

SEED ATASKAITA APIE: NAUJOJI DIREKTYVA 2025/2450 DĖL EJT: ANALIZĖ IR LAUKIANTYS IŠŠŪKIAI

Parengė:
Ángel Lozano Hidalgo
Projekto ekspertas
2026 m. gegužės 20 d.

Vykdydami **SEED** projektą „*Europos darbo tarybų veiklos efektyvumo stiprinimas kuriant ir įgyvendinant darbuotojų ir centrinės vadovybės ginčų prevencijos ir sprendimo strategijas tarptautinėse korporacijose*“, kurį bendrai finansuoja Europos Sąjunga, išanalizavome Europos darbo tarybų (toliau – EDT) padėtį (įgaliojimus ir funkcijas) ir parengėme keletą pasiūlymų, kaip **padidinti šių tarybų pajėgumus, pagerinti jų efektyvumą ir sustiprinti jų veiklą, kad būtų užkirstas kelias konfliktams, kurie gali kilti susidūrus su naujais iššūkiais, kuriuos kelia dvigubas perėjimas: žaliasis, įgyvendinant Europos žaliajį kursą, ir skaitmeninis, keičiantis darbo dinamikai ir atsirandant naujoms užimtumo formoms, ir jie būtų sprendžiami.**

Reikšminga projekto įgyvendinimo dalis sutapo su naujos *direktyvos*, pakeisiančios Direktyvą 2009/38/EB dėl ESD, svarstymo parlamente procesu. Dėl to praėjusių metų gruodį buvo paskelbta 2025 m. lapkričio 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos **direktyva (ES) 2025/2450, kuria iš dalies keičiama Direktyva 2009/38/EB, kiek tai susiję su Europos darbo tarybų steigimu ir veikla bei veiksmingu naudojimu teisėmis į tarpvalstybinį informavimą ir konsultavimąsi** [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=OJ:L_202502450].

Pradėję SEED **el. mokymosi platformos** veiklą, siekdami pagerinti EDP veiklos efektyvumą valdant ir mažinant konfliktus tarptautinėse įmonėse ir stiprinti šių darbo tarybų narių gebėjimus ir pasirengimą spręsti šiuos darbo konfliktus, ypač susijusius su dviguba pertvarka, manėme, kad būtina parengti šią trumpą **ataskaitą apie naująją direktyvą**, papildančią SEED projekte pateiktą **atvirąjį švietimo išteklių**.

Šiuo atžvilgiu **SEED** projekto partneriai 2026 m. balandžio 30 d. internetu vykusioje **Baigiamojoje konferencijoje** turėjo galimybę išanalizuoti šią naują *direktyvą* ir įvertinti, ar yra dar neišspręstų iššūkių, kurie buvo pastebėti įgyvendinant projektą, ir tai išdėstyti **Rekomendacijų ir gerosios praktikos** dokumente.

Šis dokumentas parengtas atlikus šią analizę, siekiant dviejų tikslų: viena vertus, labiau išryškinti projekto rezultatus, kita vertus, didinti Europos ir nacionalinių institucijų, įmonių, verslo ir profesinių sąjungų organizacijų, darbuotojų atstovų ir pačių darbuotojų informuotumą apie ESD, kaip subalansuoto tarpvalstybinio socialinio dialogo priemonių, vaidmenį.

Ataskaita apie *Direktyvą (ES) 2025-2450*

Todėl šioje trumpoje ataskaitoje bandysime išdėstyti pagrindinius aspektus, kurie paaiškina kai kuriuos ginčytinus arba didesnio patikslinimo reikalaujančius ankstesnės Direktyvos 2009/38/EB elementus, taip pat pagrindinius papildymus, įtrauktus siekiant pagerinti ESD veikimą.

Direktyvos įsigaliojimas:

Nors reglamentas įsigaliojo sausio 1 d., praėjus dvidešimčiai dienų nuo jo paskelbimo ES oficialiajame leidinyje, kaip nustatyta 3 straipsnyje, 2 straipsnyje nustatyta, kad direktyva faktiškai bus taikoma nuo 2029 m. sausio 2 d. (valstybėms narėms ją perkėlus į savo nacionalinę teisę), išskyrus tam tikras nuostatas, kurios būtų taikomos vieneriais metais anksčiau – nuo 2028 m. sausio 2 d.:

- 1. Valstybės narės ne vėliau kaip iki 2028 m. sausio 1 d. priima ir paskelbia įstatymus ir kitus teisės aktus, būtinus, kad būtų laikomasi šios direktyvos. Jos nedelsdamos pateikia tų nuostatų tekstą Komisijai.*
- 2. Šias nuostatas jos taiko nuo 2029 m. sausio 2 d. Tačiau nuostatas, kuriomis į nacionalinę teisę perkeliama 1 straipsnio 12 ir 13 dalys, kiek jos susijusios su 14 straipsniu ir 14a straipsnio 1, 2 ir 3 dalimis, jos taiko nuo 2028 m. sausio 2 d.*

Direktyvos tikslas:

Naująja direktyva siekiama, **kad EDP taikomos taisyklės būtų aiškesnės, veiksmingesnės ir lengviau taikomos, o darbuotojų atstovavimas didelėse tarptautinėse įmonėse būtų veiksmingesnis.**

Šiuo tikslu buvo iš dalies pakeisti įvairūs aspektai, siekiant patikslinti taisyklės jautriais klausimais, tokiais kaip Europos darbo tarybų steigimas, jų ištekčiai ir jų narių apsauga.

Šiuo atžvilgiu, kaip matysime toliau, buvo aiškiau apibrėžta „tarpvalstybinių klausimų“ sąvoka; nustatytos griežtesnės Europos darbo tarybos steigimo taisyklės; išaiškintos ir sugriežtintos taisyklės dėl galimybės susipažinti su informacija, konfidencialumo ir informacijos neperdavimo, nustatant aiškesnius kriterijus, kaip suderinti teisę į informavimą ir konsultavimąsi su teisėtų verslo interesų apsauga; kartu užtikrinant veiksmingą Europos darbo tarybų galimybę kreiptis į teismą, kad būtų užtikrintos jų teisės; ir kiti aspektai.

Pagrindiniai pakeitimai:

Naujojoje direktyvoje numatyti esminiai patobulinimai, dėl kurių EDP veikia veiksmingiau ir sustiprėja darbuotojų atstovų vaidmuo ir apsauga šiose srityse:

- **Joje paaiškinama „tarpvalybinių klausimų“ (arba tarpvalstybiškumo) sąvoka**, nurodant, kad tarpvalstybinis yra bet koks verslo sprendimas, turintis įtakos darbuotojams daugiau nei vienoje valstybėje narėje arba, nors ir turintis įtakos tik vienai šaliai, turintis numatomų pasekmių kitoje šalyje¹.

Taip Direktyva siekiama užtikrinti, kad priimant sprendimus, kurie daro didelį poveikį darbuotojams dviejose ar daugiau valstybių narių, būtų taikoma pareiga informuoti Europos darbo tarybą ir su ja konsultuotis, tačiau tai netaikoma kasdieniams sprendimams ar klausimams, kurie darbuotojams daro tik mažesnę poveikį. Šis aiškinimas turi būti taikomas atsargiai, kad būtų išvengta

¹ Šia tema manome, kad įdomu pateikti šį komentarą, nes jis prisideda prie Ispanijos teismų sistemos pranešimo spaudai dėl neseniai priimto Ispanijos Aukščiausiojo Teismo Ketvirtosios darbo kolegijos 2025 m. spalio 6 d. sprendimo (STS 4767/2025), kuriuo siekiama apibrėžti tarptautinio klausimo sąvoką Direktyvoje 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos įsteigimo ir teisės į informaciją, kurioje atkartojama ši situacija, dabar pakeista Direktyva:

Aukščiausiojo Teismo Ketvirtoji kolegija pirmą kartą priėmė sprendimą dėl Europos darbo tarybos, šiuo atveju IAG grupės, teisių į informaciją ir konsultacijas.

Šiuo tikslu ji apibrėžė „tarpvalybinių klausimų“ sąvoką Direktyvoje 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos įsteigimo ir padarė išvadą, kad įvairių darbo jėgos restruktūrizavimo priemonių, kurias tuo metu pradėjo taikyti British Airways ir Aer Lingus, priėmimas pasaulinės krizės, kurią sukėlė COVID-19 pandemija ir kuri taip pat paveikė kitas IAG grupės įmones, kontekste, turi tokį statusą, nors kai kuriose iš šių įmonių galėjo būti susiję vietiniai veiksniai (perėmimai ir susijungimai arba krizės dėl kitų priežasčių).

Kolegija taip pat nurodo taikymo sritį atveju, kuris plačiai žinomas kaip „Brexit“, atsižvelgiant į Susitarimą dėl Jungtinės Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystės išstojimo iš Europos Sąjungos ir Europos atominės energijos bendrijos ir gruodžio 29 d. Karališkąjį dekretą-įstatymą 38/2020, kuriuo patvirtinamos priemonės, skirtos prisitaikyti prie dėl išstojimo susidariusios situacijos.

Taip pat kolegija apibrėžia įmonės pareigas sudaryti sąlygas naudingoms informavimo ir konsultavimosi procedūroms, atsižvelgiant į Direktyvą, Įstatymą 10/1997 ir Susitarimą, kuriuo IAG grupėje įsteigiama Europos darbo taryba.

Teismas pažymi, kad Europos darbo taryba negali kištis į informavimo ir konsultavimo procedūras griežtai nacionaliniais klausimais, kurios vyksta kiekvienoje šalyje. Tačiau tarptautinių klausimų, kaip apibrėžta pirmiau, atveju bendrovės pareigos informuoti ir konsultuotis yra ne tik formalios ar deklaratyvaus pobūdžio, bet ir sudaro vykdytinas teises, net ir tokiu atveju, kaip šis, susijusiu su teise dalyvauti formavimo procese, kurio pasekmės nesilaikymo atveju vis dar nėra išbaigtos.

Taigi tokioje situacijoje, kaip nagrinėjama, ESD turi būti informuota tinkamu būdu, t. y. pakankamai atsižvelgiant į situacijos sudėtingumą ir taip, kad ji galėtų vėliau pateikti nuomonę, atspindinčią jos požiūrį į nagrinėjamą situaciją.

Tuo pačiu galima paminėti naujausių teismų praktikos pavyzdį – STS 4767/2025, susijusį su IAG grupe, kuriame nagrinėjama tarpvalstybinio klausimo sąvoka ir primenama, kad ESD veiklos srityje reikia atskirti nacionalines procedūras ir tarpvalstybines konsultacijas.

nacionalinių ir europinių informavimo ir konsultavimosi procedūrų sutapimų, taip išsaugant teisinį tikrumą ir tinkamą abiejų lygmenų koordinavimą.

Šiuo atžvilgiu iš dalies keičiamas *Direktyvos 2009/38/EB* I priedo 1 punkto b papunktis, kuriame nustatomi klausimai, dėl kurių *tarpvaldybiniais* atvejais būtina konsultuotis:

Europos darbo tarybai teikiama informacija tarpvalstybiniais klausimais visų pirma yra susijusi su Bendrijos mastu veikiančios įmonės ar įmonių grupės struktūra, ekonomine ir finansine padėtimi, tikėtina veiklos plėtra, gamyba ir pardavimais. Europos darbo tarybos informavimas ir konsultavimasis su ja visų pirma yra susijęs su užimtumo padėtimi ir tikėtina raida, investicijomis, įgūdžių ir mokymo politika, pasirengimu pokyčiams ir restruktūrizavimo procesų valdymu, įskaitant susijusius su ekologine ir skaitmenine pertvarka, esminiais darbo sąlygų pokyčiais, visų pirma darbo organizavimu ar sutartiniais santykiais, naujų darbo metodų ar gamybos procesų įdiegimu, taip pat gamybos perkėlimu, įmonių, padalinių ar svarbių jų dalių susijungimais, mažinimu ar uždarymu ir kolektyviniu atleidimu iš darbo, įskaitant kontroliuojamose įmonėse.

Dėl šių klausimų apimties reikalingas tvarkingas taikymas, atskiriant tarpvalstybinius strateginius sprendimus ir įprastus verslo valdymo sprendimus, dėl kurių susitars įmonės vadovybė ir darbuotojų atstovai. Turėtų būti siekiama numatyti poveikį ir pagerinti dialogo kokybę, o ne pakeisti nacionalines procedūras ar bendrovės vadovybės atsakomybę.

- **Jame tiksliau reglamentuojamas konfidencialumas, siekiant pusiausvyros tarp teisės į informavimą ir konsultavimąsi bei neskelbtinos, strateginės, komercinės ar finansinės informacijos apsaugos.** Konfidencialumas turėtų būti suprantamas kaip kokybiško socialinio dialogo garantija, o ne kaip nepagrįstas apribojimas.

Todėl centrinė vadovybė turi pagrįsti konfidencialumą remdamasi objektyviais kriterijais ir tik būtinam laikui, o konkrečiais atvejais gali neperduoti informacijos, pavyzdžiui, kai jos atskleidimas galėtų rimtai pakenkti bendrovės veiklai, pagal galiojančius nacionalinius įstatymus ir su sąlyga, kad yra tinkamas pagrindas atsisakyti pateikti informaciją.

- **Juo sustiprinama teisė į išankstines ir veiksmingas konsultacijas, kurios turi sudaryti sąlygas darbuotojų atstovams per pagrįstą laiką pateikti nuomonę ir, kai aktualu, gauti pagrįstą atsakymą.**

Šiuo atžvilgiu bendrovės vadovybė, prieš priimdama sprendimą, privalo raštu ir nurodydama priežastis atsakyti į ESD nuomonę, jei minėta nuomonė buvo pateikta per pagrįstą laikotarpį, atsižvelgiant į reikalo skubumą, sudėtingumą ir aktualumą.

- **Ja nustatoma teisė į teisinę ir ekspertų pagalbą ir darbuotojų atstovų ESD išlaidų padengimą.** Direktyva užtikrinama, kad komitetų ir derybų organų nariai turėtų galimybę gauti teisininkų ir ekspertų konsultacijas.

Be to, joje išaiškinamos išlaidos, kurias įmonė turi padengti, kad galėtų veikti ESD, įskaitant mokymus ir tinkamus išteklius, kurių išlaidas padengs centrinė vadovybė.

- **Ja sustiprinamos ETD galimybės kreiptis į teismą,** užtikrinant, kad komitetai galėtų ginti savo teises, sustiprinant nuostatas, susijusias su galimybe kreiptis į teismą ir, kai aktualu, į administracinį teismą; visų pirma užtikrinant su teisiniu atstovavimu ir dalyvavimu susijusių išlaidų padengimą.

SEED partnerių nuomone, pirmenybė turėtų būti teikiama derybiniam ginčų sprendimui naudojant tarpininkavimo, taikinimo ar neteisminio sprendimo mechanizmus, kad teismai būtų paskutinė priemonė, o ne įprastas būdas aiškinti susitarimus.

- **Ja sustiprinamos kai kurios ESD funkcijos, kad ji būtų veiksmingesnė:** laikantis papildomų reikalavimų, planuojami bent du metiniai susirinkimai, pageidautina dalyvaujant asmeniškai, nepanaikinant galimybės susitarimuose numatyti dalyvavimą asmeniškai, mišriai ar skaitmeniniu būdu, kai tai tinkama siekiant užtikrinti esminį ir veiksmingą informavimą ir konsultavimąsi.

Šiomis priemonėmis siekiama skatinti geresnį ETD ryšį, didesnius jų įgaliojimus ir didesnį veiksmingumą numatant pokyčius ir užkertant kelią konfliktams

- Joje numatyta, kad **turi būti nustatytos veiksmingos, atgrasančios ir proporcingos sankcijos.** Valstybės narės numato veiksmingas, atgrasančias ir proporcingas sankcijas, atsižvelgdamos į pažeidimo sunkumą, trukmę, pasekmes, ketinimą ar aplaidumą; o finansinių sankcijų atveju *jos taip pat atsižvelgia į atitinkamos įmonės ar grupės metinę apyvartą arba užtikrina, kad taikomos sankcijos turėtų panašų atgrasomąjį poveikį.*

- **Stiprinama Europos darbo tarybų narių apsauga nuo atsakomųjų veiksmų,** numatant, kad jiems būtų taikoma apsauga ir garantijos, lygiavertės toms, kurios darbuotojų atstovams numatytos pagal taikomus nacionalinius įstatymus ar praktiką

- **Kalbant apie lyčių lygybę, siekiama padidinti moterų dalyvavimą EDT** (nors, mūsų nuomone, tai labiau ketinimas, o ne veiksmingumas).

Direktyvoje nurodyta, kad ne mažiau kaip 40 % EDP ir derybų komitetų narių turi būti moterys (arba vyrai), o jei ši pusiausvyra nepasiekžiama, reikia pateikti pagrindimą. Tačiau iš tikrųjų nustatoma „*pareiga užtikrinti lyčių pusiausvyrą komiteto sudėtyje*“, nepažeidžiant nacionalinių darbuotojų atstovų rinkimo ir skyrimo taisyklių ir praktikos. Šis tikslas turi būti įgyvendinamas atsižvelgiant į

nacionalines atstovų rinkimo ir skyrimo taisyklės. Centrinė vadovybė neturėtų būti laikoma atsakinga už disbalansą, atsirandantį dėl paskyrimo procedūrų, kurių ji negali kontroliuoti.

Direktyvos vertinimas:

Apskritai direktyva yra žingsnis į priekį aiškinant teises į tarpvalstybinį informavimą ir konsultavimąsi, o tai yra svarbus žingsnis į priekį darbuotojų teisių srityje visoje Europos Sąjungoje².

Tačiau jos veiksmingumas priklausys nuo subalansuoto perkėlimo į nacionalinę teisę ir praktinio taikymo, grindžiamo pasitikėjimu, proporcingumu, teisiniu tikrumu ir vadovybės bei darbuotojų atstovų bendradarbiavimu.

Direktyva 2025/2450 suteikia darbuotojų atstovams tikslesnes priemones naudotis teisėmis į informavimą ir konsultavimą tarpvalstybiniame kontekste, apsaugoti darbuotojus, skatinti teisingą pertvarką ir dalyvauti informavimo ir konsultavimo procesuose dėl strateginių sprendimų, turinčių tarpvalstybinį poveikį, nepažeidžiant įmonės vadovybės atsakomybės. Šiuo atžvilgiu joje paaiškinami ankstesnės direktyvos aspektai, dėl kurių skirtingai aiškinta informavimo ir konsultavimosi pareigų apimtis.

Šiuo metu yra apie 1250 įsteigtų ir veikiančių EDT, kurios yra pagrindinė priemonė skatinti darbuotojų užimtumą ir profesinius interesus tarpvalstybiniu mastu veikiančiose įmonėse.

Direktyvos 2009/38 peržiūra gali paskatinti laipsnišką įsteigtų EDT skaičiaus didėjimą, ypač įmonėse, kurioms anksčiau buvo taikoma išimtis arba kurios turėjo senas sutartis, užtikrinant, kad EDT būtų naudingos, proporcingos ir veiksmingos bei prisidėtų prie geresnio pasirengimo pokyčiams, darbo santykių stabilumo ir subalansuoto verslo pertvarkų valdymo tarptautiniame kontekste.

Likę iššūkiai gerinant ESD veiksmingumą ir efektyvumą

Nepaisant *Direktyvos 2009/38/EB* pakeitimo šia nauja *Direktyva 2025/2450*, atlikus SEED projekto partnerių atliktą analizę, vis dar³ nustatoma nemažai trūkumų ir

² Tai taip pat pripažįstama ir profesinių sąjungų organizacijų, tokių kaip *UNI Europa* ir *Europos profesinių sąjungų konfederacija*, pareiškimuose, kuriuose nurodoma, kad: „Priėmus ESD direktyvą, Europos darbo judėjimas pasiekė didesnę darbuotojų atstovavimą tarptautinėse įmonėse“; ir Europos verslo organizacijų pareiškimuose, kuriuose pabrėžiamas poreikis išsaugoti proporcingumą, teisinį tikrumą, verslo konfidencialumą, esamų susitarimų autonomiją ir sprendimų priėmimo lankstumą.

³ Šiai analizei atlikti parengėme lyginamąjį tyrimą su Europos institucijų dokumentais šia tema; konkrečiai: Komisijos ataskaita *dėl valstybių narių įgyvendinamos Direktyvos 2009/38/EB* (2018-05-14); Parlamento rezoliucija dėl *ESD direktyvos peržiūros* (2021-12-16); ir Parlamento rezoliucija su

aspektų, kuriuos reikia tobulinti; trumpai tariant, iššūkių, kuriuos vis dar reikia spręsti dėl **Direktyvos 2009/38 aiškinimo spragų ir (arba) jos netaikymo**.

- **Dėl nedidelio įsteigtų EDT skaičiaus:** ir *Europos Komisija*, ir *SEED*⁴ nustatė, kad kai kurios šios situacijos priežastys yra šios: teisinių žinių stoka; įsipareigojimų nebuvimas ir ribota socialinio dialogo tradicija bei kultūra kai kuriose valstybėse, prie kurių pridedami tokie aspektai kaip reglamentavimo žinių stoka, procedūrų sudėtingumas, nacionalinių sistemų įvairovė, ribota tarpvalstybinė socialinio dialogo kultūra ir, kai kuriais atvejais, susijusių šalių nenoras.

Tuo pačiu *SEED* partneriai nurodo poreikį: užtikrinti, kad skiriant atstovus į ESD būtų visiškai laikomasi galiojančių nacionalinių taisyklių ir atstovavimo, skaidrumo bei teisėtumo principų.

- **Dėl „tarptautinio klausimo“ sąvokos:** *SEED* nustatė koordinavimo tarp nacionalinio ir tarptautinio lygmenų sunkumų sprendžiant įvairius klausimus.
- **Dėl informavimo ir konsultavimosi:** *Europos Komisija* išreiškė poreikį nustatyti „informavimo ir konsultavimosi procedūras, atsižvelgiant į esamus valstybių skirtumus įgyvendinant abi darbuotojų dalyvavimo procedūras“.

Kartu su poreikiu skatinti stiprinti teises į informavimą ir konsultavimą, kaip reikalauja *Europos Komisija*; ir nepaisant to, kad buvo sudarytas šiose tarpvalstybinėse procedūrose spęstinių klausimų „katalogas“, šio klausimų sąrašo nepakanka ir, remiantis *SEED* atliktomis analizėmis, galima apsvarstyti galimybę išplėsti šiuos klausimus, kai yra aiški tarpvalstybinė plotmė ir nepažeidžiant nacionalinių kolektyvinių derybų kompetencijų, įtraukiant tokius klausimus kaip darbo užmokestis, įmonės plėtra, sveikata ir sauga, darbo organizavimas ir perėjimų poveikis užimtumui.

- **Dėl konsultavimosi sistemos ir „kolektyvinių derybų“ nebuvimo:** nors naujojoje direktyvoje sustiprinta teisė į išankstinį konsultavimąsi (su konkrečiomis šios *ataskaitos* pirmoje dalyje nurodytomis ypatybėmis), *Europos Komisija* pakomentavo „konsultavimosi etapo neveiksmingumą“, kurį ji apibrėžė kaip „veiksmingumo stoką“, pabrėždama poreikį sustiprinti teises į informavimą ir konsultavimąsi.

rekomendacijomis Komisijai (2023-03-02 analizė); ir dokumentai, parengti *SEED* projekto metu: *Dokumentų peržiūra ir nacionalinėse ataskaitose surinktų klausimų analizė*; ir *ESD narių apklausų analizė*

⁴ Projektą apibūdinantis terminas *SEED* reiškia apmąstymus, rekomendacijas ir gerąją praktiką, dėl kurių partneriai susitarė projekto rengimo metu.

Dėl kolektyvinių derybų nebuvimo *Europos Komisija* ir *SEED* savo analizėse sutaria ir pažymi, kad šios procedūros nėra, teikiama tik informacija. Jie taip pat pabrėžia konsultacijų etapų neveiksmingumą, nors supranta, kad ESD gali padėti pagerinti tarpvalstybinio socialinio dialogo kokybę ir numatyti poveikį darbo jėgai ir verslui.

Šiuo tikslu būtina skatinti, kad ESD būtų informuojamos ir su jomis būtų konsultuojamasi pakankamai ankstyvuose strateginių procesų, turinčių didelį tarpvalstybinį poveikį, etapuose, nepažeidžiant įmonės vadovybės atsakomybės.

- **Dėl dvigubos pertvarkos (žaliosios ir skaitmeninės) ir jos įgyvendinimo poveikio darbuotojams:** *Europos Komisija* pripažįsta, kad yra kliūčių naudotis tarpvalstybinio dalyvavimo teisėmis, susijusiomis su žaliaja ir skaitmenine pertvarka.

SEED savo ruožtu siūlo sudaryti darbo grupes ir užtikrinti darbuotojų atstovavimą su dvigubu perėjimu susijusiais klausimais.

- **Dėl darbo ginčų darbo vietoje dėl dvigubo perėjimo įgyvendinimo:** *SEED* partneriai nagrinėjo šių ginčų buvimą įvairiais aspektais ir sutarė, kad būtina skatinti tarpininkavimo, taikinimo ar neteisminio ginčų sprendimo mechanizmus, kurie leistų išspręsti nesutarimus prieš kreipiantis į teismą, gerbiant šalių autonomiją ir taikomą nacionalinę sistemą.
- **Dėl darbuotojų atstovų galimybių ir garantijų:** Nors *Direktyva 2025/2450* skatinamas darbuotojų atstovų apsaugos nuo atsakomųjų veiksmų stiprinimas ESD (ji turi būti lygiavertė nacionalinėms garantijoms), pati *Europos Komisija* ir *SEED* partneriai atkreipia dėmesį į garantijų ESD atstovams trūkumą ir poreikį jas stiprinti.

SEED taip pat paminėjo šių atstovų išteklių trūkumą, nepaisant to, kad atstovų išlaidų padengimas yra įtrauktas į naująją direktyvą, taip pat mokymų ir ekspertų konsultacijų konsultuojamais klausimais poreikį.

SEED projekto rekomendacijos ir geriausia praktika, kaip pagerinti EDT veikimą ir veiksmingumą⁵

⁵ Priimta *Tarptautinės tikslinių grupių* diskusijos metu, vykusios internetu 2025-04-09, ir ratifikuota projekto *baigiamąjoje konferencijoje*, vykusioje 2026-04-30. Manome, kad verta atkreipti dėmesį į rekomendacijas ir gerąją praktiką, patvirtintas SEED projekto metu, siekiant jas skleisti ir padidinti jų matomumą. Šios *ataskaitos* pabaigoje yra priedas, kuriame pateikiamos Ispanijos partnerio CEA (Confederación de Empresarios de Andalucía) pozicijos kaip „atskiroji nuomonė“ dėl šių susitarimų dėl rekomendacijų ir gerosios praktikos.

SEED projekto partneriai priėmė savo *rekomendacijas* 2 strateginėse veiksmų kryptyse:

- Stiprinti ESD vaidmenį, skatinti jų steigimą ir gerinti jų veikimą; ir
- Užkirsti kelią darbo ginčų situacijoms ir jas spręsti įgyvendinant *dvigubą perėjimą* (ekologinį ir skaitmeninį)

Rekomendacijos, kaip pagerinti ESD veikimą

- **Užtikrinti, kad ESD turėtų galimybę gauti tinkamą ir pakankamą informaciją**, kad galėtų veiksmingai dalyvauti priimant sprendimus, taip stiprinant informavimo ir konsultavimo sistemas.
- **Įtraukti ESD į strateginių sprendimų priėmimo procesus**, užtikrinant, kad konsultacijos vyktų etapuose iki verslo strategijų parengimo, ir sudarant galimybę pasiekti susitarimus iškeltais klausimais.
- **Didinti darbuotojų dalyvavimą ESD**, pasitelkiant išorės konsultantus, kurie yra konsultuojamais klausimais besispecializuojantys ekspertai, ir sudaryti sąlygas kurti mažas, profesionalias darbo grupes diskusijoms prieš priimant sprendimus.
- **Stiprinti ESD narių vaidmenį ir gebėjimus** vykdant informavimo ir sąmoningumo didinimo veiklą ir rengiant jiems mokymus, atitinkančius jų poreikius vykdant atitinkamas funkcijas.
- **Nustatyti procedūras, kuriomis būtų užtikrintas darbuotojų atstovų dalyvavimas EDT**, pašalinant atvejus, kai įmonė skiria ne teisėtus atstovus, ir užtikrinant atstovavimo pusiausvyrą pagal šalis.
- **Sukurti informacijos mainų ir komunikacijos kanalus** tarp ESD ir nacionalinių organų atstovų, o per juos – ir su darbuotojais, kuriems jie atstovauja.
- **Skatinti profesines sąjungas viduje apsvarstyti** savo faktinį atstovavimo pajėgumą ir tai, kaip jos bendrauja su darbuotojais.
- **Didinti trišalio socialinio dialogo ir tarpvalstybinių bei nacionalinių kolektyvinių derybų (dvišalio socialinio dialogo) veiksmingumą**, stiprinant profesinių sąjungų vaidmenį ir derybinius gebėjimus bei užtikrinant kolektyvinių sutarčių veiksmingumą ir įgyvendinimą.
- **Vykdyti informavimo kampanijas darbdaviams ir kitiems socialiniams partneriams**, siekiant pagerinti EDT įvaizdį ir padėti suprasti, kad tai yra priemonės, kurios suteikia pridėtinę vertę įmonei, o ne reaktyvūs elementai.

- **ES teisės aktų sistemoje skatinti tiek ESD gebėjimą derėtis, tiek jų teisingumą.**
- **Skatinti EDP steigimą tarptautinėse įmonėse taikant** mokestines ar administracines paskatas ir premijas jas steigiantiems subjektams.

Rekomendacijos, kaip užkirsti kelią darbo ginčams ir juos spręsti vykstant dvigubai pertvarkai

- **Stiprinti ESD informavimo ir konsultavimo sistemas**, paverčiant jas strateginio numatymo forumais, kuriuose būtų nustatomi ankstyvieji darbo ginčų, kurie gali kilti įgyvendinant ekologinę ir skaitmeninę pertvarką, požymiai.
- **Skatinti darbdavių ir darbuotojų (bei jų atstovų) dialogą kaip priemonę užkirsti kelią konfliktinėms situacijoms darbo vietoje ir jas spręsti.**
- **Suteikti ESD galimybę tarpininkauti individualaus ar kolektyvinio darbo ginčo atveju**, užtikrinant, kad tarpininkavimo metu pasiektas susitarimas būtų privalomas šalims.
- **Pritaikyti EDT funkcijas dvigubos pertvarkos įgyvendinimui**, sudarant sąlygas teisingoms pertvarkoms.
- **Užtikrinti ESD dalyvavimą kuriant socialinės apsaugos sistemas**, numatant darbuotojų kompensavimo ir kvalifikacijos kėlimo mechanizmus, atsižvelgiant į gamybos pokyčius, kuriuos lemia *dvigubas perėjimas*.
- **Skatinti ESD kurti specializuotas darbo grupes, susijusias su dvigubu perėjimu**, siekiant užkirsti kelią darbo ginčams ir nustatyti mokymo, profesinio perklasifikavimo ir darbo vietų pritaikymo prie naujų technologijų, kurios gali būti įdiegtos, galimybes.
- **Vykdyti informavimo kampanijas apie dvigubą pertvarką ir jos poveikį** (teigiamą ar neigiamą) darbo stabilumui ir darbuotojų, kuriuos paveiks jos įgyvendinimas, darbo sąlygoms.
- **Kurti lanksčias ir veiksmingas ESD ir profesinių sąjungų informacines sistemas**, kurios paruoštų darbuotojus naujoms darbo sąlygoms, susidarančioms įgyvendinant *dvigubą pertvarką*, gerinant jų mokymą ir tobulinant jų įgūdžius ir gebėjimus.
- **Stiprinti prisitaikymą prie dvigubo perėjimo** kuriant įtraukią sistemą, kuria būtų apsaugotas užimtumas ir remiamas teisingas perėjimas; pasitelkiant socialinį dialogą; taip pat pasitelkiant gebėjimų stiprinimo mechanizmus ir suinteresuotųjų šalių bendradarbiavimu grindžiamus metodus; **stiprinant**

vidaus ginčų sprendimo mechanizmus tarp derybų proceso šalių ir neteisminio ginčų sprendimo sistemas, nepažeidžiant darbuotojų teisės prireikus kreiptis į teismą, gindami savo interesus ir laikydamiesi galiojančių teisės aktų.



Rada OPZZ
Województwa
Dolnośląskiego



ОБ'ЄДНАННЯ
ПРОФСПІЛОК
ЛЬВІВЩИНИ



MAŁOPOLSKI
ZWIĄZEK
PRACODAWCÓW
LEWIATAN

45 CEA
Aniversario | Empresas Andaluzas



PRIEDAS

CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ANDALUCIA, CEA, PRIESTARAUJAMOJI NUOMONĖ

Apsvarstymai verslo požiūriu

Europos darbo tarybų tobulinimas turi būti vykdomas laikantis subalansuoto socialinio dialogo principo. Verslo požiūriu, ESD gali atlikti teigiamą vaidmenį numatant pokyčius, užkertant kelią konfliktams ir valdant pertvarkos procesus, ypač žaliosios ir skaitmeninės pertvarkos kontekste.

Tačiau jų veiksmingumas priklauso nuo to, ar jos veikia kaip lankstūs, proporcingi instrumentai, pritaikyti kiekvienos verslo grupės realijoms. Įgyvendinant direktyvą turi būti vengiama nacionalinių ir Europos procedūrų dubliavimosi, neproporcingų išlaidų, teisinio netikrumo ar nebūtinų teisminių ginčų.

Neskelbtinos informacijos konfidencialumas, teisinis tikrumas apibrėžiant tarpvalstybinius klausimus, pagarbą esamų susitarimų autonomijai ir įmonių gebėjimas priimti sprendimus per pagrįstą laiką yra esminiai elementai siekiant išlaikyti šalių tarpusavio pasitikėjimą.

Veiksmingas ESD reguliavimas turi sustiprinti informavimą ir konsultavimą nesilpninant verslo valdymo pajėgumų, konkurencingumo ar lankstumo, reikalingo veiklai vis labiau besikeičiančiose rinkose.

Dėl rekomendacijų ir gerosios praktikos, priimtų įgyvendinant projektą⁶

Europos darbo tarybų stiprinimas bus teigiamas, jei prisidės prie šiuolaikiško, atsakingo ir subalansuoto socialinio dialogo, išvengiant procedūrų dubliavimosi, teisinio netikrumo, neproporcingų išlaidų ar nepagrįsto verslo sprendimų priėmimo vilkinimo.

Skatinti laiku informuoti ESD ir su jais konsultuoti strateginių procesų, turinčių tarpvalstybinį poveikį, klausimais, skatinti keistis nuomonėmis ir ieškoti perspektyvių sprendimų, nekeičiant vadovybės įgaliojimų ar taikomų nacionalinių procedūrų

Palengvinti, kai dėl to susitarta ir tai proporcinga, specializuotų darbo grupių sudarymą sudėtingiems klausimams, pavyzdžiui, skaitmeninimo, tvarumo, mokymo ar restruktūrizavimo, spręsti

Stiprinti trišalį ir dvišalį socialinį dialogą, stiprinant socialinių partnerių – verslo organizacijų ir profesinių sąjungų – gebėjimą veikti remiantis pusiausvyros, atstovavimo ir bendros atsakomybės logika

⁶ Toliau pateikiamus rekomendacijų pasiūlymus CEA pateikė po to, kai dokumentas **SEED projekto rekomendacijos ir geroji patirtis, skirta pagerinti ESD veikimą ir veiksmingumą**, priimtas 2025-04-09 internetu vykusio *Tarptautinės tikslinių grupių* susitikimo metu ir ratifikuotas 2026-04-30 vykusioje projekto *baigiamojoje konferencijoje*, buvo patvirtintas ir paskelbtas įvairiuose forumuose, todėl jie yra šio priedo dalis.

Išnagrinėti galimas paskatas (nebūtinai fiskalines), pavyzdžiui, vadovus, techninę pagalbą, gerosios praktikos pripažinimą ar paramą mokymui, kad būtų lengviau steigti ir veiksmingai veikti ESD

Skatinti tarpininkavimo ar tarpininkavimo galimybes ESD veiklos srityje, kad pasiekti susitarimai galėtų turėti atitinkamą poveikį pagal galiojančius teisės aktus ir aiškų šalių valią

Skatinti ESD informavimą ir konsultavimąsi su jais dėl verslo priemonių, skirtų paramai, mokymui, perkvalifikavimui ar profesiniam prisitaikymui, susijusių su žaliuoju ir skaitmeniniu perėjimo procesais, turinčiais tarpvalstybinį poveikį

