



Stosunki przemysłowe w Europie [2006] Streszczenie



Stosunki przemysłowe w Europie w 2006 r.

Streszczenie

Komisja Europejska

Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans
Jednostka F.1

Tekst ukończono w czerwcu 2006 r.

Treść niniejszej publikacji niekoniecznie przedstawia opinie lub stanowisko Komisji Europejskiej, Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans.

Jeśli są Państwo zainteresowani otrzymywaniem elektronicznego biuletynu Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans - "ESmail", prosimy o wysłanie e-maila na adres: empl-esmail@ec.europa.eu <<mailto:empl-esmail@ec.europa.eu>> — Biuletyn jest wydawany regularnie w języku angielskim, francuskim i niemieckim.

Inne wersje językowe streszczenia można znaleźć na stronie internetowej dotyczącej dialogu społecznego Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans: http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/reports_en.htm

Uwagi proszę kierować na adres:

Unit F.1 Social Dialogue, Industrial Relations

Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

European Commission

B-1049 Brussels

Belgium

empl-social-dialogue@ec.europa.eu



1: © Wspólnoty Europejskie

2: © Dailylife/Carl Cordonnier

3: © Stock.exchange

4: © Stock.exchange

***Europe Direct to serwis, który pomoże Państwu
znaleźć odpowiedź na pytania dotyczące Unii Europejskiej.***

Oto numer bezpłatny(*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*): Niektórzy operatorzy telefonii komórkowej nie udostępniają połączeń z numerami 00 800 lub pobierają za nie opłaty.

Bardzo wiele informacji na temat Unii Europejskiej znajduje się w Internecie.

Dostęp można uzyskać przez serwer Europa (<http://europa.eu>).

Luksemburg: Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich, 2007.

ISBN 92-79-02594-5

© Wspólnoty Europejskie, 2006

Powielanie materiałów jest dozwolone, pod warunkiem, że zostanie podane ich źródło.

Sprawozdanie „Stosunki przemysłowe w Europie w 2006 r.” opiera się na opracowaniach poprzedniego sprawozdania z 2004 r.⁽¹⁾ Pierwsze trzy rozdziały skupiają się na stosunkach przemysłowych w państwach członkowskich: zmianach zachodzących w zakresie krajowych podmiotów stosunków przemysłowych, wzajemnych oddziaływaniach między negocjacjami w sprawie układów zbiorowych a prawem państw członkowskich oraz zmianach zachodzących w mechanizmach i praktykach dotyczących reprezentacji w miejscu pracy. Kolejne trzy rozdziały poruszają kwestię wsparcia dla rozwoju instytucji dialogu społecznego w nowych państwach członkowskich i w krajach kandydujących oraz zmian zachodzących w zakresie europejskiego dialogu społecznego na poziomie międzybranżowym i sektorowym, a także charakteryzują zmiany w prawodawstwie europejskim. Rozdział siódmy opisuje rodzaje niestandardowych warunków pracy w poszerzonej UE, oraz trendy i przyszłość stosunków przemysłowych w zakresie zarządzania potencjalnymi zagrożeniami dla spójności społecznej i zrównoważonego rozwoju. Ostatni rozdział natomiast omawia złożone zależności między stosunkami przemysłowymi a wynikami gospodarczymi.

Rozdział 1: Partnerzy społeczni jako organizacje członkowskie: przegląd form i trendów

Większość związków zawodowych jest nadal zorganizowana na zasadzie sektorowej lub zawodowej. Tradycyjnie silniejsze związki zawodowe pracowników fizycznych tracą wpływy, a zyskują je związki zawodowe pracowników umysłowych. W większości krajów istnieje więcej niż jedna organizacja lub konfederacja związków zawodowych, która dzieli się na sekcje zorganizowane według zawodów, wyznań czy przekonań politycznych. Jednak, ogólnie rzecz biorąc, konfederacje coraz bardziej oddalają się od swoich partnerów z partii politycznych.

Między państwami członkowskimi nadal istnieją duże różnice w poziomie uzwiązkowania (stosunku rzeczywistego do potencjalnego członkostwa), który wy-

nosi od 80 % w Danii do 8 % we Francji. Stopa uzwiązkowania jest wysoka w krajach skandynawskich, w przeciwieństwie do Hiszpanii, Francji i większości państw członkowskich Europy Środkowej i Wschodniej. Obecnie całkowita średnia ważona stopa uzwiązkowania w UE utrzymuje się na poziomie między 25 % a 30 % pracowników, ale w całej Europie można zaobserwować wyraźnie negatywny trend tym zakresie. Dziesięć lat temu jeden na trzech pracowników w Europie był członkiem związku zawodowego, obecnie jest to jeden na czterech pracowników. W większości państw członkowskich UE wystąpił spadek poziomu uzwiązkowania w okresie od 1995 r. do 2004 r., kiedy to związki zawodowe w Europie Środkowej i Wschodniej utraciły bardzo dużą liczbę członków. Poziom uzwiązkowania różni się znacznie w zależności od takich czynników jak sektor, wiek i płeć: mężczyźni znacznie częściej wstępują do związków, podobnie jak starsi pracownicy. Najwyższy poziom uzwiązkowania występuje zazwyczaj w administracji publicznej oraz sektorze usług zdrowotnych i socjalnych, najniższy zaś w sektorze usług. Mniejszościowe grupy etniczne i pracownicy z małych zakładów pracy zwykle rzadziej wstępują do organizacji.

Konieczność sprostania pojawiającemu się w wielu krajach problemowi malejącej liczby członków, doprowadziła związki zawodowe do wprowadzenia licznych innowacji. Jednym ze sposobów walki z tym zjawiskiem jest model organizacyjny – przekazanie pracownikom większych uprawnień na poziomie konkretnego miejsca pracy. Inną metodą wprowadzoną w celu przyciągnięcia nowych członków i utrzymania dotychczasowych stało się świadczenie nowych usług takich jak doradztwo prawne i zawodowe. Ruch społeczny, skupiając się na aktywności w społecznościach lokalnych i poruszaniu kwestii lokalnych, usiłuje wyjść poza podstawowe działania. W celu promowania związków zawodowych, we Francji (2005 i 2006 r.) i Włoszech (2005 r.), wykorzystano sprzeciw wobec proponowanych reform systemu opieki społecznej. Często stają się także fuzje mające na celu osiągnięcie efektu skali i umożliwienie ekspansji na branże rozwija-

jące się. Do niedawnych znaczących fuzji, przeprowadzonych w 2004 r., należą: fuzja dwóch duńskich związków zawodowych pracowników niewykwalifikowanych mająca na celu utworzenie największego związku zawodowego w kraju oraz połączenie sześciu fińskich związków zawodowych pracowników fizycznych sektora publicznego.

Uprawnienia i struktura organizacji pracodawców także różnią się w zależności od państwa członkowskiego. Niektóre kraje, takie jak Włochy (gdzie istnieje 12 międzybranżowych organizacji), mają trudności z ustaleniem jednolitego frontu organizacji „parasolowych” pracodawców. W niektórych krajach organizacje makrosektorowe mają większe znaczenie niż federacje reprezentacji głównej, a organizacje reprezentacji głównej nie zawsze odgrywają znaczącą rolę w prowadzeniu negocjacji w sprawie układów zbiorowych. Organizacje reprezentacji głównej odgrywają istotną rolę w małych gospodarkach zachodnioeuropejskich, a w dużych gospodarkach, takich jak gospodarka niemiecka, większe znaczenie mają organizacje sektorowe. Poziom zorganizowania po stronie pracodawców (stosunek liczby pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach, które są członkami organizacji pracodawców) wskazuje, że osiągnęli oni mocną pozycję w zakresie stosunków przemysłowych. Poza krajami skandynawskimi poziom zorganizowania po stronie pracodawców jest wyższy dla organizacji pracodawców niż dla związków zawodowych. Średnia (ważona) stopa zorganizowania po stronie pracodawców wynosi około 55 do 60 %. Między poszczególnymi krajami występują jednakże istotne różnice. Małe kraje zachodnioeuropejskie, takie jak Austria i Belgia mają wysoki stopień zdolności do stowarzyszenia się po stronie pracodawców, podczas gdy Republika Czeska, Estonia, Łotwa, Słowacja, Portugalia, Litwa i Polska odnotowują poziomy niższe od stóp średnich. W ostatnich dwóch krajach poziom zorganizowania po stronie pracodawców wynosi 20 %.

W strukturze członkowskiej konfederacji pracodawców w Europie można wyróżnić wiele trendów. W ostatnich latach fuzje i

(1) *Stosunki przemysłowe w Europie, Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich, 2004 r.*

racjonalizacje zostały przeprowadzone w kilku krajach, na przykład w Luksemburgu (2000 r.) i Finlandii (2004 r.), a dwie główne konfederacje duńskie ogłosiły ostatnio zawarcie porozumienia. Zmiany te wynikają z dążenia do uzyskania efektu skali lub integracji interesów w zakresie stosunków przemysłowych i handlu. Ponadto w niektórych krajach wystąpiły podziały i nieporozumienia na tle reprezentacji. Dla przykładu główna duńska organizacja reprezentacji ogólnej jest obecnie w fazie restrukturyzacji, ponieważ jej główny członek wyraził wątpliwości na temat potrzeby obsługi przez centralną konfederację pracodawców. W Europie Środkowej i Wschodniej podziały i fuzje występują na szerszą skalę i są niekiedy znacznie bardziej burzliwe.

Organizacje pracodawców nie wydają się dotknięte problemem zmniejszającej się liczby członków (wynika to prawdopodobnie z faktu, że współdziałają one aktywnie w ramach sieci w celu lobbingu w innych dziedzinach, takich jak polityka konkurencji), ale jednak muszą one sprostać wyzwaniom w zakresie rekrutacji pracowników i organizacji. Promowanie członkostwa małych i średnich przedsiębiorstw jest niekiedy trudne. Rola (kon)federacji w krajach, w których odnotowuje się znaczącą decentralizację negocjacji w sprawie układów zbiorowych, stanowi potencjalny problem, natomiast w nowych państwach członkowskich nadal występują trudności związane z dostępnymi zasobami. Ponadto organizacje pracodawców muszą stawić czoła rosnącemu naciskom ze strony członków chcących oszczędzać zasoby, zwiększyć odpowiedzialność kierownictwa i bardziej stanowczo promować przedsiębiorczość. Jednakże organizacje pracodawców, poza kilkoma wyjątkami, charakteryzują się mocną pozycją w systemie stosunków przemysłowych w UE.

Rozdział 2: Zmieniające się zależności między negocjacjami w sprawie układów zbiorowych a prawem krajów członkowskich

Zgodnie z europejską tradycją negocjacje w sprawie układów zbiorowych są auto-

nomiczne i pozwalają swobodnie określać politykę płacową i warunki pracy. Zasady prawne będące podstawą dla autonomii negocjacji w sprawie układów zbiorowych to: wolność zrzeszania się, obecność podmiotów zbiorowych, możliwość egzekwowania zawartych porozumień na drodze przepisów prawnych lub innych środków administracyjnych oraz funkcja proceduralna układów zbiorowych, które mogą na przykład wstępnie określić treść porozumień zbiorowych na niższym poziomie. Kontekst instytucjonalny autonomicznych porozumień zbiorowych pozostaje ugruntowany, ale w niektórych dziedzinach – zwłaszcza tych objętych prawem UE, takich jak czas pracy – oraz w sytuacji coraz częstszych odstępstw od prawa i porozumień zbiorowych, toczy się debata na temat właściwych zależności między autonomicznymi negocjacjami w sprawie układów zbiorowych a prawem.

Bieżące trendy dotyczące zależności między prawem a porozumieniami zbiorowymi obejmują niemal uniwersalne przejście w kierunku decentralizacji do poziomu przedsiębiorstwa. Formy decentralizacji różnią się jednakże dość znacząco w poszczególnych państwach i często są bardzo zmienne. W Hiszpanii rady zakładowe działają na podstawie jasno określonego mandatu i podpisują 74 % porozumień zakładowych, w Niemczech liczba porozumień z jednym z pracodawców potroiła się od 1990 r., a coraz szerzej zawierane „klauzule otwarte” zwiększają decentralizację. W Austrii komentatorzy zauważają „zorganizowaną decentralizację”, czyli zjawisko związane z klauzulami delegującymi lub otwartymi dopuszczającymi pewną elastyczność w niektórych aspektach warunków ekonomicznych i warunków pracy.

Kolejne zmiany dotyczą wykorzystania porozumień zbiorowych do rozwiązywania problemów związanych z restrukturyzacją, kwestii pracowników zatrudnionych na podstawie niestandardowych umów i praw socjalnych. Na przykład zgodnie ze szwedzką ustawą o ochronie zatrudnienia umowy dotyczące likwidacji miejsc pracy powinny zawierać środki

ułatwiający pracownikom zwolnionym w drodze likwidacji miejsc pracy powrót do pracy. Ponadto w Szwecji udało się w nowatorski sposób rozszerzyć korzyści płynące z porozumień zbiorowych na pracowników tymczasowych. Także w Finlandii agencje pracy muszą stosować się do minimalnej płacy w danym przedsiębiorstwie. Porozumienia zbiorowe wykorzystywane są także do ustanowienia pewnych praw socjalnych. Na przykład we Francji w 2003 r. podpisano międzybranżowe porozumienie dotyczące edukacji przez całe życie, co oznaczało zagwarantowanie indywidualnego prawa do nauki. Inne przykłady obejmują środki ujęte w porozumieniach zawartych w Danii i Grecji, które zmierzały do pogodzenia pracy i życia rodzinnego.

W zrozumieniu i interpretacji głównych trendów w negocjacjach układów zbiorowych mają pomóc trzy „systemy regulacyjne” zaproponowane w tym rozdziale. Po pierwsze, porozumienia zbiorowe mogą poprzedzać przepisy prawa. Oznacza to, że porozumienie zbiorowe zawarte w drodze negocjacji może przygotowywać podstawy dla przyjęcia analogicznej normy prawnej. Wśród przykładów należy wymienić francuską ustawę o szkoleniach z 2004 r. zainspirowaną porozumieniem o nauce przez całe życie podpisanym w 2003 r. Ponadto między prawem a porozumieniami zbiorowymi może istnieć hierarchia pionowa z dużą liczbą możliwych rozwiązań. W niektórych krajach porozumienia zbiorowe podlegają rozszerzeniu na mocy dekretu. Na przykład we Włoszech porozumienia zbiorowe w sektorze publicznym zasadniczo podlegają wykonaniu. Z drugiej strony schemat ten dopuszcza odstępstwa od prawa. Na przykład statut hiszpańskich pracowników przewiduje odstępstwa od norm ustawowych dotyczących czasu pracy, niektórych warunków i płac w przypadku, gdy pracodawca jest w stanie udowodnić, iż powody ekonomiczne, techniczne lub związane z produkcją mogą zaszkodzić pozycji konkurencyjnej firmy. Ostatnie zmiany wykazują, że w ramach modernizacji i uelastycznienia rynku pracy, na przykład we Włoszech, nastąpił rozwój dziedzin,

w których zezwolono na odstępstwa. Ostateczny schemat regulacyjny opiera się na poziomej subsydiarności między normami prawnymi a porozumieniami zbiorowymi. Przykładem systemu, w którym występują semiimperatywne normy prawne, jest Dania.

Coraz powszechniejsze zjawisko odstępstw na mocy porozumień zbiorowych doprowadziło w niektórych państwach do krytycznej refleksji na temat nowych uprawnień partnerów społecznych, zwłaszcza w sytuacjach odstępstw od przepisów mających na celu ochronę praw podstawowych. Francuska ustawa z 2004 r. określająca zasadę większości – konsensus organizacji reprezentujących większość pracowników w celu umożliwienia negocjacji zakładowych z zastosowaniem odstępstwa od porozumień międzybranżowych – stanowi tylko jeden przykład tego, jak system prawa cywilnego próbuje radzić sobie z rosnącymi napięciami między publicznym znaczeniem pewnych praw a środkami prywatnymi przeznaczonymi na ich osiągnięcie. W Polsce prowadzona jest ożywiona dyskusja nad możliwymi kryteriami bieżących odstępstw od norm ustawowych w drodze negocjacji układów zbiorowych.

W rozdziale tym odnotowano, iż chociaż w ostatnich latach nie kwestionowano podstawowych zasad krajowych systemów pracy, to istnieją pewne tendencje do poddawania w wątpliwość tradycyjnych zależności między normami prawa a układami zbiorowymi. Dyskusjom w sprawie możliwości porównania norm wynikających z większej liczby odstępstw od prawa i większej liczby zawieranych porozumień zbiorowych towarzyszą głosy, że wzmocnienie uzasadnienia prawnego, na którym muszą opierać się źródła dobrowolne, zakłada potrzebę określenia jasnych kryteriów negocjowania wiążących porozumień, zwłaszcza w sytuacji odstępstwa od bardziej restrykcyjnych norm. Rosnące zjawisko stosowania terminologii pozaprawnej, takiej jak ustawodawstwo eksperymentalne lub przejściowe oraz ustawodawstwo mające na celu modernizację, często pozostawia

partnerom społecznym znaczące pole manewru, a porozumienia zbiorowe mogą okazać się decydujące w ustanowieniu standardów dających się dostosować do różnych umów o pracę. Wreszcie, rosnąca decentralizacja negocjacji, które niekiedy dotyczą praw podstawowych, zakłada potrzebę wzmocnienia zasad proceduralnych, na których opierają się negocjacje między przedsiębiorstwem a związkiem oraz negocjacje w przedsiębiorstwach ponadnarodowych. Ta ostatnia kwestia jest zresztą przedmiotem badań Komisji w ramach nowej agendy społecznej.

Rozdział 3: Reprezentacja pracowników w miejscu pracy w państwach członkowskich

Reprezentacja pracowników została ustanowiona przepisami prawa i wprowadzona formalnie w większości krajów UE i stanowi charakterystyczną cechę systemu stosunków przemysłowych w UE. Istnieje jednakże szeroki zakres form reprezentacji odzwierciedlający cechy szczególne stosunków przemysłowych w poszczególnych krajach. Najbardziej znaczące przepisy wspólnotowe dotyczące reprezentacji w miejscu pracy zawiera dyrektywa ramowa ustanawiająca minimalne standardy informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami na poziomie przedsiębiorstw we wszystkich państwach członkowskich (dyrektywa 2002/14). Dyrektywa ta wprowadziła ogólny obowiązek informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami, a w efekcie zinstytucjonalizowała obowiązkową reprezentację pracowników w europejskim modelu społecznym. Zawiera ona jednakże bardzo szerokie sformułowania, pozostawiając poszczególnym państwom znaczący zakres swobody we wdrażaniu przepisów dyrektywy. Ustanawia ona ogólne, ramowe warunki prawne informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami, ale nie ujednotwila koncepcji reprezentacji pracowników. W związku z tym szereg wymagań w zakresie informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami pozostaje nieuregulowany, cho-

ciaż większość państw przyjęła system zgodny z dyrektywą UE, a jej wdrożenie doprowadziło w kilku krajach do dyskusji politycznej. Największe zmiany ustawowe będące pochodną dyrektywy wprowadzono w państwach takich jak Zjednoczone Królestwo i Irlandia (w których do tej pory kwestie te nie były prawnie uregulowane) oraz w kilku krajach Europy Środkowej i Wschodniej.

Zasadnicze różnice w reprezentacji pracowników w UE dotyczą struktur modeli krajowych i poziomów praw uczestnictwa. Różnorodna jest także podstawa prawna reprezentacji: podczas gdy pracodawstwo krajowe opiera się zwykle na prawie stanowionym, podstawę prawną w krajach skandynawskich stanowią porozumienia zbiorowe. Pod względem strukturalnym różnice polegają na sposobie wyboru reprezentacji: czy są one wybierane przez wszystkich pracowników, czy są wybierane lub mianowane przez członków związku zawodowego w ramach jednego przedsiębiorstwa lub czy łączy się te dwa kanały (system dwukanałowy). Na przykład na Cyprze, w Irlandii i Szwecji reprezentacja jednokanałowa przez związek zawodowy jest regułą, zaś we Francji, Grecji, Portugalii i Hiszpanii rady zakładowe postrzegane są jako organy uzupełniające reprezentację związku zawodowego. Dość znaczne różnice są łatwo dostrzegalne także w kwestii minimalnych progów reprezentacji. I tak w Portugalii i Szwecji minimalny próg nie istnieje, w Belgii natomiast rada zakładowa musi liczyć co najmniej 100 pracowników. Różnią się także prawa uczestnictwa. Podczas gdy przepisy ustawowe istniejące w wielu państwach członkowskich wymagają od pracodawców podawania informacji dotyczących przedsiębiorstwa, kwestii finansowych, poziomu zatrudnienia, zamknięcia przedsiębiorstwa i podobnych kwestii (a także przeprowadzania konsultacji na temat zmian strukturalnych), to współzarządzanie lub wspólne podejmowanie decyzji jest znacznie rzadsze. Jednak w Austrii, Niemczech i Szwecji prawa do uczestnictwa są szerokie i rozciągają się w znaczący sposób na współzarządzanie.

Także obecność i wpływ reprezentacji pracowników różnią się w zależności od szeregu czynników takich jak sektor, wielkość zakładu i kategoria zawodowa. Zakres uczestnictwa (udziału pracowników zatrudnionych w danym zakładzie w reprezentacji pracowników) ulega dość częstym zmianom. Podczas gdy średnia w UE wynosi około 50 %, w Szwecji udział ten przekracza 80 %, w państwach bałtyckich wynosi natomiast jedynie 25 % lub mniej. Zakres ten różni się także znacząco w zależności od branży: szkolnictwo w całej Europie odnotowuje 80 % uzwiązkowienie, w porównaniu z jedynie około jedną trzecią pracowników w sektorze sprzedaży, branży hotelowej i restauracyjnej. Mówiąc ogólnie: między wielkością zakładów a zakresem reprezentacji pracowniczej istnieje zależność liniowa: udział pracowników w zakładach zatrudniających 500 lub więcej osób wynosi 87 % w porównaniu z 24 % w przedsiębiorstwach, które zatrudniają mniej niż 10 pracowników. Na poziom reprezentacji w pewnym stopniu wpływa także kategoria zawodowa, bowiem kadra wykwalifikowana i kadra kierownicza są bardziej przychylnie posiadaniu reprezentacji niż robotnicy. Jeśli chodzi o zauważalny wpływ reprezentacji pracowników na warunki pracy, pracownicy zakładów, w których istnieją ustalenia dotyczące reprezentacji wydają się dostrzegać jedynie stosunkowo niewielkie jej oddziaływanie. Mówiąc ogólnie pracownicy w nowych państwach członkowskich uważają, że reprezentacja nie ma istotnego wpływu na ich pracę.

Struktura ogólna reprezentacji w miejscu pracy różni się znacząco w poszczególnych krajach. Dostępne badania (choć przeprowadzone na niezbyt szeroką skalę) wykazują, że zasadniczo praktyka – procesy i dylematy, przed którymi stoją reprezentanci – jest w wielu przypadkach podobna. Dostrzegalne są jednak pewne różnice na poziomie krajowym. W Niemczech badania wykazują, że sama instytucja rady zakładowej pozostaje silna, natomiast przy wzmożonej restrukturyzacji przedsiębiorstw, problemach ekonomicznych i zmianach organizacyjnych jej zadania stają się coraz trudniejsze. Badanie pokazuje ponadto, że rady zakładowe

mają umiarkowanie pozytywny wpływ na wyniki ekonomiczne, bardziej pozytywny wpływ mogą mieć natomiast zwłaszcza te rady, które biorą czynny udział w zmianach organizacyjnych lub technologicznych. W Niderlandach instytucja rad zakładowych dojrzała i w większym stopniu przestrzega się tam zobowiązań prawnych i procedur, lecz wpływ rad na kwestie strategiczne pozostaje dość ograniczony. Do barier uniemożliwiających większy wpływ rad należą: pewien stopień nieufności po stronie przedsiębiorców oraz wyzwania związane ze zmieniającymi się strukturami organizacyjnymi. W krajach skandynawskich badania wykazują, że ugruntowane struktury reprezentacji pracowników ewoluują coraz bardziej w kierunku większego zaangażowania i współzarządzania.

Mówiąc ogólnie, poziom reprezentacji pozostaje nadal niski lub reprezentacja pozostaje bez wpływu w krajach Europy Środkowej i Wschodniej a także na południu Europy. Na przykład najnowsze badania przeprowadzone w Republice Czeskiej wskazują, że brak entuzjazmu wśród pracowników i obojętność pracodawców stanowią bariery w rozszerzaniu zasięgu reprezentacji. Francja posiada dobrze rozwinięty i coraz bardziej zinstytucjonalizowany, profesjonalny i wpływowy system reprezentacji pracowników, reprezentacje w Portugalii i Grecji pozostają stosunkowo słabe, jeżeli chodzi o wpływ i oddziaływanie. Pomimo iż w ostatnich latach reprezentacja pracowników uległa wzmocnieniu i profesjonalizacji w krajach o zinstytucjonalizowanej tradycji oraz pomimo coraz większej liczby dowodów pochodzących z Europy Północno-Zachodniej, że dobrze funkcjonująca reprezentacja może odgrywać istotną rolę w modernizacji i osiąganiu lepszych wyników przedsiębiorstwa, w niektórych krajach system reprezentacji pracowników jest jednak nadal słaby szczególnie w sektorze. Sytuacja ta stanowi wyzwanie dla osób opowiadających się za reprezentacją w krajach o mniej ugruntowanych tradycjach. W krajach o silnych instytucjach większym wyzwaniem jest dostosowanie i umożliwienie reprezentacji aktywnej działalności w warunkach globalizacji.

Rozdział 4: Inicjatywy w zakresie budowania zdolności do dialogu społecznego w nowych i potencjalnych państwach członkowskich

W rozdziale zauważono, że Komisja wielokrotnie podkreślała znaczenie dialogu społecznego dla lepszego zarządzania i wydała szereg zaleceń w zakresie poprawy zdolności i zaangażowania partnerów społecznych w nowych państwach członkowskich, państwach przystępujących i kandydujących. Istniejące tradycje stosunków przemysłowych w państwach członkowskich stanowią wyzwanie dla podejścia UE, ponieważ zwykle kładziono większy nacisk na znaczenie negocjacji trójstronnych i współpracę na poziomie krajowym niż na dwustronne negocjacje w sprawie układów zbiorowych. Negocjacje w sprawie układów zbiorowych zostały mocno ograniczone do poziomu przedsiębiorstwa, a zarówno związki zawodowe, jak i organizacje pracodawców w Europie Środkowej i Wschodniej są słabe. Komisja jest poważnie zaniepokojona zdolnością do dialogu partnerów społecznych w tych państwach w związku z trudnościami w zakresie ich zaangażowania na różnych forach dialogu społecznego w Europie. Z tego względu Komisja wzywa kraje przystępujące do włączenia projektów dotyczących dialogu społecznego do programu Phare.

Pomiędzy 2001 a 2005 r., projekty dotyczące budowania zdolności do dialogu społecznego zostały wdrożone we wszystkich państwach Europy Środkowej i Wschodniej. Każdy kraj mógł wybrać jednego lub dwóch partnerów spośród UE-15 – były to zazwyczaj ministerstwa do spraw społecznych i ministerstwa pracy oraz eksperci krajowi – z którymi następnie współpracowano. Do przykładów należą współpraca czeskiego Ministerstwa Spraw Społecznych i Pracy z duńskimi partnerami, której efektem było przygotowanie wstępnej oceny, opracowanie zaleceń dotyczących procedur rozszerzenia porozumień zbiorowych oraz promowanie działań zmierzających do szerszego stosowania porozumień zbiorowych na poziomie przedsiębiorstwa. Podobne działania w zakresie budowania zdolności (np. seminaria i grupy robocze) zostały powtórzone w innych państwach Europy

Środkowej i Centralnej. W następstwie tych działań partnerzy przygotowywali sprawozdania podkreślając w nich ich pozytywny wpływ na świadomość publiczną oraz siłę stowarzyszeń pracodawców i pracowników. Projekty te, cieszące się zmiennym poparciem politycznym, napotkały także trudności w postaci mniejszej reprezentacji organizacji pracodawców – zmiana tego podejścia jest, według opinii partnerów, kluczowa dla powodzenia i trwałości rezultatów projektów.

Organizacje partnerów społecznych działających na poziomie europejskim zainicjowali także własne projekty finansowane przez UE z programu Phare lub pozycji budżetowych Komisji przeznaczonych na potrzeby dialogu społecznego. Do projektów tych należały programy pomocy dla przedsiębiorstw, takie jak program stworzony przez Europejskie Stowarzyszenie Rzemiosła, Małych i Średnich Przedsiębiorstw (UEAPME) – SME-FIT, który skupiał się na wsparciu małych przedsiębiorstw w zapoznawaniu się z dorobkiem wspólnotowym. „Zintegrowany program” partnerów międzybranżowych rozpoczęty w 2003 r. miał na celu poprawę zdolności partnerów społecznych do uczestnictwa w europejskim dialogu społecznym poprzez, na przykład, rozwój kompetencji i zapewnienie zasobów.

Komisja sfinansowała ponadto inicjatywy budowania zdolności zorganizowane przez ITC-ILO. W ramach projektu EMPACT stworzono programy szkoleniowe przeznaczone dla kadr uczestniczących organizacji pracodawców i doprowadzono do zmian w wewnętrznej strukturach organizacji, na przykład, poprzez stworzenie nowych komitetów tematycznych. ACTRAV był analogicznym projektem stworzonym w celu umacniania zdolności organizacji pracowników. Także Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound), będąca agencją UE, zainicjowała szereg projektów przygotowujących krajowych partnerów społecznych do rozszerzenia, w tym projekt dotyczący dialogu społecznego i Unii Gospodarczej i Walutowej (UGW).

W coraz większym stopniu podkreśla się znaczenie projektów dotyczących budowania zdolności do dialogu społecznego w krajach kandydujących i potencjalnych krajach kandydujących. Na przykład konferencja zorganizowana przez Komisję w Skopje w październiku 2005 r. na temat rozwoju dialogu na Bałkanach Zachodnich zwróciła uwagę na kluczową rolę dialogu społecznego jako narzędzia polityki społecznej.

Mówiąc ogólnie ocena zakończonych projektów wskazuje na pozytywne i zachęcające rezultaty. Jednak nadal istnieją znaczące problemy. Dostępność niezależnych, zorganizowanych i reprezentatywnych organizacji, zwłaszcza po stronie pracodawców, jest wciąż ograniczona. Należy wzmocnić dwustronny dialog społeczny, zwłaszcza na poziomie branżowym. Trwałość wprowadzonych zmian oraz zdolność do odpowiedzi na wyzwania zależą od woli partnerów społecznych, którzy są niezależni; oraz determinacji rządów krajowych do wspierania dialogu społecznego.

Rozdział 5: Zmiany w europejskim dialogu społecznym

W niniejszym rozdziale dokonano przeglądu niedawnych zmian w dialogu społecznym na poziomie europejskim. Godnym uwagi był 2005 rok, w którym obchodzono 20. rocznicę powstania koncepcji europejskiego dialogu społecznego zaproponowanej przez ówczesnego Przewodniczącą Komisji Jacquesa Delorsa. We wrześniu 2005 r. odbył się specjalny szczyt dialogu społecznego pod przewodnictwem Przewodniczącego Komisji Jose Manuela Barroso, na którym podsumowano ostatnie 20 lat i poruszono kwestię stojących przed dialogiem społecznym wyzwań. Ponadto przewodniczący organizacji europejskich partnerów społecznych oficjalnie rozpoczęli dyskusje nad kolejnym wieloletnim programem prac na rzecz europejskiego dialogu społecznego (2006–2008).

Jeśli chodzi o dialog trójstronny, śródk okresowy przegląd strategii lizbońskiej wskazał na konieczność większego upodmiotowienia procesu poprzez lepsze za-

rażanie, sprawniejsze procesy i większe zaangażowanie wszystkich uczestników. Europejscy międzybranżowi partnerzy społeczni wydali wspólną deklarację na temat śródk okresowego przeglądu strategii lizbońskiej i wsparli wnioskowane zmiany. Trójstronne szczyty społeczne są organizowane przed każdym wiosennym posiedzeniem Rady Europejskiej. Ponadto jak dotąd wszystkie prezydencje UE organizowały nadzwyczajne jesienne posiedzenia poświęcone bardziej szczegółowym kwestiom. Te szczyty i posiedzenia są postrzegane jako cenne okazje, zarówno dla Komisji, jak i Rady, do monitorowania postępu i przedyskutowania różnych aspektów strategii lizbońskiej. W prawie wszystkich państwach członkowskich partnerzy społeczni byli informowani, a także przeprowadzono z nimi konsultacje (choć w różnym stopniu) na temat programów reform krajowych. Mogli oni również określić własną strategię w zakresie zatrudnienia oraz polityki makro- i mikroekonomicznej. W rocznym sprawozdaniu Komisji z postępu prac za rok 2006 podkreślono po raz kolejny znaczenie zaangażowania partnerów społecznych w wdrożenie strategii lizbońskiej.

Na poziomie dwustronnym, poprzez różne działania w ramach dialogu społecznego, promowany jest model stosunków pracy „flexicurity”, łączący elastyczność rynku pracy i bezpieczeństwo socjalne. Na przykład w chwili obecnej w państwach członkowskich trwa wdrożenie autonomicznej europejskiej umowy ramowej dotyczącej telepracy. Europejscy partnerzy społeczni nadal monitorują proces i sporządzą odpowiednie sprawozdanie. W następstwie określonych w 2002 r. międzybranżowych ram działania dotyczących uczenia się przez całe życie, inicjatywy partnerów społecznych na poziomie krajowym są monitorowane w rocznych sprawozdaniach. W sprawozdaniu z oceny zbadano wpływ tego dokumentu zarówno na przedsiębiorstwa, jak i pracowników, stwierdzając, że wsparły one prowadzone już działania, a także pomogły uruchomić nowe inicjatywy. Branżowe komitety dialogu społecznego opracowały również narzędzia mające na celu usprawnienie systemów szkolenia i stworzenie lepszej oferty szkoleniowej dostosowanej do warunków danej gałęzi

gospodarki. W odpowiedzi na wezwanie Komisji do intensyfikacji prac nad przewidywanymi zmianami restrukturyzacyjnymi, międzybranżowi partnerzy społeczni zgodzili się we wspólnym programie prac na lata 2006-2008 co do konieczności przeprowadzenia badań nad zmianami ekonomicznymi i społecznymi we wszystkich państwach członkowskich oraz na ich podstawie, co do potrzeby promowania i oceny „Orientacji dla referencji” z 2003 r. Inicjatywy na poziomie branżowym obejmują innowacyjny dokument „narzędzie” branży stoczniowej zawierające wskazówki w zakresie najlepszych praktyk w rozwiązywaniu kwestii cyklicznych wahań popytu. Także branża cukrownicza opracowała różnorodne inicjatywy, takie jak elektroniczny poradnik praktyczny na temat dostępu do funduszy strukturalnych. W 2005 r. międzybranżowi partnerzy społeczni przeprowadzili dyskusję na temat funkcjonowania europejskich rad zakładowych na podstawie badania przypadków, a wnioski z tej dyskusji zawarli we wspólnym tekście „Doświadczenia zdobyte w kwestii europejskich rad zakładowych”.

Partnerzy społeczni uwzględnili także wyzwania płynące ze zmian demograficznych, kwestie integracji młodzieży i aktywnego starzenia, objęto międzybranżowym programem prac na lata 2006-2008. Sektorowe komitety dialogu społecznego opracowały ponadto wnioski dotyczące poprawy integracji ludzi młodych na rynku pracy. W kontekście promowania równości płci, plan działań Komisji z marca 2006 r. i Europejski pakt na rzecz równości płci zatwierdzony na wiosennym posiedzeniu Rady w 2006 r. podkreślają rolę partnerów społecznych. W marcu 2005 r. międzybranżowi partnerzy społeczni uzgodnili ramowy program działań na rzecz równości płci, skupiając się na problemie ról związanych z płcią, wspieraniu kobiet na stanowiskach kierowniczych, wspieraniu równowagi między pracą a życiem prywatnym oraz wyeliminowaniu nierówności wynagrodzenia pomiędzy mężczyznami i kobietami.

Jednym z obszarów, na którym partnerzy społeczni działają szczególnie aktywnie,

jest jakość zatrudnienia. W lipcu 2005 r. Rada przyjęła dyrektywę, która wdraża porozumienie dotyczące pewnych aspektów warunków pracy pracowników kolei wykonujących pracę w trasie. Jeśli chodzi o bezpieczeństwo i higienę pracy, Komisja rozpoczęła szereg konsultacji na temat art. 138 (substancje rakotwórcze, mutagenne i toksyczne zagrażające rozrodności człowieka; zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego), a niektóre branże odpowiedziały opracowując własne inicjatywy. Siedemnaście europejskich organizacji partnerów społecznych i organizacji przemysłowych z różnych sektorów zawarło w kwietniu 2006 r. pierwsze wielobranżowe porozumienie w sprawie ochrony pracowników przeciwko pyłom krzemionki krystalicznej. Także przedstawiciele sektora rolnictwa podpisali w 2005 r. ramowy plan działań w sprawie zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego. W kwestii zapewnienia odpowiednich warunków pracy międzybranżowi partnerzy społeczni podpisali w październiku 2004 r. drugie niezależne porozumienie w sprawie stresu, które organizacje członkowskie są obowiązane wdrożyć do końca 2007 r. W dziedzinie przemocy i wykorzystywania seksualnego rozpoczęli oni w lutym 2006 r. negocjacje w sprawie podpisania niezależnego porozumienia. Odpowiedzialność społeczna przedsiębiorstw nadal pozostaje w sferze zainteresowań, a także łączy się z inicjatywami branżowymi, w tym z tworzeniem witryn internetowych oraz zbieraniem i rozpowszechnianiem informacji o stosowaniu dobrych praktyk.

Podjęto także kroki w celu ulepszenia metod pracy. Zgodnie z komunikatem Komisji z sierpnia 2004 r. identyfikującym przyszłe trudności, partnerzy społeczni poświęcili sporo wysiłków usprawnieniu metod pracy i funkcjonowania europejskiego dialogu społecznego. W opinii międzybranżowych partnerów społecznych ich pierwszy wspólny program prac na lata 2003-2005 pomógł w pogłębieniu europejskiego dialogu społecznego i zwiększył jego autonomię. Z tego powodu przygotowano drugi program pracy na lata 2006-2008. Program ten przewiduje, że partnerzy społeczni wypracują wspólnie

porozumienie dotyczące wykorzystania instrumentów będących w ich gestii oraz sposoby wywierania konstruktywnego wpływu na różny poziomy dialogu społecznego. Jako pozytywną zmianę postrzega się także przyjęcie rocznych lub wieloletnich programów prac opracowanych przez wszystkie sektorowe komitety dialogu społecznego. Zawiązano trzy nowe komitety z udziałem partnerów społecznych z branży chemicznej, hutniczej i szpitalnictwa. W chwili obecnej Komisja rozważa kolejne wnioski dotyczące utworzenia komitetów do spraw sektorowego dialogu społecznego (branża gazowa). Zewnętrzna ocena wykorzystania instrumentów finansowych jako wsparcia dla europejskiego dialogu społecznego przeprowadzona w 2005 r. potwierdziła ich pozytywny wpływ. 525 organizacji partnerów społecznych przeprowadziło 1 011 projektów w zakresie badań, budowania zdolności, konferencji i seminariów, co przede wszystkim miało na celu zwiększenie ich aktywności, wsparcie europejskiej strategii zatrudnienia oraz podwyższenie poziomu wiedzy na temat prawodawstwa UE. Stwierdzono dosyć wysoki poziom wartości dodanej tych projektów. Z oceny wynika, że rośnie udział organizacji z nowych państw członkowskich, sektorów opartych na wiedzy oraz sektorów, w których przeważają małe i średnie przedsiębiorstwa.

Rozdział 6: Przegląd przepisów 2004-2006

W niniejszym rozdziale skupiono się na przeprowadzonych w omawianym okresie działaniach o charakterze legislacyjnym dotyczących prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, równości płci oraz swobodnego przepływu pracowników, włączając w to kwestie zabezpieczenia społecznego. Zaproponowano lub przyjęto dość dużą liczbę aktów prawnych. Celem tych działań było przekształcenie istniejących przepisów prawnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, równości i swobodnego przepływu pracowników w kierunku ich zgodności z polityką europejską dążącą do lepszego stanowienia prawa i uproszczenia prawodawstwa unijnego.

Komisja dołożyła starań w celu monitorowania procesu wdrożenia i stosowania prawa UE, zwłaszcza w kontekście rozszerzenia.

W dziedzinie prawa pracy propozycja Komisji w sprawie regulacji czasu pracy, obecnie omawiana w Radzie i Parlamencie Europejskim, obejmuje zmianę istniejącej dyrektywy w zakresie dotyczącym czasu dyżurów, okresu odniesienia, opcji wyłączenia oraz godzenia pracy i życia rodzinnego. W kolejnictwie, partnerzy społeczni z UE zawarli porozumienie w sprawie niektórych aspektów warunków pracy pracowników wykonujących pracę w trasie, biorących udział w świadczeniu interoperacyjnych usług transgranicznych. Porozumienie to zostało wdrożone, na ich wniosek, w drodze dyrektywy 2005/47/WE. Komunikat Komisji z maja 2005 r. dotyczący restrukturyzacji wymienia działania, które należy podjąć lub wzmocnić w oparciu o środki, które Unia może wykorzystać w antycypacji i zarządzaniu restrukturyzacją przedsiębiorstwa. Komunikat ten drugi etap konsultacji z europejskimi partnerami społecznymi, wzywa ich do większego zaangażowania w antycypację i zarządzanie procesem restrukturyzacji. Nowa dyrektywa o fuzjach transgranicznych reguluje między innymi kwestię uczestnictwa pracowników w przedsiębiorstwie, które powstało w wyniku fuzji.

Komisja podjęła pewne działania mające na celu zapewnienie skutecznego wdrożenia wspólnotowego prawa pracy, włączając w to rozpoczęcie serii badań dotyczących transpozycji i stosowania odpowiedniego dorobku wspólnotowego w rozszerzonej Unii. W przyszłości Komisja zamierza wydać zieloną księgę w sprawie rozwoju prawa pracy, w której zawarta zostanie analiza obecnych tendencji nowych modeli organizacji pracy i roli prawa pracy w kontekście tego rozwoju. Publikacja tej księgi oraz publiczna debata, jaką ona wywoła, będą miały strategiczne znaczenie dla przyszłych zmian w tej dziedzinie.

Zmiany nastąpiły także w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Obejmują one przyjęcie w 2004 r. dwóch nowych dyrektyw w sprawie narażenia pracowników

na ryzyko spowodowane polami magnetycznymi oraz narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagennych. W październiku 2004 r. Komisja rozpoczęła konsultacje z europejskimi partnerami społecznymi w sprawie zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego w pracy. Dyrektywa Komisji przyjęta w lutym 2006 r. ustanowiła drugi wykaz indykatywnych dopuszczalnych wartości narażenia zawodowego w celu wdrożenia wcześniejszych dyrektyw w sprawie oddziaływania czynników chemicznych w miejscu pracy. Ponadto w kwietniu 2006 r. została przyjęta dyrektywa w sprawie minimalnych wymagań dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane sztucznym promieniowaniem optycznym. Kolejne zmiany dotyczyły: rozpoczęcia przez Komisję w grudniu 2004 r. pierwszego etapu konsultacji z partnerami społecznymi w sprawie ochrony pracowników przed przemocą w miejscu pracy, a także wydanie w 2004 r. komunikatu w sprawie zastosowania w praktyce przepisów sześciu dyrektyw dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy.

W dziedzinie przeciwdziałania dyskryminacji Komisja skupiła swoje wysiłki na pełnej i prawidłowej transpozycji do prawa krajowego dwóch dyrektyw o przeciwdziałaniu dyskryminacji (dyrektywa dotycząca równości rasowej i dyrektywa w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy), a także na ich skutecznym stosowaniu w praktyce. Dyrektywy te wpłynęły na znaczące podniesienie poziomu ochrony w UE i doprowadziły do wprowadzenia przepisów prawnych, które w niektórych państwach członkowskich regulują pewne obszary po raz pierwszy. W dziedzinie równości płci Komisja przyjęła w kwietniu 2004 r. wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia, który ma na celu uproszczenie i aktualizację istniejących przepisów wspólnotowych. W grudniu 2004 r. została przyjęta dyrektywa dotycząca dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług, wprowadzająca po raz pierwszy zasadę równego traktowania poza dziedziną zatrudnienia.

Złożone przepisy UE w zakresie mobilności i praw pobytowych pracowników korzystających z podstawowego prawa do swobodnego przemieszczania się zostały uproszczone i ulepszone na mocy dyrektywy przyjętej w kwietniu 2004 r. Państwa członkowskie były zobowiązane do transpozycji tej dyrektywy do końca kwietnia 2006 r. W ramach regularnej aktualizacji przepisów UE w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, rozporządzenie z 2005 r. ograniczyło liczbę specjalnych świadczeń o charakterze nieskładkowym, których dotyczą specjalne zasady koordynacji. W październiku 2005 r. Komisja przedstawiła wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie usprawnienia możliwości przenoszenia uprawnień do dodatkowych emerytur lub rent. Celem tej dyrektywy jest wsparcie strategii na rzecz wzrostu gospodarczego i nowych miejsc pracy poprzez ułatwianie pracownikom zmiany miejsc pracy i kraju, w którym jest wykonywana. Od początku stycznia 2006 r. (czyli od końca okresu przejściowego dla niektórych państw członkowskich) europejska karta ubezpieczenia zdrowotnego formalnie zastąpiła formularze elektroniczne stosowane we wszystkich państwach UE i EOG.

Rozdział 7: Trendy i potencjalne zagrożenia na rynku pracy UE

W niniejszym rozdziale zawarto rozważania dotyczące coraz powszechniejszego zjawiska rosnącej elastyczności rynków pracy i niestandardowych warunków pracy, w zakresie większej różnorodności umów o pracę i ustaleń dotyczących warunków pracy, a także związanych z nimi potencjalnych korzyści i zagrożeń. W niektórych krajach przeważała jedna forma elastycznej umowy. Tak stało się na przykład w Hiszpanii, która pozostaje krajem, w którym najwyższa liczba pracowników (jedna trzecia) jest zatrudniona na podstawie umów o pracę czasową. Kolejne miejsca zajmują Polska, Portugalia, Słowenia i Finlandia. Pomiędzy 1998 a 2005 r. udział ten spadł w Hiszpanii i Finlandii i nie podniósł się znacząco w Portugalii. W tym samym okresie jednakże zwiększył się w Polsce (z 5,4 % do 25,5 %) oraz istotnie wzrósł w Słowenii (z 11,5 % do 17 %). W pozostałych krajach

UE, w których w 1998 r. odsetek ten był jedynie marginalny, wzrost był znacznie wyższy (tak stało się w Szwecji, Niderlandach i Włoszech). W Zjednoczonym Królestwie udział pracy czasowej wzrósł w latach 90. XX w., a następnie spadł z 7 % do około 5,5 % siły roboczej. Powszechny w UE trend zmierza w kierunku większej liczby umów o pracę czasową (12,8 % w 1998 i 14,2 % w 2005 r.), chociaż częstsze pozostają kontrakty stałe. Praca tymczasowa i praca w niepełnym wymiarze godzin także wykazują tendencje wzrostowe. Podsumowując, te różne formy umów można określić jako zewnętrzną elastyczność liczbową, jednakże elastyczne uregulowania w zakresie czasu pracy – wewnętrzna elastyczność liczbowa – nadal mają większe znaczenie. Zmiany te dotyczą całkowitej elastyczności czasu pracy, czego dowodzi najnowsze badanie Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, a także większej liczby pracowników wykonujących pracę zmianową, nocną lub pracujących w weekendy.

Bodziec dla większej elastyczności pochodzi zarówno od pracodawców, jak i od rządów krajowych. Na poziomie przedsiębiorstwa stwierdzona potrzeba większej konkurencyjności w kontekście globalizacji oraz większe oczekiwania konsumentów prowadzą do tworzenia bardziej elastycznych i nietypowych form zatrudnienia i organizacji pracy. Rządy krajowe promują wprowadzanie środków uelastyczniających w celu zwiększenia zatrudnienia. Rządy próbują w szczególności uprościć wejście na rynek pracy i odejście z niego. Istnieją ponadto dowody, aby twierdzić, że środki mające na celu większą elastyczność odniosły sukces. W Szwecji na przykład praca tymczasowa odegrała także rolę integracyjną dla imigrantów i młodych pracowników. Chociaż praca w niepełnym wymiarze godzin stała się bardzo istotna w wielu krajach i zwiększyła możliwości zatrudnienia, to jedna piąta osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin wolałaby pracować na cały etat.

Podczas badań nad zagrożeniami związanymi z bardziej elastycznym systemem

pracy okazało się, że na podstawie umów o pracę czasową zatrudnione są głównie osoby w wieku poniżej 30 lat i to właśnie one są narażone na większe ryzyko związane z większą elastycznością rynku pracy. 54,6 % pracowników w wieku poniżej 30 lat pracuje na podstawie takich umów w Hiszpanii, 49,3 % w Polsce i 42,3 % w Słowenii. Zatrudnienie czasowe preferowane jest w przypadku kobiet, co widoczne jest zwłaszcza w Słowenii, gdzie kwestia ta dotyczy 48 % kobiet w wieku poniżej 30 (w porównaniu z 38 % mężczyzn), ale także w Finlandii (48 % wobec 36 %) oraz Szwecji (46 % wobec 36 %). W niektórych sektorach częściej występują elastyczne i nietypowe formy zatrudnienia. Dotyczy to sektorów narażonych na międzynarodową konkurencję oraz sektora handlu detalicznego.

Rosnąca elastyczność rynku pracy nie zawsze jednak prowadzi do wyższej jakości miejsc pracy. Istnieje wiele zgodnych z prawem sposobów prowadzących do zwiększenia liczby i poprawy jakości miejsc pracy, ale istnieje też potencjalne zagrożenie narastającego ubóstwa i nierówności w zakresie warunków pracy, osłabienia dialogu społecznego i obniżenia motywacji pracowników. Koncentracja stanowisk niewymagających kwalifikacji wśród pracowników zatrudnionych na umowę zlecenie/umowę o dzieło, skrócenie czasu trwania umów i konieczność pracy w niepełnym wymiarze godzin to formy zatrudnienia, które mogą prowadzić do ograniczenia możliwości znalezienia i utrzymania pewnego miejsca na rynku pracy. Pociąga to za sobą bardziej ograniczone perspektywy awansu, zwłaszcza w sytuacji wąskiego dostępu do szkoleń, a także może prowadzić do segmentacji rynku pracy i niepełnego wykorzystania kapitału ludzkiego. Brak koordynacji między ustaleniami w zakresie czasu pracy może na przykład uniemożliwić osiągnięcie optymalnej równowagi między pracą a życiem. Te niepewności dotyczące rynku pracy mogą także mieć wpływ na statystyki demograficzne, ponieważ młodzi ludzie mogą opóźnić decyzje o założeniu rodziny. Chociaż żadne z indywidualnych zagrożeń nie prowadzi bezpośrednio do wykluczenia społecz-

nego, ich połączenie może prowadzić do tego, że pracownicy wpadną w pułapkę podatności na ryzyko i zostaną dotknięci długoterminowym wykluczeniem. W rozdziale zauważono, że niektóre grupy są bardziej narażone na wykluczenie społeczne za sprawą nagromadzenia ryzyka: są to kobiety, ludzie młodzi, ludzie starsi, grupy mniejszościowe i osoby o niskim poziomie wykształcenia.

Dokonując próby zrównoważenia elastyczności, jakości miejsc pracy i bezpieczeństwa zatrudnienia, rządy i partnerzy społeczni wdrożyli środki mające na celu ograniczenie nadmiernie elastycznych form zatrudnienia, włączając wyższą jakość szkoleń i koncepcje nauki przez całe życie. W rozdziale wzywa się do zwiększenia starań w tym względzie. Należy na przykład prowadzić monitorowanie, a rządy i partnerzy społeczni, o ile zajdzie taka potrzeba, powinny podejmować działania dotyczące ograniczenia niektórych form nierówności w zakresie warunków zatrudnienia, w tym związanych ze zdrowiem i bezpieczeństwem, dostępem do szkoleń i łączeniem pracy z życiem rodzinnym. Niektóre grupy obecne na rynku pracy, takie jak kobiety zatrudnione na umowę zlecenie/umowę o dzieło i otrzymujące niskie wynagrodzenie oraz młodzi pracownicy narażeni na popadnięcie w błędne koło wykluczenia społecznego, powinni być objęci szczególną opieką. Mówiąc ogólnie, zasięg niskich zarobków jest dość duży w wielu państwach członkowskich (zwłaszcza tam gdzie ponad 30 % pracowników otrzymuje mniej niż 60 % średniej płacy, tak jak to się dzieje w nowych państwach członkowskich, lecz także w Zjednoczonym Królestwie i Portugalii). Podczas gdy w większości państw członkowskich istnieją ustawowo określone stawki płacy minimalnej, objęty nimi odsetek pracowników różni się bardzo w poszczególnych państwach członkowskich. Jednakże cel zatwierdzony przez Radę Europejską, w ramach którego należy znacząco zmniejszyć zasięg ubóstwa (w tym wśród ubogich pracujących) wymaga dalszych zdecydowanych działań. Podsumowując, w rozdziale podkreślono konieczność zagwarantowania, że wzrost zatrudnienia nie będzie odby-

wać się kosztem spójności społecznej i zrównoważonego rozwoju oraz że przeciwwagą dla ewentualnego ryzyka może być promocja wzrostu gospodarczego i tworzenie nowych miejsc pracy.

Rozdział 8: Stosunki przemysłowe i wyniki gospodarcze: przegląd wyników badań

Celem agendy lizbońskiej jest promocja Europy jako najbardziej konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy, przy jednoczesnym zachowaniu dotychczasowego poziomu spójności społecznej. Partnerzy społeczni są zachęceni do uczestnictwa w tym procesie, a w rozdziale rozpatrywana jest kwestia społecznych podstaw konkurencyjności, przy jednoczesnym poruszeniu tematu roli stosunków przemysłowych w promowaniu wzrostu gospodarczego i wydajności gospodarczej.

Ze względu na kwestionowaną istotę wskaźników gospodarczych i klasyfikacje systemów stosunków przemysłowych trudno jest ostatecznie określić charakter powyższej zależności, zwłaszcza pod względem ilościowym. Wskaźniki międzynarodowych porównań konkurencyjności i wydajności są niezliczone i można w pewnym stopniu z nimi dyskutować, natomiast różnorodność systemów stosunków przemysłowych i krajowych systemów ochrony socjalnej istniejących w Europie opiera się jakimkolwiek bezpośrednim klasyfikacjom ilościowym. Problem zależności między systemami stosunków przemysłowych a konkurencyjnością porusza jednak dość znaczna grupa badań. Nie wydaje się, aby istniał jeden model dialogu społecznego, optymalny w promowaniu konkurencyjności. W rzeczywistości wyniki badań porównawczych w zakresie wpływu stosunków przemysłowych na wzrost i wyniki gospodarcze są dość skromne. Decydujące znaczenie wydaje się mieć waga komplementarności między systemami stosunków przemysłowych a innymi instytucjami z dziedziny zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego.

Niemniej jednak, dokonanie rozróżnienia między systemami o wysokim poziomie uzwiązkowienia i/lub wysokim stopniu skoordynowania negocjacji w sprawie układów zbiorowych a tymi, w którym istnieje niski poziom uzwiązkowienia i niski stopień skoordynowania negocjacji w sprawie układów zbiorowych pozwala przeprowadzić pewne obserwacje natury ogólnej. Podczas gdy istniejące badania empiryczne dotyczące produktywności, wzrostu zatrudnienia, konkurencji na rynku produktów oraz wydatków na badania i rozwój przynoszą zbyt ogólne albo niepewne wyniki, wydaje się, że niektóre wskaźniki makroekonomiczne pokazują korzystniejsze rezultaty w systemach o wysokim poziomie uzwiązkowienia i/lub wysokim stopniu skoordynowania negocjacji w sprawie układów zbiorowych. Mówiąc ogólnie w systemach o wysokim poziomie uzwiązkowienia bezrobocie okazuje się niższe i mniej trwałe. Najbardziej wyraźne wyniki dotyczą jednakże dochodów. Większa liczba związków i szerszy zasięg negocjacji w sprawie układów zbiorowych współistnieją z mniej powszechnymi nierównościami w zakresie dochodów, mniejszą rozpiętością skali wynagrodzeń a także wyższym średnim wynagrodzeniem, świadczeniami dodatkowymi i większymi możliwościami w zakresie szkoleń.

Ostateczne wskazanie jednego systemu jako najlepszego nie jest zatem możliwe. Badanie nie wykazuje jednakże, iż słaba koordynacja prowadzi zazwyczaj do gorszych rezultatów niż lepsza koordynacja lub jej brak. Najistotniejszym wymiarem jest komplementarność między systemem stosunków przemysłowych a innymi instytucjami, razem tworzącymi pakiet instytucji. Badanie pokazuje ponadto, że partycypacja uczestników stosunków przemysłowych w dyskusji politycznej i instytucjonalnej może mieć decydujący wpływ na usprawnienie funkcjonowania otoczenia niezbędnego do wzrostu gospodarczego, w którym strony postrzegają koordynację jako dobro wspólne.

W kontekście zmian w polityce europejskiej, która zmierza w kierunku konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy, przewidzianej w strategii lizbońskiej, przed partnerami społecznymi stoi wiele wyzwań. Rozwój gospodarki opartej na wiedzy zakłada indywidualizację stosunku pracy i podkreśla znaczenie indywidualnych umiejętności i kompetencji oraz ciągłego uzupełniania wiedzy, tak aby zagwarantować zdolność do zatrudnienia w znacznie większym stopniu niż sztywne procedury organizacyjne. Pociąga to za sobą położenie większego nacisku na porozumienia dotyczące stosunków przemysłowych, kwalifikacje oraz definicję organizacji ścieżki kariery. Tworzenie metod szkoleniowych oraz metod służących nabywaniu umiejętności staje się podstawowym wyzwaniem dla partnerów społecznych.

Wyzwania pojawiają się także w obszarze innych zmian. Rosnący nacisk na większą odpowiedzialność indywidualną z tytułu ubezpieczenia od ryzyka w kontekście trudności, jakie napotyka europejskie państwo opiekuńcze, staje się problemem dla związków, które są bardziej przyzwyczajone do obrony praw członków niż do określania ich indywidualnych obowiązków. Coraz silniejsza zmiana kierunku działań podejmowanych w ramach stosunków przemysłowych w stronę przedsiębiorstwa, w związku z dywersyfikacją działalności wytwórczej, ogranicza pojęcie sektora. Istotnie spada znaczenie negocjacji sektorowych (od twardego prawa do miękkiego prawa), a coraz więcej firm negocjuje opcje wyłączenia lub zwolnienia. Rośnie napięcie między krajowym kontekstem stosunków przemysłowych a globalizacją gospodarki, wywołując jednocześnie pytanie o potrzebę dalszej europeizacji stosunków przemysłowych.

