



2021/2005(INI)

11.6.2021

PROJEKT SPRAWOZDANIA

w sprawie demokracji w miejscu pracy: europejskie ramy praw pracowników do partycypacji i przegląd dyrektywy w sprawie europejskiej rady zakładowej (2021/2005(INI))

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

Sprawozdawczyni: Gabriele Bischoff

PR_INI

SPIS TREŚCI

	Strona
PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO	3
UZASADNIENIE	11

PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

w sprawie demokracji w miejscu pracy: europejskie ramy praw pracowników do partycypacji i przegląd dyrektywy w sprawie europejskiej rady zakładowej (2021/2005(INI))

Parlament Europejski,

- uwzględniając motyw czwarty preambuły Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) potwierdzający przywiązanie Unii Europejskiej do demokracji,
- uwzględniając art. 3 ust. 3 TUE,
- uwzględniając art. 9 i 151 oraz art. 153 ust. 1 lit. e) i f) Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,
- uwzględniając art. 12, 27, 28, 30 i 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej,
- uwzględniając dyrektywę Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych¹,
- uwzględniając dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy²,
- uwzględniając dyrektywę Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów³,
- uwzględniając dyrektywę Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniającą statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników⁴ oraz dyrektywę Rady 2003/72/WE z dnia 22 lipca 2003 r. uzupełniającą statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników⁵,
- uwzględniając dyrektywę 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającą ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej⁶,
- uwzględniając badanie Departamentu Tematycznego ds. Praw Obywatelskich i Spraw Konstytucyjnych z maja 2012 r. dotyczące relacji między organami nadzorczymi a kierownictwem przedsiębiorstwa, w którym to badaniu proponuje się zmianę dyrektywy 2002/14/WE dotyczącej informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami

¹ Dz.U. L 225 z 12.8.1998, s. 16.

² Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16.

³ Dz.U. L 82 z 22.3.2001, s. 16.

⁴ Dz.U. L 294 z 10.11.2001, s. 22.

⁵ Dz.U. L 207 z 18.8.2003, s. 25.

⁶ Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29.

w celu uwzględnienia obecności przedstawicieli pracowników w zarządach przedsiębiorstw,

- uwzględniając dyrektywę 2004/25/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21 kwietnia 2004 r. w sprawie ofert przejęcia⁷,
- uwzględniając dyrektywę 2005/56/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 26 października 2005 r. w sprawie transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych⁸,
- uwzględniając dyrektywę 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 wspólnotowym⁹ (dyrektywa w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej),
- uwzględniając ocenę europejskiej wartości dodanej ze stycznia 2021 r. pt. „European works councils (EWCs) – legislative-initiative procedure: revision of European Works Councils Directive”, [„Europejskie rady zakładowe – procedura inicjatywy ustawodawczej: przegląd dyrektywy w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej”],
- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 2 grudnia 2020 r. pt. „Transformacja przemysłowa w kierunku ekologicznej i cyfrowej gospodarki europejskiej: wymogi regulacyjne oraz rola partnerów społecznych i społeczeństwa obywatelskiego¹⁰,
- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 31 sierpnia 2020 r. w sprawie unijnych ram dotyczących zabezpieczenia i wzmocnienia prawa pracowników do otrzymywania informacji, wyrażania opinii w drodze konsultacji i partycypacji,
- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 17 października 2018 r. w sprawie pakietu dotyczącego europejskiego prawa spółek¹¹,
- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 16 marca 2016 r. pt. „Usprawnianie jednolitego rynku: więcej możliwości dla obywateli i przedsiębiorstw”¹², w której wezwano do tego, by w większym stopniu włączyć pracowników w zarządzanie przedsiębiorstwem,
- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 20 marca 2013 r. w sprawie udziału i zaangażowania pracowników jako niezbędnych podmiotów dobrego ładu korporacyjnego i zrównoważonych rozwiązań na rzecz

⁷ Dz.U. L 142 z 30.4.2004, s. 12.

⁸ Dz.U. L 310 z 25.11.2005, s. 1.

⁹ Dz.U. L 122 z 16.5.2009, s. 28.

¹⁰ Dz.U. C 56 z 16.2.2021, s. 10.

¹¹ Dz.U. C 62 z 15.2.2019, s. 24.

¹² Dz.U. C 177 z 18.5.2016, s. 1.

przewyciężenia kryzysu¹³,

- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie partycypacji pracowników w przedsiębiorstwach mających statut spółki europejskiej oraz w sprawie innych środków towarzyszących¹⁴,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 14 czerwca 2012 r. w sprawie przyszłości europejskiego prawa spółek¹⁵,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 15 stycznia 2013 r. zawierającą zalecenia dla Komisji w sprawie informowania pracowników i konsultowania się z nimi, przewidywania restrukturyzacji i zarządzania nimi¹⁶,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 12 września 2013 r. w sprawie transgranicznych rokowań zbiorowych i ponadnarodowego dialogu społecznego¹⁷,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 17 grudnia 2020 r. w sprawie silnej Europy socjalnej na rzecz sprawiedliwej transformacji¹⁸,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 21 stycznia 2021 r. w sprawie europejskiej strategii na rzecz równouprawnienia płci¹⁹, w której to rezolucji wezwano do niezwłocznego przełamania impasu w Radzie w celu przyjęcia proponowanej dyrektywy w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie i odnośnych środków (COM(2012)0614),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 12 grudnia 2012 r. pt. „Plan działania: Europejskie prawo spółek i ład korporacyjny – nowoczesne ramy prawne na rzecz bardziej zaangażowanych udziałowców i zrównoważonych przedsiębiorstw” (COM(2012)0740),
- uwzględniając rezolucję Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych z dnia 22 października 2014 r. pt. „Towards a new framework for more democracy at work” [„Nowe ramy na rzecz zwiększenia demokracji w miejscu pracy”],
- uwzględniając raport Europejskiego Lobby Kobiet z lutego 2012 r. pt. „Women on boards in Europe: from a snail’s pace to a giant leap? Progress, gaps and good practice” [„Kobiety w zarządach w Europie: od ślimaczego tempa do ogromnego skoku? Postęp, luki i dobre praktyki”],
- uwzględniając opracowanie Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) z lutego 2010 r. pt. „A comparative overview of terms and notions on employee participation” [„Przegląd porównawczy pojęć i koncepcji dotyczących partycypacji pracowników”],

¹³ Dz.U. C 161 z 6.6.2013, s. 35.

¹⁴ Dz.U. C 87 E z 1.4.2010, s. 133.

¹⁵ Dz.U. C 332 E z 15.11.2013, s. 78.

¹⁶ Dz.U. C 440 z 30.12.2015, s. 23.

¹⁷ Dz.U. C 93 z 9.3.2016, s. 161.

¹⁸ Teksty przyjęte, P9_TA(2020)0371.

¹⁹ Teksty przyjęte, P9_TA(2021)0025.

- uwzględniając opracowanie MOP z listopada 2018 r. w sprawie modeli ładu korporacyjnego: struktura, różnorodność, ocena i perspektywy,
 - uwzględniając Zasady nadzoru korporacyjnego G20/OECD z 2015 r. oraz stanowisko Komitetu Doradczego Związków Zawodowych przy OECD z dnia 28 maja 2021 r.,
 - uwzględniając przeprowadzone przez Eurofound trzecie europejskie badanie przedsiębiorstw z dnia 14 grudnia 2015 r. dotyczące bezpośredniej i pośredniej partycypacji pracowników,
 - uwzględniając zasadę 7 i 8 Europejskiego filaru praw socjalnych,
 - uwzględniając komunikat Komisji z dnia 4 marca 2021 r. pt. „Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych” (COM(2021)0102),
 - uwzględniając deklarację z Porto oraz zobowiązanie społeczne z Porto,
 - uwzględniając art. 54 Regulaminu,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A9-0000/2021),
- A. mając na uwadze, że demokracja w ujęciu ogólnym, a w szczególności demokracja w miejscu pracy są podstawowymi wartościami Unii Europejskiej i zapewniają bardzo solidne podstawy do wzmacniania odporności i umowy społecznej Europy; mając na uwadze, że te podstawowe wartości uwzględniono również we Wspólnotowej karcie socjalnych praw podstawowych pracowników oraz w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej;
 - B. mając na uwadze, że głos pracowników jest kluczowym elementem europejskiego modelu społecznego, w którym różnorodna i zrównoważona społecznie przyszłość jest zbudowana na wspólnym dziedzictwie dialogu społecznego, partycypacji pracowników, rokowań zbiorowych, obecności przedstawicieli pracowników w zarządach przedsiębiorstw i przedstawicielstwa pracowników w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz na stosunkach trójstronnych;
 - C. mając na uwadze, że demokracja w miejscu pracy odgrywa kluczową rolę we wzmacnianiu praw człowieka w miejscu pracy i społeczeństwie, zwłaszcza w przypadku aktywnego zaangażowania związków zawodowych i przedstawicieli pracowników w procesy należytej staranności przedsiębiorstwa; mając na uwadze, że zwiększenie demokracji w miejscu pracy mogłoby stanowić skuteczny sposób przeciwdziałania nierównościami w miejscu pracy oraz w społeczeństwie;
 - D. mając na uwadze, że w całej UE odnotowuje się spadki, jeśli chodzi o partycypację pracowników, zakres rokowań zbiorowych i poziom uzwiązkowienia;
 - E. mając na uwadze, że związki zawodowe i przedstawiciele pracowników odgrywają kluczową rolę w łagodzeniu skutków pandemii COVID-19 w miejscu pracy: od wprowadzania środków ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, zwłaszcza niezbędnych pracowników na stanowiskach o znacznym stopniu narażenia, po wdrażanie planów utrzymania miejsc pracy, przewidujących m.in. zmniejszenie

wymiaru czasu pracy oraz nowe formy organizacji pracy, jak np. praca zdalna;

- F. mając na uwadze, że zrównoważony ład korporacyjny można osiągnąć wyłącznie przy udziale pracowników; mając na uwadze, że podczas minionych kryzysów model gospodarczy realizowany w oparciu o nastawioną na perspektywę krótkoterminową zasadę tzw. wartości dla akcjonariuszy nie zapewniał inwestycji długoterminowych ani należytego poszanowania praw człowieka, a zwłaszcza poszanowania praw związków zawodowych i pracowników do partycypacji²⁰;
- G. mając na uwadze, że tym, co wyróżnia zrównoważone przedsiębiorstwa, są mechanizmy umożliwiające pracownikom wyrażanie opinii oraz uwzględnianie ich interesów w decyzjach strategicznych, które mają wpływ na siłę roboczą oraz na całe społeczeństwo i regiony²¹;
- H. mając na uwadze, że, jak wykazano w badaniach, partycypacja pracowników prowadzi do poprawy produktywności, innowacyjności, organizacji pracy, równouprawnienia płci i podejmowania decyzji oraz umożliwia zapewnienie alternatyw dla spowodowanej kryzysem redukcji zatrudnienia²²;
- I. mając na uwadze, że pracownicy są nie tylko „interesariuszami” przedsiębiorstw, ale wraz z udziałowcami i kierownictwem tworzą dane przedsiębiorstwo; mając na uwadze, że partycypacja pracowników w przedsiębiorstwach stanowi kluczowy element pluralistycznego modelu ładu korporacyjnego, którego podstawą są zasady demokracji, sprawiedliwości i efektywności²³;
- J. mając na uwadze, że aktywne włączanie pracowników w procesy decyzyjne przedsiębiorstw będzie niezbędne do tego, by zapewnić w przyjętych politykach i strategiach szybkie, istotne i zrównoważone zmiany wymagane w związku z dwojaką transformacją – cyfrową i ekologiczną, która jest zapowiedzią ogromnych zmian w świecie pracy;
- K. mając na uwadze, że Konferencja w sprawie przyszłości Europy jest okazją do wyjścia z trybu kryzysowego i zaangażowania obywateli Unii w kształtowanie jej przyszłości i wzmocnienie demokracji na każdym szczeblu;

Partycypacja pracowników w przedsiębiorstwach

- 1. zwraca uwagę na bogatą, gęstą sieć partycypacji pracowników w miejscach pracy w całej Unii, od pracowników i przedstawicieli związków zawodowych wybranych przez siłę roboczą spośród jej członków na szczeblu lokalnym, przez

²⁰ Rapp, M. S., Wolff, M., Udoieva, I., Hennig, J. C., „Mitbestimmung im Aufsichtsrat und ihre Wirkung auf die Unternehmensführung”, *Hans-Böckler-Stiftung*, nr 424, czerwiec 2019; Ernst and Young, *Study on directors' duties and sustainable corporate governance* [Badanie dotyczące obowiązków dyrektorów i zrównoważonego ładu korporacyjnego], lipiec 2020.

²¹ *Ibid.*

²² FitzRoy, F., Kraft, K., „Co-determination, Efficiency and Productivity” [„Reprezentacja interesów pracowniczych, efektywność i produktywność”], *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 43, nr 2, czerwiec 2005, s. 233–247; Kraft K., Stank J., Dewenter R., „Co-determination and innovation” [„Reprezentacja interesów pracowniczych a innowacje”], *Cambridge Journal of Economics*, Vol 35, nr 1, 2011, s. 145–172.

²³ Opracowanie MOP z listopada 2018 r. w sprawie modeli ładu korporacyjnego: struktura, różnorodność, ocena i perspektywy.

międzywydziałowe rady zakładowe w bardziej złożonych przedsiębiorstwach, aż po specjalnych przedstawicieli w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz obecność przedstawicieli pracowników w organach nadzorczych i zarządzających przedsiębiorstw;

2. zdaje sobie sprawę z różnic w przepisach dotyczących udziału pracowników w zarządach w 18 państwach członkowskich UE i w Norwegii; podkreśla znaczące różnice w zakresie i intensywności udziału pracowników w organach zarządzających przedsiębiorstw;
3. wyraża przekonanie, że głos pracowników musi być kluczowym elementem inicjatyw UE mających zapewnić zrównoważony ład korporacyjny oraz należytą staranność w zakresie praw człowieka;
4. wzywa Komisję, aby respektowała umowy zawarte między europejskimi partnerami społecznymi na szczeblu zarówno międzybranżowym, jak i sektorowym, oraz nie podejmowała jednostronnych decyzji – mimo wspólnego wniosku ze strony tych partnerów społecznych – o nietransponowaniu takich umów w drodze powszechnie wiążącej decyzji Rady;
5. zwraca uwagę, że wskutek luk prawnych statut spółki europejskiej (*Societas Europaea* – SE) w sposób niezamierzony umożliwia przedsiębiorstwom obchodzenie przepisów krajowych, zwłaszcza dotyczących obecności przedstawicieli pracowników w organach zarządzających; ubolewa, że pakiet przepisów dotyczących prawa spółek z 2019 r.²⁴ utrwała te braki, zamiast je usuwać; zwraca uwagę, że transgraniczne łączenie przedsiębiorstw stosuje się także w celu nierealizowania praw do reprezentacji; podkreśla, że w przedsiębiorstwach stosuje się złożone struktury korporacyjne oraz łańcuchy dostaw i podwykonawców w celu obchodzenia standardów społecznych;
6. ubolewa, że w pakiecie przepisów dotyczących prawa spółek z 2019 r. nie zdołano dostatecznie zdefiniować wysokiego standardu unijnego w zakresie informowania pracowników i konsultowania się z nimi oraz ich reprezentacji w zarządzie w przypadku transgranicznej restrukturyzacji przedsiębiorstwa;
7. podkreśla, że w szeregu unijnych aktów prawnych dotyczących prawa pracowników do reprezentacji w zarządzie nie określono wymogów minimalnych dla tego rodzaju reprezentacji w różnego rodzaju spółkach europejskich lub przedsiębiorstwach, które stosują instrumenty unijnego prawa spółek w celu przeprowadzenia transgranicznej mobilności oraz reorganizacji prawnej przedsiębiorstw, np. w ramach transgranicznego łączenia, przekształcania i podziału;
8. wzywa Komisję, aby wprowadziła niezbędne udoskonalenia w ramach regulujących SE i spółdzielnie europejskie oraz w pakiecie przepisów dotyczących prawa spółek, a także zmieniła dyrektywę Rady 2001/86/WE w celu wprowadzenia minimalnych norm unijnych w zakresie obecności przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych;

²⁴ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2121 z dnia 27 listopada 2019 r. zmieniająca dyrektywę (UE) 2017/1132 w odniesieniu do transgranicznego przekształcania, łączenia i podziału spółek (Dz.U. L 321 z 12.12.2019, s. 1).

9. wzywa Komisję i państwa członkowskie do ustanowienia warunków i wymogów niezbędnych do tego, by do 2030 r. co najmniej 80 % przedsiębiorstw w UE było objętych porozumieniami dotyczącymi zrównoważonego ładu korporacyjnego²⁵; w tym celu wzywa do ustanowienia uzgodnionych z pracownikami strategii, które pozytywnie wpłyną na rozwój środowiskowy, społeczny i gospodarczy poprzez praktyki zarządcze oraz obecność na rynku, w celu wzmocnienia roli członków zarządu w realizacji długoterminowych interesów ich przedsiębiorstwa i poprawy odpowiedzialności członków zarządu za włączanie zasad zrównoważonego rozwoju w proces podejmowania decyzji w przedsiębiorstwie, a także promowania praktyk dotyczących ładu korporacyjnego wspierających zrównoważony rozwój przedsiębiorstwa, w tym w zakresie sprawozdawczości przedsiębiorstwa, wynagradzania członków zarządu, maksymalnego stosunku wynagrodzenia dyrektora generalnego do wynagrodzenia pracownika, składu zarządu oraz zaangażowania zainteresowanych stron²⁶;
10. wzywa Komisję, aby wypełniła swoje zobowiązanie do niezwłocznego przedstawienia dyrektywy w sprawie wiążącej należytej staranności w zakresie praw człowieka oraz odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej, uwzględniającej prawa pracownicze, takie jak prawo organizowania się i prawo do rokowań zbiorowych, bezpieczeństwo i higiena pracy, ochrona socjalna oraz warunki pracy; podkreśla, że w dyrektywie tej należy ustanowić obowiązek należytej staranności, obejmujący działalność przedsiębiorstw oraz ich relacje biznesowe, w tym łańcuchy dostaw i łańcuchy podwykonawców, a także należy zapewnić pełne zaangażowanie związków zawodowych i przedstawicieli pracowników w cały proces należytej staranności;
11. wyraża przekonanie, że skuteczne i wiarygodne wprowadzenie i monitorowanie nowych technologii cyfrowych w miejscu pracy będzie wymagało terminowych i istotnych informacji dla związków zawodowych i przedstawicieli pracowników oraz konsultacji ze związkami zawodowymi i przedstawicielami pracowników, aby zapewnić pełne poszanowanie dla ich zdrowia, bezpieczeństwa, ochrony danych, równego traktowania i dobrostanu w miejscu pracy oraz zapobiec wyzyskowi i nieuzasadnionej inwigilacji pracowników, zwłaszcza w drodze zarządzania przez algorytmy; podkreśla, że związki zawodowe i przedstawiciele pracowników muszą mieć niezbędny dostęp do technologii cyfrowej oraz środki do jej oceny i ewaluacji;

Nowe ramy dotyczące informowania, konsultacji i reprezentacji na szczeblu zarządu

12. podkreśla, że konieczne jest wzmocnienie, egzekwowanie i konsolidacja wszystkich odpowiednich przepisów UE w celu dopilnowania, by informowanie i konsultacje stanowiły integralną część procesu decyzyjnego na wszystkich szczeblach przedsiębiorstwa;
13. podkreśla znaczenie terminowych i istotnych informacji i konsultacji w całej UE przed podjęciem jakichkolwiek decyzji dotyczących polityk lub działań o skutkach transgranicznych; podkreśla, że przedstawiciele pracowników muszą mieć dostęp do niezbędnej wiedzy specjalistycznej, która umożliwi im ocenę wpływu takich polityk

²⁵ Dokument roboczy służb Komisji z dnia 4 marca 2021 r. towarzyszący planowi działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych (SWD(2021)0046).

²⁶ *Ibid.*

i procesów transgranicznych na pracowników;

14. wzywa UE do zapewnienia reprezentacji pracowników również w zarządach przedsiębiorstw o skali europejskiej, zwłaszcza gdy takie przedsiębiorstwa wykorzystują przepisy UE do celów restrukturyzacji lub mobilności transgranicznej;
 15. wskazuje, że pozostaje jeszcze wiele do zrobienia, aby zapewnić równouprawnienie płci we wszystkich aspektach partycypacji pracowników w całej UE;
 16. wzywa Komisję do przedstawienia nowej dyrektywy ramowej w sprawie informowania pracowników, przeprowadzania konsultacji z nimi i ich partycypacji w przypadku różnych form spółek europejskich, w tym łańcuchów podwykonawców i francyz, a także przedsiębiorstw korzystających z europejskich instrumentów dotyczących mobilności spółek, tak aby ustanowić minimalne normy, w tym w zakresie przewidywania zmian i restrukturyzacji, zwłaszcza na szczeblu przedsiębiorstwa;
 17. podkreśla, że wiele braków w przepisach UE udało się usunąć przez wprowadzenie na mocy tej nowej dyrektywy ramowej progów dla unijnego minimalnego standardu dotyczącego reprezentacji na szczeblu zarządu; jest zdania, że w tym celu przedstawiciele pracowników powinni zajmować w zarządach następującą liczbę miejsc: dwa lub trzy miejsca w zarządach małych przedsiębiorstw zatrudniających od 50 do 250 osób, jedną trzecią wszystkich miejsc w zarządach przedsiębiorstw zatrudniających od 250 do 1 000 osób oraz połowę wszystkich miejsc w zarządach dużych przedsiębiorstw zatrudniających ponad 1 000 osób (w samym przedsiębiorstwie oraz podmiotach bezpośrednio lub pośrednio od niego zależnych);
 18. przypomina, że dyrektywa w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej stanowi część dorobku prawnego UE w zakresie informowania pracowników i konsultowania się z nimi; wyraża zaniepokojenie brakami w konstrukcji tej dyrektywy, zwłaszcza jeśli chodzi o egzekwowanie prawa do informacji i konsultacji;
 19. wzywa Komisję, aby zagwarantowała prawo do informacji i konsultacji, co pozwoli europejskiej radzie zakładowej przedstawić jej opinię przed zakończeniem konsultacji na danym szczeblu; ponadto wzywa Komisję do zapewnienia dostępu do wymiaru sprawiedliwości, zakończenia praktyki stosowania odstępstw dla starych, tzw. „dobrowolnych” porozumień poprzedzających wejście w życie dyrektywy po upływie ponad 20 lat, wprowadzenia sankcji, skonsolidowania koncepcji „ponadnarodowego charakteru podnoszonej kwestii” i włączenia jej do dyrektywy w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej, zapobiegania nadużywaniu zasad poufności oraz zapewnienia skutecznej koordynacji procesów informowania pracowników, konsultowania się z nimi i ich partycypacji na szczeblu lokalnym, krajowym i unijnym;
- o
- o o
20. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie i Komisji.

UZASADNIENIE

UE nadal znajduje się pod silnym wpływem pandemii, która doprowadziła do nowych wyzwań i niepewności, a także przyspieszyła tendencje i pogłębiła problemy istniejące przed jej wybuchem. Miejsca pracy i pracownicy wymagają ochrony. Niektóre sektory i regiony zostały dotknięte szczególnie dotkliwie, zatem konieczna jest szybka i zrównoważona odbudowa gospodarcza, społeczna i polityczna. Innowacyjne środki zapewniające ochronę miejsc pracy pozwoliły uniknąć masowego bezrobocia, lecz zdołały jedynie opóźnić restrukturyzacje i upadłości.

W czasie gdy Europa zajmuje się odbudową, Europejski Zielony Ład oraz cyfryzacja pracy będą skutkować znaczącymi przemianami. Unia Europejska dąży do sprawiedliwej transformacji, która nie pozostawi nikogo samemu sobie. Konieczne są jednak nowe strategie i polityki zapewniające korzyści dla wszystkich, nie tylko nielicznych.

Kluczowym elementem takiej strategii musi być demokracja w miejscu pracy, aby pracownicy mogli zabrać głos oraz kształtować tę zmianę i wpływać na nią, zamiast być wyłącznie biernymi odbiorcami zachodzących procesów transformacyjnych. Będzie to miało zasadnicze znaczenie dla kształtowania tych wyzwań społecznych, gospodarczych i środowiskowych oraz zapewnienia odpowiedzialnej i zrównoważonej odbudowy dla wszystkich. W przypadku przedsiębiorstw, w których w pełni stosuje się partycypację pracowników, prawdopodobieństwo włączenia strategii zrównoważonego rozwoju do ich wytycznych w zakresie zarządzania jest niemal dwukrotnie wyższe niż w przedsiębiorstwach, w których partycypacja pracowników nie występuje.

UE to nie tylko wspólny rynek; to wspólnota podstawowych wartości, nie bez powodu dumna z wyjątkowego dorobku swojego modelu społecznego. Prawa do informacji, konsultacji i partycypacji utrwalają kluczową rolę partnerów społecznych w osiągnięciu tych celów. Znajduje to również odzwierciedlenie w blisko 40 różnych dyrektywach unijnych z obszaru prawa pracy, prawa spółek oraz ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, w których przewidziano uczestnictwo pracowników.

Mozaika różnych, niekiedy sprzecznych przepisów dotyczących informowania pracowników i konsultowania się z nimi oraz ich reprezentacji na najwyższych szczeblach zarządczych przedsiębiorstw powoduje m.in. brak pewności prawa dla wszystkich zaangażowanych stron. Oznacza także, że z każdą nową inicjatywą ustawodawczą podejmującą kwestię praw pracowniczych dodawane są jedynie kolejne warstwy podobnych przepisów, natomiast nie rozwiązuje się tego problemu w sposób kompleksowy.

Aby naprawić tę sytuację, nowe ramy UE dotyczące informowania pracowników, konsultowania się z nimi i ich reprezentacji w zarządzie powinny stanowić kompleksowy dodatkowy instrument prawny o charakterze horyzontalnym w zakresie wyznaczania standardów dotyczących uczestnictwa pracowników, na który – jako na wspólny zestaw zasad, procedur i standardów – powoływałyby się wszystkie powiązane przepisy. Nowe ramy powinny obejmować dalsze starania na rzecz wprowadzenia niezbędnych udoskonaleń w ramach prawnych dotyczących europejskich rad zakładowych lub powinny być wspierane takimi staraniami.

Demokracja nie kończy się w miejscu pracy. Większa demokracja w miejscu pracy łączy debatę na temat przyszłości pracy z debatą na temat przyszłości UE i wzmocnienia demokracji w Europie.