



EIROPAS PARLAMENTS

2009 - 2014

---

*Sesijas dokuments*

---

**A7-0193/2010**

9.6.2010

## **ZIŅOJUMS**

par netipiskiem līgumiem, drošu profesionālo izaugsmi, elastdrošību un  
jauniem sociālā dialoga veidiem  
(2009/2220(INI))

Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja

Referents: *Pascale Gruny*

PR\_INI

## SATURA RĀDĪTĀJS

	<b>Lpp.</b>
EIROPAS PARLAMENTA REZOLŪCIJAS PRIEKŠLIKUMS .....	3
PASKAIDROJUMS .....	15
KOMITEJAS GALĪGAIS BALSOJUMS .....	18

## EIROPAS PARLAMENTA REZOLŪCIJAS PRIEKŠLIKUMS

### par netipiskiem līgumiem, drošu profesionālo izaugsmi, elastdrošību un jauniem sociālā dialoga veidiem (2009/2220(INI))

*Eiropas Parlaments,*

- ņemot vērā Komisijas paziņojumu „Kopīgā apņemšanās nodarbinātībai” (COM(2009)0257),
- ņemot vērā Pamattiesību hartu, jo īpaši tās 30. pantu par aizstāvību nepamatotas atlaišanas gadījumā, 31. pantu par godīgiem un taisnīgiem darba apstākļiem, kā arī 33. pantu par ģimenes dzīvi un darbu,
- ņemot vērā Komisijas paziņojumu „Eiropas ekonomikas atveseļošanas plāns” (COM(2008)0800) un Parlamenta 2009. gada 11. marta rezolūciju<sup>1</sup> par to,
- ņemot vērā ziņojumu par pastiprinātu cīņu pret nelikumīgu nodarbinātību<sup>2</sup>,
- ņemot vērā Komisijas paziņojumu „Impulsi Eiropas atveseļošanai” (COM(2009)0114),
- ņemot vērā Komisijas paziņojumu „Partnerība pārmaiņām paplašinātā Eiropā — Eiropas sociālā dialoga ieguldījuma stiprināšana” (COM(2004)0557),
- ņemot vērā Komisijas paziņojumu „Ceļā uz kopīgiem elastīguma un sociālās drošības principiem: vairāk un labākas darba vietas, izmantojot elastīgumu un drošību” (COM(2007)0359) un Parlamenta 2007. gada 29. novembra rezolūciju<sup>3</sup> par to,
- ņemot vērā Komisijas Zaļo grāmatu „Darba likumdošanas modernizēšana, lai risinātu 21. gadsimta radītās problēmas” (COM(2006)0708) un Parlamenta 2007. gada 11. jūlija rezolūciju<sup>4</sup> par to,
- ņemot vērā Padomes 2008. gada 15. jūlija Lēmumu 2008/618/EK par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādņem 2008.–2010. gadam,
- ņemot vērā Komisijas ieteikumu par tādu cilvēku aktīvu integrāciju, kuri ir atstumti no darba tirgus (COM(2008)0639) un Parlamenta 2009. gada 8. aprīļa rezolūciju par to<sup>5</sup>,
- ņemot vērā 2009. gada 8. jūnijā pieņemtus Padomes secinājumus (par elastdrošību krīzes laikā),
- ņemot vērā Elastdrošības misijas 2008. gada 12. decembra ziņojumu „Kopīgu elastdrošības principu īstenošana Lisabonas stratēģijas 2008.–2010. gada ciklā”,

<sup>1</sup> Pieņemtie teksti, P6\_TA(2009)0123.

<sup>2</sup> Pieņemtie teksti, P6\_TA(2008)0466.

<sup>3</sup> Pieņemtie teksti, P6\_TA(2007)0574.

<sup>4</sup> Pieņemtie teksti, P6\_TA(2007)0339.

<sup>5</sup> Pieņemtie teksti, P6\_TA(2009)0371.

- ņemot vērā 2007. gada 5. un 6. martā pieņemtos Nodarbinātības, sociālās politikas, veselības un patērētāju aizsardzības jautājumu (EPSCO) padomes secinājumus,
  - ņemot vērā Eiropas sociālo partneru 2007. gada 18. oktobra ziņojumā „Eiropas darba tīrgus galvenās problēmas: Eiropas sociālo partneru kopīga analīze” paustos ieteikumus,
  - ņemot vērā 2007. gada 18.–20. janvārī Berlīnē notikušās nodarbinātības un sociālo lietu ministru neoficiālās sanāksmes secinājumus par “labu darbu”,
  - ņemot vērā Reglamenta 48. pantu,
  - ņemot vērā Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas ziņojumu (A7-0193/2010),
- A. tā kā nestandarta nodarbinātība kopš 1990. gada ir būtiski palielinājusies un pašreizējās ekonomiskās krīzes dēļ zaudētās darba vietas bija galvenokārt darba vietas netipiskajā nozarē; tā kā jaunus līgumu veidus ar vienu vai vairākām turpmāk uzskaitītajām pazīmēm uzskata par „netipiskiem” darba līgumiem, proti, nepilnas slodzes darbs, gadījuma darbs, pagaidu darbs, darbs uz noteiktu laiku, mājdarbs, tāldarbs un nepilnas slodzes darbs, strādājot nedēļā 20 stundas vai mazāk;
- B. tā kā vairākkārt ir ticis uzsvērts, ka ir vajadzīga elastīga nodarbinātība;
- C. tā kā globalizācija un straujā tehnoloģiju attīstība izraisa tālejošu ekonomikas pārstrukturizāciju, radot darba attiecību un strādājošo darba pienākumu satura izmaiņas, kā arī jaunu „vienas personas” uzņēmumu skaita nepārtrauktu pieaugumu visās nozarēs un starp visām vecuma grupām, izraisot nepieciešamību atkārtoti definēt darba attiecības, lai izvairītos no izkropļojumiem (piemēram, no tādas parādības kā „viltus” pašnodarbinātība);
- D. ņemot vērā to, ka finanšu un ekonomikas krīze, kas ir izvērtusies par nopietnu nodarbinātības krīzi, kuras ietekmē ir zaudēts liels skaits darba vietu, ir izraisījusi darba tīrgus nestabilitāti, nabadzības un sociālās atstumtības palielināšanos jo īpaši attiecībā uz personām, kuras jau ir mazāk aizsargātas, un nelabvēlīgām iedzīvotāju grupām;
- E. tā kā pieaug to strādājošo iedzīvotāju skaits, kas dzīvo nabadzībā, un šis skaits ir sasniedzis 8 % no Eiropas darbaspēka, savukārt to cilvēku skaits, kas saņem zemu atalgojumu, pašlaik veido 17 %;
- F. tā kā būtu jāizstrādā vērienīga ES papildu pieeja, kurā liela nozīme piešķirta efektīvai pārvaldībai un savstarpēji atbalstošu politikas pasākumu kompleksam ekonomikas, vides, nodarbinātības un sociālās politikas un uzņēmējdarbības jomā un kura atbilst principiem, kas ietverti Eiropas Nodarbinātības stratēģijā (ENS), kuras mērķis ir mudināt dalībvalstis censties sasniegt kopīgus mērķus, pamatojoties uz četriem principiem — nodarbinātību, uzņēmējdarbību, pielāgošanās spēju un vienādām iespējām;
- E. tā kā bezdarba līmenis ES 27 dalībvalstīs ir sasniedzis 10 % (2009. gadā), turklāt maz ticams, ka 2011. gada pirmajā pusgadā bezdarba apjoms saruks;

- G. tā kā izmaiņas strādājošo dalījumā pa izglītības līmeņiem parāda, ka nodarbinātu mazkvalificētu personu skaits pēdējos gados ir sarucis;
- H. tā kā katru gadu vidēji viena piektdaļa līdz viena ceturtdaļa visu Eiropas strādājošo maina darba vietas;
- I. tā kā pārejas temps no bezdarba uz nodarbinātību ir augsts, proti, viena trešdaļa bezdarbnieku un 10 % neaktīvo iedzīvotāju atrod darbu gada laikā, taču liels skaits strādājošo, jo īpaši tie, ar kuriem noslēgti netipiski darba līgumi, zaudē darba vietas, neatrodot jaunas;
- J. tā kā ES 27 dalībvalstīs 45 % no visiem bezdarba periodiem ilgst vairāk par vienu gadu, savukārt ASV tādi periodi veido apmēram 10 %;
- K. tā kā darbaspēka mainība sievietes vidū ir lielāka (piecu procentu atšķirība) nekā vīriešu un gados jaunu strādājošo (līdz 24 gadu vecumam) vidū un tā samazinās, paaugstinoties izglītības līmenim, kas parāda, ka izmaiņas biežāk notiek piespiedu kārtā, nevis izvēles dēļ, un ka tās saistītas ar īstermiņa nestabiliem darba līgumiem, turklāt gados jauni cilvēki bieži vien nespēj atrast darbu, kas atbilstu viņu akadēmiskajai kvalifikācijai;
- L. tā kā tiek lēsts, ka katra sestā strādājošā aprūpē ir vecāka gadagājuma vai apgādājams radnieks vai draugs;
- M. tā kā dažās dalībvalstīs ir palielinājies nedeklarēta darba gadījumu skaits un tas varētu izraisīt nopietnas problēmas ekonomiskajā (it sevišķi fiskālajā), sociālajā un politiskajā ziņā;
- N. tā kā ir sarežģīti novērtēt elastdrošību un liela nozīme ir holistiskai pieejai, jo īpaši ņemot vērā izmaiņas, ko pašreizējā krīze var izraisīt uzņēmumu rīcībā, mudinot tos iesaistīties vēl mazāk aizsargātās un ļoti nestabilās darba attiecībās;
- O. tā kā nodarbinātības kontekstā aktīvi jāsekmē nodarbinātības politika, vienādas iespējas kā sievietēm, tā vīriešiem, kā arī darba dzīves, izglītības un ģimenes dzīves līdzsvarotība un nediskriminējoši principi;
- P. tā kā kopumā pieaugošās grūtības ekonomikas un finanšu jomā ir bijušas par iemeslu trīspusēja dialoga pastiprināšanai, savukārt sociālais dialogs Eiropā ir attīstījies dažādi;
- Q. tā kā darba koplīgumi ir sastopamākais veids atalgojuma atrunāšanai Eiropā, proti, diviem no trīs strādājošajiem atalgojums ir atrunāts darba koplīgumā uzņēmuma vai augstākā līmenī;
- R. tā kā ES nodarbinātības un sociālo lietu ministri 2007. gada 19. janvāra neoficiālās sanāksmes laikā Berlīnē secināja, ka „Eiropai jāīsteno plašāki un kopīgi centieni, lai sekmētu labu darbu. Labs darbs ir darba ņēmēja tiesības un dalība, taisnīgs atalgojums, drošības un veselības aizsardzība darbā, kā arī ģimenei draudzīga darba organizēšana. Labi un taisnīgi darba apstākļi, kā arī pienācīga sociālā aizsardzība ir obligāti aspekti, lai pilsoņi pieņemtu Eiropas Savienību”;

- S. tā kā jēdzienam „labs darbs” vajadzētu būt Eiropas Nodarbinātības stratēģijas nākamā posma pamatā,

#### **A. Netipiski līgumi**

1. aicina 2010. gada Eiropadomes pavasara sanāksmes dalībniekus pieņemt skaidrus norādījumus un konkrētus pasākumus, lai aizsargātu pienācīgas kvalitātes nodarbinātību un radītu ilgtspējīga darba iespējas saskaņā ar vērienīgo ES 2020. gada stratēģiju, kurā ņemta vērā krīzes ietekme uz ekonomiku, sabiedrību un darba tirgu;
2. aicina Komisiju novērtēt Elastdrošības misijas centienus, aicina dalībvalstis līdzsvarotāk un taisnīgāk īstenot elastdrošības principus un norāda, ka savstarpējas mācības un apmaiņa ar paraugpraksi, kā arī atklātā koordinācijas metode (AKM) ir būtiski paņēmieni, kā koordinēt dalībvalstu atšķirīgās politikas pieejas; tomēr atzīmē, ka AKM varētu tikt uzlabota un ka jāstiprina AKM pārvaldība, lai paaugstinātu efektivitāti;
3. norāda uz darba tradīciju, līgumattiecību un uzņēmējdarbības modeļu daudzveidību un, ņemot vērā šo daudzveidību, uzsver nepieciešamību noteikt Eiropas modeļu un vispārpieņemto darba tiesību aizsardzību par prioritāti; iesaka pieņemt augšupēju pieeju, izstrādājot jaunas nodarbinātības stratēģijas, lai sekmētu dialogu un politiskās un sociālās pārvaldes dalību visos līmeņos;
4. aicina Komisiju un dalībvalstis atzīt un atbalstīt īpašo situāciju, kādā atrodas pašnodarbinātie, jo, tā kā darba tirgū šīs personas ir līdzdalīgas un šāda veida nodarbinātība kalpo par alternatīvu, viņas ir ļoti svarīgs ekonomikas atveseļošanas dzinējspēks; atzīmē, ka pašnodarbinātība kļūst arvien populārāka, jo īpaši gados jaunu strādājošo un sieviešu vidū, turklāt tā ir arī kā pāreja no darba dzīves uz aiziešanu pensijā; uzskata, ka pret pašnodarbinātajiem būtu jāizturas kā pret unikālām mikrouzņēmumu struktūrvienībām, un prasa veikt pasākumus, lai mazinātu noteikumu slogu, mudinātu un atbalstītu pašnodarbinātos sākt individuālo uzņēmējdarbību vai kļūt par individuālajiem uzņēmējiem un lai veicinātu mūžizglītību šajā grupā;
5. uzsver pašnodarbinātības nozīmi, jo īpaši mikrouzņēmumiem un maziem uzņēmumiem, un uzsver nozīmi, kas piemīt pašnodarbinātības struktūrām ar to specifiskajām iezīmēm; uzsver, ka termins „pašnodarbināts” nozīmē piederību konkrētai kvalificētai profesijai, ar ko var nodarboties arī individuāli;
6. uzskata, ka visiem strādājošajiem neatkarīgi no nodarbinātības statusa jānodrošina pamattiesību kopums; nosakot darba tiesību reformas prioritātes, vajadzības gadījumā iesaka jo īpaši pievērst uzmanību netipiskā nodarbinātībā iesaistīto strādājošo steidzamai aizsardzības paplašināšanai, netipisku darba līgumu grupēšanai, lai tos vienkāršotu, tipisku darba attiecību ilgtspējīgai izveidei, situācijas skaidrojumam par atkarīgu nodarbinātību, tostarp preventīvai rīcībai attiecībā uz netipiskā nodarbinātībā iesaistīto strādājošo veselību un drošību, rīcībai, kas vērsta pret nedeklarētu darbu, atbalstam jaunu darba vietu izveidei, tostarp tādu, par kurām slēdz netipiskus līgumus, kā arī pārejas atvieglošanai no dažādām nodarbinātības un bezdarba situācijām, veicinot tādas politikas

pamatvirzienus, kas pievēršas īpašiem nodarbinātības pabalstiem, mūžizglītībai, pārkvalifikācijai un apmācībai darbavietā; mudina nodrošināt situācijas skaidrojumu attiecībā uz atkarīgu nodarbinātību un aicina Komisiju izstrādāt skaidras pamatnostādnes par darba attiecību piemērošanas jomu, kā ierosināts SDO 2006. gada ieteikumos;

7. atzinīgi vērtē to, ka dažas dalībvalstis ir ieviesušas noteikumus, lai, nodrošinot elastīgākus darba nosacījumus, ļautu tiem darba ņēmējiem, kuru aprūpē ir kāda persona, saskaņot aprūpes pienākumus ar darba pienākumiem; aicina Komisiju un dalībvalstis aktīvi atbalstīt šādas personas darbā, ieviešot elastīgus darba apstākļus, tostarp atvaļinājumu, elastīgu laika režīmu, nepilnas slodzes darbu un mājdarbu, kas aprūpes sniedzējiem visās dalībvalstīs ļautu saglabāt apmaksātu darba vietu vai atgriezties tajā;
8. atzīmē, ka Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds nošķir netipiskas un ļoti netipiskas darba attiecības; uzskata, ka daudzi netipisku darba attiecību veidi ir būtiski aprūpes sniedzējiem, studentiem un citām personām, kam vajadzīgi īstermiņa līgumi un nepilnas slodzes darbs, piemēram, lai gūtu papildu ienākumus; uzsver, ka ir ļoti svarīgi, lai netipiskā nodarbinātībā iesaistītajām personām būtu tiesību minimums un aizsardzība pret ekspluatāciju;
9. mudina dalībvalstis sekmēt pāreju uz produktīvu un gandarījumu nesošu, kvalitatīvu nodarbinātību un izstrādāt jaunus darba tiesību noteikumus, kas efektīvi aizsargātu to personu tiesības, kuri ir iesaistīti netipiskā nodarbinātībā, nodrošinot vienādu attieksmi salīdzinājumā ar strādājošajiem, kuriem ir standarta līgumi par pilnas slodzes darbu, pamatojoties uz maksimālu aizsardzības līmeni strādājošajiem;
10. iesaka uz strādājošajiem, kam ir netipiski līgumi, attiecināt spēkā esošās ES direktīvas, kuru darbības jomā ir ietvertas ES strādājošo kategorijas, tostarp Darba laika direktīvu (1993/104/EK), Direktīvu par pagaidu darba aģentūrām (2008/104/EK), Direktīvu par nepilnas slodzes darbiniekiem (1997/81/EK) un Padomes Direktīvu attiecībā uz pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (1999/70/EK);
11. atzīmē, ka noslēgto nestandarta vai netipisku līgumu skaita palielināšanās tendenci raksturo izteikta dzimumu un dažādu paaudžu iezīme, jo sievietes, vecāka gadagājuma, kā arī jaunāka gadagājuma strādājošo skaits saistībā ar nestandarta nodarbinātību nav samērīgs; norāda, ka dažās nozarēs notiek straujās strukturālas pārmaiņas; aicina dalībvalstis un Komisiju pētīt šīs tendences cēloņus, īstenot atbilstīgus, mērķtiecīgus pasākumus attiecīgajās jomās, lai cīnītos pret šo neatbilstību, sekmējot pāreju uz pastāvīgu nodarbinātību un jo īpaši veicinot pasākumus, lai gan vīriešiem, gan sievietēm nodrošinātu darba, ģimenes un privātās dzīves līdzsvarotību, lielāku uzmanību pievēršot sociālajam dialogam ar strādājošo pārstāvjiem uzņēmumos, un pārraudzīt un publiskot šo pasākumu rezultātā gūtos panākumus; turklāt aicina Komisiju un dalībvalstis nodrošināt, lai nestandarta vai netipisku līgumu izmantošana nekļūtu par aizsegu nelegālai nodarbinātībai, bet gan lai, pateicoties prasmju apmaiņai, tie drīzāk veicina jaunu cilvēku un bezdarbnieku efektīvu iekļaušanos darba tirgū, nodrošinot darba ņēmējiem un uzņēmumiem drošību un elastību, kas nostiprina gan nodarbinātības iespējas, gan konkurētspēju;
12. aicina dalībvalstis nodrošināt efektīvāku Direktīvas 97/81/EK par nepilnu darba laiku un Direktīvas 99/70/EK par darbu uz noteiktu laiku īstenošanu, jo īpaši ņemot vērā

nediskriminācijas pamatprincipu; uzsver apmācību un mūžizglītības nozīmi, lai sekmētu pāreju no vienas darba vietas uz citu, kas ir sevišķi svarīgi strādājošajiem, kuri pieņemti darbā uz noteiktu laiku;

13. uzsver, ka lēmumam par netipisku darba līgumu slēgšanu jābūt personiskai izvēlei, tas nedrīkst būt uzspiests, ko nosaka pieaugoši ierobežojumi attiecībā uz noteiktu grupu piekļuvi darba tirgum vai ko nosaka kvalitatīvu darba vietu trūkums; norāda, ka individuāli pielāgoti netipiski līgumi, ko nodrošina darbā iekārtošanas sociālie uzņēmumi, var būt jo īpaši to strādājošo izvēle, kuri atrodas vairākkārtējā nelabvēlīgā situācijā, jo tie nodrošina sākumpunktu nodarbinātībā;
14. atzinīgi vērtē Direktīvas 2008/104/EK par darba aģentūrām pieņemšanu un prasa to nekavējoties īstenot;
15. atzīmē, ka netipiskiem nodarbinātības veidiem strādājošajiem ir jānodrošina līgumā atrunātās tiesības uz apmācību, un uzsver, ka nestandarta nodarbinātības veidi var, ja tie ir pienācīgi aizsargāti un ietver atbalstu sociālās drošības un strādājošo tiesību jomā un pārejai uz stabilu, aizsargātu nodarbinātību, nodrošināt iespēju, bet tiem jābūt cieši saistītiem ar palīdzības sniegšanu tiem strādājošajiem, kuri pāriet no vienas darba vietas uz citu vai no viena nodarbinātības statusa uz citu, izmantojot mērķtiecīgu aktīvās nodarbinātības politiku; pauž nožēlu par to, ka bieži vien tas netiek ievērots;
16. mudina dalībvalstis izstrādāt sākotnējas un aktīvas intervences darbības plānus, paredzot, ka strādājošie, jo īpaši sievietes, kas atgriežas darba tirgū, saņem individuālu atbalstu laikā, kas ir nepieciešams, lai viņi piedalītos apmācībā un/vai iegūtu kvalifikāciju vai pārkvalificētos; bezdarbnieki būtu jāaizsargā gan ar stabilu sociālās drošības sistēmu, gan ar efektīvu aktīvu darbības plānu sistēmu, lai viņi ātri var atgriezties darba tirgū arī tad, ja iepriekšējie ar viņiem noslēgtie līgumi ir bijuši netipiski, turklāt ir svarīgi, lai cilvēki darba tirgū atrastos nepārtraukti un lai tiktu sekmēta viņu pāreja uz pienācīgas kvalitātes, stabilu, aizsargātu un kvalitatīvu nodarbinātību; ja atgriešanās darba tirgū notiek, noslēdzot netipiskus līgumus, šajos līgumos ir jānodrošina labi reglamentēti un droši darba apstākļi;
17. aicina Komisiju ar sociālo partneru palīdzību analizēt un pārraudzīt dažāda veida instrumentus, kas izstrādāti saskaņā ar valstu aktivizēšanas politikām;
18. aicina Savienību un dalībvalstis ar sociālo partneru palīdzību izskaust nelegālo nodarbinātību, jo īpaši piemērojot preventīvas un atturošas sankcijas, un uzskata, ka tādu stratēģiju izstrāde, tostarp arī Eiropas līmenī, ar kurām vēršas pret nelegālo nodarbinātību, var palīdzēt cīņā pret nelegālo nodarbinātību un samazināt nedrošas, jo īpaši netipiskas, nodarbinātības veidus; uzskata, ka cīņa pret nelikumīgu nodarbinātību jāpapildina ar tādiem pasākumiem, kas izveido dzīvotspējīgas un ilgtspējīgas nodarbinātības alternatīvas, kā arī atbalsta cilvēku piekļuvi atvērtam darba tirgum;
19. uzsver, ka ir jārada kvalitatīvas, ilgtspējīgas un drošas darba vietas, vajadzības gadījumā pēc apmācības, kas veicina ilgtspējīgas, pilnas slodzes nodarbinātības radīšanu, tostarp videi nekaitīgas darba vietas, kā arī darba vietas veselības aprūpes nozarē, un jānodrošina sociālā kohēzija;
20. uzsver, ka ne visi netipiskās nodarbinātības veidi sekmē nestabilu, nedrošu un gadījuma



nodarbinātību ar zemāku sociālās drošības aizsardzības līmeni, zemāku atalgojumu un ierobežotāku piekļuvi apmācībai un mūžizglītībai; tomēr norāda, ka šādi nestabili nodarbinātības veidi bieži ir saistīti ar netipiskām darba līgumattiecībām;

21. norāda, ka augstais bezdarba līmenis un darba tirgus segmentācija jānovērš, nodrošinot visiem strādājošajiem vienādas tiesības un ieguldot darba vietu radīšanā, prasmēs un mūžizglītībā; tādēļ aicina dalībvalstis pakāpeniski likvidēt visus nestabilās nodarbinātības veidus;
22. norāda, ka nestabilas nodarbinātības pakāpeniskai likvidēšanai vajadzīga spēcīga dalībvalstu apņemšanās, lai nodrošinātu piemērotu sākuma punktu, īstenojot to darba tirgu politikas virzienus pārejai no nestabilas nodarbinātības uz regulāru, pastāvīgu nodarbinātību ar labākām strādājošo tiesībām un sociālo aizsardzību;
23. uzsver, ka Eiropas Savienība ir apņēmusies sasniegt mērķi, proti, ļaut strādājošajiem līdzsvarot darba un privāto dzīvi; tomēr nosoda to, ka Komisija un dalībvalstis nav veikušas nekādu lietderīgu un efektīvu rīcību, lai šo apņemšanos īstenotu praksē;
24. norāda, ka darba un privātās dzīves labāku līdzsvarotību var panākt, atjaunojot standarta nodarbinātības modeli — līgumi par pastāvīgu darbu ar īsāka laika pilnas slodzes nodarbinātību kā vispārīgu nosacījumu, kā arī ieviešot nosacījumus attiecībā uz nepilnas slodzes nodarbinātību, lai tiem, kas vēlas strādāt uz nepilnu slodzi, tiktu piedāvāts tikai stabils un sociāli aizsargāts nepilnas slodzes darbs (15–25 stundas nedēļā); uzsver vajadzību piemērot vienādus nosacījumus pilnas slodzes un nepilnas slodzes nodarbinātībai, kad runa ir par stundu atalgojumu, tiesībām uz izglītību un mūžizglītību, karjeras iespējām un sociālo aizsardzību;

## ***B. Elastdrošība un droša profesionālā izaugsme***

25. uzskata, ka, ņemot vērā pašreizējo krīzi, ir būtiski Eiropas mērogā atjaunināt pašreizējo elastdrošības filozofiju, lai varētu paaugstināt gan produktivitāti, gan darba vietu kvalitāti, garantējot drošību, kā arī nodarbinātības un strādājošo tiesību aizsardzību, īpašu atbalstu sniedzot cilvēkiem, kuri darba tirgū atrodas nelabvēlīgā situācijā, vienlaikus pieļaujot uzņēmumu struktūras elastību, kas nepieciešama, lai tie veidotu darba vietas atkarībā no mainīgajām tirgus vajadzībām; uzskata, ka strukturālu izmaiņu gadījumā, līdzsvarotāk un taisnīgāk īstenojot elastdrošības principus, ir iespējams padarīt darba tirgu noturīgāku; uzskata arī, ka elastības un drošības prasības un politikas virzieni par aktīvu darba tirgu nav pretrunīgi un ka tie savstarpēji var cits citu stiprināt, ja tos veido, godīgi salīdzinot sociālo partneru, valdību un Eiropas iestāžu viedokļus, kā arī savstarpēji izglītojoties un apmainoties ar paraugpraksi; uzskata, ka šīs prasības nav pienācīgi atspoguļotas Eiropas nodarbinātības izaugsmes rezultātos pēdējo gadu laikā;
26. norāda, ka neatlaidīgi pieaug problēma saistībā ar „viltus” pašnodarbinātām personām, kam darba devējs nereti liek strādāt nožēlojamos apstākļos; ir jānosoda arī tie darba devēji, kas izmanto „viltus” pašnodarbināto darba spēku;
27. uzskata, ka elastdrošība nevar pienācīgi darboties bez spēcīgas sociālās aizsardzības un

atbalsta cilvēku atkārtotai iekļūšanai darba tirgū, kas ir būtiski elementi pārejas laikā no izglītības uz nodarbinātību, no vienas darba vietas uz citu, kā arī no nodarbinātības uz pensionēšanos;

28. aicina Komisiju turpināt centienus, lai sasniegtu līdzsvarotu elastdrošības politikas virzienu īstenošanu, izvirzot līdzšinējās situācijas analīzi attiecībā uz elastības pasākumu īstenošanu dalībvalstīs, kā arī pārbaudot, vai šie pasākumi ir pienācīgi papildināti ar drošības pasākumiem, un palīdzēt dalībvalstīm un sociālajiem partneriem īstenot elastdrošības principus, lai tie tiktu piemēroti, ņemot vērā iegūtās sociālas tiesības Eiropas līmenī, kā arī saskaņā ar dažādu darba tirgu specifiskajām iezīmēm un atšķirīgām tradīcijām attiecībā uz nodarbinātības politikas jomām un darba koplīgumiem, kā arī sociālās drošības sistēmu struktūru; norāda, ka abpusēja izglītošanās, apmaiņa ar paraugpraksi un atklātā koordinācijas metode ir būtiski instrumenti dalībvalstu dažādo stratēģisko pieeju koordinēšanai;
29. jo īpaši ņemot vērā pašreizējo situāciju ekonomikā, uzskata, ka elastdrošības ieviešana dalībvalstīs ir nepieciešama vairāk nekā jebkad agrāk un ka sociālie partneri atbalstīs darba tiesības un darba tirgus reformas tikai tad, ja arī viņu mērķis būs efektīvi mazināt atšķirības attieksmē pret dažādiem līgumu veidiem; norāda, ka, lai piemērotu elastības principus, ir vajadzīga piemērota sociālā aizsardzība, kas nodrošina, ka cilvēki var dzīvot un pilnveidot sevi, ir vajadzīgs arī īpašs atbalsts darba meklētājiem un stabilas darba tiesības, kurās atrunāti dažādi nodarbinātības veidi un kuras pamatojas uz skaidru institucionālu struktūru, turklāt minēto principu piemērošana jāpapildina ar pastiprinātiem aizsardzības mehānismiem, lai novērstu grūtības;
30. uzsver, ka pieprasījumam pēc augsta līmeņa elastības darbā nav jāsasniedz tāds līmenis, ka tas pārmērīgi ierobežo cilvēku dzīvi un attīstību un ka tas apgrūtina cilvēku spēju izveidot un uzturēt ģimeni, aprūpēt radniekus, kā arī piedalīties sabiedriskajā dzīvē;
31. uzsver nozīmi, kas piemīt drošības aspektam elastdrošībā, kam jānodrošina atbalsts darba meklēšanā strādājošajiem, kuri atrodas pārejas situācijās, un jānodrošina viņiem pienācīgi dzīves apstākļi; atbalstā jāietver piemēroti apmācības pasākumi, lai ļautu cilvēkiem pielāgoties darba tirgus vajadzībām;
32. uzskata, ka uzņēmumi baidās no pastāvīgās darba meklētāju kompetenču neatbilstības viņu vajadzībām, tiem trūkst piekļuves kredītiem, kas ļautu uzņēmumiem nodarboties ar darbinieku meklēšanu un ieguldīt šajā procesā, un ka tie nepietiekami iegulda darba tirgū, un uzsver, ka, ņemot vērā pašreizējo ekonomikas krīzi, ir svarīgi Eiropas ražošanas sistēmā attīstīt ilgtermiņa redzējumu; ir svarīgi arī radīt labvēlīgu uzņēmējdarbības vidi, nodrošināt piemērotus finanšu resursus un labus darba apstākļus; darba devēju un darba ņēmēju interesēs jāpalielina juridiskā noteiktība un pārredzamība attiecībā uz darba tiesību apjomu, to piemērošanas jomu un ievērošanu;
33. uzsver, ka ir svarīgi novērst un atklāt nelegālu nodarbinātību un sodīt par to; aicina Komisiju izstrādāt konkrētu iniciatīvu kopumu, ietverot īpašus noteikumus, lai risinātu jautājumu par „pastkastītes firmām”, kā arī ietverot solidāru atbildību apakšuzņēmēju ķēdēs un ES aģentūras izveidi, lai novērstu un atklātu nelegālu nodarbinātību;
34. uzskata, ka ekonomiskās un finanšu krīzes dēļ dažu dalībvalstu uzņēmumi nespēj darba

tirgū atrast tādus līgumu veidus, kas vislabāk palīdzētu tiem nodrošināt atbilstību prasībām attiecībā uz elastību, kura vajadzīga, lai reaģētu uz neprognozējamām svārstībām tirgus pieprasījumā, izmaksu ierobežošanu un strādājošo drošības aizsardzību;

35. modernas darba organizācijas kontekstā prasa izveidot elastīgus un drošus līgumu noteikumus, nodrošinot vienlīdzīgu attieksmi; pauž stingru pārliecību par to, ka darba līgumiem, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku, būtu jāpaliek par galveno nodarbinātības veidu, un uzskata, ka saistībā ar modernu darba organizāciju jānodrošina līgumi, kas ir elastīgi darba nosacījumu ziņā un ir droši attiecībā uz darba vietu aizsardzību un tiesībām; atzīst, ka ir ārkārtīgi svarīga darba līgumu, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku, tiesiskā regulējuma definīcija, un tas, kā šie līgumi ir pielāgoti elastdrošības jēdzienam valsts darba tiesībās, lai tos pieņemtu uzņēmumi un darba ņēmēji;
36. stingri nosoda pastāvīgo darba līgumu aizstāšanu ar netipisku līgumu veidiem, kas salīdzinājumā ar standarta nodarbinātības apstākļiem rada sliktākus un nedrošākus darba apstākļus un negatīvi ietekmē sabiedrību, darba ņēmējus un konkurentus; uzsver, ka šāda ļaunprātīga prakse apdraud un destabilizē Eiropas sociālo modeli, un aicina dalībvalstis un Komisiju izmantot visus nepieciešamos līdzekļus, lai ilgtermiņā vērstos pret šādu ļaunprātīgu praksi, piemēram, nosakot bargākus sodus;
37. stingri uzskata, ka, ņemot vērā dalībvalstu atšķirīgās tradīcijas, jebkāda veida darba līgumi būtu jāpapildina ar būtiskākajām tiesībām, ietverot tiesības uz minimālo algu, atalgojuma atšķirības atkarībā no dzimumu un etniskās piederības likvidēšanu; pienācīgu sociālo aizsardzību; nediskriminējošu un vienlīdzīgu attieksmi darba meklējumos, darbā, apmācībā un karjeras attīstībā; strādājošo veselības un drošības aizsardzību, kā arī noteikumus par darba/atpūtas laiku, tiesības uz pensiju, biedrošanās brīvību un pārstāvību, darba koplīguma slēgšanu, kolektīvu rīcību, apmācības pieejamību, karjeras virzību un aizsardzību darba zaudēšanas gadījumā;
38. prasa ES un dalībvalstīm pastiprināt centienus ieguldīt strādājošo prasmju paaugstināšanā un apmācībā, lai atbalstītu stabilu un ilgtspējīgu nodarbinātību; tādēļ aicina dalībvalstis ieguldīt cilvēkos, enerģiski īstenojot un finansējot mācību stratēģijas, kas pielāgotas tirgus prasībām un atzīt neformālās iemaņas un kompetenci, vienlaikus ievērojot dzīves cikla pieeju; turklāt aicina dalībvalstis ieviest pasākumus valsts, reģionālā un vietējā līmenī, lai nodrošinātu, ka ikvienam jaunietim, kas pabeidz skolu, ir piekļuve darba tirgum, augstākajai izglītībai vai profesionālajai izglītībai;
39. aicina dalībvalstis īstenot darbības plānus, lai ļautu visiem cilvēkiem, tostarp mazaizsargātajiem un ārkārtīgi nelabvēlīgā situācijā esošajiem, efektīvi piekļūt nodarbinātībai un labāk līdzsvarot elastīgu darbu ar aprūpi un ģimenes dzīvi, plaši atbalstot vienādas iespējas un visus pakalpojumus, kas šajā sakarībā ir nepieciešami, piemēram, īstenojot tādus papildu pasākumus kā grūtniecības un dzemdību, paternitātes un bērna kopšanas atvaļinājumu, elastīgu darba laiku, kā arī pieejamus bērnu aprūpes pakalpojumus;
40. aicina dalībvalstis izstrādāt politikas virzienus, kuru mērķis ir radīt jaunas darba iespējas; apzinās atbildību un risku, ar ko saskaras personas, kuras rada šādas darba vietas, tostarp darba vietas, par ko slēdz netipiskus līgumus;

41. aicina dalībvalstis īstenot pasākumus, lai ļautu strādājošajiem atgriezties darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, nepieciešamības gadījumā pirms tam piedaloties zināšanu nostiprināšanas apmācībās;
42. stingri iesaka ES nodarbinātības iniciatīvā iekļaut savlaicīgus intervences pasākumus, lai atbalstītu bezdarbniekus brīdī, kad viņi faktiski pazaudē darbu, arī tādēļ, lai mazinātu risku, ka cilvēki vairs nevar iekļauties darba tirgū un ka tiek pazaudēts to veidota cilvēkkapitāls;
43. aicina dalībvalstis stiprināt atbalsta shēmas, jo īpaši attiecībā uz mazkvalificētiem darbiniekiem un darbiniekiem ar invaliditāti, izmantojot modeļu pieejas, individuālas konsultācijas, intensīvas mācības vai pārkvalifikāciju, subsidētu nodarbinātību, kā arī dotācijas pašnodarbinātajām personām un uzņēmumu darbības sākšanai; tomēr īpaši uzsver, ka šī palīdzība jāstrukturē tā, lai netiktu aizstāta tipiska nodarbinātība;
44. aicina Komisiju un dalībvalstis mazināt administratīvo slogu, ja tā mērķis nav strādājošo interešu aizsardzība, lai, jo īpaši maziem un vidējiem uzņēmumiem (MVU), atvieglotu uzņēmējdarbības vidi, tomēr uzsver, ka ir svarīgi, lai pārmaiņas neietekmētu darba ņēmēju drošību vai veselību; norāda, ka MVU sava lielā skaita dēļ ir galvenie aģenti cīņā pret bezdarbu ES; uzsver, ka, izstrādājot nodarbinātības politikas virzienus, kas skar MVU, ir svarīgi ņemt vērā MVU un teritoriju, kurās tie atrodas, konkrētās prasības;
45. aicina dalībvalstis ziņot par stāvokli saistībā ar elastdrošības modeļu apsvēršanu un īstenošanu;
46. pauž nožēlu par Padomes un Komisijas šauru pieeju elastdrošībai; aicina Komisiju un Padomi apņemties īstenot laba darba programmu un ietvert to nākamās paaudzes integrētajās pamatnostādnēs un Eiropas Nodarbinātības stratēģijā, sekmējot darba vietu un nodarbinātības drošību strādājošajiem, uz tiesībām balstītu pieeju aktīviem darba tirgus politikas virzieniem un mūžizglītībai, kā arī visaptverošai veselībai un drošībai darbā, un sekmējot vispārējas un vienādas sociālās un strādājošo tiesības ikvienam, darba/dzīves līdzsvaru, kā arī darba un dzīves ārpus darba līdzsvarotību, uzlabojot nodarbinātības kvalitāti un labklājību darbā;
47. aicina dalībvalstis nepieļaut darbinieku skaita samazināšanu tikai ekonomisku apsvērumu dēļ, līdz netiek darīts viss iespējamais, lai apmācītu vai pārkvalificētu strādājošos;

### **C. Jauna veida sociālais dialogs**

48. uzskata, ka sociālo partneru oficiāla atzīšana jaunajā Līgumā uzskatāma par progresu, jo tajā ir atzīta šo partneru neatkarība un atkārtoti apstiprināta sociālo partneru atbalsta nozīme sociālā dialoga sekmēšanā, kā arī šajā saistībā uzsver īpašo nozīmi, kas piemīt nozaru sociālajam dialogam, kur pašlaik ir pārstāvētas 40 nozares;
49. tomēr pauž bažas par ietekmi, ko rada nesensais Tiesas spriedums *Laval, Rüffert, Viking un Luxembourg* lietā par biedrošanās brīvību un brīvību rīkoties, lai uzlabotu darba apstākļus;

50. uzskata, ka trīspusējās augstākā līmeņa sanāksmes izaugsmes un nodarbinātības jautājumos atzīšana par institucionālu iestādi veicinās sociālo partneru iesaistīšanos ES ekonomikas politikā;
51. uzskata, ka Eiropas un valstu sociālo partneru un pilsoniskās sabiedrības organizāciju ieguldījums, lai īstenotu ES 2020. gada stratēģiju, ir jo īpaši nozīmīgs nodarbinātības mērķu sasniegšanā un elastdrošības programmas atjaunināšanā un īstenošanā;
52. aicina Komisiju un valstu valdības uzņemties atbildību par situāciju, kādā atrodas „atšķirīgie” (darbinieki, ar kuriem noslēgti netipiski vai „ļoti netipiski” līgumi) un nodrošināt, lai tiktu līdzsvarotas viņu un vairākuma darbinieku tiesības un prasības par sociālo aizsardzību;
53. aicina sociālos partnerus Eiropas un valsts līmenī atbalstīt ieguldījumu mūžizglītības stratēģijās, kas pielāgotas tirgus prasībām, un atzinīgi vērtē ar sociālajiem partneriem jau apspriesto rīcības plānu attiecībā uz mūžizglītības attīstību zināšanu un kvalifikāciju apgūšanai;
54. uzskata, ka darba tirgū iekļaušanas pasākumos iesaistītajiem, kā arī tiem, kas ir iesaistīti pasākumos, kuru mērķis ir viņus sagatavot atkārtotai iekļūšanai darba tirgū, un pilsoniskās sabiedrības organizācijām, kas viņiem sniedz šos pakalpojumus vai kas viņus pārstāv, jābūt iesaistītiem to politikas virzienu izstrādē, īstenošanā un piemērošanā, kuri viņus ietekmē;
55. norāda, ka sociālo partneru un pilsoniskās sabiedrības organizāciju ieguldījums politikas veidošanā un īstenošanā dalībvalstīs ir ļoti atšķirīgs, tomēr kopumā ir tendence izmantot plašāku instrumentu kopumu, lai sasniegtu politikas mērķus; uzskata, ka valsts līmenī jāturpina uzlabot sociālajiem partneriem sniegto sociālās un institucionālās atzīšanas kvalitāti un tai jābūt pārliecinošākai pēc būtības, jo tā ir svarīgs viņu ieguldījuma kvalitātes faktors; tomēr jo īpaši uzsver, ka sociālā dialoga kvalitāte krasi atšķiras dažādās valstīs un dažādās nozarēs, un noteikti mudina sociālos partnerus izveidot patiesas „sociālās partnerattiecības” visos līmeņos;
56. uzskata, ka darba koplīgumi ir izrādījušies esam efektīvs nodarbinātības saglabāšanas instruments un ka tas ļauj darba devējiem un darba ņēmējiem rast efektīvākus risinājumus, lai apturētu ekonomikas lejupslīdi; šajā sakarībā atzīmē spēcīgas vienprātības nozīmi starp sociālajiem partneriem valstu sistēmās, kur ir noteikta minimāla darba tiesību aizsardzība;
57. ir pārliecināts, ka sekmīgu sociālu dialogu darba vietā lielā mērā nosaka iespējas, kuras ir darba ņēmēju pārstāvju rīcībā attiecībā uz kvalitatīvas informācijas sniegšanu, regulāru apmācību un savlaicīgumu;
58. pauž pārliecību, ka valdībām ir izšķiroša nozīme, nosakot priekšnoteikumus ietverošām un iedarbīgām sarunām par darba koplīgumiem un iesaistot trīspusējas struktūras, lai valsts politikas veidošanā saskaņā ar institucionālo praksi un pietiekami lielā mērā iesaistītu sociālos partnerus, un turklāt darītu to uz vienlīdzīgiem nosacījumiem saskaņā ar valsts praksi un tradīcijām;
59. uzdod priekšsēdētājam nosūtīt šo rezolūciju Padomei, Komisijai, Sociālās aizsardzības

komitejai, Eiropas Nodarbinātības komitejai un dalībvalstu un kandidātvalstu valdībām un parlamentiem.

## PASKAIDROJUMS

Eiropas Savienība un tās dalībvalstis saskaras ar dziļu finanšu, ekonomikas un sociālo krīzi, un tām jāpieliek lielākas pūles, lai Eiropā aizsargātu pēc iespējas vairāk darba vietu un nodarbinātību.

Referents ir pārliecināts, ka Eiropas sociālie modeļi, kuros ietverti ilgtspējīgas izaugsmes, pilnīgas nodarbinātības, sociālās attīstības, labklājības un sociālās aizsardzības mērķi, spēj palīdzēt Eiropas Savienībai un tās dalībvalstīm izkļūt no krīzes.

Lai izkļūtu no krīzes un aizsargātu nodarbinātību, novērstu plašu bezdarbu un palīdzētu bezdarbniekiem atrast jaunu darbu, ir nepieciešams pastiprināt centienus ieguldīt prasmju pilnveidošanā, apmācībās un ilgtspējīgu darba vietu veidošanā.

Ņemot vērā iepriekš minēto, referents cer, ka 2010. gada Eiropadomes pavasara sanāksmē tiks panākta vienošanās par skaidriem norādījumiem un konkrētiem pasākumiem, lai aizsargātu nodarbinātību un radītu darba iespējas saskaņā ar ES 2020. gada stratēģiju.

Saskaņā ar ES 2020. gada stratēģiju tās mērķis ir efektīvi sākt plaša mēroga Eiropas nodarbinātības iniciatīvu, proti, nokārtojot formalitātes pirmo algoto darbinieku pieņemšanai darbā vienotā piekļuves punktā, no vienas puses, un pastiprinot aktivizēšanas shēmas, it īpaši attiecībā uz zemas kvalifikācijas darbiniekiem, izmantojot individuālas konsultācijas, intensīvas mācības vai pārkvalifikāciju un kvalifikācijas paaugstināšanu, mācekļu praksi, subsidētu nodarbinātību, kā arī dotācijas pašnodarbinātām personām un uzņēmumiem, no otras puses; turklāt atbalsta to, ka Komisija piešķirusi Eiropas Sociālā fonda maksājumus, lai veicinātu attīstību un prasmju pilnveidošanu.

Šajā nodarbinātības iniciatīvā būtu jāiekļauj princips par savlaicīgiem intervences pasākumiem laikā, kad darba vietas faktiski tiek zaudētas, arī tādēļ, lai mazinātu risku, ka cilvēki vairs nevar iekļauties darba tirgū. Šādu intervences pasākumu īstenošana prasīs ievērojamus ieguldījumus apmācībās, tostarp vajadzēs palielināt mācību pakalpojumu sniedzēju skaitu, tajā pašā laikā pievēršot uzmanību apmācību un darba reintegrācijas programmu saskaņošanai, un šim nolūkam būtu jāizmanto ne tikai īstermiņa pasākumi, bet arī jācenšas nodrošināt iespējami augsta līmeņa kvalifikāciju, lai palielinātu vispārējo prasmju līmeni Eiropas Savienībā un apmierinātu pašreizējās ekonomikas mainīgās vajadzības.

Referents uzskata, ka iedzīvotāji varētu piekrist rīkoties tā, kā no viņiem tiek gaidīts, ja viņi šo rīcību uzskatīs par taisnīgu un tādu, kas garantē nodarbinātību un sociālo integrāciju. Tādēļ dalībvalstīm jāiegulda cilvēkos, enerģiski īstenojot mūžizglītības stratēģijas un nodrošinot papildu finansiālu atbalstu. Līdz ar to sociālajiem partneriem Eiropas un valsts līmenī ir jāatbalsta ieguldījums mūžizglītības stratēģijās. Valstisks mērķis par valdību un sociālo partneru sniegtu finansiālu ieguldījumu mūžizglītībā ļauj nodrošināt profesionālo ievirzi.

Referents ir pārliecināts, ka, pamatojoties uz nodarbinātības un sociālo politiku, ir nepieciešams veicināt vienādas iespējas sievietēm un vīriešiem.

## ***Fakti***

Kopējais bezdarba līmenis ES 27 dalībvalstīs 2009. gadā paaugstinājās no 8 līdz 9,6 % (vīriešu vidū no 7,8 līdz 9,8 %, sieviešu vidū no 8,1 līdz 9,3 %).

Pēdējos gados nepilnu slodzi strādājošo skaits joprojām ir augsts un nav mainījies, ES 15 dalībvalstīs šo strādājošo skaits ir lielāks nekā jaunuzņemtajās valstīs. ES 27 dalībvalstīs nepilnu slodzi strādājošo skaits 2009. gadā ir palielinājies aptuveni par 0,5 % salīdzinājumā ar 2008. gadu. Tas ir relatīvi liels palielinājums, ņemot vērā to, ka laika posmā no 2006. līdz 2008. gadam kopējais palielinājums bija tikai 0,1 %. No visu ES 27 dalībvalstīs nodarbināto cilvēku skaita 2008. gadā vairāk nekā 18 % cilvēku strādāja nepilnu slodzi (31 % no kopējā nodarbināto sieviešu skaita un gandrīz 8 % no nodarbināto vīriešu skaita), un aptuveni 24 % no nepilnu slodzi strādājošo kopskaita atzina, ka darbs uz nepilnu slodzi nav bijusi viņu brīvprātīga izvēle (gandrīz 30 % vīriešu un vairāk nekā 22 % sieviešu). Galvenais iemesls, kādēļ nepilnas slodzes darbs netiek darīts brīvprātīgi, ir tas, ka cilvēki nevarēja atrast pilnas slodzes darbu (24 % strādā nepilnas slodzes darbu ne pēc savas izvēles).

Darbiniekus, ar kuriem ir noslēgti līgumi uz noteiktu laiku, ekonomiskā situācija ietekmē vairāk. ES 27 dalībvalstīs nodarbināto kopskaits, ar kuriem noslēgti līgumi uz noteiktu laiku, laika posmā no 2007. līdz 2009. gadam ir samazinājies par 1,7 miljoniem. Tas nozīmē samazinājumu par aptuveni 6,3 %, kas ir daudz lielāks nekā 1,3 % samazinājums šajā pašā laika posmā attiecībā uz nodarbināto skaitu, ar kuriem ir noslēgti līgumi uz nenoteiktu laiku.

Pašnodarbināto skaits kopš 2000. gada ir samazinājies, tomēr pēdējos gados tas ir stabils. 2007. gadā vairāk nekā 15 % no ES 27 dalībvalstīs nodarbināto kopskaita bija pašnodarbinātie (atšķirība vīriešu un sieviešu grupā ir aptuveni par 6 %), savukārt ASV šis skaits ir aptuveni 7 %.

Aptuveni ar 14 % cilvēku no nodarbināto kopskaita ir noslēgti pagaidu darba līgumi (2008. gadā). Galvenie iemesli ir tādi, ka šie cilvēki vai nu apmeklē izglītības iestādes un piedalās apmācībās, vai arī nav spējuši atrast pastāvīgu darbu.

Aptuveni 5 % no kopējā nodarbināto skaita strādā mājās (2008. gadā).

## ***Elastdrošība***

Netipiska nodarbinātība ir tādas darba attiecības, kas neatbilst standarta vai tipiskam pilnas slodzes, pastāvīgam darbam uz nenoteiktu laiku, turklāt ilgu laiku ir viens darba devējs. Elastīgie darba līgumi ir instruments, ko dalībvalstīs izmanto saskaņā ar nodarbinātības politiku, un tie ir palīdzējuši bezdarbniekiem atrast darbu. Arvien vairāk parādās „ļoti netipiski” nodarbinātības veidi (t. i., darba līgumi uz laiku, kas mazāks nekā 6 mēneši, darba stundu skaits mazāks par 10 un darba līgumi, kas nav sastādīti rakstiski). Šie nodarbinātības veidi visvairāk dominē gados jaunu (19–29 g. v.) un vecāka gadagājuma (vecāki par 50 gadiem) cilvēku vidū, sieviešu un mazkvalificētu cilvēku vidū. Strādājošie, ar kuriem noslēgti „ļoti netipiski” darba līgumi, netiek tik daudz iesaistīti apmācībās, viņu profesionālās izaugsmes iespējas ir ierobežotākas salīdzinājumā ar citu strādājošo kategorijām, un tādējādi viņu profesionālās dzīves gājums nav ļoti pārlicinošs.

Referents ir pārliecināts, ka dalībvalstīm būtu jāpārtrauc un jāanalizē jaunākās ievirzes



saistībā ar dažādiem līgumiem.

Referents ir pārliecināts, ka elastdrošības stratēģiju enerģiska īstenošana var palīdzēt cīņā pret nelegālu nodarbinātību un mazināt „ļoti netipisku” nodarbinātības veidu riskantumu. Saskaņā ar elastdrošības stratēģijām ir labāk pievērsties jautājumam nevis par darba vietu saglabāšanu, bet gan par pāreju uz kvalitatīvām, labām darba vietām. Šajā sakarībā dalībvalstīm būtu jāiegulda aktīva darba tirgus politikās un institucionālās reformās. Turklāt referents ir pārliecināts, ka dalībvalstīm būtu kritiski jāanalizē ar nodarbinātības aizsardzību saistītie tiesību akti, jo tā var gūt skaidrojumu par būtiskajām atšķirībām dalībvalstīs ilgtermiņa nodarbinātības un nodarbinātības ilguma ziņā.

Referents ir pārliecināts, ka, apspriežot jautājumu par netipisku nodarbinātību, svarīgs aspekts ir dzimumu līdztiesības jautājums, jo vīriešu īpatsvars standarta darba attiecībās ir lielāks, savukārt palielinās to sieviešu īpatsvars, kuras strādā, pamatojoties uz netipisku darba līgumu nosacījumiem.

### ***Sociālais dialogs***

Referents uzskata, ka sociālo partneru lomas oficiāla atzīšana jaunajā Līgumā uzskatāma par progresu, jo tajā ir atzīta šo partneru neatkarība, un atkārtoti apstiprina, ka Eiropas Savienībai jāsniedz savs atbalsts sociālā dialoga sekmēšanā. Trīspusējās augstākā līmeņa sanāksmes izaugsmes un nodarbinātības jautājumos atzīšana par institucionālu iestādi veicinās sociālo partneru iesaistīšanos Eiropas Savienības ekonomikas politikā.

Eiropas un valstu sociālo partneru ieguldījums, lai īstenotu ES 2020. gada stratēģiju, ir jo īpaši nozīmīgs nodarbinātības mērķu sasniegšanā un elastdrošības programmas īstenošanā. Tādēļ sociālajiem partneriem valsts līmenī ir jāpārvar nepatika pret „atšķirīgajiem” (darbiniekiem, ar kuriem noslēgti netipiski vai „ļoti netipiski” līgumi) un jālīdzsvaro viņu un vairākuma darbinieku tiesības un sociālā aizsardzība.

Koplīgumu slēgšana nozaru līmenī vairākumā Eiropas valstu un dažās Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīs ir galvenais līmenis, kādā tiek slēgti koplīgumi.

Sociālo partneru iesaistīšanas līmenis, formulējot valsts krīzes novēršanas pasākumus, ievērojami atšķiras atkarībā no valstu rūpniecisko attiecību tradīcijām un struktūras, kā arī no īstenoto pasākumu veida. Vairākās valstīs sociālie partneri ir sūdzējušies par to, ka viņus neiesaista un ar viņiem neapspriežas par valdības pasākumu sagatavošanu.

Lai gan sociālo partneru iesaistīšana politikas veidošanā un īstenošanā ir atšķirīga, kopumā ir manāma tendence izmantot plašāku instrumentu kopumu, lai sasniegtu politikas mērķus. Sociālajiem partneriem sniegtā sociālā un institucionālā atbalsta kvalitāte, visticamāk, ir noteicošais viņu ieguldījuma kvalitātes faktors ES 2020. gada stratēģijā.

## KOMITEJAS GALĪGAIS BALSOJUMS

<b>Pieņemšanas datums</b>	2.6.2010
<b>Galīgais balsojums</b>	+:           41 -:           6 0:           1
<b>Deputāti, kas bija klāt galīgajā balsošanā</b>	Regina Bastos, Edit Bauer, Jean-Luc Bennahmias, Mara Bizzotto, Milan Cabrnock, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Sergio Gaetano Cofferati, Marije Cornelissen, Frédéric Daerden, Karima Delli, Proinsias De Rossa, Frank Engel, Sari Essayah, Richard Falbr, Ilda Figueiredo, Pascale Gruny, Marian Harkin, Roger Helmer, Nadja Hirsch, Liisa Jaakonsaari, Martin Kastler, Ádám Kósa, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Olle Ludvigsson, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu
<b>Aizstājēji, kas bija klāt galīgajā balsošanā</b>	Georges Bach, Jürgen Creutzmann, Marielle Gallo, Joe Higgins, Franz Obermayr, Evelyn Regner, Birgit Sippel, Emilie Turunen
<b>Aizstājēji (187. panta 2. punkts), kas bija klāt galīgajā balsošanā</b>	Rosa Estaràs Ferragut, Oldřich Vlasák