

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu “Darba ņēmēju iesaiste un līdzdalība kā labas uzņēmējdarbības pamatelements un pasākums līdzsvarotai krīzes pārvarēšanai” (pašiniciatīvas atzinums)

(2013/C 161/06)

Ziņotājs: **Wolfgang GREIF**

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja saskaņā ar Reglamenta 29. panta 2. punktu 2012. gada 12. jūlijā nolēma izstrādāt pašiniciatīvas atzinumu par tematu

“Darba ņēmēju iesaiste un līdzdalība kā labas uzņēmējdarbības pamatelements un pasākums līdzsvarotai krīzes pārvarēšanai”

(pašiniciatīvas atzinums).

Par Komitejas dokumenta sagatavošanu atbildīgā Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsoniskuma specializētā nodaļa savu atzinumu pieņēma 2013. gada 26. februārī.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja 488. plenārajā sesijā, kas notika 2013. gada 20. un 21. martā (20. marta sēdē), ar 85 balsīm par, 3 balsīm pret un 8 atturoties, pieņēma šo atzinumu.

1. Kopsavilkums

1.1 Finanšu krīze ir nonākusi līdz uzņēmumiem. Lai to pārvarētu, visu iesaistīto grupu, investoru, darba devēju, darba ņēmēju, kā arī reģionu (“daudzu ieinteresēto personu” pieeja) interesēs ir nepieciešami gan kopīgi centieni un kopēja mērķu izpratne (piemēram, uzņēmumu ilgtermiņa attīstība), gan efektīvs sociālais dialogs uzticēšanās gaisotnē, kā arī pozitīva attieksme. EESK vēlas dot impulsu jauniem risinājumiem, arī tādā jomā kā Eiropas uzņēmumu pārvaldības (“korporatīvās pārvaldības”) regulējums.

1.2 EESK pauž pārliecību, ka “laba” un tādējādi “ilgtspējīga” uzņēmējdarbības pārvaldība būtu jāveido, balstoties uz iekšējā tirgus apstākļos pārbaudītām tiesiskām struktūrām un praksi, kas nodrošina darba ņēmēju līdzdalību, kura izpaužas kā informēšana, uzklauššana un attiecīgajos gadījumos arī iesaistīšana lēmumu pieņemšanā.

1.3 Ilgtspēja ir jāpanāk, apvienojot ekonomiskās efektivitātes mērķus ar sociālajiem un vides mērķiem. Tādēļ uzņēmums būtu jāaplūko kā “sociāla struktūra”, kurā dažādas ieinteresētās personas sadarbojas un visas iesaistītās personas kopīgi cenšas nodrošināt uzņēmējdarbības ilgtspēju, ekonomisko konkurētspēju un sociālo līdzsvaru. Tāpēc EESK ierosina “ilgtspējīgas uzņēmējdarbības” koncepciju. Tā paredz arī darba ņēmēju “viedokļa” uzklauššanu uzņēmumu lēmumu pieņemšanā.

1.4 Uzņēmumi var sekmīgi īstenot šo koncepciju, ja to korporatīvajā pārvaldībā tiek piemērots darba ņēmēju, uzņēmuma vadības un īpašnieku “godīgu attiecību” princips, un tādējādi visām iesaistītajām personām tiek pavērta iespēja, respektējot uzņēmumu vadības pilnvaras, mērķtiecīgi un konstruktīvi līdzdarboties uzņēmuma pārstrukturēšanā. Lai to nodrošinātu, ir

jau izveidoti instrumenti darba ņēmēju pārstāvju obligātai līdzdalībai valstu un Eiropas līmenī, un tie ir efektīvi jāizmanto. Šādā veidā tieši krīžu apstākļos pārstrukturēšanu var labāk īstenot un plānot.

1.5 EESK uzskata: lai šo modeli ieviestu un pilnveidotu, Eiropas politikas veidotājiem saskaņā viņu pilnvarām veidot iekšējo tirgu ir jārada atbilstoši stimuli un jāuzlabo Eiropas tiesiskais regulējums, neiejaucoties valstu kompetencē. Tāpēc EESK izvirza priekšlikumus, kā spēkā esošās darba ņēmēju līdzdalības pamattiesības nostiprināt valstu tiesību aktos un kā tās pilnveidot ES sekundāro tiesību aktos.

1.6 Šajā sakarā darba ņēmēju iespējām piedalīties uzņēmumu stratēģijas veidošanā būtu jāklūst par vispārēju elementu Eiropas uzņēmējdarbības tiesībās, ko saskaņā ar Eiropas Komisijas plāniem ir paredzēts pilnveidot tuvākajā nākotnē. Turklāt ES tiesību aktos, pamatojoties uz jau sasniegtajiem standartiem, vajadzētu apvienot noteikumus attiecībā uz darba ņēmēju obligātu līdzdalību un panākt to vispārēju ievērošanu, kā arī — un tas ir īpaši svarīgi — noteikt vienotas jēdzienu “informēšana”, “uzklauššana” un “līdzdalība” definīcijas.

1.7 Eiropas Parlamenta rezolūcija, kas pieņemta 2013. gada 15. janvārī, liecina, ka šajās debatēs sācies jauns posms. Ar lielu balsu vairākumu pieņemtajā rezolūcijā arī izteikta prasība, ka vajadzīgs tiesisks regulējums, kas nosaka pārstrukturēšanas gadījumos obligāti ievērojamās prasības, lai samazinātu ekonomiskās un sociālās izmaksas un veicinātu pārmaiņu prognozēšanu. Minētajās prasībās arī jāparedz, ka jāveic stratēģiska plānošana un preventīvi pasākumi apmācības un tālākizglītības jomā, pasākumi, kas pārstrukturēšanas gadījumos nodrošina darbavietu un darbaspēka saglabāšanu, un jāiekļauj noteikumi, ka uzņēmumiem pārstrukturēšanas gadījumā preventīvi jāsadarbojas ar reģiona iestādēm (galvenokārt pārvaldes un nodarbinātības iestādēm) un vietējām piegādes ķēdēm.

2. Ievads

2.1 Šajā atzinumā EESK vēlas norādīt, kā uzņēmumi un investori, sadarbojoties ar darba ņēmējiem, var rast līdzsvarotu un ilgtspējīgu izeju no finanšu un ekonomikas krīzes un sekmēt pielāgošanos klimata pārmaiņām. Atzinumā arī izklāstīts, kādi sociālie un tiesiskie pamatnosacījumi šiem dalībniekiem ir nepieciešami un kā šajā sakarā, ievērojot atšķirīgo stāvokli un regulējumu valstu līmenī, būtu jāpildinveido tiesiskais regulējums.

2.2 Uz ilgtermiņa attīstību vērsta korporatīvās pārvaldības pamatā ir tiesiski nostiprināts un uz uzticēšanos balstīts dialogs starp uzņēmumu vadību un darba ņēmējiem. EESK šajā sakarā norāda uz Eiropas integrācijas vēsturē dziļi sakņotu politisko konsensu starp valdībām, sociālajiem partneriem un pilsonisko sabiedrību: darba ņēmēju obligāta līdzdalība ekonomiskajā darbībā, kā noteikts vairākās Eiropas direktīvās, ir sociāli atbildīgas uzņēmējdarbības prakses būtisks elements. Tūkstoši interešu pārstāvju Eiropas uzņēmumos un aptuveni 17 000 interešu pārstāvju aptuveni 1 000 Eiropas uzņēmumu padomēs liecina par to, ka uz līdzdalību orientētas pārvaldības princips tiek ievērots.

2.3 Šis politiskais konsenss ir atspoguļots dažādos vēsturiskos posmos radītos Eiropas tiesību avotos: ievērojot ES tiesību normas⁽¹⁾, darbinieku informēšana un uzklauššana ir paredzēta ne tikai valstu tiesību aktos, tostarp MVU jomā, bet arī starptautiskā līmenī⁽²⁾, kur arī ir paredzēta darbinieku iesaistīšana uzņēmumu līmenī (standarts, ko ievēro Eiropas akciju sabiedrībās (SE) un Eiropas kooperatīvajās sabiedrībās (SCE))⁽³⁾. Arī daudzas citas ES direktīvas⁽⁴⁾ darba un veselības aizsardzības jomā, kā arī Eiropas uzņēmējdarbības tiesības paredz darbinieku informēšanu un uzklauššanu. Saskaņā ar Eiropas Pamattiesību hartas 27. pantu individuālās pamattiesības uz informēšanu un uzklauššanu ir saistoša Kopienas tiesību sastāvdaļa. Obligāta darba ņēmēju līdzdalība ekonomiskajā darbībā neapšaubāmi ir viens no Eiropas demokrātijas tiesiskajiem pamatelementiem.

2.4 Lai nodrošinātu ne tikai saimnieciskos panākumus, bet arī un jo īpaši Eiropas sociālo kohēziju, ir jāstiprina šis būtiskais un uzņēmējdarbībā ikdienu lietotais efektīvais instruments, kas sekmē pašreizējās krīzes pārvarēšanu. Uzņēmumi, kas darbojas ne tikai savu investoru labā un kam būtu arī jāsniedz labums sabiedrībai, tagad darbojas vidē, kas ir kļuvusi nedrošāka:

sarežģītāka. Iesaistītajām personām, jo īpaši darba ņēmējiem ir grūtāk ierast uzņēmumu pārstrukturēšanas un pārvietošanas jēgu;

- uzņēmumu finansēšana tīri finansiālu investīciju veidā galvenokārt ir vērsta uz īstermiņa peļņas gūšanu un ierobežo ilgtermiņa nākotnes plānošanu uzņēmējdarbībā. Tādēļ uzņēmumu vadītājiem ir ļoti grūti ar darba ņēmējiem veidot attiecības, kas balstītas uz uzticēšanos un partnerību;
- lai sasniegtu vērienīgos mērķus klimata jomā, vajadzīgi novatoriski un principiāli jauni produkti un pakalpojumi. Tāpēc bieži jāveic radikālas strukturālas pārmaiņas, kuru dēļ darba ņēmējiem un uzņēmumiem nākas darboties ļoti sarežģītos apstākļos un risināt jauna veida uzdevumus;
- balstoties uz Eiropas uzņēmējdarbības un finanšu tirgus tiesībām, uzņēmumi tagad arvien brīvāk pārvietojas pār valstu robežām Eiropas iekšējā tirgū. Valstu tiesību akti attiecībā uz līdzdalību uzņēmumu pārvaldības struktūrās un uz uzticību balstītas sadarbības prakse, ja tāda pat mērā nesniegsies pāri valstu robežām, var zaudēt nozīmi.

2.5 Visu minēto apstākļu dēļ ir jāveic korigējoši pasākumi pret korporatīvo vērtību sagrozīšanu, ko rada īstermiņa domāšana. Jāparāda risinājumi, kā Eiropas politikā varētu pārvarēt pašlaik valdošo tendenci akcionāru interesēs nodrošināt uzņēmuma vienpusēju pārdzamību un kā palielināt izpratni par “uzņēmumu kā ilgtspējīgu sabiedrību”, jo šāda izpratne atbilst arī uzņēmuma ilgtermiņa attīstības interesēm⁽⁵⁾.

2.6 Krīzes pārvarēšana, ilgtermiņa orientācija, laba uzņēmumu pārvaldība, inovācijas spēja un darba devēju un darba ņēmēju savstarpēja uzticība, kas balstās uz obligātām līdzdalības tiesībām, ir viena un tā paša Eiropas nākotnes satvara daļa. EESK ierosina iekļaut un nostiprināt “ilgtspējīgas uzņēmējdarbības” jēdzienu kā jaunu modeli Eiropas politikā. Tādējādi tiktu atvērtas jaunas perspektīvas likumdošanai, kā arī uzņēmējdarbības un politikas pasākumiem, lai sniegtu praktiskā darba veicējiem motivāciju un pamatnostādnes ilgtspējīgas uzņēmumu pārvaldības īstenošanai. Vajadzīga vienprātība par “ilgtspējīgas uzņēmējdarbības” elementiem. To praktiskajai īstenošanai jāatbilst konkrētajiem apstākļiem katrā uzņēmumā. Dažādās valstīs tie ir atšķirīgi.

3. “Ilgtspējīgas uzņēmējdarbības” modelis

3.1 “Ilgtspējīgas uzņēmējdarbības” modelis⁽⁶⁾ ir piemērots, lai, ievērojot Eiropas politikas prasības, izveidotu visaptverošu uzņēmumu vadības metodi, kas apvieno ekonomiskās efektivitātes mērķus ar sociālajiem un vides mērķiem vienotā koncepcijā. “Ilgtspējīga uzņēmējdarbība” ir balstīta uz izpratni, ka

⁽¹⁾ Direktīva 2002/14/EK.

⁽²⁾ Direktīva 2009/38/EK par Eiropas Uzņēmumu padomi.

⁽³⁾ Direktīva 2001/86/EK un Direktīva 2003/72/EK (par darbinieku iesaistīšanu SE/SCE).

⁽⁴⁾ Tostarp Direktīva 77/187/EEK (par kolektīvo atļaušanu) un Direktīva 2001/23/EK (par uzņēmumu īpašnieku maiņu).

⁽⁵⁾ Sk. arī par iekšējo tirgu un pakalpojumiem atbildīgā komisāra Barniera kļūdas fragmentu: “Mums jācenšas ierobežot nevēlamās īstermiņa attīstības tendences. Pareiza korporatīvā pārvaldība var sekmēt šā mērķa sasniegšanu.” Atklāšanas uzruna Eiropas Korporatīvās pārvaldības 11. konferencē Varšavā 2011. gada 15. novembrī.

⁽⁶⁾ Vitols, Sigurt /Norbert Kluge (eds) (2011) *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*. Brussels: ETUI.

uzņēmumi ir “sociālas organizācijas” un ka tajos nodarbināto darba ņēmēju “viedoklis” ir jārespektē. Tādējādi uzņēmējdarbības lēmumi abām pusēm — un arī klientiem — ir prognozējami. Uzņēmumi ir aizsargātāki pret ārēju iejaukšanos, kas vērsta tikai uz īstermiņa peļņas gūšanu.

3.2 “Ilgtspējīgu uzņēmējdarbību” raksturo šādi galvenie elementi (7):

- 1) koncepcijas pamatā ir “vairāku ieinteresēto personu” pieeja: uzņēmuma īpašnieks darbojas kopā ar citām galvenajām ieinteresētajām personām, piemēram, darba ņēmējiem vai reģiona, kurā uzņēmums darbojas, pārstāvjiem;
- 2) apraksts par uzņēmuma mērķiem un to sasniegšanu ir darba ņēmēju un vadības kopīgu pūliņu rezultāts, kas panākts, respektējot uzņēmumu vadības pilnvaras; šim nolūkam ir pieejamas dažādas darba ņēmēju līdzdalības formas, kas sevi ir pierādījušas praksē;
- 3) uzņēmuma pārvaldība ir orientēta uz ilgtermiņa mērķiem. Uzņēmuma mērķu apraksts saskan ar tā ilgtermiņa mērķiem;
- 4) lai vadītu “ilgtspējīgu uzņēmējdarbību”, uzņēmuma vadībai ir jābūt pilnībā informētai par norisēm uzņēmumā. Prasībām attiecībā uz informēšanas sistēmu obligāti jāaptver dažādi ilgtspējīgas uzņēmumu pārvaldības aspekti (8);
- 5) uzņēmumu vadītāju un vadošo darbinieku atalgojumam jābūt saistītam ar panākumiem ilgtspējīgas attīstības mērķu sasniegšanā. Tas attiecas arī uz sociālo jomu, piemēram, darba un veselības aizsardzību, profesionālo apmācību un izglītību, kā arī iespēju vienlīdzību;
- 6) “ilgtspējīgai sabiedrībai” ir vajadzīgi tādi ieguldītāji, kas ir vairāk orientēti uz ilgtermiņa peļņas mērķiem.

3.3 “Ilgtspējīga uzņēmējdarbība” var sekmīgi darboties tikai tad, ja piemēro īpašu pārvaldības principu — “godīgas attiecības”: visām iesaistītajām personām (vadība, darba ņēmēju pārstāvji, investori un attiecīgie reģioni) tiek sniegta iespēja, respektējot uzņēmumu vadības pilnvaras, mērķtiecīgi un konstruktīvi līdzdarboties uzņēmuma pārstrukturēšanā. Šādā veidā tieši krīzes apstākļos pārstrukturēšana ir labāk īstenojama un plānojama.

3.4 Minētā “godīgu attiecību” koncepcija ir balstīta uz iesaistīto pušu saistošu vienošanos par uzņēmējdarbības ilgtermiņa perspektīvām un sociālo dimensiju, kas uzņēmuma pārdošanas

vai pārņemšanas gadījumos, cik vien iespējams, nodrošina ražošanas un darba vietu saglabāšanu. Jo īpaši, veicot uzņēmumu vai to daļu pirkšanas un pārdošanas darījumus pāri valstu robežām un pārstrukturēšanu, pamatu veido šādi galvenie elementi:

- saprotama saimnieciskās un rūpnieciskās darbības koncepcija ilgākam termiņam,
- saistošas garantijas attiecībā uz ieguldījumiem, ražošanas objektu uzturēšanu un nodarbinātību,
- visu alternatīvo iespēju darbinieku atlaišanai izvērtēšana pārstrukturēšanas gadījumos,
- sociālo sasniegumu un koplīgumu saglabāšana,
- iespēja pārbaudīt līgumu un saistību īstenošanu.

3.5 “Ilgtspējīgas uzņēmējdarbības” īstenošana un obligātā darba ņēmēju līdzdalība, ko nodrošina informēšana, uzklausišana un, ja iespējams, arī iesaistīšana uzņēmumu pārvaldības struktūrās gan valstu, gan starptautiskā līmenī, ir savstarpēji saistītas. Šajā jomā uzkrātā pieredze arī liecina, ka valstis ar stiprām darba ņēmēju līdzdalības tiesībām un reāli funkcionējošām attiecībām starp sociālajiem partneriem ir spējušas labāk par citām pārvarēt pēdējo krīzi. Lai ar šo procesu varētu veicināt uzņēmumu ilgtermiņa attīstību, Eiropas politikas veidotājiem saskaņā viņu pilnvarām veidot iekšējo tirgu ir jārada atbilstoši stimuli un tiesiskas saistības korporatīvās pārvaldības jomā.

4. Nepieciešamā rīcība Eiropas līmenī — ieteikumi politikas jomā

4.1 Uzlabot tiesisko regulējumu ilgtspējīgai uzņēmumu pārvaldībai

4.1.1 Darbam, investīcijām un uzņēmējdarbībai Eiropā ir jāatmaksājas. “Ilgtspējīga uzņēmējdarbība” ir atbilstošs modelis, kas ļauj to panākt. Tas ir vienādā mērā vērsts uz ilgtermiņa ekonomiskajiem, sociālajiem un vides mērķiem. Šāda uzņēmumu pārvaldība ir balstīta uz “godīgu attiecību” principu, kur pārmaiņas tiek aplūkotas kā perspektīvs un izdevīgs uzņēmējdarbības uzdevums un kur nav apdraudēti darba ņēmēju sociālie ieguvumi un tiesības.

4.1.2 EESK uzskata, ka Eiropas politikas veidotājiem arī turpmāk jāstiprina pamats sadarbībai ar svarīgākajām tautsaimniecības grupām, un tā pozitīvi novērtētu jaunas Eiropas Komisijas iniciatīvas, balstītas uz jau sasniegtajiem darba ņēmēju līdzdalības standartiem Eiropā, ar mērķi pielāgot darba ņēmēju un to pārstāvības organizāciju tiesības esošajām realitātēm Eiropas iekšējā tirgū un tās nostiprināt. Tas attiecas arī uz likumdošanas iniciatīvām, kuru mērķis ir uzlabot pamatnosacījumus iepriekš minētā jaunā modeļa ieviešanai.

(7) Sk. Vitols, S. (2011): “What is the Sustainable Company?” Vitols, S. un N. Kluge (eds): *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*. Brussels, 15.–37. lpp.

(8) Kā vērienīgu piemēru var minēt akciju sabiedrības Volkswagen Ilgtspējas ziņojumu par 2011. gadu: <http://www.volkswagen.de/de/Volkswagen/nachhaltigkeit.html>.

4.1.3 Uzņēmumi, kuros “godīgu attiecību” princips tiek īstenots praksē, spēj īpaši labi paredzēt un veikt strukturālās pārmaiņas. Tāpēc arī ekonomisku apsvērumu dēļ vajadzētu stiprināt darba ņēmēju līdzdalību pārmaiņu plānošanā un īstenošanā. Lai to paveiktu, Eiropas tiesiskais regulējums ir jāpilnveido. Balstoties uz ilgtspējīgas attīstības stratēģiju “Eiropa 2020”, ar šādiem pasākumiem būtu jāveicina galveno tautsaimniecības grupu kopdarbība Eiropas demokrātijas un Eiropas ekonomikas konkurētspējas interesēs.

4.2 Apvienot un nostiprināt Eiropas darba ņēmēju līdzdalības tiesības

4.2.1 Lai palielinātu brīvību veikt uzņēmējdarbību un uzņēmumu mobilitāti vienotajā tirgū, tiek nepārtraukti paplašinātas Eiropas uzņēmējdarbības tiesības. Noteikumus uzņēmumu pārvaldības (korporatīvās pārvaldības) jomā arvien biežāk pieņem Eiropas līmenī. EESK uzskata, ka Eiropas politikas veidotājiem jāpanāk, ka Eiropas tiesiskais regulējums nodrošinātu visiem tautsaimniecības dalībniekiem (uzņēmumiem, investoriem un darba ņēmējiem) vienādas iespējas darbībai valstu un starptautiskā līmenī.⁽⁹⁾ Eiropas Komisijas pasludinātā “veselības pārbaude”, kas skar Eiropas direktīvas par darba ņēmēju obligātu līdzdalību, nedrīkst būt attaisnojums, lai atstātu novārtā būtiskas politikas iniciatīvas. Šajā sakarā EESK piekrīt Eiropas Parlamenta viedoklim, ka ir vajadzīgas jaunas politiskās iniciatīvas ar mērķi nostiprināt darba ņēmēju līdzdalības iespējas starpvalstu līmenī darba vietā un uzņēmumā.

4.2.2 Šajā sakarā EESK uzskata, ka Eiropas pamattiesības attiecībā uz darba ņēmēju līdzdalību ir jānostiprina valstu tiesību aktos un jāpilnveido Eiropas sekundārajos tiesību aktos; īpaši svarīgi ir, pamatojoties uz jau sasniegto, apvienot Eiropas tiesību aktu noteikumus par darba ņēmēju obligātu līdzdalību.⁽¹⁰⁾

— Eiropas Parlamenta neseno pasūtītā pētījumā ierosināts papildināt ES pamatdirektīvu par informēšanu un uzklaušīšanu (2002/14/EK), tajā paredzot darba ņēmēju pārstāvju iespējas darboties uzņēmumu pārvaldības struktūrās.

— Pieņemtās direktīvas par darbinieku līdzdalību uzņēmumu pārejas un pārņemšanas gadījumos⁽¹¹⁾, pat informēšanas un uzklaušīšanas standartiem⁽¹²⁾, par Eiropas Uzņēmumu padomi⁽¹³⁾ un par darbinieku līdzdalību Eiropas uzņēmēj-sabiedrībās / Eiropas kooperatīvajās sabiedrībās (SE/SCE)⁽¹⁴⁾ ir tapušas dažādos laika posmos. EESK aicina nopietni apsvērt, kādā mērā vienā Eiropas pamatdirektīvā varētu vismaz apvienot dažādās jēdzienu “informēšana” un “uzklaušīšana” definīcijas, kā arī definīcijas, kas saistītas ar līdzdalību uzņēmumu pārvaldības struktūrās.

⁽⁹⁾ Sk. Eiropas Parlamenta rezolūciju par Eiropas uzņēmējdarbības tiesību nākotni, 14.6.2012.

⁽¹⁰⁾ Sk. arī EP 2012/2061.

⁽¹¹⁾ (Direktīva 2001/23/EK).

⁽¹²⁾ (Direktīva 2002/14/EK).

⁽¹³⁾ (Direktīva 2009/38/EK).

⁽¹⁴⁾ (Direktīva 2001/86/EK un Direktīva 2003/72/EK).

4.2.3 Šādi pasākumi pilnveidotu Eiropas tiesisko regulējumu. Tādējādi kļūtu vieglāk investēt, ražot un strādāt Eiropā. Tāpēc EESK atzinīgi vērtē šos ieteikumus un pauž cerību, ka Eiropas iestādes drīzumā aktīvi iesaistīties šo priekšlikumu īstenošanā.

— Līdz šim noteiktās obligātās līdzdalības tiesības līdz ar to tiek konsolidētas arī turpmākos tiesiskā regulējuma izstrādāšanas procesos un būtu jānostiprina valstu tiesību aktos⁽¹⁵⁾. Tādējādi uzņēmumiem būtu nodrošināta lielāka juridiskā noteiktība.

— Īstenojot šos priekšlikumus, varētu arī būtiski uzlabot Eiropas *acquis* saskaņotību. Darba ņēmēju līdzdalības princips ir atspoguļots vairākās ES direktīvās. Attiecīgie tiesību akti ir tapuši dažādos laika posmos, un tajos minētas atšķirīgas definīcijas, kas attiecas uz darbinieku informēšanu, uzklaušīšanu un līdzdalību uzņēmumu pārvaldības struktūrās.

4.2.4 EESK iestājas par to, lai visā ES *acquis* konsolidētu noteikumus par darbinieku līdzdalību, vienlaikus ņemot vērā attiecīgās tēmas. Šo tiesību izstrādāšanā vajadzētu vadīties no šādiem tiesību aktiem: pārstrādātā direktīva 2009/38/EK par Eiropas Uzņēmumu padomēm, jo īpaši attiecībā uz informēšanas un uzklaušīšanas definīciju un strukturālām pārmaiņām, kā arī pamatdirektīva 2002/14/EK (darbinieku līdzdalība Eiropas uzņēmēj-sabiedrībās) par līdzdalību uzņēmumu pārvaldības struktūrās.

4.2.5 Saistībā ar visiem minētajiem pasākumiem EESK uzskata, ka ir jānostiprina valstu tiesību aktos paredzētās līdzdalības tiesības un jānodrošina spēkā esošo Eiropas noteikumu īstenošana. Tas jo īpaši attiecas uz darbinieku līdzdalību uzņēmumu pārvaldības struktūrās. Tomēr, tā kā stāvoklis un regulējums valstu līmenī ir dažādi, nebūtu ieteicams un nebūtu lietderīgi ieviest vienotu Eiropas modeli, kā nodrošināma darba ņēmēju līdzdalība.

— Eiropas tiesību akti, kas regulē uzņēmumu reģistrācijas pārrobežu maiņu un uzņēmumu apvienošanu, kā arī Eiropas uzņēmēj-sabiedrību formas, nedrīkst izraisīt “bēgšanu no iesaistīšanas uzņēmumu pārvaldības struktūrās”.

— Ļoti pamatota ir iecere rosināt darba ņēmēju obligātās līdzdalības vispārēju ieviešanu kā standarta nosacījumu Eiropas uzņēmējdarbības tiesībās, taču ir jāievēro valstīs spēkā esošo uzņēmējdarbības tiesību atšķirības.

⁽¹⁵⁾ Sk. arī pētījumu par tematu “Relations between company supervisory bodies and the management. National systems and proposed instruments at the EU level with a view to improving legal efficiency”, Eiropas Parlaments (2012) PE 462.454, <http://www.europarl.europa.eu/committees/en/juri/studiesdownload.html?languageDocument=EN&file=75509>.

4.3 Noteikt saistošus minimālos standartus pārstrukturēšanas gadījumiem

4.3.1 Ņemot vērā pārstrukturēšanas pieaugošo intensitāti⁽¹⁶⁾ un arvien agresīvāko vidi korporatīvo finanšu jomā, EESK skatījumā valstu un Eiropas līmenī ir jāmeklē novatoriski risinājumi, kas, no vienas puses, norāda uz Eiropas atvērtību un pievilcīgumu investoriem un, no otras puses, kā uzsvērts Komitejas atzinumā par Zaļo grāmatu "Pārstrukturēšanās un pārmaiņu prognozēšana", sagatavo uzņēmumus un darba ņēmējus jaunu uzdevumu veikšanai, lai samazinātu pārmaiņu negatīvās sociālās sekas un palielinātu sekmīgas pārstrukturēšanas izredzes⁽¹⁷⁾.

4.3.2 Finanšu krīze liecina, ka vajadzīga jauna pieeja, lai uzņēmumos priekšplānā izvirzītu mērķi ilgtermiņā radīt vērtību, nevis tiekties pēc īstermiņā orientētas peļņas. Lai politikas veidotāji varētu efektīvi atrisināt problēmas, kas saistītas ar pārstrukturēšanu, vajadzīga integrēta pieeja, aptverot vairākas politikas jomas (piemēram, nodarbinātība, izglītība, inovācija un rūpniecības politika). Vienlaikus ir jāievēro darba ņēmēju intereses gadījumos, kad viņus ietekmē uzņēmuma lēmumi. "Ilgtermiņīgas uzņēmējdarbības" koncepcija ir vērsta uz ilgtermiņa perspektīvu, un tā ir praktisks risinājums, ko Eiropas politikā var izmantot, lai atbalstītu uzņēmumu centienus nodrošināt "ilgtspējīgu izaugsmi".

4.3.3 EESK uzskata, ka pārmaiņu prognozēšana iespējama tikai tad, ja valda savstarpēja uzticēšanās un konsekventi tiek

iesaistīti sociālie partneri un pilsoniskā sabiedrība⁽¹⁸⁾. Tas nozīmē arī, ka pirms uzņēmuma lēmumu pieņemšanas darba ņēmēji var līdzdarboties un izmantot viņiem piešķirtās tiesības uz informēšanu un uzklauššanu, lai rastu efektīvus vietējo problēmu risinājumus⁽¹⁹⁾. Šajā sakarā jāpiebilst, ka 2009. gadā pieņemtajā direktīvā par Eiropas uzņēmumu padomēm paredzēta arī iespēja savlaicīgi iesaistīties pārrobežu jautājumu risināšanā.

4.3.4 Pārstrukturēšanas atbilstoša pārvaldība ir jautājums, par ko jau ilgi debatē Eiropas līmenī, un šajās debatēs aktīvi piedalās ne tikai Eiropas Komisija, bet arī Eiropas sociālie partneri, Eiropas Parlaments un EESK.

4.3.5 Eiropas Parlamenta rezolūcija, kas pieņemta 2013. gada 15. janvārī, liecina, ka šajās debatēs sācies jauns posms. Ar lielu balsu vairākumu pieņemtajā rezolūcijā arī izteikta prasība, ka vajadzīgs tiesisks regulējums, kas nosaka pārstrukturēšanas gadījumos obligāti ievērojamās prasības, lai samazinātu ekonomiskās un sociālās izmaksas un veicinātu pārmaiņu prognozēšanu⁽²⁰⁾. Minētajās prasībās arī jāparedz, ka jāveic stratēģiska plānošana un preventīvi pasākumi apmācības un tālākizglītības jomā, pasākumi, kas pārstrukturēšanas gadījumos nodrošina darbavietu un darbaspēka saglabāšanu, un jāiekļauj noteikumi, ka uzņēmumiem pārstrukturēšanas gadījumā preventīvi jāsadarbojas ar reģiona iestādēm (galvenokārt pārvaldes un nodarbinātības iestādēm) un vietējām piegādes ķēdēm.

Briselē, 2013. gada 20. martā

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas
priekšsēdētājs

Staffan NILSSON

⁽¹⁶⁾ Eurofound 2012 – Report from the European Restructuring Monitor (ERM): After restructuring: labour markets, working conditions and life satisfaction.

⁽¹⁷⁾ EESK atzinums par tematu "Pārstrukturēšanās un pārmaiņu prognozēšana", 11.07.2012., (OV C 299, 4.10.2012), 1.1. punkts.

⁽¹⁸⁾ EESK atzinums par tematu "Pārstrukturēšanās un pārmaiņu prognozēšana", 11.07.2012., (OV C 299, 4.10.2012), 1.3. punkts.

⁽¹⁹⁾ Eiropas sociālajiem partneriem: Orientējoši norādījumi attiecībā uz pielāgošanos pārmaiņām un to sociālajām sekām, 16.10.2003. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2750&langId=en>.

⁽²⁰⁾ Eiropas Parlamenta rezolūcija, kurā minēti Eiropas Komisijai adresēti ieteikumi attiecībā uz daba ņēmēju informēšanu un uzklauššanu un pārstrukturēšanas prognozēšanu un pārvaldību, 15.1.2013., P7_TA-PROV(2013)005.