



Eiropas Savienības
Padome

Briselē, 2019. gada 29. novembrī
(OR. en)

14340/19

SOC 760
EMPL 574

PIEZĪME

Sūtītājs:	prezidentvalsts
Saņēmējs:	Pastāvīgo pārstāvju komiteja / Padome
Temats:	Ar nodarbinātību un sociālo partneru attiecībām saistīto ES sociālās jomas tiesību aktu kopuma nākotne – politikas debates

Pielikumā ir pievienoti prezidentvalsts sagatavoti norādījumi, lai sekmētu diskusiju *EPSCO* padomes 2019. gada 10. decembra sanāksmē.

AR NODARBINĀTĪBU UN SOCIĀLO PARTNERU ATTIECĪBĀM SAISTĪTO NODARBINĀTĪBAS UN SOCIĀLĀS JOMAS TIESĪBU AKTU KOPUMA NĀKOTNE

Mēs esam liecinieki straujām pārmaiņām, ko darba tirgos un sociālo partneru attiecībās cita starpā izraisa klimata pārmaiņas, globalizācija, migrācija un jaunas tehnoloģijas. Eiropas Savienībā drīz sāksies jaunais sasaukuma periods un darbu sāks jaunā Komisija. Tādēļ ir īstais laiks sākt uz nākotni vērstu diskusiju par iespējamo vajadzību izstrādāt sociālās jomas tiesību aktu kopumu (*acquis*) attiecībā uz nodarbinātību un sociālo partneru attiecībām. Ņemot vērā pārmaiņas nodarbinātības jomā, mums jānosaka, kādas ir iespējamās vajadzības atjaunināt spēkā esošo *acquis* un kādas ir atlikušās ar tiesību aktiem saistītās nepilnības. Tāpat ir būtiski uzlabot minētā *acquis* īstenošanu.

Līguma par Eiropas Savienības darbību 153. pants paredz, ka ES var cita starpā noteikt minimālos standartus attiecībā uz darba apstākļiem un darba ņēmēju informēšanu un apspriešanos ar tiem. Eiropas sociālo tiesību pīlārā ir noteiktas minimālās sociālās tiesības, no kurām dažas jau veido daļu no *acquis*, bet citas ES un tās dalībvalstīm jāīsteno kopīgi. Sociālais pīlārs palīdz noskaidrot, kurās jomās jāveic pasākumi, lai nostiprinātu sociālās pamattiesības.

Pēdējā laikā ES ir ievērojami pavirzījusies uz priekšu Līgumos paredzētās minimālās saskaņošanas jomā, piemēram, pieņemot Direktīvu par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem. Tomēr līdztekus minētajiem uzlabojumiem jānodrošina, lai straujo pārmaiņu laikā neviens netiktu atstāts bez ievērības, un tiesiskais regulējums arī turpmāk līdzsvaroti darbotos darba ņēmēju un uzņēmumu labā.

Digitalizācija, tostarp arvien plašāka mākslīgā intelekta izmantošana, ir būtisks jaunu darbvieta radīšanas faktors. Tas arī rada jaunas iespējas elastīgu darba veidu ieviešanai attiecībā uz darba veikšanas vietu, tostarp ar pārrobežu dimensiju saistītās situācijās. Tomēr atsevišķos gadījumos digitalizācijas dēļ ir kļuvis sarežģītāk nodrošināt, ka visi darba ņēmēji, tostarp platformu ekonomikā nodarbinātie, var izmantot labu darba apstākļu sniegtās priekšrocības. Turklāt ir risks, ka pakalpojumus piedāvā fiktīvi pašnodarbinātas personas. Laikā, kad tehnoloģiju un digitālie risinājumi, tostarp mākslīgais intelekts, pārveido darba pasauli, sociālās jomas *acquis* jāizstrādā tā, lai tiktu saglabātas sociālās tiesības.

Jaunievelētā Komisijas priekšsēdētāja Ursula fon der Leiena (*Ursula von der Leyen*) ir norādījusi, ka jomas, kurām jāpievērš pastiprināta uzmanība, ir minimālā alga un darba ņēmēju nodarbinātības nosacījumi platformu ekonomikā. Attiecībā uz minimālo algu priekšsēdētāja uzsver, ka liela nozīme ir sociālajam dialogam starp darba devējiem un arodbiedrībām – tiem, kuri vislabāk pārzina savu nozari un reģionu. Sociālais dialogs un darba koplīguma slēgšanas sarunas ir svarīgi instrumenti, ar kuru palīdzību vienoties par darba apstākļiem un noteikt algas. Arvien svarīgāks kļūst jautājums par platformā nodarbinātu darbinieku tiesībām uz kolektīvām sarunām.

Līdztekus pietiekamam sociālās jomas *acquis* tvērumam attiecībā uz nodarbinātību un sociālo partneru attiecībām ir svarīgi nodrošināt, lai tā īstenošana būtu efektīva. Izpildes panākšana ir īpaši atkarīga no tā, vai ir pietiekami resursi un vai personām, kas ir atbildīgas par īstenošanas uzraudzību, ir augsta līmeņa kompetence. Viens no īstenošanas uzlabošanas veidiem ir apmaiņa ar pieredzi un labu praksi starp dalībvalstīm un tādos starptautiskos forumos kā SDO.

Darbaspēka mobilitāte Eiropas Savienības teritorijā un no trešām valstīm palielinās. Lai aizsargātu mobilos darba ņēmējus un nodrošinātu tiem vienlīdzīgu attieksmi darba tirgū, tiesību aktiem ir jābūt atbilstoši aktualizētiem. Sadarbība starp dalībvalstīm un ar attiecīgajām trešām valstīm var uzlabot darba standartus un to īstenošanu, tostarp attiecībā uz darba apstākļiem piegādes ķēdēs. Labus piemērus un paraugpraksi var sniegt arī starptautiskās organizācijas, tostarp SDO un ESAO.

Sociālajam dialogam ir būtiska nozīme, palīdzot gan uzņēmumiem, gan to darbiniekiem pielāgoties mainīgajam darba tirgum, un tādējādi tas ir panākumu faktors sociālās jomas *acquis* īstenošanā. Jārod risinājums saistītajām problēmām, ko Komisija konstatējusi attiecībā uz darba ņēmēju informēšanu un apspriešanos ar tiem ¹ un saistībā ar Eiropas Uzņēmumu padomēm ².

Ņemot vērā minēto, ministri tiek aicināti savos apsvērumos pievērsties turpmāk norādītajiem jautājumiem.

- 1. Kā papildus jaunās Komisijas plānotajām iniciatīvām būtu turpmāk jāizstrādā sociālās jomas *acquis* attiecībā uz nodarbinātību un sociālo partneru attiecībām?*
- 2. Kādas ir galvenās problēmas sociālās jomas *acquis* īstenošanā un kā varētu uzlabot tā izpildi?*

¹ Komisijas dienestu darba dokuments "ES tiesību aktu noderīguma pārbaude darba ņēmēju informēšanas un konsultēšanas jomā"; 26.7.2013., SWD(2013) 293 final.

² Ziņojums par Direktīvas 2009/38/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausišanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās (pārstrādātā versija), īstenošanu dalībvalstīs; 14.5.2018., COM(2018) 292 final.