

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu “Zaļajam kursam bez sociālā kursa – nē!”**(pašiniciatīvas atzinums)**

(2021/C 341/03)

Ziņotājs: **Norbert KLUGE**

Pilnsapulces lēmums	20.2.2020.
Juridiskais pamats	Reglamenta 32. panta 2. punkts Pašiniciatīvas atzinums
Atbildīgā specializētā nodaļa	vienotā tirgus, ražošanas un patēriņa specializētā nodaļa
Pieņemts specializētās nodaļas sanāksmē	11.5.2021.
Pieņemts plenārsesijā	9.6.2021.
Plenārsesija Nr.	561
Balsojuma rezultāts (par/pre/atturas)	213/3/12

1. Secinājumi un ieteikumi

1.1. Valstīm, uzņēmumiem un iedzīvotājiem kopīgi jārisina šie uzdevumi, kas mainās strauji un fundamentāli. Viņiem jāuzņemas kopīga atbildība, lai neviens netiktu atstāts novārtā. Atvēršanās pamatā jābūt principiem: “aizsargāt cilvēktiesības un sociālās tiesības, demokrātiskās vērtības un tiesiskumu, pilnībā atraisīt vienotā tirgus potenciālu, sasniegt ilgtspējīgas attīstības mērķus (IAM), izveidot aprites ekonomiku un vēlākais līdz 2050. gadam Eiropas Savienībā panākt klimatneitralitāti”⁽¹⁾. EESK uzsver, ka Eiropas Savienībai ir jāuzņemas vadošā loma šajā procesā, arī visā pasaulē.

1.2. Pārkārtošanās uz zaļāku un ilgtspējīgāku ekonomikas paradigmu izraisīs augstas ekonomiskās izmaksas, kas radīs sociālās nevienlīdzības un sociālās kohēzijas samazināšanās risku⁽²⁾. Nav iespējams zaļais kurss bez tajā integrētā sociālā kursa. Ciešas saiknes starp zaļo kursu un sociālo taisnīgumu nodrošināšanai ir nepieciešami vairāki svarīgi politikas elementi.

1.3. Nodarbinātības un prasmju veicināšana, netraucēta pārkārtošanās un dinamisks sociālais dialogs noteikti ir svarīgi elementi. Tomēr, sociālais kurss kā būtiska jaunā zaļā kursa sastāvdaļa noteikti nav saistīts tikai ar “darbu”. Tas ir par ienākumiem, sociālo nodrošinājumu un fiskālo atbalstu visiem, kam tas vajadzīgs, tostarp tiem, kuriem vispār nav piekļuves darbam. Visu pilsoniskās sabiedrības dalībnieku iekļaušana jāpanāk kopīgiem spēkiem, un tā ir kopīga atbildīga lēmumu pieņemšanā pat uzņēmumu mērogā – proti, jāpievērš uzmanība neaizsargātāko grupu iekļaušanai.

1.4. Uzņēmumiem ir jādod ieguldījums zaļajā/sociālajā kursā savu attiecīgo spēju robežās. Tiem, protams, ir jāsauglabā mērķis attiecībā uz rentabilitāti un konkurētspēju. Tajā pašā laikā tiem var būt lielāka nozīme savu konkrēto ieguldījumu pārvaldībā, lai sekmīgi un sociāli izdevīgi īstenotu zaļo kursu, atvēršanās un noturības plānus un industriālo pārveidi. Tostarp būtu jāveicina uzņēmējdarbība, MVU un sociālās ekonomikas uzņēmumu īpašā loma, un tie būtu jāuzskata par papildu dalībniekiem reģionālo un vietējo darba tirgu sasaistē ar pārmaiņām rūpniecībā.

1.5. Viens no šādas pieejas galvenajiem elementiem ir spēcīgs, uz nākotni vērstas sociālais dialogs⁽³⁾. Tādējādi tiks veicināta arī atvērtāka, līdzdalībai labvēlīgāka korporatīvā pārvaldība. Lai gan efektīva lēmumu pieņemšana ir viens no galvenajiem uzņēmumu panākumu priekšnosacījumiem un lai gan uzņēmumu valdēm ir jāsauglabā iespējas brīvi rīkoties, lai līdzsvarotu atsevišķu ieinteresēto personu intereses, sociālais dialogs var būt lietderīgs instruments, kas uzlabotu lēmumu

⁽¹⁾ EESK priekšlikumi attiecībā uz atvēršanos un pārveidi pēc Covid-19: ceļā uz jaunu sabiedrības modeli.

⁽²⁾ OV C 47, 11.2.2020., 30. lpp.

⁽³⁾ OV C 10, 11.1.2021., 14. lpp.

pieņemšanas procesu uzņēmumos, kā to apstiprinājuši daudzi empīriski pētījumi. *Workers' voice* ⁽⁴⁾ (darba ņēmēju balss) cenšas panākt pozitīvas ilgtermiņa pārmaiņas uzņēmumā, izmantojot iekšējās zināšanas par uzņēmuma procedūrām, tādējādi pilnveidojot riska pārvaldību un atbilstības kontroli. Tas palielina informācijas apjomu un lēmumu kvalitāti, kas jāpieņem valdēs.

1.6. EESK atzinīgi vērtē Eiropas Komisijas izpratni šajā jautājumā, kas pausta Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānā (2021. gada marts): "Eiropai pārejot no reaģēšanas krīzes situācijā uz atveseļošanu, darba ņēmēju un viņu pārstāvju sociālajam dialogam, informēšanai, konsultēšanai un līdzdalībai dažādos līmeņos (arī uzņēmumu un nozaru līmenī) ir svarīga nozīme ekonomikas pārkārtošanā un inovācijas veicināšanā darbavietā, īpaši ņemot vērā notiekošo divējādo pārkārtošanos un pārmaiņas darba pasaulē" ⁽⁵⁾. Komisija mudina valstu iestādes un sociālos partnerus nodrošināt darbinieku informēšanu un konsultēšanu un veicināt darbinieku līdzdalību uzņēmuma līmenī, lai veicinātu inovāciju darbavietā.

1.7. Šāda sistēmiska izpratne par *workers' voice* nozīmi uzņēmumu lēmumu pieņemšanā par pārstrukturēšanu un inovāciju darbā būtu jāņem vērā arī saistībā ar Eiropas pusgada un valstu noturības plānu reformu. To varētu plašāk izmantot ES tirdzniecības politikā, izstrādājot kopēju tirdzniecības politiku.

1.8. Lai gan spēkā esošais ES korporatīvās pārvaldības regulējums uzņēmumiem sniedz norādījumus par to, kā ievērot dažādas ieinteresēto personu intereses, ilgtspējīgai korporatīvai pārvaldībai ir vajadzīga plašāka un plurālistiska izpratne par to, kādam jābūt uzņēmumam. Atzīstot akcionāru svarīgo nozīmi uzņēmumu darbības pārraudzībā, EESK vēlas sagaidīt stimulu, kas mudinātu apsvērt iespēju ES korporatīvās pārvaldības regulējumā iekļaut atbilstīgākas un lielākā mērā uz ieinteresētajām personām vērstas ES sabiedrību tiesības, vienmēr atzīstot *workers' voice*. Šādai uz nākotni vērstai pieejai, kurā lielākā mērā ir ņemtas vērā kopējās intereses, būtu jāpalīdz labāk risināt milzīgās problēmas, ko rada klimata un digitālas pārmaiņas, kā arī atgūšanās no Covid-19 pandēmijas.

Laba korporatīvā pārvaldība būtu jāskata no sabiedrības skatpunkta, apvienojot "izmaksas", ko ilgtspēja rada uzņēmumam, un ieguvumus, ko sabiedrība gūst no ilgtspējīgākas korporatīvās pārvaldības. Papildus ieguvumiem vides jomā tie veicinātu virzību uz iekļaujošāku sabiedrību, proti, pieņemot darbā daudzveidīgākus darbiniekus.

1.9. Visu ieinteresēto personu, jo īpaši darba ņēmēju kā uzņēmumu veidojošo elementu, viedoklim jābūt neatņemamai daļai centienos veicināt ilgtspējīgus un konkurētspējīgus nākotnes uzņēmumus veselīgā vidē. MVU, kooperatīviem un sociālās ekonomikas uzņēmumiem ir svarīga nozīme šajā koncepcijā.

1.10. Lai nodrošinātu vairāk demokrātijas ekonomikas jomā, EESK sagaida, ka ES satvars ekonomikas jomā kļūs atvērtāks un iekļaujošāks, kas aktīvākajiem iedzīvotājiem nodrošinās iespējas kļūt par uzņēmējiem, darba ņēmējiem un patērētājiem/ražojošiem patērētājiem un demokrātiskām un pārstāvības organizācijām radīs iespēju paredzēt un virzīt pārmaiņas ⁽⁶⁾. Turklāt uzņēmumi būtu jāmudina sniegt savu ieguldījumu iekļaujošākas sabiedrības izveidošanā. Tas ir visefektīvākais veids, kā sasniegt ES mērķi "neatstāt nevienu novārtā".

⁽⁴⁾ Darbinieku interešu pārstāvība darba plānošanas un uzņēmuma līmenī, ko īsteno uzņēmumu padomes un darba ņēmēju pārstāvji uzņēmumu valdēs, katrā konkrētā gadījumā kā funkcionāls ekvivalents atšķirīgi mijiedarbojas ar sociālo dialogu un darba koplīgumu sistēmām, jo īpaši valstu kontekstā. ES līmenī jēdzieni "informēšana" un "uzklausišana" ir definēti direktīvā par Eiropas uzņēmumu padomēm Attiecībā uz līdzdalību uzņēmumu valdēs ES tiesību akti par Eiropas uzņēmējsabiedrībām (SE) attiecas tikai uz iepriekš spēkā esošajiem valstu noteikumiem. Šī iemesla dēļ "*workers' voice*" tiek izmantots kā vispārējs termins nolūkā panākt vienotu izpratni par šī atzinuma mērķi.

⁽⁵⁾ https://ec.europa.eu/info/files/european-pillar-social-rights-action-plan_lv

⁽⁶⁾ Eiropas Komisija gatavo iniciatīvu par zaļo iespēju nodrošināšanu patērētājiem, kura attieksies arī uz dažiem sociālajiem elementiem. Turklāt tiks īstenota ilgtspējīga izstrādājumu iniciatīva, kas prasīs sniegt informāciju par atsevišķu izstrādājumu kategoriju ilgtspējības kritērijiem, un tā attieksies arī uz sociālajiem aspektiem.

1.11. EESK uzskata, ka jāveicina prakse, kuras ietvaros izpilddirektoru pienākums ir vērtības radīšana, īstenojot ilgtermiņa intereses un tādējādi pastiprinot direktoru atbildību par uzņēmuma ilgtspēju. Darba ņēmēju ieguldījumam, izmantojot atbilstošus līdzekļus, var būt labvēlīga ietekme uz ilgtermiņa korporatīvajām stratēģijām un ieguldījumiem. Ir pierādīts, ka metodes, piemēram, darba ņēmēju pārstāvība valdes līmenī, daudzkreiz ir labvēlīgi ietekmējušas ilgtermiņa korporatīvās stratēģijas un ieguldījumus (7).

1.12. Turpmākajā atjauninātajā industriālajā stratēģijā ir jāatzīst sociālā dimensija un, izstrādājot galvenos darbības rādītājus, lai labāk novērtētu Eiropas rūpniecības pārveidi un tās noturību pēcpanākšanas periodā, jāņem vērā sociālie un ekoloģiskie aspekti, un tie jāiekļauj atjauninātajā ES industriālajā stratēģijā, ko Komisija publicēja 2021. gada 5. maijā. Vienādā mērā jāņem vērā sociālie (tostarp darba), kā arī ekonomiskie un ekoloģiskie aspekti. Korporatīvās pārvaldības uzskaites sistēmās būtu jāņem vērā ne tikai industriālā politika un finanšu tirgi, bet arī galveno darbības rādītāju vides un sociālā dimensija, un tām būtu jāņem vērā dabas (8), sociālais un cilvēkkapitāls līdzās finanšu kapitālam. Eiropas tiesību aktiem būtu jāveicina tādi grāmatvedības standarti Eiropā, kas pienācīgi atspoguļo patiesās sociālās un ekonomiskās izmaksas.

1.13. Ņemot vērā šos apsvērumus, EESK vēlas visos līmeņos uzsākt politisku diskusiju par to, kā izveidot jaunu ES ieinteresēto personu satvaru. Eiropas Parlamentam un turpmākajām ES Padomes prezidentvalstīm ir jāvada debātes par to, kā visu interešu grupu mijiedarbību iespējams kartēt politiskā ziņā un laika gaitā arī ar uzlabota ES ieinteresēto personu tiesiska satvara starpniecību, kas būtu viens no galvenajiem priekšnosacījumiem, kurš sekmētu klimatam labvēlīgu un noturīgu, ekonomiski veiksmīgu, ilgtermiņā ilgtspējīgu un vienlaikus arī sociāli atbildīgu uzņēmumu izveidi. Tam būtu jāietver apsvērumi par ieguldītāju darbībām un kapitāla tirgiem.

1.14. Lai nodrošinātu līdzdalību Eiropas līmenī, kā arī tiešu informāciju, EESK aicina ES Komisiju un ES Parlamentu sekot līdzi diskusijai par ES pamatdirektīvu attiecībā uz minimālajiem standartiem saistībā ar informēšanu, uzklaušīšanu un darba ņēmēju līdzdalību valdes līmenī gadījumos, kad uzņēmumi pieņem ES sabiedrību tiesības.

1.15. Lēmumu pieņemšanas kvalitāte uzņēmumā ir ļoti svarīga visām ieinteresētajām personām, tostarp akcionāriem. Ņemot vērā minēto un tiecoties sasniegt ES mērķus, kas izvirzīti zaļajā kursā un atveseļošanas instrumenta programmā, EESK aicina ES politikas veidotājus rast jaunu pieeju ES korporatīvās pārvaldības regulējumam un Akcionāru tiesību direktīvai un turpināt to pilnveidošanu. Tomēr EESK uzsver, ka, šajā ziņā veicot jebkādas iespējamās regulatīvās darbības, svarīga nozīme ir ietekmes novērtējumam un labāka regulējuma principu ievērošanai.

1.16. Lai gan skaidri ir jānosaka ikviena dalībnieka (uzņēmumu, iestāžu un pilsoniskās sabiedrības) pienākumi, EESK uzskata, ka šajās debatēs, kuru mērķis ir izveidot labu korporatīvās pārvaldības satvaru, īpaši jāuzsver saikne ar aktīva darba tirgus politiku un tās ietekmi uz reģioniem, kā arī efektīvu valsts nodarbinātības pakalpojumu, sociālā nodrošinājuma sistēmu, kas pielāgotas mainīgiem darba tirgus modeļiem, un piemērotu drošības tīklu izveides attiecībā uz minimālajiem ienākumiem un sociālajiem pakalpojumiem neaizsargātākajām grupām nozīme.

1.17. Ņemot vērā labas korporatīvās pārvaldības koncepciju veiksmīgam zaļajam kursam, kurā iekļauts sociālais kurss, EESK aicina Eiropas Komisiju iekļaut savā darba programmā plašāku ieinteresēto personu modeli kā korporatīvās pārvaldības ilgtspējas kritēriju. Debašu pamatā varētu būt gan EESK, gan EP jau pieņemtas rezolūcijas, atzinumi un ziņojumi.

(7) Šie aspekti tiks aplūkoti gaidāmajā Komisijas tiesību akta priekšlikumā par ilgtspējīgu korporatīvo pārvaldību un jo īpaši tā daļā, kas attiecas uz direktoru pienākumiem. Komisija uzskata, ka arodbiedrības un ieinteresētās personas ir jāiesaista konceptuālās diskusijās jau agrīnā posmā.

(8) Eiropas Komisija jau sadarbojas ar uzņēmumiem saistībā ar dabas resursu uzskaiti. Tā kā ir dažādas metodes, pašreiz notiek mēģinājumi tās racionalizēt un izstrādāt vienotus standartus šajā nolūkā. Šādu standartu izstrādē būtu jāiesaista arodbiedrības un ieinteresētās personas.

2. Zaļais kurss un ekonomikas atveseļošana pēc Covid-19 kā Eiropas taisnīgas pārkārtošanās jautājums

2.1. Eiropas tiesiskais regulējums joprojām pilnībā neatbilst sociālajiem, ekoloģiskajiem un ekonomiskajiem mērķiem. Lai gan "Rīcības plāns: ilgtspējīgas izaugsmes finansēšana"⁽⁹⁾, kura mērķis ir novirzīt kapitāla plūsmas uz ilgtspējīgāku ekonomiku, integrējot ilgtspēju riska pārvaldībā un veicinot pārredzamību un ilglaicīgumu, attiecas uz ilgtspējības vides, ekonomikas un sociālo dimensiju, vienotajā klasifikācijas sistēmā (jeb taksonomijā) attiecībā uz ilgtspējīgām darbībām līdz šim definēti tikai kritēriji saistībā ar vidiski ilgtspējīgu saimniecisko darbību, bet sociālo kritēriju definēšana ir atlikta⁽¹⁰⁾. Šajā saistībā Eiropas Komisija uzskata, ka ieguldītāji (arī darba ņēmēji iegulda savā uzņēmumā) ir viens no ilgtspējīgas attīstības virzītājspēkiem, un tā arī pēta veidus, kā nodrošināt iespēju patērētājiem un citām ieinteresētajām personām pāriet uz ilgtspēju.

2.2. Covid-19 pandēmijas ietekme uz nodarbinātību un uzņēmumiem ir nepieredzēta; tā skar veselību un drošību, darba organizāciju un uzņēmumu ekonomisko un finansiālo situāciju un paātrina uzņēmumu pārstrukturēšanas un digitalizācijas tendences, kā arī polarizāciju darba tirgos.

2.3. Ņemot vērā šo nenoteiktību, Eiropas politikai ir reāli jāuzlabo cilvēku dzīve⁽¹¹⁾. Lai radītu iekļaujošas, plurālistiskas un demokrātiskas sabiedrības sociālo modeli, ir vajadzīga noturīga pilsoniskā sabiedrība un stabila un ilgtspējīga sociālā vide, kuras pamatā ir valstu politika un integrācija, kas saistīta ar darbu. Pretējā gadījumā nacionālisma un populisma uzplaukums arvien vairāk apdraudēs demokrātiskās vērtības un graus sociālo un politisko stabilitāti.

2.4. Noteikti ir jāizstrādā plaša sociālās dimensijas koncepcija, lai veicinātu zaļo kursu un iekļautu visas attiecīgās ieinteresētās personas. Šāda pieeja būtu jāpiemēro attiecīgajiem ES, kā arī dalībvalstu politikas virzieniem, piemēram, nodarbinātības, sociālās aizsardzības un labklājības, veselības, izglītības un apmācības jomā, galveno uzmanību pievēršot īpaši neaizsargātām sabiedrības grupām.

2.5. ES dalībvalstīm būtu jāveicina strukturālās reformas, jo īpaši sociālās aizsardzības, nodarbinātības un izglītības un apmācības politikas jomās, lai uzlabotu to piemērotību taisnīgas pārkārtošanās problēmu risināšanai. Tas ietver aktīvu darba tirgus politiku, efektīvus valsts nodarbinātības dienestus, sociālā nodrošinājuma sistēmas, kas pielāgotas mainīgiem darba tirgus modeļiem, un piemērotu drošības tīklu izveidi attiecībā uz minimālajiem ienākumiem un sociālajiem pakalpojumiem neaizsargātākajām grupām.

2.6. Ilgtspējīgiem uzņēmumiem ir jārada konkurētspēja, pienācīgas kvalitātes nodarbinātības un ienākumu iespējas noturīgās vietās un veselīgā vidē. Tas ir viens no galvenajiem Eiropas mērķu un vērtību priekšnosacījumiem, kas nodrošinās, ka pārmaiņas ceļā uz taisnīgu pārkārtošanos sniedz labumu visai pilsoniskajai sabiedrībai. Pārkārtošanās un krīzes laikā darbinieku un ieinteresēto personu iesaistei ir svarīga nozīme, un tā var veidot stingru pamatu darbinieku atbalstam uzņēmumos un sabiedrībā un tādējādi veicināt drošību un stabilitāti. Tas nodrošina uzņēmuma priekšrocības konkurences ziņā globālajā sabiedrībā.

3. Ceļā uz ekoloģiski, sociāli un ekonomiski ilgtspējīgu korporatīvo pārvaldību

3.1. Vienlaikus ņemot vērā valstu un uzņēmumu atšķirības, informēšana, uzklaušīšanu un darba ņēmēju līdzdalību valdes līmenī ir nozīmīgs ilgtspējīgu uzņēmumu politikas jautājums, kas veicina ilglaicīgāku attīstību un ekonomikas reformu programmā uzlabo pieņemto lēmumu kvalitāti⁽¹²⁾. Šajā kontekstā uzņēmuma "labā reputācija" kļūst par konkurences priekšrocību. Ilgtspējīgai korporatīvai pārvaldībai ir jāveicina ilgtermiņa apsvērumi un plurālisms uzņēmuma lēmumos, vienlaikus saglabājot lēmumu pieņemšanas precizitāti, kvalitāti un efektivitāti. To uzņēmumu likumīgās intereses, uz kuriem attiecas direktoru pienākumi, ir jānošķir no akcionāru interesēm, kas dažkārt ir vērstas uz īstermiņa peļņu. Plurālistiskā, ilgtermiņa un ilgtspējīgā pieejā būtu jāiekļauj gan darbinieku, gan citu ieinteresēto personu intereses.

⁽⁹⁾ COM(2018) 97 final.

⁽¹⁰⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2020/852 (2020. gada 18. jūnijs) par regulējuma izveidi ilgtspējīgu ieguldījumu veicināšanai un ar ko groza Regulu (ES) 2019/2088 (OV L 198, 22.6.2020., 13. lpp.).

⁽¹¹⁾ OV C 228, 5.7.2019., 24. lpp.

⁽¹²⁾ OV C 161, 6.6.2013., 35. lpp.

3.2. Šajā nolūkā Eiropas Komisija ir veikusi dažus provizoriskus pasākumus, lai ierosinātu iespējamu likumdošanas iniciatīvu par obligātu pienācīgu rūpību. EESK pilnībā atbalsta minētās iniciatīvas⁽¹³⁾.

3.3. Turklāt līdztekus izmaksu un produktivitātes rādītājiem būtu jāapspriež un jāizstrādā jauna pārmaiņu prognozēšanas un pārvaldības paradigma kā “labas” korporatīvās pārvaldības elements, kurā ņemtas vērā arī pārstrukturēšanas un pārmaiņu sociālās izmaksas un uzņēmuma ieguldījums iekļaujošākas sabiedrības izveidē. Jāņem vērā arī ietekme uz ienākumu sadali, vecumu un dzimumu līdztiesību, darbavietām, vides un nodarbinātības kvalitāti, kā arī ilgtspēju un sociālo integrāciju⁽¹⁴⁾.

3.4. Sociālie jautājumi finanšu analīzē un uzņēmumu vērtēšanā vēl netiek atspoguļoti tādā pašā veidā kā galvenie darbības rādītāji. Lai gan Eiropas Komisija ir uzdevusi Eiropas Finanšu pārskatu padomdevējai grupai (EFRAG) izstrādāt Eiropas ziņošanas standartu, pasaules mēroga ietekmes noteikšanas un vērtēšanas standarts attiecībā uz uzņēmumu darbības ietekmi naudas izteiksmē un tās atklāšanu vēl nav izstrādāts. Uzņēmumu ietekmes novērtēšana, tās cenas noteikšana un ziņošana par to ļautu uzņēmumiem vieglāk sasniegt klimatneitralitāti.

3.5. Šajā ziņā gaidāmajā direktīvas par nefinanšu pārskatiem pārskatīšanā EESK sagaida skaidru progresu attiecībā uz pārskatu sniegšanas standartiem, kas saistīti ar pārvaldības sociālajiem un darba aspektiem, tostarp darba apstākļiem, vienlīdzību padomēs un nelabvēlīgākā situācijā esošu darba ņēmēju vai darba ņēmēju ar invaliditāti nodarbinātību. Uzņēmumu visaptverošā ilgtspēja būtu jāizmēra un precīzi jānovērtē.

3.6. Saskaņā ar zaļā kursa un atveseļošanas mērķiem korporatīvās pārvaldības mērķi laikposmā, kamēr akcionāri sāk saņemt peļņu, pašreiz ir jāpapildina ar sociālās un ekoloģiskās atbildības izpratni⁽¹⁵⁾. Tādēļ ir svarīgi nodrošināt pastāvīgus kanālus *workers' voice* uzklaušīšanai uzņēmuma lēmumu pieņemšanas procesā.

3.7. Kā jau minēts EESK atzinumā par tematu “Rūpniecības pāreja uz zaļu un digitālu Eiropas ekonomiku”⁽¹⁶⁾, EESK aicina Komisiju stiprināt un attīstīt sociālo dimensiju pielāgotajā un atjauninātajā industriālajā stratēģijā. Tam vajadzētu ietekmēt arī galvenos darbības rādītājus, kurus nepieciešams izstrādāt, piemēram, izskatot iespēju iekļaut sociālos rādītājus. Ir jānodrošina iespēja darbiniekiem un pilsoniskās sabiedrības pārstāvjiem piedalīties apspriedēs par attiecīgiem galvenajiem darbības rādītājiem, kas ļautu novērtēt zaļā kursa panākumus gan nozares, gan uzņēmumu līmenī.

3.8. Jāapsver, vai ES tiesiskajam regulējumam būtu jāpalīdz noteikt minimālos standartus attiecībā uz informēšanu, konsultēšanu un darba ņēmēju līdzdalību, izmantojot atbilstīgus kanālus, piemēram, *workers' voice*⁽¹⁷⁾ pārstāvību uzņēmuma valdē, kas garantētu agrīnu darba ņēmēju informēšanu un konsultēšanu, kā arī pārmaiņu paredzēšanu. Lai gan šajā ziņā ir pozitīva pieredze, tomēr īstenošana un izpilde ir jāuzlabo.

3.9. Līdztekus ir jāveicina dzimumu vienlīdzīga pārstāvība uzņēmumu valdēs un izpildvadības amatos. Ir jānovērš tas, ka tiek apieti noteikumi par darbinieku līdzdalību padomes līmenī vai ka tā tiek samazināta, jāvēršas pret korporatīvo “juridisko inženieriju” un mākslīgiem veidojumiem, piemēram, pastkastītes uzņēmumiem, kas izveidoti ar mērķi izvairīties no darbinieku līdzdalības. Attiecībā uz darba ņēmēju līdzdalību valdes līmenī, kas paredzēta valsts tiesību aktos vismaz divpadsmit dalībvalstīs un ko parasti saprot kā līdzdalību lēmumu pieņemšanā, tas nozīmē pieeju, kas aktīvi attīsta un veicina obligātu līdzdalības tiesību minimumu, pamatojoties uz kopējiem Eiropas minimālajiem pārstāvības standartiem.

⁽¹³⁾ OV C 429, 11.12.2020., 136. lpp.

⁽¹⁴⁾ Piemēram, “Vērtību līdzsvarošanas alianses” apsvērumi varētu palīdzēt bilancēs piesākt lielāku vērtību ieguldījumiem kvalificētā personālā. Šajā aliansē pašreiz sadarbojas vairāku lielu Vācijas uzņēmumu valdes. <https://www.value-balancing.com/>.

⁽¹⁵⁾ OV C 106, 31.3.2020., 1. lpp.

⁽¹⁶⁾ OV C 56, 16.2.2021., 10. lpp.

⁽¹⁷⁾ OV C 10, 11.1.2021., 14. lpp.

Viens no piemēriem ir direktīva par Eiropas uzņēmumu padomēm, kuras mērķis ir labāk saskaņot pašreizējo situāciju un starptautiskās pārstrukturēšanas nākotnes vajadzības, nodrošinot Eiropas uzņēmumu padomēm nepieciešamos resursus un kompetenci un paredzot sankcijas uzņēmumiem, kas neievēro noteikumus. Arī apspriešanos nozares mērogā vajadzētu izmantot aktīvāk.

3.10. Sociālai Eiropai jārikojas pēc kopīgiem noteikumiem, kas nodrošina, ka korporācijas un to īpašnieki ievēro “labas korporatīvās pārvaldības” principus. Tas ir efektīvs sociālā dialoga elements ⁽¹⁸⁾. Šajā ziņā svarīga nozīme būs saistošam ES tiesiskajam regulējumam par pienācīgu rūpību un atbildīgu darījumdarbību, kas paredz darbinieku iesaistīšanu.

3.11. Lai veicinātu sociālo nodrošinājumu un izaugsmi, “līdzdalības integrēšanai” jāklūst par transversālu strukturālu elementu visos Eiropas tiesību aktos un iniciatīvās, kas skar darba un dzīves apstākļus.

Briselē, 2021. gada 9. jūnijā

*Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas
priekšsēdētāja*
Christa SCHWENG

⁽¹⁸⁾ OV C 10, 11.1.2021., 14. lpp.