

Jauni noteikumi Eiropas uzņēmumu padomēm

Ieskats Direktīvā 2009/38/EK



Sociālā Eiropa



Eiropas Komisija

Kāpēc vajadzīgas Eiropas uzņēmumu padomes?

Eiropas uzņēmumu padomes (EUP) ir struktūras, kas Eiropas uzņēmumos pārstāv darba ņēmējus. Ar to palīdzību vadība starptautiskā līmenī informē un uzklausa darba ņēmējus par uzņēmumu darbības gaitu un visiem svarīgajiem lēmumiem, kas varētu ietekmēt darba ņēmējus.

Tiesības veidot EUP tika ieviestas ar Direktīvu 94/45/EK attiecībā uz uzņēmumiem vai uzņēmumu grupām, kurās nodarbināti vismaz 1000 darba ņēmēji Eiropas Savienībā un citās Eiropas ekonomikas zonas valstīs (Islandē, Lihtenšteinā un Norvēģijā) un vismaz 150 darba ņēmēji katrā no divām dalībvalstīm. Apmēram 970 EUP pārstāv vairāk nekā 15 miljonus darba ņēmēju, sekmējot sociālo dialogu un izmaiņu prognozēšanu starptautiskos uzņēmumos.

Arvien efektīvākas EUP

Tiesisko regulējumu attiecībā uz EUP sāka veidot jau 1994. gadā, un to bija nepieciešams pielāgot izmaiņām tiesību aktos, ekonomikas un sociālajā jomā, kā arī padarīt saprotamāku. Apspriedusies ar Eiropas sociālajiem partneriem un veikusi ietekmes novērtējumu, Komisija 2008. gadā iesniedza priekšlikumu pārstrādāt šo direktīvu. Jauno direktīvu Eiropas Parlaments un Padome pieņēma 2009. gadā ar dažiem grozījumiem, ko pārsvarā ierosināja Eiropas sociālie partneri.

Balstoties uz pašreizējā tiesiskā regulējuma rezultātiem, pārstrādātās Direktīvas 2009/38/EK mērķis ir īpaši nodrošināt darba ņēmēju starptautisku informēšanas un uzklaušanās tiesību efektivitāti, sekmēt jaunu EUP veidošanu un nodrošināt juridisko noteiktību šo padomju izveidē un darbībā.

Eiropas uzņēmumu padomju veidošana

Jaunie noteikumi Direktīvā 2009/38/EK

Nepieciešamās informācijas sniegšana — centrālā un vietējā vadība atbild par informācijas sniegšanu, kas nepieciešama sarunu uzsākšanai, lai izveidotu jaunu EUP.

Īpašas pārrunu grupas (ĪPG) izveide — īpašo pārrunu grupu, kas pārstāv darba ņēmējus sarunās ar mērķi noslēgt nolīgumu par EUP, veido viens pārstāvis no katriem 10 % dalībvalstī nodarbināto darbinieku. Grupai ir tiesības tikties atsevišķi pirms un pēc jebkuras tikšanās ar centrālo vadību.

Sociālo partneru loma — kompetentās Eiropas arodbiedrības un darba devēju organizācijas informē par sarunu uzsākšanu, lai tās varētu pārraudzīt jaunu EUP izveidi un veicināt labu praksi (skatīt kontaktpunktus). Arodbiedrības arī ir eksperti, kurus ĪPG var aicināt palīgā sarunu gaitā.

Nolīguma saturs — nolīgumā par EUP ņem vērā nepieciešamību nodrošināt darbinieku samērīgu pārstāvību EUP un paredz mehānismus pārstāvības koriģēšanai.

Atkāpes noteikumi — papildu prasībās, ko piemēro tad, ja nav nolīguma, ir atsevišķi nodalītas jomas, kurās nepieciešama informēšana, un jomas uzklaušīšanai, un paredzēta iespēja saņemt pamatotu atbildi par savu izteikto viedokli. Lai izvēlētās komitejas darbs būtu nozīmīgāks, ir noteikts, ka komitejā ir ne vairāk kā pieci locekļi, un ir jānodrošina apstākļi tās darbības regulārai veikšanai.

Eiropas uzņēmumu padomju darbība

Direktīvas 2009/38/EK jaunais regulējums

Vispārējais princips — procedūru darbinieku informēšanai un uzklausišanai nosaka un īsteno tādējādi, lai nodrošinātu šo pasākumu efektivitāti, kā arī efektīvu lēmumu pieņemšanu uzņēmumā.

EUP pārnacionālā kompetence — EUP kompetencē ir jautājumi, kas ir pārnacionāli. Par pārnacionāliem uzskata jautājumus, kas attiecas uz Kopienas mēroga uzņēmumu vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupu kopumā vai vismaz uz diviem uzņēmumiem vai uzņēmuma vai grupas struktūrvienībām divās dalībvalstīs. Lai noteiktu, vai kāds jautājums ir “pārnacionāls”, var izvērtēt tādus faktorus kā iesaistīto dalībvalstu skaits, iesaistītās vadības līmenis vai šā jautājuma nozīmīgums Eiropas darbaspēkam tā iespējamās ietekmes apmēra dēļ.

Saikne ar valstu institūcijām — Eiropas Uzņēmumu padomes informēšana un uzklausišana ir saistīta ar darbinieku valsts pārstāvības institūciju informēšanu un uzklausišanu. Noteikumus šā mērķa sasniegšanai paredz nolīgumā. Pretējā gadījumā ir jānodrošina, ka uzklausišanas procedūras gan Eiropas, gan valstu līmenī notiek pārstrukturēšanas gadījumos.

Darbinieku pārstāvju uzdevums un pilnvaras

Kolektīvā pārstāvība — Eiropas Uzņēmumu padomes locekļu rīcībā ir nepieciešamie līdzekļi, lai saskaņā ar šo direktīvu piemērotu savas tiesības kolektīvi pārstāvēt darbinieku intereses. Viņi informē darbiniekus par EUP ietvaros veiktās informēšanas un uzklausišanas procedūras saturu un iznākumu.

Apmācības — darbinieku pārstāvjiem ir nodrošināta iespēja piedalīties apmācībās, saglabājot algu.

Informēšanas un uzklauššanas jēdzieni

“Informēšana” ir darba devēja veikta informācijas nodošana darba ņēmēju pārstāvjiem, lai tie varētu iepazīties ar attiecīgo jautājumu un to izskatīt; informēšanu veic tādā laikā, veidā un saturiskajā apjomā, kāds ir atbilstīgs, lai ļautu darbinieku pārstāvjiem veikt rūpīgu iespējamās ietekmes novērtēšanu un vajadzības gadījumā sagatavoties uzklauššanas sanāksmēm ar Kopienas mēroga uzņēmuma vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas kompetento struktūru.

“Uzklauššana” ir dialoga izveidošana un viedokļu apmaiņa starp darbinieku pārstāvjiem un centrālo vadību vai jebkuru piemērotāku vadības līmeni tādā laikā, veidā un apjomā, kas ļauj darbinieku pārstāvjiem, ņemot vērā sniegto informāciju, saprātīgā termiņā izteikt viedokli par ierosinātajiem pasākumiem, uz kuriem attiecas uzklauššana, neierobežojot vadības pienākumus, un šo viedokli Kopienas mēroga uzņēmums vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupa var ņemt vērā.

Pielāgošanas klauzula

Ja uzņēmuma vai uzņēmumu grupas struktūrā notiek būtiskas izmaiņas, piemēram, apvienošanās rezultātā, Eiropas Uzņēmumu padome vai padomes jāpielāgo. Šai pielāgošanai jānotiek atbilstīgi piemērojamajiem nolīguma noteikumiem vai automātiski un, ja darba ņēmēji to pieprasa, saskaņā ar sarunu procedūru par jauna nolīguma noslēgšanu, kurā jāiesaista esošo Eiropas Uzņēmumu padomju locekļi. Šīs EUP turpinās darboties, iespējams, pielāgotā kārtībā, līdz jauna nolīguma noslēgšanai. Šo noteikumu (Direktīvas 2009/38/EK 13. pantu) piemēro visām situācijām.

Laika grafiks

Direktīva 2009/38/EK ir jātransponē dalībvalstīs līdz 2011. gada 6. jūnijam. Šajā datumā pašreizējā Direktīva 94/45/EK (kas grozīta ar Direktīvām 97/74/EK un 2006/109/EK) zaudē spēku un to aizstāj ar Direktīvu 2009/38/EK.

Tomēr valstu īstenošanas noteikumi attiecībā uz atceltajām direktīvām pēc 2011. gada 6. jūnija paliek spēkā attiecībā uz gadījumiem, kuros nepiemēro jaunos pienākumus, ko ievieš ar Direktīvu 2009/38/EK.

Nolīgumi par Eiropas uzņēmumu padomēm, kas parakstīti vai pārskatīti no 2009. gada jūnija līdz 2011. gada jūnijam

Direktīvā 2009/38/EK ir paredzēta divus gadus ilga atbrīvojuma iespēja — jaunos pienākumus saskaņā ar Direktīvu 2009/38/EK nepiemēro uzņēmumiem, kuros nolīgums par jaunu Eiropas uzņēmumu padomju izveidi ir parakstīts laikposmā no 2009. gada 5. jūnija līdz 2011. gada 5. jūnijam vai kuros spēkā esošie nolīgumi šajā laikposmā ir pārskatīti.

Jauns regulējums no 2011. gada jūnija

Sākot no 2011. gada 6. jūnija, EUP ir jāveido un tām jādarbojas saskaņā ar pārstrādāto Direktīvu 2009/38/EK, dalībvalstīs pieņemot šīs direktīvas īstenošanas noteikumus.

Sarunu process uzņēmuma līmenī

Jaunas EUP izveides process sākas ar pieprasījumu, ko iesniedz 100 darba ņēmēji no divām valstīm, vai pēc darba devēja iniciatīvas. Katras EUP sastāvu un darbību pielāgo uzņēmuma konkrētajai situācijai, slēdzot nolīgumu starp vadību un darba ņēmēju pārstāvjiem no dažādām iesaistītajām valstīm. Papildu prasības piemēro tikai tad, ja nav šāda nolīguma.

Prioritāte, kādu EUP izveides un darbības apspriestajam modelim piešķir uzņēmumos, ir galvenais faktors, kas nodrošina EUP panākumus jau pašā sākumā. Šis mehānisms netiek mainīts.

Nepārtrauktība

Jaunajā direktīvā nav paredzēts vispārējs pienākums atkārtoti apspriest nolīgumus par EUP izveidi. Turklāt jau kopš pirmās direktīvas ir bijis aicinājums veidot EUP laikus, negaidot, kamēr tiks apstiprinātas tiesību aktu prasības. Uzņēmumiem, kuri jau bija noslēguši nolīgumus par visa sava darbaspēka starptautisku informēšanu un uzklauššanu, kad direktīva pirmo reizi stājās spēkā 1996. gadā, nav jāpilda pienākumi, kas paredzēti jaunajā direktīvā. Tas pats ir spēkā, direktīvu attiecinot uz Apvienoto Karalisti 1999. gadā. Minēto nolīgumu nepārtrauktība ir nodrošināta Direktīvā 2009/38/EK.

Papildu informācija

Eiropas Parlamenta un Padomes 2009. gada 6. maija Direktīvas 2009/38/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darba ņēmēju informēšanai un uzklausišanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās (OV L 122, 16.5.2009., 28. lpp.), teksts un papildu informācija ir atrodama Eiropas Komisijas darba tiesību tīmekļa vietnē (http://ec.europa.eu/labour_law).

Atbalsts un finansējums

Eiropas Savienība cenšas atbalstīt izpratnes veidošanu par labu praksi un tās izplatīšanu saistībā ar sociālajiem partneriem, un, proti, finansējot uz prakses apmaiņu vērstos projektus no īpašas budžeta sadaļas (04.03.03.03 — uzņēmumu pārstāvju informēšana, uzklausišana un piedalīšanās), kurai 2011. gadā ir piešķirta summa EUR 7,5 miljonu apmērā.

Kontaktpunkti

Eiropas Komisija — Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts,
Darba tiesības, 1049 Brisele,
e-pasts: EMPL-LABOUR-LAW@ec.europa.eu

Eiropas Arodbiedrību konfederācija,
Eiropas uzņēmumu padomes,
Boulevard Roi Albert II 5, 1210 Brisele,
e-pasts: ewc@etuc.org

“BusinessEurope”, Sociālās lietas, Eiropas Uzņēmumu padome, *Avenue de Cortenbergh 168*, 1000 Brisele,
e-pasts: ewc@businesseurope.eu



Publikāciju birojs