

**Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Demokracja w miejscu pracy”****(opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji hiszpańskiej)**

(2023/C 228/06)

Sprawozdawca: **Reiner HOFFMANN**Współsprawozdawca: **Krzysztof BALON**

Wniosek prezydencji hiszpańskiej Pismo z 27.7.2022  
w Radzie Unii Europejskiej

Podstawa prawna	Art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej Opinia rozpoznawcza
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	3.4.2023
Data przyjęcia na sesji plenarnej	27.4.2023
Sesja plenarna nr	578
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	175/69/13

**1. Wnioski i zalecenia**

1.1. Przez dziesięciolecia wypracowano w prawodawstwie europejskim solidny system partycypacji pracowników w miejscu pracy, oparty na prawie i praktykach państw członkowskich oraz podstawowych wolnościach UE. Demokratyczny świat pracy jest elementem dalszego rozwoju europejskiego modelu społecznego w zrównoważonym i konkurencyjnym środowisku.

1.2. Niedawne kryzysy pokazały, że aktywnie wykorzystywane prawa obywateli i pracowników wzajemnie się wzmacniają. Wzmocnieniu ulega spójność społeczna, demokratyczna struktura naszych społeczeństw jest bardziej stabilna, a społeczeństwo jest mniej podatne na populistyczne i autorytarne poglądy.

1.3. Mechanizmy i instrumenty prawne służące realizacji celu, którym jest demokracja w miejscu pracy, sprawiają, że przedsiębiorstwa stają się odporniejsze, osiągają lepsze wyniki gospodarcze, a jednocześnie są bardziej zdolne do oferowania zatrudnienia i godnej pracy. Demokracja w pracy jako koncepcja przewodnia powinna obejmować wszystkich pracowników, a także wszystkie rodzaje i miejsca pracy, niezależnie od tego, czy mają charakter prywatny, publiczny czy społeczny, jak również niezależnie od wielkości, sektora czy innych aspektów organizacyjnych. Należy przy tym wziąć pod uwagę sytuację MŚP. Dowody empiryczne pokazują, że głos pracowników oferuje elastyczność i pole manewru niezbędne do tego, by na poziomie miejsca pracy dostosowywać się do zmian strukturalnych.

1.4. Szybko zmieniający się świat pracy jest również szansą na zwiększenie demokracji. Partycypacja pracowników i dialog społeczny muszą zajmować ważniejsze miejsce w świadomości społecznej i aby było to możliwe, trzeba je wzmacniać również ponad granicami. W tym celu niezbędne są wiarygodne europejskie ramy prawne ukierunkowujące krajowe systemy informowania, konsultacji i partycypacji i zwiększające ich skuteczność, wspierane przez programy działania o przewidywalnych skutkach na szczeblu krajowym.

1.5. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) z zadowoleniem przyjmuje niedawny komunikat Komisji Europejskiej w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego jako podstawy większej demokracji w miejscu pracy, a także stwierdzenie, że dialog społeczny bazuje na dynamicznej kulturze zaufania opartej na szczególnej roli partnerów społecznych, natomiast uznawany za odrębny proces dialog obywatelski, kształtując procesy transformacji, angażuje organizacje społeczeństwa obywatelskiego w szerszy zakres tematów. Należy jednak zauważyć, że rynek pracy ulega zmianom, na przykład wielu pracowników jest zatrudnionych w małych przedsiębiorstwach i mikroprzedsiębiorstwach, a ok. 13,6 mln<sup>(1)</sup> osób w Unii Europejskiej jest zatrudnionych w podmiotach gospodarki społecznej. Trzeba w pełni włączyć wszystkich tych pracowników i ich pracodawców w instytucjonalny dialog społeczny.

1.6. Europejskie rady zakładowe od dziesięcioleci wnoszą pozytywny wkład w realizację długoterminowych celów gospodarczych, społecznych i środowiskowych przedsiębiorstw. Aby zwiększyć ich potencjał i skuteczność, należy znacząco poprawić ich prawa do partycypacji i zasoby: na przykład trzeba skutecznie karać obchodzenie lub naruszanie ich prawa do partycypacji i ułatwiać dostęp do wymiaru sprawiedliwości. W tym kontekście EKES z zadowoleniem przyjmuje niedawną rezolucję Parlamentu Europejskiego w sprawie przeglądu dyrektywy o europejskich radach zakładowych i wzywa Komisję do terminowego podjęcia środków prawnych.

1.7. Oprócz demokracji w miejscu pracy w oparciu o prawo lub dialog społeczny istnieją inne udane formy demokratycznej partycypacji pracowników, które są bardzo aktywnie wykorzystywane w gospodarce społecznej, głównie w spółdzielniach.

1.8. Innowacje technologiczne doprowadziły do powstania nowych modeli biznesowych w gospodarce platform, którym często towarzyszy niepewne zatrudnienie, zwłaszcza w przypadku osób na stanowiskach najniższego szczebla i pracowników migrujących. Dostęp do reprezentacji zbiorowej w większości przypadków nie istnieje albo jest niewystarczająco wykorzystywany. EKES ocenia jako celowy przyjęty w obecnym projekcie dyrektywy UE w sprawie pracy za pośrednictwem platform internetowych zamiar, by zapobiegać fikcyjnemu samozatrudnieniu, a w szczególności definicję pracodawców i pracowników oraz przeniesienie ciężaru dowodu. Wzmocniłoby to również podstawę dla uwzględniania głosu pracowników w gospodarce platform, gdy spełnione są odpowiednie kryteria dotyczące statusu zatrudnienia. EKES odnotowuje wytyczne Komisji w sprawie stosowania prawa konkurencji Unii do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników. EKES zachęca hiszpańską prezydencję Rady UE do zwrócenia uwagi na ten aspekt, zwłaszcza przy przyjmowaniu dyrektywy, a także do zajęcia się kwestią potencjalnego dostępu tych pracowników do rokowań zbiorowych zgodnie z dyrektywą w sprawie wynagrodzeń minimalnych.

1.9. Gwałtowny rozwój sztucznej inteligencji (AI) stwarza nieznane dotąd wyzwania dla standardów demokratycznych w świecie pracy. Zarządzanie danymi w oparciu o algorytmy ma ogromny wpływ na organizację pracy, warunki pracy i bezpieczeństwo danych. Europejscy partnerzy społeczni zgadzają się, że kluczowe znaczenie ma wprowadzanie technologii cyfrowej w oparciu o terminowe konsultacje z pracownikami i ich przedstawicielami, w ramach systemów stosunków pracy, w szczególności dialogu społecznego i rokowań zbiorowych, tak aby można było zbudować zaufanie do tego procesu. EKES popiera wzmocnienie praw pracowników do ochrony danych w taki sposób, aby zabezpieczyć zbiorowe prawa pracowników i pragnie, aby związki zawodowe miały odpowiedni dostęp cyfrowy do przedsiębiorstw i ich pracowników w celu nawiązania i wspierania skutecznego dialogu społecznego w dziedzinie stosowania sztucznej inteligencji w miejscu pracy.

1.10. Dobry ład korporacyjny oznacza przestrzeganie praw człowieka i praw pracowniczych oraz realizację celów środowiskowych w całym łańcuchu dostaw. Pracodawcy muszą wykazać, że uważają należytą staranność za obowiązkową część zarządzania ryzykiem przez zarząd. Tworzenie godnej pracy na całym świecie należy uznać za cel zrównoważonego ładu korporacyjnego. W związku z tym EKES opowiada się za zdefiniowaniem potrzeby zrównoważonego ładu korporacyjnego w europejskich ramach prawnych. Pracownicy i ich przedstawiciele oraz społeczeństwo obywatelskie (stowarzyszenia ekologiczne, organizacje obrony praw człowieka i organizacje konsumenckie) powinni systematycznie uczestniczyć w tym procesie.

1.11. EKES ubolewa jednak nad tym, że partycypacja pracowników na szczeblu zarządu przedsiębiorstwa nie jest uznawana za kluczowy element zrównoważonego ładu korporacyjnego. W związku z tym popiera odpowiednie wysiłki na rzecz ustanowienia zharmonizowanych ram partycypacji pracowników na szczeblu zarządu, z uwzględnieniem różnic między państwami członkowskimi, oraz na rzecz dopilnowania, by europejskie prawo spółek nie prowadziło do unikania lub ograniczania partycypacji w zarządzaniu przedsiębiorstwem w państwach członkowskich.

<sup>(1)</sup> Komisja przedstawia plan działania na rzecz pobudzenia gospodarki społecznej i tworzenia miejsc pracy, 9 grudnia 2021 r.

1.12. Większa demokracja w miejscu pracy zależy nie tylko od niezbędnych i odpowiednich podstaw prawnych, ale także od opartej na wiedzy współpracy wszystkich podmiotów, w szczególności w obliczu wyzwań związanych z transformacją ekologiczną i cyfrową. Organizacje społeczeństwa obywatelskiego działające na szczeblu regionalnym lub lokalnym w dziedzinie informacji, edukacji i upodmiotowienia, a także instytucje akademickie oraz ekspercki i eksperci reprezentujący wolne zawody również mogą wspierać taką współpracę za pomocą ukierunkowanych środków dostosowanych do warunków lokalnych, w porozumieniu z partnerami społecznymi i władzami lokalnymi. Takie działania powinny być również wspierane z europejskich funduszy strukturalnych.

1.13. Edukacyjna rola partycypacji w miejscu pracy mogłaby wzmacniać praktykę demokratyczną w szerszym znaczeniu politycznym i społecznym. W tym kontekście kluczowe znaczenie ma podnoszenie świadomości i edukowanie młodych ludzi w zakresie demokracji w miejscu pracy jeszcze przed podjęciem zatrudnienia. Oprócz partnerów społecznych uzupełniającą rolę mogą odgrywać organizacje społeczeństwa obywatelskiego działające w dziedzinie edukacji i należy je wspierać.

## 2. Demokracja w miejscu pracy: znaczenie społeczno-polityczne w Europie

2.1. Kryzysy zewnętrzne i wyzwania wiążące się z transformacją stały się stałym elementem obecnej sytuacji. Instytucje UE i państwa członkowskie muszą nieustannie poszukiwać nowych skutecznych mechanizmów reagowania łączących efektywność ekonomiczną z celami społecznymi, środowiskowymi i politycznymi.

2.2. Istnieje wiele normatywnych i empirycznych uzasadnień dla większej demokracji w świecie pracy<sup>(2)</sup>. W związku z tym EKES od dawna opowiada się za wyważonym wdrażaniem koncepcji demokracji w miejscu pracy i jej kluczowych elementów, takich jak dynamiczny dialog społeczny i sprawiedliwa równowaga praw i obowiązków w miejscu pracy, co obejmuje również krzewienie kultury zaufania i współpracy między pracodawcami a pracownikami, w tym partycypacji pracowników. Te elementy powinny opierać się na ramach prawnych i dialogu społecznym na wszystkich szczeblach oraz dobrych praktykach przedsiębiorstw.

2.3. Demokracja w miejscu pracy nie tylko przyczynia się do budowania odpornej demokracji, ale ma również kluczowe znaczenie dla zrównoważonej konkurencyjności gospodarczej i dobrobytu. Partycypacja w miejscu pracy wspomaga kształcenie i szkolenie obywateli w zakresie demokratycznych praktyk, wartości i kultury politycznej. Osoby, które czują, że ich zdanie jest brane pod uwagę w miejscu pracy, i mogą uczestniczyć w podejmowaniu decyzji, zachowują się podobnie w życiu społecznym, a także mają bardziej pozytywny stosunek do demokracji.

2.4. EKES konsekwentnie podkreśla, że solidne europejskie ramy i dobre praktyki w zakresie partycypacji pracowniczej i pracowników (*głos pracowników*)<sup>(3)</sup> jako podstawa opartego na zaufaniu dialogu między kierownictwem a pracownikami na wszystkich szczeblach (transgranicznym, krajowym, lokalnym) stanowią element podstawowych ram prawnych europejskiej demokracji i ważną wskazówkę dla konkurencyjnej społecznej gospodarki rynkowej. Powinno to mieć zastosowanie do wszystkich pracowników i wszystkich form pracy we wszystkich miejscach pracy, niezależnie od tego, czy mają one charakter prywatny, publiczny czy społeczny, oraz niezależnie od wielkości, sektora czy innych aspektów organizacyjnych.

2.5. Dzięki konsensusowi politycznemu między rządami, partnerami społecznymi i społeczeństwem obywatelskim przez dziesięciolecia *głos pracowników* był zapisywany w wielu europejskich aktach prawnych<sup>(4)</sup>. Te efektywne zasoby muszą być w pełni wdrażane jako cenny element we wszystkich krajach i przedsiębiorstwach, dalej wzmacniane i ulepszone w interesie sukcesu gospodarczego i spójności społecznej w Europie, ponadto umacniane wszędzie tam, gdzie występują luki w prawie lub we wdrażaniu, a także dalej rozwijane zgodnie ze zmianami zachodzącymi w świecie pracy. W tym kontekście EKES zachęca państwa członkowskie do oceny na poziomie krajowym aktualnej sytuacji i opracowania inicjatyw na rzecz solidnych ram informacji i konsultacji.

2.6. *Głos pracowników* w krajach UE charakteryzuje się wieloma instytucjami, czasami „odpowiednikami funkcjonalnymi” opartymi na różnych systemach stosunków pracy, takimi jak solidne informacje na temat pracy i przedsiębiorstwa, prawa do konsultacji i negocjacji, partycypacja pracowników na szczeblu zarządu, układy zbiorowe na szczeblu przedsiębiorstwa, na szczeblu sektorowym i międzybranżowym, wiążące wyniki dialogu społecznego, a także kultura przedsiębiorstwa i zdolność do zarządzania zmianami.

<sup>(2)</sup> Benchmarking Working Europe 2019, rozdział 4.

<sup>(3)</sup> Biorąc pod uwagę różne sposoby i procesy angażowania pracowników i ich przedstawicieli w państwach członkowskich, w niniejszej opinii używa się w stosownych przypadkach ogólnego terminu „głos pracowników”.

<sup>(4)</sup> Z udziałem partnerów społecznych do europejskiego prawa wtórnego dodano zbiór prawie 40 dyrektyw, ustanawiając szerokie ramy prawne informowania pracowników, konsultowania się z nimi i umożliwiania im partycypacji; ETUI Facts & Figures.

2.7. Wniosek przyszłej prezydencji hiszpańskiej o sporządzenie opinii rozpoznawczej EKES-u w sprawie demokracji w miejscu pracy wpisuje się w godny uwagi trend polegający na tym, że instytucje unijne i rządy w krajach UE coraz częściej stawiają sobie za cel polityczny „więcej demokracji w miejscu pracy” z myślą o „przyszłości Europy”. Przykładowo:

- W zobowiązaniu społecznym z okazji Szczytu Społecznego w 2021 r. w Porto europejskie rządy i partnerzy społeczni potwierdzili zobowiązanie, by promować i wzmacniać autonomiczny dialog społeczny na szczeblu europejskim, krajowym, regionalnym, sektorowym i na poziomie przedsiębiorstw <sup>(5)</sup>.
- W niedawnym sprawozdaniu Parlamentu Europejskiego w sprawie demokracji w miejscu pracy podkreślono, że istotne zmiany wynikające z Europejskiego Zielonego Ładu i cyfryzacji należy wprowadzać sprawiedliwie, i zachęcono do promowania prawnych możliwości partycypacji pracowników <sup>(6)</sup>. W tym samym duchu Parlament Europejski wezwał niedawno zdecydowaną większością głosów do zmiany obowiązującej dyrektywy UE o europejskich radach zakładowych <sup>(7)</sup>.
- Dyrektywa w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE zobowiązuje wszystkie państwa członkowskie do przedsięwzięcia środków mających na celu zwiększenie zasięgu rokowań zbiorowych, takich jak promowanie budowania i wzmacniania zdolności partnerów społecznych.
- W niedawnym wniosku dotyczącym zalecenia Rady w sprawie wzmacniania dialogu społecznego Komisja stwierdziła, że państwa członkowskie powinny w pełni uznać i respektować szczególną rolę organizacji partnerów społecznych w strukturach i procesach dialogu społecznego, przy jednoczesnym uznaniu, że dialog obywatelski o szerszym zakresie tematycznym i obejmujący szerszy krąg zainteresowanych stron, jest odrębnym procesem <sup>(8)</sup>.
- W przyjętym w 2021 r. planie działania na rzecz gospodarki społecznej wyraźnie zobowiązano się do propagowania modeli biznesowych gospodarki społecznej, których jedną z głównych cech charakterystycznych jest demokratyczne i partycypacyjne sprawowanie rządów.

2.8. W tym samym duchu EKES uważa, że wiarygodny i skuteczny *głos pracowników* może być zasadniczym warunkiem wstępnym „zrównoważonego” i pomyślnego gospodarczo ładu korporacyjnego w UE.

2.9. EKES chętnie odpowiada na pytania prezydencji hiszpańskiej:

- w jaki sposób udział pracowników i ich przedstawicieli w zarządzaniu przedsiębiorstwem może przyczynić się do sprawiedliwej transformacji społecznej i ekologicznej,
- w jakim stopniu potrzebne jest dalsze rozwijanie istniejących ram prawnych dotyczących partycypacji pracowników w podejmowaniu decyzji w przedsiębiorstwie i ich angażowania w nie, również w przedsiębiorstwach wielonarodowych,
- w jaki sposób w kontekście cyfryzacji wzmocnić prawa pracowników do partycypacji, co obejmuje również kwestie gospodarki platform i ochrony danych,
- jaki wpływ wywierają nowe technologie na podstawowe prawa demokratyczne, takie jak partycypacja pracowników.

2.10. Ponadto w niniejszej opinii EKES przedstawia refleksję na temat innych form demokracji w miejscu pracy.

2.11. EKES odnosi się z aprobatą do przyjętej przez MOP w czerwcu 2022 r. na Międzynarodowej Konferencji Pracy rezolucji w sprawie godnej pracy oraz gospodarki społecznej i solidarnej, w której podkreślono podstawową rolę organizacji gospodarki społecznej, „uwzględniając wkład gospodarki społecznej i solidarnej w godną pracę, zrównoważoną gospodarkę sprzyjającą włączeniu społecznemu, sprawiedliwość społeczną, zrównoważony rozwój i poprawę poziomu życia dla wszystkich”, a także do rezolucji Organizacji Narodów Zjednoczonych w sprawie promowania gospodarki społecznej i solidarnej na rzecz zrównoważonego rozwoju z 18 kwietnia 2023 r. <sup>(9)</sup> Te zasadnicze rezolucje pokazują, że

<sup>(5)</sup> Porto Social Commitment 2021.

<sup>(6)</sup> Sprawozdanie Parlamentu Europejskiego A9-0331/2021.

<sup>(7)</sup> Rezolucja Parlamentu Europejskiego P9\_TA(2023)0028.

<sup>(8)</sup> Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego w Unii Europejskiej, COM(2023) 38 final, s. 14.

<sup>(9)</sup> W rezolucji tej stwierdza się, co następuje: „Uznanie wkładu gospodarki społecznej i solidarnej w godną pracę i zrównoważoną gospodarkę sprzyjającą włączeniu społecznemu, w promowanie międzynarodowych norm pracy, w tym praw podstawowych w pracy, w poprawę poziomu życia dla wszystkich oraz w innowacje społeczne, w tym w dziedzinie zmiany i podnoszenia kwalifikacji”.

organizacje gospodarki społecznej odgrywają ważną rolę w rozwoju demokracji w miejscu pracy, przyczyniając się znacząco do większej demokracji i uczestnictwa w gospodarce i na rynku pracy; należy to uwzględnić, by włączyć organizacje gospodarki społecznej w instytucjonalny dialog społeczny również na szczeblu europejskim.

### 3. Stanowisko EKES-u na temat demokracji w miejscu pracy

3.1. EKES jest zdania, że należy uznać i wspierać włączenie społeczne wszystkich zainteresowanych stron, a w szczególności *głos pracowników* jako kluczowy filar przedsiębiorstwa i gospodarki, gdyż jest to warunek wstępny sprawienia, by przedsiębiorstwa były bardziej „społeczne”, a także bardziej zrównoważone środowiskowo i bardziej konkurencyjne.

3.2. EKES w wielu przyjętych zdecydowaną większością głosów opiniach podkreślał już korzyści płynące z instrumentów obowiązkowej partycypacji pracowników na szczeblu krajowym i europejskim i zwracał uwagę, że:

- struktury demokratyczne w miejscu pracy należy postrzegać jako podstawowy element europejskiego modelu społecznego<sup>(10)</sup>,
- dialog społeczny i obywatelski na szczeblu krajowym i unijnym ma kluczowe znaczenie dla polityki gospodarczej, polityki pracy i polityki społecznej, która pomaga poprawić warunki życia i pracy ludzi oraz konkurencyjność przedsiębiorstw<sup>(11)</sup>,
- kraje, w których funkcjonują ugruntowane instytucje dialogu społecznego i skuteczne systemy stosunków pracy, są lepiej przygotowane do tego, by realizować pozytywne cele gospodarcze, społeczne i ekologiczne,
- skuteczna partycypacja pracowników w procesie podejmowania decyzji w sprawie przedsiębiorstwa przyczynia się do sukcesu biznesowego i do realizacji projektów transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz transformacji w kierunku neutralności klimatycznej,
- wykorzystanie całego potencjału innowacji wymaga zaangażowania i motywowania pracowników<sup>(12)</sup>; w tym kontekście *głos pracowników* w przedsiębiorstwach przyczynia się do pozytywnych zmian,
- świat pracy jest również miejscem uczenia się o demokracji, zwłaszcza dla ludzi młodych i pracowników na stanowiskach najniższego szczebla, i właśnie tu można skutecznie zadbać o to, by ta grupa nie pozostała w tyle w procesie transformacji<sup>(13)</sup>,
- należy wspierać podmioty gospodarki społecznej, takie jak spółdzielnie, które dążą do osiągnięcia długoterminowych celów i bezpośrednio służą swoim pracownikom i społecznościom,
- restrukturyzację we wszystkich formach można lepiej antycypować i lepiej nią zarządzać dzięki udziałowi zorganizowanych przedstawicieli pracowników już na wczesnym etapie tam, gdzie się to przewiduje<sup>(14)</sup>, także na szczeblu zarządu, bez zawężania przy tym niezbędnego pola manewru w procesie podejmowania decyzji w przypadku zmian w przedsiębiorstwie lub organizacji pracy,
- przeniesienie własności przedsiębiorstwa w przypadku braku spadkobierców lub zagrożenia niewypłacalnością na pracowników skupionych w spółdzielni mogłoby również być sposobem na przekształcenie przedsiębiorstwa w zrównoważone i demokratycznie zarządzane<sup>(15)</sup>,

<sup>(10)</sup> Dz.U. C 229 z 31.7.2012, s. 77.

<sup>(11)</sup> Dz.U. C 10 z 11.1.2021, s. 14.

<sup>(12)</sup> Dz.U. C 159 z 10.5.2019, s. 1, pkt 1.1.

<sup>(13)</sup> Rezolucja EKES-u w sprawie Europejskiego Roku Młodzieży, przyjęta 8 grudnia 2021 r., pkt 2.13 i 2.14 (Dz.U. C 100 z 16.3.2023, s. 1).

<sup>(14)</sup> Dz.U. C 229 z 31.7.2012, s. 77, pkt 1.4 i Dz.U. C 10 z 11.1.2021, s. 14, pkt 5.5.

<sup>(15)</sup> Dz.U. C 286 z 16.7.2021, s. 13, pkt 1.6.



— zwłaszcza w czasach transformacji i kryzysu zaangażowanie pracowników i społeczeństwa obywatelskiego w oparciu o dynamiczną kulturę wzajemnego zaufania sprzyja lepszemu wdrażaniu i akceptacji zmian strukturalnych i organizacyjnych<sup>(16)</sup>, a tym samym zwiększa bezpieczeństwo i stabilność.

3.3. EKES podkreśla wartość zaangażowania pracowników w innowacje w miejscu pracy. Inicjatywy partnerów społecznych mające na celu zwiększenie wydajności i dobrostanu pracowników w miejscu pracy zasługują na propagowanie w szerszym kontekście europejskim. EKES z zadowoleniem przyjmuje inicjatywy i badania Eurofoundu<sup>(17)</sup> i Europejskiej Sieci Innowacji w Miejscu Pracy (European Workplace Innovation Network) i proponuje, by UE podjęła działania w celu rozwijania dialogu między partnerami społecznymi i innymi zainteresowanymi stronami w ramach podejść partycypacyjnych.

3.4. EKES wyraził również przekonanie, że zrównoważona gospodarka wymaga, aby w przedsiębiorstwach poszczególne zainteresowane podmioty działały wspólnie, a wszyscy w ramach współpracy dążyli do osiągnięcia trwałych perspektyw gospodarczych, konkurencyjności gospodarczej, zrównoważenia środowiskowego i równowagi społecznej. Dlatego też EKES apeluje o model ładu korporacyjnego, który wspiera tworzenie długoterminowych wartości – jako obowiązek dyrektorów wykonawczych – poprzez dążenie do realizacji długoterminowych interesów spółki i jej zainteresowanych stron<sup>(18)</sup>.

3.5. W debacie na temat dalszego rozwoju europejskich ram prawnych dotyczących zrównoważonego ładu korporacyjnego trzeba uwzględnić rezolucje, opinie i sprawozdania już przyjęte przez EKES i Parlament Europejski, a także inne istotne źródła, takie jak umowy między partnerami społecznymi. W związku z tym EKES apeluje do Komisji, by w kolejnych programach prac uwzględniła ramy ładu korporacyjnego, które byłyby punktem odniesienia dla bardziej zrównoważonego i demokratycznego ładu. Zasadniczo taki ład powinien odpowiednio wyrażać głos pracowników oraz ich przedstawicieli w strukturach nadzorczych i administracyjnych przedsiębiorstw na wszystkich szczeblach.

3.6. W debacie na temat dalszego rozwoju europejskich ram prawnych dotyczących zrównoważonego ładu korporacyjnego trzeba uwzględnić rezolucje, opinie i sprawozdania już przyjęte przez EKES i Parlament Europejski, a także inne istotne źródła, takie jak umowy między partnerami społecznymi.

3.7. Punktem wyjścia dla europejskiego wsparcia na rzecz demokratycznej partycypacji w kształtowaniu przyszłościowej transformacji muszą być dostępne umiejętności, infrastruktura naukowa i przemysłowa oraz pobudzająca kultura gospodarki społecznej. W ten sposób lokalne gospodarki mogą skutecznie włączyć się w światową konkurencję w zakresie produktów i usług.

#### **4. Uwagi szczegółowe na temat demokratycznego rozwoju świata pracy**

##### *4.1. Utrzymanie i wzmocnienie istniejących standardów partycypacji pracowników*

4.1.1. Szerzenie demokracji w miejscu pracy musi wykraczać poza prawa do partycypacji na poziomie przedsiębiorstwa i obejmować również sektorowe i międzysektorowe systemy rokowań zbiorowych i reprezentacji oraz dialog społeczny na wszystkich szczeblach, jak również dialog ze społeczeństwem obywatelskim.

4.1.2. EKES omawiał już potrzebę oceny obecnych ram prawnych UE oraz sposoby ich skutecznego wdrożenia w prawie krajowym. Obejmuje to zamiar odpowiedniej poprawy już istniejących przepisów.

4.1.3. Przykładowo EKES zajmował się potrzebą opracowania unijnych ram dotyczących partycypacji pracowników w podejmowaniu na szczeblu zarządu strategicznych decyzji odnośnie do rozwoju przedsiębiorstwa, z poszanowaniem różnic między państwami członkowskimi i poszczególnymi przedsiębiorstwami<sup>(19)</sup>.

— W sprawozdaniu PE w sprawie demokracji w miejscu pracy<sup>(20)</sup> wskazano, w jaki sposób można opracować takie europejskie ramy dotyczące praw pracowników do informacji, konsultacji i reprezentacji na szczeblu zarządu.

<sup>(16)</sup> Dz.U. C 341 z 24.8.2021, s. 23, pkt 2.6.

<sup>(17)</sup> Europejskie badania przedsiębiorstw 2019.

<sup>(18)</sup> Dz.U. C 229 z 31.7.2012, s. 77, pkt 4.1, Dz.U. C 341 z 24.8.2021, s. 23, pkt 1.11, Dz.U. C 10 z 11.1.2021, s. 14, pkt 5.1, Dz.U. C 106 z 31.3.2020, s. 1.

<sup>(19)</sup> Dz.U. C 341 z 24.8.2021, s. 23, pkt 1.14 i pkt 3, Dz.U. C 10 z 11.1.2021, s. 14, Dz.U. C 161 z 6.6.2013, s. 35, pkt 4.2.2 i pkt 4.4.2.

<sup>(20)</sup> Sprawozdanie Parlamentu Europejskiego A9-0331/2021.

— Ponadto zasadnicze znaczenie ma to, aby ramy regulacyjne UE chroniły istniejące krajowe prawa do partycypacji, w szczególności prawa pracowników do udziału w organach decyzyjnych przedsiębiorstwa. Prawo UE, które reguluje transgraniczne przenoszenie siedziby statutowej czy łączenie przedsiębiorstw i tworzy rodzaje spółek europejskich, nie może prowadzić do unikania lub ograniczania praw nabytych na szczeblu krajowym, takich jak partycypacja pracowników na szczeblu zarządu.

4.1.4. EKES omawiał również potrzebę konsolidacji przepisów prawa UE dotyczących obowiązkowej partycypacji pracowników w oparciu o już osiągnięte standardy oraz potrzebę ujednoczenia definicji informowania, konsultacji i partycypacji <sup>(21)</sup>.

4.1.5. Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości UE potwierdziło niedawno, że istniejące elementy uczestnictwa pracowników na poziomie przedsiębiorstwa, takie jak skład zarządu, muszą być również brane pod uwagę przy przekształcaniu przedsiębiorstw w europejską formę prawną, taką jak spółka europejska (SE) <sup>(22)</sup>. Prawo UE powinno zapewniać, by ten element był funkcjonalnie porównywalny w prawie państw członkowskich UE. Zapewniłoby to wszystkim zaangażowanym stronom godne zaufania i pewne pod względem prawnym warunki działania.

4.1.6. Mając na uwadze zwiększenie skuteczności działania ERZ, EKES zajmował się już potrzebą wprowadzenia udoskonaleń, szczególnie w odniesieniu do prawa do partycypacji, zapewnienia niezbędnych zasobów, wzmocnienia środków dotyczących egzekwowania, wyjaśnienia definicji w celu zapobiegania obchodzeniu przepisów oraz zapewnienia skutecznych sankcji dla przedsiębiorstw, które naruszają stosowne przepisy <sup>(23)</sup>.

4.1.7. Postulaty te znajdują również odzwierciedlenie w niedawnej rezolucji Parlamentu Europejskiego w sprawie dyrektywy o europejskich radach zakładowych, w której wezwał on Komisję do przedstawienia wniosku dotyczącego przeglądu dyrektywy o europejskich radach zakładowych w celu wyjaśnienia jej celów, definicji i procedur oraz wzmocnienia prawa przedstawicieli pracowników i związków zawodowych do informacji i konsultacji, zwłaszcza podczas procesów restrukturyzacyjnych <sup>(24)</sup>. EKES uznaje postulaty Parlamentu dotyczące poprawy dyrektywy o europejskich radach zakładowych za użyteczne. Wzywa Komisję, by odpowiednio szybko podjęła środki prawne, skupiając się na środkach sprzyjających skutecznemu egzekwowaniu europejskich praw w praktyce biznesowej.

## 4.2. Wymogi dotyczące partycypacji w gospodarce platform

4.2.1. Gospodarka platform przynosi ze sobą możliwości, trudności i zagrożenia związane z pracą, w połączeniu z niepewnością zatrudnienia i nierównością <sup>(25)</sup>, co stwarza wyzwania dla demokracji w miejscu pracy. Dotyczy to w szczególności możliwości reprezentacji zbiorowej i ochrony praw zbiorowych <sup>(26)</sup>, które do tej pory były zastrzeżone dla osób zatrudnionych bezpośrednio. Pracownicy gospodarki platform – w dużej mierze ludzie na stanowiskach najniższego szczebla i pracownicy migrujący – często napotykają większe wyzwania niż inni pracownicy pod względem warunków pracy i wynagrodzenia, zatem pod warunkiem spełnienia odpowiednich kryteriów im również należy przyznać prawa pracownicze i ich głos powinien być częścią głosu pracowników.

4.2.2. EKES ocenia jako celowy przyjęty w obecnym projekcie dyrektywy w sprawie pracy za pośrednictwem platform internetowych zamiar, by zapobiegać fikcyjnemu samozatrudnieniu. Oznaczałoby to przeniesienie ciężaru dowodu z pracowników na platformy i udzielenie pracownikom platform internetowych ochrony na mocy prawa pracy i prawa socjalnego, w tym zapewnienie im prawa do reprezentacji i łatwiejszego dostępu do wymiaru sprawiedliwości. EKES odnotowuje wytyczne Komisji w sprawie stosowania prawa konkurencji Unii do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników.

<sup>(21)</sup> Punktem odniesienia powinny tu być dyrektywa 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (Dz.U. L 122 z 16.5.2009, s. 28) i dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29); zob. Dz.U. C 161 z 6.6.2013, s. 35, pkt 1.6 i pkt 4.4.2.

<sup>(22)</sup> Wyrok TSUE z dnia 18 października 2022 r., sygn. akt C-677/20 (SAP), wyrok TSUE z dnia 18 lipca 2017 r., sygn. akt C-566/15 (TUI).

<sup>(23)</sup> Dz.U. C 10 z 11.1.2021, s. 14, pkt 1.10.

<sup>(24)</sup> Rezolucja Parlamentu Europejskiego P9\_TA(2023)0028.

<sup>(25)</sup> The platform economy and the disruption of the employment relationship.

<sup>(26)</sup> Dz.U. C 290 z 29.7.2022, s. 95.

4.2.3. EKES przywołuje swoje wcześniejsze stanowisko, że w szczególności spółdzielnie są w stanie zapewnić demokrację w miejscu pracy w kontekście platform cyfrowych<sup>(27)</sup>. Ponadto popiera stanowisko Parlamentu Europejskiego, że spółdzielnie mogłyby stanowić ważny instrument oddolnej organizacji pracy za pośrednictwem platform internetowych<sup>(28)</sup>.

4.2.4. Ponieważ osoby młode ze środowisk znajdujących się w trudnej sytuacji stanowią 55 % osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, kluczowe znaczenie ma edukowanie ich w zakresie demokracji w miejscu pracy jeszcze przed podjęciem zatrudnienia, tak aby mogły one korzystać ze swoich praw i zwalczać dyskryminację. Oprócz partnerów społecznych ważną rolę mogą odgrywać organizacje społeczeństwa obywatelskiego działające w dziedzinie edukacji i należy wspierać odpowiednie projekty.

4.2.5. EKES będzie dalej monitorował aspekty *głosu pracowników* w gospodarce platform i zwracał uwagę na szczególną sytuację osób samozatrudnionych pracujących za pośrednictwem platform internetowych i na objęcie ich zasięgiem rokowań zbiorowych.

#### 4.3. *Głos pracowników w kontekście wykorzystania sztucznej inteligencji (AI) i ochrony danych w miejscu pracy*

4.3.1. Ponieważ sztuczna inteligencja może mieć znaczny wpływ na prawa podstawowe, niedyskryminację i warunki pracy, powinna opierać się na solidnej podstawie możliwych do wyegzekwowania zasad, by ochronić pracowników przed jej negatywnymi skutkami. Stwarza ona również nowe wyzwania dla standardów demokratycznych w miejscu pracy. Należy przede wszystkim skupić się na ochronie prywatności i egzekwowaniu odpowiednich przepisów. Ponadto należy zapewnić monitorowanie, śledzenie i kontrolę algorytmów sztucznej inteligencji stosowanych w miejscu pracy. W tym kontekście nasuwa się na przykład pytanie, jaki dostęp do informacji powinny mieć osoby, których dane dotyczą, by móc zrozumieć funkcjonowanie algorytmu i jego wpływ na organizację i warunki pracy<sup>(29)</sup>.

4.3.2. Partnerzy społeczni powinni uczestniczyć we wszystkich etapach wprowadzania i wykorzystywania sztucznej inteligencji. W porozumieniu ramowym europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji z czerwca 2020 r. wyraźnie podkreślono m.in. potrzebę odpowiedniej antycypacji oraz zaangażowania w odpowiednim czasie pracowników i ich przedstawicieli na szczeblu strategicznym<sup>(30)</sup>.

4.3.3. Duże zbiory danych są głównym elementem sztucznej inteligencji. Dlatego systemy sztucznej inteligencji muszą być również zgodne z zasadami europejskiego ogólnego rozporządzenia o ochronie danych (RODO). Art. 88 RODO nakłada na pracodawców szczególne obowiązki w zakresie ochrony danych osób zatrudnionych. Zdaniem EKES-u należy przeanalizować, czy w związku z dynamicznym rozwojem i coraz większą złożonością przetwarzania danych konieczne jest udoskonalenie istniejących przepisów w celu zwiększenia niezbędnych praw do ochrony.

4.3.4. EKES pragnie, aby związki zawodowe miały odpowiedni dostęp cyfrowy do przedsiębiorstw i ich pracowników w celu nawiązania i wspierania skutecznego dialogu społecznego w dziedzinie stosowania sztucznej inteligencji w miejscu pracy. Należy dopilnować, aby RODO nie stanowiło w praktyce przeszkody w uzasadnionym korzystaniu ze zbiorowych praw pracowniczych. Należy zapobiegać nadużyciom za pomocą odpowiednich sankcji<sup>(31)</sup>.

4.3.5. Dodatkowo do już przyjętych opinii EKES będzie dalej pracował nad swoim stanowiskiem w sprawie wpływu sztucznej inteligencji na świat pracy i skupi się przy tym również na *głosie pracowników*.

#### 4.4. *Partycypacja w zakresie należytej staranności przedsiębiorstw w całym łańcuchu dostaw*

4.4.1. Europejski Zielony Ład – jako strategia zrównoważonego wzrostu gospodarczego dla UE – oznacza, że dla przedsiębiorstw istotne znaczenie mają już nie tylko sukces gospodarczy, lecz również cele społeczne i ekologiczne. W związku z tym wspólne zasady zapewniające, aby przedsiębiorstwa i ich właścicielki i właściciele przestrzegali „dobrego ładu korporacyjnego”, powinny w wyważony sposób uwzględniać rolę wszystkich zainteresowanych stron, w tym głos pracowników.

<sup>(27)</sup> Dz.U. C 152 z 6.4.2022, s. 38.

<sup>(28)</sup> Sprawozdanie PE w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie pracy za pośrednictwem platform internetowych, motyw 39a (nowy).

<sup>(29)</sup> Labour in the age of AI: why regulation is needed to protect workers.

<sup>(30)</sup> European Social Partners Agreement on Digitalisation.

<sup>(31)</sup> Analiza ECA, Data Protection Law and the Exercise or Collective Labour Rights, 2021.



4.4.2. Zgodność z prawami człowieka i prawami pracowniczymi oraz celami ekologicznymi w całym łańcuchu dostaw jest ważnym elementem zrównoważonego ładu korporacyjnego. Tworzenie godnych miejsc pracy na całym świecie musi stać się uznawanym celem decyzji biznesowych<sup>(32)</sup>. Dlatego też EKES uznał już potrzebę opracowania na poziomie UE jednolitych ram regulacyjnych dla przedsiębiorstw<sup>(33)</sup>. Łańcuchy dostaw powinny stanowić większą część zarządzania ryzykiem, w tym w kontekście poszanowania praw człowieka. Logiczne jest zatem powierzenie odpowiedzialności za nie zarządowi.

4.4.3. EKES odnotowuje, że nie tylko pracownicy i ich związki zawodowe i organy przedstawicielskie, ale także grupy społeczeństwa obywatelskiego, takie jak organizacje ochrony środowiska, organizacje praw człowieka i organizacje konsumenckie, mogą odgrywać kluczową rolę w monitorowaniu należytej staranności. Z zadowoleniem przyjmuje zatem propozycję wprowadzenia mechanizmów oceny i monitorowania przestrzegania należytej staranności przedsiębiorstw. Stwierdza jednak z zaniepokojeniem, że nie przewidziano dialogu między partnerami społecznymi.

4.4.4. EKES sugerował już, że istotną rolę muszą odgrywać wiążące ramy prawne dotyczące należytej staranności i odpowiedzialności przedsiębiorstw, uwzględniające głos pracowników<sup>(34)</sup>. Wzywa Komisję, aby w ramach trwającego procesu decyzyjnego określiła w proponowanym tekście legislacyjnym przepisy dotyczące obowiązkowej i skutecznej partycypacji zarówno pracowników, jak i zainteresowanych stron społeczeństwa obywatelskiego – zgodnie z ich interesami – w procesie należytej staranności.

#### 4.5. Dalsza refleksja nad demokracją w miejscu pracy i bezpośrednimi formami partycypacji

4.5.1. Podejście oparte na zarządzaniu partycypacyjnym ma także znaczenie w obszarach o słabo rozwiniętych formach reprezentacji pracowników, takich jak przedsiębiorstwa typu start-up, firmy freelancerów i wiele MŚP. Podejście to odgrywa już pierwszoplanową rolę w przedsiębiorstwach gospodarki społecznej, zwłaszcza w aktywnych gospodarczo organizacjach społeczeństwa obywatelskiego i spółdzielniach. EKES będzie promować wymianę najlepszych praktyk w tej dziedzinie, zwłaszcza pod kątem interakcji między ustawową i związkową partycypacją pracowników a formami bezpośredniego uczestnictwa jako elementu zarządzania partycypacyjnego.

4.5.2. Oprócz demokracji w miejscu pracy w oparciu o prawo lub dialog społeczny istnieją inne udane formy demokratycznej partycypacji pracowników, które są bardzo aktywnie wykorzystywane w gospodarce społecznej, głównie w spółdzielniach.

4.5.3. Z myślą o kształtowaniu regionalnych zmian strukturalnych oraz stworzeniu zielonego i społecznego ładu należy zadać pytanie, w jaki sposób formy demokracji w miejscu pracy mogą współgrać z formami demokracji uczestniczącej wykraczającymi poza przedsiębiorstwo, angażującymi organizacje społeczne, takie jak organizacje ekologiczne i społeczne w kontekście regionalnym i lokalnym.

4.5.4. Skuteczne wdrażanie różnych form demokracji w świecie pracy zależy również od opartej na wiedzy współpracy wszystkich zainteresowanych stron. Organizacje społeczeństwa obywatelskiego działające na szczeblu regionalnym lub lokalnym w dziedzinie informacji, edukacji i upodmiotowienia mogą wspierać taką współpracę za pomocą ukierunkowanych środków dostosowanych do warunków lokalnych, w porozumieniu z partnerami społecznymi i władzami lokalnymi. W tym kontekście w niektórych państwach członkowskich organizacje społeczeństwa obywatelskiego, w tym organizacje konsumenckie i organizacje praw człowieka, mogą odgrywać uzupełniającą rolę we wzmacnianiu pozycji pracowników i nakłanianiu pracodawców do wcielania w życie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. Takie działania powinny być również wspierane z funduszy europejskich.

Bruksela, dnia 27 kwietnia 2023 r.

Oliver RÖPKE  
Przewodniczący  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

<sup>(32)</sup> Dz.U. C 486 z 21.12.2022, s. 149, punkty 1.8 i 1.9.

<sup>(33)</sup> Dz.U. C 486 z 21.12.2022, s. 149, pkt 1.11.

<sup>(34)</sup> Dz.U. C 443 z 22.11.2022, s. 81, pkt 1.7, i Dz.U. C 341 z 24.8.2021, s. 23, pkt 3.10.

## ZAŁĄCZNIK

Następujące poprawki, które uzyskały poparcie co najmniej jednej czwartej oddanych głosów, zostały odrzucone w trakcie debaty (art. 74 ust. 3 regulaminu wewnętrznego):

## POPRAWKA 3

## SOC/746

## Demokracja w miejscu pracy

## Punkt 4.1.3

## Zmienić

Opinia sekcji	Poprawka
<p>Przykładowo EKES zajmował się potrzebą opracowania unijnych ram dotyczących partycypacji pracowników w podejmowaniu na szczeblu zarządu strategicznych decyzji odnośnie do rozwoju przedsiębiorstwa, z poszanowaniem różnic między państwami członkowskimi i poszczególnymi przedsiębiorstwami <sup>(1)</sup>.</p> <p>— W sprawozdaniu PE w sprawie demokracji w miejscu pracy <sup>(2)</sup> wskazano, w jaki sposób można opracować takie europejskie ramy dotyczące praw pracowników do informacji, konsultacji i reprezentacji na szczeblu zarządu.</p> <p>— Ponadto zasadnicze znaczenie ma to, aby ramy regulacyjne UE chroniły istniejące krajowe prawa do partycypacji, w szczególności prawa pracowników do udziału w organach decyzyjnych przedsiębiorstwa. <b>Prawo UE, które reguluje transgraniczne przenoszenie siedziby statutowej czy łączenie przedsiębiorstw i tworzy rodzaje spółek europejskich, nie może prowadzić do unikania lub ograniczania praw nabytych na szczeblu krajowym, takich jak partycypacja pracowników na szczeblu zarządu.</b></p> <p><sup>(1)</sup> Dz.U. C 341 z 24.8.2021, s. 23, pkt 1.14 i 3, Dz.U. C 10 z 11.1.2021, s. 14, Dz.U. C 161 z 6.6.2013, s. 35, pkt 4.2.2 i 4.4.2.</p> <p><sup>(2)</sup> Sprawozdanie Parlamentu Europejskiego A9-0331/2021.</p>	<p>Przykładowo EKES zajmował się potrzebą opracowania unijnych ram dotyczących partycypacji pracowników w podejmowaniu na szczeblu zarządu strategicznych decyzji odnośnie do rozwoju przedsiębiorstwa, z poszanowaniem różnic między państwami członkowskimi i poszczególnymi przedsiębiorstwami <sup>(1)</sup>.</p> <p>— W sprawozdaniu PE w sprawie demokracji w miejscu pracy <sup>(2)</sup> wskazano, w jaki sposób można opracować takie europejskie ramy dotyczące praw pracowników do informacji, konsultacji i reprezentacji na szczeblu zarządu.</p> <p>— Ponadto zasadnicze znaczenie ma to, aby ramy regulacyjne UE chroniły istniejące krajowe prawa do partycypacji, w szczególności prawa pracowników do udziału w organach decyzyjnych przedsiębiorstwa.</p> <p><sup>(1)</sup> Dz.U. C 341 z 24.8.2021, s. 23, pkt 1.14 i 3, Dz.U. C 10 z 11.1.2021, s. 14, Dz.U. C 161 z 6.6.2013, s. 35, pkt 4.2.2 i 4.4.2.</p> <p><sup>(2)</sup> Sprawozdanie Parlamentu Europejskiego A9-0331/2021.</p>

## Uzasadnienie

Ponieważ jakakolwiek forma partycypacji w przedsiębiorstwie opiera się na krajowych przepisach lub praktykach, europejskie prawo spółek samo w sobie nie powinno mieć wpływu na systemy partycypacji. W każdym razie nie ma potrzeby wprowadzania nowych regulacji na szczeblu UE w celu rozwiązania ewentualnych problemów.

**Wynik głosowania**

Za: 98

Przeciw: 130

Wstrzymało się: 20

**POPRAWKA 4****SOC/746****Demokracja w miejscu pracy****Punkt 4.1.5****Skreślić punkt**

Opinia sekcji	Poprawka
<p><i>Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości UE potwierdziło niedawno, że istniejące elementy uczestnictwa pracowników na poziomie przedsiębiorstwa, takie jak skład zarządu, muszą być również brane pod uwagę przy przekształcaniu przedsiębiorstw w europejską formę prawną, taką jak spółka europejska (SE) <sup>(1)</sup>. Prawo UE powinno zapewniać, by ten element był funkcjonalnie porównywalny w prawie państw członkowskich UE. Zapewniłoby to wszystkim zaangażowanym stronom godne zaufania i pewne pod względem prawnym warunki działania.</i></p> <p><sup>(1)</sup> Wyrok TSUE z dnia 18 października 2022 r., sygn. akt C-677/20 (SAP), wyrok TSUE z dnia 18 lipca 2017 r., sygn. akt C-566/15 (TUI).</p>	

**Uzasadnienie**

Kwestia ta nie została odpowiednio omówiona przez grupę analityczną, ponieważ jest to wysoce złożona kwestia prawna z szeregiem aspektów specyficznych dla poszczególnych państw. W związku z tym nie jest zadaniem EKES-u wyciąganie wniosków z wyroku TSUE.

**Wynik głosowania**

Za: 100

Przeciw: 136

Wstrzymało się: 15

## POPRAWKA 5

SOC/746

Demokracja w miejscu pracy

Punkt 4.1.7

Zmienić

Opinia sekcji	Poprawka
<p>Postulaty te znajdują również odzwierciedlenie w niedawnej rezolucji Parlamentu Europejskiego w sprawie dyrektywy o europejskich radach zakładowych, w której wezwał on Komisję do przedstawienia wniosku dotyczącego przeglądu dyrektywy o europejskich radach zakładowych w celu wyjaśnienia jej celów, definicji i procedur oraz wzmocnienia prawa przedstawicieli pracowników i związków zawodowych do informacji i konsultacji, zwłaszcza podczas procesów restrukturyzacyjnych <sup>(1)</sup>. EKES <b>uznaje</b> postulaty Parlamentu dotyczące poprawy dyrektywy o europejskich radach zakładowych <b>za użyteczne</b>. Wzywa Komisję, by odpowiednio szybko podjęła <b>środki prawne</b>, skupiając się na środkach sprzyjających skutecznemu egzekwowaniu europejskich praw w praktyce biznesowej.</p> <p><sup>(1)</sup> Rezolucja Parlamentu Europejskiego P9_TA(2023)0028.</p>	<p>Postulaty te znajdują również odzwierciedlenie w niedawnej rezolucji Parlamentu Europejskiego w sprawie dyrektywy o europejskich radach zakładowych, w której wezwał on Komisję do przedstawienia wniosku dotyczącego przeglądu dyrektywy o europejskich radach zakładowych w celu wyjaśnienia jej celów, definicji i procedur oraz wzmocnienia prawa przedstawicieli pracowników i związków zawodowych do informacji i konsultacji, zwłaszcza podczas procesów restrukturyzacyjnych. EKES <b>odnotowuje</b> postulaty Parlamentu dotyczące poprawy dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Wzywa Komisję, by odpowiednio szybko podjęła <b>kroki</b>, skupiając się na środkach sprzyjających skutecznemu egzekwowaniu europejskich praw w praktyce biznesowej <sup>(1)</sup>. <b>EKES zauważa również, że w dniu 11 kwietnia Komisja rozpoczęła pierwszy etap konsultacji z europejskimi partnerami społecznymi dotyczących ewentualnego przeglądu dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych w celu zebrania opinii europejskich partnerów społecznych na temat potrzeby i ogólnego kierunku ewentualnych działań UE na rzecz poprawy dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych. Konsultacje potrwać sześć tygodni <sup>(2)</sup>.</b></p> <p><sup>(1)</sup> Rezolucja Parlamentu Europejskiego P9_TA(2023)0028.  <sup>(2)</sup> <b>Pierwszy etap konsultacji z partnerami społecznymi (europa.eu)</b></p>

## Uzasadnienie

Istnieją zdecydowanie rozbieżne poglądy na temat poparcia dla rezolucji Parlamentu Europejskiego i jej użyteczności. W związku z tym, a także aby osiągnąć kompromis, można odnotować rezolucję PE. Należy również zauważyć, że w dniu 11 kwietnia Komisja rozpoczęła pierwszy etap konsultacji z europejskimi partnerami społecznymi dotyczących ewentualnego przeglądu dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych w celu zebrania opinii europejskich partnerów społecznych na temat potrzeby i ogólnego kierunku ewentualnych działań UE na rzecz poprawy dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych. Konsultacje potrwać sześć tygodni.

## Wynik głosowania

Za: 86

Przeciw: 139

Wstrzymało się: 18

## POPRAWKA 6

SOC/746

Demokracja w miejscu pracy

Punkt 4.4.4

Zmienić

Opinia sekcji	Poprawka
<p>EKES sugerował już, że istotną rolę <b>muszą</b> odgrywać wiążące ramy prawne dotyczące należytej staranności i odpowiedzialności przedsiębiorstw, uwzględniające głos pracowników <sup>(1)</sup>. <b>Wzywa Komisję, aby w ramach trwającego procesu decyzyjnego określiła w proponowanym tekście legislacyjnym przepisy dotyczące obowiązkowej i skutecznej partycypacji zarówno pracowników, jak i zainteresowanych stron społeczeństwa obywatelskiego – zgodnie z ich interesami – w procesie należytej staranności.</b></p> <p><sup>(1)</sup> Dz.U. C 443 z 22.11.2022, s. 81, pkt 1.7, i Dz.U. C 341 z 24.8.2021, s. 23, pkt 3.10.</p>	<p>EKES sugerował już, że istotną rolę <b>będą</b> odgrywać wiążące ramy prawne dotyczące należytej staranności i odpowiedzialności przedsiębiorstw, uwzględniające głos pracowników <sup>(1)</sup>.</p> <p><sup>(1)</sup> Dz.U. C 443 z 22.11.2022, s. 81, pkt 1.7, i Dz.U. C 341 z 24.8.2021, s. 23, pkt 3.10.</p>

## Uzasadnienie

Poprawka bardziej precyzyjnie uzasadnia cel opinii EKES-u w odniesieniu do należytej staranności przedsiębiorstw w obszarze zrównoważonego rozwoju.

Jeśli chodzi o fakt, że wniosek Komisji w sprawie należytej staranności oczekuje na rozpatrzenie w procesie legislacyjnym, reakcje EKES-u nie są przydatne. Jeśli chodzi o treść zdania, nie można poprzeć wniosku o wprowadzenie przepisów prawnych dotyczących obowiązkowej partycypacji, ponieważ podważyłoby to obowiązki kierownictwa i właścicieli przedsiębiorstwa.

## Wynik głosowania

Za: 89

Przeciw: 148

Wstrzymało się: 11

## POPRAWKA 1

SOC/746

Demokracja w miejscu pracy

Punkt 1.6

Zmienić



Opinia sekcji	Poprawka
<p>Europejskie rady zakładowe od dziesięcioleci wnoszą pozytywny wkład w realizację długoterminowych celów gospodarczych, społecznych i środowiskowych przedsiębiorstw. <b>Aby</b> zwiększyć ich potencjał i skuteczność, <b>należy znacznie poprawić ich prawa do partycypacji i zasoby: na przykład trzeba skutecznie karać obchodzenie lub naruszanie ich prawa do partycypacji i ułatwiać dostęp do wymiaru sprawiedliwości.</b> W tym kontekście EKES z <b>zadowoleniem przyjmuje</b> niedawną rezolucję Parlamentu Europejskiego w sprawie przeglądu dyrektywy o europejskich radach zakładowych i wzywa Komisję do terminowego podjęcia <b>środków prawnych.</b></p>	<p>Europejskie rady zakładowe od dziesięcioleci wnoszą pozytywny wkład w realizację długoterminowych celów gospodarczych, społecznych i środowiskowych przedsiębiorstw. <b>EKES uważa, że aby</b> zwiększyć ich potencjał i skuteczność, <b>potrzebne są dalsze promowanie odpowiedniego egzekwowania oraz wytyczne oparte na praktycznych narzędziach, takich jak analiza porównawcza z najlepszymi praktykami.</b> W tym kontekście EKES z <b>zainteresowaniem odnotowuje</b> niedawną rezolucję Parlamentu Europejskiego w sprawie przeglądu dyrektywy o europejskich radach zakładowych i wzywa Komisję do terminowego podjęcia <b>działań.</b> <b>EKES zauważa również, że w dniu 11 kwietnia Komisja rozpoczęła pierwszy etap konsultacji z europejskimi partnerami społecznymi dotyczących ewentualnego przeglądu dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych w celu zebrania opinii europejskich partnerów społecznych na temat potrzeby i ogólnego kierunku ewentualnych działań UE na rzecz poprawy dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych. Konsultacje potrwać sześć tygodni <sup>(1)</sup>.</b></p> <p><sup>(1)</sup> Pierwszy etap konsultacji z partnerami społecznymi (europa.eu)</p>

#### Uzasadnienie

Dyrektywa o europejskich radach zakładowych w wersji przekształconej w 2009 r. jest odpowiednia do założonych celów i nie ma potrzeby przeprowadzania długiego i uciążliwego procesu przeglądu. Zamiast tego, w duchu dobrej współpracy, można by wzmocnić egzekwowanie dyrektywy poprzez wspólne wysiłki partnerów społecznych, takie jak opracowanie kodeksu postępowania. Należy również zauważyć, że w dniu 11 kwietnia Komisja rozpoczęła pierwszy etap konsultacji z europejskimi partnerami społecznymi dotyczących ewentualnego przeglądu dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych w celu zebrania opinii europejskich partnerów społecznych na temat potrzeby i ogólnego kierunku ewentualnych działań UE na rzecz poprawy dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych. Konsultacje potrwać sześć tygodni.

**Wynik głosowania: związany z poprawką 5**

#### POPRAWKA 2

SOC/746

Demokracja w miejscu pracy

#### Punkt 1.11

Zmienić

Opinia sekcji	Poprawka
<p>EKES ubolewa jednak nad tym, że partycypacja pracowników na szczeblu zarządu przedsiębiorstwa nie jest uznawana za kluczowy element zrównoważonego ładu korporacyjnego. W związku z tym popiera odpowiednie wysiłki na rzecz <b>ustanowienia zharmonizowanych ram</b> partycypacji pracowników na szczeblu zarządu, z uwzględnieniem różnic między państwami członkowskimi, <b>oraz na rzecz dopilnowania, by europejskie prawo spółek nie prowadziło do unikania lub ograniczania partycypacji w zarządzaniu przedsiębiorstwem w państwach członkowskich.</b></p>	<p>EKES ubolewa jednak nad tym, że partycypacja pracowników na szczeblu zarządu przedsiębiorstwa nie jest uznawana za kluczowy element zrównoważonego ładu korporacyjnego. W związku z tym popiera odpowiednie wysiłki na rzecz <b>wspierania</b> partycypacji pracowników na szczeblu zarządu, z uwzględnieniem różnic między państwami członkowskimi.</p>

**Uzasadnienie**

Chociaż na szczeblu UE istnieją kompleksowe ramy prawne dotyczące informowania pracowników i konsultowania się z nimi, systemy partycypacji opierają się na krajowych ramach prawnych i głęboko zakorzenionych tradycjach. Regulacje na szczeblu UE podważałyby i hamowały rozwój sytuacji na szczeblu krajowym, a także ingerowałyby w krajowe systemy prawa spółek. Jest to dziedzina, w której najlepszym rozwiązaniem, także w kontekście ładu korporacyjnego, nie jest regulacja, ale np. wymiana najlepszych praktyk i inne sposoby rozpowszechniania informacji.

Ponieważ jakakolwiek forma partycypacji w przedsiębiorstwie opiera się na krajowych przepisach lub praktykach europejskie prawo spółek samo w sobie nie powinno mieć wpływu na systemy partycypacji. W każdym razie nie ma potrzeby wprowadzania nowych regulacji na szczeblu UE w celu rozwiązania ewentualnych problemów.

**Wynik głosowania: związany z poprawką 3**

---