



ЕВРОПЕЙСКИ ПАРЛАМЕНТ

2009 - 2014

Документ за разглеждане в заседание

A7-0258/2013

15.7.2013

ДОКЛАД

относно трансгранично колективно договаряне и транснационален социален диалог
(2012/2292(INI))

Комисия по заетост и социални въпроси

Докладчик: Томас Хендел

СЪДЪРЖАНИЕ

	Страница
ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА РЕЗОЛЮЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ.....	3
ИЗЛОЖЕНИЕ НА МОТИВИТЕ.....	9
СТАНОВИЩЕ НА КОМИСИЯТА ПО ПРАВАТА НА ЖЕНИТЕ И РАВЕНСТВОТО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ.....	14
РЕЗУЛТАТ ОТ ОКОНЧАТЕЛНОТО ГЛАСУВАНЕ В КОМИСИЯ	18

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА РЕЗОЛЮЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ

относно трансгранично колективно договаряне и транснационален социален диалог
(2012/2292(INI))

Европейският парламент,

- като взе предвид член 3, параграф 3 и член 6, параграф 3 от Договора за Европейския съюз (ДЕС),
- като взе предвид членове 9, 151, 152, 154, 155 и 156 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС),
- като взе предвид членове 12, 28, 52, параграф 3 и член 53 от Хартата на основните права на Европейския съюз, както и преамбюла към нея и съответните обяснения,
- като взе предвид член 11 от Европейската конвенция за правата на човека,
- като взе предвид член 5 и член 6 от (преразгледаната) Европейска социална харта,
- като взе предвид Решение 98/500/ЕО на Комисията от 20 май 1998 г. относно учредяването на комитети за секторен диалог за насърчаване на диалога между социалните партньори на европейско равнище,
- като взе предвид Директива 2001/23/ЕО на Съвета от 12 март 2001 г. относно сближаването на законодателствата на държавите членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности,
- като взе предвид Директива 2001/86/ЕО на Съвета от 8 октомври 2001 г. за допълнение на Устава на европейското дружество по отношение на участието на заетите лица и Директива 2003/72/ЕО на Съвета от 22 юли 2003 г. за допълване на Устава на Европейското кооперативно дружество относно участието на работниците и служителите,
- като взе предвид Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност,
- като взе предвид Директива 2009/38/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 6 май 2009 г. за създаване на европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение,
- като взе предвид заключенията на Съвета на ЕС (Заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси) № 17423/11, приети на 1 декември 2011 г.,

- като взе предвид работния документ на службите на Комисията от 10 септември 2012 г., озаглавен „Транснационални споразумения между предприятия: реализиране на потенциала на социалния диалог” (SWD(2012)0264),
- като взе предвид съобщението на Комисията от 18 април 2012 г., озаглавено „Към възстановяване и създаване на работни места“ (COM(2012)0173),
- като взе предвид доклада от 31 януари 2012 г. на експертната група на Комисията относно транснационални споразуменията между предприятия,
- като взе предвид преразгледания работен документ от 31 януари 2012 г. на експертната група на Комисията относно транснационални споразуменията между предприятия,
- като взе предвид Зелената книга на Комисията от 17 януари 2012 г., озаглавена „Преструктуриране и предвиждане на промените: какви са поуките от наскоро придобития опит?” (COM(2012)0007) и придружаващия го работен документ на службите от 17 януари 2012 г., озаглавен „Преструктуриране в Европа през 2011 г.“ (SEC(2012)0059),
- като взе предвид съобщението на Комисията от 27 октомври 2010 г., озаглавено „Интегрирана индустриална политика за ерата на глобализацията. Извеждане на преден план на конкурентоспособността и устойчивото развитие“ (COM(2010)0614),
- като взе предвид обзора на Комисията от 2 юли 2008 г., озаглавен „Картографиране на транснационалните текстове, договорени на корпоративно равнище” (EMPL F2 EP/bp 2008 (D) 14511),
- като взе предвид работния документ на службите на Комисията от 2008 г., озаглавен: „Ролята на транснационалните споразумения между предприятия в контекста на нарастваща международна интеграция“ (SEC(2008)2155),
- като взе предвид доклада на Комисията от февруари 2006 г., озаглавен „Транснационално колективно договаряне: Минало, настояще и бъдеще”,
- като взе предвид съобщението на Комисията от 9 февруари 2005 г. относно социален дневен ред (COM(2005)0033),
- като взе предвид конвенциите на МОТ относно трудовите клаузи (обществени поръчки) (№94) и относно колективното договаряне (№154),
- като взе предвид съдебната практика, развита от надзорните органи на МОТ,
- като взе предвид тристранната декларация на Международната организация на труда (МОТ) за принципите относно многонационалните предприятия и социалната политика (Декларацията за многонационалните предприятия) (1977 г.),
- като взе предвид декларацията на МОТ от 10 юни 2008 г. относно социалната справедливост за справедлива глобализация,

- като взе предвид Декларацията на МОТ от 18 юни 1998 г. относно основните принципи и права в областта на труда,
 - като взе предвид конвенциите на МОТ за създаване на всеобщи основни стандарти в областта на труда по отношение (наред с другото) на: свобода на сдружаване и правото на колективно договаряне (№ 87 (1948 г.) и № 98 (1949 г.); и недискриминацията в сферата на заетостта (№ 100 (1951 г.) и № 111 (1958 г.)),
 - като взе предвид своето проучване, озаглавено „Прилагане на основните права на работниците”, възложено от комисията по заетост и социални въпроси (септември 2012 г.),
 - като взе предвид своето проучване, озаглавено „Трансгранично колективно договаряне и транснационален социален диалог”, възложено от комисията по заетост и социални въпроси (юни 2011 г.),
 - като взе предвид своята резолюция от 15 януари 2013 г., съдържаща препоръки към Комисията относно информирането и консултирането на работници, прогнозирането и управлението на реструктурирането¹,
 - като взе предвид член 48 от своя правилник,
 - като взе предвид доклада на комисията по заетост и социални въпроси и становището на комисията по правата на жените и равенството между половете (A7-0258/2013),
- A. като има предвид, че съгласно Комисията² през 2012 г. броят на европейските транснационални споразумения между предприятия е 244; като има предвид, че това означава, че става въпрос за една прогресивна интеграция на трудовоправните отношения в големи транснационални дружества в Европа;
- Б. като има предвид, че все повече и повече нови транснационални споразумения между предприятия съдържат договорености относно процедурите за разрешаване на спорове, както това се препоръчва както от организациите на работниците, така и от организациите на работодателите;
- В. като има предвид, че за тези споразумения не съществува правна рамка нито на международно равнище, нито на равнище на ЕС; трябва да се провери обаче дали това е основание за сключването на по-малко такива споразумения;
- Г. като има предвид, че всяка държава членка на Съюза, има своя собствена система за трудовоправни отношения, което се дължи на различни исторически условия и традиции, което на свой ред трябва да бъде зачитано и което не се нуждае от никаква хармонизация;
- Д. като има предвид, че трансграничните партньорства между социалните партньори

¹ Приети текстове, P7_TA(2013)0005.

² Транснационални споразумения между предприятия: реализиране на потенциала на социалния диалог, Работен документ на службите на Комисията, 10.9.2012 г., SWD(2012) 264 окончателен, стр. 2.

са се оказали добри практики за насърчаване на свободното движение на работниците и съответно на техните трансгранични права; като има предвид, че подкрепата на ЕС за такива трансгранични партньорства е от жизненоважно значение;

- Е. като има предвид, че европейският диалог насърчава запазването и ръста на заетостта, подобряването на условията на труд и следователно повишаването на благосъстоянието за служителите на транснационалните предприятия по новаторски начин, като същевременно запазва автономията при колективното договаряне;
- Ж. като има предвид, че ЕС признава като основни права свободата на сдружаване и правото на колективно договаряне;
- З. като има предвид, че предприятията все по-често извършват дейност на европейско равнище, докато представителството на работниците се организира предимно на национално равнище; като има предвид, че тази асиметрия се отразява отрицателно на представителството на интересите на работниците и излага работниците на риск от това, да бъдат разигравани един срещу друг и принудени да се съгласят на по-ниски заплати, по-лоши условия на труд или други негативни корекции;
- 1. отбелязва, че предмет на настоящата резолюция са транснационалните споразумения между предприятия; отбелязва, че транснационалните споразумения между предприятия се сключват между европейски федерации на профсъюзите, от една страна, и отделни дружества и/или организации на работодателите, от друга страна, по правило на отраслово равнище, както и че настоящата резолюция не се отнася до международните рамкови споразумения, които се подписват между международни федерации на профсъюзите и предприятия; подчертава необходимостта от укрепване на европейския и транснационалния социален диалог и трансграничното колективно договаряне;
- 2. предлага възможността Комисията да проучи дали наличието на факултативна европейска правна рамка за европейските транснационални споразумения между предприятия би било необходимо и полезно, за да се осигури по-голяма правна сигурност и по-голяма прозрачност, както и предвидими и приложими правни последици от тези споразумения вследствие на рамковите разпоредби; предлага да бъдат насърчавани практики във връзка с европейските транснационални споразумения между предприятия, които признават договорната автономия на договарящите страни, и препоръчва в споразуменията да бъдат включени разпоредби относно разрешаването на спорове;

Факултативна правна рамка за европейските транснационални споразумения между предприятия

- 3. подчертава автономията на социалните партньори, в резултат на която те могат да водят преговори и да сключват споразумения на всички равнища;
- 4. подчертава, че транснационалните споразумения между предприятия се различават едно от друго, например по отношение на степента на приложимост, обхвата и

подписалите страни, в съответствие с целите, отправните точки, нуждите и задачите на тези страни, както и че предприятията и корпоративните култури се различават съществено едни от други и че трябва да се зачита автономията на договарящите страни с оглед на изготвянето на различни видове транснационални споразумения между предприятия;

5. предлага социалните партньори да обменят опит в областта на транснационалните споразумения между предприятия;
6. подчертава, че Комисията следва да постави разглеждането на тази факултативна правна рамка на доброволна основа, като прилагането ѝ от социалните партньори и участващите дружества и групи от дружества следва да бъде незадължително, както и да се основава на гъвкавост и сезиране на национално равнище, за да се осигури правното действие на транснационалното споразумение между предприятия; изрично подчертава автономията на социалните партньори и на страните при колективните трудови договори;
7. счита, че европейските работнически съвети следва да участват в пълна степен в преговорите с европейските федерации на профсъюзите, където това е приложимо, най-вече поради факта, че те са в състояние да откриват необходимостта от транснационално споразумение между предприятия или възможността за такова споразумение, да започнат процеса и да проправят пътя за преговори, както и да подпомагат осигуряването на прозрачност и разпространението на информация за споразуменията до съответните работници; приветства факта, че някои европейски федерации на профсъюзите са изготвили процедурни правила за участието на европейските работнически съвети;
8. убеден е, че включването на принципа на най-благоприятните условия и на клаузата за запазване равнището на защита е необходимо, за да се предотврати опасността от накърняване или поставяне в необлагодетелствано положение на националните колективни трудови договори и националните споразумения между предприятия поради европейско транснационално споразумение между предприятия;
9. препоръчва да бъдат въведени алтернативни процедури за разрешаване на спорове; счита, че следва да бъде предвиден първо специализиран съвместен механизъм на равнище предприятие, който например да насърчава подписващите страни доброволно да постигат съгласие относно клаузите за разрешаване на спорове, за да се дава възможност за разрешаване на конфликти между договарящите страни; предлага тези клаузи да бъдат основани на модели за алтернативно разрешаване на спорове, договорени и предоставени от социалните партньори в ЕС на секторно равнище; признава, че много от транснационалните споразумения между предприятия, сключени на европейско равнище, вече съдържат функциониращи процедури за извънсъдебно разрешаване на спорове, и насърчава социалните партньори да обменят засилено опит по този въпрос и да идентифицират методи за тяхното по-нататъшно развитие и/или оптимизиране;
10. предлага на Комисията да препоръча на социалните партньори да вземат предвид следните критерии във връзка с европейските транснационални споразумения между предприятия: процедурата за възлагане на мандат, т.е. изясняване на

легитимността и представителността на участващите в преговорите договарящи страни, между които се сключва договорът; датата и мястото на сключване на договора; неговия материален и географски обхват; принципа на най-благоприятните условия и клаузата за запазване равнището на защита; срока на действие; условията за прекратяване на действието на споразумението и процедурите за разрешаване на спорове; темите, обхванати от споразумението; и допълнителните формални изисквания;

11. приветства дейностите за обмен на опит, които Комисията предоставя на разположение на социалните партньори и експертите, за да им окаже подкрепа например за събирането на примери, създаването на бази данни и провеждането на проучвания;
12. припомня в този контекст положителния опит от трансграничните партньорства между социалните партньори и призовава Комисията и държавите членки да осигурят подкрепата на ЕС за такива партньорства в бъдеще;
13. насърчава европейските социални партньори да се възползват пълноценно от възможността за споразумения на равнището на ЕС, както е предвидено в член 155 от ДФЕС, при пълно зачитане на тяхната автономия;
14. призовава за по-голяма роля на европейските социални партньори при формулирането на европейските политики; по-специално призовава социалните партньори да участват в изготвянето на годишния обзор на растежа и да изпълняват по-голяма роля в мониторинга на напредъка, постигнат от държавите членки;
15. подчертава необходимостта от насърчаване, подпомагане и увеличаване на представителството и участието на жените на различни равнища в социалния диалог и в структурите за колективно договаряне, като и от интегриране на принципа на равенство между половете в съответните форуми с цел получаване на становището на жените и интегриране на въпросите, свързани с равенството между половете, в рамките на колективното договаряне; изтъква, че социалният диалог и колективното договаряне несъмнено имат голям потенциал като средства за насърчаване на равенството между половете;
16. възлага на своя председател да предаде настоящата резолюция на Съвета, Комисията, Европейския икономически и социален комитет, социалните партньори в ЕС и националните парламенти.

ИЗЛОЖЕНИЕ НА МОТИВИТЕ

Стратегиите на предприятията, свързани със съсредоточаването върху основния предмет на дейност, производството на ишлеме, използването на държави с ниско заплащане на труда, политиката на ниски цени и получаване на пазарен достъп при едновременно приспособяване във все по-кратки срокове на продуктите и услугите спрямо желанията на клиентите, водят до все по-големи и бързи промени на предприятията, които произвеждат продукти или предлагат услуги. Това води до постоянни колебания при възлагането на поръчки, организационни промени и реструктуриране, които се отразяват върху служителите. В този контекст предприятията пренасят своите производствени системи и структури, характерни за предприятието, върху всички звена, които принадлежат на предприятието. Поради нарастването на транснационалния характер на управлението на групата нараства и необходимостта от трансгранично разрешаване на проблеми, свързани с трудовоправните отношения¹.

Но по правило за работниците обхватът на действието на правните системи в областта на труда и социалните въпроси се простира до националната граница. Поради това в множество предприятия социалните партньори са се обединили около споразумения с цел оказване на въздействия върху тези промени. Този процес на транснационализация не следва да напредва в ущърб на по-слабите в структурно отношение работници или да има като краен резултат дъмпинг на заплатите и социален дъмпинг.

Ефективните предприятия с добри работни места и с висок процент на заетост са състоянието, към което трябва да се стремим, което може да бъде постигнато единствено с високо качество на гарантирания в правно отношение социален диалог.

Регулиране в сянката на правото

Споразуменията, които се сключват между представители на работниците и работодателите, са все пак доста различни и като се започне от наименованието (споразумение, декларация, кодекс на поведение, колективно трудово споразумение в предприятието, колективен трудов договор) и се стигне до страните по договора, се срещат множество твърде различни форми. Колкото по-голям е броят на споразуменията, толкова е по-голяма необходимостта от определяне на отделните форми². Доколкото не съществуват задължителни определения, ще продължи да съществува възможността за различно разбиране, произтичащо от различните системи на отношения между социалните партньори.

Наистина удивителен е фактът, че предвид отсъствието на правни разпоредби, на различния характер на разпоредбите и на множеството проблеми³, свързани с това, изобщо са били сключени толкова много на брой европейски транснационални

¹ Торстен Мюлер, Ханс-Волфганг Плацер, Шефан Рюб, Транснационални споразумения между предприятия и политиката на европейските работнически съвети в областта на сключването на споразумения, Дюселдорф, 2013 г., стр. 94.

²

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/transnationalcompanyagreement.htm>

³ Работен документ на службите на Комисията, „Транснационални споразумения между предприятия: реализиране на потенциала на социалния диалог”, SWD (2012) 264 FINAL.

споразумения.

Докато Комисията¹ е включила в своята база данни приблизително 215 текста от 138 предприятия, които обхващат над 10 милиона служители, BUSINESSEUROPE² има за отправна точка едва 100 предприятия, които са установени в Европа и са сключили съответни споразумения.

Европейската конфедерацията на профсъюзите (ЕКП) има в своя регистър около 220 текста от различно естество (споразумения, протоколи, декларации), които са били сключени от 138 предприятия³. Те засягат в световен мащаб над 10 милиона работници, но те се считат за европейски споразумения в размер на приблизително 85% поради своето географско приложно поле.

Този нарастващ брой на споразуменията показва една постоянно нарастваща транснационализация на трудовите отношения в Европа. Освен по икономически причини (виж по-горе), това развитие е било форсирано в правно отношение и от първоначално европейските разпоредби, които са били приети в тази област, като например директивите за европейските работнически съвети⁴, за участието на работниците в Европейското дружество (SE)⁵, за командироването на работници⁶ и за информиране и консултиране на работниците в предприятието⁷. Чрез трансграничното взаимодействие преговорните процеси на равнище на европейските работнически съвети са допринесли за хоризонталната и вертикалната европеизация на трудовите отношения в предприятията⁸.

Колективни трудови договори (Collective agreements) и европейски транснационални споразумения между предприятия (European transnational company agreements)

В случая с европейските транснационални споразумения между предприятия (European transnational company agreements) в повечето случаи става дума не за национални колективни трудови договори (National Collective Agreements) в класическия смисъл н думата, които се сключват на национално равнище между профсъюзите и работодателите или организациите на работодателите, в една национална правна рамка, към която принадлежат и колективните действия. В съдържанието на класическите колективни трудови договори са включени например въпросите за размера на трудовото възнаграждение и за работното време.

Разграничението между двете сфери може да бъде трудно в конкретния случай. Това се дължи на факта, че във всяка държава – членка на ЕС, съществува собствена система на отношенията между социалните партньори, т.е. една система за начините, по които работодателите, работниците и държавата определят трудовите правоотношения.

¹ Става въпрос за международни и европейски споразумения:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1141>

² <http://www.businessseurope.eu/Content/Default.asp?PageID=568&DocID=31047>

³ <http://www.etuc.org/IMG/pdf/EN-ETUC-Position-on-TCA-2.pdf>

⁴ Директива 94/45/ЕО, изменена с Директива 2009/38/ЕО

⁵ 2001/86/ЕО.

⁶ 96/71/ЕО.

⁷ 2002/14/ЕО.

⁸ Шефан Рюб, Ханс-Волфганг Плацер, Торстен Мюлер, Транснационални споразумения между предприятия – за нов ред в областта на трудовите правоотношения в Европа, Берлин, 2011 г., стр. 245.

Понастоящем не може да се говори за европейски колективни трудови договори (European Collective Agreements), въпреки че се срещат отделни модели за координация на колективните трудови договори, като например т.нар. група Дорн¹. Тази координация обаче се осъществява между профсъюзите и в нея участват малко на брой отрасли.

Едва ли бихме могли да си представим един хармонизиран европейски ландшафт на колективните трудови договори, тъй като системите на отношенията между социалните партньори са различни. В повечето държави членки автономията на социалните партньори е гарантирана със закон, залегнала е в конституцията или е призната за основно право. Освен това в средносрочен план е почти невъзможно създаването на европейски ландшафт на колективните трудови договори поради съображения на националната икономика. Преди всичко задачата на европейските социални партньори следва да бъде намирането в средносрочен план на рамка за транснационални отношения в областта на колективните трудови договори.

Всъщност вече се наблюдават трансгранични взаимодействия в областта на колективните трудови договори, за които трябва да бъде гарантирано еднозначно и в европейски план правото на колективни действия, както това се изисква в доклада Андерсън². Делата Viking и Laval чакат своето решение, което не беше постигнато с проекта на Регламента Монти II³. Необходими са засилени действия в тази насока, както това се доказва ясно от възложеното от комисията по заетост проучване, в което се показва недвусмислено как в някои държави – членки на ЕС, упражняването на правото на колективни действия се възпрепятства или влошава⁴.

Настина при европейските транснационални споразумения между предприятия не става дума за европейски колективни трудови договори в класическия смисъл на думата, но съдържанията се променят⁵. Докато в началото на преден план стояха въпросите относно информиране и консултиране на работниците в предприятието, все по-често се говори за мерки за обучение за повишаване на квалификацията, за здравословни и безопасни условия на труд, за премествани и за справяне с мерки по реструктуриране⁶. Поради това в бъдеще може да се очаква все по-голямо взаимодействие между двете равнища на регулиране.

Възлагане на мандат и представителност за европейски транснационални споразумения между предприятия

¹ <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/doorngroup.htm>

² Доклад Андерсън (2008/2085(INI)) 30.9.2008 (A6-0370/2008).

³ Регламент Монти II, Регламент на Съвета относно упражняването на правото да се предприемат колективни действия във връзка със свободата на установяване и свободното предоставяне на услуги (COM(2012) 130 окончателен), Брюксел, 21.3.2012 г.

⁴ Проучване на Европейския парламент относно прилагането на основните права на работниците, възложено от комисията по заетост и социални въпроси, септември 2012 г.

⁵ EUROACTA 02/2012: Действия на европейско равнище по отношение на транснационалните споразумения между предприятия: междинен етап към действителна интернационализация на трудовите правоотношения/Европейски разработки относно транснационалните споразумения между предприятия: TBV: основен етап по пътя към интернационализация на отношенията между партньорите при колективните трудови договори.

⁶ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>

Един от значително важните и трудни въпроси за европейските социални партньори е въпросът за процедурата за възлагане на мандат и за представителността¹ на тези, които водят преговорите и подписват споразуменията. Тази процедура следва да бъде ясна, прозрачна и лесно разбираема. Повечето европейски федерации на профсъюзите вече са разработили вътрешни насоки².

Наистина европейските работнически съвети и представителите на работниците в европейските дружества (SE) започват често пъти разговорите, които по-късно водят до споразумения. Обаче единствено европейските федерации на профсъюзите могат да сключват европейски транснационални споразумения между предприятия. Националните профсъюзи могат по демократичен начин да възложат единствено на тях мандат за преговори и само те могат да представляват признатите национални профсъюзи.

По този начин може да се запази автономията на социалните партньори в националния контекст въпреки вече започналото смесване на двете сфери. В допълнение към това, се наблюдава една все по-голяма задължителност както в процеса на преговорите, така и в процеса на прилагането. Това е така, тъй като в повечето държави членки профсъюзите участват пряко на национално равнище и гарантират съответствието на европейските разпоредби с националните разпоредби.

Извънсъдебно разрешаване на спорове

В системите на отношения между социалните партньори в зависимост от държавата членка се наблюдават различни форми на извънсъдебно разрешаване на спорове. Предимствата се състои в това, че самите договарящи страни участват в процеса на разрешаването и не се взема решение от трета страна. Поради това в тези случаи медиацията носи големи ползи, тъй като при гарантиране на справедлива процедура самите участници стигат до разрешаване на проблема. Тук следва да бъде приведен в сравнителен план опитът в други области и/или да бъдат събирани примери, като например медиация, процедура за звено за арбитраж в закона за устройство на предприятията (в Германия).

Алтернативи в регулирането

До настоящия момент не съществуват разпоредби за европейски транснационални споразумения. Въпреки че въпросът попада в сферата на международното частно право, в регламентите Брюксел I и Рим I не се предвиждат колективни трудови договори.

Също така споразумението, което е сключено в свободното от регулиране пространство, би могло да подлежи изцяло на съдебен контрол. Един такъв скок би бил твърде краен и не би отчитал в достатъчна степен автономията на социалните партньори и социалния диалог.

Също така една директива или регламент без факултативен характер не биха спомогнали за намирането на решение поради задължителния характер на тяхното прилагане.

¹ Съобщение на Комисията, озаглавено „Партньорство за промяна в разширена Европа – засилване на приноса на европейския социален диалог“ (COM(2004)0557).

² като например IndustriAll, европейска федерация на профсъюзите.

Договореността, че се прилага националната правна уредба на дадена държава членка, не е решение, тъй като за всички части от предприятието, които се намират в друга държава членка, тази правна уредба би била чужда и неприложима. Освен това тази договореност не би отчитала първоначално европейския транснационален характер на тези споразумения и транснационализацията на трудовите правоотношения на европейско равнище.

3.6.2013

СТАНОВИЩЕ НА КОМИСИЯТА ПО ПРАВАТА НА ЖЕНИТЕ И РАВЕНСТВОТО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ

на вниманието на комисията по заетост и социални въпроси

относно трансграничното колективно договаряне и транснационалния социален диалог (2012/2292(INI))

Докладчик по становище: Андигони Пападопулу

ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Комисията по правата на жените и равенството между половете приканва водещата комисия по заетост и социални въпроси да включи в предложението за резолюция, което ще приеме, следните предложения:

- A. като има предвид, че понастоящем ЕС е изправен пред най-тежката икономическа и финансова криза след Голямата депресия от 1930 г.;
- B. като има предвид, че въздействието на икономическата криза е особено сериозно за жените, които са засегнати както пряко, така и косвено, особено по отношение на разликата в процента на заетост при мъжете и жените;
- B. като има предвид, че продължаващото недостатъчно присъствие на жените на всички равнища на процеса на вземане на решения и на сцената на социалния диалог е здраво свързано с недостатъчното им присъствие в правителствата, синдикатите и организациите на работодателите, като в последните е най-малко вероятно да има представителство на жените, и като има предвид, че това недостатъчно присъствие може да се обясни с липса на ясна последователна политика по отношение на въпросите, свързани с равенството между половете;
- 1. изтъква, че тристранният социален диалог и колективното договаряне несъмнено имат голям потенциал като средства за насърчаване на равенството между половете, подчертава значението на колективното договаряне между социалните партньори с цел подобряване на равновесието между професионалния и личния живот и борба срещу разликата в заплащането и „стъкления таван“;
- 2. изтъква, че моделите на представителство на различните равнища (местно, отраслово, междуотраслово, национално, междунационално и международно) не са добре документирани; подчертава, че данните относно представителството на

жените във връзка с възрастта, сексуалната ориентация, уменията, социалната група, етническата принадлежност, националността и расата на практика не съществуват; подчертава значението на подразделянето на данните,

3. настоятелно призовава държавите членки да гарантират, че жените могат да упражняват правата си във всички области на обществото без дискриминация и подчертава правото на жените да участват в политическия живот и в определянето и изпълнението на основните линии на политиките, по-специално като заемат обществени длъжности и като бъдат избирани в професионални съюзи и в представителни органи на работниците;
4. изразява съжаление във връзка с това, че специфичните нужди на жените са пренебрегнати на различните етапи на колективното договаряне, въпреки факта, че жените са тези, които изхранват семействата в семействата с един родител, засегнати значително от кризата; подчертава, че без промяна в културата на договарянето (кой води преговорите и по какъв начин, което подчертава стила на водачество), може да има малка промяна в това, което се договаря; подчертава, че усилията за многообразие, равенство, приобщаващо представителство и демократизация на водачеството в институциите трябва да бъдат свързани с дневния ред на колективното договаряне и социалния диалог;
5. изтъква, че колективното договаряне представлява ценно допълнение към законодателството и процеса на вземане на решение при насърчаването на равенството между жените и мъжете и е основен механизъм за интегриране на принципа на равенство между половете в заетостта;
6. подчертава необходимостта от отстояване на гледните точки на жените, които обикновено отразяват и интересите на децата или възрастните хора при полагането на грижи за тях, и гарантиране на това, че те са представени в преговарящите екипи, и призовава също така за оценка на въздействието на колективните споразумения от гледна точка на измерението на пола;
7. подчертава необходимостта от увеличаване на представителството и участието на жените в социалния диалог и в структурите за колективно договаряне и за това принципът на равенство между половете да бъде интегриран в съответните форуми;
8. призовава синдикатите категорично да подкрепят и възпитават жените да участват в преговарящи екипи, включително в Европейския работнически съвет;
9. подчертава, че професионалните съюзи следва да повишават осведомеността за ползите от присъединяването към тях и да провеждат специални кампании за насърчаване на участието на жените;
10. призовава професионалните съюзи да гарантират, че организирането на синдикалния живот (заседания, пътувания, дейности) отговаря на нуждите за баланс между личния и професионалния живот както на мъжете, така и на жените;
11. призовава синдикатите да насърчават и повишават осъзнаването на равнопоставеността сред членовете си и сред работодателите;

12. призовава държавите членки да гарантират равнопоставено представителство и участие на жените и мъжете в институциите за социален диалог, водещи до по-голямо внимание към въпросите, свързани с равенството между половете;
13. призовава ЕС и държавите членки да насърчават осъзнаването на равнопоставеността сред социалните партньори;
14. изтъква значението от разработване на дневен ред относно договаряне въз основа на равенството между половете, както и на ясна стратегия относно въпросите, свързани с равенството между половете;
15. подчертава, че въпросите, свързани с равенството между половете, като например разликата в заплащането на жените и мъжете, разделението на половете на пазара на труда, съчетаването на професионалните и семейните отговорности, насърчаването на развитието на кариерата и борбата срещу насилието и сексуалния тормоз трябва да бъдат включени в дневния ред на социалния диалог, за да бъдат взети предвид както интересите на жените, така и на мъжете;
16. призовава синдикатите да включат равнопоставеността в дневния ред на колективното договаряне;
17. настоятелно призовава държавите членки да изпълняват Рамката за действия по отношение на равенството между половете (2005 г.);
18. призовава държавите членки да обърнат специално внимание на малките и средните предприятия, които винаги срещат по-големи затруднения при насърчаването на равни възможности и поемането на цената на отсъствията при отпуск по майчинство или за отглеждане на дете;
19. настоятелно призовава държавите членки да гарантират правото на труд при равни възможности по отношение на достъп до работни места, професионално обучение и израстване в кариерата, и по отношение на принципа на равно заплащане за еднакъв труд;
20. призовава държавите членки да връчват годишна награда за равенство между половете на предприятия, насърчаващи равенството между половете на работното място чрез своите методи за организация и управление на персонала;
21. настоятелно призовава държавите членки ефективно да признаят майчинството и бащинството като изключителна социална функция, като осигурят правата на отпуск, залегнали в законодателството;
22. призовава Комисията да гарантира интегриране на принципа на равенство между половете в законодателните мерки с цел насърчаване на социалния диалог и колективното договаряне.

РЕЗУЛТАТ ОТ ОКОНЧАТЕЛНОТО ГЛАСУВАНЕ В КОМИСИЯ

Дата на приемане	29.5.2013 г.
Резултат от окончателното гласуване	+: 27 -: 1 0: 1
Членове, присъствали на окончателното гласуване	Regina Bastos, Edit Bauer, Marije Cornelissen, Edite Estrela, Iratxe García Pérez, Mikael Gustafsson, Mary Honeyball, Lívia Járóka, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Constance Le Grip, Astrid Lulling, Barbara Matera, Elisabeth Morin-Chartier, Krisztina Morvai, Norica Nicolai, Siiri Oviir, Antonyia Parvanova, Joanna Senyszyn, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Marc Tarabella, Anna Záborská
Заместник(ци), присъствал(и) на окончателното гласуване	Roberta Angelilli, Rosa Estaràs Ferragut, Nicole Kiil-Nielsen, Katarína Neved'alová, Chrysoula Paliadelis, Antigoni Papadopoulou, Angelika Werthmann
Заместник(ци) (чл. 187, пар. 2), присъствал(и) на окончателното гласуване	Martina Anderson

РЕЗУЛТАТ ОТ ОКОНЧАТЕЛНОТО ГЛАСУВАНЕ В КОМИСИЯ

Дата на приемане	20.6.2013 г.
Резултат от окончателното гласуване	+: 31 -: 6 0: 3
Членове, присъствали на окончателното гласуване	Regina Bastos, Edit Bauer, Phil Bennion, Pervenche Berès, Philippe Boulland, Milan Cabrnoch, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Marije Cornelissen, Emer Costello, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Thomas Händel, Marian Harkin, Nadja Hirsch, Stephen Hughes, Danuta Jazłowiecka, Martin Kastler, Ádám Kósa, Jean Lambert, Verónica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber
Заместник(ци), присъствал(и) на окончателното гласуване	Georges Bach, Jürgen Creutzmann, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Birgit Sippel
Заместник(ци) (чл. 187, пар. 2), присъствал(и) на окончателното гласуване	Ricardo Cortés Lastra, Jürgen Klute, Marita Ulvskog