



Europos Sąjungos
Taryba

Briuselis, 2023 m. sausio 26 d.
(OR. en)

5754/23

Tarpinstitucinė byla:
2023/0012 (NLE)

SOC 52
EMPL 35

PRIDEDAMAS PRANEŠIMAS

nuo:	Europos Komisijos generalinės sekretorės, kurios vardu pasirašo direktorė Martine DEPREZ
gavimo data:	2023 m. sausio 26 d.
kam:	Europos Sąjungos Tarybos generalinei sekretorei Thérèse BLANCHET
Komisijos dok. Nr.:	COM(2023) 38 final
Dalykas:	Pasiūlymas dėl TARYBOS REKOMENDACIJOS dėl socialinio dialogo stiprinimo Europos Sąjungoje

Delegacijoms pridedamas dokumentas COM(2023) 38 final.

Pridedama: COM(2023) 38 final



EUROPOS
KOMISIJA

Briuselis, 2023 01 25
COM(2023) 38 final

2023/0012 (NLE)

Pasiūlymas

TARYBOS REKOMENDACIJA

dėl socialinio dialogo stiprinimo Europos Sąjungoje

AIŠKINAMASIS MEMORANDUMAS

1. PASIŪLYMO APLINKYBĖS

• Pasiūlymo pagrindimas ir tikslai

Socialinio dialogo plėtojimas yra bendras ES ir jos valstybių narių tikslas. Socialinis dialogas – pagrindinė ekonominio ir socialinio atsparumo, konkurencingumo, teisingumo ir tvaraus augimo varomoji jėga. Jis labai svarbus ieškant darnių sprendimų reaguojant į naujus poreikius, darbo pasaulio pokyčius ir netikėtas krizes, nes suteikia galimybių koreguoti darbo sąlygas ir darbo organizavimą. Socialinis dialogas taip pat gali prisidėti kuriant naują ar palaikant jau esamą darbuotojų apsaugą, pavyzdžiui, teisę atsijungti nuo darbo arba apsaugą nuo smurto ir priekabiavimo darbe. Finansų krizės ir pandemijos patirtis parodė, kad šalių, turinčių tvirtas socialinio dialogo sistemas ir plačią kolektyvinių derybų aprėptį, ekonomika paprastai yra konkurencingesnė ir atsparesnė.

Sutartyse pripažįstamas išskirtinis socialinių partnerių vaidmuo, kuris taip pat pabrėžiamas Europos socialinių teisių ramsčio 8 principu. 2021 m. kovo mėn. patvirtintame Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų plane¹ pabrėžiama būtinybė stiprinti socialinį dialogą nacionaliniu ir ES lygmeniu ir raginama aktyviau siekti išsaugoti kolektyvinių derybų aprėptį ir stengtis, kad socialinių partnerių ir organizacijų dalyvavimas jose nemažėtų. Porto socialiniame įsipareigojime² visi atitinkami subjektai taip pat raginami 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 valstybėse narėse egzistuojančius modelius. Konferencijos dėl Europos ateities galutinėje ataskaitoje pabrėžiama, kad „turime skatinti socialinį dialogą ir kolektyvines derybas“ (13 pasiūlymas: įtraukiosios darbo rinkos)³.

Socialinio dialogo susitarimai ir procesai valstybėse narėse skiriasi, nes skiriasi šalių istorija ir ekonominė bei politinė padėtis. Kolektyviniai darbo santykiai yra labai įvairūs, atsižvelgiant į organizacijų pajėgumus ir narystę, kolektyvinių derybų vaidmenį nustatant darbo sąlygas, taip pat oficialias socialinių partnerių dalyvavimo politikos formavime struktūras ir jų įtaką.

Nors situacija įvairiose valstybėse narėse labai skirtinga, darbuotojų, kuriems taikomos kolektyvinės sutartys, dalis per pastaruosius 30 metų gerokai sumažėjo. Nuo apskaičiuotojo ES vidurkio, kuris siekė maždaug 66 proc. 2000 m., ji smuktelėjo iki maždaug 56 proc. 2018 m., o Vidurio ir Rytų Europoje nuosmukis buvo itin stiprus. Nors darbdavių tankumas išliko palyginti stabilus, profesinių sąjungų tankumas (vidutiniškai) mažėjo visose ES valstybėse narėse⁴.

Dėl besikeičiančio darbo pasaulio, kuriame vyrauja labiau individualizuotas gyvenimo būdas ir darbo pobūdis, įskaitant naujų užimtumo formų atsiradimą, profesinėms sąjungoms sunku pritraukti naujus narius. Atstovavimo trūksta daugumai naujesnių užimtumo formų, įskaitant individualiai savarankiškai dirbančius asmenis, kurių skaičius didėja. Tas pats pasakytina ir apie darbuotojus, dirbančius pagal terminuotą darbo sutartį, kurie rečiau jungiasi į

¹ Komisijos komunikatas „Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planas“, COM(2021) 102 *final*.

² Porto socialinis įsipareigojimas, kurį 2021 m. gegužės 7 d. Porto socialinių reikalų aukščiausiojo lygio susitikime pasirašė Europos Sąjungos Tarybai pirmininkaujanti Portugalija, Europos Komisija, Europos Parlamentas, ES lygmens socialiniai partneriai ir Socialinė platforma, kad sustiprintų savo įsipareigojimą įgyvendinti Europos socialinių teisių ramstį (<https://www.2021portugal.eu/en/porto-social-summit/porto-social-commitment>).

³ Paskelbta [internete](#)

⁴ ICTWSS duomenų bazė, 6.1 versija, Amsterdamo universitetas.

profesines sąjungas. Dėl lankstesnių darbo laiko ir darbo vietos sąlygų darbuotojų atstovams sunku suburti gana susiskaidžiusią darbo jėgą. Pastaraisiais metais socialinių partnerių organizacijos ėmėsi iniciatyvų – pavyzdžiui, tikslinių strategijų, įdarbinimo, specialių struktūrų organizacijoje kūrimo – naujiems nariams pritraukti arba tam tikrų nepakankamai atstovaujamų grupių (visų pirma, jaunimo ir dirbančių skaitmeninėse platformose) pozicijai sustiprinti. Bet dar yra neišspręstų problemų ir galima nuveikti daugiau, be kita ko, siekiant pasinaudoti skaitmenizacijos teikiamomis galimybėmis.

Būtinybė įtraukti socialinius partnerius planuojant ir įgyvendinant politiką bei reformas ir jų dalyvavimo nauda yra pripažintos ir toliau plėtojamos pagal užimtumo gaires.

2022 m. bendroje užimtumo ataskaitoje, kurioje nagrinėjamas socialinių partnerių dalyvavimas rengiant nacionalinių ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo planus ir kitas krizės valdymo priemones, teigiama, kad nuo pandemijos pradžios įgyvendinta daugiau nei pusė visų priemonių aktyvios darbo rinkos politikos ir pajamų apsaugos srityse, dėl kurių buvo susitarta arba susiderėta su socialiniais partneriais.

Valstybėse narėse labai skiriasi socialinio dialogo, įskaitant kolektyvines derybas, sistema, struktūra, procesai ir kokybė. Teisės aktų nuostatos išlieka svarbios kaip sąlyga naujoms temoms į kolektyvines sutartis įtraukti, ypač tose šalyse, kuriose darbo santykiai griežtai reglamentuojami⁵. Daugumoje valstybių narių veikia oficiali nacionalinio socialinio dialogo institucija, kurioje darbdavių, profesinių sąjungų ir vyriausybės atstovai gali aptarti bendrus ekonominius ir socialinius klausimus. Tokių institucijų vaidmuo ir įgaliojimai labai skiriasi, tačiau paprastai jos atlieka patariamąjį ir konsultacinį vaidmenį rengiant teisės aktų projektus ir politiką, ypač su užimtumu susijusiose srityse, ir gali būti derybų sutarčių klausimais forumas. Be to, daugelyje šalių taip pat veikia trišalės įstaigos, kurios sprendžia konkrečius klausimus, pavyzdžiui, socialinės apsaugos, užimtumo, mokymo, sveikatos ir saugos klausimus.

Dar daugiau, daugelyje valstybių narių socialiniams partneriams trūksta organizacinių pajėgumų. Todėl jų galimybės dalyvauti vykdant atitinkamas reformas ir formuojant politiką bei sudaryti kolektyvines sutartis yra ribotos. O tai savo ruožtu turi įtakos abiejų pramonės šalių interesų derinimui ir jų pastangoms rasti visiems priimtinus sprendimus ir derėtis dėl darbo užmokesčio.

Gera veikiančio socialinio dialogo užtikrinimo sąlygos: stiprios ir nepriklausomos darbuotojų ir darbdavių organizacijos, kurios turi techninių pajėgumų ir prieigą prie dalyvavimui socialiniame dialoge reikiamos informacijos; valdžios institucijų politinė valia ir įsipareigojimas investuoti į trišalį valdymą ir remti socialinį dialogą; pagarba pagrindinėms asociacijų laisvės ir kolektyvinių derybų teisėms bei tinkama institucinė parama⁶.

Šiuo metu Europos bendrovės ir darbuotojai patiria didelių sunkumų, kuriuos sukelia pandemijos poveikis, perėjimas prie skaitmeninės ir neutralaus poveikio klimatui ekonomikos, taip pat Rusijos agresija prieš Ukrainą.

Šiuo pasiūlymu dėl Tarybos rekomendacijos siekiama padėti valstybėms narėms skatinti socialinį dialogą ir kolektyvines derybas nacionaliniu lygmeniu, atkreipiant dėmesį į tris pagrindinius aspektus: konsultacijas su socialiniais partneriais ekonominės, užimtumo ir socialinės politikos formavimo ir įgyvendinimo klausimais; socialinių partnerių skatinimą derėtis ir sudaryti kolektyvinius susitarimus, laikantis jų savarankiškumo principo ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, ir paramos socialinių partnerių pajėgumams didinti skatinimą.

⁵ Eurofound (2022), *Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining*, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas.

⁶ Pavyzdžiui, 2018 m. TDK rezoliucija dėl socialinio dialogo ir trišalio valdymo.

Rekomendacija pagrįsta esminiais gerai veikiančio Europos Sąjungos socialinio dialogo elementais: socialinių partnerių sutartine laisve ir savarankiškumu, nacionalinių tradicijų, taisyklių bei praktikos paisymu ir socialinių partnerių savarankiškumu. Šia iniciatyva bus papildyta Direktyva dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio ES.

- **Suderinamumas su toje pačioje politikos srityje galiojančiomis nuostatomis**

Komisijos pasiūlymas dėl Tarybos rekomendacijos yra 2023 m. socialinio dialogo iniciatyvos dalis, todėl jis tiesiogiai susijęs su 2023 m. Komisijos komunikatu Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui „Socialinio dialogo stiprinimas Europos Sąjungoje, išnaudojant visą jo potencialą teisingai pertvarkai valdyti“.

Rekomendacija papildys esamas ES lygmens priemones, jų nepažeisdama. Ja bus paremtas Europos socialinių teisių ramsčio 8 principo įgyvendinimas, vadovaujantis Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planu.

ES veikia kelios priemonės, kaip antai finansavimo priemonės (pvz., ESF+), Europos semestras arba restruktūrizavimo kokybės sistema, kuriomis galima palaikyti nacionalinį socialinį dialogą arba parengti su juo susijusias politikos gaires.

Darbuotojų teisių apsaugos bendrovių lygmeniu taisyklės yra išdėstytos išsamiaje direktyvų dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimo rinkinyje⁷ nacionaliniu ir tarptautiniu lygmenimis. ES restruktūrizavimo kokybės sistema taip pat padeda bendrovėms numatyti pokyčius ir sušvelninti restruktūrizavimo poveikį užimtumui ir jo socialines pasekmes⁸. Taip pat esama kitų Komisijos iniciatyvų, svarbių nacionaliniam socialiniam dialogui, pavyzdžiui, Direktyva dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio ES⁹, Pasiūlymas dėl direktyvos dėl darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo¹⁰ ir Komisijos komunikatas „Geresnės darbo sąlygos kuriant stipresnę socialinę Europą. Visų skaitmenizacijos teikiamų privalumų išnaudojimas darbo atečiai kurti“¹¹.

- **Suderinamumas su kitomis Sąjungos politikos sritimis**

Ši rekomendacija yra susijusi su Komisijos komunikatu „ES konkurencijos teisės taikymo kolektyvinėms sutartims, susijusioms su individualiai savarankiškai dirbančių asmenų darbo

⁷ Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (OL L 183, 1989 6 29, p. 1); Tarybos direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 225, 1998 8 12, p. 16); Tarybos Direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo (OL L 82, 2001 3 22, p. 16); Tarybos direktyva 2001/86/EB, papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimančias sprendimus (OL L 294, 2001 11 10, p. 22); Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje. Bendras Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos pareiškimas dėl darbuotojų atstovavimo (OJ L 80, 2002 3 23, p. 29); Tarybos direktyva 2003/72/EB, papildanti Europos kooperacinės bendrovės statutą dėl darbuotojų dalyvavimo (OL L 207, 2003 8 18, p. 25); Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo (nauja redakcija) (OL L 122, 2009 5 16, p. 28) ir Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje (OL L 186, 2019 7 11, p. 105).

⁸ COM(2013) 0882 *final*, paskelbta [internete](#).

⁹ Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2022/2041 dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje (OL L 275, 2022 10 25, p. 33–47).

¹⁰ COM(2021) 762 *final*.

¹¹ COM(2021) 761 *final*.

sąlygomis, gairės¹², kuriuo siekiama užtikrinti, kad ES konkurencijos taisyklės netrukdytų derėtis dėl kolektyvinės sutarties tiems individualiai savarankiškai dirbantiems asmenims, kuriems jos reikia.

Neseniai priimtame Komisijos komunikate „Nauja paskata ES regionams. Specialistų potencialo išnaudojimas“¹³ pripažįstama, kad reikia aktyviau įtraukti socialinius partnerius regionuose, kuriems gali kilti specialistų ugdymo kliūčių, nes tai ypač naudinga kuriant geresnes darbo sąlygas, užtikrinant deramą darbo užmokestį ir sprendžiant įgūdžių ir darbo jėgos trūkumo problemas.

Remdamasi Komisijos pasiūlymu, Taryba neseniai priėmė rekomendaciją dėl galimybės gauti įperkamas kokybiškas ilgalaikės priežiūros paslaugas¹⁴, kurioje valstybės narės raginamos remti kokybišką užimtumą ir sąžiningas darbo sąlygas ilgalaikės priežiūros srityje, skatinant nacionalinį socialinį dialogą ir kolektyvines derybas ilgalaikės priežiūros srityje.

Socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų skatinimas nacionaliniu lygmeniu taip pat svarbus vykstant plėtros deryboms, nes šalys kandidatės turi stiprinti savo socialinio dialogo struktūras ir procesus, kad susidorotų su besikeičiančio darbo pasaulio sunkumais.

Ši iniciatyva taip pat susijusi su ES tarptautiniais santykiais socialinės politikos srityje, kadangi ji atitinka Tarptautinės darbo organizacijos tarptautinius darbo standartus ir Europos socialinę chartiją. Papildoma ES veiksmų nauda – jie grindžiami minėtais standartais, jais didinamas šių standartų veiksmingumas ir užtikrinamas geresnis pritaikomumas ES darbo rinkoms.

Direktyva 2014/24/ES¹⁵ dėl viešųjų pirkimų, Direktyva 2014/25/ES¹⁶ dėl subjektų, vykdančių veiklą vandens, energetikos, transporto ir pašto paslaugų sektoriuose, vykdomų pirkimų ir Direktyva 2014/23/ES¹⁷ dėl koncesijos sutarčių suteikimo taip pat yra susijusios su šia iniciatyva, nes jose reikalaujama, kad valstybės narės gerbtų teisę jungtis į organizacijas ir 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.

2. TEISINIS PAGRINDAS, SUBSIDIARUMO IR PROPORCINGUMO PRINCIPAI

• Teisinis pagrindas

Šis pasiūlymas dėl Tarybos rekomendacijos grindžiamas Sutarties 292 straipsniu kartu su 153 straipsnio 1 dalies f punktu, pagal kurį Sąjunga remia ir papildo valstybių narių veiklą atstovavimo darbuotojų ir darbdavių interesams bei šių interesų ir bendrų sprendimų kolektyvinio gynimo srityse. Šiam teisiniam pagrindui reikalingas vieningas balsavimas.

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 COM(2023) 32 *final*.

¹⁴ 2022 m. gruodžio 8 d. Tarybos rekomendacija dėl galimybės gauti įperkamas, kokybiškas ilgalaikės priežiūros paslaugas, 2022/C 476/01 (OL C 476, 2022 12 15, p. 11).

¹⁵ OL L 94, 2014 3 28, p. 65.

¹⁶ OL L 94, 2014 3 28, p. 243.

¹⁷ OL L 94, 2014 3 28, p. 1.

Pagal 153 straipsnio 5 dalį, rekomendacijoje negali būti ir nėra nuostatų, susijusių su teise jungtis į asociacijas, teise streikuoti ir teise imtis lokautų, kurios nepriklauso ES kompetencijai.

- **Subsidiarumo principas**

Valstybės narės parengs ir pasirinks priemones ir investicijas. Pagal SESV 153 straipsnio 1 dalies f punktą Sąjunga gali remti ir papildyti valstybių narių veiklą šioje srityje. Pasiūlymu užtikrinama veiksmų ES lygmeniu pridėtinė vertė, kuri pasireiškia valstybėms narėms teikiama parama, pasitelkiant gaires, kurių buvo pasisemta iš įvairių visoje ES taikomų socialinio dialogo modelių (kartu atsižvelgiant į nacionalinių sistemų įvairovę). Juo palaikomas politinis įsipareigojimas, nustatytas Europos socialinių teisių ramsčio 8 principu.

- **Proporcingumo principas**

Pasiūlymu remiamos ir papildomos valstybių narių pastangos. Jame atsižvelgiama į Sąjungoje egzistuojančių socialinio dialogo sistemų įvairovę ir pripažįstama, kad dėl konkrečių sąlygų nacionaliniu, sektoriaus arba regiono lygmenimis rekomendacija gali būti įgyvendinama skirtingai. Juo nesiūloma išplėsti ES reguliavimo įgaliojimų ar nustatyti valstybėms narėms kitų privalomų įpareigojimų. Atsižvelgdamos į nacionalines aplinkybes, valstybės narės nuspręs, kaip geriausiai pasinaudoti Tarybos rekomendacija.

- **Priemonės pasirinkimas**

Priemonė yra pasiūlymas dėl Tarybos rekomendacijos, kuri atitinka subsidiarumo ir proporcingumo principus. Ji rodo valstybių narių įsipareigojimą taikyti šioje rekomendacijoje nustatytas priemones ir suteikia tvirtą politinį pagrindą bendradarbiauti Sąjungos lygmeniu socialinio dialogo srityje, visapusiškai atsižvelgiant į valstybių narių kompetenciją ir socialinių partnerių savarankiškumą.

3. **EX POST VERTINIMO, KONSULTACIJŲ SU SUINTERESUOTOSIOMIS ŠALIMIS IR POVEIKIO VERTINIMO REZULTATAI**

- **Galiojančių teisės aktų ex post vertinimas / tinkamumo patikrinimas**

Netaikoma.

- **Konsultacijos su suinteresuotosiomis šalimis**

Komisija surengė daugybę konsultacijų, siekdama užtikrinti pusiausvyrą tarp įvairių ES suinteresuotų šalių. Tikslinės konsultacijos apėmė tiriamuosius seminarus ir specialų Sąjungos lygmens klausymą su socialiniais partneriais (2022 m. gegužės 31 d.), specialius Komisijos narių lygmens susitikimus su Europos pramonės šakų socialinių partnerių organizacijų vadovais, diskusijas socialinio dialogo komiteto posėdžiuose (2022 m. vasario 8 d., birželio 14 d. ir rugsėjo 27 d.) ir keitimąsi nuomonėmis dalyvaujant valstybių narių atstovams Užimtumo komitete (2022 m. gegužės 19 d.).

Kvietimas teikti informaciją apie socialinio dialogo iniciatyvą, įskaitant Tarybos rekomendacijos projektą, paskelbtas interneto svetainėje „Išsakykite savo nuomonę“, o nuo 2022 m. rugsėjo 22 d. iki spalio 20 d. visuomenė galėjo teikti atsiliepimus. Komisija gavo 61 atsiliepimą. Daugiau nei pusę iš gautų atsiliepimų pateikė socialinių partnerių organizacijos.

Minėtose konsultacijose dažniausiai buvo keliama šie klausimai: poreikis sukurti pakankamai erdvės socialiniams partneriams laisvai derėtis, pasitikėjimo ir įsitraukimo į socialinį dialogą

atmosferos kūrimas, geresnis informavimas apie socialinio dialogo rezultatus ir naudą, poreikis atskirti pripažintas socialinių partnerių organizacijas nuo pilietinės visuomenės organizacijų ar kitokio pobūdžio atstovavimo, socialinių partnerių pajėgumų didinimas, aktyvesnis socialinių partnerių įtraukimas į politikos formavimą, glaudaus bendradarbiavimo nacionaliniu ir ES lygmeniu užtikrinimas ir didesnė institucinė paramą socialiniam dialogui. Šiame pasiūlyme atsižvelgiama į visas išvardytas nuomones.

Komisija pasikeitė nuomonėmis su Europos Parlamentu (vykdant struktūrinį dialogą su EMPL komitetu, 2022 m. birželio 14 d.), Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu (EESRK, 2022 m. birželio 17 d.) ir Regionų komitetu (RK, 2022 m. birželio 21 d.).

- **Tiriamųjų duomenų rinkimas ir naudojimas**

Nors pasiūlymas grindžiamas įvairiais jau esamais tyrimo šaltiniais (pvz., EUROFOUND, TDO, EBPO ataskaitomis) ir informacijos mainais konkrečiuose renginiuose, jį rengiant nebuvo pasitelkti išorės ekspertai.

- **Poveikio vertinimas**

Šios rūšies pasiūlymo poveikio vertinti nereikia.

- **Reglamentavimo tinkamumas ir supaprastinimas**

Pasiūlymas nesusijęs su programa REFIT.

- **Pagrindinės teisės**

Šia rekomendacija gerbiamos pagrindinės teisės ir laikomasi principų, pripažintų Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje. Visų pirma šia rekomendacija gerbiama teisė jungtis į asociacijas (Chartijos 12 straipsnis) ir prisidedama prie teisės į kolektyvines derybas ir kolektyvinių veiksmų teisės (Chartijos 28 straipsnis) užtikrinimo.

4. POVEIKIS BIUDŽETUI

Sąjungos biudžetui šis pasiūlymas finansinio poveikio neturi ir gali būti įgyvendinamas naudojant esamus žmogiškuosius išteklius.

5. KITI ELEMENTAI

- **Įgyvendinimo planai ir stebėseną, vertinimas ir ataskaitų teikimo tvarka**

13 dalyje siūloma, kad Komisija per 12 mėnesių nuo rekomendacijos paskelbimo parengtų rodiklius, kad kartu su Užimtumo komitetu ir atitinkamais socialiniais partneriais stebėtų jos įgyvendinimą ir pagerintų duomenų apie socialinį dialogą, įskaitant kolektyvines derybas, rinkimo Sąjungos ir nacionaliniu lygmenimis apimtį ir tinkamumą.

Pagal 14 dalį Komisija kartu su valstybėmis narėmis ir atitinkamais socialiniais partneriais reguliariai stebės, kaip ši rekomendacija įgyvendinama nacionaliniu ir ES lygmenimis, rengdama trišalius susitikimus reguliariai arba bent kartą per metus, taikydama daugiašalės kontrolės priemones, vadovaujant Užimtumo komitetui, įskaitant priemones įgyvendinant Europos semestrą ir vykdant Europos socialinio dialogo komiteto veiklą.

Galiausiai Komisija, bendradarbiaudama su valstybėmis narėmis, socialiniais partneriais ir pasikonsultavusi su atitinkamomis suinteresuotosiomis šalimis, atliks rekomendacijos ir veiksmų, kurių pagal ją imtasi, vertinimą ir iki [ketveri metai po šios rekomendacijos

paskelbimo] pateiks Tarybai ataskaitą. Remdamasi įvertinimo rezultatais, Komisija gali apsvarstyti galimybę pateikti naujus pasiūlymus.

- **Aiškinamieji dokumentai (direktyvoms)**

Netaikoma.

- **Išsamus konkrečių pasiūlymo nuostatų paaiškinimas**

Valstybėms narėms skirtos rekomendacijos turi būti įgyvendinamos pagal nacionalinę teisę ir (arba) praktiką, pasikonsultavus ir glaudžiai bendradarbiaujant su socialiniais partneriais, kartu gerbiant jų savarankiškumą.

1 dalyje išdėstytos pagrindinės veiksmų sritys. Joje pabrėžiama, kad socialinis dialogas yra dvejopas – dvišalis ir trišalis – ir abiem atvejais jam reikalinga palanki aplinka. Kolektyvinės derybos yra dvišalio socialinio dialogo dalis ir gali būti vykdomos viešajame ir privačiajame sektoriuose, visais lygmenimis, įskaitant tarpšakinį, sektorių, bendrovių arba regionų lygmenis.

Dvišaliam ir trišaliam socialiniam dialogui palankioje aplinkoje turėtų būti gerbiamos pagrindinės teisės į asociacijų laisvę ir kolektyvines derybas, skatinamos stiprios, nepriklausomos profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos, numatytos priemonės jų pajėgumams didinti, sukuriamą galimybę gauti reikiamą informaciją, skatinamas visų dalyvaujančių šalių įsitraukimas į socialinį dialogą, atsižvelgiama į skaitmeninę revoliuciją ir prisitaikymą naujoms darbo pasaulio realijoms, užtikrinama tinkama institucinė parama.

2 dalyje akcentuojamas trišalis socialinio dialogo aspektas ir savalaikis, sisteminis ir prasmingas socialinių partnerių dalyvavimas rengiant ir įgyvendinant užimtumo ir socialinę politiką, o prireikus – ekonominę ir kitą viešąją politiką.

3 dalyje kalbama apie galimybę socialiniams partneriams gauti atitinkamą informaciją apie bendrą ekonominę ir socialinę padėtį šalyje ir esamą padėtį bei politikos kryptis atitinkamuose veiklos sektoriuose, kad jie galėtų dalyvauti socialiniame dialoge ir kolektyvinėse derybose.

4 dalyje ir jos punktuose aptariamas pripažinimo ir atstovaujumo klausimas. Joje valstybėms narėms rekomenduojama užtikrinti atitinkamas atviras ir skaidrias procedūras, pagrįstas iš anksto apibrėžtais ir objektyviais kriterijais, atsižvelgiant į organizacijų atstovaujumą, ir kad tokie kriterijai ir procedūros būtų apibrėžti konsultuojantis su profesinėmis sąjungomis ir darbdavių organizacijomis. Šioje dalyje taip pat primenama, kad kai toje pačioje įmonėje yra ir profesinių sąjungų atstovų, ir išrinktų atstovų, turėtų būti imtasi tinkamų priemonių siekiant užtikrinti, kad išrinktų atstovų buvimu įmonėje nebūtų pasinaudota siekiant pakenkti atitinkamų profesinių sąjungų ar jų atstovų pozicijai. Galiausiai joje kalbama apie socialinių partnerių organizacijų ir pilietinės visuomenės organizacijų atskyrimą.

5 dalyje daugiausia dėmesio skiriama socialinių partnerių apsaugai nuo bet kokių neteisėtų priemonių, susijusių su jų teisės (-ių) į kolektyvines derybas įgyvendinimu.

6 dalyje teigiama, kad reikia stiprinti socialinių partnerių tarpusavio pasitikėjimą ir skatinti kolektyvinių sutarčių sudarymą. Joje raginama taikyti alternatyvaus ginčų sprendimo būdus, padedančius įgyvendinti teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse įtvirtintas teises ir pareigas, pavyzdžiui, taikinimą, tarpininkavimą ir arbitražą, siekiant palengvinti derybas ir pagerinti kolektyvinių sutarčių taikymą.

7 dalyje kalbama apie kolektyvinių derybų lygmenį, nes jos turi būti įmanomos visais esamais lygmenimis, taip pat apie koordinavimo tarp tokių lygmenų skatinimą.

8 dalyje numatyti keli būdai, kaip skatinti kolektyvinių derybų aprėptį ir sudaryti sąlygas veiksmingoms kolektyvinėms deryboms.

9 dalis skirta komunikacijos veiklai, kuria siekiama aktyviai propaguoti socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų naudą ir pridėtinę vertę.

10 dalyje pristatomi įvairūs būdai, kuriais galima padidinti nacionalinių socialinių partnerių pajėgumus, kad jie galėtų sėkmingai dalyvauti socialiniame dialoge, įskaitant kolektyvines derybas ir autonominių socialinių partnerių susitarimų įgyvendinimą ES lygmeniu.

11 ir 12 dalyse atitinkamai kalbama apie šios rekomendacijos įgyvendinimą ir ataskaitų teikimą Komisijai, taip pat apie galimybę pavesti socialiniams partneriams įgyvendinti atitinkamas šios rekomendacijos dalis, kai tai taikoma pagal nacionalinę teisę ar praktiką.

Paskutinėse trijose dalyse nurodomos priemonės, kurių Komisija ketina imtis siekdama padėti valstybėms narėms įgyvendinti rekomendaciją ir vykdyti jos stebėseną.

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 skatina valstybes nares toliau dėti pastangas ratifikuoti ir veiksmingai įgyvendinti TDO konvencijas. 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 (įstatymų nustatytą arba derybų metu sutartą);
- (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 įtraukti valstybės narėse dar neaprepti bendrovių filialai 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. Laikantis socialinių partnerių savarankiškumo principo ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų jie taip pat skatinami svarbiais klausimais derėtis ir sudaryti kolektyvinius susitarimus. Be to, turėtų būti skatinama padėti didinti socialinių partnerių gebėjimus skatinti socialinį dialogą. Porto socialiniame įsipareigojime¹⁸ visi atitinkami subjektai taip pat raginami 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 valstybės narėse;

¹⁸ Porto socialinis įsipareigojimas, kurį 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 savo įsipareigojimą įgyvendinti Europos socialinių teisių ramstį (<https://www.2021portugal.eu/en/porto-social-summit/porto-social-commitment>).

- (4) Europos Parlamentas savo 2017 m. sausio 19 d. rezoliucijoje dėl Europos socialinių teisių ramsčio pabrėžia teisės į kolektyvines derybas ir kolektyvinius veiksmus kaip pagrindinės ES pirminėje teisėje nustatytos teisės svarbą. 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 šalių praktiką. Europos Parlamentas savo 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 platformų darbuotojams. Europos Parlamentas taip pat ragina valstybes nares prireikus stiprinti galimybes vesti kolektyvines derybas;
- (5) Tarybos sprendimo (ES) 2022/2296¹⁹ 7 gairėje valstybės narės raginamos, be kita ko, bendradarbiauti su socialiniais partneriais sąžiningų, skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų klausimais, išlaikydamos teisių ir pareigų pusiausvyrą, ir užtikrinti, 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 pajėgumų didinimą. Šioje gairėje valstybės narės taip pat raginamos skatinti socialinį dialogą ir kolektyvines derybas, o socialinius partnerius skatinti derėtis jiems svarbiais klausimais ir sudaryti kolektyvines sutartis, visapusiškai atsižvelgdamos į jų autonomiją ir kolektyvinių veiksmų teisę. 2019 m. metinėje augimo apžvalgoje²⁰ primena, 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 apžvalgoje²¹ teigiama, kad siekiant sėkmingai koordinuoti ir įgyvendinti ekonomikos ir užimtumo politiką, labai svarbu, kad sistemingai dalyvautų socialiniai partneriai ir kiti susiję suinteresuotieji subjektai. Nors kai kuriose valstybėse narėse socialiniai partneriai atlieka svarbų vaidmenį ir pakankamai aktyviai dalyvauja formuojant ir įgyvendinant politiką, kitoms valstybėms narėms buvo pateiktos konkrečiai šaliai skirtos rekomendacijos, parengtos per Europos semestrą, dėl socialinio dialogo gerinimo ir socialinių partnerių įtraukimo į reformų rengimą ir (arba) įgyvendinimą;
- (6) Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų plane²² Komisija pristatė Sąjungos ir nacionalinio lygmens socialinio dialogo rėmimo iniciatyvą. 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 ekonominę ir socialinę 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

¹⁹ 2022 m. lapkričio 21 d. Tarybos sprendimas (ES) 2022/2296 dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių (OL L 304, 2022 11 24, p. 67).

²⁰ Komisijos komunikatas „2019 m. metinė augimo apžvalga. Stipresnė Europa pasaulinio neapibrėžtumo sąlygomis“ (COM(2018) 770 *final*).

²¹ Komisijos komunikatas „2022 m. metinė tvaraus augimo apžvalga“ (COM(2021) 740 *final*).

²² Komisijos komunikatas „Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planas“, COM(2021) 102 *final*.

- 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 tapo atsparesnė, kai socialiniai partneriai sugebėjo iš anksto 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, dėl neišprovokuotos ir nepagrįstos Rusijos Federacijos karinės agresijos prieš Ukrainą patiriamas beprecedentis maisto ir energijos kainų augimas. Socialiniams partneriams tenka svarbus vaidmuo sprendžiant kai kuriuos iš šių 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;
- (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. Labai svarbų vaidmenį šiuo požiūriu atlieka socialiniai partneriai, kurie padeda numatyti, keisti ir spręsti su ekonomikos restruktūrizavimu ir vykstančia dvejopa žaliaja ir skaitmenine pertvarka susijusius užimtumo ir socialinius uždavinius, tam tikrais atvejais pasitelkdami dialogą, derybas ir bendrus veiksmus. Atsižvelgiant į Europos žaliąjį kursą ir planą „REPowerEU“, Tarybos rekomendacijoje dėl sąžiningo perėjimo prie neutralaus poveikio klimatui ekonomikos užtikrinimo²³ 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 susitarimai ir procesai valstybėse narėse skiriasi, nes skiriasi šalių istorija, institucijos ir ekonominė bei politinė padėtis. Veiksmingas socialinis dialogas, be kita ko, reiškia, kad egzistuoja darbo santykių modeliai, pagal kuriuos socialiniai partneriai gali sąžiningai derėtis ir savarankiškai įgyvendinti kolektyvinių derybų ir darbuotojų dalyvavimo praktiką. Tarp gerai veikiančio socialinio dialogo reikiamų sąlygų paminėtinos šios: i) stiprių, nepriklausomų profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų techniniai pajėgumai; ii) galimybė gauti atitinkamą informaciją, kad būtų galima dalyvauti socialiniame dialoge; iii) visų dalyvaujančių šalių įsipareigojimas įsitraukti į socialinį dialogą; iv) pagarba pagrindinėms asociacijų laisvės ir kolektyvinių derybų teisėms ir v) tinkama institucinė parama;
- (11) socialinis dialogas apima trišales bei dvišales konsultacijas ir derybas, kurios vyksta visais lygmenimis, pavyzdžiui, įvairių sektorių, atskirų sektorių, įmonių grupių, pavienių bendrovių, nacionaliniu, regioniniu ar vietos lygmenimis. 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 veiksmų derinimas turi būti pagrįstas stipriu dvišaliu socialiniu dialogu. Siekdamas pagerinti trišalius procesus, vyriausybės taip pat turėtų didinti politikos formavimo skaidrumą, pavyzdžiui, politikos, susijusios su mokymo galimybių kokybe ir atitiktimi darbo rinkos poreikiams;

²³ 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).

- (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 kitu) 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: i) tokiais pripažįstami pagal nacionalinę teisę arba praktiką, nepriklausomai nuo to, ar jie yra profesinių sąjungų atstovai, t. y. profesinių sąjungų paskirti arba išrinkti atstovai, ar tokių profesinių sąjungų nariai, arba ii) 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. Jei toje pačioje įmonėje yra ir profesinių sąjungų atstovų, ir išrinktų atstovų, toks atstovavimas neturėtų būti naudojamas atitinkamų profesinių sąjungų arba jų atstovų pozicijai pakenkti. Socialinių partnerių savitarpio pripažinimas ir 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 organizacijoms, atitinkančioms konkrečius atstovaujamumo kriterijus. Tokie kriterijai turėtų būti nustatomi konsultuojantis su socialiniais partneriais ir būti objektyvūs bei proporcingi. Jie turėtų būti vertinami taikant atvirą ir skaidrų patvirtinimo procesą, kuris netrukdytų visapusiškai plėtoti kolektyvinių derybų. Jei bendrovėje nėra profesinių sąjungų, dėl kolektyvinių sutarčių gali derėtis ir jas sudaryti darbuotojų atstovai, kuriuos darbuotojai tinkamai išrinko ir įgaliojo pagal nacionalinę teisę arba praktiką;
- (14) kolektyvinės derybos apima klausimus, susijusius su įdarbinimo ir darbo sąlygomis, pavyzdžiui, darbo užmokesčiu, darbo laiku, metine premija, kasmetinėmis atostogomis, vaiko priežiūros atostogomis, mokymu, darbuotojų sauga ir sveikata. Todėl jos 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 bendrovėms prisitaikyti prie besikeičiančio darbo pasaulio ir formuoti bei apibrėžti naujus darbuotojų apsaugos elementus, pavyzdžiui, teisę atsijungti nuo darbo, arba tobulinti esamus elementus, pavyzdžiui, apsaugą nuo smurto ir priekabiavimo darbe, vyresnio amžiaus darbuotojų mokymą, gerinti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir spręsti uždavinius psichikos sveikatos srityje. Jos taip pat atlieka svarbų vaidmenį sprendžiant netikėtų krizių, pavyzdžiui, COVID-19 pandemijos, padarinius;
- (15) kolektyvinių derybų sistemos veikimą lemia įvairių ypatybių derinys, kaip antai *erga omnes* išlygų naudojimas ir kolektyvinių sutarčių taikymo srities išplėtimas, jų vidutinė trukmė, palankesnio režimo principo taikymas, normų hierarchija ir aukštesnių kolektyvinių derybų lygmeniu sudarytų kolektyvinių sutarčių nukrypti leidžiančių nuostatų taikymas, taip pat profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų tankumo rodikliai. Valstybėse narėse *erga omnes* išlygos ir administraciniai taikymo srities išplėtimo atvejai vertinami labai įvairiai, atsižvelgiant į jų nacionalinę, praktiką

arba ir į vieną, ir į kitą. Gerai veikianti kolektyvinių derybų sistema apima bendradarbiavimo, keitimosi informacija ir dalyvaujančių šalių ginčų sprendimo procedūras;

- (16) kolektyvinės derybos gali vykti įvairiais lygmenimis. Derybos gali būti visiškai decentralizuotos (dažniausiai vykstančios bendrovių lygmeniu), labai centralizuotos (vykstančios nacionaliniu lygmeniu) arba tarpinio lygio (vykstančios sektorių ar regionų lygmenimis). Daugėja daugiau nei vienu lygmeniu vykdomų kolektyvinių derybų. Kai kuriais atvejais sektoriaus arba bendrovės lygmens susitarimai sudaromi vadovaujantis aukštesnio lygmens organizacijų nustatytais gairėmis, o kitais atvejais kai kurie sektoriai ar bendrovės laikosi kitame sektoriuje nustatytų standartų. Todėl derybų lygmens koordinavimas tampa pagrindiniu kolektyvinių derybų sistemų ramsčiu. Taikant aukštesniu kolektyvinių derybų lygmeniu sudarytų kolektyvinių sutarčių palankesnio režimo principą ir nukrypti leidžiančias nuostatas nustatoma bendra sistema, kuria reglamentuojami skirtingų derybų lygmenų santykiai. Šiuo požiūriu aukštesnio lygmens kolektyvinėse sutartyse arba įstatyme gali būti nustatyta galimybė taikyti nukrypti leidžiančias nuostatas, taip pat jų taikymo sąlygos žemesniu lygmeniu. Išlygomis dėl nukrypti leidžiančių nuostatų galimas kolektyvinės sutarties (ar jos dalies) galiojimo sustabdymas arba sąlygų pakeitimas, siekiant nustatyti alternatyvius lygius ar sąlygas, nei numatyta pirminėje sutartyje, jei tokie pakeitimai yra pagrįsti ir dėl jų susitaria socialiniai partneriai;
- (17) daugumoje valstybių narių kolektyvinių derybų aprėpties rodikliai paprastai yra aukštesni darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotas darbo sutartis, ir tiems, kurie dirba didesnėse bendrovėse arba tam tikruose sektoriuose, pavyzdžiui, viešajame sektoriuje. Apskritai mažų bendrovių darbuotojai rečiau dalyvauja kolektyvinėse derybose, nes tokioms bendrovėms dažnai trūksta pajėgumų derėtis dėl bendrovės lygmens susitarimo arba 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 šiems 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 pajėgumus, jiems būtų lengviau dar aktyviau prisidėti prie politikos formavimo ir užtikrinti veiksmingesnį socialinį dialogą bei kolektyvines derybas. Pajėgumų stiprinimo veikla paprastai padeda socialiniams partneriams išplėsti savo narių bazę (įskaitant technologijų naudojimą, naujų paslaugų teikimą, veiklą mokyklų arba universitetų lygmeniu ir pan.) ir pagerinti žmogiškuosius bei administracinius gebėjimus, skatinti į procesą orientuotus pajėgumus ir palaikyti organizacinę plėtrą. Tokia veikla apima specializuotą mokymą, techninę bei logistinę paramą ir finansavimą. Pajėgumų stiprinimas visų pirma yra „iš apačios į viršų“ procesas, priklausantis nuo pačių socialinių partnerių noro ir pastangų, nes jie geriausiai gali nustatyti savo poreikius ir nurodyti priemones, kurių jie jau imasi savo pajėgumams stiprinti. Tokias pastangas gali papildyti ir (arba) paremti valdžios institucijos, be kita ko, finansavimu iš ES lėšų, kartu gerbdamos socialinių partnerių savarankiškumą;
- (18) kai kurios valstybės narės ėmėsi priemonių socialiniam dialogui ir kolektyvinėms deryboms remti: i) išplėsdamos socialinio dialogo galimybes; ii) skatindamos socialinių partnerių savarankiškumą ir pagarbą jų sutartinei laisvei; iii) skatindamos bendras nuomones, programas ir projektus; iv) reguliariai dalydamosi informacija; v) skatindamos mokymus derybų tema; vi) numatydamas alternatyvius ginčų sprendimo

mechanizmus, pavyzdžiui, taikinimą, tarpininkavimą ir arbitražą; vii) stiprindamos kolektyvinėse derybose dalyvaujančių darbuotojų apsaugą nuo atsakomųjų veiksmų ar diskriminacijos;

- (19) tačiau daugelyje valstybių narių socialinis dialogas patiria spaudimą. Nors darbdavių tankumas išlieka palyginti stabilus, nepaisant mažėjimo keliose ES šalyse, profesinių sąjungų tankumas vidutiniškai mažėja visose valstybėse narėse. Be to, daugumoje valstybių narių darbuotojų, kuriems taikomos kolektyvinės sutartys, dalis (kolektyvinių derybų aprėptis) yra nedidelė ir, nepaisant kelių profesinių sąjungų organizacijų strategijų, kuriomis siekiama išplėsti jų atstovavimo aprėptį įtraukiant nestandartines užimtumo formas, per pastaruosius 30 metų ji gerokai sumažėjo. Kai kuriais atvejais esamose taisyklėse galimi trūkumai, galintys turėti neigiamą poveikį socialiniam dialogui. Tokių trūkumų pavyzdžiai: i) griežtos atstovaujiamumo sąlygos; ii) kišimasis į derybų procesą arba nepagrįstas kolektyvinių derybų objektų apribojimas; iii) netinkamas ekonomikos sektorių išskyrimas, dėl kurio negalima formuoti sektorių lygmens kolektyvinių derybų struktūrų; iv) kolektyvinių sutarčių nevykdymas; v) neveiksminga apsauga nuo profesinių sąjungų diskriminacijos; vi) neveiksmingos konsultavimosi procedūros; vii) nekonstruktyvios derybos; viii) trūkstami pajėgumai derėtis arba visapusiškai dalyvauti konsultavimosi procedūrose;
- (20) taip pat reikia stiprinti nacionalinių socialinių partnerių atstovaujiamumą ir pajėgumus, kad nacionaliniu lygmeniu būtų galima įgyvendinti Sąjungos lygmeniu sudarytus autonominius socialinių partnerių susitarimus. Todėl ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas tam, kad būtų užtikrinta socialiniam dialogui, įskaitant kolektyvines derybas, palanki sistema ir kad nacionaliniai socialiniai partneriai turėtų pakankamai pajėgumų veiksmingai prisidėti prie Sąjungos lygmens socialinio dialogo ir nacionaliniu lygmeniu įgyvendinti Sąjungos lygmeniu socialinių partnerių pasirašytus pamatinius susitarimus;
- (21) Direktyva 2014/24/ES²⁴ dėl viešųjų pirkimų, Direktyva 2014/25/ES²⁵ dėl subjektų, vykdančių veiklą vandens, energetikos, transporto ir pašto paslaugų sektoriuose, vykdomų pirkimų ir Direktyva 2014/23/ES²⁶ dėl koncesijos sutarčių suteikimo reikalaujama, kad valstybės narės gerbtų teisę jungtis į organizacijas ir 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;
- (22) kolektyvinės derybos turėtų būti prieinamos visiems analogiškais sąlygomis dirbančius darbuotojams, įskaitant savarankiškai dirbančius asmenis. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas nusprendė, kad kolektyvinė sutartis, apimanti savarankiškai dirbančius paslaugų teikėjus, gali būti laikoma administracijos ir darbuotojų dialogo rezultatu, jei paslaugų teikėjų padėtis yra panaši į darbuotojų padėtį²⁷. Jis taip pat patvirtino, kad „ne visada paprasta dabartinėje ekonomikoje nustatyti tam tikrų savarankiškai paslaugas teikiančių asmenų verslo statusą“²⁸;

²⁴ OL L 94, 2014 3 28, p. 65.

²⁵ OL L 94, 2014 3 28, p. 243.

²⁶ OL L 94, 2014 3 28, p. 1.

²⁷ 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.

²⁸ 2014 m. gruodžio 4 d. Sprendimas *FNV Kunsten Informatie en Media / Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, 32 punktas.

- (23) Sąjungos konkurencijos teisės taikymo kolektyvinėms sutartims, susijusioms su individualiai savarankiškai dirbančių asmenų darbo sąlygomis, gairėmis²⁹ siekiama paaiškinti, kada savarankiškai dirbantys asmenys gali kolektyviai derėtis dėl geresnių darbo sąlygų, nepažeisdami Sąjungos konkurencijos taisyklių;
- (24) pasiūlyme dėl direktyvos dėl darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo³⁰ yra nuostatų, kuriomis siekiama skatinti socialinį dialogą dėl algoritminio valdymo sistemų, nustatant kolektyvines teises, taikomas informacijai ir konsultacijoms dėl esminių pokyčių, susijusių su automatizuotų stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemų naudojimu;
- (25) Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2021/1057³¹ valstybėms narėms ir toliau tenka pareiga užtikrinti tinkamą socialinių partnerių dalyvavimą įgyvendinant „Europos socialinio fondo +“ (ESF+) remiamą politiką ir sustiprinama jų pareiga remti socialinių partnerių gebėjimų stiprinimą. Šiuo tikslu valstybės narės turėtų skirti atitinkamą ESF+ išteklių sumą socialinių partnerių ir pilietinės visuomenės organizacijų gebėjimams stiprinti. Kai konkrečioms šalims yra skirtos šios srities Europos semestro rekomendacijos, atitinkamos valstybės narės tam tikslui skiria tinkamą ne mažiau nei 0,25 proc. savo ESF+ krypties, kuriai taikomas pasidalijamasis valdymas, išteklių sumą;
- (26) šia rekomendacija bus paremtas Europos socialinių teisių ramsčio 8 principo įgyvendinimas. Joje 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;
- (27) ji jokių būdu neturėtų būti naudojama kaip pateisinimas, siekiant sumažinti socialiniam dialogui, įskaitant kolektyvines derybas, valstybėse narėse jau teikiamą paramą. Ji taip pat netrukdo valstybėms narėms imtis ryžtingesnių paramos priemonių ir nustatyti pažangesnes socialinio dialogo, įskaitant kolektyvines derybas, nuostatas, kurios skiriasi nuo įtrauktųjų į šią rekomendaciją;
- (28) šia rekomendacija nepažeidžiama valstybių narių kompetencija, susijusi su teise jungtis į asociacijas, teise streikuoti ir teise imtis lokautus pagal SESV 153 straipsnio 5 dalies nuostatas, taip pat nepažeidžiamas socialinių partnerių savarankiškumas,

ŠIOJE REKOMENDACIJOJE VARTOJAMŲ TERMINŲ APIBRĖŽTYS:

- (1) socialinis dialogas – visų rūšių derybos, konsultacijos ar keitimasis informacija tarp vyriausybių, darbdavių ir darbuotojų atstovų arba jų tarpusavio keitimasis informacija bendro intereso klausimais, susijusiais su ekonomine ir socialine politika, kurie egzistuoja kaip dvišaliai darbuotojų ir administracijos santykiai, įskaitant kolektyvines derybas, arba kaip trišalis procesas, su vyriausybe kaip oficialia dialogo šalimi ir gali būti neoficialūs, institucionalizuoti arba dviejų pirmųjų derinys, ir kurie

²⁹ 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).

³⁰ Pasiūlymas dėl direktyvos dėl darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo (COM(2021) 762 *final*).

³¹ 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).

vyksta nacionaliniu, regioniniu arba įmonių lygmeniu tarp pramonės šakų, sektorių arba jų derinio;

- (2) kolektyvinės derybos – visos derybos tarp darbdavio, darbdavių grupės arba vienos ar daugiau darbdavių organizacijų ir vienos ar daugiau profesinių sąjungų, vedamos laikantis kiekvienos valstybės narės nacionalinės teisės aktų 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 tapo visuotinai taikytinomis;
- (4) nuostatos, leidžiančios nukrypti nuo aukštesnio lygio susitarimų, reiškia išlygas arba nukrypti leidžiančias nuostatas, kurios suteikia galimybę nustatyti alternatyvius standartus ar sąlygas, palyginti su susitarime numatytais standartais ar sąlygomis, kai tai pagrįsta ir tam pritaria socialiniai partneriai;
- (5) gebėjimų stiprinimas – socialinių partnerių įgūdžių, gebėjimų ir galių veiksmingai ir įvairiais lygmenimis dalyvauti socialiniame dialoge, įskaitant kolektyvines derybas, darbo santykių reguliavimą, dvišales ir trišales konsultacijas ir viešosios politikos formavimą, stiprinimas.

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

- (1) Užtikrinti dvišaliam ir trišaliam socialiniam dialogui, įskaitant kolektyvines derybas, palankią aplinką viešajame ir privačiajame sektoriuose, visais lygmenimis, įskaitant tarpšakinį, sektorių, bendrovių arba regionų lygmenis, kurioje:
 - (a) gerbiamos teisės į asociacijų laisvę ir kolektyvines derybas;
 - (b) skatinamos stiprios, nepriklausomos profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos;
 - (c) numatytos priemonės jų pajėgumams stiprinti;
 - (d) sukuriamą galimybę gauti atitinkamą informaciją, reikalingą dalyvauti socialiniame dialoge;
 - (e) skatinamas visų dalyvaujančių šalių įsitraukimas į socialinį dialogą;
 - (f) prisitaikoma prie skaitmeninio amžiaus, skatinamos kolektyvinės derybos naujame darbo pasaulyje ir sąžiningas bei teisingas perėjimas prie neutralaus poveikio klimatui ekonomikos;
 - (g) užtikrinama tinkama institucinė parama,

kaip išsamiau aprašyta šioje rekomendacijoje.

- (2) Užtikrinti, kad socialiniai partneriai sistemingai, prasmingai ir laiku dalyvautų rengiant ir įgyvendinant užimtumo ir socialinę politiką, o prireikus – ekonominę ir kitą viešąją politiką, be kita ko, atsižvelgiant į Europos semestrą.
- (3) Užtikrinti galimybę socialiniams partneriams gauti atitinkamą informaciją apie bendrą ekonominę ir socialinę padėtį jų valstybėje narėje ir esamą padėtį bei

politikos kryptis atitinkamuose veiklos sektoriuose, kad jie galėtų dalyvauti socialiniame dialoge ir kolektyvinėse derybose.

- (4) Užtikrinti, kad socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų tikslais būtų pripažįstamos savo nariams atstovaujančios darbdavių organizacijos ir profesinės sąjungos, be kita ko:
- (a) užtikrinant, kad tais atvejais, kai kompetentingos institucijos taiko pripažinimo ir atstovaujamo procedūras organizacijoms, kurioms bus suteikta teisė vesti kolektyvines derybas, nustatyti, toks nustatymas būtų atviras ir skaidrus, pagrįstas iš anksto apibrėžtais ir objektyviais kriterijais, atsižvelgiant į organizacijų atstovavimo pobūdį, ir kad tokie kriterijai ir procedūros būtų apibrėžti konsultuojantis su profesinėmis sąjungomis ir darbdavių organizacijomis;
 - (b) imantis tinkamų priemonių siekiant užtikrinti, kad išrinktų atstovų buvimu įmonėje nebūtų pasinaudota siekiant pakenkti atitinkamų profesinių sąjungų ar jų atstovų pozicijai, kai toje pačioje įmonėje yra ir profesinių sąjungų atstovų, ir išrinktų atstovų;
 - (c) užtikrinant, kad socialinio dialogo struktūrose ir procesuose būtų visiškai pripažįstamas ir gerbiamas specifinis socialinių partnerių organizacijų vaidmuo, kartu pripažįstant, kad pilietinis dialogas, kuriame dalyvauja platesnis suinteresuotųjų šalių ratas, yra atskiras procesas.
- (5) Užtikrinti, kad darbuotojai ir darbuotojų atstovai, įskaitant profesinių sąjungų narius arba atstovus, įgyvendindami savo teisę (-es) į kolektyvines derybas, būtų apsaugoti nuo bet kokių priemonių, kurios gali jiems pakenkti arba turėti neigiamą poveikį jų darbui. Jos taip pat turėtų užtikrinti, kad nuo bet kokių neteisėtų priemonių būtų apsaugoti darbdaviai, kurie įgyvendina savo teisę (-es) į kolektyvines derybas.
- (6) Stiprinti socialinių partnerių tarpusavio pasitikėjimą ir skatinti kolektyvinių sutarčių sudarymą. Kilus nesutarimams, jos turėtų skatinti ir propaguoti jų sprendimo mechanizmus, nepažeisdamos teisės naudotis atitinkamomis administracinėmis ir teisminėmis procedūromis, siekiant įgyvendinti teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse įtvirtintas teises ir pareigas, ir atsižvelgdamos į visas socialinių partnerių nustatytas procedūras, įskaitant:
- (a) taikinimo, tarpininkavimo ir arbitražo taikymą abiejų ginčo šalių susitarimu, siekiant palengvinti derybas ir pagerinti kolektyvinių derybų bei kolektyvinių sutarčių taikymą;
 - (b) tarpininkų, galinčių veikti kilus konfliktui tarp profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų, įtraukimą, jei jų dar nėra.
- (7) Užtikrinti, kad kolektyvinės derybos būtų įmanomos visais atitinkamais lygmenimis, įskaitant bendrovių, sektorių, regionų arba šalių lygmenis, ir skatinti šių lygmenų koordinavimą.
- (8) Skatinti didesnę kolektyvinių derybų aprėptį ir sudaryti sąlygas veiksmingoms kolektyvinėms deryboms, be kita ko:
- (a) šalinant institucines arba teises kliūtis socialiniam dialogui ir kolektyvinėms deryboms, kurios apimtų naujas darbo arba nestandartinio užimtumo formas;
 - (b) užtikrinant, kad derybų šalys galėtų laisvai spręsti klausimus, dėl kurių bus deramasi;

- (c) užtikrinant, kad dėl bet kokios galimybės taikyti nukrypti nuo kolektyvinių sutarčių leidžiančias nuostatas būtų susitarta su socialiniais partneriais ir būtų ribojamos sąlygos, kuriomis tokios nuostatos gali būti taikomos, kartu užtikrinant lankstumą, siekiant prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos ir ekonominių sąlygų, pakankamą stabilumą, kad darbdaviai ir darbuotojai galėtų planuoti savo veiksmus, ir darbuotojų teisių apsaugą. Valstybėse narėse, kuriose kolektyvinės derybos pagrįstos teisine sistema, tokios nukrypti leidžiančios nuostatos turėtų būti nustatomos konsultuojantis su profesinėmis sąjungomis ir darbdavių organizacijomis;
 - (d) užtikrinant ir įgyvendinant kolektyvinių sutarčių vykdymo sistemą, įskaitant, prireikus, patikrinimus ir sankcijas. Dėl vykdymo taisyklių ir praktikos taip pat galima susitarti kolektyvinėje sutartyje, remiantis nacionaline teise arba praktika.
- (9) Aktyviai populiarinti socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų naudą ir pridėtinę vertę, ypač pasitelkiant tikslinę komunikaciją ir priemones. Jos turėtų skatinti socialinius partnerius paskelbti kolektyvinių sutarčių tekstus kuo platesnei auditorijai, įskaitant skaitmenines priemones ir viešąsias saugyklas.
- (10) Remti nacionalinius socialinius partnerius, kad jie galėtų sėkmingai dalyvauti socialiniame dialoge, įskaitant kolektyvines derybas ir autonominių socialinių partnerių susitarimų įgyvendinimą Sąjungos lygmeniu, be kita ko:
- (a) skatinant jų pajėgumų kūrimą ir stiprinimą visais lygmenimis, atsižvelgiant į atitinkamus poreikius;
 - (b) teikiant įvairių formų paramą, įskaitant logistinę paramą, mokymą ir teisinių bei techninių žinių užtikrinimą;
 - (c) skatinant bendrus socialinių partnerių projektus įvairiose interesų srityse, pavyzdžiui, rengiant mokymą;
 - (d) skatinant socialinius partnerius siūlyti iniciatyvas ir kurti naujus bei inovatyvius metodus ir strategijas jų atstovaujamumui ir narių skaičiui didinti, ir prireikus juos remti;
 - (e) padedant socialiniams partneriams pritaikyti savo veiklą prie skaitmeninio amžiaus ir ieškoti naujų veiklos rūšių, suderinamų su darbo ateitimi, žaliaja pertvarka, demografinė pertvarka 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, visų pirma siekiant suteikti jiems galimybę nacionaliniu lygmeniu įgyvendinti socialinių partnerių susitarimus, sudarytus Sąjungos lygmeniu;
 - (h) teikiant tinkamą paramą, kad valstybėse narėse būtų įgyvendinami Sąjungos lygmeniu sudaryti socialinių partnerių susitarimai;
 - (i) kuo geriau panaudojant turimą nacionalinį ir Sąjungos finansavimą, pavyzdžiui, ESF+ krypties paramą ir Techninės paramos priemonę, skatinant socialinius partnerius panaudoti turimą nacionalinį ir Sąjungos finansavimą, įskaitant prerogatyvines biudžeto eilutes, skirtas „konkrečioms socialinės politikos srities kompetencijoms, įskaitant socialinį dialogą“ ir „darbuotojų organizacijų informavimo ir mokymo priemonėms“.

- (11) Iki [ĮRAŠYTI datą – 18 mėnesių nuo rekomendacijos paskelbimo] pateikti Komisijai priemonių, kurių imamasi arba jau imtasi kiekvienoje valstybėje narėje šiai rekomendacijai įgyvendinti, sąrašą, parengtą konsultuojantis su socialiniais partneriais.
- (12) Šalys pavesti socialiniams partneriams įgyvendinti atitinkamas šios rekomendacijos dalis, kai tai taikoma pagal nacionalinę teisę ar praktiką.

PALANKIAI VERTINA KOMISIJOS KETINIMĄ:

- (13) Iki [ĮRAŠYTI datą – 12 mėnesių nuo šios rekomendacijos paskelbimo] parengti bendrai suderintus rodiklius, stebėti šios rekomendacijos įgyvendinimą kartu su Užimtumo komitetu ir atitinkamais socialiniais partneriais ir pagerinti duomenų apie socialinį dialogą, įskaitant kolektyvines derybas, rinkimo Sąjungos ir nacionaliniu lygmenimis apimtį ir tinkamumą.
- (14) Kartu su valstybėmis narėmis ir atitinkamais socialiniais partneriais reguliariai stebėti, kaip ši rekomendacija įgyvendinama nacionaliniu ir Sąjungos lygmenimis, rengdama trišalius susitikimus reguliariai arba bent kartą per metus, taikydama Užimtumo komiteto daugiašalės kontrolės priemones, įskaitant priemones įgyvendinant Europos semestrą ir vykdant Europos socialinio dialogo komiteto veiklą. Tokia stebėseną turėtų sudaryti sąlygas socialiniams partneriams, be kita ko, nustatyti atvejus, kai jiems nebuvo leista dalyvauti arba nebuvo užtikrintas jų pakankamas dalyvavimas nacionalinio lygmens konsultacijose dėl Sąjungos ir nacionalinės politikos.
- (15) Įvertinti, bendradarbiaujant su valstybėmis narėmis, socialiniais partneriais ir pasikonsultavus su atitinkamomis suinteresuotosiomis šalimis, veiksmus, kurių imtasi remiantis šia rekomendacija, ir iki [ĮRAŠYTI datą – 4 metai nuo šios rekomendacijos paskelbimo] pateiks Tarybai ataskaitą. Remdamasi įvertinimo rezultatais, Komisija gali apsvarstyti galimybę pateikti naujus pasiūlymus.

Priimta Briuselyje

Tarybos vardu
Pirmininkas / Pirmininkė