

Európai Gazdasági és Szociális Bizottság vélemény – Tárgy: „Európai üzemi tanácsok: új szerep az európai integráció előmozdításában”

(2006/C 318/25)

2005. július 12-én az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság úgy határozott, hogy a Működési Szabályzat 29. cikkének (2) bekezdése alapján véleményt dolgoz ki: „Európai üzemi tanácsok: új szerep az európai integráció előmozdításában”.

A bizottsági munka előkészítésével megbízott „Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció véleményét 2006. szeptember 6-án elfogadta. (Előadó: Edgardo Maria IOZIA.)

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2006. szeptember 13-án tartott 429. plenáris ülésén 144 szavazattal 76 ellenében, 15 tartózkodás mellett elfogadta az alábbi véleményt.

1. Következtetések és ajánlások

1.1 Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság elismeri az európai üzemi tanácsok (EÜT) létfontosságú szerepét abban, hogy ösztönzik és fenntartják a társadalmi kohéziót, valamint az európai munkavállalók integrációjának eszközéül szolgálnak, azáltal, hogy egymás kölcsönös megismerése és megértése révén elősegítik az uniós polgárság érzékelését. Az EÜT-k több mint 10 000 Európa-szerte tevékenykedő küldöttje egy új társadalom felépítésének közvetlen és elkötelezett szereplője.

1.2 A konszenzuskeresésre, szociális párbeszédre, a személyes identitás és méltóság tiszteletben tartására, az eltérő érdekek összeegyeztetésére, valamint a fejlődésnek az ember és a környezet iránti figyelemmel történő összehangolására való képességre épülő európai szociális modell szükségessé teszi, hogy a több országra kiterjedő tevékenységet folytató vállalatok létrehozzák az érdekegyeztetés és -ütköztetés fórumait. Az EGSZB úgy véli, hogy a 94/45/EK irányelv fontos szerepet játszott e célok elérésében.

1.3 Az Európai Bizottság kötelezettségei közé tartozott, hogy legkésőbb 1999. szeptember 22-ig „a tagállamokkal, illetve a szociális partnerekkel európai szinten konzultálva” áttekintse ezen irányelv alkalmazását annak érdekében, „hogy szükség esetén módosításokat javasoljon a Tanácsnak”.

1.4 Az Európai Bizottság megkezdte a szociális partnerekkel való konzultációt. Az UNICE és a CEEP kinyilvánították, hogy ellenzik az irányelv felülvizsgálatát, ezzel szemben az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ETUC) többször is sürgette azt.

1.5 Az EGSZB – többek között a munka világa, a vállalati szféra és a civil társadalom képviselőinek széles körű meghallgatása révén – alaposan megvizsgálta a jelenlegi helyzetet.

1.6 Az eltelt időszak tapasztalatai számos pozitív elemet tartalmaznak. A témában írt több tanulmány, a szociális partnerek által néhány közös szeminárium során feltártak, illetve az EGSZB saját tapasztalatai alapján elmondható, hogy önkéntes alapon születtek a munkaszervezést, a foglalkoztatást, a munkakörülményeket és a szakmai továbbképzést illető, a „partnerség a változásért” gondolatának jegyében fogant megállapodások. Megfelelő megalapításuk kizárólag az érintett felek akaratától függ.

1.7 Az európai üzemi tanácsok tapasztalata kritikus elemeket is tartalmaz: ezek közül legnyilvánvalóbb az európai üzemi tanácsok százalékosan egyelőre csekély aránya az irányelv értelmében ilyenek létrehozására kötelezett vállalkozások számához képest. Az irányelv rendelkezései szerint ugyanis a legalább két tagállamban működő vállalkozások vagy azok munkavállalói európai üzemi tanácsot hozhatnak létre. Az irányelv nem teljes körű alkalmazásának okai között szerepel a munkavállalói kezdeményezések hiánya is, amely bizonyos országokban talán a vállalati szakszervezeti jogok védelmét szolgáló jogszabályok hiányára vezethető vissza.

1.8 A 94/45/EK irányelv elfogadását követő években megszárdult a tájékoztatási és konzultációs jogokra vonatkozó közösségi jogi keret, különösen a 2001/86/EK, a 2002/14/EK és a 2003/72/EK irányelvek révén, amelyek a 94/45/EK irányelvhez képest előrelépést jelentenek a tájékoztatás és a konzultáció meghatározása terén, és a döntéshozatalt megelőző konzultációra irányuló eljárásokról rendelkeznek a munkavállalói részvétel tekintetében. Ezek az eljárások hozzájárulnak az európai vállalkozások globális szintű versenyképességének fokozásához.

1.9 Az EGSZB három fő pontot emel ki, amelyeknek megfontolását javasolja a 94/45/EK irányelv mielőbbi aktualizálása szempontjából:

- a 94/45/EK irányelv tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó rendelkezéseinek összehangolása a fent említett irányelvek hasonló tárgyú rendelkezéseivel;
- a különleges tárgyaló testületbe és az EÜT-kbe delegált munkavállalói képviselők számának módosítása, figyelembe véve az Unió bővítését és minden érdekelt ország képviselőinek részvételi jogát; ezt a számot az irányelv 17-ben maximalta, ami akkor megfelelt az irányelv által érintett országok számának;
- a nemzeti és európai szakszervezetek arra való jogának elismerése, hogy részt vegyenek a különleges tárgyaló testületek és az európai üzemi tanácsok munkájában, annak a lehetőségnek a biztosításával, hogy a tervezett üléseken túl is saját szakértőikhez fordulhassanak.

1.10 Az EGSZB azt javasolja, hogy az új tagállamok integrációjára az ésszerűség határain belül szánt idő elteltével, és miután a szociális partnerek beszámoltak a témával foglalkozó szemináriumok keretében levont tanulságokról, kerüljön sor az irányelv olyan felülvizsgálatára, amely tekintetbe veszi ezeket a tapasztalatokat és a már most összegyűjthető visszajelzéseket.

1.11 Az EGSZB fontosnak tartja a vállalkozások szociális dimenzióját az Európai Unión belül és az EÜT-k ebben játszott szerepét. Az európai szintű vita a fenntartható fejlődésben és az európai szociális modellben jelölte meg az Unió fő sajátosságait. A vállalkozások által a globális gazdaságban viselt társadalmi felelősség a globalizáció kihívásaira adott egyik európai válasz, mely kihívások negatív hatásait enyhíteni lehetne, ha a WTO minden tagállama tiszteletben tartaná az ILO alapvető normáit. A vállalkozások szociális szempontból is fontos szereplőknek tekinthetők, amelyek nagymértékben képesek elősegíteni minden közvetlen érintett, illetve a régiók életminőségének javítását. Meg kell jegyeznünk, hogy – ahogyan az az Európai Üzemi Tanács esetében is történt, főként transznacionális szinten – a társadalmi párbeszédben megtett előrelépések annál jelentősebbek, minél inkább normatív alapon történnek.

1.12 Az EGSZB tudomásul veszi az Európai Bizottságnak a vállalkozások társadalmi felelősségéről szóló közleményében kifejtett álláspontját a munkavállalók és szakszervezeteik által a társadalmi felelősség gyakorlati megvalósításában játszott szerep fontosságát illetően⁽¹⁾. A közlemény a következőképpen fogalmaz: „A vállalati társadalmi felelősséggel kapcsolatos kezdeményezések támogatásának hatékony eszköze a múltban is és ma is a – különösen ágazati szintű – szociális párbeszéd; a területet érintő követendő gyakorlatok kidolgozásában konstruktív szerepet játszottak az európai üzemi tanácsok is. Mindazonáltal elmondható, hogy tovább kell javítani a vállalati társadalmi felelősség európai vállalkozások körében történő elterjedését, alkalmazását és a vállalati stratégiába való beépítését. Növelni kell a munkavállalók, képviselőik és szakszervezeteik szerepét a vállalati társadalmi felelősséggel kapcsolatos gyakorlatok kidolgozásában és végrehajtásában. Erősíteni kell a közvetett érdekelt felek, többek között a nem kormányzati szervezetek, a fogyasztók, valamint a befektetők szerepét a felelős vállalati magatartás ösztönzésében és előnyökhöz juttatásában.”

1.13 Az európai szociális modell jellemzője a legkiszolgáltatottabbak védelmében és a jólét biztosításán túlmenően a személy méltóságát biztosító jogok tiszteletben tartása mindenhol, minden helyzetben. Az uniós polgársághoz kapcsolódó jogoknak a modern Európában valóban mindenhol, így a munkahelyeken és különösen a transznacionális vállalati környezetben is érvényesülniük kell. Az EGSZB arra kéri az Európai Bizottságot, méltányolja a 94/45/EK irányelv elfogadása óta eltelt időszak pozitív fejleményeit, és határozza meg az Unióhoz tartozás érzésének erősítésére legalkalmasabb intézkedéseket.

⁽¹⁾ COM (2006) 136 final.

2. Az európai üzemi tanácsok (EÜT) működésének társadalmi-gazdasági és jogi kerete

2.1 Az EGSZB mindenekelőtt ki szeretné emelni a 94/45/EK irányelv immár több mint tíz éves múltja visszatekintő alkalmazása során összegyűlt tapasztalatokból leszűrhető pozitívumokat. Mindemellett nem kíván szemet hunyni az európai üzemi tanácsokkal kapcsolatban felmerült nehézségek és kritikus pontok felett sem. E célból együttműködésre szólít fel minden érintettet: a közösségi intézményeket és szerveket csakúgy, mint a különböző szervezeti szinteken működő szociális partnereket annak érdekében, hogy együtt tökéletesítsük e demokratikus képviselői eszközt. Ez immár elengedhetetlennek tűnik az európai szociális modell megszilárdításához, és az EGSZB megerősíti, hogy támogatja továbbfejlesztését és megerősítését.

2.2 Ezzel a saját kezdeményezésű véleménnyel az EGSZB hozzá kíván járulni az európai üzemi tanácsok fellépésének hathatósabbá tételéhez, amelyet a 94/45/EK irányelv olyan aktualizálása segítségével érhetünk el, amely elősegíti az integrációt és a társadalmi kohéziót. Ez utóbbi egyre nagyobb politikai jelentőséggel bíró cél, különösen a jelenlegi, a szociális szempontból erősebb és egységesebb Unió létrehozására való törekvés alábbhagyásával jellemezhető helyzetben.

2.3 Az irányelv elfogadása óta eltelt tizenkét évben sok minden megváltozott az Unióban. Az EGSZB által támogatott bővítési folyamat keretében tíz ország vált az EU tagjává 2004 májusában, további kettő (Bulgária és Románia) pedig a csatlakozás küszöbén áll. Vitathatatlan, hogy a nemzeti jogszabályoknak a közösségi vívmányokkal való harmonizálására irányuló jelentős erőfeszítések és a munkakörülmények védelme terén tett valós előrelépések ellenére a munkavállalói és vállalati szervezetek néhány országban továbbra is csak nehezen képesek képviselői szintjük megszilárdítására.

2.4 Az EGSZB kívánatosnak tartja a szociális párbeszéd erősödését, és úgy véli, hogy az EÜT-k e tekintetben nélkülözhetetlen eszközt jelentenek, mert olyan, egymás kölcsönös meghallgatására épülő viszonyokat teremtenek, amelyek alkalmasak a szociális párbeszéd tagállamokban történő előmozdítására.

2.5 A Miniszterek Tanácsa által 1994. szeptember 22-én elfogadott, „az európai üzemi tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról” szóló, az 1997. november 17-i 97/74/EK tanácsi irányelvvel az Egyesült Királyságra is kiterjesztett irányelv döntő, egyes vállalkozások és vállalkozáscsoportok transznacionális szerkezetével összhangban álló előrelépést jelentett a vállalati szintű európai szociális párbeszéd továbbfejlesztésében. Ez az új, természetéből adódóan transznacionális eszköz nagymértékben hozzájárult a munkaügyi kapcsolatok európai dimenziójának fejlesztéséhez⁽²⁾.

⁽²⁾ Az EGSZB véleménye a következő tárgyban: „Az európai üzemi tanácsok létrehozásáról szóló 94/45/EK irányelv gyakorlati alkalmazása és esetleges felülvizsgálatra szoruló elemei” (előadó: Josly PIETTE), HL C 10., 2004.1.14., 11. o.

2.6 A 94/45/EK irányelv 15. cikkének értelmében az Európai Bizottság kötelezettségei közé tartozott, hogy legkésőbb 1999. szeptember 22-ig „a tagállamokkal, illetve a szociális partnerekkel európai szinten konzultálva” áttekintse ezen irányelv alkalmazását annak érdekében, „hogyan szükség esetén módosításokat javasoljon a Tanácsnak”. A felülvizsgálatnak ki kellett volna terjednie az irányelv alkalmazásának részleteire és ezáltal az európai üzemi tanácsok létrehozásának és működésének minden elemére, különös tekintettel az alkalmazottak számával kapcsolatos küszöbértékekre.

2.7 Azt sem tévesztve szem elől, hogy kétségkívül újszerű folyamat meghonosításáról volt szó, az Európai Bizottság úgy vélte, hogy 1999. szeptember 22-ig az európai üzemi tanácsok keretében lefolytatott tárgyalások és kifejtett tevékenységek elég elemet és konkrét tapasztalatot szolgáltatnak majd ahhoz, hogy lehetővé tegyék az irányelv felülvizsgálatát.

2.8 2000. április 4-én az Európai Bizottság a Parlament és a Tanács elé terjesztette az irányelv végrehajtásáról szóló jelentését. Bár a jelentés elsősorban a tagállamok átültető intézkedéseinek értékelésére koncentrált, magának az irányelvnek a végrehajtását is vizsgálta. Az átültető jogszabályok minőségétől függetlenül az Európai Bizottság aláhúzza, hogy bizonyos pontok még értelmezésre szorulnak, és jelezte, hogy e problémák feloldása általában az érdekelt felek vagy az igazságügyi hatóságok feladata. Az Európai Bizottság tehát nem tartotta szükségesnek, hogy az adott szakaszban az irányelv módosítását javasolja.

2.9 Az irányelv felülvizsgálatának igénye az Európai Parlament részéről merült fel. Az irányelv végrehajtásának állapotáról és felülvizsgálatának szükségességéről szóló, 2001. szeptember 4-i állásfoglalásában az Európai Parlament kiemelte a transznacionális munkavállalói képviselői szervezetek szerepét, és értékelte a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz fűződő jogok gyakorlásából adódó korlátokat és lehetőségeket⁽³⁾. Az EP felszólította az Európai Bizottságot, hogy mielőbb terjesszen elő egy, az irányelv módosítására vonatkozó, több ponton jobb megoldást tartalmazó javaslatot: a munkavállalóknak a döntéshozatali folyamatra gyakorolt befolyását lehetővé tevő és a megfelelő szankciókat kilátásba helyező módosításon túl az EP szükségesnek tartotta magának a közösségi szintű vállalkozás fogalmának a létszámbeli határokat tekintetbe vevő felülvizsgálatát is. Az EP szerint az irányelv alkalmazási körét az 1000 főt foglalkoztató vállalkozásokról ki kellett volna terjeszteni az 500 főt foglalkoztatókra is, illetve a legalább két tagállamban működő vállalkozások esetén a küszöbértéket országonként 150-ről 100 főre kellett volna csökkenteni. (Mint ismeretes, az irányelv elfogadási folyamatában a Parlament és az Európai Bizottság egyaránt a 94/45/EK irányelvben rögzített, alacsonyabb küszöbértéket javasolt.⁽⁴⁾)

2.10 2004-ben a 94/45/EK irányelv végrehajtására szánt hosszú határidő lejártával az Európai Bizottság szükségesnek tartotta az irányelv alkalmazásával kapcsolatos helyzet újabb felülvizsgálatát, annál is inkább, mert a kérdés szerepelt a 2000 decemberében Nizzában elfogadott szociális menetrendben.

⁽³⁾ Az EP „A 5 028/2001” jelű dokumentuma.

⁽⁴⁾ Az Európai Parlament 2001. szeptember 4-i végleges jelentése (A5-0282/2001) az Európai Bizottság által a 94/45/EK tanácsi irányelv végrehajtásának állása tárgyában elfogadott közleményről.

3. A 94/45/EK irányelv felülvizsgálatának folyamata

3.1 2004. április 20-án az Európai Bizottság elindította a szociális partnerekkel a 94/45/EK irányelv felülvizsgálatának tárgyában folytatott konzultáció első szakaszát, melyben a következő kérdésekben kérte ki véleményüket:

- hogyan biztosítható az elkövetkező években a legmegfelelőbb módon az EÜT-kben rejlő képességek és lehetőségek teljes mértékű kiaknázása a konstruktív és gyümölcsöző transznacionális szociális párbeszéd előmozdítása terén?
- a közösségi fellépés lehetséges iránya többek között az európai üzemi tanácsokról szóló irányelv felülvizsgálata vonatkozásában,
- a szociális partnerek által betölteni kívánt szerep a gyors és mélyreható átalakulás kezelésével és annak társadalmi következményeivel kapcsolatos kérdések megfogalmazásában.

3.2 A konzultációk megkezdésekor az Európai Bizottság megerősítette, hogy a 2000. április 4-i jelentésében vizsgált állapothoz képest az intézményi keret jelentősen megváltozott. A jelentés nem vett tekintetbe olyan új elemeket, mint a liszaboni menetrend vagy az EU bővítése. Ez utóbbi tekintetében az Európai Bizottság kiemelte, hogy „az új tagállamokban folytatott tevékenységek bevonása növelni fogja az irányelv hatálya alá tartozó vállalkozások számát”, illetve hogy „ahol az új tagállamokban működő vállalkozások vagy az azokban leányvállalatokkal rendelkező vállalkozáscsoportok már létrehozta európai üzemi tanácsokat, ott ezeket az új leányvállalatok képviselőit biztosítva ki kell bővíteni”. Ennek következtében az európai üzemi tanácsokról szóló irányelv 2004. május 1-jét követő alkalmazása több képviselő, köztük az új tagországok új képviselőinek bevonásával jár. Ezek az országok eltérő gazdasági helyzettel, társadalmi hagyományokkal, nyelvekkel és kultúrával rendelkeznek, amiből komplexebb helyzet és költségnövekedés adódik.

3.3 Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2003. szeptember 24-én véleményt fogadott el, amelyben az Európai Bizottság figyelmébe ajánlott néhány, az irányelv esetleges felülvizsgálata során megfontolásra érdemes szempontot⁽⁵⁾.

3.4 Az UNICE az Európai Bizottságnak adott válaszában határozottan szembehelyezkedett az európai üzemi tanácsokról szóló irányelv felülvizsgálatával⁽⁶⁾. A közösségi vállalkozások munkáltatóit megillető tájékoztatás és konzultáció fejlesztésének legjobb módja az irányelv hatálya alá tartozó társaságok szintjén folytatott párbeszéd. Az uniós jogalkotó közbeavatkozása a kívánatos ellenkező hatást fejtené ki, mivel megtörhetné az EÜT-k működésében fokozatos előrelépések révén kibontakozó lendületet. A CEEP a maga részéről az irányelv jelenlegi szakaszban történő felülvizsgálatával szemben foglalt állást. A CEEP nem ért egyet a 94/45/EK irányelv felülvizsgálatával, ellenben kívánatosnak tartja a meglévő eszközök jobb felhasználását,

⁽⁵⁾ Ld. a 2. lábjegyzetet.

⁽⁶⁾ Ld. a 2004. június 1-jei dokumentumot.

nevezetesen a tájékoztató és konzultációs eljárás tekintetében. Az európai szociális partnerek – különösen az új tagállamokban – kulcsszerepet játszhatnak ebben a folyamatban. Az átalakulás és az azzal járó társadalmi következmények kezelésének alapvető irányait kijelölő esettanulmányok felhívják a figyelmet az eredményes tájékoztatás és konzultáció fontosságára, és a szociális partnereket tevékenységük továbbvitelére ösztönzik, különösen az új tagállamokban (7).

3.4.1 Ezzel szemben az ETUC pozitív választ adott, melyben megerősítette néhány, már egy korábbi, 1999-ben elfogadott állásfoglalásában tett észrevételét (8). Az eddigi megállapodások és gyakorlatok alapján az ETUC úgy véli, hogy a jogszabály korlátait és hiányosságait nem lehet pusztán a tárgyalás eszköztét felhasználva, önkéntes alapon korrigálni, folytatva esetleg a bevált gyakorlatokról szerzett mégoly pozitív tapasztalatok figyelemmel kísérését, hanem minden szempontból „sürgős és szükséges” (9) magának az irányelvnek a felülvizsgálata.

3.5 Az Európai Bizottság megkezdte az európai szociális partnerekkel az európai üzemi tanácsokról szóló irányelv felülvizsgálata tárgyában folytatott konzultáció második szakaszát, de azt összekapcsolta az vállalatátvezetésekkel kapcsolatos konzultációval. Az EGSZB melegegedésének adott hangot a 94/45/EK irányelv felülvizsgálatával kapcsolatos konzultáció második szakaszának megkezdésekor, de fenntartásait is hangsúlyozta azzal kapcsolatban, hogy az eljárás egy másik téma tárgyalásával egy időben és azzal összekapcsolva történik: **„Az európai üzemi tanácsok fontos szerepet játszanak az átszervezéseknel, az európai üzemi tanácsokról szóló irányelv korrekciója azonban ettől függetlenül is már régóta esedékes”** (10).

4. Az európai üzemi tanácsok tapasztalata. Módszertani kérdések: a pozitívumok kiaknázása és a negatív tapasztalatok átgondolása

4.1 Az eltelt időszak tapasztalatai számos pozitív elemet tartalmaznak. A tanulmányok kiemelik, hogy egyre több EÜT az új körülmények között is eredményesen működik. Ahogy a szociális partnerek 2005. áprilisi, „Az európai üzemi tanácsokkal kapcsolatos tanulságok” című közös nyilatkozata aláhúzza, az EÜT-k többek között hozzájárultak ahhoz, hogy a munkavállalók képviselői és maguk a munkavállalók jobban megértsék a belső piacot és a piaccgazdaság keretei között jellemző transznacionális vállalati kultúrát. A tanulmányokból kiderül, hogy egyre több EÜT hatékonyan működik, és az ágazati szociális párbeszéd javításához is hozzájárul. A témában

(7) Ld. a CEEP 2004. június 18-i dokumentumát: válasz az európai szociális partnerekkel az európai üzemi tanácsokról szóló irányelv felülvizsgálatáról folytatott konzultáció első szakaszában feltett kérdésekre.

(8) Ld. a 2004. június 1-jei dokumentumot.

(9) Trade Union Memorandum to the Luxembourg Presidency of the European Union – ETUC March 2005.

(10) Az EGSZB véleménye a következő tárgyban: „Az Európai Bizottság közleménye a Szociálpolitikai Menetrendről” (előadó: Ursula ENGELEN-KEFER), HL C 294., 2005.11.25., 14. o.

írt több tanulmány, a szociális partnerek által néhány közös szeminárium során feltártak, illetve az EGSZB saját tapasztalatai alapján elmondható, hogy önkéntes alapon születtek a munkaszervezést, a foglalkoztatást, a munkakörülményeket és a szakmai továbbképzést illető, a „partnerség a változásért” gondolatának jegyében fogant megállapodások (11).

4.1.1 A felülvizsgálattal kapcsolatos valamennyi javaslat elemzi az EÜT-k európai tevékenységével kapcsolatos többszöri ellenőrzés során felszínre került fő problémákat. Egy egészen friss kutatás (12) eredményei szerint az EÜT-k kis híján 75 %-a jelenleg nem tesz eleget az irányelv rendelkezéseinek a vállalatátvezetés esetén kellő időben nyújtandó tájékoztatás tekintetében. A 196 EÜT 409 küldötte által adott válaszok vizsgálatából adódó másik fontos elem az, hogy 104 küldött jelezte: az adott európai üzemi tanácsok keretében sor került közös szövegek megtárgyalására és elfogadására. Tekintetbe véve, hogy 2001-ben, az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért által végzett nagyszabású tanulmány (13) szerint az európai üzemi tanácsok által közvetve vagy közvetlenül aláírt megállapodások száma 22 volt, ha csak részben is, de világosan látható, hogy az EÜT-k szerepe folyamatosan fejlődik, és egyre inkább képesek arra, hogy valódi tárgyalópartnerként lépjenek fel.

4.2 Az európai üzemi tanácsok tapasztalata kritikus elemeket is tartalmaz, melyek figyelmes elemzést tesznek szükségessé annak érdekében, hogy javítani lehessen e munkavállalói képviselőket és részvételt szolgáló, immár az európai szociális modell nélkülözhetetlen részévé vált demokratikus eszköz működésén. A legszembeszökőbb hiányosság az EÜT-k meglehetősen alacsony aránya az irányelv értelmében a munkavállalók kérésére ilyen testületet létrehozni köteles vállalkozások körében. 2004 decemberéig az irányelv által érintett 2000 vállalkozás közül mintegy 800-ban hoztak létre európai üzemi tanácsot (14). Ezek összességükben az irányelv hatálya alá tartozó munkaerő körülbelül 70 %-át képviselik. Az irányelv nem teljes körű alkalmazásának okai között szerepel a munkavállalói kezdeményezések hiánya is, amely bizonyos országokban a munkavállalók munkahelyi képviselőinek talán az elégtelen védelmet biztosító nemzeti jogszabályokkal is összefüggő gyengeségére vezethető vissza. Ezt a problémát lehetséges megoldási javaslatok kidolgozása reményében érdemes volna alaposabban megvizsgálni.

4.3 A 94/45/EK irányelv új, földrajzilag kiterjedtebb alkalmazási területe nyilvánvalóan a helyzet átgondolását és tanulmányozását teszi szükségessé, hogy lehetővé tegyék mind a régebbi, mind az újabb tagországokban működő valamennyi érdekelt fél számára az eltérő kultúrákból, gyakorlatokból és valóságból adódó elemek és adottságok feldolgozását, illetve a szociális, gazdasági és kulturális különbségekhez kötődő akadályok leküzdését oly módon, hogy ebből a folyamatból az európai munkaügyi kapcsolatok rendszere összességében megerősödve kerüljön ki.

(11) Uo.

(12) Jeremy Waddington, University of Manchester: *The views of ewc representatives for ETUI*, 2005. november.

(13) Mark Carley, *Bargaining at European level, Joint texts negotiated by EWC*, Dublin 2001.

(14) Kerckhofs and Pas EWC Database ETUI (2004. december).

4.3.1 Az Unió bővítésével összefüggő kérdések mindazonáltal csak egyik elemét jelentik az EU munkaerőpiacát és vállalati rendszerét érintő szélesebb és általánosabb átalakulásnak. A vállalkozások életében immár állandósult transznacionális átszervezések felgyorsulása és ezek természetének megváltozása az európai üzemi tanácsok számára minden bizonnyal nagyobb kihívásokat tartogat, mint amelyekkel a közösségi jogalkotó a 94/45/EK irányelv megalkotásakor számolt, ahogy azt a munkavállalói részvétellel kapcsolatos folyamatos jogalkotás jól szemlélteti.

4.4 A jogszabályi környezet meglehetősen átalakult. Új közösségi jogszabályokat fogadtak el a munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció terén, legyen szó akár a határokon átnyúló kérdésekről, mint az európai részvénytársaság státútumának a munkavállalói részvételre vonatkozó kiegészítéséről szóló, 2001. október 8-i 2001/86/EK irányelv, illetve az európai szövetkezetekről szóló irányelv vagy a vállalatkezesülésekről szóló irányelv esetében, akár tagállami szintű kérdésekről, mint az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK irányelv esetében.

4.5 Az EÜT-kre háruló új, komolyabb szerepet az Európai Bizottság a több tagországban működő vállalkozások szerkezetátalakításairól szóló közleményében is kifejtette ⁽¹⁵⁾.

4.6 Az EGSZB az EÜT-k által a határokon átnyúló szerkezetátalakításokban játszott fontos szereppel összefüggésben számos véleményében ⁽¹⁶⁾ kifejezésre juttatta azok fejlesztésével és megerősítésével kapcsolatos pozitív értékelését és támogatását. A fémfeldolgozó ágazatban az EÜT-k szerepe sok szerkezetátalakítási vitában meghatározó volt, és hozzájárult a termelő egységek megtartására és a munkahelyek megőrzésére irányuló megállapodások megkötéséhez.

5. A 94/45/EK irányelv szerepe az európai munkaügyi kapcsolatok fejlődésében

5.1 A 94/45/EK irányelv az európai szintű munkaügyi kapcsolatok terén elfogadott egyik legfontosabb jogszabály. A több helyről jelzett korlátai és hiányosságai ellenére kétségtelenül jelentős mértékben hozzájárult „a munkaügyi kapcsolatok új transznacionális gyakorlatait” meghonosító folyamat elindításához. Ennek keretében a különböző országok munkavállalói közötti szolidaritás és a munkavállalói érdekképviseletek és a transznacionális vállalkozások közötti konstruktív érdekütköztetés új modelljeit alakította ki, és először rendelkezett néhány alapvető munkavállalói jog „határok nélküli” képviseletének és védelmének közös formáiról.

⁽¹⁵⁾ COM (2005) 120 final.

⁽¹⁶⁾ Az EGSZB véleménye a következő tárgyban: „A szociális párbeszéd és a munkavállalók bevonása: kulcs az ipari szerkezetváltásra való felkészüléshez és a folyamat megfelelő mederben tartásához”, 2005. szeptember 29., (előadó: Gustav ZÖHRER), HL C 24., 2006.1.31., 90. o.

5.2 Néhány éve azonban, ahogy azt az alkalmazásával kapcsolatos adatok is mutatják, a munkaügyi kapcsolatok integrált modelljének kialakításához és az európai szociális modell megszilárdításához való hozzájárulásának lendülete megtörni látszik. Ez a gyengülés többek között különböző, a munkaerőpiac és a vállalati rendszer átalakulásával összefüggő strukturális tényezőknek tudható be. Ezekkel az EGSZB az Európai Bizottság Szociális Menetrendjéről és a szerkezetátalakításokról szóló véleményeiben már foglalkozott. Az EÜT-k fellépését gyengítő egyéb tényezők között szerepel az a tény, hogy a tájékoztatáshoz és konzultációhoz fűződő jogaik nem teszik számukra lehetővé a vállalkozások iparpolitikai stratégiáinak meghatározásával és végrehajtásával kapcsolatos „megfelelő lépések” megtételét. Más tekintetben az EÜT-k szerepét elismerték.

5.3 Ahogy az EGSZB egy nemrégiben elfogadott véleményében felhívta rá a figyelmet, **„vállalati, ágazati és szakmáközi szinten az európai iparpolitikát a szociális partnerek bevonásával kell meghatározni és a gyakorlatba átültetni, mivel az általuk – mint leginkább érintettek – által képviselt szakértelem létfontosságú. Ez megköveteli, hogy a vállalatok elég hamar világossá tegyék szándékaikat ahhoz, hogy a többi érintett megfelelő lépéseket tehessen”** ⁽¹⁷⁾.

5.4 Az EÜT-k fellépésének gyengességét magyarázó tényezők egyike az a tény, hogy a tájékoztatás és a konzultáció részletes szabályai – amelyek a 94/45/EK irányelv felülvizsgálatának is tárgyát képezik – úgy tűnik, sem az új gazdasági és szerkezeti kerettel, sem a már idézett 2001/86/EK és 2003/72/EK irányelv, illetve a 2002/14/EK irányelv által meghatározott közösségi jogi kerettel nincsenek összhangban. Ezekben az irányelvekben a tájékoztatási és konzultációs eljárások nem pusztán formális feladatot jelentenek. A vállalatok számára ezek itt nem a jogszabályoknak való tisztán formális megfeleléssel és a döntéshozatali folyamatot követően rutinszerűen letudható kötelezettségként jelennek meg, hanem olyan eljárásokként, amelyeket a döntéshozatali folyamat kezdetén kell lefolytatni.

5.5 Az európai részvénytársaságok és az európai szövetkezetek státútumaira vonatkozó közösségi rendeleteket kiegészítő irányelvekben a tájékoztatási és konzultációs eljárások célja nem pusztán annak közlése a munkavállalókkal, amit a vállalkozás végleges döntése alapján tenni kíván az olyan lényeges folyamatokkal kapcsolatban, mint a transznacionális környezetben zajló átalakítások és átszervezések, hanem elsősorban arra irányulnak, hogy megadják a munkavállalóknak az ilyen döntések befolyásolásának jogát.

⁽¹⁷⁾ Az EGSZB véleménye a következő tárgyban: „A vállalatáthelyezések hatóköre és hatásai” (előadó: RODRIGUEZ GARCIA CARO), HL C 294., 2005.11.25., 9. o., 4.5.10. pont.

6. A munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció mint az európai szociális modell lényeges összetevője

6.1 A munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra (illetve a 2001/86/EK és a 2003/72/EK irányelveknek megfelelően szoros értelemben vett részvétellel) kialakított eljárások nemcsak az uniós munkaügyi kapcsolatok rendszerének képezik alapvető elemeit, hanem egyben magának az európai szociális modellnek is, ahogy az ezeknek a jogoknak az EU elsődleges jogforrásaiban történő említéséből⁽¹⁸⁾ és a másodlagos közösségi jogban való folyamatosan bővülő szerepükből is kivehető. Az említett jogokat számos irányelv ismeri el⁽¹⁹⁾. E folyamat megkoronázása az Alapjogi Charta 2000. decemberi aláírása, majd az európai alkotmány létrehozásáról szóló szerződésbe történő belefoglalása⁽²⁰⁾.

6.1.1 Az Alapjogi Chartában különös jelentőséggel bír az a kitétel, hogy biztosítani kell az említett jogok „kellő időben” történő gyakorlásának lehetőségét. Ez e jogok megelőző jellegét hangsúlyozó értelmezés mellett szól, és ilyen értelemben megfelel az utóbbi időben elfogadott jogszabályoknak (ld. a fent említett irányelveket) és ítélkezési gyakorlatnak⁽²¹⁾.

6.1.2 A tájékoztatási és konzultációs jogokkal kapcsolatos szabályozás folyamatos előrelépést mutató fejlődése, mely a hatvanas évek közepe óta tart, legyen szó a nemzeti szintű vagy a nemzetközi szabályozásról, a közösségi jogalkotó azon szándékára vezethető vissza, hogy az említett eljárások ne korlátozódjanak bizonyos kötelezettségek pusztán formális és rutinszerű teljesítésére. Mint ismeretes, e jogok megerősítésének meghatározó lendületet adtak a vilvoordei Renault-üzem bezárása (1997. február) körüli események, amelyek jelentős jogi vonatkozásokkal is bírtak.

6.2 Egy szakértői csoport, az ún. Gyllenhammar csoport által a luxembourgi Európai Tanács (1997. november) megbízásából kidolgozott jelentés olyan új közösségi jogi keret szükségességére hívta fel a figyelmet, amely a tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó elvek, szabályok és eljárásmodok tagállamok számára történő rögzítésén túl a közösségi foglalkoztatási stratégiával is összhangban álló minimális előírásokat határozna meg. Ezt a „felkészülés”, a „megelőzés” és a „foglalkoztathatóság” később az európai foglalkoztatási stratégiába is beépülő fogalmaira alapuló stratégiát integrálni kell a tagállami szakpolitikákba, annak érdekében, hogy a – vállalati szinten is – fokozott szociális párbeszéd révén pozitív hatást gyakoroljunk a foglalkoztatásra. Minderre azért van szükség, hogy olyan átalakulást segítsünk elő, mely összhangban van az elsőbbséget élvező foglalkoztatási célkitűzés szempontjaival.

⁽¹⁸⁾ Ld. az EK Sz. 137. cikkét, melynek az alkotmánytervezésben a III-210. cikk felel meg.

⁽¹⁹⁾ Ilyenek például a munkavállalók csoportos létszámcsökkenését, illetve a vállalkozások átruházása esetén történő védelméről szóló 98/59/EK, illetve 2001/23/EK irányelv, a munkavállalók egészségvédelmére vonatkozó 2001/89/EK irányelv és a hozzá kapcsolódó egyedi irányelvek, az általános munkavállalói részvétellel szóló 2002/14/EK irányelv és az egyes vállalkozási formákról szóló irányelvek (az európai részvénytársaság státútumának a munkavállalói részvétel tekintetében történő kiegészítéséről szóló 2001/86/EK irányelv és az európai szövetkezeti státútumának a munkavállalói részvétel tekintetében történő kiegészítéséről szóló 2003/72/EK irányelv).

⁽²⁰⁾ II-87. cikk, „A munkavállalók joga a vállalatnál a tájékoztatáshoz és konzultációhoz”, mely tartalmilag az Európa Tanács által elfogadott, 1996-ban átdolgozott Európai Szociális Charta 21. cikkére és az 1989. évi Közösségi Charta 17. és 18. pontjára épül.

⁽²¹⁾ A Bíróság 2001. március 29-i ítélete a 62/99. sz. Bofrost-ügyben, valamint 2002. július 11-i ítélete a 440/2000. sz. Kuehne-ügyben.

6.3 Ebben a keretbe illeszkedik – és ebben az összefüggésben nyeri el valódi értelmét – a „munkavállalók részvétel[e] a vállalkozás működtetésében, jövőjének alakításában”, mi több „versenyképessége fokozásában”⁽²²⁾. A jogalkotó leszögezi, hogy ez a részvétel a „vállalkozások a gazdaság globalizálódása által teremtett körülményeknek megfelelő [...] átszervezése és alkalmazkodása sikerének előfeltétele”⁽²³⁾.

6.4 Ez utóbbi rendelkezés különösen fontos a tájékoztatási és konzultációs eljárások eredményessége és ezáltal a munkavállalók tényleges, a tartalmi kérdéseket is érintő részvétele szempontjából, különösen amennyiben a kiegészítően alkalmazható általános szabályokban arról rendelkezik a jogalkotó, hogy ha a vállalkozás „úgy dönt, hogy nem cselekszik a képviselői testület által kinyilvánított véleménnyel összhangban, a testületnek jogában áll az SE [vagy az SCE] illetékes szervezeti egységével folytatott további találkozót tartani megállapodás elérése céljából”⁽²⁴⁾.

6.5 Az európai vállalkozások, különösen azok, amelyek nagy vállalatcsoportok részeként működnek, egyre mélyrehatóbb és gyorsabb szerkezetátalakítási folyamatokon mennek keresztül. Az EGSZB egyik nemrég elfogadott véleményében kiemelte, hogy a kialakult helyzetre adott utólagos reakcióként történő „átszervezések rendszerint fájdalmas következményekkel járnak, elsősorban a foglalkoztatottságra és a munkafeltételekre nézve”, és arra a következtetésre jutott, hogy a „munkavállalók, ill. üzemi munkavállalói képviselőik és szakszervezeteik bevonása és szerepvállalása jelentősen hozzájárul a vállalati szintű szerkezetváltás szociális szempontokat érvényesítő kezeléséhez és alakításához”. Ugyancsak megerősítette, hogy „különösen fontos szerepet játszanak ebben az összefüggésben az európai üzemi tanácsok. Azzal kell számolni, hogy a vállalati szintű transznacionális szociális párbeszéd dinamikus fejlődés elé néz. Jól példázják ezt az olyan szerkezetátalakítási intézkedésekkel kapcsolatos megállapodások, amelyeket a vállalatok európai üzemi tanácsokkal vagy európai szakszervezeti szövetségekkel kötöttek”⁽²⁵⁾.

6.6 A szerkezetátalakítási folyamatok jellege és intenzitása felhívta a figyelmet a különböző szinteken a munkavállalói érdekképviselők és szociális partnerek rendelkezésére álló jogi és tárgyalási eszközök elégtelenségére és ebből adódóan a szakszervezetek és szakszervezeti szövetségek szélesebb körű és hathatósabb részvételének szükségességére a döntéshozatal különböző szintjein. Nemcsak az fontos tehát, hogy lezárjuk az európai üzemi tanácsokról szóló irányelv formális alkalmazásának szakaszát, hanem elsősorban az, hogy biztosítsuk a minél

⁽²²⁾ Ld. a 2002/14/EK irányelv (7) preambulumbekzdését.

⁽²³⁾ Ld. a 2002/14/EK irányelv (9) preambulumbekzdését.

⁽²⁴⁾ Ld. a 2001/86/EK, illetve a 2003/72/EK irányelv „Általános szabályok”-at tartalmazó mellékletének második részét.

⁽²⁵⁾ Az EGSZB véleménye a következő tárgyban: „A szociális párbeszéd és a munkavállalók bevonása: kulcs az ipari szerkezetváltásra való felkészüléshez és a folyamat megfelelő mederben tartásához”, 2005. szeptember 29. (előadó: Gustav ZÖHRER), HL C 24., 2006.1.31., 90. o.

hathatósabb megállapodások és nemzeti átültető jogszabályok kialakítását, másodsorban pedig az, hogy a tájékoztatási és konzultációs eljárásokat és az EÜT-k jogait hozzáigazítsuk a megváltozott piaci körülményekhez és a határozottabb vállalatvezetési stratégiákhoz.

6.7 Ehhez nem elég a körültekintőbb és készségesebb tárgyalási mód, amelyre természetesen nagyon is szükség van, hanem az irányelv azon részeinek megfelelő módosítására van szükség, amelyek jelenlegi formájukban – minden eddig kialakult bevált gyakorlat ellenére is – jelentéktelenné silányíthatják az EÜT-k általános szerepét. Még az a veszély is fennáll, hogy az alapvetően rutinszerű nemzetközi szintű eljárások elterjedése – amely szint sok, más szinteken szakszervezeti érdekegyeztetés nélkül zajló vállalati döntés szempontjából meghatározó –, illetve a tájékoztatás és a konzultáció terén eddig tapasztalt „jó gyakorlatokkal” szemben a „rossz gyakorlatok” előtérbe kerülése nemzeti szinten negatív hatást fejthet ki a tájékoztatási és konzultációs jogok hatékonyságára. Nem beszélve arról a kedvezőtlen hatásról, amellyel a munkavállalókkal és a helyi vállalatvezetéssel fenntartott kapcsolatokban bekövetkező legitimitáció- és tekintélyvesztés járhat; ez negatív hatással lenne a kötelező érvényű tájékoztatási és konzultációs jogok kultúrájára, ahogyan az a legutóbbi időszakban a Nizzai Chartában, valamint a 2001/86/EK, a 2003/72/EK és a 2002/14/EK irányelvekben megfogalmazódott. („Gresham törvénye” értelmében a „rossz hír elhomályosítja a jó hírt”).

6.8 Alapvető jelentőségű a szakszervezetek és szövetségeik hivatalos elismerése. Az európai részvénytársaságokban és az európai szövetkezetekben történő munkavállalói részvételről szóló irányelvekben első ízben említik a munkavállalói szervezeteket a különleges tárgyaló testületekben való részvételre jogosult alanyként. A tájékoztatási és konzultációs jogokról szóló korábbi irányelvekben soha nem ismerték el a szakszervezetek közvetlen (vagy támogató jellegű) szerepét a tárgyalások kapcsán. Ezeket a szempontokat és a nemzeti sajátosságokat az alább következőkkel együtt tekintetbe kell venni az irányelv esetleges felülvizsgálatakor.

7. Miért hasznos az irányelv felülvizsgálata annak átdolgozása előtt?

7.1 Sokak szerint háromféle érv szól az irányelv felülvizsgálata mellett.

7.1.1 Az első a témához kapcsolódó irányelvek fejlődésével függ össze, amelyekkel az 1994-es irányelvet összhangba kell hozni. Ez lényegében egyszerűsítést és összehangolást jelent a tájékoztatás és a konzultáció fogalmi meghatározása tekintetében a különböző irányelvekben található eltérések megszüntetése érdekében.

7.1.2 A második ok az Unió bővítéséhez kötődik, melyből értelemszerűen következik a különleges tárgyaló testületekbe és az európai üzemi tanácsokba delegált képviselők számarányának növelése.

7.1.3 A harmadik ok a nemzeti és európai szakszervezetek jogának elismerése arra, hogy részt vegyenek a tárgyalásokon, és az európai üzemi tanácsok tagjai legyenek (annak analógiájára, ahogy az irányelvek az európai társaság és az európai szövetkezet esetében a munkavállalói részvételről rendelkeznek), biztosítva számukra azt a lehetőséget is, hogy az üléseken kívül is igénybe vehessék saját szakértőiket.

7.1.4 Ezen túlmenően az EÜT-k gyakorlatát értékelve a 94/45/EK irányelv felülvizsgálata azon lehetőségek fényében is kívánatosnak tűnik, amelyek a vállalkozások társadalmi felelőssége terén és a civil szervezetekre az európai és globális szintű vállalkozások kapcsán váró új szerep előtt nyílhatnak meg, azokon a vállalkozások által elvégzendő cselekvéseken felül, amelyek az alapvető társadalmi és szakszervezeti jogok csoportjukon belüli tiszteltetben tartását szolgálják.

7.2 A szociális partnerek által az európai üzemi tanácsok kapcsán levont tanulságokat⁽²⁶⁾ érdemes lenne elmélyültebb elemzés tárgyává tenni és az EÜT-k gyakorlatának javítására, illetve a megállapodások továbbfejlesztésére felhasználni. Ez azonban nem lehet akadály a megkezdődő új lendületet adó munka, melynek célja az új tagállamoknak a folyamatban történő bekapcsolódására az ésszerűség keretei között szánt időszak leteltével a felülvizsgálat alapjainak lerakása. A jövőbeli viták és tárgyalások során figyelembe kell venni az alábbi szempontokat:

a) A jelenlegi szöveget világosabbá kell tenni a tájékoztatás és a konzultáció módozatai és minősége szempontjából. Érdemes lenne kifejezetten utalni a tájékoztatási és konzultációs eljárások megelőző (vagy felkészítő) jellegére, különösen a „napirenden lévő” vagy a munkavállalói érdekképviselők által felvetett témák esetében. Ha nem tennénk lehetővé a magában a közösségi irányelvben az EÜT kapcsán meghatározott eljárások esetén a megelőző jelleget, az aszimmetriát eredményezne egyrészt a 94/45/EK irányelvben rögzített eljárások, másrészt a munkavállalói részvétel eljárásai (melyek az európai részvénytársaságról és az európai szövetkezetéről szóló irányelvekben találhatóak) között, magával vonva az utóbbiak gyengítését. Nem beszélve arról, hogy a kevésbé hatékony tájékoztatási és konzultációs eljárások terjedése a közösségi szintű vállalkozások körében (amelyeket a 94/45/EK irányelv kötelez ilyen eljárásokra) „dominóhatást” válthat ki a különböző közösségi irányelvek⁽²⁷⁾ által ilyen eljárásokra kötelezett nemzeti szintű vállalkozásoknál.

⁽²⁶⁾ Az európai üzemi tanácsok működéséből levont tanulságok, 2005. április 7., ETUC, UNICE, UEAPME és CEEP.

⁽²⁷⁾ A munkavállalók csoportos létszámcsökkentés, illetve a vállalkozások átruházása esetén történő védelméről szóló irányelvek, valamint a 2002/14/EK irányelv alapján.

- b) A nagyon nagy létszámú EÜT-k esetén, illetve a rájuk háruló feladatok függvényében állandó titkárság és egy szűkebb körű szervezet felállításáról kell rendelkezni, hogy biztosítani lehessen a találkozó előkészítését, a napirendre vonatkozó dokumentáció rendszerezését, a napirend és a dokumentumok, majd a döntésekkel és határozatokkal kapcsolatos iratok és dokumentumok különböző nyelveken való, kellő időben történő eljuttatását, illetve terjesztését ⁽²⁸⁾. Ugyancsak fontos követelmény a különböző – például az ipari és a szolgáltatási ágazat közötti választóvonal mentén kettéváló – tapasztalatok összegzése.
- c) A rendszeres és zökkenőmentes kommunikáció biztosítása a különleges tárgyalótestület tagjai között az EÜT létrehozását megelőző szakaszokban, majd az EÜT tagjai között annak ülései között.
- d) Az EÜT tagjai kellő hosszúságú és megfelelően megszervezett üléseinek biztosítása a vállalatvezetés képviselőivel való találkozó előtt.
- e) A nemzeti és európai szakszervezetek – akik az irányelv tervezett módosítása szerint a különleges tárgyaló testület és az EÜT tagjai – azon jogának elismerése, hogy a bizalmukat élvező szakértőket vegyenek igénybe, az ülésektől függetlenül is.
- f) A meglévő megállapodások hozzáigazítása a vállalkozáscsoport „kiterjedésében” bekövetkező változásokhoz. Különösen fontos kifejezetten előírni egy erre a célra kijelölt tárgyalási fordulót a határokon átnyúló összevonas vagy vállalategyesülés esetén, összehangolva e rendelkezést a hatályos irányelvekkel.
- g) Támogatni kell az EÜT tagjainak nyújtott bevezető képzést, majd bizonyos időközönként kínált továbbképzést.
- h) A tájékoztatás és a konzultáció témái közé fel kell venni a vállalkozások társadalmi felelőségét is (ahogy erről az európai szövetkezetről szóló irányelv is rendelkezik), bevonva a vállalkozás tevékenysége iránt érdeklődő európai szintű szervezeteket.
- i) Figyelmet kell szentelni az EÜT működésével, dokumentumaival és álláspontjaival kapcsolatos információk terjesztésének és hatásának a vállalkozáscsoportba tartozó vállalkozások munkavállalói és munkavállalói érdekképviselői körében, mindazon országokban, ahol a cég leányvállalatokkal rendelkezik.

⁽²⁸⁾ Az Infopoint által 2004 áprilisáig végzett elemzés alapján az európai üzemi tanácsok mindössze 51 %-a rendelkezett szűk körű koordinációs szervezet felállításáról. Ez gondot jelenthet, mert az EÜT-k nagy része, mintegy 70 %-a évente csak egy ülést tart. Az egyes cégek és országok munkavállalói érdekképviselőivel, a vállalatvezetéssel és az európai szövetségekkel való kapcsolattartás folyamatosságát garantálni képes, szűkebb körű szervezet hiánya nagy hátrányt jelenthet magának az EÜT-nek a működése és hatékonysága szempontjából.

- j) Gondoskodni kell a fogyatékkal élők megfelelő képviselőtéről és a nemek közötti egyensúly biztosításáról az EÜT-k összetételében (ahogy erről a 2003/72/EK irányelv rendelkezik).
- k) Ösztönzőkről kell rendelkezni az irányelv teljes körű végrehajtását garantáló vállalkozások számára, illetve szankciókról a végrehajtást akadályozók esetében.
- l) A vonatkozó eljárásokban végrehajtandó szükséges módosítások révén elő kell segíteni a munkavállalók valamennyi kategóriája – beleértve a vezetői állományt – részvételét az európai üzemi tanácsokban.

8. Az európai üzemi tanácsok tevékenysége a kibővített Unióban: hozzájárulásuk az európai társadalmi kohézió erősítéséhez

8.1 Minden bizonnyal a külön megfontolást érdemlő témák közé tartozik az a változás, amelyen a munkaerőpiac és a társadalmi valóság a bővítési folyamat következtében átment.

8.2 Ha belegondolunk, hogy csak Lengyelországban 425 vállalkozást érint az EÜT-vel kapcsolatos szabályozás, illetve hogy jelenleg több mint 100-an önkéntes megállapodások alapján tagjai EÜT-knek ⁽²⁹⁾, világossá válik, hogy az EÜT intézménye az integráció és az egységesen kialakított minimális követelményeket meghatározó európai szociális modell milyen kiváló eszköze lehet. A tizenöt tagú, de még inkább a kibővített Unióban az EÜT-k konkrétan hozzájárulnak az európai tudat kialakításához a nemzeti rendszerek sokszínűségéből táplálkozó ismeretek és kölcsönös elismerés révén.

8.3 Számos akadály nehezíti az EÜT-k létrehozását a 15 régi és a 10 új tagállamban egyaránt. Néhány országban alacsony a szociális párbeszéd szintje. Az új tagállamok irányelvet átültető jogszabályai formailag jók, de a gyakorlatban hatástalanok. Az Európai Bizottságnak meg kellene bizonyosodnia afelől, hogy mely akadályok tették lehetetlenné az irányelv tényleges végrehajtását.

8.4 Az EÜT-k mindezidáig fontos eszköznek tekinthetők a munkavállalók kezében, lehetővé téve számukra hogy az őket foglalkoztató vállalkozás működéséről az országhatárokon túlmutató képet kapjanak. Az európai integráció folyamata a termelési rendszerben az EÜT-k új szerepén keresztül valósul majd meg. Különösen igaz ez a gazdasági fejlődés olyan szakaszában, amelyben a határokon átnyúló vállalategyesítések és az európai vállalkozások alapításának mértéke folyamatosan nő.

8.5 EÜT-k az új tagállamokban

⁽²⁹⁾ Az NSZZ Solidarnosc kutatása, A Matla, 2004.

Ország	MT	CY	LV	LT	BG	SI	EE	TR	RO	SK	CZ	HU	PL
Potenciális EÜT-k száma (a 94/45/EK irányelv hatálya alá tartozó vállalkozások)	56	65	155	162	163	185	181	256	263	340	636	662	819
Létrehozott EÜT-k	29	33	84	87	89	108	101	136	140	199	333	334	425
Megfigyelők						3		3	2	2	8	2	5
Delegáltak	5	2	8	9	5	13	10	5	5	24	73	58	80

Az első sor a lehetséges EÜT-k számát mutatja az alkalmazottak jelenlegi megoszlása alapján. A második sor a ténylegesen felállított EÜT-k száma olvasható ki. A harmadik sor azt mutatja, hány megfigyelőt hívtak meg az EÜT-kbe, a negyedik sor pedig a teljes jogú delegáltak számát.

Ha minden EÜT-t létrehoznának, 3 493 delegálttal kellene számolni, és ha a már felállított EÜT-kben garantálnák az új tagországok delegáltjainak részvételét, az 2 098 delegáltat jelentene. Ezzel szemben csak 322-t választottak meg, ami a lehetséges maximum 8,17 %-a, a már felállított EÜT-kben pedig 15,35 %. (Forrás: ETUI, i.m.)

9. A vállalkozások társadalmi dimenziója az Európai Unióban és az EÜT-k új szerepe – a vállalkozások társadalmi felelőssége a globális gazdaságban

9.1 Az EGSZB nemrég egy fontos véleményében a vállalkozások társadalmi felelősségének összefüggésében az EÜT-k szerepe is kitért⁽³⁰⁾. A vélemény kiemeli a vállalkozások céljai szempontjából legfontosabb érdekeltekkel (munkavállalókkal, ügyfelekkel, beszállítókkal, területi képviselőkkel, fogyasztó- és környezetvédelmi szervezetekkel) folytatott párbeszéd fontosságát: „**az önkéntes kötelezettségvállalás [a vállalkozások társadalmi felelőssége terén] és a felekkel történő párbeszéd folytatása elválaszthatatlan egymástól [...] A párbeszéd különösképpen fontos azoknak a feleknek a számára, akik az értékláncban részt vesznek.**”

9.2 Ebben a kontextusban az EGSZB megerősíti: „**Európai szinten azokban a multinacionális vállalkozásokban, amelyeknek van Európai Üzemi Tanácsa, a vállalkozások társadalmi felelősségének tétjéről történő önkéntes és/vagy tárgyalásos lépés megtétele meghatározó állomás. Ezen kívül lehetővé teszi az új tagállamok bevonását ebbe a dinamikába. Az Európai Üzemi Tanácsoknak**

⁽³⁰⁾ Az EGSZB véleménye a következő tárgyban: „A vállalkozások társadalmi felelősségének vizsgálatához és méréséhez szükséges eszközök a globalizálódott gazdaságban”, (előadó: Evelyne PICHENOT), HL C 286., 2005.11.17., 12. o.

szerepük van a CSR-nek [vállalkozások társadalmi felelőssége] a vállalkozás politikájába történő beépítésében. Kiváltságos helyet jelentenek a belső felek számára, ugyanakkor tudvalevő, hogy a koherens CSR-politikának tekintetbe kell vennie a külső feleket is, nevezetesen a munkaközösség egészét (határozott időre alkalmazott munkavállalók, a munkaterületen jelen lévő alvállalkozók munkavállalói, kézművesek, vagy a vállalkozásban dolgozó más függetlenek), és a lehető legnagyobb mértékben az értéklánc egészét (alvállalkozók, beszállítók).”

9.3 A fenntartható fejlődési stratégiáról szóló közleményében⁽³¹⁾ az Európai Bizottság felszólította a nyilvánosan jegyzett részvénytársaságokat, hogy éves beszámolóikban „**hármas mérleget**” tegyenek közzé, amely gazdasági, társadalmi és környezeti szempontból is méri eredményeiket. Ezeket az információkat az EÜT-knek is el kellene juttatni.

9.3.1 Az európai szövetkezetről nemrég elfogadott irányelv az „Általános szabályok”-at tartalmazó melléklet második részében található b) pontban a társadalmi felelősséget a vállalkozások és a munkavállalók közötti konzultáció tárgyát képező témák közé sorolta.

9.4 Az EGSZB üdvözli, hogy e megközelítés szerint a vállalkozások nem pusztán gazdasági, hanem szociális szempontból is fontos szereplőknek tekinthetők, amelyek nagymértékben képesek elősegíteni minden közvetlen érintett, illetve a régiók életminőségének javítását.

9.5 Az EGSZB tudomásul veszi az Európai Bizottságnak a vállalkozások társadalmi felelősségéről szóló, a közelmúltban (2006. március 22-én) megjelent közleményében kifejtett álláspontját a munkavállalók és szakszervezeteik által a társadalmi felelősség gyakorlati megvalósításában játszott szerep fontosságát illetően⁽³²⁾.

⁽³¹⁾ COM (2001) 264 final.

⁽³²⁾ COM (2006) 136 final.

„Az utóbbi években javult a vállalkozások társadalmi felelősségével kapcsolatos tudatosság, megértés és a hozzá kapcsolódó gyakorlatok elterjedése, részben a CSR fórumnak és egyéb, Bizottság által támogatott tevékenységeknek köszönhetően. Ezzel egy időben a vállalatok és egyéb érdekeltkezdeményezései európai és globális szinten is előbbre vitték a vállalkozások társadalmi felelősségének fejlődését. A vállalati társadalmi felelősséggel kapcsolatos kezdeményezések támogatásának hatékony eszköze a múltban is és ma is a – különösen ágazati szintű – szociális párbeszéd; a területet érintő követendő gyakorlatok kidolgozásában konstruktív szerepet játszottak az európai üzemi tanácsok is. Mindazonáltal elmondható, hogy tovább kell javítani a vállalati társadalmi felelősség európai vállalkozások körében történő elterjedését, alkalmazását és a vállalati stratégiába való beépítését. Növelni kell a munkavállalók, képviselőik és szakszervezetek szerepét a vállalati társadalmi felelősséggel kapcsolatos gyakorlatok kidolgozásában és végrehajtásában. Erősíteni kell a közvetett érdekelt felek, többek között a nem kormányzati intézmények, a fogyasztók, valamint a befektetők szerepét a felelős vállalati magatartás ösztönzésében és előnyökhöz juttatásában. A hatóságoknak a közigazgatás minden szintjén tovább kell javítaniuk a fenntartható fejlődés, a gazdasági növekedés és a munkahelyteremtés támogatására szolgáló szakpolitikák összehangolását. Az EU hosszú távú növekedésre, szolidaritásra és biztonságra vonatkozó víziója nemzetközi szinten is érvényes. A Bizottság tudatában van a vállalkozások társadalmi felelősségének uniós, illetve nemzetközi szintű elterjedése közötti kapcsolatnak, és úgy véli, az európai vállalatoknak az európai értékek, valamint a nemzetközi szabályok és normák szellemében tevékenységük helyétől függetlenül felelősen kell viselkedniük.”

9.6 Az éves és összevont éves beszámolókról szóló irányelvet módosító 2003/51/EK irányelvben az Európai Unió kifejezetten úgy rendelkezik, hogy egy vállalkozás üzletmenetének megértése érdekében az elemzés nem pénzügyi jellegű mutatókat is használhat, különösen olyanokat, amelyek a környezetre és a munkavállalókra vonatkozó információkat tartalmazzak. Ilyen

esetben az üzemi tanácsoknak pénzügyi, de egyben nem pénzügyi információkat is kapniuk kell, amelyek magukban foglalják a vállalkozások társadalmi felelősségének területét is. Az irányelv elismeri a környezeti és szociális kérdések relevanciáját a vállalatirányítás terén.

9.7 „A vállalkozások társadalmi felelőssége” című véleményében ⁽³³⁾ az EGSZB a közös szabályozás rendszerének európai szintű alkalmazása mellett foglalt állást: „a kifejezetten az EU kontextusára alkalmazott CSR-t közös kezdeményezések és a szociális partnerek közötti önkéntes megállapodások keretében lehetne kidolgozni”.

9.8 A szervezett civil társadalom – párbeszédre és együttműködésre épülő folyamat keretében – jelentősen hozzájárulhat a cél eléréséhez, részt vállalva a célkitűzések (emberi jogok, szociális normák, az egészségvédelmi és környezeti szempontok elsőbbsége stb.) meghatározásában és síkra szállva a vállalati tevékenység átláthatóságának és nyitottságának növelése mellett. A cél természetesen nem a szerepek felcserélése a vállalkozók, a szakszervezetek és az NGO-k között, hanem minden szereplő szempontjainak gazdagítása a közös témákról folytatott párbeszéd és együttgondolkodás gyakorlata révén. Ez az eljárás csak erősíti hagyományos szerepüket, valamint kedvező hatással van a már létező normatívákra anélkül, hogy akadályozná a fejlődést.

9.9 Az európai szociális modell jellemzője a legkiszolgáltatottabbak védelmében és a jólét biztosításán túlmenően a személy méltóságának tiszteletben tartása mindenhol, minden helyzetben. Az uniós polgársághoz kapcsolódó jogoknak a modern Európában mindenhol, így a munkahelyen is érvényesülniük kell. A munkavállalói jogok terén említett irányelvek és az európai üzemi tanácsokról szóló irányelv nagy erénye, hogy az uniós tagországok valamennyi munkavállalójának – legalábbis formálisan – egyenlő méltóságát elismerve harmonizálták ezeket a jogokat. A folyamat még nem ért véget: erősíteni és ösztönözni kell. Az EGSZB arra kéri az Európai Bizottságot, méltányolja az utóbbi 12 év fejleményeit, és döntéseiben törekedjen az Unióhoz tartozás érzésének erősítésére a tagországokban.

Brüsszel, 2006. szeptember 13.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke

Anne-Marie SIGMUND

⁽³³⁾ Az EGSZB véleménye a következő tárgyban: „A vállalkozások társadalmi felelőssége”, HL C 125., 2002.5.27.