 par tiesībām apvienoties organizācijās un īstenot koplīguma sarunas.
- 23) Eiropas Savienības Tiesa ir lēmusi, ka koplīgumu, kas attiecas uz pašnodarbinātiem pakalpojumu sniedzējiem, var uzskatīt par sociāla dialoga rezultātu, ja pakalpojumu sniedzēji ir "neīsti pašnodarbinātie" un tādējādi ir darba ņēmēju situācijai pielīdzināmā situācijā ¹⁰. Tiesa ir arī apstiprinājusi, ka "mūsdienu ekonomikā ne vienmēr ir viegli noteikt atsevišķu pašnodarbināto pakalpojumu sniedzēju [...] uzņēmēju statusu" ¹¹.

⁷ OV L 94, 28.3.2014., 65. lpp.

⁸ OV L 94, 28.3.2014., 243. lpp.

⁹ OV L 94, 28.3.2014., 1. lpp.

¹⁰ Tiesas 2014. gada 4. decembra spriedums lietā *FNV Kunsten Informatie en Media / Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, 31. un 42. punkts.

¹¹ Tiesas 2014. gada 4. decembra spriedums lietā *FNV Kunsten Informatie en Media / Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, 32. punkts.

- 24) Komisijas Pamatnostādnēs par Savienības konkurences tiesību piemērošanu koplīgumiem, kuros paredzēti individuālo pašnodarbināto personu darba nosacījumi ¹², ir precizēts, ka, pēc tās domām, koplīgumi, ko noslēgušas individuālās pašnodarbinātās personas, kuras ir darba ņēmēju situācijai pielīdzināmā situācijā, neietilpst LESD 101. panta darbības jomā un ka Komisija nerīkosies attiecībā uz koplīgumiem, ko noslēdz individuālās pašnodarbinātās personas, kurām ir nevienlīdzīgas spējas aizstāvēt savas intereses salīdzinājumā ar to darījuma pusi/pusēm.
- 25) Eiropas Parlamenta un Padomes Regulā (ES) 2021/1057 ¹³ saglabāts dalībvalstu pienākums nodrošināt sociālo partneru jēgpilnu dalību Eiropas Sociālā fonda plus (ESF+) atbalstītās politikas īstenošanā un pastiprināts to pienākums atbalstīt sociālo partneru spēju veidošanu. Attiecīgā gadījumā dalībvalstīm būtu jāpiešķir pienācīgs ESF+ līdzekļu apjoms sociālo partneru un pilsoniskās sabiedrības spēju veidošanai. Minētās regulas 9. pantā paredzēts, ka dalībvalstīm, kurām šajā jomā ir Eiropas pusgada konkrētai valstij adresēts ieteikums, šim mērķim būtu jāpiešķir vismaz 0,25 % no ESF+ līdzekļiem dalītā pārvaldībā.
- 26) Šis ieteikums palīdzēs īstenot Eiropas sociālo tiesību pīlāra 8. principu. Tas veicina pasākumus, kas ir pielāgoti valstu tradīcijām, noteikumiem un praksei, tādējādi respektējot valstu īpatnības, kā arī sociālo partneru autonomiju. Šis ieteikums papildina un neskar jau esošos Savienības līmeņa instrumentus. Turklāt šajā ieteikumā ir ņemti vērā dalībvalstu īpašie apstākļi un ir atzīts, ka šādi apstākļi var noteikt atsevišķu pasākumu izvēli tā īstenošanai.

¹² Komisijas paziņojums "Pamatnostādnes par Savienības konkurences tiesību piemērošanu koplīgumiem, kuros paredzēti individuālo pašnodarbināto personu darba nosacījumi", 2022/C 374/02 (OV C 374, 30.9.2022., 2. lpp.).

¹³ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2021/1057 (2021. gada 24. jūnijs), ar ko izveido Eiropas Sociālo fondu Plus (ESF+) un atceļ Regulu (ES) Nr. 1296/2013 (OV L 231, 30.6.2021., 21. lpp.).

- 27) Šo ieteikumu nekādā gadījumā nedrīkst minēt kā pamatojumu tam, lai samazinātu dalībvalstīs sociālajam dialogam, cita starpā koplīguma sarunām, jau piešķirto atbalstu. Turklāt šis ieteikums neliedz dalībvalstīm ieviest stingrākus atbalsta pasākumus un progresīvākus noteikumus sociālajam dialogam, cita starpā koplīguma sarunām, kas atšķiras no šajā ieteikumā iekļautajiem.
- 28) Šis ieteikums neskar dalībvalstu kompetenci attiecībā uz darba samaksu, tiesībām apvienoties, tiesībām streikot un tiesībām pieteikt lokautu saskaņā ar LESD 153. panta 5. punkta noteikumiem vai sociālo partneru autonomiju,

DEFINĪCIJAS

Šajā ieteikumā piemēro šādas definīcijas:

- 1) "sociālais dialogs" ir visu veidu sarunas, konsultācijas vai informācijas apmaiņa starp valdību, darba devēju un darba ņēmēju pārstāvjiem vai to starpā par kopīgu interešu jautājumiem saistībā ar ekonomikas, nodarbinātības un sociālo politiku, kas pastāv kā divpusējas attiecības starp darba ņēmējiem un darba devējiem, tostarp koplīguma sarunas, vai kā trīspusējs process, kurā valdība ir oficiāla dialoga puse, un kas var būt neoficiāls vai institucionalizēts, vai abu veidu apvienojums, kas notiek valsts, reģionālā, vietējā vai uzņēmumu starpnozaru, nozaru līmenī vai vienlaikus vairākos no minētajiem līmeņiem;
- 2) "koplīguma sarunas" ir visas sarunas, kas norit saskaņā ar katras dalībvalsts tiesību aktiem un praksi starp darba devēju, darba devēju grupu vai vienu vai vairākām darba devēju organizācijām, no vienas puses, un vienu vai vairākām arodbiedrībām, no otras puses, par darba nosacījumu un nodarbinātības noteikumu noteikšanu;
- 3) "koplīgums" ir rakstiska vienošanās, kas ietver noteikumus par darba nosacījumiem un nodarbinātības noteikumiem un kas noslēgta starp sociālajiem partneriem, kuriem piemīt spēja risināt koplīguma sarunas attiecīgi darba ņēmēju un darba devēju vārdā saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi, ieskaitot tiem, kuri pasludināti par vispārēji piemērojamiem;
- 4) "spēju veidošana" nozīmē sociālo partneru prasmju, spēju un pilnvaru uzlabošanu, lai efektīvi un dažādos līmeņos iesaistītos sociālajā dialogā.

AR ŠO PADOME IESAKA DALĪBVALSTĪM SASKAŅĀ AR VALSTS TIESĪBU AKTIEM UN/VAI PRAKSI, PĒC APSPRIEŠANĀS UN CIEŠĀ SADARBĪBĀ AR SOCIĀLAJIEM PARTNERIEM, VIENLAIKUS IEVĒROJOT TO AUTONOMIJU:

- 1) kā sīki izklāstīts šajā ieteikumā, nodrošināt labvēlīgu vidi divpusējam un trīspusējam sociālajam dialogam, cita starpā koplīguma sarunām, publiskajā un privātajā sektorā visos līmeņos:
 - a) ievērot pamattiesības uz biedrošanās brīvību un koplīguma sarunām;
 - b) veicināt spēcīgas un neatkarīgas arodbiedrības un darba devēju organizācijas nolūkā veicināt jēgpilnu sociālo dialogu;
 - c) ietvert pasākumus arodbiedrību un darba devēju organizāciju spēju stiprināšanai;
 - d) nodrošināt piekļuvi attiecīgajai informācijai, kas vajadzīga, lai piedalītos sociālajā dialogā;
 - e) veicināt visu pušu iesaistīšanos sociālajā dialogā;
 - f) pielāgoties digitālajam laikmetam un veicināt koplīguma sarunas jaunajā darba pasaulē un godīgu un taisnīgu pārkārtošanos uz klimatneitralitāti; un
 - g) sniegt atbilstošu institucionālo atbalstu nolūkā veicināt jēgpilnu sociālo dialogu;
- 2) sistemātiski, konstruktīvi un savlaicīgi iesaistīt sociālos partnerus nodarbinātības un sociālās politikas izstrādē un īstenošanā un attiecīgā gadījumā ekonomikas un citās valsts politikas jomās, tostarp Eiropas pusgada kontekstā;

- 3) nodrošināt, ka sociālajiem partneriem ir pieejama atbilstoša informācija par vispārējo ekonomisko un sociālo situāciju viņu dalībvalstī un par atbilstošo situāciju un politiku viņu attiecīgajās darbības nozarēs, kas vajadzīga, lai piedalītos sociālajā dialogā un koplīguma sarunās;
- 4) nodrošināt, ka reprezentatīvas darba devēju organizācijas un arodbiedrības tiek atzītas sociālā dialoga un koplīguma sarunu nolūkā, cita starpā:
 - a) nodrošinot, ka gadījumos, kad kompetentās iestādes piemēro atzīšanas un pārstāvības procedūras, lai noteiktu organizācijas, kurām jāpiešķir tiesības risināt koplīguma sarunas, šī noteikšana ir atklāta un pārredzama, un balstīta uz iepriekš noteiktiem un objektīviem kritērijiem attiecībā uz minēto organizāciju pārstāvību, un ka šādi kritēriji un procedūras tiek noteikti, apspriežoties ar arodbiedrībām un darba devēju organizācijām;
 - b) gadījumā, kad vienā un tajā pašā uzņēmumā ir gan arodbiedrību pārstāvji, gan ievēlētie pārstāvji, vajadzības gadījumā veicot atbilstošus pasākumus, lai nodrošinātu, ka ievēlēto darba ņēmēju pārstāvju klātbūtne netiek izmantota, lai vājinātu attiecīgo arodbiedrību vai to pārstāvju stāvokli; un
 - c) nodrošinot, ka sociālā dialoga struktūrās un procesos tiek pilnībā atzīta un ievērota to īpašā loma, vienlaikus atzīstot, ka dialogs, kurā iesaistīts plašāks ieinteresēto personu loks, ir atsevišķs process;
- 5) nodrošināt, ka darba ņēmēji, arodbiedrību biedri un to pārstāvji, īstenojot savas tiesības uz koplīguma sarunām, ir aizsargāti pret jebkādiem pasākumiem, kas var viņiem kaitēt vai negatīvi ietekmēt viņu nodarbinātību. Darba devējiem un to pārstāvjiem, īstenojot savas tiesības uz koplīguma sarunām, vajadzētu būt aizsargātiem pret jebkādiem prettiesiskiem pasākumiem;

- 6) mudināt uzticēšanos sociālajiem partneriem un sociālo partneru savstarpēju uzticēšanos, tostarp atbalstot mehānismus darba strīdu risināšanai, neietekmējot tiesības piekļūt atbilstīgām administratīvām un tiesas procedūrām, lai īstenotu no tiesību aktiem vai koplīgumiem izrietošās tiesības un pienākumus, un ņemot vērā sociālo partneru noteiktās procedūras, piemēram:
- a) ar abu pušu piekrišanu izmantot samierināšanu, starpniecību vai šķīrējtiesu, lai atvieglotu sarunas un uzlabotu sarunu procesu un koplīgumu piemērošanu; un
 - b) ja tādas vēl nav, ieviest starpniecības funkciju, kuru var aktivizēt konflikta gadījumā starp arodbiedrībām un darba devēju organizācijām;
- 7) nodrošināt koplīguma sarunas visos attiecīgajos līmeņos un veicināt koordināciju starp šiem līmeņiem;
- 8) veicināt koplīgumu plašāku aptvērumu un nodrošināt rezultatīvas koplīguma sarunas, cita starpā:
- a) novēršot institucionālus vai juridiskus šķēršļus sociālajam dialogam un koplīguma sarunām, kas attiecas uz jauniem nodarbinātības veidiem vai nestandarta nodarbinātības veidiem;
 - b) nodrošinot sarunu pusēm iespēju brīvi lemt par apspriežamajiem jautājumiem saskaņā ar piemērojamo tiesisko regulējumu;
 - c) īstenojot koplīgumu izpildes sistēmu vai nu ar tiesību aktiem vai saskaņā ar koplīgumu, atkarībā no valsts tiesību aktiem vai prakses, cita starpā vajadzības adījumā pārbaudes un sankcijas;

- 9) aktīvi popularizēt sociālā dialoga un koplīguma sarunu priekšrocības un pievienoto vērtību, jo īpaši ar mērķtiecīgu saziņu un citiem līdzekļiem, un mudināt sociālos partnerus padarīt koplīgumus plaši pieejamus, cita starpā izmantojot digitālos līdzekļus un publiskās krātuves;
- 10) pēc valstu sociālo partneru pieprasījuma atbalstīt tos, lai tie efektīvi piedalītos sociālajā dialogā, cita starpā koplīguma sarunās un Savienības līmeņa autonomo sociālo partneru līgumu īstenošanā, cita starpā veicot šādus pasākumus:
- a) veicinot to spēju veidošanu un stiprināšanu visos līmeņos atkarībā no to vajadzībām;
 - b) izmantojot dažādus atbalsta veidus, kas var ietvert loģistikas atbalstu, mācības un juridisko un tehnisko ekspertīzi;
 - c) veicinot sociālo partneru kopīgus projektus dažādās interešu jomās, piemēram, mācību nodrošināšanā;
 - d) mudinot un vajadzības gadījumā atbalstot sociālos partnerus iniciatīvu izvirzīšanā un jaunu un inovatīvu pieeju un stratēģiju izstrādāšanā, lai palielinātu to pārstāvību un biedru bāzi;
 - e) atbalstot sociālos partnerus, lai pielāgotu savu darbību digitālajam laikmetam, kā arī apzinot jaunas darbības, kas atbilst darba nākotnei, zaļās un demogrāfiskās pārkārtošanās procesam un jaunajiem darba tirgus apstākļiem;
 - f) veicinot dzimumu līdztiesību un vienlīdzīgas iespējas visiem pārstāvības un tematisko prioritāšu ziņā;
 - g) veicinot un atvieglojot to sadarbību ar Savienības līmeņa sociālajiem partneriem;
 - h) sniedzot pienācīgu atbalstu, lai dalībvalstīs īstenotu sociālo partneru līgumus, kas noslēgti Savienības līmenī;

- i) pēc iespējas labāk izmantojot valsts un Savienības finansējumu, ja tas ir pieejams, tostarp atbalstu ESF+ un tehniskā atbalsta instrumenta ietvaros, un mudinot sociālos partnerus izmantot esošo valsts un Savienības finansējumu;
- 11) līdz [NORĀDĪT datumu – 24 mēneši pēc ieteikuma publicēšanas] iesniegt Komisijai sarakstu ar pasākumiem, kas tiek veikti vai jau ir veikti katrā dalībvalstī, lai īstenotu šo ieteikumu, un kas izstrādāti, apspriežoties ar sociālajiem partneriem. Ja minētā informācija jau ir iesniegta Komisijai saskaņā ar citiem ziņošanas mehānismiem, dalībvalstis, sastādot sarakstu, var atsaukties uz minētajiem ziņojumiem;
- 12) var uzticēt sociālajiem partneriem šā ieteikuma attiecīgo daļu īstenošanu, ja tas ir atbilstoši un saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi;

AICINA NODARBINĀTĪBAS KOMITEJU UN SOCIĀLĀS AIZSARDZĪBAS KOMITEJU TO ATTIECĪGO PILNVARU IETVAROS UN AR KOMISIJAS ATBALSTU:

- 13) apspriežoties ar attiecīgajiem sociālajiem partneriem, izpētīt un sniegt Padomei atzinumu par iespēju uzlabot datu vākšanas apjomu un atbilstību Savienības un valstu līmenī par sociālo dialogu, cita starpā par koplīguma sarunām, kas būtu lietderīgi, uzraugot šā ieteikuma īstenošanu;
- 14) saskaņā ar daudzpusējās uzraudzības pasākumiem Eiropas pusgada ietvaros kopīgi ar attiecīgajiem sociālajiem partneriem regulāri uzraudzīt šā ieteikuma īstenošanu valstu un Savienības līmenī, ja šāda uzraudzība ļautu sociālajiem partneriem cita starpā identificēt situācijas, kad tie nav iesaistīti vai ir nepietiekami iesaistīti valsts līmeņa apspriedēs par Savienības un valsts politiku;

AICINA KOMISIJU:

- 15) sadarbībā ar dalībvalstīm, sociālajiem partneriem un pēc apspriešanās ar citām attiecīgajām ieinteresētajām personām izvērtēt pasākumus, kas veikti, reaģējot uz šo ieteikumu, un ziņot Padomei līdz [NORĀDĪT datumu – 6 gadi pēc ieteikuma publicēšanas].

[Vieta]...

Padomes vārdā –

priekšsēdētājs
