

Bruksela, 26 stycznia 2023 r.
(OR. pl)

5754/23

Międzyinstytucjonalny numer
referencyjny:
2023/0012 (NLE)

SOC 52
EMPL 35

PISMO PRZEWODNIE

Od:	Sekretarz generalna Komisji Europejskiej (podpisała dyrektor Martine DEPREZ)
Data otrzymania:	26 stycznia 2023 r.
Do:	Thérèse BLANCHET, sekretarz generalna Rady Unii Europejskiej
Nr dok. Kom.:	COM(2023) 38 final
Dotyczy:	Wniosek dotyczący ZALECENIA RADY w sprawie wzmacniania dialogu społecznego w Unii Europejskiej

Delegacje otrzymują w załączeniu dokument COM(2023) 38 final.

Zał.: COM(2023) 38 final



KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 25.1.2023 r.
COM(2023) 38 final

2023/0012 (NLE)

Wniosek

ZALECENIE RADY

w sprawie wzmacniania dialogu społecznego w Unii Europejskiej

UZASADNIENIE

1. KONTEKST WNIOSKU

• Przyczyny i cele wniosku

Wspieranie dialogu społecznego jest wspólnym celem UE i jej państw członkowskich. Dialog społeczny jest ważnym elementem odporności gospodarczej i społecznej, konkurencyjności, sprawiedliwości oraz zrównoważonego wzrostu gospodarczego. Ma zasadnicze znaczenie dla znalezienia wyważonych rozwiązań w odpowiedzi na nowe potrzeby, zmiany w świecie pracy, a także nieoczekiwane sytuacje kryzysowe, jako że umożliwia dostosowanie warunków i organizacji pracy. Dialog społeczny może również przyczynić się do wprowadzenia nowych lub zachowania istniejących mechanizmów ochrony pracy, takich jak prawo do bycia offline lub ochrona przed przemocą i mobbingiem w miejscu pracy. Kryzys finansowy i pandemia pokazały, że gospodarki państw posiadających mocne ramy dialogu społecznego i duży zasięg rokowań zbiorowych, wykazują przeważnie większą konkurencyjność i odporność.

Szczególną rolę partnerów społecznych uznano w traktatach, a także podkreślono w zasadzie 8 Europejskiego filaru praw socjalnych. W planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych¹, wprowadzonym w marcu 2021 r., podkreślono potrzebę zacieśniania dialogu społecznego na szczeblach krajowym i unijnym oraz wezwano do wzmożenia starań na potrzeby wsparcia zakresu rokowań zbiorowych i zapobiegania spadkowi członkostwa i gęstości organizacyjnej partnerów społecznych. W Zobowiązaniu społecznym z Porto² wezwano wszystkie właściwe podmioty do dalszego wspierania autonomicznego dialogu społecznego jako elementu strukturyzującego europejski model społeczny oraz umacniania tego dialogu na szczeblach europejskim, krajowym, regionalnym, sektorowym i na poziomie przedsiębiorstw, ze szczególnym naciskiem na zapewnienie ram umożliwiających rokowania zbiorowe w poszczególnych modelach istniejących w państwach członkowskich. W ostatecznym sprawozdaniu z Konferencji w sprawie przyszłości Europy podkreślono, że „Należy propagować dialog społeczny i rokowania zbiorowe.” (Wniosek nr 13 w sprawie rynków pracy sprzyjających włączeniu społecznemu)³.

Zasady i sposoby prowadzenia dialogu społecznego różnią się w poszczególnych państwach członkowskich, co odzwierciedla ich zróżnicowane uwarunkowania historyczne oraz zróżnicowaną sytuację społeczno-gospodarczą. Istnieje duże zróżnicowanie zbiorowych stosunków pracy pod względem zdolności i członkostwa w organizacjach, roli rokowań zbiorowych w ustalaniu warunków pracy, a także formalnych struktur zaangażowania partnerów społecznych w kształtowanie polityki oraz ich wpływu.

W ciągu ostatnich 30 lat udział pracowników objętych układami zbiorowymi znacznie się zmniejszył, choć między państwami członkowskimi można zaobserwować znaczne różnice w tym zakresie. Zmniejszył się on z poziomu szacowanej średniej unijnej wynoszącej około 66 % w 2000 r. do około 56 % w 2018 r., przy czym szczególnie duże spadki zaobserwowano w Europie Środkowo-Wschodniej. Podczas gdy stopień zrzeszenia pracodawców pozostał

¹ Komunikat Komisji „Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych”, COM(2021) 102 final.

² Zobowiązanie społeczne z Porto na rzecz wzmocnienia zaangażowania w realizację Europejskiego filaru praw socjalnych podpisane na Szczycie Społecznym w Porto 7 maja 2021 r. przez portugalską prezydentkę w Radzie UE, Komisję Europejską, Parlament Europejski oraz partnerów społecznych działających na szczeblu UE i Platformę Społeczną (<https://www.2021portugal.eu/en/porto-social-summit/porto-social-commitment>).

³ Dostępne [online](#).

stosunkowo stabilny, stopień uzwiązkowienia zmniejszył się (średnio) we wszystkich państwach członkowskich UE⁴.

Sytuacja w świecie pracy, zmieniającym się w obliczu bardziej zindywidualizowanego stylu życia i pracy, w tym pojawienia się nowych form zatrudnienia, utrudnia związkom zawodowym rekrutację nowych członków. Większość nowszych form zatrudnienia, w tym rosnąca liczba osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników, nie ma swojej reprezentacji. To samo dotyczy pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony, którzy są mniej skłonni do zrzeszania się w związki zawodowe. Elastyczność w zakresie czasu i miejsca pracy utrudnia przedstawicielom pracowników organizację tej raczej rozproszonej siły roboczej. W ostatnich latach organizacje partnerów społecznych podjęły inicjatywy w celu przyciągnięcia nowych członków lub wzmocnienia głosu niektórych niedostatecznie reprezentowanych grup (zwłaszcza osób młodych i osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych) poprzez ukierunkowane strategie i wysiłki rekrutacyjne oraz tworzenie specjalnych struktur w ramach organizacji. Nadal istnieją jednak pewne wyzwania i podejmowanie dalszych działań jest wskazane, między innymi w celu wykorzystania możliwości wynikających z cyfryzacji.

W wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia uwzględniono i omówiono potrzebę zaangażowania partnerów społecznych w opracowywanie i wdrażanie polityk i reform oraz wynikające z tego korzyści.

Jak wynika ze wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu z 2022 r., w którym przeanalizowano sposób zaangażowania partnerów społecznych w opracowanie krajowych planów odbudowy i zwiększania odporności oraz inne środki kryzysowe, ponad połowa wszystkich środków w dziedzinach aktywnej polityki rynku pracy i ochrony dochodów, wprowadzonych od czasu wybuchu pandemii, została uzgodniona albo wynegocjowana z partnerami społecznymi.

Obserwuje się istotne różnice pomiędzy poszczególnymi państwami członkowskimi w odniesieniu do ram, struktury i jakości dialogu społecznego, w tym rokowań zbiorowych, oraz odbywających się w jego ramach procesów. Przepisy prawa powszechnego nadal są istotnym warunkiem wprowadzenia nowych zagadnień do układów zbiorowych, w szczególności w krajach charakteryzujących się silną regulacją stosunków pracy⁵. W większości państw członkowskich funkcjonuje oficjalna krajowa instytucja dialogu społecznego, w ramach której przedstawiciele pracodawców, związków zawodowych oraz rządu mogą omawiać ogólne kwestie gospodarcze i społeczne. Rola i uprawnienia tych organów są bardzo zróżnicowane, ale zazwyczaj odgrywają one rolę doradczą i konsultacyjną w zakresie projektów aktów prawnych i polityki, w szczególności w dziedzinach związanych z zatrudnieniem, i mogą stanowić forum służące negocjacji umów. W wielu państwach działają również organy trójstronne, które zajmują się konkretnymi kwestiami, takimi jak zabezpieczenie społeczne, zatrudnienie, szkolenia oraz zdrowie i bezpieczeństwo.

Co więcej, w szeregu państw członkowskich, partnerom społecznym brakuje zdolności organizacyjnych. Utrudnia to ich udział w opracowywaniu istotnych reform i kształtowaniu polityki, a także wpływa na ich zdolność do zawierania układów zbiorowych. To z kolei oddziałuje na wyważenie interesów obu stron oraz wpływa na ich starania mające na celu znalezienie odpowiednio dostosowanych rozwiązań i negocjowanie płac.

Warunki dobrze funkcjonującego dialogu społecznego obejmują: istnienie silnych, niezależnych organizacji pracowników i pracodawców, które mają zdolności techniczne

⁴ Baza danych ICTWSS, wersja 6.1, Uniwersytet Amsterdamski.

⁵ Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (2022), *Idąc z duchem czasu: najnowsze praktyki i przepisy w zakresie rokowań zbiorowych*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

i dostęp do odpowiednich informacji umożliwiających udział w dialogu społecznym; wolę polityczną i zaangażowanie władz w inwestowanie w stosunki trójstronne i wspieranie dialogu społecznego; poszanowanie podstawowych praw, takich jak wolność zrzeszania się i rokowania zbiorowe oraz odpowiednie wsparcie instytucjonalne⁶.

Europejskie przedsiębiorstwa i europejscy pracownicy stoją obecnie przed poważnymi wyzwaniami spowodowanymi skutkami pandemii, przejściem na gospodarkę cyfrową i neutralną dla klimatu, a także rosyjską agresją na Ukrainę.

Celem niniejszego wniosku w sprawie zalecenia Rady jest wsparcie państw członkowskich w krzewieniu dialogu społecznego i rokowań zbiorowych na szczeblu krajowym w drodze uwzględnienia trzech głównych elementów: konsultacji z partnerami społecznymi w sprawie opracowywania i wdrażania polityk gospodarczych i społecznych oraz polityk zatrudnienia; zachęcania partnerów społecznych do negocjowania i zawierania układów zbiorowych, z poszanowaniem ich autonomii i prawa do podejmowania działań zbiorowych oraz wspierania zwiększonej zdolności partnerów społecznych.

Podstawą zalecenia są zasadnicze elementy dobrze funkcjonującego dialogu społecznego w Unii Europejskiej: swoboda i autonomia zawierania umów przez partnerów społecznych, poszanowanie krajowych tradycji, przepisów i praktyk, a także autonomii partnerów społecznych. Inicjatywa ta uzupełni dyrektywę w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej.

- **Spójność z przepisami obowiązującymi w tej dziedzinie polityki**

Wniosek Komisji w sprawie zalecenia Rady jest częścią inicjatywy na rzecz dialogu społecznego na 2023 r., a zatem ma bezpośredni związek z komunikatem Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z 2023 r. pt. „Wzmacnianie dialogu społecznego w Unii Europejskiej: wykorzystanie jego pełnego potencjału do zarządzania sprawiedliwymi transformacjami”.

Zalecenie pozostanie bez uszczerbku dla już istniejących instrumentów na szczeblu UE i będzie stanowić ich uzupełnienie. Będzie wspierać wdrażanie zasady 8 Europejskiego filaru praw socjalnych zgodnie ze związanym z nim planem działania.

UE ma do dyspozycji kilka instrumentów służących wsparciu dialogu społecznego na poziomie krajowym lub umożliwiających publikację związanych z nim wytycznych politycznych, takich jak instrumenty finansowania (np. Europejski Fundusz Społeczny Plus), europejski semestr lub unijne ramy jakości na rzecz restrukturyzacji.

W kompleksowych ramach, którymi są dyrektywy w sprawie informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji⁷, zarówno na szczeblu krajowym, jak

⁶ Na przykład rezolucja Międzynarodowej Konferencji Pracy w sprawie dialogu społecznego i stosunków trójstronnych z 2018 r.

⁷ Dyrektywa Rady 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1); dyrektywa Rady 98/59/WE w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. L 225 z 12.8.1998, s. 16); dyrektywa Rady 2001/23/WE w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U. L 82 z 22.3.2001, s. 16); dyrektywa Rady 2001/86/WE uzupełniająca statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników (Dz.U. L 294 z 10.11.2001, s. 22); dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej - Wspólna deklaracja Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji w sprawie reprezentacji pracowniczej (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29); dyrektywa Rady 2003/72/WE uzupełniająca statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania

i ponadnarodowym, ustanowione są zasady mające na celu ochronę praw pracowników na poziomie przedsiębiorstwa. Unijne ramy jakości na rzecz restrukturyzacji pomagają również przedsiębiorstwom przewidywać zmiany i łagodzić skutki restrukturyzacji dla zatrudnienia i społeczeństwa⁸. Istnieją również inne inicjatywy Komisji mające znaczenia dla dialogu społecznego na poziomie krajowym, takie jak dyrektywa w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej⁹, wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych¹⁰ oraz komunikat Komisji „Lepsze warunki pracy na rzecz silniejszej Europy socjalnej: pełne wykorzystanie korzyści płynących z cyfryzacji dla przyszłości pracy”¹¹.

- **Spójność z innymi politykami Unii**

Niniejsze zalecenie ma związek z komunikatem Komisji „Wytyczne w sprawie stosowania prawa konkurencji UE do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników”¹², które mają na celu zagwarantowanie, aby unijne reguły konkurencji nie stały na przeszkodzie prowadzeniu rokowań zbiorowych przez osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników, które mają potrzebę prowadzenia takich rokowań.

W przyjętym niedawno komunikacie Komisji pt. „Wykorzystanie potencjału talentów w regionach Europy”¹³ przyznano konieczność zwiększenia zaangażowania partnerów społecznych w regionach, które mierzą się z tzw. pułapką niedoboru talentów, gdyż jest ono wyjątkowo cenne przy tworzeniu lepszych warunków pracy, zapewnianiu adekwatnych płac i eliminowaniu problemu, jakim jest brak umiejętności i niedobór pracowników.

Rada, na wniosek Komisji, przyjęła niedawno zalecenie o niedrogiej, wysokojakościowej opiece długoterminowej¹⁴. W zaleceniu wzywa się państwa członkowskie do wspierania dobrego jakościowo zatrudnienia i sprawiedliwych warunków pracy w opiece długoterminowej przez wspieranie krajowych dialogów społecznych i rokowań zbiorowych w opiece długoterminowej.

Wspieranie dialogu społecznego i rokowań zbiorowych na poziomie krajowym jest również ważne w kontekście trwających negocjacji w sprawie rozszerzenia, ponieważ kraje kandydujące muszą wzmocnić swoje struktury i procesy dialogu społecznego, aby sprostać wyzwaniom, jakie stawia przed nimi zmieniający się świat pracy.

pracowników (Dz.U. L 207 z 18.8.2003, s. 25); Dyrektywa 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady 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.U. L 122 z 16.5.2009, s. 28) i dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186, 11.7.2019, s. 105).

⁸ COM/2013/0882 final, dostępna [online](#).

⁹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.U. L 275 z 25.10.2022, s. 33).

¹⁰ COM(2021) 762 final.

¹¹ COM(2021) 761 final.

¹² Komunikat Komisji Wytyczne w sprawie stosowania prawa konkurencji Unii do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników 2022/C 374/02 (Dz.U. C 374 z 30.9.2022, s. 2).

¹³ COM(2023) 32 final.

¹⁴ Zalecenie Rady z dnia 8 grudnia 2022 r. w sprawie dostępu do przystępnej cenowo i dobrej jakościowo opieki długoterminowej 2022/C 476/01 (Dz.U. C 476 z 15.12.2022, s. 11).

Niniejsza inicjatywa jest również związana ze stosunkami międzynarodowymi UE w dziedzinie polityki społecznej, przy czym jest ona zgodna z międzynarodowymi normami pracy ustanowionymi przez Międzynarodową Organizację Pracy i z Europejską kartą społeczną. Wartość dodana działań UE polega na wykorzystaniu tych norm jako podstawy i nadaniu im bardziej operacyjnego charakteru, jak również ich lepszym ukierunkowaniu na rynki pracy UE.

Dyrektywa 2014/24/UE¹⁵ w sprawie zamówień publicznych, dyrektywa 2014/25/UE¹⁶ w sprawie udzielania zamówień przez podmioty działające w sektorach gospodarki wodnej, energetyki, transportu i usług pocztowych oraz dyrektywa 2014/23/UE¹⁷ w sprawie udzielania koncesji są również istotne z punktu widzenia niniejszej inicjatywy, ponieważ wymagają od państw członkowskich poszanowania prawa organizowania się i prawa do rokowań zbiorowych zgodnie z Konwencją MOP nr 87 dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych oraz Konwencją MOP nr 98 dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych.

2. PODSTAWA PRAWNA, POMOCNICZOŚĆ I PROPORCJONALNOŚĆ

• Podstawa prawna

Podstawą niniejszego wniosku dotyczącego zalecenia Rady jest art. 292 w związku z art. 153 ust. 1 lit. f) Traktatu, który umożliwia Unii wspieranie i uzupełnianie działań państw członkowskich w dziedzinie reprezentacji i obrony zbiorowej interesów pracowników i pracodawców, w tym współzarządzania. Powyższa podstawa prawna wymaga głosowania w sposób jednomyślny.

Zgodnie z art. 153 ust. 5 zalecenie nie może obejmować i nie obejmuje postanowień związanych z prawem zrzeszania się, prawem strajku, ani prawem lokautu, które nie wchodzą w zakres kompetencji UE.

• Pomocniczość

Państwa członkowskie opracują i wybiorą środki oraz inwestycje. Zgodnie z art. 153 ust. 1 lit. f) TFUE Unia ma kompetencje do wspierania i uzupełniania działań państw członkowskich w tej dziedzinie. Wniosek zapewnia wartość dodaną podjęcia działań na szczeblu UE, która polega na wspieraniu państw członkowskich w drodze zapewnienia wytycznych opracowanych na podstawie wniosków wyciągniętych z szerokiej gamy modeli dialogu społecznego funkcjonujących w UE (przy jednoczesnym poszanowaniu różnorodności systemów krajowych). Pozwoli to podtrzymać zobowiązania polityczne określone w zasadzie 8 Europejskiego filaru praw socjalnych.

• Proporcjonalność

We wniosku wspiera się i uzupełnia działania państw członkowskich. Uwzględniono w nim różnorodność systemów dialogu społecznego istniejących w Unii i uznano, że szczególne warunki na poziomie krajowym, sektorowym lub regionalnym mogą prowadzić do różnic w sposobie wdrażania zalecenia. W jego ramach nie proponuje się rozszerzenia uprawnień regulacyjnych UE ani wiążących zobowiązań dla państw członkowskich. Państwa członkowskie zdecydują, stosownie do swojej sytuacji krajowej, o tym, jak najlepiej wykorzystać zalecenie Rady.

¹⁵ Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 65.

¹⁶ Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 243.

¹⁷ Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 1.

- **Wybór instrumentu**

Instrument ma formę wniosku dotyczącego zalecenia Rady, co jest zgodne z zasadami pomocniczości i proporcjonalności. Wyraża on zobowiązanie państw członkowskich do wprowadzenia środków przewidzianych w niniejszym zaleceniu i stanowi solidną podstawę polityczną współpracy na szczeblu Unii w dziedzinie dialogu społecznego, przy pełnym poszanowaniu kompetencji państw członkowskich i autonomii partnerów społecznych.

3. WYNIKI OCEN EX POST, KONSULTACJI Z ZAINTERESOWANYMI STRONAMI I OCEN SKUTKÓW

- **Oceny ex post/oceny adekwatności obowiązującego prawodawstwa**

Nie dotyczy.

- **Konsultacje z zainteresowanymi stronami**

Komisja zorganizowała szereg działań konsultacyjnych mających na celu zapewnienie równowagi między poszczególnymi zainteresowanymi stronami w UE. Ukierunkowane konsultacje obejmowały seminaria rozpoznawcze oraz specjalne spotkanie z partnerami społecznymi na szczeblu UE (31 maja 2022 r.), specjalne posiedzenia na szczeblu komisarza z liderami europejskich międzybranżowych organizacji partnerów społecznych, debaty na posiedzeniach Komitetu ds. Dialogu Społecznego (8 lutego, 14 czerwca i 27 września 2022 r.) oraz wymiany informacji z przedstawicielami państw członkowskich w ramach Komitetu ds. Zatrudnienia (19 maja 2022 r.).

Zaproszenie do zgłaszania uwag na temat inicjatywy na rzecz dialogu społecznego, w tym projektu zalecenia Rady, opublikowano na portalu „Wyraż swoją opinię” i udostępniono od 22 września do 20 października 2022 r., aby umożliwić opinii publicznej zgłaszanie uwag. Komisja otrzymała 61 odpowiedzi, przy czym ponad połowy z nich udzieliły organizacje partnerów społecznych.

Do głównych tematów poruszonych podczas wspomnianych powyżej konsultacji należały: potrzeba utworzenia wystarczającej przestrzeni umożliwiającej partnerom społecznym swobodne prowadzenie negocjacji; tworzenie atmosfery zaufania i zaangażowania w dialog społeczny; poprawa komunikacji na temat rezultatów dialogu społecznego i płynących z niego korzyści; potrzeba rozróżnienia między uznanymi organizacjami partnerów społecznych a organizacjami społeczeństwa obywatelskiego lub innymi formami reprezentacji; zwiększenie zdolności partnerów społecznych; zwiększenie udziału partnerów społecznych w kształtowaniu polityki; zapewnienie intensywnej współpracy między szczeblami krajowym i unijnym oraz zwiększenie wsparcia instytucjonalnego na rzecz dialogu społecznego. W niniejszym wniosku uwzględniono wszystkie te opinie.

Komisja przeprowadziła wymianę poglądów z Parlamentem Europejskim (w ramach zorganizowanego dialogu z Komisją Zatrudnienia i Spraw Socjalnych, który miał miejsce 14 czerwca 2022 r.), Europejskim Komitetem Ekonomiczno-Społecznym (EKES, 17 czerwca 2022 r.) oraz Komitetem Regionów (KR, 21 czerwca 2022 r.).

- **Gromadzenie i wykorzystanie wiedzy eksperckiej**

Ze względu na to, że podstawą wniosku jest szereg istniejących już wyników badań naukowych (np. sprawozdania Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, Międzynarodowej Organizacji Pracy i Organizacji Współpracy Gospodarczej

i Rozwoju) oraz wymiana informacji prowadzona podczas konkretnych wydarzeń, przy jego opracowaniu nie skorzystano z pomocy ekspertów zewnętrznych.

- **Ocena skutków**

W przypadku tego rodzaju aktu nie ma potrzeby dokonania oceny skutków.

- **Sprawność regulacyjna i uproszczenie**

Niniejszy wniosek nie jest związany z REFIT.

- **Prawa podstawowe**

Niniejsze zalecenie nie narusza praw podstawowych i jest zgodne z zasadami uznanymi w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej. W szczególności niniejsze zalecenie jest zgodne z wolnością stowarzyszania się (art. 12 Karty) oraz przyczynia się do utrzymania prawa do rokowań i działań zbiorowych (art. 28 Karty).

4. WPLYW NA BUDŻET

Niniejszy wniosek nie ma wpływu finansowego na budżet Unii, a inicjatywa w nim przewidziana może zostać podjęta przy wykorzystaniu dostępnych zasobów kadrowych.

5. ELEMENTY FAKULTATYWNE

- **Plany wdrożenia i monitorowanie, ocena i sprawozdania**

W pkt 13 proponuje się, aby Komisja w ciągu 12 miesięcy od publikacji zalecenia opracowała wskaźniki w celu monitorowania jego wdrażania wspólnie z Komitetem ds. Zatrudnienia i odpowiednimi partnerami społecznymi oraz poprawy zakresu gromadzenia danych dotyczących dialogu społecznego, w tym rokowań zbiorowych, oraz przydatności tych danych na szczeblach unijnym i krajowym.

Zgodnie z pkt 14 Komisja będzie regularnie monitorować wdrażanie niniejszego zalecenia na szczeblach krajowym i unijnym, wspólnie z państwami członkowskimi i odpowiednimi partnerami społecznymi, poprzez regularne posiedzenia trójstronne lub posiedzenia odbywające się co najmniej raz do roku, w kontekście narzędzi wielostronnego nadzoru, pod kierunkiem Komitetu ds. Zatrudnienia, w tym w ramach europejskiego semestru i w kontekście Komitetu ds. Europejskiego Dialogu Społecznego.

Komisja oceni ponadto zalecenie, we współpracy z państwami członkowskimi i partnerami społecznymi oraz, po konsultacji z odpowiednimi zainteresowanymi stronami, podda ocenie działania podjęte w odpowiedzi na niniejsze zalecenie i złoży Radzie sprawozdanie w ciągu czterech lat od daty opublikowania zalecenia. W oparciu o wyniki oceny Komisja może rozważyć sporządzenie kolejnych wniosków.

- **Dokumenty wyjaśniające (w przypadku dyrektyw)**

Nie dotyczy.

- **Szczegółowe objaśnienia poszczególnych przepisów wniosku**

Zalecenia kierowane do państw członkowskich mają być wdrażane zgodnie z przepisami lub praktykami krajowymi, po konsultacji i w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi, przy jednoczesnym poszanowaniu ich autonomii.

W pkt 1 określono główne obszary działania. Podkreślono w nim, że dialog społeczny ma dwa wymiary – dwustronny i trójstronny – przy czym oba wymagają sprzyjającego otoczenia. Rokowania zbiorowe są formą dwustronnego dialogu społecznego i mogą odbywać się w sektorach prywatnym i publicznym, na wszystkich szczeblach, w tym, na szczeblu międzybranżowym, sektorowym, regionalnym lub na szczeblu przedsiębiorstwa.

Otoczenie sprzyjające dwustronnemu i trójstronnemu dialogowi społecznemu powinno gwarantować poszanowanie takich praw podstawowych jak wolność zrzeszania się i rokowania zbiorowe; wspierać silne, niezależne związki zawodowe i organizacje pracowników; obejmować środki mające na celu wzmocnienie ich zdolności; zapewniać dostęp do istotnych informacji; wspierać zaangażowanie wszystkich stron w dialog społeczny; czerpać z rewolucji cyfrowej; być dostosowane do nowego świata pracy oraz zapewniać odpowiednie wsparcie instytucjonalne.

Pkt 2 poświęcono trójstronnemu wymiarowi dialogu społecznego oraz terminowemu, systematycznemu i znaczącemu zaangażowaniu partnerów społecznych w opracowywanie i wdrażanie polityki zatrudnienia i polityki społecznej oraz, w stosownych przypadkach, polityki gospodarczej i innych polityk publicznych.

Pkt 3 odnosi się do dostępu partnerów społecznych do odpowiednich informacji na temat ogólnej sytuacji gospodarczej i społecznej państwa oraz sytuacji i polityki w poszczególnych sektorach działalności, aby umożliwić im udział w dialogu społecznym i rokowaniach zbiorowych.

Pkt 4 oraz jego podpunkty dotyczą kwestii uznania i reprezentatywności. Zalecono w nim państwom członkowskim, by zadbały o to, aby odpowiednie procedury były jawne i przejrzyste, oparte na ustalonych wcześniej i obiektywnych kryteriach dotyczących reprezentatywności organizacji oraz aby tego rodzaju kryteria i procedury ustanawiane były w porozumieniu ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców. Przypomniano w nim również, że w przypadku gdy w tym samym przedsiębiorstwie istnieją zarówno przedstawiciele związków zawodowych, jak i przedstawiciele wybrani, należy podjąć właściwe kroki w celu zapewnienia, aby obecność przedstawicieli wybranych nie podważała pozycji związków zawodowych lub ich przedstawicieli. Ponadto odniesiono się w nim również do rozgraniczenia pomiędzy organizacjami partnerów społecznych a organizacjami społeczeństwa obywatelskiego.

Pkt 5 dotyczy ochrony partnerów społecznych przed wszelkimi szkodliwymi lub bezprawnymi działaniami związanymi z wykonywaniem ich prawa lub praw do rokowań zbiorowych.

W pkt 6 podkreślono potrzebę zwiększenia zaufania do partnerów społecznych oraz między nimi, a także potrzebę sprzyjania zawieraniu układów zbiorowych. Wezwano w nim do stosowania alternatywnych metod rozwiązywania sporów, aby wspierać egzekwowanie praw i obowiązków wynikających z przepisów prawa lub układów zbiorowych, w tym metod takich jak postępowanie pojednawcze, mediacja oraz arbitraż, a wszystko to w celu ułatwienia rokowań i poprawy stosowania układów zbiorowych pracy.

Pkt 7 dotyczy szczebla rokowań zbiorowych, jako że muszą one być możliwie na wszystkich istniejących szczeblach, przy czym należy wspierać koordynację między nimi.

Pkt 8 obejmuje różne sposoby wspierania zasięgu rokowań zbiorowych i umożliwiania skutecznych rokowań zbiorowych.

Pkt 9 odnosi się do działań komunikacyjnych mających na celu aktywne promowanie korzyści płynących z dialogu społecznego i rokowań zbiorowych oraz ich wartości dodanej.

W pkt 10 zawarto szereg sposobów na zwiększenie zdolności krajowych partnerów społecznych w celu wsparcia ich w skutecznym uczestnictwie w dialogu społecznym, w tym w rokowaniach zbiorowych, oraz we wdrażaniu autonomicznych umów między partnerami społecznymi na szczeblu UE.

Pkt 11 i 12 odnoszą się odpowiednio do wdrożenia zalecenia i przedkładania sprawozdań Komisji oraz do możliwości powierzenia partnerom społecznym wdrożenia odpowiednich części niniejszego zalecenia, w stosownych przypadkach zgodnie z przepisami lub praktykami krajowymi.

Ostatnie trzy punkty odnoszą się do kroków, które Komisja zamierza podjąć, aby wspierać państwa członkowskie we wdrażaniu zalecenia, jak również w jego monitorowaniu.

Wniosek

ZALECENIE RADY**w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego w Unii Europejskiej**

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), w szczególności jego art. 292 w związku z jego art. 153 ust. 1 lit. f),

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Rada, w swoich konkluzjach z 24 października 2019 r., pt. „Przyszłość pracy: Unia Europejska promuje deklarację wydaną z okazji stulecia Międzynarodowej Organizacji Pracy” zachęca państwa członkowskie, by kontynuowały działania związane z ratyfikacją i skutecznym stosowaniem konwencji MOP. Rada wzywa także państwa członkowskie i Komisję do tego, by pogłębiać dialog społeczny na wszystkich szczeblach i we wszystkich jego formach, w tym współpracę transgraniczną, w celu zapewnienia aktywnego udziału partnerów społecznych w kształtowaniu przyszłości pracy i budowania sprawiedliwości społecznej, między innymi przez skuteczne uznawanie prawa do rokowań zbiorowych oraz poprzez refleksje nad odpowiednią wysokością płacy minimalnej, czy to ustawowej czy negocjowanej w układach zbiorowych.
- (2) We wspólnym oświadczeniu w sprawie „Nowego początku dialogu społecznego” z 2016 r. podpisanym 27 czerwca 2016 r. przez Komisję, niderlandzką prezydentkę w Radzie Unii Europejskiej i europejskich partnerów społecznych, międzybranżowi i sektorowi partnerzy społeczni działający na szczeblu Unii zobowiązali się do kontynuowania starań oraz dokonania oceny potrzeby dalszych działań w ramach swoich odpowiednich dialogów społecznych w celu dotarcia do swoich odpowiedników, którzy nie zostali jeszcze objęci dialogiem w państwach członkowskich, oraz do zwiększenia liczby członków i poprawy reprezentatywności zarówno związków zawodowych, jak i organizacji pracodawców.
- (3) Zasada 8 Europejskiego filaru praw socjalnych stanowi, że należy prowadzić konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie opracowywania i wdrażania polityk gospodarczych i społecznych oraz polityk zatrudnienia zgodnie z praktykami krajowymi. Należy również zachęcać ich do negocjowania i zawierania układów zbiorowych w sprawach, które ich dotyczą, z poszanowaniem ich autonomii i prawa do podejmowania działań zbiorowych. Należy ponadto zachęcać do wspierania zwiększania zdolności partnerów społecznych do rozwijania dialogu społecznego. W Zobowiązaniu społecznym z Porto¹⁸ wezwano wszystkie właściwe podmioty do

¹⁸ Zobowiązanie społeczne z Porto na rzecz wzmocnienia zaangażowania w realizację Europejskiego filaru praw socjalnych podpisane na Szczycie Społecznym w Porto 7 maja 2021 r. przez portugalską prezydentkę w Radzie UE, Komisję Europejską, Parlament Europejski oraz partnerów społecznych działających na szczeblu unijnym i Platformę Społeczną (<https://www.2021portugal.eu/en/porto-social-summit/porto-social-commitment>)

dalszego wspierania niezależnego dialogu społecznego jako elementu strukturyzującego europejski model społeczny oraz umacniania tego dialogu na szczeblach europejskim, krajowym, regionalnym, sektorowym i na szczeblu przedsiębiorstw, ze szczególnym naciskiem na zapewnienie ram umożliwiających rokowania zbiorowe w poszczególnych modelach funkcjonujących w państwach członkowskich.

- (4) W swojej rezolucji w sprawie Europejskiego filaru praw socjalnych z 19 stycznia 2017 r. Parlament Europejski podkreśla znaczenie prawa do negocjacji i działań zbiorowych jako prawa podstawowego zapisanego w prawie pierwotnym UE. Parlament oczekuje także, że Komisja zwiększy konkretne wsparcie przeznaczone na umacnianie i poszanowanie dialogu społecznego na wszystkich szczeblach i we wszystkich sektorach, zwłaszcza tam, gdzie dialog ten nie jest wystarczająco rozwinięty, przy uwzględnieniu różnych praktyk krajowych. W swojej rezolucji z 10 października 2019 r. w sprawie polityki zatrudnienia i polityki społecznej w strefie euro Parlament Europejski stwierdza, że dialog społeczny i układy zbiorowe mają kluczowe znaczenie dla kształtowania i wdrażania polityki, która może poprawić warunki pracy i zatrudnienia oraz apeluje o skoordynowaną inicjatywę unijną mającą na celu uwzględnienie osób pracujących za pośrednictwem platform w układach zbiorowych. Parlament Europejski wzywa również państwa członkowskie, by, w razie potrzeby, poprawiły możliwości prowadzenia rokowań zbiorowych.
- (5) W wytycznej nr 7 decyzji Rady (UE) 2022/2296¹⁹ wzywa się państwa członkowskie między innymi do współpracy z partnerami społecznymi w kwestiach sprawiedliwych, przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy, zapewniających równowagę między prawami a obowiązkami, oraz do zapewnienia terminowego i rzeczywistego zaangażowania partnerów społecznych w opracowywanie i realizację reform i polityk w dziedzinie zatrudnienia i spraw społecznych oraz, w stosownych przypadkach, reform i polityk gospodarczych, m.in. przez wspieranie wzmacniania zdolności partnerów społecznych. W wytycznej tej wzywa się także państwa członkowskie do wspierania dialogu społecznego i rokowań zbiorowych oraz do zachęcania partnerów społecznych do negocjowania i zawierania układów zbiorowych w sprawach, które ich dotyczą, przy pełnym poszanowaniu ich autonomii i prawa do podejmowania działań zbiorowych. W rocznej analizie wzrostu gospodarczego na 2019 r.²⁰ przypomniano, że w kontekście zmniejszania się zasięgu rokowań zbiorowych strategie zwiększające zdolność instytucjonalną partnerów społecznych mogłyby być korzystne w państwach, w których dialog społeczny jest słaby lub znacznie ucierpiał w wyniku kryzysu. W rocznej analizie zrównoważonego wzrostu gospodarczego 2022²¹ stwierdzono, że kluczowe znaczenie dla powodzenia koordynacji i wdrażania polityki gospodarczej i polityki zatrudnienia ma systematyczne zaangażowanie partnerów społecznych i innych odpowiednich zainteresowanych stron. Podczas gdy w niektórych państwach członkowskich partnerzy społeczni odgrywają znaczącą rolę w tworzeniu i wdrażaniu polityki oraz są odpowiednio zaangażowani w te procesy, w kontekście europejskiego semestru wydano szereg zaleceń krajowych przeznaczonych dla innych państw członkowskich w odniesieniu do poprawy dialogu społecznego oraz zaangażowania partnerów społecznych w opracowywanie lub wdrażanie reform.

¹⁹ Decyzja Rady (UE) 2022/2296 z dnia 21 listopada 2022 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityk zatrudnienia państw członkowskich (Dz.U. L 304 z 24.11.2022, s. 67).

²⁰ Komunikat Komisji „Roczna analiza wzrostu gospodarczego na 2019 r. Na rzecz silniejszej Europy w obliczu niepewności na świecie”, COM (2018) 770 final.

²¹ Komunikat Komisji „Roczna analiza zrównoważonego wzrostu gospodarczego 2022”, COM(2021) 740 final.

- (6) W planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych Komisja ogłosiła²² inicjatywę na rzecz wsparcia dialogu społecznego na poziomie unijnym i krajowym. W planie działania podkreślono również potrzebę zacieśniania dialogu społecznego na szczeblu krajowym i unijnym oraz wezwano do wzmożenia starań na potrzeby wsparcia zakresu negocjacji zbiorowych i zapobiegania spadkowi członkostwa i gęstości organizacyjnej partnerów społecznych.
- (7) Dialog społeczny, w tym rokowania zbiorowe, jest kluczowym i korzystnym narzędziem sprzyjającym dobremu funkcjonowaniu społecznej gospodarki rynkowej, które stymuluje odporność gospodarczą i społeczną, konkurencyjność, stabilność oraz zrównoważony i sprzyjający włączeniu społecznemu wzrost i rozwój. Dialog społeczny odgrywa również ważną rolę w kształtowaniu przyszłości rynku pracy, uwzględniając szczególne tendencje w zakresie globalizacji, technologii, demografii i zmiany klimatu. Państwa członkowskie posiadające mocne ramy dialogu społecznego, w których w szerokim zakresie korzysta się z rokowań zbiorowych, wykazują przeważnie większą konkurencyjność i odporność.
- (8) Doświadczenie pokazuje, że dialog społeczny przyczynia się do skutecznego zarządzania kryzysowego. Gospodarki były bardziej odporne w następstwie kryzysu z 2008 r., gdy partnerzy społeczni byli w stanie odpowiednio wcześniej zarządzać strukturami rokowań zbiorowych i dostosowywać te struktury. Niedawny kryzys związany z COVID-19 pokazał, że dialog społeczny jest podstawowym narzędziem umożliwiającym zrównoważone zarządzanie kryzysowe oraz znalezienie skutecznej polityki łagodzenia skutków i odbudowy. Oprócz kryzysu humanitarnego niczym niesprowokowana i nieuzasadniona agresja wojskowa Federacji Rosyjskiej wobec Ukrainy doprowadziła do bezprecedensowego wzrostu cen żywności i energii. Partnerzy społeczni odgrywają istotną rolę w reagowaniu na niektóre z tych wyzwań, zwłaszcza w odniesieniu do integracji osób uciekających przed wojną w Ukrainie, a także innymi konfliktami, na unijnym rynku pracy oraz znalezienia trwałych rozwiązań w zakresie dostosowania płac i układów zbiorowych.
- (9) Trwająca ewolucja technologiczna, postępująca automatyzacja i zielona transformacja na rzecz neutralności klimatycznej to procesy, które szybko dotyczą całej gospodarki, wywierając różny wpływ na poszczególne sektory, zawody, regiony i kraje. Partnerzy społeczni mają do odegrania istotną rolę we wspieraniu przewidywania – w stosownych przypadkach w drodze dialogu, negocjacji i wspólnych działań – skutków związanych z zatrudnieniem i skutków społecznych wyzwań dotyczących restrukturyzacji gospodarczej i trwającej dwojakiej transformacji, a także we wspieraniu zmiany tych skutków oraz reagowania na nie. W kontekście Europejskiego Zielonego Ładu i planu REPowerEU w zaleceniu Rady w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej²³ zachęcono państwa członkowskie do przyjęcia i – w stosownych przypadkach w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi – wdrożenia kompleksowych i spójnych pakietów politycznych, do stosowania podejścia obejmującego całe społeczeństwo oraz do optymalnego wykorzystywania finansowania publicznego i prywatnego.
- (10) Zasady i sposoby prowadzenia dialogu społecznego różnią się w poszczególnych państwach członkowskich, co odzwierciedla ich zróżnicowane uwarunkowania

²² Komunikat Komisji „Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych”, COM(2021) 102 final.

²³ Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej, 2022/C 243/04 (Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 35).

historyczne, instytucjonalne oraz zróżnicowaną sytuację społeczno-gospodarczą. Skuteczny dialog społeczny zakłada między innymi istnienie modeli stosunków pracy, w ramach których partnerzy społeczni mogą negocjować w dobrej wierze i autonomicznie prowadzić swoje praktyki w zakresie rokowań zbiorowych i partycypacji pracowników. Do warunków sprzyjających dobrze funkcjonującemu dialogowi społecznemu należą: (i) istnienie silnych, niezależnych związków zawodowych oraz zdolności technicznych organizacji pracodawców; (ii) dostęp do odpowiednich informacji umożliwiających udział w dialogu społecznym; (iii) zobowiązanie do podjęcia dialogu społecznego przez wszystkie strony; (iv) poszanowanie podstawowych praw do wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych oraz (v) odpowiednie wsparcie instytucjonalne.

- (11) Dialog społeczny obejmuje zarówno trójstronne, jak i dwustronne konsultacje i negocjacje, które odbywają się na wszystkich poziomach, takich jak: poziom międzysektorowy, poziom sektorowy, poziom grupy przedsiębiorstw, poziom przedsiębiorstwa, poziom krajowy, poziom regionalny czy poziom lokalny. Na poziomie krajowym trójstronny dialog społeczny łączy rząd, pracowników i pracodawców w celu omówienia polityk publicznych, przepisów i innych decyzji, które mają wpływ na partnerów społecznych. Konsultacje trójstronne mogą zapewnić lepszą współpracę między partnerami trójstronnymi i umożliwić wypracowanie konsensusu w sprawie odpowiednich polityk krajowych. Uzgodnienia trójstronne muszą opierać się na silnym dwustronnym dialogu społecznym. Aby usprawnić procesy trójstronne, rządy powinny również zwiększyć przejrzystość kształtowania polityki, np. w zakresie jakości możliwości szkoleniowych i ich dostosowania do potrzeb rynku pracy.
- (12) Negocjacje dwustronne, w szczególności rokowania zbiorowe, odbywają się między organizacjami pracowników i pracodawców zgodnie z definicją przewidzianą w prawie krajowym lub wypracowaną w praktyce krajowej. Organizacja pracowników jest zazwyczaj związkiem zawodowym, utworzonym przez stowarzyszenie pracowników lub innych związków zawodowych (lub obydwu tych rodzajów podmiotów), powołanym w celu wspierania i obrony interesów pracowników, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową. Organizacja pracodawców jest organizacją, której członkami są poszczególni pracodawcy, inne związki pracodawców lub obydwa te rodzaje podmiotów, powołaną w celu wspierania i obrony interesów jej członków, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.
- (13) Zgodnie z Konwencją nr 135 dotyczącą ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień Międzynarodowej Organizacji Pracy, ratyfikowaną obecnie przez 24 państwa członkowskie, przedstawicielami pracowników mogą być osoby, które: (i) są uznane za przedstawicieli pracowników przez ustawodawstwo lub praktykę krajową, niezależnie od tego, czy są one: przedstawicielami związków zawodowych, a mianowicie przedstawicielami mianowanymi lub wybranymi przez związki zawodowe lub przez członków związków zawodowych, albo (ii) przedstawicielami wybranymi, a mianowicie przedstawicielami, którzy są wybierani w wolnych wyborach przez pracowników przedsiębiorstwa, zgodnie z przepisami ustawodawstwa krajowego lub układów zbiorowych, i których funkcje nie obejmują działalności uznanej w danym kraju za wyłączną prerogatywę związków zawodowych. Jeżeli w danym przedsiębiorstwie istnieją zarówno przedstawiciele związków zawodowych, jak i przedstawiciele wybrani, obecność przedstawicieli wybranych nie powinna jednak podważać pozycji zainteresowanych związków zawodowych lub ich przedstawicieli. Zarówno wzajemne

uznawanie partnerów społecznych, jak i ustawowe uznawanie związków zawodowych i organizacji pracodawców przez władze każdego państwa członkowskiego są kluczem do zapewnienia skutecznych ram rokowań zbiorowych, pod warunkiem że pracodawcy i pracownicy będą mogli swobodnie wybierać organizację lub organizacje, które będą ich reprezentować. W niektórych państwach członkowskich uznawanie to jest ograniczone do organizacji, które spełniają określone kryteria reprezentatywności. Kryteria takie powinny być ustalane w porozumieniu z partnerami społecznymi oraz powinny być obiektywne i proporcjonalne. Powinny one podlegać ocenie w procesie zatwierdzania, który jest otwarty i przejrzysty i który nie utrudnia pełnego rozwoju rokowań zbiorowych. W przypadku braku związków zawodowych na szczeblu przedsiębiorstwa układy zbiorowe mogą negocjować i zawierać przedstawiciele pracowników, którzy zostali przez nich należycie wybrani i upoważnieni zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.

- (14) Rokowania zbiorowe obejmują kwestie związane z warunkami pracy i warunkami zatrudnienia, takimi jak płaca, czas pracy, premia roczna, urlop wypoczynkowy, urlop rodzicielski lub ze względów rodzinnych, szkolenia oraz bezpieczeństwo i higiena pracy. Mają więc szczególne znaczenie w zapobieganiu konfliktom pracowniczym, poprawie płac i warunków pracy oraz zmniejszaniu nierówności płacowych. Rokowania zbiorowe są jednym z kluczowych narzędzi pomagających pracownikom i przedsiębiorstwom dostosować się do zmieniającego się świata pracy oraz kształtować projektowanie i definiowanie nowych elementów ochrony pracy, takich jak prawo do bycia offline, lub ulepszać istniejące elementy, takie jak ochrona przed przemocą i mobbingiem w miejscu pracy, szkolenia dla pracowników w starszym wieku, poprawa równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz rozwiązywanie problemów związanych ze zdrowiem psychicznym. Odgrywają również kluczową rolę w przeciwdziałaniu skutkom niespodziewanych kryzysów takich jak pandemia COVID-19.
- (15) O funkcjonowaniu systemu rokowań zbiorowych decyduje kombinacja różnych cech, takich jak stosowanie klauzul *erga omnes* i rozszerzanie układów zbiorowych, ich średnia długość, stosowanie zasady najkorzystniejszych warunków zatrudnienia, hierarchia norm i stosowanie odstępstw od układów zbiorowych zawartych na wyższym poziomie rokowań zbiorowych, a także wskaźniki stopnia uzwiązkowienia i stopnia zrzeszenia pracodawców. W państwach członkowskich istnieje wiele różnych podejść do klauzul *erga omnes* oraz rozszerzeń administracyjnych, zgodnie z przepisami lub praktykami tych państw. Dobrze funkcjonujący system rokowań zbiorowych obejmuje procedury w zakresie współpracy, udostępniania informacji oraz rozstrzygania sporów między stronami.
- (16) Rokowania zbiorowe mogą odbywać się na różnych poziomach. Mogą być w znacznym stopniu zdecentralizowane (i mieć miejsce głównie na poziomie przedsiębiorstwa), w znacznym stopniu scentralizowane (na poziomie krajowym) lub odbywać się na poziomie pośrednim, czyli sektorowym lub regionalnym. Rokowania zbiorowe coraz częściej prowadzone są na więcej niż jednym poziomie. W niektórych przypadkach układy na poziomie sektorowym lub przedsiębiorstwa są zgodne z wytycznymi ustanowionymi przez organizacje wyższego szczebla; w innych przypadkach niektóre sektory lub przedsiębiorstwa stosują normy przyjęte w innym sektorze. Koordynacja między poszczególnymi poziomami, na których odbywają się rokowania, jest zatem kluczowym filarem systemów rokowań zbiorowych. Zasada wyboru najkorzystniejszych warunków zatrudnienia oraz odstępstwa od układów zbiorowych zawartych na wyższym poziomie rokowań zbiorowych wyznaczają

ogólne ramy regulujące relacje między poszczególnymi poziomami rokowań. W tym kontekście możliwość zastosowania odstępstw można określić w układach zbiorowych wyższego poziomu lub w przepisach prawa, podobnie jak warunki ich stosowania na niższych poziomach. Klauzule odstępstwa mogą umożliwić zawieszenie lub ponowne negocjowanie (części) układu zbiorowego, aby ustalić poziomy lub warunki alternatywne do określonych w tym układzie, o ile jest to uzasadnione i uzgodnione przez partnerów społecznych.

- (17) W większości państw członkowskich wskaźniki rokowań zbiorowych są zazwyczaj wyższe w przypadku pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas nieokreślony oraz tych pracujących w większych przedsiębiorstwach lub w określonych sektorach, takich jak sektor publiczny. Zasadniczo pracownicy małych przedsiębiorstw mają mniejsze szanse na objęcie rokowaniami zbiorowymi, jako że przedsiębiorstwa te często nie mają zdolności do negocjowania układu na poziomie przedsiębiorstwa lub w miejscu pracy nie istnieje związek zawodowy ani inna forma reprezentacji pracowników. Organizowanie się pracowników jest szczególnie trudne w przypadku niestandardowych sytuacji zatrudnienia, a większość nowszych form zatrudnienia nie ma swojej reprezentacji. Znaczący brak reprezentacji tych grup pracowników można przypisać z jednej strony kosztom ich reprezentacji, a z drugiej strony – elastyczności w zakresie czasu i miejsca pracy, która utrudnia przedstawicielom pracowników organizację tej raczej rozproszonej siły roboczej. Zwiększone zdolności partnerów społecznych mogłyby przyczynić się do dalszej poprawy ich wkładu w kształtowanie polityki oraz prowadzenie bardziej skutecznego dialogu społecznego i rokowań zbiorowych. Działania na rzecz budowania zdolności zazwyczaj pomagają partnerom społecznym w rozszerzeniu zakresu ich bazy członkowskiej (w tym dzięki wykorzystaniu technologii, świadczeniu nowych usług i prowadzeniu działań w szkołach lub na uniwersytetach itp.) oraz zwiększeniu zdolności zasobów ludzkich i administracyjnych, propagowaniu ich potencjału zorientowanego na procesy i wspieraniu ich rozwoju organizacyjnego. Działania tego rodzaju obejmują prowadzenie specjalistycznych szkoleń, zapewnienie wsparcia technicznego i logistycznego oraz finansowanie. Budowanie zdolności jest przede wszystkim procesem oddolnym, zależnym od woli i starań samych partnerów społecznych, którzy najlepiej potrafią określić swoje potrzeby i wskazać środki, które już realizują, żeby wzmocnić swoje zdolności. Działania te mogą być następnie uzupełniane lub wspierane przez organy publiczne, a także z wykorzystaniem finansowania unijnego, przy jednoczesnym poszanowaniu autonomii partnerów społecznych.
- (18) Niektóre państwa członkowskie wprowadziły środki mające na celu wsparcie dialogu społecznego i rokowań zbiorowych w drodze: (i) zwiększania możliwości prowadzenia dialogu społecznego; (ii) wspierania autonomii partnerów społecznych oraz poszanowania ich swobody zawierania umów; (iii) zachęcania do wydawania wspólnych opinii oraz prowadzenia wspólnych programów i projektów; (iv) regularnego udostępniania informacji; (v) propagowania szkoleń w zakresie rokowań; (vi) zapewniania alternatywnych metod rozwiązywania sporów, takich jak postępowanie pojednawcze, mediacja i arbitraż; (vii) wzmocniania ochrony pracowników przed odwetem lub dyskryminacją ze względu na udział w rokowaniach zbiorowych.
- (19) W wielu państwach członkowskich sytuacja w zakresie dialogu społecznego jest jednak trudna. Podczas gdy stopień zrzeszenia pracodawców utrzymuje się na stosunkowo stabilnym poziomie, mimo że w niektórych krajach wykazuje tendencję

spadkową, stopień uzwiązkowienia zmniejsza się we wszystkich państwach członkowskich. Co więcej, w większości państw członkowskich odsetek pracowników objętych rokowaniami zbiorowymi (zasięg rokowań zbiorowych) jest niski i pomimo szeregu strategii stosowanych przez organizacje związków zawodowych w celu rozszerzenia ich zasięgu na niestandardowe formy zatrudnienia w ciągu ostatnich 30 lat znacznie się zmniejszył. W niektórych przypadkach obowiązujące przepisy mogą zawierać luki o potencjalnie szkodliwym wpływie na dialog społeczny. Mogą one obejmować: (i) ścisłe warunki reprezentatywności; (ii) ingerencje w proces rokowań lub nadmierne ograniczenia dotyczące podmiotów rokowań zbiorowych; (iii) niewłaściwe wyodrębnienie sektorów gospodarki, które uniemożliwia tworzenie struktur rokowań zbiorowych na poziomie sektorowym; (iv) nieegzekwowanie układów zbiorowych; (v) nieskuteczną ochronę związków zawodowych przed dyskryminacją; (vi) nieskuteczne procedury konsultacji; (vii) brak konstruktywności rokowań; (viii) brak zdolności do podjęcia rokowań lub pełnego uczestnictwa w procedurach konsultacji.

- (20) Należy również zwiększyć reprezentatywność i zdolność krajowych partnerów społecznych, aby wdrożyć na poziomie krajowym autonomiczne umowy między partnerami społecznymi zawarte na szczeblu Unii. Należy zatem zwrócić szczególną uwagę na zapewnienie ram sprzyjających dialogowi społecznemu, w tym rokowaniom zbiorowym, oraz na to, by krajowi partnerzy społeczni mieli wystarczającą zdolność do wnoszenia konstruktywnego wkładu w prace na rzecz dialogu społecznego na szczeblu Unii oraz do wdrożenia na poziomie krajowym umów ramowych podpisanych przez partnerów społecznych na szczeblu Unii.
- (21) Dyrektywa 2014/24/UE²⁴ w sprawie zamówień publicznych, dyrektywa 2014/25/UE²⁵ w sprawie udzielania zamówień przez podmioty działające w sektorach gospodarki wodnej, energetyki, transportu i usług pocztowych i dyrektywa 2014/23/UE²⁶ w sprawie udzielania koncesji wymagają od państw członkowskich poszanowania prawa organizowania się oraz prawa do rokowań zbiorowych zgodnie z Konwencją MOP nr 87 dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych oraz Konwencją MOP nr 98 dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych.
- (22) Z rokowań zbiorowych powinni móc korzystać wszyscy pracownicy, którzy znajdują się w porównywalnej sytuacji, w tym dla osób pracujących na własny rachunek. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej orzekł, że układ zbiorowy, który obejmuje usługodawców prowadzących działalność na własny rachunek, można uznać za wynik dialogu społecznego, o ile usługodawcy znajdują się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników²⁷. Potwierdził także, że „w dzisiejszej gospodarce nie zawsze łatwo jest określić status przedsiębiorstwa niektórych usługodawców prowadzących działalność na własny rachunek”²⁸.
- (23) Wytyczne w sprawie stosowania prawa konkurencji Unii do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek

²⁴ Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 65.

²⁵ Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 243.

²⁶ Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 1.

²⁷ Wyrok z dnia 4 grudnia 2014 r., FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, pkt 31 i 42.

²⁸ Wyrok z dnia 4 grudnia 2014 r., FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, pkt 32.

niezatrudniających pracowników²⁹ mają na celu wyjaśnienie, w jakich sytuacjach osoby pracujące na własny rachunek mogą negocjować wspólnie lepsze warunki pracy, nie naruszając przy tym unijnych reguł konkurencji.

- (24) Wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych³⁰ zawiera przepisy, które mają na celu rozwijanie dialogu społecznego na temat zarządzania algorytmicznego przez wprowadzenie zbiorowych praw do informacji i konsultacji w sprawie istotnych zmian związanych z korzystaniem ze zautomatyzowanych systemów monitorowania i podejmowania decyzji.
- (25) Na mocy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1057³¹ utrzymano obowiązek państw członkowskich polegający na zapewnieniu odpowiedniego udziału partnerów społecznych w realizowaniu polityk wspieranych z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) oraz zaostrożono obowiązek wspierania budowania zdolności partnerów społecznych. Państwa członkowskie powinny przeznaczać w tym celu odpowiednią kwotę zasobów EFS+ na budowanie zdolności partnerów społecznych i społeczeństwa obywatelskiego. Państwa członkowskie, które otrzymały w tym obszarze zalecenia wydane w ramach europejskiego semestru, powinny przeznaczyć na ten cel co najmniej 0,25 % swoich zasobów EFS+ w ramach zarządzania dzielonego.
- (26) Niniejsze zalecenie będzie wspierać wdrażanie zasady 8 Europejskiego filaru praw socjalnych. Zachęca się w nim do wdrażania środków dostosowanych do krajowych tradycji, przepisów i praktyk z poszanowaniem specyfiki krajowej, a także autonomii partnerów społecznych. Zalecenie pozostaje bez uszczerbku dla już istniejących instrumentów na szczeblu UE i stanowi ich uzupełnienie.
- (27) W żadnym przypadku nie należy przywoływać niniejszego zalecenia jako uzasadnienia dla zmniejszenia poziomu wsparcia udzielonego już na rzecz dialogu społecznego, w tym rokowań zbiorowych, w państwach członkowskich. Nie wyklucza ono również zwiększenia środków wsparcia przez państwa członkowskie lub wprowadzenia dalej idących przepisów dotyczących dialogu społecznego, w tym rokowań zbiorowych, które różnią się od tych zawartych w niniejszym zaleceniu.
- (28) Niniejsze zalecenie pozostaje bez uszczerbku dla kompetencji państw członkowskich w zakresie prawa zrzeszania się, prawa strajku i prawa lokautu zgodnie z postanowieniami art. 153 ust. 5 TFUE, a także dla autonomii partnerów społecznych,

DO CELÓW NINIEJSZEGO ZALECENIA STOSUJE SIĘ NASTĘPUJĄCE DEFINICJE:

- 1) „Dialog społeczny” oznacza wszelkiego rodzaju negocjacje, konsultacje lub wymianę informacji między przedstawicielami rządów, pracodawcami i pracownikami lub wśród przedstawicieli rządów, pracodawców i pracowników na temat kwestii będących przedmiotem wspólnego zainteresowania, odnoszących się

²⁹ Komunikat Komisji Wytoczne w sprawie stosowania prawa konkurencji Unii do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników 2022/C 374/02 (Dz.U. C 374 z 30.9.2022, s. 2).

³⁰ Wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, COM(2021)762 final.

³¹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1057 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) oraz uchylające rozporządzenie (UE) nr 1296/2013 (Dz.U. L 231 z 30.6.2021, s. 21).

do polityki gospodarczej i społecznej, które są prowadzone jako dwustronne stosunki między partnerami społecznymi, w tym rokowania zbiorowe, lub jako proces trójstronny, z rządem jako oficjalną stroną dialogu, i które mogą być nieformalne lub zinstytucjonalizowane, lub mogą być połączeniem obu tych form, odbywające się na poziomie krajowym, regionalnym lub na poziomie przedsiębiorstw, między sektorami lub w danym sektorze, lub które mogą łączyć wszystkie te elementy.

- 2) „Rokowania zbiorowe” oznaczają wszelkie negocjacje, które odbywają się zgodnie z przepisami prawa krajowego i praktykami poszczególnych państw członkowskich między pracodawcą, grupą pracodawców lub co najmniej jedną organizacją pracodawców, z jednej strony, a co najmniej jednym związkiem zawodowym, z drugiej strony, w celu ustalenia warunków pracy i zatrudnienia.
- 3) „Umowa zbiorowa” oznacza pisemne porozumienie w sprawie postanowień dotyczących warunków pracy i zatrudnienia, zawarte przez partnerów społecznych uprawnionych do prowadzenia rokowań odpowiednio w imieniu pracowników i pracodawców, zgodnie z prawem krajowym i praktykami krajowymi, w tym umowy zbiorowe, które zostały uznane za powszechnie obowiązujące.
- 4) „Odstępstwa” od umów wyższego poziomu oznaczają klauzule otwarcia lub odstępstwa, które umożliwiają ustanowienie norm lub warunków alternatywnych do tych zawartych w umowie, jeżeli jest to uzasadnione i uzgodnione przez partnerów społecznych.
- 5) „Budowanie zdolności” oznacza zwiększanie umiejętności, zdolności i uprawnień partnerów społecznych do skutecznego angażowania się na różnych poziomach w dialog społeczny, w tym rokowania zbiorowe, (współ)regulację stosunku pracy, konsultacje dwustronne i trójstronne oraz kształtowanie polityki publicznej.

NINIEJSZYM ZALECA, ABY PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE, ZGODNIE Z PRZEPISAMI LUB PRAKTYKAMI KRAJOWYMI, PO KONSULTACJI I W ŚCISŁEJ WSPÓŁPRACY Z PARTNERAMI SPOŁECZNYMI, PRZY JEDNOCZESNYM POSZANOWANIU ICH AUTONOMII:

- 1) zapewniały otoczenie sprzyjające dwustronnemu i trójstronnemu dialogowi społecznemu, w tym rokowaniom zbiorowym, w sektorach publicznym i prywatnym, na wszystkich szczeblach, w tym na szczeblu międzybranżowym, sektorowym, przedsiębiorstwa, regionalnym, które to otoczenie:
 - a) zapewnia poszanowanie podstawowych praw do wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych;
 - b) wspiera silne, niezależne związki zawodowe oraz organizacje pracodawców;
 - c) obejmuje środki mające na celu wzmocnienie ich zdolności;
 - d) zapewnia dostęp do odpowiednich informacji umożliwiających udział w dialogu społecznym;
 - e) wspiera zobowiązanie do podjęcia dialogu społecznego przez wszystkie strony;
 - f) jest w stanie dostosować się do ery cyfrowej, wspiera rokowania zbiorowe w nowym świecie pracy oraz uczciwą i sprawiedliwą transformację w kierunku neutralności klimatycznej;
 - g) zapewnia odpowiednie wsparcie instytucjonalne;

jak szczegółowo opisano w niniejszym zaleceniu;

- 2) zapewniały, by partnerzy społeczni byli systematycznie, w sposób znaczący i terminowy angażowani w opracowywanie i wdrażanie polityki zatrudnienia i polityki społecznej oraz, w stosownych przypadkach, polityki gospodarczej i innych polityk publicznych, w tym w kontekście europejskiego semestru;
- 3) zapewniały dostęp partnerów społecznych do odpowiednich informacji na temat ogólnej sytuacji gospodarczej i społecznej ich państwa członkowskiego oraz na temat odpowiedniej sytuacji i polityki w poszczególnych sektorach działalności, aby umożliwić im udział w dialogu społecznym i rokowaniach zbiorowych;
- 4) zapewniały, aby reprezentatywne organizacje pracodawców i związki zawodowe były uznawane do celów dialogu społecznego i rokowań zbiorowych, w tym w drodze:
 - a) zapewnienia, by – w przypadku gdy właściwe organy stosują procedury uznawania i reprezentatywności w celu wskazania organizacji, którym należy przyznać prawo do rokowań zbiorowych – proces ten był jawny i przejrzysty, oparty na ustalonych wcześniej i obiektywnych kryteriach dotyczących reprezentatywności organizacji oraz by tego rodzaju kryteria i procedury ustanawiane były w porozumieniu ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców;
 - b) jeżeli w przedsiębiorstwie istnieją zarówno przedstawiciele związków zawodowych, jak i przedstawiciele wybrani – podejmowania w razie potrzeby właściwych kroków w celu zapewnienia, aby obecność przedstawicieli wybranych nie podważała pozycji zainteresowanych związków zawodowych lub ich przedstawicieli;
 - c) zapewnienia pełnego uznania i poszanowania szczególnej roli organizacji partnerów społecznych w strukturach i procesach dialogu społecznego, przy jednoczesnym uznaniu, że dialog obywatelski, obejmujący szerszy krąg zainteresowanych stron, jest odrębnym procesem;
- 5) zapewniały pracownikom i przedstawicielom pracowników, w tym członkom lub przedstawicielom związków zawodowych, ochronę – podczas korzystania z prawa lub praw do rokowań zbiorowych – przed wszelkimi środkami, które mogą im zaszkodzić lub mogą mieć negatywny wpływ na ich zatrudnienie. Powinny one również zapewnić pracodawcom ochronę przed wszelkimi środkami niezgodnymi z prawem podczas wykonywania ich prawa lub praw do rokowań zbiorowych;
- 6) przyczyniały się do zwiększenia zaufania do partnerów społecznych i między nimi oraz wspierały zawieranie układów zbiorowych. W przypadku różnic zdań państwa członkowskie powinny – bez wywierania wpływu na prawa do dostępu do odpowiednich procedur administracyjnych i sądowych w celu egzekwowania praw i obowiązków wynikających z prawa lub układów zbiorowych oraz biorąc pod uwagę wszelkie procedury ustalone przez partnerów społecznych – zachęcać do stosowania mechanizmów służących osiągnięciu konsensusu i wspierać takie mechanizmy, w tym dzięki:
 - a) stosowaniu postępowania pojednawczego, mediacji i arbitrażu, za zgodą obu stron, w celu ułatwienia negocjacji oraz poprawy stosowania rokowań zbiorowych i układów zbiorowych;

- b) w przypadku gdy jeszcze ich nie wyznaczono – powołaniu mediatorów, którzy mogą interweniować w przypadku konfliktu między związkami zawodowymi a organizacjami pracodawców;
- 7) zapewniały możliwość prowadzenia rokowań zbiorowych na wszystkich odpowiednich poziomach, w tym na poziomie przedsiębiorstwa, sektora, regionu lub kraju, oraz zachęcały do koordynacji między tymi poziomami;
- 8) wspierały większy zasięg rokowań zbiorowych i umożliwiały skuteczne rokowania zbiorowe, w tym dzięki:
- a) usunięciu instytucjonalnych lub prawnych barier dla dialogu społecznego i rokowań zbiorowych, w tym barier dla nowych form pracy lub niestandardowego zatrudnienia;
 - b) zapewnieniu stronom negocjacji swobody decydowania o kwestiach, które mają być przedmiotem negocjacji;
 - c) zapewnieniu, by każda możliwość odstępstwa od układów zbiorowych pracy była uzgodniona między partnerami społecznymi i ograniczona w odniesieniu do warunków, na jakich można ją stosować, przy jednoczesnym zagwarantowaniu elastyczności w celu dostosowania do zmieniających się warunków na rynku pracy i warunków ekonomicznych, wystarczającej stabilności, aby umożliwić planowanie zarówno pracodawcom, jak i pracownikom, oraz ochrony praw pracowników. W państwach członkowskich, w których rokowania zbiorowe opierają się na ramach legislacyjnych, takie odstępstwa należy ustalać w porozumieniu ze związkami zawodowymi i z organizacjami pracodawców;
 - d) zapewnieniu i wdrożeniu systemu egzekwowania układów zbiorowych, w tym, w stosownych przypadkach, inspekcji i sankcji. Zasady i praktyki dotyczące egzekwowania mogą być również uzgodnione w drodze układu zbiorowego, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową;
- 9) aktywnie promowały korzyści płynące z dialogu społecznego i rokowań zbiorowych oraz ich wartość dodaną, w szczególności dzięki ukierunkowanej komunikacji i ukierunkowanym środkom. Powinny one zachęcać partnerów społecznych do szerokiego udostępniania tekstu układów zbiorowych, w tym za pomocą środków cyfrowych i publicznych repozytoriów;
- 10) wspierały krajowych partnerów społecznych w skutecznym uczestnictwie w dialogu społecznym, w tym w rokowaniach zbiorowych, oraz we wdrażaniu autonomicznych umów między partnerami społecznymi na szczeblu Unii, w tym dzięki:
- a) propagowaniu budowania i wzmacniania ich zdolności na wszystkich poziomach, w zależności od ich potrzeb;
 - b) wykorzystywaniu różnych form wsparcia, w tym wsparcia logistycznego, szkoleń oraz zapewnienia specjalistycznej wiedzy prawnej i technicznej;
 - c) zachęcaniu do wspólnych projektów między partnerami społecznymi w różnych dziedzinach zainteresowania, takich jak prowadzenie szkoleń;
 - d) zachęcaniu partnerów społecznych do przedstawiania inicjatyw oraz opracowywania nowych i innowacyjnych podejść i strategii w celu zwiększenia ich reprezentatywności i liczby członków oraz, w stosownych przypadkach, wspieraniu ich w tych działaniach;

- e) wspieraniu partnerów społecznych w dostosowywaniu ich działań do potrzeb epoki cyfrowej, a także w poszukiwaniu nowych działań wpisujących się w przyszłość rynku pracy oraz odpowiadających potrzebom zielonej transformacji i przejściu demograficznemu oraz dostosowanych do nowych warunków na rynku pracy;
 - f) wspieraniu równości płci i równości szans dla wszystkich pod względem reprezentacji i priorytetów tematycznych;
 - g) propagowaniu i ułatwianiu ich współpracy z partnerami społecznymi na poziomie Unii, w szczególności w celu umożliwienia im wdrożenia na poziomie krajowym umów zawartych przez partnerów społecznych na poziomie Unii;
 - h) zapewnianiu odpowiedniego wsparcia w celu wdrożenia w państwach członkowskich umów między partnerami społecznymi na poziomie Unii;
 - i) jak najlepszemu wykorzystaniu dostępnego finansowania krajowego i unijnego, m.in. wsparciu w ramach EFS+ i Instrumentu Wsparcia Technicznego, zachęcaniu partnerów społecznych do wykorzystania istniejącego finansowania krajowego i unijnego, w tym specjalnych linii budżetowych przeznaczonych na „określone uprawnienia w obszarze polityki społecznej, w tym dialog społeczny” oraz na „działania informacyjne i szkoleniowe dla organizacji pracowniczych”;
- 11) przedłożyły Komisji do dnia [DODAC datę przypadającą 18 miesięcy po opublikowaniu niniejszego zalecenia] wykaz środków, opracowany w porozumieniu z partnerami społecznymi, które są wprowadzane lub zostały już wprowadzone w każdym państwie członkowskim w celu wdrożenia niniejszego zalecenia;
- 12) mogły powierzyć partnerom społecznym wdrożenie odpowiednich części niniejszego zalecenia, w stosownych przypadkach zgodnie z przepisami lub praktykami krajowymi.

Z ZADOWOLENIEM PRZYJMUJE ZAMIERZENIE KOMISJI W ZAKRESIE:

- 13) opracowania wspólnie uzgodnionych wskaźników do dnia [DODAC datę przypadającą 12 miesięcy po opublikowaniu niniejszego zalecenia] w celu monitorowania wdrażania niniejszego zalecenia wspólnie z Komitetem ds. Zatrudnienia i z odpowiednimi partnerami społecznymi oraz poprawy zakresu gromadzenia danych dotyczących dialogu społecznego, w tym rokowań zbiorowych, oraz przydatności tych danych na szczeblach unijnym i krajowym;
- 14) regularnego monitorowania wdrażania niniejszego zalecenia na szczeblach krajowym i unijnym, wspólnie z państwami członkowskimi i odpowiednimi partnerami społecznymi, poprzez regularne posiedzenia trójstronne lub posiedzenia odbywające się co najmniej raz do roku, w kontekście wielostronnych działań nadzorczych Komitetu ds. Zatrudnienia, w kontekście Europejskiego Komitetu ds. Dialogu Społecznego oraz w kontekście europejskiego semestru. Monitorowanie to powinno umożliwić partnerom społecznym między innymi wskazanie sytuacji, w których zostali oni wykluczeni z konsultacji na szczeblu krajowym dotyczących polityki unijnej i krajowej lub nieodpowiednio zaangażowani w takie konsultacje;
- 15) oceny, we współpracy z państwami członkowskimi i partnerami społecznymi oraz po konsultacji z innymi odpowiednimi zainteresowanymi stronami, działań podjętych w odpowiedzi na niniejsze zalecenie i złożenia Raportu do dnia

[DODAC datę przypadającą cztery lata po opublikowaniu niniejszego zalecenia].
W oparciu o wyniki oceny Komisja może rozważyć sporządzenie kolejnych wniosków.

Sporządzono w Brukseli dnia [...] r.

*W imieniu Rady
Przewodniczący*