

# EIROPAS PARLAMENTS

2004



2009

---

*Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja*

PAGaidu  
**2007/2023(INI)**

17.4.2007

## **ZIŅOJUMA PROJEKTS**

par darba likumdošanas modernizēšanu, lai risinātu 21. gadsimta radītās  
problēmas  
(2007/2023(INI))

Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja

Referents: *Jacek Protasiewicz*

PR\_INI

## SATURS

	<b>Lpp.</b>
EIROPAS PARLAMENTA REZOLŪCIJAS PRIEKŠLIKUMS .....	3
PASKAIDROJUMS .....	7

## EIROPAS PARLAMENTA REZOLŪCIJAS PRIEKŠLIKUMS

### par darba likumdošanas modernizēšanu, lai risinātu 21. gadsimta radītās problēmas (2007/2023(INI))

*Eiropas Parlaments,*

- ņemot vērā Komisijas Zaļo grāmatu — Darba likumdošanas modernizēšana, lai risinātu 21. gadsimta radītās problēmas (COM(2006)0708),
  - ņemot vērā Eiropas Sociālo hartu,  
ņemot vērā augsta līmeņa grupas ziņojumu par sociālās politikas nākotni paplašinātajā Eiropas Savienībā pēc 2004. gada maija,
  - ņemot vērā Komisijas sagatavoto Kopienas Lisabonas programmu un tās īstenošanu 2006. gadā (SEC(2006)1379),
  - ņemot vērā Komisijas izstrādāto sociālās politikas darba kārtību 2006.–2010. gadam,
  - ņemot vērā dalībvalstu sagatavotās valsts reformu Lisabonas programmas,
  - ņemot vērā Komisijas paziņojumu „Globālā Eiropa. Konkurence pasaulē” (COM(2006)0567),
  - ņemot vērā Komisijas paziņojumu par integrētajām pamatnostādnēm attiecībā uz izaugsmi un darbavietām (2005.-2008. gadam) (COM(2005)0141),
  - ņemot vērā Eiropadomes 2000. gada marta, 2001. gada marta, 2005. gada marta un oktobra, kā arī 2006. gada marta sanāksmes secinājumus,
  - ņemot vērā Parlamenta 2006. gada 23. marta rezolūciju par demogrāfiskās situācijas izmaiņām un paaudžu solidaritāti<sup>1</sup>,
  - ņemot vērā 2006. gada 6. septembra rezolūciju par Eiropas nākotnes sociālo modeli<sup>2</sup>,
  - ņemot vērā Reglamenta 45. pantu,
  - ņemot vērā Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas ziņojumu, kā arī Ekonomikas un monetāro lietu komitejas, Rūpniecības, pētniecības un enerģētikas komitejas, Iekšējā tirgus un patērētāju aizsardzības komitejas, Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komitejas atzinumus (A6-0000/2007),
- A. tā kā ekonomiskā izaugsme ir nepieciešams priekšnosacījums nodarbinātības pieaugumam;
- B. tā kā globalizācijas, tehnoloģiju straujas attīstības un patērētāju mainīgā pieprasījuma

<sup>1</sup> OV C 292 E, 1.12.2006., 131. lpp.

<sup>2</sup> P6\_TA(2006)0340.

rezultātā pastiprinātās konkurences laikā darba likumdošanas modernizēšana ir svarīgs elements, lai uzņēmumi un strādājošie būtu spējīgi pielāgoties mainīgajiem apstākļiem;

- C. tā kā viena no pazīmēm, kas norāda uz pārmaiņām darba tirgū, ir jauni darba līguma veidi, kas Eiropas Savienībā kļūst arvien populārāki, jo darba devējiem ir jāreaģē ne tikai uz mainīgajiem tirgus nosacījumiem, bet arī uz strādājošo vēlmēm, it īpaši ja runa ir par vecākiem, kas audzina bērnus, un jauniešiem, kuri mācās, jo tie vēlas elastīgāku darba laiku, lai panāktu labāku līdzsvaru starp ģimenes un profesionālo dzīvi, darbu un izglītību;
  - D. tā kā kopš 2000. gada Eiropas Savienībā nepilnas slodzes nodarbinātība ir aptuveni 60 % jaunizveidotajās darbavietās, citiem vārdiem sakot, vairāk nekā pilnas slodzes nodarbinātība, un tā kā 68 % strādājošo pusslodzē ir apmierināti ar savu darba laiku;
  - E. tā kā 2003. gadā aptuveni 60 % no tiem, kuri 1997. gadā parakstīja nestandarta darba līgumus, bija standarta darba līgumi, kas liecina par to, ka darba līgumu daudzveidība ir efektīva metode, lai darba tirgū iesaistītu jaunus darbiniekus un nodrošinātu, lai tie, kuri brīvprātīgi vai apstākļu spiesti ir izvēlējušies nepilnas slodzes nodarbinātību, nezaudētu saikni ar darba tirgu;
  - F. tā kā jauni nodarbinātības veidi ir populāri galvenokārt to strādājošo vidū, kuri vēlas legālas darba attiecības, un pašnodarbinātībai priekšroku bieži dod tie, kuru vecums pārsniedz 40 gadus un kuriem citādi būtu grūti atrast darbu, un tā kā šie jaunie nodarbinātības veidi ir veicinājuši bezdarba un nelegālās nodarbinātības samazināšanos un palīdz risināt problēmas, kas saistītas ar Eiropas sabiedrības novecošanu;
  - G. tā kā dažās dalībvalstīs darba koplīgumu slēgšana veicina darba tirgus elastību, kamēr daudzās citās valstīs dažādu tradīciju un sociālo apstākļu dēļ tikai neliela daļa nodarbināto ir iesaistīta arodbiedrībās;
  - H. tā kā, īstenojot pasākumus ES līmenī, ir jāņem vērā dalībvalstu kompetence darba tiesību jomā, kā arī papildināmības un samērības principi,
1. atzinīgi vērtē Zaļo grāmatu „Darba likumdošanas modernizēšana, lai risinātu 21. gadsimta radītās problēmas” un uzsver, ka galvenais mērķis, veicot izmaiņas ES darba tiesībās, ir radīt vairāk darbavietas, tādējādi palīdzot sasniegt Lisabonas stratēģijas mērķus;
  2. uzskata, ka darba likumdošanā, kuras mērķis ir risināt 21. gadsimta radītās problēmas, galvenā uzmanība drīzāk jāvērs uz nodarbinātības drošību, nevis atsevišķu darbavietu aizsardzību, atvieglot ienākšanu vai palikšanu darba tirgū tiem, kas atrodas savas profesionālās karjeras sākumā, un tiem, kuri brīvprātīgi vai apstākļu spiesti ir pārtraukuši profesionālo karjeru;
  3. atzīmē, ka darba likumdošanas elastība ir ne tikai pamatnosacījums ES ekonomiskās konkurētspējas uzlabošanai, bet arī atbilde uz darba ņēmēju dažādām vajadzībām, ņemot vērā viņu vecumu un profesionālās iespējas; tai pat laikā atzīst, ka šī elastība ir jāaskaņo ar atbalstu darba ņēmējiem, kuri nodarbinātības statusa maiņas dēļ atrodas pārejas periodā;
  4. ir stingri pārliecināts, ka elastīgu un taisnīgu darba attiecību pamatā ir jābūt obligātām

pamattiesībām („*a floor of rights*”), kurās ietilpst: diskriminācijas izslēgšana, strādājošo veselības un drošības aizsardzība un noteikumi par darba laiku; tai pat laikā uzsver, ka lēmums par šiem jautājumiem ir jāpieņem dalībvalstij, ņemot vērā dažādās tradīcijas, sociālos un ekonomiskos apstākļus, kā arī samērības principu un neapdraudot jaunu darbavietu radīšanu;

5. uzskata, ka pārāk stingra darba likumdošana varētu atturēt darba devējus no jaunu darbinieku pieņemšanas darbā pat ekonomiskās izaugsmes laikā, tādējādi samazinot darba iespējas, it īpaši sievietēm, jaunienācējiem darba tirgū un gados vecākiem cilvēkiem, kuri, sasniedzot pensijas vecumu, vēlas turpināt strādāt;
6. atzīmē, ka pārāk stingri darba līgumi ir galvenais faktors, kas veicina, ka darba devēji un darba ņēmēji akceptē nelegālu nodarbinātību, un tādēļ uzskata, ka labākais veids, kā izskaust šo parādību, ir atvieglot legālu nodarbinātību; tādēļ prasa, lai visās dalībvalstīs vienkāršotu stingrās un pārāk birokrātiskās prasības, pieņemot darbā jaunus darbiniekus, un samazinātu ar algām nesaistītas darbaspēka izmaksas;
7. atbalsta Padomes nolūku mobilizēt visus attiecīgos valsts un Kopienas resursus, lai attīstītu prasmīgu, izglītotu un pielāgoties spējīgu darbaspēku un darba tirgu atbilstīgi izaicinājumiem, kas rodas globalizācijas un Eiropas sabiedrības novecošanas rezultātā;
8. ir pārliecināts, ka personiskā motivācija un gatavība ir vissvarīgākie faktori attiecībā uz līdzdalību mūžizglītības procesā, un aicina veidot izglītības tirgu un skolas, kas atbilst darba tirgus prasībām, kā arī darba ņēmēju un darba devēju vajadzībām; mudina iekļaut skolu mācību programmās uzņēmējdarbības un personiskās karjeras vadības mācību priekšmetus;
9. uzsver steidzamo vajadzību uzlabot ES iedzīvotāju izglītības līmeni un mudina Komisiju, dalībvalstis un darba devējus uzskatīt mūžizglītību par drošu ieguldījumu cilvēkresursu attīstībā un par visefektīvāko līdzekli, lai novērstu bezdarbu ilgtermiņā;
10. mudina Komisiju ņemt vērā dalībvalstu tradīciju lielās atšķirības attiecībā uz darba tirgu un pašreizējos apstākļus dalībvalstīs, kā arī to dažādos attīstības līmeņus, kas nozīmē, ka darba likumdošanas saskaņošana Eiropas Savienībā nav nedz iespējama, nedz vajadzīga; uzsver, ka jauna regulējuma ieviešana neizstās trūkumus esošo noteikumu pareizā īstenošanā;
11. uzskata, ka kādā citā valstī nodarbināto darba ņēmēju tiesības ir pienācīgi aizsargātas saskaņā ar spēkā esošajiem tiesību aktiem un ka darba ņēmēju vai pašnodarbināto vienota definīcija Kopienas tiesību aktos nav iespējama, jo pastāv ievērojamas atšķirības starp dalībvalstu sociālajiem un ekonomiskajiem apstākļiem un tradīcijām;
12. mudina nodarbinātības un sociālās politikas jomā izmantot atklātu koordinēšanas metodi kā lietderīgu instrumentu paraugprakses apmaiņā, lai elastīgi un pārredzami risinātu kopīgas problēmas un ņemtu vērā dažādos nosacījumus, kuriem ir būtiska nozīme katras dalībvalsts darba tirgū;
13. aicina Komisiju turpināt apkopot un izvērtēt informāciju par darba tirgiem dalībvalstīs, lai nodrošinātu, ka paraugprakses apmaiņas pamatā ir uzticami dati par dalībvalstu

nodarbinātības politiku;

14. aicina dalībvalstis pārskatīt sociālā nodrošinājuma sistēmas, it īpaši attiecībā uz bezdarbniekiem, lai stimulētu nodarbinātību; uzskata, ka bez darba pavadītā laika samazināšana ir visefektīvākais veids, kā novērst bezdarbu, un tādēļ aicina dalībvalstis samazināt vidējo laiku, kas paredzēts darba meklēšanai Eiropā;
15. aicina Komisiju un dalībvalstis atzīt, ka likumdošana spēcīgi ietekmē uzņēmumu uzvedību un ka uzticība stabilam, skaidram un drošam regulējumam ir svarīgs elements lēmumu pieņemšanā par darbavietu skaita palielinājumu;
16. aicina Komisiju apsvērt automatiska mehānisma ieviešanu ES likumdošanas praksē, lai sistemātiski pārskatītu Kopienas tiesību aktu ietekmi uz darbavietu radīšanu Eiropas Savienībā;
17. aicina Komisiju ierosināt informācijas kampaņu, kuras mērķis ir vērst uzmanību uz nelegālās nodarbinātības nelabvēlīgo ietekmi uz valsts sociālā nodrošinājuma sistēmām, valsts finanšu līdzekļiem un darba ņēmējiem;
18. uzsver sociālo partneru nozīmi darba ņēmēju un darba devēju informēšanā un izglītošanā par viņu tiesībām un pienākumiem darba attiecībās un par esošo tiesību aktu piemērošanu šai jomā un tādēļ aicina Komisiju sniegt tehnisku atbalstu darba devēju asociāciju izveidošanai un mudināt tās sadarboties ar kolēģiem citās ES dalībvalstīs, lai uzsvērtu ieguvumus, ko darba devēji gūst, pildot pienākumus pret saviem darbiniekiem;
19. norāda uz darba koplīgumu slēgšanas pozitīvo nozīmi produktivitātes palielināšanā, tādējādi veicinot nodarbinātības izaugsmi, un norāda uz iespēju mainīt likumdošanu, lai stiprinātu šādas starpuuzņēmumu vienošanās nozīmi;
20. aicina Komisiju pastāvīgi sadarboties ar sociālajiem partneriem, it īpaši saistībā ar programmu, lai uzlabotu likumdošanu un samazinātu administratīvo slogu uzņēmumiem, jo sevišķi maziem un vidējiem, kā arī jauniem uzņēmumiem, kuriem ir svarīga nozīme jaunu darbavietu radīšanā;
21. aicina dalībvalstis samazināt ierobežojumus piekļuvei darba tirgiem un uzlabot strādājošo pārvietošanās iespējas Eiropas Savienībā, nodrošinot Lisabonas stratēģijas mērķu ātrāku sasniegšanu;
22. uzdod priekšsēdētājam nosūtīt šo rezolūciju Padomei un Komisijai.

## PASKAIDROJUMS

Komisijas Zaļās grāmatas „Darba likumdošanas modernizēšana, lai risinātu 21. gadsimta radītās problēmas” mērķis ir sākt sabiedrisku diskusiju ES par to, kā darba likumdošanu var modernizēt, lai risinātu galvenās problēmas, ko radījusi galvenokārt globalizācija un Eiropas sabiedrības novecošana. Darba likumdošanas attīstīšana šajā virzienā šķiet būtiski svarīga, ja vēlamies sasniegt divus visnozīmīgākos Lisabonas stratēģijas mērķus — līdz 2010. gadam izveidot ES ekonomiku par pasaulē viskonkurētspējīgāko un nodrošināt augstu nodarbinātības līmeni.

Tā kā nodarbinātības uzlabošana ir iespējama vienīgi kopā ar ekonomisko izaugsmi, modernizējot darba likumdošanu, jāņem vērā gan darbinieku, gan darba devēju vēlmes. Patiesībā šīs vēlmes nav pilnībā atšķirīgas, jo konflikta kultūru — filozofisko pamatu darba likumdošanas izstrādāšanai, kuras sākotnējais mērķis bija aizstāvēt vājāko no darba attiecībās iesaistītajām pusēm, — Eiropas Savienībā pakāpeniski nomaina sadarbības kultūra. Patlaban darbinieku un darba devēju kopīgais mērķis ir spēt pielāgoties mainīgajiem apstākļiem, ko rada straujā tehnoloģiskā attīstība, pieaugošā konkurētspēja, kuru nosaka gan globalizācija, gan izmaiņas patērētāju pieprasījumā, un arī pakalpojumu nozares ļoti straujā attīstība. Ņemot vērā šos faktorus, Eiropadome Hemptonkortas sammitā 2005. gada oktobrī pieņēma Komisijas paziņojumu par Eiropas vērtībām globalizētajā pasaulē, kurā aicināja dalībvalstis izmantot aktīvu darba tirgus politiku un veicināt elastību un spēju pielāgoties, lai „vairāk aizsargātu cilvēkus nevis darbavietas”. Paziņojumā arī norādīts, ka jāuzlabo normatīvā vide ES līmenī, kā arī valsts līmenī, „lai atbrīvotu uzņēmumus un pilsoņus no nevajadzīgām izmaksām un birokrātijas”.

Zaļā grāmata, šķiet, turpina attīstīt domu, ka ir būtiski svarīgi izstrādāt elastīgāku darba likumdošanu. Tas nenozīmē radikālu atkāpšanos no obligātajiem nodarbinātības drošības standartiem, taču, iespējams, būs jāmaina šo standartu kvalitāte, lai atspoguļotu tajos pāreju no „nodrošināta darba” koncepcijas uz „nodarbinātības drošības” koncepciju un uzskata „drošs, jo nodarbināts” aizstāšanu ar uzskatu „drošs par darbu”. Darba likumdošana, kas pēc būtības ir izstrādāta, lai aizsargātu strādājošos standarta darba attiecībās, kuru pamatā ir pastāvīga darba līgumi, nekavēs elastīgi pielāgoties tirgus vajadzībām tos, kas netiek nodarbināti tradicionālā veidā. Pārlietu stingra darba tirgus regulēšana negatīvi ietekmē ekonomikas attīstību un nodarbinātības uzlabošanu, atturot darba devējus piedāvāt oficiālu darbu un mudinot gan darba devējus, gan darbiniekus pievērsties „melnajam tirgum”.

Elastības trūkums darba likumdošanā arī veicina alternatīvu nodarbinātības veidu attīstību, kas saskaņā ar statistikas datiem uzlabo darba iespējas tādiem cilvēkiem, kuri uzsāk darba dzīvi, ir pensijas vecumā vai vēlas atgriezties darbā pēc pārtraukuma. Arī jauniem studentiem vai vecākiem, kas audzina bērnus, tā ir viegla iespēja apvienot darbu ar mācībām vai ģimenes dzīvi. Ņemot vērā šādu nodarbinātības veidu augošo popularitāti un to labvēlīgo ietekmi, atvieglot cilvēkiem ienākšanu un palikšanu darba tirgū, tos būtu jāatzīst darba likumdošanā, vienlaikus aizsargājot šādus strādājošos pret diskrimināciju un nodrošinot viņiem konkrētas obligātās tiesības, kas tiek noteiktas atbilstoši katras dalībvalsts tradīcijām un sociālajiem un ekonomiskajiem apstākļiem. Tomēr nav jācenšas likvidēt atšķirības starp tradicionālajiem un alternatīvajiem nodarbinātības veidiem. Kopīgu obligāto nodarbinātības standartu ieviešana

visiem nodarbinātības veidiem ne tikai būs ļoti sarežģīta, bet var arī radīt papildu šķēršļus piekļuvē legālajam darba tirgum, ietekmējot daudzas sociālās grupas, tostarp tādas, kurām visvairāk draud atstumtība.

Izstrādājot jaunus vienotus standartus un definīcijas Eiropas Savienības līmenī, jārikojas īpaši uzmanīgi. Atšķirības starp dalībvalstīm ir tik lielas, ka šādu vienotu pasākumu ieviešana var izraisīt ekonomiskās efektivitātes samazināšanos, tādējādi negatīvi ietekmējot nodarbinātības rādītājus. Eiropas Savienībā jau ir iespaidīgs skaits noteikumu, kuri regulē darba tirgu, un nav nepieciešams ieviest jaunus. Tomēr regulāri jāveic esošo likumu pārskatīšana, lai izvērtētu to ietekmi uz uzņēmumu, it īpaši mazo un vidējo uzņēmumu, darbību un nodarbinātības līmeni Eiropas Savienībā.

Šajā saistībā neapšaubāmi būtu lietderīgi, ja dalībvalstis pieņemtu drosmīgāku politiku, lai pabeigtu vienotā tirgus izveidošanu, it īpaši attiecībā uz darba ņēmēju brīvu pārvietošanos un pakalpojumu brīvu apriti. Kopienas iestāžu īstenotajiem pasākumiem būtu jālikvidē šķēršļi un grūtības, kas rodas pārvalstiskā līmenī, jo tās joprojām ir nozīmīgs faktors, kurš kavē lielāku Eiropas pilsoņu mobilitāti, kam ir būtiska nozīme ekonomikas attīstībā un tātad arī nodarbinātības uzlabošanā. Atklātajai koordinēšanas metodei būtu jāklūst par pamatu dinamiskākai pozitīvās pieredzes apmaiņai starp dalībvalstīm aktīvas darba tirgus politikas jomā.

Komisijas ziņojumā par ES darba tirgus elastību un drošību skaidri norādīts, ka ilgtermiņa perspektīvā lietpratīgas apmācības organizēšanai ir daudz pozitīvāka ietekme, palīdzot cilvēkiem bez darba iekārtoties darba tirgū. Tāpēc jāpievērš lielāka uzmanība gan strādājošo, gan bezdarbnieku apmācības pieejamībai un kvalitātei. Tā kā personiskajai motivācijai tomēr ir būtiski svarīga nozīme jebkura mācību procesa panākumos, atbilstošajiem mācību priekšmetiem, piemēram, uzņēmējdarbības mācībai un personiskās karjeras vadībai, būtu jāklūst par skolu mācību programmu pastāvīgu daļu.

Ar profesionālo darbību saistītie Lisabonas stratēģijas mērķi ir sasniegti četrās ES valstīs, kas viena no otras ievērojami atšķiras pēc arodbiedrību biedru skaita un aktivitātes līmeņa. Tomēr sociālais dialogs par jautājumiem, kas ir būtiski svarīgi ekonomikas attīstībai un tātad arī nodarbinātības uzlabošanai, jārisina visur. Papildus dialogam Eiropas un valstu līmenī jāuzsver arī dialoga vērtība nozares līmenī, kas nodrošina iespējas labāk reaģēt uz mainīgajiem tirgus apstākļiem. Pietiekams sociālais dialogs ļauj pārvarēt saspīlējumu starp darbiniekiem un darba devējiem un palielināt savstarpējo uzticēšanos. Sociālie partneri var sniegt pozitīvu ieguldījumu, iedrošinot tos, kas nav iekļāvušies darba tirgū, izmantot alternatīvo nodarbinātības veidu priekšrocības situācijās, kad nav pieejami tradicionālie līgumi. Šādas alternatīvas ir labākas par bezdarbu. Komisijai un dalībvalstu valdībām jāatbalsta spēcīgu sociālo partneru attīstība un saistībā ar darba likumdošanu jāveicina sadarbība un pozitīvas pieredzes apmaiņa starp organizācijām, kā arī strādājošajiem un darba devējiem paredzētas apmācības un informācijas kampaņas par strādājošo tiesībām un darba likumdošanas prasību neievērošanas negatīvajām sekām.