

Ceturtdiena, 2021. gada 16. decembris

P9\_TA(2021)0508

## **Eiropas darba ņēmēju līdzdalības tiesību sistēma un Eiropas Uzņēmumu padomes direktīvas pārskatīšana**

**Eiropas Parlamenta 2021. gada 16. decembra rezolūcija par demokrātiju darbā: Eiropas darba ņēmēju līdzdalības tiesību sistēma un Eiropas Uzņēmumu padomes direktīvas pārskatīšana (2021/2005(INI))**

(2022/C 251/10)

*Eiropas Parlaments,*

- ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienību (LES) preambulas ceturtajā apsvērumā apliecināto Eiropas Savienības atbalstu demokrātijai,
- ņemot vērā LES 3. panta 3. punktu,
- ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 9. pantu, 151. pantu un 153. panta 1. punkta e) un f) apakšpunktu,
- ņemot vērā Eiropas Savienības Pamattiesību hartas ("Harta") 12., 27., 28., 30. un 31. pantu,
- ņemot vērā Padomes Direktīvu 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atļaišanu <sup>(1)</sup>,
- ņemot vērā Padomes Direktīvu 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju <sup>(2)</sup>;
- ņemot vērā Komisijas 2012. gada 14. novembra priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū un saistītiem pasākumiem (Direktīva par sieviešu pārstāvību valdēs) (COM(2012)0614),
- ņemot vērā Padomes Direktīvu 2000/43/EK (2000. gada 29. jūnijs), ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības <sup>(3)</sup>,
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) Nr. 492/2011 (2011. gada 5. aprīlis) par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Savienībā <sup>(4)</sup>,
- ņemot vērā Padomes Direktīvu 2001/23/EK (2001. gada 12. marts) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā <sup>(5)</sup>,
- ņemot vērā Padomes Direktīvu 2001/86/EK (2001. gada 8. oktobris), ar ko papildina Eiropas uzņēmējsabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā <sup>(6)</sup>, un Padomes Direktīvu 2003/72/EK (2003. gada 22. jūlijs), ar ko papildina Eiropas kooperatīvās sabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā <sup>(7)</sup>,
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2002/14/EK (2002. gada 11. marts), ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausišanai Eiropas Kopienā <sup>(8)</sup>,

<sup>(1)</sup> OV L 225, 12.8.1998., 16. lpp.

<sup>(2)</sup> OV L 303, 2.12.2000., 16. lpp.

<sup>(3)</sup> OV L 180, 19.7.2000., 22. lpp.

<sup>(4)</sup> OV L 141, 27.5.2011., 1. lpp.

<sup>(5)</sup> OV L 82, 22.3.2001., 16. lpp.

<sup>(6)</sup> OV L 294, 10.11.2001., 22. lpp.

<sup>(7)</sup> OV L 207, 18.8.2003., 25. lpp.

<sup>(8)</sup> OV L 80, 23.3.2002., 29. lpp.

Ceturtdiena, 2021. gada 16. decembris

- ņemot vērā Pilsoņu tiesību un konstitucionālo jautājumu politikas departamenta 2012. gada maija pētījumu par sabiedrību uzraudzības struktūru un vadības attiecībām, kurā ierosināts grozīt Direktīvu 2002/14/EK par darbinieku vispārēju informēšanu un uzklauššanu ar mērķi iekļaut darbinieku pārstāvjus uzņēmumu valdēs,
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2004/25/EK (2004. gada 21. aprīlis) par pārņemšanas piedāvājumiem <sup>(9)</sup>,
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2005/56/EK (2005. gada 26. oktobris) par kapitālsabiedrību pārrobežu apvienošanu <sup>(10)</sup>,
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2009/38/EK (2009. gada 6. maijs) par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklauššanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās <sup>(11)</sup> (Eiropas Uzņēmumu padomes direktīva),
- ņemot vērā 2021. gada janvārī veikto Eiropas pievienotās vērtības novērtējumu “European works councils (EWCs) – legislative-initiative procedure: revision of European Works Councils Directive” (“Eiropas uzņēmumu padomes (EUP). Likumdošanas iniciatīvas procedūra: Eiropas uzņēmumu padomes direktīvas pārskatīšana”),
- ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas 2021. gada 9. jūnija atzinumu par tematu “Zaļajam kursam bez sociālā kursa – nē!” <sup>(12)</sup>,
- ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas 2020. gada 2. decembra atzinumu par tematu “Rūpniecības pārkārtošanās uz zaļu un digitālu Eiropas ekonomiku — regulatīvās prasības un sociālo partneru un pilsoniskās sabiedrības loma” <sup>(13)</sup>,
- ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas 2020. gada 29. oktobra atzinumu par tematu “Sociālais dialogs kā būtisks ekonomiskās stabilitātes pilārs un ekonomikas noturība, ņemot vērā aktīvu publisko debašu ietekmi dalībvalstīs” <sup>(14)</sup>,
- ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas 2020. gada 31. augusta atzinumu par tematu “ES tiesiskais regulējums attiecībā uz darbinieku informēšanas, uzklauššanas un līdzdalības aizsardzību un stiprināšanu”,
- ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas 2018. gada 17. oktobra atzinumu par Eiropas sabiedrību tiesību aktu paketi <sup>(15)</sup>,
- ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas 2016. gada 16. marta atzinumu par tematu “Vienotā tirgus pilnīgošana — plašākas iespējas cilvēkiem un uzņēmējdarbībai” <sup>(16)</sup>, kurā aicināts darbiniekus plašāk iesaistīt uzņēmējdarbības pārvaldībā,
- ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas 2013. gada 20. marta atzinumu par tematu “Darba ņēmēju iesaiste un līdzdalība kā labas uzņēmējdarbības pamatelements un pasākums līdzsvarotai krīzes pārvarēšanai” <sup>(17)</sup>,

<sup>(9)</sup> OV L 142, 30.4.2004., 12. lpp.

<sup>(10)</sup> OV L 310, 25.11.2005., 1. lpp.

<sup>(11)</sup> OV L 122, 16.5.2009., 28. lpp.

<sup>(12)</sup> OV C 341, 24.8.2021., 23. lpp.

<sup>(13)</sup> OV C 56, 16.2.2021., 10. lpp.

<sup>(14)</sup> OV C 10, 11.1.2021., 14. lpp.

<sup>(15)</sup> OV C 62, 15.2.2019., 24. lpp.

<sup>(16)</sup> OV C 177, 18.5.2016., 1. lpp.

<sup>(17)</sup> OV C 161, 6.6.2013., 35. lpp.

**Ceturtdiena, 2021. gada 16. decembris**

- ņemot vērā 2009. gada 12. marta rezolūciju par darbinieku piedalīšanos uzņēmumos ar Eiropas statūtu un citu papildu pasākumu palīdzību<sup>(18)</sup>,
- ņemot vērā 2012. gada 14. jūnija rezolūciju par Eiropas uzņēmējdarbības tiesību nākotni<sup>(19)</sup>,
- ņemot vērā 2013. gada 15. janvāra rezolūciju ar ieteikumiem Komisijai par darbinieku informēšanu un uzklaušīšanu un pārstrukturēšanas paredzēšanu un pārvaldību<sup>(20)</sup>,
- ņemot vērā 2013. gada 12. septembra rezolūciju par pārrobežu sarunām par darba koplīguma slēgšanu un starptautisku sociālo dialogu<sup>(21)</sup>,
- ņemot vērā 2020. gada 17. decembra rezolūciju par spēcīgu sociālo Eiropu taisnīgai pārejai<sup>(22)</sup>,
- ņemot vērā 2021. gada 21. janvāra rezolūciju par jauno ES dzimumu līdztiesības stratēģiju<sup>(23)</sup>, kurā aicināts steidzami atrisināt Padomē radušos strupceļu un pieņemt ierosināto direktīvu par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū un saistītiem pasākumiem (COM(2012)0614),
- ņemot vērā Komisijas 2012. gada 12. decembra paziņojumu "Rīcības plāns: Eiropas uzņēmējdarbības tiesības un korporatīvā pārvaldība — mūsdienīgs tiesiskais regulējums akcionāru lielākai iesaistīšanai un noturīgāku uzņēmumu veidošanai" (COM(2012)0740),
- ņemot vērā Eiropas Arodbiedrību konfederācijas 2014. gada 22. oktobra rezolūciju "Ceļā uz jaunu satvaru lielākai demokrātijai darbā",
- ņemot vērā Eiropas Arodbiedrību konfederācijas 2020. gada 9. un 10. decembra nostāju par jaunu ES satvaru attiecībā uz informēšanu, uzklaušīšanu un pārstāvību valdē Eiropas uzņēmējdarbības formām un uzņēmumiem, kas izmanto ES sabiedrību tiesību instrumentus, kuri dara iespējamu uzņēmumu mobilitāti,
- ņemot vērā Lēvenas Universitātes 2016. gada maija pētniecības projektu "European Works Councils on the Move: Management Perspectives on the Development of a Transnational Institution for Social Dialogue" ("Eiropas uzņēmumu padomes kustībā. Vadības perspektīvas transnacionālās sociālā dialoga iestādes izveidē"),
- ņemot vērā Eiropas Arodbiedrību konfederācijas 2017. gada 15. un 16. marta nostāju par modernu Eiropas uzņēmumu padomes (EUP) direktīvu digitālajā laikmetā,
- ņemot vērā Eiropas Sieviešu lobija 2012. gada februāra ziņojumu "Women on boards in Europe: from a snail's pace to a giant leap? Progress, gaps and good practice" ("Sievietes uzņēmumu valdēs Eiropā: no gliemeža gaitas līdz milzu lēcienam? Progress, trūkumi un laba prakse"),
- ņemot vērā Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) 2010. gada februāra pētījumu "A comparative overview of terms and notions on employee participation" ("Salīdzinošs pārskats par terminiem un jēdzieniem darbinieku līdzdalības jomā"),
- ņemot vērā SDO 2018. gada novembrī veikto pētījumu par korporatīvās pārvaldības modeļiem, to struktūru, daudzveidību, izvērtējumu un perspektīvām,
- ņemot vērā 2015. gada G20 un ESAO korporatīvās pārvaldības principus un Arodbiedrību padomdevējas komitejas 2021. gada 28. maija paziņojumu ESAO,
- ņemot vērā *Eurofound* 2015. gada 14. decembrī veikto trešo Eiropas uzņēmumu apsekojumu attiecībā uz darbinieku tiešo un netiešo līdzdalību,
- ņemot vērā *Eurofound* 2020. gada 13. oktobrī veikto ceturto Eiropas uzņēmumu apsekojumu attiecībā uz darbavietas praksēm, kas atraisa darba ņēmēju potenciālu,

<sup>(18)</sup> OV C 87 E, 1.4.2010., 133. lpp.

<sup>(19)</sup> OV C 332 E, 15.11.2013., 78. lpp.

<sup>(20)</sup> OV C 440, 30.12.2015., 23. lpp.

<sup>(21)</sup> OV C 93, 9.3.2016., 161. lpp.

<sup>(22)</sup> OV C 445, 29.10.2021., 75. lpp.

<sup>(23)</sup> OV C 456, 10.11.2021., 208. lpp.

Ceturtdiena, 2021. gada 16. decembris

- ņemot vērā Eiropas sociālo tiesību pīlāra (ESTP) 7. un 8. principu,
  - ņemot vērā Komisijas 2021. gada 4. marta paziņojumu “Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plāns” (COM(2021)0102),
  - ņemot vērā Portu deklarāciju un Portu sociālās saistības,
  - ņemot vērā Reglamenta 54. pantu,
  - ņemot vērā Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas ziņojumu (A9-0331/2021),
- A. tā kā demokrātija kopumā un it īpaši demokrātija darbavietā ir Eiropas Savienības pamatvērtības un veido patiesi drošu pamatu Eiropas noturības un sociālā līguma stiprināšanai; tā kā šīs pamatvērtības ir iekļautas arī Kopienas Hartā par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām, Hartā un ESTP; tā kā darbs ir būtiska darbība, kas strukturē sabiedrību, nodrošinot ne tikai iztikas līdzekļus, bet arī individuālo attīstību un saikni ar sabiedrību; tā kā ir jārikojas, lai nodrošinātu līdzsvaru starp darba devēju un darba ņēmēju spēju aizstāvēt savas intereses, ko var uzlabot, stiprinot demokrātiju darbā;
- B. tā kā darba ņēmēju un darba devēju pārstāvju sociālā partnerība un kopīguma sarunas un ES līmeņa sociālais dialogs ir svarīgi Eiropas sociālā modeļa elementi, savukārt tā kopīgais mantojums — sociālais dialogs, darba ņēmēju līdzdalība, kopīguma sarunas, darbinieku pārstāvība valdēs, pārstāvība veselības un drošības jomā un trīspusīgums — ir daudzveidīgas un ekonomiski, sociāli un vidiski ilgtspējīgas nākotnes pamati;
- C. tā kā Savienības regulējums darba tiesību un sabiedrību tiesību jomā joprojām ir pārāk sadrumstalots, kā dēļ varētu trūkt juridiskās noteiktības par piemērojamajiem noteikumiem un tiesībām gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem; tā kā ir būtiski nostiprināt Savienības instrumentu kopu šajās jomās, ieviešot vērīgu pamatdirektīvu, kas racionalizētu un vienkāršotu piemērojamās normas un nostiprinātu darba ņēmēju tiesības, jo īpaši tiesības uz informēšanu, uzklauššanu un līdzdalību;
- D. tā kā demokrātijai darbavietā ir būtiska loma cilvēktiesību stiprināšanā darbā un sabiedrībā, īpaši gadījumos, kad darba ņēmēju pārstāvji, tostarp arodbiedrības, aktīvi iesaistās uzņēmējdarbības pienācīgas rūpības procesos; tā kā demokrātijas veicināšana darbavietā līdztekus lielākai pārredzamībai varētu būt iedarbīgs līdzeklis, ar ko novērst nevienlīdzību darbā un sabiedrībā; tā kā demokrātija darbā var uzlabot uzticēšanos demokrātiskajām vērtībām un motivēt darba ņēmējus iesaistīties demokrātiskajā kultūrā un praksē;
- E. tā kā, lai veicinātu demokrātiju darbā, ir jāaizsargā un jāievēro dažādas sociālās un darba tiesības un principi, tostarp tiesības uz kolektīvu organizāciju un rīcību; tā kā augsts demokrātijas līmenis darbā ir saistīts ar kvalitatīvākām darba tiesiskajām attiecībām, stabilitāti, augstākām algām un augstāku veselības un drošības aizsardzības līmeni, arī attiecībā uz aizskaršanu darbavietā; tā kā sociālais taisnīgums un jo īpaši demokrātija darbā ir stingri nostiprināti starptautiskajos un Eiropas cilvēktiesību instrumentos un standartos; tā kā demokrātija darbā jau vairāk nekā gadsimtu ir izgaismojusi sociālo progresu Eiropā un pasaulē; tā kā SDO 1919. gadā tika dibināta ar stingru pārliecību, ka vispārēju mieru varēs panākt tikai tad, ja tā pamatā būs sociālais taisnīgums<sup>(24)</sup>; tā kā sociālais dialogs, kopīguma sarunas un darba ņēmēju pārstāvība ir SDO pamatvērtības un pamattiesības, ko paredz daudzas SDO konvencijas un ieteikumi, tā kā arī Eiropas Padome demokrātiju darbā uzskata par vienu no savām pamatvērtībām, kuras izklāstītas Eiropas Cilvēktiesību konvencijā un Eiropas Sociālajā hartā;
- F. tā kā darba ņēmēju pārstāvība un līdzdalība, kā arī darba kopīguma sarunu aptvērumi ir būtiski darba ņēmēju tiesību izpildes panākšanā un pienācīgā uzņēmumu darbībā; tā kā Eurofound ziņo<sup>(25)</sup>, ka 2019. gadā mazāk nekā trešdaļa (31 %) ES uzņēmumu veicināja darbinieku regulāru tiešo līdzdalību organizatorisko lēmumu pieņemšanā;

<sup>(24)</sup> Sk. SDO 1919. gada konstitūciju un SDO 1944. gada Filadelfijas deklarāciju.

<sup>(25)</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/companies-capitalise-on-direct-employee-involvement-to-enhance-performance-and-well-being>

**Ceturtdiena, 2021. gada 16. decembris**

- G. tā kā saskaņā ar 2015. gada G20 un ESAO korporatīvās pārvaldības principiem “tas, kādā mērā darba ņēmēji piedalās korporatīvajā pārvaldībā, ir atkarīgs no valstu tiesību aktiem un prakses un dažādos uzņēmumos var atšķirties”;
- H. tā kā arodbiedrībām un darba ņēmēju pārstāvjiem ir bijusi svarīga loma Covid-19 pandēmijas ietekmes uz darba vidi mazināšanā — sākot ar tādu pasākumu ieviešanu, kas aizsargā darbinieku, jo īpaši kritiski svarīgo darbinieku, kuru darbavietai raksturīga augsta eksponētība, veselību un drošību, un beidzot ar tādu darba saglabāšanas shēmu kā saīsināts darba laiks un jaunu darba organizācijas veidu, piemēram, darba no mājām, īstenošanu;
- I. tā kā Covid-19 pandēmija ir saasinājusi iepriekš pastāvošo dzimumu nevienlīdzību darba tirgū un palielinājusi dzimumšķirtni līdzdalībā darba tirgū; tā kā tas it īpaši ir ietekmējis ļoti feminizētas nozares, kurās ir zems atalgojums un slikti darba apstākļi un kurās liels skaits sieviešu strādā pirmajās līnijās, sevišķi kā veselības aprūpes speciālistes, aprūpes darbinieces, uzkopšanas un uzturēšanas darbinieces, mājkalpotājas, cīnoties pret vīrusu un bieži vien būdamas spiestas mājāsdes apstākļos to līdzsvarot ar ģimenes pienākumiem;
- J. tā kā Covid-19 krīzes dēļ pašlaik norit ievērojams skaits pārstrukturēšanas procesu; tā kā pandēmijas graužoša ietekme ir uz laiku paātrinājusi uzņēmumu pārstrukturēšanas tempu un paplašinājusi tās apmēru, īpaši dažās konkrētās nozarēs; tā kā pārstrukturēšanas pozitīvās un negatīvās ietekmes izskatīšanā ir būtiska darba ņēmēju uzklaušanās un līdzdalība un kopīguma sarunas; tā kā tehnoloģiju attīstība, pāreja uz mazoglekļa ekonomiku un ekonomikas un sociālā atveseļošana pēc Covid-19 pandēmijas dod iespēju visos līmeņos darbavietās pāriet uz darba organizācijas formām ar plašu iesaisti; tā kā saskaņā ar *Eurostat* datiem dalībvalstīm, kurās ir labi attīstītas darba attiecību sistēmas, darba režīms un saīsināta darba laika shēmas, 2020. gadā bija labāks sniegums nekā vidēji ES un tajās daudz mazāk darba ņēmēju zaudēja darbu;
- K. tā kā pētījumi liecina, ka līdzdalība darbavietā uzlabo uzņēmuma sniegumu, darbvietu kvalitāti un labbūtību; tā kā saskaņā ar *Eurofound* datiem<sup>(26)</sup> 2019. gadā mazāk nekā trešdaļa (31 %) uzņēmumu ES27 veicināja darba ņēmēju regulāru tiešo līdzdalību organizatorisko lēmumu pieņemšanā un darba ņēmēju līdzdalības intensitāte ES pēdējo desmit gadu laikā ir samazinājusies<sup>(27)</sup>; tā kā vairāk nekā pusei uzņēmumu Zviedrijā (56 %) un Dānijā (55 %) bija raksturīga regulāra un ietekmīga tiešā darba ņēmēju iesaiste; tā kā to pašu var teikt tikai par vienu piektdaļu uzņēmumu Polijā (20 %) un Nīderlandē (21 %);
- L. tā kā ilgtspējīgu korporatīvo pārvaldību var panākt tikai ar darba ņēmēju līdzdalību;
- M. tā kā saskaņā ar SDO 2010. gada februāra pētījumu “A comparative overview of terms and notions on employee participation” “pastāv daudzi dažādi modeļi, kā organizēt darba ņēmēju līdzdalību vai iesaisti” un “dažās valstu sistēmās [...] darba ņēmējiem ir tiesības ievēlēt pārstāvjus uzņēmuma uzraudzības vai pārvaldes struktūrās”;
- N. tā kā ilgtspējīgi uzņēmumi izceļas ar mehānismiem, kas darba ņēmējiem dod iespēju paust savu viedokli un ar ko viņu viedokļus ņemt vērā, pieņemot stratēģiskus lēmumus, kuri ietekmē darbaspēku un veselas kopienas un reģionus<sup>(28)</sup>;

<sup>(26)</sup> Eiropas uzņēmumu apsekojums, 2019.

<sup>(27)</sup> Eiropas Arodbiedrību institūts, 2021, “Benchmarking Working Europe 2020 — Covid-19 and the world of work: the impact of a pandemic” (“Salīdzinošais novērtējums par nodarbinātības situāciju Eiropā 2020. Covid-19 un darba pasaule: pandēmijas ietekme”).

<sup>(28)</sup> Rapp, M. S., Wolff, M., Udoieva, I., Hennig, J. C., “Mitbestimmung im Aufsichtsrat und ihre Wirkung auf die Unternehmensführung”, *Hans-Böckler-Stiftung*, Nr. 424, 2019. gada jūnijs; *Ernst and Young*, “Study on directors' duties and sustainable corporate governance” (“Pētījums par direktoru pienākumiem un ilgtspējīgu korporatīvo pārvaldību”), 2020. gada jūlijs.

Ceturtdiena, 2021. gada 16. decembris

- O. tā kā pētījumi ir parādījuši, ka darba ņēmēju līdzdalība palielina ražīgumu, darba ņēmēju iesaisti, inovāciju un darba organizāciju, palīdz pārejā uz oglekļneitrālu, klimatneitrālu, resursefektīvu aprites ekonomiku<sup>(29)</sup> un veicina dzimumu līdztiesību, uzlabo labu darba organizāciju un lēmumu pieņemšanu, kā arī nodrošina alternatīvas krīzes izraisītai nodarbinātības samazināšanai;
- P. tā kā lēmumu pieņemšanas struktūrās joprojām pastāv dzimumšķirtnes un darba samaksas atšķirības, kas ierobežo sieviešu pilnīgu līdzdalību un viņu ieguldījumu ekonomiskajā un sociālajā dzīvē, tāpēc pastāv pastāvīgi augsts sieviešu nepietiekamas nodarbinātības līmenis, savukārt tas smagi ietekmē sabiedrību un ekonomikas izaugsmi;
- Q. tā kā saskaņā ar Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas 2018. gada 17. oktobra atzinumu par Eiropas sabiedrību tiesību aktu paketi lielu uzņēmumu pārstrukturēšanas gadījumā būtu jāpalielina Eiropas uzņēmumu padomju loma saskaņā ar Direktīvu 2009/38/EK;
- R. tā kā darbinieki ir ne tikai uzņēmumu “ieinteresētās personas”, bet arī “līdzveidotājas puses” līdztekus kapitāla daļu īpašniekiem un vadītājiem; tā kā darba ņēmēju līdzdalība uzņēmumos ir svarīgs elements korporatīvās pārvaldības plurālistiskajā modelī, kura pamatā ir demokrātijas principi, taisnīgums un efektivitāte<sup>(30)</sup>;
- S. tā kā darba ņēmēju aktīva iekļaušana uzņēmumu lēmumu pieņemšanas procesos būs svarīga, lai nodrošinātu ātras, būtiskas un ilgtspējīgas rīcībpolitikas un stratēģijas izmaiņas, kas nepieciešamas, lai veiktu divējādo (zaļo un digitālo) pārkārtošanos, kura izraisīs ievērojamas pārmaiņas darba pasaulē; tā kā tas arī veicinās visneaizsargātāko darba ņēmēju labāku iekļaušanu pārejā uz zaļu un digitālu ekonomiku;
- T. tā kā atveseļošanas plāns gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem sniedz vēl nepieredzētu inovācijas iespēju ilgtspējīgu un digitālu investīciju un projektu finansēšanā; tā kā savlaicīga un reāla darba ņēmēju iesaistīšana šo projektu plānošanā un īstenošanā ir būtiska, lai pienācīgi apzinātu, paredzētu un pārvaldītu to iespējamo transformatīvo ietekmi uz darbavietu un sociālo partneru attiecībām;
- U. tā kā Covid-19 pandēmija ir apliecinājusi, ka steidzami vajadzīga daudz plašāka un spēcīgāka sociālo partneru līdzdalība, īpaši tad, ja ir jāpanāk zaļā un digitālā pārkārtošanās uz ilgtspējīgu, taisnīgu un sociālu ES nākotni;
- V. tā kā konference par Eiropas nākotni sniedz iespēju paraudzīties tālāk par krīzes režīmu un iesaistīt ES iedzīvotājus tās nākotnes veidošanā, tādējādi stiprinot demokrātiju visos līmeņos;
- W. tā kā Eiropas Savienībā mazie un vidējie uzņēmumi (MVU) nodrošina 6 no 10 darbavietām,

### **Darba ņēmēju līdzdalība uzņēmumos**

1. atzīmē darba ņēmēju pārstāvības darbavietā bagātīgo un starpsavienoto tīklu, kurš aptver visu Savienību un sniedz no darba ņēmējiem un viņu pārstāvjiem, tostarp arodbiedrībām, ko no darba ņēmēju vidus ievēlē paši darba ņēmēji vietējā līmenī, līdz vairāku objektu apvienotām padomēm sarežģītākos uzņēmumos, īpaši ieceltiem veselības un drošības pārstāvjiem un darba ņēmēju pārstāvjiem uzņēmumu uzraudzības vai pārvaldes padomēs;
2. atzīst atšķirīgo tiesisko regulējumu attiecībā uz darba ņēmēju līdzdalību valdes līmenī 18 ES dalībvalstīs; uzsver, ka darba ņēmēju līdzdalības tvērums un intensitāte uzņēmumu valdēs ievērojami atšķiras; uzsver, ka digitālā un zaļā pārkārtošanās būtiski ietekmē darba pasauli un ka noturīgāki un ilgtspējīgāki ir tie uzņēmumi, kam ir labi iedibinātas sistēmas darba ņēmēju līdzdalībai uzņēmuma jautājumos<sup>(31)</sup>;

<sup>(29)</sup> Vadlīnijas taisnīgai pārejai uz vidiski ilgtspējīgu ekonomiku un sabiedrību visiem, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_emp/-emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_432859.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf); Nodarbinātība un sociālās tendences Eiropā 2021, sk. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e823d46f-e518-11eb-a1a5-01aa75ed71a1/language-en>.

<sup>(30)</sup> SDO 2018. gada novembra pētījums par korporatīvās pārvaldības modeļiem, to struktūru, daudzveidību, izvērtējumu un perspektīvām.

<sup>(31)</sup> [https://www.boeckler.de/pdf/mbf\\_praes\\_arguments\\_co\\_determination.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/mbf_praes_arguments_co_determination.pdf).

Ceturtdiena, 2021. gada 16. decembris

3. ir pārliecināts, ka darba ņēmēju viedokļa paušanai ir jābūt svarīgam elementam ES iniciatīvās, kuru mērķis ir nodrošināt ilgtspējīgu un demokrātisku korporatīvo pārvaldību un pienācīgu rūpību cilvēktiesību aspektā, cita starpā attiecībā uz darbaspēku, un klimata pārmaiņu un vides aspektā, kā arī samazināt tādu negodīgu praksi izmantošanu kā darbaspēka ekspluatācija un negodīga konkurence iekšējā tirgū, attiecīgā gadījumā arī ņemot vērā LESD 154. pantu;

4. uzsver, ka ir svarīgi pastāvīgi uzlabot ES un dalībvalstu izglītības, apmācības un prasmju rīcībpolitikas, ieskaitot profesionālo apmācību, jo īpaši, lai nodrošinātu mūžizglītību un apmācību, kā arī visu darba ņēmēju prasmju pilnveides un pārkvalifikācijas iespējas;

5. aicina Komisiju ievērot Eiropas sociālo partneru vienošanās gan starpnozaru, gan nozaru līmenī, kā paredzēts Līgumos; uzsver, ka Eiropas sociālo partneru vienošanos ievērošana cita starpā nozīmē pēc parakstītāju pušu kopīga pieprasījuma jautājumus, uz kuriem attiecas LESD 153. pants, tās īstenot, pēc Komisijas priekšlikuma pieņemot Padomes lēmumu;

6. atzīmē, ka nepilnību dēļ<sup>(32)</sup> ES Eiropas uzņēmēj sabiedrības statūti (*Societas Europaea, SE*) var netīši ļaut uzņēmumiem apiet valstu noteikumus, īpaši attiecībā uz darba ņēmēju pārstāvību valdē; pauž nožēlu par to, ka 2019. gada sabiedrību tiesību aktu pakete<sup>(33)</sup> nav novērsusi šos trūkumus, un aicina Komisiju pēc tam, kad dalībvalstis būs šo paketi transponējušas, nekavējoties veikt izvērtējumu, lai novērtētu iespējamās nepilnības; atzīmē, ka dažas pārrobežu apvienošanās var stiprināt vienoto tirgu, radot lielākas sinerģijas starp Eiropas uzņēmumiem, taču dažkārt tā var novest pie negodīgas prakses, kas jānovērš, un ka pārrobežu apvienošanās ir iespējams izmantot arī, lai izvairītos no pārstāvības tiesībām; uzsver, ka īpaša uzmanība būtu jāpievērš sarežģītām korporatīvajām struktūrām un piegādes vai apakšlīgumu ķēdēm, lai nodrošinātu sociālo standartu ievērošanu;

7. uzsver, ka darba ņēmēju pārstāvjiem ir jābūt tiesībām tikt informētiem par norīkoto darba ņēmēju izmantošanu apakšuzņēmumu ķēdēs un jāvar sazināties ar šiem darba ņēmējiem saskaņā ar Pagaidu darba direktīvas<sup>(34)</sup> 8. pantā noteikto pienākumu lietotāju uzņēmumam sniegt struktūrām, kas pārstāv darba ņēmējus, informāciju par pagaidu darba aģentūru darbinieku izmantošanu;

8. uzsver, ka Direktīvas (ES) 2019/2121<sup>(35)</sup> par pārrobežu reorganizāciju, apvienošanas un sadalīšanu 35. apsvērumā ir noteikts, ka “[d]ažos gadījumos sabiedrību tiesības veikt pārrobežu darbību varētu tikt izmantotas ļaunprātīgos vai krāpnieciskos nolūkos, piemēram, lai apietu darbinieku tiesības, sociālā nodrošinājuma maksājumus vai nodokļu saistības, vai noziedzīgos nolūkos”; šajā sakarā uzskata, ka ir būtiski pienācīgi noteikt vērienīgus ES minimālos standartus attiecībā uz darba ņēmēju informēšanu, uzklauššanu un pārstāvību valdes līmenī un līdzdalību gadījumos, kad uzņēmumi veic pārrobežu pārstrukturēšanu; aicina Komisiju gaidāmās Direktīvas (ES) 2019/2121 izvērtēšanas kontekstā ņemt vērā to, ka pastāv labas prakses, un rezultātus, kas gūti pētījumos un novērtējumos par darba ņēmēju pārstāvības korporatīvajās struktūrās pozitīvo sociālekonomisko ietekmi un sekām, un grozīt šajā jautājumā relevantās pastāvošās direktīvas, kas var palīdzēt uzlabot korporatīvo pārvaldību; aicina Komisiju izstrādāt iniciatīvas, kas palielinātu informētību un uzlabotu zināšanas par valstu un ES noteikumiem, kuri reglamentē darba ņēmēju pārstāvību korporatīvajās struktūrās dažādās dalībvalstīs, un veicinātu paraugprakses apmaiņu, novērtējot dažādos darba ņēmēju līdzdalības veidus un to sociālekonomisko ietekmi;

<sup>(32)</sup> <https://www.etui.org/sites/default/files/R%20121%20Conchon%20BLER%20in%20Europe%20EN%20WEB.pdf>. Pašlaik SE regulējums nepalīdz aizsargāt iepriekš pastāvējušās darba ņēmēju tiesības uz pārstāvību valdē un pat dod uzņēmumiem iespēju apiet šādas pārstāvības tiesības, kas paredzētas valsts līmenī (Kluge un Stollt, 2011; Keller un Werner, 2010). Šķiet, ka SE statūts ir iespējams izmantot, lai īstenotu trīs potenciālas apiešanas stratēģijas, proti, izvairīties no šādas pārstāvības, to iesaldēt vai samazināt vietu skaitu darba ņēmēju pārstāvjiem valdes līmenī, īpaši tad, ja tās ieņem ārēji arodbiedrību locekļi.

<sup>(33)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 27. novembra Direktīva (ES) 2019/2121, ar ko groza Direktīvu (ES) 2017/1132 attiecībā uz pārrobežu reorganizāciju, apvienošanas un sadalīšanu (OV L 321, 12.12.2019., 1. lpp.).

<sup>(34)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 19. novembra Direktīva 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām (OV L 327, 5.12.2008., 9. lpp.).

<sup>(35)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 27. novembra Direktīva (ES) 2019/2121, ar ko groza Direktīvu (ES) 2017/1132 attiecībā uz pārrobežu reorganizāciju, apvienošanas un sadalīšanu (OV L 321, 12.12.2019., 1. lpp.).

Ceturtdiena, 2021. gada 16. decembris

9. atkārtoti, ka vairākos ES tiesību aktos, kas attiecas uz darba ņēmēju valdes līmeņa pārstāvības tiesībām, nav noteiktas minimālās prasības par pārstāvību valdes līmenī dažādu veidu Eiropas uzņēmumos vai uzņēmumos, kas izmanto ES sabiedrību tiesību instrumentus, lai darītu iespējamu uzņēmumu pārrobežu mobilitāti un juridisku reorganizāciju, ieskaitot pārrobežu apvienošanu, pārveidi vai sadalīšanu<sup>(36)</sup>; aicina Komisiju un dalībvalstis steidzami un izlēmīgi rīkoties, lai nodrošinātu, ka Eiropas uzņēmumi ievēro darba ņēmēju informēšanas, uzklaušīšanas un līdzdalības tiesības un attiecīgi ievēro pastāvošās ES un valstu noteiktās juridiskās saistības;

10. aicina Komisiju veikt nepieciešamos uzlabojumus regulējumā, kas reglamentē SE un Eiropas kooperatīvās sabiedrības, kā arī — uz savlaicīga Komisijas izvērtējuma pamata — sabiedrību tiesību aktu paketē un grozīt tos, lai ieviestu ES minimālās noteikumus par darba ņēmēju līdzdalību un pārstāvību uzraudzības padomēs, cita starpā arī par dzimumu līdztiesību;

11. aicina Komisiju un dalībvalstis noteikt nepieciešamos nosacījumus un prasības, lai līdz 2030. gadam panāktu, ka vismaz 80 % uzņēmumu ES aptver ilgtspējīgas korporatīvās pārvaldības vienošanās<sup>(37)</sup>, vienlaikus atzīstot, ka šajā sakarā uz MVU gulstas īpašs administratīvais slogs; šajā nolūkā aicina izveidot ar darba ņēmējiem saskaņotas stratēģijas, kas labvēlīgi ietekmētu vidisko, sociālo un ekonomisko attīstību, izmantojot pārvaldības prakses un klātūtni tirgū, stiprinātu direktoru lomu uzņēmuma ilgtermiņa interešu ievērošanā, uzlabotu direktoru pārskatatbildību attiecībā uz ilgtspējas aspektu integrēšanu uzņēmuma lēmumu pieņemšanā, kā arī veicinātu tādas korporatīvās pārvaldības prakses, kuras sekmē uzņēmuma ilgtspēju, tostarp attiecībā uz korporatīvo ziņošanu, valdes atalgojumu, valdes sastāvu un ieinteresēto personu iesaisti<sup>(38)</sup>;

12. aicina Komisiju pildīt apņemšanos nekavējoties izvirzīt direktīvu par saistošu pienācīgu rūpību vidisko tiesību un cilvēktiesību jomā un atbildīgu uzņēmējdarbību, tostarp darba ņēmēju tiesībām, piemēram, tiesībām organizēt un risināt koplīguma sarunas, tiesībām uz veselības aizsardzību un drošību, un pienācīgiem darba apstākļiem; uzsver, ka minētajai direktīvai būtu jānosaka obligātas pienācīgas rūpības prasības attiecībā uz uzņēmumu darbību un to komercdarbības attiecībām, tostarp piegādes un apakšuzņēmumu ķēdēm, un jānodrošina arodbiedrību un darba ņēmēju pārstāvju pilnīga iesaistīšana pienācīgas rūpības procesā, ieskaitot izstrādes un īstenošanas procesu;

13. ir pārliecināts, ka jaunu digitālo tehnoloģiju ieviešana var labvēlīgi ietekmēt darba vidi, ja tās tiek ieviestas un uzraudzītas uzticami, savukārt tam nepieciešams savlaicīgi un jēgpilni informēt un uzklaut darba ņēmēju pārstāvjus, ieskaitot arodbiedrības, lai nodrošinātu, ka tiek pilnīgi respektēta viņu veselība un drošība, datu aizsardzība, vienlīdzīga attieksme pret viņiem, darba stabilitāte un labbūtība darbā, un novērstu darba ņēmēju ekspluatāciju un uzraudzību, it sevišķi ar algoritmisku pārvaldību; uzsver, ka arodbiedrībām un darba ņēmēju pārstāvjiem būtu jānodrošina nepieciešamā piekļuve un līdzekļi digitālo tehnoloģiju izvērtēšanai un analīzei pirms to ieviešanas; uzsver, ka jaunām digitālajām tehnoloģijām un mākslīgajam intelektam nevajadzētu turpināt pastāvošo diskrimināciju un sabiedrības aizspriedumus, bet būtu jāveicina dažādu grupu sociālā iekļaušana un līdzdalība; uzsver, ka visā digitālo tehnoloģiju dzīves ciklā ir jāpiemēro princips "ētika pēc noklusējuma", lai pilnībā izmantotu to potenciālu un izvairītos no neobjektivitātes; uzsver, ka sociālā dialoga struktūras, nozaru koplīguma sarunas, arodbiedrību un darba ņēmēju pārstāvju informēšana, uzklaušīšana un līdzdalība ir būtiska nepieciešamā atbalsta sniegšanai darba ņēmējiem, lai varētu labāk izstrādāt digitālās tehnoloģijas darbavietā un piedalīties to ieviešanā un uzraudzībā, ko veic sociālie partneri;

14. uzskata, ka darba ņēmēju tiesības organizēties, tiesības uz kolektīvu pārstāvību arodbiedrībās, tiesības uz pulcēšanās un biedrošanās brīvību un tiesības kolektīvi aicināt veikt reformas viņu darbavietās ir būtiski Eiropas projekta aspekti un sociālā modeļa pamatprincipi, ko apstiprinājušas un tiesību aktos nostiprinājušas ES iestādes; pauž bažas par to, ka daļai darba ņēmēju, kas strādā jauna veida darbu, nav reālu pārstāvības un līdzdalības tiesību darbavietā; pauž nožēlu par to, ka tas īpaši attiecas uz nozarēm, kurās lielākā daļa darba ņēmēju ir sievietes<sup>(39)</sup>; vēlreiz aicina Komisiju un dalībvalstis nodrošināt darba ņēmēju tiesības uz biedrošanās brīvību un līdzdalību darbavietā visos nodarbinātības veidos; aicina

<sup>(36)</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/directive-on-cross-border-mobility-of-companies>.

<sup>(37)</sup> Komisijas dienestu 2021. gada 4. marta darba dokuments, kas pievienots Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānam, SWD(2021) 0046.

<sup>(38)</sup> Komisijas dienestu 2021. gada 4. marta darba dokuments, kas pievienots Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānam, SWD(2021) 0046.

<sup>(39)</sup> [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL\\_STU\(2020\)662491\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL_STU(2020)662491_EN.pdf).



**Ceturtdiena, 2021. gada 16. decembris**

Komisiju papildināt dalībvalstu darbības, lai aizsargātu darba ņēmēju tiesību uz biedrošanās brīvību un līdzdalības īstenošanā darbavietā;

15. aicina Komisiju un dalībvalstis kopā ar sociālajiem partneriem apņemties līdz 2030. gadam panākt, ka tajās valstu sistēmās, kas apvieno likumā noteikto un sociālo partneru regulējumu attiecībā uz nodarbinātību un darba apstākļiem, koplīguma sarunu tvērums ir 90 %; uzsver, ka koplīguma sarunas veicina sociālo tirgus ekonomiku, kā paredzēts Lisabonas līgumā; atkārtoti, ka ir jāaizsargā ES līgumi, kas skaidri aizsargā sociālo partneru autonomiju, un dažās dalībvalstīs ieviestās pašregulācijas sistēmas, lai sociālie partneri varētu patstāvīgi noteikt regulējumu, nodrošinot stingru leģitimitāti un koplīguma tvēruma palielināšanos; aicina dalībvalstis atcelt visus valsts tiesību aktus, kas kavē koplīguma sarunas, cita starpā — nodrošinot arodbiedrību piekļuvi darbavietām to organizēšanas nolūkā;

16. uzsver, ka reformām dalībvalstīs nevajadzētu negatīvi ietekmēt koplīguma sarunas, kas jāveicina nozaru līmenī, cita starpā — atbalstot sociālo partneru spēju veidošanu; mudina Komisiju un dalībvalstis pilnībā iesaistīt sociālos partnerus ES rīcībpolitikas veidošanā; uzsver, ka darba reformām valstu līmenī ir jāveicina ESTP īstenošana, ieskaitot 8. principu par sociālo dialogu un darba ņēmēju iesaistīšanu, koplīguma sarunām un sociālo partneru autonomijas un tiesību uz kolektīvu rīcību ievērošanu, kā arī tiesībām tikt laikus informētiem un uzklausi tiem par uzņēmumu pārceļšanu, pārstrukturēšanu un apvienošanu, kā arī par kolektīvo atlaišanu; aicina Komisiju šajos konkrētajos aspektos analizēt darba reformas nacionālajos atveseļošanas un noturības plānos;

***Jauns satvars informēšanai, uzklaušīšanai un pārstāvībai valdes līmenī***

17. uzsver, ka ir rūpīgi jāpanāk visu attiecīgo ES tiesību aktu izpilde, tie rūpīgi jāizvērtē un — kad uz izvērtējuma pamata nepieciešams — jāstiprina un jākonsolidē, lai nodrošinātu, ka darba ņēmēju informēšana un uzklaušīšana ir uzņēmuma lēmumu pieņemšanas neatņemama sastāvdaļa un notiek attiecīgajā uzņēmuma līmenī;

18. uzsver, ka ir svarīgi nodrošināt savlaicīgu un jēgpilnu informēšanu un uzklaušīšanu visā ES, pirms tiek pieņemti vadības lēmumi, kas var ietekmēt darba ņēmējus, nodarbinātību un darba apstākļus, un par rīcībpolitikām vai pasākumiem, īpaši tādiem, kam ir pārrobežu ietekme, uzsver, ka darba ņēmēju pārstāvjiem, tostarp arodbiedrībām, jābūt piekļuvei nepieciešamajai zinātnībai un pamatojuma dokumentiem par vadības lēmumiem, lai varētu novērtēt šo pārrobežu rīcībpolitiku un procesu ietekmi uz darbaspēku un ierosināt alternatīvas; uzsver, ka par šīm alternatīvām ir jārīko paties dialogi starp arodbiedrībām, darba ņēmēju pārstāvjiem un vadību;

19. uzsver, ka ir svarīgi, lai darba ņēmēju pārstāvji, jo īpaši Eiropas uzņēmumu padomes, pēc reālas informēšanas un uzklaušīšanas jēgpilni piedalītos tādu starptautisku jautājumu sagatavošanā un īstenošanā, kas būtiski ietekmē darba ņēmēju intereses; uzsver, ka būtu jāietver jautājumi, kas ir svarīgi Eiropas darbaspēkam, ņemot vērā to iespējamo ietekmi, vai kas ietver darbību nodošanu starp dalībvalstīm; uzsver, ka EUP ir jāinformē un jāuzklausa jo īpaši jautājumos par pašreizējo nodarbinātības stāvokli un paredzamajām tendencēm attiecībā uz nodarbinātību un investīcijām, būtiskām izmaiņām organizācijā, jaunu darba metožu vai ražošanas procesu ieviešanu, ražošanas pārvietošanu, uzņēmumu, struktūrvienību vai to ievērojamu daļu apvienošanu, darbības apjoma samazināšanu un slēgšanu un kolektīvu atlaišanu; uzsver arī to, ka EUP iesaiste var attīstīt un veicināt korporatīvo kultūru un kohēziju un ka darba ņēmēju pārstāvjiem būtu jāpiedalās sociālo plānu izstrādē, lai regulētu pārmaiņas, kas var ietekmēt darba ņēmējus un izraisīt atlaišanu; uzskata, ka ir būtiski stiprināt Eiropas uzņēmumu padomes, ņemot vērā darba attiecību sistēmu atšķirības dalībvalstīs;

20. atzīmē, ka starp ES valstīm joprojām pastāv atšķirības pirms korporatīvo lēmumu pieņemšanas veiktās informēšanas un uzklaušīšanas kvalitātes, laika un efektivitātes ziņā un ka pārstrukturēšanas procesi Eiropā tiek veikti atšķirīgi; atzīmē, ka dialogs par darbinieku atlaišanas un ražotņu slēgšanas alternatīvām ES atšķiras; atgādina, ka Parlaments jau 2013. gadā ierosināja tiesisko regulējumu<sup>(40)</sup> attiecībā uz darba ņēmēju informēšanu un uzklaušīšanu un pārstrukturēšanas paredzēšanu un pārvaldību, lai veidotu ilgtspējīgu un sociāli iekļaujošu pārstrukturēšanu un nevienu darba ņēmēju

<sup>(40)</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C\\_.2015.440.01.0023.01.ENG&toc=OJ%3AC%3A2015%3A440%3ATOC](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2015.440.01.0023.01.ENG&toc=OJ%3AC%3A2015%3A440%3ATOC).

Ceturtdiena, 2021. gada 16. decembris

neatstātu novārtā; uzskata, ka saskanīga ES stratēģija ir būtiska, lai uzņēmumiem un darba ņēmējiem atvieglotu taisnīgu zaļo un digitālo pārkārtošanos;

21. uzsver, ka darba ņēmēju tiesības uz informēšanu un uzklauššanu vienmēr būtu jānodrošina laikus un tajā būtu jāņem vērā iespējamā kvantitatīvā un kvalitatīvā ietekme uz nodarbinātību un darba apstākļiem, kā arī izmaiņas, kas izriet no digitālajām tehnoloģijām un lietotnēm, kuru mērķis ir uzlabot pašreizējos uzņēmējdarbības procesus un darbaspēka efektivitāti; norāda, ka darba ņēmēju informēšana, uzklauššana un līdzdalība valdes līmenī ir iedarbīgi darba ņēmēju tiesību izpildes panākšanas instrumenti;

22. aicina ES nodrošināt, ka darba ņēmēji ir pārstāvēti arī tādu uzņēmumu valdēs, kas izmanto ES regulējumu<sup>(41)</sup> uzņēmuma pārrobežu pārstrukturēšanai un mobilitātei; uzsver, ka ir vajadzīgas dzimumlīdzsvarotas valdes attiecībā gan uz darba ņēmēju vietu skaitu, gan valdi kopumā; vēlreiz aicina Padomi izbeigt Direktīvas par sievietēm valdēs bloķēšanu, atspoguļojot to, ka dzimumu līdztiesība ir jānodrošina visos līmeņos, lai panāktu darbavietas, kam raksturīga līdzdalība;

23. norāda, ka vēl ir daudz darāmā, lai nodrošinātu dzimumu līdztiesību un vienlīdzīgas iespējas visos darba ņēmēju līdzdalības aspektos ES, kā arī darba ņēmēju ar invaliditāti pienācīgu pārstāvību; atzīmē, ka pastāvīgā dzimumu nevienlīdzība atspoguļojas arī sieviešu ierobežotajā pieklūvē vadošiem un reprezentatīviem darbavietas amatiem; atkārto, ka dzimumu līdztiesība un daudzveidība valdēs ir svarīgs demokrātijas princips ar pozitīvu ekonomisko blakusietekmi; aicina, apspriežoties ar sociālajiem partneriem, ieviest papildu pasākumus, kas nodrošinātu līdzsvarotu pārstāvību un dzimumu līdztiesību; atzīmē, ka dzimumu kvotas palīdz panākt lielāku daudzveidību, dzimumu līdztiesību un taisnīgumu visās lēmumu pieņemšanas struktūrās;

24. uzskata, ka uzņēmumiem būtu jāpanāk progress daudzveidības un dzimumu līdztiesības garantēšanā, cita starpā — nodrošinot vienlīdzīgu darba samaksu darbavietā; mudina Padomi panākt progresu attiecībā uz Direktīvu par sievietēm valdēs; aicina gan privātos, gan valsts uzņēmumos piemērot 40 % kvotu gan valdēm bez izpildpilnvarām, gan valdēm ar izpildpilnvarām (tās skatot neatkarīgi) un pakāpeniski koriģēt valstu tiesību aktus;

25. aicina Komisiju veikt pēcpasākumus attiecībā uz prioritātēm, kas iekļautas ES Dzimumu līdztiesības stratēģijā 2020.–2025. gadam, un jo īpaši nodrošināt, ka Padomē tiek atbloķēts priekšlikums direktīvai par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū un saistītiem pasākumiem;

26. aicina Komisiju pēc tam, kad tā būs veikusi gaidāmo ietekmes novērtējumu, apspriežoties ar sociālajiem partneriem, nākt klajā ar priekšlikumu jaunai pamatdirektīvai par darba ņēmēju informēšanu, uzklauššanu un līdzdalību, kura attiektos uz Eiropas uzņēmumiem, tostarp apakšuzņēmēju ķēdēm un franšīzēm, kā arī uz uzņēmumiem, kas izmanto ES uzņēmumu mobilitātes instrumentus, ar mērķi noteikt minimālos standartus tādās jomās kā pārmaiņu paredzēšana, ieskaitot pasākumus attiecībā uz klimata pārmaiņām, digitālo pārkārtošanos un pārstrukturēšanu, jo īpaši uzņēmuma līmenī;

27. uzsver, ka daži trūkumi ES tiesību aktos tiktu novērsti, ar jauno pamatdirektīvu ieviešot minimālās ES robežvērtības attiecībā uz pārstāvību valdes līmenī; šajā sakarā uzskata, ka darba ņēmēju pārstāvju vietu skaitam / proporcijai vajadzētu būt diapazonā no dažām vietām līdz paritātei atkarībā no darba ņēmēju skaita uzņēmumā un tā meitasuzņēmumos;

28. atgādina, ka Eiropas uzņēmumu padomes direktīva ir daļa no ES *acquis* par darbinieku līdzdalību, informēšanu un uzklauššanu; pauž bažas par direktīvas trūkumiem, jo īpaši attiecībā uz informēšanas un uzklauššanas tiesību izpildes panākšanu un efektivitāti, un pauž nožēlu par to, ka 2008. gadā netika izmantota izdevība direktīvu pilnveidot un būtiski uzlabot;

<sup>(41)</sup> Direktīva (ES) 2019/2121; Direktīva 2001/86/EK; Direktīva 2003/72/EK.

**Ceturtdiena, 2021. gada 16. decembris**

29. uzsver nepieciešamību palielināt darba ņēmēju un vadības pārstāvju informētību par Eiropas uzņēmumu padomēm; uzsver, ka Eiropas uzņēmumu padomes ir unikālas starptautiskas struktūras <sup>(42)</sup>, kas izveidotas, lai informētu un uzklausi darba ņēmējus un veidotu un veicinātu korporatīvo identitāti, un ka tās ietekmē darba attiecību līmenis vai intensitāte un rīcībpolitikas satvari; pauž nožēlu par to, ka centrālā vadība ne vienmēr nodrošina finanšu, materiālos un juridiskos resursus, kas nepieciešami, lai Eiropas uzņēmumu padomes varētu pienācīgi pildīt savus pienākumus; aicina Komisiju izskatīt, kādi pasākumi vajadzīgi, lai uzlabotu darba ņēmēju līdzdalību un Eiropas uzņēmumu padomes direktīvas labāku izpildes panākšanu, un vajadzības gadījumā ierosināt direktīvas pārskatīšanu, lai stiprinātu darba ņēmēju pārstāvju tiesības uz informēšanu un uzklausišanu, īpaši pārstrukturēšanas procesā;

30. aicina Komisiju un dalībvalstis veicināt informēšanas un uzklausišanas tiesību stiprināšanu, lai nodrošinātu, ka EUP viedoklis tiek ņemts vērā uzņēmumu lēmumos un tiek sniegts, pirms attiecīgajā līmenī tiek pabeigta uzklausišana un pirms pārvaldes struktūras pieņem lēmumu; turklāt aicina Komisiju stiprināt izpildes panākšanas mehānismus, aicina dalībvalstis nodrošināt tiesu iestāžu efektīvu pieejamību īpašām sarunu struktūrām un EUP, ieviest iedarbīgas, preventīvas un samērīgas sankcijas, lai nodrošinātu atbilstību, pēc vairāk nekā 20 gadiem izbeigt atbrīvojumus attiecībā uz veciem tā sauktajiem brīvprātīgajiem pirmsdirektīvas līgumiem, mēģināt precizēt jēdzienu "jautājuma starpvalstu raksturs" Eiropas uzņēmumu padomes direktīvas kontekstā, nepieļaut, ka konfidencialitātes noteikumi tiek izmantoti kā līdzeklis, ar ko ierobežot piekļuvi informācijai un reālu līdzdalību, stiprināt papildu prasības un nodrošināt efektīvu informēšanas, uzklausišanas un līdzdalības koordināciju vietējā, valsts un ES līmenī;

o

o o

31. uzdod priekšsēdētājam šo rezolūciju nosūtīt Padomei un Komisijai.

---

<sup>(42)</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-works-councils>: "Eiropas uzņēmumu padomes (EUP) ir pastāvīgas struktūras, kas veicina darba ņēmēju informēšanu un uzklausišanu Eiropas uzņēmējdarbības un Eiropas uzņēmumu grupās, kā noteikts 1994. gada Eiropas uzņēmumu padomes direktīvā."