



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ

2009 - 2014

Έγγραφο συνόδου

A7-0258/2013

15.7.2013

ΕΚΘΕΣΗ

σχετικά με τις διασυνοριακές συλλογικές διαπραγματεύσεις και τον διακρατικό κοινωνικό διάλογο
2012/2292(INI)

Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων

Εισηγητής: Thomas Händel

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	Σελίδα
ΠΡΟΤΑΣΗ ΨΗΦΙΣΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ.....	3
ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ.....	9
ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΩΝ.....	13
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΤΗΣ ΤΕΛΙΚΗΣ ΨΗΦΟΦΟΡΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ	18

ΠΡΟΤΑΣΗ ΨΗΦΙΣΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ

σχετικά με τις διασυνοριακές συλλογικές διαπραγματεύσεις και τον διακρατικό κοινωνικό διάλογο
2012/2292(INI)

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,

- έχοντας υπόψη το άρθρο 3 παράγραφος 3 και το άρθρο 6 παράγραφος 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ),
- έχοντας υπόψη τα άρθρα 9, 151, 152, 154, 155 και 156 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ),
- έχοντας υπόψη τα άρθρα 12, 28, 52, παράγραφος 3, και 53 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και το οικείο προοίμιο και τις σχετικές επεξηγήσεις,
- έχοντας υπόψη το άρθρο 11 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου,
- έχοντας υπόψη τα άρθρα 5 και 6 του (αναθεωρημένου) Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη,
- έχοντας υπόψη την απόφαση 98/500/ΕΚ της Επιτροπής, της 20ής Μαΐου 1998, σχετικά με τη σύσταση επιτροπών κλαδικού διαλόγου για την προώθηση του διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο,
- έχοντας υπόψη την οδηγία 2001/23/ΕΚ του Συμβουλίου, της 12ης Μαρτίου 2001, σχετικά με την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών όσον αφορά τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων,
- έχοντας υπόψη την οδηγία 2011/86/ΕΚ του Συμβουλίου, της 8ης Οκτωβρίου 2001, σχετικά με τη συμπλήρωση του καταστατικού της ευρωπαϊκής εταιρίας όσον αφορά το ρόλο των εργαζομένων, και την οδηγία 2003/72/ΕΚ του Συμβουλίου, της 22ας Ιουλίου 2003, σχετικά με τη συμπλήρωση του καταστατικού του ευρωπαϊκού συνεταιρισμού όσον αφορά το ρόλο των εργαζομένων,
- έχοντας υπόψη την οδηγία 2002/14/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 11ης Μαρτίου 2002 σχετικά με τη θέσπιση γενικού πλαισίου για την ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα,
- έχοντας υπόψη την οδηγία 2009/38/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 6ης Μαΐου 2009 σχετικά με τη θέσπιση ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων ή διαδικασίας σε επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας με σκοπό να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι και να ζητείται η γνώμη τους,
- έχοντας υπόψη τα συμπεράσματα του Συμβουλίου Απασχόλησης, Κοινωνικής Πολιτικής, Υγείας και Καταναλωτών (EPSCO) 17423/11 που εγκρίθηκαν την 1η Δεκεμβρίου 2011,

- έχοντας υπόψη το έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής, της 10ης Σεπτεμβρίου 2012, με τίτλο «Διακρατικές εταιρικές συμφωνίες: αξιοποίηση του δυναμικού του κοινωνικού διαλόγου» (SWD(2012)0264),
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής της 18ης Απριλίου 2012 με τίτλο «Στοχεύοντας σε μια ανάκαμψη με άφθονες θέσεις εργασίας» (COM(2012)0173),
- έχοντας υπόψη την έκθεση της ομάδας εμπειρογνομόνων της Επιτροπής για τις διακρατικές εταιρικές συμφωνίες της 31ης Ιανουαρίου 2012,
- έχοντας υπόψη το αναθεωρημένο έγγραφο εργασίας της ομάδας εμπειρογνομόνων της Επιτροπής για τις διακρατικές εταιρικές συμφωνίες, της 31ης Ιανουαρίου 2012,
- έχοντας υπόψη την Πράσινη Βίβλο της Επιτροπής της 17ης Ιανουαρίου 2012 με τίτλο «Αναδιάρθρωση και πρόβλεψη αλλαγής: τα διδάγματα από την πρόσφατη εμπειρία» (COM(2012)0007) και το συνοδευτικό έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής της 17ης Ιανουαρίου 2012 με τίτλο «Αναδιάρθρωση στην Ευρώπη 2011» (SEC(2012)0059),
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 27ης Οκτωβρίου 2010, με τίτλο «Ολοκληρωμένη βιομηχανική πολιτική για την εποχή της παγκοσμιοποίησης - Η ανταγωνιστικότητα και η βιωσιμότητα τίθενται στο επίκεντρο» (COM(2010)0614),
- έχοντας υπόψη τη μελέτη της Επιτροπής της 2ας Ιουλίου 2008 με τίτλο «Χαρτογράφηση των διακρατικών διαπραγματεύσεων σε εταιρικό επίπεδο (EMPL F2 EP/bp 2008 (D) 14511),
- έχοντας υπόψη το έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής του 2008 με τίτλο «Ο ρόλος των διακρατικών εταιρικών συμφωνιών στην πρόοδο προς τη διεθνή ενοποίηση» (SEC(2008)2155),
- έχοντας υπόψη την έκθεση της Επιτροπής, τον Φεβρουάριο 2006, με τίτλο «Διακρατικές συλλογικές διαπραγματεύσεις: παρελθόν, παρόν και μέλλον»,
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο «Ατζέντα Κοινωνικής Πολιτικής» της 9ης Φεβρουαρίου 2005 (COM(2005)0033),
- έχοντας υπόψη τις συμβάσεις της ΔΟΕ για τις ρήτρες εργασίας (δημόσιες συμβάσεις) (αριθ. 94) και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (αριθ. 154),
- έχοντας υπόψη τη νομολογία των εποπτικών οργάνων της ΔΟΕ,
- έχοντας υπόψη την τριμερή δήλωση αρχών της ΔΟΕ σχετικά με τις πολυεθνικές εταιρείες και την κοινωνική πολιτική (1977),
- έχοντας υπόψη τη δήλωση της ΔΟΕ της 10ης Ιουνίου 2008 σχετικά με την κοινωνική δικαιοσύνη για μια θεμιτή παγκοσμιοποίηση,
- έχοντας υπόψη τη διακήρυξη της ΔΟΕ της 18ης Ιουνίου 1998 για τις θεμελιώδεις αρχές και τα δικαιώματα στην εργασία,

- έχοντας υπόψη τις συμβάσεις της ΔΟΕ για τα βασικά πρότυπα εργασίας σε σχέση (μεταξύ άλλων) με την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης (αριθ. 87, 1948 και 98, 1949), και με την απαγόρευση των διακρίσεων στην απασχόληση (αριθ. 100, 1951 και 111, 1958),
 - έχοντας υπόψη την μελέτη με θέμα «Εφαρμογή των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων», η οποία καταρτίστηκε με εντολή της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων (Σεπτέμβριος 2012),
 - έχοντας υπόψη την μελέτη με θέμα «Διασυννοριακές συλλογικές διαπραγματεύσεις και διεθνικός κοινωνικός διάλογος», η οποία καταρτίστηκε με εντολή της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων (Ιούνιος 2011),
 - έχοντας υπόψη το ψήφισμά του της 15ης Ιανουαρίου 2013 που περιέχει συστάσεις προς την Επιτροπή σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση με τους εργαζομένους και με την πρόβλεψη και διαχείριση των αναδιαρθρώσεων¹,
 - έχοντας υπόψη το άρθρο 48 του Κανονισμού του,
 - έχοντας υπόψη την έκθεση της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων και τη γνωμοδότηση της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων (A7-0258/2013),
- A. λαμβάνοντας υπόψη ότι, σύμφωνα με την Επιτροπή², το 2012, υπήρχαν 244 ευρωπαϊκές διακρατικές εταιρικές συμφωνίες (TCA), πράγμα το οποίο υποδηλώνει τη σταδιακή ενοποίηση των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη·
- B. λαμβάνοντας υπόψη ότι συνεχώς και περισσότερες νέες διακρατικές εταιρικές συμφωνίες περιλαμβάνουν διατάξεις σχετικά με διαδικασίες επίλυσης διαφορών, κατά σύσταση τόσο των οργανώσεων εργαζομένων όσο και των εργοδοτών·
- Γ. λαμβάνοντας υπόψη ότι για τις συμφωνίες αυτές δεν υφίσταται νομικό πλαίσιο ούτε σε διεθνές ούτε σε ευρωπαϊκό επίπεδο· ότι θα πρέπει να εξεταστεί κατά πόσον αυτό αποτελεί λόγο για τη σύναψη λιγότερων συμφωνιών τέτοιου είδους·
- Δ. λαμβάνοντας υπόψη ότι τα κράτη μέλη διαθέτουν τα δικά τους συστήματα εργασιακών σχέσεων, βάσει διαφορετικών ιστορικών εξελίξεων και παραδόσεων, τα οποία πρέπει να γίνονται σεβαστά και δεν χρειάζονται εναρμόνιση·
- E. λαμβάνοντας υπόψη ότι διασυννοριακές εταιρικές σχέσεις μεταξύ κοινωνικών εταίρων αποδείχθηκαν καλές πρακτικές για την διευκόλυνση της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων και για την ενίσχυση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε διασυννοριακή

¹ Κείμενα που εγκρίθηκαν P7_TA(2013)0005.

² Διακρατικές εταιρικές συμφωνίες: αξιοποίηση του δυναμικού του κοινωνικού διαλόγου : αξιοποίηση του δυναμικού του κοινωνικού διαλόγου , έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής , 10.9.2012, SWD(2012) 264 τελικό, σελ. 2

βάση· ότι η υποστήριξη αυτών των διασυνοριακών εταιρικών σχέσεων εκ μέρους της ΕΕ είναι ζωτικής σημασίας·

- ΣΤ. λαμβάνοντας υπόψη ότι ο ευρωπαϊκός διάλογος προωθεί τη διατήρηση και την αύξηση της απασχόλησης, βελτιώσεις στις εργασιακές συνθήκες και, κατά συνέπεια, την ενίσχυση της ευημερίας για εργαζομένους διεθνικών εταιρειών, με τη χρήση καινοτόμων μέσων και την παράλληλη διατήρηση της συλλογικής αυτονομίας σε εθνικό επίπεδο·
- Ζ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η ΕΕ αναγνωρίζει την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης ως θεμελιώδη δικαιώματα·
- Η. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι επιχειρήσεις λειτουργούν ολοένα περισσότερο σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ενώ η εκπροσώπηση των εργαζομένων οργανώνεται κυρίως σε εθνικά πλαίσια, και ότι η ασυμμετρία αυτή επηρεάζει αρνητικά την εκπροσώπηση των συμφερόντων των εργαζομένων και δημιουργεί για τους εργαζομένους τον κίνδυνο να συγκρουστούν τα συμφέροντά τους και να αναγκαστούν να συμφωνήσουν στην καθιέρωση χαμηλότερων μισθών, χειρότερων συνθηκών εργασίας ή άλλων αρνητικών προσαρμογών·
1. επισημαίνει ότι το ψήφισμα αυτό αφορά τις διακρατικές εταιρικές συμφωνίες (ΤΣΑ), οι οποίες συνάπτονται μεταξύ, αφενός, ευρωπαϊκών ομοσπονδιών συνδικαλιστικών οργανώσεων και, αφετέρου, μεμονωμένων εταιρειών ή/και ενώσεων εργοδοτών, κατά κανόνα σε επίπεδο κλάδου· δεν αφορά διεθνείς συμφωνίες-πλαίσια (ΙΦΑ), οι οποίες συνάπτονται μεταξύ διεθνών ομοσπονδιών συνδικαλιστικών οργανώσεων και επιχειρήσεων· υπογραμμίζει την ανάγκη να ενισχυθεί ο ευρωπαϊκός και διακρατικός κοινωνικός διάλογος και οι διασυνοριακές συλλογικές διαπραγματεύσεις·
 2. προτείνει να εξετάσει η Επιτροπή κατά πόσον απαιτείται ένα προαιρετικό ευρωπαϊκό νομικό πλαίσιο για τις εν λόγω ευρωπαϊκές ΤΣΑ και κατά πόσον θα ήταν χρήσιμο ώστε να παρέχεται μεγαλύτερη νομική ασφάλεια, μεγαλύτερη διαφάνεια καθώς και προβλέψιμα και υλοποιήσιμα νομικά αποτελέσματα για τις συμφωνίες που ακολουθούν τις διατάξεις-πλαίσιο· προτείνει, σε σχέση με τις ευρωπαϊκές διακρατικές εταιρικές συμφωνίες, να προωθηθούν πρακτικές που αναγνωρίζουν την συμβατική αυτονομία των συμβαλλομένων, και συνιστά να ενσωματωθούν διατάξεις στις συμφωνίες επίλυσης διαφορών·

Προαιρετικό νομικό πλαίσιο για τις ευρωπαϊκές ΤΣΑ

3. δίνει έμφαση στην αυτονομία των κοινωνικών εταίρων βάσει της οποίας αυτοί μπορούν να προβαίνουν σε διαπραγματεύσεις και να συνάπτουν συμφωνίες σε όλα τα επίπεδα·
4. τονίζει ότι οι ΤΣΑ διαφέρουν μεταξύ τους, για παράδειγμα σε σχέση με το εύρος ισχύος, το πεδίο εφαρμογής και τα συμβαλλόμενα μέρη, ανάλογα με το σκοπό, το σημείο εκκίνησης, τις ανάγκες και τους στόχους των μερών, ότι οι επιχειρήσεις και οι επιχειρησιακές νοοτροπίες διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους και ότι πρέπει να γίνεται σεβαστή η αυτονομία των συμβαλλόμενων μερών σε σχέση με τη σύναψη διαφορετικών ειδών διακρατικών εταιρικών συμφωνιών·
5. καλεί τους κοινωνικούς εταίρους να ανταλλάξουν εμπειρίες στον τομέα των διακρατικών εταιρικών συμφωνιών·

6. τονίζει ότι η Επιτροπή πρέπει να βασίσει την έρευνά της σχετικά με ένα προαιρετικό ευρωπαϊκό νομικό πλαίσιο στην εθελοντική χρησιμοποίηση· πρέπει να είναι προαιρετικό για τους εμπλεκόμενους κοινωνικούς εταίρους, τις εταιρείες και τους ομίλους εταιρειών, και να βασίζεται στην ευελιξία και στη δυνατότητα προσφυγής σε εθνικό επίπεδο ώστε να προσδώσει στη διακρατική εταιρική συμφωνία νομική βαρύτητα· τονίζει με έμφαση την αυτονομία των κοινωνικών εταίρων και των συμβαλλομένων των συλλογικών συμβάσεων·
7. θεωρεί ότι τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων πρέπει να συμμετέχουν πλήρως στις διαπραγματεύσεις με τις ευρωπαϊκές ομοσπονδίες συνδικαλιστικών οργανώσεων όπου είναι εφικτό, για το λόγο ιδίως ότι μπορούν να εντοπίσουν την ανάγκη/ευκαιρία για τη σύναψη TCA, να ξεκινήσουν τη διαδικασία, να προετοιμάσουν τις διαπραγματεύσεις, καθώς και να συμβάλουν στη διασφάλιση της διαφάνειας και της διάδοσης πληροφοριών σχετικά με τις συμφωνίες μεταξύ των εργαζομένων· επικροτεί το γεγονός ότι ορισμένες ευρωπαϊκές ομοσπονδίες συνδικαλιστικών οργανώσεων έχουν επινοήσει διαδικαστικούς κανόνες για τη συμμετοχή των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων·
8. είναι πεπεισμένο ότι η καθιέρωση της «αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης» και της «ρήτρας μη υποβάθμισης των προτύπων» είναι απαραίτητη, προκειμένου να εξαιρεθεί ο κίνδυνος μια ευρωπαϊκή διακρατική εταιρική συμφωνία να μπορεί να υπονομεύει ή να επηρεάζει τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις και τις εθνικές εταιρικές συμφωνίες·
9. προτείνει τη θέσπιση μηχανισμών για την εναλλακτική επίλυση διαφορών και πιστεύει ότι πρέπει να συμφωνηθεί ένας πρώτος ειδικός κοινός μηχανισμός σε εταιρικό επίπεδο, ο οποίος, για παράδειγμα, θα ενθαρρύνει τα συμβαλλόμενα μέρη να συμφωνήσουν, σε εθελοντική βάση, σχετικά με ρήτρες επίλυσης διαφορών, με στόχο την επίλυση διαφορών μεταξύ των συμβαλλομένων· προτείνει οι ρήτρες αυτές να βασιστούν σε πρότυπα εναλλακτικής επίλυσης διαφορών τα οποία έχουν συμφωνηθεί και προβλέπονται από τους κοινωνικούς εταίρους της ΕΕ σε επίπεδο κλάδου· αναγνωρίζει ότι πολλές, συναφθείσες σε ευρωπαϊκό επίπεδο, διακρατικές εταιρικές συμφωνίες περιλαμβάνουν ήδη λειτουργικούς μηχανισμούς για την εξωδικαστική επίλυση διαφορών και καλεί τους κοινωνικούς εταίρους να ενισχύσουν την ανταλλαγή απόψεων επί του θέματος σε ευρωπαϊκό επίπεδο και να βρουν μεθόδους για την περαιτέρω εξέλιξη και τη βελτιστοποίηση των μηχανισμών αυτών·
10. προτείνει στην Επιτροπή να συστήσει στους κοινωνικούς εταίρους να λαμβάνουν υπόψη τα εξής κριτήρια σε ό,τι αφορά τις ευρωπαϊκές TCA: τη διαδικασία χορήγησης εντολής, δηλαδή την αποσαφήνιση της νομιμότητας και της αντιπροσωπευτικότητας των διαπραγματευόμενων συμβαλλόμενων μερών, τον τόπο και την ημερομηνία σύναψης της συμφωνίας, το ουσιαστικό και γεωγραφικό πεδίο εφαρμογής της, την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης και τη ρήτρα μη υποβάθμισης των προτύπων, τη διάρκεια ισχύος, τους όρους καταγγελίας της σύμβασης και τους μηχανισμούς επίλυσης διαφορών, τα θέματα που καλύπτει η συμφωνία και άλλες τυπικές προϋποθέσεις·
11. επιδοκιμάζει τις δράσεις της Επιτροπής για την ανταλλαγή εμπειριών μεταξύ κοινωνικών εταίρων και εμπειρογνομώνων, με στόχο την υποστήριξή τους, όπως συλλογή παραδειγμάτων, δημιουργία βάσεων δεδομένων και εκπόνηση μελετών·
12. υπενθυμίζει, εν προκειμένω, τις θετικές εμπειρίες που έχουν αποκομιστεί από τις

διασυννοριακές εταιρικές σχέσεις μεταξύ κοινωνικών εταίρων και καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να εξασφαλίσουν την υποστήριξη της ΕΕ για τέτοιου είδους εταιρικές σχέσεις στο μέλλον·

13. ενθαρρύνει τους ευρωπαϊούς κοινωνικούς εταίρους να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητες που παρέχουν οι συμφωνίες της ΕΕ, όπως ορίζει το άρθρο 155 ΣΛΕΕ, με πλήρη σεβασμό προς την αυτονομία τους·
14. ζητεί την ενίσχυση του ρόλου των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων όσον αφορά τη διαμόρφωση των ευρωπαϊκών πολιτικών· ζητεί, συγκεκριμένα, από τους κοινωνικούς εταίρους να συμμετάσχουν στην κατάρτιση της ετήσιας επισκόπησης ανάπτυξης και να διαδραματίζουν ενεργότερο ρόλο στην παρακολούθηση της προόδου που επιτυγχάνουν τα κράτη μέλη·
15. τονίζει την ανάγκη να προωθηθεί, να υποστηριχθεί και να αυξηθεί περαιτέρω η εκπροσώπηση και συμμετοχή των γυναικών στα διάφορα επίπεδα κοινωνικού διαλόγου και συλλογικών διαπραγματευτικών δομών, καθώς και να ενσωματωθεί η διάσταση του φύλου στα σχετικά φόρα, ώστε να ζητείται η γνώμη των γυναικών και να λαμβάνονται υπόψη τα θέματα των ίσων ευκαιριών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις· επισημαίνει ότι ο κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις ενέχουν αναμφίβολα ένα μεγάλο δυναμικό ως μοχλοί προώθησης των ίσων ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλων στους χώρους εργασίας·
16. αναθέτει στον Πρόεδρό του να διαβιβάσει το παρόν ψήφισμα στο Συμβούλιο, στην Επιτροπή, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, στους κοινωνικούς εταίρους της ΕΕ, καθώς και στα κοινοβούλια των κρατών μελών.

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

Οι εταιρείες παραγωγής προϊόντων ή παροχής υπηρεσιών υπόκεινται σε σημαντικές και ταχείες αλλαγές εξαιτίας διάφορων εταιρικών στρατηγικών, όπως είναι η επικέντρωση στις κύριες επιχειρηματικές δραστηριότητες, η μεταφορά μονάδων παραγωγής, η αξιοποίηση χωρών με χαμηλές αμοιβές εργασίας, η πολιτική χαμηλών τιμών και η πρόσβαση στις αγορές με ταυτόχρονη ολοένα ταχύτερη προσαρμογή των προϊόντων και των υπηρεσιών στις επιθυμίες των πελατών. Το γεγονός αυτό προκαλεί διαρκείς διακυμάνσεις στις παραγγελίες, οργανωτικές μεταβολές και αναδιαρθρώσεις και αυτές επηρεάζουν τους εργαζομένους. Οι επιχειρήσεις συχνά μεταβιβάζουν τα συστήματα παραγωγής τους και τις επιχειρησιακές δομές τους σε όλες τις μονάδες που ανήκουν στην ίδια επιχείρηση.

Η αυξανόμενη διεθνοποίηση της διοίκησης ομίλων συνεπάγεται την αυξανόμενη ανάγκη για διασυνοριακές λύσεις των προβλημάτων στον τομέα των εργασιακών πολιτικών¹.

Εντούτοις, για τους εργαζόμενους το πεδίο εφαρμογής του εργατικού και κοινωνικού δικαίου περιορίζεται κατά κανόνα εντός των συνόρων της χώρας. Για το λόγο αυτό, σε πολλές εταιρείες οι κοινωνικοί εταίροι έχουν συνάψει συμφωνίες για την αντιμετώπιση των προκλήσεων αυτών. Η διαδικασία της διεθνοποίησης δεν πρέπει να αποβεί εις βάρος των κοινωνικά πιο ευάλωτων εργαζομένων ή να οδηγήσει σε μισθολογικό και κοινωνικό ντάμπινγκ.

Στόχος είναι η δημιουργία αποδοτικών επιχειρήσεων με καλές συνθήκες εργασίας και υψηλά ποσοστά απασχόλησης και ο στόχος αυτός μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω ενός νομοθετικά κατοχυρωμένου κοινωνικού διαλόγου.

Ρυθμίσεις στο πλαίσιο του δικαίου

Οι συμφωνίες που συνάπτονται μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών παρουσιάζουν μεγάλες διαφορές: υπάρχει μεγάλη ποικιλομορφία όσον αφορά τόσο τη χρησιμοποιούμενη ορολογία (συμφωνία, δήλωση, κώδικας δεοντολογίας, εταιρική συμφωνία, συλλογική σύμβαση), όσο και τα συμβαλλόμενα μέρη. Όσο μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των συμφωνιών, τόσο μεγαλύτερη είναι και η ανάγκη ορισμού των διαφορετικών μορφών που αυτές προσλαμβάνουν². Ενώσω δεν υφίστανται δεσμευτικοί ορισμοί, υπάρχει περιθώριο για διαφορετικές ερμηνείες που προκύπτουν από διαφορετικά συστήματα κοινωνικών εταιρικών σχέσεων.

Έκπληξη προκαλεί το γεγονός ότι, παρά την έλλειψη ρυθμιστικού πλαισίου, τις διαφορετικές ισχύουσες ρυθμίσεις και το μεγάλο αριθμό σχετικών προβλημάτων³, συνάπτονται τόσες πολλές ευρωπαϊκές διακρατικές συμφωνίες.

Παρόλο που στις βάσεις δεδομένων της Επιτροπής⁴ περιλαμβάνονται περίπου 215 κείμενα από 138 εταιρείες, τα οποία καλύπτουν περί τα 10 εκατομμύρια εργαζομένους, η BUSINESSSEUROPE⁵ αναφέρει μόνο 100 εταιρείες με έδρα την Ευρώπη οι οποίες έχουν συνάψει τέτοιου είδους συμφωνίες.

¹ Müller, Thorsten/ Platzer, Hans-Wolfgang, Rüb, Stefan, `Transnationale Unternehmensvereinbarungen und die Vereinbarungspolitik Europäischer Betriebsräte, Ντίσελντορφ 2013, σ. 94

² <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/transnationalcompanyagreement.htm>

³ Έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής με τίτλο «Διεθνικές εταιρικές συμφωνίες: αξιοποίηση του δυναμικού του κοινωνικού διαλόγου» SWD (2012) 264 τελικό.

⁴ Περιλαμβάνονται διεθνείς και ευρωπαϊκές συμφωνίες:

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

⁵ <http://www.businessseurope.eu/Content/Default.asp?PageID=568&DocID=31047>

Η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (CES) έχει καταγράψει περίπου 220 κείμενα διαφορετικών ειδών (συμφωνίες, πρωτόκολλα, δηλώσεις), τα οποία έχουν συναφθεί από 138 εταιρείες¹. Τα κείμενα αυτά καλύπτουν περισσότερους από 10 εκατομμύρια εργαζομένους παγκοσμίως, παρόλο που περίπου το 85% αυτών χαρακτηρίζονται ευρωπαϊκές συμφωνίες λόγω του γεωγραφικού τους πεδίου εφαρμογής.

Ο αυξανόμενος αριθμός των συμφωνιών αντανακλά την αυξανόμενη διεθνοποίηση των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη. Πέρα από τους οικονομικούς λόγους (βλ. ανωτέρω), οι συμφωνίες που έχουν συναφθεί στην Ευρώπη στον τομέα αυτό συμβάλλουν στην εξέλιξη αυτή στον τομέα της νομοθεσίας, πχ οδηγίες για την ευρωπαϊκή επιτροπή επιχείρησης², για το ρόλο των εργαζομένων στην ευρωπαϊκή εταιρεία³, για την απόσπαση εργαζομένων⁴ και για την ενημέρωση και τη διαβούλευση των εργαζομένων⁵. Οι διαπραγματευτικές διαδικασίες σε επίπεδο ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων έχουν συμβάλει στον οριζόντιο και κάθετο εξευρωπαϊσμό των εταιρικών εργασιακών σχέσεων μέσω των διασυνοριακών αλληλεπιδράσεων⁶.

Συλλογικές συμβάσεις και ευρωπαϊκές διακρατικές εταιρικές συμφωνίες

Οι ευρωπαϊκές διακρατικές εταιρικές συμφωνίες συνήθως δεν αποτελούν εθνικές συλλογικές συμβάσεις κατά την παραδοσιακή έννοια, οι οποίες συνάπτονται σε εθνικό επίπεδο μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων και εργοδοτών ή οργανώσεων εργοδοτών και εμπίπτουν σε ένα εθνικό νομικό πλαίσιο στο οποίο περιλαμβάνονται επίσης συλλογικά μέτρα. Οι συνήθεις συλλογικές συμβάσεις αφορούν θέματα όπως πχ οι αμοιβές (στα περισσότερα κράτη μέλη) και ο χρόνος εργασίας.

Σε ορισμένες περιπτώσεις ο διαχωρισμός των δύο πεδίων μπορεί να είναι δύσκολος. Αυτό οφείλεται επίσης στο γεγονός ότι κάθε κράτος μέλος διαθέτει το δικό του σύστημα κοινωνικών εταιρικών σχέσεων, δηλαδή το δικό του σύστημα ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και κράτους.

Επί του παρόντος δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι υφίστανται ευρωπαϊκές συλλογικές συμβάσεις, παρόλο που υφίστανται μεμονωμένα πρότυπα συντονισμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων, πχ η ομάδα Doorn⁷. Ωστόσο, ο συντονισμός αυτός πραγματοποιείται μεταξύ συνδικάτων και συμμετέχουν λίγοι μόνο κλάδοι.

Η δημιουργία ενός ενιαίου ευρωπαϊκού συστήματος συλλογικών συμβάσεων είναι ελάχιστα πιθανή εξαιτίας των διαφορετικών συστημάτων κοινωνικών εταιρικών σχέσεων. Στα περισσότερα κράτη μέλη η αυτονομία των κοινωνικών εταίρων θεμελιώνεται νομικά ή συνταγματικά ή ως θεμελιώδες δικαίωμα. Παράλληλα, η ρύθμιση ενός ευρωπαϊκού συστήματος συλλογικών συμβάσεων θα ήταν μεσοπρόθεσμα δυσχερής υπό το πρίσμα των εθνικών οικονομιών. Πρωταρχική αρμοδιότητα των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων είναι να δημιουργηθεί μεσοπρόθεσμα ένα πλαίσιο για τις διακρατικές διαπραγματεύσεις για τις συλλογικές συμβάσεις.

¹ <http://www.etuc.org/IMG/pdf/EN-ETUC-Position-on-TCA-2.pdf>

² Οδηγία 94/45/EK όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2009/38/EK

³ 2001/86/EK.

⁴ 96/71/EK.

⁵ 2002/14/EK.

⁶ Rüb, Stefan/ Platzer, Hans-Wolfgang/ Müller, Thorsten `Transnationale Unternehmensvereinbarungen-Zur Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in Europa`, Βερολίνο 2011 ,σ. 245.

⁷ <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/doorngroup.htm>

Ωστόσο, διασυννοριακές διαπραγματεύσεις σε εργασιακά θέματα υφίστανται ήδη και για το λόγο αυτό πρέπει να διασφαλιστεί σαφώς και σε ευρωπαϊκό επίπεδο το δικαίωμα συλλογικών μέτρων, όπως ζητεί η έκθεση Anderson¹. Πρέπει να βρεθεί λύση για τις υποθέσεις Viking και Laval και αυτό δεν συνέβη με την πρόταση κανονισμού Monti II². Η ανάγκη για εξεύρεση λύσης επιτείνεται υπό το πρίσμα της μελέτης που εκπονήθηκε με ανάθεση της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς αυτή απέδειξε ότι σε πολλά κράτη μέλη η άσκηση του δικαιώματος συλλογικής δράσης παρεμποδίζεται ή καθίσταται δυσκολότερη³. Οι ευρωπαϊκές διακρατικές εταιρικές συμφωνίες δεν αποτελούν μεν ευρωπαϊκές συλλογικές συμβάσεις κατά την παραδοσιακή έννοια, αλλά το περιεχόμενό τους εξελίσσεται⁴. Αρχικά δόθηκε περισσότερη έμφαση στην ενημέρωση και την εκπαίδευση, αλλά πλέον στα θέματα περιλαμβάνονται ολοένα περισσότερο η επιμόρφωση, η προστασία της εργασίας και της υγείας, οι μεταθέσεις και η αντιμετώπιση των μέτρων αναδιάρθρωσης⁵. Αυτό σημαίνει ότι στο μέλλον τα δύο ρυθμιστικά επίπεδα θα συσχετίζονται στενότερα.

Ανάθεση εντολής και αντιπροσωπευτικότητα για τις διακρατικές εταιρικές συμφωνίες
Η διαδικασία ανάθεσης εντολής και η αντιπροσωπευτικότητα των μερών που προβαίνουν σε διαπραγματεύσεις και επικυρώνουν συμφωνίες⁶ συνιστά σημαντικό και δυσχερές ζήτημα για τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους. Το ζήτημα αυτό πρέπει να διευθετηθεί με σαφήνεια, διαφάνεια και με κατανοητό τρόπο. Οι περισσότερες ευρωπαϊκές συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν καταρτίσει εσωτερικές κατευθυντήριες γραμμές⁷.

Τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σε ευρωπαϊκές εταιρείες προβαίνουν μεν συχνά σε διάλογο που οδηγεί αργότερα σε συμφωνίες, αλλά μόνο οι ευρωπαϊκές συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να συνάψουν ευρωπαϊκές διακρατικές εταιρικές συμφωνίες, διότι μόνο αυτές μπορούν να λάβουν νόμιμη εντολή από τα εθνικά συνδικάτα και να εκπροσωπήσουν τα αναγνωρισμένα εθνικά συνδικάτα.

Κατ' αυτόν τον τρόπο μπορεί να διασφαλιστεί η αυτονομία των κοινωνικών εταίρων σε εθνικό επίπεδο παρά την ήδη υφιστάμενη περιπλοκή των δύο πεδίων. Παράλληλα, τόσο οι διαπραγματεύσεις όσο και η εφαρμογή λαμβάνουν πιο δεσμευτικό χαρακτήρα, καθώς στις περισσότερες χώρες τα συνδικάτα εμπλέκονται άμεσα στο θέμα σε εθνικό επίπεδο και διασφαλίζουν τη συμμόρφωση των εθνικών ρυθμίσεων με την ευρωπαϊκή νομοθεσία.

Εξωδικαστική επίλυση διαφορών

Τα συστήματα σχέσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων στα κράτη μέλη περιλαμβάνουν

¹ Έκθεση (2008/2085(INI)) 30.9.2008 (A6-0370/2008).

² Monti II, Κανονισμός του Συμβουλίου όσον αφορά την άσκηση του δικαιώματος ανάληψης συλλογικής δράσης στο πλαίσιο της ελευθερίας εγκατάστασης και της ελευθερίας παροχής υπηρεσιών (COM(2012) 130 τελικό, Βρυξέλλες, 21.3.2012).

³ Μελέτη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για την εφαρμογή των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων, με εντολή της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, Σεπτέμβριος 2012.

⁴ EUROACTA 02/2012: European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations?

⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?jsp?catId=978&langId=en>

⁶ Ανακοίνωση της Επιτροπής «Σύμπραξη για την αλλαγή σε μια διευρυμένη Ευρώπη – ενίσχυση του ρόλου του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου», COM(2004) 557.

⁷ πχ η ευρωπαϊκή συνδικαλιστική οργάνωση IndustriAll, ETUC.

διαφορετικές ρυθμίσεις για την εξωδικαστική επίλυση διαφορών. Το πλεονέκτημα είναι ότι τα διαπραγματευόμενα μέρη πρέπει να αναπτύσσουν λύσεις και οι αποφάσεις δεν λαμβάνονται από τρίτα μέρη. Για το λόγο αυτό είναι σκόπιμη η χρήση της διαμεσολάβησης, καθώς οι λύσεις δίνονται από τους ενδιαφερόμενους και διασφαλίζεται μια δίκαιη διαδικασία. Στο πλαίσιο αυτό θα μπορούσαν να τεθούν προς σύγκριση εμπειρίες από άλλους τομείς και/ή να συλλεχθούν παραδείγματα, πχ διαμεσολάβηση, διαδικασίες διαιτησίας στο συνταγματικό νόμο περί επιχειρήσεων (Γερμανία).

Εναλλακτικές μορφές ρύθμισης

Μέχρι σήμερα δεν υφίστανται ρυθμίσεις για τις ευρωπαϊκές διακρατικές συμβάσεις. Το ζήτημα εμπίπτει μεν στη σφαίρα του διεθνούς ιδιωτικού δικαίου, αλλά οι κανονισμοί Βρυξέλλες I και Ρώμη I δεν αναφέρονται στις συλλογικές συμβάσεις.

Ακόμα και αν μια συμφωνία συναφθεί σε τομέα που δεν υπόκειται σε ρυθμίσεις, θα είναι πλήρως εκτελεστή. Η εξέλιξη θα ήταν ακραία και, στην περίπτωση αυτή, δεν θα συνυπολογίζονταν επαρκώς η αυτονομία των κοινωνικών εταίρων και ο κοινωνικός διάλογος. Επιπλέον, η θέσπιση οδηγίας ή κανονισμού χωρίς προαιρετικό χαρακτήρα δεν αποτελεί κατάλληλη λύση, διότι η εφαρμογή τους θα ήταν δεσμευτική.

Η αποδοχή της ισχύος της εθνικής νομοθεσίας ενός κράτους μέλους δεν αποτελεί επίσης λύση, καθώς αυτή θα ήταν άγνωστη και μη εφαρμόσιμη για τα μέρη της εταιρείας που εδρεύουν σε άλλες χώρες. Επιπλέον, η λύση αυτή δεν θα συνυπολόγιζε τον αρχικά ευρωπαϊκό διακρατικό χαρακτήρα των συμφωνιών αυτών και την διεθνοποίηση των εργασιακών σχέσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

3.6.2013

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΩΝ

προς την Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων

σχετικά με τις διασυνοριακές συλλογικές διαπραγματεύσεις και τον διακρατικό κοινωνικό διάλογο
2012/2292(INI)

Συντάκτρια γνωμοδότησης: Αντιγόνη Παπαδοπούλου

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Η Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων καλεί την Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, που είναι αρμόδια επί της ουσίας, να συμπεριλάβει στην πρόταση ψηφίσματός της τις ακόλουθες προτάσεις:

- A. λαμβάνοντας υπόψη ότι η ΕΕ αντιμετωπίζει επί του παρόντος την χειρότερη οικονομική και χρηματοπιστωτική κρίση από την εποχή της μεγάλης οικονομικής ύφεσης της δεκαετίας του 1930,
 - B. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης είναι ιδιαίτερα σοβαρές για τις γυναίκες, οι οποίες θίγονται τόσο άμεσα όσο και έμμεσα, ιδίως σε συνάρτηση με τη διαφορά ανάμεσα στα ποσοστά απασχόλησης αντρών και γυναικών,
 - Γ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η συνεχιζόμενη υποεκπροσώπηση των γυναικών σε όλα τα επίπεδα της διαδικασίας λήψης αποφάσεων και στον τομέα του κοινωνικού διαλόγου συνδέεται στενά με την υποεκπροσώπησή τους σε κυβερνήσεις, συνδικαλιστικές ενώσεις και οργανώσεις εργαζομένων, και μάλιστα οι τελευταίες είναι συστηματικά λιγότερο πιθανό να έχουν γυναικεία εκπροσώπηση, και λαμβάνοντας υπόψη ότι η υποεκπροσώπηση των γυναικών ενδέχεται να οφείλεται στην έλλειψη σαφούς συνεκτικής πολιτικής όσον αφορά τα ζητήματα φύλου·
1. τονίζει ότι ο τριμερής κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις διαθέτουν αδιαμφισβήτητο μεγάλο δυναμικό ως μέσα προώθησης της ισότητας των φύλων· τονίζει τη σπουδαιότητα των συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων με στόχο τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής καθώς και την αντιμετώπιση και καταπολέμηση των μισθολογικών

διαφορών και της «γυάλινης οροφής»·

2. τονίζει ότι οι μορφές εκπροσώπησης στα διάφορα επίπεδα (τοπικό, τομεακό, διεπαγγελματικό, εθνικό, διεθνικό και διεθνές) δεν τεκμηριώνονται δεόντως· τονίζει ότι τα δεδομένα για την εκπροσώπηση των γυναικών όσον αφορά την ηλικία, τον γενετήσιο προσανατολισμό, την ικανότητα, την τάξη, την εθνοτική καταγωγή, την κατάσταση ως προς την ιθαγένεια και τη φυλή είναι ουσιαστικά ανύπαρκτα· υπογραμμίζει τη σημασία της ταξινόμησης των δεδομένων·
3. ζητεί από τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν τη δυνατότητα των γυναικών να ασκούν τα δικαιώματά τους σε όλους τους τομείς της κοινωνίας, χωρίς να υφίστανται διακρίσεις και επισημαίνει το δικαίωμα των γυναικών να συμμετέχουν στον πολιτικό βίο και στη διαμόρφωση και την υλοποίηση μειζόνων θεμάτων πολιτικής, ιδίως μέσω της ανάληψης δημοσίων αξιωμάτων και της εκλογής τους σε συνδικαλιστικές ενώσεις και φορείς εκπροσώπησης των εργαζομένων·
4. εκφράζει τη λύπη του για το γεγονός ότι οι ειδικές ανάγκες των γυναικών δεν λαμβάνονται υπόψη στα διάφορα στάδια των συλλογικών διαπραγματεύσεων, παρόλο που οι γυναίκες είναι οι βασικοί εισοδηματίες στις περισσότερες μονογονεϊκές οικογένειες που πλήττονται σημαντικά από την κρίση· υπογραμμίζει ότι εάν δεν μεταβληθεί το πνεύμα των διαπραγματεύσεων (δηλαδή των χαρακτηριστικών του τρόπου ηγεσίας - το ποιος διαπραγματεύεται και με ποιον τρόπο) δεν θα σημειωθούν αισθητές αλλαγές όσον αφορά το περιεχόμενο αυτών των διαπραγματεύσεων· τονίζει ότι οι αγώνες όσον αφορά την πολυμορφία, την ισότητα, την χωρίς αποκλεισμούς εκπροσώπηση και τον εκδημοκρατισμό της ηγεσίας στο εσωτερικό των οργανισμών θα πρέπει να συνδέονται με το θεματολόγιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του κοινωνικού διαλόγου·
5. επισημαίνει ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αντιπροσωπεύουν πολύτιμο συμπλήρωμα της νομοθεσίας και των διαδικασιών λήψης αποφάσεων κατά την προώθηση της ισότητας των φύλων, και αποτελούν καίριο μηχανισμό για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην απασχόληση·
6. τονίζει την ανάγκη να ζητείται η γνώμη των γυναικών, η οποία αντικατοπτρίζει επίσης γενικότερα τα συμφέροντα των παιδιών και των ηλικιωμένων ατόμων που συντηρούν, και να διασφαλίζεται η εκπροσώπησή τους σε ομάδες διαπραγμάτευσης, και ζητεί επίσης να πραγματοποιούνται εκτιμήσεις του αντίκτυπου συλλογικών συμβάσεων σε θέματα φύλου·
7. τονίζει την ανάγκη να αυξηθεί η εκπροσώπηση και η συμμετοχή των γυναικών στον κοινωνικό διάλογο και σε δομές συλλογικών διαπραγματεύσεων και να λαμβάνεται υπόψη η διάσταση του φύλου στα αρμόδια φόρουμ·
8. καλεί τις συνδικαλιστικές ενώσεις να παρέχουν ρητή στήριξη και κατάλληλη κατάρτιση στις γυναίκες ώστε να μετέχουν σε ομάδες διαπραγμάτευσης, συμπεριλαμβανομένης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Επιχείρησης·
9. επισημαίνει ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να ευαισθητοποιούν το κοινό σχετικά με τα οφέλη της συνδικαλιστικής δραστηριότητας και να διοργανώνουν ειδικές εκστρατείες για να ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των γυναικών·

10. ζητεί από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να εξασφαλίζουν ότι η οργάνωση των συνδικαλιστικών δραστηριοτήτων (συνεδριάσεις, μετακινήσεις, δραστηριότητες) ανταποκρίνεται στις ανάγκες ισορροπίας επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής ανδρών και γυναικών·
11. καλεί τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να προωθούν και να ενισχύουν τη μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση των μελών τους και των εργαζομένων σε θέματα φύλου·
12. καλεί τα κράτη μέλη να διασφαλίζουν την ισότιμη εκπροσώπηση και συμμετοχή γυναικών και ανδρών σε όργανα κοινωνικού διαλόγου, με αποτέλεσμα να δίδεται μεγαλύτερη σπουδαιότητα σε ζητήματα που αφορούν το φύλλο·
13. καλεί την ΕΕ και τα κράτη μέλη να αυξήσουν την ευαισθητοποίηση σε θέματα φύλου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων·
14. τονίζει πόσο σημαντικό είναι τόσο να καταρτιστεί η ατζέντα σχετικά για τη διαπραγμάτευση της ισότητας των φύλων όσο και να χαραχθεί σαφή στρατηγική για ζητήματα που αφορούν το φύλλο·
15. τονίζει ότι θέματα ισότητας των φύλων, όπως η μισθολογική διαφορά μεταξύ των φύλων, ο διαχωρισμός των φύλων στην αγορά εργασίας, ο συνδυασμός των αρμοδιοτήτων της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, η προώθηση της επαγγελματικής ανέλιξης και η καταπολέμηση της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον τόπο εργασίας πρέπει να ενσωματωθούν στην ατζέντα του κοινωνικού διαλόγου ούτως ώστε να λαμβάνονται υπόψη τα συμφέροντα τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών·
16. καλεί τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να συμπεριλάβουν τη διάσταση του φύλου στην ατζέντα των συλλογικών διαπραγματεύσεων·
17. προτρέπει τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν το πλαίσιο δράσεων για την ισότητα των φύλων (2005)·
18. καλεί τα κράτη μέλη να δώσουν ιδιαίτερη προσοχή στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, οι οποίες αντιμετωπίζουν πάντοτε μεγαλύτερες δυσκολίες στην προώθηση ίσων ευκαιριών και στην απορρόφηση του κόστους απουσίας από την εργασία λόγω μητρότητας και γονικών αδειών·
19. προτρέπει τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν το δικαίωμα σε ίσες ευκαιρίες απασχόλησης όσον αφορά την πρόσβαση σε θέσεις εργασίας, την επαγγελματική κατάρτιση και τις προσαγωγές, καθώς και ως προς την αρχή της «ίσης αμοιβής για ισότιμη εργασία»·
20. καλεί τα κράτη μέλη να απονέμουν σε ετήσια βάση Βραβείο Ισότητας των Φύλων σε επιχειρήσεις που προάγουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο, μέσα από πολιτικές οργάνωσης και διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού·
21. προτρέπει τα κράτη μέλη να αναγνωρίσουν αποτελεσματικά τη μητρότητα και την πατρότητα ως καθοριστικές κοινωνικές λειτουργίες, διασφαλίζοντας τα δικαιώματα σε άδεια που προβλέπονται από τη νομοθεσία·

22. καλεί την Επιτροπή να διασφαλίσει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε νομοθετικά μέτρα για την προώθηση του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΤΗΣ ΤΕΛΙΚΗΣ ΨΗΦΟΦΟΡΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Ημερομηνία έγκρισης	29.5.2013
Αποτέλεσμα της τελικής ψηφοφορίας	+ : 27 - : 1 0 : 1
Βουλευτές παρόντες κατά την τελική ψηφοφορία	Regina Bastos, Edit Bauer, Marije Cornelissen, Edite Estrela, Iratxe García Pérez, Mikael Gustafsson, Mary Honeyball, Livia Járóka, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Constance Le Grip, Astrid Lulling, Barbara Matera, Elisabeth Morin-Chartier, Krisztina Morvai, Norica Nicolai, Siiri Oviir, Joanna Senyszyn, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Marc Tarabella, Anna Záborská, Антония Първанова
Αναπληρωτές παρόντες κατά την τελική ψηφοφορία	Roberta Angelilli, Rosa Estaràs Ferragut, Nicole Kiil-Nielsen, Katarína Neved'alová, Angelika Werthmann, Χρυσούλα Παλιαδέλη, Αντιγόνη Παπαδοπούλου
Αναπληρωτές (άρθρο 187, παρ. 2) παρόντες κατά την τελική ψηφοφορία	Martina Anderson

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΤΗΣ ΤΕΛΙΚΗΣ ΨΗΦΟΦΟΡΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Ημερομηνία έγκρισης	20.6.2013
Αποτέλεσμα της τελικής ψηφοφορίας	+: 31 -: 6 0: 3
Βουλευτές παρόντες κατά την τελική ψηφοφορία	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
Αναπληρωτές παρόντες κατά την τελική ψηφοφορία	Georges Bach, Jürgen Creutzmann, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Birgit Sippel
Αναπληρωτές (άρθρο 187, παρ. 2) παρόντες κατά την τελική ψηφοφορία	Ricardo Cortés Lastra, Jürgen Klute, Marita Ulvskog