



Eiropas Savienības
Padome

Briselē, 2023. gada 26. janvārī
(OR. en)

5754/23

Starpiestāžu lieta:
2023/0012(NLE)

SOC 52
EMPL 35

PAVADVĒSTULE

Sūtītājs:	Eiropas Komisijas ģenerālsekretāre, parakstījusi direktore <i>Martine DEPREZ</i>
Saņemšanas datums:	2023. gada 26. janvāris
Saņēmējs:	Eiropas Savienības Padomes ģenerālsekretāre <i>Thérèse BLANCHET</i>
K-jas dok. Nr.:	COM(2023) 38 final
Temats:	Priekšlikums - PADOMES IETEIKUMS par sociālā dialoga stiprināšanu Eiropas Savienībā

Pielikumā ir pievienots dokuments COM(2023) 38 *final*.

Pielikumā: COM(2023) 38 *final*



Briselē, 25.1.2023.
COM(2023) 38 final

2023/0012 (NLE)

Priekšlikums

PADOMES IETEIKUMS

par sociālā dialoga stiprināšanu Eiropas Savienībā

PASKAIDROJUMA RAKSTS

1. PRIEKŠLIKUMA KONTEKSTS

• Priekšlikuma pamatojums un mērķi

Sociālā dialoga veicināšana ir ES un tās dalībvalstu kopīgs mērķis. Sociālais dialogs ir galvenais ekonomiskās un sociālās noturības, konkurētspējas, taisnīguma un ilgtspējīgas izaugsmes virzītājspēks. Tas ir ļoti svarīgs, lai rastu līdzsvarotus risinājumus, reaģējot uz jaunām vajadzībām, izmaiņām darba pasaulē, kā arī negaidītām krīzēm, ļaujot pielāgot darba apstākļus (nosacījumus) un darba organizāciju. Sociālais dialogs var arī veicināt jaunu vai jau pastāvošu darba aizsardzību, piemēram, tiesības būt bezsaistē vai aizsardzību pret vardarbību un uzmākšanos darbā. Finanšu krīze un pandēmija parādīja, ka valstīs ar stabilu sociālā dialoga sistēmu un koplīgumu plašu aptvērumu parasti ir konkurētspējīgāka un noturīgāka ekonomika.

Līgumos ir atzīta sociālo partneru unikālā loma, kas uzsvēta arī Eiropas sociālo tiesību pīlāra 8. principā. Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānā¹, kas tika publicēts 2021. gada martā, uzsvēta 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. Portu sociālajās saistībās² arī aicināti visi attiecīgie dalībnieki veicināt autonomu sociālo dialogu kā Eiropas sociālā modeļa strukturējošu sastāvdaļu un stiprināt to Eiropas, valstu, reģionālajā, nozaru un uzņēmumu līmenī, īpašu uzmanību pievēršot tam, lai dažādos dalībvalstīs pastāvošajos modeļos nodrošinātu veicinošu satvaru koplīguma sarunām. Konferences par Eiropas nākotni nobeiguma ziņojumā uzsvērts, ka “mums jāveicina sociālais dialogs un koplīguma sarunas” (13. priekšlikums par iekļaujošiem darba tirgiem)³.

Sociālā dialoga kārtība un procesi dažādās dalībvalstīs atšķiras, atspoguļojot valstu atšķirīgo vēsturi, kā arī ekonomisko un politisko situāciju. Kolektīvās darba attiecības ir ļoti atšķirīgas gan attiecībā uz organizāciju spējām un dalību tajās, gan koplīguma sarunu lomu darba apstākļu noteikšanā, gan formālajām struktūrām, kas nodrošina sociālo partneru iesaistīšanos politikas veidošanā, un to ietekmi.

Lai gan dalībvalstīs ir lielas atšķirības, pēdējo 30 gadu laikā ir ievērojami samazinājies to darba ņēmēju īpatsvars, uz kuriem attiecas koplīgumi. Tas samazinājies no aptuveni 66 % ES vidēji 2000. gadā līdz aptuveni 56 % 2018. gadā, un īpaši liels samazinājums bija vērojams Centrāleiropā un Austrumeiropā. Darba devēju blīvums ir saglabājies relatīvi stabils, savukārt arodbiedrību blīvums ir samazinājies (vidēji) visās ES dalībvalstīs⁴.

Mainīgā darba pasaule ar individualizētāku dzīves un darba veidu, tostarp jaunu nodarbinātības veidu rašanos, apgrūtina arodbiedrību iespējas uzņemt jaunus biedrus. Lielākā daļa jaunāko nodarbinātības veidu, tostarp pieaugošais individuālo pašnodarbināto personu skaits, ir nepietiekami pārstāvēti. Tas pats attiecas uz darba ņēmējiem, ar kuriem noslēgti terminēti līgumi un kuriem ir mazāka iespēja apvienoties arodbiedrībās. Elastīgums attiecībā uz darba laiku un vietu apgrūtina darba ņēmēju pārstāvjiem organizēt šo diezgan

¹ Komisijas paziņojums “Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plāns”, COM(2021) 102 final.

² Portu sociālās saistības, ko 2021. gada 7. maijā Portu sociālajā samītā parakstīja ES Padomes prezidentvalsts Portugāle, Eiropas Komisija, Eiropas Parlaments un ES 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>).

³ Pieejams [tiešsaistē](#)

⁴ ICTWSS datubāze, 6.1. versija, Amsterdamas Universitāte.

sadrumstaloto darbaspēku. Pēdējos gados sociālo partneru organizācijas ir uzsākušas iniciatīvas, lai piesaistītu jaunus locekļus vai stiprinātu dažu nepietiekami pārstāvētu grupu (jo īpaši jaunatnes un platformu darba ņēmēju) viedokli, izmantojot mērķtiecīgas stratēģijas un darbā pieņemšanas centienus un izveidojot īpašas struktūras organizācijās. Tomēr joprojām pastāv problēmas, un varētu darīt vairāk, arī lai izmantotu digitalizācijas radītās iespējas.

Nepieciešamība iesaistīt sociālos partnerus politikas un reformu izstrādē un īstenošanā un tā ieguvumi ir atzīti un plašāk izvērsti nodarbinātības pamatnostādņēs.

Saskaņā ar 2022. gada vienoto nodarbinātības ziņojumu, kurā analizēts, kā sociālie partneri tika iesaistīti nacionālo atveseļošanas un noturības plānu un citu krīzes pasākumu izstrādē, vairāk nekā puse no visiem pasākumiem aktīvās darba tirgus politikas un ienākumu aizsardzības jomā, kas ieviesti kopš pandēmijas sākuma, bija saskaņoti ar sociālajiem partneriem vai apspriesti ar tiem.

Pastāv arī būtiskas atšķirības starp dalībvalstīm attiecībā uz sociālā dialoga, cita starpā koplīguma sarunu, satvaru, struktūrām, procesiem un kvalitāti. Tiesiskais regulējums joprojām ir svarīgs kā nosacījums, lai koplīgumos ieviestu jaunas tēmas, jo īpaši tajās valstīs, kurās ir stingrs darba tiesisko attiecību regulējums⁵. Lielākajā daļā dalībvalstu ir izveidota oficiāla valsts sociālā dialoga institūcija, kurā darba devēju, arodbiedrību un valdības pārstāvji var apspriest vispārīgus ekonomiskus un sociālus jautājumus. Šo struktūru loma un pilnvaras ir ļoti atšķirīgas, taču parasti tām ir padomdevēja un konsultatīva loma attiecībā uz tiesību aktu projektiem un politiku, jo īpaši ar nodarbinātību saistītās jomās, un tās var nodrošināt forumu sarunām par līgumiem. Turklāt daudzās valstīs ir arī trīspusējas struktūras, kas nodarbojas ar konkrētiem jautājumiem, piemēram, sociālo nodrošinājumu, nodarbinātību, apmācību, veselību un drošumu.

Turklāt vairākās dalībvalstīs sociālajiem partneriem trūkst organizatorisko spēju. Tas apgrūtina viņu iesaistīšanos attiecīgajās reformās un politikas veidošanā, kā arī viņu spēju slēgt koplīgumus. Tas savukārt ietekmē abu nozares pušu interešu līdzsvarošanu un viņu centienus rast saskaņotus risinājumus un vienoties par algu.

Labi funkcionējoša sociālā dialoga nosacījumi ietver spēcīgu, neatkarīgu darba ņēmēju un darba devēju organizāciju pastāvēšanu, kurām ir tehniskās spējas un piekļuve attiecīgajai informācijai, lai varētu piedalīties sociālajā dialogā; iestāžu politisko gribu un apņemšanos ieguldīt trīspusējās sadarbības veidošanā un atbalstīt sociālo dialogu; pamattiesību uz biedrošanās brīvību un koplīguma sarunām ievērošanu un atbilstošu institucionālo atbalstu⁶.

Eiropas uzņēmumi un darba ņēmēji pašlaik saskaras ar lielām problēmām, ko rada pandēmijas ietekme, pārkārtošanās uz digitālo un klimatneitrālo ekonomiku, kā arī Krievijas agresija pret Ukrainu.

Šā Padomes ieteikuma priekšlikuma mērķis ir atbalstīt dalībvalstis sociālā dialoga un koplīguma sarunu veicināšanā valsts līmenī, pievēršoties trim galvenajiem uzdevumiem: konsultēties ar sociālajiem partneriem par ekonomikas, nodarbinātības un sociālās politikas izstrādi un īstenošanu; mudināt sociālos partnerus iesaistīties sarunās un slēgt koplīgumus, vienlaikus ņemot vērā sociālo partneru autonomiju un tiesības uz kolektīvo rīcību; un veicināt atbalstu sociālo partneru spēju palielināšanai.

⁵ Eurofound (2022), "Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining" ("Ejot līdzī laikam. Jauna prakse un noteikumi koplīguma sarunās"), Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

⁶ Piemēram, Starptautiskās Darba konferences 2018. gada rezolūcija par sociālo dialogu un trīspusējo sadarbību.

Ieteikuma pamatā ir būtiski Eiropas Savienībā labi funkcionējoša sociālā dialoga elementi: sociālo partneru līgumslēgšanas brīvība un autonomija, valsts tradīciju, noteikumu un prakses ievērošana, kā arī sociālo partneru autonomija. Šī iniciatīva papildinās Direktīvu par adekvātu minimālo algu ES.

- **Saskanība ar pašreizējiem noteikumiem konkrētajā politikas jomā**

Komisijas priekšlikums Padomes ieteikumam ir daļa no iniciatīvas “Sociālais dialogs 2023”, un tāpēc tam ir tieša saikne ar Komisijas 2023. gada paziņojumu Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Sociālā dialoga stiprināšana Eiropas Savienībā: tā potenciāla pilnīga izmantošana nolūkā pārvaldīt taisnīgu pārkārtošanos”.

Ieteikums papildinās un neskars jau esošos ES līmeņa instrumentus. Tas atbalstīs Eiropas sociālo tiesību pīlāra 8. principa īstenošanu, kā izklāstīts tā rīcības plānā.

ES rīcībā ir vairāki instrumenti, ar kuriem var atbalstīt valstu sociālo dialogu vai sniegtu ar to saistītas politikas norādes, piemēram, finansēšanas instrumenti (ESF+ u. c.), Eiropas pusgads vai kvalitātes sistēma pārstrukturēšanās prognozēšanai.

Visaptverošās direktīvās par darba ņēmēju informēšanu un uzklausišanu⁷ gan valsts, gan starpvalstu līmenī ir paredzēti noteikumi, lai aizsargātu darba ņēmēju tiesības uzņēmumu līmenī. ES kvalitātes sistēma pārstrukturēšanās prognozēšanai arī palīdz uzņēmumiem paredzēt pārmaiņas un mazināt pārstrukturēšanās ietekmi uz nodarbinātību un sociālo ietekmi⁸. Pastāv arī citas Komisijas iniciatīvas, kas ir svarīgas valstu sociālajam dialogam, piemēram, Direktīva par adekvātu minimālo algu ES⁹, priekšlikums Direktīvai par darba nosacījumu uzlabošanu platformu darbā¹⁰ un Komisijas paziņojums “Labāki darba apstākļi spēcīgākas sociālās Eiropas izveidei. Digitalizācijas sniegto iespēju pilnīga izmantošana darba nākotnei”¹¹.

- **Saskanība ar citām Savienības politikas jomām**

Šis ieteikums ir saistīts ar Komisijas paziņojumu “Pamatnostādnes par Savienības konkurences tiesību piemērošanu koplīgumiem, kuros paredzēti individuālo pašnodarbināto

⁷ Padomes Direktīva 89/391/EEK par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV L 183, 29.6.1989., 1. lpp.); Padomes Direktīva 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV L 225, 12.8.1998., 16. lpp.); Padomes Direktīva 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējiesabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējiesabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā (OV L 82, 22.3.2001., 16. lpp.); Padomes Direktīva 2001/86/EK, ar ko papildina Eiropas uzņēmējiesabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā (OV L 294, 10.11.2001., 22. lpp.); Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausišanai Eiropas Kopienā — Eiropas Parlamenta, Padomes un Komisijas Kopīgā deklarācija par darbinieku pārstāvību (OV L 80, 23.3.2002., 29. lpp.); Padomes Direktīva 2003/72/EK, ar ko papildina Eiropas Kooperatīvās sabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā (OV L 207, 18.8.2003., 25. lpp.); Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2009/38/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausišanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās (pārstrādāta versija) (OV L 122, 16.5.2009., 28. lpp.) un Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1152 par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem Eiropas Savienībā (OV L 186, 11.7.2019., 105. lpp.).

⁸ COM(2013) 0882 final, pieejams [tiešsaistē](#).

⁹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2022/2041 par adekvātām minimālajām algām Eiropas Savienībā (OV L 275, 25.10.2022., 33.–47. lpp.).

¹⁰ COM(2021) 762 final.

¹¹ COM(2021) 761 final.

personu darba nosacījumi”¹², kura mērķis ir nodrošināt, lai ES konkurences noteikumi netraucētu koplīguma sarunām tām individuālajām pašnodarbinātajām personām, kurām tas nepieciešams.

Nesen pieņemtajā Komisijas paziņojumā “Izmantot talantus Eiropas reģionos”¹³ atzīts, ka reģionos, kas saskaras ar talantu attīstības šķēršļiem, ir jāpalielina sociālo partneru iesaiste, jo tā ir īpaši vērtīga, lai radītu labākus darba apstākļus, adekvātas algas un risinātu prasmju un darbaspēka trūkuma problēmu.

Padome pēc Komisijas priekšlikuma nesen pieņēma Ieteikumu par piekļuvi cenas ziņā pieejamai un kvalitatīvai ilgtermiņa aprūpei¹⁴, kurā dalībvalstis aicinātas atbalstīt kvalitatīvu nodarbinātību un taisnīgus darba apstākļus ilgtermiņa aprūpē, veicinot valsts sociālo dialogu un koplīguma sarunas ilgtermiņa aprūpes nozarē.

Sociālā dialoga un koplīguma sarunu veicināšana valsts līmenī ir svarīga arī saistībā ar notiekošajām paplašināšanās sarunām, jo kandidātvalstīm ir jāstiprina sava sociālā dialoga struktūras un procesi, lai risinātu mainīgās darba pasaules problēmas.

Šī iniciatīva ir saistīta arī ar ES starptautiskajām attiecībām sociālās politikas jomā, jo tā atbilst Starptautiskās Darba organizācijas starptautiskajiem darba standartiem un Eiropas Sociālajai hartai. ES rīcības pievienotā vērtība ir balstīties uz šiem standartiem un padarīt tos darboties spējīgākus, kā arī mērķtiecīgāk pielāgotus ES darba tirgiem.

Uz šo iniciatīvu attiecas arī Direktīva 2014/24/ES¹⁵ par publisko iepirkumu, Direktīva 2014/25/ES¹⁶ par iepirkumu, ko īsteno subjekti, kuri darbojas ūdensapgādes, enerģētikas, transporta un pasta pakalpojumu nozarēs, un Direktīva 2014/23/ES¹⁷ par koncesijas līgumu slēgšanas tiesību piešķiršanu, jo tajās noteikts, ka dalībvalstīm jāievēro tiesības apvienoties organizācijās un 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.

2. JURIDISKAIS PAMATS, SUBSIDIARITĀTE UN PROPORCIONALITĀTE

• Juridiskais pamats

Šis Padomes ieteikuma priekšlikums balstās uz Līguma 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. Šis juridiskais pamats prasa vienprātīgu balsojumu.

Saskaņā ar 153. panta 5. punktu ieteikums nedrīkst ietvert un neietver noteikumus par tiesībām apvienoties, tiesībām streikot vai tiesībām pieteikt lokautu, kas nav ES kompetencē.

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 COM(2023) 32 final.

¹⁴ Padomes Ieteikums (2022. gada 8. decembris) par piekļuvi cenas ziņā pieejamai un kvalitatīvai ilgtermiņa aprūpei, 2022/C 476/01 (OV C 476, 15.12.2022., 11. lpp.).

¹⁵ OV L 94, 28.3.2014., 65. lpp.

¹⁶ OV L 94, 28.3.2014., 243. lpp.

¹⁷ OV L 94, 28.3.2014., 1. lpp.

- **Subsidiaritāte**

Dalībvalstis izstrādās un izvēlēsies pasākumus un ieguldījumus. Saskaņā ar LESD 153. panta 1. punkta f) apakšpunktu Savienības kompetencē ir atbalstīt un papildināt dalībvalstu darbības šajā jomā. Priekšlikums nodrošina ES līmeņa rīcības pievienoto vērtību, kas izpaužas kā atbalsts dalībvalstīm, izmantojot norādījumus, kas gūti no plašā sociālā dialoga modeļu klāsta visā ES (vienlaikus ņemot vērā valstu sistēmu daudzveidību). Tā atbalstīs politiskās saistības, kas noteiktas Eiropas sociālo tiesību pīlāra 8. principā.

- **Proporcionalitāte**

Ar priekšlikumu tiek atbalstīti un papildināti dalībvalstu centieni. Tajā ir ņemta vērā Eiropas Savienībā pastāvošo sociālā dialoga sistēmu daudzveidība un atzīts, ka īpašie apstākļi valstu, nozaru vai reģionālā līmenī var radīt atšķirības ieteikuma īstenošanā. Iniciatīvā nav ierosināts paplašināt ES regulatīvās pilnvaras vai dalībvalstīm noteikt saistošus pienākumus. Dalībvalstis, ņemot vērā katras valsts apstākļus, lems par šā Padomes ieteikuma vislabāko izmantošanas veidu.

- **Juridiskā instrumenta izvēle**

Juridiskais instruments ir priekšlikums Padomes ieteikumam, kas atbilst subsidiaritātes un proporcionalitātes principam. Tas apliecina dalībvalstu apņemšanos īstenot šajā ieteikumā noteiktos pasākumus un nodrošina stingru politisko pamatu sadarbībai Savienības līmenī sociālā dialoga jomā, vienlaikus pilnībā ievērojot dalībvalstu kompetenci un sociālo partneru autonomiju.

3. **EX POST IZVĒRTĒJUMU, APSPRIEŠANOS AR IEINTERESĒTAJĀM PERSONĀM UN IETEKMES NOVĒRTĒJUMU REZULTĀTI**

- **Ex post izvērtējumi / spēkā esošo tiesību aktu atbilstības pārbaudes**

Neattiecas.

- **Apspriešanās ar ieinteresētajām personām**

Komisija organizēja vairākus apspriešanās pasākumus, lai nodrošinātu līdzsvaru starp dažādām iesaistītajām personām ES. Mērķtiecīgas apspriedes ietvēra izpētes seminārus un īpašu uzklauššanu ar sociālajiem partneriem Savienības līmenī (2022. gada 31. maijā), īpašas sanāksmes komisāra līmenī ar Eiropas starpnozaru sociālo partneru organizāciju vadītājiem, diskusijas Sociālā dialoga komitejas sanāksmēs (2022. gada 8. februārī, 14. jūnijā un 27. septembrī) un pieredzes apmaiņu ar dalībvalstu pārstāvjiem Nodarbinātības komitejā (2022. gada 19. maijā).

Uzaicinājums sniegt atsauksmes par sociālā dialoga iniciatīvu, cita starpā par Padomes ieteikuma projektu, tika publicēts tīmekļa vietnē “Have your say” jeb “Izsakiet viedokli”, un no 2022. gada 22. septembra līdz 20. oktobrim par to varēja saņemt sabiedrības atsauksmes. Komisija saņēma 61 atsauksmi, no kurām vairāk nekā puse bija no sociālo partneru organizācijām.

Iepriekš minētajās apspriedēs galvenokārt tika apspiesti šādi jautājumi: nepieciešamība radīt pietiekamu telpu, lai sociālie partneri varētu brīvi risināt sarunas; veicināt uzticības un iesaistīšanās gaisotni sociālajā dialogā; labāk informēt par sociālā dialoga rezultātiem un ieguvumiem; nošķirt atzītas sociālo partneru organizācijas no pilsoniskās sabiedrības organizācijām vai cita veida pārstāvības; palielināt sociālo partneru spējas; labāk iesaistīt

sociālos partnerus politikas veidošanā; nodrošināt ciešu sadarbību starp valsts un ES līmeni, kā arī lielāku institucionālo atbalstu sociālajam dialogam. Šajā priekšlikumā ir ņemti vērā visi šie viedokļi.

Komisija apmainījās ar viedokļiem ar Eiropas Parlamentu (strukturētajā dialogā ar *EMPL* komiteju 2022. gada 14. jūnijā), Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteju (EESK, 2022. gada 17. jūnijā) un Reģionu komiteju (RK, 2022. gada 21. jūnijā).

- **Ekspertu atzinumu pieprasīšana un izmantošana**

Lai gan priekšlikuma pamatā ir dažādi jau esošie pētniecības avoti (piemēram, *Eurofound*, SDO, ESAO ziņojumi) un informācijas apmaiņa konkrētu pasākumu laikā, šā priekšlikuma sagatavošanā netika izmantoti ārējie eksperti.

- **Ietekmes novērtējums**

Šāda veida instrumentam nav nepieciešams ietekmes novērtējums.

- **Normatīvā atbilstība un vienkāršošana**

Šis priekšlikums ar *REFIT* nav saistīts.

- **Pamattiesības**

Šajā ieteikumā ir ievērotas pamattiesības un principi, kas atzīti Eiropas Savienības Pamattiesību hartā. Jo īpaši šajā ieteikumā ir ievērotas tiesības apvienoties jeb biedrošanās tiesības (Hartas 12. pants) un veicinātas tiesības uz koplīguma (kolektīvām) sarunām un rīcību (Hartas 28. pants).

4. IETEKME UZ BUDŽETU

Šim priekšlikumam nav finansiālas ietekmes uz Savienības budžetu, un to var īstenot, izmantojot jau esošos cilvēkresursus.

5. CITI ELEMENTI

- **Īstenošanas plāni un uzraudzīšanas, izvērtēšanas un ziņošanas kārtība**

13. punktā ierosināts, ka Komisijai 12 mēnešu laikā pēc ieteikuma publicēšanas jāizstrādā rādītāji, lai kopā ar Nodarbinātības komiteju un attiecīgajiem sociālajiem partneriem uzraudzītu tā īstenošanu, kā arī lai uzlabotu datu vākšanas apjomu un atbilstību Savienības un valstu līmenī par sociālo dialogu, cita starpā par koplīguma sarunām.

Saskaņā ar 14. punktu Komisija regulāri uzraudzīs šā ieteikuma īstenošanu valstu un ES līmenī kopā ar dalībvalstīm un attiecīgajiem sociālajiem partneriem regulārās trīspusējās sanāksmēs vai vismaz reizi gadā saistībā ar daudzpusējās uzraudzības instrumentiem Nodarbinātības komitejas vadībā, cita starpā Eiropas pusgada ietvaros un Eiropas Sociālā dialoga komitejas ietvaros.

Visbeidzot, Komisija sadarbībā ar dalībvalstīm, sociālajiem partneriem un pēc apspriešanās ar citām attiecīgajām ieinteresētajām personām izvērtēs ieteikumu un pasākumus, kas veikti, reaģējot uz šo ieteikumu, un ziņos Padomei četrus gadus pēc ieteikuma publicēšanas. Pamatojoties uz izvērtēšanas rezultātiem, Komisija var apsvērt turpmāku priekšlikumu iesniegšanu.

- **Skaidrojošie dokumenti (direktīvām)**

Neattiecas.

- **Detalizēts konkrētu priekšlikuma noteikumu skaidrojums**

Dalībvalstīm adresētie ieteikumi ir jāīsteno saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi, pēc apspriešanās un ciešā sadarbībā ar sociālajiem partneriem, vienlaikus ievērojot to autonomiju.

Ieteikuma 1. punktā ir izklāstītas galvenās darbības jomas. Tajā uzsvērts, ka sociālajam dialogam ir divas puses — divpusējs un trīspusējs — un abām ir nepieciešama labvēlīga vide. Koplīguma sarunas ir daļa no divpusējā sociālā dialoga, un tās var notikt publiskajā un privātajā sektorā, visos līmeņos, arī starpnozaru, nozaru, uzņēmumu vai reģionālā līmenī.

Divpusējam un trīspusējam sociālajam dialogam labvēlīgā vidē būtu jāievēro biedrošanās brīvības un koplīguma sarunu pamattiesības, jāveicina spēcīgas, neatkarīgas arodbiedrības un darba devēju organizācijas, jāietver pasākumi to spēju stiprināšanai, jānodrošina piekļuve attiecīgajai informācijai, jāveicina visu pušu iesaistīšanās sociālajā dialogā, jābalstās uz digitālo revolūciju, jābūt piemērotiem jaunajai darba pasaulei un jānodrošina atbilstošs institucionālais atbalsts.

Ieteikuma 2. punktā galvenā uzmanība pievērsta sociālā dialoga trīspusējai dimensijai un sociālo partneru savlaicīgai, sistemātiskai un konstruktīvai iesaistei nodarbinātības un sociālās politikas, kā arī attiecīgā gadījumā ekonomikas un citas valsts politikas izstrādē un īstenošanā.

Ieteikuma 3. punkts attiecas uz sociālo partneru piekļuvi attiecīgajai informācijai par vispārējo ekonomisko un sociālo situāciju valstī un attiecīgo situāciju un politiku attiecīgajās darbības nozarēs, lai piedalītos sociālajā dialogā un koplīguma sarunās.

Ieteikuma 4. punktā un tā apakšpunktos aplūkots jautājums par atzīšanu un pārstāvību. Tajā dalībvalstīm ieteikts nodrošināt, lai attiecīgās procedūras būtu atklātas un pārredzamas, balstītas uz iepriekš noteiktiem un objektīviem kritērijiem attiecībā uz organizāciju pārstāvību un lai šādi kritēriji un procedūras tiktu noteikti, apspriežoties ar arodbiedrībām un darba devēju organizācijām. Tajā arī atgādināts, ka gadījumos, kad vienā un tajā pašā uzņēmumā darbojas gan arodbiedrību pārstāvji, gan ievēlētie pārstāvji, būtu jāveic atbilstoši pasākumi, lai nodrošinātu, ka ievēlēto pārstāvju klātbūtne netiek izmantota, lai vājinātu attiecīgo arodbiedrību vai to pārstāvju pozīcijas. Visbeidzot, tas attiecas uz robežu starp sociālo partneru organizācijām un pilsoniskās sabiedrības organizācijām.

Ieteikuma 5. punktā galvenā uzmanība pievērsta sociālo partneru aizsardzībai pret jebkādiem pretrastiskiem pasākumiem, kas saistīti ar viņu tiesību uz koplīguma sarunām īstenošanu.

Ieteikuma 6. punktā ir uzsvērtā nepieciešamība veicināt sociālo partneru savstarpēju uzticēšanos un veicināt koplīgumu slēgšanu. Tajā izteikts aicinājums izmantot alternatīvus strīdu izšķiršanas veidus, lai atbalstītu no tiesību aktiem vai koplīgumiem izrietošo tiesību un pienākumu (samierināšana, starpniecība un šķīrējtiesa) izpildi ar mērķi atvieglot sarunas un uzlabot koplīguma sarunu piemērošanu.

Ieteikuma 7. punkts attiecas uz koplīguma sarunu līmeni, jo tam jābūt iespējamam visos pastāvošajos līmeņos, kā arī jāveicina koordinācija starp šiem līmeņiem.

Ieteikuma 8. punktā ir ietverti vairāki veidi, kā veicināt koplīgumu aptvērumu un nodrošināt rezultatīvas koplīguma sarunas.

Ieteikuma 9. punkts attiecas uz komunikācijas pasākumiem, kas paredzēti, lai aktīvi popularizētu sociālā dialoga un koplīguma sarunu priekšrocības un pievienoto vērtību.

Ieteikuma 10. punktā ir minēti vairāki veidi, kā palielināt valstu sociālo partneru spējas, lai atbalstītu to veiksmīgu dalību sociālajā dialogā, cita starpā koplīguma sarunās un ES līmeņa autonomo sociālo partneru līgumu īstenošanā.

Ieteikuma 11. un 12. punkts attiecīgi attiecas uz ieteikuma īstenošanu un ziņošanu Komisijai, kā arī uz iespēju uzticēt sociālajiem partneriem šā ieteikuma atbilstošo daļu īstenošanu, ja tas ir piemērojams saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi.

Pēdējie trīs punkti attiecas uz pasākumiem, ko Komisija plāno veikt, lai atbalstītu dalībvalstis ieteikuma īstenošanā, kā arī tā uzraudzībā.

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 par tematu “Nodarbinātības nākotne: Eiropas Savienības atbalsts SDO Simtgades deklarācijai” mudinājusi dalībvalstis turpināt centienus ratificēt un iedarbīgi īstenot SDO konvencijas. Padome arī aicinājusi dalībvalstis un Komisiju pastiprināt sociālo dialogu visos līmeņos un visos tā veidos, arī pārrobežu sadarbību, lai nodrošinātu sociālo partneru aktīvu līdzdalību darba nākotnes veidošanā un sociālā taisnīguma veidošanā, cita starpā 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. Jāveicina arī atbalsts, lai palielinātu sociālo partneru spējas veicināt sociālo dialogu. Portu sociālajās saistībās¹⁸ arī aicināti visi attiecīgie dalībnieki veicināt autonomu sociālo dialogu kā Eiropas sociālā modeļa strukturējošu sastāvdaļu un stiprināt to Eiropas, valstu, reģionālajā, nozaru un uzņēmumu līmenī, īpašu uzmanību pievēršot tam, lai dažādos dalībvalstīs esošajos modeļos nodrošinātu veicinošu satvaru koplīguma sarunām.
- (4) Eiropas Parlaments 2017. gada 19. janvāra rezolūcijā par Eiropas sociālo tiesību pīlāru uzsvēris, cik svarīgas ir tiesības uz koplīguma sarunām un rīcību kā Savienības primārajos tiesību aktos nostiprinātas pamattiesības. Parlaments arī cer, ka Komisija

¹⁸ Portu sociālās saistības, ko 2021. gada 7. maijā Portu sociālajā samītā 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>).

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 nostādnēm norādījis, ka sociālajam dialogam un koplīguma sarunām ir izšķirīga nozīme tādu rīcībpolitiku izstrādē un īstenošanā, ar ko spētu uzlabot darba apstākļus un nodarbinātības nosacījumus, un aicinājis īstenot saskaņotu Savienības iniciatīvu, lai koplīgumu aptvērumu attiecinātu arī uz platformu darba ņēmējiem. Eiropas Parlaments arī aicinājis dalībvalstis vajadzības gadījumā stiprināt iespējas īstenot koplīguma sarunas.

- (5) Padomes Lēmuma (ES) 2022/2296¹⁹ 7. pamatnostādnē dalībvalstis cita starpā aicinātas sadarboties ar sociālajiem partneriem jautājumā par taisnīgiem, pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem un par tiesību un pienākumu līdzsvarošanu, kā arī nodrošināt sociālo partneru savlaicīgu un konstruktīvu iesaistīšanu nodarbinātības, sociālo un attiecīgā gadījumā ekonomikas reformu un politikas izstrādē un īstenošanā, arī atbalstot sociālo partneru spēju uzlabošanu. Pamatnostādnē dalībvalstis arī ir 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 uz kolektīvo rīcību. 2019. gada izaugsmes pētījumā²⁰ norādīts, ka situācijā, kad samazinās koplīgumu aptvērums, valstīm, kurās sociālais dialogs ir vājš vai krīzes ietekme ir bijusi negatīva, varētu nākt par labu politika, kas uzlabo sociālo partneru institucionālās spējas. 2022. gada ilgtspējīgas izaugsmes pētījumā²¹ 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.
- (6) Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānā²² 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 koplīgumu lielu aptvērumu parasti ir konkurētspējīgāka un noturīgāka ekonomika.
- (8) Pieredze liecina, ka sociālais dialogs veicina efektīvu krīzes pārvaldību. Pēc 2008. gada krīzes ekonomika bija noturīgāka, ja sociālie partneri spēja savlaicīgi pārvaldīt un pielāgot koplīguma sarunu struktūras. Nesenā Covid-19 krīze parādīja, ka

¹⁹ Padomes Lēmums (ES) 2022/2296 (2022. gada 21. novembris) par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādnēm (OV L 304, 24.11.2022., 67. lpp.).

²⁰ Komisijas paziņojums "2019. gada izaugsmes pētījums: stiprāka Eiropa globālas nenoteiktības apstākļos", COM(2018) 770 final.

²¹ Komisijas paziņojums "2022. gada ilgtspējīgas izaugsmes pētījums", COM(2021) 740 final.

²² Komisijas paziņojums "Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plāns", COM(2021) 102 final.

sociālais dialogs ir būtisks instruments līdzsvarotai krīzes pārvaldībai un efektīvas krīzes mazināšanas un atveseļošanas politikas izstrādei. Papildus humanitārajai krīzei neizprovocētā un nepamatotā Krievijas Federācijas militārā agresija pret Ukrainu ir izraisījusi iepriekš nepieredzētu pārtikas un enerģijas cenu pieaugumu. Sociālajiem partneriem ir svarīga loma, risinot dažas no šīm 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.

- (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 *RePowerEU* plānu Padomes ieteikumā par taisnīgu pārkārtošanos uz klimatneitralitāti²³ dalībvalstis aicinātas ciešā sadarbībā ar sociālajiem partneriem pēc vajadzības pieņemt un īstenot visaptverošus un saskaņotus politikas pasākumu kopumus, lai īstenotu visu sabiedrību aptverošu pieeju un optimāli izmantotu publisko un privāto finansējumu.
- (10) Sociālā dialoga kārtība un procesi dažādās dalībvalstīs atšķiras, atspoguļojot valstu atšķirīgo 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 koplīguma sarunu un darbinieku līdzdalības jomā. Labi funkcionējoša sociālā dialoga priekšnoteikumi ir šādi: i) spēcīgu, neatkarīgu arodbiedrību un darba devēju organizāciju tehniskās spējas; ii) piekļuve attiecīgajai informācijai, lai piedalītos sociālajā dialogā; iii) visu pušu apņemšanās iesaistīties sociālajā dialogā; iv) pamattiesību uz biedrošanās brīvību un koplīguma sarunām ievērošana; v) atbilstošs institucionālais atbalsts.
- (11) Sociālais dialogs ietver gan trīspusējas, gan divpusējas konsultācijas un sarunas, kas notiek visos līmeņos, piemēram, starpnozaru, nozares, uzņēmumu grupas, uzņēmuma, valsts, reģionālā vai vietējā līmenī. Valsts trīspusējā sociālajā dialogā iesaista valdību, darba ņēmējus un darba devējus, lai apspriestu valsts politiku, tiesību aktus un citus lēmumus, kas ietekmē sociālos partnerus. Trīspusējās konsultācijās var nodrošināt ciešāku sadarbību starp trīspusējiem partneriem un panākt vienprātību par attiecīgo valsts politiku. Trīspusējai saskaņai jābalstās uz spēcīgu divpusēju sociālo dialogu. Lai uzlabotu trīspusējos procesus, valdībām būtu arī jāpalielina politikas veidošanas pārredzamība, piemēram, attiecībā uz apmācību 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) 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.

²³ 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.).

- (13) Saskaņā ar Starptautiskās Darba organizācijas Darba ņēmēju pārstāvju konvenciju Nr. 135, ko pašlaik ratificējušas 24 dalībvalstis, darba ņēmēju pārstāvji var būt personas, kas ir: i) par tādiem atzīti saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi, neatkarīgi no tā, vai tie ir arodbiedrību pārstāvji, proti, arodbiedrību iecelti vai ievēlēti pārstāvji vai šādu arodbiedrību biedri; vai ii) ievēlēti pārstāvji, proti, pārstāvji, kurus brīvi ievēl uzņēmuma darbinieki saskaņā ar valsts normatīvo aktu vai koplīgumu noteikumiem un kuru funkcijas neietver darbības, kas attiecīgajā valstī ir atzītas par arodbiedrību ekskluzīvu prerogatīvu. Ja vienā un tajā pašā uzņēmumā ir gan arodbiedrību pārstāvji, gan ievēlēti pārstāvji, šādu pārstāvību tomēr nedrīkst izmantot, lai vājinātu attiecīgo arodbiedrību vai to pārstāvju stāvokli. Gan sociālo partneru savstarpēja atzīšana, gan arodbiedrību un darba devēju organizāciju likumīga atzīšana, ko veic katras dalībvalsts iestādes, ir galvenais priekšnoteikums veiksmīgai koplīguma sarunu sistēmai, ja darba devēji un darba ņēmēji var brīvi izvēlēties, kura organizācija(-as) viņus pārstāvēs. Dažās dalībvalstīs šī atzīšana attiecas tikai uz organizācijām, kas atbilst īpašiem pārstāvības kritērijiem. Šādi kritēriji jānosaka, apspriežoties ar sociālajiem partneriem, un tiem jābūt objektīviem un samērīgiem. Tās būtu jāizvērtē atklātā un pārredzamā apstiprināšanas procesā, kas netraucē pilnvērtīgas koplīguma sarunas. Ja uzņēmumā nav arodbiedrību, koplīgumus var apspriest un noslēgt darba ņēmēju pārstāvji, kurus darba ņēmēji ir pienācīgi ievēlējuši un pilnvarējuši saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi.
- (14) Koplīguma sarunas attiecas uz jautājumiem, kas saistīti ar darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem, piemēram, algu, darba laiku, ikgadējo prēmiju, ikgadējo atvaļinājumu, vecāku atvaļinājumu, apmācībām un darba aizsardzību. Tāpēc tās ir īpaši svarīgas, lai novērstu darba konfliktus, uzlabotu algas un darba apstākļus un mazinātu algu nevienlīdzību. Koplīguma sarunas ir būtisks instruments, kas palīdz darba ņēmējiem un uzņēmumiem pielāgoties mainīgajai darba pasaulei un izstrādāt un noteikt jaunus darba aizsardzības elementus, piemēram, tiesības būt bezsaistē, vai uzlabot esošos, piemēram, aizsardzību pret vardarbību un uzmākšanos darbā, gados vecāku darba ņēmēju apmācību, darba un privātās dzīves līdzsvara uzlabošanu un garīgās veselības problēmu risināšanu. Tām ir arī būtiska nozīme negaidītu krīžu, piemēram, Covid-19 pandēmijas, seku novēršanā.
- (15) Koplīguma sarunu sistēmas darbību nosaka dažādu iezīmju kombinācija, piemēram, *erga omnes* klauzulu izmantošana un koplīgumu paplašināšana, to vidējais ilgums, labvēlības principa izmantošana, normu hierarhija un atkāpju izmantošana no koplīgumiem, kas noslēgti augstākā koplīguma sarunu līmenī, kā arī arodbiedrību un darba devēju organizāciju blīvuma rādītājs. Dalībvalstīs ir ļoti dažādas pieejas *erga omnes* klauzulām un administratīvajiem paplašinājumiem saskaņā ar to tiesību aktiem vai praksi, vai abiem. Labi funkcionējoša koplīguma sarunu sistēma ietver sadarbības, informācijas apmaiņas un strīdu izšķiršanas procedūras starp pusēm.
- (16) Koplīguma sarunas var notikt dažādos līmeņos. Sarunas var būt vai nu ļoti decentralizētas (lielākoties notiek uzņēmumu līmenī), vai ļoti centralizētas (valsts līmenī), vai arī notiek starpposma līmenī, nozaru vai reģionu līmenī. Koplīguma sarunas aizvien biežāk notiek vairāk nekā vienā līmenī. Dažos gadījumos nozaru vai uzņēmumu līmeņa līgumi ir saskaņā ar augstāka līmeņa organizāciju noteiktajām pamatnostādnēm; citos gadījumos dažas nozares vai uzņēmumi ievēro citā nozarē noteiktos standartus. Tāpēc koordinācija starp sarunu līmeņiem ir viens no galvenajiem koplīguma sarunu sistēmu pīlāriem. Labvēlības princips un atkāpes no koplīgumiem, kas noslēgti augstākā koplīguma sarunu līmenī, nosaka vispārējo sistēmu, kas regulē attiecības starp dažādiem koplīguma sarunu līmeņiem. Šajā

kontekstā atkāpju iespēju var noteikt augstāka līmeņa koplīgumos vai tiesību aktos, kā arī nosacījumus to piemērošanai zemākā līmenī. Ar atkāpes klauzulām var atļaut apturēt vai pārskatīt koplīgumu (tā daļu), lai noteiktu alternatīvus līmeņus vai nosacījumus līgumā paredzētajiem, ja tas ir pamatoti un par to vienojušies sociālie partneri.

- (17) 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 ietverti, jo šie uzņēmumi bieži vien nespēj vienoties par uzņēmuma līmeņa līgumu vai arī tāpēc, ka 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 nodrošināt efektīvāku sociālo dialogu un koplīguma sarunas. 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 apmācības, tehniskā un loģistikas atbalsta un finansējuma nodrošināšanu. Spēju veidošana, pirmkārt, 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 var papildināt un/vai atbalstīt valsts iestādes, kā arī izmantot Savienības finansējumu, vienlaikus ievērojot sociālo partneru autonomiju.
- (18) Dažas dalībvalstis ir veikušas pasākumus, lai atbalstītu sociālo dialogu un koplīguma sarunas: i) sociālā dialoga iespēju paplašināšana; ii) sociālo partneru autonomijas un to līgumslēgšanas brīvības ievērošanas veicināšana; iii) kopīgu atzinumu, programmu un projektu veicināšana; iv) regulāra informācijas apmaiņa; v) sarunu apmācību veicināšana; vi) alternatīvu strīdu izšķiršanas mehānismu, piemēram, samierināšanas, starpniecības un šķīrējtiesas, noteikšana; vii) darba ņēmēju aizsardzības stiprināšana pret represijām vai diskrimināciju saistībā ar viņu iesaistīšanos koplīguma sarunās.
- (19) Tomēr daudzās dalībvalstīs sociālais dialogs ir pakļauts spiedienam. Darba devēju blīvums saglabājas relatīvi stabils, pat ja vairākās ES valstīs tam ir tendence samazināties, savukārt arodbiedrību blīvums vidēji visās dalībvalstīs ir samazinājies. Turklāt to darba ņēmēju īpatsvars, uz kuriem attiecas koplīgumi (koplīgumu aptvērums), lielākajā daļā dalībvalstu ir neliels, un, neraugoties uz vairākām arodbiedrību organizāciju stratēģijām paplašināt to darbības jomu, iekļaujot nestandarta nodarbinātības veidus, pēdējo 30 gadu laikā tas ir ievērojami samazinājies. Dažos gadījumos spēkā esošie noteikumi var radīt nepilnības, kas var negatīvi ietekmēt sociālo dialogu. Tai skaitā: i) stingri pārstāvības nosacījumi; ii) iejaukšanās sarunu procesā vai nepamatoti ierobežojumi attiecībā uz koplīguma sarunu priekšmetiem; iii) nepareiza tautsaimniecības nozaru norobežošana, kas neļauj veidot nozaru līmeņa koplīguma sarunu struktūras; iv) koplīgumu neizpilde; v) neefektīva aizsardzība pret diskrimināciju pret arodbiedrībām; vi) neefektīvas konsultāciju

procedūras; vii) konstruktīvisma trūkums sarunās; viii) nespēja vienoties vai pilnvērtīgi piedalīties konsultāciju procedūrās.

- (20) 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 veicinošu satvaru 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.
- (21) Direktīva 2014/24/ES²⁴ par publisko iepirkumu, Direktīva 2014/25/ES²⁵ par iepirkumu, ko īsteno subjekti, kuri darbojas ūdensapgādes, enerģētikas, transporta un pasta pakalpojumu nozarēs, un Direktīva 2014/23/ES²⁶ par koncesijas līgumu slēgšanas tiesību piešķiršanu paredz, ka dalībvalstīm jāievēro tiesības apvienoties organizācijās un 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.
- (22) Koplīguma sarunām jābūt pieejamām visiem darba ņēmējiem, kas atrodas līdzīgās situācijās, arī pašnodarbinātām personām. Eiropas Savienības Tiesa ir lēmusi, ka koplīgumu, kas attiecas uz pašnodarbinātiem pakalpojumu sniedzējiem, var uzskatīt par sociāla dialoga rezultātu, ja pakalpojumu sniedzēji ir darba ņēmēju situācijai pielīdzināmā situācijā²⁷. Un tā ir apstiprinājusi, ka “mūsdienu ekonomikā ne vienmēr ir viegli noteikt atsevišķu pašnodarbināto pakalpojumu sniedzēju [...] uzņēmēju statusu”²⁸.
- (23) Pamatnostādnes par Savienības konkurences tiesību piemērošanu koplīgumiem, kuros paredzēti individuālo pašnodarbināto personu darba nosacījumi,²⁹ izstrādātas ar mērķi precizēt, kad pašnodarbinātās personas var kolektīvi vienoties par labākiem darba nosacījumiem, nepārkāpjot Savienības konkurences noteikumus.
- (24) Priekšlikumā direktīvai par darba nosacījumu uzlabošanu platformu darbā³⁰ ir iekļauti noteikumi, kuru mērķis ir veicināt sociālo dialogu algoritmiskās pārvaldības jomā, ieviešot kolektīvas tiesības attiecībā uz informēšanu un uzklauššanu par būtiskām izmaiņām automatizētu uzraudzības un lēmumu pieņemšanas sistēmu izmantošanā.
- (25) Eiropas Parlamenta un Padomes Regulā (ES) 2021/1057³¹ saglabāts dalībvalstu pienākums nodrošināt sociālo partneru pienācīgu līdzdalību Eiropas Sociālā fonda plus (ESF+) atbalstītās politikas īstenošanā un pastiprināts pienākums atbalstīt sociālo partneru spēju veidošanu. Šim nolūkam dalībvalstīm būtu jāpiešķir pienācīgs ESF+ līdzekļu apjoms sociālo partneru un pilsoniskās sabiedrības spēju veidošanai.

²⁴ OV L 94, 28.3.2014., 65. lpp.

²⁵ OV L 94, 28.3.2014., 243. lpp.

²⁶ OV L 94, 28.3.2014., 1. lpp.

²⁷ 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.

²⁸ Tiesas 2014. gada 4. decembra spriedums lietā *FNV Kunsten Informatie en Media / Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, 32. punkts.

²⁹ 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.).

³⁰ Priekšlikums Direktīvai par darba nosacījumu uzlabošanu platformu darbā, COM(2021) 762 final.

³¹ 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.).

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.
- (27) Šo ieteikumu nekādā gadījumā nedrīkst izmantot kā pamatojumu tam, lai samazinātu dalībvalstīs sociālajam dialogam, cita starpā koplīguma sarunām, jau piešķirto atbalstu. Tas arī 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 tiesībām apvienoties, tiesībām streikot un tiesībām pieteikt lokautu saskaņā ar LESD 153. panta 5. punkta noteikumiem, kā arī sociālo partneru autonomiju,

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 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 vai uzņēmumu starpnozarū, nozaru līmenī vai to kombinācijā;
- (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) “atkāpes” no augstāka līmeņa līgumiem nozīmē atvērtības vai atkāpes klauzulas, kas ļauj noteikt alternatīvus standartus vai nosacījumus līgumā ietvertajiem, ja tas ir pamatoti un par to vienojušies sociālie partneri;
- (5) “spēju veidošana” nozīmē sociālo partneru prasmju, spēju un pilnvaru uzlabošanu, lai efektīvi un dažādos līmeņos iesaistītos sociālajā dialogā, cita starpā koplīguma sarunās, darba tiesisko attiecību (līdz)regulēšanā, divpusējās un trīspusējās konsultācijās un valsts politikas veidošanā.

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

- (1) nodrošināt labvēlīgu vidi divpusējam un trīspusējam sociālajam dialogam, cita starpā koplīguma sarunām, publiskajā un privātajā sektorā visos līmeņos, to starpā starpnozaru, nozaru, uzņēmumu vai reģionālā līmenī:
 - (a) ievērot pamattiesības uz biedrošanās brīvību un koplīguma sarunām;
 - (b) veicināt spēcīgas un neatkarīgas arodbiedrības un darba devēju organizācijas;
 - (c) ietvert pasākumus to spēju stiprināšanai;
 - (d) nodrošināt piekļuvi attiecīgajai informācijai, kas vajadzīga, lai piedalītos sociālajā dialogā;
 - (e) veicināt visu pušu iesaistīšanos sociālajā dialogā;
 - (f) pielāgoties digitālajam laikmetam, veicināt koplīguma sarunas jaunajā darba pasaulē un godīgu un taisnīgu pārkārtošanos uz klimatneitralitāti;
 - (g) nodrošināt atbilstošu institucionālo atbalstu,

kā sīkāk izklāstīts šajā ieteikumā;

- (2) nodrošināt, ka sociālie partneri tiek sistemātiski, konstruktīvi un savlaicīgi iesaistīti 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 dalībvalstī un par atbilstošo situāciju un politiku 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, balstīta uz iepriekš noteiktiem un objektīviem kritērijiem attiecībā uz organizāciju pārstāvību, un ka šādi kritēriji un procedūras tiek noteikti, apspriežoties ar arodbiedrībām un darba devēju organizācijām;
 - (b) ja vienā un tajā pašā uzņēmumā ir gan arodbiedrību pārstāvji, gan ievēlētie pārstāvji, vajadzības gadījumā veicot atbilstošus pasākumus, lai nodrošinātu, ka ievēlēto pārstāvju klātbūtne netiek izmantota, lai vājinātu attiecīgo arodbiedrību vai to pārstāvju stāvokli;
 - (c) nodrošinot, ka sociālā dialoga struktūrās un procesos tiek pilnībā atzīta un ievērota sociālo partneru organizāciju īpašā loma, vienlaikus atzīstot, ka pilsoniskais dialogs, kurā iesaistīts plašāks ieinteresēto personu loks, ir atsevišķs process;
- (5) nodrošināt, ka darba ņēmēji un darba ņēmēju pārstāvji, tostarp tie, kas ir arodbiedrību biedri vai pārstāvji, īstenojot savas tiesības uz koplīguma sarunām, ir aizsargāti pret jebkādiem pasākumiem, kas var viņiem kaitēt vai negatīvi ietekmēt viņu nodarbinātību. Tām arī jānodrošina, ka darba devēji, īstenojot savas tiesības uz koplīguma sarunām, ir aizsargāti pret jebkādiem prettiesiskiem pasākumiem;

- (6) mudināt sociālo partneru savstarpēju uzticēšanos un veicināt koplīgumu slēgšanu. Domstarpību gadījumā un 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, tām būtu jāveicina un jāatbalsta mehānismi to risināšanai, tostarp:
- (a) ar abu pušu piekrišanu izmantot samierināšanu, starpniecību un šķīrējtiesu, lai atvieglotu sarunas un uzlabotu koplīguma sarunu procesu un koplīgumu piemērošanu;
 - (b) ja tādu vēl nav, izveidot starpnieku institūcijas, kas varētu rīkoties konflikta gadījumā starp arodbiedrībām un darba devēju organizācijām;
- (7) nodrošināt, ka koplīguma sarunas ir iespējamās visos attiecīgajos līmeņos, arī uzņēmuma, nozares, reģionālā vai valsts līmenī, 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 netipisku nodarbinātību;
 - (b) nodrošinot sarunu pusēm iespēju brīvi lemt par apspriežamajiem jautājumiem;
 - (c) nodrošinot, ka sociālie partneri vienojas par jebkādu iespēju atkāpties no koplīguma sarunām un ierobežo nosacījumus, uz kādiem to var piemērot, vienlaikus nodrošinot elastīgumu, lai pielāgotos mainīgajiem darba tirgus un ekonomikas apstākļiem, un pietiekamu stabilitāti, kas ļauj plānot gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem, un darba ņēmēju tiesību aizsardzību. Dalībvalstīs, kurās koplīguma sarunas balstās uz tiesisko regulējumu, šādas atkāpes būtu jānosaka, apspriežoties ar arodbiedrībām un darba devēju organizācijām;
 - (d) nodrošinot un īstenojot koplīgumu izpildes sistēmu, cita starpā vajadzības gadījumā pārbaudes un sankcijas. Par izpildes noteikumiem un praksi var vienoties arī ar koplīgumu saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi;
- (9) aktīvi popularizēt sociālā dialoga un koplīguma sarunu priekšrocības un pievienoto vērtību, jo īpaši ar mērķtiecīgu saziņu un līdzekļiem. Tām būtu jāmudina sociālie partneri padarīt koplīgumu tekstus plaši pieejamus, cita starpā izmantojot digitālos līdzekļus un publiskās krātuves;
- (10) atbalstīt valstu sociālos partnerus, lai tie sekmīgi piedalītos sociālajā dialogā, cita starpā koplīguma sarunās un Savienības līmeņa autonomo sociālo partneru līgumu īstenošanā, cita starpā:
- (a) veicinot to spēju veidošanu un stiprināšanu visos līmeņos atkarībā no to vajadzībām;
 - (b) izmantojot dažādus atbalsta veidus, arī loģistikas atbalstu, apmācības un juridisko un tehnisko ekspertīzi;
 - (c) veicinot sociālo partneru kopīgus projektus dažādās interešu jomās, piemēram, apmācību nodrošināšana;

- (d) mudinot un vajadzības gadījumā atbalstot sociālos partnerus izvirzīt iniciatīvas un izstrādāt jaunas un inovatīvas pieejas un stratēģijas, lai palielinātu to pārstāvību un dalību;
 - (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, jo īpaši lai tie valsts līmenī varētu īstenot Savienības līmeņa sociālo partneru noslēgtos līgumus;
 - (h) sniegt pienācīgu atbalstu, lai dalībvalstīs īstenotu sociālo partneru līgumus, kas noslēgti Savienības līmenī;
 - (i) pēc iespējas labāk izmantojot pieejamo valsts un Savienības finansējumu, piemēram, atbalstu ESF+ un tehniskā atbalsta instrumenta ietvaros, mudinot sociālos partnerus izmantot esošo valsts un Savienības finansējumu, cita starpā prerogatīvas budžeta pozīcijas, kas paredzētas “īpašām kompetencēm sociālās politikas jomā, cita starpā sociālajam dialogam” un “darba ņēmēju organizāciju informēšanas un apmācības pasākumiem”;
- (11) līdz [NORĀDĪT datumu — 18 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;
- (12) var uzticēt sociālajiem partneriem šā ieteikuma attiecīgo daļu īstenošanu, ja tas ir atbilstoši valsts tiesību aktiem vai praksei.

ATZINĪGI VĒRTĒ KOMISIJAS NODOMU:

- (13) izstrādāt kopīgi saskaņotus rādītājus līdz [NORĀDĪT datumu — 12 mēneši pēc ieteikuma publicēšanas], lai kopā ar Nodarbinātības komiteju un attiecīgajiem sociālajiem partneriem uzraudzītu šā ieteikuma īstenošanu un uzlabotu datu vākšanas apjomu un atbilstību Savienības un valsts līmenī par sociālo dialogu, cita starpā par koplīguma sarunām;
- (14) kopīgi ar dalībvalstīm un attiecīgajiem sociālajiem partneriem regulāri vai vismaz reizi gadā uzraudzīt šā ieteikuma īstenošanu valstu un Savienības līmenī, rīkojot regulāras trīspusējas sanāksmes Nodarbinātības komitejas daudzpusējās uzraudzības pasākumos, Eiropas Sociālā dialoga komitejā un Eiropas pusgadā. Šādai uzraudzībai būtu jāļauj sociālajiem partneriem cita starpā identificēt situācijas, kad tie nav iesaistīti vai ir nepietiekami iesaistīti valsts līmeņa apspriedēs par Savienības un valsts politiku;

- (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 — 4 gadi pēc ieteikuma publicēšanas]. Pamatojoties uz izvērtēšanas rezultātiem, Komisija var apsvērt turpmāku priekšlikumu iesniegšanu.

Briselē,

*Padomes vārdā —
priekšsēdētāja*