

2021. december 16., csütörtök

P9_TA(2021)0508

A munkavállalók vállalati ügyekben való részvételének európai keretrendszere és az Európai Üzemi Tanácsról szóló irányelv felülvizsgálata

Az Európai Parlament 2021. december 16-i állásfoglalása a munkahelyi demokráciáról: a munkavállalók vállalati ügyekben való részvételének európai keretrendszere és az Európai Üzemi Tanácsról szóló irányelv felülvizsgálata (2021/2005(INI))

(2022/C 251/10)

Az Európai Parlament,

- tekintettel az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) preambulumaának negyedik bekezdésére, amelyben az Európai Unió megerősíti elkötelezettségét a demokrácia mellett,
- tekintettel az EUSZ 3. cikkének (3) bekezdésére,
- tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 9. cikkére, 151. cikkére és 153. cikke (1) bekezdésének e) és f) pontjára,
- tekintettel az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: a Charta) 12., 27., 28., 30. és 31. cikkére,
- tekintettel a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelvre ⁽¹⁾,
- tekintettel a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelvre ⁽²⁾,
- tekintettel a tőzsdén jegyzett társaságok nem-ügyvezető igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és kapcsolódó intézkedésekről szóló irányelvre (a nők vezetőtestületi tagságáról szóló irányelvre) irányuló, 2012. november 14-i bizottsági javaslatra (COM(2012)0614),
- tekintettel a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló, 2000. június 29-i 2000/43/EK tanácsi irányelvre ⁽³⁾,
- tekintettel a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról szóló, 2011. április 5-i 492/2011/EU európai parlamenti és tanácsi rendeletre ⁽⁴⁾,
- tekintettel a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i 2001/23/EK tanácsi irányelvre ⁽⁵⁾,
- tekintettel az európai részvénytársaság statútumának a munkavállalói részvételre vonatkozó kiegészítéséről szóló, 2001. október 8-i 2001/86/EK tanácsi irányelvre ⁽⁶⁾ és az európai szövetkezet statútumának a munkavállalói részvétel tekintetében történő kiegészítéséről szóló, 2003. július 22-i 2003/72/EK tanácsi irányelvre ⁽⁷⁾,
- tekintettel az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre ⁽⁸⁾,

⁽¹⁾ HL L 225., 1998.8.12., 16. o.

⁽²⁾ HL L 303., 2000.12.2., 16. o.

⁽³⁾ HL L 180., 2000.7.19., 22. o.

⁽⁴⁾ HL L 141., 2011.5.27., 1. o.

⁽⁵⁾ HL L 82., 2001.3.22., 16. o.

⁽⁶⁾ HL L 294., 2001.11.10., 22. o.

⁽⁷⁾ HL L 207., 2003.8.18., 25. o.

⁽⁸⁾ HL L 80., 2002.3.23., 29. o.

2021. december 16., csütörtök

- tekintettel Állampolgári Jogi és Alkotmányügyi Tematikus Főosztálynak a vállalati felügyeleti szervek és a vezetőség közötti kapcsolatokról szóló, 2012. májusi tanulmányára, amely javasolja a munkavállalók tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló 2002/14/EK irányelv módosítását, hogy a munkavállalók képviselőit bevonják a vállalatok vezető testületeibe,
- tekintettel a nyilvános vételi ajánlatról szóló, 2004. április 21-i 2004/25/EK európai parlament és tanács irányelvre ⁽⁹⁾,
- tekintettel a tőkeegyesítő társaságok határokon átnyúló egyesüléséről szóló, 2005. október 26-i 2005/56/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre ⁽¹⁰⁾,
- tekintettel az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló, 2009. május 6-i 2009/38/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre ⁽¹¹⁾ (az Európai Üzemi Tanácsról szóló irányelv),
- tekintettel az európai hozzáadott értékről szóló, „Az európai üzemi tanácsok – jogalkotás-kezdemenyezési eljárás: az Európai Üzemi Tanácsokról szóló irányelv felülvizsgálata” című, 2021. januári értékelésre,
- tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság „Nincs zöld megállapodás társadalmi megállapodás nélkül” című, 2021. június 9-i véleményére ⁽¹²⁾,
- tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság „Ipari átalakulás a zöld és digitális európai gazdaság felé: szabályozási követelmények, valamint a szociális partnerek és a civil társadalom szerepe” című, 2020. december 2-i véleményére ⁽¹³⁾,
- tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság „A szociális párbeszéd mint a gazdasági fenntarthatóságnak és a gazdaságok ellenálló képességének fontos pillére, figyelembe véve az élénk nyilvános vita hatását a tagállamokban” című, 2020. október 29-i véleményére ⁽¹⁴⁾,
- tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság „Uniós jogi keret a munkavállalók tájékoztatásának, részvételének és a velük való konzultációnak a védelmére és megerősítésére” című, 2020. augusztus 31-i véleményére,
- tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak az európai társasági jogról szóló csomagról szóló, 2018. október 17-i véleményére ⁽¹⁵⁾,
- tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak „Az egységes piac továbbfejlesztése: a polgárok és vállalkozások lehetőségeinek bővítése” című, 2016. március 16-i véleményére ⁽¹⁶⁾, amely a munkavállalók vállalkozásirányításban való nagyobb mértékű részvételére szólít fel,
- tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság „A munkavállalók bevonása és részvétele mint a jó vállalatirányítás és a kiegyensúlyozott válságkezelés alapeleme” című, 2013. március 20-i véleményére ⁽¹⁷⁾,

⁽⁹⁾ HL L 142., 2004.4.30., 12. o.

⁽¹⁰⁾ HL L 310., 2005.11.25., 1. o.

⁽¹¹⁾ HL L 122., 2009.5.16., 28. o.

⁽¹²⁾ HL C 341., 2021.8.24., 23. o.

⁽¹³⁾ HL C 56., 2021.2.16., 10. o.

⁽¹⁴⁾ HL C 10., 2021.1.11., 14. o.

⁽¹⁵⁾ HL C 62., 2019.2.15., 24. o.

⁽¹⁶⁾ HL C 177., 2016.5.18., 1. o.

⁽¹⁷⁾ HL C 161., 2013.6.6., 35. o.

2021. december 16., csütörtök

- tekintettel az európai statútummal rendelkező vállalatokban való munkavállalói részvételtől és egyéb kísérő intézkedésekről szóló, 2009. március 12-i állásfoglalására ⁽¹⁸⁾,
- tekintettel az európai társasági jog jövőjéről szóló, 2012. június 14-i állásfoglalására ⁽¹⁹⁾,
- tekintettel a munkavállalók tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációról, a szerkezetátalakítás előrejelzéséről és kezeléséről szóló, a Bizottságnak címzett ajánlásokat tartalmazó, 2013. január 15-i állásfoglalására ⁽²⁰⁾,
- tekintettel a határokon átnyúló kollektív tárgyalásokról és a transznacionális szociális párbeszédéről szóló, 2013. szeptember 12-i állásfoglalására ⁽²¹⁾,
- tekintettel a méltányos átállást szolgáló erős szociális Európáról szóló, 2020. december 17-i állásfoglalására ⁽²²⁾,
- tekintettel az uniós nemi esélyegyenlőségi stratégiáról szóló, 2021. január 21-i állásfoglalására ⁽²³⁾, amely felszólít a Tanácson belüli pátthelyzet sürgős megszüntetésére a tőzsdén jegyzett társaságok nem-ügyvezető igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és kapcsolódó intézkedésekről szóló irányelvre irányuló javaslat (COM(2012)0614) elfogadása érdekében,
- tekintettel a „Cselekvési terv: Európai társasági jog és vállalatirányítás – a részvényesek nagyobb szerepvállalását és a fenntartható vállalatokat szolgáló modern jogi keret” című, 2012. december 12-i bizottsági közleményre (COM(2012)0740),
- tekintettel az Európai Szakszervezetek Szövetségének „A nagyobb munkahelyi demokrácia új kerete felé” című, 2014. október 22-i állásfoglalására,
- tekintettel az Európai Szakszervezetek Szövetségének az európai társasági formák és a vállalati mobilitást lehetővé tevő uniós társasági jogi eszközöket igénybe vevő társaságok tájékoztatására, a velük folytatott konzultációra és vezetőtestületi képviselőre vonatkozó új uniós keretről szóló, 2020. december 9–10-i álláspontjára,
- tekintettel a Leuveni Egyetem „Mozgásban az európai üzemi tanácsok: vezetési perspektívák a szociális párbeszéd transznacionális intézményének fejlesztéséhez” elnevezésű, 2016. májusi kutatási projektjére,
- tekintettel az Európai Szakszervezetek Szövetségének a digitális korszak korszerű európai üzemi tanácsáról szóló irányelvre vonatkozó, 2017. március 15–16-i álláspontjára,
- tekintettel az Európai Női Lobbi „Nők az európai vezetőtestületekben: csigatempó helyett hatalmas ugrás? Haladás, hiányosságok és bevált gyakorlatok” című, 2012. februári jelentésére,
- tekintettel a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) „A munkavállalói részvétellel kapcsolatos fogalmak és kifejezések összehasonlító áttekintése” című, 2010. februári tanulmányára,
- tekintettel az ILO vállalatirányítási modellekről, struktúráról, sokszínűségről, értékelésről és kilátásokról szóló, 2018. novemberi tanulmányára,
- tekintettel a G20-ak/OECD vállalatirányításra vonatkozó 2015. évi elveire és az OECD mellett működő Szakszervezetek Konzultatív Bizottságának 2021. május 28-i nyilatkozatára,
- tekintettel az Eurofound a közvetlen és közvetett munkavállalói részvételtől szóló, 2015. december 14-i harmadik európai vállalati felmérésére,
- tekintettel az Eurofound a munkavállalói potenciált felszabadító munkahelyi gyakorlatokról szóló, 2020. október 13-i negyedik európai vállalati felmérésére,

⁽¹⁸⁾ HL C 87. E, 2010.4.1., 133. o.

⁽¹⁹⁾ HL C 332. E, 2013.11.15., 78. o.

⁽²⁰⁾ HL C 440., 2015.12.30., 23. o.

⁽²¹⁾ HL C 93., 2016.3.9., 161. o.

⁽²²⁾ HL C 445., 2021.10.29., 75. o.

⁽²³⁾ HL C 456., 2021.11.10., 208. o.

2021. december 16., csütörtök

- tekintettel a szociális jogok európai pillérének 7. és 8. elvére,
 - tekintettel a szociális jogok európai pillérének megvalósítására irányuló cselekvési tervről szóló, 2021. március 4-i bizottsági közleményre (COM(2021)0102),
 - tekintettel a Portói Nyilatkozatra és a portói szociális kötelezettségvállalásra,
 - tekintettel eljárási szabályzata 54. cikkére,
 - tekintettel a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság jelentésére (A9-0331/2021),
- A. mivel általában a demokrácia és különösen a munkahelyi demokrácia az Európai Unió alapvető értékei, és igen szilárd alapot biztosítanak Európa ellenálló képességének és társadalmi szerződésének megerősítéséhez; mivel ezeket az alapvető értékeket a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta, a Charta és a szociális jogok európai pillére is tartalmazza; mivel a munka olyan kulcsfontosságú tevékenység, amely biztosítja a társadalmi struktúrát, és nem csupán a megélhetéshez járul hozzá, hanem az egyéni fejlődéshez és a társadalmi kapcsolódáshoz is; mivel fel kell lépni a munkaadók és a munkavállalók közötti alkupozíció egyensúlyának biztosításához, amely a munkahelyi demokrácia megerősítésével javítható;
- B. mivel a szociális partnerség és a munkavállalók és munkaadók képviselői közötti nemzeti szintű kollektív tárgyalások és az európai szintű szociális párbeszéd az európai szociális modell kulcsfontosságú elemei, amelyek közös öröksége, a szociális párbeszéd, a munkavállalói részvétel, a kollektív tárgyalások, a munkavállalók vezetőtestületbeli képviselete, az egészségügyi és biztonsági képviselet és a tripartizmus a sokszínű és a gazdaságilag, társadalmilag és környezeti szempontból fenntartható jövő építőkövei;
- C. mivel a munkajog és a társasági jog területén az Unió szabályozási környezete továbbra is túlzottan széttagolt, ami az alkalmazandó szabályok és jogok tekintetében mind a munkaadók, mind a munkavállalók számára a jogbiztonság hiányát eredményezheti; mivel e területeken alapvető fontosságú az Unió eszköztárának megerősítése egy olyan ambiciózus keretirányelv bevezetésével, amely egyszerűsíti és egyszerűsíti az alkalmazandó jogszabályokat, és megerősíti a munkavállalók jogait, nevezetesen a tájékoztatáshoz, a konzultációhoz és a részvételhez való jogot;
- D. mivel a munkahelyi demokrácia kulcsszerepet játszik az emberi jogok munkahelyi és társadalmi megerősítésében, nem utolsósorban akkor, amikor a munkavállalók képviselői, köztük a szakszervezetek aktívan részt vesznek a vállalat-átvétel folyamatokban; mivel a munkahelyi demokrácia erősítése az átláthatóság növelésével párosítva hatékony módja lenne a munkahelyi és társadalmi egyenlőtlenségek kezelésének; mivel a munkahelyi demokrácia javíthatja a demokratikus értékekbe vetett bizalmat, és arra ösztönözheti a munkavállalókat, hogy vegyenek részt a demokratikus kultúrában és gyakorlatokban;
- E. mivel a munkahelyi demokrácia előmozdítása szükségessé teszi a különböző szociális és munkajogok és elvek, többek között a kollektív szervezkedéshez és fellépéshez való jog védelmét és fenntartását; mivel a munkahelyi demokrácia magas szintje jobb minőségű munkaviszonyokkal, stabilitással, magasabb bérekkel, valamint magasabb szintű egészség- és biztonságvédelemmel, többek között munkahelyi zaklatás elleni védelemmel jár együtt; mivel a társadalmi igazságosság és különösen a munkahelyi demokrácia mélyen beágyazódik a nemzetközi és az európai emberi jogi eszközökbe és normákba; mivel a munkahelyi demokrácia több mint egy évszázada világítja be a társadalmi fejlődést Európában és a világban; mivel az ILO 1919-ben jött létre azzal a szilárd meggyőződéssel, hogy az egyetemes béke csak úgy jöhet létre, ha társadalmi igazságosságon alapul⁽²⁴⁾; mivel a szociális párbeszéd, a kollektív tárgyalások és a munkavállalók képviselete az ILO alapvető értékei és jogai, és az ILO számos egyezménye és ajánlása rendelkezik ezekről, továbbá mivel az Európa Tanács is az emberi jogok európai egyezménye és az Európai Szociális Charta szerinti alapvető értékei közé sorolja a munkahelyi demokráciát;
- F. mivel a munkavállalók képviselete és részvétele, valamint a kollektív tárgyalások hatóköre létfontosságú a munkavállalói jogok érvényesítése és a vállalatok megfelelő működése szempontjából; mivel az Eurofound arról számolt be⁽²⁵⁾, hogy 2019-ben az uniós vállalkozások kevesebb mint egyharmada (31 %) segítette elő a munkavállalók rendszeres és közvetlen részvételét a szervezeti döntéshozatalban;

⁽²⁴⁾ Lásd: az ILO alapokmánya (1919); az ILO 1944. évi philadelphiai nyilatkozata (1944).

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

2021. december 16., csütörtök

- G. mivel a 2015. évi G20/OECD vállalatirányítási elveknek megfelelően „az, hogy a munkavállalók milyen mértékben vehetnek részt a vállalatirányításban, az egyes országok törvényeitől és gyakorlataitól függ, és vállalatonként változhat”;
- H. mivel a szakszervezetek és a munkavállalók képviselői kulcsszerepet játszottak a Covid19-világjárvány munkahelyi hatásának enyhítésében, a munkavállalók – különösen a magas kockázatnak kitett, kulcsfontosságú munkakörökben dolgozók munkavállalók – egészségének és biztonságának védelmére irányuló intézkedések bevezetésétől az olyan munkahelymegtartási rendszerek megvalósításáig, mint a csökkentett munkaidő és a munkaszervezés olyan új formái, mint például az otthonról történő munkavégzés;
- I. mivel a Covid19-világjárvány súlyosbította a munkaerőpiacon a nemek között korábban is meglévő egyenlőtlenségeket, és kiszélesítette a nemek közötti szakadékot a munkaerő-piaci részvétel terén; mivel ez különösen a rendkívül elnőiesedett, rosszul fizetett és rossz munkakörülményeket biztosító ágazatokat érintette, és sok nő a vírus elleni küzdelem frontvonalában dolgozik, különösen egészségügyi szakemberként, ápolóként, takarítóként, karbantartóként és háztartási alkalmazottként, miközben a kijárási korlátozások alatt gyakran eleget kell tenniük a családi kötelezettségeknek is;
- J. mivel a Covid19-válság miatt jelentős számú szerkezetátalakítási folyamat zajlik; mivel a világjárvány bomlasztó hatása ideiglenesen felgyorsította a vállalati szerkezetátalakítások ütemét és kibővítette azok hatókörét, különösen egyes ágazatokban; mivel a munkavállalókkal folytatott konzultáció, részvételük és a kollektív tárgyalások elengedhetetlenek a szerkezetátalakítás pozitív és negatív hatásainak kezeléséhez; mivel a technológiai fejlődés, az alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdaságra való átállás és a Covid19-világjárványt követő gazdasági és társadalmi helyreállítás lehetőséget kínál arra, hogy a munkahelyeket minden szinten magas részvételű munkaszervezési formájúvá alakítsák át; mivel az Eurostat szerint a fejlett munkaügyi kapcsolatrendszerrel rendelkező, munkamegállapodást és rövidített munkaidőt alkalmazó EU-tagállamok az uniós átlaghoz képest 2020-ban jobban teljesítettek, és e tagállamokban sokkal kevesebb munkavállaló veszítette el munkáját;
- K. mivel a kutatások azt mutatják, hogy a munkahelyi részvétel hozzájárul a vállalatok teljesítményéhez, a munka minőségéhez és a jóléthez; mivel az Eurofound szerint ⁽²⁶⁾ 2019-ben az EU-27 vállalkozásainak kevesebb mint egyharmada (31 %) segítette elő a munkavállalók rendszeres és közvetlen részvételét a szervezeti döntéshozatalban, és az elmúlt évtizedben az EU-ban gyengült a munkavállalói részvétel ⁽²⁷⁾; mivel a svédországi és a dániai létesítmények több mint felét (56 %, illetve 55 %) jellemezte a munkavállalókkal való rendszeres, hatásos és közvetlen kapcsolat; mivel Lengyelországban és Hollandiában a létesítményeknek csak mintegy ötöde (20 %, illetve 21 %) esetében mondható el ugyanez;
- L. mivel a fenntartható vállalatirányítás csak a munkavállalók bevonásával érhető el;
- M. mivel a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 2010. februári, „A comparative overview of terms and notions on employee participation” (A munkavállalók részvételével kapcsolatos kifejezések és fogalmak összehasonlító áttekintése) című tanulmánya szerint „a munkavállalók részvételével és bevonásával sokféle modell foglalkozik” és „egyes nemzeti rendszerekben a munkavállalóknak joguk van képviselőket választani a vállalatok felügyeleti vagy igazgatási szerveibe”;
- N. mivel a fenntartható vállalatokat az különbözteti meg a többitől, hogy rendelkeznek a munkavállalók hangjának hallatására szolgáló mechanizmusokkal, és hogy a munkavállalók szempontjait beépítik az olyan stratégiai döntéshozatali folyamatokba, amelyek hatással vannak a munkaerőre, valamint egész közösségekre és régiókra ⁽²⁸⁾;

⁽²⁶⁾ Európai vállalati felmérés, 2019.

⁽²⁷⁾ Európai Szakszervezeti Intézet, 2021, „Benchmarking Working Europe 2020 – Covid-19 and the world of work: the impact of a pandemic” (Értékelés a Dolgozó Európáról 2020 – A Covid19 és a munka világa: a világjárvány hatása).

⁽²⁸⁾ Rapp, M. S., Wolff, M., Udoieva, I., Hennig, J. C., „Mitbestimmung im Aufsichtsrat und ihre Wirkung auf die Unternehmensführung”, Hans-Böckler-Stiftung, 424. szám, 2019. június; Ernst and Young, „Study on directors' duties and sustainable corporate governance” (Tanulmány az igazgatók feladatairól és a fenntartható vállalatirányításról), 2020. július.

2021. december 16., csütörtök

- O. mivel tanulmányok kimutatták, hogy a munkavállalói részvétel javítja a termelékenységet, a munkavállalók elkötelezettségét, az innovációt és a munkaszervezést, emellett támogatja a karbonsemleges, klímasemleges, erőforrás-hatékony és körforgásos gazdaságra⁽²⁹⁾ és a nemek közötti egyenlőségre való átállást, javítja a jó munkaszervezést és a döntéshozatalt, továbbá alternatívákat biztosít a válság okozta létszámcsökkentésekkel szemben;
- P. mivel a nemek közötti egyenlőtlenség és a bérszakadék a döntéshozói szerveknél továbbra is fennáll, megakadályozva a nők teljes körű részvételét és közreműködését a gazdasági és társadalmi életben, fenntartva ezzel a nők nagymértékű alulfoglalkoztatottságát, amelynek súlyos következményei vannak a társadalomra és a gazdasági növekedésre nézve;
- Q. mivel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2018. október 17-i, az európai társasági jogról szóló csomagról szóló véleményével összhangban a nagyvállalatok átalakulása esetén a 2009/38/EK irányelvnek megfelelően meg kell erősíteni az európai üzemi tanácsok szerepét;
- R. mivel a munkavállalók nem pusztán a vállalatok „érdekeltjei”, hanem „alapvető felek” a részvényesekkel és a vezetőkkel együtt; mivel a munkavállalók vállalatokban való részvétele a demokratikus elveken, a méltányosságon és a hatékonyságon alapuló plurális vállalatirányítási modell kulcsfontosságú eleme⁽³⁰⁾;
- S. mivel a munkavállalók vállalatok döntéshozatali folyamataiba történő aktív bevonása alapvető fontosságú lesz a digitális és zöld kettős átálláshoz szükséges gyors, lényegi és fenntartható szakpolitikai és stratégiai változások biztosításához, amelyek jelentős változásokat idéznek elő a munka világában; mivel ez ahhoz vezet, hogy a legsérülékenyebb csoportba tartozó munkavállalók is jobban bekapcsolódhatnak a zöld és digitális gazdaságra való átállás folyamatába;
- T. mivel a helyreállítási terv mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára példátlan innovációs lehetőséget kínál a fenntartható és digitális beruházások és projektek finanszírozására; mivel a munkavállalók e projektek tervezésébe és megvalósításába időben történő és tényleges bevonása alapvető fontosságú a munkahelyre és a szociális partnerek közötti kapcsolatokra potenciálisan gyakorolt átalakító hatásuk megfelelő azonosításához, előrejelzéséhez és kezeléséhez;
- U. mivel a Covid19-világjárvány megmutatta, hogy sürgősen szükség van a szociális partnerek sokkal szélesebb körű és erőteljesebb részvételére, különösen ha meg akarjuk valósítani az Európai Unió fenntartható, tisztességes és szociális jövőjére való zöld és digitális átállást;
- V. mivel az Európa jövőjéről szóló konferencia lehetőséget kínál arra, hogy túllépünk a válságüzemlélyre, és bevonjuk az uniós polgárokat Európa jövőjének alakításába, ezáltal minden szinten erősítve a demokráciát;
- W. mivel az Európai Unióban tízből hat munkahelyet a kis- és középvállalkozások (kkv-k) biztosítanak;

A munkavállalók részvétele a vállalatokban

1. megállapítja, hogy a munkavállalók munkahelyi részvételének gazdag és összefonódó hálózata jelen van az egész Unióban, a munkavállalóktól és a munkavállalók által helyi szinten megválasztott, többek között szakszervezeti képviselőktől az összetettebb vállalatoknál működő, több helyszínen működő üzemi tanácsokig, a külön egészségügyi és biztonsági képviselőig, valamint a munkavállalóknak a vállalatok felügyelő- vagy igazgatótanácsaiban való képviselői szerepéig;
2. tudomásul veszi, hogy 18 uniós tagállamban eltérő jogi keretek vonatkoznak a munkavállalók vállalati vezetőtestületekben való részvételére; kiemeli, hogy a munkavállalók vállalati vezetőtestületekben való részvételének hatóköre és intenzitása jelentős eltéréseket mutat; kiemeli, hogy a digitális és a zöld átállás nagymértékben kihat a munka világára, és hogy azok a reziliensebb és fenntarthatóbb vállalkozások, amelyek jól megalapozott rendszerekkel rendelkeznek a munkavállalók vállalati ügyekben való részvételéhez⁽³¹⁾;

⁽²⁹⁾ Iránymutatások a környezeti szempontból fenntartható gazdaságokra és társadalmakra való, mindenki számára igazságos átmenethez, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf; Employment and Social Developments in Europe 2021 (Foglalkoztatási és szociális fejlemények Európában 2021), lásd: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e823d46f-e518-11eb-a1a5-01aa75ed71a1/language-en>

⁽³⁰⁾ Az ILO 2018. novemberi tanulmánya a vállalatirányítási modellekről, struktúráról, sokszínűségről, értékelésről és kilátásokról.

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

2021. december 16., csütörtök

3. meggyőződése, hogy a munkavállalók véleményének a fenntartható és demokratikus vállalatirányítás és az emberi jogokkal – többek között a munka világával –, valamint az éghajlatváltozással és a környezettel kapcsolatos kellő gondosság biztosítására irányuló uniós kezdeményezések kulcsfontosságú elemét kell képeznie, továbbá adott esetben az EUMSZ 154. cikkének fényében is csökkenteni kell a tisztességtelen gyakorlatok, például a munkaerő-kizsákmányolás és a tisztességtelen verseny alkalmazását a belső piacon;

4. hangsúlyozza annak jelentőségét, hogy folyamatosan javítsák az EU és a tagállamok oktatási, képzési és készségfejlesztési politikáit, beleértve a szakképzést is, különösen az egész életen át tartó tanulás és képzés, valamint az összes munkavállaló továbbképzésének és átképzésének biztosítása érdekében;

5. felhívja a Bizottságot, hogy a Szerződésekben lefektetetteknek megfelelően tartsa tiszteletben az európai szociális partnerek között mind ágazatközi, mind ágazati szinten születő megállapodásokat; kiemeli, hogy az európai szociális partnerek megállapodásainak tiszteletben tartása magában foglalja, hogy az aláíró felek közös kérésére az EUMSZ 153. cikkének hatálya alá tartozó ügyekben, a Bizottság javaslatát követő tanácsi határozat révén az ilyen megállapodásokat végrehajtsák;

6. megállapítja, hogy joghézagok miatt⁽³²⁾ az európai részvénytársaság (Societas Europaea – SE) uniós statútuma figyelmen kívül hagyva lehetővé teszi a vállalatok számára, hogy megkerüljék a nemzeti szabályokat, különösen a munkavállalók vezetőtestületi képviselőit illetően; sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy a 2019. évi társasági jogi csomag⁽³³⁾ nem oldotta meg ezeket a hiányosságokat, és felkéri a Bizottságot, hogy a csomag tagállamok általi átültetését követően haladéktalanul végezzen értékelést az állítólagos joghézagok értékelése érdekében; úgy véli, hogy a határokon átnyúló egyesülések erősíthetik ugyan a belső piacot, mivel nagyobb mértékű szinergiát alakítanak ki az európai vállalatok között, de néha olyan tisztességtelen gyakorlatokat is eredményezhetnek, amelyeket orvosolni kell, továbbá a képviselői jogok kikerülésére is felhasználhatók; hangsúlyozza, hogy a szociális normák tiszteletben tartásának biztosítása érdekében különös figyelmet kell fordítani az összetett vállalati struktúrákra és ellátási vagy átvállalkozói láncokra;

7. hangsúlyozza, hogy a munkavállalók képviselőit fel kell jogosítani arra, hogy tájékoztatást kapjanak a kiküldött munkavállalók alvállalkozói láncokban való alkalmazásáról, és arra, hogy kapcsolatba léphessenek ezekkel a munkavállalókkal a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló irányelv⁽³⁴⁾ 8. cikkében megállapított kötelezettségnek megfelelően, amely arra kötelezi a kölcsönvevő vállalkozást, hogy tájékoztatást nyújtson a kölcsönmunkaerő alkalmazásáról a munkavállalókat képviselő szervezeteknek;

8. kiemeli, hogy a határokon átnyúló átalakulásokról, egyesületekről és szétválásokról szóló (EU) 2019/2121 irányelv⁽³⁵⁾ (35) preambulumbekzdése kimondja, hogy „bizonyos körülmények között a társaságok határokon átnyúló műveletek végrehajtásához fűződő joga visszaélésszerű vagy csalárd célokra – például a munkavállalói jogok, a társadalombiztosítási járulékfizetés vagy az adófizetési kötelezettségek kijátszására – vagy bűncselekmények céljára használható”; e tekintetben alapvető fontosságúnak tartja a munkavállalók tájékoztatására, a velük folytatott konzultációra és vezetőtestületi szintű képviselőikre és részvételükre vonatkozó ambíciózus uniós minimumszabályok megfelelő meghatározását azokban az esetekben, amikor a vállalatok határokon átnyúló szerkezetátalakítást végeznek; felhívja a Bizottságot, hogy az (EU) 2019/2121 irányelv közelgő értékelésének összefüggésében vegye figyelembe a bevált gyakorlatok meglétét, valamint a vállalati testületekben megvalósított munkavállalói képviselő pozitív társadalmi-gazdasági hatásairól és következményeiről készített tanulmányok és értékelések eredményeit, ugyanakkor módosítsa az e kérdést érintő meglévő irányelveket, ami kedvezően hathat a vállalatirányításra; felhívja a Bizottságot, hogy dolgozzon ki kezdeményezéseket a különböző tagállamokban a vállalati testületekben való munkavállalói képviselőre vonatkozó nemzeti és uniós szabályok tudatosítására és az azokkal kapcsolatos ismeretek bővítésére, valamint mozdítsa elő a bevált gyakorlatok cseréjét, értékelve a munkavállalói részvétel különböző formáit és azok társadalmi-gazdasági hatásait;

⁽³²⁾ <https://www.etui.org/sites/default/files/R%202121%20Conchon%20BLER%20in%20Europe%20EN%20WEB.pdf>. A jelenlegi formájában az európai részvénytársaság jogi kerete nem segíti elő a már meglévő igazgatótanácsi szintű munkavállalói képviselői jogok védelmét, és még azt is lehetővé teszi a vállalatok számára, hogy kijátszák a nemzeti vezetőtestületi szintű munkavállalói képviselői jogokat (Kluge és Stollt, 2011; Keller és Werner, 2010). Úgy tűnik, hogy az európai részvénytársaság statútuma felhasználható további három lehetséges megkerülő stratégiára, nevezetesen az igazgatótanácsi szintű munkavállalói képviselő elkerülésére; az igazgatótanácsi szintű munkavállalói képviselő „befagyasztására”; vagy az vezetőtestületi szintű munkavállalói képviselők számára biztosított képviselői helyek számának csökkentésére, különösen, ha azokat külső szakszervezeti tagok töltik be.

⁽³³⁾ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/2121 irányelve (2019. november 27.) az (EU) 2017/1132 irányelv határokon átnyúló átalakítások, egyesülések és szétválások tekintetében történő módosításáról (HL L 321., 2019.12.12., 1. o.).

⁽³⁴⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről (HL L 327., 2008.12.5., 9. o.).

⁽³⁵⁾ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/2121 irányelve (2019. november 27.) az (EU) 2017/1132 irányelv határokon átnyúló átalakítások, egyesülések és szétválások tekintetében történő módosításáról (HL L 321., 2019.12.12., 1. o.).

2021. december 16., csütörtök

9. megismétli, hogy a munkavállalók vezetőtestületi szintű képviseleti jogaira vonatkozó számos uniós jogi aktus nem állapít meg minimumkövetelményeket a vezetőtestületi szintű képviselőkre vonatkozóan a különböző típusú európai társaságok vagy olyan vállalatok esetében, amelyek az uniós társasági jog eszközeit használják fel a határokon átnyúló vállalati mobilitás és a jogi átalakulások, például határokon átnyúló egyesülések, átalakulások és szétválások lehetővé tételére⁽³⁶⁾; felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy sürgősen és határozottan lépjenek fel annak biztosítása érdekében, hogy az európai vállalatok tiszteletben tartsák a munkavállalók tájékoztatáshoz, konzultációhoz és részvételhez való jogát, és ennek megfelelően tegyenek eleget a meglévő uniós és nemzeti jogi kötelezettségeknek;

10. felhívja a Bizottságot, hogy végezze el a szükséges javításokat az európai részvénytársaságokat és az európai szövetkezeteket szabályozó kereteken, valamint a Bizottság kellő időben végzett értékelése alapján a társasági jogi csomagon, és módosítsa azokat a munkavállalók felügyelőbizottsági részvételére és képviselőire vonatkozó uniós minimumszabályok, többek között a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó szabályok bevezetése érdekében;

11. felszólítja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy határozzák meg a szükséges feltételeket és követelményeket annak biztosítása érdekében, hogy 2030-ra az uniós vállalatok legalább 80 %-a fenntartható vállalatirányítási megállapodások hatálya alá tartozzon⁽³⁷⁾, ugyanakkor elismerve az emiatt a kis- és középvállalkozásokat sújtó sajátos adminisztratív terheket; e célból felszólít a munkavállalókkal egyeztetett stratégiák kialakítására annak érdekében, hogy irányítási gyakorlatok és piaci jelenlét révén pozitívan befolyásolják a környezeti, társadalmi és gazdasági fejlődést, erősítsék az igazgatók szerepét vállalatuk hosszú távú érdekeinek érvényesítésében, javítsák az igazgatók elszámoltathatóságát a fenntarthatóság vállalati döntéshozatalba való beépítésével kapcsolatban, valamint előmozdítsák a vállalat fenntarthatóságához hozzájáruló vállalatirányítási gyakorlatokat, ideértve a vállalati jelentéstételt, az igazgatótanács javadalmazását, az igazgatótanács összetételét és az érdekelt felek bevonását⁽³⁸⁾;

12. felhívja a Bizottságot, hogy tegyen eleget azon kötelezettségvállalásának, hogy további késedelem nélkül irányelvet terjeszt elő a környezeti és emberi jogi szempontú, kötelező erejű átvilágításról és a felelős üzleti magatartásról, többek között a munkavállalók jogairól, például a szervezkedési és kollektív tárgyalási jogról, az egészségről, a biztonságról és a munkakörülményekről; hangsúlyozza, hogy ennek az irányelvnek kötelező átvilágítási követelményeket kell bevezetnie a vállalatok működésére, tevékenységeire és üzleti kapcsolataira vonatkozóan, beleértve az ellátási és alvállalkozói láncokat is, és biztosítani kell a szakszervezetek és a munkavállalók képviselőinek bevonását az átvilágítási folyamat egészébe, beleértve a fejlesztési és a végrehajtási folyamatot is;

13. meggyőződése, hogy az új digitális technológiák bevezetése pozitív hatást gyakorolhat a munkakörnyezetre, ha azokat megbízható módon vezetik be és követik nyomon, amihez időszerű és érdemi tájékoztatásra és a munkavállalók képviselőivel, többek között a szakszervezetekkel folytatott konzultációra lesz szükség egészségük és biztonságuk, az adatvédelem, az egyenlő bánásmód, a foglalkoztatási stabilitás, a szociális védelem és a munkahelyi jóllét teljes körű tiszteletben tartásának biztosítása, valamint a munkavállalók különösen algoritmusok segítségével történő indokolatlan kizsákmányolásának és megfigyelésének, továbbá megkülönböztetésének és megfélemlítésének megelőzése érdekében; hangsúlyozza, hogy a szakszervezeteknek és a munkavállalók képviselőinek rendelkezniük kell a digitális technológia bevezetés előtti értékeléséhez szükséges hozzáféréssel és eszközökkel; hangsúlyozza, hogy az új digitális technológiáknak és a mesterséges intelligenciának nem szabad replikálniuk a meglévő hátrányos megkülönböztetést és társadalmi elfogultságot, hanem elő kell segíteniük a különböző csoportok társadalmi integrációját és részvételét; hangsúlyozza, hogy a digitális technológiák teljes életciklusa során alkalmazni kell az „alapértelmezett etika” elvét a bennük rejlő lehetőségek maradéktalan kihasználása, valamint a torzulások elkerülése érdekében; hangsúlyozza, hogy a szociális párbeszéd struktúrái, az ágazati kollektív tárgyalások, a szakszervezetek és a munkavállalók képviselőinek tájékoztatása, valamint a velük folytatott konzultáció és részvételük kulcsfontosságú ahhoz, hogy a munkavállalók számára biztosítani tudják az ahhoz szükséges támogatást, hogy a digitális technológiát jobban építsék ki és részt vegyenek abban, hogy a szociális partnerek jobban elszámoltathassák és nyomon követhessék a digitális technológiát a munkahelyen;

14. úgy véli, hogy a munkavállalóknak a szervezkedéshez, a kollektív szakszervezeti képviselőhöz, a gyülekezési és egyesülési szabadsághoz, valamint a munkahelyükön végrehajtandó reformokra való kollektív felhíváshoz való joga az európai projekt alapvető elemei és a szociális modell alapelvei, amelyeket az uniós intézmények megerősítettek és jogilag tiszteletben tartanak; aggodalmát fejezi ki amiatt, hogy az új munkavégzési formákban részt vevő egyes munkavállalók nem élveznek tényleges képviseleti és részvételi jogokat a munkahelyen; helyteleníti, hogy ez különösen igaz azokra az ágazatokra, amelyekben a munkavállalók többsége nő⁽³⁹⁾; ismételten felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy biztosítsák a munkavállalók egyesüléshez és munkahelyi részvételhez való jogát a foglalkoztatás valamennyi formájában;

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

⁽³⁷⁾ A szociális jogok európai pillérének megvalósítására vonatkozó cselekvési tervet kísérő, 2021. március 4-i bizottsági szolgálati munkadokumentum (SWD(2021)0046).

⁽³⁸⁾ A szociális jogok európai pillérének megvalósítására vonatkozó cselekvési tervet kísérő, 2021. március 4-i bizottsági szolgálati munkadokumentum (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)

2021. december 16., csütörtök

felhívja a Bizottságot, hogy egészítse ki a tagállamok tevékenységeit annak érdekében, hogy megvédjék a munkavállalókat az egyesülési szabadsághoz való joguk gyakorlása és a munkahelyi részvétel során;

15. felszólítja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy a szociális partnerekkel együtt kötelezzék el magukat amellet, hogy 2030-ra 90 %-ra növelik a kollektív tárgyalások által lefedettek körét azokban a nemzeti rendszerekben, amelyek egyesítik a foglalkoztatás és a munkakörülmények törvényi és szociális partnerek általi szabályozását; hangsúlyozza, hogy a kollektív tárgyalások hozzájárulnak a szociális piacgazdasághoz, a Lisszaboni Szerződésben megfogalmazott célnak megfelelően; ismét hangsúlyozza, hogy az uniós szerződéseket, amelyek kifejezetten védik a szociális partnerek autonómiáját, és az egyes tagállamokban érvényben lévő önszabályozási rendszereket meg kell védeni, hogy a szociális partnereknek lehetőségük nyíljon az autonóm szabályozásra, biztosítva az erős legitimitást és növelve a kollektív szerződések által lefedettek számát; felhívja a tagállamokat, hogy számoljanak fel minden olyan nemzeti jogszabályt, amely akadályozza a kollektív tárgyalásokat, többek között a szakszervezetek szerveződés céljából a munkahelyekhez való hozzáféréseinek biztosításával;

16. hangsúlyozza, hogy a tagállami reformoknak nem szabad negatívan hatniuk a kollektív tárgyalásokra, és hogy e tárgyalásokat ágazati szinten támogatni kell, többek között a szociális partnerek kapacitásépítésének támogatásával; sürgeti a Bizottságot és a tagállamokat, hogy teljes mértékben vonják be a szociális partnereket az európai politikai döntéshozatalba; hangsúlyozza, hogy a nemzeti szintű munkaügyi reformoknak hozzá kell járulniuk a szociális jogok európai pillérének végrehajtásához, beleértve annak 8. elvét, amely a szociális párbeszédéről és a munkavállalók bevonásáról, a kollektív tárgyalásokról és a szociális partnerek autonómiájának tiszteletben tartásáról, a kollektív fellépéshez való jogról, továbbá a vállalkozások átadásával, szerkezetátalakításával és egyesülésével, valamint a csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatos, megfelelő időben történő tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogról szól; felhívja a Bizottságot, hogy e konkrét szempontok alapján elemezze a nemzeti helyreállítási és rezilienciaépítési tervekben szereplő munkaügyi reformokat;

A tájékoztatás, a konzultáció és a vezetőtestületi szintű képviselet új kerete

17. hangsúlyozza, hogy érvényesíteni és értékelni kell, és amennyiben az értékelés alapján szükséges, meg kell erősíteni és meg kell szilárdítani az összes vonatkozó uniós jogszabályt annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció a vállalati döntéshozatal szerves részét képezze és arra a megfelelő szinten kerüljön sor a vállalatokon belül;

18. hangsúlyozza annak fontosságát, hogy Unió-szerte időben történő és érdemi tájékoztatást és konzultációt biztosítsanak, mielőtt olyan vezetői döntéseket hoznának, amelyek hatással lehetnek a munkavállalókra, a foglalkoztatásra és a munkakörülményekre, valamint különösen a határokon átnyúló vonatkozású politikákkal vagy intézkedésekkel kapcsolatosak; hangsúlyozza, hogy a munkavállalók képviselőinek, például a szakszervezeteknek, hozzá kell férniük a vezetői döntésekhez szükséges szakértelemhez és támogató dokumentációhoz annak érdekében, hogy fel tudják mérni e határokon átnyúló politikák és folyamatok munkaerőre gyakorolt hatásait és alternatívákat javasolhassanak; hangsúlyozza, hogy ezen alternatívákról valódi párbeszédet kell folytatni a szakszervezetek, a munkavállalók képviselői és a vezetőség között;

19. kiemeli annak fontosságát, hogy a munkavállalók képviselői, és különösen az európai üzemi tanácsok – a számukra biztosított hatékony tájékoztatást és a velük folytatott konzultációt követően – érdemben részt vegyenek a munkavállalók érdekeit jelentős mértékben érintő transznacionális ügyek kidolgozásában és végrehajtásában; hangsúlyozza, hogy ennek olyan kérdésekre is ki kell terjednie, amelyek potenciális hatásaik kiterjedése szempontjából fontosak az európai munkaerő számára, vagy amelyek a tevékenységek tagállamok közötti áthelyezésével járnak; hangsúlyozza, hogy az európai üzemi tanácsot tájékoztatni kell és konzultálni kell vele különösen a jelenlegi helyzettel és a foglalkoztatással és a beruházásokkal kapcsolatos valószerű tendenciákról, valamint a szervezéssel kapcsolatos lényeges változásokról, az új munkamódszerek vagy termelési folyamatok bevezetéséről, a termelés áthelyezéséről, az egyesülésekről, a leépítésekről, a vállalkozások, létesítmények vagy azok fontos részeinek bezárásáról, valamint a csoportos létszámcsökkentésekről; hangsúlyozza továbbá, hogy az európai üzemi tanács szerepvállalása fejlesztheti és előmozdíthatja a vállalati kultúrát és kohéziót, és hogy a munkavállalók képviselőinek részt kell venniük a szociális tervek kidolgozásában, hogy szabályozzák az olyan változásokat, amelyek hatással lehetnek a munkavállalókra és elbocsátásokhoz vezethetnek; úgy véli, hogy alapvető fontosságú az európai üzemi tanácsok megerősítése, figyelembe véve a tagállamok munkaügyi kapcsolatrendszerei közötti különbségeket;

20. megállapítja, hogy a vállalati döntések meghozatala előtt a tájékoztatás és a konzultáció minősége, időzítése és hatékonysága tekintetében továbbra is eltérések vannak az uniós országok között, és hogy az átszervezési folyamatok eltérően zajlanak a különböző európai országokban; megállapítja, hogy az elbocsátások és az üzembeszárások alternatíváiról folytatott párbeszéd eltérő az EU-n belül; emlékeztet arra, hogy 2013-ban már javaslatot tett egy, a munkavállalók tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációról, a szerkezetátalakítás előrejelzéséről és kezeléséről szóló jogi keretre⁽⁴⁰⁾ a fenntartható és társadalmilag inkluzív szerkezetátalakítás kialakítása érdekében és hogy egyetlen munkavállaló se

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

2021. december 16., csütörtök

maradjon le; úgy véli, hogy koherens uniós stratégiára van szükség ahhoz, hogy a vállalatok és a munkavállalók képesek legyenek megbirkózni a méltányos zöld és digitális átállással;

21. hangsúlyozza, hogy a munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogát mindig időben biztosítani kell, és foglalkozni kell a foglalkoztatásra és a munkakörülményekre gyakorolt lehetséges mennyiségi és minőségi hatásokkal, valamint a digitális technológiákból és alkalmazásokból eredő változásokkal a meglévő üzleti folyamatok és a munkaerő hatékonyságának javítása érdekében; rámutat, hogy a munkavállalók tájékoztatása, a velük folytatott konzultáció és vezetőtestületi szintű részvételük hatékony eszközök a munkavállalói jogok érvényesítésében;

22. felhívja az EU-t annak biztosítására, hogy a munkavállalók képviselve legyenek azon vállalatok vezetőtestületeiben, amelyek a vállalatok határokon átnyúló szerkezetátalakítása és mobilitása céljából alkalmazzák az uniós jogszabályokat ⁽⁴¹⁾; hangsúlyozza, hogy a nemek szempontjából kiegyensúlyozott igazgatótanácsokra van szükség, mind az alkalmazottak létszáma, mind pedig az igazgatótanács egésze tekintetében; ismételten felszólítja a Tanácsot, hogy a továbbiakban ne blokkolja a nők vezetőtestületi tagságáról szóló irányelvet, amely azt tükrözi, hogy a részvételen alapuló munkahelyek elérése érdekében minden szinten biztosítani kell a nemek közötti egyenlőséget;

23. kijelenti, hogy még sok a tennivaló a nemek közötti egyenlőség és az esélyegyenlőség biztosítása terén az egész EU-ban a munkavállalói részvétel valamennyi területén, továbbá a fogyatékossgal élő munkavállalók megfelelő képviseletének biztosítása érdekében; megjegyzi, hogy a nemek közötti tartós egyenlőtlenség abban is megmutatkozik, hogy a nők korlátozott mértékben jutnak hozzá a munkahelyi vezetői és képviselői pozíciókhoz; megismétli, hogy az igazgatótanácsbeli nemek közötti egyenlőség és sokszínűség kulcsfontosságú demokratikus elv, amelynek pozitív gazdasági mellékhatásai vannak; szorgalmazza, hogy a szociális partnerekkel konzultálva vezessenek be további intézkedéseket a kiegyensúlyozott képviselet és a nemek közötti egyenlőség biztosítása érdekében; megállapítja, hogy a nemi kvóták hozzájárulnak a sokszínűbb, a nemek közötti nagyobb mértékű egyenlőség és méltányosság eléréséhez valamennyi döntéshozó testületben;

24. úgy véli, hogy a vállalatoknak előrelépést kell tenniük a sokszínűség és a nemek közötti egyenlőség biztosítása terén, beleértve az egyenlő bérezést a munkahelyen; sürgeti a Tanácsot, hogy érjen el haladást a nők vezetőtestületi tagságáról szóló irányelvvel kapcsolatban; kéri a 40 %-os kvóta alkalmazását mind a nem ügyvezető, mind az ügyvezető testületek esetében (külön-külön számítva) a magántulajdonú és az állami tulajdonú vállalatoknál egyaránt, a nemzeti jogszabályok fokozatos kiigazításával;

25. felhívja a Bizottságot, hogy kövesse nyomon a 2020–2025 közötti időszakra szóló uniós nemi esélyegyenlőségi stratégiában foglalt prioritásokat, különösen pedig biztosítsa, hogy a Tanácson belül háriítsák el az akadályokat a tőzsdén jegyzett társaságok nem-ügyvezető igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és a kapcsolódó intézkedésekről szóló irányelvre irányuló javaslat elől;

26. felhívja a Bizottságot, hogy a várt hatásvizsgálatot követően és a szociális partnerekkel konzultálva vezessen be új keretirányelvet a munkavállalók tájékoztatásáról, a velük folytatott konzultációról és részvételükről az európai vállalatok, valamint az uniós vállalati mobilitási eszközöket használó vállalatok számára annak érdekében, hogy minimumszabályokat állapítson meg olyan kérdésekben, mint a változások előrejelzése, többek között az éghajlatváltozással, a digitális átalakulással és a szerkezetátalakítással kapcsolatos, különösen vállalati szintű intézkedések tekintetében;

27. hangsúlyozza, hogy az uniós jog néhány hiányosságát meg lehetne szüntetni azáltal, ha ezen új keretirányelvben a vezetőtestületi szintű képviselet minimális uniós szintjére vonatkozóan küszöbértékeket vezetnének be; úgy véli, hogy ehhez a vezetőtestületekben a munkavállalói képviselői helyek számának/arányának a néhány helytől a paritásig kellene terjednie, a vállalatnál és leányvállalatainál dolgozó munkavállalók számától függően;

28. emlékeztet, hogy az Európai Üzemi Tanácsról szóló irányelv a munkavállalók részvételhez, tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogával kapcsolatos uniós vívmányok részét képezi; aggodalmát fejezi ki az irányelv kialakításának hiányosságai miatt, különös tekintettel a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jog érvényesítésére és hatékonyságára, továbbá sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy 2008-ban elszalasztották az irányelv továbbfejlesztésére és jelentős javítására nyíló lehetőséget;

⁽⁴¹⁾ (EU) 2019/2121 irányelv; 2001/86/EK irányelv; és 2003/72/EK irányelv.

2021. december 16., csütörtök

29. hangsúlyozza, hogy a munkavállalók és a vezetés képviselői körében növelni kell az európai üzemi tanáccsal kapcsolatos tudatosságot; hangsúlyozza, hogy az európai üzemi tanácsok olyan egyedülálló transznacionális testületek ⁽⁴²⁾, amelyeket a munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció, valamint a vállalati identitás kialakítása és előmozdítása céljából hoztak létre, és hogy hatással van rájuk a munkaügyi kapcsolatok és a politikai keretek szintje és intenzitása; sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy az európai üzemi tanácsok feladatainak megfelelő ellátásához szükséges pénzügyi, anyagi és jogi erőforrásokat nem mindig biztosítja a központi vezetés; felhívja a Bizottságot, hogy vizsgálja meg a munkavállalók részvételének javításához és az Európai Üzemi Tanácsról szóló irányelv jobb végrehajtásához szükséges intézkedéseket, és szükség esetén tegyen javaslatot az irányelv felülvizsgálatára a munkavállalók képviselőinek tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogának megerősítése érdekében, különösen a szerkezetátalakítási folyamatok során;

30. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy mozdítsák elő a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jog megerősítését annak biztosítása érdekében, hogy az európai üzemi tanács véleményét figyelembe vegyék a vállalati döntéshozatal során, és hogy azt az adott szinten folytatott konzultáció befejezése és az irányító szervek döntéshozatala előtt kiadják; felhívja továbbá a Bizottságot, hogy erősítse meg a végrehajtási mechanizmusokat, a tagállamokat, hogy biztosítsák a különleges tárgyaló testületek és az európai üzemi tanácsok számára az igazságszolgáltatáshoz való hatékony hozzáférést, hogy vezessenek be hatékony, visszatartó erejű és arányos szankciókat a megfelelés biztosítása érdekében, hogy több mint 20 év elteltével vessenek véget a régi, úgynevezett önkéntes, az irányelvet megelőző megállapodások szerinti mentességeknek, törekedjenek egy „ügy transznacionális jellege” fogalmának az Európai Üzemi Tanácsról szóló irányelvvel összefüggésben történő tisztázására, előzzék meg a titoktartási szabályokkal mint az információhoz való hozzáférés és a tényleges részvétel korlátozásának eszközével való visszaélést, erősítsék meg a leányvállalatokra vonatkozó követelményeket, és biztosítsák a tájékoztatás, a konzultáció és a részvétel hatékony koordinációját helyi, nemzeti és uniós szinten;

o

o o

31. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást a Tanácsnak és a Bizottságnak.

⁽⁴²⁾ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-works-councils>: „Az európai üzemi tanácsok olyan állandó testületek, amelyek megkönnyítik az európai vállalatok és az európai vállalatcsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt, amint azt az Európai Üzemi Tanácsról szóló 1994-es irányelv előírja”.