



EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2018.5.14.
COM(2018) 292 final

**A BIZOTTSÁG JELENTÉSE A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK ÉS
AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK**

**Jelentés az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások
és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott
konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló 2009/38/EK irányelv (Átdolgozás)
tagállamok általi végrehajtásáról**

{SWD(2018) 187 final}

I. Bevezetés

E jelentés célja az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról szóló 2009/38/EK átdolgozott irányelv¹ (a továbbiakban: átdolgozott irányelv) tagállamok általi végrehajtásának áttekintése az irányelv 15. cikkének megfelelően. A jelentés meghatározza a Bizottság által tervezett nyomkövetési intézkedést. A jelentéshez mellékelt bizottsági szolgálati munkadokumentumban a Bizottság részletesebben is kifejti értékelésének eredményeit².

A 94/45/EK tanácsi irányelvet³ a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően dolgozták át, mely átdolgozás 2009. június 6-án lépett hatályba. Az átültetési időszak két évvel később járt le.

A jelentés alapjául szolgáló értékelés az átdolgozott irányelv által bevezetett módosításokra összpontosít. Az értékelés célja az átdolgozott irányelv tagállamokban való átültetésének és végrehajtásának, valamint ezek alábbiakra gyakorolt hatásainak értékelése:

- Európai Üzemi Tanácsok létrehozása;
- a munkavállalók nemzetek feletti tájékoztatására és a velük való konzultációra vonatkozó jogok hatékonysága; valamint
- a jogi keret javítása.

Az értékelés az átdolgozott irányelv relevanciáját, koherenciáját, hatékonyságát és uniós hozzáadott értékét is felméri a minőségi jogalkotásra vonatkozó iránymutatással⁴ összhangban.

E jelentés beszámol az átdolgozott irányelv célkitűzéseiről, a Bizottság főbb értékelési megállapításairól és a vonatkozó szakpolitikai válaszokról.

II. Európai Üzemi Tanácsok és a transznacionális szociális párbeszéd

A szociális párbeszéd az európai szociális modell létfontosságú eleme. A hathatós szociális párbeszédrel jellemzett országokban versenyképesebb és szociális szempontból stabilabb a gazdaság. A szakpolitikák tervezésébe és végrehajtásába be kell vonni a szociális partnereket, mert az élénkíti a versenyt, előmozdítja a méltányosságot, és előfeltétele az európai szociális

1 Az Európai Parlament és a Tanács 2009/38/EK irányelve (2009. május 6.) az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról (Átdolgozás) (HL L 122., 2009.5.16., 28–44. o.).

2 SWD (2018) 187 final Evaluation of Directive 2009/38/EC on the establishment of a European Works Council.

3 A Tanács 94/45/EK irányelve (1994. szeptember 22.) az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról (HL L 254., 1994.9.30., 64–72. o.).

4 http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2016_empl_011_evaluation_european_works_council_en.pdf

piacgazdaság működésének. A Bizottság elkötelezett aziránt, hogy minden szinten megerősítse a szociális párbeszédet. Ez az oka annak, hogy a Bizottság 2015-ben megindította „a szociális párbeszéd új kezdete” kezdeményezést⁵.

A szociális jogok európai pillérének⁶ 8. alapelve megállapítja, hogy a nemzeti gyakorlatnak megfelelően konzultálni kell a szociális partnerekkel a gazdasági, foglalkoztatási és szociális politikák kialakításáról és végrehajtásáról. Arra kell őket ösztönözni, hogy – autonómiájuk és a kollektív fellépéshez való joguk tiszteletben tartása mellett – az őket érintő kérdésekben tárgyalásokat folytassanak és kollektív szerződéseket kössenek.

A minden szinten folytatott szociális párbeszédnek központi szerepet kell játszania az azokra a folyamatokra adandó európai válaszban, amelyek mélyreható változásokat okoznak a munka világában, mint például a digitalizáció, a globalizáció és a demográfiai változások. A szociális partnerek munkaerő-piaci reformokba és ágazati, illetve vállalati szerkezetátalakításokba történő bevonása pozitív eredményekkel járt, mivel bevonásuk biztosítja a reformfolyamatok melletti elkötelezettséget, és elősegíti a bizalmat és a partnerséget. Ezen túlmenően a szociális párbeszéd állandó csatornái segíthetnek előre jelezni és kezelni a munkaerő elöregedésével, a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal, illetve a készségekkel vagy a munka és a magánélet közötti egyensúllyal kapcsolatos kihívásokból eredő igényeket és elvárásokat.

A szociális jogok európai pillérének 8. elve azt is megállapítja, hogy a munkavállalóknak vagy képviselőiknek joguk van arra, hogy kellő időben tájékoztatást kapjanak és konzultáljanak velük az őket érintő kérdésekben, különösen a vállalatok átruházásával, szerkezetátalakításával és egyesülésével, valamint a csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatban. Ezen elv nemcsak a tájékoztatásra való jogot rögzíti, hanem a konzultálásra való jogot is bármely olyan vállalati cselekmény tekintetében, mely véleménycserét és a munkáltatóval folytatott következetes párbeszédet jelent.

A munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció nemzeti szintű megvalósítása területén az uniós jogi keret több évtizeden keresztül alakult ki. A 98/59/EK irányelv⁷ meghatározza a munkavállalók képviselőivel a csoportos létszámcsökkentést megelőzően folytatott tájékoztatás és konzultáció szabályait. A 2002/14/EK irányelv⁸ a munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretét hozza létre nemzeti szinten. A 2001/23/EK irányelv⁹ az új tulajdonosra átruházott üzletekben foglalkoztatott munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt biztosító rendelkezéseket tartalmaz.¹⁰

5 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=hu&eventsId=1028>

6 A szociális jogok európai pillérének 2017. november 17-i kihirdetése.

7 A Tanács 98/59/EK irányelve (1998. július 20.) a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről.

8 Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról.

9 A Tanács 2001/23/EK irányelve (2001. március 12.) a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről.

10 A munkavállalói részvétellel kapcsolatos jogszabályok áttekintéséhez lásd:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en>

A változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó uniós minőségi keret¹¹ révén a Bizottság a változások előtt és a szerkezetátalakítás irányítása során a vállalatokon belül és a hatóságok által követendő alapelveket és bevált gyakorlatokat határozott meg. Az Európai Globalizációs Alkalmazkodási Alapot 10 évvel ezelőtt azzal a céllal hozták létre, hogy támogatást nyújtsanak azon munkavállalóknak, akiket a globalizáció vagy a globális pénzügyi és gazdasági válság miatt a világkereskedelmi mintákban bekövetkezett jelentős strukturális változások eredményeként elbocsátottak.

Az Európai Üzemi Tanácsok bizonyos méretű multinacionális vállalatok esetében fontos szerepet játszanak a transznacionális szociális párbeszéd megszervezésében. A transznacionális vállalatokon belül e testületek képviselik az európai munkavállalókat. Az Európai Üzemi Tanácsok közös platformot biztosítanak a transznacionális kérdések munkavállalók és munkáltatók képviselői közötti megvitatásához az EU és az EGT tagállamaiban. Rajtuk keresztül a munkavállalók tájékoztatást kapnak és egyeztetést folytatnak a vezetéssel a gazdálkodásban bekövetkezett változásokról és minden olyan európai szintű jelentős döntésről, amely érintheti foglalkoztatási feltételeiket vagy munkakörülményeiket.

Az Európai Üzemi Tanácsok létfontosságúnak bizonyultak a transznacionális munkaügyi kapcsolatok fejlesztése szempontjából. Multinacionális vállalatokon belül a valamely tagállamban dolgozó munkavállalókat érintő döntéseket gyakran az adott tagállamon kívül található központi vezetés hozza meg. Az Európai Üzemi Tanácsok hozzájárulnak a munkavállalók közötti szolidaritás és szinergiák kialakításához, a bevált gyakorlatok megosztásához, és lehetővé teszik a multinacionális vállalat előtt álló transznacionális kérdésekkel kapcsolatos döntések kialakítását, megértését és végrehajtását.

Az Európai Üzemi Tanácsok lehetővé teszik a munkavállalók és a központi vezetés közötti kommunikációt. A munkáltatók számára ez a következő előnyökkel járhat: a munkavállalók körében nő a bizalom és szerepvállalási készség, ami által a munkavállalók átadják ismereteiket és tapasztalataikat. A vállalat előtt álló transznacionális kihívások egységes értelmezése és a munkavállalóknak a lehetséges megoldásokkal kapcsolatos döntéshozatalba való bevonása ezenkívül elősegítheti a központi vezetés által a multinacionális vállalatban hozott stratégiai döntések bevezetését, valamint fokozhatja azok hatását.

Az Európai Üzemi Tanácsok – a változások előrejelzése és kezelése terén játszott döntő szerepük révén – lehetővé teszik az átalakítás által a foglalkoztatásra és a munkafeltételekre gyakorolt negatív hatások megelőzését, illetve enyhítését. Tágabb értelemben az Európai Üzemi Tanácsoknak egyre fontosabb a szerepük abban, hogy a digitalizációval, a globalizációval és a demográfiai változásokkal összefüggő kihívások transznacionális hatásaival kapcsolatban vállalati szinten tisztességes és fenntartható válaszok szülessenek. Az Európai Üzemi Tanácsok számos kérdéssel foglalkoznak, ilyenek például az új technológiák

11 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11270&langId=hu>

bevezetése és a kapcsolódó képzési igények, a vállalat stratégiai fejlődése a változó piaci környezetben vagy a munkaerő előregedésével összefüggő kihívások kezelése terén bevált gyakorlatok. Néhány Európai Üzemi Tanács számos témában – például a képzések, a foglalkoztatás vagy a fenntartható fejlődés terén – kezdeményezte és támogatta tárgyalások lefolytatását, illetve nemzetek feletti kollektív szerződések megkötését.

A vállalati szintű szociális párbeszéd egyéb fórumaihoz hasonlóan a megfelelő jogi keretfeltételek nem garantálják a kedvező eredményeket. Mind a munkavállalók, mind a munkáltatók képviselőinek motivációja, elkötelezettsége és kapacitása alapvetően meghatározzák az Európai Üzemi Tanácsokban zajló eszmecserék eredményeit és színvonalát.

III. Az átdolgozott irányelv célkitűzései

Az átdolgozott irányelv lehetővé teszi, hogy Európai Üzemi Tanácsok jöjjenek létre annak érdekében, hogy azok transznacionális kérdésekben az EGT-ben legalább 1000 munkavállalót, legalább két tagállamban pedig egyaránt legalább 150 munkavállalót foglalkoztató multinacionális vállalatokon belül tájékoztatást nyújtsanak és véleményt adjanak.

Az Európai Üzemi Tanács létrehozására irányuló eljárást vagy két tagállam 100 munkavállalójának kérése, vagy pedig a munkáltató döntése indítja el. Összetételében és működésében valamennyi Európai Üzemi Tanács a különböző érintett tagállamokból származó vezetés és munkavállalói képviselők között aláírt megállapodás révén igazodik a vállalat sajátos helyzetéhez.

A transznacionális vállalatokban a központi irányítás európai üzemi tanácsi képviselőik útján tájékoztatja az európai munkavállalókat, és folytatja le velük a konzultációt a fejleményekről és a jelentős döntésekről.

Az átdolgozott irányelvnek különösen az alábbiak a célkitűzései¹²:

- a munkavállalók nemzetek feletti tájékoztatására és a velük való konzultációra vonatkozó jogok hatékony tiszteletben tartásának biztosítása;
- új Európai Üzemi Tanácsok létrehozásának ösztönzése;
- a 94/45/EK irányelv gyakorlati alkalmazása során felmerülő problémák megoldása;
- az egyes rendelkezések (például a tájékoztatás és a konzultáció fogalmának meghatározása) hiányosságaiból, illetve a rendelkezések (például a transznacionalitás fogalmának meghatározása) hiányából eredő jogi bizonytalanság orvoslása;

12 A 2009/38/EK irányelv (7) preambulumbekzdése.

- a munkavállalók transznacionális tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció terén meglévő uniós jogszabályok összhangjának javítása.

Az irányelv a következő jelentős változtatásokat vezette be a hatályos rendelkezésekhez képest:

- általános elveket vezetett be a munkavállalók transznacionális tájékoztatásának és a velük való konzultációnak a módozatait illetően, és pontosan meghatározta a tájékoztatás és a konzultáció fogalmát,
- transznacionális jellegű kérdésekre korlátozta az Európai Üzemi Tanácsok hatáskörét, és kapcsolatot teremtett a nemzeti és transznacionális munkavállalói tájékoztatás és konzultáció között,
- tisztázta a munkavállalói képviselők szerepét és a képzésen teljes fizetés mellett való részvétel lehetőségét,
- tisztázta a tárgyalások megindítását lehetővé tevő tájékoztatás nyújtásával kapcsolatos felelősséget és az új Európai Üzemi Tanácsok létrehozására vonatkozó megállapodások tárgyalásának szabályait,
- változásokat eszközölt a megállapodás hiányában alkalmazandó másodlagos követelmények tekintetében,
- olyan kiegészítésre vonatkozó záradékot vezetett be, amely abban az esetben alkalmazandó az Európai Üzemi Tanácsokra vonatkozó megállapodásokra, ha változások mennek végbe egy vállalkozás vagy vállalkozáscsoport szerkezetében.

IV. Az értékelés megállapításai

A Bizottság valamennyi uniós és EGT-tagállamban megvizsgálta az átdolgozott irányelv végrehajtását, és különböző forrásokból – például egy külső tanulmányból¹³, uniós és nemzeti szociális partnerektől, európai üzemi tanácsi szakemberektől, kutatóintézetektől és munkajogi szakértőktől – gyűjtött információk és adatok alapján értékelést végzett. A Bizottság minőségi jogalkotási stratégiájának követelményeivel összhangban e jelentés az irányelv által bevezetett új rendelkezések eredményessége, hatékonysága, koherenciája, relevanciája és uniós hozzáadott értéke tekintetében von le következtetéseket. E megállapításokat illetően további információ a mellékelt bizottsági szolgálati munkadokumentum¹⁴ IV. és V. szakaszában található.

13 A 2009/38/EK irányelvet A Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága megbízásából értékelő ICF-tanulmány – 2016. szeptember.

14 Az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról szóló 2009/38/EK irányelv értékelése, SWD (2018) 187 final.

A. Átültetés és jogi egyértelműség

A tagállamok nagy többsége megfelelően ültette át az uniós jogszabályt. Jóllehet a rendelkezések többségét szó szerint ültették át a nemzeti szabályozásba, néhány ország az átdolgozott irányelv minimumkövetelményein túlmutató, részletesebb rendelkezéseket fogadott el.

A megkeresett érdekelt felek és szakemberek többségének álláspontja szerint az átdolgozott irányelv javította a jogi keret egyértelműségét, egy nem elhanyagolható részük azonban úgy vélte, hogy az átdolgozott rendelkezésekkel kapcsolatos tapasztalat hiányában nem áll módjában választ adni. Bizonyos kihívások továbbra is fennállnak a gyakorlatban, különösen az európai üzemi tanácsi megállapodás rendelkezéseinek vállalati szintű tárgyalása vagy alkalmazása során. A nemzeti szintű peres ügyek száma alacsony, és nem mutat változást az eredeti irányelvvel kapcsolatban megfigyelt trendhez képest. Uniós szinten nem indult eljárás.

B. Eredményesség

Az átdolgozott irányelv némi lendületet adott az Európai Üzemi Tanácsok létrehozásának és a meglévő európai üzemi tanácsi megállapodások újratárgyalásának, ugyanakkor nem állította meg az Európai Üzemi Tanácsok létrehozásának csökkenő tendenciáját. Az értékelés megállapította, hogy az átdolgozott irányelv végrehajtása óta – főként a Franciaországban, Svédországban és az Egyesült Államokban székhellyel rendelkező vállalatokban – évente mintegy 20 Európai Üzemi Tanácsot hoztak létre.

Világszinten Franciaország, Németország és az Egyesült Királyság ad otthont a legtöbb Európai Üzemi Tanácsnak az érintett vállalatok mérete, illetve a munkaügyi kapcsolatok ezen államokban kialakult fejlettsége miatt. Az átdolgozott irányelv elfogadása óta az Európai Üzemi Tanácsokat létrehozó vállalatok átlagos mérete kisebb, mint a korábbi szabályozás alkalmazásának ideje alatt.

Tovább kell javítani az ilyen testületek létrehozásának ösztönzését, mivel becslések szerint az erre jogosult vállalkozások fele még nem hozott létre Európai Üzemi Tanácsot. Míg az átdolgozott irányelv elfogadását követően nőtt az Európai Üzemi Tanácsok abszolút száma, az ilyen testületek nettó létrehozásának magasabb szintje is elvárható lett volna. Ennek okai összetettek és sokoldalúak, amelyek közé tartoznak az alábbiak: a nemzeti szociális partnerek jogi követelményekkel kapcsolatos ismereteinek hiánya; változó vállalati szerkezet egyesülések vagy felvásárlások miatt; az Európai Üzemi Tanácsok létrehozására vonatkozó kötelezettség hiánya; vállalatok létrehozása olyan országokban, amelyekben a szociális párbeszéd hagyománya kevésbé fejlett; az európai üzemi tanácsi megállapodás tárgyalásával kapcsolatos idő hossza a szociális partnerek számára.

Bár az átdolgozott irányelv rendelkezései jobban meghatározzák a transznacionalitás fogalmát, az európai üzemi tanácsi szakemberek gyakran továbbra is nehézségekbe ütköznek annak konkrét ügyekben történő értelmezése során.

Az átdolgozott irányelv a minőséget és a terjedelmet illetően javította a munkavállalók tájékoztatását, a konzultáció tekintetében azonban kevésbé eredményesnek bizonyult. A véleményalkotás joga ellenére úgy tűnik, hogy az Európai Üzemi Tanácsok tagjai kis befolyással bírnak – különösen a szerkezetátalakítással kapcsolatos ügyekben – vállalataik döntéshozatali folyamatában.

A munkavállalók szerint az Európai Üzemi Tanács hasznos eszköz, amely valamennyi fél számára többféle előnnyel jár, ideértve: az ügyek tagok közötti megértésének javítását; a döntések magyarázatát; stratégiai viták kezdeményezését; a megvitatott témáktól függően értékes cselekvési javaslatok megfogalmazását. Annak ellenére, hogy az Európai Üzemi Tanácsok nem rendelkeznek formális tárgyalási hatáskörrel, egyes multinacionális vállalkozásoknál mégis szerepet játszanak a transznacionális kollektív szerződések¹⁵ tárgyalásában is.

A jogérvényesítéssel kapcsolatban az értékelés többféle tagállami helyzetről számol be az Európai Üzemi Tanácsok perbeli jogképességét illetően. A tagállamok felében alternatív vitarendezési mechanizmusok léteznek. Összességében az értékelés gyengeségeket tárt fel az Európai Üzemi Tanácsok jogérvényesítéssel kapcsolatos eszközei tekintetében, illetve jelentős különbségeket állapított meg a szankciók típusát és szintjét illetően.

C. Hatékonyság

Az átdolgozott irányelv nem okozott további költségeket a munkavállalóknak az 1994. évi irányelvhez képest. Úgy tűnik, hogy az Európai Üzemi Tanácsok létrehozásával kapcsolatos számszerűsíthető költségek még csökkentek is az 1994. évi irányelvhez képest, bár lehet, hogy mindez csak az Európai Üzemi Tanácsot létrehozó vállalatok átdolgozást követő kisebb méretével magyarázható. A munkáltatók többsége számára az előnyök meghaladják a kapcsolódó költségeket. A teljes fizetés melletti képzéshez való jog széles körben elterjedt, és jelentős támogatást jelent az Európai Üzemi Tanácsok képviselői számára feladataik multinacionális vállalatokban történő ellátása során. Az értékelés megállapítja, hogy az átdolgozott irányelv nem ír elő olyan adminisztratív, pénzügyi és jogi kötelezettségeket, amelyek indokolatlan terhet jelentenének a vállalatok számára.

D. Relevancia

Az átdolgozott irányelvet valamennyi érdekelt fél relevánsnak tekintette, a szociális partnerek pedig elismerik a transznacionális párbeszéd további fejlesztésének szükségességét. A munkavállalók fokozott védelmével kapcsolatban megállapítást nyert, hogy az átdolgozott irányelv jelentősen hozzájárul a vállalati szintű transznacionális szociális párbeszéd biztosításához. Az Európai Üzemi Tanácsok olyan mechanizmust biztosítanak, amely lehetővé teszi az információáramlást az üzlet egészében, kölcsönhatást teremt az uniós és helyi szintek közötti, és ezáltal elősegíti olyan stratégiai kezdeményezések bevezetését, amelyek minőségi javulást eredményeznek a vállalatok stratégiai megoldásaiban.

¹⁵ Az Európai Bizottság adatbázisa: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>

E. Koherencia egyéb uniós eszközökkel

Az új szabályokat alapvetően a munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogára vonatkozó egyéb uniós jogszabályokkal – ideértve az Európai Unió Alapjogi Chartáját is – összhangban állónak és koherensnek vélték. A különbségeket a releváns – például a csoportos létszámcsökkentésre vagy a vállalatok tulajdonjogának átruházására vonatkozó – jogalkotási eszközök sajátos célkitűzései igazolják.

Jóllehet az Európai Üzemi Tanácsok tájékoztatáshoz és konzultációhoz való joga a munkavállalók foglalkoztatási feltételeit érintő minden transznacionális témára kiterjed, az Európai Üzemi Tanácsok nem tárgyaló testületek, és ezért a helyi szintű tájékoztatástól és konzultációtól eltérő célkitűzéssel rendelkeznek, mely folyamat célja a munkavállalói képviselők és a munkáltató közötti megállapodás létrehozása.

F. Uniós hozzáadott érték

A szubszidiaritás tekintetében az Európai Üzemi Tanácsoknak valós uniós transznacionális dimenziójuk van. Csak nemzeti jogszabályokba átültetett uniós jogi aktus szabályozhatja az információs és konzultációs eljárások kérdését a transznacionális vállalatok munkavállalói tekintetében.

Az arányosság tekintetében az átdolgozott irányelv lehetőséget ad a tagállamoknak arra, hogy az átdolgozott irányelv rendelkezéseit rugalmasan, a nemzeti munkaügyi kapcsolatokhoz és jogrendszerhez igazítva fogadják el, különös tekintettel a munkavállalói képviselők kijelölése vagy megválasztása és jogi védelme módozatainak, valamint a jogszabály alkalmazásának megsértése esetén kiszabandó megfelelő szankciók meghatározását illetően.

Az átdolgozott irányelv uniós szinten jogi keretet biztosít a vállalatokon belüli transznacionális tájékoztatás és konzultáció megszervezéséhez, amely egyébként tisztán önkéntes alapú lenne és jogilag „légüres térben” valósulna meg.

V. Uniós szintű szakpolitikai válaszok

A fent részletezett elemzés az alábbi uniós szintű cselekvést igénylő kihívásokat azonosította:

- az új Európai Üzemi Tanácsok korlátozott száma;
- a konzultációs eljárás hatékonysága;
- a létező bevált gyakorlatok megosztásának és cseréjének szükségessége; valamint
- az irányelv egyes rendelkezéseinek végrehajtásával és érvényesítésével kapcsolatos hiányosságok.

A Bizottság ezért az alábbi intézkedések megtételét javasolja:

- az európai üzemi tanácsi szakembereknek szánt gyakorlati kézikönyv létrehozása és megosztása;

- pénzügyi támogatás nyújtása a szociális partnerek számára az Európai Üzemi Tanácsok megvalósításának és eredményességének támogatásához; valamint
- az átdolgozott irányelv kulcsfontosságú rendelkezéseinek tagállamokban történő teljes átültetésének biztosítása.

A. Az Európai Üzemi Tanácsok létrehozásának és működésének javítása gyakorlati kézikönyv útján

Az átdolgozott irányelv végrehajtásának megkönnyítése érdekében a Bizottság olyan kézikönyv közzétételét tervezi, amelynek célja:

- az Európai Üzemi Tanácsok elterjedésének fokozása különösen olyan tagállamokban és ágazatokban, amelyekben egyelőre keveset hoztak létre,
- az Európai Üzemi Tanácsok eredményességének további javítása, különösen a szociális normák Uniós-szerte történő növelésének támogatását szolgáló eszközként,
- a bevált gyakorlatok elterjesztése a gyakorlatban jól működő megközelítések konkrét példáinak kodifikálása és megosztása révén.

A kézikönyv konkrét tanácsokat és iránymutatásokat fogalmazna meg a munkáltatók, az európai üzemi tanácsi tagok, a szakszervezeti képviselők, a munkavállalók és egyéb érdekelt felek számára. A kézikönyv segítené a munkáltatókat és vállalati képviselőket az átdolgozott irányelvben rögzített kötelezettségeik teljesítésében, illetve segítséget nyújtana az Európai Üzemi Tanácsok létrehozásának és működtetésének folyamatában.

A Bizottság 2018-ban a szociális partnerekkel együttműködve, illetve szakértők és szakemberek támogatásával fogja kidolgozni ezt az iránymutatásokat tartalmazó dokumentumot. A szociális partnerekkel való szoros együttműködés segíteni fogja a Bizottságot a bevált gyakorlatokkal kapcsolatos példák és a multinacionális vállalatoknál kötött megállapodásokra vonatkozó olyan konkrét példák összegyűjtésében, amelyek Uniós-szerte megoszthatók lehetnek.

E kézikönyv lehető leg szélesebb körben történő megosztása, valamint a szakemberek és szociális partnerek tudatosságának valamennyi szinten történő növelése érdekében számos kommunikációs intézkedés van tervbe véve. Ezek közé tartozik az ennek szentelt weboldalon való közzététel, valamint szociális partnerekkel folytatott tevékenységek és események bizottsági támogatással történő megszervezése. A kézikönyv az EU valamennyi hivatalos nyelvén közzé lesz téve.

B. Uniós finanszírozási eszközök mozgósítása az Európai Üzemi Tanácsok támogatására

A Bizottság minden évben közzéteszi a vállalatokon belüli munkavállalói részvétel fejlesztését célzó tevékenységek, vagyis bármely olyan tevékenység (ideértve a tájékoztatást,

a konzultációt és a részvételt is) finanszírozására irányuló pályázati felhívását¹⁶, amelynek révén a munkavállalók képviselői befolyást gyakorolhatnak a vállalkozáson belül meghozandó döntésekre. Az Európai Üzemi Tanácsokkal kapcsolatos különleges prioritást a kézikönyv közzététele után kiadott első pályázati felhívás tartalmazza majd. Az pénzügyi támogatást¹⁷ kínál majd a szociális partnerek számára annak érdekében, hogy a gyakorlati útmutató érdekelt felek közötti használatának népszerűsítésére és támogatására irányuló projekteket hozzanak létre. Finanszírozhat továbbá olyan kezdeményezéseket is, amelyek támogatják a meglévő jogi követelmények végrehajtását, felhívják a figyelmet azokra az lehetséges előnyökre, amelyeket az Európai Üzemi Tanácsok jelentenek a vállalatok és a munkavállalói képviselők számára, valamint javítják az Európai Üzemi Tanácsok létrehozását és működését.

C. Az átdolgozott irányelv tagállami végrehajtásának biztosítása

Ez az összefoglaló jelentés és a kapcsolódó bizottsági szolgálati munkadokumentum azonosítja a tagállamokkal folytatandó jövőbeli együttműködés és a végrehajtási tevékenység kulcsfontosságú területeit.

A Bizottság továbbra is támogatja az irányelv rendelkezéseinek jobb végrehajtására irányuló tagállami erőfeszítéseket, valamint megkönnyíti a tagállamok közötti információcserét különösen arról, hogy az irányelv rendelkezéseinek megsértése esetén miként alakíthatók ki hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciók.¹⁸

16 Az Európai Bizottság pályázati felhívása – „Vállalkozások képviselőinek tájékoztatása, konzultációja és képviselete” A Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága Előjogok és különleges kompetenciák – a 2017-es pályázati felhívásra vonatkozó C (2016)6596/F1 bizottsági határozat. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=629&langId=en&callId=511&furtherCalls=yes>

17 Ez a kezdeményezés nem igényel további forrást az EU költségvetéséből.

18 A 2009/38/EK irányelv 10. cikkének (1) bekezdése, valamint (35) és (36) preambulumbekzdése.