

Stosunki między pracownikami a pracodawcami w Europie w 2010 r.

Streszczenie



Spółeczna Europa



Stosunki między pracownikami a pracodawcami w Europie w 2010 r.

Streszczenie

Komisja Europejska

Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego
Dział B1

Tekst ukończono Października w 2010 r.

Komisja Europejska, ani żadna osoba działająca w imieniu Komisji, nie odpowiada za sposób wykorzystania informacji zawartych w niniejszej publikacji.

© Zdjęcia: 123RF

Używanie i kopiowanie zdjęć nieobjętych prawami autorskimi Unii Europejskiej jest możliwe po uzyskaniu zgody bezpośrednio od właścicieli tych praw.

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

Numer bezpłatnej infolinii (*):

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>).

Dane katalogowe oraz streszczenie znajdują się na końcu niniejszej publikacji.

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2011

ISBN 978-92-79-17899-3

doi:10.2767/15845

© Unii Europejskiej, 2011

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

Sprawozdanie „Stosunki pracy w Europie w 2010 r.” zawiera przegląd tendencji i wydarzeń mających związek ze zbiorowymi relacjami między pracownikami, pracodawcami oraz przedstawicielami obu tych grup w ciągu ostatnich dwóch lat. Jest to szóste takie sprawozdanie przygotowane przez Komisję Europejską i stanowi uzupełnienie edycji z 2008 r. Ponieważ w omawianym okresie rozpoczął się i rozprzestrzenił najpoważniejszy kryzys gospodarczy w najnowszej historii, w sprawozdaniu przeanalizowano dokładnie, jak systemy stosunków pracy w całej Unii Europejskiej zareagowały na ten kryzys, wpłynęły na jego przebieg i warunkowały jego skutki.

Ze sprawozdania wynika, że recesja postawiła przed podmiotami i instytucjami kształtującymi stosunki pracy we wszystkich krajach UE bezprecedensowe wyzwania. Ogólnie rzecz biorąc, stosunki pracy w Europie okazały się odporne na tego rodzaju presję i odegrały zasadniczą rolę w łagodzeniu skutków kryzysu, aczkolwiek nie we wszystkich krajach w tym samym stopniu. Niektóre rządy podejmujące działania antykryzysowe uznały związki zawodowe i organizacje pracodawców za ważnych partnerów. Obok polityki stosowania bodźców pieniężnych i fiskalnych, negocjacje i konsultacje z udziałem partnerów społecznych odegrały istotną rolę pod względem ograniczania negatywnych skutków społecznych. Jednakże waga takiej współpracy była w poszczególnych państwach członkowskich mocno zróżnicowana.

W początkowej fazie recesji najbardziej dotkliwie odczuły ją kraje w najmniejszym stopniu uodpornione na czynniki stanowiące finansową genezę kryzysu, w związku z czym wcześniej wystąpiły tam napięcia między partnerami społecznymi. W miarę jak kryzys rozszerzał się i ogarniał kolejne państwa członkowskie w 2008 r. i na początku 2009 r., partnerzy społeczni w wielu krajach zgodnie uznali konieczność podjęcia szybkich działań w celu ochrony miejsc pracy i stymulowania gospodarki. Takim działaniom towarzyszyła lepiej skoordynowana reakcja na kryzys na poziomie europejskim. W wielu państwach członkowskich i sektorach dialog społeczny zaowocował innowacyjnymi rozwiązaniami, takimi jak wprowadzenie lub rozbudowa systemów skróconego czasu pracy. Środki te przyniosły ewidentny sukces: ogólny wzrost stopy bezrobocia był mniejszy niż oczekiwano biorąc pod uwagę dramatyczne spowolnienie gospodarcze. Wiele przedsiębiorstw na całym obszarze Unii Europejskiej odniosło korzyści dzięki dialogowi społecznemu i towarzyszącym środkom rządowym, które umożliwiły im zamortyzowanie wstrząsów związanych z recesją poprzez wewnętrzną elastyczność, polegającą np. na skróceniu czasu pracy, bez konieczności odwo-

ływania się do elastyczności zewnętrznej i zwalniania pracowników.

Jednakże obraz sytuacji w całej Unii Europejskiej nie jest jednolity. Niektóre państwa członkowskie ucierpiały szczególnie mocno i doświadczyły dużego wzrostu bezrobocia, podczas gdy w innych recesja była ledwie zauważalna. Ważnym czynnikiem decydującym o możliwości lub niemożliwości osiągnięcia kompromisu i porozumienia między partnerami społecznymi były także różnice pod względem tradycyjnie odgrywanej roli i siły instytucji dialogu społecznego w różnych krajach. W rezultacie poziom konsensusu lub rozbieżności w poszczególnych krajach i sektorach gospodarki był wysoce zróżnicowany, a w szeregu państw członkowskich doszło do konfliktów. W ostatnim okresie te różnice zdań skupiały się na konieczności i zakresie wprowadzenia środków oszczędnościowych mających na celu ograniczenie deficytów publicznych, na reformie systemów zabezpieczeń społecznych i emerytalnych oraz na przyszłej polityce płacowej. Choć osiągnięto ogólne porozumienie dotyczące potrzeby długofalowych reform i dalekosiężnych reakcji na kryzys, występująca między dwiema stronami stosunków pracy fundamentalna niezgodność poglądów na przyczyny kryzysu może skutkować brakiem akceptacji dla konkretnych środków politycznych.

Niemniej jednak partnerom społecznym, jako najlepiej zorientowanym w świecie pracy, często udawało się wpłynąć na sytuację poprzez zwracanie uwagi decydentów wszystkich szczebli na nowe rozwiązania. Mimo że borykali się z poważnymi konfliktami, zdołali przez cały czas trwania kryzysu utrzymać w całej Europie niezwykle poziom koordynacji i solidarności, w dużej mierze opierając się pokusie nawoływania do protekcjonistycznych reakcji krajowych. Także to odróżnia ostatni kryzys od podobnych wydarzeń z przeszłości. Na poziomie europejskim szereg porozumień zawartych przez partnerów społecznych przyniósł wszystkim pracownikom w Unii Europejskiej odczuwalne zmiany w takich dziedzinach, jak urlopy rodzicielskie, bezpieczeństwo i higiena pracy czy rynki pracy sprzyjające integracji społecznej.

Ponadto partnerzy społeczni zarówno na poziomie krajowym, jak i europejskim przykładają coraz większą wagę do przejścia do gospodarki niskoemisyjnej oraz wnoszą wkład w plany naprawy gospodarczej szeregu państw członkowskich, przedstawiając konkretne propozycje inwestycji w ekologiczne technologie i umiejętności. W dłuższej perspektywie czasowej dialog społeczny będzie miał podstawowe znaczenie dla dobrze

zorganizowanego i sprawiedliwego społecznie przejścia do gospodarki niskoemisyjnej. Przyczyni się także do upowszechnienia świadomości, że konieczna jest intensyfikacja odpowiednich działań w zakresie badań i innowacji, umożliwiających sprostanie tym wyzwaniom. Partnerzy społeczni nie tylko angażują się w proces kształtowania polityki w odniesieniu do zmian klimatu, ale również wprowadzają wymiar ekologiczny do prowadzonego przez siebie dialogu, w szczególności na poziomie przedsiębiorstw. Wspierają bezpośrednio proces zmian poprzez podnoszenie świadomości, stosowanie znaków ekologicznych lub badania, aczkolwiek w różnym stopniu, zależnie od jakości stosunków pracy w państwach członkowskich.

Jak wynika ze sprawozdania, recesja miała poważny wpływ na rolę państwa i polityki publicznej w społeczeństwie i gospodarce. Kryzys gospodarczy zwiększył presję na modernizację służb publicznych, którą dodatkowo wzmacnia konieczność konsolidacji finansów publicznych i ograniczenia deficytów. Powodzenie środków politycznych w sektorze publicznym będzie zatem mieć zasadnicze znaczenie dla zdolności Europy do trwałego wyjścia z kryzysu. W związku z procesem modernizacji i zmian strukturalnych w służbach publicznych rządu i partnerzy społeczni będą musieli dokonać poważnych wyborów. Z tego względu w kolejnej edycji sprawozdania „Stosunki pracy w Europie” bardziej szczegółowo zostaną przeanalizowane relacje między pracownikami a pracodawcami w sektorze publicznym.

W przewidywalnej przyszłości partnerzy społeczni będą mieć do odegrania ważną rolę we wdrażaniu strategii Europa 2020 na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu. Jeśli Europa ma osiągnąć swoje cele, musi w pełni wykorzystać możliwości rozwiązywania problemów, jakie oferuje dialog społeczny na wszystkich płaszczyznach. Kryzys pokazał, że europejski system stosunków pracy, w całej swojej różnorodności i na wszystkich poziomach (przedsiębiorstw, sektorów, międzybranżowym, krajowym, europejskim) ma podstawowe znaczenie dla powodzenia i stabilności europejskiego modelu społecznego i zachowa to znaczenie po zakończeniu kryzysu w Unii Europejskiej oraz rozpoczęciu nowego okresu wzrostu gospodarczego.

Struktura sprawozdania

Sprawozdanie obejmuje siedem rozdziałów. W rozdziale 1 przedstawiono podstawowe informacje o instytucjach

stosunków pracy. Omówiono sposób organizacji pracowników i pracodawców, układy zbiorowe, akcje protestacyjne oraz zaangażowanie państwa w stosunki pracy, wskazując zmiany i tendencje zaobserwowane od początku nowego stulecia.

W rozdziałach 2 i 3 przeanalizowano rozwój dialogu społecznego w obliczu kryzysu gospodarczego. W rozdziale 2 zarysowano kontekst, prezentując główne parametry gospodarcze recesji oraz debaty polityczne toczone przez partnerów społecznych w państwach członkowskich i na poziomie UE. Omówiono poglądy partnerów społecznych na temat kryzysu i ich różne zapatrywania na jego charakter oraz strategie wyjścia, pokazując, pod którymi względami osiągnięto porozumienie, a pod którymi dominował brak zgody. W rozdziale 3 przedstawiono konkretne działania uzgodnione przez partnerów społecznych, mające na celu uporanie się z wyzwaniami określonymi w poprzednim rozdziale, zastosowane w nich innowacje proceduralne oraz efekty. W niektórych przypadkach na porządku dziennym było raczej uporczywe blokowanie i konflikt niż porozumienie. Analiza dotyczy zarówno wymiaru międzybranżowego, jak i rozwoju sytuacji na poziomie sektorów i przedsiębiorstw.

W rozdziale 4 poruszono kwestie negocjacji płacowych i minimalnych wynagrodzeń w państwach członkowskich, ze szczególnym uwzględnieniem postępującej decentralizacji rokowań zbiorowych i coraz powszechniejszej elastyczności płac, przejawiającej się w systemach zmiennego wynagrodzenia. W rozdziale 5 rozważono wpływ, jaki przejście do gospodarki niskoemisyjnej będzie mieć na systemy stosunków pracy, i zakres, w jakim kwestia ta już występuje w programach działań partnerów społecznych. W tym rozdziale pokazano również, jak partnerzy społeczni sami przyczyniają się do ekologizacji gospodarki i związanej z nią restrukturyzacji.

Ostatnie dwa rozdziały zawierają przegląd sytuacji na poziomie europejskim. W rozdziale 6 zaprezentowano działalność europejskich komitetów dialogu społecznego, spośród których wiele aktywnie zajmuje się skutkami kryzysu. Wskazano szereg instrumentów wykorzystywanych w europejskim dialogu społecznym, od wiążących umów po wytyczne, ułatwiających rzeczywistą poprawę codziennego funkcjonowania zdecydowanej większości pracowników i przedsiębiorstw w Unii Europejskiej. Wreszcie w rozdziale 7 wyszczególniono działania legislacyjne w UE związane z polityką zatrudnienia, skupiając się na prawie pracy, przepisach BHP i równym traktowaniu w obszarze zatrudnienia.

Rozdział 1: Tendencje w zakresie stosunków pracy w Europie

Nadal były widoczne obserwowane wcześniej tendencje do spadku poziomu uzwiązkowienia, decentralizacji rokowań zbiorowych i większej partycypacji pracowników, przy czym na znaczeniu zyskał poziom przedsiębiorstw. Kontynuacja przejawia się w wysokim poziomie zorganizowania pracodawców, zasięgu układów zbiorowych i nieco mniej eksponowanej roli rządu w stosunkach pracy.

Obraz systemów stosunków pracy w UE odznacza się różnorodnością. Nadal występują różnice pod względem organizacji partnerów społecznych, układów zbiorowych w sprawie wynagrodzeń i podstawowych warunków zatrudnienia, a także akcji protestacyjnych. Pewne tendencje ku konwergencji uwidaczniają się jedynie w dziedzinach, w których możliwa jest ingerencja UE – takich jak reprezentacja pracowników w przedsiębiorstwie.

O sile i obecności związków zawodowych decydują różne czynniki. Ich siła jest w dużej mierze uzależniona od liczby członków, natomiast od struktury członkostwa zależy, w jakim stopniu związki w sposób uzasadniony mogą występować jako reprezentacja pracowników czy nawet osób znajdujących się aktualnie poza rynkiem pracy. Pozostałe czynniki to wsparcie zapewniane związkom zawodowym przez ramy prawne, jedność i współpraca w obrębie ruchu związkowego i poza nim, stosunki z innymi podmiotami, przywództwo, organizacja wewnętrzna i partycypacja członków, spójny system wartości, a także status związków i ich liderów w oczach społeczeństwa.

Na poziomie europejskim związki zawodowe cechuje wysoki poziom jedności. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC) zrzesza 64 konfederacje krajowe. Jest reprezentowana w każdym z krajów UE-27 i na poziomie europejskim obejmuje swoim zasięgiem prawie 88 % wszystkich organizacji związkowych.

W ogólnym ujęciu liczba członków związków zawodowych nadal malała, jednak między poszczególnymi krajami występowały poważne różnice. Odsetek związkowców wśród wszystkich pracowników w dzisiejszej UE-27 spadł z 27,8 % w 2000 r. do 23,4 % w 2008 r., co oznacza, że związki straciły prawie 3 mln członków. Jest to skutek niższego i nadal malejącego wskaźnika organizowania się w związki wśród młodych ludzi, a

także trudności z rekrutacją i utrzymaniem członków w sektorze usług, w małych przedsiębiorstwach oraz wśród osób zatrudnionych na podstawie elastycznych umów o pracę lub umów na czas określony. W rezultacie związki starzeją się i w coraz większym stopniu opierają się na sektorze publicznym. Zapowiadane redukcje etatów w tym sektorze są zatem dla nich zagrożeniem, gdyż właśnie tam w prawie wszystkich krajach mają największą liczbę członków. W ramach tej ogólnej tendencji między krajami nadal występują ogromne różnice. W 2008 r. wskaźnik uzwiązkowienia wynosił od 68,8 % w Szwecji do 7,6 % w Estonii. W ujęciu procentowym od 2000 r. najwięcej członków straciły związki zawodowe na Litwie, w Estonii, na Słowacji, w Republice Czeskiej i w Polsce, podczas gdy liczba związkowców wzrosła w Hiszpanii, na Cyprze, w Grecji, Belgii i we Włoszech. Jednakże tylko w Belgii nie zmalał odsetek członków związków zawodowych w ogólnej liczbie pracowników.

W przypadku stowarzyszeń pracodawców kluczowymi czynnikami są dyscyplina i spójność, a nie liczba członków. W UE krajowe konfederacje pracodawców przewyższają liczebnie krajowe konfederacje związków zawodowych. Na poziomie sektorów stowarzyszenia pracodawców są zwykle bardziej zróżnicowane i liczniejsze niż związki zawodowe. Często ich główną funkcją nie są już rokowania zbiorowe. Na znaczeniu zyskały usługi i działalność lobbingowa. We wszystkich państwach członkowskich centralizacja organizacyjna pracodawców jest mniejsza niż w przypadku związków zawodowych, czego przyczyną jest zarówno mniejszy autorytet, jak i większe rozdrobnienie organizacji pracodawców.

Na poziomie europejskim pracodawców reprezentują trzy organizacje. BusinessEurope to ogólna organizacja zrzeszająca przedsiębiorstwa ze wszystkich sektorów gospodarki prywatnej. Europejskie Stowarzyszenie Rzemiosła oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw (UEAPME) jest przedstawicielem małych i średnich przedsiębiorstw w Europie. Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP, Centre européen des entreprises publiques) reprezentuje przedsiębiorstwa i organizacje z udziałem publicznym lub prowadzące działalność leżącą w ogólnym interesie gospodarczym.

Na poziomie sektorów europejskie organizacje pracodawców są jeszcze bardziej zróżnicowane. Jednakże organizacje pracodawców w ścisłym rozumieniu stanowią wśród nich mniejszość. Występują głównie w tych sektorach, w których rozwinął się sektorowy dialog społeczny (zob. rozdział 6).

Wskaźnik przynależności do organizacji pracodawców ponad dwukrotnie przewyższa wskaźnik uzwiązkowienia, jednak podczas gdy liczba organizacji pracowniczych w UE wydaje się wysoka i stabilna, stowarzyszenia pracodawców borykają się z wyzwaniami występującymi w ich otoczeniu, takimi jak krajowe i transnarodowe połączenia przedsiębiorstw, większy nacisk na prowadzenie rokowań przez konkretne przedsiębiorstwa raczej niż przez przedstawicieli całego sektora, a także nacisk na większą skuteczność reprezentacji na płaszczyźnie europejskiej i globalnej.

Rola, zasięg i skuteczność układów zbiorowych są wysoko zróżnicowane w poszczególnych państwach członkowskich UE. Układy zbiorowe obejmują zdecydowaną większość (dwie trzecie) europejskich pracowników, jednak nadal postępuje decentralizacja faktycznego ustalania wysokości wynagrodzeń, a porozumienia sektorowe są coraz częściej uzupełniane porozumieniami i układami zawieranymi na poziomie przedsiębiorstw.

Jak wynika ze sprawozdania „Stosunki pracy w Europie w 2008 r.”, to raczej stopień zorganizowania pracodawców niż wskaźnik organizowania się w związki decyduje o liczbie pracowników objętych układami zbiorowymi. Duży zasięg układów zbiorowych występuje w przypadku rokowań z udziałem wielu pracodawców i wymaga istnienia organizacji pracodawców upoważnionych do negocjowania porozumień z przedstawicielami pracowników.

Ustawowa reprezentacja pracowników na poziomie przedsiębiorstw to kluczowy element europejskich systemów stosunków pracy. Przepisy prawne w tym zakresie opierają się na dyrektywie 2002/14/WE w sprawie informowania i konsultacji. Widoczna jest pewna konwergencja w odniesieniu do szerszego zakresu praw, zachodzi jednak obawa, że transgraniczne połączenia przedsiębiorstw i podejmowanie większego ryzyka finansowego osłabiły pozycję rad zakładowych i innych organów reprezentujących pracowników w porównaniu z wcześniejszą sytuacją.

Państwo angażuje się w stosunki pracy na różne sposoby. Może wpływać na decyzje dotyczące płac, godzin pracy i warunków zatrudnienia. Ingerencja rządu wiąże się z ustawowymi minimalnymi wynagrodzeniami, rozszerzaniem układów zbiorowych oraz negocjowaniem porozumień z partnerami społecznymi. Bezpośrednia ingerencja rządu zwykle zastępuje koordynację ze strony samych partnerów społecznych.

Rozdział 2: Kryzys: wyzwania i punkty widzenia partnerów społecznych

Dla europejskich systemów stosunków pracy kryzys gospodarczy był bezprecedensowym wyzwaniem. Załamanie gospodarcze i finansowe postawiło podmioty i instytucje kształtujące stosunki pracy w całej UE w obliczu ogromnych problemów. W Europie Środkowej i Południowo-Wschodniej najpoważniejszy kryzys od wprowadzenia gospodarki rynkowej dwie dekady wcześniej okazał się ciężką próbą dla ustanowionych od tego czasu instytucji stosunków pracy.

W poszczególnych państwach członkowskich skala i przebieg recesji były różne, jednak między pierwszą połową 2008 r. i pierwszymi sześcioma miesiącami 2009 r. wskaźnik PKB Unii Europejskiej spadł o ponad 5%. Wzrost gospodarczy rozpoczął się od nowa dopiero z początkiem 2010 r. Dotkliwość kryzysu różniła się zależnie od kraju, np. w państwach bałtyckich PKB zmniejszył się o 15%, a w Polsce odnotowano niewielki wzrost. Także terminy nadejścia recesji i rozpoczęcia ożywienia gospodarczego w państwach członkowskich były zróżnicowane.

W większości krajów konsumpcja prywatna nie uległa takiemu zmniejszeniu jak PKB, więc siła nabywczą była istotnym czynnikiem podtrzymującym działalność gospodarczą. Do końca 2009 r. tendencje w zakresie konsumpcji odzwierciedlały rozwój sytuacji płacowej; w 2009 r. realny wzrost wynagrodzeń w UE wyniósł 1,4%. Wbrew tej tendencji płace zmalały, niekiedy radykalnie, w państwach bałtyckich, Irlandii, Grecji i na Węgrzech, a w Niemczech, Francji, Szwecji i Zjednoczonym Królestwie doszło to ich stagnacji.

W 2009 r. wzrost nominalnych kosztów pracy w UE był mniejszy niż w 2008 r., ale półtorakrotnie przekraczał wzrost wynagrodzeń nominalnych. Wydajność w całej UE spadła w 2009 r. o 2,5%, a jednostkowe koszty pracy w ujęciu realnym wzrosły o 3,0%. Kryzys bardzo poważnie odbił się na finansach publicznych państw członkowskich.

W całej UE deficyt publiczny wzrósł z 2,3% PKB w 2008 r. do 6,8% w 2009 r., a w 11 państwach członkowskich zwiększył się o ponad 5% PKB.

Ogólnie rzecz biorąc, wpływ kryzysu na zatrudnienie w UE nie był tak poważny, jak można było oczekiwać. W całej UE między drugim kwartałem 2008 r. i drugim kwartałem 2010 r. stopa zatrudnienia spadła o 2,5%, co stanowi mniej niż połowę wskaźnika spadku PKB. W każdym z

trzech pierwszych kwartałów 2010 r. bezrobocie osiągało rekordowy poziom 9,6 %. W dużej mierze stawiono czoła recesji przez wykorzystanie wewnętrznej elastyczności przedsiębiorstw, tj. ograniczenie liczby godzin pracy a nie etatów. Istotną rolę pod tym względem odegrały systemy skróconego czasu pracy i inne uzgodnione zbiorowo zmiany w zakresie czasu pracy (zob. rozdział 3).

Skala i okresy zmniejszenia zatrudnienia różniły się w poszczególnych krajach, przy czym szczególnie mocno ucierpiały państwa bałtyckie, Irlandia i Hiszpania, gdzie spadek stopy zatrudnienia odpowiadał spadkowi PKB lub go przekraczał. Pracownicy zatrudnieni na podstawie umów na czas określony byli bardziej narażeni na utratę pracy niż zatrudnieni na podstawie umów na czas nieokreślony lub stałych.

Różnice w rozwoju sytuacji w zakresie gospodarki i zatrudnienia wynikają z dwóch podstawowych czynników. Systemy gospodarcze zostały dotknięte różnymi rodzajami recesji: tą mającą korzenie w sektorach budownictwa i nieruchomości, prowadzącą bezpośrednio do likwidacji miejsc pracy, lub tą spowodowaną osłabieniem zaufania przedsiębiorstw i handlu, wpływającą głównie na produkcję. Zróżnicowany rozwój sytuacji mogą także wyjaśniać odmienne reakcje partnerów społecznych i organów publicznych na kryzys (zob. rozdział 3).

Pod względem skutków recesji między sektorami wystąpiły istotne różnice. Najmocniej odczuł ją przemysł, aczkolwiek skrócenie czasu pracy częściowo zrównoważyło ograniczenie działalności, w związku z czym spadek zatrudnienia w produkcji był znacznie mniejszy niż spadek samej produkcji. W najgorszych momentach kryzysu do utrzymania działalności gospodarczej przyczyniały się służby publiczne, jednak temu wkładowi ze strony sektora publicznego prawdopodobnie położą kres budżetowe środki oszczędnościowe.

Od samego początku partnerzy społeczni zgadzali się co do konieczności wprowadzenia publicznych środków stymulujących, aczkolwiek różnie rozkładali akcenty. Organizacje pracodawców za priorytetowe uważały zapewnienie przedsiębiorstwom dostępu do kredytów, środki ograniczające koszty pracy oraz obniżki podatków. Związki zawodowe nawoływały do wzmocnienia bodźców fiskalnych, a także wprowadzenia środków podtrzymujących siłę nabywczą i stymulujących inwestycje publiczne.

Zakres porozumień i konfliktów między partnerami społecznymi był w państwach członkowskich wysoce zróżnicowany. W 12 krajach dominował konsensus.

Należały do nich państwa UE-15 o sprawnie funkcjonujących instytucjach dialogu społecznego. W innych konsensus polityczny dominował przynajmniej częściowo – wykorzystano tam struktury trójstronne i/lub utworzono platformy współdziałania partnerów społecznych. W 11 krajach dominował brak porozumienia. Przewagi porozumienia bądź sporów nie może wyjaśnić ani siła kryzysu, ani różnice między systemami stosunków pracy. W grupie zdominowanej przez konflikt znalazły się państwa członkowskie o stosunkowo słabych instytucjach dialogu społecznego, ale także kraje o tradycyjnie silniejszych systemach stosunków między pracodawcami i pracownikami. Pod względem skutków instytucjonalnych podobieństwa i różnice między krajami nie pokrywają się zatem z podziałem na „stare” i „nowe” państwa członkowskie.

Rozdział 3: Negocjacje w kryzysie: reakcje partnerów społecznych

Poprzez proces dialogu społecznego związki zawodowe i pracodawcy odegrali istotną rolę w zwalczaniu skutków kryzysu. Jednakże w poszczególnych krajach i sektorach widoczne było pod tym względem duże zróżnicowanie. Wydaje się, że różnice w sytuacji gospodarczej wpłynęły na odmienności w kształcie wynegocjowanej reakcji bardziej na poziomie sektorów niż krajów. Istotny jest wpływ instytucji stosunków pracy, tak samo jako polityka publiczna i stopień, w jakim są w nią zaangażowani partnerzy społeczni. W większości państw członkowskich działający na płaszczyźnie międzybranżowej partnerzy społeczni starali się osiągnąć porozumienie w sprawie środków antykryzysowych. W 16 państwach członkowskich podjęto jednoznaczne próby wynegocjowania dwustronnych lub trójstronnych porozumień krajowych mających na celu walkę z kryzysem. Niektóre skupiały się głównie na kwestiach zatrudnienia, takich jak skrócenie czasu pracy i hamowanie wzrostu wynagrodzeń, inne odnosiły się do szerszego wachlarza środków.

Skala kryzysu w państwach członkowskich nie miała wpływu na powodzenie wysiłków negocjacyjnych, ważną rolę odegrała natomiast polityka publiczna. Istniejące systemy zabezpieczenia społecznego oraz polityka aktywnej integracji społecznej zapewniły podstawę wsparcia w czasie kryzysu, na której mogli opierać swoje rozwiązania partnerzy społeczni. Rządy nie tylko odegrały oczywistą rolę w zawieraniu porozumień trójstronnych, lecz często wносиły też ważny wkład przez wspieranie umów dwustronnych.

Porozumienia antykrzysowe na poziomie sektorów były kształtowane tradycyjnymi praktykami, a bardziej rozpowszechnione były uzgodnienia na poziomie przedsiębiorstw. Negocjacje na poziomie sektorów ograniczają się do grupy krajów, w których funkcjonują dobrze ugruntowane mechanizmy rokowań z udziałem wielu pracodawców. Ponadto obserwuje się je głównie w sektorach produkcyjnych, natomiast w sektorach usług prywatnych mają one miejsce stosunkowo rzadko. Porozumienia w sprawie przeciwdziałania skutkom kryzysu zawierane na poziomie przedsiębiorstw pojawiają się w większej liczbie krajów.

Wzrost wynagrodzeń realnych w 2009 r. był znaczny, jednak średnie zarobki rosły o wiele wolniej. W większości państw członkowskich kryzys spowodował ograniczenie średnich uzgodnionych podwyżek płac w 2009 r., jednak rzadko w dużym stopniu. Spadek inflacji oznaczał większy wzrost wynagrodzeń realnych. Jednak ze względu na ograniczenia czasu pracy i/lub składników wynagrodzenia skutki były bardziej odczuwalne w przypadku rzeczywistych zarobków niż w zakresie podstawowych stawek wynagrodzenia ustalanych w drodze układów zbiorowych.

W sektorze produkcyjnym odpowiednie środki uwzględniono zarówno w porozumieniach zawieranych na poziomie sektorów w celu ograniczenia wpływu recesji na zatrudnienie, jak i w „standardowych” umowach dotyczących płac i warunków zatrudnienia. Podstawowym rozwiązaniem było skrócenie czasu pracy, zaobserwowano jednak również inne innowacyjne podejścia, takie jak „leasing pracowników”. Wiele uzgodnień odnosiło się wyłącznie lub częściowo do skrócenia czasu pracy. Inne obejmowały „rokowania drogą ustępstw”, polegające na oferowaniu pewnych form gwarancji zatrudnienia w zamian za elastyczność pracowników względem wynagrodzenia i warunków zatrudnienia.

W sektorze usług porozumienia na poziomie przedsiębiorstw skupiały się na ustępstwach w zakresie płac i warunków zatrudnienia, a skrócenie czasu pracy odgrywało stosunkowo niewielką rolę. Porozumienia zawierano głównie w sektorach lotnictwa cywilnego, poczty i telekomunikacji. Ponad jedna trzecia z nich odnosiła się do programów redukcji kosztów w przedsiębiorstwie i przewidywała szereg ustępstw ze strony pracowników bez gwarancji zatrudnienia w zamian. Połowa spośród pozostałych umów także przewidywała obniżkę lub zamrożenie wynagrodzeń, jednak w zamian za gwarancje dotyczące zatrudnienia.

Różnice obserwowane między poszczególnymi krajami wynikają w dużej mierze z konkretnych wyborów strategicznych dokonywanych przez partnerów społecznych. Jest to widoczne w przypadku tych spośród nowych państw członkowskich, w których poprzednio nie zawierano porozumień, a także w tych krajach UE-15, w których porozumień nie zawarto mimo posiadania odpowiednich zdolności instytucjonalnych.

Charakter porozumień zawieranych na poziomie sektorów i przedsiębiorstw sugeruje, że strategie partnerów społecznych ukształtowały się pod wpływem uzgodnień instytucjonalnych dotyczących stosunków pracy, a także polityki ingerencji publicznej w postaci obowiązkowych programów skracania czasu pracy.

W szeregu państw członkowskich kryzys doprowadził do zawarcia po raz pierwszy porozumień między partnerami społecznymi na płaszczyźnie międzybranżowej. Tam, gdzie kryzys sprowokował wynegocjowane lub skoordynowane reakcje ze strony rządów lub pracodawców, którzy w innej sytuacji mogliby działać niezależnie, istotną kwestią jest trwałość takich porozumień, zwłaszcza w tych krajach Europy Środkowej i Wschodniej, gdzie nie były dotychczas znane. Obecnie nic nie wskazuje na to, aby ich strony przewidywały dalsze negocjacje bądź uzgodnienia, jednak nie mogą też przecież zapomnieć, czego się w tym zakresie nauczyły. Uderzającym elementem porozumień na poziomie sektorów są postanowienia zwiększające kompetencje w sferze ustalania wysokości wynagrodzeń na poziomie przedsiębiorstw. Może się zatem okazać, że kryzys dodatkowo wzmocnił obserwowaną od dawna tendencję do decentralizacji.

Rozdział 4: Elastyczność płac i wynagrodzenie minimalne

Podczas kryzysu gospodarczego ważnym tematem debaty była elastyczność płac. Stopień elastyczności płac zależy w dużej mierze od takich czynników, jak zakres i zasięg układów zbiorowych, pozycja związków zawodowych w relacjach z pracodawcami oraz zastosowanie systemów płac powiązanych z wynikami i wynagrodzenia minimalnego. Ma związek ze stopniem, w jakim wynagrodzenia reagują na działanie sił rynku. W czasie kryzysu debata dotycząca elastyczności płac zyskała dodatkowe znaczenie.

W państwach członkowskich stopień centralizacji rokowań płacowych jest bardzo zróżnicowany. W wielu krajach podczas kryzysu gospodarczego nasiliło się

obserwowane ostatnio dążenie do decentralizacji mechanizmów ustalania wynagrodzeń oraz do negocjacji na poziomie przedsiębiorstw i pojedynczych pracowników. Ogólnie rzecz biorąc rokowania są bardziej scentralizowane w sektorze publicznym niż w prywatnym. Ich większa centralizacja skutkuje bardziej wyrównanym płacami i warunkami zatrudnienia. Poza tym odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi w krajach, w których rokowania są bardziej scentralizowane jest znacznie wyższy niż w krajach, w których dominują rokowania na poziomie przedsiębiorstw.

W celu zapewnienia dodatkowej elastyczności płac coraz częściej stosuje się systemy zmiennego wynagrodzenia. Ponad połowa pracowników UE pracuje w systemie zmiennego wynagrodzenia, co ułatwia decentralizacja rokowań płacowych. Pracodawcy są, ogólnie rzecz biorąc, pozytywnie nastawieni do takich systemów, natomiast opinie związków zawodowych są zróżnicowane. Niektóre uważają, że w ten sposób pracownicy zyskują udział w wynikach przedsiębiorstwa, podczas gdy inne obawiają się narastania nierówności płacowych oraz podważenia zasady równej płacy za równą pracę.

Niskie płace otrzymuje w UE jeden pracownik na 10 i zasadniczo jest to większy problem w krajach o bardziej zdecentralizowanych strukturach rokowań i małym zasięgu układów zbiorowych.

W wielu krajach ustawowe wynagrodzenie minimalne ma jedynie ograniczony wpływ na występowanie problemu niskich płac. Przepisy określające takie wynagrodzenie obowiązują w dwudziestu państwach członkowskich. Jego wysokość w poszczególnych krajach jest bardzo zróżnicowana, a rozbieżności w tym zakresie między państwami członkowskimi z Europy Środkowej i Wschodniej a UE-15 uległy w ostatnich latach nieznaczniemu zmniejszeniu. Niemniej jednak wynagrodzenie minimalne jest ustanowione prawnie we wszystkich siedmiu krajach, w których problem niskich płac jest najbardziej rozpowszechniony. Poza tym w ciągu ostatniej dekady w ponad połowie krajów minimalne wynagrodzenie straciło na wartości w porównaniu ze średnim wynagrodzeniem.

W krajach, w których nie obowiązuje ustawowe wynagrodzenie minimalne, najniższą płacę ustala się w drodze układów zbiorowych. W większości z tych krajów niskie płace nie stanowią szeroko zakrojonego problemu. Główny wyjątek to Niemcy, w których częstość występowania niskich płac jest wyższa niż średnia unijna, chociaż rząd może wprowadzić wiążące dla całego sektora zbiorowo

uzgodnione wynagrodzenie minimalne, i takie określone przepisami najniższe wynagrodzenia obowiązują obecnie w szeregu branż.

Rozdział 5: Stosunki pracy i przejście do gospodarki niskoemisyjnej

Zmiana klimatu stanowi jedno z największych zagrożeń dla naszej planety. Przejście do gospodarki niskoemisyjnej w coraz większym stopniu uważa się za konieczność, z którą wiążą się szanse i koszty społeczne oraz gospodarcze.

Dialog społeczny może ułatwić osiągnięcie zgodności w sprawie przejścia do takiej gospodarki i przyczynić się do sprawnego i sprawiedliwego społecznie przebiegu tych zmian. Partnerzy społeczni mogą wspierać innowacje i negocjować rozwiązania prowadzące do zmian korzystnych dla pracowników i przedsiębiorstw.

Unia Europejska stawia sobie za cel prowadzenie lokalnych i globalnych działań zmierzających do zapobiegania zmianie klimatu. Ponadto każde z państw członkowskich wprowadziło w życie własną politykę w tej dziedzinie. Działania te uległy przyspieszeniu wraz z przyjęciem w 2008 r. europejskiego pakietu działań w obszarze zmian klimatu. Strategia Europa 2020 potwierdza te zobowiązania i stanowi zintegrowany zbiór programów politycznych, które mają umożliwić inteligentny i zrównoważony rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu.

Zmian strukturalnych będzie wymagać nie tylko tworzenie ekologicznych miejsc pracy, ale także ekologizacja całej gospodarki. Będą one wywierać niewielki, ale dodatni wpływ na ogólny poziom zatrudnienia, aczkolwiek efekty będą różnić się zależnie od sektora, rodzaju umiejętności i regionu. Istotne jest przewidywanie przyszłych potrzeb w zakresie umiejętności, elastyczne strategie uczenia się przez całe życie i sprawnie przeprowadzane procesy restrukturyzacji.

Gospodarka niskoemisyjna stała się jednym z tematów dialogu społecznego, jednak o marginalnym znaczeniu. Zaangażowane partnerów społecznych w jej wprowadzanie różni się w poszczególnych krajach zależnie od organizacji stosunków pracy i długości okresu zainteresowania kwestią zmiany klimatu ze strony organów publicznych, partnerów społecznych i społeczeństwa.

Działalność partnerów społecznych polega głównie na wywieraniu wpływu na proces tworzenia polityki,

w tym poprzez przedstawianie własnych propozycji. Standardowe trójstronne organy dialogu społecznego rzadko zajmują się kwestią gospodarki niskoemisyjnej w systematyczny sposób. Jednak w wielu państwach członkowskich partnerzy społeczni, obok innych zainteresowanych podmiotów, wchodzi w skład organów doradczych, takich jak rady zrównoważonego rozwoju. Niektórzy zajmują się bezpośrednio wpływem przyszłej gospodarki niskoemisyjnej na zatrudnienie.

Rokowania zbiorowe rzadko uwzględniają zagadnienia związane z gospodarką niskoemisyjną. Wydaje się jednak, że na poziomie przedsiębiorstw powoli rozwija się dialog społeczny dotyczący kwestii środowiska i energii. Niektórzy przedstawiciele pracowników są w tym zakresie uprawnieni do otrzymywania informacji, udziału w konsultacjach, a niekiedy także negocjacjach.

Ponadto partnerzy społeczni przyczyniają się do realizacji polityki i praktyk niskoemisyjnych. W większości państw członkowskich ten bezpośredni wkład polega na szkoleniach i doradztwie, kampaniach podnoszenia świadomości oraz działaniach badawczych i innowacyjnych, często we współpracy z organami publicznymi.

Przejście do gospodarki niskoemisyjnej staje się jednym z standardowych obszarów wchodzących w zakres kompetencji partnerów społecznych, zwłaszcza w odniesieniu do polityki dotyczącej restrukturyzacji i umiejętności. Głównym podmiotem zaangażowanym we wprowadzanie takiej gospodarki jest państwo, wykorzystujące instrumenty regulacyjne, rynkowe i finansowe. Jednak w obszarze zarządzania wpływem takich środków na zatrudnienie bezpośrednie kompetencje mają partnerzy społeczni.

Na poziomie UE widoczne jest wyraźne zaangażowanie partnerów społecznych w dialog dotyczący skutków, jakie przejście do gospodarki niskoemisyjnej będzie mieć w sferze ekonomii i zatrudnienia.

Europejscy partnerzy społeczni wpływają na proces tworzenia polityki i zaczęli już analizować konsekwencje dla zatrudnienia oraz powiązane najlepsze praktyki. Międzybranżowi partnerzy społeczni w Europie wyrażają żywe zainteresowanie polityką w zakresie zmian klimatu i zajęli niedawno stanowisko w sprawie jej wpływu na zatrudnienie. ETUC nawołuje do „sprawiedliwego przejścia” opartego na trójstronnym dialogu społecznym, ekologicznych miejscach pracy i zatrudnieniu na godziwych warunkach, inwestycjach oraz umiejętnościach ekologicznych, kładąc nacisk na przewidywanie zmian i zarządzanie nimi, a także na poszerzone prawa

pod względem ochrony zdrowia i środowiska pracy. BusinessEurope opowiada się za zwiększeniem elastyczności rynków pracy w połączeniu z efektywnymi publicznymi służbami zatrudnienia, czynną polityką w zakresie rynku pracy i szkoleniami. Należy wspierać umiejętności naukowe, techniczne, inżynierskie i matematyczne oraz usprawnić przewidywanie przyszłego zapotrzebowania w tym zakresie. CEEP i UEAPME skupiają się w większym stopniu na dziedzinach energii (efektywność) i transportu, a także wnoszą wkład w debatę dotyczącą zatrudnienia i umiejętności w gospodarce niskoemisyjnej. Partnerzy europejscy z sześciu sektorów, obejmujących sektor gazu, energii elektrycznej, drzewny i wydobywczy, przyjęli wspólną opinię w celu zwrócenia uwagi na szczególne obawy pojawiające się w ich dziedzinach.

W ramach prowadzonego przez siebie niezależnego dwustronnego dialogu europejscy partnerzy społeczni zaczęli również analizować konsekwencje przejścia do gospodarki niskoemisyjnej i powiązane najlepsze praktyki. ETUC, BusinessEurope, CEEP i UEAPME rozpoczęły wspólne badania dotyczące wpływu polityki w zakresie zmian klimatu na zatrudnienie i zamierzają wypracować w tej sprawie wspólne stanowisko w celu poddania ocenie roli partnerów społecznych i zwrócenia uwagi na konsekwencje pod względem zatrudnienia i kwalifikacji. Podobne działania podjęli europejscy partnerzy społeczni z ośmiu sektorów (m.in. energii elektrycznej).

Niektóre transnarodowe umowy zawierane przez przedsiębiorstwa uwzględniają kwestie ochrony środowiska i klimatu, jednakże jak dotąd nie ma przypadków niezależnej dwustronnej regulacji na poziomie europejskim.

Rozdział 6: Rozwój europejskiego dialogu społecznego w latach 2008–2010

Głównym tematem dyskusji w wielu europejskich komitetach dialogu społecznego był kryzys gospodarczy.

W ciągu ostatnich dwóch lat sytuacja w europejskim dialogu społecznym była daleka od typowej. Dyskusje na temat kryzysu zaowocowały szeregiem wspólnych działań, ale także sporami. W marcu 2009 r. Komitet Międzybranżowego Dialogu Społecznego nie zdołał uzgodnić wspólnej deklaracji ze względu na fundamentalne różnice poglądów dotyczących przyczyn kryzysu gospodarczego i środków potrzebnych do jego przezwyciężenia. Wspólne oświadczenia uzgodniły komitety dialogu społecznego w kilku sektorach, w tym w branży

chemicznej, budowlanej, transportu drogowego, handlu, widowisk, samorządu regionalnego i lokalnego, obróbki drewna i mebli.

Wielu europejskich i krajowych partnerów społecznych na poziomie zarówno sektorowym, jak i międzybranżowym wniosło wkład w konsultacje społeczne dotyczące strategii Europa 2020. W czerwcu 2010 r. Komitet Międzybranżowego Dialogu Społecznego przyjął wspólne stanowisko, wyrażając przekonanie, że dla powodzenia naprawy gospodarczej konieczna będzie realizacja szeregu celów, do których należą między innymi: reforma światowego systemu finansowego, przywrócenie i poprawa dynamiki wzrostu, co umożliwi tworzenie nowych i lepszych miejsc pracy, promowanie umiejętności i przedsiębiorczości, ożywienie jednolitego rynku, rozwój zintegrowanej polityki przemysłowej UE, wspieranie nowych sposobów finansowania inwestycji oraz zwalczanie ubóstwa i nierówności. Jako wstępny warunek budowy dynamicznej i zrównoważonej gospodarki wskazano spójność społeczną.

Szczególne znaczenie w europejskim dialogu społecznym zyskało zarządzanie zmianami. Międzybranżowi partnerzy społeczni sfinalizowali pięcioletni projekt, w ramach którego przeanalizowano ich rolę w restrukturyzacji gospodarki UE. Komitet dialogu społecznego w przemyśle chemicznym zbadał restrukturyzację w swoim sektorze, a komitet sektora energii elektrycznej opublikował „zestaw narzędzi” na potrzeby restrukturyzacji odpowiedzialnej społecznie.

Międzybranżowi europejscy partnerzy społeczni podpisali niezależne porozumienie dotyczące rynków pracy sprzyjających integracji społecznej. Celem porozumienia, do którego wdrożenia w ciągu trzech lat są zobowiązani krajowi partnerzy społeczni, jest pełne wykorzystanie potencjału europejskiej siły roboczej, poprawa jakości miejsc pracy i podniesienie poziomu zatrudnienia w obliczu starzenia się populacji. Dotyczy ono osób napotyających trudności z wejściem lub powrotem na rynek pracy bądź z integracją na takim rynku, a także osób zatrudnionych zagrożonych utratą pracy.

Podstawowymi zagadnieniami w europejskim dialogu społecznym pozostają umiejętności i szkolenie. Działania w tej dziedzinie prowadziło 16 europejskich komitetów dialogu społecznego. W szczególności w 2009 r. partnerzy społeczni w sektorze usług indywidualnych podpisali niezależne porozumienie ułatwiające porównywanie kwalifikacji oraz mobilność

transgraniczną. Komitety dialogu społecznego w sektorach rolnym i hotelarsko-gastronomicznym realizują inicjatywy zwiększenia przejrzystości oraz zgodności umiejętności i kwalifikacji. Pięć komitetów sektorowych wyraziło zainteresowanie utworzeniem europejskich rad sektorowych ds. miejsc pracy i umiejętności.

Europejscy partnerzy społeczni mają do odegrania kluczową rolę na drugim etapie programu na rzecz elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (flexicurity). Stawiają sobie za cel wspólne monitorowanie zastosowania zasad flexicurity, ocenę roli i zaangażowania partnerów społecznych oraz wyciąganie wspólnych wniosków.

Dla wielu europejskich komitetów dialogu społecznego ważnym obszarem działalności pozostało bezpieczeństwo i higiena pracy. Europejscy partnerzy społeczni w sektorze szpitali i opieki zdrowotnej z powodzeniem wynegocjowali umowę dotyczącą zapobiegania zranieniom ostrymi narzędziami, mającą na celu ochronę pracowników przed zranieniami powodowanymi przez ostre przyrządy medyczne (w tym przed ukłuciami igłami). W związku z tym przewiduje się zintegrowane podejście do oceny zagrożeń i zapobiegania im, a także do szkolenia i informowania pracowników. Komitet dialogu społecznego w sektorze usług indywidualnych rozpoczął negocjacje dotyczące ramowego porozumienia w sprawie zapobiegania zagrożeniom zdrowotnym w sektorze fryzjerskim.

Ważną kwestią dla Komitetu Międzybranżowego Dialogu Społecznego i sektorów cechujących się wysoką dynamiką siły roboczej pozostaje mobilność. Członkowie wspomnianego komitetu przeprowadzili wspólne badania dotyczące orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawach *Viking*, *Laval*, *Rüffert* i *Luksemburg*, odnoszących się do swobód gospodarczych i podstawowych praw socjalnych przysługujących pracownikom. Komitet osiągnął wprawdzie zgodę co do identyfikacji kluczowych zagadnień, dał jednak wyraz zdecydowanemu różnicowaniu opinii dotyczących konsekwencji wspomnianych orzeczeń i dalszych działań. Dyskusje w sprawie mobilności miały miejsce w komitetach sektorów żeglugi śródlądowej, budownictwa, szpitali, rolnictwa, ochrony osób i mienia oraz agencji pracy tymczasowej.

W dziedzinie równości europejscy międzybranżowi partnerzy społeczni z powodzeniem wynegocjowali zrewidowane porozumienie ramowe dotyczące urlopu

rodzicielskiego w UE. Zrewidowane porozumienie wdrożono jako dyrektywę 2010/18/UE, stanowiącą, że każdy rodzic ma prawo do czterech miesięcy urlopu na jedno dziecko, przy czym jednego miesiąca nie można przenieść na innego rodzica. Do takiego urlopu będą uprawnieni wszyscy pracownicy niezależnie od rodzaju umowy, a pracownicy powracający z urlopu rodzicielskiego będą mogli domagać się zmian w harmonogramie pracy przez określony czas.

W pięciu sektorach opracowano wytyczne dotyczące przemocy ze strony osób trzecich. Po podpisaniu w 2007 r. porozumienia ramowego w sprawie nękania i przemocy w miejscu pracy europejscy partnerzy społeczni w sektorach szpitali, samorządu regionalnego i lokalnego, handlu, ochrony osób i mienia oraz edukacji przyjęli międzybranżowe wytyczne w zakresie zwalczania przemocy i nękania ze strony osób trzecich w związku z pracą.

Komisja przeanalizowała ponad 10-letni okres europejskiego sektorowego dialogu społecznego. Po ponad dekadzie doświadczeń w tej dziedzinie opublikowano dokument roboczy służb Komisji oceniający funkcjonowanie komitetów sektorowego dialogu społecznego i proponujący potencjalne usprawnienia. Komisja zamierza pobudzać europejskich i krajowych partnerów społecznych w sektorach do pełnego wykorzystania możliwości negocjacji, wzmacniania swojego potencjału administracyjnego i dążenia do synergii między branżami. W tych ramach Komisja zachęca również do integracji nowych podmiotów, a także do efektywniejszego zaangażowania przedstawicieli z nowych państw członkowskich.

Na wspólny wniosek europejskich partnerów społecznych w 2010 r. utworzono trzy nowe sektorowe komitety dialogu społecznego. Odbyły się pierwsze spotkania komitetów w sektorach metalowym, papierniczym i edukacji, natomiast po dwuletniej fazie próbnej może wkrótce zostać sformalizowany europejski dialog społeczny w sektorze administracji centralnej (rządowej). Możliwość ustanowienia sektorowych komitetów dialogu społecznego analizują obecnie partnerzy społeczni w sektorach rolno-spożywczym i sportowym.

Rozdział 7: Przegląd europejskiego prawodawstwa w latach 2008–2010

Główne osiągnięcia to przyjęcie dyrektywy w sprawie agencji pracy tymczasowej i przekształcenie europejskiej dyrektywy w sprawie rad zakładowych.

W ciągu ostatnich dwóch lat przyjęto szereg ważnych dyrektyw w zakresie prawa pracy. Istotny przełom osiągnięto dzięki przyjęciu nowej dyrektywy w sprawie agencji pracy tymczasowej, znacznie poprawiającej ochronę prawną pracowników tymczasowych, przy jednoczesnym uznaniu roli agencji pracy tymczasowej pod względem promowania większej elastyczności rynku pracy i dostarczania możliwości zatrudnienia.

Kolejnym sukcesem było przyjęcie przekształconej dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych. Wspólna opinia partnerów społecznych UE wyrażona w trakcie procedury współdecyzji ułatwiła szybkie przyjęcie ostatecznej wersji tekstu. Nowa dyrektywa wyjaśnia i wzmacnia poprzednie przepisy z 1994 r. w szeregu aspektów, zwłaszcza w odniesieniu do prawa pracowników do informacji i konsultacji w sprawach o charakterze transgranicznym. Ten akt prawny stał się szczególnie istotny w kontekście kryzysu gospodarczego.

Ponadto Komisja rozpoczyna ocenę obowiązujących dyrektyw w celu weryfikacji ich oddziaływania. Chodzi zwłaszcza o dyrektywę 98/59/WE w sprawie zwolnień grupowych, dyrektywę 2001/23/WE w sprawie przejmowania przedsiębiorstw i dyrektywę 2002/14/WE ustanawiającą ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami w UE.

Trzy porozumienia między europejskimi partnerami społecznymi zostały wdrożone dyrektywami Rady. Przyjęcie dyrektywy Rady 2010/18/UE wdrażającej porozumienie ramowe z 2009 r. dotyczące urlopu rodzicielskiego zawarte przez europejskich partnerów społecznych wykazało zdolność partnerów społecznych – i instytucji UE – do rozwinięcia porozumienia z 1995 r., które również wdrożono w postaci dyrektywy. Nowe przepisy poszerzają i dodatkowo precyzują prawa pracujących rodziców do urlopu.

Dyrektywa Rady 2010/32/UE wdrożyła umowę ramową dotyczącą zapobiegania zranieniom ostrymi narzędziami w sektorze szpitali i opieki zdrowotnej, zawartą przez europejskich partnerów społecznych w tej branży. Włączenie tej umowy do prawodawstwa UE stanowi istotny wkład w tworzenie możliwie najbardziej bezpiecznego środowiska pracy w tym sektorze.

Po konsultacjach przeprowadzonych przez Komisję z europejskimi partnerami społecznymi w sektorze transportu morskiego postanowiono wynegocjować, a następnie uzgodniono włączenie do prawodawstwa UE dużej liczby przepisów zawartych w Konwencji o pracy na morzu z 2006 r. Umowę tę wdrożyła dyrektywa

2009/13/WE uzupełniająca lub zmieniająca obowiązujące przepisy UE mające zastosowanie do warunków zatrudnienia marynarzy, w tym ich czasu pracy.

Zgodnie z programem Komisji na rzecz lepszych uregulowań prawnych kontynuowano prace nad realizacją strategii UE na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007–2012. W tej dziedzinie w omawianym okresie podejmowano działania zmierzające do ustanowienia ram prawnych zdolnych do ciągłego dostosowywania się do zmian przy jednoczesnym poszanowaniu zasady, że przepisy powinny być spójne, proste i skuteczne, a także powinny minimalizować obciążenia administracyjne ponoszone przez przedsiębiorstwa. Jako przykład może posłużyć ustanowienie trzeciego wykazu wskaźnikowych wartości narażenia zawodowego dla czynników chemicznych (dyrektywa 2009/161/UE), które potwierdza determinację Komisji pod względem zachowania zgodności dorobku UE w dziedzinie BHP z najnowszymi osiągnięciami nauki. Dwie dyrektywy „kodyfikujące”, 2009/104/WE w sprawie sprzętu roboczego i 2009/148/WE w sprawie azbestu to efekty programu na rzecz lepszych uregulowań prawnych. Opracowano przewodniki po dobrych praktykach, mające na celu ułatwienie i usprawnienie praktycznego zastosowania niektórych dyrektyw dotyczących BHP, np. odnoszących się do hałasu, budownictwa i sztucznego promieniowania optycznego.

Monitorowane i egzekwowane są prawa do równego traktowania pod względem zatrudnienia. Komisja nadal kładzie silny nacisk na kontrolę prawidłowej transpozycji i stosowania dyrektyw w dziedzinie równych praw. Dotyczy to dyrektyw 2000/43/WE i 2000/78/WE, zakazujących dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i pracy w UE ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, wyznanie lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. W październiku 2008 r. Komisja przedstawiła wniosek dotyczący zmiany obowiązujących przepisów dyrektywy 92/85/EWG dotyczącej ochrony praw matek. Celem wniosku jest lepsze pogodzenie życia prywatnego, zawodowego i rodzinnego oraz

umożliwienie wejścia na rynek pracy lub pozostania na nim większej liczbie matek. Kolejnym ważnym osiągnięciem jest wynikające z dyrektywy 2010/41/UE szersze zastosowanie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w odniesieniu do osób samozatrudnionych.

Poważne problemy i komplikacje napotkano w dwóch dziedzinach: wprowadzenia zmienionej dyrektywy w sprawie czasu pracy, a także interpretacji i egzekwowania dyrektywy w sprawie delegowania pracowników.

Istotną porażką stanowiło wycofanie wniosku Komisji dotyczącego zmiany dyrektywy w sprawie czasu pracy (2003/88/WE) w rezultacie niemożności osiągnięcia kompromisu przez Radę i Parlament. Wniosek miał na celu znalezienie rozwiązania dla problemów z wykonaniem orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości w sprawach *SIMAP* i *Jaeger*, a także uwzględnienie żądań zainteresowanych stron dotyczących przedłużenia okresu rozliczeniowego na potrzeby ustalenia średniego tygodniowego czasu pracy oraz możliwości indywidualnego wyłączenia. Komisja zareagowała na niepowodzenie uzgodnień rozpoczynając przegląd dyrektywy, obejmujący przeprowadzaną w szerokim zakresie ocenę i pierwsze konsultacje z europejskimi partnerami społecznymi.

Kolejnym źródłem problemów była interpretacja i egzekwowanie dyrektywy w sprawie delegowania pracowników (96/71/WE), w tym w odniesieniu do przestrzegania zbiorowych praw socjalnych. W następstwie orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości w sprawach *Laval*, *Rüffert* i *Komisja przeciwko Luksemburgowi* Komisja postanowiła zintensyfikować działania na rzecz ułatwienia współpracy administracyjnej między państwami członkowskimi oraz promować debatę między zainteresowanymi stronami. Pamiętając o wspomnianych problemach Komisja dokonuje przeglądu wdrażania i interpretacji ram prawnych delegowania pracowników, a ponadto już rozpoczęła (lub zamówiła) szereg ekspertyz zewnętrznych dotyczących aspektów prawnych i skutków gospodarczych dyrektywy. Badania te są nadal w toku.

Komisja Europejska

Stosunki między pracownikami a pracodawcami w Europie w 2010 r. - Streszczenie

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej

2011 – 13 str. – 21 × 29,7 cm

ISBN 978-92-79-17899-3

doi: 10.2767/15845

Sprawozdanie „Stosunki pracy w Europie w 2010 r.” zawiera przegląd wydarzeń mających związek z relacjami między pracownikami, pracodawcami oraz przedstawicielami obu tych grup w okresie 2008–2010. W streszczeniu sprawozdania zawarto podstawowe informacje na temat skutków kryzysu gospodarczego oraz roli partnerów społecznych w jego pokonywaniu. Ponadto opisano siedem rozdziałów sprawozdania. Dotyczą one tendencji w zakresie stosunków pracy w Europie, opinii partnerów społecznych na temat kryzysu oraz ich reakcji na ten kryzys, uelastycznienia wynagrodzeń oraz płac minimalnych, stosunków pracy i przejścia do gospodarki niskoemisyjnej, a także rozwoju dialogu społecznego i zmian w prawie UE w okresie 2008–2010. Streszczenie jest dostępne w formacie elektronicznym we wszystkich językach urzędowych UE, natomiast pełna wersja sprawozdania jest dostępna w języku angielskim, w wersji drukowanej (ISBN 978-92-79-17861-0).

JAK OTRZYMAĆ PUBLIKACJE UE

Publikacje bezpłatne:

- w EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>)
- w przedstawicielstwach i delegaturach Unii Europejskiej (dane kontaktowe można uzyskać pod adresem <http://ec.europa.eu> lub wysyłając faks pod numer +352 2929-42758)

Publikacje płatne:

- w EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>)

Płatne subskrypcje (np. *Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej*, zbiory orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej):

- u dystrybutorów Urzędu Publikacji Unii Europejskiej (http://publications.europa.eu/others/agents/index_pl.htm)

Publikacje Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego można pobrać lub bezpłatnie zaprenumerować na stronie:

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Ponadto można zaprenumerować bezpłatny biuletyn Komisji Europejskiej zatytułowany „Europa Socjalna” na stronie:

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

<http://ec.europa.eu/social>



www.facebook.com/socialeurope



Urząd Publikacji

ISBN 978-92-79-17899-3



9 789279 178993