

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Europos darbų tarybos: naujas vaidmuo skatinant Europos integraciją

(2006/C 318/25)

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas, vadovaudamasis savo Darbo tvarkos taisyklių 29 straipsnio 2 dalimi, 2005 m. liepos 12 d. nusprendė parengti nuomonę dėl *Europos darbų tarybų: naujas vaidmuo skatinant Europos integraciją*.

Užimtumo, socialinių reikalų ir pilietybės skyrius, kuris buvo atsakingas už Komiteto darbo šiuo klausimu organizavimą, 2006 m. rugsėjo 6 d. priėmė savo nuomonę. Pranešėjas Edgardo Maria Iozia

429-ojoje plenarinėje sesijoje, įvykusioje 2006 m. rugsėjo 13–14 d. (2006 m. rugsėjo 13 d. posėdis), Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas priėmė šią nuomonę 144 nariams balsavus už, 76 - prieš ir 15 susilaikius.

1. Išvados ir rekomendacijos

1.1 Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas pripažįsta esminių Europos darbų tarybų (EDT) vaidmenį: jos skatina ir palaiko socialinę sanglaudą ir yra Europos darbuotojų integravimo priemonė, kadangi tarpusavio pažinimas ir supratimas padeda geriau suvokti Europos pilietiškumo idėją. Daugiau kaip 10 000 Sąjungoje aktyviai veikiančių EDT delegatų yra tiesioginiai ir suinteresuoti naujosios visuomenės kūrėjai.

1.2 Europos socialinis modelis paremtas sutarimo ir socialinio dialogo paieškomis, pagarbos žmogaus tapatybei ir orumo principais, skirtingų interesų derinimu bei gebėjimu vystymą derinti su pagarba žmogui ir aplinkai, todėl reikia sukurti tarpvalstybinių įmonių susitikimų ir diskusijų forumą. EESRK nuomone, Direktyva 94/45 buvo labai svarbi įgyvendinant šiuos tikslus.

1.3 Iki 1999 m. rugsėjo 22 d. Komisija, „pasitarusi su valstybėmis narėmis ir su socialiniais partneriais Europos lygiu“, turėjo dar kartą apsvarstyti direktyvos taikymo nuostatas, „kad prirėkus Tarybai būtų pasiūlytos reikalingos pataisos“.

1.4 Komisija pradėjo konsultuotis su socialiniais partneriais. Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE) ir Europos darbo, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) pranešė prieštaraują direktyvos taisymui, o Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), priešingai, keletą kartų reikalavo, kad šis dokumentas būtų skubiai pataisytas.

1.5 EESRK atliko išsamią esamos padėties analizę, surengdamas svarstymus, kurioje dalyvavo darbuotojų, įmonių ir pilietinės visuomenės atstovai.

1.6 Iki šios dienos sukaupia įvairios teigiamos patirties. Kaip rodo gausūs šioje srityje atlikti tyrimai, kuriuos bendruose seminaruose minėjo socialiniai partneriai ir primena EESRK, kad siekiant pokyčių skatinančios partnerystės, buvo sudaryta savanoriškų susitarimų dėl darbo organizavimo, užimtumo, darbo sąlygų ir profesinio tobulinimosi. Sėkmingas šių susitarimų

įgyvendinimas priklauso tik nuo juos sudariusių šalių geros valios.

1.7 Atlikus EDT veiklos analizę, išryškėjo ir tam tikros silpnos vietos, iš kurių akivaizdžiausia — dar santykinai nedidelis įsteigtų EDT skaičius palyginti su įmonių skaičiumi, kuriose jas steigti privaloma, remiantis direktyva, numatančia, kad EDT gali būti įsteigta bent dviejų valstybių narių įmonių ar darbuotojų iniciatyva. Viena iš priežasčių, paaiškinančių nepakankamą direktyvos taikymą — darbuotojų iniciatyvos stoka. Iniciatyvos trūksta todėl, kad kai kuriose šalyse nėra įstatymų, saugančių profesinių sąjungų įmonėse teises.

1.8 Per metus, praėjusius po Direktyvos 94/45/EB priėmimo, Bendrijos teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų informavimą ir konsultavimąsi su jais, sistema sustiprėjo, ypač priėmus Direktyvas 2001/86, 2002/14 ir 2003/72, kuriose informavimo ir konsultavimosi sąvokos labiau išplėtotos nei Direktyvoje 94/45 ir siūlomos veiksmingesnės darbuotojų dalyvavimo ir konsultavimosi su jais prieš priimančias sprendimus procedūras. Šios procedūros padeda didinti Europos įmonių konkurencingumą pasaulinėje rinkoje.

1.9 EESRK apibrėžia tris esminius klausimus, į kuriuos būtina atkreipti dėmesį siekiant skubiai įgyvendinti Direktyvą 94/45:

— suderinti Direktyvos 94/45 ir pirmiau minėtų direktyvų nuostatas informavimo ir konsultavimosi klausimais,

— pakeisti darbuotojų atstovų skaičių specialiajame derybų organe (SDO) ir Europos darbų tarybose, atsižvelgiant į Sąjungos plėtrą ir kiekvienos įstojusios valstybės teisę jose dalyvauti. Direktyvoje numatytas didžiausias jų skaičius 17 — jis atitiko tuometinį šalių, kurioms direktyva buvo taikoma, skaičių,

— pripažinti nacionalinių ir Europos profesinių sąjungų teisę tapti SDO ir Europos darbų tarybų narėmis bei turėti galią dalyvauti susirinkimuose, bet ir kviesti savus ekspertus.

1.10 EESRK siūlo, pasibaigus naujų valstybių narių integracijai skirtam laikotarpiui ir remiantis pradinėmis žiniomis apie EDT, kurias socialiniai partneriai gaus diskutuodami *ad hoc* seminarų metu, persvarstyti direktyvą, atsižvelgiant į šią patirtį ir jau turimą informaciją.

1.11 EESRK pritaria Europos Sąjungos įmonių socialiniam aspektui bei EDT atliekamam vaidmeniui. Diskutuojant tvarios plėtros ir Europos socialinio modelio klausimais, daugiausia dėmesio skirta Europos Sąjungos specifikai. Pasaulinės ekonomikos sąlygomis įmonės socialinė atsakomybė — tai vienas iš jos atsakymų į globalizacijos keliamas problemas, kurių neigiamas pasekmes būtų galima sumažinti, jei visos valstybės, priklausančios Pasaulinei prekybos organizacijai, laikytųsi pagrindinių TDO standartų. Įmonė privalo būti suvokiama kaip svarbus socialinis veikėjas, galintis įnešti gyvybiškai svarbų indėlį į visų tiesiogiai su ja susijusių šalių bei regionų gyvenimo kokybės gerinimą. Dera pabrėžti, kad, kaip ir Europos darbų tarybos atveju, o ypač kalbant apie tarptautinį lygį, socialinio dialogo pažanga yra daug reikšmingesnė, jei ji grindžiama norminiais aktais.

1.12 EESRK atkreipia dėmesį į Europos Komisijos požiūrį, išreikštą komunikate dėl įmonių socialinės atsakomybės (ISA), kuriame ji pabrėžia darbuotojų ir jų profesinių sąjungų vaidmens svarbą realiai siekiant socialinės atsakomybės⁽¹⁾. Šiame komunikate ji nurodo, kad „Socialinis dialogas visada buvo veiksminga priemonė ISA iniciatyvoms remti, ypač sektorių lygiu, o Europos darbų tarybos irgi atliko konstruktyvų vaidmenį kaupiant ISA patirtį. Nepaisant to, reikia, kad Europos įmonės plačiau prisiimtų ISA ir ją strategiškai integruotų. Reikia toliau stiprinti darbuotojų, jų atstovų ir profsąjungų vaidmenį ISA plėsti ir imtis. Didesnį vaidmenį turėtų vaidinti NVO, vartotojai ir investuotojai, skatinant atsakingumą versle ir už jį atlyginant“.

1.13 Be labiausiai pažeidžiamų asmenų apsaugos ir gerovės, Europos socialiniam modeliui būdinga pagarba asmens orumui visur ir visais atvejais užtikrinančioms teisėms. Moderniojoje Europoje piliečio teisėmis iš tiesų turi būti galima naudotis visur, įskaitant darbo vietą, ypač tarpvalstybinėse įmonėse. EESRK ragina Komisiją pripažinti teigiamas naujoves, įgyvendintas po Direktyvos 94/45 priėmimo, ir nustatyti tinkamiausias priemones, kurios galėtų sustiprinti priklausomybės Sąjungai jausmą.

(1) COM(2006) 136 galutinis.

2. Socialinis-ekonominis ir teisinis Europos darbų tarybų veiklos kontekstas

2.1 EESRK visų pirma nori pabrėžti įvairius teigiamus jau dešimt metų trunkančio Direktyvos 94/45 taikymo aspektus, tačiau norėtų atkreipti dėmesį ir į Europos darbų tarybų patirtus sunkumus ir susirūpinimą keliančius klausimus. Šiuo tikslu Komitetas ketina prašyti visas suinteresuotas šalis, institucijas, Bendrijos organus, įvairių lygių socialinius partnerius bendradarbiauti siekiant tobulinti šią demokratinę atstovavimo priemonę, kuri šiuo metu, regis, yra būtina, siekiant sustiprinti Europos socialinį modelį. EESRK pritaria, kad ši priemonė būtų toliau naudojama ir stiprinama.

2.2 Šia savo iniciatyva parengta nuomone skatindamas keisti Direktyvą 94/45 ir kurti palankesnes sąlygas socialinei integracijai bei sanglaudai, Komitetas nori, kad apie Europos darbų tarybų (EDT) vaidmenį būtų teikiama daugiau informacijos. Šio tikslo politinė svarba nuolat didėja, ypač dabartiniame etape, kai mažiau priešinamasi kurti socialiniu požiūriu stipresnę ir vieningesnę Europos Sąjungą.

2.3 Per dvylika metų po direktyvos patvirtinimo Sąjungoje daug kas pasikeitė. EESRK palaikomas plėtros procesas lėmė dešimties naujų šalių įstojimą 2004 m. gegužės 1 d.; dar dvi šalys — Bulgarija ir Rumunija — rengiasi tapti Sąjungos narėmis. Neabejojame, kad, nepaisant didelių pastangų suderinti nacionalinius įstatymus su Bendrijos teisyne (*acquis*) ir pasiektos didelės pažangos gerinant darbo sąlygas, kai kuriose iš šių šalių darbuotojų ir įmonių organizacijoms dar sunkiai sekasi stiprinti savo atstovavimą.

2.4 EESRK palankiai žiūri į socialinio dialogo stiprinimą ir mano, kad Europos darbų tarybos yra būtinos šiam tikslui pasiekti, kadangi dialogas padeda plėsti ryšius ir išgirsti kitą, o tai gali skatinti socialinio dialogo kultūrą valstybėse narėse.

2.5 1994 m. rugsėjo 22 d. Ministrų Tarybos priimta Direktyva 94/45 dėl Europos darbų tarybos arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo, kurios taikymo sritis buvo išplėsta 1997 m. gruodžio 17 d. Direktyva 97/74/EB, įtraukiant Jungtinę Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystę, tapo lemiamu veiksmiu plėtojant Europos socialinį dialogą įmonių lygmeniu ir derinant jį prie įmonių ir įmonių grupių tarpvalstybinės struktūros. Ši naujoji tarpvalstybinė priemonė daug prisiėjo prie Europos socialinių santykių aspekto vystymo⁽²⁾.

(2) EESRK nuomonė dėl konkretaus Direktyvos 94/45/EB dėl Europos darbų tarybos steigimo įgyvendinimo ir peržiūrėtinų aspektų (Pranešėjas: J. PIETTE), OL C 10, 2004 m. sausio 14 d., p. 11.

2.6 Pagal Direktyvos 94/45/EB 15 straipsnį Komisija privalėjo ne vėliau kaip iki 1999 m. rugsėjo 22 d., „pasitarusi su valstybėmis narėmis ir Europos lygmens socialiniais partneriais“, persvarstyti jos taikymo nuostatas, kad prireikus Tarybai būtų pasiūlytos reikalingos pataisos. Turėjo būti persvarstomos šios direktyvos taikymo nuostatos, taigi, visi aspektai, susiję su Europos darbų tarybų steigimu ir veikla, visų pirma darbuotojų skaičiaus ribos.

2.7 Turėdama omenyje, kad svarstomas procesas visiškai naujas, Komisija manė, kad iki 1999 m. rugsėjo 22 d. Europos darbų tarybų vykusios derybos ir atlikti darbai suteikė pakankamai konkrečios patirties, būtinos pradėti direktyvos persvarstymą.

2.8 2000 m. balandžio 4 d. Komisija pateikė Parlamentui ir Tarybai savo pranešimą apie direktyvos taikymą. Komisijos pranešime daugiausia dėmesio buvo skiriama nacionalinės Bendrijos teisės įgyvendinimo priemonėms, tačiau buvo pateiktas ir direktyvos įgyvendinimo vertinimas. Nesiedama su nacionalinių įgyvendinimo priemonių kokybe, Komisija pabrėžė, jog kai kurias direktyvos vietas buvo galima įvairiai interpretuoti. Be to, pranešime buvo nurodyta, kad šių klausimų sprendimas arba priklausys nuo suinteresuotųjų šalių, arba yra priskirtinas teismų kompetencijai. Taigi, tame etape Komisija nemanė esant būtina siūlyti iš dalies keisti direktyvą.

2.9 Europos Parlamentas susidomėjo minėtos direktyvos persvarstymu. 2001 m. rugsėjo 4 d. rezoliucijoje dėl Komisijos pranešimo dėl direktyvos taikymo ir būtinybės ją taisyti Europos Parlamentas pabrėžė darbuotojų atstovaujamojo tarpvalstybinio organų vaidmenį ir įvertino informavimo bei konsultavimosi teisių įgyvendinimo ribas bei teikiamas galimybes⁽³⁾. Taigi, Europos Parlamentas paragino Komisiją skubiai pateikti pasiūlymą dėl dalinio direktyvos pakeitimo: be darbuotojų galimybes daryti įtaką įmonės vadovybės priimamiems sprendimams ir adekvačių sankcijų įvedimo, EP manė esant būtina persvarstyti pačią „Bendrijos mastu veikiančios įmonės“ sąvoką, konkrečiai — jos apibrėžime minimas skaitines ribas. Pasak EP, į direktyvos taikymo sritį patenkančių įmonių bendro darbuotojų skaičiaus apatinė riba turėjo būti nuleista nuo 1.000 iki 500 darbuotojų, o kiekvienos iš mažiausiai dviejų valstybių narių darbuotojų skaičiaus — nuo 150 iki 100 (reikia pastebėti, kad per visą direktyvos priėmimo procedūrą Parlamentas ir Komisija siūlė žemesnę ribą, negu ta, kuri galų gale buvo nustatyta direktyvoje 94/45/EB)⁽⁴⁾.

2.10 2004 metais, pasibaigus ilgam Direktyvos 94/45 taikymo laikotarpiui, Komisija išvelgė būtinybę pradėti naują direktyvos taikymo masto tyrimą, ir šis klausimas netgi buvo įrašytas į socialinės politikos darbotvarkę, priimtą Nicos 2000 m. gruodžio mėnesį.

3. Direktyvos 94/45 pakartotino svarstymo procesas

3.1 2004 m. balandžio 20 d. Komisija pradėjo pirmąjį konsultavimosi su socialiniais partneriais dėl Direktyvos 94/45/EB persvarstymo etapą ir paprašė juos išreikšti savo požiūrį dėl:

— geriausio būdo per ateinančius metus užtikrinti, kad Europos darbų tarybų gebėjimas įmonės lygmeniu skatinti konstruktyvų ir vaisingą tarpvalstybinį socialinį dialogą bus visiškai panaudotas;

— galimo Bendrijos veiksmų orientavimo šia kryptimi, įskaitant direktyvos dėl Europos darbų tarybų persvarstymą;

— vaidmens, kurį jie patys ketina atlikti sprenddami klausimus, susijusius su staigių ir gilių permainų valdymu ir jų socialinėmis pasekmėmis.

3.2 Šiame dokumente, kuriuo pradėta konsultavimosi procedūra, Komisija nurodė, kad nuo 2000 m. balandžio 4 d., kai ji paskelbė savo pranešimą, institucijų aplinka gerokai pakito. Iš tiesų pranešime nebuvo kalbama apie tokius naujus dalykus kaip Lisabonos strategija ir Sąjungos plėtra. Veikiau taikydama pastarajai, Komisija pabrėžė, kad „perkėlus veiklą į naujasias valstybes nares, staiga padidės įmonių, patenkančių į direktyvos taikymo sritį, skaičius“ ir kad „įmonės ar įmonių grupės, turinčios filialų naujosiose valstybėse narėse, privalės išplėsti jau esamas Europos darbų tarybas, kad užtikrintų šių filialų, naujai patekusių į direktyvos taikymo sritį, atstovavimą“. Taigi, po 2004 m. gegužės 1 d. Direktyva dėl Europos darbų tarybos taikoma gausenei atstovų grupei, pasipildžiusiai naujais atstovais iš naujųjų valstybių narių, kurių ekonominė padėtis, socialinės tradicijos, kalbos ir kultūros skiriasi, todėl padėtis tapo sudėtingesnė ir padidėjo išlaidos.

3.3 2003 m. rugsėjo 24 d. Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas priėmė nuomonę, kuria atkreipė Komisijos dėmesį į tam tikrus aspektus, į kuriuos derėtų atsižvelgti, jei direktyva būtų persvarstoma⁽⁵⁾.

3.4 Europos pramonės ir darbavių konfederacijų sąjunga (UNICE) Komisijai atsakė esanti tvirtai nusistačiusi prieš direktyvos dėl EDT persvarstymą.⁽⁶⁾ Geriausia priemonė Bendrijos įmonėse plėtoti darbuotojų informavimo veiklą ir konsultavimąsi su jais yra įmonių, kurioms taikoma direktyva, dialogas. Bendrijos įstatymų leidėjo įsikišimas būtų neproduktyvus, nes galėtų susilpninti laipsniško EDT vystymosi dinamiką. Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) irgi pareiškė nepalankiai žiūrįs į bet kokį direktyvos persvarstymą šiame etape. CEEP priešinasis Direktyvos 94/45 persvarstymui, tačiau

⁽³⁾ EP dok. (A 5 028/2001).

⁽⁴⁾ 2001 m. rugsėjo 4 d. Europos Parlamento galutinis pranešimas A5-0282/2001 dėl Komisijos komunikato dėl Tarybos direktyvos 94/45/EB įgyvendinimo.

⁽⁵⁾ Žr. 2 išnašą.

⁽⁶⁾ Žr. 2004 m. birželio 1 d. dokumentą.

prašo kaip įmanoma geriau panaudoti esamas priemones, ypač informavimo ir konsultavimosi procedūrą. Europos socialiniai partneriai šiame procese gali atlikti pagrindinį vaidmenį, ypač naujosiose valstybėse narėse. Be to, atskirų atvejų tyrimai, tapę pokyčio valdymo ir jo socialinių pasekmių orientavimo pagrindais, atskleidžia veiksmingo informavimo ir konsultavimosi svarbą bei įkvepia tolesnius socialinių partnerių veiksmus, ypač naujosiose valstybėse narėse (7).

3.4.1 Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), priešingai, atsakė teigiamai ir patvirtino, kai kuriuos pastebėjimus, suformuluotus vienoje iš jos ankstesnių 1999 m. rezoliucijų (8). Remdamasi ligšioliniais susitarimais ir patirtimi, ETUC iš tiesų mano, kad vien derybomis negalima ištaisyti įstatymų ribotumo ir trūkumų, ypač jei jos vykdomos savanoriškai. ETUC mano, kad ir toliau reikia stebėti geriausias praktikos patirtį, tačiau direktyvą būtina skubiai persvarstyti (9).

3.5 Komisija perėjo į antrąją konsultacijų su Europos socialiniais partneriais dėl Direktyvos dėl Europos darbų tarybų persvarstymo etapą, bet kartu konsultavosi ir dėl restruktūrizavimo. Nors EESRK džiaugėsi antrojo konsultacijų dėl Direktyvos 94/45 persvarstymo etapo pradžia, jis vis dėlto santūriai žiūrėjo į tai, kad ši procedūra vyko kartu su konsultacijomis kita tema: „Nors Europos darbų tarybos atlieka svarbų vaidmenį restruktūrizavimo procesuose, Direktyvos dėl Europos darbų tarybų steigimo tobulinimas jau uždelstas“ (10).

4. Europos darbų tarybų patirtis. Metodo klausimas: teigiamų aspektų išryškėjimas ir neigiamų rezultatų analizė

4.1 Iki šiol sukauptoje patirtyje gausu teigiamų aspektų. Atlikti tyrimai parodė, kad vis daugiau EDT veikia efektyviai, netgi naujomis sąlygomis. Kaip pabrėžiama 2005 m. balandį paskelbtoje bendroje socialinių partnerių deklaracijoje „Europos darbų tarybų pamokos“, EDT konkrečiai prisidėjo, kad darbuotojai ir jų atstovai geriau suprastu apie vidaus rinką ir tarpvalstybinės įmonės kultūrą rinkos ekonomikoje. Tyrimai rodo, kad vis daugiau EDT dirba veiksmingai ir ypač padeda gerinti socialinį dialogą sektoriuose. Kaip rodo daugelis šios srities tyrimų,

kuriuos seminaruose minėjo socialiniai partneriai ir konkrečiau primena EESRK, siekiant pokyčių skatinančios partnerystės, buvo sudaryta savanoriškų susitarimų dėl darbo organizavimo, užimtumo, darbo sąlygų ir profesinio tobulinimosi (11).

4.1.1 Visais šiais pasiūlymais dėl persvarstymo siekiama aptarti pagrindines problemas, išryškėjusias įvairiomis progomis stebint Europos darbų tarybų veiklą. Vienas iš pastarųjų tyrimų (12) rodo, kad šiuo metu beveik 75 % Europos darbų tarybų nesilaiko direktyvos nuostatos deramu laiku informuoti apie restruktūrizaciją. Kitas labai svarbi pastaba, kurią galima daryti išanalizavus 409 delegatų, priklausančių 196 Europos darbų taryboms, atsakymus — 104 atstovų pateikta informacija, jog bendri tekstai buvo aptarti ir sudaryti Europos darbų tarybose. Svarbaus Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo tyrimo (13) rezultatai parodė, jog 2001 metais Europos darbų tarybos tiesiogiai ar netiesiogiai pasirašė 22 susitarimus, todėl galima teigti, nors vertinimas yra šališkas, kad Europos darbų tarybų vaidmuo nuolat stiprėja ir kad jos ugdo tikrą gebėjimą derėtis.

4.2 Europos darbų tarybų patirtis atskleidė ir keletą kitų trūkumų, kuriuos reikėtų atidžiai apsvaistinti, jei norima patobulinti šią demokratinę darbuotojų atstovavimo ir dalyvavimo priemonę, tapusią neatsiejama Europos socialinio modelio dalimi. Akivaizdžiausias trūkumas – Europos darbų tarybų yra gana mažai, palyginti su įmonių, kurios pagal direktyvą darbuotojų prašymu privalo jas kurti, skaičių. 2004 m. gruodį daugiau kaip 2000 įmonių, kurioms taikoma direktyva (14), buvo sukurta apie 800 Europos darbų tarybų: šis skaičius apima apie 70 % minėtų įmonių personalo. Viena iš priežasčių, kodėl direktyva nebuvo pasinaudota visomis direktyvos teikiamomis galimybėmis — darbuotojų iniciatyvos stoka. Kai kuriose šalyse iniciatyvos trūksta todėl, kad darbo vietoje darbuotojams atstovaujantys organai silpni, kadangi nacionalinių įstatymų teikiama apsauga yra nepakankama. Ieškant galimų sprendimų, šį aspektą vertėtų išnagrinėti išsamiau.

4.3 Išsiplėtus Direktyvos 94/45 taikymo sritį, be abejo, būtini apmąstymai ir tyrimai, kurie padėtų visiems suinteresuotiems subjektams tiek iš senųjų, tiek iš naujųjų ES valstybių narių atsižvelgti į skirtingų kultūrų, kasdienės praktikos ir realiųjų faktus bei duomenis ir įveikti kliūtis, susijusias su socialiniais, ekonominiais bei kultūriniais skirtumais, bei sustiprinti visą Europos darbo santykių sistemą.

(7) Žr. 2004 m. birželio 18 d. CEEP dokumentą *Answer to the first-stage consultation of the European social partners on the review of the European Work Councils Directive*.

(8) Žr. 2004 m. birželio 1 d. dokumentą.

(9) Profesinių sąjungų memorandumas ES pirmininkaujantiems Liuksemburgui — CES, 2005 m. kovas.

(10) EESRK nuomonė dėl Komisijos komunikato dėl Socialinės politikos darbotvarkės (Pranešėja: U. Engelen-Kefer), OL C 294, 2005 m. lapkričio 25 d., p. 14.

(11) Ten pat.

(12) *Jeremy Waddington, University of Manchester: The views of EWC representatives for ETUI, 2005 m. lapkritis*.

(13) *Mark Carley, Bargaining at European level, Joint texts negotiated by EWC, Dublinas, 2001 m.*

(14) *Kerckhofs and Pas, EDT duomenų bazė, Europos profesinių sąjungų institutas — ETUI (2004 m. gruodžio mėn.)*.

4.3.1 Tačiau klausimai, susiję su Sąjungos plėtra, tėra vienas iš plačios ir bendros ES darbo rinkos ir įmonių sistemos raidos aspektų. Tarpvalstybinės restruktūrizacijos, tapusios neatsiejama įmonės gyvenimo dalimi, spartėjimas ir naujas jos pobūdis iš tiesų kelia daug didesnius iššūkius Europos darbų taryboms, nei tie, kuriuos Bendrijos įstatymų leidžiamoji valdžia buvo numatčiusi Direktyvoje 94/45. Tai rodo vėliau priimti teisės aktai dėl darbuotojų dalyvavimo.

4.4 Teisinės sąlygos iš tiesų gerokai pakito. Darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais srityje buvo priimta naujų Bendrijos teisės aktų, taikomų tarpvalstybiniu mastu, kaip 2001 m. spalio 8 d. Direktyva 2001/86/EB dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus, direktyva dėl Europos kooperatyvų (SEC) ir direktyva dėl įmonių jungimosi, tiek šalies mastu, kaip 2002 m. kovo 11 d. Direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje.

4.5 Naujas, svarbesnis vaidmuo, kurį turės atlikti Europos darbų tarybos, pristatomas ir Komisijos Komunikate dėl tarpvalstybinių įmonių restruktūrizavimo ⁽¹⁵⁾.

4.6 EESRK daugelyje nuomonių išreiškė savo teigiamą vertinimą ir paramą EDT veiklos vystymui ir stiprinimui ⁽¹⁶⁾, atkreipdamas dėmesį į svarbų vaidmenį, kurį jos privalo atlikti restruktūrizuojant tarpvalstybines įmones. Metalurgijos pramonėje Europos darbų tarybų vaidmuo padarė esminę įtaką sprendžiant daug su restruktūrizacija susijusių ginčų ir padėjo susitarti dėl įmonių ir darbo vietų išlaikymo.

5. Direktyvos 94/45 vaidmuo Europos darbo santykių raidoje

5.1 Direktyva 94/45 yra vienas svarbiausių teisės aktų, Europos mastu reglamentuojančių darbo santykius. Nepaisant tam tikro ribotumo ir trūkumų, apie kuriuos nemažai kalbama, ji, be jokios abejonės, daug prisidėjo prie to, kad būtų pradėta kurti „nauja tarpvalstybinė darbo santykių forma“, derinant naujus įvairių šalių darbuotojų solidarumo modelius ir gretinant darbuotojams bei tarptautinėms įmonėms atstovaujančias organizacijas bei pirmą kartą numatant kai kurių pagrindinių darbuotojų teisių atstovavimo ir apsaugos „be sienų“ bendras formas.

⁽¹⁵⁾ COM(2005) 120 galutinis.

⁽¹⁶⁾ 2005 m. rugsėjo 29 d. EESRK nuomonė „Socialinis dialogas ir darbuotojų dalyvavimas — pramonės permainų prognozavimas ir valdymo priemonė“ (CESE 1073/2005), pranešėjas: G. ZÖHRER. OL C 24, 2006 1 31, p. 90.

5.2 Tačiau, kaip rodo duomenys apie direktyvos taikymą, jau keletą metų jos reikšmė kuriant integruoto darbo santykių modelį ir stiprinant Europos socialinį modelį silpnėja. Šiam silpnėjimui įtaką daro ir įvairūs struktūriniai aspektai, susiję su pokyčiais darbo rinkoje ir verslo sistemoje. EESRK šiems klausimams aptarti skyrė dvi nuomones — dėl Komisijos socialinės darbotvarkės ir dėl restruktūrizacijos. Kiti veiksniai, sumažinę Europos darbų tarybų veiklos įtaką, gali išaiškėti atsižvelgiant į tai, kad informavimo ir konsultavimosi teisės, kuriomis disponuoja Europos darbų tarybos, pastarosioms neleidžia konkrečiai „tinkamai veikti“ nei formuojant, nei įgyvendinant įmonės pramonės politiką. Kitais atvejais EDT vaidmuo buvo pripažintas.

5.3 Tačiau, kaip EESRK yra pastebėjęs neseniai parengtoje nuomonėje, **„įmonių, veiklos sektorių ir tarpprofesiniu lygmeniu Europos pramonės politika turi būti nustatoma ir įgyvendinama dalyvaujant socialiniams partneriams, kurių, kaip pirmeilės svarbos dalyvių, žinios turi esminės svarbos. Dėl to reikia, kad įmonės pakankamai anksti aiškiai išreikštų savo ketinimus, suteikdamos kitiems dalyviams galimybę adekvačiai veikti“** ⁽¹⁷⁾.

5.4 Vienas iš Europos darbų tarybų veiklos silpnėjimo veiksnių, regis, yra tai, kad informavimo ir konsultavimosi sąlygos, kurios yra viena iš persvarstytinų Direktyvos 94/45 temų, nedera nei su nauju ekonominiu ir struktūriniu kontekstu, nei su nauja Bendrijos įstatymų aplinka, sukurta priėmus jau minėtas Direktyvas 2001/86 ir 2003/72 bei Direktyvą 2002/14. Šiomis direktyvomis informavimo ir konsultavimosi procedūros nesupaprastinamos, paverčiant formaliais aktais: tai ne sustabarėjusi prievolė, kurią įmonė gali vykdyti, formaliai laikydamasi teisės nuostatų, esančių „žemiau“ už sprendimų priėmimo procesą, o procedūros, kurios turi vykti „kylant“ sprendimų priėmimo link.

5.5 Direktyvose, papildančiose Bendrijos reglamentus, taikomus Europos bendrovių ir Europos kooperatyvų įstatams, informavimo ir konsultavimo procedūrų tikslas — ne vien informuoti darbuotojų atstovus apie įmonės jau priimtus galutinius sprendimus, susijusius su tokiais svarbiais aspektais kaip tarpvalstybinio lygmens permainos ar įmonių reorganizavimas, bet ir visų pirma suteikti darbuotojų atstovams teisę „daryti įtaką“ šiems sprendimams.

⁽¹⁷⁾ EESRK nuomonė „Įmonių perkėlimo mastas ir pasekmės“ (Pranešėjas: J.I. Rodriguez Garcia Caro), OL C 294, 2005 m. lapkričio 25 d., p. 9, 4.5.10 dalis.

6. Darbuotojų informavimas ir konsultavimasis su jais — esminis Europos socialinio modelio komponentas

6.1 Kaip matyti iš jų apibūdinimo, pateikiamo pirminiuose ES teisės šaltiniuose, ⁽¹⁸⁾ ir iš jų nuolatinės kitimo antriniuose teisės aktuose, darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais teisės (bei dalyvavimo procedūros griežtąja prasme, numatytos Direktyvoje 2001/86 ir 2003/72) yra ne vien Europos Sąjungos darbo santykių sistemos, bet ir Europos socialinio modelio esminiai elementai. Minėtos teisės pripažįstamos ir ginamos daugelyje direktyvų ⁽¹⁹⁾, ypač — 2000 m. gruodį pasirašytoje ES pagrindinių teisių chartijoje, kuri vėliau buvo integruota į Sutartį dėl Konstitucijos Europai ⁽²⁰⁾.

6.1.1 Konstitucijos įstatymuose minėtos teisės turi būti įgyvendinamos „nustatytu laiku“ — tai ypač svarbu, nes ši nuostata leidžia jas visų pirma interpretuoti kaip išankstines, ir kaip tokios apibūdinamos pastaruoju metu priimtose teisės normose (žr. anksčiau minėtas direktyvas) bei teismų sprendimuose ⁽²¹⁾.

6.1.2 Nuo XX a. aštuntojo dešimtmečio vidurio informavimo ir konsultavimosi teises reglamentuojančių įstatymų laipsniška ir tęstinė raida tiek šalių, tiek tarpvalstybiniu lygiu paaiškinama Bendrijos įstatymų leidėjo noru, kad minėtos procedūros neviršytų vien formaliais ar sustabarėjusiais veiksmais. Kaip žinome, *Renault* įmonės uždarymas Vilvoorde 1997 m. vasarį, turėjęs ir didelių teisinių pasekmių, tapo lemtingu impulsu stiprinti šias teises.

6.2 1997 m. lapkritį Liuksemburgo Europos Vadovų Tarybos prašymu Gyllenhammerio ekspertų grupės parengtas pranešimas atskleidė būtinybę sukurti naujus Bendrijos teisės metmenis, kurie apibrėžtų minimalias nuostatas, įtvirtinančias valstybės narėms taikomus bendrus informavimo ir konsultavimosi principus, taisykles ir sąlygas, kurie derėtų su Bendrijos užimtumo strategija. Ši strategija, pagrįsta sąvokomis „išankstinis numatymas“, „prevencija“ ir „įdarbinamumas“, kurios vėliau tapo Europos užimtumo strategijos elementais, privalo būti integruota į valstybių narių viešąją politiką, siekiant

teigiamai paveikti užimtumą, intensyvinant socialinį dialogą, ypač įmonių lygmeniu, ir palengvinti permainas, susijusias su užimtumo prioriteto išlaikymu.

6.3 Tokiame kontekste „skatinti darbuotojų dalyvavimą įmonės veikloje ir kuriant jos ateitį“ kaip tik siekiant „didinti jos konkurencingumą“ ⁽²²⁾ tampa prasminga. Įstatymų leidėjas pabrėžia, kad toks dalyvavimas yra „įmonių restruktūrizavimo ir prisitaikymo prie naujų sąlygų, kurias lėmė ekonomikos globalizacija [...], sėkmės garantas“ ⁽²³⁾.

6.4 Pastaroji nuostata, ypač ta jos dalis, kurioje teigiama ⁽²⁴⁾ papildomai taikomose taisyklėse, kad jeigu bendrovė „nusprendžia nesivadovauti atstovaujamojo organo pareikšta nuomone, atstovaujamas organas turi teisę dar kartą susitikti su SE (arba SCE) kompetentingu organu ir siekti susitarimo“, yra labai svarbi siekiant, kad informavimo, konsultavimosi ir darbuotojų dalyvavimo procedūros būtų veiksmingos.

6.5 Europos įmonės, ypač tos, kurios sudaro dideles grupes, dalyvauja vis radikalesniuose ir spartesniuose restruktūrizacijos procesuose. Vienoje neseniai paskelbtoje nuomonėje EESRK pabrėžė, kad „restruktūrizacija, įvykdyta tik reaguojant į šį procesą, dažniausiai turi skausmingų pasekmių, ypač užimtumui ir darbo sąlygoms“. Joje komitetas padarė išvadą, jog „sandomiems darbuotojams bei jų atstovams įsitraukus į įmonių sprendimų priėmimą bei profesinių sąjungų veiklą, permainos tampa iš esmės priimtinesnės socialiniu požiūriu ir jas lengviau valdyti įmonės lygmeniu“, ir tvirtina, jog „Europos darbų tarybos šiame kontekste atlieka specifinį vaidmenį. Reikia remtis principu, kad tarpvalstybinis socialinis dialogas ir toliau dinamiškai vystysis įmonių lygmeniu“ ⁽²⁵⁾.

6.6 Tokios restruktūrizacijos pobūdis ir intensyvumas pabrėžė įstatyminių priemonių, kuriomis įvairiais lygmenimis šiuo metu gali naudotis darbuotojų ir socialinių partnerių atstovai, nepakankamumą ir su juo susijusią būtinybę profesionaliems sąjungoms prisiimti didesnę ir esmingesnę vaidmenį. Dėl to reikia ne tik užbaigti formalus Direktyvos dėl Europos

⁽¹⁸⁾ Žr. Europos Bendrijos steigimo sutarties 137 str., tapusį naujosios Romos sutarties III-210 str.

⁽¹⁹⁾ Dėl darbuotojų apsaugos kolektyvinių atleidimų ir įmonių perkėlimų atvejais (Direktyvos 98/59 ir 2001/23), dėl darbuotojų sveikatos apsaugos darbo vietoje (Direktyva 89/391 ir specialiosios direktyvos), dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus visose (Direktyva 2002/14) ir tam tikrose įmonėse (Direktyva 2001/86, papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus ir Direktyva 2003/72, papildanti Europos kooperatyvo įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo).

⁽²⁰⁾ II-87 str. „Darbuotojų teisė į informaciją ir konsultacijas įmonėje“ iš esmės atitinka Europos Tarybos parengtos Europos socialinės chartijos su 1996 m. atliktais pakeitimais 21 straipsnį bei 1989 m. Bendrijos chartijos 17 ir 18 dalis.

⁽²¹⁾ Teisingumo teismo 2001 m. kovo 29 d. sprendimas *Bofrost* 62/99 ir 2002 7 11 sprendimas *Kühne & Nagel* 440/2000.

⁽²²⁾ Žr. Direktyvos 2002/14 7-ąją konstatuojamąją dalį.

⁽²³⁾ Žr. Direktyvos 2002/14 9-ąją konstatuojamąją dalį.

⁽²⁴⁾ Dėl minėtų nuostatų žr. Direktyvą 2001/86 bei Direktyvos 2003/72 antrąjį skirsnį.

⁽²⁵⁾ 2005 m. rugsėjo 29 d. EESRK nuomonė „Socialinis dialogas ir darbuotojų dalyvavimas — pramonės permainų prognozavimo ir valdymo priemonė“ (CESE 1073/2005), pranešėjas: G. ZÖHRER OL C 24, 2006 1 31, p. 90.

darbų tarybų taikymo etapą, bet ir visų pirma užtikrinti susitarimų ir nacionalinių įgyvendinimo priemonių maksimalų efektyvumą, o vėliau įvesti informavimo ir konsultavimosi procedūras bei Europos darbų tarybų teises į naujas rinkos sąlygas bei į griežtesnę valdymo politiką.

6.7 Šiuo tikslu, regis, nepakanka atidžiau ir stropiau vesti derybas, nors jos yra visokeriopaai skatintinos. Reikia adekvačiai pritaikyti atitinkamas direktyvos dalis, nes, priešingu atveju, nepaisant esamų geros praktikos pavyzdžių, Europos darbų tarybų vaidmuo gali tapti neesminis. Be to, iš esmės sustabarėjusių procedūrų platinimas viršnacionaliniu lygmeniu (kuris yra gyvybiškai svarbus, nes, priešingu atveju, daugelio įmonių priimami sprendimai nebūtų aptariami su profesinėmis sąjungomis) arba įvairių šiuo metu stebimų „geros praktikos pavyzdžių“ informavimo ir konsultavimosi srityse pakeitimas „bloga praktika“ galėtų neigiamai paveikti informavimo ir konsultavimosi teisių būklę šalių lygmeniu. Be to, ar reikia priminti, kad tokia padėtis teisėtumo ir valstybės institucijų valdžios požiūriu gali būti žalinga darbuotojų ir vietinės įmonių vadovybės santykiams bei neigiamai paveikti privalomo informavimo ir konsultavimo teisių, neseniai įtvirtintų Nicos chartija bei Direktyvomis 2001/86, 2003/72 ir 2002/14, kultūrą (perfrazuodami Greshamo dėsnį, galėtume apibendrinti, kad blogas informavimas išstumia gerą).

6.8 Labai svarbus dalykas yra formalus profesinių sąjungų pripažinimas. Direktyvose dėl darbuotojų dalyvavimo SE ir SCE sprendimų priėmimo procesuose darbuotojų organizacijos pirmą kartą paminėtos kaip subjektai, galintys dalyvauti specialiose derybų grupėse. Ankstesnėse direktyvose, reglamentuojančiose informavimo ir konsultavimosi teises, niekuomet nebuvo pripažintas profesinių sąjungų kaip tiesioginių derybų dalyvių (arba jų rėmėjų) vaidmuo. Numatant galimą direktyvos persvarstymą, reikia atsižvelgti į visus pirmiau bei tolesniame tekste nurodytus dalykus ir nacionalinius ypatumus.

7. Kodėl, prieš pradėdant derybas dėl Direktyvos taisymo, reikia ją persvarstyti?

7.1 Daug kas mano, kad pagrindinės priežastys, dėl kurių reikėtų persvarstyti direktyvą, yra trys:

7.1.1 Pirmoji — šių sritį reglamentuojančių direktyvų raida, lemianti būtinybę pritaikyti 1994 m. direktyvą. Ji turi būti

supaprastinta ir suderinta siekiant, kad informavimo ir konsultavimosi sąvokos skirtingose direktyvose nebūtų skirtingai suprantamos.

7.1.2 Antroji — raida, susijusi su Sąjungos plėtra, reikalaujanti proporcingai didinti atstovų skaičių specialiajame derybų organe ir Europos darbų taryboje.

7.1.3 Trečioji — šalių ir Europos lygmens profesinių sąjungų teisės dalyvauti derybose ir būti Europos darbų tarybų narėmis pripažinimas (kaip kad numatyta direktyvose, reglamentuojančiose darbuotojų dalyvavimą SE ir SCE sprendimų priėmimo procesuose), turint galimybę ne vien dalyvauti posėdžiuose, bet ir pasitelkti patikimus ekspertus.

7.1.4 Be to, Direktyvą 94/45 dera persvarstyti atsižvelgiant į šiuo metu paplitusią Europos darbų tarybų praktiką, būtent — perspektyvas, galinčias atsiverti įmonių socialinės atsakomybės srityje, ir į naują vaidmenį, kurį Europos ir pasaulinio masto įmonėse gali įgyti pilietinės visuomenės organizacijos, įmonėms tuo pat metu imantis veiksmų, kad jose būtų užtikrintos pagrindinės socialinės ir profesinių sąjungų teisės.

7.2 Socialinių partnerių „Europos darbų tarybų pamokos“⁽²⁶⁾ nusipelnė būti giliau išmoktos ir turėtų leisti tobulinti EDT veiklą, siekiant ir toliau plėtoti bei tobulinti susitarimus. Vis dėlto ši operacija neturėtų trukdyti pradėti darbus, susijusius su EDT funkcionavimu, siekiant, pasibaigus nustatytam naujųjų valstybių narių integracijos į EDT sistemą laikotarpiui, sukurti direktyvos taisymo pagrindus. Būsimose diskusijose ir derybose reikėtų atsižvelgti į šiuos dalykus:

a) išaiškinti dabartinio teksto vietas, kuriose kalbama apie informavimo ir konsultavimosi sąlygas bei kokybę: derėtų aiškiai parodyti, kad informavimas ir konsultavimas turi vykti prieš priimančią sprendimus, ypač tomis temomis, kurios figūruoja darbotvarkėje arba svarstomos darbuotojų atstovų pasiūlymu. Nekreipiant dėmesio į Bendrijos įstatymuose numatytą informavimo ir konsultavimosi procedūrų išankstinį pobūdį, būtų grubiai pažeidžiama Direktyvoje 94/45 ir direktyvose, reglamentuojančiose darbuotojų dalyvavimą, numatytų procedūrų (žr. direktyvas, skirtas SE ir SCE) pusi- ausvyra, rizikuojant susilpninti pastarąsias. Be to, *nelabai veiksmingų* informavimo ir konsultavimosi procedūrų (privalomų pagal Direktyvą 94/45) sklaida Bendrijos mastu veikiančiose įmonėse gali virsti neigiamu informavimo ir konsultavimosi procedūrų, kurios pagal įvairias Bendrijos direktyvas privalomos šalių įmonėms, „mėgdžiojimu“⁽²⁷⁾;

⁽²⁶⁾ ETUC, UNICE, UEAPME ir CEEP EDT pamokos, 2005 m. balandžio 7 d.

⁽²⁷⁾ Darbuotojų apsauga kolektyvinių atleidimų arba įmonės perkėlimų atvejais bei Direktyvos 2002/14 nuostatos.

- b) tais atvejais, kai tarybų sukuriama labai daug, arba atsižvelgiant į joms tenkančias pareigas, numatyti galimybę įsteigti nuolat veikiančią sekretoriatą ir siauros specializacijos organą, galintį rengti susitikimus ir dokumentus, reikalingus darbotvarkės klausimams nagrinėti, iš anksto išplatinti jų darbotvarkes bei dokumentus įvairiomis kalbomis, o vėliau — aktus ir dokumentus, susijusius su priimtais sprendimais ⁽²⁸⁾. Kitas svarbus sprendimas yra susijęs su būtinybe koordinuoti įvairią patirtį, pavyzdžiui, sukauptą pramonės ir paslaugų sektoriuose;
- c) prieš steigiant Europos darbų tarybą, užtikrinti nuolatinę ir sklandžią specialiojo derybų organo narių, o pastarąją įsteigus — jos narių, komunikaciją tarp posėdžių;
- d) užtikrinti, kad prieš bendrus posėdžius su įmonės administracijos atstovais bus rengiami pakankamos trukmės Europos įmonių komiteto posėdžiai;
- e) pripažinti šalių ir Europos profesinių sąjungų, kurios, atsižvelgiant į nuostatas, kurias siūloma aptarti persvarstant direktyvą, yra specialiojo derybų organo ir EDT narės, teisę ne tik dalyvauti posėdžiuose, bet ir pasitelkti patikimus ekspertus;
- f) esamus susitarimus pritaikyti atsižvelgiant į įmonių grupėje įvykusius pasikeitimus. Be to, tarpvalstybinių santalkų ar susijungimų, atitinkančių šioje srityje taikomų direktyvų nuostatas, atvejais reikėtų numatyti specialų papildomų derybų etapą;
- g) remti Europos darbų tarybų narių pradinį ir tęstinį profesinį mokymą;
- h) temų, kuriomis privaloma informuoti ir konsultuoti, sąrašą papildyti įmonių socialinės atsakomybės tema (kaip numatyta Direktyvoje dėl SCE), įtraukiant ir Europos lygmens organizacijas, susijusias su įmonės vykdoma veikla;
- i) atkreipti dėmesį į informacijos, susijusios su Europos darbų tarybų gyvybingumu, veiksmais ir pozicijomis atstovaujamosiose organuose, skleidimo įvairių įmonių grupės įstaigų darbuotojams visose šalyse, kuriose įmonė turi filialų, įtakos svarbą;

⁽²⁸⁾ Iš 2004 m. balandį *Infopoint* atlikto susitarimų tyrimo rezultatų matyti, kad nedidelis koordinavimo organas buvo sukurtas tikrai 51 % Europos darbų tarybų. Ši padėtis gali tapti problema, nes dauguma (apie 71 %) Europos darbų tarybų posėdžiauja vos kartą per metus. Nedidelio organo, galinčio užtikrinti įvairių įstaigų bei šalių darbuotojų, įmonių administracijos ir Europos profesinių sąjungų federacijų ryšių tęstinumą, nebuvimas gali būti pagrindinė kliūtis siekiant, kad Europos darbų tarybos veiktų ir kad jų darbas būtų veiksmingas.

⁽²⁹⁾ NSZZ Solidarumo atliktas tyrimas, A. Matla, 2004 m.

- j) pasirūpinti, kad Europos darbų tarybose būtų adekvačiai atstovaujami neįgalūs žmonės ir kad jose būtų išlaikoma teisinga lyčių pusiausvyra (žr. Direktyvą 2003/72);
- k) numatyti skatinamųjų priemonių įmonėms, visiškai įgyvendinančioms direktyvą, ir atgrasomųjų priemonių toms, kurios įgyvendinimui priešinasi.
- l) atitinkamai derinant taikomą tvarką, skatinti visų darbuotojų kategorijų, įskaitant vadovų, dalyvavimą EDT.

8. Europos darbų tarybų veikla išsiplėtusioje Sąjungoje: jų indėlis į Europos socialinės sanglaudos stiprinimą

8.1 Vienas iš klausimų, nusipelnusių ypatingo dėmesio — tai, be abejo, darbo rinkos raida ir socialinė padėtis pasibaigus plėtros etapui.

8.2 Vien Lenkijoje 425 įmonės turi Europos darbų tarybas ir savanoriškų sutarčių pagrindu joms šiuo metu priklauso daugiau kaip 100 delegatų ⁽²⁹⁾. Šie skaičiai leidžia manyti, kad Europos darbų tarybos gali tapti galingu Europos socialinio modelio, nustatančio minimalias orientacines normas, integracijos ir plėtros veiksniumi. Penkiolikos šalių Sąjungoje, juo labiau — išsiplėtusioje Sąjungoje, per skirtingų nacionalinių sistemų pažinimą ir pripažinimą EDT konkrečiai prisideda prie Europos piliečių sąmoningumo stiprinimo.

8.3 Steigiant Europos darbų tarybas, tiek penkiolikoje senųjų valstybių narių, tiek dešimtyje naujųjų, iškyla daug kliūčių. Kai kuriose šalyse prastai išplėtotas socialinis dialogas. Įstatymai, reglamentuojantys direktyvos perkėlimą į naujųjų valstybių narių teisę, formaliai yra tinkami, tačiau praktikoje neveiksmingi. Komisija turėtų įvertinti kliūtis, trukdžiusias iki galo įgyvendinti direktyvą.

8.4 Šiuo metu Europos darbų tarybos yra svarbi priemonė, leidžianti darbuotojams kurti savąją įmonės raidos tarpvalstybiniu lygmeniu viziją. Europos ekonominės integracijos procesas vyksta per naujojo Europos darbų tarybų vaidmens pripažinimą, ypač šiuo metu, kai tarpvalstybinių įmonių susijungimų ir steigimų Europos įmonių nuolat daugėja.

8.5 Europos darbų tarybų pasiskirstymas naujosiose ES šalyse

ŠALIS	MT	CY	LV	LT	BG	SI	EE	TR	RO	SK	CZ	HU	PL
Galimas EDT skaičius (įmonėse, kurioms taikoma Direktyva 94/45/CE)	56	65	155	162	163	185	181	256	263	340	636	662	819
Įsteigtų EDT skaičius	29	33	84	87	89	108	101	136	140	199	333	334	425
Stebėtojų						3		3	2	2	8	2	5
Delegatų	5	2	8	9	5	13	10	5	5	24	73	58	80

Pirmojoje eilutėje pateikiamas galimas Europos darbų tarybų skaičius, nustatomas pagal esamą samdomų darbuotojų skaičių; antrojoje eilutėje pateikiamas iš tiesų įsteigtų Europos darbų tarybų skaičius; trečiojoje nurodomas stebėtojų, pakviestų dalyvauti EDT, skaičius, o ketvirtojoje — įsteigtų EDT visateisių delegatų skaičius.

Jei būtų įsteigtos visos galimos Europos darbų tarybos, delegatų būtų 3943, o jeigu būtų užtikrintas naujųjų ES narių atstovų dalyvavimas iš tiesų įsteigtose EDT, jų būtų 2098; tačiau išrinkti vos 322 delegatai, tai yra, 8,17 % viso galimo jų skaičiaus ir 15,35 % jau sudarytų Europos darbų tarybų mastu (šaltinis: ETUI).

9. Įmonės socialinė plotmė Europos Sąjungoje ir naujasis Europos darbų tarybų vaidmuo; įmonių socialinė atsakomybė pasaulinės ekonomikos sąlygomis

9.1 Neseniai parengtoje nuomonėje EESRK palietė svarbų klausimą dėl Europos darbų tarybų vaidmens įmonių socialinės atsakomybės (ĮSE) strategijų kontekste⁽³⁰⁾. Ši nuomonė iš tiesų reikšminga siekiant įgyvendinti įmonių tikslus užmegzti dialogą su pagrindinėmis suinteresuotomis šalimis: darbuotojais, klientais, tiekėjais, teritorinėmis atstovybėmis, vartotojų ir aplinkosaugos organizacijomis: **„Savanoriški įsipareigojimai negali būti atsieti nuo gerai organizuoto dialogo su dalininkais“; „Dialogas yra ypač svarbus dalininkams, kurie dalyvauja kuriant produktą“.**

9.2 Šiame kontekste EESRK teigia, jog: **„Europos lygmeniu savanoriškas ir(arba) sutartinis požiūris į BSA veiksmų reikšmę, kurį pademonstravo daugiašalės įmonės, įsteigtosios Europos įmonių komitetas, — ryžtingas žingsnis į**

⁽³⁰⁾ EESRK nuomonė dėl Bendrosios socialinės atsakomybės (BSA) informavimo ir vertinimo priemonių globalizuotoje ekonomikoje (Pranešėja E. PICHENOT), OL C 286, 2005 m. lapkričio 17 d., p. 12.

priekį. Atsirado galimybė į šį dinamišką procesą įtraukti ir naujas valstybes nares. Europos įmonių komitetai turėtų vaidinti svarbų vaidmenį įtraukiant BSA į įmonių valdymo politiką. Jie taip pat yra puiki įmonės dalininkų diskusijų vieta. Tačiau nereikėtų pamiršti, kad vykdant nuoseklią BSA politiką būtina atsizvelgti ir į išorėje esančių dalininkų nuomonę, visų pirma: a) visų dirbančiųjų (laikinių darbuotojų, objekte dirbančių subrangovų darbuotojų, amatininkų ir kitų individualia veikla besiverčiančių darbuotojų, dirbančių toje įmonėje) ir b) visų produkto kūrime dalyvaujančių dalininkų (subrangovų, tiekėjų).“

9.3 Komunikate dėl tvarios plėtros strategijos⁽³¹⁾ Komisija pakvietė biržoje kotiruojamas bendroves metinėse ataskaitose įvesti **„trejųjų požiūrį“**, padėsiantį savo rezultatus vertinti remiantis tam tikrais ekonominiais, aplinkosaugos ir socialiniais kriterijais. Skleisti šią informaciją turėtų ir EDT.

9.3.1 Neseniai priimta Direktyva dėl Europos kooperatyvo socialinės atsakomybės temą iškėlė į įmonių bei darbuotojų konsultacijų temų sąrašą (žr. atitinkamas II dalies b punkto nuostatas).

9.4 EESRK džiaugiasi, kad, laikantis šio požiūrio, įmonė nustoja būti paprasčiausiu ekonomikos veiksmu ir yra laikoma vienu iš svarbiausių socialinės sferos veikėjų, galinčių iš esmės prisidėti prie visų su ja tiesiogiai susijusių šalių bei regionų gyvenimo kokybės gerinimo.

9.5 EESRK atsizvelgia į 2006 m. kovo 22 d. Komisijos komunikato teiginius dėl socialinės atsakomybės, kuriais ji pabrėžia darbuotojų ir jų profesinių sąjungų vaidmens svarbą, diegiant socialiai atsakingos veiklos praktiką⁽³²⁾:

⁽³¹⁾ COM(2001) 264 galutinis.

⁽³²⁾ COM(2006) 136 galutinis.

„Per pastaruosius kelerius metus atsirado daugiau žinių apie ĮSA, apie ją buvo vis daugiau kalbama, ir vis daugiau jos buvo imamas, ir iš dalies tai nulėmė ne tik ĮSA forumas, bet ir Komisijos remiama veikla. Tuo pat metu įmonės ir kitos suinteresuotosios šalys vykdė iniciatyvas ĮSA vystyti Europoje ir visame pasaulyje. Socialinis dialogas visada buvo veiksminga priemonė ĮSA iniciatyvoms remti, ypač sektorių lygiu, o Europos darbų taryba taip pat atliko konstruktyvų vaidmenį kaupiant ĮSA patirtį. Nepaisant to, reikia, kad Europos įmonės plačiau prisiimtų ĮSA ir ją strategiškai integruotų. Reikia toliau stiprinti darbuotojų, jų atstovų ir profesijų lygiu, o Europos darbų taryba taip pat atliko konstruktyvų vaidmenį ĮSA plėsti ir imtis. Didesnį vaidmenį turėtų vaidinti NVO, vartotojai ir investuotojai skatinant atsakingumą versle ir už jį atlyginant. Visų lygių valstybinės institucijos turėtų toliau derinti savo politiką, kad ji atitiktų tvarų vystymąsi, ekonomikos augimą ir darbo vietų kūrimą. ES ilgalaikio klestėjimo, solidarumo ir saugumo vizija apima ir pasaulinį lygmenį. Komisija pripažįsta ryšį tarp ĮSA paplitimo Europos Sąjungoje ir visame pasaulyje ir mano, kad Europos bendrovės turi jausti atsakomybę visur, kur bebūtų įsisteigusios, ir vadovautis europinėmis vertybėmis ir tarpautiniu mastu pripažintomis normomis bei standartais.“

9.6 Direktyva 2003/51, iš dalies keičiančia direktyvas dėl metinės finansinės atskaitomybės ir konsoliduotos finansinės atskaitomybės, Europos Sąjunga aiškiai prašo, kad tais atvejais, kai tai būtina verslo raidos supratimui, gali būti analizuojami nefinansinių rezultatų rodikliai, ypač socialiniai ir aplinkosaugos aspektai. Šiais atvejais įmonių komitetai turėtų gauti finansinę ir nefinansinę informaciją, kurios teikimas yra įmonių

2006 m. rugsėjo 13 d., Briuselis

socialinės atsakomybės sudedamoji dalis. Direktyvoje pripažįstamas aplinkos apsaugos ir socialinių klausimų svarstymo pagrindumas įmonių valdymo kontekste.

9.7 Savo nuomonėje Dėl įmonių socialinės atsakomybės ⁽³³⁾ EESRK rekomendavo įvesti bendrąją Europos reguliavimo sistemą: „įmonių socialinė atsakomybė, būdinga specifiniam ES kontekstui, galėtų būti apibrėžta bendrai nustatant jos metmenis ir per savanoriškus socialinių partnerių veiksmus“.

9.8 Vykstant diskusijoms ir bendradarbiavimo procesui, didelį indėlį galėtų įnešti organizuota pilietinė visuomenė, dalyvaudama nustatant tikslus (žmogaus teisių, socialinių normų, sveikatos ir aplinkosaugos politikos ir kt. srityse) ir pasisakydama už didesnį įmonių veiklos skaidrumą bei atvirumą. Šio pasiūlymo tikslas — ne supainioti verslininkų, profesinių sąjungų ir NVO vaidmenis, o veikiau suteikti galimybę visiems proceso dalyviams palyginti savo nuomones ir svarstyti visiems rūpimas temas. Tokia iniciatyva gali padėti atlikti įprastinius vaidmenis ir pagerinti esamus norminius aktus, neužkirsdama kelio jų tobulinimui.

9.9 Be apsaugos, kurią socialinis draudimas teikia labiausiai pažeidžiamiems visuomenės nariams, Europos socialinis modelis pasižymi ir pagarba žmogaus orumui, reiškiamą bet visur ir visomis aplinkybėmis. Šiandieninėje Europoje galimybė naudotis piliečių teisėmis turi būti suteikiama visur, įskaitant darbovietes. Minėtos teisės reglamentuojančios direktyvos ir Direktyva dėl Europos darbų tarybų buvo labai svarbios derinant šias teises ir bent jau formaliai pripažįstant visų Sąjungos valstybių narių darbuotojų orumą. Šis procesas dar nebaigtas; jis turi būti remiamas ir skatinamas. Kviečiame Komisiją atsižvelgti į naujus aspektus, pastebėtus per dvylika pastarųjų metų, ir atitinkamai rinktis priemones, stiprinančias valstybių narių priklausomybės Sąjungai jausmą.

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto

pirmininkė

Anne-Marie SIGMUND

⁽³³⁾ EESRK nuomonė dėl Įmonių socialinės atsakomybės (Pranešėja: R. HORNUNG-DRAUS), OL C 125 2002 m. gegužės 27 d. .