

četvrtak, 16. prosinca 2021.

P9\_TA(2021)0508

## **Europski okvir za prava zaposlenika na sudjelovanje i revizija Direktive o europskom radničkom vijeću**

**Rezolucija Europskog parlamenta od 16. prosinca 2021. o demokraciji na radnom mjestu: europski okvir za prava zaposlenika na sudjelovanje i revizija Direktive o europskom radničkom vijeću (2021/2005(INI))**

(2022/C 251/10)

Europski parlament,

- uzimajući u obzir uvodnu izjavu 4. preambule Ugovora o europskoj uniji (UEU) u kojoj se potvrđuje predanost Europske unije demokraciji,
- uzimajući u obzir članak 3. stavak 3. UEU-a,
- uzimajući u obzir članak 9., članak 151. te članak 153. stavak 1. točke (e) i (f) Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU),
- uzimajući u obzir članke 12., 27., 28., 30. i 31. Povelje Europske unije o temeljnim pravima („Povelja”),
- uzimajući u obzir Direktivu Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje <sup>(1)</sup>,
- uzimajući u obzir Direktivu Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja <sup>(2)</sup>,
- uzimajući u obzir Komisijin Prijedlog direktive Europskog parlamenta i Vijeća od 14. studenog 2012. o povećanju ravnoteže spolova među savjetodavnim članovima uprava trgovačkih društava uvrštenih na burzama te o drugim povezanim mjerama (Direktiva o ženama u upravnim odborima) (COM(2012)0614),
- uzimajući u obzir Direktivu Vijeća 2000/43/EZ od 29. lipnja 2000. o provedbi načela jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo <sup>(3)</sup>,
- uzimajući u obzir Uredbu (EU) br. 492/2011 Europskog parlamenta i Vijeća od 5. travnja 2011. o slobodi kretanja radnika u Uniji <sup>(4)</sup>,
- uzimajući u obzir Direktivu Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona <sup>(5)</sup>,
- uzimajući u obzir Direktivu Vijeća 2001/86/EZ od 8. listopada 2001. o dopuni Statuta Europskoga društva u pogledu sudjelovanja radnika <sup>(6)</sup> i Direktivu Vijeća 2003/72/EZ od 22. srpnja 2003. o dopuni Statuta Europske zadruge u odnosu na sudjelovanje zaposlenika <sup>(7)</sup>,
- uzimajući u obzir Direktivu 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici <sup>(8)</sup>,

<sup>(1)</sup> SL L 225, 12.8.1998., str. 16.

<sup>(2)</sup> SL L 303, 2.12.2000., str. 16.

<sup>(3)</sup> SL L 180, 19.7.2000., str. 22.

<sup>(4)</sup> SL L 141, 27.5.2011., str. 1.

<sup>(5)</sup> SL L 82, 22.3.2001., str. 16.

<sup>(6)</sup> SL L 294, 10.11.2001., str. 22.

<sup>(7)</sup> SL L 207, 18.8.2003., str. 25.

<sup>(8)</sup> SL L 80, 23.3.2002., str. 29.

četvrtak, 16. prosinca 2021.

- uzimajući u obzir studiju svojeg Resornog odjela za prava građana i ustavna pitanja iz svibnja 2012. o odnosima između nadzornih tijela društva i uprave u kojoj se predlaže izmjena Direktive 2002/14/EZ o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima kako bi se u odbore društava uključili predstavnici zaposlenika,
- uzimajući u obzir Direktivu 2004/25/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 21. travnja 2004. o ponudama za preuzimanje <sup>(9)</sup>,
- uzimajući u obzir Direktivu 2005/56/EZ Europskog Parlamenta i Vijeća od 26. listopada 2005. o prekograničnim spajanjima društava kapitala <sup>(10)</sup>,
- uzimajući u obzir Direktivu 2009/38/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 6. svibnja 2009. o osnivanju Europskog radničkog vijeća ili uvođenju postupka koji obuhvaća poduzeća i skupine poduzeća na razini Zajednice radi obavješćivanja i savjetovanja radnika <sup>(11)</sup> (Direktiva o europskom radničkom vijeću),
- uzimajući u obzir procjenu europske dodane vrijednosti iz siječnja 2021. naslovljenu „Europska radnička vijeća – zakonodavni postupak: revizija Direktive o europskom radničkom vijeću”,
- uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora od 9. lipnja 2021. naslovljeno „Nema zelenog plana bez socijalnog plana” <sup>(12)</sup>,
- uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora od 2. prosinca 2020. „Industrijska tranzicija prema zelenom i digitalnom europskom gospodarstvu: Regulatorni zahtjevi i uloga socijalnih partnera i civilnog društva” <sup>(13)</sup>,
- uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora od 29. listopada 2020. naslovljeno „Socijalni dijalog kao važan stup gospodarske održivosti i otpornost gospodarstava uzimajući u obzir utjecaj intenzivne javne rasprave u državama članicama” <sup>(14)</sup>,
- uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora od 31. kolovoza 2020. naslovljeno „Zakonodavni okvir EU-a u području zaštite i poboljšanja informiranja, savjetovanja i sudjelovanja radnika”,
- uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora od 17. listopada 2018. naslovljeno „Paket za europsko pravo trgovačkih društava” <sup>(15)</sup>,
- uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora od 16. ožujka 2016. naslovljeno „Poboljšanje jedinstvenog tržišta: više prilika za ljude i poduzeća” <sup>(16)</sup> u kojemu se poziva na veće uključivanje radnika u upravljanje poduzećima,
- uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora od 20. ožujka 2013. naslovljeno „Uključivanje i sudjelovanje zaposlenika kao temelj dobrog poslovnog upravljanja i uravnoteženog pristupa savladavanju krize” <sup>(17)</sup>,

<sup>(9)</sup> SL L 142, 30.4.2004., str. 12.

<sup>(10)</sup> SL L 310, 25.11.2005., str. 1.

<sup>(11)</sup> SL L 122, 16.5.2009., str. 28.

<sup>(12)</sup> SL C 341, 24.8.2021., str. 23.

<sup>(13)</sup> SL C 56, 16.2.2021., str. 10.

<sup>(14)</sup> SL C 10, 11.1.2021., str. 14.

<sup>(15)</sup> SL C 62, 15.2.2019., str. 24.

<sup>(16)</sup> SL C 177, 18.5.2016., str. 1.

<sup>(17)</sup> SL C 161, 6.6.2013., str. 35.

**četvrtak, 16. prosinca 2021.**

- uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 12. ožujka 2009. o sudjelovanju zaposlenika u društvima s europskim statutom i drugim popratnim mjerama <sup>(18)</sup>,
- uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 14. lipnja 2012. o budućnosti europskog prava trgovačkih društava <sup>(19)</sup>,
- uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 15. siječnja 2013. s preporukama Komisiji o informiranju radnika i savjetovanju s njima, predviđanju restrukturiranja i upravljanju njime <sup>(20)</sup>,
- uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 12. rujna 2013. o prekograničnom kolektivnom pregovaranju i transnacionalnom socijalnom dijalogu <sup>(21)</sup>,
- uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 17. prosinca 2020. o jakoj socijalnoj Europi za pravednu tranziciju <sup>(22)</sup>,
- uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 21. siječnja 2021. o Strategiji EU-a za rodnu ravnopravnost <sup>(23)</sup> u kojoj se Vijeće poziva da se hitno pomakne s mrtve točke kako bi usvojilo predloženu direktivu o povećanju ravnoteže spolova među savjetodavnim članovima uprava trgovačkih društava uvrštenih na burzama te o drugim povezanim mjerama (COM(2012)0614),
- uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 12. prosinca 2012. naslovljenu „Akcijski plan: europsko pravo društava i korporativno upravljanje – moderni pravni okvir za angažiranije dioničare i održiva društva”(COM(2012)0740),
- uzimajući u obzir Rezoluciju Europske konfederacije sindikata od 22. listopada 2014. naslovljenu „Novi okvir za više demokracije u radu”,
- uzimajući u obzir stajalište Europske konfederacije sindikata od 9. i 10. prosinca 2020. o novom okviru EU-a za informiranje, savjetovanje i zastupanje na razini odbora za europske oblike trgovačkih društava i za trgovačka društva koja se koriste instrumentima prava trgovačkih društava EU-a kojima se omogućuje mobilnost trgovačkih društava,
- uzimajući u obzir istraživački projekt Sveučilišta u Leuvenu iz svibnja 2016. naslovljen „European Works Councils on the Move: Management Perspectives on the Development of a Transnational Institution for Social Dialogue” (Europska radnička vijeća na djelu: Perspektive upravljanja za razvoj transnacionalne institucije za socijalni dijalog),
- uzimajući u obzir stajalište Europske konfederacije sindikata od 15. i 16. ožujka 2017. o modernoj Direktivi o europskom radničkom vijeću u digitalnom dobu,
- uzimajući u obzir izvješće Europskog ženskog lobija iz veljače 2012. naslovljeno „Women on boards in Europe: from a snail's pace to a giant leap? Progress, gaps and good practice” (Žene u upravnim odborima u Europi: od stagnacije do golemog pomaka? Napredak, nedostaci i dobra praksa),
- uzimajući u obzir studiju Međunarodne organizacije rada (ILO) iz veljače 2010. naslovljenu „A comparative overview of terms and notions on employee participation” (Komparativni pregled termina i pojmova u području sudjelovanja zaposlenika),
- uzimajući u obzir studiju ILO-a iz studenoga 2018. o modelima korporativnog upravljanja: struktura, raznolikost, evaluacija i izgledi,
- uzimajući u obzir načela OECD-a i skupine G20 o korporativnom upravljanju iz 2015. i izjavu Savjetodavnog odbora sindikata upućenu OECD-u od 28. svibnja 2021.,
- uzimajući u obzir treće istraživanje Eurofounda o europskim trgovačkim društvima od 14. prosinca 2015. o izravnom i neizravnom sudjelovanju zaposlenika,
- uzimajući u obzir četvrto istraživanje Eurofounda o europskim trgovačkim društvima od 13. listopada 2020. o praksama na radnom mjestu kojima se oslobađa potencijal zaposlenika,

<sup>(18)</sup> SL C 87 E, 1.4.2010., str. 133.

<sup>(19)</sup> SL C 332 E, 15.11.2013., str. 78.

<sup>(20)</sup> SL C 440, 30.12.2015., str. 23.

<sup>(21)</sup> SL C 93, 9.3.2016., str. 161.

<sup>(22)</sup> SL C 445, 29.10.2021., str. 75.

<sup>(23)</sup> SL C 456, 10.11.2021., str. 208.

četvrtak, 16. prosinca 2021.

- uzimajući u obzir načela 7. i 8. europskog stupa socijalnih prava,
  - uzimajući u obzir komunikaciju Komisije od 4. ožujka 2021. naslovljenu „Akcijski plan za provedbu europskog stupa socijalnih prava” (COM(2021)0102),
  - uzimajući u obzir Izjavu iz Porta i socijalni samit u Portu,
  - uzimajući u obzir članak 54. Poslovnika,
  - uzimajući u obzir izvješće Odbora za zapošljavanje i socijalna pitanja (A9-0331/2021),
- A. budući da su demokracija u općenitom smislu, a posebno demokracija na radnom mjestu, temeljne vrijednosti Europske unije te pružaju vrlo čvrst temelj za jačanje europske otpornosti i društvenog ugovora; budući da su te temeljne vrijednosti uključene i u Povelju Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika, Povelju te europski stup socijalnih prava; budući da je rad ključna aktivnost koja pruža strukturu u društvu te omogućuje ne samo sredstva za život, već i mogućnosti za individualni razvoj i povezanost s društvom; budući da je potrebno poduzeti mjere kako bi se osigurala ravnoteža pregovaračke moći između poslodavaca i zaposlenika, što se može poboljšati jačanjem demokracije na radnom mjestu;
- B. budući da su socijalno partnerstvo i kolektivno pregovaranje između predstavnika zaposlenika i poslodavaca na nacionalnoj razini te socijalni dijalog na razini EU-a ključni elementi europskog socijalnog modela, čije su zajedničko nasljeđe socijalnog dijaloga, sudjelovanja radnika, kolektivnog pregovaranja, zastupljenosti zaposlenika u odborima, zastupljenosti u području zdravlja i sigurnosti te tripartitnosti sastavni elementi raznolike i gospodarski, socijalno i ekološki održive budućnosti;
- C. budući da je regulatorno okruženje Unije u području radnog prava i prava trgovačkih društava i dalje pretjerano rascjepkano, što bi moglo dovesti do nedostatka pravne sigurnosti u pogledu primjenjivih pravila i prava i za poslodavce i za zaposlenike; budući da je ključno ojačati skup alata Unije u tim područjima i to donošenjem ambiciozne okvirne direktive kojom se optimizira i pojednostavnjuje primjenjivo zakonodavstvo te jačaju prava radnika, a posebno pravo na obavješćivanje, savjetovanje i sudjelovanje;
- D. budući da demokracija na radnom mjestu ima ključnu ulogu u jačanju ljudskih prava na radnom mjestu i u društvu, posebno kada su predstavnici radnika, uključujući sindikate, aktivno uključeni u procese dužne pažnje u poslovanju; budući da bi povećanje razine demokracije na radnom mjestu, u kombinaciji s većom transparentnošću, bio učinkovit način rješavanja problema nejednakosti na poslu i u društvu; budući da demokracija na radnom mjestu može povećati povjerenje u demokratske vrijednosti i motivirati radnike da se uključe u demokratsku kulturu i prakse;
- E. budući da promicanje demokracije na radnom mjestu iziskuje zaštitu i poštovanje različitih socijalnih i radničkih prava i načela, uključujući pravo na kolektivno organiziranje i djelovanje; budući da su visoke razine demokracije na radnom mjestu povezane s kvalitetnijim radnim odnosima, stabilnošću, većim plaćama i višim razinama zaštite zdravlja i sigurnosti, što uključuje uznemiravanje na radnom mjestu; budući da su socijalna pravda, a posebno demokracija na radnom mjestu, čvrsto ugrađene u međunarodne i europske instrumente i standarde u području ljudskih prava; budući da demokracija na radnom mjestu već više od stoljeća osnažuje društveni napredak u Europi i svijetu; budući da je Međunarodna organizacija rada (MOR) osnovana 1919. s čvrstim uvjerenjem da se univerzalni mir može ostvariti samo ako se temelji na socijalnoj pravdi<sup>(24)</sup>; budući da socijalni dijalog, kolektivno pregovaranje i zastupanje radnika predstavljaju temeljne vrijednosti i prava MOR-a te su predviđeni njegovim brojnim konvencijama i preporukama, budući da i Vijeće Europe demokraciju na radnom mjestu ubraja u svoje temeljne vrijednosti izražene u Europskoj konvenciji o ljudskim pravima i Europskoj socijalnoj povelji;
- F. budući da su zastupljenost i sudjelovanje radnika, kao i pokrivenost radnika kolektivnim ugovorima, ključni za provedbu prava radnika i pravilno funkcioniranje trgovačkih društava; budući da je Eurofound izvijestio<sup>(25)</sup> da je 2019. manje od trećine (31 %) društava u EU-u omogućilo redovito izravno sudjelovanje zaposlenika u organizacijskom donošenju odluka;

<sup>(24)</sup> Vidjeti: Ustav MOR-a iz 1919. i Deklaraciju MOR-a iz Philadelphije iz 1944.

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

četvrtak, 16. prosinca 2021.

- G. budući da prema načelima korporativnog upravljanja skupine G20 i OECD-a iz 2015. „stupanj u kojem zaposlenici sudjeluju u korporativnom upravljanju ovisi o nacionalnim zakonima i praksama te se može razlikovati i od poduzeća do poduzeća”;
- H. budući da su sindikati i predstavnici radnika odigrali ključnu ulogu u ublažavanju učinka pandemije bolesti COVID-19 na radnim mjestima, od uvođenja mjera za zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika, posebno kritičnog osoblja na vrlo izloženim radnim mjestima, do provedbe programa za očuvanje radnih mjesta kao što su skraćeno radno vrijeme i novi oblici organizacije rada poput rada od kuće;
- I. budući da je pandemija bolesti COVID-19 pogoršala postojeće rodne nejednakosti na tržištu rada i povećala rodni jaz u sudjelovanju radne snage na tržištu rada; budući da je to posebno utjecalo na sektore s niskim plaćama i lošim radnim uvjetima u kojima prevladavaju žene, pri čemu velik broj žena radi na terenu, posebno kao zdravstvene djelatnice, njegovateljice, čistačice i radnice u održavanju, radnice u kućanstvu, koje se bore protiv virusa, a pri tome često u isto vrijeme moraju naći ravnotežu između obiteljskih obveza tijekom razdoblja zabrane kretanja;
- J. budući da je zbog krize uzrokovane bolešću COVID-19 trenutačno u tijeku znatan broj postupaka restrukturiranja; budući da je negativan učinak pandemije privremeno ubrzao tempo restrukturiranja poduzeća i proširio njegovo područje primjene, posebno u određenim sektorima; budući da su savjetovanje s radnicima i njihovo sudjelovanje te kolektivno pregovaranje ključni za odgovaranje na pozitivne i negativne učinke restrukturiranja; budući da tehnološki razvoj, prijelaz na niskouglično gospodarstvo te gospodarski i socijalni oporavak od pandemije bolesti COVID-19 pružaju priliku da se radna mjesta preobrazu u oblike organizacije rada s visokim stupnjem uključenosti na svim razinama; budući da su, prema Eurostatu, države članice s dobro razvijenim sustavima odnosa između poslodavca i radnika, radnim aranžmanima i programima skraćenog radnog vremena 2020. godine bile uspješnije od prosjeka EU-a te da je u tim državama mnogo manje radnika ostalo bez posla;
- K. budući da istraživanja pokazuju da sudjelovanje na radnom mjestu doprinosi uspješnosti poduzeća, kvaliteti radnih mjesta i dobrobiti; budući da je 2019. prema podacima Eurofounda <sup>(26)</sup> manje od trećine (31 %) poduzeća u EU27 omogućilo redovito izravno sudjelovanje zaposlenika u organizacijskom donošenju odluka, a snaga radničkog sudjelovanja u EU-u smanjila se tijekom posljednjeg desetljeća <sup>(27)</sup>; budući da je više od polovine poduzeća u Švedskoj (56 %) i Danskoj (55 %) primjenjivalo redovitu, izrazito utjecajnu i izravnu uključenost zaposlenika; budući da se isto može reći samo za približno jednu petinu poduzeća u Poljskoj (20 %) i Nizozemskoj (21 %);
- L. budući da se održivo korporativno upravljanje može postići samo s pomoću uključenosti zaposlenika;
- M. budući da prema studiji MOR-a iz veljače 2010. naslovljenoj „A comparative overview of terms and notions on employee participation” (Komparativan pregled termina i pojmova u području sudjelovanja radnika) „postoji širok raspon modela koji se odnose na sudjelovanje radnika ili uključenost radnika” i da „u nekim nacionalnim sustavima [...] radnici imaju pravo izabrati predstavnike u nadzornim ili upravnim tijelima trgovačkog društva”;
- N. budući da se održiva trgovačka društva razlikuju po tome što imaju mehanizme za izražavanje mišljenja radnika i uključivanje stajališta radnika u proces donošenja strateških odluka koje utječu na radnu snagu te cijele zajednice i regije <sup>(28)</sup>;

<sup>(26)</sup> Europsko istraživanje poduzeća 2019.:

<sup>(27)</sup> Europski sindikalni institut, 2021., „Benchmarking Working Europe 2020 – Covid-19 and the world of work: the impact of a pandemic” (Sustavno vrednovanje europskog tržišta rada 2020. – COVID-19 i svijet rada: utjecaj pandemije).

<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, br. 424, lipanj 2019.; Ernst i Young, Study on directors' duties and sustainable corporate governance (Studija direktorskih dužnosti i održivog korporativnog upravljanja), srpanj 2020.

četvrtak, 16. prosinca 2021.

- O. budući da su studije pokazale da sudjelovanje radnika povećava produktivnost, angažman radnika, inovacije i organizaciju rada, doprinosi prelasku na ugljično neutralno, klimatski neutralno, resursno učinkovito i kružno gospodarstvo<sup>(29)</sup> te rodnu ravnopravnost, poboljšava dobru organizaciju rada i donošenje odluka te pruža alternative smanjenju zaposlenika u slučaju krize;
- P. budući da rodno uvjetovane razlike i razlike u plaćama i dalje postoje u tijelima koja donose odluke, te sprečavaju potpuno sudjelovanje žena i njihov doprinos gospodarskom i društvenom životu, što dovodi do trajno visokih razina podzaposlenosti žena, a što pak ozbiljno utječe na društvo i gospodarski rast;
- Q. budući da bi prema mišljenju Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora od 17. listopada 2018. o paketu za europsko pravo trgovačkih društava trebalo poboljšati ulogu postojećih europskih radničkih vijeća u slučaju velikih pretvorbi poduzeća u skladu s Direktivom 2009/38/EZ;
- R. budući da zaposlenici nisu tek „dionici” trgovačkih društava nego su i „konstitutivne strane”, uz dioničare i rukovoditelje; budući da je sudjelovanje radnika u trgovačkim društvima ključna sastavnica pluralističkog modela korporativnog upravljanja temeljenog na demokratskim načelima, pravednosti i učinkovitosti<sup>(30)</sup>;
- S. budući da će aktivno uključivanje radnika u procese donošenja odluka trgovačkih društava biti ključno za osiguravanje brzih, materijalnih i održivih izmjena politika i strategija koje iziskuju usporedna digitalna i zelena tranzicija i koje će nagovijestiti znatne promjene u svijetu rada; budući da će to dovesti i do boljeg uključivanja najugroženijih radnika u postupak tranzicije prema zelenom i digitalnom gospodarstvu;
- T. budući da plan oporavka poslodavcima i radnicima nudi dosad neviđenu priliku za inovacije u financiranju održivih i digitalnih ulaganja i projekata; budući da je pravodobno i učinkovito sudjelovanje zaposlenika u programiranju i provedbi tih projekata ključno kako bi se na odgovarajući način utvrdili i predvidjeli njihovi potencijalni transformativni učinci na radna mjesta i odnose među socijalnim partnerima te kako bi se njima upravljalo;
- U. budući da je pandemija bolesti COVID-19 ukazala na hitnu potrebu za mnogo širim i snažnijim sudjelovanjem socijalnih partnera, posebno ako se želi ostvariti zelena i digitalna tranzicija prema održivoj, pravednoj i socijalnoj budućnosti za EU;
- V. budući da konferencija o budućnosti Europe pruža priliku za nadilaženje kriznog načina djelovanja te uključivanje građana EU-a u oblikovanje njegove budućnosti, čime se jača demokracija na svim razinama;
- W. budući da mikropoduzeća te mala i srednja poduzeća (MSP-ovi) pružaju 6 od 10 radnih mjesta u EU-u.

### **Sudjelovanje radnika u trgovačkim društvima**

1. primjećuje bogatu i povezanu mrežu u području sudjelovanja radnika na radnim mjestima u cijeloj Uniji, od radnika i predstavnika radnika, uključujući sindikate, koje između sebe biraju radnici na lokalnoj razini, do unakrsnih radničkih vijeća u složenijim društvima, do namjenskog zastupanja u području zdravlja i sigurnosti te zastupanja zaposlenika u nadzornim ili upravnim odborima društava;
2. prepoznaje različite pravne okvire za sudjelovanje radnika na razini odbora u 18 država članica EU-a; ističe da se opseg i intenzitet sudjelovanja radnika u odborima društava znatno razlikuju; ističe da digitalna i zelena tranzicija uvelike utječu na svijet rada i da su otpornija i održivija trgovačka društva ona s dobro uspostavljenim sustavima sudjelovanja radnika u pitanjima povezanim s trgovačkim društvom<sup>(31)</sup>;

<sup>(29)</sup> „Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all” (Smjernice za pravedan prijelaz na okolišno održiva gospodarstva i društva za sve), [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); „Employment and Social Developments in Europe 2021” (Zapošljavanje i socijalna kretanja u Europi 2021.), vidjeti <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e823d46f-e518-11eb-a1a5-01aa75ed71a1/language-en>

<sup>(30)</sup> Studija MOR-a iz studenoga 2018. o modelima korporativnog upravljanja: struktura, raznolikost, evaluacija i izgledi.

<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)

četvrtak, 16. prosinca 2021.

3. uvjeren je da glas radnika mora biti ključna sastavnica inicijativa EU-a za osiguravanje održivog i demokratskog korporativnog upravljanja i dužne pažnje u pogledu ljudskih prava, uključujući rad, klimatskih promjena i okoliša, kao i za smanjenje primjene nepoštenih praksi, kao što su iskorištavanje radne snage i nepošteno tržišno natjecanje na unutarnjem tržištu, također, kada je to primjenjivo, u svjetlu članka 154. UFEU-a;

4. ističe važnost stalnog poboljšanja politika EU-a i država članica u području obrazovanja, osposobljavanja i vještina, uključujući strukovno osposobljavanje, posebice kako bi se osiguralo cjeloživotno učenje i osposobljavanje, kao i usavršavanje i prekvalifikacija svih radnika;

5. poziva Komisiju da poštuje sporazume između europskih socijalnih partnera i na međusektorskoj i na sektorskoj razini, kako je utvrđeno Ugovorima; ističe da poštovanje sporazuma europskih socijalnih partnera uključuje i njihovu provedbu, na zajednički zahtjev stranaka potpisnica, u pitanjima obuhvaćenima člankom 153. UFEU-a, odlukom Vijeća na prijedlog Komisije;

6. primjećuje da se zbog rupa<sup>(32)</sup> u EU-ovu Statutu europskog društva (*Societas Europaeae – SE*) može nenamjerno omogućiti poduzećima da zaobiđu nacionalne propise, posebno o zastupljenosti zaposlenika na razini odbora; žali zbog činjenice da paketom o pravu trgovačkih društava<sup>(33)</sup> iz 2019. nisu riješeni ti nedostaci i poziva Komisiju da provede evaluaciju odmah nakon što države članice prenesu paket u svoja zakonodavstva, kako bi se ocijenile navodne rupe u zakonu; primjećuje da neka prekogranična spajanja mogu ojačati jedinstveno tržište stvaranjem većih sinergija među europskim poduzećima, ali i da ponekad mogu dovesti do nepoštenih praksi na koje je potrebno odgovoriti, te da se ona mogu koristiti i kako bi se izbjegla prava zastupanja; naglašava da bi posebnu pozornost trebalo posvetiti složenim korporativnim strukturama i lancima opskrbe ili podugovaranja kako bi se zajamčilo poštovanje socijalnih standarda;

7. ističe da predstavnici radnika moraju imati pravo biti obaviješteni o korištenju upućenih radnika u lancima podugovaranja i biti u mogućnosti kontaktirati s tim radnicima, u skladu s obvezom utvrđenom u članku 8. Direktive o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje<sup>(34)</sup>, kojom se poduzeće korisnik obvezuje da tijelima koja predstavljaju radnike pruži informacije o korištenju radnika zaposlenih preko poduzeća za privremeno zapošljavanje;

8. ističe da se u uvodnoj izjavi 35. Direktive (EU) 2019/2121<sup>(35)</sup> o izmjeni Direktive (EU) 2017/1132 u pogledu prekograničnih preoblikovanja, spajanja i podjela navodi da bi se „[u] određenim okolnostima pravo društava na provedbu prekograničnog postupka moglo koristiti radi zlouporabe ili prijevare, primjerice za zaobilaženje prava radnika, plaćanja socijalnih doprinosa ili poreznih obveza ili u kriminalne svrhe“; smatra da je u tom pogledu ključno na odgovarajući način definirati ambiciozne minimalne standarde EU-a za obavješćivanje, savjetovanje i zastupljenost radnika na razini odbora te sudjelovanje radnika u slučajevima prekograničnog restrukturiranja poduzeća; poziva Komisiju da u kontekstu predstojeće evaluacije Direktive (EU) 2019/2121 uzme u obzir postojanje dobrih praksi i rezultate studija i ocjena pozitivnih socioekonomskih učinaka i posljedica zastupljenosti zaposlenika u korporativnim tijelima te da istodobno izmijeni postojeće direktive koje se odnose na to pitanje, što može pomoći u poboljšanju korporativnog upravljanja; poziva Komisiju da razvije inicijative za podizanje razine osviještenosti i poboljšanje znanja o nacionalnim pravilima i pravilima EU-a o zastupljenosti zaposlenika u korporativnim tijelima u različitim državama članicama te da potiče razmjene najboljih praksi, ocjenjujući pritom različite oblike sudjelovanja radnika i njihove socioekonomske učinke;

<sup>(32)</sup> <https://www.etui.org/sites/default/files/R%20121%20Conchon%20BLER%20in%20Europe%20EN%20WEB.pdf>. Postojeći pravni okvir europskog društva ne pomaže u zaštiti postojeće zastupljenosti zaposlenika na razini odbora (BLER) te čak nudi mogućnost društvima da zaobiđu nacionalna prava BLER-a (Kluge i Stollt, 2011.; Keller i Werner, 2010.). Čini se da bi se Statut europskog društva mogao koristiti za jačanje tri potencijalne strategije zaobilaženja, odnosno izbjegavanje BLER-a; „zamrzavanje“ BLER-a; ili smanjenje broja mjesta dodijeljenih predstavnicima zaposlenika na razini odbora, posebno ako ih zauzimaju vanjski sindikalisti.

<sup>(33)</sup> Direktiva (EU) 2019/2121 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. studenoga 2019. o izmjeni Direktive (EU) 2017/1132 u pogledu prekograničnih preoblikovanja, spajanja i podjela (SL L 321, 12.12.2019., str. 1.).

<sup>(34)</sup> Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5.12.2008., str. 9.).

<sup>(35)</sup> Direktiva (EU) 2019/2121 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. studenoga 2019. o izmjeni Direktive (EU) 2017/1132 u pogledu prekograničnih preoblikovanja, spajanja i podjela (SL L 321, 12.12.2019., str. 1.).

četvrtak, 16. prosinca 2021.

9. ponavlja da se u nekoliko pravnih akata EU-a u pogledu prava zastupanja radnika na razini odbora ne utvrđuju minimalni zahtjevi za zastupanje na razini odbora u europskim društvima u njihovim različitim oblicima ili za društva koja primjenjuju instrumente prava EU-a o trgovačkim društvima kako bi ostvarila prekograničnu mobilnost društva i pravnu reorganizaciju, uključujući prekogranična spajanja, preoblikovanja i podjele<sup>(36)</sup>; poziva Komisiju i države članice da poduzmu hitne i odlučne mjere kako bi osigurale da europska poduzeća poštuju prava radnika na obavješćivanje, savjetovanje i sudjelovanje te da, u skladu s time, poštuju postojeće pravne obveze EU-a i nacionalne pravne obveze;

10. poziva Komisiju da unese potrebna poboljšanja u okviru kojima se uređuju europska društva i europske zadruge i, na temelju pravovremene evaluacije Komisije, u paket o pravu trgovačkih društava, te da ih izmijeni kako bi se uvela minimalna pravila EU-a o sudjelovanju i zastupljenosti radnika u nadzornim odborima, uključujući kada je riječ o rodnoj ravnopravnosti;

11. poziva Komisiju i države članice da uspostave potrebne uvjete i zahtjeve kako bi osigurale da najmanje 80 % korporacija u EU-u bude obuhvaćeno održivim sporazumima o korporativnom upravljanju do 2030.<sup>(37)</sup> prepoznajući pritom osobito administrativno opterećenje povezano s MSP-ovima; u tom cilju poziva na uspostavljanje strategija u dogovoru s radnicima kako bi se pozitivno utjecalo na ekološki, društveni i gospodarski razvoj putem upravljačkih praksi i tržišne prisutnosti, kako bi se pojačala uloga direktora u ostvarenju dugoročnih interesa njihovih društva, kako bi se poboljšala odgovornost direktora prema integriranju održivosti u korporativno donošenje odluka i kako bi se promicale prakse korporativnog upravljanja koje doprinose održivosti društva, uključujući korporativno izvješćivanje, primitke odbora, sastav odbora i sudjelovanje dionika<sup>(38)</sup>;

12. poziva Komisiju da bez daljnjeg odgađanja ispuní svoju obvezu donošenja direktive o obvezujućoj dužnoj pažnji u području okoliša i ljudskih prava i odgovornom poslovnom ponašanju, uključujući prava radnika kao što su pravo na organiziranje i kolektivno pregovaranje, zdravlje i sigurnost i radne uvjete; naglašava da bi se u toj direktivi trebala utvrditi obvezna primjena zahtjeva o dužnoj pažnji koja obuhvaća djelatnosti, aktivnosti i poslovne odnose trgovačkih društva, uključujući lance opskrbe i podugovaranja, te bi se trebala osigurati puna uključenost sindikata i predstavnika radnika u procesu dužne pažnje, uključujući u fazi razvoja i provedbe;

13. uvjeren je da uvođenje novih digitalnih tehnologija može imati pozitivan učinak na radno okruženje ako se one primjenjuju i prate na pouzdan način, što će iziskivati pravodobno i smisleno informiranje i savjetovanje s predstavnicima radnika, uključujući sindikate, kako bi se osiguralo potpuno poštovanje njihova zdravlja i sigurnosti, zaštite podataka, jednakog postupanja, stabilnosti zapošljavanja, socijalne zaštite i dobrobiti na radnom mjestu te kako bi se spriječilo neopravdano iskorištavanje i nadzor radnika, kao i diskriminacija i stigmatizacija, a posebno upravljanjem s pomoću algoritama; ističe činjenicu da bi sindikati i predstavnici radnika trebali imati neophodan pristup i sredstva za procjenu i evaluaciju digitalne tehnologije prije njezina uvođenja; naglašava da nove digitalne tehnologije i umjetna inteligencija ne bi smjele ponavljati postojeću diskriminaciju i društvenu pristranost, već bi trebale doprinijeti socijalnoj uključenosti i sudjelovanju različitih skupina; ističe da je potrebno primjenjivati načelo „zadane etičnosti” tijekom cijelog životnog ciklusa digitalnih tehnologija kako bi se iskoristio njihov puni potencijal i izbjegla pristranost; naglašava da su strukture socijalnog dijaloga, sektorsko kolektivno pregovaranje, pružanje informacija sindikatima i predstavnicima radnika te savjetovanje s njima i njihovo sudjelovanje ključni za pružanje potrebne potpore radnicima za bolju izgradnju i sudjelovanje u uvođenju i praćenju digitalne tehnologije na radnom mjestu od strane socijalnih partnera;

14. smatra da su prava radnika na organiziranje, kolektivno zastupanje, slobodu okupljanja i udruživanja te kolektivno pozivanje na reforme na njihovim radnim mjestima temeljni aspekti europskog projekta i temeljna načela socijalnog modela, koje institucije EU-a potvrđuju i pravno podržavaju; zabrinut je zbog činjenice da neki radnici koji sudjeluju u novim oblicima rada nemaju stvarna prava na zastupljenost i sudjelovanje na radnom mjestu; izražava žaljenje zbog činjenice da je to posebno slučaj u sektorima u kojima većinu radnika čine žene<sup>(39)</sup>; ponovno poziva Komisiju i države članice da zajamče pravo radnika na slobodu udruživanja i sudjelovanja na radnom mjestu, u svim oblicima zaposlenja;

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

<sup>(37)</sup> Radni dokument službi Komisije od 4. ožujka 2021. uz Akcijski plan za provedbu europskog stupa socijalnih prava (SWD(2021)0046).

<sup>(38)</sup> Radni dokument službi Komisije od 4. ožujka 2021. uz Akcijski plan za provedbu europskog stupa socijalnih prava (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)

četvrtak, 16. prosinca 2021.

poziva Komisiju da dopuni aktivnosti država članica u području zaštite radnika kada je riječ o ostvarivanju njihova prava na slobodu udruživanja i sudjelovanja na radnom mjestu;

15. poziva Komisiju i države članice da se, zajedno sa socijalnim partnerima, obvežu postići 90 % pokrivenosti radnika kolektivnim ugovorima do 2030. u onim nacionalnim sustavima koji kombiniraju zakonsku regulaciju i regulaciju socijalnih partnera o zapošljavanju i radnim uvjetima; naglašava da kolektivno pregovaranje doprinosi socijalnom tržišnom gospodarstvu, kao što je predviđeno Ugovorom iz Lisabona; ponavlja da ugovori EU-a, kojima se izričito štiti autonomija socijalnih partnera, i sustavi samoregulacije koji postoje u nekim državama članicama, moraju biti zaštićeni kako bi socijalni partneri mogli samostalno regulirati, osiguravajući snažan legitimitet i napredak u pokrivenosti radnika kolektivnim ugovorima; poziva države članice da uklone svako nacionalno zakonodavstvo koje ometa kolektivno pregovaranje, uključujući osiguravanjem pristupa radnim mjestima za sindikate u svrhu organiziranja;

16. naglašava da reforme u državama članicama ne bi smjele negativno utjecati na kolektivno pregovaranje, koje treba promicati na sektorskoj razini, uključujući podržavanjem izgradnje kapaciteta socijalnih partnera; apelira na Komisiju i države članice da u potpunosti uključe socijalne partnere u izradu politika EU-a; naglašava da reforme rada na nacionalnoj razini moraju doprinijeti provedbi europskog stupa socijalnih prava, uključujući načelo 8. o socijalnom dijalogu i uključenosti radnika, kolektivnom pregovaranju i poštovanju autonomije socijalnih partnera i prava na kolektivno djelovanje te pravodobno obavještanje o prijenosu, restrukturiranju i spajanju poduzeća te o kolektivnom otkazivanju; poziva Komisiju da analizira reforme rada u nacionalnim planovima za oporavak i otpornost u kontekstu tih posebnih aspekata;

#### ***Novi okvir za obavješćivanje, savjetovanje i zastupanje na razini odbora***

17. ističe potrebu za temeljitom provedbom, evaluacijom i, prema potrebi, na temelju te evaluacije, jačanjem i konsolidacijom svih relevantnih zakona EU-a kako bi se osiguralo da su obavješćivanje radnika i savjetovanje s njima sastavni dio donošenja odluka u trgovačkom društvu i da se to odvija na relevantnoj razini unutar društva;

18. ističe važnost osiguravanja pravodobnog i smislenog obavješćivanja i savjetovanja diljem EU-a prije donošenja odluka o upravljanju koje bi mogle utjecati na radnike, zapošljavanje i radne uvjete te kada je riječ o politikama ili mjerama, posebno onima s prekograničnim posljedicama; naglašava da predstavnici radnika, uključujući sindikate, moraju imati pristup potrebnom stručnom znanju i popratnoj dokumentaciji u vezi s odlukama o upravljanju u svrhu ocjene implikacija tih prekograničnih politika i postupaka za radnu snagu te predlaganja alternativa; naglašava da se o tim alternativama mora voditi istinski dijalog između sindikata, predstavnika radnika i uprave;

19. ističe važnost smislenog sudjelovanja predstavnika radnika, a posebno europskih radničkih vijeća, nakon što ih se efektivno obavijesti i s njima savjetuje, u izradi i provedbi transnacionalnih aspekata koji znatno utječu na interese radnika; ističe da bi to trebalo uključivati pitanja koja su važna za europsku radnu snagu u smislu opsega njihovih mogućih učinaka ili koja uključuju prijenos djelatnosti između država članica; naglašava da europsko radničko vijeće mora biti posebice obaviješteno i konzultirano o pitanjima koja se odnose na trenutačno stanje i vjerojatne trendove u pogledu zapošljavanja i ulaganja te bitne promjene u organizaciji, uvođenje novih metoda rada ili proizvodnih postupaka, prijenos proizvodnje, spajanje, smanjenje, zatvaranje poduzeća, podružnica ili njihovih bitnih dijelova i kolektivno otpuštanje viška radnika; također naglašava da se angažmanom europskog radničkog vijeća može razvijati i promicati korporativna kultura i kohezija te da bi predstavnici radnika trebali sudjelovati u izradi socijalnih planova u cilju reguliranja promjena koje mogu utjecati na radnike i dovesti do otpuštanja; smatra da je ključno ojačati europska radnička vijeća, uzimajući u obzir razlike u sustavima odnosa između poslodavca i radnika u državama članicama;

20. konstatira da i dalje postoje razlike među državama članicama EU-a u pogledu kvalitete, vremenskog rasporeda i učinkovitosti obavješćivanja i savjetovanja prije donošenja korporativnih odluka te da se postupci restrukturiranja provode različito diljem Europe; konstatira da se dijalog o alternativama otpuštanjima i zatvaranju pogona razlikuje unutar EU-a; podsjeća da je već 2013. predložio pravni okvir<sup>(40)</sup> za obavješćivanje radnika i savjetovanje s njima te predviđanje restrukturiranja i upravljanja njime u cilju oblikovanja održivog i socijalno uključivog restrukturiranja, pri čemu se nijednog

<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)

četvrtak, 16. prosinca 2021.

radnika ne ostavlja po strani; smatra da je koherentna strategija EU-a ključna kako bi se poduzeća i radnici mogli nositi s pravednom zelenom i digitalnom tranzicijom;

21. naglašava da bi se pravo zaposlenika na obavješćivanje i savjetovanje uvijek trebalo pravodobno osigurati te da bi se trebalo uhvatiti u koštac s potencijalnim kvantitativnim i kvalitativnim učincima na zapošljavanje i radne uvjete te promjena koje proizlaze iz digitalnih tehnologija i aplikacija kako bi se poboljšali postojeći poslovni procesi i učinkovitost radne snage; ističe da su obavješćivanje radnika, savjetovanje s njima i sudjelovanje na razini odbora učinkoviti alati za ostvarivanje prava radnika;

22. poziva EU da osigura zastupanje zaposlenika i u odborima društava koja primjenjuju zakonodavstvo EU-a <sup>(41)</sup> za prekogranično restrukturiranje i mobilnost društva; ističe potrebu za rodno uravnoteženim odborima, kako u pogledu broja zaposlenika koji u njima sudjeluju tako i u pogledu ukupnog broja članova odbora; ponovno poziva Vijeća da odblokira Direktivu o ženama u upravnim odborima, kako bi se odrazila činjenica da se rodna ravnopravnost mora osigurati na svim razinama kako bi se postigla participativna radna mjesta;

23. navodi kako preostaje još mnogo posla da bi se osigurala rodna ravnopravnost i jednake mogućnosti u svim aspektima sudjelovanja radnika u EU-u, kao i adekvatno zastupanje za radnike s invaliditetom; konstatira da se trajna rodna nejednakost odražava i u ograničenom pristupu žena rukovodećim i predstavničkim položajima na radnom mjestu; ponavlja da rodna ravnopravnost i raznolikost u odborima predstavljaju ključno demokratsko načelo s pozitivnim gospodarskim popratnim učincima; poziva na uvođenje dodatnih mjera, uz savjetovanje sa socijalnim partnerima, kako bi se osigurala uravnotežena zastupljenost i rodna ravnopravnost; konstatira da rodne kvote doprinose postizanju veće raznolikosti, rodne ravnopravnosti i jednakosti u svim tijelima koja donose odluke;

24. smatra da bi poduzeća trebala ostvariti napredak u jamčenju raznolikosti i rodne ravnopravnosti, među ostalim s pomoću jednake plaće na radnim mjestima; apelira na Vijeće da ostvari napredak u pogledu Direktive o ženama u upravnim odborima; poziva na primjenu kvote od 40 % i na neizvršne i izvršne odbore (neovisno razmatrane) i u privatnim i u javnim poduzećima, uz postupnu prilagodbu nacionalnog zakonodavstva;

25. poziva Komisiju da poduzme daljnje mjere u vezi s prioritetima iz Strategije EU-a za rodnu ravnopravnost 2020. – 2025. te da se posebno pobrine za to da se u Vijeću objavi Prijedlog direktive o povećanju ravnoteže spolova među savjetodavnim članovima uprava trgovačkih društava uvrštenih na burzama te o drugim povezanim mjerama;

26. poziva Komisiju da nakon očekivane procjene učinka i uz savjetovanje sa socijalnim partnerima uvede novu okvirnu direktivu o obavješćivanju, savjetovanju i sudjelovanju radnika za europska poduzeća i za poduzeća koja se koriste instrumentima EU-a za mobilnost poduzeća kako bi se uspostavili minimalni standardi za pitanja kao što su predviđanje promjena, među ostalim u pogledu mjera koje se odnose na klimatske promjene, digitalnu transformaciju i restrukturiranje, posebno na razini trgovačkog društva;

27. ističe da bi se neki nedostaci u pravu EU-a svladali uvođenjem pragova za minimalne standarde EU-a u pogledu zastupanja na razini odbora u skladu s tom novom okvirnom direktivom; u tu svrhu smatra da bi broj/udio mjesta predstavnika radnika u odborima trebao biti u rasponu od nekoliko mjesta pa do pariteta, ovisno o broju zaposlenika u trgovačkom društvu i njegovim podružnicama;

28. podsjeća da je Direktiva o europskom radničkom vijeću dio pravne stečevine EU-a o pravu radnika na sudjelovanje, obavješćivanje i savjetovanje; izražava zabrinutost zbog nedostataka u strukturi te direktive, posebno u pogledu provedbe i učinkovitosti prava na obavješćivanje i savjetovanje te žali zbog toga što je 2008. propuštena prilika za daljnji razvoj i znatno poboljšanje te direktive;

<sup>(41)</sup> Direktiva (EU) 2019/2121; Direktiva 2001/86/EZ; i Direktiva 2003/72/EZ.

četvrtak, 16. prosinca 2021.

29. ističe potrebu za podizanjem razine osviještenosti o europskim radničkim vijećima među predstavnicima zaposlenika i uprave; naglašava da su europska radnička vijeća jedinstvena transnacionalna tijela <sup>(42)</sup> osnovana u svrhu obavješćivanja zaposlenika i savjetovanja s njima te izgradnje i promicanja korporativnog identiteta, te da na njih utječe razina ili intenzitet odnosa između poslodavca i radnika i okvira politike; žali zbog činjenice da središnja uprava ne osigurava uvijek financijska, materijalna i pravna sredstva potrebna europskim radničkim vijećima kako bi ona mogla izvršavati svoje dužnosti na odgovarajući način; poziva Komisiju da istraži mjere potrebne za poboljšanje sudjelovanja radnika i bolju provedbu Direktive o europskom radničkom vijeću te da po potrebi predloži reviziju te direktive u cilju jačanja prava predstavnika radnika na obavješćivanje i savjetovanje, posebno tijekom postupaka restrukturiranja;

30. poziva Komisiju i države članice da promiču jačanje prava na obavješćivanje i savjetovanje kako bi se osiguralo da se mišljenje europskog radničkog vijeća uzme u obzir u odlukama poduzeća i da bude dano prije dovršetka savjetovanja na odgovarajućoj razini i prije nego što upravljačka tijela donesu odluku; nadalje, poziva Komisiju da ojača provedbene mehanizme, poziva države članice da osiguraju učinkovit pristup pravosuđu za posebna pregovaračka tijela i za europska radnička vijeća te da uvedu učinkovite, odvraćajuće i proporcionalne sankcije kako bi se osigurala usklađenost, da ukinu, nakon više od 20 godina, izuzeća za stare, takozvane dobrovoljne sporazume koji prethode direktivi, da nastoje pojasniti pojam „transnacionalni karakter pitanja” u kontekstu Direktive o europskom radničkom vijeću, da spriječe zlouporabu pravila o povjerljivosti kao sredstva za ograničavanje pristupa informacijama i učinkovitog sudjelovanja, da ojačaju dodatne zahtjeve i osiguraju učinkovitu koordinaciju informiranja, savjetovanja i sudjelovanja na lokalnoj i nacionalnoj razini te na razini EU-a;

o

o o

31. nalaže svojem predsjedniku da ovu Rezoluciju proslijedi Vijeću i Komisiji.

---

<sup>(42)</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-works-councils>: „Europska radnička vijeća stalna su tijela koja olakšavaju obavješćivanje i radnika i savjetovanje s njima u europskim trgovačkim društvima i europskim grupama trgovačkih društava, kako se zahtijeva Direktivom o europskom radničkom vijeću iz 1994.”