



Rada  
Unii Europejskiej

Bruksela, 29 listopada 2019 r.  
(OR. en)

14340/19

SOC 760  
EMPL 574

**NOTA**

---

Od:	Prezydencja
Do:	Komitet Stałych Przedstawicieli / Rada
Dotyczy:	Przyszłość socjalnego dorobku prawnego UE w dziedzinie zatrudnienia i stosunków pracy
	– Debata orientacyjna

---

Delegacje otrzymują w załączeniu przygotowaną przez prezydencję notę, która ma ukierunkować dyskusję na forum Rady EPSCO w dniu 10 grudnia 2019 r.

## **PRZYSZŁOŚĆ PRACY A socjalny dorobek prawny w dziedzinie zatrudnienia i stosunków pracy**

Jesteśmy świadkami szybkich zmian zachodzących na rynkach pracy i w stosunkach pracy; zmian wywoływanych między innymi przez zmianę klimatu, globalizację, migrację i nowe technologie. W UE rozpoczyna się właśnie nowa legislatura, a wkrótce urzędowanie rozpocznie nowa Komisja Europejska. W związku z tym pora na rozpoczęcie wybiegającej w przyszłość dyskusji na temat ewentualnych potrzeb w zakresie rozwijania socjalnego dorobku prawnego w dziedzinie zatrudnienia i stosunków pracy. Będąc świadomymi zmian zachodzących w życiu zawodowym, musimy zidentyfikować ewentualne potrzeby w zakresie aktualizacji istniejącego dorobku prawnego i wszelkich nieusuniętych luk prawnych. Konieczne jest również usprawnienie wdrażania tego dorobku.

Art. 153 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej umożliwia UE ustanawianie norm minimalnych dotyczących między innymi warunków pracy oraz informowania pracowników i prowadzenia z nimi konsultacji. Europejski filar praw socjalnych przewiduje minimalne prawa socjalne: niektóre z nich stanowią już część dorobku prawnego, natomiast inne muszą zostać wdrożone wspólnie przez UE i jej państwa członkowskie. Filar pomaga określić, w jakich obszarach należy podejmować działania, by wzmacniać podstawowe prawa socjalne.

UE poczyniła niedawno znaczące postępy w zakresie minimalnej harmonizacji przewidzianej w Traktatach, na przykład poprzez przyjęcie dyrektywy o przejrzystych i przewidywalnych warunkach pracy. Pomimo tych pozytywnych zmian istnieje potrzeba zapewnienia, by w warunkach szybko zachodzących zmian nikt nie został pominięty i by ramy prawne nadal w zrównoważony sposób służyły pracownikom i przedsiębiorstwom.

Cyfryzacja, w tym coraz większe wykorzystywanie sztucznej inteligencji, to ważny czynnik tworzenia nowych miejsc pracy. Powoduje również powstawanie nowych możliwości, jeśli chodzi o elastyczne warunki pracy – pod względem miejsca jej wykonywania, w tym także w kontekście transgranicznym. Jednak w niektórych przypadkach cyfryzacja utrudnia zapewnianie wszystkim pracownikom dobrych warunków pracy, w tym osobom wykonującym pracę w ramach gospodarki platform. Istnieje również ryzyko świadczenia usług przez osoby fikcyjnie samozatrudnione. W czasach w których rozwój technologiczny i cyfrowy, w tym sztuczna inteligencja, przekształcają świat pracy, należy rozwijać socjalny dorobek prawny, by stać na straży praw socjalnych.

Nowo wybrana przewodnicząca Komisji Ursula von der Leyen wskazała, że płace minimalne i warunki zatrudnienia pracowników w gospodarce platform to obszary wymagające dalszej uwagi. Jeśli chodzi o płace minimalne, przewodnicząca podkreśla wartość dialogu społecznego między pracodawcami a związkami zawodowymi, czyli tymi którzy najlepiej znają swoją branżę i region. Dialog społeczny i rokowania zbiorowe to ważne narzędzia uzgadniania warunków pracy i ustalania płac. Prawo osób, które pracują za pośrednictwem platform internetowych, do negocjowania układów zbiorowych to kwestia nabierająca coraz większego znaczenia.

Oprócz zapewnienia odpowiedniego zasięgu ochrony wynikającej z socjalnego dorobku prawnego w dziedzinie zatrudnienia i stosunków pracy, ważne jest też dbanie o skuteczne wdrożenie tego dorobku. Egzekwowanie przepisów zależy w szczególności od wystarczających zasobów i wysokiego poziomu kompetencji osób odpowiedzialnych za monitorowanie wdrażania. Jednym ze sposobów poprawy wdrażania jest wymiana doświadczeń i dobrych praktyk między państwami członkowskimi oraz na forach międzynarodowych takich jak MOP.

Wzrasta mobilność pracowników w obrębie UE i mobilność pracowników z państw trzecich. Aby chronić pracowników mobilnych i oferować im równe traktowanie na rynku pracy, prawodawstwo musi być aktualne. Współpraca między państwami członkowskimi i z odpowiednimi państwami trzecimi może poprawić normy pracy i ich wdrażanie, w tym w odniesieniu do warunków pracy w łańcuchach dostaw. Dobrymi źródłami przykładów i najlepszych praktyk mogą być również organizacje międzynarodowe, takie jak MOP i OECD.

Dialog społeczny odgrywa ważną rolę we wspomaganie zarówno przedsiębiorstw, jak i ich pracowników w dostosowywaniu się do zmieniającego się rynku pracy i tym samym jest czynnikiem decydującym o sukcesie wdrażania socjalnego dorobku prawnego. Należy zająć się zidentyfikowanymi przez Komisję powiązаныmi problemami w obszarze informowania pracowników i prowadzenia z nimi konsultacji<sup>1</sup> oraz w zakresie europejskich rad zakładowych<sup>2</sup>.

W związku z powyższym ministrowie proszeni są o skoncentrowanie się na następujących pytaniach w ich wypowiedziach:

- 1. W uzupełnieniu inicjatyw planowanych przez nową Komisję, jak należy rozwijać w przyszłości socjalny dorobek prawny w dziedzinie zatrudnienia i stosunków pracy?*
- 2. Jakie są główne wyzwania we wdrażaniu socjalnego dorobku prawnego i w jaki sposób można by wzmocnić jego egzekwowanie?*

---

<sup>1</sup> Dokument roboczy służb Komisji „Ocena przydatności prawa UE w dziedzinie informowania pracowników i konsultacji z nimi”, 26.7.2013, SWD(2013) 293 final.

<sup>2</sup> Sprawozdanie 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), 14.5.2018, COM(2018) 292 final.