



C/2023/1225

21.12.2023

P9\_TA(2023)0218

## Wzmacnianie dialogu społecznego

### Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 1 czerwca 2023 r. w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego (2023/2536(RSP))

(C/2023/1225)

Parlament Europejski,

- uwzględniając art. 3 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE),
- uwzględniając art. 9, 151, 152, 153, 154 i 155 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE),
- uwzględniając art. 12, 15, 16, 21, 23, 27, 28, 30, 31 i 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej,
- uwzględniając komunikat Komisji z 4 marca 2021 r. pt. „Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych” (COM(2021)0102),
- uwzględniając Europejską kartę społeczną,
- uwzględniając Zobowiązanie społeczne z Porto z dnia 7 maja 2021 r. oraz deklarację z Porto z dnia 8 maja 2021 r.,
- uwzględniając następujące konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy: Konwencję dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych (nr 98), Konwencję dotyczącą ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień (konwencja dotycząca przedstawicieli pracowników) (nr 135), Konwencję dotyczącą rokowań zbiorowych (nr 154), Konwencję dotyczącą bezpieczeństwa i higieny pracy (nr 155), Konwencję dotyczącą struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy (nr 187) oraz Konwencję w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w miejscu pracy (nr 190),
- uwzględniając europejski semestr, który stanowi unijne ramy koordynacji i nadzoru polityki gospodarczej i społecznej, na podstawie art. 121 i 148 TFUE,
- uwzględniając porozumienie ramowe europejskich partnerów społecznych dotyczące cyfryzacji,
- uwzględniając autonomiczne porozumienie ramowe europejskich partnerów społecznych w sprawie aktywnego starzenia się i podejścia międzypokoleniowego,
- 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 zakładów <sup>(1)</sup>,
- uwzględniając dyrektywę Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych <sup>(2)</sup>,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej <sup>(3)</sup>,

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 82 z 22.3.2001, s. 16.

<sup>(2)</sup> Dz.U. L 225 z 12.8.1998, s. 16.

<sup>(3)</sup> Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105.

- 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 wspólnotowym <sup>(4)</sup> (dyrektywa w sprawie europejskiej rady zakładowej),
  - uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1057 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) oraz uchylające rozporządzenie (UE) nr 1296/2013 <sup>(5)</sup>,
  - uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej <sup>(6)</sup> (dyrektywa o płacach minimalnych),
  - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 16 grudnia 2021 r. w sprawie demokracji w miejscu pracy: europejskie ramy praw pracowników do partycypacji i przegląd dyrektywy w sprawie europejskiej rady zakładowej <sup>(7)</sup>,
  - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 2 lutego 2023 r. zawierającą zalecenia dla Komisji dotyczące przeglądu dyrektywy w sprawie europejskiej rady zakładowej <sup>(8)</sup>,
  - uwzględniając wniosek Komisji dotyczący zalecenia Rady w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego w Unii Europejskiej (COM(2023)0038),
  - uwzględniając komunikat Komisji z dnia 25 stycznia 2023 r. pt. „Wzmocnienie dialogu społecznego w Unii Europejskiej: wykorzystanie jego pełnego potencjału do zarządzania sprawiedliwymi transformacjami” (COM(2023)0040),
  - uwzględniając komunikat Komisji z dnia 13 grudnia 2013 r. pt. „Unijne ramy jakości na rzecz przewidywania zmian i restrukturyzacji” (COM(2013)0882),
  - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 19 stycznia 2017 r. w sprawie Europejskiego filaru praw socjalnych <sup>(9)</sup>,
  - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 17 grudnia 2020 r. w sprawie silnej Europy socjalnej na rzecz sprawiedliwej transformacji <sup>(10)</sup>,
  - uwzględniając decyzję Rady (UE) 2022/2296 z dnia 21 listopada 2022 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich <sup>(11)</sup>,
  - uwzględniając komunikat Komisji z 4 marca 2021 r. pt. „Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych” (COM(2021)0102),
  - uwzględniając komunikat Komisji z dnia 29 września 2022 r. w sprawie wytycznych w sprawie stosowania prawa konkurencji Unii do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników (C(2022)6846),
  - uwzględniając pytania do Rady i Komisji w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego (O-000019/2023 – B9-0020/2023 and O-00020/2023 – B9-0021/2023),
  - uwzględniając art. 136 ust. 5 i art. 132 ust. 2 Regulaminu,
  - uwzględniając projekt rezolucji Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych,
- A. mając na uwadze, że prawa pracowników do rokowań zbiorowych, układów zbiorowych, wolności zrzeszania się i działań zbiorowych są prawami podstawowymi w demokracji;

<sup>(4)</sup> Dz.U. L 122 z 16.5.2009, s. 28.

<sup>(5)</sup> Dz.U. L 231 z 30.6.2021, s. 21.

<sup>(6)</sup> Dz.U. L 275 z 25.10.2022, s. 33.

<sup>(7)</sup> Dz.U. C 251 z 30.6.2022, s. 104.

<sup>(8)</sup> Teksty przyjęte, P9\_TA(2023)0028.

<sup>(9)</sup> Dz.U. C 242 z 10.7.2018, s. 24.

<sup>(10)</sup> Dz.U. C 445 z 29.10.2021, s. 75.

<sup>(11)</sup> Dz.U. L 304 z 24.11.2022, s. 67.

- B. mając na uwadze, że partnerstwo społeczne i rokowania zbiorowe między związkami zawodowymi i przedstawicielami pracodawców na szczeblu przedsiębiorstwa oraz na szczeblu sektorowym, krajowym i unijnym są kluczowymi aspektami europejskiego modelu społecznego, w którym różnorodna i zrównoważona pod względem gospodarczym, społecznym i środowiskowym przyszłość, przyczyniająca się do konkurencyjności, odporności gospodarczej i społecznej oraz lepszego rozwoju UE w większym stopniu sprzyjającego włączeniu społecznemu, jest zbudowana na wspólnym dziedzictwie dialogu społecznego, partycypacji pracowników, rokowań zbiorowych, przedstawicielstwa pracowników w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz na systemie trójstronnym;
- C. mając na uwadze, że rokowania zbiorowe umożliwiają partnerom społecznym dostosowywanie na przykład warunków pracy w sposób elastyczny i celowy; mając na uwadze, że systemy rokowań zbiorowych opierają się zasadniczo na złożonym zbiorze zasad i praktyk, ustanowionych w krajowych systemach prawnych, a często także na utrwalonych tradycjach partnerów społecznych;
- D. mając na uwadze, że dobrze funkcjonujący dialog społeczny między autonomicznymi partnerami społecznymi ma kluczowe znaczenie dla znajdowania zrównoważonych rozwiązań dla obecnych i przyszłych wyzwań poprzez dostosowywanie się do zmian w świecie pracy w sposób korzystny zarówno dla pracowników, jak i pracodawców, co wykazały między innymi istniejące porozumienia ramowe między europejskimi partnerami społecznymi w sprawie aktywnego starzenia się i w sprawie cyfryzacji, a także trwające negocjacje dotyczące telepracy i prawa do bycia offline; mając na uwadze, że dialog społeczny okazał się także konieczny w czasach nieoczekiwanych kryzysów, na przykład w przypadku dostosowania warunków pracy podczas pandemii; mając na uwadze, że dialog społeczny odgrywa ważną rolę w zapewnianiu aktywnego wsparcia pracownikom przechodzącym do nowych miejsc pracy w zakresie przewidywania potrzebnych umiejętności w drodze uwzględniania zmian strukturalnych oraz zwiększania odporności państw członkowskich; mając na uwadze, że sukces dialogu społecznego bardzo zależy od zdolności partnerów społecznych do prowadzenia swobodnych negocjacji w oparciu o złożony zbiór zasad i praktyk, które są często ustanawiane w krajowych systemach prawnych i tradycjach; mając na uwadze, że wymaga to od ustawodawców krajowych i europejskich polegania na zdolności partnerów społecznych do dążenia do dobrych warunków na rynku pracy, a zarazem wymagania od partnerów społecznych, by poważnie traktowali tę odpowiedzialność i znajdowali kompromisy, które uwzględniają ich interesy i jednocześnie przynoszą korzyści społeczeństwu jako całości;
- E. mając na uwadze, że systemy rokowań zbiorowych, w ramach których niezależni partnerzy społeczni mają prawo do autonomicznego negocjowania i zawierania układów zbiorowych, przyczyniają się do długoterminowej przewidywalności rynku pracy; mając na uwadze, że warunkiem wstępnym dla takich dobrze funkcjonujących systemów rokowań zbiorowych jest wiara ustawodawców krajowych i europejskich w zdolności partnerów społecznych do wzięcia odpowiedzialności za dobre warunki pracy na rynku pracy oraz równoważenia interesów pracowników i pracodawców;
- F. mając na uwadze, że w następstwie kryzysu finansowego z 2008 r. rokowania zbiorowe na poziomie sektorowym i międzybranżowym w niektórych państwach członkowskich znalazły się pod presją; mając na uwadze, że odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi znacznie się zmniejszył w większości państw członkowskich w ciągu ostatnich 30 lat, przy czym szacuje się, że średni zasięg układów zbiorowych w UE spadł z około 66 % w 2000 r. do około 56 % w 2018 r. <sup>(12)</sup>, a to z różnych powodów, w tym takich jak spadek liczby członków związków zawodowych, zmiany regulacyjne dotyczące praktyk i procesów w ramach rokowań zbiorowych <sup>(13)</sup>, w szczególności w odniesieniu do decentralizacji systemów rokowań zbiorowych, rosnące znaczenie procesów w ramach rokowań zbiorowych na szczeblu przedsiębiorstw oraz wzrost liczby niepewnych form zatrudnienia i przypadków fikcyjnego samozatrudnienia; mając na uwadze, że należy odnotować, iż sytuacja istotnie różni się w poszczególnych państwach członkowskich; mając na uwadze, że w większości państw członkowskich wskaźniki udziału w rokowaniach zbiorowych są zazwyczaj wyższe w przypadku pracowników, z którymi zawarto umowę o pracę na czas nieokreślony, i osób pracujących w większych przedsiębiorstwach; mając na uwadze, że zasięg rokowań jest znacznie większy w państwach, w których istnieją porozumienia sektorowe i w których są one często rozszerzane na nieobjęte porozumieniami przedsiębiorstwa i pracowników;
- G. mając na uwadze, że pracownicy poniżej 30. roku życia z dwa razy mniejszym prawdopodobieństwem przystępują do związków zawodowych w porównaniu ze starszymi pracownikami <sup>(14)</sup>, a jednocześnie bardzo popierają rokowania zbiorowe i mają duże zaufanie do związków zawodowych;

<sup>(12)</sup> Visser, Jelle, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, *Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts*, [Baza danych na temat instytucjonalnych cech związków zawodowych, ustalania płac, interwencji państwa i paktów społecznych], wersja 6.1, listopad 2019 r.

<sup>(13)</sup> Rodríguez Contreras, Ricardo; Molina, Oscar, *Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining* [Iść z duchem czasu. Nowe praktyki i przepisy w obszarze rokowań zbiorowych], Eurofound Publications, sierpień 2022 r.

<sup>(14)</sup> Komisja Europejska, *Employment and Social Developments in Europe – Young Europeans: employment and social challenges ahead* [Zatrudnienie i rozwój sytuacji społecznej w Europie – młodzi Europejczycy a wyzwania w dziedzinie zatrudnienia i spraw społecznych], Roczny przegląd 2022.

- H. mając na uwadze, że europejscy pracownicy i pracodawcy stoją obecnie przed poważnymi wyzwaniami wynikającymi z utrzymujących się od długiego czasu wyzwań społecznych i środowiskowych, takich jak ubóstwo, wykluczenie społeczne, rosnąca skala nierówności, kryzysy społeczne, kryzysy klimatyczne i kryzys w obszarze różnorodności biologicznej, które nasilają się i którym należy przeciwdziałać; mając na uwadze, że na te wyzwania negatywnie wpłynęły skutki pandemii, a od 24 lutego 2022 r. także rosyjska wojna napastnicza przeciwko Ukrainie, która spowodowała kryzys związany z kosztami utrzymania, inflację i kryzys energetyczny; mając na uwadze, że wydarzenia te uwiarykowały pilną potrzebę szerszego i silniejszego udziału partnerów społecznych, aby wykorzystać szanse wynikające ze zrównoważonej i uczciwej transformacji ekologicznej i cyfrowej, oraz odzwierciedlają potrzebę niepozostawiania nikogo w tyle; mając na uwadze, że według bazy danych Eurofound *EU PolicyWatch* partnerzy społeczni byli zaangażowani podczas pandemii w prawie połowę środków z zakresu polityki zarejestrowanych na szczeblu krajowym lub europejskim, podczas gdy zaangażowanie to nieco spadło w 2022 r., kiedy to określono dalsze środki polityczne związane z kryzysem kosztów utrzymania;
- I. mając na uwadze, że środki mające na celu utrzymanie i promowanie rokowań zbiorowych i układów zbiorowych mogą stanowić skuteczną odpowiedź na gwałtownie rosnące koszty życia i ułatwiać pilnie potrzebne powszechne podwyżki realnych wynagrodzeń;
- J. 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 przedstawicieli pracowników, w tym związków zawodowych, w procesy należytej staranności przedsiębiorstw; mając na uwadze, że terminowy i konstruktywny udział pracowników na odpowiednim poziomie zapewnia wkład w zrównoważony ład korporacyjny; mając na uwadze, że głosy partnerów społecznych są ważnym elementem inicjatyw UE mających na celu zapewnienie zrównoważonego i demokratycznego ładu korporacyjnego, jak również należytej staranności w zakresie faktycznego i potencjalnego nieprzestrzegania praw człowieka, w tym również praw pracowniczych, a także inicjatyw UE mających na celu ograniczenie stosowania nielegalnych praktyk, takich jak wyzysk pracowników i nieuczciwa konkurencja na jednolitym rynku;
- K. mając na uwadze, że demokracja w miejscu pracy wykracza poza formalny udział organizacji związkowych w tak zwanych zebraniach w sprawie uzgodnień społecznych lub zwykle konsultacje z tymi organizacjami; mając na uwadze, że promowanie demokracji w miejscu pracy wymaga ochrony i przestrzegania różnych praw i zasad, w tym prawa do organizowania się, działań zbiorowych i rokowań zbiorowych, praw związków zawodowych, prawa do strajku oraz zasady zakazu niesprawiedliwego zwalniania i równego wynagrodzenia za taką samą pracę;
- L. mając na uwadze, że zasada nr 8 Europejskiego filaru praw socjalnych stanowi, że należy prowadzić konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie opracowywania i wdrażania polityki gospodarczej i społecznej oraz polityki zatrudnienia zgodnie z praktykami krajowymi; mając na uwadze, że partnerów społecznych zachęca się również do negocjowania i zawierania układów zbiorowych w sprawach, które są dla nich istotne, przy pełnym poszanowaniu ich autonomii i prawa do podejmowania działań zbiorowych; mając na uwadze, że pracownicy lub ich przedstawiciele mają prawo do informacji i wyrażania opinii w odpowiednim czasie w dotyczących ich kwestiach, w szczególności w odniesieniu do transferów, restrukturyzacji oraz łączenia przedsiębiorstw, a także zwolnień grupowych; mając na uwadze, że w Zobowiązaniu społecznym z Porto wezwano wszystkie właściwe podmioty do promowania autonomicznego dialogu społecznego jako elementu strukturyzującego europejski model społeczny oraz do wzmacniania go na szczeblu europejskim, krajowym i regionalnym oraz na poziomie sektorów i przedsiębiorstw oraz na poziomie lokalnym, ze szczególnym naciskiem na zapewnienie sprzyjających ram rokowań zbiorowych dla różnych modeli, które istnieją w państwach członkowskich;
- M. mając na uwadze, że rozporządzenie w sprawie Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (RRF) <sup>(15)</sup> nakłada na państwa członkowskie obowiązek konsultowania się z partnerami społecznymi podczas przygotowywania krajowych planów odbudowy i zwiększania odporności za pośrednictwem większej liczby różnych struktur; mając na uwadze, że w stosunkowo dużej liczbie krajów zaangażowanie partnerów społecznych jest jednak nierównomierne pod względem jakości i intensywności oraz raczej słabe; mając na uwadze, że w sprawozdaniu Komisji z przeglądu rozporządzenia ustanawiającego Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności stwierdzono, że jego sukces zależy od ścisłego zaangażowania partnerów społecznych, organizacji społeczeństwa obywatelskiego, organów lokalnych i regionalnych oraz innych zainteresowanych stron;
- N. mając na uwadze, że niektóre państwa członkowskie zapewniają sprzyjające ramy dialogu społecznego, podczas gdy w niektórych innych państwach członkowskich dialog społeczny znajduje się pod presją z powodów takich jak spóźnione i nieskuteczne procedury konsultacji, brak zdolności i surowe kryteria dotyczące przedstawicielstwa, a także ograniczenia dotyczące swobody partnerów społecznych w zakresie prowadzenia autonomicznych negocjacji i znajdowania kompromisów w ramach rokowań zbiorowych; mając na uwadze, że zgodnie z art. 9 rozporządzenia

<sup>(15)</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/241 z dnia 12 lutego 2021 r. ustanawiające Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (Dz.U. L 57 z 18.2.2021, s. 17).

ustanawiającego EFS+ państwa członkowskie muszą zapewnić znaczący udział partnerów społecznych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego w realizacji polityk zatrudnienia, kształcenia i włączenia społecznego wspieranych z komponentu EFS+ objętego zarządzaniem dzielonym; mając na uwadze, że wszystkie państwa członkowskie muszą przeznaczać odpowiednią kwotę z zasobów EFS+, a jeśli otrzymały powiązane zalecenia dla poszczególnych krajów, kwota ta musi wynosić co najmniej 0,25 %, na budowanie zdolności partnerów społecznych, w tym w formie szkoleń, środków w zakresie tworzenia sieci kontaktów i wzmocnienia dialogu społecznego, oraz na działania podejmowane wspólnie przez partnerów społecznych;

- O. mając na uwadze, że rokowania zbiorowe odnoszą się do wszelkich negocjacji, które odbywają się zgodnie z prawem krajowym i praktykami krajowymi poszczególnych państw członkowskich między pracodawcą, grupą pracodawców lub co najmniej jedną organizacją pracodawców, z jednej strony, a co najmniej jednym związkiem zawodowym, z drugiej strony, w celu określenia warunków pracy i zatrudnienia; mając na uwadze, że związek zawodowy rozumie się jako grupę pracowników utworzoną w celu wspierania i obrony interesów pracowników, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową; mając na uwadze, że organizacja pracodawców jest organizacją, której członkami są indywidualni pracodawcy, inne stowarzyszenia pracodawców lub obie te grupy, powołaną w celu wspierania i obrony interesów swoich członków, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową;
- P. mając na uwadze, że zgodnie z konwencją dotyczącą przedstawicieli pracowników, którą ratyfikowały 24 państwa członkowskie, przedstawicielami pracowników mogą być osoby, które: (i) są uznane za przedstawicieli pracowników przez ustawodawstwo lub praktykę krajową, niezależnie od tego, czy są one przedstawicielami związków zawodowych, a mianowicie przedstawicielami mianowanymi lub wybranymi przez związki zawodowe lub przez członków związków zawodowych albo (ii) przedstawicielami wybranymi, a mianowicie przedstawicielami, którzy są wybierani w wolnych wyborach przez pracowników przedsiębiorstwa, zgodnie z przepisami ustawodawstwa krajowego lub układów zbiorowych, i których funkcje nie obejmują działalności uznanej w danym kraju za wyłączną prerogatywę związków zawodowych; mając na uwadze, że w przypadku istnienia w tym samym przedsiębiorstwie zarówno przedstawicieli związków zawodowych, jak i przedstawicieli wybranych, obecność przedstawicieli wybranych nie powinna podważać pozycji zainteresowanych związków zawodowych lub ich przedstawicieli, w szczególności w odniesieniu rokowań zbiorowych, które są prerogatywą związków zawodowych;
- Q. mając na uwadze, że warunki sprzyjające dobrze funkcjonującemu dialogowi społecznemu to: (i) obecność silnych, niezależnych związków zawodowych oraz możliwości technicznych w organizacjach pracodawców; (ii) zdolności techniczne partnerów społecznych; (iii) dostęp do odpowiednich i terminowych informacji umożliwiających udział w dialogu społecznym; (iv) zobowiązanie wszystkich stron do konstruktywnego zaangażowania się w dobrej wierze w dialog społeczny, co obejmuje zaangażowanie się partnerów społecznych w identyfikowanie odpowiednich kwestii, gromadzenie dowodów, dzielenie się informacjami, rozważanie opcji i opracowywanie preferowanych rozwiązań; (v) poszanowanie praw podstawowych do wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych; (vi) odpowiednie wsparcie instytucjonalne; (vii) poszanowanie autonomii partnerów społecznych umożliwiającej im niezależne negocjowanie i zawieranie układów zbiorowych; (viii) dostosowanie do ery cyfrowej i promowanie rokowań zbiorowych w nowym świecie pracy; oraz (ix) odpowiednia ochrona przed antyzwiązkową dyskryminacją przedstawicieli związków zawodowych i pracowników;
- R. mając na uwadze, że silne rokowania zbiorowe, w szczególności na poziomie sektorowym lub międzybranżowym, przyczyniają się do tworzenia i utrzymywania wysokiej jakości miejsc pracy oraz wywierają pozytywny wpływ na wynagrodzenia; mając na uwadze, że związki zawodowe, przedstawicielstwo i partycypacja pracowników, a także zakres rokowań zbiorowych mają zasadnicze znaczenie dla należytego wdrożenia praw pracowników; mając na uwadze, że konieczne są środki, działania i lepsze przepisy, aby chronić prawa przedstawicieli pracowników i związków zawodowych w celu zapewnienia równowagi siły przetargowej między pracodawcami a pracownikami, którą to sytuację można poprawić poprzez wzmocnienie demokracji w miejscu pracy;
- S. mając na uwadze, że MOP została założona w 1919 r. z głębokim przekonaniem, że powszechny pokój można osiągnąć tylko wtedy, gdy opiera się on na sprawiedliwości społecznej<sup>(16)</sup>; mając na uwadze, że dialog społeczny, rokowania zbiorowe i przedstawicielstwo pracowników stanowią podstawowe wartości i prawa MOP i są przewidziane w licznych konwencjach i zaleceniach MOP; mając na uwadze, że Rada Europy również zalicza demokrację w miejscu pracy do swoich podstawowych wartości wyrażonych w europejskiej konwencji praw człowieka i Europejskiej karcie społecznej;
- T. mając na uwadze, że w wytycznych MOP w sprawie sprawiedliwej transformacji w kierunku zrównoważonych środowiskowo gospodarek i społeczeństw dla wszystkich wezwano do promowania włączenia konkretnych przepisów środowiskowych w ramach rokowań zbiorowych i układów zbiorowych na wszystkich szczeblach;

<sup>(16)</sup> Konstytucja Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1919 r. i deklaracja filadelfijska MOP z 1944 r.

- U. mając na uwadze, że Rada w swoich konkluzjach z dnia 24 października 2019 r. pt. „Przyszłość pracy: Unia Europejska promuje deklarację wydaną z okazji stulecia Międzynarodowej Organizacji Pracy” zachęciła państwa członkowskie do kontynuowania działań związanych z ratyfikacją i wdrażaniem konwencji MOP; mając na uwadze, że Rada wezwała również państwa członkowskie i Komisję do pogłębiania dialogu społecznego na wszystkich szczeblach, w tym współpracy transgranicznej, aby zapewnić aktywny udział partnerów społecznych w kształtowaniu przyszłości pracy oraz budowaniu sprawiedliwości społecznej i wspólnego dobrobytu;
- V. mając na uwadze, że dialog społeczny i rokowania zbiorowe są kluczowymi instrumentami pracodawców i związków zawodowych stosowanymi w celu ustalenia i utrzymania godziwych płac oraz dobrych warunków pracy i zatrudnienia, a także zlikwidowania luki emerytalnej i luki płacowej między kobietami a mężczyznami; mając na uwadze, że silne systemy rokowań zbiorowych zwiększają odporność państw członkowskich w czasach kryzysu gospodarczego; mając na uwadze, że społeczeństwa z silnymi systemami rokowań zbiorowych posiadają zwykle bardziej konkurencyjne i odporne gospodarki, są bogatsze i cieszą się większą równością; mając na uwadze, że prawo do rokowań zbiorowych to kwestia, która dotyczy wszystkich pracowników w Europie i która może mieć również zasadnicze znaczenie dla demokracji i praworządności, w tym poszanowania podstawowych praw socjalnych; mając na uwadze, że rokowania zbiorowe stanowią europejskie prawo podstawowe, a instytucje UE są zobowiązane do jego przestrzegania na mocy art. 28 Karty praw podstawowych; mając na uwadze, że w związku z tym strategię polityczne respektujące, promujące i wzmacniające rokowania zbiorowe oraz pozycję pracowników w systemach ustalania płac odgrywają decydującą rolę w zapewnianiu wyższych standardów w odniesieniu do warunków pracy i lepszych warunków życia;
- W. mając na uwadze, że gospodarka nieformalna charakteryzuje się wysokim udziałem niewidzialnych i najbardziej wrażliwych grup pracowników; mając na uwadze, że pandemia COVID-19 zmusiła coraz większą liczbę pracowników, zwłaszcza kobiet, do przejścia do gospodarki nieformalnej i pogorszyła już istniejące trudności; mając na uwadze, że sektory najbardziej reprezentowane w gospodarce nieformalnej w UE, tj. zdrowie, opieka, prace socjalne i rolnictwo, mają również kluczowe znaczenie dla funkcjonowania naszych społeczeństw;
- X. mając na uwadze, że dialog społeczny wzmacnia zarówno demokrację, jak i społeczeństwo obywatelskie, oraz realizuje zasadę pomocniczości, na podstawie której zasady są opracowywane w powiązaniu z podmiotami, których dotyczą i na które wpływają;
- Y. mając na uwadze, że zgodnie z art. 152 TFUE Unia „ułatwia (...) dialog między partnerami społecznymi, szanując ich autonomię”; mając na uwadze, że w decyzji Komisji 98/500/WE<sup>(17)</sup> Komisja powołała komitety dialogu sektorowego w celu wspierania dialogu między partnerami społecznymi w różnych sektorach na szczeblu UE oraz określiła dokładne przepisy dotyczące powoływania, składu reprezentacyjnego i funkcjonowania nowych komitetów sektorowych, które mają być centralnymi organami konsultacji, wspólnych inicjatyw i rokowań, co może prowadzić do zawierania porozumień i ich późniejszego transponowania do prawa UE za pomocą dyrektyw, jeżeli zażyczą sobie tego partnerzy społeczni; mając na uwadze, że – jak przyznała Komisja w dokumencie roboczym swoich służb w sprawie funkcjonowania i potencjału europejskiego sektorowego dialogu społecznego<sup>(18)</sup> – komitety te przyczyniły się do poprawy europejskiej polityki zatrudnienia i polityki społecznej oraz warunków pracy w Europie, a także pomogły w opracowaniu odpowiedniej polityki przemysłowej; mając na uwadze, że Komisja stwierdziła, iż istnieje bezpośredni związek między skutecznością krajowego dialogu społecznego a skutecznością na szczeblu europejskim oraz że każdy z tych elementów wpływa na drugi;
- Z. mając na uwadze, że Komisja jest odpowiedzialna za promowanie i ułatwianie europejskiego dialogu społecznego zgodnie z art. 154 TFUE; mając na uwadze, że europejscy sektorowi partnerzy społeczni i ich krajowe oddziały powinny nadal otrzymywać wsparcie w zakresie potencjału administracyjnego, pomocy prawnej, przedstawicielstwa i finansowania UE na wspólne działania w ramach projektów europejskich i inicjatyw w zakresie budowania potencjału;
- AA. mając na uwadze, że coraz większa cyfryzacja rynków pracy i nowe formy pracy mogą stwarzać poważne wyzwanie dla reprezentacji pracowników o słabszej pozycji na rynku i mogą zagrażać europejskiemu modelowi społecznemu; mając na uwadze, że pracownicy, którzy są objęci niestandardowymi lub nowymi formami zatrudnienia, mogą cierpieć z powodu braku przedstawicielstwa; mając na uwadze, że pojawienie się nowych form zatrudnienia może utrudnić związkowi zawodowemu rekrutację nowych członków; mając na uwadze, że Komisja przyjęła niedawno nowe

<sup>(17)</sup> Decyzja Komisji 98/500/WE z dnia 20 maja 1998 r. w sprawie ustanowienia komitetów dialogu sektorowego promujących dialog między partnerami społecznymi na szczeblu europejskim (Dz.U. L 225 z 12.8.1998, s. 27).

<sup>(18)</sup> Dokument roboczy służb Komisji z 22 lipca 2010 r. w sprawie funkcjonowania i potencjału europejskiego sektorowego dialogu społecznego (SEC(2010)0964).

wytyczne w sprawie stosowania prawa konkurencji Unii do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników i wyjaśniła w tych wytycznych, że niektóre osoby samozatrudnione mogą prowadzić wspólne negocjacje, aby poprawić swoje warunki pracy bez naruszania unijnych reguł konkurencji; mając na uwadze, że prawo do podejmowania działań zbiorowych i rokowań zbiorowych zostało wyjaśnione i rozszerzone na osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników; mając na uwadze, że partnerzy społeczni powinni dbać o otwartość na wszystkie rodzaje pracodawców i pracowników posiadających różne umowy o pracę i status bez względu na sektor, jak np. osoby samozatrudnione lub pracownicy migrujący, w tym z państw trzecich, oraz by mogli być atrakcyjni dla pracowników i pracodawców; mając na uwadze, że kluczowe znaczenie ma, by podejście to zapewniało włączenie oraz różnorodność członkostwa i przywództwa partnerów społecznych, z dostrzeżeniem, że dzisiejszy świat pracy jest zglobalizowany i międzykulturowy;

AB. mając na uwadze, że pracownikami w gospodarce usług opiekuńczych są w przeważającej mierze kobiety i osoby mające migracyjne korzenie, których warunki pracy i brak reprezentacji stwarzają narażenie na niepewne i niebezpieczne miejsca pracy;

1. podkreśla, że dialog społeczny, w tym rokowania zbiorowe, jest kluczowym i korzystnym narzędziem dla dobrze funkcjonującej społecznej gospodarki rynkowej, a także jednym z celów Traktatu o Unii Europejskiej pobudzającym odporność gospodarczą i społeczną, konkurencyjność, stabilność oraz zrównoważony wzrost i rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu; podkreśla, że dialog społeczny jest ponadto kluczowym aspektem demokracji w opracowywaniu i wdrażaniu polityki i przepisów mających wpływ na reprezentowane osoby, a mianowicie pracowników i pracodawców; przypomina, że zgodnie z traktatami, w których wyraźnie chroni się autonomię partnerów społecznych oraz systemy samoregulacji obowiązujące w niektórych państwach członkowskich, należy chronić dialog społeczny, aby partnerzy społeczni mogli niezależnie wprowadzać regulacje, co zapewni pełną legitymację i postęp w zakresie układów zbiorowych; z zadowoleniem przyjmuje komunikat i wniosek Komisji dotyczący zalecenia Rady w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego w UE; podkreśla, że dialog społeczny na szczeblu krajowym i unijnym wymaga dalszego wsparcia oraz że konieczne są większe starania w celu wspierania i promowania szerszego zakresu rokowań zbiorowych, zapobiegania spadkowi członkostwa i gęstości organizacyjnej partnerów społecznych oraz zagwarantowania, że miejsca pracy będą dobrze przystosowane do zmian w świecie pracy, aby chronić miejsca pracy wysokiej jakości; podkreśla jednak, że potrzebne są dalsze wysiłki w celu zapewnienia trwałych rozwiązań na rzecz wsparcia organizacyjnego i finansowego dla komitetów sektorowego dialogu społecznego; wzywa Komisję, aby utrzymała wsparcie logistyczne dla komitetów sektorowego dialogu społecznego oraz by zwiększyła wsparcie finansowe, prawne i techniczne; wzywa Komisję, aby nadal wspierała i ściśle monitorowała sektorowy dialog społeczny w celu zapewnienia zgodności między komitetami oraz umożliwienia dialogowi społecznemu wniesienia znaczącego wkładu w politykę UE; zdecydowanie wzywa Komisję do zapewnienia, by nowe wnioski w pełni uwzględniały autonomię partnerów społecznych i nie wywierały negatywnego wpływu na europejski sektorowy dialog społeczny; przypomina, że kryzys finansowy i pandemia pokazały, iż kraje posiadające solidne ramy dialogu społecznego i dobrze zakorzenioną kulturę negocjacji zbiorowych mają zazwyczaj bardziej konkurencyjne i odporne gospodarki sprzyjające włączeniu społecznemu, ponieważ partnerzy społeczni odegrali ważną rolę w zarządzaniu kryzysem i łagodzeniu jego negatywnych skutków gospodarczych i społecznych;

2. wzywa Komisję, aby wspierała i monitorowała wdrażanie zalecenia na szczeblu sektorowym, krajowym i unijnym, wspólnie z państwami członkowskimi i odpowiednimi partnerami społecznymi; wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia, aby monitoring ten umożliwił partnerom społecznym m.in. określenie sytuacji, z których zostali wykluczeni lub w których zostali nieodpowiednio włączeni w konsultacje na szczeblu krajowym dotyczące polityki unijnej i krajowej, w tym dostępu do wymiaru sprawiedliwości i prawa do dochodzenia odszkodowania; wzywa Komisję do dopilnowania, aby obowiązek konsultacji z partnerami społecznymi był przestrzegany, gdy jest to przewidziane w prawodawstwie UE, w tym poprzez rozważenie instrumentów egzekwowania prawa, takich jak postępowania w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego; podkreśla, że wszelki rodzaj monitorowania musi także zabezpieczać swobodę i zdolność partnerów społecznych do prowadzenia negocjacji w sposób konstruktywny, który jest korzystny dla wszystkich stron, w przypadku gdy negocjacje są prowadzone w formacie dwustronnym i trójstronnym; sugeruje, że baza danych EU PolicyWatch Eurofoundu, która jest wyjątkowym ogólnounijnym instrumentem rejestrującym zaangażowanie partnerów społecznych w kształtowanie polityki krajowej, mogłaby być przydatna w tym względzie;

3. uważa, że wolność zgromadzania się i stowarzyszania się oraz prawo pracowników do organizowania się, ustanowione w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej, a także prawo pracowników do zbiorowej reprezentacji związkowej oraz do zbiorowego domagania się reform w miejscu pracy to fundamentalne aspekty projektu europejskiego i podstawowe zasady europejskiego modelu społecznego, które są zatwierdzone i prawnie podtrzymywane odpowiednio przez instytucje UE, państwa członkowskie i partnerów społecznych; podkreśla ponadto, że pracownicy i pracodawcy, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi, mają prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy na odpowiednich poziomach;

4. podkreśla, że każdy obywatel Unii ma swobodę poszukiwania zatrudnienia, wykonywania pracy, korzystania z prawa przedsiębiorczości oraz świadczenia usług w każdym państwie członkowskim, a także prawo do podejmowania pracy i wykonywania swobodnie wybranego lub zaakceptowanego zawodu; podkreśla ponadto, że pracownicy i pracodawcy, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi, mają prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy na odpowiednich poziomach;

5. uważa, że poza prawnym potwierdzeniem tych praw zasadnicze znaczenie ma zapewnienie skutecznego monitorowania zgodności i nakładanie kar na osoby naruszające przepisy; wzywa w związku z tym państwa członkowskie do zapewnienia krajowym organom kontroli i nadzoru zasobów technicznych i ludzkich koniecznych do pełnienia ich ważnych funkcji, w szczególności w drodze przestrzegania zasady jednego inspektora pracy na 10 000 pracowników, zgodnie z zaleceniem MOP<sup>(19)</sup>;

6. jest zaniepokojony faktem, że liczba organizacji pracodawców i związków zawodowych spada w większości państw członkowskich z kilku powodów, takich jak osłabienie i demontaż międzysektorowych i sektorowych struktur rokowań zbiorowych, a także ekspansja niestandardowych form zatrudnienia i upadek sektorów przemysłowych<sup>(20)</sup>; ostrzega, że zmniejszenie zasięgu rokowań zbiorowych wynika również z praktyk antyzwiązkowych, słabej reprezentacji w organizacjach pracodawców oraz trudności powodowanych przez pracodawców odmawiających udziału w rokowaniach zbiorowych; jest zaniepokojony wpływem, jaki zmniejszenie zasięgu rokowań zbiorowych może wywierać na ochronę pracy oraz konkurencyjność, integralność i odporność gospodarek europejskich;

7. przypomina o znaczeniu promowania równości płci i równych szans dla wszystkich, w tym osób z niepełnosprawnościami i pracowników migrujących, w tym z krajów spoza UE, pod względem zapewnienia inkluzywnej i zróżnicowanej reprezentacji, a także horyzontalnie we wszystkich obszarach polityki; wyraża zaniepokojenie brakiem reprezentacji pracowników, m.in. w sektorze usług opiekuńczych, w której większość pracowników stanowią kobiety i osoby mające migracyjne korzenie, a ich praca jest niedoceniana, niewystarczająco opłacana i niepewna; wzywa Komisję i państwa członkowskie do przyjęcia środków ustawodawczych i instytucjonalnych w celu promowania rokowań zbiorowych w konkretnych sektorach, zawodach lub grupach pracowników, w których skuteczne uznawanie tego prawa nadal jest ograniczone; zachęca państwa członkowskie i partnerów społecznych do promowania dialogu społecznego w sprawie zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn przez zapewnienie równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości oraz urlopów macierzyńskich/ojcowskich, rodzicielskich i rodzinnych, a także przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć w miejscu pracy; zachęca partnerów społecznych do promowania włączenia kobiet i osób młodych do swoich struktur przywódczych i grona negocjatorów;

8. wzywa państwa członkowskie, aby zwróciły uwagę na fakt, że zarówno ustawowe uznawanie partnerów społecznych, jak i uznawanie związków zawodowych i organizacji pracodawców przez władze każdego państwa członkowskiego zgodnie z krajowymi przepisami i praktykami są jednym z kluczowych elementów przyczyniających się do udanych ram rokowań zbiorowych, pod warunkiem że pracodawcy i pracownicy będą mogli swobodnie wybierać, która organizacja lub organizacje będą ich reprezentować; podkreśla, że takie ustawowe uznanie jest przejrzyste na podstawie obiektywnych kryteriów reprezentatywności ustanowionych w drodze konsultacji z organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi; wzywa Komisję i państwa członkowskie do ochrony autonomii partnerów społecznych w prowadzeniu negocjacji i zapewnianiu wkładu w dobrze funkcjonujący rynek pracy;

9. wzywa Komisję i państwa członkowskie do znaczącego zaangażowania partnerów społecznych i konsultowania się z nimi w odpowiednim czasie w opracowywanie i wdrażanie polityki społecznej i zatrudnienia, a w stosownych przypadkach polityki gospodarczej, a także przy podejmowaniu decyzji w ramach otwartych procesów; wzywa Komisję do promowania rokowań zbiorowych, demokracji w miejscu pracy i dialogu społecznego w ramach europejskiego semestru, w szczególności w zaleceniach dla poszczególnych krajów, aby zapewnić godne wynagrodzenia w drodze rokowań zbiorowych; zwraca się do Komisji o skonsultowanie się z partnerami społecznymi w sprawie propozycji nowych wskaźników dialogu społecznego dla zmienionych europejskich ram zarządzania gospodarczego odnoszących się do stosunków pracy w państwach członkowskich, które można byłoby wykorzystywać do dalszego wzmocnienia dialogu społecznego; zauważa, że takie wskaźniki mogłyby obejmować odniesienia do demokracji przemysłowej, konkurencyjności przemysłowej oraz jakości pracy i zatrudnienia, zasięgu rokowań zbiorowych i wskaźników poziomu uzwiązkowienia, które są już stosowane przez Eurofound w jego indeksie stosunków pracy;

<sup>(19)</sup> The Informal Economy and Decent Work: A Policy Resource Guide supporting transitions to formality [Gospodarka nieformalna a godna praca: wytyczne polityczne wspierające formalizację] 978-92-2-126962-5 [ISBN] 978-92-2-126963-2.

<sup>(20)</sup> [https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/trade-union#:~:text=Decline%20in%20union%20density&text=In%20OECD%20\(Organisation%20for%20Econo](https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/trade-union#:~:text=Decline%20in%20union%20density&text=In%20OECD%20(Organisation%20for%20Econo)



10. przypomina, że wskaźniki zasięgu rokowań zbiorowych w państwach członkowskich znacznie się różnią ze względu na szereg czynników, w tym krajowe tradycje i praktyki, jak również kontekst historyczny; wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia, z udziałem partnerów społecznych, środowiska sprzyjającego rokowaniom zbiorowym; zauważa, że choć konstruktywne rokowania zbiorowe, zwłaszcza na poziomie sektorowym lub międzybranżowym, przyczyniają się do zapewnienia adekwatnej ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego i dobrych warunków pracy, w ostatnich dziesięcioleciach tradycyjne struktury rokowań zbiorowych uległy erozji, między innymi ze względu na zmiany strukturalne w gospodarce w kierunku sektorów mniej uzwiązkowionych oraz spadek liczby członków związków zawodowych, w szczególności wskutek zwalczania związków zawodowych oraz wzrostu niepewnych i nietypowych form zatrudnienia; wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby wraz z partnerami społecznymi dążyły do osiągnięcia do 2030 r. zasięgu rokowań zbiorowych wynoszącego co najmniej 80 % w celu poprawy warunków życia i pracy w Unii, przyczynienia się do wzrostu konwergencji społecznej, zwalczania ubóstwa pracujących i wykluczenia społecznego oraz zmniejszenia nierówności i niepewności wynagrodzeń; wzywa Komisję i państwa członkowskie do regularnego przeglądu postępów w osiągnięciu tego celu wraz z partnerami społecznymi;

11. wzywa państwa członkowskie do przeglądu i uchylenia wszelkich przepisów krajowych uniemożliwiających rokowania zbiorowe, w tym wszelkich przepisów, które ograniczają związkom zawodowym dostęp do miejsc pracy pracowników w celu organizowania się, aby umożliwić prowadzenie rokowań zbiorowych i przygotowywanie działań zbiorowych zgodnie z prawem krajowym i praktykami krajowymi; wzywa państwa członkowskie do zagwarantowania dostępu do miejsca pracy, gdy praca jest wykonywana fizycznie lub cyfrowo, zgodnie z przepisami o ochronie danych i z należytym poszanowaniem praw własności i zarządzania<sup>(21)</sup>; apeluje do państw członkowskich i Komisji o promowanie reform ustawodawczych, które zapewniają rokowania w dobrej wierze, zakazują nieuczciwych praktyk na rynku pracy i dyskryminacji antyzwiązkowej oraz promują bezpieczne formy zatrudnienia, a jednocześnie obejmują konkretne środki przeciwko niepewnym formom zatrudnienia, w szczególności wywierającym wpływ na młodych pracowników; wzywa Komisję i państwa członkowskie do promowania rokowań zbiorowych na wszystkich szczeblach, a zwłaszcza na szczeblu sektorowym, jako ważnego instrumentu zwiększania zasięgu układów zbiorowych, w tym przez wspieranie budowania zdolności partnerów społecznych, upewnienia się, że odstępstwa od układów zbiorowych zawartych na wyższym szczeblu są zgodne z zasadą nieobniżania poziomu ochrony oraz dopilnowania, by korzystniejsze warunki były stosowane wobec pracowników niezależnie od tego, na jakim szczeblu omawiano układy zbiorowe; wzywa Komisję do monitorowania wpływu polityki zatrudnienia, polityki społecznej i, w stosownych przypadkach, polityki gospodarczej oraz przepisów na szczeblu Unii na promowanie i wspieranie dialogu społecznego i rokowań zbiorowych, w szczególności w odniesieniu do ich wdrażania w państwach członkowskich i zaangażowania partnerów społecznych;

12. podkreśla, że reformy w państwach członkowskich powinny promować i wzmacniać rokowania zbiorowe na wszystkich szczeblach, również przez wspieranie budowania zdolności partnerów społecznych; podkreśla, że reformy rynku pracy na szczeblu krajowym muszą promować prawa pracownicze i powinny przyczynić się do wdrażania Europejskiego filaru praw socjalnych, w tym zasady 8. dotyczącej dialogu społecznego i zaangażowania pracowników, jak również rokowań zbiorowych i poszanowania autonomii partnerów społecznych, ich praw do podejmowania działań zbiorowych oraz do uzyskiwania informacji i wyrażania opinii w odpowiednim czasie w odniesieniu do transferów, restrukturyzacji oraz łączenia przedsiębiorstw, a także zwolnień grupowych;

13. wzywa Komisję do przeanalizowania wszelkich reform prawa pracy, w szczególności tych związanych z warunkami pracy oraz informowaniem pracowników i konsultowaniem się z nimi w ramach krajowych planów odbudowy i zwiększania odporności państw członkowskich oraz do nawiązania współpracy z organami krajowymi, aby pomóc im w zaradzeniu możliwym niedociągnięciom; podkreśla, że potrzebne jest udoskonalenie przez Komisję i państwa członkowskie zakresu i adekwatności gromadzenia danych na szczeblu unijnym i krajowym na temat dialogu społecznego, w szczególności rokowań zbiorowych; domaga się gromadzenia kompleksowych i porównywalnych danych, zdezagregowanych według sektora, aby uwzględnić liczbę układów zbiorowych dotyczących środków ukierunkowanych na aspekty transformacji ekologicznej i cyfrowej, niedobór kwalifikacji i siły roboczej oraz profile pracowników objętych takimi układami w sposób sprawiedliwy i sprzyjający włączeniu społecznemu;

14. podkreśla, że zgodnie z krajowymi przepisami i praktykami należy zachęcać państwa członkowskie i partnerów społecznych do rozważenia mechanizmów rozszerzenia, aby zwiększyć zakres stosowania układów zbiorowych na wszystkich pracowników w sektorze lub przedsiębiorstwie;

<sup>(21)</sup> Wolność zrzeszania się, zbiór decyzji, 5. ed., 2006, pkt. 1102, 1103 i 1106; 336. sprawozdanie Komitetu ds. wolności zrzeszania się, 2005 r., pkt 58; Zalecenie przedstawicieli pracowników, 1971 r. (nr 143), część IV, pkt 9.3 i 17

15. wyraża zaniepokojenie faktem, że niektórzy pracownicy uczestniczący w nowych formach pracy, w szczególności ci, których zadania są organizowane przez platformy cyfrowe i zarządzanie algorytmiczne, nie korzystają ze skutecznych praw do reprezentacji lub partycypacji w miejscu pracy; ponawia swój apel do Komisji i państw członkowskich o zapewnienie pracownikom prawa do wolności zrzeszania się i do partycypacji w miejscu pracy, niezależnie od formy zatrudnienia; wyraża zaniepokojenie zjawiskiem zakładowych związków zawodowych lub przedstawicieli pracowników, ustanawianych lub kontrolowanych przez pracodawców i działających w interesie pracodawcy, a nie pracowników; wzywa państwa członkowskie do ochrony związków zawodowych i organizacji pracodawców uczestniczących lub chcących uczestniczyć w rokowaniach zbiorowych przed wszelką wzajemną ingerencją lub ingerencją ze strony ich przedstawicieli lub członków w ich zakładanie, funkcjonowanie lub administrację; podkreśla, że powinno to również obejmować działania podejmowane w celu zakłócania lub uniemożliwiania zakładania związków zawodowych lub ich prób zwiększenia liczby członków w miejscu pracy lub wszelkie działania kierownictwa mające na celu uniemożliwienie pracownikom korzystania z przysługującego im prawa organizowania się, co jest sprzeczne z art. 2 konwencji MOP nr 98 dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych oraz z dyrektywą 2002/14/WE<sup>(22)</sup>; wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia, wraz z partnerami społecznymi, wysokiej jakości reprezentacji pracowników, wykluczenia zastępowania trwałych form reprezentacji pracowników doraźnymi formami reprezentacji bez stałych struktur, zagwarantowania zgodności wyborów przedstawicieli pracowników z konwencją dotyczącą przedstawicieli pracowników oraz skutecznej ochrony przedstawicieli pracowników przed wszelkimi szkodliwymi dla nich działaniami, w tym przed zwolnieniem, wynikającymi z ich statusu lub działalności w charakterze przedstawicieli pracowników lub z ich członkostwa w związku lub uczestnictwa w działalności związkowej;

16. przypomina, że plan działania w sprawie wdrażania Europejskiego filaru praw socjalnych wyznacza cel, zgodnie z którym co najmniej 60 % osób dorosłych powinno uczestniczyć w corocznych szkoleniach oraz co najmniej 80 % osób w wieku 16–74 lat powinno posiadać podstawowe umiejętności cyfrowe; podkreśla kluczową rolę, jaką partnerzy społeczni mogą odgrywać w osiąganiu tych celów oraz uwzględnianiu niedoboru kwalifikacji i siły roboczej, w szczególności w regionach najbardziej odczuwających transformację ekologiczną i cyfrową; przypomina, że należy konsultować się z partnerami społecznymi w ramach trójstronnych dyskusji na temat polityki zmiany i podnoszenia kwalifikacji, kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uczenia się przez całe życie; zachęca partnerów społecznych do uwzględnienia zmiany i podnoszenia kwalifikacji oraz umiejętności cyfrowych i alfabetyzmu cyfrowego w ramach dialogu społecznego w sprawie polityki szkoleniowej;

17. apeluje o opracowanie unijnej strategii przemysłowej i strategii na rzecz MŚP w celu promowania roli partnerów społecznych i zapewnienia, aby przyszłe miejsca pracy były nie tylko ekologiczne i godziwe, zapewniające odpowiednie wynagrodzenie i oparte na dobrych warunkach pracy, w tym w odniesieniu do bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy, solidnej ochrony socjalnej oraz równouprawnienia płci; wzywa państwa członkowskie, by w kontekście Europejskiego Zielonego Ładu oraz planów Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności, w tym planu REPowerEU, przyjęły i wdrożyły – w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi – kompleksowe i spójne środki polityczne, z których skorzystają wszystkie grupy społeczne, oraz by optymalnie wykorzystwały finansowanie publiczne i prywatne na rzecz tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy z godziwymi warunkami pracy i dobrym wynagrodzeniem, promowania rokowań zbiorowych i poszanowania układów zbiorowych; uważa ponadto, że wszyscy odbiorcy wsparcia finansowego UE, w tym w ramach programów planu przemysłowego Zielonego Ładu, powinni przestrzegać obowiązujących warunków pracy i zatrudnienia lub obowiązków pracodawcy, w tym wszelkich obowiązujących układów zbiorowych; wzywa Komisję i państwa członkowskie do dopilnowania, aby przedsiębiorstwa otrzymujące wsparcie publiczne były zobowiązane do podjęcia środków w celu unikania zwolnień grupowych i pogorszenia warunków pracy oraz do przestrzegania rokowań zbiorowych i procesów informowania i zasięgania opinii związków zawodowych w zakresie inwestycji, restrukturyzacji i wszelkich reform;

18. wzywa Komisję i państwa członkowskie do konsultowania się z partnerami społecznymi w kwestiach ekologicznych i w sprawie sprawiedliwej transformacji jako standardowej praktyki w całym cyklu kształtowania polityki, od określania programu po wdrażanie oraz od monitorowania po przegląd; uważa, że opinie partnerów społecznych należy włączać we wszystkie etapy planowania i wdrażania sprawiedliwej transformacji; wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia kampanii informacyjnych, szkoleń i budowania zdolności dla partnerów społecznych, a także odpowiednich organów publicznych, aby pomóc im w lepszym poznaniu kwestii związanych z klimatem oraz możliwych reperkusji dla rynku pracy i środków łagodzących;

(22) 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.

19. wzywa Komisję do egzekwowania klauzuli społecznej zawartej w obowiązującej dyrektywie UE w sprawie zamówień publicznych<sup>(23)</sup> i przypomina, że zgodnie z tą dyrektywą podmioty gospodarcze zaangażowane w udzielanie zamówień publicznych muszą przestrzegać wszystkich mających zastosowanie obowiązków w dziedzinie środowiska, prawa socjalnego i prawa pracy ustanowionych prawem Unii, prawem krajowym, układami zbiorowymi lub obowiązującymi przepisami międzynarodowego prawa środowiskowego, prawa socjalnego lub prawa pracy, w tym poszanowania wolności zrzeszania się, prawa organizowania się i rokowań zbiorowych; przypomina ponadto, że zgodnie z tą dyrektywą państwa członkowskie mogą wykluczyć z udziału w postępowaniu o udzielenie zamówienia wykonawców, którzy zostali skazani za nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów i układów zbiorowych lub za naruszenie ich obowiązków związanych z płaceniem podatków lub składek na ubezpieczenie społeczne; zwraca uwagę na znaczenie wyboru kryteriów zrównoważonego rozwoju w celu promowania jak najlepszego wykorzystania środków publicznych, wysokiej jakości zatrudnienia i włączenia społecznego; wzywa państwa członkowskie do dopilnowania, aby ich systemy sądowe miały wystarczającą zdolność do egzekwowania swoich uprawnień oraz zajmowania się głównymi wykonawcami i podwykonawcami ponoszącymi wspólną odpowiedzialność, którzy wielokrotnie stosowali praktyki nieuczciwej konkurencji, oszustwa podatkowe i uchylanie się od opodatkowania; wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia przestrzegania, monitorowania i egzekwowania dyrektywy w sprawie zamówień publicznych;

20. Z zadowoleniem przyjmuje komunikat Komisji zatytułowany „Długoterminowa konkurencyjność UE – perspektywa na przyszłość po 2030 r.” (COM(2023)0168), który ma zracjonalizować i uprościć wymogi w zakresie sprawozdawczości o 25 % w odniesieniu do każdego z obszarów tematycznych w dziedzinie ekologii, cyfryzacji i gospodarki, oraz przedstawiony przez Komisję wniosek dotyczący osiągnięcia tego celu do jesieni 2023 r.; wzywa Komisję do szybkiego wykazania tego zaangażowania, co zwiększy konkurencyjność wszystkich przedsiębiorstw w UE, w tym małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), oraz poprawi podstawowe warunki sprawiedliwości społecznej i dobrobytu; przypomina, że MŚP są podstawą spójności społecznej w UE;

21. przypomina Komisji i państwom członkowskim o pilnej potrzebie przyjęcia protokołu w sprawie postępu społecznego;

22. wzywa państwa członkowskie do jak najszybszej transpozycji dyrektywy o płacach minimalnych, w której zobowiązano państwa członkowskie do wprowadzenia odpowiednich środków w celu zapewnienia, aby przy udzielaniu i realizacji zamówień publicznych lub umów koncesji wykonawcy i ich podwykonawcy przestrzegali mających zastosowanie obowiązków dotyczących wynagrodzeń, prawa organizowania się i rokowań zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń, w obszarze prawa socjalnego i prawa pracy ustanowionych w prawie Unii, w prawie krajowym, w umowach zbiorowych lub w międzynarodowych przepisach prawa socjalnego i prawa pracy, w tym w Konwencji MOP nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych oraz w Konwencji MOP nr 98 dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych;

23. z zadowoleniem przyjmuje zobowiązanie Komisji do podjęcia działań następczych w związku z wnioskiem ustawodawczym do końca 2023 r.<sup>(24)</sup> oraz do oceny rezolucji Parlamentu z 2 lutego 2023 r.<sup>(25)</sup>, a także z zadowoleniem przyjmuje zapowiedź oficjalnego rozpoczęcia dwuetapowych konsultacji z partnerami społecznymi UE; podkreśla znaczenie zwiększania przejrzystości i praw pracowników do informacji i konsultacji we wszystkich typach przedsiębiorstw w sposób, który jest korzystny zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców; podkreśla, że należy zwrócić szczególną uwagę na złożone struktury korporacyjne oraz łańcuchy dostaw lub podwykonawstwa, aby zapewnić przestrzeganie powiązanych zobowiązań w zakresie dialogu społecznego; ponownie wzywa Komisję do przedstawienia, po przeprowadzeniu przewidywanej oceny skutków i w porozumieniu z partnerami społecznymi, ogólnych ram dotyczących prawa pracowników do otrzymywania informacji, wyrażania opinii w drodze konsultacji i uczestniczenia w odniesieniu do przedsiębiorstw korzystających z europejskich instrumentów mobilności spółek, tak aby ustanowić minimalne normy, w tym dotyczące przewidywania zmian i restrukturyzacji, w szczególności na szczeblu przedsiębiorstwa;

24. wyraża głębokie zaniepokojenie praktykami nękania związków zawodowych; wzywa Komisję do zagwarantowania każdemu obywatelowi Unii prawa do dobrowolnego zrzeszania się w związkach zawodowych, zwiększenia reprezentacji pracowników i chronienia prawa partnerów społecznych do negocjacji zbiorowych;

25. z zadowoleniem przyjmuje wniosek Komisji dotyczący dyrektywy w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju; wzywa państwa członkowskie do zapewnienia, by odpowiednie modele ładu korporacyjnego przedsiębiorstw należycie uwzględniały rozwój w zakresie ochrony środowiska i rozwój społeczno-gospodarczy przez praktyki zarządcze oraz obecność na rynku, a także promowanie praktyk dotyczących ładu korporacyjnego wspierających zrównoważony rozwój przedsiębiorstwa;

<sup>(23)</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/24/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie zamówień publicznych, uchylająca dyrektywę 2004/18/WE. Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 65.

<sup>(24)</sup> <https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/news/commissioner-new-european-works-council-proposal-by-end-of-2023/>

<sup>(25)</sup> Teksty przyjęte, P9\_TA(2023)0028.

26. wzywa Komisję i państwa członkowskie do ustanowienia warunków i wymogów niezbędnych do tego, by do 2030 r. co najmniej 80 % przedsiębiorstw było objętych porozumieniami dotyczącymi zrównoważonego ładu korporacyjnego, z uwzględnieniem także szczególnych związków z tym obciążen administracyjnych dla MŚP, w tym porozumieniami ustanawiającymi uzgodnione z pracownikami strategie w celu wywarcia pozytywnego wpływu na rozwój w zakresie ochrony środowiska i rozwój społeczno-gospodarczy przez praktyki zarządcze oraz obecność na rynku, wzmocnienia roli dyrektorów realizujących długoterminowe interesy swojej spółki, zwiększania odpowiedzialności dyrektorów za włączanie zasad zrównoważonego rozwoju w proces podejmowania decyzji w przedsiębiorstwie, a także promowania praktyk dotyczących ładu korporacyjnego wspierających zrównoważony rozwój przedsiębiorstwa, takich jak praktyki w zakresie sprawozdawczości przedsiębiorstwa, wynagradzania członków zarządu, składu zarządu i udziału zainteresowanych stron;

27. z zadowoleniem przyjmuje fakt, że w komunikacie Komisji w sprawie dialogu społecznego stwierdzono, iż Komisja wyznaczy koordynatora ds. dialogu społecznego w każdej służbie Komisji, aby lepiej zrozumieć dialog społeczny w całej instytucji, co wcześniej zaproponowali sami partnerzy społeczni; podkreśla jednak, że partnerzy społeczni najlepiej rozumieją dialog społeczny i w związku z tym powinni być preferowani jako kandydaci do tej roli koordynatora; uważa, że koordynatorzy ci powinni dysponować jasnym mandatem określającym ich rolę, prawa i obowiązki, a także odpowiednimi zasobami finansowymi, technicznymi i ludzkimi; proponuje, by Komisja zaangażowała wspomnianych koordynatorów ds. dialogu społecznego we wszystkie związane z zatrudnieniem aspekty rozporządzeń i kształtowania polityki UE;

28. wzywa Komisję do dalszego propagowania wykorzystywania EFS+ do budowania zdolności partnerów społecznych, aby wzmocnić negocjacje zbiorowe w Europie;

29. wzywa państwa członkowskie do ratyfikacji i wdrożenia wszystkich podstawowych konwencji MOP, w tym w szczególności Konwencji nr 155 dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy oraz Konwencji nr 187 dotyczącej struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy, które uznano niedawno za podstawowe konwencje MOP, a których nie ratyfikowały jeszcze wszystkie państwa członkowskie, a także Konwencji MOP nr 190 w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w miejscu pracy; wzywa Komisję do zachęcania państw członkowskich do ratyfikacji i wdrożenia wszystkich podstawowych konwencji MOP;

30. wzywa państwa członkowskie do zapewnienia właściwego funkcjonowania systemów rozstrzygania indywidualnych i zbiorowych sporów pracowniczych zgodnie z krajowymi przepisami lub praktykami, zgodnie z zaleceniami różnych konwencji i zaleceniami MOP, przy czym obejmuje to służby do spraw postępowania pojednawczego, mediacji i arbitrażu za porozumieniem obydwu stron, które powinny dysponować uproszczonymi procedurami i wystarczającymi zasobami dostępnymi na potrzeby pomocy zarówno pracownikom, jak i pracodawcom, i które powinny być przystępne cenowo; wzywa państwa członkowskie posiadające zdecentralizowane służby mediacji w sprawach pracowniczych do zapewnienia, by władze regionalne utrzymywały te służby, tak aby zagwarantować podobny poziom ochrony dla wszystkich pracowników i pracodawców na terytorium kraju;

31. wzywa Komisję i państwa członkowskie do promowania i wspierania wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych w gospodarce nieformalnej jako środków zwiększania widoczności pracowników, z zapewnieniem godnych warunków pracy i ochrony socjalnej, a także zwalczaniem pracy nierejestrowanej;

32. wzywa Komisję do poszanowania porozumień między europejskimi partnerami społecznymi zarówno na szczeblu międzybranżowym, jak i sektorowym, oraz do zapewnienia przestrzegania postanowień art. 155 TFUE, zgodnie z którymi, jeżeli kierownictwo i pracownicy wyrażą takie życzenie, dialog między nimi na szczeblu unijnym może prowadzić do stosunków umownych, w tym porozumień; podkreśla, że poszanowanie europejskich umów o partnerstwie społecznym obejmuje ich wdrożenie, zgodnie z procedurami i praktykami odpowiednimi dla kierownictwa i pracowników oraz państw członkowskich lub w sprawach objętych art. 153 TFUE, na wspólny wniosek stron-sygnatariuszy, w drodze decyzji Rady i na wniosek Komisji; wzywa Komisję, aby wyjaśniła procedury i kryteria, które będzie stosować do negocjowanych umów, by stały się prawnie wiążące;

33. podkreśla, że w motywie 35 dyrektywy (UE) 2019/2121<sup>(26)</sup> stwierdza się, że „[w] pewnych okolicznościach prawo spółek do przeprowadzenia operacji transgranicznej może być wykorzystywane do popełniania nadużyć lub oszustw, takich jak obchodzenie praw pracowników, płatności z tytułu zabezpieczenia społecznego lub obowiązków podatkowych, lub do celów przestępczych”; w związku z tym uważa, że zasadnicze znaczenie ma zapewnienie przestrzegania przepisów dyrektywy 2002/14/WE ustanawiającej minimalne normy UE w zakresie informowania pracowników i przeprowadzania

<sup>(26)</sup> 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.

z nimi konsultacji, a także przepisów dotyczących reprezentacji na szczeblu zarządu i udziału pracowników w przypadkach, gdy przedsiębiorstwa przeprowadzają restrukturyzację zagraniczną; wzywa Komisję, by w kontekście zbliżającej się oceny dyrektywy (UE) 2019/2121 uwzględniła istnienie dobrych praktyk oraz wyniki badań i ocen pozytywnych skutków i konsekwencji społeczno-gospodarczych reprezentacji pracowników w organach przedsiębiorstw, co może przyczynić się do poprawy ładu korporacyjnego; wzywa Komisję do opracowania inicjatyw mających na celu upowszechnianie i pogłębianie wiedzy na temat krajowych i unijnych przepisów regulujących reprezentację pracowników w organach przedsiębiorstw w różnych państwach członkowskich oraz do wspierania wymiany najlepszych praktyk, w tym oceny różnych form partycypacji pracowników i ich skutków społeczno-gospodarczych; podkreśla, że w szeregu unijnych aktów prawnych dotyczących prawa pracowników do reprezentacji w zarządzie nie określono wymogów minimalnych dla tego rodzaju reprezentacji w przedsiębiorstwach unijnych o różnych formach lub w przedsiębiorstwach, które stosują instrumenty unijnego prawa spółek w celu przeprowadzenia transgranicznej mobilności oraz reorganizacji prawnej przedsiębiorstw, w tym w ramach transgranicznego łączenia, przekształcania i podziału; wzywa Komisję i państwa członkowskie do podjęcia pilnych i zdecydowanych działań w celu zagwarantowania, że przedsiębiorstwa działające w skali unijnej będą przestrzegać praw pracowników do informacji, konsultacji i partycypacji oraz że będą przestrzegać istniejących unijnych i krajowych zobowiązań prawnych;

34. wyraża przekonanie, że wprowadzenie nowych technologii cyfrowych w miejscu pracy może wywrzeć pozytywny wpływ na środowisko pracy, jeżeli będą one wdrażane i monitorowane w sposób godny zaufania, co będzie wymagało terminowego i kompleksowego informowania przedstawicieli pracowników, w tym związków zawodowych, oraz konsultowania się z nimi, aby zapewnić pełne poszanowanie dla zdrowia i bezpieczeństwa w pracy, ochrony danych, równego traktowania, stabilności zatrudnienia, ochrony socjalnej i dobrostanu w miejscu pracy oraz aby zapobiec nadmiernemu wyzyskowi i inwigilacji pracowników, jak również dyskryminacji i stygmatyzacji, zwłaszcza w drodze zarządzania przez algorytmy; podkreśla, że związki zawodowe i przedstawiciele pracowników muszą mieć niezbędny dostęp do technologii cyfrowych oraz środki do ich oceny i ewaluacji przed ich wprowadzeniem; podkreśla, że nowe technologie cyfrowe i sztuczna inteligencja nie powinny powielać istniejących uprzedzeń społecznych i dyskryminacji, lecz powinny sprzyjać włączeniu społecznemu i partycypacji różnorodnych grup; podkreśla potrzebę stosowania zasady domyślnego poszanowania etyki w całym cyklu życia technologii cyfrowych w celu wykorzystania ich pełnego potencjału i uniknięcia uprzedzeń; podkreśla, że struktury dialogu społecznego, sektorowe rokowania zbiorowe, informowanie związków zawodowych i przedstawicieli pracowników oraz konsultowanie się z nimi i ich partycypacja mają kluczowe znaczenie dla zapewnienia pracownikom niezbędnego wsparcia, aby mogli lepiej budować technologię cyfrową w miejscu pracy oraz uczestniczyć w jej wdrażaniu i monitorowaniu przez partnerów społecznych;

35. zobowiązuje swoją przewodniczącą do przekazania niniejszej rezolucji Radzie i Komisji.