

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Żadnego Zielonego Ładu bez ładu społecznego”**(opinia z inicjatywy własnej)**

(2021/C 341/03)

Sprawozdawca: **Norbert KLUGE**

Decyzja Zgromadzenia Plenarnego	20.2.2020
Podstawa prawna	Artykuł 32 ust. 2 regulaminu wewnętrznego Opinia z inicjatywy własnej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Jednolitego Rynku, Produkcji i Konsumpcji
Data przyjęcia przez sekcję	11.5.2021
Data przyjęcia na sesji plenarnej	9.6.2021
Sesja plenarna nr	561
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	213/3/12

1. Wnioski i zalecenia

1.1. Państwa, przedsiębiorstwa i obywatele muszą stanąć ramię w ramię, by sprostać szybko zmieniającym się i fundamentalnym wyzwaniom. Aby nie pozostawić nikogo w tyle, muszą przyjąć na siebie wspólną odpowiedzialność. Odbudowa musi opierać się na „ochronie praw człowieka i praw socjalnych, wartości demokratycznych i praworządności, uwolnieniu pełnego potencjału jednolitego rynku, realizacji celów zrównoważonego rozwoju, stworzeniu gospodarki o obiegu zamkniętym i osiągnięciu neutralności klimatycznej w UE najpóźniej do 2050 r.”⁽¹⁾. EKES podkreśla, że Unia Europejska musi wiesć prym w tym procesie, w tym także w skali światowej.

1.2. Przejście na bardziej ekologiczne i zrównoważone paradygmaty gospodarcze pociągnie za sobą wysokie koszty gospodarcze związane z poniesieniem ryzyka w zakresie wzrostu nierówności społecznych i erozji spójności społecznej⁽²⁾. Nie będzie „Zielonego Ładu” bez zintegrowanego „Ładu społecznego”. Istnieje kilka zasadniczych elementów polityki niezbędnych do zagwarantowania bliskiego powiązania Zielonego Ładu z pojęciem sprawiedliwości społecznej.

1.3. Promowanie zatrudnienia i umiejętności, płynne zmiany i dynamiczny dialog społeczny są bez wątpienia ważnymi elementami. Jednak Ład Społeczny, stanowiąc podstawowy element Nowego Zielonego Ładu, niewątpliwie wiąże się z czymś więcej niż „pracą”. W jego zakres wchodzi zapewnienie dochodu, zabezpieczenia społecznego i wsparcia budżetowego dla wszystkich osób w potrzebie, w tym dla osób niemających żadnego dostępu do pracy. Włączenie wszystkich podmiotów społeczeństwa obywatelskiego powinno stać się wspólnym wysiłkiem oraz przedmiotem kolektywnego zainteresowania, nawet w procesie podejmowania decyzji przez przedsiębiorstwa. To oznacza, że należy uwzględnić udział grup szczególnie narażonych na zagrożenia.

1.4. Przedsiębiorstwa w ramach swoich określonych możliwości muszą wносить wkład w realizację Zielonego Ładu i ładu społecznego. Rzecz jasna nadal musi przyświecać im cel zachowania rentowności i konkurencyjności. Jednocześnie mogą spełniać znacznie ważniejszą funkcję w zarządzaniu swoim określonym wkładem, czyniąc realizację Zielonego Ładu i planów odbudowy i zwiększania odporności oraz transformację przemysłową procesami skutecznymi i przynoszącymi korzyści dla społeczeństwa. Obejmuje to promowanie przedsiębiorczości i szczególną rolę MŚP, a także rolę przedsiębiorstw gospodarki społecznej, które należy postrzegać jako podmioty pełniące funkcję uzupełniającą w procesie dostosowywania regionalnych i lokalnych rynków pracy do przemian w przemyśle.

1.5. Jednym z kluczowych elementów takiego podejścia jest silny i dalekowzroczny dialog społeczny⁽³⁾. Będzie to także sprzyjać kształtowaniu bardziej otwartego i zorientowanego na uczestnictwo ładu korporacyjnego. Podczas gdy skuteczne podejmowanie decyzji jest jednym z kluczowych warunków sukcesu przedsiębiorstw, a ich zarządy muszą zachować elastyczność w celu zrównoważenia interesów poszczególnych zainteresowanych stron, dialog społeczny może odgrywać konstruktywną rolę w poprawie jakości procesu decyzyjnego w przedsiębiorstwach, co potwierdziły liczne badania

⁽¹⁾ Propozycje EKES-u dotyczące odbudowy i naprawy gospodarczej po kryzysie związanym z COVID-19.

⁽²⁾ Dz.U. C 47 z 11.2.2020, s. 30.

⁽³⁾ Dz.U. C 10 z 11.1.2021, s. 14.

empiryczne. Założeniem koncepcji *workers' voice* ⁽⁴⁾ (głos pracowników) jest dążenie do wywołania długoterminowej pozytywnej zmiany w przedsiębiorstwie w oparciu o wewnętrzną wiedzę fachową na temat jego procedur oraz podnoszenie w ten sposób jakości procesu zarządzania ryzykiem i kontroli zgodności. Wpływa to na wzrost poziomu informacji i lepszą jakość decyzji podejmowanych przez zarządy.

1.6. EKES docenia zrozumienie tej kwestii przez Komisję Europejską, wyrażone w planie działania dotyczącym Europejskiego filaru praw socjalnych (z marca 2021 r.): W miarę jak Europa przechodzi od reagowania kryzysowego do odbudowy, dialog społeczny, informowanie, konsultacje i udział pracowników, za pośrednictwem odpowiednich kanałów, odgrywają ważną rolę w kształtowaniu transformacji gospodarczej i wspieraniu innowacji w miejscu pracy, w szczególności w kontekście bieżącej dwójakiej transformacji i zmian zachodzących w świecie pracy ⁽⁵⁾. Komisja zaleca, aby organy krajowe i partnerzy społeczni zadbali o informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi oraz promowali udział pracowników na poziomie przedsiębiorstwa w celu wspierania innowacji w miejscu pracy.

1.7. To systematyczne zrozumienie głosu pracowników (*workers' voice*) w podejmowaniu decyzji dotyczących restrukturyzacji i innowacji w świecie pracy powinno również zostać uwzględnione w reformie europejskiego semestru i w krajowych planach zwiększania odporności. Można by to bardziej wykorzystać w ramach unijnej polityki handlowej, opracowując wspólną politykę handlową.

1.8. Choć istniejące unijne ramy ładu korporacyjnego zawierają wytyczne dla spółek dotyczące uwzględniania różnorodnych interesów zainteresowanych stron, zrównoważony ład korporacyjny wymaga szerszego i pluralistycznego zrozumienia tego, czym powinna być spółka. Uznając zasadnicze znaczenie akcjonariuszy w nadzorowaniu przedsiębiorstw, EKES pragnie zachęcić do rozważenia bardziej odpowiedniego i zorientowanego na zainteresowane strony prawa spółek w unijnych ramach korporacyjnych, systematycznie uznającego głos pracowników. Tego rodzaju szerzej podzielane poglądy i perspektywiczne podejście powinny doprowadzić do skuteczniejszego radzenia sobie z ogromnymi wyzwaniem, jakie stawia przed nami klimat, transformacja cyfrowa oraz odbudowa po pandemii COVID-19.

Dobry ład korporacyjny należy pojmować z perspektywy społeczeństwa jako łączący „koszty” dla przedsiębiorstwa związane ze zrównoważonym rozwojem z korzyściami, jakie społeczeństwo czerpie z bardziej zrównoważonego zarządzania przedsiębiorstwem. Korzyści, obok tych związanych ze środowiskiem, obejmowałyby również postęp w kierunku rozwoju społeczeństwa integracyjnego, mianowicie poprzez zatrudnianie bardziej zróżnicowanej siły roboczej.

1.9. Głos wszystkich zainteresowanych stron, w szczególności pracowników jako elementów składowych przedsiębiorstwa, musi stanowić integralną część starań na rzecz wspierania zrównoważonych i konkurencyjnych przedsiębiorstw przyszłości w zdrowym środowisku. Ważną rolę w tej koncepcji odgrywają MŚP, spółdzielnie i działalność gospodarki społecznej.

1.10. EKES pragnie bardziej otwartego i sprzyjającego włączeniu społecznemu myślenia o unijnych ramach w dziedzinie gospodarki, aby wzmocnić pozycję aktywnych obywateli jako przedsiębiorców, pracowników i konsumentów/prosumentów oraz umożliwić organizacjom demokratycznym i przedstawicielskim przewidywanie i kształtowanie zmian ⁽⁶⁾. Ponadto przedsiębiorstwa powinny mieć możliwość wniesienia wkładu w bardziej integracyjne społeczeństwo. Jest to najskuteczniejszy sposób osiągnięcia celu UE, jakim jest „niepozostawianie nikogo w tyle”.

⁽⁴⁾ Interesy pracowników na poziomie zakładu i przedsiębiorstwa reprezentowane przez rady zakładowe oraz przedstawiciele siły roboczej w zarządach przedsiębiorstw zawsze oddziałują na siebie w sposób zróżnicowany, co stanowi – w określonych kontekstach krajowych – odpowiednik funkcjonalny dialogu społecznego i systemów rokowań zbiorowych. Na szczeblu UE dysponujemy definicją trybu „informowania pracowników i konsultowania się z nimi” zawartą w dyrektywie w sprawie europejskiej rady zakładowej. Jeżeli chodzi o uczestnictwo w zarządach przedsiębiorstw, w unijnym prawodawstwie dotyczącym spółki europejskiej (SE) znajdują się odniesienia wyłącznie do już istniejących przepisów krajowych. Z tego powodu korzystamy z pojęcia *workers' voice* stanowiącego termin ogólny służący ułatwieniu powszechnego zrozumienia celu niniejszej opinii.

⁽⁵⁾ https://ec.europa.eu/info/files/european-pillar-social-rights-action-plan_en

⁽⁶⁾ Komisja Europejska przygotowuje inicjatywę dotyczącą wzmocnienia pozycji konsumentów pod względem ochrony środowiska, w której zakres wejdą także określone elementy społeczne. Ponadto powstanie inicjatywa dotycząca zrównoważonych produktów (również obejmująca aspekty społeczne), w ramach której konieczne będzie udzielenie informacji na temat kryteriów zrównoważonego rozwoju dla niektórych kategorii produktów.

1.11. EKES uważa, że należy zachęcać do tworzenia długoterminowej wartości jako obowiązku dyrektorów wykonawczych poprzez realizację długoterminowych interesów, a tym samym zwiększania odpowiedzialności dyrektorów za zrównoważony rozwój przedsiębiorstwa. Korzystny wpływ na długoterminowe strategie i inwestycje przedsiębiorstw może także wywrzeć wnoszenie wkładu przez pracowników za pośrednictwem odpowiednich kanałów. Wielokrotnie wykazano pozytywny wkład metod takich jak reprezentacja pracowników na poziomie zarządu w długoterminowe strategie i inwestycje przedsiębiorstw⁽⁷⁾.

1.12. W przyszłej zaktualizowanej strategii przemysłowej należy uznać wymiar społeczny, a przy opracowywaniu kluczowych wskaźników skuteczności działania (które mają zostać uwzględnione w aktualizacji strategii przemysłowej UE, opublikowanej przez Komisję 5 maja 2021 r.) należy uwzględnić aspekty społeczne, gospodarcze i ekologiczne, aby lepiej zmierzyć transformację przemysłu europejskiego i jego odporność w okresie po pandemii. Aspekty społeczne (w tym zatrudnienie) oraz aspekty gospodarcze i ekologiczne należy uwzględnić na jednakowych zasadach. Oprócz polityki przemysłowej i rynków finansowych wymiar środowiskowy i społeczny kluczowych wskaźników skuteczności działania powinien być również uwzględniany w systemach rachunkowości zarządzania przedsiębiorstwami i w procesie podejmowania decyzji, a także powinien mierzyć kapitał naturalny⁽⁸⁾, społeczny i ludzki, oprócz kapitału finansowego. W prawodawstwie europejskim należy wspierać standardy rachunkowości obowiązujące w Europie, które w sposób właściwy odzwierciedlają rzeczywiste koszty społeczne i gospodarcze.

1.13. Uwzględniając powyższe rozważania, EKES chce na wszystkich szczeblach zainicjować polityczną dyskusję na temat sposobu powstawania nowych unijnych ram dla zainteresowanych stron. Parlament Europejski i przyszłe prezydencje Rady UE muszą poprowadzić tę debatę na temat tego, w jaki sposób można określić interakcje między wszystkimi grupami interesu pod względem politycznym, a ostatecznie także w udoskonalonych unijnych ramach prawnych dla zainteresowanych stron, co jest jednym z kluczowych warunków wstępnych dla przedsiębiorstw, które są przyjazne dla klimatu i odporne na zmianę klimatu, długoterminowo zrównoważone i skuteczne gospodarczo, a jednocześnie cechują się odpowiedzialnością społeczną. Powinno to obejmować uwzględnienie zachowania inwestorów i rynków kapitałowych.

1.14. Aby umożliwić uczestnictwo na szczeblu europejskim i zapewnić bezpośrednio informowanie, EKES wzywa Komisję Europejską i Parlament Europejski do podjęcia działania następczego w postaci dyskusji na temat unijnej dyrektywy ramowej w sprawie minimalnych norm w zakresie informowania, konsultowania i uczestnictwa pracowników w zarządach w przypadkach, w których przedsiębiorstwa stosują unijne prawo spółek.

1.15. Zapewnienie wysokiej jakości procesu podejmowania decyzji przez przedsiębiorstwa leży w najwyższym interesie wszystkich zainteresowanych stron, w tym akcjonariuszy. W tym duchu i kierując się celami UE w ramach Zielonego Ładu i programu odbudowy i programu Next Generation EU, EKES wzywa unijnych decydentów do ponownego przemyślenia unijnych ram ładu korporacyjnego, w tym dyrektywy w sprawie praw akcjonariuszy, z myślą o dalszej poprawie. EKES podkreśla jednak znaczenie oceny skutków i przestrzegania zasad lepszego stanowienia prawa we wszelkich możliwych działaniach regulacyjnych w tym zakresie.

1.16. Chociaż obowiązki wszystkich podmiotów (przedsiębiorstw, władz i społeczeństwa obywatelskiego) muszą być jasno określone, EKES popiera ideę położenia znacznego nacisku na taką debatę – ukierunkowaną na zapewnienie lepszych unijnych ram w zakresie dobrego ładu korporacyjnego – na temat powiązań z aktywną polityką rynku pracy i jej regionalnego wpływu, na temat skutecznych publicznych służb zatrudnienia i systemów zabezpieczenia społecznego dostosowanych do zmieniających się wzorców na rynkach pracy, a także na temat ustanowienia odpowiednich zabezpieczeń w zakresie minimalnego dochodu i usług społecznych dla grup szczególnie wrażliwych.

1.17. Zgodnie z koncepcją dobrego ładu korporacyjnego służącego skutecznej realizacji Zielonego Ładu z uwzględnieniem integracyjnego ładu społecznego EKES zachęca Komisję Europejską, by ta włączyła do swojego programu prac szerszy pojęty model dotyczący zainteresowanych stron i uczyniła z niego wskaźnik referencyjny dla zrównoważonego ładu korporacyjnego. Debatę w tym zakresie można oprzeć na rezolucjach, opiniach i sprawozdaniach już przyjętych przez EKES i PE.

⁽⁷⁾ Komisja uwzględni te kwestie w nadchodzącym wniosku ustawodawczym w sprawie zrównoważonego ładu korporacyjnego – w szczególności w części poświęconej obowiązkowi dyrektorów. Jej zdaniem związku zawodowe i zainteresowane strony należy zaangażować w dyskusje koncepcyjne na wczesnym etapie.

⁽⁸⁾ Komisja Europejska współpracuje obecnie z przedsiębiorstwami w zakresie rozliczania kapitału naturalnego. Ponieważ istnieją rozmaite metody takiego rozliczania, celem trwających prac jest ich usprawnienie i opracowanie odpowiednich wspólnych norm. W rozwój takich norm należy zaangażować związki zawodowe i zainteresowane strony.

2. Zielony Ład a odbudowa po pandemii COVID-19 jako przedmiot sprawiedliwej transformacji Europy

2.1. Europejskie ramy regulacyjne nadal nie zrównują w pełni celów społecznych, ekologicznych i gospodarczych. „Plan działania na rzecz finansowania zrównoważonego wzrostu gospodarczego”⁽⁹⁾, którego celem jest przekierowanie przepływów kapitałowych w kierunku bardziej zrównoważonej gospodarki, uwzględnienie zrównoważonego rozwoju w zarządzaniu ryzykiem oraz wspieranie przejrzystości i długoterminowej perspektywy, odnosi się do środowiskowego, gospodarczego i społecznego wymiaru zrównoważonego rozwoju, natomiast system jednolitej klasyfikacji działań (lub taksonomia) na rzecz zrównoważonego rozwoju do tej pory określa jedynie kryteria zrównoważonego środowiskowo działalności gospodarczej, odraczając określenie kryteriów społecznych⁽¹⁰⁾. W tym kontekście Komisja Europejska postrzega inwestorów (a także pracowników inwestujących w ich przedsiębiorstwa) za jeden z elementów siły napędowej zrównoważonego rozwoju, a ponadto bada sposoby, w jakie może wzmocnić pozycję konsumentów i innych zainteresowanych stron w kontekście transformacji w stronę modelu zrównoważonego.

2.2. Skutki pandemii COVID-19 dla miejsc pracy i przedsiębiorstw są bezprecedensowe, co wpływa na zdrowie i bezpieczeństwo, organizację pracy i warunki gospodarcze i finansowe przedsiębiorstw, przyspiesza tendencje w zakresie restrukturyzacji i cyfryzacji przedsiębiorstw, a także polaryzację na naszych rynkach pracy.

2.3. W obliczu tej niepewności polityka europejska musi przynieść rzeczywistą poprawę życia obywateli i obywateli⁽¹¹⁾. Model społeczny społeczeństw sprzyjających włączeniu społecznemu, pluralistycznym i demokratycznym wymaga odpornego społeczeństwa obywatelskiego oraz solidnego i zrównoważonego środowiska społecznego opartego na polityce krajowej i integracji związanej z pracą. W przeciwnym razie nacjonalizm i populizm w coraz większym stopniu zagrożą obaleniem wartości demokratycznych i podważą stabilność społeczną i polityczną.

2.4. Istnieje rzeczywista potrzeba opracowania szerokiej koncepcji wymiaru społecznego, by wesprzeć realizację Zielonego Ładu z uwzględnieniem wszystkich istotnych zainteresowanych stron. Takie podejście powinno obejmować istotne obszary polityki UE oraz państw członkowskich – takie jak: zatrudnienie, ochrona socjalna i dobrobyt społeczny, zdrowie oraz kształcenie i szkolenie – i koncentrować się na grupach w społeczeństwie, które są szczególnie wrażliwe.

2.5. Państwa członkowskie UE powinny promować prowadzenie reform strukturalnych, zwłaszcza w dziedzinie polityk dotyczących ochrony socjalnej, zatrudnienia oraz kształcenia i szkolenia, tak aby były lepiej przygotowane do stawienia czoła wyzwaniom związanym ze sprawiedliwą transformacją. Oznacza to kształtowanie aktywnej polityki rynku pracy, powstawanie skutecznych publicznych służb zatrudnienia, systemów zabezpieczenia społecznego dostosowanych do zmieniających się wzorców na rynku pracy oraz ustanawianie odpowiednich zabezpieczeń w zakresie minimalnego dochodu i usług społecznych dla grup szczególnie wrażliwych.

2.6. Zrównoważone przedsiębiorstwa muszą tworzyć konkurencyjność, perspektywy godnej pracy i dochodów w odpornych lokalizacjach i zdrowych środowiskach. Jest to jeden z kluczowych warunków wstępnego osiągnięcia celów i wartości europejskich, aby przejście na sprawiedliwą transformację przyniosło korzyści całemu społeczeństwu obywatelskiemu. W czasach transformacji i kryzysu ważne jest zaangażowanie pracowników i zainteresowanych stron, dzięki czemu może powstać solidna podstawa dla wsparcia na rzecz pracowników w przedsiębiorstwach i społeczeństwach i w ten sposób takie zaangażowanie może sprzyjać panowaniu bezpieczeństwa i stabilności. Jest to klucz do osiągnięcia przez przedsiębiorstwo przewagi konkurencyjnej w społeczeństwie globalnym.

3. W kierunku zrównoważonego pod względem ekologicznym, społecznym i gospodarczym ładu korporacyjnego

3.1. Przy poszanowaniu różnic między poszczególnymi krajami i przedsiębiorstwami, informowanie, konsultacje i uczestnictwo na poziomie zarządu stanowią kluczową kwestię polityczną dla zrównoważonych przedsiębiorstw, stanowiącą podstawę bardziej długoterminowego podejścia i poprawy jakości procesu decyzyjnego w ramach programu reform gospodarczych⁽¹²⁾. W tym kontekście „dobra reputacja” przedsiębiorstwa staje się przewagą konkurencyjną. Zrównoważony ład korporacyjny musi sprzyjać długoterminowemu i pluralistycznemu koncentrowaniu się na decyzjach przedsiębiorstw, przy jednoczesnym zachowaniu dokładności, jakości i skuteczności procesu decyzyjnego. Interes prawny przedsiębiorstw, z którym związane są obowiązki dyrektorów, należy odróżnić od interesu akcjonariusza, który czasami koncentruje się na krótkoterminowych zyskach. W zakres pluralistycznego, długoterminowego i zrównoważonego podejścia powinny również wchodzić interesy pracowników oraz innych zainteresowanych stron.

⁽⁹⁾ COM(2018) 97 final.

⁽¹⁰⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje, zmieniające rozporządzenie (UE) 2019/2088 (Dz.U. L 198 z 22.6.2020, s. 13).

⁽¹¹⁾ Dz.U. C 228 z 5.7.2019, s. 24.

⁽¹²⁾ Dz.U. C 161 z 6.6.2013, s. 35.

3.2. W tym celu Komisja Europejska podjęła pewne wstępne kroki w kierunku ewentualnej inicjatywy ustawodawczej dotyczącej obowiązku zachowania należytej staranności. EKES zdecydowanie wspiera tego rodzaju inicjatywy⁽¹³⁾.

3.3. Ponadto poza uwzględnieniem wskaźników kosztów i wydajności należy omówić i opracować nowy paradygmat przewidywania zmian i zarządzania nimi jako element „dobrego” ładu korporacyjnego, który uwzględni również społeczne koszty restrukturyzacji i zmian, oraz wkład przedsiębiorstwa w bardziej integracyjne społeczeństwo. Pod uwagę należy również wziąć wpływ na rozkład dochodów, na równość wieku i płci, na miejsca pracy, na jakość środowiska i zatrudnienia oraz na zrównoważoność i włączenie społeczne⁽¹⁴⁾.

3.4. Kwestie społeczne nie pojawiają się jeszcze w taki sam sposób w kluczowych wskaźnikach skuteczności działania w odniesieniu do analizy finansowej i wyceny przedsiębiorstw. Chociaż Komisja Europejska powierzyła Europejskiej Grupie Doradczej ds. Sprawozdawczości Finansowej (EFRAG) zadanie opracowania europejskiego standardu sprawozdawczości, nie istnieje jeszcze globalny standard pomiaru wpływu i wyceny w odniesieniu do określania wartości pieniężnej i ujawniania skutków działalności przedsiębiorstw. Pomiar, wycena i sprawozdawczość w zakresie wpływu przedsiębiorstw ułatwiłyby im osiągnięcie neutralności klimatycznej.

3.5. W związku z tym EKES pragnie, by w ramach zbliżającego się przeglądu dyrektywy w sprawie sprawozdawczości niefinansowej poczyniono wyraźne postępy w zakresie standardów sprawozdawczości dotyczących społecznych i pracowniczych aspektów zarządzania, w tym warunków pracy, równości w zarządach i zatrudniania pracowników znajdujących się w niekorzystnej sytuacji lub pracowników z niepełnosprawnością. Należy mierzyć i dokładnie oceniać ogólną zrównoważoność przedsiębiorstw.

3.6. Zgodnie z założeniami Zielonego Ładu i odbudowy cel zarządzania przedsiębiorstwem, do tego momentu polegający na generowaniu zysków dla akcjonariuszy, musi teraz być w równym stopniu uzupełniony postrzeganiem odpowiedzialności społecznej i ekologicznej⁽¹⁵⁾. Zapewnienie systematycznych kanałów dla głosu pracowników (*workers' voice*) w procesie podejmowania decyzji w przedsiębiorstwie jest zatem niezbędne.

3.7. Jak już stwierdzono w opinii EKES-u w sprawie transformacji przemysłowej w kierunku ekologicznej i cyfrowej gospodarki europejskiej⁽¹⁶⁾, Komitet wzywa Komisję do wzmocnienia i rozwinięcia wymiaru społecznego w dostosowanej i zaktualizowanej strategii przemysłowej. Powinno to również mieć wpływ na opracowywane kluczowe wskaźniki skuteczności działania, jak np. uwzględnienie kwestii włączenia wskaźników społecznych. Pracownicy i przedstawiciele społeczeństwa obywatelskiego muszą mieć możliwość zabrania głosu w konsultacjach dotyczących odpowiednich kluczowych wskaźników skuteczności działania mających na celu dokonanie pomiaru sukcesu Zielonego Ładu zarówno na poziomie przemysłu, jak i przedsiębiorstwa.

3.8. Warto rozważyć, czy ramy prawne UE powinny pomóc w określeniu minimalnych standardów obowiązkowego informowania pracowników, konsultacji z nimi i ich udziału za pośrednictwem odpowiednich kanałów, np. w zarządach przedsiębiorstw, aby zapewnić pracownicom i pracownikom głos⁽¹⁷⁾, gwarantując im wczesne informowanie i konsultacje z nimi, a także przewidywanie zmian. Pomimo pozytywnych osiągnięć w tym zakresie istnieje potrzeba poprawy wdrażania i egzekwowania przepisów.

3.9. Jednocześnie należy doprowadzić do większego równouprawnienia płci w zarządach przedsiębiorstw i na stanowiskach kierowniczych. Należy zapobiegać obchodzeniu lub zmniejszaniu uczestnictwa pracowników w zarządach, korporacyjnym manewrom prawnym oraz sztucznym tworom, takim jak przedsiębiorstwa „skrzynki pocztowe” tworzone w celu uniknięcia uczestnictwa pracowników. W odniesieniu do uczestnictwa pracowników w zarządach przewidzianego w prawie krajowym co najmniej dwunastu państw członkowskich i rozumianego zazwyczaj przez pojęcie współdecydowania oznacza to przyjęcie podejścia aktywnie rozwijającego i propagującego zachowanie obowiązkowego minimalnego zakresu praw uczestnictwa w oparciu o wspólne europejskie minimalne standardy reprezentacji. Za jeden

⁽¹³⁾ Dz.U. C 429 z 11.12.2020, s. 136.

⁽¹⁴⁾ Na przykład rozważania zawarte w „Value Balancing Alliance” („Sojusz na rzecz bilansowania wartości”) mogą przyczynić się do tego, że inwestycje w wykwalifikowany personel będą w większym stopniu uwzględniane w bilansach. W ramach tego sojuszu współpracują obecnie zarządy kilku dużych niemieckich przedsiębiorstw. <https://www.value-balancing.com/>.

⁽¹⁵⁾ Dz.U. C 106 z 31.3.2020, s. 1.

⁽¹⁶⁾ Dz.U. C 56 z 16.2.2021, s. 10.

⁽¹⁷⁾ Dz.U. C 10 z 11.1.2021, s. 14.

z przykładów może posłużyć dyrektywa w sprawie europejskiej rady zakładowej, której postanowienia muszą lepiej odpowiadać bieżącej rzeczywistości i przyszłym potrzebom w zakresie restrukturyzacji transgranicznej, zapewnić europejskim radom zakładowym niezbędne zasoby i kompetencje oraz przewidywać sankcje dla przedsiębiorstw nieprzestrzegających przepisów. Bardziej aktywną rolę powinny pełnić również konsultacje sektorowe.

3.10. Europa socjalna musi kierować się wspólnymi zasadami, tak aby przedsiębiorstwa i ich właściciele przestrzegali „dobrego ładu korporacyjnego”. Stanowi to zasadniczy element skutecznego dialogu społecznego⁽¹⁸⁾. W tym względzie ważną rolę odegrają wiążące unijne ramy prawne dotyczące należytej staranności i odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej z elementem zaangażowania pracowników.

3.11. Aby propagować wzrost gospodarczy oraz działanie systemów zabezpieczenia społecznego, we wszystkich europejskich przepisach i inicjatywach, które mają wpływ na warunki pracy i życia, przekrojowym elementem strukturalnym należy uczynić „uwzględnianie uczestnictwa pracowników”.

Bruksela, dnia 9 czerwca 2021 r.

Christa SCHWENG
Przewodnicząca
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

⁽¹⁸⁾ Dz.U. C 10 z 11.1.2021, s. 14.