

Joanna Unterschütz

Partnerzy społeczni w Europejskim Filarze Praw Socjalnych: aktorzy czy statyści?

Komisja Europejska odnosi się do dialogu społecznego jako jednego z rozwiązań, za pomocą których można wprowadzić w życie zasady ujęte w Europejskim Filarze Praw Socjalnych (EFPS), deklarując wsparcie dla wznowienia dialogu społecznego na poziomie europejskim oraz podkreślając rolę dialogu pomiędzy organizacjami zrzeszającymi pracodawców i pracowników. Jednocześnie już sam sposób ujęcia zasady 8 Filaru może budzić wątpliwości. Także „Tablica wyników społecznych”, stanowiąca jeden z instrumentów wdrażania zasad ujętych w Filarze pomija całkowicie wskaźniki związane z prowadzeniem dialogu społecznego i udziałem pracowników w zarządzaniu zakładem pracy. Rzeczywiste zaangażowanie partnerów społecznych na poziomie europejskim i krajowym w znacznym stopniu zależy zatem od ich woli działania i charakteru podejmowanych inicjatyw. Wątpliwe jest jednak czy sam EFPS, jak i instrumenty służące realizacji przedstawionych w nim celów, dostarczą partnerom społecznym nowych narzędzi do umacniania dialogu społecznego.

1. Scenografia: dialog społeczny w EFPS

Dialog społeczny i społeczne zaangażowanie pracowników stanowi jedną z zasad ujętych w Europejskim Filarze Praw Socjalnych (EFPS). Komisja Europejska (KE) deklarując wsparcie dla wznowienia dialogu społecznego na poziomie europejskim oraz podkreślając rolę dialogu pomiędzy organizacjami zrzeszającymi pracodawców i pracowników deklaruje poparcie dla dialogu społecznego. Dialog społeczny na poziomie europejskim to także jedno z rozwiązań, za pomocą których można wprowadzić w życie zasady ujęte w Filarze. Deklaracje te można porównać do dekoracji, które na pierwszy rzut oka wyglądają obiecująco i pozwalają przypuszczać, że partnerzy społeczni mają do odegrania istotną rolę w kształtowaniu europejskiej polityki społecznej, budowanej w oparciu o Filar Praw Socjalnych. Bliższe spojrzenie na EFPS i dokumenty mu towarzyszące pozwala jednak stwierdzić, że EFPS nie ma zbyt wiele do zaoferowania partnerom społecznym. Poniżej przedstawiony zostanie sposób, w jaki określona została rola partnerów społecznych we wdrażaniu Filaru. Zwroty tam użyte są dość ogólne i schematyczne. Nie zaproponowano żadnych nowych, godnych uwagi

rozwiązań służących wzmocnieniu roli partnerów społecznych i dialogu społecznego na poziomie krajowym lub międzynarodowym, co być może byłoby celowe biorąc pod uwagę znikome osiągnięcia dialogu społecznego na poziomie europejskim oraz decentralizacji rokowań zbiorowych w tych krajach UE, gdzie tradycje takie utrzymywały się przez wiele lat¹.

Okazuje się jednak, że rola dialogu społecznego i samych partnerów społecznych jest niewielka. Niedostatek ten przejawia się w kilku obszarach od samego sposobu sformułowania zasady 8 poprzez rolę przypisywana partnerom społecznym przy wdrażaniu zasad Filaru w samych dokumentach wprowadzających Filar, jak i w tablicy wyników społecznych, i - w końcu - w działaniach podejmowanych w celu realizacji zasady 8.

Autorzy EFPS czerpią inspirację z aktów prawa międzynarodowego w sferze społecznej. Jednocześnie już sam sposób ujęcia zasady 8 Filaru może budzić wątpliwości. Porównując sposób ujęcia zasady 8 FPS do odpowiednich postanowień Karty Praw Podstawowych UE oraz Europejskiej Karty Społecznej z łatwością można zauważyć, że FPS EU nie rozwija ani nie umacnia żadnych z zawartych tam praw.

Przede wszystkim w tekście Filaru brak jakiegokolwiek odniesienia do swobody zrzeszania się, stanowiącej warunek prowadzenia dialogu społecznego. Co prawda, w wyjaśnieniach do EFP² przywołany jest art. 28 KPP a także art. 151 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) dotyczący promowania dialogu między partnerami społecznymi, pominięte zostały jednak zarówno odniesienia do EKS jak i Konwencji MOP w zakresie swobody zrzeszania się jak Konwencja nr 87, 98 i 151³. Tak sposób sformułowania zarówno samego tekstu proklamacji jak i wyjaśnień może sugerować, że podejmowanie dalszych działań na rzecz realizacji swobody koalicji nie są konieczne.

We fragmencie dotyczącym rokowań zbiorowych znalazło się sformułowanie dotyczące „zachęcania” partnerów społecznych do negocjowania i zawierania układów zbiorowych. Nie jest to jednak równoznaczne z prawem do prowadzenia takich rokowań. Jedynie w obszarze informacji i konsultacji pracowników użyty został zwrot „pracownicy lub ich przedstawiciele mają prawo”. Jednak „wspieranie zwiększonej zdolności partnerów

¹ Z. Rasnača, *Bridging the gaps or falling short? The European Pillar of Social Rights and what it can bring to EU-level policymaking*, ETUI Bruksela 2017, s. 12.

² Dokument Roboczy Służb Komisji Towarzyszący Dokumentowi: Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów Ustanowienie Europejskiego Filaru Praw Socjalnych {COM(2017) 250 final} {SWD(2017) 200 final} {SWD(2017) 206 final} <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52017SC0201> [Dostęp: 12.2.2019].

³ K. Lörcher, I. Schömann, *The European pillar of social rights: critical legal analysis and proposals*, ETUI Bruksela 2016, s. 68.

społecznych do propagowania dialogu społecznego” może z jednej strony dotyczyć dialogu społecznego prowadzonego na każdym poziomie, z drugiej strony deklarowane „wsparcie” dotyczy jak się zdaje procesu prowadzenia dialogu, a nie jego owoców w postaci porozumień zbiorowych.

W tekście Filaru pominięto także prawo do strajku zagwarantowane zarówno w art. 28 KPP jak i art. 6 EKS. Znalazło się tam tylko znacznie ogólniejsze zapewnienie o poszanowaniu „prawa do podejmowania działań zbiorowych”, co nie wydaje się zachęcać do wdrażania tych instrumentów prawa międzynarodowego, które prawo do strajku gwarantują pracownikom wprost (jak KPP i EKS) lub pośrednio poprzez interpretacje wydawane przez organy orzecznicze, jak w przypadku MOP lub ETPC.

Oczywiście w przypadku wielu przedstawień znacznie większe znaczenie ma sposób zachowania aktorów na scenie, ten zaś określony jest w pewnym stopniu przez didaskalia. W dalszej części przyjrzymy się zatem jakie działania przewidziane zostały dla partnerów społecznych.

2. Didaskalia: wdrażanie EFPS

Na wstępie wypada przypomnieć raz jeszcze, że EPSR nie jest aktem prawnym, ani wiążącym katalogiem praw, lecz raczej stanowi zestaw zasad, które mają doprowadzić do rozwinięcia inicjatyw o charakterze legislacyjnym i politycznym na poziomie UE i państw członkowskich. Dzięki proklamacji Filaru można zaobserwować, że prawa socjalne są brane pod uwagę w sposób bardziej systematyczny w zarządzaniu społecznym i gospodarczym UE⁴.

W Komunikacie KE dotyczącym monitorowania realizacji EFPS podkreśla się konieczność promowania nowego początku dialogu społecznego, co odzwierciedla zobowiązanie Komisji do ścisłej współpracy z partnerami społecznymi na wszystkich szczeblach⁵. KE deklaruje również, że „ [i]nstytucje UE, państwa członkowskie, władze publiczne, partnerzy społeczni i organizacje społeczeństwa obywatelskiego na wszystkich szczeblach mają w tym zakresie do odegrania kluczową rolę, zgodnie z ich kompetencjami.”⁶ Podkreśla się także wkład w realizację EFPS partnerów społecznych na poziomie krajowym

⁴ O. De Schutter, *The European Pillar of Social Rights and the Role of the European Social Charter in the EU Legal Order*, <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/-/study-on-the-european-pillar-of-social-rights-and-the-role-of-the-european-social-charter-in-the-european-union-legal-order>, s. 47 [Dostęp: 12.2.2019].

⁵ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady i Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego Monitorowanie realizacji Europejskiego Filaru Praw Socjalnych {SWD(2018) 67 final} <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2018%3A130%3AFIN> [Dostęp: 12.2.2019].

⁶ Ibidem.

i europejskim przywołując przykład porozumienia ramowego w sprawie aktywnego starzenia się i podejścia międzypokoleniowego⁷ oraz porozumienie partnerów społecznych dotyczące pracy na morzu⁸.

Jednak w dokumentach wprowadzających Filar aktywną rolę przypisuje się przede wszystkim instytucjom UE i krajom członkowskim. Warto zwłaszcza zwrócić uwagę na dokument roboczy⁹, precyzujący działania, które mogą być podejmowane przez poszczególne podmioty w celu realizacji zasad Filaru. O ile w stosunku do organów UE państw członkowskich wymienia się propozycje działań o bardzo zróżnicowanym charakterze, w odniesieniu do partnerów społecznych w przypadku każdej z zasad stosuje się niemal identyczny zestaw sformułowań dotyczących działań na kilku poziomach: unijnym, międzybranżowym, krajowym oraz do wymiany dobrych praktyk. Opisy działań partnerów społecznych można sprowadzić do czterech schematycznych formuł odnoszących się do obowiązku konsultacji (który istnieje choćby na podstawie przepisów Traktatu Lizbońskiego oraz systemach prawnych państw członkowskich), możliwości podejmowania dialogu (co także nie stanowi *novum*) oraz do gromadzenia i wymiany dobrych praktyk w całej Unii (co ma miejsce chociażby w ramach współpracy organizacji związkowych i pracodawców z poszczególnych krajów, czy też w ramach realizowanych projektów mających na celu wzmocnienie potencjału partnerów społecznych)¹⁰. Pozwala to z jednej strony dostrzec, iż proponowane działania nie wykraczają poza te, które aktualnie podejmowane przez partnerów społecznych niezależnie od treści dokumentów „okołofilarowych” oraz sposobu sformułowania samych zasad EFPS. Partnerzy społeczni nie zostali więc wyposażeni w żadne nowe instrumenty pozwalające im na podjęcie aktywniejszej roli we wdrażaniu zasad Filaru. Kontynuując przyjętą na początku teatralną parabolę możemy stwierdzić, że tekst sztuki nie przewiduje wiodącej ani nawet szczególnie istotnej roli dla partnerów społecznych, a widzowie będą obserwować ich „przemykających się” na drugim planie.

⁷ 8.3.2017 r. Niezależne porozumienie ramowe w sprawie aktywnego starzenia się i podejścia międzypokoleniowego http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2017/08/Active_Ageing_Agreement-PL-v.-2017-07-30.pdf [Dostęp: 12.2.2019].

⁸ Dyrektywa Rady (UE) 2018/131 z 23.1.2018 r. wdrażająca Umowę zawartą między Stowarzyszeniem Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) a Europejską Federacją Pracowników Transportu (ETF) w sprawie zmiany dyrektywy Rady 2009/13/WE zgodnie z wprowadzonymi w 2014 r. poprawkami do Konwencji o pracy na morzu z 2006 r., zatwierdzonymi przez Międzynarodową Konferencję Pracy w dniu 11 czerwca 2014 r.

⁹ Dokument Roboczy Służb Komisji Towarzyszący Dokumentowi: Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów Ustanowienie Europejskiego Filaru Praw Socjalnych {COM(2017) 250 final} <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52017SC0201> [Dostęp: 12.2.2019].

¹⁰ Ibidem.

Formuła 1 Poziom krajowy	Na poziomie krajowym partnerzy społeczni mogą wspierać realizację przedmiotowej zasady za pośrednictwem rokowań zbiorowych oraz w ramach udziału w opracowywaniu i wdrażaniu odpowiednich polityk
Formuła 2 Poziom międzybranżowy	Partnerzy społeczni UE na poziomie międzybranżowym uznali (...) za priorytet w swoim obecnym programie prac na lata 2015-2017, (...) będą organizowali wymianę informacji dotyczących tych kwestii między krajowymi partnerami społecznymi
Formuła 3 Konsultacje Poziom UE	Na poziomie Unii konsultowane są partnerzy społeczni zgodnie z Art. 154 TFUE w sprawie możliwych inicjatyw w oparciu o Art. 153 TFUE i mogą podpisywać umowy, które mogą być wdrażane na poziomie Unii na ich wniosek, zgodnie z Art. 155 TFEU
Formuła 4 Wymiana dobrych praktyk między państwami UE	Partnerzy społeczni mogą również gromadzić i wymieniać dobre praktyki w całej Unii

Tabela 1. Formuły zastosowane do opisu roli partnerów społecznych przy wdrażaniu EFPS. Opracowania własne.

W tabeli 2 przedstawiono, które z formuł zastosowane zostały do wdrażania poszczególnych zasad Filaru. Pozwala ona dostrzec, że jedynie w trzech przypadkach opis działań partnerów społecznych wychodzi poza cztery podstawowe formuły.

Zasada	Formuła 1 Poziom krajowy	Formuła 2 Poziom między- branżowy	Formuła 3 Konsultacje UE	Formuła 4 Wymiana dobrych praktyk UE	Inne działania
1. Równe szanse i dostęp do rynku pracy; Kształcenie, szkolenia i kształcenie ustawiczne	x	x			
2. Równość płci	x	x	x	x	
3. Równe szanse	x	x	x	x	
4. Aktywne wsparcie na rzecz zatrudnienia	x	x	x	x	
5. Bezpieczne i elastyczne zatrudnienie	x		x	x	
6. Wynagrodzenia	x		x	x	
7. Informacje o warunkach zatrudnienia i ochrona w przypadku zwolnień	x		x	x	
8. Dialog społeczny i zaangażowanie pracowników	x	x		x	*
9. Równowaga pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym	x	x	x	x	
10. Zdrowe, bezpieczne i dobrze dostosowane środowisko pracy oraz ochrona danych	x		x	x	**
11. Opieka nad dziećmi i wsparcie dla dzieci	x		x	x	***
12. Ochrona socjalna	x		x	x	
13. Świadczenia dla bezrobotnych	x		x	x	
14. Dochód minimalny	x		x	x	
15. Dochód osób starszych i emerytury	x		x	x	
16. Służba zdrowia	x		x	x	
17. Integracja osób niepełnosprawnych	x		x	x	
18. Opieka długoterminowa	x		x	x	
19. Mieszkania i pomoc dla bezdomnych					
20. Dostęp do podstawowych usług	x			x	

* Partnerzy społeczni mogą przyczynić się do poprawy pod względem członkostwa i reprezentatywności zarówno w przypadku związków zawodowych, jak i organizacji pracodawców, szczególnie w odniesieniu do ich zdolności reprezentowania osób samozatrudnionych, pracowników podlegających wszystkim rodzajom stosunku pracy, osób młodych, migrantów i kobiet, mikroprzedsiębiorstw i małych przedsiębiorstw oraz do poszerzania prawnej i technicznej wiedzy fachowej mającej ułatwić ich właściwy udział w opracowywaniu i wdrażaniu polityki w zakresie zatrudnienia i polityki społecznej zarówno na szczeblu krajowym, jak i unijnym.

** Europejscy partnerzy społeczni podpisali w dniu 8 marca 2017 r. Autonomiczne porozumienie w sprawie aktywnego starzenia się i podejścia międzypokoleniowego, obejmujące również kwestie zdrowia i bezpieczeństwa, które mają zostać wdrożone przez krajowych partnerów społecznych do 2020 r.

*** Dzięki włączeniu się partnerów społecznych w rozwiązywanie problemów równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz – w niektórych państwach – dzięki przyjęciu przez nich odpowiedzialności za systemy zabezpieczenia społecznego, wiele przedsiębiorstw już obecnie promuje, a nawet zapewnia swoim pracownikom opiekę nad dziećmi. W ten sposób partnerzy społeczni odgrywają kluczową rolę w procesie ustalania i wymiany dobrych praktyk.

Tabela 2. Rola partnerów społecznych we wdrażaniu EFPS. Opracowania własne.

Na marginesie można zauważyć, że odwołania do dialogu społecznego znajdują się także w rozporządzeniu nr 472/2013, ustanawiającym mechanizm "wzmocnionego nadzoru" dla krajów strefy euro stojących w obliczu lub zagrożonych przez poważne trudności

finansowe i budżetowe¹¹. Wymaga ono, aby każdy środek przyjęty w ramach programów dostosowania gospodarczego był zgodny z prawem do rokowań zbiorowych i działań uznanych w art. 28 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (Artykuł 1 (4), Artykuł 7 (1)). Podobnie rozporządzenie przypomina o obowiązku przestrzegania art. 152 TFUE i zaangażowania partnerów społecznych i społeczeństwa obywatelskiego (motyw 11 preambuły, art. 1 ust. 4, art. 7 ust. 1, art. 8). Preambuła (punkt 2 preambuły) wspomina również o horyzontalnej klauzuli społecznej art. 9 TFUE. Jednakże, analiza programów dostosowań makroekonomicznych przyjętych na podstawie rozporządzenia nr 472/2013 potwierdza, że podstawowe prawa socjalne nie są brane pod uwagę przy projektowaniu i wdrażaniu takich programów¹².

3. Rekwizyty: tablica wskaźników społecznych

Być może zatem samym parterom społecznym lub innym aktorom naszego dramatu przydzielono rekwizyty, dzięki którym będą mogli w znaczący sposób wpłynąć na rozwój akcji, a przynajmniej dać się zapamiętać widzom. Jednym z instrumentów - rekwizytów towarzyszących procesowi wdrażania EFPS jest "tablica wskaźników społecznych", która została zaprojektowana, aby monitorować wdrażanie zasad FPS poprzez śledzenie tendencji i wyników w państwach UE w 12 obszarach podzielonych na trzy kategorie: równość szans i dostęp do zatrudnienia, sprawiedliwe warunki pracy oraz ochrona socjalna i włączenie społeczne. Tablica wskaźników społecznych zaprezentowana została po raz pierwszy w kwietniu 2017, a następnie w marcu 2018 we wspólnym sprawozdaniu o zatrudnieniu (JER)¹³. Ma ona stanowić wkład w europejski semestr koordynacji polityki gospodarczej, służąc do oceny postępu w zakresie polityki społecznej¹⁴. W zamierzeniu autorów społeczna tablica wyników pozwala także wykrywać kluczowe problemy związane z zatrudnieniem i problemy społeczne oraz oceniać wzorce konwergencji lub rozbieżności między państwami

¹¹ Rozporządzenie PE i Rady (UE) nr 472/2013 z 21.5.2013 r. w sprawie wzmocnienia nadzoru gospodarczego i budżetowego nad państwami członkowskimi należącymi do strefy euro dotkniętymi lub zagrożonymi poważnymi trudnościami w odniesieniu do ich stabilności finansowej (Dz.Urz.UE.L 2013 Nr 140, str. 1).

¹² O. De Schutter, *The European Pillar...* s. 27.

¹³ European Commission, *Joint Employment Report 2018 As adopted by the EPSCO Council on 15th March 2018* <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18624&langId=en> oraz <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=joint+employment+report&mode=advancedSubmit&catId=22&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0> [Dostęp: 12.2.2019].

¹⁴ European Commission, Social Scoreboard, https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-scoreboard-2018-country-reports_en.pdf [Dostęp: 12.2.2019].

członkowskimi¹⁵. Instrument ten nie wydaje się jednak przydatny do określenia jakości dialogu społecznego prowadzonego na różnych poziomach ani zaangażowania pracowników.

Tablice wskaźników z lat 2017 i 2018 pomijały całkowicie wskaźniki związane z prowadzeniem dialogu społecznego, mimo że niektóre z zasad ostatecznie mogą i powinny być wdrażane poprzez porozumienia zawierane na odpowiednim poziomie - zakładu pracy lub branży – a w praktyce stanowią przedmiot rokowań zbiorowych. Należą do nich zwłaszcza zasada 1 - kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie; zasada 2 - równouprawnienie płci; zasada 3 - równe szanse; zasada 4 - aktywne wsparcie na rzecz zatrudnienia; zasada 7 - informacja o warunkach zatrudnienia oraz ochrona przed zwolnieniem; zasada 9 - równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i zasada 10 dotycząca zdrowych i bezpiecznych warunków pracy. Pominiecie tych aspektów dialogu społecznego oznacza, że monitorowanie wdrożenia zasady 8 dotyczącej dialogu społecznego jest co najmniej znacznie utrudnione.

Za uwzględnieniem wskaźników obejmujących rokowania zbiorowe oraz zaangażowanie pracowników przemawia również to, że odgrywają one kluczową rolę w definiowaniu, monitorowaniu i egzekwowaniu szerokiego zakresu polityk społecznych w miejscu pracy. To właśnie dzięki zaangażowaniu partnerów społecznych wiele polityk określone w prawodawstwie są faktycznie wykonywane¹⁶. Nie uwzględnia się również udziału pracowników w zarządzaniu zakładem pracy poprzez realizację prawa do informacji i konsultacji na poszczególnych szczeblach; zakładu pracy, w ramach ERZ itd.¹⁷. Istotne jest również wzajemne oddziaływanie tych dwóch aspektów dialogu społecznego. Przykładem może być prowadzenie rokowań zbiorowych mających na celu określenie reguł informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami. Wprowadzenie takich wskaźników byłoby także pożądane ze względu na deficyt porównywalnych danych dotyczących dialogu społecznego w Europie.

We wspólnym raporcie w sprawie zatrudnienia związki zawodowe i partnerzy społeczni pojawiają się jedynie we fragmentach ilustrujących działania na poziomie krajowym. Jedynie we wstępie znaleźć można fragment odnoszący się do roli partnerów społecznych. Autorzy raportu podkreślają:

„Dobrze funkcjonujący dialog społeczny ma kluczowe znaczenie dla osiągnięcia sprawiedliwości społecznej przy jednoczesnym zapewnieniu wydajności gospodarczej. Dialog

¹⁵European Commission, *The social scoreboard*, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9163&furtherNews=yes&furtherNews=yes> [Dostęp: 12.2.2019].

¹⁶ ETUI, *The social scoreboard revisited*, ETUI, Bruksela 2017, s. 43.

¹⁷ Ibidem.

społeczny odgrywa kluczową rolę we wzmacnianiu praw społecznych i wzmacnianiu trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu. (...) Podczas gdy nie ma jednego modelu, który służy jako punkt odniesienia, ważne jest, aby partnerzy społeczni byli aktywnie zaangażowani na wszystkich etapach tworzenia i wdrażania polityki, zgodnie z Europejskim Filarem Praw Socjalnych¹⁸.

W dalszej części autorzy w krótkim akapicie powtarzają przedstawione na początku twierdzenia o istotnej roli partnerów społecznych dodając, że rola partnerów społecznych w budowaniu dobrobytu w UE może być wzmocniona poprzez „promowanie zdolności partnerów społecznych przez poszanowanie ich autonomii i wzmacnianie ich roli w opracowywaniu i wdrażaniu reform i polityk oraz przez aktywne zaangażowanie partnerów społecznych na wszystkich etapach kształtowania polityki i jej wdrażania”¹⁹. Wskazują również na pozytywne przykłady zaangażowania partnerów społecznych w projektowanie i wdrażanie polityk w obszarze systemów ustalania płac, systemów szkolenia zawodowego i reformy prawa pracy²⁰.

Tymczasem, jak widać w raporcie przygotowanym przez ETUI, zarówno zaangażowanie pracowników, jak i objęcie rokowaniami zbiorowymi, mogą być oceniane na podstawie prostych i mierzalnych wskaźników. W przypadku zaangażowania pracowników może to być np. zgłaszana obecność przedstawiciela pracowników (rady pracowników lub związku zawodowego) w firmie, według kraju i wielkości firmy²¹. Dane z badania prowadzonego przez Fundację Dublińską²² pokazują, że około połowy pracowników w Europie nie jest w żaden sposób reprezentowanych na poziomie przedsiębiorstwa, przy czym istotne znaczenie odgrywają takie czynniki jak wielkość przedsiębiorstwa oraz niewątpliwie system stosunków przemysłowych.

Inne wskaźniki, które zdaniem autorów raportu ETUI można byłoby uwzględnić, choć aktualnie brak danych w tym zakresie, dotyczą organów zaangażowanych w prowadzenie informacji i konsultacji o charakterze transgranicznym oraz reprezentacji pracowników na poziomie zarządu. Chociaż dostępne są liczby bezwzględne dotyczące liczby podmiotów i pracowników, nie ma danych które pozwalają na wiarygodną ocenę wskaźników zasięgu i ich rozwoju w czasie²³.

¹⁸ European Commission, *Joint Employment Report 2018...*, s. 10.

¹⁹ European Commission, *Joint Employment Report 2018...*, s. 59.

²⁰ Ibidem.

²¹ ETUI, *The social scoreboard...*, s. 44-45.

²² Eurofound, *Third European Company Survey – Direct and indirect employee participation*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2015.

²³ ETUI, *The social scoreboard...* s. 45

Zważywszy, że w ramach zasady 8 organy UE oraz kraje członkowskie mają wspierać zwiększoną zdolności partnerów społecznych do propagowania dialogu społecznego, trudno ocenić, czy cel ten jest w jakimkolwiek stopniu realizowany w sytuacji, gdy rzeczywisty i aktualny stan rzeczy w zakresie reprezentacji pracowniczej nie jest znany.

Podobnie w przypadku wskaźnika rokowań zbiorowych, rozumianego jako odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi pracy. Dostępne dane obejmują okres do 2014 roku²⁴. Na ich podstawie autorzy cytowanego wyżej raportu zauważają, że z biegiem czasu uwidacznia się tendencja do zmniejszania zasięgu rokowań zbiorowych, co pozostaje w sprzeczności z deklarowanym celem UE, jakim jest zwiększenie roli rokowań zbiorowych i dialogu społecznego na wszystkich poziomach jako środka regulacji w dziedzinie polityki społecznej, zatrudnienia oraz ochrony zdrowia i bezpieczeństwa²⁵.

W przypadku zaleceń krajowych dla Polski odniesienie do dialogu społecznego ma charakter dość ogólnikowy²⁶. Autorzy dokumentu zwracają uwagę, że do Rady Dialogu Społecznego nie trafiają wszystkie ważne projekty ustaw (np. takich jak nowelizacja ustawy znosząca górny pułap składek na ubezpieczenie społeczne) choć prowadziła ona intensywne prace w kilku obszarach polityki. Stwierdza się także, iż Polska ma jeden z najniższych wskaźników zasięgu rokowań zbiorowych w państwach członkowskich, a negocjacje płacowe nie są prawie w ogóle skoordynowane, ponieważ odbywają się przeważnie na szczeblu przedsiębiorstwa.

W Raporcie planowanym na rok 2019 zachodzi jednak pewna zmiana pozwalająca przypuszczać, iż głos partnerów społecznych pragnących odegrać istotniejszą rolę staje się lepiej słyszalny. Więcej miejsca poświęca się dialogowi społecznemu, w tym takim wcześniejszym inicjatywom jak „Nowy początek dialogu społecznego” z marca 2015 r.²⁷ przyjęte jako Konkluzje Rady i oświadczenie podpisane przez europejskich partnerów społecznych, Komisję i prezydencję holenderską w imieniu Rady w sprawie „Nowego początku

²⁴ Baza danych ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 51 countries between 1960 and 2014 <http://uva-aias.net/en/ictwss> [Dostęp: 12.2.2019].

²⁵ Eurofund, *European Company Survey...*, s. 46.

²⁶ Dokument Roboczy Służb Komisji Sprawozdanie krajowe – Polska 2018 r. *Towarzyszący dokumentowi*: Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Banku Centralnego i Eurogrupy Europejski semestr 2018 r.: Ocena postępów w zakresie reform strukturalnych, zapobiegania zakłóceniom równowagi makroekonomicznej i ich korygowania oraz wyniki szczegółowych ocen sytuacji na mocy rozporządzenia (UE) nr 1176/2011 (COM(2018) 120 final) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=SWD:2018:219:FIN> [Dostęp: 12.2.2019].

²⁷ Komisja Europejska, *Nowy początek dialogu społecznego*, Bruksela 2016 <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/eb9d76b4-9a82-11e6-9bca-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search> [Dostęp: 12.2.2019].

dla silnego dialogu społecznego”, oba przyjęte w czerwcu 2016 r., które wzywają państwa członkowskie do ścisłego zaangażowania partnerów społecznych w opracowywanie i wdrażanie odpowiednich reform i polityk, zgodnie z praktykami krajowymi²⁸. Pojawia się również odniesienie do zdolności do działania partnerów społecznych ilustrowane wskaźnikiem uzwiązkowienie w poszczególnych krajach UE. Autorzy słusznie przy tym wskazują, że sam wskaźnik uzwiązkowienia nie musi koniecznie przesądzać o faktycznej sile i udziale związków zawodowych, podając przykład Francji, gdzie stosunkowo nieliczne organizacje związkowe cieszą się szerszym poparciem społecznym²⁹. Autorzy raportu zauważają także wpływ nowych form organizacji pracy na poziom uzwiązkowienia oraz inicjatywy podejmowane przez związki zawodowe na rzecz pracowników platform cyfrowych oraz rekrutacji członków wśród młodzieży³⁰. Więcej miejsca autorzy zdają się poświęcać zaangażowaniu partnerów społecznych w reformy rynku pracy.

4. Premiera: ocena działań związanych z EFPS po roku od proklamacji

Wydany dokument roboczy dotyczący monitorowania i implementacji EFPS³¹ pozwala stwierdzić jakie postępy poczynione zostały w ciągu roku od proklamacji Filaru. Można porównać go do obszernego sprawozdania z premiery naszego spektaklu, które pozwoli stwierdzić jaką rolę rzeczywiście partnerzy społeczni zdołali odegrać. Spośród 62 inicjatyw 42 podjętych zostało jeszcze przed proklamacją EFPS a 20 po jego ogłoszeniu. 19 inicjatyw ma charakter prawodawczy, zaś pozostałe 43 inny charakter. Stopień wdrożenia poszczególnych działań jest dość zróżnicowany. Jeśli chodzi o realizację inicjatyw legislacyjnych z przedstawionych 19 tylko 4 można uznać za w pełni wdrożone, a w odniesieniu do 12 inicjatyw osiągnięto postęp. W przypadku 3 inicjatyw nie podjęto jeszcze żadnych działań. Jeśli chodzi o wdrażanie 42 inicjatyw o charakterze nieustawodawczym: 28 można uznać za w pełni wdrożone, a w przypadku 15 innych osiągnięto pewien postęp. Warto

²⁸ European Commission, *Draft Joint Employment Report 2019 Text proposed by the European Commission on 21 November 2018 for adoption by the EPSCO Council*, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=joint+employment+report&mode=advancedSubmit&catId=22&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0> s. 72 [Dostęp: 12.2.2019].

²⁹ European Commission, *Draft Joint Employment...*, s. 72-73.

³⁰ European Commission, *Joint Employment Report 2018...*, s. 73.

³¹ Commission Staff Working Document *Accompanying the document* Communication from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee Monitoring the implementation of the European Pillar of Social Rights SWD(2018) 67 final <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1549304076708&uri=CELEX:52018SC0067> [Dostęp: 12.2.2019].

przeanalizować zatem, jakie działania podjęte zostały na rzecz realizacji zasady 8 dialog społeczny.

Jednym z zapowiadanych działań było opublikowanie przez Komisję w ramach REFIT oceny dyrektywy 2009/38/WE w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej³². Sprawozdaniu towarzyszy także szczegółowa ocena problemów związanych z implementacją dyrektywy.³³

Wydane sprawozdanie³⁴ pozwoliło stwierdzić, że uchwalenie przekształconej wersji dyrektywy nie powstrzymało tendencji spadkowej w tworzeniu europejskich rad zakładowych. „(...) twierdzono, że od czasu wdrożenia przekształconej dyrektywy tworzono rocznie około 20 europejskich rad zakładowych, głównie w przedsiębiorstwach z siedzibą we Francji, Stanach Zjednoczonych i Szwecji”³⁵. Pojęcie „ponadnarodowości” nadal przysparza problemów interpretacyjnych i choć poprawiono kwestię informowania pracowników pod względem jakości i zakresu, ale jeśli chodzi o konsultowanie, okazała się ona mniej skuteczna³⁶.

Za wyzwania wymagające podjęcia działań na poziomie UE uznano ograniczoną liczbę nowych europejskich rad zakładowych; skuteczność procedury konsultacyjnej; konieczność dzielenia i wymieniania się istniejącymi dobrymi praktykami oraz niedociągnięcia we wdrażaniu i egzekwowaniu niektórych przepisów dyrektywy. Odpowiedzią na nie ma być opracowanie wspólnie z partnerami społecznymi i udostępnienie podręcznika dla praktyków zajmujących się europejskimi radami zakładowymi, zawierającego konkretne porady i wytyczne dla wszystkich zainteresowanych stron. Zapowiadane jest także wspieranie partnerów społecznych w podejmowaniu działań mających na celu wdrażanie i poprawę

³² Dyrektywa 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 6.5.2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (wersja przekształcona), Dz. Urz. L 122, 16.5.2009, p. 28–44.

³³ Commission Staff Working Document Evaluation Accompanying the Document Report from the Commission to the European Parliament, The Council and the European Economic and Social Committee Report on the implementation by Member States of Directive 2009/38/EC on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (Recast) SWD/2018/187 final <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52018SC0187> [Dostęp: 12.2.2019].

³⁴ Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady i Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie wdrożenia przez państwa członkowskie dyrektywy 2009/38/WE w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (wersja przekształcona) COM(2018) 292 final {SWD(2018) 187 final} <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52018DC0292> [Dostęp: 12.2.2019].

³⁵ Ibidem.

³⁶ Ibidem.

skuteczności europejskich rad zakładowych. Dotyczy to zwłaszcza pomocy finansowej na realizację projektów mających na celu nagłośnienie i promowanie wykorzystania tego praktycznego podręcznika wśród zainteresowanych stron oraz finansowanie inicjatyw, które „wspierają wdrażanie istniejących wymogów prawnych, zwiększają świadomość potencjalnych korzyści, jakie europejskie rady zakładowe mogą przynieść przedsiębiorstwom i przedstawicielom pracowników, oraz usprawniają tworzenie i funkcjonowanie europejskich rad zakładowych”³⁷.

Zapewnienie wykonania przekształconej dyrektywy w państwach członkowskich opierać się ma natomiast w znacznym stopniu na ułatwianiu wymiany informacji między państwami członkowskimi, w szczególności na temat określenia skutecznych, odstraszających i proporcjonalnych sankcji w przypadku naruszenia przepisów tej dyrektywy³⁸.

Drugie z podjętych działań to przedstawienie przez Komisję pozostałym instytucjom Unii i partnerom społecznym sprawozdanie dotyczące sposobu, w jaki państwa członkowskie stosują dobre praktyki zgromadzone w 2013 r. w „Unijnych ramach jakości na rzecz przewidywania zmian i restrukturyzacji”³⁹. Ramy jakości dla restrukturyzacji to zbiór zasad i dobrych praktyk, mających pomóc firmom przewidywać zmiany i łagodzić skutki restrukturyzacji związane z zatrudnieniem i skutkami społecznymi. Przedstawione sprawozdanie ocenia wdrażanie zasad ramowych, przedstawia tendencje bieżące i nakreśla różne instrumenty przyjęte przez Komisję Europejską w celu poprawy sposobu przewidywania i zarządzania procesami restrukturyzacyjnymi przez firmy⁴⁰.

Sprawozdanie podkreśla rolę zaangażowania przedstawicieli pracowników w procesy restrukturyzacyjne. Chociaż prowadzenie dialogu społecznego w ramach procesów restrukturyzacji okazuje się korzystne dla obu stron, przewidywanie zmian i aktywne zaangażowanie publicznych służb zatrudnienia pozwoliłyby sprawniej pomóc pracownikom znaleźć nowe zatrudnienie lub nowe kwalifikacje potrzebne na rynku pracy⁴¹.

Przedsiębiorcy rzadko też skłonni są wcześniej ogłaszać zmiany obawiając się reakcji nie tylko samych pracowników, ale także opinii publicznej i przedsiębiorstw konkurencyjnych. Dlatego też ogłoszenie o restrukturyzacji nie stanowi w praktyce początku debaty nad jej kształtem, lecz dokonywanej jest po rozpatrzeniu wszystkich możliwych alternatyw. To znów

³⁷ Ibidem.

³⁸ Ibidem.

³⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:52014IR1319> [Dostęp: 13.3.2019].

⁴⁰ Komisja Europejska, *Stocktaking report on the application of the EU Quality Framework for anticipation of change and restructuring* <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=pl&pubId=8153&furtherPubs=yes> [Dostęp: 12.2.2019].

⁴¹ Komisja Europejska, *Stocktaking report...*, s. 4.

nie pozwala pracownikom skorzystać wcześniej z dostępnych im form wsparcia.⁴² „Unijne ramy jakości na rzecz przewidywania zmian i restrukturyzacji” nie są znane większości pracodawców. Obszary te niewątpliwie wymagają poprawy.

Obok działań mających na celu dalsze propagowanie dobrych praktyk ujętych we wspomnianym wyżej dokumencie, wymienia się także inne inicjatywy KE związane z restrukturyzacją: wspomnianą już ocenę wdrożenia dyrektywy o ERZ oraz propozycję utworzenia Europejskiego Urzędu ds. Pracy⁴³, któremu przypisuje się też rolę w procesie restrukturyzacji. Zgodnie z art. 14 projektowanego rozporządzenia na wniosek organów krajowych Urząd może ułatwiać współpracę między zainteresowanymi stronami w celu wyeliminowania zakłóceń na rynku pracy, które mają wpływ na więcej niż jedno państwo członkowskie, takich jak przypadki restrukturyzacji na dużą skalę lub duże projekty mające wpływ na zatrudnienie w regionach przygranicznych.

Ponadto w ramach tzw. Pakietu na rzecz prawa spółek z kwietnia 2018 projekt zmiany dyrektywy w sprawie niektórych aspektów prawa spółek⁴⁴ w odniesieniu do transgranicznego przekształcania, łączenia i podziału spółek⁴⁵ obejmować ma nowe przepisy dotyczące transgranicznych przekształceń i podziałów oraz dostosowania do istniejących unijnych zasad transgranicznego łączenia przedsiębiorstw, które miałyby umożliwić przedsiębiorstwom lepszą restrukturyzację i delokalizację na jednolitym rynku i w większym stopniu zaangażować partnerów społecznych w ten proces.

W ramach wspólnego oświadczenia „Nowy początek dialogu społecznego” podpisanego w czerwcu 2016 r. przez partnerów społecznych UE, Prezydencję Rady i Komisję⁴⁶ Komisja planuje „kontynuować dialog z partnerami społecznymi na szczeblu UE i na szczeblu krajowym w sprawie społecznego wpływu globalizacji, cyfryzacji, automatyzacji i przejścia do gospodarki niskoemisyjnej”⁴⁷. Deklaruje się także dalsze wsparcie dla budowania

⁴² Ibidem s. 4-5.

⁴³ Wniosek Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiające Europejski Urząd ds. Pracy COM/2018/0131 final - 2018/064 (COD) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX%3A52018PC0131> [Dostęp: 12.2.2019].

⁴⁴ Dyrektywa PE i Rady(UE) 2017/1132 z 14.6.2017 r. (Dz.Urz.UE.L Nr 169, str. 46).

⁴⁵ Wniosek Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniająca dyrektywę (UE) 2017/1132 w odniesieniu do transgranicznego przekształcania, łączenia i podziału spółek COM/2018/241.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=COM%3A2018%3A241%3AFIN> [Dostęp: 12.2.2019].

⁴⁶ Dokument Roboczy Służb Komisji *Towarzyszący dokumentowi*: Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów Ustanowienie Europejskiego Filaru Praw Socjalnych SWD (2017) 201 final <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52017SC0201> [Dostęp: 12.2.2019].

⁴⁷ Komisja Europejska, *Stocktaking report* s. 16.

potencjału partnerów społecznych także za pośrednictwem europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych.

Jedyną inicjatywą o charakterze legislacyjnym to projekt Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej⁴⁸. W opinii KE dyrektywa przyczynia się do realizacji Zasady 8 FPS z jednej strony poprzez przeprowadzenie z partnerami społecznymi konsultacji zgodnie z art. 154 TFUE dotyczących możliwego zakresu działań Unii w celu dokonania przeglądu dyrektywy w sprawie pisemnego oświadczenia i uwzględnieniu ich odpowiedzi podczas opracowywania wniosku Komisji. Ponadto art. 12 proponowanej dyrektywy przewiduje elastyczność w zakresie minimalnych wymogów, które mogą zostać zmienione w układzie zbiorowym, o ile ostateczny rezultat jest zgodny z ogólnym poziomem ochrony oferowanej przez proponowaną dyrektywę. Państwa członkowskie mogą umożliwić partnerom społecznym utrzymanie, negocjowanie, zawieranie i egzekwowanie układów zbiorowych – zgodnie z prawem krajowym lub praktyką - w których, przy poszanowaniu ogólnej ochrony pracowników, ustanawia się rozwiązania dotyczące warunków pracy pracowników, które różnią się od warunków określonych w art. 7–11, dotyczących maksymalnej długości okresu próbnego, dopuszczalności podejmowania zatrudnienia równoległego, wprowadzenia minimalnej przewidywalności pracy, zwłaszcza w zakresie czasu pracy, prawa do złożenia wniosku o zmianę podstawy zatrudnienia oraz szkoleń⁴⁹.

Projekt przedstawiany był już w literaturze krajowej⁵⁰, w tym miejscu wypada jednak zauważyć, iż w trakcie prac legislacyjnych kształt proponowanej dyrektywy podlega daleko idącym zmianom. Jedną z nich jest usunięcie z art. 2 definicji pracownika, co jak się zdaje może przyczynić się do znacznego ograniczenia zakresu ochrony osób świadczących pracę w różnorodnych nietypowych formach zatrudnienia w porównaniu do pierwotnego projektu Dyrektywy⁵¹. Zgodnie z wnioskiem KE w pierwotnym kształcie ustalenie kryteriów ustalenia statusu pracownika na potrzeby proponowanej dyrektywy w oparciu o dorobek orzeczniczy

⁴⁸ Wniosek Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej COM/2017/0797 final <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52017PC0797> [Dostęp: 12.2.2019].

⁴⁹ Wniosek: Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej COM(2017) 797 final <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0797&from=PL#footnoteref3> [Dostęp: 12.2.2019].

⁵⁰ B. Surdykowska, *Projekt dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE – element implementacji Europejskiego Filaru Praw Socjalnych* Monitor Prawa RPracy 2018, Nr 3.

⁵¹ Wniosek dotyczący Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej – Podejście ogólne ST 10299 2018 INIT https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_10299_2018_INIT&from=PL [Dostęp: 12.2.2019].

TSUE miało na celu uniknięcie „ryzyka wykluczenia z tego zakresu rosnącej liczby pracowników w niestandardowych formach zatrudnienia, takich jak pracownicy domowi, pracownicy na żądanie, pracownicy wykonujący pracę przerywaną, pracownicy w systemie bonów usługowych oraz osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych. Proponowana dyrektywa miałaby zastosowanie do tego typu pracowników, o ile spełnialiby oni wyżej wspomniane kryteria”⁵². Trudno ocenić, czy po proponowanych zmianach - nawet przy założeniu, że wśród motywów Dyrektywy znajdą się także te odnoszące się do nowych form pracy - pozwoli na realizację zamierzonego skutku.

Jak widać, działania służące wdrażaniu Zasady 8 prezentują się dość skromnie. Ten stan rzeczy staje się nieco bardziej zrozumiały, kiedy przyjrzymy się Tablicy wskaźników społecznych - instrumentowi mającemu ułatwiać śledzenie postępu w zakresie wdrażania FPS.

5. Recenzje: uwagi końcowe

Nie umniejszając roli EFPS w innych obszarach polityki społecznej, przedstawione powyżej rozważania dotyczące wdrażania EFPS prowadzą do wniosku, że pomimo zapewnień o wadze dialogu społecznego dla urzeczywistnienia zasad ujętych w Filarze, partnerzy społeczni nie zostali wyposażeni w żadne nowe instrumenty pozwalające im na podjęcie działań w nowych obszarach czy też zmianę modelu współpracy między sobą oraz pomiędzy partnerami społecznymi a instytucjami europejskimi lub krajami członkowskimi. Wątpliwe jest czy sam FPS jak i instrumenty służące realizacji przedstawionych w nim celów dostarczą partnerom społecznym nowych narzędzi do umacniania dialogu społecznego pomimo wielokrotnie deklarowanego wsparcia w tym obszarze. Wniosek taki nasuwa się na podstawie obserwacji działań, które zostały podjęte w okresie roku od proklamacji Filaru.

Dość ogólnikowo i schematycznie określona rola partnerów społecznych w realizacji zasad Filaru pozwala im zdecydować, czy w spektaklu tym wystąpią w charakterze statystów, ograniczając się głównie do udzielania określonych prawem unijnym i krajowym konsultacji aktów prawnych. Mogą też zdecydować się na wykorzystanie EFPS dla pozyskiwania wsparcia instytucjonalnego i finansowego. Mogą także przyjąć aktywną rolę proponując nowe rozwiązania w sferze praw społecznych ponownie stosując EFPS jako instrument, który pozwoli im uczynić ich głos lepiej słyszany.

⁵² COM(2017) 797 final.

Ani scenariusz naszego dramatu, ani przydzielone partnerom społecznym rekwizyty nie wskazują ani na ich znaczącą rolę ani (wbrew deklaracjom) na znaczącą rolę dialogu społecznego. Zatem rzeczywiste zaangażowanie partnerów społecznych na poziomie europejskim i krajowym w znacznym stopniu zależy od ich woli działania i charakteru podejmowanych inicjatyw. Wydaje się, że wyłącznie ich wola działania i determinacja mogą sprawić, że z roli statystów w procesie realizacji EFPS przeistoczą się w aktorów, choćby drugoplanowych.

Summary

The European Commission refers to social dialogue as one of the solutions by which the principles embodied in the Pillar can be implemented, declaring support for the resumption of social dialogue at the European level and stressing the role of dialogue between employers 'and employees' organizations. At the same time, the very approach to the principle of 8 Pillar may raise doubts. The "Social Scoreboard", which is one of the instruments of implementing the principles included in the Pillar, completely omits the indicators related to social dialogue and employee participation. Real social partners involvement at the European level and national level to a large extent depends on their will to act and the nature of initiatives taken. It is doubtful, however, whether the EPSR itself and the instruments used to implement the objectives set out therein will provide social partners with new tools to strengthen social dialogue.

Joanna Unterschütz

Dr hab., profesor Wyższej Szkoły Administracji i Biznesu im. E. Kwiatkowskiego w Gdyni; współpracuje z Polskim Instytutem Praw Człowieka i Biznesu; członkini Transnational Trade Union Rights Network. Autorka publikacji z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy w wymiarze krajowym i międzynarodowym, karnego prawa pracy oraz wpływu nowych technologii na stosunki pracy.