

Bogusław JAGUSIAK

Warszawa

## Związki zawodowe a rynek pracy w Unii Europejskiej

### Europejski rynek pracy – między elastycznością a bezpieczeństwem pracy

Znajomość prawa pracy obowiązującego w Unii Europejskiej jest bardzo istotna z punktu widzenia związków zawodowych. Obejmuje ona bowiem pewne minima standardów dotyczących zatrudnienia w zakresie niektórych aspektów prawa pracy, szczególnie tych które państwa członkowskie muszą wprowadzić do własnego ustawodawstwa. Wdrażając takie regulacje prawne państwa należące do UE uznają określone standardy związane z zatrudnieniem i stosunkiem pracy. W rezultacie tych zmian każdy pracownik na terenie innego państwa członkowskiego ma zagwarantowane określone wspólne minimum praw pracowniczych. Występujący kryzys gospodarczy stanowi największe wyzwanie dla jakości stosunków pracy oraz podstaw dla państw socjalnych w Europie. Krajowe prawa pracy w trakcie procesu integracji z UE w większości przypadków zostały wielokrotnie znowelizowane i to nie tylko w duchu neoliberalnego uelastycznienia tych norm, lecz również w celu uwolnienia związków zawodowych od zbyt wąskich uregulowań dotyczących zrzeszeń i przyznaniu im przez państwo większych uprawnień autonomicznych jako partnerom społecznym<sup>1</sup>. Należy również zauważyć, że w państwach członkowskich UE funkcjonują głęboko zakorzenione różnice dotyczące systemów zbiorowych negocjacji warunków pracy. Wspólnoty Europejskie bardzo długo nie miały jednolitej koncepcji prawa pracy i polityki socjalnej<sup>2</sup>. Nadal wśród państw członkowskich nie ma zgodności co do szczegółowych rozwiązań które pozwoliłyby na uchwalenie i wprowadzenie w życie nowych przepisów regulujących rynek pracy w UE. Proces tworzenia polityki na poziomie UE ma bowiem charakter złożony, jest wielopoziomowy i wieloetapowy<sup>3</sup>. Przez wiele lat sprawom pracowniczym poświęcano tylko tyle uwagi, ile było konieczne do wypełniania przez nie roli pomocniczej wobec zachodzących procesów integracyjnych na płaszczyźnie ekonomicznej. Oczekiwania i żądania poszczególnych grup przyczyniają się jednak do coraz ściślejszej integracji, a poprzez swoją aktywność i pełnione funkcje tworzą ważne kanały komunikacyjne między głównymi instytucjami wspólnotowymi a społeczeństwem w Europie<sup>4</sup>. Do trudnych początków prawa pracy w początkowych procesach integracyjnych Wspólnot przyczyniły się szeroko rozbudowane w Traktacie Rzymskim wymogi proceduralne co do jednomyślności przy uchwalaniu aktów normatywnych.

---

<sup>1</sup> H. Kohl, *Wolność związkowa, prawa pracowników i dialog społeczny w Europie Środkowo-Wschodniej i na Bałkanach Zachodnich*, Warszawa 2009, s. 11–68.

<sup>2</sup> Zob. L. Magnusson, *After Lisbon – Social Europe at the crossroads?*, Brussels 2010, s. 15–16.

<sup>3</sup> U. Kurczewska, *Rola europejskich grup interesów ekonomicznych w kształtowaniu polityk sektorowych Unii Europejskiej*, w: *Deficyt demokracji w Unii Europejskiej a europejskie grupy interesów*, red. U. Kurczewska, Warszawa 2008, s. 145.

<sup>4</sup> J. Greenwood, *Representing Interests in the European Union*, London 1997, s. 1.

Środowisko pracy w Europie poddawane jest ciągłym zmianom. Jest to proces, którego nie można powstrzymać. Wiąże się on bowiem ściśle z rozwojem technologicznym, globalnymi wyzwaniami cywilizacyjnymi, zmianami demograficznymi na naszym kontynencie, z przeobrażeniami kulturowymi i wreszcie z tymi, które powodują potrzebę szybkich dostosowań rynku pracy. Pojawiają się nowe formy zatrudnienia oraz organizacji pracy. XXI wiek przynosi Europie – jak się wydaje – ostateczne rozstanie z tradycyjnymi systemami produkcji, konsumpcji czy form zatrudnienia. Aby rynek pracy mógł szybko reagować, potrzebne są działania mające na celu jego liberalizację. Liberalizacja oznacza przyrost wolności w sferze kształtowania stosunków pracy co stanowi bezpośredni efekt deregulacji i uelastycznienia prawa pracy. Deregulacja prawa pracy prowadząca do jego uelastycznienia i liberalizacji stanowi tendencję ogólnosiatową widoczną zwłaszcza w Europie Zachodniej. Prawdopodobnie prowadzona liberalizacja – w tym aspekcie – powinna prowadzić do racjonalizacji, a więc do usuwania barier w relacjach pracodawca–pracownik. Nie powinna natomiast polegać na „zwykłym” ścinaniu uprawnień pracowniczych<sup>5</sup>. Widoczne jest to w wielu krajach europejskich w których nie brakuje zarówno zwolenników, jak i przeciwników potrzeby jego deregulacji. Przeciwnicy widzą w procesie liberalizacji przepisów prawa pracy przede wszystkim zagrożenie dla bezpieczeństwa socjalnego pracowników. Połączenia prawa pracy i polityki społecznej przy elastycznym kształtowaniu rynku pracy stanowią część europejskiego modelu gospodarczego i społecznego. Modernizacja prawa pracy w szczególności wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia oraz elastycznego kształtowania czasu pracy będzie miało duże znaczenie dla zwiększenia konkurencyjności przedsiębiorstw działających na europejskim rynku<sup>6</sup>. Dążenie do osiągnięcia wymienionych celów powinno uwzględniać cele Wspólnoty, jakimi są: pełne zatrudnienie, wydajność pracy i spójność społeczna. Cel ten jest zgodny z wezwaniem Rady Europejskiej do mobilizacji wszystkich odpowiednich zasobów krajowych i wspólnotowych w celu promocji wykwalifikowanych, wyszkolonych i zdolnych do dostosowania się pracowników i rynków pracy reagujących na zmiany wynikające z zachodzących procesów globalizacji i starzenia się społeczności europejskiej.

Przed europejskim rynkiem pracy stoją więc wyzwania polegające na połączeniu większej elastyczności z potrzebą zapewnienia jak największego wspólnego bezpieczeństwa<sup>7</sup>. Koncepcja elementów elastyczności powinna być tutaj połączona z odpowiednimi zabezpieczeniami bezpieczeństwa socjalnego pracowników. Rynek pracy w swojej istocie pełni dwie zasadnicze funkcje w gospodarce. Dla ludzi występujących z podażą pracy stwarza możliwość otrzymania dochodów, a dla firm zgłaszających popyt na pracę jest źródłem podstawowego czynnika wytwórczego. Oczywiście nie ma jednego rynku pracy, lecz jest ich tyle, ile zawodów czy rodzajów wykonywanych prac. Czy jednak uelastycznienie rynku pracy w krajach Unii Europejskiej rzeczywiście może przyczynić się do zwiększenia popytu na pracę? Wydaje się, że w obecnej sytuacji przemian w gospodarce światowej uelastycznienie rynków pracy krajów o gospodarce rynkowej jest procesem nieuniknionym i wręcz niezbędnym<sup>8</sup>. Efektem tym ma być zwiększenie popytu na pracę, co powinno przekładać się bezpośrednio na zmniejszenie bezrobocia.

<sup>5</sup> J. Wratny, *Granice liberalizacji prawa pracy*, „Dialog” 2007, nr 3, s. 26.

<sup>6</sup> Zob. A. Tangin, *Not for bad weather: macroanalysis of flexicurity with regard to the crisis*, Brussels 2010, s. 21–26.

<sup>7</sup> *Modernizacja prawa pracy w celu sprostanania wyzwaniom XXI wieku*, Komisja Wspólnot Europejskich, Bruksela 2006, KOM (2006) 708 wersja ostateczna, s. 3.

<sup>8</sup> Zob.: C. Pietraś, *Rynek. Rodzaje konkurencji*, w: *Makro- i mikroekonomia. Podstawowe problemy*, red. S. Marciniak, Warszawa 2007, s. 175–179.

W ostatnim okresie wiele mówi się o problemie zapewnienia elastyczności na rynku pracy w połączeniu z gwarancjami bezpieczeństwa dla pracowników. W Unii Europejskiej wypracowano już specjalne pojęcie dla takiego działania, jakim jest nieprzetłumaczalne na język polski *flexicurity*<sup>9</sup>. Koncepcja *flexicurity*<sup>10</sup> stanowi kompleksowe podejście do polityki rynku pracy pozwalające połączyć dwa pozornie sprzeczne dążenia, tj. elastyczność oraz bezpieczeństwo zatrudnienia lub też bezpieczeństwo posiadania źródła dochodu. Na poziomie UE zostało podjęte szereg działań legislacyjnych<sup>11</sup> jak i badań analitycznych w celu ustalenia w jaki sposób nowe elastyczne formy zatrudnienia mogłyby zostać połączone z minimalnymi prawami socjalnymi dla wszystkich pracowników. Pracownicy tymczasowi wymagają bowiem objęcia szczególną ochroną prawną. Zarówno w ustawodawstwie MOP, jak i UE przyjmuje się, że potrzebują takiej ochrony, zwłaszcza jeżeli chodzi o ich dostęp do szkoleń zawodowych. Związki zawodowe na poziomie wspólnotowym powinny wynegocjować instrumenty identyfikujące potrzeby szkoleniowe, jak również dostęp dla wszystkich do trwającej całe życie nauki w miejscu pracy<sup>12</sup>. W Unii Europejskiej praca tymczasowa wynika z promowania elastycznych form zatrudnienia którym przypisano znaczną rolę na drodze do osiągnięcia celów zapisanych w Strategii Lizbońskiej (wzrost konkurencyjności UE przy zachowaniu spójności społecznej)<sup>13</sup>. Związki zawodowe powinny zainteresować się także sytuacją pracowników tymczasowych, tym bardziej, że w zakresie praw zbiorowych ich sytuacja wygląda niekorzystnie. Pracownicy nietypowi, w tym tymczasowi, mają znacznie mniejsze szanse skutecznej ochrony przez przedstawicielstwa pracownicze<sup>14</sup>.

### Podmioty tworzące europejski model prawa pracy

Cechą charakterystyczną dla europejskiego prawa pracy jest kształtowanie go przy współdziałaniu partnerów społecznych, którzy odgrywają istotną rolę w jego tworzeniu i wdrażaniu. Chodzi tu przede wszystkim o takie konfederacje, jak ETUC, UEAPME, CEEP czy Business Europe<sup>15</sup>. Wy-

<sup>9</sup> *Flexicurity* – wyraz powstały z połączenia dwóch słów: *flexibility* (elastyczność) i *security* (bezpieczeństwo). Koncepcja ta jest jednym z filarów aktywnej polityki rynku pracy, wspieranym przez Komisję Europejską w okresie programowania 2007–2013.

<sup>10</sup> Jeżeli poruszamy koncepcje bezpieczeństwa pracownika w tej koncepcji, to możemy rozróżnić pomiędzy „*job security*” (tradycyjny model wynikający z bezpieczeństwa związanego z trwałością zatrudnienia w jednym miejscu przez prawie cały okres kariery zawodowej) a „*employment security*” (tworzenie warunków dla potencjalnie optymalnej stabilności zatrudnienia, choć w różnych miejscach i z różnym, zmiennym wykorzystaniem kwalifikacji i kompetencji). To właśnie orientacja na „*employment security*” wprowadza nowy model poczucia bezpieczeństwa wśród pracowników, który sprzyja przepływowi na rynku pracy, ale w oparciu o zapewnienie stałości dochodu pracownika. Bezpieczeństwo polega tu na zapewnieniu pracownikowi źródła dochodu, w zastępstwie bezpieczeństwa zatrudnienia na tym samym stanowisku. Stałość dochodu zapewniona jest dzięki łatwości przekwalifikowania i płynnego przejścia z jednego do kolejnego miejsca pracy lub wynika z pewności dochodu z systemu zabezpieczenia społecznego. Zob.: Koncepcja „*flexicurity*” – jaki model dla Polski?, <http://www.pkpplewiatan.pl/?ID=103729>, 25.10.2007.

<sup>11</sup> Przykładem może być Dyrektywa 97/81/WE dotycząca porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godz. zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC).

<sup>12</sup> *Trade Unison and Transnational Project. A guide to managing European training project*, European Commission (5 edition), 2004, s. 107.

<sup>13</sup> Zob. J. Schömann, *The Lisbon Treaty: a more social Europe at last?*, Brussels 2010, s. 3–5.

<sup>14</sup> A. Reda, *Blaski i cienie zatrudnienia pracowników tymczasowych*, „Dialog” 2008, nr 2, s. 30–33.

<sup>15</sup> ETUC – European Trade Union Confederation (Europejska Konfederacja Związków Zawodowych); UEAPME – European Association of Draft, Small and Medium-sized Enterprises (Europejska Unia Rzemieślników

nika to przede wszystkim z realizacji charakterystycznej cechy europejskiego prawa pracy, jakim jest zasada subsydiarności. Rynek pracy jest miejscem, na którym nieustannie dochodzi do ścierania się przede wszystkim dwóch przeciwstawnych grup interesów. Z jednej strony mamy pracodawców, z drugiej zaś pracowników. Tę ostatnią grupę reprezentują związki zawodowe, które usiłują stać na straży kodeksów pracy, walczyć o lepsze warunki i wynagrodzenie za pracę. Aby równoważyć dominującą postawę jednej ze stron oraz ograniczyć natężenie konfliktów społecznych, potrzebny jest przede wszystkim dialog między tymi grupami. Wzmocnienie i rozszerzenie dialogu społecznego, zwłaszcza jeśli chodzi o zatrudnienie, to kluczowe priorytety polityki ETUC. Zatrudnienie jest bowiem centralnym zagadnieniem jeżeli chodzi o cel dotyczący zwiększenia ilości i jakości dostępnych miejsc pracy oraz masowej redukcji obecnego poziomu bezrobocia w Unii Europejskiej. Wypracowanie odpowiedniej płaszczyzny negocjacji i dochodzenia do kompromisu między pracownikami, pracodawcami i pozostałymi grupami interesów a Radą Unii Europejskiej, Parlamentem Europejskim i Komisją Europejską w kwestiach dotyczących polityki gospodarczej, społecznej i rynku pracy okazuje się procesem bardzo złożonym.

Przed związkami zawodowymi, a rynkiem pracy w integrującej się Europie stoi więc wiele wyzwań. Związane są one nie tylko ze zmianami pogłębienia i rozszerzenia integracji europejskiej, zmianami instytucjonalnymi samej UE, ale także z akcesją krajów z Europy Środkowej i Wschodniej. Rozpoczęty proces transformacji (modernizacji) polityczno-gospodarczej w tych krajach, przebudowa gospodarek wschodnioeuropejskich w formę prywatyzacji zmian rynku pracy i włączenie w globalną gospodarkę bazującą na konkurencji w zadawalającym stopniu nie było zbieżne z wymiarem społecznym<sup>16</sup>. Brakowało bowiem sprawnego dialogu społecznego bazującego na nieograniczonej wolności związkowej, który umożliwiałby dwustronne regulacje stosunków pracy. W przypadku kryzysu potransformacyjnego w krajach Europy Środkowo-Wschodniej przyczyną załamania na rynku pracy stało się przekształcenie gospodarki z centralnie planowanej na wolnorynkową. Reguły nowego ustroju wymusiły redukcję nadzatrudnienia, a tym samym likwidację wielu etatów. Na rynku pracy pojawił się problem bezrobocia strukturalnego<sup>17</sup>. Rządy transformujących się państw dokonały niewłaściwego doboru narzędzi do walki z bezrobociem, opierając je na tzw. politykach pasywnych. Pogłębiło to istniejące problemy i przyczyniło się do pojawienia tzw. bezrobocia chronicznego. Powszechne i uzasadnione jest odczucie, że przemiany ustrojowe zarówno w sferze gospodarczej, rynku pracy, jak i politycznej nie zostały zakończone, a ich dotychczasowy efekt nie jest satysfakcjonujący<sup>18</sup>. Widoczne jest to także w różnicach statusu systemów stosunków pracy we Wschodniej i Zachodniej Europie<sup>19</sup>.

Europejskie związki zawodowe, urzeczywistniając europejski model społeczny, dążą do połączenia dynamiki gospodarczej z równowagą społeczną, która uwzględni także ogólnie

---

oraz Małych i Średnich Przedsiębiorców); CEEP – The European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (Europejskie Centrum Przedsiębiorstw z Udziałem Publicznym i Przedsiębiorstw o Ogólnym Interesie Gospodarczym) oraz Business Europe (The Confederation of European Business).

<sup>16</sup> A. Piechowski, *Gospodarka społeczna w polityce Unii Europejskiej*, w: *Państwo i rynek w gospodarce Unii Europejskiej*, red. Z. Bombera, H. Szczerbiński, J. Telep, Warszawa 2008, s. 223–237.

<sup>17</sup> J. Gardowski, *Związki zawodowe w krajach postsocjalistycznych*, w: *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, red. J. Gardowski, Warszawa 2009, s. 432–436.

<sup>18</sup> M. Federowicz, *Różnorodność kapitalizmu. Instytucjonalizm i doświadczenie zmiany ustrojowej po komunizmie*, Warszawa 2004, s. 15–16.

<sup>19</sup> H. Kohl, *Wolność związkowa, prawa pracowników i dialog społeczny w Europie Środkowo-Wschodniej i na Bałkanach Zachodnich*, Warszawa 2009, s. 67–68.

obowiązujące standardy wspólnotowego prawa pracy. ETUC walczy o jednoznaczne nadanie wyższości prawom pracowniczym nad swobodami wspólnego rynku poprzez zakotwiczenie ich w uzupełniającym Protokole Postępu Społecznego w Traktacie lizbońskim. Europejskie związki zawodowe muszą działać tam, gdzie należy zająć się bezpośrednią reprezentacją interesów pracowniczych. Dotyczy to przede wszystkim tych pracowników, którzy szczególnie ucierpieli na skutek utraty pracy. Zdolne do działania związki zawodowe szczególnie w czasach kryzysu sprawiedliwości społecznej i wymagań stawianych przez gospodarkę rynkową powinny skutecznie reprezentować interesy swoich członków. Jest to niezbędne nie tylko do rozwoju społeczeństwa, gospodarki mającej sprostać przyszłym wymogom i dialogu społecznego, ale także wymaga ciągłej rozbudowy prawa pracy UE. Skuteczne działania związków zawodowych w praktyce nadal zbyt często w tych płaszczyznach są ograniczane. Szczególnie widoczne jest to w postsocjalistycznych krajach Europy Środkowo- i Południowo-Wschodniej, także w przeforsowywaniu praw pracowniczych. Modernizacja produkcji oparta o nowe technologie poszła w kierunku większej elastyczności w organizacji pracy i decentralizacji decydowania<sup>20</sup>. Dynamiczne zmiany strukturalne w przedsiębiorstwach polegające na powiększaniu się liczby małych i średnich zakładów przyspieszały proces koncentracji na poziomie wielonarodowych przedsiębiorstw. Stanowi to rozwijanie i kształtowanie nowych regulacji rynków pracy, w których związki zawodowe uczestniczą zarówno na poziomie narodowym, jak i europejskim. Konieczny wydaje się także prawny nadzór nad naruszeniem norm prawa pracy, który w Europie Zachodniej skutecznie wykonywany jest przez sądy pracy. Stają się one jednym z największych priorytetów, do których dążą nowe kraje członkowskie UE w kwestii zagwarantowania skutecznej wolności związkowej i stabilnych stosunków pracy<sup>21</sup>.

W związku z tym funkcjonujące w Unii Europejskiej modele zbiorowych stosunków pracy są zróżnicowane. Po stronie pracowniczej wyłania się model centralistyczny, wyrażany monopolem jednej ogólnokrajowej centrali (Austria, Irlandia, Łotwa, Słowacja i Wielka Brytania), bądź jej dominacją nad pozostałymi organizacjami (Czechy, Niemcy). Istnieje także model dualny wyrażający się działaniem dwóch dużych konfederacji związkowych (Grecja, Hiszpania oraz Portugalia), a także model pluralistyczny, o różnym stopniu zaawansowania i charakterze, z występującą większą liczbą organizacji związkowych (Francja, Słowenia, Węgry i Włochy). W modelach tych występują różnice w podejściu i rozstrzyganiu przetargów zbiorowych w formie układów zbiorowych regulujących stosunki pracy. Przykładem mogą być Niemcy, Włochy i Szwecja, w których brak jest np. regulacji prawnych dotyczących płacy minimalnej. Wyraźnie odmienny od kontynentalnego jest brytyjski model charakteryzujący się wysokim poziomem woluntaryzmu stron. W ostatnich latach w wielu krajach można jednak zauważyć, że kwestie stanowienia regulacji przepisów prawa pracy są wymuszane poprzez włączenie norm prawa wspólnotowego do legislacji krajowej. Przedmiotem takich regulacji były np. kwestie związane z czasem pracy, pracą w niepełnym wymiarze, umowami o pracę na czas określony. Obecnie poddane są one regulacji prawa wspólnotowego. W układach zbiorowych najważniejszą jednak tendencją jest decentralizacja, wstępująca we wszystkich państwach UE, ale posiadająca rozmaite formy. Na poziomie europejskim wyróżnić można trzy „modele regulacji”. W pierwszym układy zbiorowe „wyprzedzają” regulacje ustawowe (np. we Francji), drugi model oparty jest na wertykalnej hierarchii prawa i układów zbiorowych (np. hiszpański Kodeks Pracy), w trzecim modelu występuje tzw. horyzontalna

<sup>20</sup> *Trade Unions in the European Union*, ed. W. Lecher, London 1994, s. 3.

<sup>21</sup> H. Kohl, *Wolność związkowa. Prawa pracowników i dialog społeczny w Europie Środkowo-Wschodniej i na Bałkanach Zachodnich*, Warszawa 2009, s. 4–5.

pomocniczość prawa i układów zbiorowych (np. w Danii). Rosnący zakres odgórnej ingerencji prawa w układy zbiorowe nie musi być postrzegany jako regres w rozwoju europejskich stosunków przemysłowych. Jest to raczej „bezpiecznik” chroniący przed nakręcaniem spirali rywalizującej między krajami członkowskimi, w których partnerzy społeczni<sup>22</sup> licytowałiby się w obniżaniu standardów socjalnych, wykorzystując do tego układy zbiorowe. W dłuższej jednak perspektywie istnieje ryzyko, że postępująca indywidualizacja stosunków pracy może poskutkować marginalizacją przetargu zbiorowego.

W europejskim modelu prawa pracy zmiany dotyczą także samych jego podmiotów, czyli związków zawodowych. Polegają one na tym, że z jednej strony następuje słabnięcie organizacji reprezentujących pracowników przemysłu (*blue-collar; pracownik fizyczny*), a z drugiej towarzyszy temu względny wzrost znaczenia związków reprezentujących pracowników samodzielnymi i specjalistów (*white-collar; pracownik w białych kołnierzykach*) oraz zatrudnionych przez sektor publiczny (związki pracowników administracji, oświaty, ochrony zdrowia itd.). Innym zjawiskiem które zwraca szczególną uwagę jest znacząca pozycja, jaką w wielu krajach UE zajmują związki autonomiczne (niezrzeszone w ogólnokrajowych federacjach lub konfederacjach)<sup>23</sup>. Warto także wspomnieć o Europejskiej Radzie Zakładowej (ERZ) jako wspólnotowym wymiarze zbiorowych stosunków pracy. Prace podjęte na szczeblu Unii Europejskiej w celu uregulowania zasad uczestnictwa pracowników w zarządzaniu na poziomie ponadnarodowym doprowadziły do uchwalenia dyrektywy Rady 94/45/WE z 22 września 1994 r.<sup>24</sup> o ERZ. Dyrektywa ta przewiduje dwie alternatywne formy realizacji prawa pracowników do informacji i konsultacji<sup>25</sup>. Sprawy, które są przedmiotem informowania i konsultacji, nie zostały jednak w dyrektywie wskazane enumeratywnie. Zakres przedmiotowy uprawnień informacyjno-konsultacyjnych rad może zostać ustalony w oparciu o treść preambuły, przepisy dyrektywy oraz przepisy posiłkowe zawarte w załączniku do dyrektywy. Jak wynika z treści tych przepisów, przedmiotem uprawnień ERZ powinny być przede wszystkim strategiczne decyzje o charakterze gospodarczym, których podjęcie przez zarząd centralny wywiera skutki w sferze praw i interesów pracowniczych<sup>26</sup>. Kraje członkowskie UE wprowadziły także znacznie zróżnicowane przepisy w zakresie informacji i konsultacji, które są regulowane po części przez prawo, a po części przez układy zbiorowe (np. w Belgii), a w innych krajach (Irlandia i Wielka Brytania) w ogóle nie są ujęte w prawie. Pomimo istnienia rad pracowniczych, związki zawodowe zachowały tradycyjne dla siebie prawo do negocjowania układów zbiorowych (wyjątek stanowią rozwiązania hiszpańskie i włoskie). W Estonii, na Łotwie i Węgrzech reprezentacje pracowników przejmują te prawa niejako w zastępstwie, gdy w zakładzie nie ma związków zawodowych<sup>27</sup>.

<sup>22</sup> Termin „partner społeczny” może być rozumiany wąsko jako strona wzajemnych relacji między związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców, a także w stosunkach (dwustronnych lub trójstronnych) z organami państwowymi, jak rząd i jego agendy, samorząd lokalny czy inne instytucje państwowe.

<sup>23</sup> J. Charzasty, *Europejski świat pracy*, „Dialog” 2007, nr 1, s. 55.

<sup>24</sup> Dz. U. UE L.94.254.64.

<sup>25</sup> Warto tutaj przytoczyć jeszcze *partycypację*, która w perspektywie europejskiej może być zdefiniowana jako możliwość pracowników lub ich reprezentacji do posiadania wpływu na decyzje – zarówno przez zastosowanie prawa *veta* wobec niektórych decyzji pracodawcy, jak również przez bezpośrednie uczestnictwo w procesie podejmowania decyzji przez reprezentantów w zarządzie lub radzie nadzorczej przedsiębiorstwa. Cyt. za: J. Gołąb, *Europejskie Rady Zakładowe informowanie i konsultowanie. Materiał szkoleniowy – cz. I. Systemy reprezentacji pracowników w krajach Unii Europejskiej*, Warszawa 2004, s. 24–25.

<sup>26</sup> D. Skupiń, *Europejskie Rady Zakładowe*, Toruń 2008, s. 150–151.

<sup>27</sup> J. Charzasty, *Europejski świat pracy*, „Dialog” 2007, nr 1, s. 55–63.

### Europejskie porozumienia autonomiczne<sup>28</sup> a rynek pracy UE

Postępujący rozwój gospodarczy wykorzystujący najnowsze technologie powoduje coraz większe zainteresowanie nietypowymi formami zatrudnienia: pracą tymczasową, samozatrudnieniem, kontraktowaniem pracy czy telepracą<sup>29</sup>. Rozwój elastycznych form zatrudnienia należy traktować jako proces nieodwracalny, który w coraz większym zakresie kształtuje oblicze stosunków pracy. Odpowiednie środki zapewnia prawo europejskie (wspólnotowe). W prawie wspólnotowym dotyczącym elastycznych form zatrudnienia uwypukla się rolę przedstawicielstw pracowniczych, przede wszystkim związków zawodowych. Konwencje prawa europejskiego wyróżniają i regulują cztery rodzaje nietypowych umów o pracę: umowy terminowe, umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu, umowy będące podstawą wynajmowania pracy (tzw. praca tymczasowa) oraz umowy o pracę na odległość (telepraca)<sup>30</sup>. Zdaniem ekspertów, szersze zastosowanie telepracy jako formy współpracy nie tylko zwiększy mobilność pracowników, ale także sprawia, że miejsca pracy są tańsze. Mimo to wielu pracodawców nadal ma obawy, czy telepracę można stosować z sukcesem. W odniesieniu do pracowników negatywną stroną telepracy jest osłabienie lub nawet zanik więzi społecznych powodowany odizolowaniem miejsca pracy, co odbierane jest negatywnie przez organizacje związkowe. Ogromną zaletą telepracy jest z kolei jej elastyczność. To pracownik sam sobie ustala czas i organizację pracy, skupiając się na samym efekcie swojej działalności.

Autonomiczne porozumienie o telepracy zostało podpisane przez UNICE, UEAPME, CEEP i ETUC 16 czerwca 2002 r. W porozumieniu oprócz zakazu dyskryminacji telepracowników postrzega się telepracę jako sposób unowocześnienia organizacji pracy, a także jako metodę służącą pogodzeniu pracy oraz życia społecznego i rodzinnego zatrudnionego. Pracownicy tacy mają prawo do wszelkich uprawnień, wynikających z regulacji prawnych i układów zbiorowych pracy. Pracodawca odpowiada natomiast za wyposażenie stanowiska pracy telepracownika, ma obowiązek go przeszkolić w zakresie prawidłowego korzystania z wyposażenia technicznego. Związki zawodowe w państwach członkowskich UE różnie odnosiły się do porozumienia autonomicznego i jego implementacji. Wybór ten zależał w poszczególnych państwach członkowskich od trzech czynników: struktury polityczno-społecznej, regulacji i tradycji na rynku pracy oraz relacji pomiędzy rządem, związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców.

Większość skandynawskich związków zawodowych była za zawarciem porozumienia autonomicznego, ale liczne organizacje członkowskie (np. TUC) popierały dążenie do stworzenia stosownej dyrektywy. Związki zawodowe z południa Europy widziały w tym szanse wzmocnienia dialogu dwustronnego w poszczególnych krajach.

---

<sup>28</sup> Na podstawie art. 139 Traktatu WE wykonywanie autonomicznych porozumień europejskich partnerów społecznych odbywa się za pomocą środków i procedur właściwych dla danego państwa członkowskiego.

<sup>29</sup> Telepraca jest to metoda organizowania i wykonywania pracy, w której pracownik pracuje poza miejscem pracy pracodawcy przez znaczną część swojego czasu pracy, dostarczając do pracodawcy wyniki (rezultaty) pracy przy wykorzystaniu technologii informacyjnych oraz technologii przekazywania danych zwłaszcza Internetu. Za: A. Grabowska, *Telepraca jako nowa metoda pracy*, <http://www.ajgrabow.webpark.pl/1.htm>, 7.03.2006. Warto jeszcze wspomnieć o działaniach UE, w której wpisują się działania europejskich partnerów społecznych, którzy podpisali dwa porozumienia autonomiczne dotyczące stresu związanego z pracą (z 8.10.2004 r.), drugie dotyczące przemocy i nękania w związku z pracą (z 26.04.2007 r.). Porozumienia te powinny być wdrożone do porządku prawnego państw członkowskich na podstawie art. 139 Traktatu tak zwaną ścieżką autonomiczną.

<sup>30</sup> J. Wratny, *Elastyczność z ludzką twarzą*, „Dialog” 2007, nr 3, s. 25.

W Wielkiej Brytanii implementacja porozumienia o telepracy została wykonana za pomocą „miękkiego” (*soft*) mechanizmu, jakim są wspólne wskazówki partnerów społecznych. Brytyjski Kongres Związków Zawodowych (TUC) stwierdził, że telepraca nie jest zagadnieniem priorytetowym i że istniejące regulacje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zakazu dyskryminacji dobrze chronią telepracowników. TUC otrzymuje niewiele informacji od swoich członków o problemach związanych z telepracą stąd też przystał na propozycję CBI (Konfederacja Przemysłu Brytyjskiego) wydania wspólnych wytycznych, a nie negocjowania porozumienia zbiorowego<sup>31</sup>.

Na Węgrzech implementacja porozumienia sprowadzała się do roli konsultacyjnej i opiniodawczej. Zarówno rząd węgierski, jak i partnerzy społeczni, w tym związki zawodowe, zgadzają się co do oceny słabego rozwoju dialogu sektorowego czy branżowego. Związki zawodowe odgrywają tutaj niewielką rolę oraz w małym stopniu postępuje tutaj rozwój dialogu społecznego. Implementacja porozumienia autonomicznego nie różni się w sposób znaczący od procesu implementacji dyrektywy. W maju 2004 r., proces ten zakończył się wydaniem aktu wykonawczego do węgierskiego kodeksu pracy.

W Szwecji strona związkowa naciskała w początkowym stadium do zawarcia porozumienia ogólnokrajowego. Należy jednak stwierdzić, że nacisk ten ze strony związkowej nie był prowadzony w sposób zdecydowany. Problematyka telepracy postrzegana była przez związki zawodowe jako mało istotna i interesująca ich członków. W istniejących już układach zbiorowych, szczególnie w sektorze publicznym, pracownicy byli zdania, że kwestia ta była uregulowana w zadowalający sposób.

W Niemczech partnerzy społeczni wykorzystywali różne instrumenty np. porozumienia zbiorowe, wspólne deklaracje czy wytyczne o charakterze informacyjno-propagującym telepracę. Wspólną deklarację wzywającą społecznych partnerów sektorowych i zakładowych uwzględniającą problematykę telepracy w układach zbiorowych pracy na poziomie krajowym podpisała DGB (*Niemieckie Zrzeszenie Związków Zawodowych*) z BDA (*Federalne Zrzeszenie Niemieckich Organizacji Pracodawców*). Na poziomie sektorowym efekt wspólnej deklaracji BDA i DGB przedstawia się różnie. W wielu innych sektorach nie osiągnięto konsensusu, ponieważ problematyka telepracy nie wydawała się danym związkom zawodowym ważna dla ich specyfiki<sup>32</sup>.

Wśród krajów Unii Europejskiej telepraca podejmowana jest najczęściej w Skandynawii, w Szwecji i Finlandii, gdzie zatrudnieni w tej formie stanowią około 15% całej siły roboczej (w Danii – 11%). Uważa się, że przyczynia się do tego wysoka jakość i relatywnie niska cena nowych technologii oraz sprzyjające warunki ekonomiczne. Również w krajach Beneluksu telepracownicy stanowią znaczący procent siły roboczej: Holandia – 14%, Belgia – 11%. W obu tych krajach stosowana polityka rynku pracy równoważy stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia z elastycznością, która ułatwia wprowadzenie innowacyjnych form zarobkowania. Telepraca jest najmniej popularna w Hiszpanii, Portugalii i Grecji (ok. 2% siły roboczej), gdzie znajduje się dopiero na etapie prób i eksperymentów. Krajem o relatywnie niewielkim odsetku telepracowników jest również Francja, w której, mimo utworzenia w 1997 r. krajowego stowarzyszenia ds. telepracy oraz powszechnej dyskusji w prasie, przedsiębiorstwa nie dostrzegają jeszcze korzyści z wprowadzania tego sposobu organizacji czasu i pracy. W nowych państwach UE telepraca – jak wynika z raportu Komisji Europejskiej – jest jeszcze

<sup>31</sup> R. Towalski, *Konflikty przemysłowe w Europie Zachodniej i w Polsce*, Warszawa 2001, s. 87–106.

<sup>32</sup> B. Surdykowski, *Europejskie porozumienia autonomiczne na przykładzie porozumienia o telepracy*, „Kontrola Państwowa” 2008, nr 2, s. 152–156.



słabo rozwinięta. Ocenia się, iż rozwój tej formy zatrudnienia w Europie Środkowej i Wschodniej jest obecnie na takim etapie, na jakim był w krajach Europy Zachodniej ok. 5–10 lat temu<sup>33</sup>.

Rodzi się pytanie o znaczenie porozumień autonomicznych w UE oraz to czy Komisja Europejska nie zmienia stanowiska wobec polityki społecznej. Może być także wynikiem silnego lobbingu organizacji pracodawców w stosunku do słabości związków zawodowych<sup>34</sup>. Do przeszłości odchodzi już klasyczny fordowski model rynku pracy, a kształtujący się ponowoczesny rynek pracy jest diametralnie odmienny. Model ten zakłada, że pracownik będzie nawet kilkakrotnie w ciągu swojej kariery zawodowej zmieniał kompetencje i dostosowywał się do zmieniających się wymagań rynku. Zmiany, które zachodzą na rynku pracy stawiają olbrzymie wyzwania przed ruchem związkowym. Siła związków zawodowych zależna jest tutaj od problemu członkostwa w nich telepracowników, sfery ubezpieczeń społecznych, faktu rozliczania godzin nadliczbowych oraz czy jest przestrzegane prawo i uprawnienia pracownicze. Związki zawodowe muszą wypracować techniki pozyskiwania nowych członków wśród zatrudnionych w elastycznych formach oraz tych pracowników którzy wykonują pracę samodzielnie lub w małych zespołach. Takie formy zatrudnienia utrudniają dotarcie do nich przedstawicieli związkowych. Jest to niewątpliwie „wewnętrzny” problem stojący przed związkami zawodowymi. Problem natomiast „zewnątrzny” dotyczy pogłębiającej się dualizacji rynku pracy. Powoduje to, że pomiędzy pracownikami powstają coraz większe różnicowania pod względem wysokości wynagrodzeń, ale także możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Przeciwdziałanie postępującej dualizacji rynku pracy widoczne jest w działalności związków zawodowych. Poprzez realizację wszelkiego rodzaju szkoleń, podnoszenie kwalifikacji zawodowych i społecznych mogą promować pewne postawy i zachowania<sup>35</sup> oraz czuć nad tym, aby pracownicy mogli „przeżywać” od nietypowych form zatrudnienia do typowych i odwrotnie. Natomiast tam, gdzie nie ma związku zawodowego, taką rolę mogą odgrywać rady pracowników. „Pracownikiem elastycznym” należy bowiem zapewnić pełnię praw w obrębie zbiorowego prawa pracy w tym pełnię praw związkowych. Związane są z tym również uprawnienia obejmujące gwarancje do wypoczynku, sposobu, miejsca i czasu wypłaty wynagrodzenia czy ochroną macierzyństwa. Pracodawcy przypisują bowiem większą wartość kreatywności zatrudnienia i konieczności zmniejszania kosztów działalności ze względu na wymogi bycia konkurencyjnym na rynku. W obecnej sytuacji – co dostrzegają związki zawodowe – następuje zamiana klasycznego dla stosunku pracy podporządkowania pracownika w odmienną formę zależności ekonomicznej. Związki zawodowe muszą więc wypracować pojęcie „osoby czy też podmiotu ekonomicznie zależnego”. Przemiany na rynku pracy w krajach UE zwiększyły również odsetek osób samozatrudnionych. Forma takiego zatrudnienia posiada zarówno swoje wady, jak i zalety.

Europejskie porozumienia autonomiczne, które pojawiły się w momencie rozszerzenia Unii o 10 państw członkowskich dotyczą różnych kwestii. Wspólnym ich mianownikiem jest jednak dążenie do zachowania właściwych standardów zmieniającego się środowiska pracy. W nowych państwach członkowskich słabo wykształcony jest dialog dwustronny partnerów społecznych, niski poziom rokowań zbiorowych, członkostwa i reprezentatywności. W obli-

<sup>33</sup> M. Janiec, T. Czerniak, W. Kreft, R. Pionek, *Reorganizacja działalności przedsiębiorstwa ze względu na zastosowanie telepracy – poradnik*, Warszawa 2006, s. 22.

<sup>34</sup> Zob. I. Michalowitz, *Lobbying der EU*, Wien 2007 oraz *Lobbying. Strukturen. Akteure. Strategien*, red. R. Kleinfeld, A. Zimmer, U. Willems, Wisbaden 2007.

<sup>35</sup> B. Surdykowski, *Związki zawodowe w świecie elastycznego zatrudnienia*, „Dialog” 2007, nr 3, s. 19–24.

czu spadku liczby swoich członków związki zawodowe stają się bardziej zależne od państwa, w którym są osadzone, jeżeli mają zinstytucjonalizowane udziały w ustawowej reprezentacji pracy. Są to problemy z którymi borykają się organizacje związkowe szczególnie w nowych państwach członkowskich UE, w których mechanizm autonomicznej implementacji stanowi szczególne wyzwanie dla ruchu związkowego.

### Zakończenie

W trakcie procesu integracji europejskiej, krajowe prawo pracy państw członkowskich w większości przypadków zostało wielokrotnie znowelizowane. Nie chodzi tu tylko o neoliberalne uelastycznienie jego norm, lecz także o to, aby uwolnić związki zawodowe od zbyt wąskich uregulowań dotyczących ich zrzeczeń i przyznać im większe uprawnienia autonomiczne. Sytuacja na europejskich rynkach pracy będzie trudna jeszcze przez długi czas. Pomimo, że recesja powoli odpuszcza to ekonomiści ostrzegają przed nadmiernym optymizmem. Gospodarka rozwija się w sposób cykliczny, a wahania koniunkturalne to naturalny sposób funkcjonowania systemu wolnorynkowego. Po każdym okresie prosperity przychodzą lata zastoju bądź załamania gospodarki. Kryzys charakteryzuje się nadwyżką podaży nad popytem, spadkiem produkcji i nakładów inwestycyjnych oraz przychodów przedsiębiorstw. Równoległe niekorzystne zjawiska zachodzą na rynku pracy. Spada zatrudnienie, rośnie bezrobocie, wyhamowuje wzrost płac bądź następuje obniżka wynagrodzenia. W konsekwencji zmniejszają się realne dochody społeczeństwa, obniża się poziom życia i wzrasta ubóstwo. Wraz z postępem technologicznym, swobodnym przepływem kapitału oraz globalizacją światowej gospodarki wystąpił nowy rodzaj kryzysów. Obecnie załamania gospodarcze wywoływane są najczęściej zawirowaniami na rynkach finansowych co ma wpływ nie tylko na realną sferę gospodarki, ale także na rynek pracy. Zglobalizowany świat tworzy nową jakość z punktu widzenia ewolucji roli nowych i starych jego podmiotów<sup>36</sup>. W dziedzinie rynku pracy należy odejść od tradycyjnych metod ochrony istniejących miejsc pracy na rzecz ułatwiania międzysektorowych i międzyregionalnych przepływów siły roboczej. Należy również wzmacniać zdolność pracowników do zdobywania nowych kwalifikacji i podejmowania nowych rodzajów pracy. Głównymi instrumentami pozwalającymi dostosować się do szybko zmieniających się warunków na rynku pracy jest edukacja i kształcenie<sup>37</sup>. W Unii Europejskiej mamy do czynienia z różnorodnością rozwiązań w zakresie stosunków pracy. Istnieją jednak wspólne cele rozwojowe łączące kraje członkowskie Wspólnoty, a te wymagają rozwoju dialogu społecznego. Dla Komisji Europejskiej istotne są układy zbiorowe i pracownicza partycypacja. Umożliwiają one tworzenie prorozwojowego środowiska, w którym możliwy będzie wzrost konkurencyjności UE i dalsze płynne przechodzenie do gospodarki opartej na wiedzy.

Przed związkami zawodowymi staje zasadnicze pytanie: jak prawo pracy na poziomie europejskim i krajowym, wykorzystujące coraz bardziej elastyczne rynki pracy, może zapewnić jednocześnie pracownikom maksymalne bezpieczeństwo? Kluczowym pojęciem jest tutaj „*flexicurity*” (elastyczność i bezpieczeństwo). Rosnące poczucie niepewności pracowników wynikające z ostatnich zmian polegających na zwiększającym wykorzystaniu nietypowych

<sup>36</sup> E. Polak, *Globalizacja a zróżnicowanie społeczno-ekonomiczne*, Warszawa 2009, s. 18.

<sup>37</sup> *Europejski model społeczny. Doświadczenia i przyszłość*, red. D. K. Rosati, Warszawa 2009, s. 65.

umów o pracę w połączeniu z nowymi metodami pracy i mobilności siły roboczej stawia przed związkami zawodowymi nowe wyzwania. Są one konieczne i niezbędne w dążeniu do prawidłowego kształtowania oraz funkcjonowania europejskiego jednolitego rynku pracy. Przez fakt integracji europejskiej pojawiają się problemy związane z rynkiem pracy, w których związki zawodowe muszą dążyć do wspólnych działań. Związane jest to z funkcją ochronną, jaką związki zawodowe powinny spełniać na jednolitym rynku europejskim.

Badając wpływ związków zawodowych na rynek pracy, należy uwzględnić także inne instytucje rynku pracy oraz interakcje, jakie zachodzą między nimi. Dotyczy to np. wysokiego stopnia ochrony stosunku pracy wraz z wysokim stopniem uzwiązkowienia, co powoduje nasilenie negatywnych skutków dla bezrobocia w przypadku negocjacji zdecentralizowanych<sup>38</sup>. Sytuacja na rynku pracy w wielu krajach europejskich jest niezadowolająca zarówno z punktu widzenia osiągania celów zawartych w strategii Lizbońskiej, jak i wskaźników odnoszących się do poziomu bezrobocia długotrwałego. Istnieje niewątpliwie potrzeba wrócenia uwagi na poziom edukacji we wszystkich krajach Unii. Problem bowiem bezrobocia w dużo mniejszym stopniu dotyka ludzi z wyższym wykształceniem. Fakt ten odnosi się do wszystkich bez wyjątku krajów europejskich (w całej Unii przekracza 80%). Przyczyną słabych wyników rynków pracy w większości krajów UE jest brak reform prowadzących do uelastycznienia regulacji rynku pracy. Dotyczy to przepisów dotyczących prawa pracy, czasu pracy, minimalnych wynagrodzeń i działania związków zawodowych. Negatywny wpływ na funkcjonowanie rynku pracy ma także zbyt wysoko ustalona płaca minimalna. Stanowi to barierę w zatrudnianiu osób o najniższych kwalifikacjach i najmłodszych wkraczających na rynek pracy. W dzisiejszych czasach restrykcyjne prawo pracy koncentruje się przede wszystkim na ochronie istniejących miejsc pracy. Wysoka prawna ochrona stosunku pracy prowadzi do nadmiernego usztywnienia rynku pracy, co w konsekwencji oznacza zniekształcenie i niższą jego efektywność. Zaleca się więc rozluźnienie przepisów prawa pracy i stosowanie innych skuteczniejszych instrumentów w celu zapewnienia lepszej ochrony przed ryzykiem rynku pracy. Na szczególną uwagę zasługuje tu model polityki stosowany w krajach skandynawskich, który może posłużyć jako dobry przykład kierunku zmian oraz reform dla pozostałych krajów UE.

Elementem wpływającym na rynki pracy w UE jest także wspomniany wcześniej stopień uzwiązkowienia oraz zakres obowiązywania umów zbiorowych, które mogą negatywnie wpływać na poziom zatrudnienia. Związki zawodowe sięgają po różne strategie ożywienia ruchu pracowniczego. Strategia usługowa polega m.in. na poszerzaniu i uatrakcyjnianiu pakietu usług świadczonych członkom związku zawodowego (inspiracja modelem skandynawskim). Aktywne pozyskiwanie członków odbywa się także na dwóch płaszczyznach: wewnętrznej (tam, gdzie związki są już obecne), gdzie przybiera formę konsolidacji oraz zewnętrznej (ekspansja poza tradycyjne środowisko społeczne związków). Związki starają się docierać przede wszystkim do ludzi młodych i uczących się, a także do szybko rozrastającej się grupy samozatrudnionych. Trzecią strategią rewitalizacji jest ich rozwój jako ruchu społecznego. Realizowane jest to poprzez mające długoletnie tradycje alianse z partiami politycznymi, a z drugiej strony we współdziałaniu z nowymi ruchami społecznymi i inicjatywami społeczeństwa obywatelskiego, zarówno na poziomie globalnym (np. Światowe i Europejskie Forum Społeczne), jak i lokalnym (lokalne organizacje pozarządowe). Do tego potrzebne są jeszcze nowoczesne

---

<sup>38</sup> M. Belot, J. C. van Ours, *Does the Recent Success of Some OECD Countries in Lowering their Unemployment Rate Lie in the Clever Design of their Labour Market Reforms?*, No 147/2000.

struktury i nowoczesne sposoby myślenia oraz europejska jedność związkowa niemająca funkcjonować jako gigantyczna jednostka organizacyjna (*one big union*), lecz pomyślana jako interaktywna sieć różnorodnych organizacji związkowych zdolnych do wpływania i kształtowania europejskiego rynku pracy UE<sup>39</sup>. Zdecentralizowany oraz scentralizowany system prowadzenia negocjacji zbiorowych zwykle skutkują lepszą sytuacją na rynku pracy niż układy zbiorowe zawierane na poziomie branżowym. Modele polityki rynku pracy stosowane w krajach, które osiągnęły lepsze jego wyniki np.: w Danii, Finlandii, Szwecji, Holandii, Wielkiej Brytanii czy Irlandii nie powinny stanowić wzorca dla pozostałych państw. Mogą jedynie wskazywać kierunek modernizacji gospodarek i adaptacji w warunkach globalizacji i szybkich zmian zachodzących w krajach członkowskich Unii Europejskiej<sup>40</sup>.

### Bibliografia

- Belot M., van Ours J. C., *Does the Recent Success of Some OECD Countries in Lowering their Unemployment Rate Lie in the Clever Design of their Labour Market Reforms?*, „IZA Discussion Paper” 2000, No. 147.
- Charzasty J., *Europejski świat pracy*, „Dialog” Pismo Dialogu Społecznego, nr 1, MpiPS, Warszawa 2007.
- Europejski model społeczny. Doświadczenia i przyszłość*, red. D. K. Rosati, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2009.
- Dz. U. UE L.94.254.64.
- Federowicz M., *Różnorodność kapitalizmu. Instytucjonalizm i doświadczenie zmiany ustrojowej po komunizmie*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2004.
- Gardowski J., *Polacy pracujący a kryzys fordysty*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2009.
- Gołąb J., *Europejskie Rady Zakładowe informowanie i konsultowanie. Materiał szkoleniowy – cz. I. Systemy reprezentacji pracowników w krajach Unii Europejskiej*, OPZZ, Warszawa 2004.
- Greenwood J., *Representing Interests in the European Union*, Macmillan Press, London 1997.
- Jacobi O., *Demokracja socjalna jako perspektywa związków zawodowych w Europie*, Fundacja im. Friedricha Eberta, zeszyt 21, Warszawa 1992.
- Janiec M., Czerniak T., Kreft W., Pionek R., *Reorganizacja działalności przedsiębiorstwa ze względu na zastosowanie telepracy – poradnik*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2006.
- Kohl H., *Wolność związkowa, prawa pracowników i dialog społeczny w Europie Środkowo-Wschodniej i na Bałkanach Zachodnich*, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa 2009.
- Kurczewska U., *Rola europejskich grup interesów ekonomicznych w kształtowaniu polityk sektorowych Unii Europejskiej*, w: *Deficyt demokracji w Unii Europejskiej a europejskie grupy interesów*, red. U. Kurczewska, Wydawnictwo UW, Warszawa 2008.
- Lobbying. Strukturen. Akteure. Strategien*, red. R. Kleinfeld, A. Zimmer, U. Willems, Vs Verlag für Sozialwissenschaften, Wisbaden 2007.
- Magnusson L., *After Lisbon – Social Europe at the crossroads?*, European Trade Union Institute, Brussels 2010.
- Michalowitz I., *Lobbying In der EU*, Facultas Verlags- und Buchhandes AG, Wien 2007.
- Piechowski A., *Gospodarka społeczna w polityce Unii Europejskiej*, w: *Państwo i rynek w gospodarce Unii Europejskiej*, red. Z. Bobera, H. Szczerbiński, J. Telep, Wyższa Szkoła Ekonomiczna ALMAMER, Warszawa 2008.
- Pietraś Cz., *Rynek. Rodzaje konkurencji*, w: *Makro- i mikroekonomia. Podstawowe problemy*, red. S. Marciński, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.

<sup>39</sup> O. Jacobi, *Demokracja socjalna jako perspektywa związków zawodowych w Europie*, zeszyt 21, Warszawa 1992, s. 18.

<sup>40</sup> P. Stolarczyk, *Funkcjonowanie rynku pracy w Unii Europejskiej*, w: *Europejski model społeczny. Doświadczenia i przyszłość*, red. D. K. Rosati, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2009, s. 241–244.

- Polak E., *Globalizacja a zróżnicowanie społeczno-ekonomiczne*, Difin, Warszawa 2009.
- Reda A., *Blaski i cienie zatrudnienia pracowników tymczasowych*, „Dialog” Pismo Dialogu Społecznego, nr 2, MPiPS, Warszawa 2008.
- Schömann J., *The Lisbon Treaty: a more social Europe at last?*, ETUI Policy Brief, European Social Policy, Brussels 2010.
- Skupień D., *Europejskie Rady Zakładowe*, Wydawnictwo „Dom Organizatora”, Toruń 2008.
- Stolarczyk P., *Funkcjonowanie rynku pracy w Unii Europejskiej*, w: *Europejski model społeczny. Doświadczenia i przyszłość*, red. D. K. Rosati, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2009.
- Surdykowski B., *Europejskie porozumienia autonomiczne na przykładzie porozumienia o telepracy*, „Kontrola Państwowa”, NIK, nr 2, Warszawa 2008.
- Surdykowski B., *Związki zawodowe w świecie elastycznego zatrudnienia*, „Dialog” Pismo Dialogu Społecznego, nr 3, MPiPS, Warszawa 2007.
- Tangin A., *Not for bad weather: macroanalysis of flexicurity with regard to the crisis*, European Trade Union Institute, Brussels 2010.
- Towalski R., *Konflikty przemysłowe w Europie Zachodniej i w Polsce*, Wydawnictwo Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2001.
- Trade Unison and Transnational Project. A guide to managing European training project*, European Commission (5 edition), 2004.
- Trade Unions in the European Union*, ed. W. Lecher, Lawrence & Wishart, London 1994.
- Wrątny J., *Elastyczność z ludzką twarzą*, „Dialog” Pismo Dialogu Społecznego, nr 3, MPiPS, Warszawa 2007.
- Wrątny J., *Granice liberalizacji prawa pracy*, „Dialog” Pismo Dialogu Społecznego, nr 3, MPiPS, Warszawa 2007.
- Koncepcja „flexicurity” – jaki model dla Polski?*, [www.pkpplewiatan.pl](http://www.pkpplewiatan.pl), 25.10.2007.
- Zielona Księga. Modernizacja prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku*, Komisja Wspólnot Europejskich, Bruksela 2006, KOM (2006) 708 wersja ostateczna.

---

## Summary

The aim of this study is to present the opportunities for trade unions to influence the labor market in the EU. The economic crisis in the EU has affected its labor markets to varying degrees. In the analysis of selected examples it can be clearly seen that the countries that have survived the crisis in the labor market better are those where the labor market is flexible, i.e. where, although people can easily lose one job, they are relatively likely to find another. EU states undertake to make labor relations more flexible, to further diversify employment forms, or to move salary negotiations to lower levels, thus eliminating state intervention in labor markets. Local EU labor markets have become a part of a supranational system of free flow of workers. European integration has generated common problems in the labor market, where trade unions need to undertake joint efforts to increase the flexibility, mobility and efficiency of the labor force, to improve labor market programs and provide for more efficient collaboration of social partners. This also follows from the protective function trade unions are supposed to play in the unified European market, and from an attempt to solve the issue of whether the expansion of trade union activity to the European level is effective in looking for compromise on the labor market.

