

**Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie udziału i zaangażowania pracowników jako niezbędnych podmiotów dobrego ładu korporacyjnego i zrównoważonych rozwiązań na rzecz przewyciężenia kryzysu (opinia z inicjatywy własnej)**

(2013/C 161/06)

Sprawozdawca: **Wolfgang GREIF**

Dnia 12 lipca 2012 r. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny postanowił, zgodnie z art. 29 ust. 2 regulaminu wewnętrznego, sporządzić opinię z inicjatywy własnej w sprawie

*udziału i zaangażowania pracowników jako niezbędnych podmiotów dobrego ładu korporacyjnego i zrównoważonych rozwiązań na rzecz przewyciężenia kryzysu*

(opinia z inicjatywy własnej).

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 26 lutego 2013 r.

Na 488. sesji plenarnej w dniach 20–21 marca 2013 r. (posiedzenie z 20 marca) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 85 do 3 – 8 osób wstrzymało się od głosu – przyjął następującą opinię:

## 1. Streszczenie

1.1 Kryzys finansowy dotarł do przedsiębiorstw. Jego przewyciężenie, leżące w interesie wszystkich dotkniętych kryzysem grup, inwestorów, pracodawców, pracowników, regionów (podejście wielopodmiotowe), wymaga wspólnych wysiłków i zgodnie ustalonych celów (takich jak np. długofalowy rozwój przedsiębiorstwa), istnienia właściwego dialogu społecznego prowadzonego w atmosferze zaufania oraz pozytywnego nastawienia. EKES pragnie zainicjować nowe podejście, również w odniesieniu do europejskich ram ładu korporacyjnego.

1.2 EKES jest przekonany, że dobry i tym samym trwały ład korporacyjny musi opierać się na sprawdzonych na rynku wewnętrznym strukturach prawnych i praktyce udziału pracowników poprzez informowanie, konsultacje i w stosownych wypadkach współdecydowanie.

1.3 Zrównoważony charakter należy zapewnić poprzez połączenie efektywności ekonomicznej z celami społecznymi i ekologicznymi. Wymogiem jest tu postrzeganie przedsiębiorstwa jako instytucji, w której poszczególne podmioty działają wspólnie, a wszyscy dążą do zapewnienia trwałych perspektyw gospodarczych, konkurencyjności ekonomicznej i równowagi społecznej oraz ukierunkowują swoje działania na te cele. EKES wprowadza do dyskusji pojęcie zrównoważonego przedsiębiorstwa jako koncepcję ładu korporacyjnego. Obejmuje ono także respektowanie przy podejmowaniu decyzji prawa głosu pracowników.

1.4 Koncepcja ta może służyć dobremu prowadzeniu przedsiębiorstw, jeśli ład korporacyjny opiera się na zasadzie sprawiedliwych relacji między pracownikami, kadrami kierowniczą i właścicielem, przez co wszystkie podmioty mają zapewnioną możliwość kształtowania zmian z zastosowaniem celowego podejścia opartego na rozwiązywaniu problemów, a jednocześnie bez ingerencji w uprawnienia kierownicze kadry menedżerskiej. Już obecnie na szczeblu krajowym i europejskim dostępne są instrumenty zapewniające obligatoryjny udział

przedstawicieli pracowników i należy je skutecznie wykorzystać. Dowiedziono, że właśnie w dobie kryzysu można w ten sposób z większą łatwością przeprowadzić i antycypować restrukturyzację w przedsiębiorstwach.

1.5 Aby wzmocnić i zakorzenić w praktyce ten model, zdaniem EKES-u polityka europejska powinna stworzyć – w ramach przysługujących jej kompetencji w zakresie kształtowania rynku wewnętrznego – odpowiednie zachęty i usprawnić europejskie ramy prawne, bez wkraczania w uprawnienia krajowe. EKES przedstawia zatem propozycje dotyczące wdrożenia w ustawodawstwie krajowym europejskiego prawa podstawowego dotyczącego udziału pracowników oraz lepszego jego uwzględnienia w ustawodawstwie europejskim.

1.6 Jednocześnie możliwości udziału pracowników w wyznaczaniu strategicznego kierunku przedsiębiorstwa muszą stać się powszechnym elementem europejskiego prawa spółek, które zgodnie z planami Komisji ma zostać rozbudowane w najbliższej przyszłości. Ponadto, opierając się na obowiązujących normach, należy opracować w prawie UE przepisy w sprawie obligatoryjnego udziału pracowników oraz rozpowszechnić je, a także ujednolicić zwłaszcza definicje informacji, konsultacji i udziału.

1.7 Chwilowo nowy etap w tej debacie wyznacza rezolucja Parlamentu Europejskiego z 15 stycznia 2013 r. Ogromną większością wzywa się w niej m.in. do stworzenia ram prawnych ustalających minimalne normy dla restrukturyzacji, aby zminimalizować koszty społeczne i gospodarcze oraz ułatwić antycypację. Miałyby one obejmować m.in. zobowiązanie do planowania strategicznego oraz działania wyprzedzające w zakresie kształcenia i szkolenia, środki zmierzające do utrzymania miejsc pracy i pracowników podczas restrukturyzacji oraz przepisy, które w przypadku restrukturyzacji skłaniają przedsiębiorstwa do wyprzedzającej współpracy z instytucjami regionalnymi (przede wszystkim organami administracji i urzędami pracy) i podmiotami w lokalnych łańcuchach dostaw.

## 2. Wstęp

2.1 W niniejszej opinii EKES pragnie pokazać, jak przedsiębiorstwa i inwestorzy wraz ze swoimi pracownikami mogą znaleźć wyważone i trwałe metody przezwyciężenia kryzysu finansowego i gospodarczego oraz przeciwdziałania zmianie klimatu. Poza tym opisane będą ogólne warunki społeczne i prawne, których potrzebują te podmioty, a także jak należy w tym celu ulepszyć europejskie ramy prawne, z uwzględnieniem różnorodności sytuacji oraz rozmaitych regulacji istniejących na poziomie krajowym.

2.2 Ład korporacyjny zorientowany na długofalowy rozwój opiera się na pełnym zaufaniu i umocowanym prawnie dialogu pomiędzy kierownictwem a pracownikami. EKES upatruje w tym głęboko zakorzenionego w historii integracji europejskiej konsensusu politycznego między rządami, partnerami społecznymi i społeczeństwem obywatelskim. Obligatoryjny udział pracowników w działalności gospodarczej jest – co zapisano już w wielu dyrektywach europejskich – nieodzownym elementem odpowiedzialnego społecznie gospodarowania. Tysiące przedstawicieli interesów w przedsiębiorstwach i zakładach Europy, jak i około 17 tys. przedstawicieli interesów w około tysiącu europejskich rad zakładowych są przykładem tego, jak w praktyce realizuje się zasadę ładu korporacyjnego nastawionego na udział.

2.3 Ten polityczny konsensus znalazł wyraz w różnych aktach prawnych UE, powstałych na różnych etapach historii europejskiej: informowanie pracowników i przeprowadzanie z nimi konsultacji nie jest jedynie wymogiem obowiązującym, na mocy ustawodawstwa UE <sup>(1)</sup>, na poziomie krajowym (również w obszarze MŚP), ale także na szczeblu transnarodowym <sup>(2)</sup>. Wynika stąd udział pracowników na poziomie przedsiębiorstwa, będący standardem w europejskich spółkach akcyjnych (SE) oraz w spółdzielniach europejskich (SCE) <sup>(3)</sup>. Wiele innych dyrektyw unijnych <sup>(4)</sup> również z dziedziny ochrony pracy i zdrowia oraz europejskiego prawa spółek zawiera wymóg informowania i przeprowadzania konsultacji. Art. 27 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej czyni prawo jednostki do informacji i konsultacji wiążącym elementem prawa wspólnotowego. Tym samym obligatoryjny udział pracowników w działalności gospodarczej stanowi niekwestionowany fundament systemu prawnego europejskiej demokracji.

2.4 Z myślą o sukcesie ekonomicznym, a także – i w szczególności – o spójności społecznej w Europie, trzeba te zasoby – utrwalone i skuteczne w codziennym funkcjonowaniu gospodarki – wzmocnić, by móc stawić czoła bieżącemu kryzysowi. Ponieważ te przedsiębiorstwa, które nie tylko zarabiają dla swoich inwestorów, ale i mają wnieść wkład w życie społeczeństwa, działają dziś w bardziej niepewnych ogólnych uwarunkowaniach:

— Ze względu na niezbędną konkurencyjność na rynkach światowych łańcuchy wartości mają bardziej transnarodowy charakter, co utrudnia kierowanie przedsiębiorstwami.

Podmiotom dotkniętym restrukturyzacją lub delokalizacją, szczególnie pracownikom, trudniej zrozumieć ich przyczyny.

- Finansowanie przedsiębiorstw przez inwestorów finansowych jest w znacznej mierze nastawione na uzyskanie zysków w krótkim terminie i ogranicza długofalowe planowanie w przedsiębiorstwie. Partnerskie relacje oparte na zaufaniu między zarządnymi przedsiębiorstw a pracownikami stają przez to o wiele trudniejsze.
- Ambitne cele w dziedzinie klimatu wymagają innowacji i zasadniczo nowych produktów oraz usług. To z kolei wymusza często radykalne przemiany strukturalne, wystawiające pracowników i przedsiębiorstwa na ciężką próbę i stawiające ich przed zupełnie nowymi zadaniami.
- Dzięki europejskiemu prawu spółek i rynków finansowych przedsiębiorstwa z coraz większą łatwością przemieszczają się obecnie ponad granicami krajów w ramach europejskiego rynku wewnętrznego. Może się to odbywać kosztem krajowych praw dotyczących udziału w organach przedsiębiorstwa oraz praktyk współpracy opartej na zaufaniu, o ile nie będą się one równie łatwo przemieszczać ponad granicami krajów.

2.5 Wszystko to podkreśla potrzebę zastosowania środków naprawczych przeciwdziałających wypaczeniu wartości przedsiębiorstw z powodu myślenia w kategoriach krótkoterminowych. Potrzebne jest wskazanie kierunków polityki europejskiej, które służyłyby pokonaniu dominującego obecnie podejścia polegającego na jednostronnym zapewnieniu przejrzystości przedsiębiorstwa akcjonariuszom, poprzez szersze postrzeganie przedsiębiorstwa jako „zrównoważonego” w interesie jego długofalowego rozwoju <sup>(5)</sup>.

2.6 Walka z kryzysem, długoterminowa perspektywa, dobry ład korporacyjny, innowacyjność oraz oparta na zaufaniu współpraca pracodawców i pracowników w ramach obligatoryjnego prawa udziału należą do tego samego kontekstu, jeśli chodzi o przyszłość Europy. EKES proponuje, by koncepcja zrównoważonego przedsiębiorstwa stała się nowym modelem, który należy umiejscowić i wzmocnić w polityce europejskiej. W ten sposób otworzy się nowe horyzonty dla prawodawstwa oraz dla działań w przedsiębiorstwach i w polityce, aby podmiotom, które praktycznie wdrażają w życie zrównoważony ład korporacyjny, dać większą motywację i wskazać kierunek. Trzeba być zgodnym co do elementów koncepcji zrównoważonego przedsiębiorstwa, natomiast jej konkretna realizacja musi odpowiadać specyfice danej firmy. Będzie ona przebiegać różnie w zależności od kraju.

## 3. Model „zrównoważonego przedsiębiorstwa”

3.1 Model „zrównoważonego przedsiębiorstwa” <sup>(6)</sup> jest właściwy do tego, by zalecenia polityki europejskiej przełożyć na całościową metodę zarządzania, która łączyłaby cele efektywności gospodarczej z celami społecznymi i ekologicznymi w ramach spójnej koncepcji. Zrównoważone przedsiębiorstwo odpowiada koncepcji, według której przedsiębiorstwa to

<sup>(1)</sup> Dyrektywa 2002/14/WE.

<sup>(2)</sup> Dyrektywa 2009/38/WE w sprawie europejskiej rady zakładowej.

<sup>(3)</sup> Dyrektywa 2001/86/WE i dyrektywa 2003/72/WE (w sprawie uczestnictwa pracowników w SE/SCE).

<sup>(4)</sup> M.in. dyrektywa 77/187/EWG (w sprawie zwolnień grupowych) i dyrektywa 2001/23/WE (w sprawie przeniesienia własności przedsiębiorstw).

<sup>(5)</sup> Zob. również przemówienie powitalne komisarza ds. rynku wewnętrznego i usług Michela Barniera na 11. europejskiej konferencji poświęconej łaadowi korporacyjnemu, Warszawa, 15 listopada 2011 r.: „Musimy ograniczyć szkodliwe tendencje krótkoterminowe. Solidny ład korporacyjny może pomóc w osiągnięciu tego celu”.

<sup>(6)</sup> Vitols, Sigurt / Norbert Kluge (eds) (2011), „The Sustainable Company: a new approach to corporate governance” („Zrównoważone przedsiębiorstwo: nowe podejście do ładu korporacyjnego”), Bruksela, ISE.

„organizacje społeczne”, gdzie trzeba respektować głos pracowników. Tym samym decyzje firmy dla obu stron – a także dla klientów – są bardziej przewidywalne. Są mniej podatne na interwencje z zewnątrz, które są nastawione wyłącznie na krótkoterminowe zyski.

3.2 Koncepcję zrównoważonego przedsiębiorstwa można zdefiniować następującymi elementami (7):

- 1) Model ten odwołuje się do wielopodmiotowego podejścia („multi-stakeholder”) – właściciel przedsiębiorstwa działa wspólnie z innymi ważnymi podmiotami – pracownikami oraz podmiotami z regionu, w którym to przedsiębiorstwo działa.
- 2) Opis celów przedsiębiorstwa i ich realizacji to wynik wspólnych wysiłków pracowników i kierownictwa – bez interweniowania w uprawnienia kierownicze menedżerów. W tym celu można wykorzystać rozmaite, sprawdzone w praktyce formy udziału pracowników.
- 3) Długoterminowa perspektywa prowadzenia przedsiębiorstwa. Opis celów przedsiębiorstwa jest spójny z jego celami zrównoważonego rozwoju.
- 4) By kadra kierownicza mogła zarządzać „zrównoważonym przedsiębiorstwem”, musi mieć jego całościowy obraz przedsiębiorstwa. Zalecenia dotyczące systemu sprawozdawczości muszą obowiązkowo obejmować różne aspekty zrównoważonego ładu korporacyjnego (8).
- 5) Wynagrodzenie menedżerów i kadry kierowniczej musi być powiązane z zamiarem skutecznej realizacji celów w zakresie zrównoważonego rozwoju. Wiąże się z tym także zaangażowanie społeczne m.in. na rzecz bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników, dostępu do kształcenia wstępnego i doskonalenia zawodowego oraz równości szans.
- 6) Zrównoważone przedsiębiorstwo potrzebuje inwestorów nastawionych raczej na długoterminowe osiągnięcie zysków.

3.3 Zrównoważone przedsiębiorstwo może pomyślnie funkcjonować tylko wtedy, gdy zostanie przyjęta określona zasada sprawowania kierownictwa, a mianowicie zasada sprawiedliwych relacji („fair relationship”). Umożliwia ona wszystkim zainteresowanym stronom (kadry kierowniczej, przedstawicielom pracowników, inwestorom i regionom) kształtowanie przemian przedsiębiorstwa z zastosowaniem celowego podejścia opartego na rozwiązywaniu problemów, a jednocześnie bez ingerencji w uprawnienia kierownicze kadry menedżerskiej. Właśnie w dobie kryzysu można w ten sposób z większą łatwością przeprowadzić i antycypować restrukturyzację.

3.4 Zasada sprawiedliwych relacji opiera się w wypadku sprzedaży i przejęcia na wiążących porozumieniach między zainteresowanymi stronami dotyczących długofalowych perspektyw gospodarczych, jak też wymiaru społecznego, czyli

zagwarantowania – na ile to możliwe – utrzymania lokalizacji i miejsc pracy przedsiębiorstw. Zwłaszcza przy transnarodowym zakupie i sprzedaży przedsiębiorstw lub ich udziałów oraz przy restrukturyzacji, za podstawę służą następujące zasadnicze kwestie:

- zrozumiałej, długoterminowej koncepcji biznesowej i przemysłowej;
- wiążących gwarancji dotyczących inwestycji, utrzymania lokalizacji i zatrudnienia;
- w przypadku restrukturyzacji – sprawdzenia wszystkich alternatywnych rozwiązań dla zwolnień;
- utrzymania uzyskanych zdobyczy społecznych i umów zbiorowych;
- możliwości kontroli realizacji porozumień i zobowiązań.

3.5 Urzeczywistnienie idei zrównoważonego przedsiębiorstwa oraz obligatoryjny udział pracowników, poprzez informowanie, konsultacje i w stosownych przypadkach udział w organach przedsiębiorstwa na szczeblu krajowym i transnarodowym, idą ze sobą w parze. Doświadczenia w tym względzie pokazały również, że kraje, w których prawa udziału pracowników są silniejsze, a kontakty między partnerami społecznymi lepiej się układają, lepiej sobie poradziły z kryzysem od innych. Wykorzystanie tych elementów dla długofalowego rozwoju przedsiębiorstwa wymaga, by polityka europejska w ramach przysługujących jej kompetencji w zakresie kształtowania rynku wewnętrznego ustanowiła odpowiednie zachęty i zobowiązania prawne odnośnie do ładu korporacyjnego.

#### 4. Potrzeba działania w Europie – zalecenia polityczne

##### 4.1 Poprawa ram prawnych w duchu zrównoważonego ładu korporacyjnego

4.1.1 Praca, inwestycje i przedsiębiorczość muszą się w Europie opłacać. Zrównoważone przedsiębiorstwo jest w tym względzie odpowiednim wzorcem, gdyż dąży ono w równym stopniu do długoterminowych celów gospodarczych, społecznych i ekologicznych. Jest ono kierowane według zasady sprawiedliwych relacji, w której przemianę traktuje się jako wyzwanie i źródło korzyści dla przedsiębiorstwa i nie kwestionuje przy tym zdobyczy socjalnych i praw pracowników.

4.1.2 EKES uważa, że polityka europejska powinna dalej wzmacniać podstawy współdziałania najistotniejszych grup gospodarczych, i z zadowoleniem przyjąłby ponowne podjęcie przez Komisję Europejską kroków w celu wzmocnienia i dostosowania do realiów europejskiego rynku wewnętrznego praw pracowników i ich przedstawicieli w oparciu o osiągnięte standardy udziału pracowników w Europie. Wiąże się z tym także inicjatywy ustawodawcze, które poprawią fundamenty działania i realizowania przedstawionego nowego modelu.

(7) Por. Vitols, S. (2011): "What is the Sustainable Company?" Vitols, Sigurt / Norbert Kluge (eds) (2011), „The Sustainable Company: a new approach to corporate governance”, Bruksela, 15–37.

(8) Ambitnym przykładem jest sprawozdanie w sprawie zrównoważonego rozwoju 2011 przedsiębiorstwa Volkswagen AG: <http://www.volkswagen.de/de/Volkswagen/nachhaltigkeit.html>.

4.1.3 Przedsiębiorstwa stosujące zasadę sprawiedliwych relacji mogą szczególnie dobrze antycypować i kształtować przemiany strukturalne. Aby więc uczynić zadość także zasadom ekonomicznego rozsądku, należy zwiększyć udział pracowników w kształtowaniu i antycypowaniu przemian. W tym celu konieczne jest ulepszenie europejskich ram prawnych. Zgodnie ze strategią na rzecz zrównoważonego rozwoju w ramach strategii „Europa 2020” dzięki tym działaniom propagowano by zatem współpracę najistotniejszych grup gospodarczych w interesie europejskiej demokracji i konkurencyjności gospodarki europejskiej.

#### 4.2 Konsolidacja i wdrożenie europejskich praw udziału pracowników

4.2.1 By zwiększyć swobodę przedsiębiorczości i mobilność przedsiębiorstw na rynku wewnętrznym, stale rozwijane jest europejskie prawo spółek. Coraz częściej zasady ładu korporacyjnego („corporate governance”) powstają na szczeblu UE. Zdaniem EKES-u konieczna jest taka polityka europejska, by w uregulowaniach prawnych UE tę samą wagę nadać działalności wszystkich istotnych podmiotów gospodarczych (przedsiębiorstw, inwestorów i pracowników) na poziomie krajowym i transnarodowym<sup>(9)</sup>. Zapowiedziana przez Komisję kontrola dyrektyw europejskich dotyczących obligatoryjnego udziału pracowników nie może służyć jako alibi dla rezygnacji z konkretnych inicjatyw politycznych. W tym kontekście EKES podziela stanowisko Parlamentu Europejskiego, że konieczne są nowe polityczne wysiłki na rzecz zwiększenia na poziomie transnarodowym możliwości udziału pracowników w miejscu pracy i w przedsiębiorstwie.

4.2.2 W związku z tym zdaniem EKES-u niezbędne jest wdrożenie w ustawodawstwie krajowym europejskiego prawa podstawowego dotyczącego udziału pracowników oraz lepsze uwzględnienie go w ustawodawstwie europejskim. W szczególności należy zebrać w prawodawstwie europejskim przepisy dotyczące obligatoryjnego udziału pracowników w oparciu o zdobyte już prawa<sup>(10)</sup>.

— Parlament Europejski zlecił niedawno badanie, w którym zaproponowano uzupełnienie dyrektywy ramowej 2002/14/WE w sprawie informowania i przeprowadzania konsultacji o kwestię udziału przedstawicieli pracowników w organach przedsiębiorstwa.

— Już istniejące dyrektywy w sprawie udziału pracowników w przypadku delokalizacji i przejęcia<sup>(11)</sup>, warunków informowania i przeprowadzania konsultacji<sup>(12)</sup>, ustanowienia europejskiej rady zakładowej<sup>(13)</sup> oraz uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej i spółdzielni europejskiej<sup>(14)</sup> powstały w różnych momentach. EKES wzywa do poważnego zastanowienia się, w jakim stopniu połączenie ich

w jedną europejską dyrektywę ramową mogłoby przynieść co najmniej ujednoczenie różnych definicji dotyczących informacji i konsultacji oraz – w stosownych przypadkach – udziału w organach przedsiębiorstw.

4.2.3 Środki takie udoskonaliłyby europejskie ramy prawne. Inwestycje, produkcja i praca stałyby się w Europie łatwiejsze. EKES przyjmuje zatem z zadowoleniem powyższe zalecenia i oczekuje szybkiego przystąpienia instytucji europejskich do realizacji tych propozycji.

— Dzięki temu istniejące obligatoryjne prawa udziału zostałyby standardowo upowszechnione w przyszłych uregulowaniach prawnych i musiałyby zostać wdrożone do prawa krajowego<sup>(15)</sup>. Tym samym dano by przedsiębiorstwom większą pewność prawa.

— Dzięki temu można by dokonać przełomu, jeżeli chodzi o niezbędną spójność wspólnotowego dorobku prawnego. Zasada udziału pracowników znalazła bowiem wyraz w wielu dyrektywach UE. Powstawały one w różnym czasie i zawierają rozbieżne definicje informowania, konsultacji oraz – jeśli ma to zastosowanie – udziału pracowników w organach przedsiębiorstwa.

4.2.4 EKES opowiada się za konsolidacją przepisów w sprawie udziału pracowników w całym wspólnotowym dorobku prawnym, przy czym powinna ona w miarę możliwości uwzględniać naturę różnych wchodzących w grę kwestii. Odnośnie do treści praw za punkt odniesienia należy uznać następujące akty prawne: nowo przyjętą dyrektywę 2009/38/WE w sprawie europejskiej rady zakładowej (zwłaszcza odnośnie do definicji informacji i konsultacji, jak też zmian strukturalnych), a także dyrektywę ramową 2002/14/WE w sprawie udziału pracowników w spółce europejskiej (odnośnie do udziału w organach przedsiębiorstwa).

4.2.5 EKES uważa, że w ramach wszystkich tych środków prawodawstwo UE musi zapewniać i wzmacniać istniejące już krajowe prawa udziału i europejskie przepisy. Dotyczy to zwłaszcza udziału pracowników w organach przedsiębiorstwa. Niemniej ze względu na różnorodność sytuacji i rozmaite regulacje istniejące na poziomie krajowym, narzucenie jednego europejskiego modelu udziału pracowników byłoby działaniem niepożądanym i przynoszącym efekty odwrotne do zamierzonych.

— Prawodawstwo UE, które reguluje transnarodową zmianę siedziby przedsiębiorstwa i koncentrację, a także rodzaje spółek europejskich, nie może prowadzić do ucieczki od prawa udziału w przedsiębiorstwie.

— Istnieją dobre powody dla ogólnego wprowadzenia obligatoryjnego prawa udziału pracowników jako standardowego elementu europejskiego prawa spółek, aczkolwiek należy mieć na względzie różnorodność krajowych ustawodawstw w zakresie prawa spółek.

<sup>(9)</sup> Por. Parlament Europejski (2012 r.), rezolucja z 14 czerwca 2012 r. w sprawie przyszłości europejskiego prawa spółek.

<sup>(10)</sup> Zob. także PE 2012/2061.

<sup>(11)</sup> Dyrektywa 2001/23/WE.

<sup>(12)</sup> Dyrektywa 2002/14/WE.

<sup>(13)</sup> Dyrektywa 2009/38/WE.

<sup>(14)</sup> Dyrektywa 2001/86/WE i dyrektywa 2003/72/WE.

<sup>(15)</sup> Zob. również badanie: „Relations between company supervisory bodies and the management. National systems and proposed instruments at the EU level with a view to improving legal efficiency” („Stosunki między organami nadzorczymi przedsiębiorstwa a zarządem. Systemy krajowe i proponowane instrumenty na szczeblu UE mające na celu zwiększenie skuteczności prawnej”) (Parlament Europejski (2012) PE 462.454), <http://www.europarl.europa.eu/committees/en/juri/studiesdownload.html?languageDocument=EN&file=75509>.

#### 4.3 Ustanowienie wiążących norm minimalnych w odniesieniu do restrukturyzacji

4.3.1 EKES uważa, że ze względu na coraz większą intensywność restrukturyzacji<sup>(16)</sup> i coraz agresywniejsze otoczenie finansowania przedsiębiorstw konieczne są na poziomie krajowym i europejskim innowacyjne kierunki działania, które z jednej strony sygnalizowałyby otwartość i atrakcyjność Europy dla inwestorów, a z drugiej strony – jak podkreślono w opinii Komitetu w sprawie zielonej księgi „Restrukturyzacja i przewidywanie zmian” – przygotowałyby zarówno przedsiębiorstwa, jak i pracowników do sprostania nowym wyzwaniom, tak by zmniejszyć niekorzystne skutki społeczne zmian i zmaksymalizować możliwości skutecznej restrukturyzacji<sup>(17)</sup>.

4.3.2 Kryzys finansowy pokazał, że potrzebne jest nowe podejście, by cel tworzenia trwałej wartości był dla przedsiębiorstw nadrzędny nad dążeniem do krótkoterminowych zysków. Aby zapewnić skuteczną odpowiedź polityczną na wyzwania związane z restrukturyzacją, konieczne jest zintegrowane podejście obejmujące szereg obszarów polityki (takich jak zatrudnienie, edukacja, innowacje, polityka przemysłowa). Trzeba przy tym także uwzględnić interesy pracowników, jeżeli mają na nie wpływ decyzje podejmowane w przedsiębiorstwie. Koncepcja zrównoważonego przedsiębiorstwa oparta jest na perspektywie długoterminowej i stanowi możliwą do wdrożenia w praktyce odpowiedź na wymóg polityki europejskiej, by wspierać przedsiębiorstwa w tworzeniu zrównoważonego wzrostu.

4.3.3 Zdaniem EKES-u antycypowanie zmian możliwe jest tylko wtedy, gdy stworzy się klimat obopólnego zaufania

i będzie się konsekwentnie angażować zarówno partnerów społecznych, jak i zorganizowane społeczeństwo obywatelskie<sup>(18)</sup>. Oznacza to także, że pracownicy mogą uczestniczyć w etapach poprzedzających podjęcie decyzji w przedsiębiorstwie, korzystając z przysługującego im prawa do informacji i konsultacji i wykorzystując je do skutecznego rozwiązywania problemów w kontekście lokalnym<sup>(19)</sup>. Również dyrektywa z 2009 r. w sprawie europejskich rad zakładowych przewiduje udział pracowników we właściwym czasie w kwestiach o zasięgu transgranicznym.

4.3.4 Odpowiednie podejście do restrukturyzacji jest już od dawna przedmiotem debaty na szczeblu europejskim, w której oprócz Komisji aktywnie uczestniczą przede wszystkim europejscy partnerzy społeczni, Parlament Europejski oraz EKES.

4.3.5 Chwilowo nowy etap w tej debacie wyznacza rezolucja Parlamentu Europejskiego z 15 stycznia 2013 r. Ogromną większością wzywa się w niej m.in. do stworzenia ram prawnych ustalających minimalne normy dla restrukturyzacji, aby zminimalizować koszty społeczne i gospodarcze oraz ułatwiać antycypację<sup>(20)</sup>. Miałyby one obejmować m.in. zobowiązanie do planowania strategicznego oraz działania wyprzedzające w zakresie kształcenia i szkolenia, środki zmierzające do utrzymania miejsc pracy i pracowników podczas restrukturyzacji oraz przepisy, które w przypadku restrukturyzacji skłaniają przedsiębiorstwa do wyprzedzającej współpracy z instytucjami regionalnymi (przede wszystkim organami administracji i urzędami pracy) i podmiotami w lokalnych łańcuchach dostaw.

Bruksela, 20 marca 2013 r.

Przewodniczący  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego  
Staffan NILSSON

<sup>(16)</sup> Eurofound 2012, sprawozdanie Europejskiego Obserwatorium Restrukturyzacji (ERM) „After restructuring: labour markets, working conditions and life satisfaction” („Po restrukturyzacji – stan rynku pracy, warunków pracy i zadowolenia z życia”).

<sup>(17)</sup> Opinia EKES-u z 11 lipca 2012 r. w sprawie: „Restrukturyzacja i przewidywanie zmian: wnioski wynikające z ostatnich doświadczeń”, Dz.U. C 299 z 4.10.2012), punkt 1.3.

<sup>(18)</sup> Opinia EKES-u z 11 lipca 2012 r. w sprawie: „Restrukturyzacja i przewidywanie zmian: wnioski wynikające z ostatnich doświadczeń”, Dz.U. C 299 z 4.10.2012), punkt 1.3.

<sup>(19)</sup> „Orientacje na rzecz zarządzania zmianami oraz ich konsekwencji społecznych” przyjęte przez partnerów społecznych 16 października 2003 r., <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2750&langId=en>.

<sup>(20)</sup> Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 15 stycznia 2013 r. zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie informowania pracowników i konsultowania się z nimi, przewidywania restrukturyzacji i zarządzania nimi, P7\_TA-PROV(2013)005.