

Четвъртък, 16 декември 2021 г.

P9_TA(2021)0508

Европейска рамка за правата на участие на работниците и служителите и преразглеждане на Директивата за европейските работнически съвети

Резолюция на Европейския парламент от 16 декември 2021 г. относно демокрацията на работното място: Европейска рамка за правата на участие на работниците и служителите и преразглеждането на Директивата за европейските работнически съвети (2021/2005(INI))

(2022/C 251/10)

Европейският парламент,

- като взе предвид съображение 4 от преамбюла на Договора за Европейския съюз (ДЕС), в което се потвърждава привързаността на Европейския съюз към демокрацията;
- като взе предвид член 3, параграф 3 от ДЕС,
- като взе предвид член 9, член 151 и член 153, параграф 1, букви д) и е) от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС),
- като взе предвид членове 12, 27, 28, 30 и 31 от Хартата на основните права на Европейския съюз („Хартата“),
- като взе предвид Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 г. за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения ⁽¹⁾,
- като взе предвид Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите ⁽²⁾,
- като взе предвид предложението на Комисията от 14 ноември 2012 г. за директива на Европейския парламент и на Съвета за подобряване на баланса между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, и свързани с това мерки (Директива относно жените в управителните съвети) (СОМ(2012)0614),
- като взе предвид Директива 2000/43/ЕО на Съвета от 29 юни 2000 г. относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход ⁽³⁾,
- като взе предвид Регламент (ЕС) № 492/2011 на Европейския парламент и на Съвета от 5 април 2011 г. относно свободното движение на работници в Съюза ⁽⁴⁾,
- като взе предвид Директива 2001/23/ЕО на Съвета от 12 март 2001 г. относно сближаването на законодателствата на държавите членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности ⁽⁵⁾,
- като взе предвид Директива 2001/86/ЕО на Съвета от 8 октомври 2001 г. за допълнение на Устава на европейското дружество по отношение на участието на заетите лица ⁽⁶⁾ и Директива 2003/72/ЕО на Съвета от 22 юли 2003 г. за допълване на Устава на Европейското кооперативно дружество относно участието на работниците и служителите ⁽⁷⁾,
- като взе предвид Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност ⁽⁸⁾,

⁽¹⁾ ОВ L 225, 12.8.1998 г., стр. 16.

⁽²⁾ ОВ L 303, 2.12.2000 г., стр. 16.

⁽³⁾ ОВ L 180, 19.7.2000 г., стр. 22.

⁽⁴⁾ ОВ L 141, 27.5.2011 г., стр. 1.

⁽⁵⁾ ОВ L 82, 22.3.2001 г., стр. 16.

⁽⁶⁾ ОВ L 294, 10.11.2001 г., стр. 22.

⁽⁷⁾ ОВ L 207, 18.8.2003 г., стр. 25.

⁽⁸⁾ ОВ L 80, 23.3.2002 г., стр. 29.

Четвъртък, 16 декември 2021 г.

- като взе предвид проучването на Тематичния отдел по граждански права и конституционни въпроси от май 2012 г. относно отношенията между надзорните органи на дружествата и ръководството, в което се предлага изменение на Директива 2002/14/ЕО относно информирането и общото консултиране на работниците и служителите с цел включване на представители на работниците и служителите в управителните съвети на дружествата,
- като взе предвид Директива 2004/25/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 21 април 2004 г. относно предложенията за поглъщане ⁽⁹⁾,
- като взе предвид Директива 2005/56/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 26 октомври 2005 г. относно презграничните сливания на дружества с ограничена отговорност ⁽¹⁰⁾,
- като взе предвид Директива 2009/38/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 6 май 2009 г. за създаване на европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятията с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение ⁽¹¹⁾ (Директива за европейските работнически съвети),
- като взе предвид оценката на европейската добавена стойност от януари 2021 г., озаглавена „European works councils (EWCs) — legislative-initiative procedure: revision of European Works Councils Directive“ (Европейски работнически съвети — процедура по законодателна инициатива: преразглеждане на Директивата за европейските работнически съвети),
- като взе предвид становището на Европейския икономически и социален комитет от 9 юни 2021 г. 2017 г., озаглавено „Не може да има Зелен пакт без социален пакт“ ⁽¹²⁾,
- като взе предвид становището на Европейския икономически и социален комитет от 2 декември 2020 г. относно индустриален преход към екологосъобразна и цифрова европейска икономика — регулаторни изисквания и ролята на социалните партньори и гражданското общество ⁽¹³⁾,
- като взе предвид становището на Европейския икономически и социален комитет от 29 октомври 2020 г. относно социалния диалог като важен стълб на икономическата устойчивост и издръжливостта на икономиките, отчитащ влиянието на разгорещения обществен дебат в държавите членки ⁽¹⁴⁾,
- като взе предвид становището на Европейския икономически и социален комитет от 31 август 2020 г. относно правна рамка на ЕС за защита и укрепване на действията за информиране, консултиране и участие на работниците,
- като взе предвид становището на Европейския икономически и социален комитет от 17 октомври 2018 г. относно пакета в областта на европейското дружествено право ⁽¹⁵⁾,
- като взе предвид становището на Европейския икономически и социален комитет от 16 март 2016 г., озаглавено „Осъвременяване на единния пазар: повече възможности за гражданите и предприятията“ ⁽¹⁶⁾, в което се призовава за по-голямо участие на работниците и служителите в управлението на предприятията,
- като взе предвид становището на Европейския икономически и социален комитет от 20 март 2013 г. относно включване и участие на работниците като основен стълб на доброто корпоративно управление и на балансираните решения за излизане от кризата ⁽¹⁷⁾,

⁽⁹⁾ ОВ L 142, 30.4.2004 г., стр. 12.

⁽¹⁰⁾ ОВ L 310, 25.11.2005 г., стр. 1.

⁽¹¹⁾ ОВ L 122, 16.5.2009 г., стр. 28.

⁽¹²⁾ ОВ С 341, 24.8.2021 г., стр. 23.

⁽¹³⁾ ОВ С 56, 16.2.2021 г., стр. 10.

⁽¹⁴⁾ ОВ С 10, 11.1.2021 г., стр. 14.

⁽¹⁵⁾ ОВ С 62, 15.2.2019 г., стр. 24.

⁽¹⁶⁾ ОВ С 177, 18.5.2016 г., стр. 1.

⁽¹⁷⁾ ОВ С 161, 6.6.2013 г., стр. 35.

Четвъртък, 16 декември 2021 г.

- като взе предвид своята резолюция от 12 март 2009 г. относно участието на работници и служители в предприятия със статут на европейски дружества и други съпътстващи мерки ⁽¹⁸⁾,
- като взе предвид своята резолюция от 14 юни 2012 г. относно бъдещето на европейското дружествено право ⁽¹⁹⁾,
- като взе предвид своята резолюция от 15 януари 2013 г., съдържаща препоръки към Комисията относно информиране и консултиране на работниците, прогнозиране и управление на реструктурирането ⁽²⁰⁾,
- като взе предвид своята резолюция от 12 септември 2013 г. относно трансгранично колективно договаряне и транснационален социален диалог ⁽²¹⁾,
- като взе предвид своята резолюция от 17 декември 2020 г. относно силна социална Европа за справедливи промени ⁽²²⁾,
- като взе предвид своята резолюция от 21 януари 2021 г. относно новата стратегия на ЕС за равенство между половете ⁽²³⁾, в която се призовава за спешно преодоляване на безизходното положение в Съвета, за да се приеме предложената директива за подобряване на баланса между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, и свързани с това мерки (COM(2012)0614),
- като взе предвид съобщението на Комисията от 12 декември 2012 г., озаглавено „План за действие: Европейско дружествено право и корпоративно управление — модерна правна рамка за по-ангажирани акционери и по-устойчиви предприятия“ (COM(2012)0740),
- като взе предвид резолюцията на Европейската конфедерация на профсъюзите от 22 октомври 2014 г., озаглавена „Towards a new framework for more democracy at work“ (Към нова рамка за повече демокрация на работното място),
- като взе предвид позицията на Европейската конфедерация на профсъюзите от 9–10 декември 2020 г. относно нова рамка на ЕС за информиране, консултиране и представителство на равнище управителен съвет за европейските дружествени образувания и за дружествата, които използват инструменти на европейското дружествено право, за да дадат възможност за мобилност на дружествата,
- като взе предвид научноизследователския проект на Льовенския университет от май 2016 г., озаглавен „European Works Councils on the Move: Management Perspectives on the Development of a Transnational Institution for Social Dialogue“, (Европейски работнически съвети в действие: управленски перспективи в областта на развитието на транснационална институция за социален диалог),
- като взе предвид позицията на Европейската конфедерация на профсъюзите от 15–16 март 2017 г. за модерна Директива за европейските работнически съвети (ЕРС) в цифровата ера,
- като взе предвид доклада на Европейското лоби на жените от февруари 2012 г., озаглавен „Women on boards in Europe: from a snail's pace to a giant leap? Progress, gaps and good practice“ (Жените в управителните съвети в Европа: от много бавен темп към гигантски скок? Напредък, пропуски и добри практики),
- като взе предвид проучването на Международната организация на труда (МОТ) от февруари 2010 г., озаглавено „A comparative overview of terms and notions on employee participation“ (Сравнителен преглед на термините и понятията за участие на работниците и служителите),
- като взе предвид проучването на МОТ от ноември 2018 г. относно моделите на корпоративно управление: структура, многообразие, оценка и перспективи,
- като взе предвид принципите на Г-20/ОИСР за корпоративно управление от 2015 г. и изявлението на Консултативния комитет на профсъюзите към ОИСР от 28 май 2021 г.,
- като взе предвид третото проучване на Eurofound на европейските дружества от 14 декември 2015 г. относно прякото и непрякото участие на служителите,
- като взе предвид четвъртото проучване на Eurofound на европейските дружества от 13 октомври 2020 г. относно практиките на работното място, които отключват потенциала на служителите,

⁽¹⁸⁾ ОВ С 87 Е, 1.4.2010 г., стр. 133.

⁽¹⁹⁾ ОВ С 332 Е, 15.11.2013 г., стр. 78.

⁽²⁰⁾ ОВ С 440, 30.12.2015 г., стр. 23.

⁽²¹⁾ ОВ С 93, 9.3.2016 г., стр. 161.

⁽²²⁾ ОВ С 445, 29.10.2021 г., стр. 75.

⁽²³⁾ ОВ С 456, 10.11.2021 г., стр. 208.

Четвъртък, 16 декември 2021 г.

- като взе предвид принципи 7 и 8 на Европейския стълб на социалните права,
 - като взе предвид съобщението на Комисията от 4 март 2021 г. относно плана за действие на Европейския стълб на социалните права (COM(2021)0102),
 - като взе предвид Декларацията от Порто и Социалния ангажимент от Порто,
 - като взе предвид член 54 от своя Правилник за дейността,
 - като взе предвид доклада на комисията по заетост и социални въпроси (A9-0331/2021),
- A. като има предвид, че демокрацията като цяло и демокрацията на работното място в частност са основни ценности на Европейския съюз и осигуряват много солидна основа за укрепване на устойчивостта и социалния договор на Европа; като има предвид, че тези основни ценности са включени също в Хартата на Общността за основните социални права на работниците и в Хартата и Европейския стълб на социалните права; като има предвид, че работата е ключова дейност, която предоставя структура в обществото, като осигурява не само средство за препитание, но и за индивидуално развитие и връзка с обществото; като има предвид, че са необходими действия, за да се гарантира балансът на възможностите за договаряне между работодателите и работниците, който може да бъде подобрен чрез укрепване на демокрацията на работното място;
- B. като има предвид, че социалното партньорство и колективното договаряне между представителите на работниците и работодателите на национално равнище, както и социалният диалог на равнище ЕС са ключови елементи на европейския социален модел, чието споделено наследство на социален диалог, участие на работниците, колективно договаряне, представителство на работниците и служителите в управителните съвети, представителство в областта на здравето и безопасността и трипартизъм са гравидните елементи на едно разнообразно и устойчиво от икономическа, социална и екологична гледна точка бъдеще;
- B. като има предвид, че регулаторният пейзаж на Съюза в областта на трудовото право и дружественото право остава прекалено фрагментиран, което би могло да доведе до липса на правна сигурност относно приложимите правила и права както за работодателите, така и за работниците; като има предвид, че е изключително важно наборът от инструменти на Съюза в тези области да бъде укрепен чрез въвеждане на амбициозна рамкова директива, която интегрира и опростява приложимото законодателство, и укрепва правата на работниците, по-специално правото на информиране, консултиране и участие;
- G. като има предвид, че демокрацията на работното място играе ключова роля за укрепването на правата на човека на работното място и в обществото, не на последно място когато представителите на работниците, в т. ч. профсъюзите, участват активно в процесите на надлежна проверка на предприятията; като има предвид, че увеличаването на демокрацията на работното място, в съчетание с по-голямата прозрачност, би било ефективен начин за преодоляване на неравенствата на работното място и в обществото; като има предвид, че демокрацията на работното място може да повиши доверието в демократичните ценности и да мотивира работниците да участват в демократична култура и практики;
- D. като има предвид, че насърчаването на демокрацията на работното място изисква гарантиране и спазване на различни социални и трудови права и принципи, включително правото на колективно организиране и действия; като има предвид, че високите равнища на демокрация на работното място са свързани с по-качествени трудови правоотношения, стабилност, по-високи заплати и по-високи равнища на защита на здравето и безопасността, включително от тормоз на работното място; като има предвид, че социалната справедливост и по-специално демокрацията на работното място са здраво залегнали в международните и европейските инструменти и стандарти в областта на правата на човека; като има предвид, че демокрацията на работното място вече повече от век е в основата на социалния прогрес в Европа и в света; като има предвид, че МОТ е основана през 1919 г. с твърдото убеждение, че всеобщ мир може да се постигне само ако той се основава на социална справедливост⁽²⁴⁾; като има предвид, че социалният диалог, колективното договаряне и представителството на работниците са основни ценности и права, за които се застъпва МОТ, и че те са указани в редица конвенции и препоръки на МОТ, и като има предвид, че Съветът на Европа също счита демокрацията на работното място за една от своите основни ценности, както е посочено в Европейската конвенция за правата на човека и в Европейската социална харта;
- E. като има предвид, че представителството и участието на работниците, както и обхватът на колективното договаряне са от съществено значение за прилагането на правата на работниците и за правилното функциониране на дружествата; като има предвид, че според данни на Eurofound⁽²⁵⁾ през 2019 г. по-малко от една трета (31 %) от дружествата в ЕС са съдействали за редовното пряко участие на служителите във вземането на организационни решения;

⁽²⁴⁾ Вж. Устав на МОТ от 1919 г. и Декларация на МОТ от Филаделфия от 1944 г.

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

Четвъртък, 16 декември 2021 г.

- Ж. като има предвид, че съгласно принципите на Г-20/ОИСР за корпоративно управление от 2015 г. правото на участие на работниците и служителите в корпоративното управление зависи от националното законодателство и практики и може да се различава в отделните дружества;
3. като има предвид, че профсъюзите и представителите на работниците изиграха ключова роля за смекчаване на въздействието на пандемията от COVID-19 на работното място, от въвеждането на мерки за защита на здравето и безопасността на работниците, особено на работниците от критично значение, чиито работни места са с висока степен на експозиция, до прилагането на схеми за запазване на работните места, като например работа на непълно работно време и нови форми на организация на работата, като например работата от дома;
- И. като има предвид, че пандемията от COVID-19 засили вече съществуващото неравенство между половете на пазара на труда и задълбочи неравенството между половете по отношение на участието в работната сила; като има предвид, че това засегна по-специално силно феминизираните сектори с ниско заплащане и лоши условия на труд, при което голям брой жени работят на първа линия, особено като здравни специалисти, лица, полагащи грижи, хигиенисти и работници по поддръжката, домашни работници, като се борят с вируса и същевременно често трябва да балансират семейните отговорности по време на мерките за изолация;
- Й. като има предвид, че в резултат на кризата с COVID-19 в момента текат значителен брой процеси на реструктуриране; като има предвид, че шоковото въздействие на пандемията временно ускори темповете на реструктуриране на дружествата и разшири неговия обхват, особено в някои сектори; като има предвид, че консултирането на работниците и тяхното участие и колективното договаряне са от съществено значение за справяне с положителното и отрицателното въздействие на реструктурирането; като има предвид, че технологичното развитие, преходът към нисковъглеродна икономика и икономическото и социалното възстановяване от пандемията от COVID-19 предлагат възможност работните места да преминат към форми на организация на труда с високо участие на всички равнища; като има предвид, че според Евростат държавите членки с добре развити системи на колективни трудови правоотношения, работни договорености и схеми на работа при непълно работно време са се справили по-добре от средното за ЕС през 2020 г., като далеч по-малко работници са загубили работните си места;
- К. като има предвид, че според научните изследвания участието на работното място допринася за резултатите на дружествата, качеството на работните места и благосъстоянието; като има предвид, че според Eurofound ⁽²⁶⁾ по-малко от една трета (31 %) от дружествата в ЕС-27 са съдействали за редовното пряко участие на служителите във вземането на организационни решения през 2019 г. и че силата на участието на работниците в ЕС е намаляла през последното десетилетие ⁽²⁷⁾; като има предвид, че над половината от предприятията в Швеция (56 %) и Дания (55 %) се характеризират с редовен пряк диалог с работниците, който има силно въздействие; като има предвид, че същото може да се каже само за около една пета от предприятията в Полша (20 %) и Нидерландия (21 %);
- Л. като има предвид, че устойчиво корпоративно управление може да се постигне само с участието на работниците и служителите;
- М. като има предвид, че според проучването на МОТ от февруари 2010 г., озаглавено „A comparative overview of terms and notions on employee participation“ (Сравнителен преглед на термините и понятията за участие на работниците и служителите), съществува голямо разнообразие от модели, свързани с участието на работниците и служителите, а в някои национални системи работниците и служителите имат право да избират своите представители в надзорните или управителните органи на техните предприятия;
- Н. като има предвид, че устойчивите дружества се отличават с факта, че имат механизми за изразяване на мнението на работниците и за включване на техните съображения в процеса на взимане на стратегически решения, които оказват въздействие върху работната сила и цели общности и региони ⁽²⁸⁾;

⁽²⁶⁾ Проучване на европейските дружества за 2019 г.

⁽²⁷⁾ Европейски синдикален институт, 2021 г., „Benchmarking Working Europe 2020 — Covid-19 and the world of work: the impact of a pandemic“ (Сравнителен анализ на трудова Европа през 2020 г. — COVID-19 и светът на труда: въздействието на пандемията).

⁽²⁸⁾ Rapp, M. S., Wolff, M., Udoieva, I., Hennig, J. C., „Mitbestimmung im Aufsichtsrat und ihre Wirkung auf die Unternehmensführung“, Hans-Böckler-Stiftung, № 424, юни 2019 г.; Ernst and Young, Study on directors' obligations and sustainable corporate governance (Проучване на задълженията на директорите и устойчивото корпоративно управление), юли 2020 г.

Четвъртък, 16 декември 2021 г.

- О. като има предвид, че проучванията показват, че участието на работниците повишава производителността, ангажираността на работниците, иновациите и организацията на работата, подкрепя прехода към въглеродно неутрална, неутрална по отношение на климата, ресурсоефективна и кръгова икономика ⁽²⁹⁾, равенството между половете, подобрява добрата организация на работата и вземането на решения и осигурява алтернативи на съкращаването на персонал вследствие на кризата;
- П. като има предвид, че неравнопоставеността между половете и в заплащането продължава да съществува в органите за вземане на решения, като възпрепятства пълноценното участие на жените и приноси им за икономическия и социалния живот и води до постоянно високи нива на ограничена заетост на жените, което има сериозни последици за обществото и икономическия растеж;
- Р. като има предвид, че съгласно становището на Европейския икономически и социален комитет от 17 октомври 2018 г. относно пакета в областта на европейското дружествено право следва да се засили ролята на европейските работнически съвети в случай на преобразуване на големи предприятия в съответствие с Директива 2009/38/ЕО;
- С. като има предвид, че служителите не са просто „заинтересовани страни“ на дружествата, а „съставни страни“ наред с акционерите и управителите; като има предвид, че участието на работниците в дружествата е ключов компонент от плуралистичен модел на корпоративно управление, който се основава на демократични принципи, справедливост и ефективност ⁽³⁰⁾;
- Т. като има предвид, че активното включване на работниците в процесите на вземане на решения в дружествата ще бъде от съществено значение за гарантирането на бързите, съществени и устойчиви промени в политиките и стратегиите, необходими поради двойния цифров и екологичен преход, който ще доведе до значителни промени в сферата на труда; като има предвид, че това ще доведе и до по-успешно включване на най-уязвимите работници в процеса на преход към екологична и цифрова икономика;
- У. като има предвид, че планът за възстановяване предлага и на работодателите, и на работниците, безпрецедентна възможност за иновации във финансирането на устойчиви и цифрови инвестиции и проекти; като има предвид, че навременното и ефективно включване на служителите в планирането и изпълнението на тези проекти е от съществено значение за адекватното установяване, прогнозиране и управление на потенциално преобразуващото им въздействие върху работното място и отношенията между социалните партньори;
- Ф. като има предвид, че пандемията от COVID-19 показва належаща необходимост от много по-широко и по-силно изразено участие на социалните партньори, особено ако искаме да постигнем екологичния и цифровия преход към устойчиво, справедливо и социално бъдеще за ЕС;
- Х. като има предвид, че Конференцията за бъдещето на Европа предлага възможност да се излезе извън кризисния режим и да се привлечат гражданите на ЕС да участват в оформянето на бъдещето му, укрепвайки по този начин демокрацията на всички равнища;
- Ц. като има предвид, че малките и средните предприятия (МСП) осигуряват 6 от всеки 10 работни места в ЕС;

Участие на работниците в дружествата

1. отбелязва богатата и взаимосвързана мрежа за участие на работниците на работните места в целия Съюз, от работници и представители на работниците, включително профсъюзите, избрани от и измежду работната сила на местно равнище, до междуведомствени работнически съвети в по-сложните дружества, специално представителство в областта на здравето и безопасността и представителство на работниците и служителите в надзорните или административните съвети на дружествата;
2. отбелязва различните правни рамки за участието на работниците на равнище управителен съвет в 18 държави — членки на ЕС; подчертава, че обхватът и интензивността на участието на работниците в управителните съвети на дружествата варира значително; подчертава, че цифровият и екологичният преход засягат в значителна степен сферата на труда и че по-издръжливи и по-устойчиви са дружествата с добре установени системи за участие на работниците в дружествените дела ⁽³¹⁾;

⁽²⁹⁾ Guidelines for a just transition towards environmental sustainable economies and societies for all (Насоки за справедлив преход към екологично устойчиви икономики и общества за всички), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/—emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf; Employment and Social Developments in Europe 2021 (Преглед на основните тенденции в заетостта и социалната сфера в Европа, 2021 г.), вж. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e823d46f-e518-11eb-a1a5-01aa75ed71a1/language-en>

⁽³⁰⁾ Проучване на MOT от ноември 2018 г. относно моделите на корпоративно управление: структура, многообразие, оценка и перспективи.

⁽³¹⁾ https://www.boeckler.de/pdf/mbf_praes_arguments_co_determination.pdf

Четвъртък, 16 декември 2021 г.

3. изразява убеждение, че гласът на работниците трябва да бъде ключов компонент от инициативите на ЕС за гарантиране на устойчиво и демократично корпоративно управление и надлежна проверка в областта на правата на човека, включително по отношение на труда, изменението на климата и околната среда, както и за намаляване на използването на нелоялни практики, като например трудова експлоатация и нелоялна конкуренция на вътрешния пазар, също така, когато е приложимо, в контекста на член 154 от ДФЕС;
4. подчертава, че е важно непрекъснато да се усъвършенстват политиките на ЕС и държавите членки в областта на образованието, обучението и уменията, в т. ч. професионалното обучение, по-специално с цел гарантиране на учене и обучение през целия живот, както и повишаване на квалификацията и преквалификация за всички работници;
5. призовава Комисията да зачита споразуменията между европейските социални партньори както на междуотраслово, така и на секторно равнище, както е предвидено в Договорите; подчертава, че зачитането на споразуменията между европейските социални партньори включва прилагане, по съвместно искане на подписалите ги страни, по въпроси, които попадат в обхвата на член 153 от ДФЕС, посредством решение на Съвета по предложение на Комисията;
6. отбелязва, че чрез вратички⁽³²⁾ уставът на ЕС на европейското дружество (Societas Europaea — SE) може непреднамерено да дава възможност на дружествата да заобикалят националните разпоредби, по-конкретно относно представителството на работниците и служителите на равнище управителен съвет; изразява съжаление във връзка с факта, че пакетът в областта на дружественото право от 2019 г.⁽³³⁾ не е отстранил тези недостатъци, и приканва Комисията да извърши оценка веднага след транспонирането на пакета от държавите членки, за да направи преценка на предполагаемите вратички; отбелязва, че някои презгранични сливания могат да укрепят единния пазар, като генерират по-големи полезни взаимодействия между европейските дружества, но че това понякога може да доведе до нелоялни практики, които трябва да се преодоляват, и че това може също така да се използва за избягване на правата на представителство; подчертава, че би трябвало да се обърне специално внимание на сложните корпоративни структури и вериги на доставки или подизпълнители, за да се гарантира зачитането на социалните стандарти;
7. подчертава, че представителите на работниците трябва да имат правото да бъдат информирани относно използването на услугите на командировани работници във веригите от подизпълнители и да имат възможността да се свържат с тези работници съгласно задължението, установено в член 8 от Директивата за агенциите за временна заетост⁽³⁴⁾, с който предприятието ползвател се задължава да предостави на органите, представляващи работниците, информация относно използването на услугите на наети чрез агенции за временна заетост работници;
8. подчертава, че в съображение 35 от Директива (ЕС) 2019/2121⁽³⁵⁾ относно презграничните преобразувания, сливания и разделяния се посочва, че „[п]ри никакви обстоятелства правото на дружествата да извършат презгранична операция не следва да се използва за злоупотреби или измами, например за заобикаляне на правата на работниците и служителите, на осигурителните плащания или на данъчните задължения, или за престъпни цели“; в тази връзка счита, че е от съществено значение да се определят адекватно амбициозни минимални стандарти на ЕС за информиране, консултиране и представителство и участие на работниците на равнище управителен съвет в случаите, когато дружествата се реструктурират трансгранично; призовава Комисията, в контекста на предстоящата оценка на Директива (ЕС) 2019/2121, да вземе предвид наличните добри практики и резултатите от проучванията и оценките на положителните социално-икономически въздействия и последици от представителството на служителите в корпоративните органи, като също така измени съществуващите директиви, засягащи този въпрос, които могат да спомогнат за подобряването на корпоративното управление; призовава Комисията да разработи инициативи за повишаване на осведомеността и подобряване на знанията за правилата на равнище ЕС и на национално равнище за представителството на служителите в корпоративните органи в различните държави членки и за насърчване на обмена на най-добри практики, като се оценяват различните форми на участие на работниците и съответните социално-икономически въздействия;

⁽³²⁾ <https://www.etui.org/sites/default/files/R%202121%20Conchon%20BLER%20in%20Europe%20EN%20WEB.pdf> . В настоящия си вил правната рамка на SE не спомага за запазването на вече съществуващите права на представителство на работниците и служителите на равнище управителен съвет и дори предлага възможност на дружествата да заобикалят тези национални права (Kluge and Stollt, 2011 г.; Keller and Werner, 2010 г.). Изглежда, че уставът на SE би могъл да се използва за прилагане на три потенциални стратегии за заобикаляне, а именно избягването на правата на представителство на работниците и служителите на равнище управителен съвет, „замразяване“ на правата на представителство на работниците и служителите на равнище управителен съвет или намаляване на броя на местата, разпределени на представителите на работниците и служителите на равнище управителен съвет, особено когато те са заети от външни профсъюзни дейци.

⁽³³⁾ Директива (ЕС) 2019/2121 на Европейския парламент и на Съвета от 27 ноември 2019 г. за изменение на Директива (ЕО) 2017/1132 относно презграничните преобразувания, сливания и разделяния (ОВ L 321, 12.12.2019 г., стр. 1).

⁽³⁴⁾ Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 г. относно работа чрез агенции за временна заетост (ОВ L 327, 5.12.2008 г., стр. 9).

⁽³⁵⁾ Директива (ЕС) 2019/2121 на Европейския парламент и на Съвета от 27 ноември 2019 г. за изменение на Директива (ЕС) 2017/1132 във връзка с презграничните преобразувания, сливания и разделяния (ОВ L 321, 12.12.2019 г., стр. 1).

Четвъртък, 16 декември 2021 г.

9. отново заявява, че няколко правни акта на ЕС относно правата на работниците на представителство на равнище управителен съвет не установяват минимални изисквания за представителство на равнище управителен съвет в европейските дружества в различните им форми или за дружествата, които използват инструменти на европейското дружествено право, за да дадат възможност за трансгранична мобилност и правна реорганизация на дружествата, като например презгранични сливания, преобразувания и разделяния⁽³⁶⁾; призовава Комисията и държавите членки да предприемат спешни и решителни действия, за да гарантират, че европейските дружества зачитат правата на информиране, консултиране и участие на работниците и че съответно спазват съществуващите правни задължения на равнище ЕС и на национално равнище;

10. призовава Комисията да направи необходимите подобрения в рамките, уреждащи европейските дружества и европейските кооперативни дружества и, въз основа на навременна оценка от страна на Комисията, в пакета в областта на дружественото право, и да ги измени, за да въведе минимални правила на ЕС за участието и представителството на работниците и служителите в надзорните съвети, включително относно равенството между половете;

11. призовава Комисията и държавите членки да определят необходимите условия и изисквания, за да гарантират, че до 2030 г.⁽³⁷⁾ поне 80 % от корпоративните предприятия в ЕС са обхванати от споразумения за устойчиво корпоративно управление, като също така отчитат свързаната с това особена административна тежест за МСП; за тази цел призовава за създаването на договорени с работниците стратегии за оказване на положително въздействие върху екологичното, социалното и икономическото развитие чрез управленски практики и присъствие на пазара, за засилване на ролята на директорите в преследването на дългосрочните интереси на тяхното дружество, за подобряване на отчетността на директорите по отношение на интегрирането на устойчивостта във вземането на корпоративни решения и за насърчване на практики на корпоративно управление, които допринасят за устойчивостта на дружествата, включително корпоративна отчетност, възнаграждение на управителните съвети, състав на управителните съвети и участие на заинтересованите страни⁽³⁸⁾;

12. призовава Комисията да изпълни ангажимента си да представи без по-нататъшно забавяне директива за задължителна надлежна проверка в областта на околната среда и правата на човека и отговорно бизнес поведение, включително правата на работниците, като например правото на организиране и колективно договаряне, здравето и безопасността и условията на труд; подчертава, че тази директива следва да установи задължителни изисквания за надлежна проверка, които обхващат операциите и дейностите на дружествата и техните стопански отношения, включително веригите на доставки и подизпълнители, и следва да гарантира пълноценното участие на профсъюзите и представителите на работниците по време на процеса на надлежна проверка, в т. ч. процеса на разработване и изпълнение;

13. изразява убеждение, че въвеждането на новите цифрови технологии има потенциала да окаже положително въздействие върху работната среда, ако те се прилагат и наблюдават по надежден начин, което ще изисква навременно и съдържателно информиране на представителите на работниците, включително профсъюзите, и консултиране с тях, за да се гарантира пълно зачитане на тяхното здраве и безопасност, защита на данните, равно третиране, трудова стабилност, социална закрила и благосъстояние на работното място и да се предотврати неправомерната експлоатация и наблюдение на работниците, както и дискриминацията и стигматизирането, по-конкретно чрез управление чрез алгоритми; подчертава факта, че профсъюзите и представителите на работниците следва да разполагат с необходимия достъп и средства за преценка и оценка на цифровите технологии преди въвеждането им; подчертава, че новите цифрови технологии и изкуственият интелект не следва да повтарят съществуващите дискриминационни и обществени предубеждения, а да подпомагат социалното приобщаване и участие на различните групи; подчертава, че е необходимо да се прилага принципът „етичност по подразбиране“ през целия жизнен цикъл на цифровите технологии, за да се използва пълният им потенциал и да се избягват предубежденията; подчертава, че структурите за социален диалог, секторното колективно договаряне, предоставянето на информация на профсъюзите и представителите на работниците и тяхното консултиране и участие са от ключово значение за осигуряване на необходимата подкрепа за работниците с цел по-добро изграждане и участие в прилагането и наблюдението от страна на социалните партньори на цифровите технологии на работното място;

14. счита, че правата на работниците на организиране, на колективно представителство от профсъюзи, на свобода на събиране и сдружаване и на колективно призоваване към реформи на работното място са основни аспекти на европейския проект и основни принципи на социалния модел, които са утвърдени и правно защитени от институциите на ЕС; изразява загриженост относно факта, че някои работници, които участват в нови форми на заетост, не се ползват с ефективни права на представителство и участие на работното място; изразява съжаление относно факта, че това се случва особено в секторите, в които по-голямата част от работниците са жени⁽³⁹⁾; отново призовава Комисията и държавите членки да гарантират правото на работниците на свобода на сдружаване и участие на работното място във всички форми на заетост; призовава

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

⁽³⁷⁾ Работен документ на службите на Комисията от 4 март 2021 г., придружаващ плана за действие на Европейския съюз на социалните права (SWD(2021)0046).

⁽³⁸⁾ Работен документ на службите на Комисията от 4 март 2021 г., придружаващ плана за действие на Европейския съюз на социалните права (SWD(2021)0046).

⁽³⁹⁾ [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)

Четвъртък, 16 декември 2021 г.

Комисията да допълва дейностите на държавите членки за защита на работниците при упражняването на тяхното право на свобода на сдружаване и участие на работното място;

15. призовава Комисията и държавите членки, заедно със социалните партньори, да се ангажират да постигнат обхват на колективното договаряне от 90 % до 2030 г. в онези национални системи, които съчетават законоустановено и установено чрез социалните партньори регулиране на заетостта и условията на труд; подчертава, че колективното договаряне допринася за социалната пазарна икономика, както е предвидено в Договора от Лисабон; отново подчертава, че Договорите на ЕС, които изрично защитават автономността на социалните партньори и въведените в някои държави членки системи за саморегулиране, трябва да бъдат защитени, за да могат социалните партньори да извършват автономно регулиране, като гарантират силна легитимност и напредък по отношение на обхвата на колективните трудови договори; призовава държавите членки да премахнат всяко национално законодателство, което възпрепятства колективното договаряне, включително като осигурят достъп на профсъюзите до работните места с цел организиране;

16. подчертава, че реформите в държавите членки следва да не влияят отрицателно върху колективното договаряне, което трябва да се насърчава на секторно равнище, включително като се подкрепя изграждането на капацитет на социалните партньори; настоятелно призовава Комисията и държавите членки да включат изцяло социалните партньори в изготвянето на политики на ЕС; подчертава, че трудовите реформи на национално равнище трябва да допринасят за прилагането на Европейския стълб на социалните права, включително на принцип 8 относно социалния диалог и включването на работниците, колективното договаряне и зачитането на автономността на социалните партньори и правата на колективни действия и на своевременно информиране и консултиране относно прехвърлянето, реструктурирането и сливането на предприятия, както и относно колективните уволнения; призовава Комисията да анализира трудовите реформи в националните планове за възстановяване и устойчивост по отношение на тези специфични аспекти;

Нова рамка за информиране, консултиране и представителство на равнище управителен съвет

17. подчертава необходимостта от надлежно прилагане, оценка и, в случай че е необходимо въз основа на тази оценка, укрепване и консолидиране на всички съответни законодателни актове на ЕС, за да се гарантира, че информирането и консултирането на служителите е неразделна част от вземането на решения в дружествата и че то се извършва на съответното равнище в рамките на дружествата;

18. подчертава, че е важно да се гарантира навременно и съдържателно информиране и консултиране в целия ЕС преди да се вземат управленски решения, които имат потенциално въздействие върху работниците, заетостта и условията на труд, и относно политики или мерки, особено такива с трансгранични последици; подчертава, че представителите на работниците, включително профсъюзите, трябва да имат достъп до необходимите експертни знания и придружаващи документи относно управленските решения, за да направят оценка на последиците от тези трансгранични политики и процеси за работната сила и да предложат алтернативи; подчертава, че трябва да се проведе истински диалог относно тези алтернативи между профсъюзите, представителите на работниците и ръководството;

19. подчертава, че е важно представителите на служителите, по-специално европейските работнически съвети, да участват пълноценно, след като са били ефективно информирани и консултирани, в изготвянето и прилагането на транснационални въпроси, които съществено засягат интересите на работниците; подчертава, че това следва да включва въпроси, които са от значение за европейската работна сила от гледна точка на обхвата на потенциалното им въздействие или които включват прехвърляне на дейности между държави членки; подчертава, че европейските работнически съвети трябва да бъдат информирани и консултирани по въпроси, които засягат по-специално настоящото положение и евентуалните тенденции по отношение на заетостта и инвестициите, значителните организационни промени, въвеждането на нови методи на работа или нови производствени процеси, прехвърлянето на производството, сливанията, намаляването на големината или закриването на предприятия, клонове или съществени части от тях, както и колективните уволнения; подчертава също така, че ангажирането на европейските работнически съвети може да развие и насърчи корпоративната култура и сближаването и че представителите на работниците следва да участват в разработването на социални планове с цел регулиране на промените, които могат да засегнат работниците и да доведат до уволнения; счита, че е изключително важно да се укрепят европейските работнически съвети, като се вземат предвид различията в системите на колективни трудови правоотношения в държавите членки;

20. отбелязва, че продължават да съществуват различия между държавите от ЕС по отношение на качеството, сроковете и ефективността на информирането и консултирането преди вземането на корпоративни решения и че процесите на реструктуриране се извършват по различен начин в Европа; отбелязва, че диалогът относно алтернативите на уволненията и закриването на заводи варира в рамките на ЕС; припомня, че през 2013 г. Парламентът вече предложи правна рамка⁽⁴⁰⁾ относно информирането и консултирането на работниците и прогнозирането и управлението на реструктурирането с цел да се формира устойчиво и социално приобщаващо реструктуриране и никой работник да не бъде изоставен; счита, че

⁽⁴⁰⁾ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2015.440.01.0023.01.BUL&toc=OJ%3AC%3A2015%3A440%3ATOC

Четвъртък, 16 декември 2021 г.

е необходима съгласувана стратегия на ЕС, която да подготви дружествата и работниците да се справят със справедливия екологичен и цифров преход;

21. подчертава, че правото на служителите на информиране и консултиране следва винаги да се гарантира своевременно и да разглежда потенциалното количествено и качествено въздействие върху заетостта и условията на труд и промените, произтичащи от цифровите технологии и приложения, за да се подобрят съществуващите бизнес процеси и ефективността на работната сила; посочва, че информирането на работниците и тяхното консултиране и участие на равнище управителен съвет са ефективни инструменти за прилагане на правата на работниците;

22. призовава ЕС да гарантира, че работниците са представени и в управителните съвети на дружества, които използват законодателството на ЕС ⁽⁴¹⁾ за целите на трансграничното реструктуриране и мобилност на дружествата; подчертава необходимостта от балансиране по отношение на пола управителни съвети както от гледна точка на броя на местата за служителите, така и за съвета като цяло; отново призовава Комисията да спре да блокира Директивата относно жените в управителните съвети, отчитайки факта, че за да се постигнат работни места, осигуряващи участие, трябва да бъде гарантирано равенство между половете на всички равнища;

23. заявява, че предстои още много работа, за да се гарантира равенство между половете и равни възможности във всички аспекти на участието на работниците в целия ЕС, както и подходящо представителство на служителите с увреждания; отбелязва, че продължаващото неравенство между половете е видно и от ограничения достъп на жените до висши ръководни и представителни позиции на работното място; отново заявява, че равенството между половете и многообразието в управителните съвети представляват ключов демократичен принцип с положителни странични ефекти в икономическо отношение; призовава за въвеждането на допълнителни мерки, след консултация със социалните партньори, за да се гарантира балансирано представителство и равенство между половете; отбелязва, че квотите за жени и мъже допринасят за постигането на по-голямо многообразие, равенство между половете и равнопоставеност във всички органи за вземане на решения;

24. счита, че дружествата следва да постигнат напредък по отношение на гарантирането на многообразие и равенство между половете, включително чрез равно заплащане на работното място; настоятелно призовава Съвета да постигне напредък по отношение на Директивата относно жените в управителните съвети; призовава за прилагането на квота от 40 % както за управителните съвети без изпълнителни функции, така и за тези с изпълнителни функции (разглеждани поотделно), както в частните, така и в публичните дружества, при прогресивно адаптиране на националното законодателство;

25. призовава Комисията да предприеме последващи действия по приоритетите, включени в стратегията на ЕС за равенство между половете за периода 2020 — 2025 г., и по-специално да гарантира деблокирането в Съвета на предложението за директива за подобряване на баланса между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, и свързаните с това мерки;

26. призовава Комисията, след очакваната си оценка на въздействието и след консултация със социалните партньори, да представи нова рамкова директива относно информирането, консултирането и участието на работниците за европейските дружества, както и за дружествата, които използват инструменти на ЕС за мобилност на дружествата, за да установи минимални стандарти по въпроси като предвиждането на промените, включително по отношение на мерките относно изменението на климата, цифровата трансформация и реструктурирането, по-специално на равнището на дружествата;

27. подчертава, че някои от пропуските в правото на ЕС биха били преодолени чрез въвеждането на прагове за минимален стандарт на ЕС за представителство на равнище управителен съвет съгласно тази нова рамкова директива; счита, че за тази цел броят/делът на местата в управителните съвети за представителите на работниците следва да варира от няколко места до паритет, в зависимост от броя на служителите в дружеството и неговите дъщерни дружества;

28. припомня, че Директивата за европейските работнически съвети е част от достиженията на правото на ЕС относно правото на служителите на участие, информиране и консултиране; изразява загриженост относно пропуските в замисъла на директивата, по-специално във връзка с прилагането и ефективността на правата на информиране и консултиране, и изразява съжаление относно пропуснатата през 2008 г. възможност за доработване и значително усъвършенстване на директивата;

⁽⁴¹⁾ Директива (ЕС) 2019/2121, Директива 2001/86/ЕО и Директива 2003/72/ЕО.

Четвъртък, 16 декември 2021 г.

29. подчертава, че е необходимо да се повиши осведомеността относно европейските работнически съвети сред представителите на служителите и на ръководството; подчертава, че европейските работнически съвети са уникални транснационални органи ⁽⁴²⁾, създадени с цел информиране и консултиране на служителите и изграждане и насърчаване на корпоративната идентичност, и че те са засегнати от равнището или интензивността на колективните трудови правоотношения и политическите рамки; изразява съжаление относно факта, че финансовите, материалните и правните ресурси, необходими на европейските работнически съвети, за да могат да изпълняват задълженията си по подходящ начин, невинаги се осигуряват от централното управление; призовава Комисията да проучи действията, необходими за подобряване на участието на работниците и по-доброто прилагане на Директивата за европейските работнически съвети, и ако е необходимо, да предложи преразглеждане на директивата с оглед на укрепването на правото на представителите на служителите на информиране и консултиране, особено по време на процесите на реструктуриране;

30. призовава Комисията и държавите членки да насърчават укрепването на правата на информиране и консултиране, за да се гарантира, че становището на европейския работнически съвет се взема предвид в решенията на дружествата и се дава преди приключването на консултациите на съответното равнище и преди да бъде взето решение от ръководните органи; освен това призовава Комисията да засили механизмите за прилагане, държавите членки — да гарантират ефективен достъп до правосъдие за специалните преговарящи органи и за европейските работнически съвети, да въведат ефективни, възпиращи и пропорционални санкции, за да гарантират спазване на изискванията, да сложат край на изключенията за старите, т.нар. „доброволни“ предварителни споразумения след повече от 20 години, да се стремят към изясняване на понятието „транснационално естество на даден въпрос“ в контекста на Директивата за европейските работнически съвети, да предотвратят злоупотребата с правилата за поверителност като начин за ограничаване на достъпа до информация и до ефективно участие, да укрепят изискванията по отношение на субсидиарността и да гарантират ефективната координация на информирането, консултирането и участието на местно, национално и европейско равнище;

o

o o

31. възлага на своя председател да предаде настоящата резолюция съответно на Съвета и на Комисията.

⁽⁴²⁾ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-works-councils>: „Европейските работнически съвети (ЕРС) са постоянни органи, които улесняват информирането и консултирането на служителите в европейските дружества и европейските групи от дружества, както се изисква от Директивата за европейските работнически съвети от 1994 г.“