



Briselē, 14.5.2018.
COM(2018) 292 final

**KOMISIJAS ZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI UN EIROPAS
EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI**

Ziņojums par Direktīvas 2009/38/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklašāšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās (pārstrādātā versija), īstenošanu dalībvalstīs

{SWD(2018) 187 final}

I. Ievads

Saskaņā ar Direktīvas 15. pantu šajā ziņojumā ir aplūkots, kā dalībvalstis ir īstenojušas Direktīvas 2009/38/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi¹, (“Pārstrādātā direktīva”) noteikumus. Šeit ir aprakstītas turpmākās darbības, kuras Komisija gatavojas veikt. Ziņojuma pielikumā ir Komisijas dienestu darba dokuments, kurā Komisija sīkāk aprakstījusi sava novērtējuma rezultātus².

Pēc apspriešanās ar sociālajiem partneriem Padomes Direktīva 94/45/EK³ tika pārstrādāta un stājās spēkā 2009. gada 6. jūnijā. Pēc diviem gadiem beidzās transponēšanas periods.

Novērtējums, kas ir šā ziņojuma pamatā, pievēršas Pārstrādātās direktīvas radītajām izmaiņām. Novērtējuma mērķis ir novērtēt Pārstrādātās direktīvas transponēšanu un īstenošanu dalībvalstīs un to, kā tas ietekmē:

- - Eiropas Uzņēmumu padomju izveidi;
- - darbinieku pārnacionālo informēšanas un uzklausišanas tiesību efektivitāti; un
- - tiesiskā regulējuma uzlabošanu.

Novērtējumā tiek izvērtēts arī Pārstrādātās direktīvas nozīmīgums, saskaņotība, lietderība un ES pievienotā vērtība atbilstoši Labāka regulējuma pamatnostādņem⁴.

Šajā ziņojumā ir izklāstīti Pārstrādātās direktīvas mērķi, Komisijas novērtējuma galvenie konstatējumi un atbilstošie politiskie risinājumi.

II. Eiropas Uzņēmumu padomes un pārnacionālais sociālais dialogs

Sociālais dialogs ir būtiska Eiropas sociālā modeļa sastāvdaļa. Ja pastāv ciešs sociālais dialogs, arī ekonomika ir daudz konkurētspējīgāka un sociāli noturīgāka. Sociālo partneru iesaistīšanai politikas izstrādē un īstenošanā ir izšķirīga nozīme konkurētspējas un taisnīguma stiprināšanā, un tas ir priekšnoteikums Eiropas sociālās tirgus ekonomikas darbībai. Komisija ir apņēmusies pilna stiprināt sociālo dialogu visos līmeņos. Tādēļ 2015. gadā tā uzsāka “Jaunu sākumu sociālajam dialogam”⁵.

¹ Eiropas Parlamenta un Padomes 2009. gada 6. maija Direktīva 2009/38/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausišanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās (pārstrādātā versija), OV L 122, 16.5.2009., 28.–44. lpp.

² SWD(2018) 187 final, Direktīvas 2009/38/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi, novērtējums.

³ Padomes 1994. gada 22. septembra Direktīva 94/45/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausišanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās, OV L 254, 30.9.1994., 64.–72. lpp.

⁴ http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2016_empl_011_evaluation_european_works_council_en.pdf

⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=en&eventsId=1028>.

Eiropas sociālo tiesību pīlāra⁶ 8. principā noteikts, ka, izstrādājot un īstenojot ekonomisko, nodarbinātības un sociālo politiku, apspriežas ar sociālajiem partneriem atbilstoši valsts praksei. Tos mudina slēgt koplīgumus un iesaistīties sarunās par šādiem līgumiem jautājumos, kuri uz tiem attiecas, vienlaikus ņemot vērā sociālo partneru autonomiju un tiesības uz kolektīvu rīcību.

Sociālajam dialogam visos līmeņos jāveido pamats Eiropas reakcijai uz tādiem procesiem, kas nopietni ietekmē darba pasauli, piemēram, digitalizācija, globalizācija un demogrāfiskās pārmaiņas. Sociālo partneru iesaistīšana darba tirgus reformā un nozares vai uzņēmuma pārstrukturizācijā ir sniegusi pozitīvus ieguvumus, jo viņu iesaiste nodrošina atbildību par reformu procesiem, kā arī sekmē uzticēšanos un partnerību. Turklāt pastāvīgi sociālā dialoga kanāli var palīdzēt prognozēt un risināt vajadzības un cerības, kas izriet no problēmām saistībā ar darbaspēka novecošanu, drošību un veselības aizsardzību darbā vai attiecībā uz prasmēm vai darba un privātās dzīves līdzsvaru.

Eiropas sociālo tiesību pīlāra 8. principā noteikts, ka darbiniekiem vai viņu pārstāvjiem ir tiesības uz savlaicīgu informāciju un uzklauššanu jautājumos, kas viņiem ir svarīgi, jo īpaši par uzņēmumu nodošanu, pārstrukturēšanu un apvienošanu un par kolektīvo atlaišanu. Tas paredz ne tikai tiesības saņemt informāciju, bet arī apspriesties par jebkādu šādu korporatīvu darbību, kas nozīmē viedokļu apmaiņu un konsekventa dialoga izveidi ar darba devēju.

ES tiesiskais regulējums valsts līmeņa informēšanas un uzklauššanas jomā ticis izstrādāts vairāku desmitgažu gaitā. Padomes Direktīvā 98/59/EK⁷ paredzēti noteikumi par darbinieku informēšanu un uzklauššanu pirms darbinieku kolektīvas atlaišanas. Ar Direktīvu 2002/14/EK⁸ tiek izveidota vispārēja sistēma darbinieku informēšanai un uzklaušanai valsts līmenī. Direktīvā 2001/23/EK⁹ ietverti noteikumi, kas nodrošina, ka uzņēmumu, kurus pārņem jauns īpašnieks, darbinieki tiek informēti un uzklaušti.¹⁰

Izmantojot Eiropas kvalitātes sistēmu pārmaiņu un pārstrukturēšanās prognozēšanai¹¹, Komisija ir noteikusi principus un labo praksi, ko uzņēmumos publiskās iestādēs ņemt vērā pirms pārmaiņu īstenošanas un pārvaldot pārstrukturēšanās darbību. Pirms 10 gadiem tika izveidots Eiropas Globalizācijas pielāgošanās fonds, lai nodrošinātu atbalstu darbiniekiem, kuri atlaisti no darba tādēļ, ka globalizācijas vai globālās finanšu un ekonomikas krīzes dēļ ir notikušas lielas strukturālas pārmaiņas pasaules tirdzniecības modeļos.

6 2017. gada 17. novembrī proklamētais Eiropas sociālo tiesību pīlārs.

7 Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīva 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu.

8 Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta Direktīva 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklaušanai Eiropas Kopienā.

9 Padomes 2001. gada 12. marta Direktīva 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējiesabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējiesabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā.

10 Pārskatu par darba ņēmēju līdzdalības tiesību aktiem skatīt:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=lv>.

11 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11270&langId=lv>.

Eiropas Uzņēmumu padomes ir nozīmīgs instruments pārnacionāla sociālā dialoga veidošanā noteikta lieluma starptautiskos uzņēmumos. Tās ir organizācijas, kuras pārnacionālos uzņēmumos pārstāv Eiropā strādājošos darbiniekus. Eiropas Uzņēmumu padomes nodrošina kopēju platformu viedokļu apmaiņai pārnacionālos jautājumos starp darbinieku un darba devēju pārstāvjiem visās ES dalībvalstīs un EEZ valstīs. Ar šo padomju palīdzību uzņēmumu vadības informē un uzklausa darbiniekus par uzņēmējdarbības attīstību un par jebkādiem nozīmīgiem Eiropas līmeņa lēmumiem, kuri varētu ietekmēt to nodarbinātību vai darba nosacījumus.

Eiropas Uzņēmumu padomes sevi apliecinājušas kā būtisku elementu pārnacionālu rūpniecisko attiecību veidošanā. Starptautiskos uzņēmumos lēmumus, kas ietekmē darbiniekus vienā dalībvalstī, bieži pieņem centrālā vadība, kas atrodas ārpus konkrētās dalībvalsts. Eiropas Uzņēmumu padomes veicina solidaritātes un sinerģiju veidošanu starp dažādu dalībvalstu darbiniekiem, paraugprakses apmaiņu, kā arī veidošanu, labāku izpratni un īstenošanu attiecībā uz lēmumiem par pārnacionāliem jautājumiem, ar kuriem saskaras starptautisks uzņēmums.

Eiropas Uzņēmumu padomes ļauj uzlabot saziņu starp darba ņēmējiem un centrālo vadību. Darba devēju ieguvumi slēpjas lielākā darbinieku uzticībā un iesaistē, ieguldot savas zināšanas un pieredzi. Vienota izpratne par pārnacionālām problēmām, ar ko saskaras uzņēmums, un darbinieku iesaiste lēmumu pieņemšanā par iespējamajiem risinājumiem arī var sekmēt centrālās vadības pieņemto stratēģisko lēmumu ieviešanu un to ietekmes palielināšanu starptautiskos uzņēmumos.

Izmantojot savu nozīmīgo lomu pārmaiņu paredzēšanā un pārvaldībā, Eiropas Uzņēmumu padomes nodrošina iespēju novērst vai mazināt pārstrukturēšanās negatīvo ietekmi uz nodarbinātību vai darba nosacījumiem. Plašākā kontekstā Eiropas Uzņēmumu padomēm būs aizvien lielāka nozīme taisnīgas un ilgtspējīgas reakcijas izveidē uzņēmuma līmenī uz tādu problēmu starptautisko ietekmi, kuras saistītas ar digitalizāciju, globalizāciju un demogrāfiskām pārmaiņām. Tās spēj risināt plašu jautājumu spektru, piemēram, jaunu tehnoloģiju ieviešanu un ar to saistītās apmācības vajadzības, uzņēmuma stratēģisko attīstību mainīgā tirgus vidē vai arī labāko praksi novecojoša darbaspēka jautājuma risināšanā. Dažas Eiropas Uzņēmumu padomes ir uzsākušas un atbalsta tādu pārnacionālu uzņēmumu nolīgumu apspriešanu un noslēgšanu, kuri ietver dažādus jautājumus, piemēram, apmācību, nodarbinātību vai ilgtspējīgu attīstību.

Tāpat kā citos sociālā dialoga forumos uzņēmuma līmenī pienācīgi tiesiskā regulējuma nosacījumi negarantē sekmīgu iznākumu. Apmaiņas iznākuma un kvalitātes noteikšanā Eiropas Uzņēmumu padomēs būtiska loma ir gan darba ņēmēja, gan darba devēja pārstāvju motivācijai, apņēmībai un kapacitātei.

III. Pārstrādātās direktīvas mērķi

Pārstrādātā direktīva nodrošina, ka ir iespējams izveidot Eiropas Uzņēmumu padomes, lai starptautiskos uzņēmumos, kuros vismaz 1000 darbinieki strādā EEZ un vismaz 150 darbinieki strādā vismaz divās dalībvalstīs (katrā), sniegtu informāciju un izteiktu viedokli pārnacionālos jautājumos.

Eiropas Uzņēmumu padomes izveidošanas procesu sāk vai nu pēc 100 darbinieku, kuri strādā divās dalībvalstīs, pieprasījuma, vai ar darba devēja lēmumu. Katras Eiropas Uzņēmumu padomes sastāvu un funkcijas pielāgo uzņēmuma konkrētajiem apstākļiem, parakstot nolīgumu starp vadību un darbinieku pārstāvjiem no dažādām iesaistītajām dalībvalstīm.

Pārnacionālos uzņēmumos centrālā vadība ar savu Eiropas Uzņēmumu padomju pārstāvju palīdzību informē un uzklausa Eiropā strādājošos darbiniekus par uzņēmējdarbības attīstību un nozīmīgiem lēmumiem.

Pārstrādātā direktīva jo īpaši izvirza šādus mērķus¹²:

- efektīvi nodrošināt darbinieku pārnacionālo informēšanas un uzklauššanas tiesību ievērošanu;
- veicināt jaunu Eiropas Uzņēmumu padomju izveidi;
- risināt Direktīvas 94/45/EK praktiskajā piemērošanā konstatētās problēmas;
- novērst juridiskās noteiktības trūkumu, kas rodas tādēļ, ka dažos noteikumos pastāv nepilnības (piemēram, informēšanas un uzklauššanas definīcijas) un ka citu noteikumu nav (piemēram, pārnacionalitātes definīcija);
- nodrošināt labāku saikni starp citiem ES tiesību aktiem darbinieku informēšanas un uzklauššanas jautājumos.

Ar Direktīvu tika veikti šādi būtiski grozījumi īstenošanas noteikumos:

— ir ieviesti vispārēji principi attiecībā uz darbinieku pārnacionālas informēšanas un uzklauššanas noteikumiem, un noteiktas precīzas informēšanas un uzklauššanas definīcijas,

— ir ierobežota Eiropas Uzņēmumu padomju kompetence, aptverot tikai pārnacionālas dabas jautājumus, un izveidota saikne starp darbinieku informēšanu un uzklauššanu valstu un pārnacionālā līmenī,

— ir izskaidrotas darbinieku pārstāvju uzdevumus un iespējas izmantot apmācības, saglabājot algu,

— ir precizēti pienākumi attiecībā uz tādas informācijas sniegšanu, kas ļauj uzsākt sarunas, un noteikumi attiecībā Eiropas Uzņēmumu padomju izveides nolīgumu apspriešanu,

12 Pārstrādātās direktīvas 2009/38/EK 7. apsvērumš.

- ir veikti grozījumi attiecībā uz papildu prasībām, kuras piemēro, ja nolīguma nav,
- ir ieviesta pielāgošanas klauzula, kuru piemēro nolīgumiem, ar kuriem reglamentē Eiropas Uzņēmumu padomes, ja uzņēmuma vai uzņēmumu grupas struktūrā notiek izmaiņas.

IV. Novērtējuma konstatējumi

Komisija pārskatīja Pārstrādātās direktīvas īstenošanu visās dalībvalstīs un EEZ valstīs un veica novērtējumu, pamatojoties uz datiem un informāciju, kas tika iegūta no dažādiem avotiem, piemēram, ārēja pētījuma¹³, ES un valstu sociālajiem partneriem, Eiropas Uzņēmumu padomju praktiķiem, pētniecības institūtiem un darba tiesību ekspertiem. Saskaņā ar Komisijas Labāka regulējuma stratēģijas prasībām šajā ziņojumā ir izklāstīti konstatējumi attiecībā uz jauno ar Direktīvu ieviesto noteikumu efektivitāti, lietderību, saskaņotību, nozīmīgumu un ES pievienoto vērtību. Sīkāka informācija par šiem konstatējumiem ir sniegta pievienotā Komisijas dienestu darba dokumenta¹⁴ IV un V sadaļā.

A. Transponēšana un juridiskā skaidrība

Lielākā daļa dalībvalstu ir pareizi transponējušas šo ES tiesību aktu. Lai gan vairums noteikumu ir precīzi pārnesti valstu tiesību aktos, dažas valstis ir pieņēmušas sīkākus noteikumus, kuri pārsniedz Pārstrādātās direktīvas minimālās prasības.

Lielākā daļa ieinteresēto personu un praktiķu, kuru viedoklis tika apzināts, uzskatīja, ka Pārstrādātā direktīva ir padarījusi tiesisko regulējumu skaidrāku, lai gan ievērojama daļa no viņiem uzskatīja, ka nav spējīgi sniegt atbildi savas ierobežotās pieredzes dēļ saistībā ar pārstrādātajiem noteikumiem. Praksē joprojām ir sastopamas dažas problēmas, jo īpaši uzņēmumu līmenī īstenojot sarunas vai piemērojot Eiropas Uzņēmumu padomju nolīguma noteikumus. Tiesvedības apjoms valstu līmenī ir zems, un nav redzamas nekādas izmaiņas, salīdzinot ar sākotnējās direktīvas īstenošanā pieredzēto. ES līmenī nav ierosināta neviena lieta.

B. Efektivitāte

Pārstrādātā direktīva nodrošināja zināmu stimulu Eiropas Uzņēmumu padomju izveidei un pastāvošo Eiropas Uzņēmumu padomju nolīgumu pārskatīšanai, tomēr tā neapturēja tendenci samazināties jaunu Eiropas Uzņēmumu padomju skaitam. Novērtējumā tika secināts, ka kopš Pārstrādātās direktīvas īstenošanas gadā tiek izveidotas aptuveni 20 Eiropas Uzņēmumu padomes, galvenokārt uzņēmumos, kuru galvenās mītnes atrodas Francijā, Zviedrijā un ASV.

13 ICF Novērtējuma pētījums par Direktīvu 2009/38/EK, kas veikts pēc Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ĢD pasūtījuma, 2016. gada septembris.

14 SWD(2018) 187 final, Direktīvas 2009/38/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi, novērtējums.

Pasaules mērogā Francija, Vācija un Apvienotā Karaliste ir tās valstis, kurās atrodas lielākā daļa Eiropas Uzņēmumu padomju; to nosaka attiecīgo uzņēmumu lielums, kā arī līmenis, kādā šajās valstīs ir attīstītas attiecības ar sociālajiem partneriem. Uzņēmumu, kuros tiek izveidotas Eiropas Uzņēmumu padomes, vidējais lielums kopš Pārstrādātās direktīvas pieņemšanas ir mazāks nekā laikā, kad bija spēkā iepriekšējais tiesību akts.

Būtu iespējams veikt papildu uzlabojumus, lai veicinātu šādu organizāciju izveidi, jo ir aplēsts, ka puse no uzņēmumiem, kas var izveidot Eiropas Uzņēmumu padomes, vēl nav to izdarījuši. Lai gan pēc Pārstrādātās direktīvas pieņemšanas Eiropas Uzņēmumu padomju kopējais skaits pieaug, joprojām varētu sagaidīt augstāku šādu organizāciju kopējo izveides līmeni, šādas situācijas iemesli ir dažādi un sarežģīti, tostarp: valstu sociālajiem partneriem trūkst informācijas par juridiskajām prasībām, tiek veiktas izmaiņas uzņēmumu struktūrā saistībā ar apvienošanu vai pārņemšanu, nav noteikts pienākums izveidot Eiropas Uzņēmumu padomes, uzņēmumu galvenās mītnes atrodas valstīs, kurās ir mazāk attīstīta sociālā dialoga tradīcija, laika periods, kas sociālajiem partneriem nepieciešams, lai vienotos par Eiropas Uzņēmumu padomes nolīgumu, ir ilgs.

Lai gan Pārstrādātās direktīvas noteikumos pārnacionalitātes jēdziens ir definēts labāk, Eiropas Uzņēmumu padomes praktiķiem joprojām un bieži vien konkrētos gadījumos ir grūtības to interpretēt.

Ar Pārstrādāto direktīvu tika uzlabota darbiniekiem sniegtās informācijas kvalitāte un apjoms, taču attiecībā uz viedokļu uzklauššanu tā ir bijusi mazāk efektīva. Neraugoties uz tiesībām paust savu viedokli, Eiropas Uzņēmumu padomju locekļiem, šķiet, ir maza ietekme uz lēmumu pieņemšanas procesu viņu uzņēmumos, jo īpaši attiecībā uz pārstrukturēšanu.

Darba devēji uzskata Eiropas Uzņēmumu padomes par noderīgiem instrumentiem, kuri visām pusēm sniedz dažādus ieguvumus, tostarp: vienotas izpratnes uzlabošanu locekļu vidū attiecībā uz noteiktiem jautājumiem, lēmumu izskaidrošanu, stratēģisku diskusiju uzsākšanu, vērtīgu rīcības priekšlikumu sniegšanu atkarībā no apspriestajiem tematiem. Neraugoties uz to, ka Eiropas Uzņēmumu padomēm nav oficiālu sarunu vešanas pilnvaru, dažos starptautiskos uzņēmumos tās piedalās pārnacionālo koplīgumu¹⁵ apspriešanā.

Attiecībā uz tiesību akta izpildi — novērtējumā ir atspoguļotas dažādas situācijas dalībvalstīs saistībā ar Eiropas Uzņēmumu padomju spēju rīkoties tiesiskuma jomā. Pusē dalībvalstu ir izveidoti alternatīvi strīdu izšķiršanas mehānismi. Kopumā novērtējumā tika norādīti trūkumi attiecībā uz esošajiem līdzekļiem, kas ļauj Eiropas Uzņēmumu padomēm īstenot savas tiesības, un ievērojamas atšķirības attiecībā uz sankciju veidu un līmeni.

C. Lietderība

Salīdzinot ar 1994. gadā pieņemto direktīvu, Pārstrādātā direktīva neradīja papildu izmaksas darba devējiem. Kvantitatīvi nosakāmās izmaksas, kas nepieciešamas Eiropas Uzņēmumu padomju izveidošanai, ir pat šķietami samazinājušās, salīdzinot ar 1994. gada direktīvu, taču,

15 Eiropas Komisijas datubāze: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>.

iespējams, šīs izmaksas vienkārši atspoguļo to, ka uzņēmumi, kuri izveido šīs padomes pēc direktīvas pārstrādāšanas, ir mazāki. Lielākajai daļai darba devēju ieguvumi atsver saistītās izmaksas. Tiesības piedalīties apmācībās, saglabājot algu, lielākoties tiek ievērotas un ir liels atbalsts Eiropas Uzņēmumu padomju pārstāvjiem, pildot to pienākumus starptautiskos uzņēmumos. Novērtējumā ir secināts, ka Pārstrādātā direktīva neparedz tādas administratīvas, finansiālas un juridiskas saistības, kuras radītu nepamatotu slogu uzņēmumiem.

D. Nozīmīgums

Visas ieinteresētās personas uzskata, ka Pārstrādātā direktīva ir nozīmīga, un sociālie partneri atzīst, ka ir nepieciešams turpināt attīstīt pārnacionālo dialogu. Attiecībā uz darbinieku aizsardzības uzlabošanu — tika secināts, ka Pārstrādātā direktīva sniedz ievērojamu ieguldījumu pārnacionālā sociālā dialoga nodrošināšanā uzņēmumu līmenī. Eiropas Uzņēmumu padomes nodrošina mehānismu lejupējai informācijas izplatīšanai visā uzņēmumā, veido sasaisti starp ES un vietējo līmeni un tādējādi veicina stratēģisku iniciatīvu ieviešanu, tā rezultātā nodrošinot, ka tiek uzlabota uzņēmumā rasto stratēģisko risinājumu kvalitāte.

E. Saskaņotība ar citiem ES instrumentiem

Kopumā tika konstatēts, ka jaunie noteikumi ir savstarpēji konsekventi un saskaņoti ar citiem ES tiesību aktiem par darbinieku tiesībām uz informēšanu un uzklauššanu, tostarp ES Pamattiesību hartu. Neatbilstības ir attaisnojamas ar attiecīgo tiesību instrumentu, piemēram, instrumentu, kuri attiecas uz kolektīvo atļaušanu vai uzņēmumu īpašumtiesību nodošanu, īpašajiem mērķiem.

Lai gan Eiropas Uzņēmumu padomju tiesības uz informēšanu un uzklauššanu attiecas uz visiem pārnacionālajiem jautājumiem, kuri skar darbinieku darba nosacījumus, Eiropas Uzņēmumu padomes nav pārrunu grupas, līdz ar to padomēm ir cits mērķis, kas nav informēšana un uzklaušana vietējā līmenī — process, kura nolūks ir panākt vienošanos starp darbinieku pārstāvjiem un darba devējiem.

F. ES pievienotā vērtība

Attiecībā uz subsidiaritātes principu — Eiropas Uzņēmumu padomēm piemīt patiesa ES pārnacionālā dimensija. Tikai tāds ES tiesību akts, kas ir transponēts valstu tiesību aktos, var regulēt jautājumu par darbinieku informēšanas un uzklaušanas procedūrām pārnacionālos uzņēmumos.

Attiecībā uz proporcionalitātes principu — Pārstrādātā direktīva nodrošina dalībvalstīm iespēju pielāgot šīs direktīvas noteikumus, lai tie būtu piemēroti valstu sociālo partneru attiecībām un tiesību sistēmai, jo īpaši paredzot noteikumus darbinieku pārstāvju iecelšanai vai ievēlēšanai un to tiesiskajai aizsardzībai, kā arī nosakot atbilstošas sankcijas, ja ir konstatēts pārkāpums attiecībā uz tiesību akta piemērošanu.

Pārstrādātā direktīva nodrošina ES līmeņa tiesisko regulējumu pārnacionālas informācijas organizēšanai un konsultācijai uzņēmumos, kas citādi norisinātos pēc brīvprātības principa un “juridiskā vakuumā”.

V. ES līmeņa politiskie risinājumi

Iepriekš aprakstītajā analīzē tika noteiktas šādas problēmas, kuras nepieciešams risināt ES līmenī:

- jauno Eiropas Uzņēmumu padomju nelielais skaits;
- uzklašanās procedūras efektivitāte;
- nepieciešamība izplatīt esošu labo praksi un apmainīties ar informāciju par to; un
- nepilnības dažu Direktīvas noteikumu īstenošanā un izpildē.

Tādēļ Komisija ierosina īstenot šādus pasākumus:

- izveidot un izplatīt praktisku rokasgrāmatu Eiropas Uzņēmumu padomju praktiķiem;
- nodrošināt finansējumu sociālajiem partneriem, lai atbalstītu Eiropas Uzņēmumu padomju īstenošanu un efektivitāti; un
- nodrošināt Pārstrādātās direktīvas galveno noteikumu pilnīgu transponēšanu dalībvalstīs.

A. Eiropas Uzņēmumu padomju izveides un darbības uzlabošana ar praktiskas rokasgrāmatas palīdzību

Lai atvieglotu Pārstrādātās direktīvas īstenošanu, Komisija plāno publicēt rokasgrāmatu, kuras mērķis būs:

- vairot Eiropas Uzņēmumu padomju izveidi, jo īpaši dalībvalstīs un nozarēs, kurās līdz šim ir izveidotas tikai dažas padomes,
- turpināt uzlabot Eiropas Uzņēmumu padomju efektivitāti, jo īpaši izmantojot tās kā atbalsta instrumentu sociālo standartu paaugstināšanai visā ES,
- izplatīt labo praksi, apkopojot un daloties ar konkrētiem piemēriem par pieejām, kuras ir devušas reālus un labus rezultātus.

Šī rokasgrāmata nodrošinātu konkrētus ieteikumus un padomus darba devējiem, Eiropas Uzņēmumu padomju locekļiem, arodbiedrību pārstāvjiem, darbiniekiem un citām ieinteresētajām personām. Tai ir jānodrošina arī palīdzība darba devējiem un uzņēmumu pārstāvjiem to pienākumu izpildē, kā noteikts Pārstrādātajā direktīvā, un iedzīvotājiem Eiropas Uzņēmumu padomju izveides un darbības procesā.

Komisija — sadarbībā ar sociālajiem partneriem un ar ekspertu un praktiķu atbalstu — izstrādās šīs vadlīnijas 2018. gada laikā. Ciešā sadarbība ar sociālajiem partneriem palīdzēs

Komisijai apkopot tādus labās prakses piemērus un konkrētus piemērus attiecībā uz starptautiskos uzņēmumos noslēgtiem nolīgumiem, kurus varētu izplatīt visā ES.

Lai rokasgrāmata tiktu izplatīta pēc iespējas plašākā mērogā un lai palielinātu praktiķu un sociālo partneru informētību visos līmeņos, ir paredzēta virkne komunikācijas pasākumu. Tie ietvers publicitātes pasākumus šim nolūkam izveidotā tīmekļa vietnē, pasākumus ar sociālajiem partneriem, kā arī Komisijas atbalstītus pasākumus. Rokasgrāmata tiks publicēta visās oficiālajās ES valodās.

B. ES finansēšanas instrumentu izmantošana Eiropas Uzņēmumu padomju atbalstam

Katru gadu Komisija izsludina uzaicinājumu iesniegt priekšlikumus¹⁶, lai finansētu pasākumus, kuru mērķis ir vairot darbinieku iesaistīšanos uzņēmumu darbībā, t. i., jebkādos pasākumus (tostarp informācijas, apspriešanās un līdzdalības), ar kuriem darbinieku pārstāvji var ietekmēt uzņēmumā pieņemtos lēmumus. Pirmajā uzaicinājumā iesniegt priekšlikumus, kas tiks izsludināts pēc rokasgrāmatas publicēšanas, tiks ietverta īpaša prioritāte attiecībā uz Eiropas Uzņēmumu padomēm. Tas piedāvās finansiālu atbalstu¹⁷ sociālajiem partneriem, lai izveidotu projektus, ar kuriem popularizēt šo praktisko rokasgrāmatu ieinteresēto personu vidū un sniegt atbalstu tās izmantošanā. Tā ietvaros var finansēt arī iniciatīvas, kuras atbalsta spēkā esošo juridisko prasību īstenošanu, palielina informētību par potenciālajiem ieguvumiem, ko Eiropas Uzņēmumu padomes sniedz uzņēmumiem un darbinieku pārstāvjiem, un kuras uzlabo Eiropas Uzņēmumu padomju izveidi un darbību.

C. Nepieciešamie pasākumi Pārstrādātās direktīvas īstenošanai dalībvalstīs

Šajā kopsavilkuma ziņojumā un saistītajā Komisijas dienestu darba dokumentā ir noteiktas galvenās jomās, kurās nepieciešama turpmāka sadarbība ar dalībvalstīm un izpildes pasākumi.

Komisija turpinās atbalstīt dalībvalstu darbu, lai uzlabotu Direktīvas noteikumu īstenošanu, un veicinās informācijas apmaiņu starp dalībvalstīm jo īpaši attiecībā uz efektīvu, samērīgu un preventīvu sankciju¹⁸ noteikšanu gadījumos, kad tiek pārkāpti šīs direktīvas noteikumi.

16 Eiropas Komisijas uzaicinājums iesniegt priekšlikumus — “Uzņēmumu pārstāvju informēšana, uzklauššana un pārstāvība”, Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ĢD prerogatīvas un īpašās kompetences — Komisijas lēmums C(2016)6596/F1 par 2017. gada uzaicinājumu iesniegt priekšlikumus. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=629&langId=en&callId=511&furtherCalls=yes>.

17 Šai iniciatīvai nebūs vajadzīgi papildu resursi no ES budžeta.

18 Direktīvas 2009/38/EK 10. panta 1. punkts un 35. un 36. apsvērums.