



ESF projekts „Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana”

4.2.aktivitāte „Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze”

Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze

2010.gada janvāra ziņojums

**Kā arodbiedrībām rīkoties krīzes pārvarēšanai –  
Eiropas valstu arodbiedrību pieredze un viedokļi**

## **Arodbiedrību atbildes krīzei: dažādu valstu pieredze**

Ir dažādi veidi, kā arodbiedrības var reaģēt uz krīzi. Bez vienošanās par darba koplīgumu, kurā paredzēts padarīt darba laiku elastīgāku vai saīsināt to, ir kopumā sešas sfēras, kurās arodbiedrība var rīkoties, lai aktīvi cīnītos ar krīzes ietekmi:

1. Arodbiedrības var panākt vienošanos par elastīgām darba laika formām vai tā saīsināšanu (piemēram, darba laika bankas). Tajās valstīs, kur normatīvajos aktos ir paredzēts saīsināts darba laiks, arodbiedrības var veicināt šādas sistēmas ieviešanu banku sektorā un mēģināt panākt saīsināta darba laika regulējumu darba koplīgumā uzņēmuma līmenī.

2. Arodbiedrības var ātri reaģēt uz tiem jautājumiem, kas jau ir izdiskutēti un par kuriem panākta vienošanās, darba koplīgumos iekļaujot regulējumu, piemēram, attiecībā uz darbinieku aizsardzību uzņēmuma restrukturizācijas gadījumā vai darbinieku apmācību un pārkvalifikāciju.

3. Arodbiedrības var veicināt normatīvā regulējuma pieņemšanu attiecībā uz darbinieku aizsardzību kolektīvās atlaišanas un restrukturizācijas gadījumā.

4. Arodbiedrības var uzraudzīt normatīvo aktu un darba koplīgumu ievērošanu uzņēmuma līmenī un/vai sniegt padomus un palīdzību darbinieku pārstāvjiem uzņēmuma līmenī attiecībā uz vienošanos un programmu ieviešanu, kas paredzētas krīzes radīto seku novēršanai attiecībā uz darbiniekiem.

5. Vispārīgākā līmenī arodbiedrības var iesaistīties divpusējā vai trīspusējā sociālajā dialogā vai arī vērsties tieši pie valdības vai citas valsts iestādes (piemēram, Labklājības ministrijas).

6. Arodbiedrības var rīkot kolektīvas akcijas, lai piesaistītu darbinieku, iedzīvotāju un valsts institūciju uzmanību un tādējādi piespiestu kopīgi meklēt risinājumus ekonomiskās krīzes ietekmei uz nodarbinātību.

Eiropas Arodbiedrību institūta pētniece *Vera Glassner* pētījusi finanšu sektora arodbiedrību darbu saistībā ar šiem jautājumiem Čehijā, Dānijā, Francijā, Vācijā, Ungārijā, Itālijā un Lielbritānijā.<sup>1</sup> Neskatoties uz to, ka pētījums galvenokārt attiecināms uz finanšu sektora arodbiedrībām, tajā ietvertā informācija atspoguļo situāciju arodbiedrību kustībā krīzes laikā kopumā.

Arodbiedrību atbildes uz sešiem iepriekš minētajiem instrumentiem un aktivitātēm ir:

-darba koplīgumos ietverts regulējums attiecībā uz darba laika elastību/saīsināšanu;

---

<sup>1</sup> V. Glassner. Government and Trade Union Responses to the economical crisis in the financial sector. Brussels, 2009.

- tiesību normas un/vai darba koplīgumi ar regulējumu par aizsardzību pret atlaišanu;
- sociāli plāni daudzu kolektīvo atlaišanu gadījumos;
- apmācību un pārkvalifikācijas programmas darbiniekiem;
- brīvprātīgi, īslaicīgi atvaļinājumi darbiniekiem ar garantētu atgriešanos iepriekšējā darba vietā;
- citas aktivitātes, piemēram, sociālais dialogs un kolektīvā rīcība.

### Vienošanās par elastīgu vai saīsinātu darba laiku

Analizējot pašreizējo situāciju attiecībā uz koplīgumiem un tajos panāktos vienošanos par elastīgu vai saīsinātu darba laiku, secināms, ka arodbiedrības ne pārāk bieži strādā pie tā, lai panāktu šo risinājumu darba koplīgumos. Vienošanās par darba laika saīsināšanu vai elastību nav izplatīta parādība banku sektorā. Koplīgumu ne pārāk nozīmīgā loma cīņā ar krīzi sastopama sabiedrisko pakalpojumu sektorā kopumā (ar nelielu izņēmumu mazumtirdzniecības sektorā), it īpaši banku sektorā. Citos sektoros – īpaši ražojošajos uzņēmumos un informāciju tehnoloģiju jomā – panāktās vienošanās darba koplīgumos par darba laika elastību bija plaši izplatītas visā Eiropā ekonomiskās krīzes pirmajā fāzē (tas ir, no 2008.gada septembra līdz 2009.gada februārim). Tomēr vairākumā valstu darba koplīgumos panāktās vienošanās par darba laiku ir bijušas cieši saistītas ar normatīvajos aktos paredzēto saīsinātā darba laika shēmu piemērošanu ar mērķi atbalstīt uzņēmumus, kas saglabā darba vietas, saīsinot darbinieku darba laiku.

### Tiesību normas un/vai darba koplīgumi par darbinieka aizsardzību atlaišanas gadījumā

Lai gan pašreizējie krīzes apstākļi neveicina tiesību normu pieņemšanu attiecībā uz darbinieka aizsardzību atlaišanas gadījumā finanšu sektorā, atsevišķās valstīs par šo jautājumu ir panāktas vienošanās darba koplīgumos.

Piemēram, Vācijā finanšu sektora nozīmīgākajai arodbiedrībai *ver.di*, noslēdzot nozares ģenerālvienošanos, izdevās panākt darba devēju garantiju tam, ka par normām attiecībā uz aizsardzību atlaišanas gadījumā tiks diskutēts atkārtoti, it īpaši par aizsardzību gadījumos, kad atlaišanas iemesls ir uzņēmuma restrukturizācija.

Itālijā 1999.gadā tika noslēgta nacionāla līmeņa vienošanās par kolektīvajām atlaišanām, ko parakstīja visas nacionālā līmeņa arodbiedrības un Itālijas Banku asociācija. Šo vienošanos jāpiemēro uzņēmumu līmenī, iesaistoties arodbiedrībām un darbinieku pārstāvjiem. Piemēram, vienošanās *UniCredit* tika noslēgta 2007.gadā, iekļaujot tajā normas attiecībā uz restrukturizāciju un reorganizāciju, ko izraisīja

apvienošanās ar *Capitalia*. Vienošanās paredz iespēju brīvprātīgi pensionēties pirms termiņa un citus noteikumus. Arodbiedrība aprēķinājusi, ka aptuveni 7000 darbinieki izmantos piedāvātās shēmas iespējas.

Pamatojoties uz 1998.gada ietvara vienošanos, 2000.gadā tika izveidots fonds ienākumu līmeņa un nodarbinātības veicināšanai, kā arī apmācību organizēšanai finanšu sektorā. Šis tā dēvētais „solidaritātes fonds” paredz līdzekļus darbinieku apmācībām un pārkvalifikācijai restrukturizācijas un krīzes situācijā. Lai gan šāda vienošanās attiecas uz finanšu sektoru, tas pēc savas būtības ir risinājums arī citu nozaru darbiniekiem. Nevar noliegt, ka pašreizējā situācija nav piemērotākā, lai uzsāktu sarunas par šāda fonda veidošanu, tas ir mehānisms, kas izveidojams „treknajos” gados un lieti noder ne tikai tiem sekojošos ekonomikas lejupslīdes apstākļos, bet jebkurā situācijā, kad ir runa par darbinieku apmācību un pārkvalifikāciju.

Itālijā šāds fonds paredz līdzekļus šādiem mērķiem:

- apmācības un pārkvalifikācija;
- darba laika samazināšana vai īslaicīga darba pārtraukšana;
- priekšlaicīga pensionēšanās.

Priekšlaicīgas pensionēšanās gadījumā darbinieki ir tiesīgi doties pensijā piecus gadus pirms likumā noteiktā pensijas vecuma sasniegšanas. Šādā gadījumā darbinieki no publiskā pensiju fonda saņem subsīdiju 77% apmērā no savas iepriekšējās darba algas.

Dānijā darbinieku aizsardzība atlaišanas gadījumā tiek regulēta likumā par kolektīvām atlaišanām. Pirms plānotas liela mēroga atlaišanas nacionālā līmeņa nozares ģenerālvienošanās paredz, ka sociālie partneri – Dānijas Finanšu darbinieku arodbiedrība un Dānijas Finanšu sektora darba devēju asociācija – sasauk tikšanos ātrākā iespējamā laikā. Tikšanās laikā klāt jābūt gan uzņēmuma vadības un darbinieku pārstāvim, gan arī sociālajiem partneriem. Tikšanās dalībnieki lemj par turpmāko rīcību, tai skaitā par to, vai sarunas turpinās divu augstākā līmeņa organizāciju starpā, vai arī tās tiek nodotas tālāk uzņēmuma līmenim. Sarunu mērķis, vienalga, vai tās notiek organizāciju vai uzņēmuma līmenī, ir vienoties par pasākumiem, kas veicami, lai novērstu atlaišanas, lai mazinātu atlaišanu negatīvās sekas, kā arī par citiem jautājumiem, kas attiecas uz atlaišanām, pirms tās ir izziņotas publiski.

Arī Ungārijā normatīvajos aktos ir paredzēts regulējums darbinieku aizsardzībai atlaišanas gadījumā, kas gan galvenokārt attiecas uz darbiniekiem ar beztermiņa

darba līgumu. Savukārt darbinieki ar terminētu darba līgumu atlaišanas gadījumā ir mazāk aizsargāti, piemēram, termiņš līguma uzteikumam atlaišanas gadījumā ir krietni īsāks, neskatoties uz to, uz kādu termiņu noslēgts līgums. Izplatīta uzņēmumu atbilde krīzei ir terminētu līgumu nepagarināšana.

Kopumā visās analizētajās valstīs ir paredzētas normas attiecībā uz darbinieku aizsardzību atlaišanas gadījumā, kā arī kolektīvās atlaišanas gadījumā sastādāmajiem un izpildāmajiem sociālajiem plāniem.

### Sociālie plāni kolektīvo atlaišanu gadījumā

Diskusijas par sociālajiem plāniem kolektīvo atlaišanu gadījumā, vienalga, vai tās ir tiešs krīzes rezultāts, vai vidēja termiņa restrukturizācijas sastāvdaļa, ir plaša, bet drīzāk aizsardzības reakcija no arodbiedrību puses.

Francijā, tāpat kā citās valstīs, sociālo plāni izstrādi un ieviešanu nosaka tiesību normas. Tās paredz noteikumus, kas regulē situācijas, kad tiek atlaisti vairāk kā 10 darbinieki 30 dienu laikā. Sociālie plāni ir obligāta prasība uzņēmumiem, kas nodarbina vairāk nekā 50 darbiniekus. Vispārīgi sociālais plāns sastāv no trim elementiem: 1) darbinieku „pārklasificēšana”, lai rastu iespēju tos nodarbināt citā amatā šajā pašā uzņēmumā vai uzņēmumu grupā; 2) darbinieku apmācība un pārkvalifikācija „pārņemošajos uzņēmumos” (*transfer companies*); 3) atlaišanas pabalsts, kas tiek dēvēts par „izstāšanās pabalstu”, sasniedz līdz pat trīs gadu algu apmēru un ir viens no darbinieku iecienītākajiem risinājumiem.

Gadījumā, kad kolektīvi tiek atlaisti vairāk nekā 1000 darbinieki, Darba ministrijai jāiesaistās lielā valsts finansētā un uzraudzītā restrukturizācijas pasākumā, ieskaitot speciālu darba grupu izveidi ministrijā.

Vācijā gadījumos, kad tiek atlaisti vairāk kā 5% uzņēmuma darbinieku, kopā ar Uzņēmuma padomi (*works council*) tiek izstrādāts sociālais plāns. Arodbiedrības procesā tiek iesaistītas tikai netieši, paredzot „atbalstošus” pasākumus darbinieku pārstāvjiem uzņēmuma līmenī, piemēram, streiku un darbinieku mobilizāciju. Arodbiedrību ietekme ir vislielākajā mērā atkarīga no tās organizatoriskā spēka konkrētajā uzņēmumā.

Dānijā sociālie plāni un pasākumi atlaišanas negatīvo seku mazināšanai tiek apspriesti katrā konkrētā gadījumā atsevišķi, tas ir, uzņēmuma līmenī par to vienojas finanšu sektora nacionālā līmeņa arodbiedrība ar Dānijas Finanšu sektora darba devēju asociāciju.

Arī Ungārijā sociālie plānu apspriešanās un pieņemšanā piedalās uzņēmuma līmeņa darbinieku pārstāvji. Uzņēmumos, kur ir izveidotas Uzņēmumu padomes, atlaišanas un dīkstāves noteikumi ir labvēlīgāki nekā parastos atlaišanas gadījumos.

### Darbinieku apmācību un pārkvalifikācijas programmas

Itālijā aktivitātes, kas attiecas uz darbinieku apmācību, finansē no „solidaritātes fonda”. Šajos krīzes apstākļos fonds ir pierādījis sevi kā svarīgu instrumentu darbinieku pārkvalifikācijai.

Pasākumi darbinieku apmācībām tiek iekļauti darba koplīgumos. Daži no tiem paredz vienreizējas summas samaksu arī no tiem uzņēmumiem, kuri savus veicamos darbus pārdod uz āru (*outsourcing* vai *'offshoring'*). Tomēr, kā liecina arodbiedrību pieredze, darba devēju atbildes reakcija bieži vien ir konkrētu amatu likvidēšana, lai samazinātu izdevumus. Dažos gadījumos darbiniekiem turpina maksāt ierasto algu ar nosacījumu, ka viņi spēlēs „zemas kvalitātes lomu”. Tādā gadījumā, kad darbinieks pamet darbu, zemas kvalitātes loma – un tātad arī zemāka alga – attiecas uz jebkuru nākamo darbinieku.

Dānijā atlaistajiem darbiniekiem paredzētās apmācību programmas ir centrālais jautājums uzņēmuma līmeņa koplīgumos.

Neskatoties uz to, ka šādas apmācības un pārkvalifikācija ir nepieciešama, gatavojoties laikam, kad krīze būs garām un sāksies ekonomikas augšupeja, piemēram, Ungārijā šāda prakse uzņēmumu līmenī nav izplatīta. Pretstatā citām valstīm apmācības netiek segtas no publisku fondu līdzekļiem, bet gan no darba devēja puses. Arodbiedrības tiek iesaistītas apmācību programmu izstrādē tikai tad, ja attiecīgajā uzņēmumā ir arodorganizācija.

### Sociālais dialogs un kolektīva rīcība

Arī attiecībā uz sociālā dialoga norisi un tā pilnvērtību Eiropas valstīm ir dažāda prakse. Piemēram, Itālijā ir izveidotas dažādas formālas struktūras sociālajam dialogam nacionālā, nozares un uzņēmuma līmenī. Tomēr sociālais dialogs starp finanšu sektora arodbiedrībām un Itālijas Banku asociāciju aprobežojas tikai ar informācijas apmaiņu, lai kontrolētu krīzi, bet nav novedis ne pie vienas vienošanās vai kopīga paziņojuma.

Savukārt Dānijā sociālais dialogs, jo īpaši krīzes situācijā, ir formāla prasība, kas noteikta darba koplīgumos. Nozares sociālajiem partneriem jāvienojas par kolektīvo atlaišanu termiņiem un noteikumiem. Ir pieņemti arī uzvedības noteikumi, lai uzsvērtu labās prakses piemērus atlaišanas gadījumos, kuru mērķis bijis saglabāt

darba vietas, nodrošināt darbinieku apmācību un samazināt atlaišanas radītās negatīvās sekas konkrētam darbiniekam.

### **Arodbiedrības: Kā esam pārdzīvojuši šo krīzi?**

Ieskatam un vērtējumam Eiropas arodbiedrību kopējais viedoklis par notikumiem krīzes sakarā un arodbiedrību lomu tajos.

Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (*European Trade Union Confederation, ETUC*) ģenerālsēkretārs Džons Monks (*John Monks*), 2010.gada 7.janvārī uzstājoties Simpozijā: Jauna pasaule. Jauns kapitālisms (*Symposium: New World. New Capitalism*)<sup>2</sup>, norādīja, ka vislabākā ziņa ir tā, ka šo krīzi esam pārvarējuši labāk nekā priekšteči 20.gadsimta trīsdesmitajos gados. Šoreiz valdības nesamazināja izdevumus brīdī, kad ieņēmumi no nodokļiem strauji kritās. Šoreiz, vismaz Eiropas Savienībā, bija labklājības valstis, kas nodrošināja sociālo drošību un dažādus aktīvās nodarbinātības pasākumus masveida nabadzības un bezdarba vietā, ar ko saskārās iedzīvotāji trīsdesmitajos gados.

Ironija, protams, ir tā, ka pirms krīzes ievērojami budžeta izdevumi un relatīvi spēcīgās Rietumeiropas valstis, kā minimums, tika plaši attēlotas kā šķēršļi konkurētspējai un veiksmīgākai ekonomikai. Tomēr krīzes apstākļos tās demonstrēja savu vērtību, nodrošinot stabilitāti, un tagad tiek godātas par „automātiskiem stabilizētājiem”.

Tātad esam rīkojušies labāk nekā trīsdesmitajos gados. Tomēr tas nedod pamatu pašapmierinātībai. Kā Mārtins Volfs (*Martin Wolf*) rakstīja *Financial Times* 2009.gada 30.decembra numurā – esam novērsuši pacienta nāvi, nevis panākuši tā atveseļošanu. Globālā ekonomika ir ļoti trausla, un daudzās valstīs problēmas kļūst vēl nopietnākas, pirms tās tiks atrisinātas.

Bezdarba līmenis turpina celties vairākumā valstu, un it īpaši smagi tiek skarti jaunieši. Varam lietot dažādus ekonomikas terminus, tomēr cilvēku apziņā recesija turpināsies tik ilgi, kamēr nesamazināsies bezdarba līmenis.

Tāda rīcība, kas dotu visiem Eiropas gados jauniem bezdarbniekiem garantiju, ka viņi saņems darbu, izglītību un apmācību, pašlaik ir steidzama prioritāte. Mēs riskējam ar daudzu jaunu cilvēku iedzīšanu depresijā ar visām no tā izrietošām personiskām un sociālām sekām. Kā piemērs minēts rasisma uzplaukums, kad

---

<sup>2</sup> Symposium: New World. New Capitalism. 2010.gada 7.janvāris. <http://www.etuc.org/a/6801>

konfliktē ne pie kā nevainojami imigranti un migranti. Šāds risks pieaug, palielinoties bezdarba līmenim un zaudējuma sajūtai.

Otra problēma ir lieli publiskie aizņēmumi – nevis fiskālās bezatbildības dēļ, bet milzīgas finanšu pasaulē pieļautās kļūdas dēļ. Daudzos ir satraukums par uzņemto parādsaistību apmēru, un tiek prasīta izejas stratēģiju izstrāde. Tomēr 2010.gadā budžeta līdzekļus ir jātērē, un tas jādara tik ilgi, kamēr privātajā sektorā turpinās panīkums! Mums ir jābūt mierīgiem, nevis jākrīt panikā. Ir jāpretojas priekšlaicīgi izdarītam spiedienam pārstāt īstenot dažādus ekonomiku stimulējošus pasākumus. Pēdējā lieta, kas mums ir nepieciešama, ir smags budžeta izdevumus samazināšanas raunds, kas var recesiju sekmīgi pārvērst depresijā. Mums ir nepieciešama stratēģija tam, kā ieviest jaunu ražošanas un darba tirgus politiku brīdī, kad makroekonomiku stimulējošas programmas tiks samazinātas.

Neskatoties uz būtisku atbalstu, finanšu sistēma joprojām ir ļoti problemātiska un ir skaidrs, ka valdībām vēl šobrīd nav īstas skaidrības, kā to reformēt. Uzņēmēji izdara spiedienu, lai panāktu akcenta likšanu tieši uz biznesu, nereti pat šantažējot valdības ar emigrāciju gadījumā, ja tiks ieviesti jauni apgrūtinājoši noteikumi.

Pretēji tam ETUC uzstāj, ka šim sektoram nekad vairs nedrīkst ļaut nodarīt šādu ļaunumu pasaules ekonomikai. Efektīvs tiesiskais regulējums Eiropas un pasaules līmenī ir izšķirošs, lai aizvērtu šaujamlūkas un nodokļu ostas. Visu šo sakārtot, protams, ir sarežģīts uzdevums, bet ir būtiski, lai tas kļūtu par prioritāti 2010.gadā. Finanšu pakalpojumu aplikšana ar darījumu nodokli (*transaction tax*) būtu liels solis pareizajā virzienā.

Ekonomiskā krīze vienlaikus ir arī morāla krīze. Īstermiņa darījumu sistēma ir iedzinusi purvā sociālo tirgus ekonomiku. To ir jāiegrožo ar izmaiņām korporatīvajā vadībā un grāmatvedībā. Uzņēmumiem vajadzētu būt atbildīgiem visu ieinteresēto pušu, nevis tikai kapitāldaļu turētāju priekšā. Pašreizējai sistēmai trūkst solidaritātes, pieaug nevienlīdzība un tā nav ilgtspējīga.

Šī nav tikai ekonomikas un morāles krīze. Ir arī globālās sasilšanas krīze, kas tika pilnībā neadekvāti apspriesta Kopenhāgenā. Visa Eiropa tika nostumta malā, kad četras lielās valstis pieņēma oficiālo paziņojumu. Mēs acīmredzot nebijām tajā pašā zālē. Tā bija Eiropas kļūda, un arodbiedrībām ir jāizvērtē, kādēļ tās Kopenhāgenā tika atstātas malā, neskatoties uz to, ka arodbiedrības vēlas tikt atzītas par līderi vides jautājumos.

Šis piemērs norāda uz nepieciešamību pēc spēcīgākas Eiropas Savienības. Ir nepieciešams efektīvs visas Eiropas Savienības ekonomikas atveseļošanas plāns, kurš īpaši vērsts uz garantijām jauniem cilvēkiem un īpaši aizsargājamiem

darbiniekiem, uz ražošanu un pētījumiem, uz attīstības politiku, kas spēcīnātu ražošanu Eiropas Savienībā un padarītu ekonomiku „zaļāku”, kā arī uz efektīvu sociālo politiku, kas dotu darbiniekiem un citiem iedzīvotājiem pārliecību, ka Eiropa nav tikai tirgus uzņēmējiem, bet Eiropa ir arī cilvēkiem.

Kā izteicies Eiropas Savienības prezidents van Rompejs (*Van Rompuy*), ja Eiropa nevar uzlabot dzimstības rādītājus, tad mēs virzāmies uz arvien mazāku ietekmi pasaules politikā kopumā, kā arī uz problēmām nodrošināt labklājības valstu pastāvēšanu un sniegt publiskos pakalpojumus.

Tādēļ patiešām nav pamata ieslīgt pašapmierinātībā. Paldies Dievam, ka Eiropa nav izvēlējusies to ceļu, ko trīsdesmitajos gados gāja prezidents Hūvers un citi līderi. Tomēr globālās ekonomikas pamati ir izrādījušies draudīgi trausli, un mēs vēl esam tālu no ceļa ārā no krīzes.

Ievērojot augstāk izklāstīto situāciju no ETUC viedokļa, ETUC ir publicējusi rezolūciju par darba koplīgumu slēgšanu 2010.gadā. Ar to īpaši tiek akcentēta darba koplīgumu loma darbinieku labklājībā un sociālajā drošībā šajos apstākļos, kad tiesiskais regulējums kļuvis darbiniekam daudz nelabvēlīgāks un nereti neskaidrs.

### **ETUC rezolūcija par darba koplīgumu slēgšanu 2010.gadā**

Tikšanās laikā Briselē 2009.gada 1. un 2.decembrī ETUC izpildkomiteja pieņēma rezolūciju par vadlīnijām darba koplīgumu slēgšanas koordinēšanai 2010.gadā.<sup>3</sup>

NĒ algu iesaldēšanai un samazināšanai!

### **Darba koplīgumi un algu dinamika 2009.gadā**

2009.gads bija pirmais gads, kad Eiropa saskārās ar nopietnu darba tirgus krīzi. Neskatoties uz to, ka ekonomika saņēma smagāko triecienu kopš Eiropas Savienības (turpmāk – ES) dibināšanas, darba koplīgumu regulējums attiecībā uz darba algām 2009.gadā saglabājās stabils. Laikā, kad inflācija samazinājās līdz 0,5%, lielākajā daļā Eiropas valstu ar darba koplīgumiem izdevies pat palielināt algas pirkspēju 2009.gadā.

Darba koplīgumu elastīgumu 2009.gadā iespējams izskaidrot ar diviem apstākļiem. Pirmkārt, gatavojoties darba koplīgumu slēgšanai 2009.gadā, arodbiedrības izvirzīja mērķi atgūt daļu no algu pirkspējas, kas tikusi zaudēta naftas cenu pieauguma un

---

<sup>3</sup> ETUC Resolution Guidelines for the coordination of collective bargaining in 2010. <http://www.etuc.org/a/6781>

inflācijas dēļ 2008.gadā. Otrkārt, krīzes nopietnība un tās ietekme uz darba tirgu pilnībā tika aptverta jau pēc tam, kad lielākā daļa darba koplīgumu bija parakstīti.

Tas nenozīmē, ka recesija atstāja darba koplīgumus un algu dinamiku 2009.gadā bez jebkādas ietekmes. Algu pieaugums, kas paredzēts darba koplīgumos, samazinājās no 3 līdz 4 procentiem vai vairāk 2008.gadā līdz 2 vai 3 procentiem 2009.gadā. ETUC atzīst, ka īpaši satraucošs ir fakts, ka reālā darba alga ir būtiski samazināta Baltijas valstīs un Īrijā. Daudzos gadījumos publiskā sektora darbinieku algu samazināšana ir kļuvusi par galveno līdzekli, ar kuru valdības cenšas samazināt kopējo budžeta deficītu, kā arī parāda attiecīgu „piemēru” privātajam sektoram.

### **Darba koplīgumi 2010.gadā un pēc tam: Grūtie laiki mums vēl priekšā**

Ekonomikas atveseļošanās, kas, domājams, notiek, ir daudz par vāju, lai neitralizētu vēl joprojām notiekošo darba vietu zaudēšanu, kas ir rezultāts ekonomiskās aktivitātes sabrukumam 2009.gadā. 2011.gadā bezdarba līmeņa pieaugums tiek prognozēts līdz 10% (ES 27) vai pat 11% (eiro zona), bez nopietnām cerībām, ka pēc tam šis rādītājs varētu būtiski uzlaboties. Noturīgi augsts bezdarba līmenis un bailes zaudēt darbu būtiski vājinās arodbiedrību un darbinieku pozīciju sarunās ar darba devēju visā Eiropā.

Turklāt šī ofensīva neattieksies tikai uz darba algām. Darba apstākļi kopumā (darba laiks, elastība, darba aizsardzība, bezdarba pabalsts u.c.) ir pakļauti pasliktināšanās riskam. Sarunās ar darba devēju uzsvars tiks likts uz to, lai atkāptos no darbiniekam labvēlīgāka regulējuma, nekā likums to paredz, vai lai vienotos par Darba likuma regulējuma pasliktināšanu kopumā. Augsts un pieaugošs bezdarba līmenis attiecībā uz atsevišķām darba tirgus grupām, piemēram, jauniešiem, zemāk izglītotajiem, sievietēm un migrantiem tiks izmantots kā alibi, lai iedalītu darbiniekus „savējos” un „svešajos” (*‘insiders’* un *‘outsiders’*), un uzstātu uz darba apstākļu vispārēju pasliktināšanu darbiniekiem kopumā.

### **Svarīgākie ETUC principi darba koplīgumu slēgšanai 2010.gadā**

Darbinieki Eiropā nemaksās par krīzi, ko nav radījuši! Ne jau inflācijai atbilstošs algu pieaugums vai pārmērīga darbinieku tiesību ievērošana radīja šo krīzi. Tieši otrādi – darbinieku tiesību deregulācija kopā ar finanšu tirgu deregulāciju, kas ilgst jau gadu desmitiem, radīja „toksisku kokteili” ar lielu un aizvien pieaugošu ienākumu nevienlīdzību, nekustamo īpašumu cenām un parādu burbuļiem. Tas ir šis „toksiskais kokteilis”, kas eksplodējot radījis vissmagāko recesiju pēdējās desmitgadēs. Šādos apstākļos iejaukt vēl vienu līdzīgu „kokteili”, ļaujot darbaspēkam samaksāt par darba tirgus krīzi, ir ne tikai augstākajā mērā ciniski, tas vienkārši novedīs pie nākamā spekulatīvā burbuļa, bankrotiem un vēl vienas recesijas.

Nē algu iesaldēšanai un samazināšanai! Arodbiedrības Eiropā atsakās tikt sašķeltas. Ir stingri jācīnās pret spiedienu strādāt par zemāku algu, lai saglabātu darba vietu. No indivīda skatu punkta ir saprotams, ka darbinieki, saņemot spiedienu no darba devēja, izšķiras par labu algu samazināšanai vai darba laika neievērošanai, lai saglabātu savas darba vietas. Tomēr, vispārēji atzīstot šādu politiku, situācija tikai pasliktināsies: algu iesaldēšanas un samazināšanas izplatīšanās visā Eiropā apdraud iekšējā tirgus pieprasījuma dinamiku, apstādinās jau tā trauslo un vārgo atveseļošanos, radīs deflāciju un kļūs par pilnīgu katastrofu tām ekonomiskām, kurās mājāsaimniecībām ir pārmērīgs parādu slogs.

Nē algu nestabilitātei, ko rada automātiski noteikumi! Krīzes iespaidā darba produktivitāte 2009.gadā ir kritusies par 2%. Šis fakts tiks ļaunprātīgi izmantots, lai apgalvotu, ka reizē ar produktivitātes kritumu jākrītas arī darba algām.

ETUC šim viedoklim nepiekrīt. Darba produktivitātes kritums nav strukturāls, bet gluži ciklisks fenomens. To rada, pirmkārt, pieprasījuma kritums. Tas nozīmē, ka algu samazināšana neko neatrisinās, bet tikai padziļinās problēmu.

Produktivitātes kritums ir arī īslaicīgs fenomens, ko šobrīd rada darba devēju stratēģija paturēt darbā kvalificētus darbiniekus. Tomēr darbs nav prece. Darba algas neatspoguļo vienīgi to, par kādu cenu sniegts attiecīgais pakalpojums. Tās ir darbinieku un mājāsaimniecību cienīgas dzīves pamats. Tādēļ algām nevajadzētu reaģēt kā „karstajām cenām” uz īstermiņa izmaiņām ekonomikā, bet gan atspoguļot produktivitātes un inflācijas tendences vidējā termiņā.

Visbeidzot, ņemot vērā to, ka darba algas pēdējo desmit gadu laikā sistemātiski atpalika no inflācijas un produktivitātes, uzņēmumiem ir pietiekami daudz peļņas rezervju, lai izturētu īslaicīgu produktivitātes šoku. Protams, tikai tad, ja šī mērenība algās nav izšķērdēta bonusos uzņēmuma vadībai vai lieliskās dividendēs kapitāldaļu turētājiem.

Jā darba koplīgumiem, kas atbalsta darba algas, ekonomikas atveseļošanos un labas darba vietas! Arodbiedrībām visā Eiropā jāievēro „zelta likums” par atteikšanos noslēgt tādus darba koplīgumus, kas „piesavinās” darbus no citām valstīm, reģioniem un uzņēmumiem. Tas nozīmē:

- Nodrošināt pozitīvu algu dinamiku, lai novērstu ekonomikas slīdēšanu deflācijā un/vai ilgstošā krīzē;
- Vispārēju darba algas attīstību, kas balstīta uz un atspoguļo produktivitātes attīstības tendences un vidēja termiņa inflāciju.

Palielināt darba koplīgumu lomu! Lai pretotos krīzes radītajai lejupslīdei, nepieciešams stiprināt darba koplīgumu nozīmi. Īpašu uzmanību jāpievērš tiem darbiniekiem, kas jau patlaban atrodas vājā pozīcijā pret darba devēju un ir darba tirgus lejasdaļā.

ETUC aicina dalīborganizācijas izstrādāt politiskus ierosinājumus, priekšlikumus un kampaņas ar mērķi paplašināt to darbinieku skaitu, kuru algas tiek paaugstinātas atbilstoši darba koplīguma prasībām. Turklāt, lai novērstu algu samazināšanu, par mērauklu ņemot „nožēlojamās algas”, ETUC mudina dalīborganizācijas veicināt darba koplīgumu slēgšanu un/vai atbilstošu politisko lēmumu pieņemšanu ar mērķi vairāk pievērsties tieši zemo algu jautājumam.

ETUC ir pārliecināta, ka algu jautājumu risināšana ir piemērots temats pārrunās ar darba devēju uzņēmuma un nozares līmenī arī krīzes laikā. Darba vietu saglabāšana šādā laikā ir prioritāte, ko var īstenot ar vienošanos par darba laika samazināšanu vai valsts atbalstu algu samazinājuma kompensāciju veidā.

Darba koplīguma slēgšanai krīzes laikā jāspēj palielināt darbinieku un viņu pārstāvju līdzdalību, izmantojot visus iespējamus likumdošanas instrumentus gan nacionālā, gan Eiropas līmenī. Līdzdalības veicināšana ir būtisks industriālās restrukturizācijas un attīstības veicināšanas aspekts.

### **ETUC darbība, lai atbalstītu arodbiedrības**

ETUC no savas puses centīsies veicināt informācijas apmaiņu starp kolektīvo pārrunu dalībniekiem. Mērķis ir novērst to, ka darba devēji un valdības mākslīgi uzspiež savu pozīciju, nekorekti interpretējot kolektīvo pārrunu rezultātus citās valstīs.

Turklāt ETUC centīsies stiprināt arodbiedrību pozīciju pārrunās par darba koplīgumu slēgšanu, regulāri publiski paužot viedokli, ka arodbiedrības Eiropā ir vienotas un aizstāv tos pašus principus attiecībā uz darba koplīgumiem. Kādā valstī noslēgts veiksmīgs darba koplīgums tiks izmantots kā labās prakses piemērs citām valstīm.

### **Arodbiedrības un Spānijas prezidentūra**

Līdz ar 2010.gada 1.janvāri par Eiropas Savienības prezidējošo valsti kļuva Spānija, nomainot iepriekšējā pusgada Zviedrijas prezidentūru.

ETUC ir sagatavojusi un gada sākumā izplatījusi arodbiedrību memorandu Spānijas prezidentūrai.<sup>4</sup> Tajā atzīmētas arodbiedrību prioritātes darbībai sociālajā un

---

<sup>4</sup> Trade Union memorandum to the Spanish Presidency. <http://www.etuc.org/a/6807>

ekonomikas sfērā. Prezidentūras darba kārtības augšgalā būs ekonomiskā krīze, klimata izmaiņas un Lisabonas līguma ieviešana.

Spānijas prezidentūra saskarsies ar virkni būtisku izaicinājumu, it īpaši saistībā ar ekonomisko krīzi un tās radīto straujo bezdarba līmeņa pieaugumu, kā arī ar sekām, ko radījusi ANO Klimata pārmaiņu konference Kopenhāgenā.

Redzams, ka pirmais izaicinājums būs stūrēt Eiropu cauri finanšu, ekonomikas un sociālajai krīzei un pieņemt tādu tiesisko regulējumu finanšu tirgiem, kas nekad neļaus atkārtoties tiem iemesliem, kas ir pašreizējās situācijas pamatā. Savā Parīzes deklarācijā<sup>5</sup> ETUC aicināja pieņemt jaunu Sociālo vienošanos (*New Social Deal*), lai saglabātu esošās darba vietas un radītu priekšnoteikumus jaunu un labāku darba vietu izveidei. ETUC īpaši uztrauc bezdarbs jauniešu vidū, kas ir divreiz lielāks, salīdzinot ar bezdarba līmeni vecāku darbinieku vidū. Tāpat ETUC satrauc valdību rīcība, priekšlaikus pārtraucot ekonomiku stimulējošo programmu īstenošanu, kas bijušas ieviestas daudzās Eiropas valstīs.

Otrs lielākais izaicinājums ir klimata pārmaiņu jomā. Eiropas Savienība ir vienīgā organizācija pasaulē (papildus katrai valstij atsevišķi), kurai ir pietiekama kapacitāte tiešai un saskaņotai rīcībai, tādēļ tai jābūt līderei, nevis sekotājai. Ir pienācis laiks Eiropai nākamo trīs gadu laikā sākt investēt naudas summas 1% apmērā no Eiropas IKP jaunu un labāku darba vietu radīšanai, inovāciju veicināšanai, pētījumiem un attīstībai, kā arī nodarbinātībai svarīgākajās nozarēs. Nepieciešams investēt modernās un „zaļās” tehnoloģijās, saglabāt augstas kvalitātes sabiedriskos pakalpojumus, nodrošinot darbiniekus ar to kvalifikāciju, kas nepieciešama rītdienas ekonomikai ar „zaļām” tehnoloģijām un augstākas kvalifikācijas darba vietām.

Trešais izaicinājums ir nodrošināt efektīvu pāreju no Nicas līguma uz Lisabonas līgumu. Tam būs ļoti liela politiska nozīme un tas radīs izmaiņas pašreizējā politikas orientācijā un jaunus impulsus: Eiropas institūcijām jābeidz strādāt zem devīzes „brīva tirgus ekonomika” un jāsāk strādāt virzienā „sociāla tirgus ekonomika”, kas ir ļoti ambiciozs mērķis; „konkurence” vairs nebūs patstāvīgs jēdziens, bet būs ar nozīmi – sasniegt Eiropas mērķus; „pilnīgai nodarbinātībai” un solidaritātei jākļūst par darba kārtības pirmo punktu. Turklāt ir palielināts kvalificētā vairākuma balsojumu skaits, un Parlaments redz atgriežamies savu kā viena no likumdevējiem lomu. Visbeidzot, Eiropas Savienības Pamattiesību harta satur svarīgas sociālās tiesības, un Eiropas Savienībai jāatzīst un jāveicina sociālo partneru loma.

Attiecībā uz darba spēka migrāciju ETUC aicina Spānijas prezidentūru darīt visu iespējamo, lai veicinātu Sociālā progresa protokola pieņemšanu, kas saturētu

---

<sup>5</sup> ETUC Paris Declaration. 2009.gada 28.maijs. [http://www.etuc.org/a/6216?var\\_recherche=paris%20declaration](http://www.etuc.org/a/6216?var_recherche=paris%20declaration)

vadlīnijas Eiropas Kopienu tiesai par nepieciešamību atbalstīt sociālo pamattiesību ievērošanu vienotajā tirgū. Šim protokolam būtu jābūt Līgumu pielikumam, piešķirot tam nepieciešamo juridisko statusu un autoritāti, kas nepieciešama, lai dotu skaidras norādes par Līgumu pantu interpretāciju.

ETUC uzstāj, lai Spānijas prezidentūra veiktu nepieciešamos soļus Norīkošanas direktīvas<sup>6</sup> grozījumu pieņemšanas virzienā. Ja tā nenotiks, pastiprināsies spiediens uz arodbiedrībām, lai tās vērstos pret vienoto tirgu. Tas tikai radīs liekas problēmas papildus jau esošajai krīzei. Iespaidis, ka neiejaukšanās politika („*laissez faire*”) ir vadošais princips šajā jomā, izplatās aizvien vairāk. Lai to mainītu, ETUC cer uz pietiekamu atbalstu no Spānijas, kam ļoti simpaticē sociālas Eiropas ideja.

Finanšu un ekonomikas krīzes laikā izdarītais pamudinājums priekšlaikus atgriezties uz budžetu konsolidācijas ceļa novirza no izvirzītā mērķa. Ja tiek pieņemts šāds lēmums, dalībvalstis negūs nekādu labumu no iespējamās ekonomikas atveseļošanās, un tas radīs kaitējumu arī sabiedrisko pakalpojumu sfērā. Krīzes laikā visā Eiropā ir jāpasargā un jāstiprina sociālā politika un sabiedriskie pakalpojumi, nevis jāapdraud tie, stingri ieviešot Stabilitātes paktu, piespiežot veikt sasteigtus un nozīmīgus budžeta deficīta samazinājumus, tiklīdz ekonomika uzrāda dažas atveseļošanās pazīmes.

Nodarbinātība Eiropas Savienībā kopš krīzes sākuma ir sarukusi par vairāk nekā četriem miljoniem darba vietu, kaut gan situācijas uzlabošanai tikuši izmantoti pagaidu darbi un citas programmas nodarbinātības atbalstam. Bet šie īslaicīgie pasākumi, lai arī ir svarīgi, nav pietiekami, lai nodrošinātu veiksmīgu izkļūšanu no krīzes. No šī trieciena nodarbinātībai visvairāk cieš tieši gados jauni cilvēki. Eiropas Savienībā pašlaik ir gandrīz 25 miljoni bezdarbnieku, un šis rādītājs tikai turpina augt.

### **Finanšu, ekonomikas un sociālās krīzes ietekme**

Kā jau iepriekš norādīts, Spānijas prezidentūrai nāksies parādīt Eiropas atbildi nodarbinātības krīzei. ETUC aicina strādāt pie jaunas sociālās vienošanās Eiropai, kas nodrošinās vairāk sociālā taisnīguma un vairāk un labākas darba vietas. ETUC vēlas aktīvi līdzdarboties diskusijās un politikas lēmumu pieņemšanā, kas ietekmēs sociālo un nodarbinātības sfēru. Tādēļ ETUC aicina:

Vairāk un labākas darba vietas: investīcijas paplašinātā Eiropas atveseļošanās plānā, lai sagatavotu ceļu izaugsmei un jaunām darba vietām. ETUC pieprasa Eiropas

---

<sup>6</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 96/71/EC par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, pieņemta 1996.gada 16.decembrī. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:lv:HTML>

Padomei un Eiropas Komisijai izstrādāt Eiropas investīciju plānu, kur katru no nākamajiem trīs gadiem 1% gadā no IKP tiktu novirzīts jaunu un labāku darba vietu radīšanai, lai veicinātu inovācijas, izpēti un attīstību, jaunu, „zaļu” un ilgtspējīgu tehnoloģiju attīstībā, kā arī svarīgu sabiedrisko pakalpojumu saglabāšanā.

Eiropas solidaritāte kā aizsardzība pret pārmērīgu finanšu kapitālismu: Efektīva finanšu tirgu regulācija, naudas līdzekļu taisnīga sadale, un būtiska ir neatgriešanās pie kazino kapitālisma vai finanšu tirgu „ierastā biznesa” pēdējos 20 gados. ETUC prasa sociālo izdevumu būtisku palielinājumu visā Eiropā, paplašinot Eiropas strukturālo fondu aktivitātes, it īpaši Eiropas Sociālā fonda un Eiropas Globalizācijas pielāgošanas fonda. Ir jānovērš arī nodokļu konkurence kā neregulēto tirgu rezultāts tādēļ, ka tā apdraud sociālās Eiropas pastāvēšanu.

Spēcīgākas labklājības sistēmas, lai radītu lielāku drošību un novērstu sociālo atstumtību: ETUC pieprasa jēgpilnu un spēcīgu Eiropas sociālo darba kārtību, lai cilvēkiem saglabātos darba vietas ar pienācīgiem ienākumiem un nodrošinātu darbinieku aizsardzību, kā arī atbilstošas apmācības. Dažādu pabalstu, piemaksu un citu „ bonusu” samazināšana nav virzīšanās uz priekšu.

Labākas algas un spēcīgāki darba koplīgumi: ETUC iebilst pret algu iesaldēšanu un samazināšanu. Brīdī, kad krītas pieprasījums, ir ļoti būtiski pasargāt pirktspēju. Tādēļ ETUC kopā ar Eiropas Centrālo banku, kas arī atbalsta vairāk un labākas darba vietas, cenšas veicināt darba koplīgumu noslēgšanu un stiprināt institūcijas, kas nosaka darba algu apmēru. Eiropas Centrālo banku ir jāiesaista arī Nodarbinātības līmeņa celšanā un pilnīgas nodarbinātības sasniegšanā, nevis tikai cenu stabilitātes nodrošināšanā. ETUC pieprasa izveidot Eiropas sociālo partneru konsultatīvo padomi Eiropas Centrālajā bankā.

Finanšu tirgu regulācija: tai jābūt vienam no pirmajiem punktiem Spānijas prezidentūras darba kārtībā. Pagaidām diskusijas rāda, ka ne visas dalībvalstis ir sapratušas nepieciešamību pēc uzticamības un sistēmiskas stabilitātes atjaunošanas finanšu tirgos – kazino ir jāslēdz ciet!

Tomēr ar finanšu regulāciju vien ir par maz, lai atjaunotu sociālo taisnīgumu. Tiem, kuri ir atbildīgi par krīzes rašanos bezatbildīgas rīcības rezultātā, būs jāuzņemas liela daļa no nastas, ko mūsu sabiedrībām būs jānes nākotnē. ETUC pieprasa, lai finanšu tirgos tiktu piemērots princips „piesārņotājs maksā”, un aicina Spānijas prezidentūru uzsākt darbu pie Finanšu darījumu nodokļa likuma parauga izstrādes Eiropas Savienības līmenim, ņemot vērā saņemtos priekšlikumus. Eiropas līmeņa nodoklis finanšu darījumiem būtu piemērojams visiem tirgotājiem, nevis valstīm. Tādējādi tas būtu neatkarīgs no prominentu finanšu centru atrašanās vietas. Tai pat laikā tiktu

ievākti nopietni nodokļa ienākumi, ko varētu izmantot sociālās politikas atbalstam Eiropas līmenī krīzes atskaņu periodā.

ETUC uzskata, ka Eiropas līmenī ir jādara kas vairāk, lai slēgtu nodokļu ostas, novērstu izvairīšanos no nodokļu nomaksas un atjaunotu nodokļu taisnīgumu starp kapitālu un darba spēku, bagātājiem un nabagajiem. Spānijas prezidentūra būtiski atbalstītu efektīvu pārrobežu nodokļu iekasēšanu, sekmējot darbu pie visaptverošas direktīvas par uzkrājumu aplikšanu ar nodokli, ar mērķi likvidēt robus pašreizējā tiesiskajā regulējumā un novērst iespēju izvairīties no nodokļu nomaksas. Tā attiektos uz visiem iesaistītajiem, visu veidu ienākumiem no kapitāla un arī ietekmi ārpus Eiropas robežām.

Attiecībā uz uzņēmumu nodokļiem Eiropas Komisijai vajadzētu virzīt jaunu priekšlikumu direktīvai par vienotu konsolidētu korporatīvu nodokļu bāzi; atjaunot pašreizējo noteikumu par uzņēmumu nodokļiem darbību; un strādāt pie uzlabotiem grāmatvedības standartiem, kas aptvertu visu potenciālo korporatīvo nodokļu bāzi, ieviešot Eiropas līmeņa atskaišu sistēmu pārrobežu uzņēmumiem.

### **Spānijas prezidentūras galvenās darba jomas**

ETUC pauž nožēlu, ka Eiropas sociālas dimensijas stiprināšana nebija viena no galvenajām pagājušās Zviedrijas prezidentūras prioritātēm. Nav nākušas nekādas jaunas iniciatīvas un nav atrasta neviena jauna diskusiju tēma. Arodbiedrības uzskata, ka Eiropas Savienībai vajadzētu dot nepārprotamu signālu, ka tā saprot un rīkojas attiecībā uz Eiropas darbinieku spiedīgākajām rūpēm un vajadzībām šajā brīdī, kad bezdarba līmenis turpina pieaugt.

### **Sociāla Eiropa**

Šajā sakarā ETUC izvirzījusi vairākus priekšlikumus, ko vēlētos redzēt ievērojam un īstenojam Spānijas prezidentūras laikā Eiropas Savienībā:

#### **Mobilitāte**

##### **Sociālā progresa protokols**

Eiropas Kopienu tiesas (turpmāk – Tiesa) spriedumi Laval, Viking, Rüffert un Luxembourg lietās ir drauds darbiniekiem saistībā ar negodīgu konkurenci algu un darba apstākļu ziņā un nevienlīdzīgu attieksmi starp migrantiem un vietējiem darbiniekiem. Turklāt tiesības veikt kolektīvu rīcību tika būtiski ierobežota, kamēr ekonomiskās brīvības palika neskartas. Tiesas iezīmētais līdzsvars starp ekonomiskajām brīvībām un sociālajām pamattiesībām rada nopietnus jautājumus

attiecībā uz Tiesas spriedumu atbilstību nacionāliem pamatlikumiem un starptautiskajiem standartiem (Starptautiskās Darba organizācijas, Eiropas Padomes).

Lai novērstu minēto spriedumu negatīvo efektu, ETUC aicina Līgumiem pievienot Sociālā progresa protokolu. Šādam protokolam vajadzētu ieviest skaidrību attiecībā uz to, ka saskaņā ar Eiropas Savienības Līgumiem iekšējais tirgus nepastāv pats par sevi, bet ir radīts ar mērķi uzlabot darbinieku un pilsoņu dzīves un darba apstākļus un sociālais progress ir vadošais princips, kam vajadzētu būt visu tirgus politiku un aktivitāšu pamatā. Līdz ar to sociālās pamattiesības nekad nevar tikt atzītas par hierarhiski zemāk stāvošām nekā ekonomiskās brīvības.

ETUC ir izstrādājusi Sociālā progresa protokola versiju<sup>7</sup> un aicina Spānijas prezidentūru bez vilcināšanās spert nepieciešamos soļus, lai veicinātu šī protokola pieņemšanu. Nākamā iespēja pieņemt šo protokolu būs gadījumā, ja Eiropas Savienība paplašināsies un tajā iestāsies Horvātija.

### Darbinieku norīkošana

Augstāk minētie Tiesas spriedumi ir izraisījuši virkni jautājumu par to, kā dalībvalstis un arodbiedrības visā Eiropā šajā globalizācijas laikmetā varēs izstrādāt un aizsargāt darba tiesību standartus. Ir ļoti būtiski, ka dalībvalstīm ir tiesības piemērot Norīkošanas direktīvu ne tikai saskaņā ar savām nacionālajām tradīcijām, bet arī īstenot tās sākotnējos mērķus, proti, stiprināt darbinieku aizsardzību vienotajā tirgū un garantēt taisnīgai konkurencei nepieciešamos apstākļus.

ETUC aicina Spānijas prezidentūru ierosināt plašas debates par to, kā atjaunot Norīkošanas direktīvas sākotnējos mērķus. ETUC aktīvi piedalīsies šajās debatēs, izstrādājot konkrētas rekomendācijas direktīvas grozījumiem. ETUC nav šaubu, ka, neskatoties uz to, ka, direktīvu pieņemot, par to nobalsoja nospiedošs vairākums Eiropas Parlamenta un Eiropas Padomes locekļu, nesenie Tiesas spriedumi ir izmainījuši Eiropas likumdevēja sākotnējo ideju.

### Apakšuzņēmuma līgumi

ETUC aicina Eiropas institūcijas spert nepieciešamos soļus, lai precizētu apakšuzņēmēju ķēdē iesaistīto personu tiesības un pienākumus, lai izvairītos no tā, ka darbinieki nevar efektīvi izmantot savas tiesības, it īpaši pārrobežu apakšuzņēmuma līgumu gadījumā. Tādēļ ETUC atkārtoti izsaka savu prasību pēc tāda Eiropas līmeņa instrumenta izstrādes, kas regulē galveno uzņēmēju un apakšuzņēmēju solidāro un individuālo atbildību, vismaz jautājumos, kas skar nodokļu nomaksu, sociālās iemaksas un darba algas.

---

<sup>7</sup> Proposal for a Social Progress Protocol. 2009.gada 18.marts. <http://www.etuc.org/a/5175>

## Veselība un drošība

Katru gadu Eiropas Savienībā mirst aptuveni 160 tūkstoši darbinieku tā iemesla dēļ, ka netiek nodrošināti pietiekami preventīvie pasākumi pret arodslimībām. Ekonomiskās krīzes apstākļi var nospēlēt negatīvu lomu, piespiežot vēl vairāk mazināt nozīmi, kāda tiek piešķirta darba apstākļu uzlabošanas nepieciešamībai. Reizē ar pēdējo Eiropas Savienības paplašināšanos, viens no lielākajiem izaicinājumiem Eiropas Savienībā sociālās politikas jomā ir darba apstākļu harmonizācija.

ETUC sagaida, ka Spānijas prezidentūra aicinās Eiropas Komisiju iniciēt steidzamus pasākumus, lai cīnītos ar pašreizējo situāciju, kas izveidojusies, aizvien pieaugot darba tirgus nedrošajai daļai, kā arī sagatavot priekšlikumus tiesību aktiem, kam sekotu konsultācijas ar sociālajiem partneriem.

ETUC vērš uzmanību arī uz nepieciešamību nodrošināt, ka Eiropas Savienības administratīvo slogu samazināšanas programma vienlaikus nesamazina darba devēja pienākumus attiecībā uz risku novērtēšanu un informēšanas, konsultēšanās un līdzdalības principa ievērošanu. ETUC uzskata, ka, atceļot pienākumu mazajiem uzņēmumiem dokumentēt risku novērtējumu, tiktu apdraudētas Eiropas Savienības darbinieku tiesības uz līdzvērtīgu dzīvības un veselības aizsardzību, un tas būtu sociālo pamattiesību uz taisnīgiem darba apstākļiem pārkāpums.

## Aktīvā iekļaušana

Ievērojot Eiropas Komisijas prezentēto pārstrādāto sociālās politikas dienas kārtību gadu atpakaļ un tai sekojošo rekomendāciju par aktīvo iekļaušanu, ETUC atkārtoti aicina īstenot ambiciozu politiku šajā jomā Eiropas Savienībā. Intensīva īstenošana ir vēl jo vairāk svarīga tādēļ, ka krīze, ar ko saskaramies pēdējos 10 mēnešus un vairāk, ir radījusi jaunas atstumtības formas un daudzus darbiniekus pakļāvusi riskam pakļūt zem nabadzības sliekšņa.

Līdz ar to ETUC vēlas, lai Spānijas prezidentūra paustu stingru apņemšanos šajā jautājumā, cilvēkus un sociālos jautājumus liekot krīzes pārvarēšanai paredzēto pasākumu centrā. Ir jāvirzās tuvāk solidārām publiskās sociālās drošības sistēmām saskaņā ar 2009.gada maijā ETUC pieņemto Parīzes deklarāciju.

ETUC vēlas arī, lai tiktu apstiprinātas un ieviestas Eiropas Parlamenta pagājušā gada aprīlī apstiprinātās rekomendācijas ziņojumā par darba tirgu pametušo darbinieku aktīvo iekļaušanu. Fokuss jāliek arī uz Eiropas Savienības pasākumiem pret Nabadzības gadu (2010).

## Transnacionālu darba koplīgumu slēgšana

Transnacionālu darba koplīgumu slēgšana pēdējos gados ir būtiski attīstījusies, multinacionālo grupu pieaugot mobilitātei pasaules darba tirgū. Ekonomiskā krīze tikai paātrinās mobilitāti, kā pierada nesena uzņēmumu apvienošanās, restrukturizācijas un atrašanās vietu maiņas vilnis patiesībā visās Eiropas industrijas darbības sfērās. It īpaši tas sakāms par automobiļu sektoru, metālapstrādi, kā arī banku sektoru, būvniecību un tekstilrūpniecību.

Problēmas darba koplīgumu sakarā attiecas uz problēmām ar to ievērošanu nacionālā līmenī, jo šādām vienošanās trūkst tiesiskā statusa Eiropas līmenī. Tāpat nav skaidra ne sarunu procedūra saistībā ar šāda koplīguma noslēgšanu šajā līmenī, ne organizāciju pārstāvjiem, kas tiesīgi parakstīt šādu koplīgumu, izvirzītie kritēriji.

Eiropas Komisija bija iekļāvusi šo jautājumu 2005.gada sociālo jautājumu dienas kārtībā ar mērķi piešķirt šiem dokumentiem fakultatīvu tiesisko statusu, ja to pieprasa sociālie partneri. Bet kopš ziņojuma parakstīšanas, kas kalpoja par pamatu konsultāciju uzsākšanai ar sociālajiem partneriem, ir zuduši daži būtiski, bet ne tik ambiciozi mērķi. Piemēram, mērķis izveidot ekspertu grupu, iekļaujot tās sastāvā sociālo partneru pārstāvjus ar divu gadu pilnvaru termiņu, kas pārraudzītu šo sistēmu, radītu veidu, kādā analizēt transnacionālo koplīgumu slēgšanas attīstību, un rīkotu seminārus divas reizes gadā. ETUC uzskata šo priekšlikumu par vērtīgu, bet tai pat laikā par neadekvātu, ņemot vērā tā stratēģisko vērtību un izmaiņas, kas pašlaik notiek šajā jomā. ETUC uzskata, ka ir nepieciešama spēcīga politiskā iniciatīva, lai atkal iekustinātu šo jautājumu.

## **Jauni un izskatīšanā esoši likumdošanas priekšlikumi**

### Darba laika direktīva

Pēc nesekmīgiem mēģinājumiem samierināt Eiropas Parlamentu un Eiropas Padomi Darba laika direktīvas<sup>8</sup> pārskatīšana ir atgriezusies tajā punktā, kur tā bija 2003.gadā. Bumba atkal ir Eiropas Komisijas laukuma pusē. ETUC uzskata, ka tai vajadzētu rīkoties un pēc deviņu gadu vilcināšanās uzņemties atbildību – ieviest direktīvu pašreizējā redakcijā atbilstoši tam, kā to interpretēja Tiesa. Tiesa kopš 2000.gada ir vairākkārtīgi un pastāvīgi atkārtojusi savā praksē, ka dežūrlaiks, kurā darbinieks atrodas darba vietā, ir uzskatāms par darba laiku, un tā ievērošanu ir jāpanāk ar visiem iespējamajiem līdzekļiem.

ETUC uzskata, ka nav iemesla steidzīgi gatavot jaunus priekšlikumus grozījumiem. Jebkurā gadījumā ar jebkuriem jauniem priekšlikumiem būtu jānodrošina, ka tiks atcelti individuālie izņēmuma gadījumi un tiks izstrādāti līdzsvaroti risinājumi

---

<sup>8</sup> 2003.gada 4.novembra Eiropas Parlamenta un ES Padomes direktīva Nr.2003/88/EK „Par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem”. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:299:0009:01:LV:HTML>

dežūrlaika regulējumam darba vietā, ievērojot Tiesas spriedumos norādīto. Turklāt ir būtiski, lai Darba laika direktīva būtu attiecināma uz 21.gadsimta izaicinājumiem, ieskaitot arvien pieaugošo sieviešu īpatsvaru darba tirgū un demogrāfisko novecošanos, darba laika organizācijas pielāgošanu darbiniekiem ar īpašām vajadzībām un vecāka gada gājuma darbiniekiem.

Darba laika direktīva ir sociālas Eiropas stūrakmens un 21.gadsimtā arī galvenais mehānisms darbinieku aizsardzībai pret veselības un drošības riskiem, kas ceļas no garām un neregulārām darba stundām. Šai direktīvai nevajadzētu kļūt par regulējumu konkurences instrumentu dalībvalstu vidū, bet gan garantēt minimālos standartus, kas paredz vienādas iespējas visā Eiropas Savienībā. Spānijas prezidentūrai būs nozīmīga loma, nodrošinot to, ka netiek izvirzīti pārāk vienkāršoti, nesabalansēti vai daļēji gatavi risinājumi.

### Darba, privātās un ģimenes dzīves apvienošana

Jautājumi par darba, privātās un ģimenes dzīves apvienošanu ir ļoti būtiski demogrāfiskās un ekonomiskās situācijas dēļ, ar kuru pašlaik sastopas Eiropas Savienība. Spānijas prezidentūrai ir jārikojas aktīvi un saskaņā ar savu pieredzi un sasniegumiem šajā jomā, lai atbalstītu spēcīgu politiku un pasākumus darba dzīves sabalansēšanai vīriešiem un sievietēm. Sociālie partneri ir noslēguši diskusijas par vecāku atvaļinājumu vienošanās pārskatīšanu, lai stiprinātu tās normas. Vienošanās jāiekļauj pārskatītā Eiropas Savienības direktīvā un jāievieš dalībvalstīs. ETUC sagaida, ka Spānijas prezidentūra šajā procesā spēlēs aktīvu un atbalstošu lomu.

Eiropas Komisija ir ierosinājusi grozīt strādājošo grūtnieču direktīvu, lai uzlabotu tās normas attiecībā uz atvaļinājuma ilgumu un apmaksu. Pārskatīšana pagaidām ir iestrēgusi Eiropas Parlamentā, un ir būtiskas problēmas ar atsevišķiem Eiropas Komisijas un Padomes priekšlikumiem. Spānijas prezidentūrai ir jāatbalsta likumdošanas process un jāpalīdz atrast atbilstoši risinājumi, paturot prātā nepieciešamību efektīvi ievērot sociālās pamattiesības, kuru mērķis ir Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 32.panta otrajā daļā noteiktā ģimenes un profesionālās dzīves savienošana. Citās savienošanas jomās, piemēram, attiecībā uz bērnu kopšanu un rūpēm par vecākiem cilvēkiem, Eiropas Komisija un sociālie partneri piekrīt, ka ir nepieciešama aktīvāka darbība Eiropas Savienības un nacionālā līmenī, ko atbalstītu Eiropas Padome. Investīcijas aprūpes infrastruktūrā ir īpaši svarīgas šajā ekonomiskās krīzes periodā, lai saglabātu darba vietas sievietēm sabiedriskajos un privātajos pakalpojumos, kā arī – lai turpinātu atbalstīt darba un aprūpes savienošanu strādājošiem vecākiem.

### Diskriminācijas aizliegums ārpus darba tiesiskajām attiecībām

Direktīvas projekts diskriminācijas novēršanai un apkarošanai ārpus darba tiesiskajām attiecībām, kas aptver diskrimināciju vecuma, seksuālās orientācijas un reliģijas dēļ, pašreiz tiek diskutēts Eiropas Savienības institūciju ietvaros. ETUC atbalsta šo iniciatīvu, jo tas ļaus izvairīties no dažādiem noteikumiem, kas attiecas uz dažādiem diskriminācijas veidiem, kas var radīt juridiskas un praktiskas neskaidrības vai radīt problēmas vairāku veidu diskrimināciju gadījumos. Plaša satura direktīva, kas aptvertu visus diskriminācijas pamatus, dos skaidru signālu Eiropas Savienības dalībvalstīm un to iedzīvotājiem, ka modernu sabiedrību nav iespējams izveidot, pastāvot diskriminācijai. Sabiedrībai novecojot un kļūstot dažādai etniskās izcelsmes un reliģiskās pārliecības ziņā, kā arī pieaugot solidaritātes trūkumam iedzīvotāju vidū seksuālās orientācijas dēļ, spēcīgai normatīvajai bāzei, kas pasargā Eiropas Savienības iedzīvotājus no diskriminācijas, lai kur tie atrastos Eiropas Savienības teritorijā, ir jābūt prioritāram mērķim. ETUC stingri iebilst pret darba devēju nostāju, ka šāda direktīva ir „luksus”, ko uzņēmēji krīzes laikā nevar atļauties. Līdztiesība un dažādība nav tikai izmaksas vai administratīvs slogs, bet arī potenciāla vērtība, kas var palīdzēt uzņēmumiem kļūt vai palikt ilgtspējīgākiem un konkurētspējīgākiem. Spānijas prezidentūrai vajadzētu pielikt vajadzīgās pūles, lai saņemtu dalībvalstu atbalstu šai iniciatīvai.

## **Veselības un sociālie pakalpojumi**

### Sociālie pakalpojumi

Sociālo pakalpojumu tiesiskās noturības jautājums joprojām ir atvērts. ETUC uzskata, ka ir svarīgi, lai šāda noturība tiktu garantēta, īpaši laikā, kad šādu pakalpojumu sniedzēji ir ļoti pieprasīti. Būtībā šie pakalpojumi primāri ir vērsti uz cilvēkiem, un tiem ir skaidri definēta sociālā dimensija. No vienas puses, tie bruģē ceļu Sociālo pamattiesību hartā noteikto sociālo tiesību ieviešanai. No otras puses, tie dod iespēju ļoti specifiski atbildēt uz to cilvēku vajadzībām, kuri šodien Eiropas Savienībā ir īpaši sociāli neaizsargāti. Tādēļ ir nepieļaujami, ka šo pakalpojumu sniegšanu regulētu tirgus un konkurences likumi. Jebkuriem ierobežojumiem šo pakalpojumu sniegšanā ir jābūt skaidri definētiem Eiropas Savienības līmenī.

### Veselības aprūpe

Attiecībā uz veselības aprūpi ETUC ir iesniegusi priekšlikumus direktīvai par pārrobežu veselības aprūpi, kā arī tās grozītajai versijai pēc pieņemšanas pirmajā lasījumā Eiropas Parlamentā pagājušā gada aprīlī. Tagad bumba ir Eiropas Padomes laukuma pusē. Līdz ar to ETUC no Spānijas prezidentūras pirmkārt un galvenokārt sagaida apstiprinājumu Parlamentā debatēs panāktajam progresam, it īpaši attiecībā uz: 1) dalībvalstu prasmju apstiprināšanu, organizējot savas veselības aprūpes

sistēmas un nosakot apstākļus veselības aprūpes pakalpojumu saņemšanai; 2) pacientu pārrobežu mobilitātes ierobežošanu; 3) vienlīdzīgas attieksmes saglabāšanu starp vietējiem un ārvalstu pacientiem.

Šie uzlabojumi spēj atbalstīt un stiprināt nacionālās veselības aprūpes sistēmas, vienlaikus ļaujot pacientiem izmantot savu pārvietošanās brīvību un garantējot tiem maksimālu veselības aprūpi.

Papildus minētajam, ETUC vēlas nodrošināt vēl divus būtiskus uzlabojumus: 1) pirmais no tiem attiecas uz iepriekšēju autorizāciju. ETUC uzskata, ka šim noteikumam vajadzētu palikt, ja tas ir nepieciešams, jo tas ir leģitīms instruments, ar ko regulēt piekļuvi nacionālām veselības aprūpes sistēmām, saglabājot to finansiālo stabilitāti. 2) Otrs uzlabojums attiecas uz direktīvas tiesisko pamatu, kuru vajadzētu papildināt, ievieojot atsauci uz Eiropas Savienības Līguma 168.pantu. Tas nenoliedzami stiprinātu sociālo dimensiju, kas ir veselības aprūpes sistēmu pamatā, un neierobežos tās tikai ar iekšējā tirgus apsvērumiem.

### **„Sociālā progresa” protokols**

2009.gada martā ETUC nāca klajā ar sagatavotu tā dēvēto „Sociālā progresa” protokolu.<sup>9</sup> Papildus ievadam, tas satur četrus pantus. 1.pantā ar nosaukumu „Principi” ir noteikts, ka Eiropas sociālo modeli raksturo nesaraujamas saites starp ekonomiku un sociālo progresu, kurā konkurētspējīga sociāla tirgus ekonomika nepastāv pati par sevi, bet būtu jāizmanto, lai tā kalpotu visu labklājībai, saskaņā ar sociālā progresa tradīcijām, kas sakņojas Eiropas vēsturē un ir apstiprinātas Eiropas Savienības Līgumos.

2.pantā definēts sociālā progresa jēdziens un tā piemērošana. Tajā noteikti gan Eiropas Savienības pienākumi sociālā progresa ieviešanas sakarā (piemēram, dzīves un darba apstākļu uzlabošana visiem iedzīvotājiem, sociālo pamattiesību un principu efektīvas ievērošanas nodrošināšana u.c.), gan arī dalībvalstu un/vai sociālo partneru pienākumi (piemēram, ieviešot Eiropas Savienības sekundāros tiesību aktus, novērst sliktāka stāvokļa iestāšanos attiecībā pret nacionālajiem tiesību aktiem). Uzsvērtas arī dalībvalstu un/vai sociālo partneru tiesības ieviest vai paturēt spēcīgākus aizsardzības pasākumus, ja vien tie atbilst Līgumiem.

3.pantā noteiktas attiecības starp pamattiesībām un ekonomiskajām brīvībām. Tas paredz, ka ekonomiskajām brīvībām nav priekšrokas attiecībā pret sociālajām pamattiesībām. Konflikta gadījumā sociālajām tiesībām dodama prioritāte. Līgumos

---

<sup>9</sup> ETUC Proposal for a „Social Progress” Protocol. <http://www.etuc.org/a/5175>

paredzētās ekonomiskās brīvības interpretējamās tā, lai tās netraucētu sociālo pamattiesību īstenošanu.

Visbeidzot 4.pants paredz, ka gadījumos, lai nodrošinātu sociālo progresu, Eiropas Savienībai ir tiesības veikt pasākumus saskaņā ar Eiropas Savienības Līguma 352.pantu.

Zanda Grundberga

29.01.2010.