



EURÓPAI PARLAMENT

2009 - 2014

Plenárisülés-dokumentum

A7-0258/2013

15.7.2013

JELENTÉS

a határokon átnyúló kollektív tárgyalásokról és a transznacionális szociális párbeszédéről
(2012/2292(INI))

Foglalkoztatási és Szociális Bizottság

Előadó: Thomas Händel

TARTALOMJEGYZÉK

	Oldal
AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY	3
INDOKOLÁS	9
VÉLEMÉNY A NŐJOGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI BIZOTTSÁG RÉSZÉRŐL	13
A BIZOTTSÁGI ZÁRÓSZAVAZÁS EREDMÉNYE.....	17

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY

a határokon átnyúló kollektív tárgyalásokról és a transznacionális szociális párbeszédéről (2012/2292(INI))

Az Európai Parlament,

- tekintettel az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) 3. cikkének (3) bekezdésére, valamint 6. cikkének (3) bekezdésére,
- tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 9., 151., 152., 154., 155. és 156. cikkére,
- tekintettel az Európai Unió Alapjogi Chartájának 12. és 28. cikkére, 52. cikkének (3) bekezdésére és 53. cikkére, valamint preambuluma és a vonatkozó magyarázatokra,
- tekintettel az Emberi Jogok Európai Egyezményének 11. cikkére,
- tekintettel a (felülvizsgált) Európai Szociális Charta 5. és 6. cikkére,
- tekintettel a szociális partnerek közötti európai szintű párbeszéd előmozdítására irányuló ágazati párbeszédbizottságok létrehozásáról szóló, 1998. május 20-i 98/500/EK bizottsági határozatra,
- tekintettel a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i 2001/23/EK tanácsi irányelvre,
- tekintettel az európai részvénytársaság statútumának a munkavállalói részvételre vonatkozó kiegészítéséről szóló, 2001. október 8-i 2001/86/EK tanácsi irányelvre és az európai szövetkezet statútumának a munkavállalói részvétel tekintetében történő kiegészítéséről szóló, 2003. július 22-i 2003/72/EK tanácsi irányelvre,
- tekintettel az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre,
- tekintettel az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló, 2009. május 6-i 2009/38/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre,
- tekintettel a 2011. december 1-jén elfogadott, 17423/11 sz. tanácsi következtetésekre (EPSCO),
- tekintettel a „Transznacionális vállalati megállapodások: a szociális párbeszédben rejlő lehetőségek kihasználása” című, 2012. szeptember 10-i bizottsági szolgálati munkadokumentumra (SWD(2012)0264),

- tekintettel az „Út a munkahelyteremtő fellendülés felé” című, 2012. április 18-i bizottsági közleményre (COM(2012)0173),
- tekintettel a Bizottság transznacionális vállalati megállapodásokkal foglalkozó szakértői csoportjának 2012. január 31-i jelentésére,
- tekintettel a Bizottság transznacionális vállalati megállapodásokkal foglalkozó szakértői csoportjának 2012. január 31-i jelentésére,
- tekintettel a „Szerkezetátalakítás és felkészülés a változásra: a közelmúlt tapasztalataiból levonható tanulságok” című, 2012. január 17-i bizottsági zöld könyvre (COM(2012)0007) és az azt kísérő, „Szerkezetátalakítás Európában – 2011” című, 2012. január 17-i szolgálati munkadokumentumra (SEC(2012)0059),
- tekintettel az „Integrált iparpolitika a globalizáció korában – A versenyképesség és fenntarthatóság középpontba állítása” című, 2010. október 27-i bizottsági közleményre (COM(2010)0614),
- tekintettel a „Vállalati szinten megtárgyalt transznacionális szövegek feltérképezése” című, 2008. július 2-i bizottsági felmérésre (EMPL F2 EP/bp 2008(D) 14511),
- tekintettel „A transznacionális vállalati megállapodások szerepe a bővülő nemzetközi integrációval összefüggésben” című, 2008. évi bizottsági szolgálati munkadokumentumra (SEC(2008)2155), tekintettel a „Transznacionális kollektív tárgyalások:
- tekintettel a „Transznacionális kollektív tárgyalások: múlt, jelen és jövő” című, 2006. februári bizottsági jelentésre,
- tekintettel a Szociálpolitikai Menetrendről szóló, 2005. február 9-i bizottsági közleményre (COM(2005)0033),
- tekintettel az ILO munkaügyi záradékokról (állami szerződésekről) szóló (94. számú) és a kollektív tárgyalások előmozdításáról szóló (154. számú) egyezményeire,
- tekintettel az ILO felügyeleti szervei által hozott döntésekre,
- tekintettel a multinacionális vállalatokra és a szociális politikára vonatkozó elvekről szóló, 1977. évi háromoldalú ILO-nyilatkozatra (a multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat),
- tekintettel az ILO-nak a tisztességes globalizációhoz szükséges társadalmi igazságosságról szóló, 2008. június 10-i nyilatkozatára,
- tekintettel a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) munkahelyi alapvető elvekről és jogokról szóló, 1998. június 18-i nyilatkozatára,
- tekintettel (többek között) az alábbi egyetemes alapvető munkaügyi normákat előíró ILO-egyezményekre: az egyesülés szabadsága és a kollektív tárgyaláshoz való jog (87. egyezmény (1948) és 98. egyezmény (1949); a munkavállalásban érvényesülő megkülönböztetésmentesség (100. számú egyezmény (1951) és 111. számú egyezmény

(1958)),

- tekintettel a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság által megrendelt, „Az alapvető munkavállalói jogok érvényesítése az EU-ban” tárgyú, 2012. szeptemberi tanulmányára,
- tekintettel a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság által megrendelt, „Határokon átnyúló kollektív tárgyalások és transznacionális szociális párbeszéd” tárgyú, 2011. júniusi tanulmányára,
- tekintettel a munkavállalók tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációról, a szerkezetátalakítás előrejelzéséről és kezeléséről szóló, a Bizottságnak szóló ajánlásokat tartalmazó 2013. január 15-i állásfoglalására¹,
- tekintettel eljárási szabályzata 48. cikkére,
- tekintettel a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság jelentésére és a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság véleményére (A7-0258/2013),
 - A. mivel a Bizottság szerint² az európai transznacionális vállalati megállapodások („TCA-k”) száma 2012-ben 244 volt; mivel ez a transznacionális vállalatokon belüli foglalkoztatási viszonyok fokozódó európai integrációját jelzi;
 - B. mivel a munkavállalók és munkaadók szervezetei ajánlásának megfelelően egyre több új TCA-megállapodásban szerepelnek vitarendezési mechanizmusok;
 - C. mivel e megállapodásokra vonatkozóan sem nemzetközi, sem európai szintű jogi keret nem létezik; mivel azonban meg kell vizsgálni, hogy ez okozza-e azt, hogy kevesebb ilyen jellegű megállapodást kötnek;
 - D. mivel az Unió egyes tagállamai a foglalkoztatási viszonyok (industrial relations) tekintetében saját, különböző történelmi fejleményeken és hagyományokon alapuló rendszerrel rendelkeznek, amelyet tiszteletben kell tartani, és amelynek egységesítése nem szükséges;
 - E. mivel a szociális partnerek közötti, határokon átnyúló partnerségek beaváltak, ami a munkavállalók szabad mozgásának és a munkavállalói jogok határokon átnyúlóan történő előmozdítását illeti; mivel az ilyen határokon átnyúló partnerségek európai uniós támogatása létfontosságú;
 - F. mivel az európai szintű párbeszéddel a foglalkoztatás megőrzését és bővítését, a munkafeltételek javítását, ezáltal pedig a transznacionális vállalkozások munkavállalói jólétének innovatív módon történő javítását segíti elő, a kollektívszerződés-kötési szabadság egyidejű fenntartása mellett;

¹ Elfogadott szövegek, P7_TA(2013)0005.

² Transznacionális vállalati megállapodások: a szociális párbeszédben rejlő lehetőségek kihasználása, bizottsági szolgálati munkadokumentum, 2012.9.10., SWD(2012)0264, 2. o.

- G. mivel az EU alapvető jogként ismeri el az egyesülés szabadságát és a kollektív tárgyalásokhoz való jogot;
- H. mivel az üzleti vállalkozások egyre nagyobb mértékben működnek európai szinten, ugyanakkor a munkavállalók képvisellete jellemzően nemzeti szinten történik; mivel ez az aszimmetria kedvezőtlenül befolyásolja a munkavállalók érdekeinek képviseletét, a munkavállalókat pedig kiteszi annak a kockázatának, hogy kijátsszák őket egymás ellen, és rákényszerülnek az alacsonyabb bérek, a rosszabb munkakörülmények vagy az egyéb kedvezőtlen irányú kiigazítások elfogadására;
1. megjegyzi, hogy ez az állásfoglalás a TCA-kra vonatkozik; emlékeztet arra, hogy a TCA-megállapodások egyrészt a szakszervezetek és/vagy szakszervezeti szövetségek, másrészt pedig az egyes vállalatok és/vagy a munkáltatói szövetségek között, jellemzően ágazati szinten jönnek létre, és hogy az állásfoglalás nem érinti a nemzetközi keretmegállapodásokat (IFA), amelyeket a nemzetközi szakszervezeti szövetségek írnak alá a vállalkozásokkal; kiemeli, hogy meg kell erősíteni az európai és a transznacionális társadalmi párbeszédet és a határokon átnyúló kollektív tárgyalásokat;
 2. javasolja, hogy a Bizottság vegye fontolóra, hogy az európai TCA-kra vonatkozóan szükséges és hasznos-e egy fakultatív európai jogi keret kidolgozása, a keretrendelkezést követő megállapodásokra vonatkozó nagyobb jogbiztonság, nagyobb átláthatóság, előre látható és végrehajtható joghatások érdekében; javasolja, hogy mozdítsák elő azokat az európai TCA-kra vonatkozó gyakorlatokat, amelyek elismerik a szerződő felek szerződési autonómiáját, és ajánlja, hogy a megállapodásokba foglaljanak bele a vitaendezésre vonatkozó rendelkezéseket;

Fakultatív jogi keret az európai TCA-k számára

3. hangsúlyozza a szociális partnerek önállóságát, amelynek révén azok bármely szinten tárgyalásokat folytathatnak és megállapodásokat köthetnek;
4. hangsúlyozza, hogy a TCA-megállapodások egymástól eltérnek például alkalmazhatóságuk, hatályuk és az aláíró felek tekintetében, valamint a felek céljai, kiindulási pontjai, igényei és célkitűzései szerint; megállapítja, hogy a vállalatok és vállalati kultúrák jelentősen eltérnek egymástól, és a szerződő felek különböző TCA-megállapodások létrehozására vonatkozó autonómiáját tiszteletben kell tartani;
5. javasolja a szociális partnereknek, hogy a transznacionális vállalati megállapodásokkal kapcsolatban osszák meg egymással tapasztalataikat;
6. hangsúlyozza, hogy a Bizottságnak a fakultatív jogi keret vizsgálatát a szociális partnerek, továbbá az érintett vállalatok és vállalatcsoportok általi önkéntes alkalmazásra, valamint a rugalmasságra és a nemzeti szintre utalásra kell alapoznia annak érdekében, hogy a transznacionális vállalati megállapodás joghatással bírjon; kifejezetten hangsúlyozza a szociális partnereknek és a kollektív megállapodások partnereinek az autonómiáját;
7. úgy véli, hogy az európai üzemi tanácsokat adott esetben teljes mértékben be kell vonni az európai szakszervezeti szövetségekkel folytatott tárgyalásokba, különösen azért, mert fel tudják tární a TCA szükségességét/lehetőségét, kezdeményezni tudják a tárgyalási

folyamatot, és egyengetni tudják a tárgyaláshoz vezető utat, valamint hozzá tudnak járulni az átláthatóság és a megállapodásokkal kapcsolatos információk érintett munkavállalókhöz való eljuttatásához; üdvözli, hogy egyes európai szakszervezeti szövetségek eljárási szabályokat dolgoztak ki az európai üzemi tanácsok bevonására vonatkozóan;

8. abbéli meggyőződésének ad hangot, hogy a kedvezőbb rendelkezés elvének („most favourable clause”) és a csökkentést kizáró záradék („non-regression clause”) beillesztése szükséges ahhoz, hogy kizárható legyen annak a veszélye, hogy valamely európai transznacionális vállalati megállapodás aláássa vagy befolyásolja a nemzeti kollektív megállapodásokat („collective agreements”) és a nemzeti vállalati megállapodásokat („company agreements”);
9. javasolja alternatív vitarendezési eljárások bevezetését; úgy véli, hogy közösen el kellene fogadni egy vállalati szintű, például az aláíró feleket vitarendezési záradék önkéntes elfogadására ösztönző eseti közös mechanizmust annak érdekében, hogy a szerződő felek megoldást találhassanak konfliktusaikra; javasolja, hogy e záradékokat az európai uniós szociális partnerek által ágazati szinten elfogadott és biztosított alternatív vitarendezési mintákra alapozzák; elismeri, hogy sok, már megkötött európai szintű transznacionális vállalati megállapodás foglal magában már működő, peren kívüli vitarendezési mechanizmusokat, és ezzel kapcsolatban fokozottabb európai szintű tapasztalatcsere ösztönzi a szociális partnereket, valamint arra, hogy találják meg az azok továbbfejlesztésére, illetve optimalizálására irányuló módszereket;
10. javasolja a Bizottságnak, hogy az európai transznacionális vállalati megállapodásokkal kapcsolatban a következő kritériumok figyelembevételét ajánlja a szociális partnerek számára: a felhatalmazási eljárás, azaz a tárgyalásban részt vevő szerződő felek legitimitásának és reprezentativitásának tisztázása; a megállapodás megkötésének helye és dátuma; a tartalmi és földrajzi hatály; a kedvezőbb rendelkezés elve és a csökkentést kizáró záradék; az érvényességi időszak; a megállapodás felbontásának feltételei, valamint a vitarendezési mechanizmusok; a megállapodás hatálya alá tartozó személyek; és egyéb formai követelmények;
11. üdvözli a Bizottság által a szociális partnerek és a szakértők közötti tapasztalatcsere – többek között példák gyűjtése, adatbankok létrehozása és tanulmányok készítése általi – támogatására biztosított tevékenységeket;
12. emlékeztet ezzel kapcsolatban a szociális partnerek közötti, határokon átnyúló partnerségekkel kapcsolatban szerzett kedvező tapasztalatokra, és felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy a jövőben biztosítsanak uniós támogatást az ilyen partnerségek számára;
13. bátorítja az európai szociális partnereket, hogy használják ki teljes mértékben az EUMSZ 155. cikke szerinti uniós megállapodások lehetőségét, ugyanakkor teljes mértékben tartsák tiszteletben önállóságukat;
14. kéri, hogy az európai szociális partnerek jussanak erőteljesebb szerephez az európai politikák formálásában; kéri különösen, hogy a szociális partnerek vegyenek részt az éves növekedési jelentés előkészítésében, és hogy játsszanak erőteljesebb szerepet a tagállamok

által elért előrehaladás nyomon követésében;

15. hangsúlyozza, hogy fokozni kell nők szociális párbeszédben és kollektív tárgyalási struktúráiban való képviselését és részvételét, valamint hogy az érintett fórumokon is érvényesíteni kell a nemek közötti egyenlőséget a nők véleményének kikérése és a nemek közötti egyenlőség kérdéskörének a kollektív tárgyalásokba való beépítése érdekében; rámutat, hogy a szociális párbeszédben és a kollektív tárgyalásokban – mint a nemek közötti munkahelyi egyenlőség előmozdításának eszközeiben – kétségtelenül óriási lehetőség rejlik;
16. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást a Tanácsnak, a Bizottságnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak, az uniós szociális partnereknek, valamint a nemzeti parlamenteknek.

INDOKOLÁS

Azok a vállalkozási stratégiák, amelyek a fő üzleti tevékenységre, a munkaadók meghosszabbítására, az alacsony bérszintű országok alkalmazására, az alacsony árak politikájára és a piaci hozzáférésnek a termékek és szolgáltatások fogyasztói kívánságokhoz való egyre gyorsabb hozzáigazításával egyidejű elérése jelentős és gyors változásokat eredményez a termékeket előállító, illetve a szolgáltatásokat nyújtó vállalkozásokon belül. Ennek eredményei a szerződések számának állandó ingadozása, a szervezeti változások és a szerkezeti átalakítások, amelyek kihatással vannak a munkavállalókra. A vállalkozások termelési rendszereiket és vállalati struktúráikat jellemzően a vállalkozáshoz tartozó valamennyi üzemben átültetik.

A vállalatcsoport-irányítás transznacionális jellegének fokozódása révén növekszik a határokon átnyúló munkaerő-politikai problémák megoldása iránti igény¹.

A munkavállalók számára a munka- és szociális jogi rendszerek hatóköre azonban rendszerint a mindenkori államhatáron véget ér. A szociális partnerek ezért e változások körének meghatározása érdekében számos vállalkozáson belül megállapodásokat fogadtak el. A transznacionális jelleg fokozódásának folyamata nem mehet a strukturálisan nehezebb helyzetben levő munkavállalók rovására, és nem vezethet tisztán bér- és szociális dömpinghez sem.

A célt a jó munkát végző és magas foglalkoztatási arányú, jól teljesítő vállalkozások jelentik, amit azonban csak a jogilag leszabályozott, magas színvonalú szociális párbeszéd révén lehet elérni.

Szabályozás a jog árnyékában

A munkavállalók és a munkáltatók képviselői közötti megállapodások azonban igen különbözőek, azok megnevezésétől (megállapodás, nyilatkozat, magatartási kódex, vállalati megállapodás, kollektív szerződés) egészen a szerződő felekig számos eltérő formát ölthetnek. Minél több megállapodás létezik, annál szükségesebbé válik az egyes formák meghatározása². Mindaddig azonban, amíg nem léteznek kötelező erejű meghatározások, továbbra is lesz tere a szociális partnerek közötti viszony különböző rendszereiből eredő értelmezésbeli eltéréseknek.

A jogi szabályozás hiányát, az eltérő szabályozásokat és az ezekkel összefüggő problémák sokféleségét³ látva meglepő, hogy egyáltalán ennyi európai transznacionális megállapodás született.

Míg a Bizottság⁴ adatbázisában 138 vállalkozástól mintegy 215, összesen több mint 10 millió

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

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

³ Bizottsági szolgálati munkadokumentum – Transznacionális vállalati megállapodások: a szociális párbeszédben rejlő lehetőségek kihasználása, SWD(2012)0264.

⁴ Nemzetközi és európai megállapodásokról is van szó:

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

munkavállalóra kiterjedő szöveget rögzített, a BUSINESSEUROPE¹ feltételezése szerint 100 olyan, európai székhelyű vállalkozás létezik, amely megfelelő megállapodásokat kötött. Az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) 138 vállalkozás által megkötött körülbelül 220 különböző jellegű szöveget (megállapodást, jegyzőkönyvet, nyilatkozatot) tart nyilván². Ezek világszerte több mint 10 millió munkavállalót érintenek, ám földrajzi hatályuk folytán csak mintegy 85%-ban tekinthetők európai megállapodásoknak.

A megállapodások számának bővülése arra utal, hogy a foglalkoztatási viszonyok transznacionális jellege Európában egyre nő. A gazdasági okok mellett (lásd fent) az e területen elfogadott, eredeti európai szabályozások – például az európai üzemi tanácsokról³, az európai részvénytársaságban való munkavállalói részvételről⁴, a munkavállalók kiküldetéséről⁵ és a munkavállalók tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációról⁶ szóló irányelvek – jogilag is e fejlődés irányába hatottak. Az európai üzemi tanácsok szintjén folytatott tárgyalási folyamatok a határokon átnyúló együttműködés révén hozzájárultak a vállalati foglalkoztatási viszonyok horizontális és vertikális európaizálásához⁷.

Kollektív megállapodások („collective agreements”) és európai transznacionális vállalati megállapodások („European transnational company agreements”)

Az európai transznacionális vállalati megállapodások („European transnational company agreements”) esetében többnyire nem a klasszikus értelemben vett kollektív szerződésekről („National Collective Agreements”) van szó, amelyek nemzeti szinten a szakszervezetek és a munkáltatók vagy a munkáltatói szövetségek között, a nemzeti jogi keretek között jönnek létre, és amelyekhez kollektív intézkedések is tartoznak. A klasszikus kollektív szerződések tartalmához tartoznak például a bérek, illetve – a legtöbb tagállamban – a munkaidő is. A két terület elhatárolása a konkrét esetekben nehéznek bizonyulhat. Ez abból is ered, hogy az Unió minden egyes tagállamában a szociális partnerek közötti kapcsolatok tekintetében saját rendszer, azaz egy arra vonatkozó rendszer létezik, hogy a munkáltatók, a munkavállalók és az állam miként szabályozza a foglalkoztatási viszonyokat.

Európai szintű kollektív szerződésekről („European Collective Agreements”) jelenleg nem beszélhetünk, még ha a kollektív megállapodások összehangolására léteznek is egyes modellek, amilyen pl. a Doorn-csoport⁸. E koordinációra ugyanakkor a szakszervezetek

¹ <http://www.businessseurope.eu/Content/Default.asp?PageID=568&DocID=31047>

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

³ A 2009/38/EK irányelvvvel módosított 94/45/EK irányelv.

⁴ 2001/86/EK.

⁵ 96/71/EK.

⁶ 2002/14/EK.

⁷ Rüb, Stefan/ Platzer, Hans-Wolfgang/ Müller, Thorsten `Transnationale Unternehmensvereinbarungen-Zur Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in Europa`, Berlin 2011, 245. o.

⁸ <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/doorngroup.htm>

között kerül sor, és abban csak néhány ágazat vesz részt.

A kollektív szerződések egységes európai rendszere a szociális partnerek közötti viszonyt érintő rendszerek eltérő volta miatt aligha képzelhető el. A kollektív szerződés-kötési szabadságot a legtöbb tagállamban törvényileg vagy alkotmányjogilag, illetve alapvető jogként rögzítették. Ezenfelül a kollektív szerződések egységes európai rendszere középtávon nemzetgazdaságilag is nehezen lenne kivitelezhető. A kollektív megállapodásokat érintő transznacionális viták rendezésére vonatkozó keretek megalkotása középtávon mindenekelőtt az európai szociális partnerek feladata lesz.

Ugyanakkor már most is vannak olyan határokon átnyúló, kollektív megállapodásokat érintő viták, amelyek esetében a kollektív intézkedésekhez való jogot európai szinten is egyértelműen biztosítani kell, amint azt az Andersson-jelentés¹ is kéri. A Viking- és a Laval-ügy olyan megoldást tesz szükségessé, amelyet a Monti II. rendelet tervezete nem tett lehetővé². Szükségességét még inkább megerősíti az a Foglalkoztatási Bizottság által megrendelt tanulmány, amely egyértelműen jelzi, hogy a kollektív jog gyakorlását egyes uniós tagállamokban miként nehezítik meg, illetve rontják annak eredményességét³. Jóllehet az európai transznacionális vállalati megállapodások esetében nem klasszikus értelemben vett európai kollektív szerződésekről van szó, azok tartalma változó⁴. Míg kezdetben inkább a tájékoztatás és az értesítés állt az előtérben, most egyre inkább a továbbképzési intézkedésekről, a munka- és egészségvédelemről, az áthelyezésekről és a szervezetváltási intézkedések kezeléséről van szó⁵. Ennélfogva a jövőben a két szabályozási szint határozottabban egymásba fonódhat.

Felhatalmazás és reprezentativitás az európai transznacionális vállalati megállapodások esetében

Az európai szociális partnerek számára kiemelten fontos és nehéz kérdés a felhatalmazási eljárás és a reprezentativitás⁶ kérdése a tárgyalásokat folytató és a megállapodásokat aláíró személyek esetében. Az eljárásnak egyértelműnek, átláthatónak és érthetőnek kell lennie. A legtöbb európai szakszervezetei szövetség már kidolgozta szervezetén belüli iránymutatásait⁷.

¹ Andersson-jelentés (2008/2085(INI)) 2008.9.30. (A6-0370/2008);

² Monti II.: A Tanács rendelete a kollektív fellépéshez való jognak a letelepedés szabadságával és a szolgáltatásnyújtás szabadságával összefüggésben való gyakorlásáról (COM(2012)0130), Brüsszel, 2012.3.21.

³ European Parliament study on Enforcement of Fundamental Workers' Rights, készült a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság felkérésére, 2012. szeptember.

⁴ EUROACTA 02/2012: European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations/ A transznacionális vállalati megállapodásokkal kapcsolatos európai fellépés: mérföldkő a kollektív megállapodások partnerei közötti kapcsolatok nemzetközivé válása felé vezető úton?

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

⁶ A Bizottság „Partnerség a változás szolgálatában a kibővített Európában – Az európai társadalmi párbeszéd szerepének megerősítése” című közleménye (COM(2004)0557).

⁷ pl. az IndustriAll és az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC).

Gyakran az európai üzemi tanácsok és az európai részvénytársaságok (SE) munkavállalói képviselői kezdik meg azokat a megbeszéléseket, amelyek később megállapodásokhoz vezetnek. Európai transznacionális vállalati megállapodásokat ugyanakkor csak európai szakszervezeti szövetségek köthetnek. Csak ők kaphatnak demokratikus felhatalmazást a nemzeti szakszervezetektől, és az elismert nemzeti szakszervezeteket csak ők képviselik.

Így a nemzeti összefüggésben a kollektív szerződés-kötési szabadságot a két szféra már végbement összefonódása ellenére biztosítani lehet. Ezenfelül mind a tárgyalási, mind a végrehajtási folyamatban komolyabb kötelező erő jelentkezik. A legtöbb országban ugyanis a nemzeti szintű szakszervezeteket közvetlenül is bevonják, és ők biztosítják az európai szabályozás nemzeti szabályozással való összeegyeztethetőségét.

A jogviták peren kívüli rendezése

A szociális partnerek közötti kapcsolatok rendszerein belül a peren kívüli vitarendezésnek tagállamonként eltérő formái ismertek. Ezek előnye az, hogy maguk a szerződő felek vesznek részt a megoldások kidolgozásában, és a döntést nem harmadik személy hozza meg. E téren ezért különösen ajánlott a közvetítés, mivel a tisztességes eljárás biztosítása mellett maguk az érintettek dolgoznak ki egy megoldást. Összehasonlító jelleggel ennek során a más területeken nyert tapasztalatokat is fel kell használni és/vagy példákat kell gyűjteni, pl. a közvetítésre, a munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény által meghatározott vitarendezési központi eljárás (Németország).

Szabályozási alternatívák

Jelenleg az európai transznacionális megállapodásokra vonatkozóan nem létezik szabályozás. A kérdés ugyan a nemzetközi magánjoghoz tartozik, ám a Brüsszel I. és a Róma I. rendelet nem rendelkezik a kollektív szerződésekről.

Így a szabályozási vákuumban megkötött megállapodás is teljes mértékben indokolható lenne. Ez a lépés túl szélsőséges lenne, és kevéssé venné figyelembe a szociális partnerek önállóságát és a szociális párbeszédet.

A fakultatív jelleget nélkülöző irányelv vagy rendelet sem jelentene igazi megoldást, mivel ezek alkalmazása kötelező volna.

Az a megállapodás, miszerint valamely tagállam nemzeti joga az irányadó, nem megoldás, hiszen a vállalkozás minden olyan része esetében, amelyek valamely másik országban működnek, ez a jogrend idegen és alkalmazhatatlan lenne. Ezenfelül nem venné figyelembe a megállapodások eredeti európai transznacionális jellegét és a foglalkoztatási viszonyok transznacionális jellegének európai szintű fokozódását sem.

3.6.2013

VÉLEMÉNY A NŐJOGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI BIZOTTSÁG RÉSZÉRŐL

a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság részére

a határokon átnyúló kollektív tárgyalásokról és a transznacionális szociális párbeszédéről
(212/2292(INI))

A vélemény előadója: Antigoni Papadopoulou

JAVASLATOK

A Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság felhívja a Foglalkoztatási és Szociális Bizottságot mint illetékes bizottságot, hogy állásfoglalásra irányuló indítványába foglalja bele a következő javaslatokat:

- A. mivel az EU az 1930-as évek nagy válsága óta jelenleg a legnagyobb gazdasági és pénzügyi válságot éli át;
- B. mivel a gazdasági válság hatásai különösen súlyosak a nők számára, akiket az mind közvetlenül, mind közvetetten érint, különösen a férfiak és nők foglalkoztatási aránya közötti eltérés tekintetében;
- C. mivel a nőknek a döntéshozatal valamennyi szintjén és a szociális párbeszéd terén való alulreprezentáltsága szoros kapcsolatban áll a kormányzati, szakszervezeti és munkaadói szervezetekben fennálló alulreprezentáltságukkal, és az utóbbiban a nők rendre a legkisebb valószínűséggel képviseltetik magukat, és mivel ez az alulreprezentáltság a nemekkel kapcsolatos kérdésekre vonatkozó egyértelmű és következetes politika hiányára utalhat;
 1. rámutat, hogy a háromoldalú szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalásokban a nemek közötti egyenlőséget elősegítő eszközként kétségkívül jelentős potenciál rejlik, hangsúlyozza a vezetés és a munkavállalók közötti kollektív tárgyalások jelentőségét a munka és a magánélet közötti egyensúly és a nemek közötti egyenlőség javítása, valamint a nemek közötti bérszakadék és az üvegplafon kezelése és leküzdése szempontjából;
 2. rámutat, hogy a különböző (helyi, ágazati, ágazatközi, nemzeti, határokon átnyúló és nemzetközi) szintű képviseleti modelleket nem dokumentálták megfelelően; hangsúlyozza, hogy gyakorlatilag nem léteznek a nők képviseletével kapcsolatos –

életkorra, szexuális irányultságra, képességekre, osztályra, etnikai származásra, állampolgári státuszra és fajra vonatkozó – adatok; hangsúlyozza az adatok lebontásának fontosságát;

3. nyomatékosan felkéri a tagállamokat annak biztosítására, hogy a nők a társadalom valamennyi területén megkülönböztetésmentesen gyakorolhassák jogaikat, és rámutat, hogy a nőknek – különösen közhivatal betöltése, illetve szakszervezeti testületekbe és munkavállalói képviselőkbe való megválasztásuk révén – joguk van részt venni a politikai életben és a főbb politikai kérdések alakításában és végrehajtásában;
4. fájjalja, hogy a nők egyedi szükségleteire a kollektív tárgyalások különböző szakaszaiban nem jut kellő figyelem, annak ellenére, hogy a válság által jelentősen érintett egyszerűs családok túlnyomó részében a nő az egyedüli kereső; hangsúlyozza, hogy a tárgyalási kultúrán (a „ki és hogyan tárgyal” kérdéskör által jellemzett vezetői stíluson) belüli elmozdulás nélkül a tárgyalás tárgyában csak kismértékű változás következhet be; hangsúlyozza, hogy a sokféleségre, az egyenlőségre, az átfogó képviselőre és az intézményeken belüli demokratikus vezetés megteremtésére irányuló erőfeszítéseket össze kell kapcsolni a kollektív tárgyalások és a szociális párbeszéd menetrendjével;
5. rámutat, hogy a kollektív tárgyalások értékes kiegészítői a nemek közötti egyensúlyt előmozdító jogszabályoknak és döntéshozatali folyamatnak, és kulcsfontosságú mechanizmusként működnek a nemek közötti egyenlőség foglalkoztatási szempontú érvényesítése terén;
6. hangsúlyozza, hogy ki kell kérni a nők véleményét, ami általában a gondozásukban lévő gyermekek és idős emberek érdekeit is tükrözi, továbbá biztosítani kell, hogy a tárgyalócsapatokban képviseltesék magukat, továbbá kéri, hogy a kollektív megállapodásokról készüljön nemi szempontú hatásvizsgálat;
7. hangsúlyozza, hogy fokozni kell nők szociális párbeszédben és kollektív tárgyalási struktúráiban való képviselőtét és részvételét, valamint hogy az érintett fórumokon is érvényesíteni kell a nemek közötti egyenlőséget;
8. felhívja a szakszervezeteket, hogy kifejezetten támogassák a nők tárgyalócsoportokban – többek között az európai üzemi tanácsban – való részvételét, és biztosítsanak számukra képzést e célból;
9. hangsúlyozza, hogy a szakszervezeteknek jobban fel kellene hívniuk a figyelmet a szervezetségből származó előnyökre, és a nők részvételének ösztönzése érdekében külön kampányokat kellene végrehajtaniuk;
10. felszólítja a szakszervezeteket annak biztosítására, hogy a szakszervezeti élet (ülések, utazások, tevékenységek) szervezése igazodjon mind a férfiaknak, mind a nőknek a munka és a magánélet közötti egyensúllyal kapcsolatos igényeihez;
11. kéri a szakszervezeteket, hogy tagságuk és a munkaadók körében segítsék elő és fokozzák a nemek közötti egyenlőség iránti érzékenység növelését;
12. felhívja a tagállamokat, hogy a szociális párbeszéd intézményeiben biztosítsák a nők és a

férfiak egyenlő arányú képviselését, aminek eredményeképpen növekszik a nemi kérdések iránti figyelem;

13. felhívja az Uniót és a tagállamokat, hogy a szociális partnerek körében segítsék elő a nemek közötti egyenlőség iránti érzékenység növelését;
14. rámutat, hogy ki kell alakítani a nemek közötti egyenlőségre irányuló tárgyalások menetrendjét és a nemek kérdésére irányuló, egyértelmű stratégiát;
15. hangsúlyozza, hogy a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kérdéseket, például a nemek közötti bérszakadékot, a nemek munkaerő-piaci szegregációját, a munka és a családi feladatok összeegyeztetését, az előmenetel elősegítését, valamint a munkahelyi erőszak és szexuális zaklatás elleni fellépést be kell építeni a szociális párbeszéd menetrendjébe annak érdekében, hogy a nők és a férfiak érdekeit is figyelembe vegyék;
16. felhívja a szakszervezeteket, hogy a kollektív tárgyalások menetrendjébe illesszék be a nemek közötti egyenlőség szempontját is;
17. sürgeti a tagállamokat, hogy hajtsák végre a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó, 2005-ben elfogadott cselekvési keretet;
18. felszólítja a tagállamokat, hogy fordítsanak különös figyelmet a kis- és középvállalkozásokra, amelyek továbbra is óriási nehézségekkel néznek szembe az esélyegyenlőség előmozdítása, valamint a szülési és szülői szabadság miatti távollétek költségeinek átvállalása terén;
19. sürgeti a tagállamokat, hogy a munkavállalás, a szakképzés és az előmenetel terén, továbbá az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elv tekintetében biztosítsák az egyenlő munkalehetőségekhez való jogot;
20. felszólítja a tagállamokat, hogy évente ítéljenek oda a nemek közötti egyenlőségért járó díjat azon vállalkozásoknak, amelyek a személyzetre vonatkozó szervezeti és igazgatási eljárások révén előmozdítják a nemek közötti munkahelyi egyenlőséget;
21. sürgeti a tagállamokat, hogy az anyaságot és az apaságot ténylegesen ismerjék el szociális feladatként, és a szabadságnapokhoz való jogot jogszabályban biztosítsák;
22. felhívja a Bizottságot, hogy a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások előmozdítását célzó jogalkotási intézkedések során biztosítsa a nemek közötti egyenlőség érvényesítését.

A BIZOTTSÁGI ZÁRÓSZAVAZÁS EREDMÉNYE

Az elfogadás dátuma	29.5.2013
A zárószavazás eredménye	+ : 27 - : 1 0 : 1
A zárószavazáson jelen lévő tagok	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
A zárószavazáson jelen lévő póttag(ok)	Roberta Angelilli, Rosa Estaràs Ferragut, Nicole Kiil-Nielsen, Katarína Neved'alová, Chrysoula Paliadelis, Antigoni Papadopoulou, Angelika Werthmann
A zárószavazáson jelen lévő póttag(ok) (187. cikk (2) bekezdés)	Martina Anderson

A BIZOTTSÁGI ZÁRÓSZAVAZÁS EREDMÉNYE

Az elfogadás dátuma	20.6.2013
A zárószavazás eredménye	+: 31 -: 6 0: 3
A zárószavazáson jelen lévő tagok	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
A zárószavazáson jelen lévő póttag(ok)	Georges Bach, Jürgen Creutzmann, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Birgit Sippel
A zárószavazáson jelen lévő póttag(ok) (187. cikk (2) bekezdés)	Ricardo Cortés Lastra, Jürgen Klute, Marita Ulvskog