



Dokument zasedanja

A9-0331/2021

29.11.2021

POROČILO

o demokraciji na delovnem mestu: Evropski okvir za pravice do soodločanja delavcev in revizija direktive o Evropskem svetu delavcev (2021/2005(INI))

Odbor za zaposlovanje in socialne zadeve

Poročevalka: Gabriele Bischoff

VSEBINA

	Stran
PREDLOG RESOLUCIJE EVROPSKEGA PARLAMENTA.....	3
OBRAZLOŽITEV	17
INFORMACIJE O SPREJETJU V PRISTOJNEM ODBORU.....	18
POIMENSKO GLASOVANJE PRI KONČNEM GLASOVANJU V PRISTOJNEM ODBORU.....	19

PREDLOG RESOLUCIJE EVROPSKEGA PARLAMENTA

o demokraciji na delovnem mestu: Evropski okvir za pravice do soodločanja delavcev in revizija direktive o Evropskem svetu delavcev (2021/2005(INI))

Evropski parlament,

- ob upoštevanju uvodne izjave 4 preambule Pogodbe o Evropski uniji (PEU), ki potrjuje zavezanost Evropske unije demokraciji,
- ob upoštevanju člena 3(3) PEU,
- ob upoštevanju členov 9, 151 ter 153(1)(e) in (f) Pogodbe o delovanju Evropske unije,
- ob upoštevanju členov 12, 27, 28, 30 in 31 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah,
- ob upoštevanju Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti¹,
- ob upoštevanju Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu²,
- ob upoštevanju predloga Komisije z dne 14. marca 2012 za direktivo Evropskega parlamenta in Sveta o zagotavljanju uravnotežene zastopanosti spolov med neizvršnimi direktorji družb, ki kotirajo na borzi, in s tem povezanih ukrepov (direktiva o zastopanosti žensk v upravnih odborih) (COM(2012)0614),
- ob upoštevanju Direktive Sveta 2000/43/ES z dne 29. junija 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost³,
- ob upoštevanju Uredbe (EU) št. 492/2011 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. aprila 2011 o prostem gibanju delavcev v Uniji⁴,
- ob upoštevanju Direktive Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov⁵,
- ob upoštevanju Direktive Sveta 2001/86/ES z dne 8. oktobra 2001 o dopolnitvi Statuta evropske družbe glede udeležbe delavcev⁶ in Direktive Sveta 2003/72/ES z dne 22. julija 2003 o dopolnitvi statuta evropske zadruga glede udeležbe delavcev⁷,

¹ UL L 225, 12.8.1998, str. 16.

² UL L 303, 2.12.2000, str. 16.

³ UL L 180, 19.7.2000, str. 22.

⁴ UL L 141, 2.12.2000, str. 1.

⁵ UL L 82, 22.3.2001, str. 16.

⁶ UL L 294, 10.11.2001, str. 22.

⁷ UL L 207, 18.8.2003, str. 25.

- ob upoštevanju Direktive 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti⁸,
- ob upoštevanju študije tematskega sektorja za pravice državljanov in ustavne zadeve iz maja 2012 o odnosih med nadzornimi organi in vodstvom podjetij, ki predlaga spremembo Direktive 2002/14/ES o obveščanju in splošnem posvetovanju z delavci, da bi vključili predstavnike delavcev v upravo podjetij,
- ob upoštevanju Direktive 2004/25/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 21. aprila 2004 o ponudbah za prevzem⁹,
- ob upoštevanju Direktive Evropskega parlamenta in Sveta 2005/56/ES z dne 26. oktobra 2005 o čezmejnih združitvah kapitalskih družb¹⁰,
- ob upoštevanju Direktive 2009/38/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 6. maja 2009 o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti¹¹ (direktiva o Evropskem svetu delavcev),
- ob upoštevanju ocene evropske dodane vrednosti iz januarja 2021 z naslovom *European works councils (EWCs) – legislative-initiative procedure: revision of European Works Councils Directive* (Evropski sveti delavcev – postopek zakonodajne pobude: revizija direktive o evropskih svetih delavcev),
- ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora z dne 9. junija 2021 z naslovom *Ne zelenemu dogovoru brez socialnega dogovora*¹²,
- ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora z dne 2. decembra 2020 o industrijskem prehodu na zeleno in digitalno evropsko gospodarstvo: regulativne zahteve ter vloga socialnih partnerjev in civilne družbe¹³,
- ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora z dne 29. oktobra 2020 o socialnem dialogu kot pomembnem stebru ekonomske vzdržnosti in odpornosti gospodarstev ob upoštevanju vpliva živahne javne razprave v državah članicah¹⁴,
- ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora z dne 31. avgusta 2020 o pravnem okviru EU za varstvo in krepitev obveščanja in udeležbe delavcev ter posvetovanja z njimi,
- ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora z dne

⁸ UL L 80, 23.3.2002, str. 29.

⁹ UL L 142, 30.4.2004, str. 12.

¹⁰ UL L 310, 25.11.2005, str. 1.

¹¹ UL L 122, 16.5.2009, str. 28.

¹² UL C 341, 16.2.2021, str. 23.

¹³ UL C 56, 16.2.2021, str. 10.

¹⁴ UL C 10, 11.1.2021, str. 14.

17. oktobra 2018 o svežnju evropskega prava družb¹⁵,
- ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora z dne 16. marca 2016 o izpopolnitvi enotnega trga: več priložnosti za prebivalstvo in gospodarstvo¹⁶, ki poziva k večji vključenosti delavcev v upravljanje podjetij,
 - ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora z dne 20. marca 2013 o vključevanju in udeležbi delavcev kot temelju dobrega upravljanja podjetij in uravnoveženih pristopov za izhod iz krize¹⁷,
 - ob upoštevanju svoje resolucije z dne 12. marca 2009 o udeležbi zaposlenih v družbah z evropskim statutom in drugih spremljevalnih ukrepih¹⁸,
 - ob upoštevanju svoje resolucije z dne 14. junija 2012 o prihodnosti evropskega prava družb¹⁹,
 - ob upoštevanju svoje resolucije z dne 15. januarja 2013 s priporočili Komisiji o obveščanju zaposlenih in posvetovanju z njimi ter predvidevanju in upravljanju prestrukturiranja²⁰,
 - ob upoštevanju svoje resolucije z dne 12. septembra 2013 o čezmejnem kolektivnem pogajanju in nadnacionalnem socialnem dialogu²¹,
 - ob upoštevanju svoje resolucije z dne 17. decembra 2020 o močni socialni Evropi za pravičen prehod²²,
 - ob upoštevanju svoje resolucije z dne 21. januarja 2021 o novi strategiji EU za enakost spolov²³, v kateri poziva k takojšnji odpravi zastoja v Svetu, da bi sprejeli predlagano direktivo o zagotavljanju uravnovežene zastopanosti spolov med neizvršnimi direktorji družb, ki kotirajo na borzi, in s tem povezanih ukrepih (COM(2012)0614),
 - ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 12. decembra 2020 z naslovom Akcijski načrt: evropsko pravo družb in upravljanje podjetij – sodoben pravni okvir za boljše sodelovanje delničarjev in trajnostna podjetja (COM(2012)0740),
 - ob upoštevanju resolucije Evropske konfederacije sindikatov z dne 22. oktobra 2014 z naslovom *Towards a new framework for more democracy at work* (Na poti k novemu okviru za več demokracije na delovnem mestu),
 - ob upoštevanju stališča Evropske konfederacije sindikatov z dne 9. in 10. decembra 2020 o novem okviru EU za obveščanje, posvetovanje in zastopnost na ravni uprave za oblike evropskih družb ter za družbe, ki uporabljajo instrumente prava družb EU, ki

¹⁵ UL C 62, 15.2.2019, str. 24.

¹⁶ UL C 177, 18.5.2016, str. 1.

¹⁷ UL C 161, 6.6.2013, str. 35.

¹⁸ UL C 87 E, 1.4.2010, str. 133.

¹⁹ UL C 332 E, 15.11.2013, str. 78.

²⁰ UL C 440, 30.12.2015, str. 23.

²¹ UL C 93, 9.3.2016, str. 161.

²² Sprejeta besedila, P9_TA(2020)0371.

²³ Sprejeta besedila, P9_TA(2021)0025.

omogočajo mobilnost družb,

- ob upoštevanju raziskovalnega projekta Univerze v Leuvnu iz maja 2016 z naslovom *European Works Councils on the Move: Management Perspectives on the Development of a Transnational Institution for Social Dialogue* (Evropski sveti delavcev in mobilnost: pogledi vodstva na razvoj nadnacionalne institucije za socialni dialog),
 - ob upoštevanju stališča Evropske konfederacije sindikatov z dne 15. in 16. marca 2017 za sodobno direktivo o evropskih svetih delavcev v digitalni dobi,
 - ob upoštevanju poročila Evropskega ženskega lobija iz februarja 2012 z naslovom *Women on boards in Europe: from a snail's pace to a giant leap? Progress, gaps and good practice* (Ženske v upravnih odborih v Evropi – od polžje hitrosti do velikega preskoka? Napredek, vrzeli in dobra praksa),
 - ob upoštevanju študije Mednarodne organizacije dela iz februarja 2010 z naslovom *A comparative overview of terms and notions on employee participation* (Primerjalni pregled pogojev in pojmov o udeležbi zaposlenih),
 - ob upoštevanju študije Mednarodne organizacije dela iz novembra 2018 o modelih upravljanja podjetij – struktura, raznolikost, ocenjevanje in obeti,
 - ob upoštevanju načel skupine G20/OECD o upravljanju podjetij iz leta 2015 in izjave svetovalnega odbora sindikatov pri OECD z dne 28. maja 2021,
 - ob upoštevanju tretje raziskave Eurofounda o evropskih podjetjih z dne 14. decembra 2015 o neposredni in posredni udeležbi delavcev,
 - ob upoštevanju četrte raziskave Eurofounda o evropskih podjetjih z dne 13. oktobra 2020 o praksah na delovnem mestu za izkoriščanje potenciala delavcev,
 - ob upoštevanju načel 7 in 8 evropskega stebra socialnih pravic,
 - ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 4. marca 2021 o akcijskem načrtu za evropski steber socialnih pravic (COM(2021)0102),
 - ob upoštevanju Izjave iz Porta in Socialne zaveze iz Porta,
 - ob upoštevanju člena 54 Poslovnika,
 - ob upoštevanju poročila Odbora za zaposlovanje in socialne zadeve (A9-0331/2021),
- A. ker sta demokracija na splošno in zlasti demokracija na delovnem mestu temeljni vrednoti Evropske unije in zagotavljata zelo trdne temelje za krepitev odpornosti Evrope in socialne pogodbe; ker so te temeljne vrednote vključene tudi v Listino Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev, Listino Evropske unije o temeljnih pravicah in v evropski steber socialnih pravic; ker je delo ključna dejavnost, ki družbi daje strukturo, saj zagotavlja sredstva za življenje, pa tudi razvoj posameznika in povezanost z družbo; ker so potrebni ukrepi za vzpostavitev ravnovesja med pogajalsko močjo delodajalcev in zaposlenih, kar je mogoče izboljšati s krepitvijo demokracije na delovnem mestu.

- B. ker so socialno partnerstvo in kolektivna pogajanja med predstavniki delavcev in delodajalcev na nacionalni ravni in socialni dialog na ravni EU temeljni elementi evropskega socialnega modela, katerega skupna zapuščina socialnega dialoga, udeležbe delavcev, kolektivnih pogajanj, zastopnosti delavcev v upravi, zastopanja na področju zdravja in varnosti ter tristranskosti so gradniki raznolike ter trajnostne prihodnosti z ekonomskega in socialnega vidika;
- C. ker je regulativno okolje v EU na področju delovnega prava in prava družb še vedno preveč razdrobljeno, kar bi lahko povzročilo pravno negotovost v zvezi z veljavnimi pravili in pravicami za delodajalce in zaposlene; ker je treba okrepiti nabor orodij EU na teh področjih z uvedbo ambiciozne okvirne direktive, ki bi racionalizirala in poenostavila veljavno zakonodajo ter okrepila pravice delavcev, zlasti pravico do obveščanja, posvetovanja in udeležbe;
- D. ker ima demokracija na delovnem mestu glavno vlogo pri izboljšanju človekovih pravic na delovnem mestu in v družbi, zlasti ko so predstavniki delavcev, vključno s sindikati, dejavno vključeni v postopke primerne skrbnosti podjetij; ker bi bilo več demokracije na delovnem mestu v kombinaciji z večjo preglednostjo učinkovit način za odpravo neenakosti na delovnem mestu in v družbi; ker lahko demokracija na delovnem mestu izboljša zaupanje v demokratične vrednote in spodbudi delavce k udeleževanju v demokratični kulturi in praksah;
- E. ker spodbujanje demokracije na delovnem mestu zahteva zaščito in spoštovanje različnih socialnih in delavskih pravic in načel, vključno s pravico do kolektivne organizacije in kolektivnih ukrepov; ker je visoka raven demokracije na delovnem mestu povezana z bolj kakovostnimi delovnimi razmerji, stabilnostjo, višjimi plačami in višjo ravno varovanja zdravja in varnosti, tudi pred nadlegovanjem na delovnem mestu; ker sta socialna pravičnost in zlasti demokracija na delovnem mestu trdno vključena v mednarodne in evropske instrumente in standarde za človekove pravice; ker demokracija na delovnem mestu že več kot stoletje vodi družbeni napredek v Evropi in svetu; ker je bila Mednarodna organizacija dela ustanovljena leta 1919 s trdnim prepričanjem, da je svetovni mir mogoče vzpostaviti le, če bo temeljil na socialni pravičnosti²⁴; ker so socialni dialog, kolektivna pogajanja in zastopanje delavcev temeljne vrednote in pravice MOD, ki so določene v številnih konvencijah in priporočilih MOD²³, ter ker Svet Evrope prav tako uvršča demokracijo na delovnem mestu med svoje temeljne vrednote, kot je zapisano v Evropski konvenciji o človekovih pravicah²⁴ in Evropski socialni listini²⁵;
- F. ker so zastopnost in udeležba delavcev ter pokritost s kolektivnimi pogajanja ključni za uveljavljanje pravic delavcev in dobro delovanje podjetij; ker je po poročanju Eurofounda²⁵ v letu 2019 manj kot tretjina (31 %) podjetij v EU omogočala redno neposredno udeležbo zaposlenih v organizacijskem odločanju;
- G. ker je v skladu z načeli skupine G20/OECD o upravljanju podjetij iz leta 2015 pravica delavcev do soodločanja pri upravljanju podjetij odvisna od zakonodaje in prakse

²⁴ Gl.: Ustava MOD (1919) in filadelfijska deklaracija MOD (1944).

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

posamezne države ter se lahko razlikuje tudi med podjetji;

- H. ker so imeli sindikati in predstavniki delavcev osrednjo vlogo pri blaženju posledic pandemije covid-19 na delovnem mestu, od uvedbe ukrepov za zaščito zdravja in varnosti delavcev, zlasti kritičnih delavcev na zelo izpostavljenih delovnih mestih, do izvajanja programov ohranitve delovnih mest, kot so delo s krajšim delovnim časom in nove oblike organizacije dela, kot je delo od doma;
- I. ker je pandemija covid-19 poslabšala predhodno obstoječe neenakosti spolov na trgu dela in poglobila razlike med spoloma v delovni aktivnosti; ker je to vplivalo zlasti na zelo feminizirane sektorje z nizkimi plačami in slabimi delovnimi pogoji, kjer so najbolj izpostavljene ženske, predvsem kot zdravstvene delavke, zaposlene na področju nege, čiščenja in vzdrževanja in zaposlene v gospodinjstvu, ki se borijo proti virusu in morajo med zaprtjem družbe delo usklajevati tudi z družinskimi obveznostmi;
- J. ker zaradi koronavirusne krize potekajo številni postopki prestrukturiranja; ker se je zaradi negativnega vpliva pandemije začasno pospešilo prestrukturiranje podjetij in povečal njegov obseg; ker so posvetovanje z delavci, njihova udeležba in kolektivna pogajanja bistvenega pomena za obravnavanje pozitivnih in negativnih učinkov prestrukturiranja; ker so tehnološki razvoj, prehod na nizkoogljično gospodarstvo ter gospodarsko in socialno okrevanje po pandemiji covid-19 priložnost, da delovna mesta preidejo na oblike organizacije dela z visoko stopnjo vključenosti na vseh ravneh; ker so po podatkih Eurostata leta 2020 države članice z dobro razvitimi sistemi odnosov med delodajalci in delojemalci, delovnimi ureditvami in shemami skrajšanega delovnega časa dosegale boljše rezultate od evropskega povprečja, zaposlitev pa je izgubilo precej manj delavcev;
- K. ker raziskave kažejo, da udeležba na delovnem mestu prispeva k uspešnosti podjetja, kakovosti delovnih mest in dobremu počutju; ker je glede na podatke Eurofounda²⁶ leta 2019 manj kot tretjina (31 %) podjetij v EU-27 omogočala redno neposredno udeležbo delavcev v organizacijskem odločanju, stopnja delavske udeležbe v EU pa je v zadnjem desetletju upadla²⁷; ker je bilo za več kot polovico ustanov na Švedskem (56 %) in Danskem (55 %) značilno redno neposredno sodelovanje z delavci; ker enako velja le za približno petino podjetij na Poljskem (20 %) in na Nizozemskem (21 %);
- L. ker je trajnostno upravljanje podjetij mogoče doseči le z udeležbo zaposlenih;
- M. ker glede na študijo MOD iz februarja 2010 z naslovom *A comparative overview of terms and notions on employee participation* (Primerjalni pregled pojmov udeležbe delavcev) obstajajo številni modeli udeležbe delavcev, v nekaterih nacionalnih sistemih pa imajo delavci pravico do izbire svojih predstavnikov v nadzornih ali upravnih organih podjetij;
- N. ker se trajnostna podjetja od ostalih razlikujejo po tem, da imajo mehanizme za dajanje glasu delavcem in vključevanje njihovih pomislov v postopek sprejemanja strateških

²⁶ Raziskava o evropskih podjetjih 2019.

²⁷ Evropski sindikalni inštitut, 2021, „Benchmarking Working Europe 2020 – Covid-19 and the world of work: the impact of a pandemic (Covid-19 in svet dela: posledice pandemije)“.

odločitev, ki vplivajo na delovno silo ter celotne skupnosti in regije²⁸;

- O. ker so študije pokazale, da udeležba delavcev povečuje produktivnost, vključenost delavcev, inovacije in organizacijo dela, podpira prehod na ogljičnonevtralnno, podnebnonevtralnno, z viri gospodarno in krožno gospodarstvo²⁹, ter enakost spolov, izboljšuje organizacijo dela in odločanje ter zagotavlja alternative zmanjševanju zaposlovanja zaradi krize;
- P. ker so razlike med spoloma in plačami na vodilnih položajih še vedno prisotne ter ženskam preprečujejo polno udeležbo v gospodarstvu in družbi ter prispevanje k njima, stopnje podzaposlenosti žensk pa posledično ostajajo visoke in močno vplivajo na družbo in gospodarsko rast;
- Q. ker je v skladu z mnenjem Evropskega ekonomsko-socialnega odbora z dne 17. oktobra 2018 o svežnju evropskega prava družb treba okrepiti vlogo evropskih svetov delavcev v primeru preoblikovanj velikih podjetij v skladu z Direktivo 2009/38/ES;
- R. ker zaposleni niso samo deležniki podjetij, temveč so del njih skupaj z delničarji in vodstvenimi delavci; ker je udeležba delavcev v podjetjih osnovni element pluralističnega modela upravljanja podjetij, ki temelji na demokratičnih načelih, pravičnosti in učinkovitosti³⁰;
- S. ker bo dejavno vključevanje delavcev v postopke odločanja v podjetjih ključnega pomena, da se zagotovijo hitre, bistvene in trajnostne spremembe politike in strategij, potrebne zaradi digitalnega in zelenega prehoda, ki bo prinesel precejšnje spremembe v svetu dela; ker bo privedlo tudi do boljše vključenosti najranljivejših delavcev v proces prehoda na zeleno in digitalno gospodarstvo;
- T. ker načrt za okrevanje tako delavcem kot delodajalcem ponuja priložnost za inovacije v financiranju trajnostnih in digitalnih naložb in projektov, kakršne doslej še ni bilo; ker je pravočasna in učinkovita vključenost delavcev v načrtovanje in izvajanje teh projektov ključna za ustrezno opredelitev, predvidevanje in upravljanje njihovih morebitnih preobrazbenih učinkov na delovno mesto in odnose med socialnimi partnerji;
- U. ker je pandemija covida-19 razkrila, da je močno potrebno mnogo širše in močnejše sodelovanje socialnih partnerjev, zlasti v prizadevanju za doseganje zelenega in digitalnega prehoda na trajnostno, pravično in socialno prihodnost EU;
- V. ker je konferenca o prihodnosti Evrope priložnost za preseganje kriznih razmer in

²⁸ Rapp, M. S., Wolff, M., Udoieva, I., Hennig, J. C., 'Mitbestimmung im Aufsichtsrat und ihre Wirkung auf die Unternehmensführung', Hans-Böckler-Stiftung, št. 424, junij 2019; Ernst and Young, Study on directors' duties and sustainable corporate governance, julij 2020.

²⁹ Smernice za pravičen prehod v okoljsko vzdržne družbe in gospodarstva za vse, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf; Zaposlovanje in socialne zadeve v Evropi, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e823d46f-e518-11eb-a1a5-01aa75ed71a1/language-en>

³⁰ Študija Mednarodne organizacije dela iz novembra 2018 o modelih upravljanja podjetij – struktura, raznolikost, ocenjevanje in obeti.

vključevanje državljanov EU v oblikovanje njene prihodnosti ter s tem krepitev demokracije na vseh ravneh;

W. ker mala in srednja podjetja zagotavljajo 6 od 10 delovnih mest v EU;

Udeležba delavcev v podjetjih

1. je seznanjen z bogato in medsebojnopovezano mrežo za udeležbo delavcev na delovnih mestih po vsej Uniji, od delavcev in predstavnikov delavcev, vključno s sindikati, ki jih izvolijo delavci na lokalni ravni med svojimi kolegi, do svetov delavcev na različnih lokacijah v kompleksnejših podjetjih, posebne zastopanosti na področju zdravja in varnosti ter zastopanosti delavcev v nadzornih ali upravnih odborih podjetij;
2. priznava različne pravne okvire za udeležbo delavcev v upravi v 18 državah članicah EU; poudarja, da se obseg in intenzivnost udeležbe delavcev v upravnih odborih podjetij zelo razlikujeta; poudarja, da zeleni in digitalni prehod močno vplivata na svet dela ter da so podjetja z dobro uveljavljenimi sistemi udeležbe delavcev v zadevah podjetja bolj odporna in trajnostna³¹;
3. je prepričan, da mora biti mnenje delavcev temeljni element pobud EU, če želimo zagotoviti trajnostno in demokratično upravljanje podjetij in primerno skrbnost na področju človekovih pravic, tudi v zvezi z delom, ter na področju podnebnih sprememb in okolja in zmanjšati rabo nepoštenih praks, kot sta izkoriščanje delovne sile in neloyalna konkurenca na notranjem trgu, tudi v skladu s členom 154 PDEU, kjer je to ustrezno;
4. poziva Komisijo in države članice, naj vzpostavijo ustrezne pogoje in zahteve, da bo do leta 2030 vsaj 80 % gospodarskih družb vključenih v sporazume o trajnostnem upravljanju podjetij; v ta namen poziva k pripravi strategij, dogovorjenih z delavci, da bi s praksami upravljanja in prisotnostjo na trgu pozitivno vplivali na okoljski, družbeni in gospodarski razvoj, povečali odgovornost direktorjev za vključevanje trajnosti v odločanje podjetij ter spodbujali prakse upravljanja podjetij, ki prispevajo k njihovi trajnosti, med drugim v zvezi s poročanjem, razlikami v prejemkih uprave, sestavo upravnih odborov in vključenostjo deležnikov;
5. poudarja, da je pomembno nenehno izboljševati politike EU in držav članic na področju izobraževanja, usposabljanja ter znanj in spretnosti, vključno s poklicnim usposabljanjem, zlasti da se zagotovijo vseživljenjsko učenje in usposabljanje ter izpopolnjevanje in prekvalificiranje za vse delavce;
6. poziva Komisijo, naj spoštuje sporazume med evropskimi socialnimi partnerji na medpanožni in sektorski ravni, kot so določeni v Pogodbah; poudarja, da spoštovanje sporazumov evropskih socialnih partnerjev vključuje njihovo izvajanje na skupno zahtevo podpisnic v zadevah iz člena 153 PDEU s sklepom Sveta na predlog Komisije;
7. ugotavlja, da lahko statut EU za evropsko družbo (Societas Europaeae – SE) zaradi vrzeli³² nenamerno podjetjem omogoči, da se izognejo nacionalnim predpisom, zlasti o

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

³² <https://www.etui.org/sites/default/files/R%20121%20Conchon%20BLER%20in%20Europe%20EN%20WEB>.

zastopanosti zaposlenih v upravi; obžaluje, da sveženj o pravu družb iz leta 2019³³ ni odpravil teh pomanjkljivosti, in poziva Komisijo, naj opravi oceno takoj, ko bodo države članice prenesle sveženj, da bi ocenila domnevne vrzeli; ugotavlja, da lahko nekatere čezmejne združitve okrepijo enotni trg z zagotavljanjem najboljših sinergij med evropskimi podjetji, vendar lahko včasih privedejo do nepoštenih praks, ki jih je treba odpraviti, prav tako pa se lahko izkoristijo za izogibanje pravicam zastopanja; poudarja, da je treba posebno pozornost nameniti kompleksnim korporativnim strukturam in dobavnim ali podizvajalskim verigam, da bi zagotovili spoštovanje socialnih standardov;

8. poudarja, da morajo imeti predstavniki delavcev pravico do obveščeniosti o uporabi napotnih delavcev v podizvajalskih verigah in možnost, da z njimi stopijo v stik, v skladu z obveznostmi iz člena 8 direktive o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, v skladu s katerim mora podjetje uporabnik organom, ki predstavljajo delavce, priskrbeti informacije o uporabi delavcev, zaposlenih pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela;
9. poudarja, da je v uvodni izjavi 35 Direktive 2019/2121 o čezmejnih preoblikovanjih, združitvah in delitvah zapisano, da bi se v nekaterih okoliščinah pravica družb do izvedbe čezmejne operacije lahko izkoristila za zlorabe ali goljufive namene, na primer za izogibanje pravicam delavcev, plačilom za socialno varnost ali davčnim obveznostim ali za kaznive namene; meni, da je v zvezi s tem bistvena ustrezna opredelitev ambicioznih minimalnih standardov EU o obveščanju in sodelovanju delavcev v upravnih odborih ter posvetovanju z njimi, ko se podjetja čezmejno prestrukturirajo; poziva Komisijo, naj v kontekstu svoje bližnje ocene Direktive 2019/2121 pri spremembi obstoječih direktiv, ki se nanašajo na zastopanje delavcev v organih družb in bi lahko pripomogle k izboljšanju upravljanja podjetij, upošteva obstoječe zglede dobre prakse ter rezultate študij in ocen pozitivnih socialno-ekonomskih učinkov in posledic, ki se nanašajo na to zastopanje; poziva Komisijo, naj pripravi pobude za ozaveščanje in izboljšanje poznavanja nacionalnih pravil in pravil EU o zastopanosti delavcev v organih družb v posameznih državah članicah in naj podpre izmenjavo zgledov dobre prakse ter oceni različne oblike udeležbe delavcev in njihovih socialno-ekonomskih posledic;
10. ponovno poudarja, da številni pravni akti EU v zvezi s pravicami do zastopanja v upravi delavcev ne določajo minimalnih zahtev za zastopanost na ravni uprave v različnih oblikah evropskih družb ali za družbe, ki uporabljajo instrumente prava družb EU, da bi omogočile čezmejno mobilnost družb in pravno reorganizacijo, vključno s čezmejnimi združitvami, preoblikovanji in delitvami³⁴; poziva Komisijo in države članice, naj sprejme nujne in odločne ukrepe, da bodo evropska podjetja spoštovala pravice delavcev do obveščeniosti, posvetovanja in udeležbe ter da bodo ustrezno izpolnjevala

pdf. Pravni okvir SE v sedanji obliki ne pomaga pri varovanju obstoječih pravic do zastopnosti zaposlenih v upravi in podjetjem celo ponuja možnost za izogibanje obveznostim v zvezi s tem (Kluge in Stollt, 2011; Keller in Werner, 2010). Zdi se, da bi se statut SE lahko izrabil za tri potencialne strategije izogibanja, in sicer izogibanje zastopanosti zaposlenih v upravi, zamrznitev pravic glede zastopnosti ali zmanjšanje števila sedežev, namenjenih predstavnikom delavcev v upravi, predvsem kadar te sedeže zasedajo zunanji sindikalisti.

³³ Direktiva (EU) 2019/2121 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. novembra 2019 o spremembi Direktive (EU) 2017/1132 glede čezmejnih preoblikovanj, združitvev in delitev (UL L 321, 12.12.2019, str. 1).

³⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/directive-on-cross-border-mobility-of-companies>

nacionalne pravne zahteve in pravne zahteve na ravni EU;

11. poziva Komisijo, naj ustrezno izboljša okvire, ki urejajo evropske družbe in evropske zadruge, in na podlagi svoje pravočasne ocene sveženj o pravu družb, ter naj vanje vključi minimalna pravila EU o udeležbi in zastopanosti delavcev v nadzornih svetih, tudi pravila o enakosti spolov;
12. poziva Komisijo in države članice, naj vzpostavijo ustrezne pogoje in zahteve, da bo do leta 2030 vsaj 80 % gospodarskih družb v EU vključenih v sporazume o trajnostnem upravljanju podjetij³⁵, pri tem pa priznajo posebno upravno breme za mala in srednja podjetja; v ta namen poziva k pripravi strategij, dogovorjenih z delavci, da bi s praksami upravljanja in prisotnostjo na trgu pozitivno vplivali na okoljski, družbeni in gospodarski razvoj, okrepili vlogo direktorjev pri uresničevanju dolgoročnih interesov njihovega podjetja, izboljšali odgovornost direktorjev za vključevanje trajnosti v odločanje podjetij ter spodbujali prakse upravljanja podjetij, ki prispevajo k njihovi trajnosti, tudi s poročanjem, prejemki v upravnih odborih, najvišjim razmerjem v plači med izvršnimi direktorji in delavci, sestavo upravnih odborov in vključenostjo deležnikov³⁶;
13. poziva Komisijo, naj izpolni svojo zavezo, da bo brez nadaljnega odlašanja predložila direktivo o zavezujoči primerni skrbnosti na področju okolja in človekovih pravic in odgovornem poslovanju ter pravicah delavcev, kot so pravica do organiziranja in kolektivnega pogajanja, zdravje in varnost, socialna zaščita in delovni pogoji; poudarja, da bi morala ta direktiva uvesti zahteve glede obvezne primerne skrbnosti, ki bi zajemala delovanje in dejavnosti podjetij in njihove poslovne odnose, vključno z oskrbovalnimi in podizvajalskimi verigami, ter zagotoviti polno vključenost sindikatov in predstavnikov delavcev v celotnem postopku primerne skrbnosti, vključno s procesom razvoja in izvajanja;
14. je prepričan, da lahko uvedba novih digitalnih tehnologij na delovnem mestu pozitivno vpliva na delovno okolje, če bo verodostojno izvedena in nadzorovana, za kar bo potrebno pravočasno in smiselno obveščanje predstavnikov delavcev, vključno s sindikati, ter posvetovanje z njimi, da se zagotovi popolno spoštovanje njihovega zdravja, varnosti, varstva podatkov, enake obravnave, stabilnosti zaposlitve, socialne zaščite in dobrega počutja na delovnem mestu ter prepreči neupravičeno izkoriščanje in nadzor delavcev ter diskriminacija in stigmatizacija, zlasti prek algoritmov; poudarja, da bi morali imeti sindikati in predstavniki delavcev potreben dostop in sredstva za ocenjevanje in ovrednotenje digitalne tehnologije pred njeno uvedbo; poudarja, da se pri novih digitalnih tehnologijah in umetni inteligenci ne bi smeli ponavljati obstoječa diskriminacija in družbena pristranskost, temveč bi morale prispevati k socialni vključenosti in udeležbi različnih skupin; poudarja, da je treba uporabiti načelo privzete etike v celotnem življenjskem ciklu digitalnih tehnologij, da bi izkoristili njihov celoten potencial in preprečili pristranskosti; poudarja, da so strukture socialnega dialoga, sektorska kolektivna pogajanja, obveščanje sindikatov in predstavnikov delavcev ter posvetovanje z njimi in njihova udeležba ključni za zagotavljanje potrebne podpore

³⁵ Delovni dokument služb Komisije z dne 4. marca 2021, priložen akcijskemu načrtu za evropski steber socialnih pravic (SWD(2021)0046).

³⁶ Delovni dokument služb Komisije z dne 4. marca 2021, priložen akcijskemu načrtu za evropski steber socialnih pravic (SWD(2021)0046).

delavcem za uspešnejše prispevanje in sodelovanje pri uvajanju in spremljanju digitalne tehnologije na delovnem mestu s strani socialnih partnerjev;

15. meni, da so pravice delavcev do organiziranja, sindikalnega zastopanja, svobode zbiranja in združevanja ter kolektivnega pozivanja k reformam na delovnem mestu temeljni vidiki evropskega projekta in temeljna načela socialnega modela, ki ga podpirajo in pravno zagotavljajo institucije EU; je zaskrbljen, ker nekateri delavci z novimi oblikami zaposlitve niso učinkovito zastopani in nimajo pravic do udeležbe na delovnem mestu; obžaluje, da to še zlasti velja za sektorje, kjer je večina zaposlenih žensk³⁷; ponovno poziva Komisijo in države članice, naj delavcem z vsemi oblikami zaposlitve zagotovijo pravico do združevanja in udeležbe na delovnem mestu; poziva Komisijo, naj dopolni dejavnosti držav članic za zaščito delavcev pri uveljavljanju njihove pravice do združevanja in udeležbe na delovnem mestu;
16. poziva Komisijo in države članice, naj se skupaj s socialnimi partnerji zavežejo, da bodo pokritost s kolektivnimi pogajanja v sistemih, ki združujejo zakonsko ureditev zaposlovanja in delovnih pogojev ter ureditev zaposlovanja in delovnih pogojev socialnih partnerjev, povečale na 90 % do leta 2030; poudarja, da kolektivna pogajanja prispevajo k socialnemu tržnemu gospodarstvu, za katerega si prizadeva Lizbonska pogodba; ponovno poudarja, da je treba zaščititi pogodbe EU, ki izrecno ščitijo avtonomijo socialnih partnerjev, in regulativne sisteme v nekaterih državah članicah, da bi lahko socialni partnerji še naprej delovali neodvisno, s tem pa se zagotovita visoka raven legitimnosti in napredek pri vključevanju v kolektivne pogodbe; poziva države članice, naj odpravijo vsako nacionalno zakonodajo, ki ovira kolektivna pogajanja, tudi tako, da zagotovijo dostop sindikatov do delovnih mest za namen organizacije;
17. poudarja, da reforme v državah članicah ne bi smele negativno vplivati na kolektivna pogajanja, ki jih je treba spodbujati na sektorski ravni, med drugim s podpiranjem krepitve zmogljivosti socialnih partnerjev; poziva Komisijo in države članice, naj socialne partnerje v celoti vključijo v oblikovanje politike EU, tudi v proces evropskega semestra; poudarja, da morajo reforme trga dela na nacionalni ravni prispevati k izvajanju evropskega stebra socialnih pravic, vključno z načelom 8 o socialnem dialogu in udeležbi delavcev, kolektivnih pogajanjih ter spoštovanju avtonomije socialnih partnerjev in pravice do kolektivnih ukrepov ter do pravočasnega obveščanja in posvetovanja o prenosih, prestrukturiranju in združitvi podjetij ter kolektivnem odpuščanju; poziva Komisijo, naj v zvezi s temi vprašanji analizira reforme trga dela v teh načrtih;

Nov okvir za obveščanje, posvetovanje in zastopanje v upravi

18. poudarja, da je treba temeljito izvrševati, oceniti ter, če bo na podlagi te ocene to potrebno, okrepiti in utrditi vso ustrezno zakonodajo EU, da bi zagotovili, da bosta obveščanje delavcev in posvetovanje z njimi sestavni del odločanja podjetij in da se bosta izvajala na ustrezni ravni v podjetjih;
19. poudarja, da je pomembno zagotoviti pravočasno in smiselno obveščanje in posvetovanje po vsej EU, preden se sprejmejo vodstvene odločitve s potencialnim vplivom na delavce, zaposlitev in delovne pogoje ter o politikah ali ukrepih, predvsem

³⁷ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL_STU\(2020\)662491_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL_STU(2020)662491_EN.pdf)

tistih s čezmejnimi posledicami; poudarja, da morajo imeti predstavniki delavcev, vključno s sindikati, dostop do potrebnega strokovnega znanja in podporne dokumentacije glede odločitev vodstva, da bi lahko ocenili posledice teh čezmejnih politik in procesov za delovno silo in podjetja in oblikovali alternative; poudarja, da mora med sindikati, predstavniki delavcev in vodstvom potekati pristen dialog o teh alternativah;

20. poudarja, da morajo imeti predstavniki zaposlenih, predvsem evropski sveti delavcev, ustrezne informacije in da se je treba z njimi posvetovati, potem pa morajo sodelovati pripravi in izvajanju nadnacionalnih zadev, ki pomembno vplivajo na interese delavcev; poudarja, da bi to moralo vključevati zadeve, ki so pomembne za evropsko delovno silo v smislu obsega njihovega potencialnega učinka ali če vključujejo prenos dejavnosti med državami članicami; poudarja, da je treba evropski svet delavcev obveščati in se z njim posvetovati, predvsem o vprašanjih, ki se nanašajo na trenutno stanje in verjetni razvoj na področju zaposlovanja, naložb, temeljnih sprememb glede organizacije družbe, uvajanja novih delovnih in proizvodnih postopkov, prenosa proizvodnje, združitvev, zmanjšanja ali zapiranja družb, podružnic ali njihovih bistvenih delov in kolektivnega odpuščanja presežnih delavcev; poudarja tudi, da lahko delovanje evropskega sveta delavcev razvija in spodbuja kulturo podjetij in kohezijo ter da bi morali predstavniki delavcev sodelovati pri razvoju socialnih načrtov, da bi lahko vplivali na spremembe, ki utegnejo vplivati nanje in povzročiti odpuščanje; meni, da je nujno treba okrepiti evropske svete delavcev in pri tem upoštevati razlike v sistemih odnosov med delodajalci in delojemalci v državah članicah;
21. ugotavlja, da so še opazne razlike med državami EU glede kakovosti, časovnega razporeda in učinkovitosti obveščanja in posvetovanja pred sprejemanjem poslovnih odločitev in da se prestrukturiranje v Evropi izvaja na različne načine; ugotavlja, da se dialog o alternativah odpuščanju in zaprtju obratov v EU zelo razlikuje; opozarja, da je že leta 2013 predlagal pravni okvir³⁸ za obveščanje delavcev in posvetovanje z njimi ter predvidevanje in upravljanje prestrukturiranja, da bi zagotovili trajnostno in socialno vključujoče prestrukturiranje ter da pri tem ne bi bil zapostavljen noben delavec; meni, da je dosledna strategija EU, ki bo podjetjem in delavcem omogočila obvladovanje pravičnega zelenega in digitalnega prehoda, bistvenega pomena.
22. meni, da bi morala biti pravica delavcev do obveščenosti in posvetovanja vedno zagotovljena pravočasno in bi morala obravnavati kvantitativne in kvalitativne učinke na zaposlovanje in delovne pogoje ter spremembe, ki izhajajo iz digitalnih tehnologij in aplikacij za izboljšanje obstoječih poslovnih procesov in učinkovitosti delovne sile; poudarja, da so obveščanje delavcev in posvetovanje z njimi ter udeležba v upravnih odborih učinkovita orodja za uveljavljanje pravic delavcev;
23. poziva EU, naj zagotovi, da bodo delavci zastopani tudi v upravah podjetij, ki uporabljajo zakonodajo EU³⁹ za namene čezmejnega prestrukturiranja in mobilnosti

³⁸ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2015.440.01.0023.01.ENG&toc=OJ%3AC%3A2015%3A440%3ATOC

³⁹ Direktiva (EU) 2019/2121 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. novembra 2019 o spremembi Direktive (EU) 2017/1132 glede čezmejnih preoblikovanj, združitvev in delitev (UL L 321, 12.12.2019, str. 1), Direktiva Sveta 2001/86/ES z dne 8. oktobra 2001 o dopolnitvi statuta evropske družbe glede udeležbe delavcev (UL

podjetij; poudarja, da mora biti sestava uprav uravnovežena glede na spol, in sicer v smislu števila sedežev zaposlenih in celotne uprave; ponovno poziva Svet, naj prekine blokado direktive o zastopnosti žensk v upravnih odborih, ker je treba za doseganje participativnih delovnih mest zagotoviti enakost spolov na vseh ravneh;

24. meni, da je treba storiti še veliko za zagotovitev enakosti spolov in enakih možnosti v vseh vidikih udeležbe delavcev po vsej EU ter za ustrezno zastopanje zaposlenih invalidov; ugotavlja, da se trdovratna neenakost spolov odraža tudi v omejenem dostopu žensk do vodilnih in predstavnih položajev na delovnem mestu; ponovno izpostavlja, da sta enakost spolov in raznolikost v upravnih odborih ključno demokratično načelo s pozitivnimi stranskimi učinki na gospodarstvo; poziva, naj se uvedejo dodatni ukrepi v posvetovanju s socialnimi partnerji, da se zagotovita uravnovežena zastopnost in enakost spolov; ugotavlja, da spolne kvote prispevajo k doseganju večje raznolikosti, enakosti spolov in pravičnosti v vseh organih odločanja;
25. meni, da bi morala podjetja doseči napredek pri zagotavljanju raznolikosti in enakosti spolov, vključno z enakim plačilom na delovnem mestu; poziva Svet, naj doseže napredek pri direktivi o zastopnosti žensk v upravnih odborih; poziva, naj se kvota 40 % uporabi tako za neizvršne kot izvršne odbore (obravnavane posebej), tako v zasebnih podjetjih kot v podjetjih v javni lasti, s postopnim prilagajanjem nacionalne zakonodaje;
26. poziva Komisijo, naj sledi prednostnim nalogam iz strategije za enakost spolov za obdobje 2020–2025 in zlasti poskrbi, da se v Svetu potrdi predlog direktive o zagotavljanju uravnovežene zastopnosti spolov med neizvršnimi direktorji družb, ki kotirajo na borzi, in s tem povezanih ukrepih;
27. poziva Komisijo, naj po napovedani oceni učinka in po posvetovanjih s socialnimi partnerji uvede novo okvirno direktivo o obveščanju in udeležbi delavcev ter posvetovanju z njimi za različne oblike evropskih podjetij in za podjetja, ki uporabljajo instrumente za mobilnost podjetij EU, da bi vzpostavila minimalne standarde, med drugim za predvidevanje sprememb, tudi v zvezi z ukrepi glede podnebnih sprememb, digitalno preobrazbo in prestrukturiranje, zlasti na ravni podjetja;
28. poudarja, da bi se nekatere pomanjkljivosti prava EU odpravile z uvedbo pragov za minimalni standard EU v zvezi z zastopnostjo v upravi v okviru te nove okvirne direktive; zato meni, da bi moralo biti število/delež sedežev za predstavnike delavcev v upravi od nekaj sedežev do enakega števila sedežev, odvisno od števila zaposlenih v podjetju in njegovih podružnicah;
29. opozarja, da je direktiva o evropskem svetu delavcev del pravnega reda EU o pravicah delavcev do udeležbe in obveščeni ter posvetovanja z njimi; izraža zaskrbljenost zaradi pomanjkljivosti v zasnovi direktive, zlasti glede uveljavljanja in učinkovitosti pravic do obveščeni in posvetovanja, ter obžaluje, da se leta 2008 ni izkoristila priložnost za nadaljnji razvoj in znatno izboljšanje direktive;
30. poudarja, da je treba predstavnike delavcev in vodstva ozaveščati o evropskih svetih delavcev; poudarja, da so evropski sveti delavcev edinstveni nadsocijalni organi⁴⁰,

L 294, 10.11.2001, str. 22) in Direktiva Sveta 2003/72/ES z dne 22. julija 2003 o dopolnitvi statuta evropske zadruge glede udeležbe delavcev (UL L 207, 18.8.2003, str. 25).

vzpostavljeni za obveščanje delavcev in posvetovanje z njimi ter za izgradnjo in spodbujanje identitete podjetij, in da nanje vpliva raven ali intenzivnost odnosov med delodajalci in delojemalci ter politični okviri; obžaluje, da centralna uprava ne zagotovi vedno finančnih, materialnih in pravnih virov, ki so potrebni, da lahko evropski sveti delavcev ustrezno opravljajo svoje naloge; poziva Komisijo, naj preuči ukrepe, ki so potrebni za izboljšanje udeležbe delavcev in boljše izvrševanje direktive o evropskem svetu delavcev, ter naj po potrebi predlaga revizijo direktive, da bi okrepila pravico predstavnikov delavcev do obveščenosti in posvetovanja, predvsem v postopkih prestrukturiranja;

31. poziva Komisijo in države članice, naj spodbujajo okrepitev pravice do obveščenosti in posvetovanja, da bo mnenje evropskega sveta delavcev upoštevano pri odločitvah podjetja in bo podano pred zaključkom posvetovanja na ustrezni ravni in preden upravljavski organi sprejmejo odločitev; poleg tega poziva Komisijo, naj okrepi mehanizme izvajanja, države članice poziva, naj posebnim pogajalskim organom zagotovijo učinkovit dostop do pravnega varstva, evropske svete delavcev pa, naj uvedejo učinkovite, odvračilne in sorazmerne kazni, da bi zagotovili skladnost ter po 20 letih odpravili izjeme za stare t.i. prostovoljne sporazume, sprejete pred direktivo, naj si prizadevajo za utrditev koncepta nadnacionalnega značaja zadeve v kontekstu direktive o evropskem svetu delavcev, preprečijo zlorabo pravil o zaupnosti kot način za omejevanje dostopa do informacij in učinkovite udeležbe, okrepijo dodatne pogoje ter zagotovijo učinkovito usklajevanje obveščanja, posvetovanja in udeležbe na lokalni, nacionalni in evropski ravni;

o

o o

32. naroči svojemu predsedniku, naj to resolucijo posreduje Svetu in Komisiji.

⁴⁰ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-works-councils>: evropski sveti delavcev so stalni organi, ki omogočajo obveščanje zaposlenih v evropskih podjetjih in evropskih skupinah podjetij ter posvetovanje z njimi, kot zahteva direktiva o evropskem svetu delavcev iz leta 1994;

OBRAZLOŽITEV

EU se še vedno spoprijema s pandemijo, ki je prinesla nove izzive in negotovosti ter pospešila trende in poglobila težave, ki so obstajale že pred pandemijo. Zaščititi je treba delovna mesta in delavce. Nekateri sektorji in regije so bili še posebej prizadeti, zato je potrebno hitro in trajnostno gospodarsko, socialno in politično okrevanje. Inovativni ukrepi za zaščito delovnih mest so preprečili množično brezposelnost, toda prestrukturiranja in plačilna nesposobnost so zaradi tega najbrž le odloženi.

Medtem ko Evropa okreva, bo za evropski zeleni dogovor in digitalizacijo dela potreben ogromen preskok. Evropska unija si prizadeva za pravičen prehod, pri katerem nihče ne sme biti zapostavljen, vendar so potrebne nove strategije in politike, da se zagotovi, da bodo imeli koristi vsi in ne le nekateri.

Demokracija na delovnem mestu mora biti temeljni element te strategije, da bodo imeli delavci besedo ter da bodo lahko spremembe oblikovali in vplivali nanje, ne pa da bi bili le del te preobrazbe. To bo osrednjega pomena za oblikovanje družbenih, gospodarskih in okoljskih izzivov ter za odgovorno in trajnostno okrevanje za vse. Verjetnost, da bodo strategije za trajnost vključila v svoje smernice za upravljanje, je v podjetjih, kjer so zaposleni udeleženi v celoti, skoraj dvakrat večja kot v podjetjih brez udeležbe zaposlenih.

EU ni le skupni trg, ampak skupnost s temeljnimi vrednotami in je upravičeno ponosna na edinstven dosežek svojega socialnega modela. Glavno vlogo socialnih partnerjev pri doseganju teh ciljev imajo pravice do obveščeniosti, posvetovanja in udeležbe. To se odraža tudi v skoraj 40 različnih direktivah EU na področju delovnega prava, prava družb ter varovanja zdravja in varnosti, ki zagotavljajo udeležbo delavcev.

Mozaik različnih in včasih nasprotujočih si pravil v zvezi z obveščanjem delavcev in posvetovanjem z njimi ter njihovo zastopanstvo v najvišjih upravnih organih družbe ne povzroča le pomanjkanja pravne varnosti za vse udeležene akterje, ampak pomeni tudi, da se z vsako novo zakonodajno pobudo, ki obravnava na pravice delavcev, dodajo le nove plasti podobnih pravil, ne da bi se problem celovito obravnaval.

Da bi to odpravili, bi moral biti nov okvir EU o obveščanju, posvetovanju in zastopanju zaposlenih na ravni upravne celovit dodaten pravni instrument s horizontalnim učinkom pri določanju standardov za udeležbo delavcev, ki bi jih vsi povezani predpisi uporabljali kot skupek pravil, postopkov in standardov. Nov okvir bi moral vključevati obnovljena prizadevanja za uvedbo potrebnih izboljšav pravnega okvira o evropskih svetih delavcev ali bi ga ta morala spremljati.

Demokracija se ne konča na delovnem mestu. Več demokracije na delovnem mestu povezuje razpravo o prihodnosti dela z razpravo o prihodnosti EU in krepitvi demokracije v Evropi.

INFORMACIJE O SPREJETJU V PRISTOJNEM ODBORU

Datum sprejetja	23.11.2021
Izid končnega glasovanja	+: 41 -: 7 0: 7
Poslanci, navzoči pri končnem glasovanju	Abir Al-Sahlani, Marc Angel, Dominique Bilde, Gabriele Bischoff, Vilija Blinkevičiūtė, Milan Brglez, Sylvie Brunet, David Casa, Leila Chaibi, Margarita de la Pisa Carrión, Klára Dobrev, Jarosław Duda, Estrella Durá Ferrandis, Lucia Ďuriš Nicholsonová, Rosa Estaràs Ferragut, Nicolaus Fest, Lukas Furlas (Loucas Fourlas), Heléne Fritzon, Helmut Geuking, Elisabetta Gualmini, Alicia Homs Ginel, France Jamet, Agnes Jongerius, Radan Kanev, Ádám Kósa, Stelios Kibropoulos (Stelios Kypouropoulos), Miriam Lexmann, Elena Lizzi, Kira Marie Peter-Hansen, Dragoş Pîslaru, Manuel Pizarro, Dennis Radtke, Elżbieta Rafalska, Guido Reil, Daniela Rondinelli, Mounir Satouri, Monica Semedo, Vincenzo Sofo, Beata Szydło, Eugen Tomac, Romana Tomc, Marie-Pierre Vedrenne, Maria Walsh, Stefania Zambelli, Tatjana Ždanoka, Tomáš Zdechovský
Namestniki, navzoči pri končnem glasovanju	Konstandinos Arvanitis (Konstantinos Arvanitis), Romeo Franz, José Gusmão, Lukas Mandl, Samira Rafaela, Eugenia Rodríguez Palop, Birgit Sippel, Véronique Trillet-Lenoir, Anna Zalewska

**POIMENSKO GLASOVANJE PRI KONČNEM GLASOVANJU
V PRISTOJNEM ODBORU**

41	+
NI	Daniela Rondinelli
PPE	David Casa, Jarosław Duda, Rosa Estaràs Ferragut, Lukas Furlas (Loucas Fourlas), Helmut Geuking, Radan Kanev, Stelios Kibropoulos (Stelios Kypouropoulos), Lukas Mandl, Dennis Radtke, Eugen Tomac, Romana Tomc, Maria Walsh, Tomáš Zdechovský
Renew	Sylvie Brunet, Lucia Ďuriš Nicholsonová, Dragoş Pîslaru, Samira Rafaela, Monica Semedo, Véronique Trillet-Lenoir, Marie-Pierre Vedrenne
S&D	Marc Angel, Gabriele Bischoff, Viliija Blinkevičiūtė, Milan Brglez, Klára Dobrev, Estrella Durá Ferrandis, Helène Fritzon, Elisabetta Gualmini, Alicia Homs Ginel, Agnes Jongerius, Manuel Pizarro, Birgit Sippel
The Left	Konstandinos Arvanitis (Konstantinos Arvanitis), Leila Chaibi, José Gusmão, Eugenia Rodríguez Palop
Verts/ALE	Romeo Franz, Kira Marie Peter-Hansen, Mounir Satouri, Tatjana Ždanoka

7	-
ECR	Margarita de la Pisa Carrión
ID	Dominique Bilde, Nicolaus Fest, France Jamet, Elena Lizzi, Guido Reil, Stefania Zambelli

7	0
ECR	Elżbieta Rafalska, Vincenzo Sofo, Beata Szydło, Anna Zalewska
NI	Ádám Kósa
PPE	Miriam Lexmann
Renew	Abir Al-Sahlani

Uporabljeni znaki:

+ : za

- : proti

0 : vzdržani