

Štvrtok 16. decembra 2021

P9\_TA(2021)0508

## **Európsky rámec pre práva zamestnancov na účasť a revízia smernice o európskej zamestnaneckej rade**

**Uznesenie Európskeho parlamentu zo 16. decembra 2021 o demokracii na pracovisku: európsky rámec pre práva zamestnancov na účasť a revízia smernice o európskej zamestnaneckej rade (2021/2005(INI))**

(2022/C 251/10)

*Európsky parlament,*

- so zreteľom na odôvodnenie 4 preambuly Zmluvy o Európskej únii (ďalej len „Zmluva o EÚ“), ktorým sa potvrdzuje záväzok Európskej únie voči demokracii,
- so zreteľom na článok 3 ods. 3 Zmluvy o EÚ,
- so zreteľom na článok 9, článok 151 a článok 153 ods. 1 písm. e) a f) Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“),
- so zreteľom na články 12, 27, 28, 30 a 31 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „charta“),
- so zreteľom na smernicu Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania <sup>(1)</sup>,
- so zreteľom na smernicu Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani <sup>(2)</sup>,
- so zreteľom na návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o zlepšení rodovej vyváženej medzi nevykonnými riadiacimi pracovníkmi spoločností kótovaných na burze a súvisiacich opatreniach (smernica o zastúpení žien vo vrcholových orgánoch) (COM(2012)0614), ktorý Komisia predložila 14. novembra 2012,
- so zreteľom na smernicu Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod <sup>(3)</sup>,
- so zreteľom na nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie <sup>(4)</sup>,
- so zreteľom na smernicu Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov <sup>(5)</sup>,
- so zreteľom na smernicu Rady 2001/86/ES z 8. októbra 2001, ktorou sa dopĺňajú stanovky európskej spoločnosti v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení <sup>(6)</sup>, a smernicu Rady 2003/72/ES z 22. júla 2003, ktorou sa dopĺňajú stanovky Európskeho družstva s ohľadom na účasť zamestnancov na riadení <sup>(7)</sup>,
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve <sup>(8)</sup>,

<sup>(1)</sup> Ú. v. ES L 225, 12.8.1998, s. 16.

<sup>(2)</sup> Ú. v. ES L 303, 2.12.2000, s. 16.

<sup>(3)</sup> Ú. v. ES L 180, 19.7.2000, s. 22.

<sup>(4)</sup> Ú. v. EÚ L 141, 27.5.2011, s. 1.

<sup>(5)</sup> Ú. v. ES L 82, 22.3.2001, s. 16.

<sup>(6)</sup> Ú. v. ES L 294, 10.11.2001, s. 22.

<sup>(7)</sup> Ú. v. EÚ L 207, 18.8.2003, s. 25.

<sup>(8)</sup> Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 29.

Štvrtok 16. decembra 2021

- so zreteľom na štúdiu tematickej sekcie pre práva občanov a ústavné veci z mája 2012 o vzťahoch medzi orgánmi dohľadu nad spoločnosťami a manažmentom, v ktorej sa navrhuje zmena smernice 2002/14/ES o informovaní zamestnancov a všeobecných konzultáciách so zamestnancami s cieľom začleniť zástupcov zamestnancov do vrcholových orgánov spoločností,
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2004/25/ES z 21. apríla 2004 o ponukách na prevzatie <sup>(9)</sup>,
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2005/56/ES z 26. októbra 2005 o cezhraničných zlúčeníach alebo splynutiach kapitálových spoločností <sup>(10)</sup>,
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES zo 6. mája 2009 o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s nimi <sup>(11)</sup> (smernica o európskej zamestnaneckej rade),
- so zreteľom na posúdenie európskej pridanej hodnoty z januára 2021 s názvom Európske zamestnanecké rady (EWC) – legislatívny postup: revízia smernice o európskych zamestnaneckých radách,
- so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru z 9. júna 2021 s názvom Bez sociálnej dohody žiadna zelená dohoda <sup>(12)</sup>,
- so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru z 2. decembra 2020 o transformácii priemyslu na zelené a digitálne európske hospodárstvo, regulačné požiadavky a úloha sociálnych partnerov a občianskej spoločnosti <sup>(13)</sup>,
- so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru z 29. októbra 2020 s názvom Sociálny dialóg ako dôležitý pilier hospodárskej udržateľnosti a odolnosti hospodárstiev s prihliadnutím na vplyv živej verejnej diskusie v členských štátoch <sup>(14)</sup>,
- so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru z 31. augusta 2020 o právnom rámci EÚ na ochranu a posilnenie informovanosti, konzultácií a účasti pracovníkov,
- so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru zo 17. októbra 2018 o balíku o európskom práve obchodných spoločností <sup>(15)</sup>,
- so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru zo 16. marca 2016 s názvom Zlepšovanie jednotného trhu: viac príležitostí pre ľudí a podniky <sup>(16)</sup>, v ktorom sa požaduje väčšie zapojenie pracovníkov do riadenia podnikov,
- so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru z 20. marca 2013 o spoluúčasti a zapojení zamestnancov ako základný pilier dobrého podnikového riadenia a hľadania vyvážených východísk z krízy <sup>(17)</sup>,

<sup>(9)</sup> Ú. v. EÚ L 142, 30.4.2004, s. 12.

<sup>(10)</sup> Ú. v. EÚ L 310, 25.11.2005, s. 1.

<sup>(11)</sup> Ú. v. EÚ L 122, 16.5.2009, s. 28.

<sup>(12)</sup> Ú. v. EÚ C 341, 24.8.2021, s. 23.

<sup>(13)</sup> Ú. v. EÚ C 56, 16.2.2021, s. 10.

<sup>(14)</sup> Ú. v. EÚ C 10, 11.1.2021, s. 14.

<sup>(15)</sup> Ú. v. EÚ C 62, 15.2.2019, s. 24.

<sup>(16)</sup> Ú. v. EÚ C 177, 18.5.2016, s. 1.

<sup>(17)</sup> Ú. v. EÚ C 161, 6.6.2013, s. 35.

**Štvrtok 16. decembra 2021**

- so zreteľom na svoje uznesenie z 12. marca 2009 o účasti zamestnancov v spoločnostiach s európskym štatútom a o iných sprievodných opatreniach <sup>(18)</sup>,
- so zreteľom na svoje uznesenie zo 14. júna 2012 o budúcnosti európskeho práva obchodných spoločností <sup>(19)</sup>,
- so zreteľom na svoje uznesenie z 15. januára 2013 s odporúčaniami Komisie o informovaní pracovníkov a konzultáciách s nimi, predvídaní a riadení reštrukturalizácie <sup>(20)</sup>,
- so zreteľom na svoje uznesenie z 12. septembra 2013 o cezhraničnom kolektívnom vyjednávaní a nadnárodnom sociálnom dialógu <sup>(21)</sup>,
- so zreteľom na svoje uznesenie zo 17. decembra 2020 o silnej sociálnej Európe pre spravodlivé transformácie <sup>(22)</sup>,
- so zreteľom na svoje uznesenie z 21. januára 2021 o novej stratégii EÚ pre rodovú rovnosť <sup>(23)</sup>, v ktorom sa vyzýva na urýchlené ukončenie patovej situácie v Rade s cieľom prijať navrhovanú smernicu o zlepšení rodovej vyváženosti medzi nevykonnými riadiacimi pracovníkmi spoločností kótovaných na burze a súvisiacich opatreniach (COM(2012)0614),
- so zreteľom na oznámenie Komisie z 12. decembra 2012 s názvom Akčný plán: Európske právo obchodných spoločností a správa a riadenie spoločností – moderný právny rámec pre väčšiu angažovanosť akcionárov a udržateľné spoločnosti (COM(2012)0740),
- so zreteľom uznesenie Európskej konfederácie odborových zväzov z 22. októbra 2014 s názvom Nový rámec pre väčšiu demokraciu v práci,
- so zreteľom na pozíciu Európskej konfederácie odborových zväzov z 9. a 10. decembra 2020 k novému rámcu EÚ pre informovanie, konzultácie a zastúpenie na úrovni vrcholových orgánov pre európske formy spoločností a spoločnosti využívajúce nástroje práva obchodných spoločností EÚ umožňujúce mobilitu spoločností,
- so zreteľom na výskumný projekt Univerzity Leuven z mája 2016 s názvom Európske zamestnanecké rady v pohybe: perspektívy riadenia rozvoja nadnárodnej inštitúcie pre sociálny dialóg,
- so zreteľom na pozíciu Európskej konfederácie odborových zväzov z 15. a 16. marca 2017 k modernej smernici o Európskej zamestnaneckej rade (EZR) v digitálnej ére,
- so zreteľom na správu European Women's Lobby z februára 2012 s názvom Ženy vo vrcholových orgánoch v Európe: od slomačieho tempa až po obrovský skok? Pokrok, nedostatky a osvedčené postupy,
- so zreteľom na štúdiu Medzinárodnej organizácie práce (MOP) z februára 2010 s názvom Porovnávací prehľad pojmov týkajúcich sa účasti zamestnancov,
- so zreteľom na štúdiu MOP z novembra 2018 o modeloch správy a riadenia spoločností: štruktúra, rozmanitosť, hodnotenie a vyhladky,
- so zreteľom na zásady skupiny G20/OECD týkajúce sa správy a riadenia spoločností z roku 2015 a vyhlásenie poradného výboru odborových zväzov pre OECD z 28. mája 2021,
- so zreteľom na tretí európsky prieskum podnikov nadácie Eurofound zo 14. decembra 2015 o priamej a nepriamej účasti zamestnancov,
- so zreteľom na štvrtý Európsky prieskum podnikov z 13. októbra 2020 o postupoch na pracovisku, ktorými sa odкрýva potenciál zamestnancov,

<sup>(18)</sup> Ú. v. EÚ C 87 E, 1.4.2010, s. 133.

<sup>(19)</sup> Ú. v. EÚ C 332 E, 15.11.2013, s. 78.

<sup>(20)</sup> Ú. v. EÚ C 440, 30.12.2015, s. 23.

<sup>(21)</sup> Ú. v. EÚ C 93, 9.3.2016, s. 161.

<sup>(22)</sup> Ú. v. EÚ C 445, 29.10.2021, s. 75.

<sup>(23)</sup> Ú. v. EÚ C 456, 10.11.2021, s. 208.

Štvrtok 16. decembra 2021

- so zreteľom na články 7 a 8 Európskeho piliera sociálnych práv,
  - so zreteľom na oznámenie Komisie zo 4. marca 2021 s názvom Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv (COM(2021)0102),
  - so zreteľom na vyhlásenie z Porta a sociálny záväzok z Porta,
  - so zreteľom na článok 54 rokovacieho poriadku,
  - so zreteľom na správu Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci (A9-0331/2021),
- A. keďže demokracia vo všeobecnosti a demokracia pri práci sú základnými hodnotami Európskej únie a poskytujú veľmi pevný základ na posilnenie odolnosti Európy a jej sociálnej zmluvy; keďže tieto základné hodnoty sú tiež začlenené do Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva a charty a Európskeho piliera sociálnych práv; keďže práca je kľúčovou činnosťou, ktorá vytvára v spoločnosti štruktúru a poskytuje nielen prostriedky na život, ale aj na individuálny rozvoj a spojenie so spoločnosťou; keďže treba prijať opatrenia na zabezpečenie rovnováhy medzi vyjednávacou silou zamestnávateľov a zamestnancov, ktorú možno zlepšiť posilnením demokracie na pracovisku;
- B. keďže sociálne partnerstvo a kolektívne vyjednávanie medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľov na vnútroštátnej úrovni a sociálny dialóg na úrovni EÚ sú kľúčovým prvkom európskeho sociálneho modelu, ktorého spoločný odkaz sociálneho dialógu, účasť pracovníkov, kolektívne vyjednávanie, zastúpenie zamestnancov vo vrcholových orgánoch, zdravotné a bezpečnostné zastúpenie a tripartizmus sú stavebnými kameňmi rozmanitej a ekonomicky, sociálne a environmentálne udržateľnej budúcnosti;
- C. keďže regulačné prostredie Únie v oblasti pracovného práva a práva obchodných spoločností zostáva nadmerne roztrieštené, čo by mohlo viesť k nedostatku právnej istoty, pokiaľ ide o uplatniteľné pravidlá a práva zamestnávateľov aj zamestnancov; keďže je nevyhnutné posilniť súbor nástrojov Únie v týchto oblastiach zavedením ambiciózneho rámčovej smernice, ktorou sa zefektívnia a zjednodušia platné právne predpisy a posilnia práva pracovníkov, najmä právo na informácie, konzultácie a účasť;
- D. keďže demokracia na pracovisku zohráva kľúčovú úlohu pri posilňovaní ľudských práv na pracovisku a v spoločnosti, v neposlednom rade vtedy, keď sa zástupcovia pracovníkov vrátane odborov aktívne zapájajú do procesov náležitej starostlivosti v oblasti podnikania; keďže väčšia demokracia na pracovisku v spojení s väčšou transparentnosťou by bola účinným spôsobom riešenia nerovností na pracovisku a v spoločnosti; keďže demokracia na pracovisku môže zvýšiť dôveru v demokratické hodnoty a motivovať pracovníkov, aby sa zapájali do demokratickej kultúry a praxe;
- E. keďže podpora demokracie na pracovisku si vyžaduje ochranu a dodržiavanie rôznych sociálnych a pracovných práv a zásad vrátane práva na kolektívnu a konanie; keďže vysoká úroveň demokracie na pracovisku je spojená s lepšími pracovnými vzťahmi, so stabilitou, s vyššími mzdami a vyššou úrovňou ochrany zdravia a bezpečnosti, a to aj pred obťažovaním na pracovisku; keďže sociálna spravodlivosť, a najmä demokracia v práci sú pevne zakotvené v medzinárodných a európskych nástrojoch a normách v oblasti ľudských práv; keďže demokracia na pracovisku je základom sociálneho pokroku v Európe a vo svete už viac ako storočie; keďže MOP bola založená v roku 1919 s pevným presvedčením, že svetový mier možno dosiahnuť len na základe sociálnej spravodlivosti<sup>(24)</sup>; keďže sociálny dialóg, kolektívne vyjednávanie a zastúpenie pracovníkov tvoria základné hodnoty a práva MOP a sú zakotvené v mnohých dohovoroch a odporúčaniach MOP; keďže aj Rada Európy považuje demokraciu pri práci za svoje základné hodnoty vyjadrené v Európskom dohovore o ľudských právach a v Európskej sociálnej charte;
- F. keďže zastúpenie a účasť pracovníkov, ako aj rozsah kolektívneho vyjednávania sú zásadné pre uplatňovanie práv pracovníkov a správne fungovanie podnikov; keďže nadácia Eurofound uviedla<sup>(25)</sup>, že menej ako jedna tretina (31 %) spoločností v EÚ umožnila pravidelnú priamu účasť zamestnancov na organizačnom rozhodovaní v roku 2019;

<sup>(24)</sup> Pozri: Ústava MOP z roku 1919 a Filadelfská deklarácia MOP z roku 1944.

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

**Štvrtok 16. decembra 2021**

- G. keďže v súlade so zásadami OECD a G20 pre správu a riadenie spoločností z roku 2015 právo pracovníkov zúčastňovať sa na správe a riadení spoločností závisí od právnych predpisov a postupov každej krajiny a môže sa tiež líšiť od spoločnosti k spoločnosti;
- H. keďže odborové zväzy a zástupcovia pracovníkov zohrali kľúčovú úlohu pri zmierňovaní vplyvu pandémie ochorenia COVID-19 na pracovisku od zavedenia opatrení na ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov, najmä kľúčových pracovníkov na vysoko exponovaných pracoviskách, až po vykonávanie systémov na udržanie pracovných miest, ako je práca na skrátený pracovný čas a nové formy organizácie práce, ako je práca z domu;
- I. keďže pandémia ochorenia COVID-19 zhoršila už existujúce rodové nerovnosti na trhu práce a prehĺbila rodové rozdiely v účasti pracovnej sily; keďže to postihlo najmä výrazne feminizované odvetvia s nízkymi mzdami a zlými pracovnými podmienkami, pričom veľa žien pracuje v prvej línii, najmä ako zdravotnícky personál, opatrovatelky, upratovačky a pracovníčky údržby, pomocníčky v domácnosti, ktoré bojujú proti vírusu a zároveň musia často zvládať aj rodinné povinnosti počas trvania opatrení na obmedzenie pohybu;
- J. keďže v súčasnosti prebieha značné množstvo procesov reštrukturalizácie v dôsledku krízy spôsobenej ochorením COVID-19; keďže rušivý vplyv pandémie dočasne zrýchlil tempo a rozšíril rozsah reštrukturalizácie podnikov, najmä v niektorých odvetviach; keďže konzultácie s pracovníkmi a ich účasť a kolektívne vyjednávanie sú nevyhnutné na riešenie pozitívnych a negatívnych vplyvov reštrukturalizácie; keďže technologický vývoj, prechod na nízkouhlíkové hospodárstvo a hospodárske a sociálne zotavenie sa z pandémie ochorenia COVID-19 poskytujú príležitosť na prechod pracovísk na formy organizácie práce s vysokou účasťou na všetkých úrovniach; keďže podľa Eurostatu členské štáty s dobre rozvinutými systémami pracovnoprávných vzťahov, lepšími systémami organizácie práce a režimami skráteného pracovného času dosiahli v roku 2020 lepšie výsledky ako priemer EÚ a oveľa menej pracovníkov stratilo zamestnanie;
- K. keďže výskum ukazuje, že účasť na pracovisku prispieva k výkonnosti spoločnosti, kvalite pracovných miest a dobrým podmienkam; keďže podľa nadácie Eurofound<sup>(26)</sup> menej ako jedna tretina (31 %) spoločností v EÚ27 umožnila pravidelnú priamu účasť zamestnancov na organizačnom rozhodovaní v roku 2019 a intenzita účasti pracovníkov v EÚ sa za posledné desaťročie znížila<sup>(27)</sup>; keďže viac ako polovica podnikov vo Švédsku (56 %) a v Dánsku (55 %) sa vyznačovala pravidelnou priamou účasťou zamestnancov s vysokým vplyvom; keďže to isté sa dá povedať len o približne päťte podnikov v Poľsku (20 %) a Holandsku (21 %);
- L. keďže udržateľnú správu a riadenie spoločností možno dosiahnuť len za účasti zamestnancov;
- M. keďže podľa štúdie MOP z februára 2010 s názvom A comparative overview of terms and notions on employee participation (Komparatívny prehľad pojmov a koncepcií týkajúcich sa účasti zamestnancov) existuje široká škála modelov, ktoré sa zaoberajú účasťou zamestnancov, a v niektorých vnútroštátnych systémoch majú pracovníci právo voliť svojich zástupcov do dozorných alebo správnych orgánov spoločností;
- N. keďže udržateľné spoločnosti sa vyznačujú tým, že majú mechanizmy na vyjadrenie názoru pracovníkov a začlenenie hľadísk pracovníkov do procesu prijímania strategických rozhodnutí, ktoré majú vplyv na pracovnú silu a celé spoločenstvá a regióny<sup>(28)</sup>;

<sup>(26)</sup> Európsky prieskum spoločností 2019.

<sup>(27)</sup> Európsky odborový inštitút, 2021, Benchmarking Working Europe 2020 – Covid-19 and the world of work: the impact of a pandemic (Referenčné údaje o pracujúcej Európe v roku 2020: Covid-19 a svet práce).

<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, č. 424, jún 2019; Ernst and Young, Study on directors' duties and sustainable corporate governance, júl 2020.

Štvrtok 16. decembra 2021

- O. keďže štúdie ukázali, že účasť pracovníkov zvyšuje produktivitu, zapojenie pracovníkov, inovácie a organizáciu práce, podporuje prechod na uhlíkovo neutrálne, klimaticky neutrálne obehové hospodárstvo efektívne využívajúce zdroje <sup>(29)</sup> a rodovú rovnosť, zlepšuje organizáciu práce a rozhodovanie a poskytuje alternatívy k znižovaniu zamestnanosti vyvolanému krízou;
- P. keďže na rozhodovacích pozíciách naďalej pretrvávajú rodové rozdiely a rozdiely v odmeňovaní, čo bráni plnej účasti a príspevku žien k hospodárskemu a sociálnemu životu, vďaka čomu pretrvávajú vysoké úrovne nízkej zamestnanosti žien, ktoré majú závažné dôsledky pre spoločnosť a hospodársky rast;
- Q. keďže v súlade so stanoviskom Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru zo 17. októbra 2018 k európskemu balíku v oblasti práva obchodných spoločností by sa mala posilniť úloha európskych zamestnaneckých rád v prípade premien veľkých podnikov v súlade so smernicou 2009/38/ES;
- R. keďže zamestnanci nie sú len „zainteresované strany“ spoločností, ale „zriaďujúce strany“ spolu s akcionármi a manažérmi; keďže účasť pracovníkov v spoločnostiach je kľúčovým prvkom pluralistického modelu správy a riadenia spoločností založeného na demokratických zásadách, spravodlivosti a efektívnosti <sup>(30)</sup>;
- S. keďže aktívne začlenenie pracovníkov do rozhodovacích procesov spoločností bude mať zásadný význam pre zabezpečenie rýchlych, zásadných a udržateľných politických a strategických zmien, ktoré si vyžaduje súbežná digitálna a zelená transformácia vedúca k významným zmenám vo svete práce; keďže povedie tiež k lepšiemu začleneniu najzraniteľnejších pracovníkov do procesu prechodu na ekologické a digitálne hospodárstvo;
- T. keďže plán obnovy ponúka zamestnávateľom aj pracovníkom jedinečnú príležitosť na inováciu v záujme financovania udržateľných a digitálnych investícií a projektov; keďže včasné a účinné zapojenie zamestnancov do programovania a realizácie týchto projektov je nevyhnutné, aby bolo možné primerane identifikovať, predvídať a riadiť ich potenciálne transformačné účinky na pracovisko a na vzťahy medzi sociálnymi partnermi;
- U. keďže pandémie ochorenia COVID-19 ukázala naliehavú potrebu oveľa širšej a silnejšej účasti sociálnych partnerov, najmä ak sa má dosiahnuť ekologický a digitálny prechod k udržateľnej, spravodlivej a sociálnej budúcnosti EÚ;
- V. keďže Konferencia o budúcnosti Európy ponúka príležitosť prekonať krízový režim a zapojiť občanov EÚ do formovania jej budúcnosti a posilňovania demokracie na všetkých úrovniach;
- W. keďže malé a stredné podniky (MSP) poskytujú 6 z 10 pracovných miest v EÚ;

### Účasť pracovníkov v spoločnostiach

- berie na vedomie bohatú a vzájomne prepojenú sieť účasti pracovníkov na pracoviskách v celej Únii, od pracovníkov a zástupcov pracovníkov vrátane odborových zväzov zvolených pracovnou silou a z pracovnej sily na miestnej úrovni až po medzipodnikové zamestnanecké rady v zložitejších spoločnostiach, osobitné zastúpenie v oblasti zdravia a bezpečnosti a zastúpenie zamestnancov v dozorných a správnych radách spoločností;
- uznáva rôzne právne rámce pre účasť zamestnancov na úrovni vrcholových orgánov v 18 členských štátoch EÚ; zdôrazňuje, že rozsah a intenzita účasti zamestnancov vo vrcholových orgánoch spoločností sa značne líši; zdôrazňuje, že digitálna a zelená transformácia vo veľkej miere ovplyvňuje svet práce a že podniky, ktoré sú odolnejšie a udržateľnejšie, sú tie, ktoré majú zavedené systémy účasti pracovníkov na podnikových záležitostiach <sup>(31)</sup>;

<sup>(29)</sup> Usmerneniami o spravodlivej transformácii na environmentálne udržateľné hospodárstva a spoločnosti pre všetkých, [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); Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe v roku 2021, pozri <https://op.europa.eu/sk/publication-detail/-/publication/e823d46f-e518-11eb-a1a5-01aa75ed71a1>.

<sup>(30)</sup> Štúdia MOP z novembra 2018 o modeloch správy a riadenia spoločností: štruktúra, rozmanitosť, hodnotenie a vyhlídka.

<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)

## Štvrtok 16. decembra 2021

3. je presvedčený, že hlas pracovníkov musí byť kľúčovým prvkom iniciatív EÚ na zabezpečenie udržateľnej a demokratickej správy a riadenia spoločností a náležitej starostlivosti v oblasti ľudských práv, a to aj pokiaľ ide o prácu, zmenu klímy a životné prostredie, ako aj na obmedzenie používania nekalých praktík, ako je pracovné vykorisťovanie a nespravodlivá hospodárska súťaž na vnútornom trhu, a to aj so zreteľom na článok 154 ZFEÚ;
4. zdôrazňuje význam neustáleho zlepšovania politík EÚ a členských štátov v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy a zručností vrátane odborného vzdelávania, najmä s cieľom zabezpečiť celoživotné vzdelávanie a odbornú prípravu, ako aj zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikácie všetkých pracovníkov;
5. vyzýva Komisiu, aby rešpektovala dohody medzi európskymi sociálnymi partnermi na medziodvetvovej aj odvetvovej úrovni, ako sa stanovuje v zmluvách; zdôrazňuje, že dodržiavanie dohôd európskych sociálnych partnerov zahŕňa ich vykonávanie na spoločnú žiadosť signatárskych strán vo veciach, na ktoré sa vzťahuje článok 153 ZFEÚ, prostredníctvom rozhodnutia Rady na návrh Komisie;
6. konštatuje, že vďaka medzerám <sup>(32)</sup> štatút EÚ európskej spoločnosti (Societas Europaeae – SE) môže neúmyselne umožniť spoločnostiam obchádzať vnútroštátne právne predpisy, najmä pokiaľ ide o zastúpenie zamestnancov na úrovni vrcholových orgánov; vyjadruje poľutovanie nad tým, že balík predpisov v oblasti práva obchodných spoločností z roku 2019 <sup>(33)</sup> tieto nedostatky nevyriešil, a vyzýva Komisiu, aby bezodkladne po transpozícii balíka členskými štátmi vykonala hodnotenie s cieľom posúdiť údajné medzery; konštatuje, že cezhraničné fúzie môžu posilniť jednotný trh vytvorením lepších synergií medzi európskymi spoločnosťami, ale niekedy môžu viesť k nekalým praktikám, ktoré treba riešiť, a môžu sa tiež využívať s cieľom zabrániť uplatňovaniu práv na zastupovanie; zdôrazňuje, že osobitnú pozornosť treba venovať zložitým podnikovým štruktúram a dodávateľským alebo subdodávateľským reťazcom s cieľom zabezpečiť dodržiavanie sociálnych noriem;
7. zdôrazňuje, že zástupcovia pracovníkov musia mať právo byť informovaní o využívaní vyslaných pracovníkov v subdodávateľských reťazcoch a musia mať možnosť kontaktovať týchto pracovníkov v súlade s povinnosťou stanovenou v článku 8 smernice o dočasnej agentúrnej práci <sup>(34)</sup>, ktorá ukladá užívateľskému podniku povinnosť poskytovať informácie o využívaní dočasných agentúrnych pracovníkov orgánom zastupujúcim pracovníkov;
8. zdôrazňuje, že v odôvodnení 35 smernice (EÚ) 2019/2121 <sup>(35)</sup> o cezhraničných premenách, zlúčeníach alebo splynutiach a rozdeleniach sa uvádza, že „za určitých okolností by sa právo spoločností uskutočniť cezhraničnú operáciu mohlo zneužívať na nekalé alebo podvodné účely, napríklad na obchádzanie práv zamestnancov, vyhýbanie sa dávkam sociálneho zabezpečenia alebo daňovým povinnostiam, alebo na trestné účely“; v tejto súvislosti považuje za nevyhnutné, aby sa primerane vymedzili ambiciózne minimálne normy EÚ pre informovanie pracovníkov, konzultácie s nimi a ich účasť vo vrcholových orgánoch v prípadoch, keď sa spoločnosti reštrukturalizujú cezhranične; vyzýva Komisiu, aby v súvislosti s nadchádzajúcim hodnotením smernice (EÚ) 2019/2121 zohľadnila existenciu osvedčených postupov, ako aj výsledky štúdií a hodnotení pozitívnych sociálno-ekonomických účinkov a dôsledkov zastúpenia zamestnancov v orgánoch spoločností a aby doplnila existujúce smernice, ktoré majú vplyv na túto otázku a ktoré môžu pomôcť zlepšiť správu a riadenie spoločností; vyzýva Komisiu, aby pripravila iniciatívy zamerané na zvýšenie informovanosti a zlepšenie povedomia o vnútroštátnych pravidlách a o pravidlách EÚ, ktorými sa riadi zastúpenie zamestnancov v orgánoch spoločností v rôznych členských štátoch, a aby zaviedla výmenu osvedčených postupov, s posudzovaním rôznych foriem zastúpenia zamestnancov a ich sociálno-ekonomických dôsledkov;

<sup>(32)</sup> <https://www.etui.org/sites/default/files/R%20121%20Conchon%20BLER%20in%20Europe%20EN%20WEB.pdf>. V súčasnosti právne rámc pre európske spoločnosti (SE) nepomáha chrániť už existujúce práva na zastúpenie zamestnancov vo vrcholových orgánoch, a dokonca umožňuje spoločnostiam obchádzať vnútroštátne práva na zastúpenie zamestnancov vo vrcholových orgánoch (Kluge and Stollt, 2011; Keller a Werner, 2010). Zdá sa, že štatút SE by sa mohol využiť v rámci ďalších troch stratégiách potenciálneho obchádzania práv, a to na obchádzanie práva na zastúpenie zamestnancov vo vrcholových orgánoch; na tzv. zmrazenie práv na zastúpenie zamestnancov vo vrcholových orgánoch; alebo na zníženie počtu kresiel pridelených zástupcom zamestnancov na úrovni vrcholových orgánov, najmä ak sú obsadené externými odborármi.

<sup>(33)</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/2121 z 27. novembra 2019, ktorou sa mení smernica (EÚ) 2017/1132, pokiaľ ide o cezhraničné premeny, zlúčenia alebo splynutia a rozdelenia (Ú. v. EÚ L 321, 12.12.2019, s. 1).

<sup>(34)</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 5.12.2008, s. 9).

<sup>(35)</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/2121 z 27. novembra 2019, ktorou sa mení smernica (EÚ) 2017/1132, pokiaľ ide o cezhraničné premeny, zlúčenia alebo splynutia a rozdelenia (Ú. v. EÚ L 321, 12.12.2019, s. 1).

Štvrtok 16. decembra 2021

9. opätovne zdôrazňuje, že v niekoľkých právnych aktoch EÚ týkajúcich sa práv na zastupovanie pracovníkov na úrovni vrcholových orgánov sa nestanovujú minimálne požiadavky na zastúpenie na úrovni vrcholových orgánov v európskych spoločnostiach rôznych foriem alebo spoločnostiach, ktoré využívajú nástroje práva obchodných spoločností EÚ na umožnenie cezhraničnej mobility spoločností a právnej reorganizácie, ako sú cezhraničné zlúčenia alebo splynutia, premeny a rozdelenia <sup>(36)</sup>; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby prijali urýchlené a rozhodné opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby európske spoločnosti dodržiavali práva pracovníkov na ich informovanie, konzultácie s nimi a účasť a aby v súlade s tým dodržiavali existujúce právne záväzky EÚ a členských štátov;

10. vyzýva Komisiu, aby vykonala potrebné zlepšenia rámcov upravujúcich európske spoločnosti a európske družstvá a balíka právnych predpisov o obchodných spoločnostiach na základe včasného hodnotenia Komisiou a aby ich zmenila s cieľom zaviesť minimálne pravidlá EÚ upravujúce účasť a zastúpenie zamestnancov v dozorných radách vrátane rodovej rovnosti;

11. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby stanovili podmienky a požiadavky potrebné na to, aby sa do roku 2030 na aspoň 80 % spoločností v EÚ vzťahovali dohody o udržateľnej správe a riadení spoločností <sup>(37)</sup>, pričom uznáva osobitnú administratívnu záťaž pre MSP; na tento účel vyzýva na vytvorenie stratégií dohodnutých s pracovníkmi s cieľom pozitívne ovplyvniť environmentálny, sociálny a hospodársky rozvoj prostredníctvom postupov riadenia a prítomnosti na trhu, posilniť úlohu riadiacich pracovníkov pri presadzovaní dlhodobých záujmov ich spoločnosti, zlepšiť zodpovednosť riadiacich pracovníkov pri začleňovaní udržateľnosti do rozhodovania spoločností a podporovať postupy správy a riadenia spoločností, ktoré prispievajú k udržateľnosti podnikov, vrátane podávania správ a odmeňovania členov vrcholových orgánov, zloženia vrcholových orgánov a zapojenia zainteresovaných strán <sup>(38)</sup>;

12. vyzýva Komisiu, aby splnila svoj záväzok bezodkladne predložiť smernicu o záväznej náležitej starostlivosti v oblasti životného prostredia a ľudských práv a zodpovednom správaní podnikov vrátane práv pracovníkov, ako je právo organizovať sa a kolektívne vyjednávať, zdravie a bezpečnosť a pracovné podmienky; zdôrazňuje, že táto smernica by mala zaviesť povinné požiadavky náležitej starostlivosti, ktoré by sa vzťahovali na operácie, činnosti spoločností a ich obchodné vzťahy vrátane dodávateľských a subdodávateľských reťazcov, a mala by zabezpečiť plné zapojenie odborov a zástupcov pracovníkov do procesu náležitej starostlivosti vrátane procesu vývoja a vykonávania;

13. je presvedčený, že zavedenie nových digitálnych technológií má potenciál pozitívne vplyvať na pracovné prostredie, ak budú tieto technológie dôveryhodne zavedené a monitorované, čo si bude vyžadovať včasné a zmysluplné informovanie zástupcov pracovníkov vrátane odborov a konzultácie s nimi s cieľom zabezpečiť úplné dodržiavanie ich zdravia, bezpečnosti, ochrany údajov, rovnakého zaobchádzania, stability zamestnania, sociálnej ochrany a dobrých podmienok na pracovisku a zabrániť neprimeranému vykorisťovaniu a dohľadu nad pracovníkmi, ako aj diskriminácii a stigmatizácii, najmä prostredníctvom riadenia prostredníctvom algoritmov; zdôrazňuje to, že odbory a zástupcovia pracovníkov by mali mať potrebný prístup a prostriedky na posúdenie a hodnotenie digitálnych technológií pred ich zavedením; zdôrazňuje, že nové digitálne technológie a umelá inteligencia by nemali kopírovať existujúcu diskrimináciu a predsudky v spoločnosti, ale mali by pomôcť sociálnemu začleneniu a účasti rôznych skupín; zdôrazňuje, že počas celého životného cyklu digitálnych technológií treba uplatňovať zásadu etiky v návrhu, aby sa plne využil ich potenciál a aby sa predišlo predsudkom; zdôrazňuje, že štruktúry sociálneho dialógu, odvetvové kolektívne vyjednávanie, informovanie, konzultácie a účasť odborov a zástupcov pracovníkov sú kľúčové na poskytnutie potrebnej podpory pracovníkom, aby mohli lepšie budovať digitálne technológie na pracovisku a podieľať sa na ich zavádzaní a monitorovaní;

14. domnieva sa, že právo pracovníkov organizovať sa, právo na kolektívne zastúpenie v odboroch, právo na slobodu zhromažďovania a združovania a právo kolektívne požadovať reformy na svojich pracoviskách sú základnými aspektmi európskeho projektu a základnými zásadami sociálneho modelu, ktoré inštitúcie EÚ potvrdzujú a právne presadzujú; vyjadruje znepokojenie nad tým, že niektorí pracovníci, ktorí sa zúčastňujú na nových formách práce, nemajú práva na účinné zastupovanie a účasť na pracovisku; vyjadruje poľutovanie nad tým, že to platí najmä pre odvetvia, v ktorých väčšinu pracovníkov tvoria ženy <sup>(39)</sup>; opakuje svoju výzvu Komisii a členským štátom, aby zabezpečili právo pracovníkov na

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

<sup>(37)</sup> Pracovný dokument útvarov Komisie zo 4. marca 2021 pripojený k akčnému plánu na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv (SWD(2021)0046).

<sup>(38)</sup> Pracovný dokument útvarov Komisie zo 4. marca 2021 pripojený k akčnému plánu na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv (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)



Štvrtok 16. decembra 2021

slobodu združovania a účasti na pracovisku vo všetkých formách zamestnania; vyzýva Komisiu, aby doplnila činnosti členských štátov s cieľom chrániť pracovníkov pri uplatňovaní ich práva na slobodu združovania a účasti na pracovisku;

15. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby sa spolu so sociálnymi partnermi zaviazali, že do roku 2030 dosiahnu 90-percentný rozsah kolektívneho vyjednávania v tých vnútroštátnych systémoch, ktoré v oblasti zamestnanosti a pracovných podmienok kombinujú zákonnú reguláciu a právne predpisy sociálnych partnerov; zdôrazňuje, že kolektívne vyjednanie prispieva k sociálnemu trhovému hospodárstvu v zmysle Lisabonskej zmluvy; opakuje, že zmluvy EÚ, ktoré výslovne chránia autonómiu sociálnych partnerov, a samoregulačné systémy zavedené v niektorých členských štátoch musia byť chránené, aby sa sociálni partneri regulovali samostatne, pričom sa zabezpečí silná legitimita a pokrok v oblasti pokrytia kolektívnymi zmluvami; vyzýva členské štáty, aby zrušili všetky vnútroštátne právne predpisy, ktoré bránia kolektívnemu vyjednávaniu, a to aj zabezpečením prístupu odborových zväzov na pracoviská na účely organizácie;

16. zdôrazňuje, že reformy v členských štátoch by nemali mať negatívny vplyv na kolektívne vyjednanie, ktoré treba podporovať na odvetvovej úrovni, a to aj podporou budovania kapacít sociálnych partnerov; naliehavo vyzýva Komisiu a členské štáty, aby plne zapojili sociálnych partnerov do tvorby politík EÚ; zdôrazňuje, že reformy v oblasti práce na vnútroštátnej úrovni musia prispievať k vykonávaniu EPSR vrátane zásady 8 týkajúcej sa sociálneho dialógu a účasti pracovníkov, kolektívneho vyjednávania a rešpektovania autonómie sociálnych partnerov a práva na kolektívne konanie a práva byť včas informovaný o prevode, reštrukturalizácii a zlúčení podnikov a o hromadnom prepúšťaní a práva na konzultáciu o týchto skutočnostiach; vyzýva Komisiu, aby analyzovala reformy práce v národných plánoch obnovy a odolnosti v súvislosti s týmito konkrétnymi aspektmi;

#### ***Nový rámec pre informovanie, konzultácie a zastúpenie na úrovni vrcholových orgánov***

17. zdôrazňuje potrebu dôsledne presadzovať, vyhodnocovať a podľa potreby na základe tohto hodnotenia posilniť a konsolidovať všetky príslušné právne predpisy EÚ s cieľom zabezpečiť, aby informovanie pracovníkov a konzultácie s nimi boli neoddeliteľnou súčasťou rozhodovania spoločnosťami a uskutočňovali sa na príslušnej úrovni v rámci spoločnosti;

18. zdôrazňuje, že je dôležité zabezpečiť včasné a zmysluplné informovanie a konzultácie v celej EÚ pred prijatím manažérskych rozhodnutí, ktoré majú potenciálny vplyv na pracovníkov, zamestnanie a pracovné podmienky, a o politikách alebo opatreniach, a to najmä tých, ktoré majú cezhraničné dôsledky; zdôrazňuje, že zástupcovia pracovníkov vrátane odborov musia mať prístup k potrebným odborným znalostiam a podpornej dokumentácii o manažérskych rozhodnutiach, aby mohli posúdiť vplyv týchto cezhraničných politík a procesov na pracovnú silu a navrhnúť alternatívy; zdôrazňuje, že o týchto alternatívach sa musí viesť skutočný dialóg medzi odborovými zväzmi, zástupcami pracovníkov a manažmentom;

19. zdôrazňuje, že je dôležité, aby sa zástupcovia zamestnancov, a najmä európske zamestnanecké rady po ich účinnom informovaní a po konzultáciách s nimi zúčastňovali na vypracúvaní a riešení nadnárodných otázok, ktoré významne ovplyvňujú záujmy pracovníkov; zdôrazňuje, že by medzi ne mali patriť otázky, ktoré sú významné pre európsku pracovnú silu, pokiaľ ide o rozsah ich potenciálnych účinkov, alebo ak sa týkajú prevodu činností medzi členskými štátmi; zdôrazňuje, že európska zamestnanecká rada musí byť informovaná a treba s ňou konzultovať otázky, ktoré sa týkajú najmä súčasnej situácie a pravdepodobných trendov v oblasti zamestnanosti, investícií a podstatných zmien týkajúcich sa organizácie, zavádzania nových pracovných metód alebo výrobných postupov, presunov výroby, zlúčení podnikov, obmedzovania činnosti alebo zatvárania podnikov, závodov alebo ich významných častí, ako aj kolektívneho prepúšťania. zdôrazňuje tiež, že zapojenie európskej zamestnaneckej rady môže rozvíjať a podporovať podnikovú kultúru a súdržnosť a že zástupcovia pracovníkov by sa mali zúčastňovať na tvorbe sociálnych plánov s cieľom regulovať zmeny, ktoré môžu mať vplyv na pracovníkov a viesť k prepúšťaniu; domnieva sa, že je nevyhnutné posilniť európske zamestnanecké rady, pričom sa zohľadnia rozdiely v systémoch pracovnoprávných vzťahov v jednotlivých členských štátoch;

20. konštatuje, že medzi krajinami EÚ pretrvávajú rozdiely, pokiaľ ide o kvalitu, načasovanie a účinnosť informácií a konzultácií pred prijatím podnikových rozhodnutí, a že procesy reštrukturalizácie prebiehajú v jednotlivých krajinách Európy rozdielne; konštatuje, že dialóg o alternatívach k prepúšťaniu a zatváraní závodov sa v rámci EÚ líši; pripomína, že Európsky parlament už v roku 2013 navrhol právny rámec<sup>(40)</sup> týkajúci sa informovania pracovníkov a konzultácií s nimi a predvídaní a riadení reštrukturalizácie s cieľom dosiahnuť udržateľnú a sociálne inkluzívnu reštrukturalizáciu, pri ktorej

<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)

Štvrtok 16. decembra 2021

sa na nikoho nezabudne; domnieva sa, že je kľúčová ucelená stratégia EÚ, ktorá by spoločnostiam a pracovníkom umožnila vyrovnáť sa so spravodlivým ekologickým a digitálnym prechodom.

21. zdôrazňuje, že právo zamestnancov na informácie a konzultácie by sa malo vždy zabezpečiť včas a malo by sa zaoberať potenciálnymi kvantitatívnymi a kvalitatívnymi účinkami na zamestnanosť a pracovné podmienky a zmenami vyplývajúcimi z digitálnych technológií a aplikácií s cieľom zlepšiť existujúce obchodné procesy a efektívnosť pracovnej sily; poukazuje na to, že informovanie pracovníkov, konzultácie s nimi a ich účasť na úrovni vrcholových orgánov sú účinnými nástrojmi na presadzovanie práv pracovníkov;

22. vyzýva EÚ, aby zabezpečila, že zamestnanci budú zastúpení aj vo vrcholových orgánoch v spoločnostiach, ktoré využívajú právne predpisy EÚ<sup>(41)</sup> na účely cezhraničnej reštrukturalizácie a mobility spoločností; zdôrazňuje potrebu rodovo vyvážených vrcholových orgánov, a to tak z hľadiska počtu zástupcov zamestnancov, ako aj z hľadiska celkového počtu členov vrcholových orgánov; opakuje svoju výzvu adresovanú Rade, aby prestala blokovať smernicu o zastúpení žien vo vrcholových orgánoch, ktorá odráža skutočnosť, že na dosiahnutie participatívnych pracovísk sa musí zabezpečiť rodová rovnosť na všetkých úrovniach;

23. konštatuje, že je ešte potrebné urobiť veľa práce na zabezpečenie rodovej rovnosti a rovnakých príležitostí vo všetkých aspektoch účasti pracovníkov v celej EÚ, ako aj primeraného zastúpenia zamestnancov so zdravotným postihnutím; konštatuje, že pretrvávajúca rodová nerovnosť sa odráža aj v obmedzenom prístupe žien k vedúcim a zastupiteľským pozíciám na pracovisku; opakuje, že rodová rovnosť a rozmanitosť vo vrcholových orgánoch je kľúčovou demokratickou zásadou s pozitívnymi hospodárskymi vedľajšími účinkami; žiada, aby sa na základe konzultácie so sociálnymi partnermi zaviedli dodatočné opatrenia na zabezpečenie vyváženého zastúpenia a rodovej rovnosti; konštatuje, že rodové kvóty prispievajú k dosiahnutiu väčšej rozmanitosti, rovnosti a spravodlivosti rodov vo všetkých rozhodovacích orgánoch;

24. domnieva sa, že spoločnosti by mali dosiahnuť pokrok pri zaručovaní rozmanitosti a rodovej rovnosti vrátane rovnakej odmeny na pracovisku; naliehavo vyzýva Radu, aby dosiahla pokrok, pokiaľ ide o smernicu o zastúpení žien vo vrcholových orgánoch; žiada, aby sa 40 % kvóta uplatňovala na nevykonné aj výkonné orgány (nezávisle posudzované) v súkromných aj verejných spoločnostiach s postupným prispôsobovaním vnútroštátnych právnych predpisov;

25. vyzýva Komisiu, aby reagovala na priority stratégie EÚ pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025, a najmä, aby zabezpečila odblokovanie návrhu smernice o zlepšení vyváženého zastúpenia mužov a žien medzi nevykonnými riadiacimi pracovníkmi spoločností kótovaných na burze a súvisiacich opatrení v Rade;

26. vyzýva Komisiu, aby po svojom očakávanom posúdení vplyvu a konzultáciách so sociálnymi partnermi zaviedla novú rámcovú smernicu o informovaní pracovníkov, konzultáciách s nimi a ich účasti pre európske spoločnosti a pre spoločnosti, ktoré využívajú nástroje mobility spoločností EÚ, s cieľom stanoviť minimálne normy riešenia problémov, ako sú predvídané zmeny vrátane opatrení týkajúcich sa zmeny klímy, digitálna transformácia a reštrukturalizácia, najmä na úrovni spoločnosti;

27. zdôrazňuje, že nedostatky v právnych predpisoch EÚ by sa mohli prekonať zavedením prahových hodnôt pre minimálny štandard EÚ pre zastúpenie vo vrcholových orgánoch v tejto novej rámcovej smernici; v tejto súvislosti sa domnieva, že počet/podiel kresiel pre zástupcov zamestnancov vo vrcholových orgánoch by sa mal pohybovať od niekoľkých kresiel po paritu v závislosti od počtu zamestnancov v spoločnosti a jej dcérskech spoločnostiach;

28. pripomína, že smernica o európskej zamestnaneckej rade je súčasťou *acquis* EÚ v oblasti práva zamestnancov na účasť, informovanie a konzultácie s nimi; vyjadruje znepokojenie nad nedostatkami v koncepcii smernice, najmä nad presadzovaním a efektívnosťou práv na informácie a konzultácie, a odsudzuje, že v roku 2008 sa nevyužila príležitosť na ďalší rozvoj a výrazné zlepšenie tejto smernice;

<sup>(41)</sup> Smernica (EÚ) 2019/2121, smernica 2001/86/ES a smernica 2003/72/ES.

## Štvrtok 16. decembra 2021

29. zdôrazňuje, že treba povedomie o EZR medzi zástupcami zamestnancov a vedenia; zdôrazňuje, že európske zamestnanecké rady sú jedinečnými nadnárodnými orgánmi<sup>(42)</sup> zriadenými na účely informovania zamestnancov a konzultácií s nimi, ako aj v záujme budovania a podpory podnikovej identity a že sú ovplyvnené úrovňou alebo intenzitou pracovnoprávných vzťahov a politických rámcov; vyjadruje poľutovanie nad tým, že ústredné riaditeľstvo nie vždy poskytuje finančné, materiálne a právne zdroje potrebné na to, aby európske zamestnanecké rady mohli primerane vykonávať svoje povinnosti; vyzýva Komisiu, aby preskúmala opatrenia potrebné na zlepšenie účasti pracovníkov a na lepšie presadzovanie smernice o európskej zamestnaneckej rade a aby v prípade potreby navrhla revíziu smernice s cieľom posilniť právo zástupcov zamestnancov na informácie a konzultácie, najmä počas procesov reštrukturalizácie;

30. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby podporili posilnenie práv na informácie a konzultácie s cieľom zabezpečiť, aby stanovisko európskej zamestnaneckej rady bolo zohľadnené pri rozhodovaniach spoločnosti a predložené pred ukončením konzultácie na príslušnej úrovni a skôr, ako riadiace orgány dospievajú k rozhodnutiu; okrem toho vyzýva Komisiu, aby posilnila mechanizmy presadzovania, členské štáty, aby zaistili osobitným vyjednávacím orgánom a európskym zamestnaneckým radám účinný prístup k spravodlivosti, aby zaviedli účinné, odrádzajúce a primerané sankcie zamerané na zabezpečenie dodržiavania predpisov a aby po viac ako 20 rokoch zrušili výnimky pre staré, tzv. dobrovoľné predbežné dohody s cieľom spresniť pojem „nadnárodný charakter záležitosti“ v súvislosti so smernicou o európskej zamestnaneckej rade, zabrániť zneužívaniu pravidiel dôvernosti ako prostriedku na obmedzenie prístupu k informáciám a účinnej účasti a zabezpečiť účinnú koordináciu informácií, konzultácií a účasti na miestnej a vnútroštátnej úrovni a na úrovni EÚ;

o

o o

31. poveruje svojho predsedu, aby postúpil toto uznesenie Rade a Komisii.

---

<sup>(42)</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-works-councils>: „Európske zamestnanecké rady sú stále orgány, ktoré uľahčujú informovanie zamestnancov v európskych spoločnostiach a európskych skupinách spoločností a konzultácie s nimi, ako sa vyžaduje v smernici o európskej zamestnaneckej rade z roku 1994“.