

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

5766/23

SOC 53
EMPL 36

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) 40 final
Dotyczy:	KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW <i>Wzmacnianie dialogu społecznego w Unii Europejskiej: wykorzystanie jego pełnego potencjału do zarządzania sprawiedliwymi transformacjami</i>

Delegacje otrzymują w załączeniu dokument COM(2023) 40 final.

Załącznik: COM(2023) 40 final



KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 25.1.2023 r.
COM(2023) 40 final

**KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY,
EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU
REGIONÓW**

***Wzmacnianie dialogu społecznego w Unii Europejskiej: wykorzystanie jego pełnego
potencjału do zarządzania sprawiedliwymi transformacjami***

1. WPROWADZENIE

Dialog społeczny jest podstawą europejskiego modelu społecznego. Jednym z kluczowych celów UE jest poprawa warunków życia i pracy. Dialog społeczny i rokowania zbiorowe są podstawowymi sposobami osiągnięcia tego celu, ponieważ przyczyniają się do zwiększenia wydajności, zapewniając jednocześnie sprawiedliwość społeczną, wysokiej jakości środowisko pracy i demokrację w miejscu pracy. Silna Europa socjalna wymaga silnych partnerów społecznych. Dialog społeczny jest więc jedną z najważniejszych zasad Europejskiego filaru praw socjalnych.

Silni partnerzy społeczni są niezbędni dla skutecznego i zrównoważonego zarządzania zmianą. Zmiana klimatu, transformacja cyfrowa i tendencje demograficzne szybko zmieniają świat, w tym świat pracy. Pandemia COVID-19 przyspieszyła niektóre z tych zmian. Dialog społeczny ma zasadnicze znaczenie dla znalezienia zrównoważonych sposobów radzenia sobie ze zmianami w świecie pracy. W całej UE dialog społeczny odgrywał zasadniczą rolę w opracowywaniu i wdrażaniu polityki ograniczającej skutki pandemii. Na szczeblu sektorów i przedsiębiorstw partnerzy społeczni szybko wprowadzili nowe protokoły dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) lub przeprowadzili szkolenia. Na szczeblu krajowym wspierali oni władze w udzielaniu pomocy finansowej pracownikom i przedsiębiorstwom. Partnerzy społeczni odgrywają również kluczową rolę w zwalczaniu dalekosiężnych skutków wojny napastniczej Rosji przeciwko Ukrainie, ułatwiając integrację na rynku pracy osób przesiedlonych z Ukrainy, a także innych uchodźców i migrantów, oraz znajdując trwałe rozwiązania w zakresie dostosowania wynagrodzeń i układów zbiorowych w odpowiedzi na kryzys kosztów utrzymania i wysoki poziom inflacji.

Zaangażowanie partnerów społecznych przyczynia się do poprawy procesów kształtowania polityki i stanowienia prawa. Partnerzy społeczni dysponują niezrównaną wiedzą i bogatym doświadczeniem w zakresie sytuacji zatrudnienia i sytuacji społecznej „w terenie”. Ich wkład może zapewnić właściwą równowagę między interesami pracowników i pracodawców oraz podnieść stopień akceptacji i zwiększyć skuteczność polityki i prawodawstwa. Partnerzy społeczni odgrywają wyjątkową rolę w porównaniu z innymi zainteresowanymi stronami. W Traktacie (art. 154 TFUE) zobowiązano Komisję do konsultowania z partnerami społecznymi wniosków w dziedzinie polityki społecznej (tj. objętych art. 153 TFUE), aby umożliwić partnerom społecznym negocjowanie umów, jeśli wyrażają taką wolę. Umowy między partnerami społecznymi mogą być wykonywane za pomocą prawa Unii (art. 155 TFUE). W kontekście europejskiego semestru na rzecz koordynacji polityki gospodarczej i zatrudnienia we wszystkich kluczowych momentach cyklu prowadzone są zorganizowane dialogi na szczeblu UE z udziałem partnerów społecznych.

UE wspiera rolę partnerów społecznych i zachęca do lepszego dialogu społecznego. Wspieranie dialogu społecznego jest wspólnym celem UE i jej państw członkowskich, przy

uwzględnieniu różnorodności systemów krajowych i poszanowaniu autonomii partnerów społecznych. Należy podjąć szerzej zakrojone działania zarówno na szczeblu krajowym, jak i na szczeblu UE, aby wspierać zasięg rokowań zbiorowych oraz budować zdolności partnerów społecznych, zachęcać ich do zaangażowania i chronić ich autonomię¹. **W planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych** z marca 2021 r.² Komisja ogłosiła, że w następstwie konsultacji z partnerami społecznymi przedstawi inicjatywę na rzecz wsparcia dialogu społecznego na poziomie unijnym i krajowym. Do wzmocnienia dialogu społecznego na wszystkich szczeblach wezwano również na najwyższym szczeblu politycznym w ramach **Zobowiązania społecznego z Porto**³ podpisanego przez portugalską prezydentkę w Radzie UE, Parlament Europejski, Komisję Europejską, partnerów społecznych i Platformę Społeczną. Inicjatywa na rzecz dialogu społecznego, wspomniana również w komunikacie Komisji „Konferencja w sprawie przyszłości Europy. Od wizji do konkretnych działań” z czerwca 2022 r., wnosi znaczący wkład w działania następcze w związku z konferencją⁴.

W niniejszym **komunikacie Komisji** określono szereg konkretnych środków służących dalszemu wzmocnianiu dialogu społecznego UE; towarzyszy mu **wniosek dotyczący zalecenia Rady** w sprawie sposobów wzmocnienia krajowego dialogu społecznego i rokowań zbiorowych. Komisja przygotowała niniejszą inicjatywę przy ścisłym udziale partnerów społecznych, a także przeprowadziła wymianę poglądów z Parlamentem Europejskim, Europejskim Komitetem Ekonomiczno-Społecznym i Komitetem Regionów.

2. KRAJOWY DIALOG SPOŁECZNY

Ustalenia i procesy dotyczące dialogu społecznego różnią się w poszczególnych państwach członkowskich: w zakresie zbiorowych stosunków pracy, roli rokowań zbiorowych w ustalaniu warunków pracy, zdolności i liczby członków organizacji, formalnych struktur zaangażowania partnerów społecznych w kształtowanie i wdrażanie polityki, a także ich znaczenia politycznego. Systemy rokowań zbiorowych w państwach członkowskich różnią się również stopniem centralizacji lub decentralizacji.

W większości państw członkowskich istnieje co najmniej jedna formalna struktura krajowego dialogu społecznego, w ramach której przedstawiciele pracodawców, związków zawodowych i 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, a czasami mogą stanowić forum służące negocjacji umów. W wielu państwach członkowskich działają również organy trójstronne,

¹ Zob. również sprawozdanie specjalnego doradcy Andrei Nahlesa na temat wzmocnienia dialogu społecznego UE, dostępne [online](#).

² COM(2021) 102 final, dokument dostępny [online](#).

³ Zobowiązanie społeczne z Porto z dnia 7 maja 2022 r., dostępne [online](#).

⁴ COM(2022) 404 final, załącznik, dostępny [online](#).

które zajmują się konkretnymi kwestiami, takimi jak zabezpieczenie społeczne, zatrudnienie, szkolenia oraz bezpieczeństwo i higiena pracy. Wydajny trójstronny dialog społeczny z udziałem organów publicznych jest uwarunkowany silnym dwustronnym dialogiem społecznym.

Od dialogu społecznego oczekuje się, by przynosił efekty w zmieniającym się świecie.

Podczas gdy stopień zrzeszenia pracodawców (odsetek pracodawców będących członkami organizacji pracodawców) pozostał stosunkowo stabilny, stopień uzwiązkowienia zmniejszył się (średnio) we wszystkich państwach członkowskich. Przesunięcie działalności gospodarczej z produkcji do usług sektora prywatnego oraz zmieniający się świat pracy utrudniają związkom zawodowym i organizacjom pracodawców rekrutację nowych członków. Wielu pracowników zatrudnionych w ramach większości nowszych form zatrudnienia, uwzględniając rosnącą liczbę osób samozatrudnionych, nie jest reprezentowanych. Analogicznie jest w przypadku pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony, których liczba rośnie, ale którzy są mniej skłonni do zrzeszania się w związki zawodowe. Elastyczność w zakresie czasu wykonywania pracy i miejsca jej wykonywania utrudnia przedstawicielom pracowników organizowanie tak rozproszonej siły roboczej. W ostatnich latach organizacje partnerów społecznych podjęły inicjatywy w celu przyciągnięcia nowych członków lub wzmocnienia głosu niektórych niedostatecznie reprezentowanych grup (w szczególności osób młodych i osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych) poprzez ukierunkowane strategie i starania rekrutacyjne oraz tworzenie specjalnych struktur w ramach organizacji. Jeżeli chodzi o równouprawnienie płci, odsetek kobiet w związkach zawodowych jest bardzo zróżnicowany w całej UE, przy czym ogólna tendencja wskazuje na rosnącą liczbę kobiet pomimo spadku ogólnej liczby członków związków zawodowych. Kobiety są nadal niedostatecznie reprezentowane na stanowiskach kierowniczych.

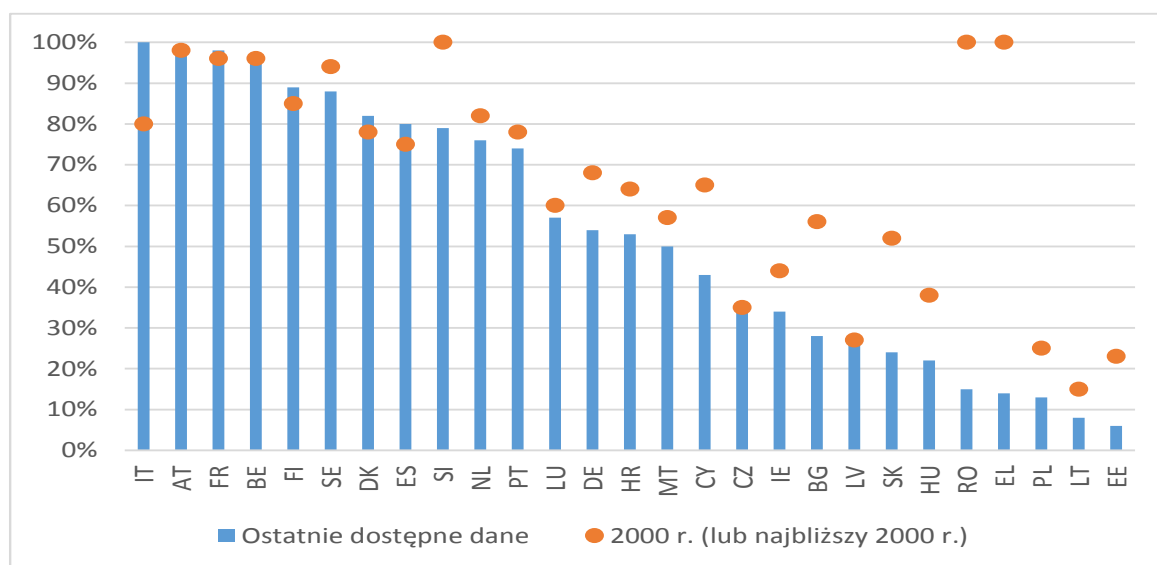
W ciągu ostatnich 30 lat znacznie zmniejszył się odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi. Spadł on z poziomu szacowanej średniej unijnej wynoszącej około 66 % w 2000 r. do ok. 56 % w 2019 r., przy szczególnie dużych spadkach w Europie Środkowo-Wschodniej [wykres 1]. We wszystkich państwach członkowskich zaobserwowano szeroko zakrojone dążenie do decentralizacji rokowań i przeniesienia ich na poziom przedsiębiorstwa. Według Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) zasięg rokowań zbiorowych jest wysoki (powyżej 50 %) wyłącznie w państwach, w których istnieje przynajmniej jakakolwiek forma rokowań sektorowych. W państwach, w których rokowania odbywają się głównie na poziomie przedsiębiorstwa, zasięg rokowań zbiorowych jest zazwyczaj niski. Koordynacja między sektorami i jednostkami rokowań zbiorowych, jak również poziom koordynacji stanowią szczególnie ważne aspekty rokowań zbiorowych.

Stopień i jakość zaangażowania partnerów społecznych w kształtowanie polityki różnią się znacznie w poszczególnych państwach członkowskich. Chociaż jakość zaangażowania partnerów społecznych utrzymywała się na stabilnym poziomie w ciągu ostatnich kilku lat

w większości państw członkowskich, stopień ich terminowego i znaczącego zaangażowania jest bardzo zróżnicowany w poszczególnych państwach. Jednym z powodów takiego stanu rzeczy są różnice w uwarunkowaniach instytucjonalnych, procedurach i praktykach⁵. W szczególności jakość i skuteczność dialogu społecznego w państwach członkowskich jest oceniana przez Komitet ds. Zatrudnienia w jego corocznym „przeglądzie dialogu społecznego”. W najnowszych konkluzjach zatwierdzonych przez Radę w czerwcu 2022 r. podkreślono między innymi, jak ważne jest przeznaczenie wystarczającej ilości czasu na konsultacje w całym procesie kształtowania polityki, zapewnienie odpowiednich ram instytucjonalnych oraz zajęcie się kwestiami związanymi z budowaniem zdolności i malejącym zasięgiem rokowań zbiorowych⁶. Parlament Europejski podkreślił również, że silne systemy rokowań zbiorowych zwiększają odporność państw członkowskich w czasach kryzysu gospodarczego oraz że państwa członkowskie powinny podejmować działania służące promowaniu wysokiego zagęszczenia związków zawodowych oraz odwróceniu spadku zakresu rokowań zbiorowych⁷.

Wykres 1: Zasięg rokowań zbiorowych w UE, lata 2000–2019

Liczba pracowników objętych zakresem układu zbiorowego podzielona przez całkowitą liczbę pracowników najemnych i pracowników otrzymujących wynagrodzenie (w %, 2000 r. i 2019 r.).



Uwaga: 1) Najnowsze dostępne dane pochodzą z: 2019 r. (AT, BE, CZ, HU, IT, LT, NL, PL, PT), 2018 r. (BG, DE, DK, ES, FR, LU, LV, SE), 2017 r. (EL, FI, IE, SI, RO), 2016 r. (CY, MT), 2015 r. (SK) i 2014 r. (HR). 2) W przypadku Włoch (IT)

⁵ Eurofound (2021), dokument dostępny [online](#).

⁶ Dostępny [online](#).

⁷ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 11 marca 2021 r. w sprawie europejskiego semestru na rzecz koordynacji polityki gospodarczej: zatrudnienie i aspekty społeczne w rocznej strategii zrównoważonego wzrostu gospodarczego na 2021 r., dostępna [online](#).

zasięg zmieniono i wynosi on 100 %, odzwierciedlając fakt, że płace podstawowe ustalone w ramach układów zbiorowych są wykorzystywane przez sądy pracy jako punkt odniesienia dla stosowania konstytucyjnej zasady proporcjonalnego i wystarczającego wynagrodzenia. 100 % zasięg rokowań zbiorowych w Rumunii (RO) i Grecji (EL) w 2000 r. wynika z istnienia mechanizmów rozszerzających układy zbiorowe na wszystkie przedsiębiorstwa, natomiast spadek wynika głównie ze zniesienia tych mechanizmów i z innych zmian prowadzących do decentralizacji rokowań zbiorowych.

Źródło: 2000 r. lub najbliższy 2000 r. – baza danych ICTWSS, wersja 6.1, Uniwersytet w Amsterdamie. Zmiana: dostosowany zasięg (# 111). Ostatnie dostępne dane – baza danych OECD/AIAS (2021 r.)

UE dysponuje szeregiem instrumentów mających na celu wzmocnienie krajowego dialogu społecznego. W dyrektywie o płacach minimalnych⁸ zobowiązuje się państwa członkowskie do podejmowania działań wspierających partnerów społecznych w rozwijaniu zdolności do angażowania się w rokowania zbiorowe mające na celu ustalanie wynagrodzeń oraz do zachęcania do konstruktywnych, merytorycznych i świadomych negocjacji w sprawie wynagrodzeń. W dyrektywie zwrócono się także do państw członkowskich, w których zasięg rokowań zbiorowych nie osiąga progu co najmniej 80 % pracowników, o stworzenie ram sprzyjających rokowaniom zbiorowym oraz ustanowienie planu działania na rzecz promowania rokowań zbiorowych. Trwające zmiany technologiczne i postępująca automatyzacja szybko przejawiają się w postaci restrukturyzacji w całej gospodarce. W tym kontekście unijne ramy jakości na rzecz restrukturyzacji z 2013 r. pomagają przedsiębiorstwom w przewidywaniu zmian oraz łagodzeniu skutków restrukturyzacji w wymiarze zatrudnienia i w wymiarze społecznym⁹. W kompleksowych ramach, jakimi są dyrektywy w sprawie informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji, zarówno na szczeblu krajowym, jak i ponadnarodowym, również ustanowione są zasady mające na celu ochronę praw pracowników na poziomie przedsiębiorstwa¹⁰, w szczególności w czasie restrukturyzacji. Parlament Europejski rozważa rezolucję zawierającą zalecenia dla Komisji w sprawie zmiany dyrektywy o europejskich radach zakładowych. W dyrektywach UE dotyczących zamówień publicznych¹¹ wymaga się od państw członkowskich przestrzegania prawa organizowania się i prawa do rokowań zbiorowych zgodnie z Konwencją nr 87 MOP dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych oraz Konwencją nr 98 MOP dotyczącą zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych.

Wniosek Komisji dotyczący dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych¹² ma na celu wzmocnienie dialogu społecznego w gospodarce platformowej, w tym przez przyznanie nowych praw do informacji i konsultacji w zakresie zarządzania algorytmicznego oraz zobowiązanie cyfrowych platform pracy do umożliwienia osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform internetowych kontaktowania się i komunikowania ze sobą oraz z ich przedstawicielami. W niedawnych wytycznych w sprawie stosowania prawa konkurencji Unii do układów zbiorowych

⁸ Dyrektywa (UE) 2022/2041, dostępna [online](#).

⁹ COM(2013) 882 final, dokument dostępny [online](#).

¹⁰ Dyrektywa 1998/59/WE, dyrektywa 2001/23/WE, dyrektywa 2002/14/WE i dyrektywa 2009/38/WE.

¹¹ Dyrektywa 2014/23/UE, dyrektywa 2014/24/UE i dyrektywa 2014/25/UE.

¹² COM(2021) 762 final, dokument dostępny [online](#).

zawieranych przez osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników wyjaśniono okoliczności, w których niektóre osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników mogą prowadzić negocjacje zbiorowe w celu poprawy swoich warunków pracy bez naruszania reguł konkurencji UE¹³. W wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia również uznano zaangażowanie partnerów społecznych w opracowywanie i wdrażanie polityki i reform w dziedzinie spraw społecznych i zatrudnienia i zachęcono do dalszego zaangażowania.

W ciągu ostatnich kilku lat dialog społeczny zyskał na znaczeniu w ramach europejskiego semestru, w związku z czym wydano szereg zaleceń dla poszczególnych krajów dotyczących zaangażowania krajowych partnerów społecznych w kształtowanie polityki. W rocznej analizie wzrostu gospodarczego z 2023 r. Komisja ponownie podkreśla znaczenie procesu zaangażowania szerokiego grona partnerów społecznych w odpowiednim czasie w koordynację i wdrażanie polityki gospodarczej i polityki zatrudnienia na szczeblu europejskim i krajowym, w tym na wszystkich odpowiednich etapach europejskiego semestru, z których wiele ma również znaczenie dla realizacji Instrumentu na rzecz Odbudowy i Odporności (RRF). We wniosku Komisji w sprawie wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu z 2023 r. podkreślono, że przewidywalne, rzeczywiste i terminowe zaangażowanie partnerów społecznych odgrywa znaczącą rolę w zapewnianiu skutecznego opracowywania i wdrażania reform i inwestycji. Komisja regularnie podkreśla znaczenie zaangażowania zainteresowanych stron w swoich kontaktach ze wszystkimi państwami członkowskimi. Komisja wykorzysta istniejące fora europejskiego semestru, aby informować partnerów społecznych o wdrażaniu RRF i angażować ich w ten proces.

UE wspiera partnerów społecznych w ulepszaniu ich bazy członkowskiej i zdolności administracyjnych. W szeregu państw członkowskich partnerzy społeczni nie mają wystarczającej zdolności, co uniemożliwia im skuteczne uczestnictwo w dialogu społecznym¹⁴. Zdolność partnerów społecznych wskazano jako wyzwanie w przypadku 10 państw w sprawozdaniach krajowych przedstawianych w ramach europejskiego semestru z 2019 r. oraz dodatkowych czterech państw w 2020 r. Budowanie zdolności jest przede wszystkim zadaniem do wykonania przez samych partnerów społecznych. Organy publiczne mają jednak w tym kontekście do odegrania kluczową rolę polegającą na zapewnieniu wsparcia technicznego, finansowego i innego rodzaju wsparcia.

Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+)¹⁵ wymaga, aby państwa członkowskie, do których skierowano w ramach zaleceń dla poszczególnych krajów zalecenie dotyczące dialogu społecznego, przeznaczyły co najmniej 0,25 % środków na wspieranie budowania zdolności partnerów społecznych lub organizacji pozarządowych, natomiast wszystkie

¹³ C/2022/6846, dokument dostępny [online](#).

¹⁴ Eurofound (2020), dokument dostępny [online](#).

¹⁵ Rozporządzenie (UE) 2021/1057, dostępne [online](#).

pozostałe państwa członkowskie powinny przeznaczyć na ten obszar odpowiednią kwotę swoich zasobów z komponentu EFS+. Komisja ułatwia programowanie EFS+ na rzecz budowania zdolności krajowych partnerów społecznych. Wspiera również wzajemne uczenie się i dzielenie się dobrymi praktykami przez państwa członkowskie, w tym w drodze specjalnych linii budżetowych przeznaczonych na cele dialogu społecznego.

Aby wykorzystać wszystkie korzyści płynące z dialogu społecznego, należy podwoić na szczeblu krajowym starania zmierzające do sprostania przedstawionym powyżej wyzwaniom. Działania UE mogą pomóc państwom członkowskim w propagowaniu dialogu społecznego i wspieraniu partnerów społecznych, ale same w sobie nie są wystarczające. Wyzwaniom, przed którymi stoją partnerzy społeczni, w tym tendencjom spadkowym, jeżeli chodzi o układy zbiorowe, i zróżnicowanej jakości dialogu społecznego w poszczególnych państwach członkowskich, można stawić czoła jedynie poprzez działania na szczeblu krajowym. Oprócz instrumentów przedstawionych powyżej Komisja będzie wspierać państwa członkowskie we wdrażaniu zasady nr 8 Europejskiego filaru praw socjalnych, przedstawiając zalecenie Rady w sprawie dialogu społecznego. Gdy odnośne proponowane zalecenie zostanie przyjęte, dostarczy państwom członkowskim wskazówek, jak najlepiej wspierać dialog społeczny i wzmacniać rokowania zbiorowe. Wspieranie dialogu społecznego i rokowań zbiorowych 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.

Wniosek Komisji dotyczący zalecenia Rady

- Komisja proponuje zalecenie Rady w celu wsparcia dalszego wdrażania przez państwa członkowskie zasady nr 8 Europejskiego filaru praw socjalnych. We wniosku zaleca się, aby państwa członkowskie zapewniły otoczenie sprzyjające trójstronnemu i dwustronnemu dialogowi społecznemu, w tym rokowaniom zbiorowym, które gwarantuje poszanowanie podstawowych praw do wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych; wspiera silne, niezależne organizacje pracowników i pracodawców, obejmuje środki mające na celu wzmocnienie ich zdolności; zapewnia dostęp do odpowiednich informacji umożliwiających udział w dialogu społecznym; wspiera zobowiązanie do podjęcia dialogu społecznego przez wszystkie strony; jest w stanie dostosować się do ery cyfrowej, wspiera rokowania zbiorowe w nowym świecie pracy oraz uczciwą i sprawiedliwą transformację w kierunku neutralności klimatycznej; oraz zapewnia odpowiednie wsparcie instytucjonalne.
- Komisja będzie regularnie podsumowywać wdrażanie zalecenia przez państwa członkowskie w porozumieniu z odpowiednimi partnerami społecznymi i państwami członkowskimi, aby ocenić postępy bezpośrednio po dacie jego wdrożenia. Uzupełni to regularne i dobrze ugruntowane konsultacje i zaangażowanie partnerów

3. DIALOG SPOŁECZNY NA SZCZEBLU UE

W Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) w pełni uznano kluczową rolę partnerów społecznych w społecznej gospodarce rynkowej, przyznając im szczególną rolę w procesie stanowienia prawa Unii w dziedzinie polityki społecznej. Przewidziana w Traktacie możliwość praktycznego wdrożenia umów między partnerami społecznymi za pośrednictwem prawa Unii potwierdza znaczenie unijnego dialogu społecznego i szczególny status reprezentatywnych partnerów społecznych. Przy stosowaniu tych postanowień konieczne jest poszanowanie autonomii i roli partnerów społecznych oraz instytucji Unii. O uznaniu ich roli świadczy również trójstronny charakter trzech agencji UE (Eurofound, Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego i Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy) oraz powołanie trójstronnych komitetów doradczych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, swobodnego przepływu pracowników, koordynacji zabezpieczenia społecznego i szkolenia zawodowego.

W 2015 r. Komisja wraz z europejskimi partnerami społecznymi zainicjowała „nowy początek dialogu społecznego”. Europejscy partnerzy społeczni, Komisja i Rada podpisali następnie wspólne oświadczenie w sprawie nowego początku dialogu społecznego¹⁶. W ramach działań następczych Komisja wzmocniła rolę europejskich partnerów społecznych w europejskim semestrze, konsultując się z nimi w kluczowych punktach procesu, bardziej angażując ich w kształtowanie polityki i stanowienie prawa przez wprowadzenie nowych form konsultacji z partnerami społecznymi. Kładzie ona również większy nacisk na budowanie zdolności krajowych partnerów społecznych, w tym poprzez zwiększone finansowanie, ponieważ dialog społeczny na poziomie UE nie może przynieść efektów bez dobrze funkcjonującego i skutecznego krajowego dialogu społecznego.

Ramy dialogu społecznego UE stały się mocnymi ramami dla negocjacji i konsultacji zarówno dwustronnych, jak i trójstronnych. Kluczowe znaczenie ma jednak regularna aktualizacja ram, aby umożliwić partnerom społecznym pełne uczestnictwo w podejmowaniu wyzwań gospodarczych i społecznych. Nadszedł czas, aby podsumować postępy poczynione w następstwie nowego początku dialogu społecznego i zastanowić się nad tym, jak lepiej wykorzystać potencjał europejskiego dialogu społecznego. Komisja, opierając się na konsultacjach z partnerami społecznymi, proponuje zestaw środków mających na celu wzmocnienie europejskiego dialogu społecznego przez modernizację jego struktur, zachęcanie do zawierania umów między partnerami społecznymi i wspieranie tych umów, zwiększenie zaangażowania partnerów społecznych w kształtowanie polityki UE oraz zwiększenie skuteczności wsparcia finansowego i technicznego ze strony Komisji.

¹⁶ Wspólne oświadczenie w sprawie nowego początku dialogu społecznego (2016), dostępne [online](#).

3.1. Struktury dialogu społecznego

Poziom międzysektorowy

Europejski dialog społeczny ma dobrze rozwinięte struktury międzysektorowe. Trójstronny szczyt społeczny ds. wzrostu i zatrudnienia zapewnia odbywające się dwa razy w roku uzgodnienia między Radą, Komisją i partnerami społecznymi na szczeblu europejskim¹⁷. Dialog makroekonomiczny stanowi dla Rady, Komisji, Europejskiego Banku Centralnego i Eurogrupy forum wymiany poglądów na temat polityki monetarnej i budżetowej oraz dynamiki płac z europejskimi partnerami społecznymi. W ostatnich latach Komitet ds. Zatrudnienia (EMCO) zorganizował również kilka seminariów z udziałem europejskich i odpowiednich krajowych partnerów społecznych w celu omówienia tematów mających dla nich szczególne znaczenie (np. umiejętności, środki związane z COVID-19 lub zmiana pracy), oprócz tradycyjnego corocznego przeglądu dialogu społecznego. Komitet Ochrony Socjalnej (SPC) regularnie włącza partnerów społecznych do swoich dyskusji (na przykład na temat emerytur, opieki długoterminowej lub dostępu do ochrony socjalnej). Komitet ds. Dialogu Społecznego, zorganizowany przez Komisję, jest głównym forum międzysektorowego dialogu społecznego wśród europejskich międzysektorowych organizacji partnerów społecznych.

Chociaż fora te umożliwiają wszechstronny dwu- i trójstronny dialog UE, ostatnie doświadczenia związane z opracowywaniem lepszych narzędzi do radzenia sobie z szybkimi zmianami na rynku pracy i przemianami społecznymi zwróciły uwagę na dodatkową potrzebę bardziej dogłębnego trójstronnego dialogu na temat zatrudnienia i spraw społecznych. Potrzebę tę mocno podkreślali partnerzy społeczni w procesie konsultacji.

Komisja zamierza:

- zachęcić Komitet ds. Zatrudnienia i Komitet Ochrony Socjalnej do organizowania regularnych trójstronnych wymian na odpowiednie tematy z udziałem europejskich i krajowych partnerów społecznych;
- w kontekście posiedzeń Komitetu ds. Dialogu Społecznego i w porozumieniu z partnerami społecznymi – organizować w istotnych kwestiach (np. dotyczących niedoboru pracowników i niedoboru kwalifikacji lub sprawiedliwej transformacji) doraźne/nadzwyczajne dyskusje trójstronne z udziałem europejskich i krajowych partnerów społecznych oraz przedstawicieli państw członkowskich.

Poziom sektorowy

¹⁷ Art. 152 TFUE i decyzja Rady 2016/1859, dostępna [online](#).

Sektorowy dialog społeczny w UE obejmuje ponad 80 % unijnej siły roboczej. 43 komitety dialogu sektorowego składają się z 65 europejskich organizacji pracodawców i 15 europejskich federacji związków zawodowych i reprezentują około 185 mln pracowników oraz ponad 6 mln przedsiębiorstw w całej UE. Omawiają i uzgadniają one sposoby poprawy warunków pracy i stosunków pracy w swoich odpowiednich sektorach oraz przeprowadza się z nimi konsultacje w sprawie zmian na poziomie UE mających wpływ na kwestie społeczne i zatrudnienie. Oprócz umów każdego roku europejscy sektorowi partnerzy społeczni przyjmują od 30 do 50 wspólnych stanowisk w zakresie wyników dotyczących szerokiego zakresu tematów, takich jak bezpieczeństwo i higiena pracy, warunki pracy, skutki transformacji w kierunku neutralności klimatycznej, transformacja cyfrowa, umiejętności, mobilność pracowników lub równouprawnienie płci¹⁸. Duży udział pracowników i przedsiębiorstw zapewnia komitetom umocowanie do działania i gwarantuje, by wspólne wyniki, takie jak umowy autonomiczne, miały rzeczywisty wpływ na wdrażanie. Pomimo dużych różnic między sektorami komitety zapewniają wspólne ramy dialogu społecznego na poziomie UE.

Ramy te rozwijały się z biegiem czasu w odpowiedzi na potrzebę wpływania przez partnerów społecznych na zwiększenie integracji UE i przyczyniania się do tego procesu. Partnerzy społeczni mogą jednak pojawiać się lub znikać w danym sektorze. Na przykład w ostatnich latach pojawiły się nowe podmioty, takie jak tani przewoźnicy w sektorze lotnictwa cywilnego, nowe przedsiębiorstwa w sektorze usług pocztowych lub prywatni dostawcy usług społecznych. Aby lepiej reagować na zmiany w sektorze i zmieniający się świat pracy, komitety powinny dążyć do sprzyjania włączeniu oraz do utrzymywania i zwiększania poziomu reprezentatywności. Powinny one również zwiększyć znaczenie sektorowego dialogu społecznego, w tym dzięki zaangażowaniu krajowych organizacji partnerów społecznych i współpracy z sektorami/segmentami, które nie są jeszcze reprezentowane w europejskim sektorowym dialogu społecznym lub nie są objęte tym dialogiem¹⁹.

Komisja wraz z sektorowymi partnerami społecznymi zaangażuje się w modernizację ram sektorowego dialogu społecznego UE w celu zwiększenia jego znaczenia i skuteczności oraz zbada, czy konieczna jest zmiana decyzji Komisji 98/500/WE w sprawie ustanowienia Komitetów Dialogu Sektorowego promujących dialog między partnerami społecznymi na szczeblu europejskim²⁰.

Zobowiązania środowiskowe wpływają na organizację spotkań. Zgodnie z niedawnym komunikatem Komisji w sprawie „Ekologizacji Komisji”²¹ zaczęła ona już organizować

¹⁸ Wyniki dostępne [online](#).

¹⁹ Zob. Eurofound (2019), dokument dostępny [online](#).

²⁰ Decyzja Komisji 98/500/WE, dostępna [online](#).

²¹ [Zob.](#) C(2022) 2230 final.

szereg spotkań w trybie zdalnym lub hybrydowym. Komisja będzie nadal wspierać organizację spotkań w ramach sektorowego dialogu społecznego. Opracuje przy tym, we współpracy z partnerami społecznymi, nowe i bardziej ekologiczne podejście do ich organizowania.

Komisja, w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi:

- zmodernizuje ramy prawne dla komitetów dialogu sektorowego w drodze ewentualnej zmiany odpowiedniej decyzji Komisji;
- w ramach obecnej struktury komitetów dialogu sektorowego będzie ułatwiała synergie między istniejącymi komitetami, wspierała włączanie do nich nowych segmentów sektorów gospodarki pod warunkiem spełnienia odpowiednich kryteriów oraz dostosowywała podejście do przeprowadzania badań reprezentatywności we współpracy z Eurofound;
- rozpocznie proces przeglądu sposobu organizacji spotkań komitetu dialogu sektorowego;
- będzie nadal badać sposoby ustanowienia nowego sektorowego dialogu społecznego na temat usług społecznych na szczeblu UE.

Komisja wzywa partnerów społecznych do:

- kontynuowania starań i oceny potrzeby dalszych działań w ramach ich odpowiednich dialogów społecznych, aby nawiązać kontakt z podmiotami stowarzyszonymi w państwach członkowskich, które nie są jeszcze reprezentowane w odpowiednich komitetach dialogu sektorowego, w celu zwiększenia liczby członków i poprawy reprezentatywności zarówno związków zawodowych, jak i organizacji pracodawców;
- wspierania włączenia wszystkich odpowiednich reprezentatywnych europejskich organizacji partnerów społecznych do istniejących i nowych komitetów.

3.2. Wspieranie umów między partnerami społecznymi

Umowy między partnerami społecznymi stanowią jeden z najważniejszych wyników dialogu społecznego UE. Do tej pory partnerzy społeczni zawarli sześć autonomicznych umów międzysektorowych. Oprócz umów autonomicznych w latach 1995–2010 wdrożono za pośrednictwem prawa Unii cztery międzysektorowe umowy między partnerami społecznymi²². W ostatnim dziesięcioleciu europejscy międzysektorowi partnerzy społeczni nie wynegocjowali jednak żadnych nowych umów, które miałyby zostać wdrożone za pośrednictwem prawa Unii. Komisja z zadowoleniem przyjmuje nowy program prac europejskich międzysektorowych partnerów społecznych na lata 2022–2024 oraz trwające

²² Dyrektywy 96/34/WE, 97/81/WE, 1999/70/WE i 2010/18/UE.

negocjacje nowej umowy w sprawie telepracy i prawa do bycia offline, która ma zostać wdrożona za pośrednictwem prawa Unii. Na poziomie sektorowym osiem umów między partnerami społecznymi zostało przekształconych w prawo Unii w latach 1999–2018²³, a pięć umów autonomicznych zostało opracowanych przez krajowych partnerów społecznych w latach 1999–2021.

W niedawnych wyrokach Trybunału Sprawiedliwości (TSUE)²⁴ wyjaśniono ramy wdrażania umowy między partnerami społecznymi za pośrednictwem prawa Unii. Z wyroków tych wynika, że po złożeniu przez partnerów społecznych wspólnego wniosku o wdrożenie ich umowy na szczeblu UE Komisja ustala w każdym przypadku, czy właściwe jest przedłożenie Radzie wniosku o wdrożenie tej umowy na szczeblu UE w formie dyrektywy. Podczas negocjacji umowy partnerzy społeczni mogą działać swobodnie, a Komisja musi powstrzymać się od wszelkich działań mających na celu wywarcie wpływu na przebieg negocjacji lub treść planowanej umowy.

Priorytetem Komisji będzie dalsze propagowanie umów między partnerami społecznymi. W tym celu służby Komisji będą wspierać negocjowanie umów między partnerami społecznymi, zapewniając, na wniosek partnerów społecznych, wsparcie administracyjne i porady prawne, zwłaszcza w kwestiach, które mogłyby mieć negatywny wpływ na wdrożenie umowy za pośrednictwem prawa Unii (np. ewentualne niedostosowanie do zakresu Traktatu lub pokrywanie się z obowiązującymi przepisami). Tego rodzaju porady prawne, udzielone na zasadzie zobowiązania starannego działania, nie przesądzają o ostatecznym stanowisku Komisji w sprawie przedłożenia umowy Radzie.

Jak potwierdzono w wyroku Trybunału z dnia 21 września 2021 r. (sprawa C-928/19 P), po otrzymaniu wniosku od partnerów społecznych o wdrożenie umowy między partnerami społecznymi za pośrednictwem prawa Unii Komisja oceni umowę pod kątem zgodności z prawem i reprezentatywność stron-sygnatariuszy, a także celowość wdrożenia umowy za pośrednictwem prawa Unii, biorąc pod uwagę między innymi aspekty gospodarcze, społeczne i polityczne. W tym kontekście można przeprowadzić ocenę skutków. Komisja uznaje wiedzę partnerów społecznych na temat możliwych skutków, jakie ich umowa może mieć dla przedsiębiorstw i pracowników.

Służby Komisji w ciągu trzech miesięcy poinformują odpowiednich partnerów społecznych o swoich wstępnych rozważaniach, w tym ewentualnie o tym, czy zostanie przeprowadzona ocena skutków. Komisja podejmie ostateczną decyzję w zależności od stopnia złożoności oceny proponowanej umowy, biorąc pod uwagę wymogi wynikające z ostatniego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.

²³ Dyrektywy 1999/63/WE, 2000/79/WE, 2005/47/WE, 2009/13/WE, 2010/32/UE, 2014/112/UE, 2017/159/UE i 2018/131/UE.

²⁴ Wyrok Trybunału z dnia 14 października 2019 r., C-928/19, oraz wyrok Sądu z dnia 21 września 2021 r., C-928/19 P.

Komisja będzie również nadal wspierać inne wspólne wyniki partnerów społecznych, takie jak ramy działań, wzajemne uczenie się lub wytyczne, oraz zachęcać europejskich partnerów społecznych do ciągłego wypracowywania nowych wyników i podejmowania w związku z nimi działań następczych w odpowiedzi na pojawiające się wyzwania.

Komisja zamierza:

- zapewniać europejskim partnerom społecznym, na ich wniosek i w trakcie ich negocjacji dotyczących umów między partnerami społecznymi, w przypadku których to umów przewidziano ich wdrożenie za pośrednictwem prawa Unii, wsparcie administracyjne i porady prawne;
- wzmocnić nacisk na projekty wspierające wdrażanie autonomicznych umów między partnerami społecznymi w przyszłych zaproszeniach do składania wniosków dotyczących projektów w ramach dialogu społecznego.

Komisja wzywa europejskich partnerów społecznych do:

- negocjowania i zawierania większej liczby umów między partnerami społecznymi;
- zapewnienia, by dysponowali mandatem od swoich krajowych podmiotów stowarzyszonych pozwalającym im na podjęcie negocjacji w sprawie umów między partnerami społecznymi;
- dalszego angażowania swoich członków we wspólne i odrębne działania i projekty w zakresie budowania zdolności, mające na celu zapewnienie wdrożenia ich autonomicznych umów ramowych we wszystkich państwach członkowskich.

3.3. Wzmocnienie zaangażowania partnerów społecznych w kształtowanie polityki UE

Komisja konsultuje się ze wszystkimi 87 uznanymi europejskimi partnerami społecznymi w sprawie ewentualnych działań legislacyjnych UE w obszarze polityki społecznej objętym art. 153 TFUE (np. warunki pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy, informowanie pracowników i przeprowadzanie z nimi konsultacji, zabezpieczenie społeczne i ochrona socjalna pracowników, równość płci w zatrudnieniu). Tempo prowadzenia tych dwuetapowych konsultacji utrzymywało się na stałym poziomie przez ostatnich 10 lat, przy czym wszystkie tego rodzaju konsultacje prowadzono w formie pisemnej. W niektórych obszarach, takich jak ustalanie dopuszczalnych wartości narażenia zawodowego w przypadku substancji rakotwórczych, mutagenów i substancji reprotoksycznych²⁵, prowadzone są szeroko zakrojone konsultacje z partnerami społecznymi przy wykorzystaniu specjalnych struktur, takich jak Trójstronny Komitet Doradczy ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia

²⁵ Dyrektywa 2004/37/WE w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych, mutagenów lub substancji reprotoksycznych podczas pracy, dostępna [online](#).

w Miejscu Pracy. W takich przypadkach – i w porozumieniu z europejskimi partnerami społecznymi – dwuetapowe konsultacje mogłyby odbywać się w formie spotkań ze wszystkimi zainteresowanymi partnerami społecznymi, przy wypełnieniu wszystkich zobowiązań traktatowych.

Od czasu nowego początku dialogu społecznego Komisja wprowadziła specjalne wysłuchania jako nowy sposób konsultowania się z europejskimi partnerami społecznymi w sprawie inicjatyw, w przypadku których w Traktacie nie wymaga się dwuetapowych konsultacji. Specjalne wysłuchania okazały się przydatne i stanowią zarówno dla Komisji, jak i partnerów społecznych ważne fora umożliwiające wymianę poglądów na temat przyszłych inicjatyw politycznych. Z czasem liczba specjalnych wysłuchań wzrosła, a ich zakres rozszerzył się na obszary polityki inne niż zatrudnienie i sprawy społeczne zgodnie z art. 153 TFUE (np. zrównoważony ład korporacyjny, przejrzystość wynagrodzeń, europejska strategia w dziedzinie opieki, strategia na rzecz zrównoważonej i inteligentnej mobilności oraz zakaz wprowadzania na rynek UE produktów wytworzonych przy użyciu pracy przymusowej). Ponadto z komitetami dialogu sektorowego prowadzone są konsultacje w sprawie rozwoju wydarzeń w UE, które mają skutki społeczne dla ich odpowiednich sektorów.

Zapewnienie właściwej formy i właściwego terminu takich konsultacji jest ważne, aby nie dopuścić do utraty możliwości uzyskania wysokiej jakości wkładu w konsultacje przez Komisję. Dlatego też istnieje potrzeba lepszego zrozumienia dialogu społecznego we wszystkich strukturach Komisji oraz spójniejszego podejścia do angażowania partnerów społecznych i przeprowadzania z nimi konsultacji. Lepszy obraz planowania przyszłych wniosków w programie prac Komisji pomógłby partnerom społecznym w przygotowaniu ich wkładu i działań.

Ponadto Komisja regularnie współpracuje z partnerami społecznymi w zakresie konkretnych tematów. Przykładowo poprzez europejskie partnerstwo na rzecz integracji²⁶ Komisja oraz europejscy partnerzy społeczni i gospodarczy dążą do propagowania zakładającego zaangażowanie wielu zainteresowanych stron podejścia do integracji uchodźców i innych migrantów na rynku pracy. Partnerzy społeczni biorą również udział w debatach dotyczących legalnej migracji na nowej platformie migracji pracowników.

Komisja zamierza:

- wyznaczyć koordynatora ds. dialogu społecznego w każdej ze służb Komisji;
- za pośrednictwem właściwych członków kolegium, w ramach regularnego dialogu, zbierać opinie europejskich międzysektorowych partnerów społecznych na temat

²⁶ Informacje dostępne [online](#).

priorytetów politycznych przed przyjęciem programu prac Komisji.

Komisja wzywa partnerów społecznych do:

- przedstawiania większej liczby wspólnych stanowisk w zakresie wyników przed przedstawieniem odpowiednich wniosków przez Komisję.

3.4. Zwiększenie skuteczności wsparcia finansowego i technicznego

Szczególna rola partnerów społecznych i oparty na Traktacie charakter europejskiego dialogu społecznego zostały uznane w budżecie UE. Za pomocą tego budżetu Komisja wspiera projekty europejskich i krajowych partnerów społecznych, a także badania dotyczące stosunków pracy. Komisja finansuje i organizuje również posiedzenia Komitetu ds. Dialogu Społecznego, 43 komitetów dialogu sektorowego, a także wysłuchania konsultacyjne.

UE wspiera ważne badania nad dialogiem społecznym i rokowaniami zbiorowymi. Stosunki pracy i dialog społeczny należą do strategicznych priorytetów wieloletniego programu prac Eurofound na lata 2021–2024. Eurofound dostarcza informacji porównawczych na temat krajowych procesów i wyników dialogu społecznego i rokowań zbiorowych; składa sprawozdania na temat funkcjonowania trójstronnego dialogu społecznego i udziału partnerów społecznych w kształtowaniu polityki krajowej; dostarcza danych na temat czasu pracy i ustalania wynagrodzenia oraz analizuje rolę dialogu społecznego w kontekście restrukturyzacji, skutków transformacji w kierunku neutralności klimatycznej i transformacji cyfrowej. Komisja prowadzi również wspólny projekt z OECD w celu wsparcia rozwoju bazy danych OECD/AIAS dotyczącej charakterystyki instytucjonalnej związków zawodowych, ustalania wynagrodzeń, ingerencji państwa i paktów społecznych. Projekt dostarcza kompleksowych i porównywalnych informacji na temat zmieniającego się charakteru i zakresu rokowań zbiorowych w państwach OECD i UE. Ponadto Komisja co roku współfinansuje szereg europejskich projektów badawczych dotyczących rokowań zbiorowych w ramach zaproszenia do składania wniosków w celu poszerzenia wiedzy specjalistycznej w dziedzinie stosunków pracy.

Istnieje potrzeba lepszej wymiany informacji i pielęgnowania kultury dialogu społecznego. Komisja prowadzi publicznie dostępną bazę danych na temat wyników wspólnie uzgodnionych przez europejskich partnerów społecznych i udostępnia w internecie informacje na temat 40–50 projektów na rzecz dialogu społecznego finansowanych każdego roku. Mimo to informacje na temat wpływu europejskiego dialogu społecznego na poziomie krajowym oraz działań następnych podejmowanych przez krajowych partnerów społecznych w związku z wynikami uzgodnionymi na poziomie europejskim są ograniczone. Większość wyników unijnego dialogu społecznego nie obejmuje przepisów wykonawczych. Ich wdrażanie nie jest monitorowane, śledzone ani analizowane. Ponadto w niektórych państwach członkowskich kultura dialogu społecznego jest stosunkowo słaba ze względu na tradycje

krajowe i lokalne, które wpłynęły na sposób rozwoju dialogu społecznego. Znajomość unijnych polityk i instytucji rynku pracy wśród krajowych partnerów społecznych również różni się w poszczególnych państwach członkowskich i organizacjach partnerów społecznych, przy czym jej poziom można byłoby poprawić dzięki ukierunkowanym działaniom informacyjnym mającym na celu budowanie zdolności. Mogłoby to obejmować pilotażowy program informacji i wizyt skierowany do młodych partnerów społecznych.

Komisja zamierza:

- utworzyć, we współpracy z partnerami społecznymi, sieć badawczą do celów analizowania i wspierania dialogu społecznego UE oraz do monitorowania jego wdrażania;
- wspierać europejskich partnerów społecznych w celu poprawy znajomości unijnych polityk i instytucji rynku pracy wśród ich organizacji członkowskich.

Komisja wzywa partnerów społecznych do:

- zapewnienia większej widoczności wyników europejskiego dialogu społecznego i wyników projektów UE oraz zagwarantowania, by wyniki te były szeroko rozpowszechniane wśród ich członków i innych podmiotów.

4. WSPIERANIE DIALOGU SPOŁECZNEGO NA SZCZEBLU MIĘDZYNARODOWYM

UE daje dobry przykład wspierania dialogu społecznego na szczeblu międzynarodowym. Jednym z przykładów jej działań są regularne spotkania w ramach współpracy z Międzynarodową Organizacją Pracy, OECD lub innymi organizacjami lub organami międzynarodowymi zarówno na poziomie politycznym, jak i technicznym. UE i jej państwa członkowskie aktywnie wspierają globalne partnerstwa propagujące dialog społeczny, w tym w ramach inicjatywy Global Deal. W kontekście polityki rozszerzenia UE Komisja wspiera również projekty mające na celu poprawę dialogu społecznego w krajach kandydujących lub potencjalnych krajach kandydujących oraz uczestniczy w wymianie najlepszych praktyk na różnych poziomach. W kontekście europejskiej polityki sąsiedztwa Komisja finansuje programy regionalne mające na celu wzmocnienie dialogu społecznego i organizuje Forum Dialogu Społecznego Unii dla Śródziemnomorza z udziałem partnerów społecznych po obu stronach Morza Śródziemnego. Za pośrednictwem partnerstw międzynarodowych i dzięki Global Gateway, tj. opartej na wartościach ofercie UE dla krajów partnerskich, UE utrzymuje wysokie normy w zakresie praw człowieka, praw socjalnych i praw pracowniczych, a promowanie dialogu społecznego pomaga zapewnić, aby współpraca ta była korzystna dla całego społeczeństwa.

W lutym 2022 r. Komisja przyjęła komunikat w sprawie godnej pracy na całym świecie²⁷ potwierdzający zaangażowanie UE w dążenie do zapewnienia godnej pracy w UE i na całym świecie. UE wspiera uniwersalną koncepcję godnej pracy, opracowaną przez MOP i znajdującą odzwierciedlenie w celach zrównoważonego rozwoju ONZ. Dialog społeczny i trójstronny charakter są jednym z czterech elementów uniwersalnej koncepcji godnej pracy. Wolność zrzeszania się i skuteczne uznanie prawa do rokowań zbiorowych należą do podstawowych norm pracy określonych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1998 r. dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy oraz stanowią część zobowiązań zawartych w umowach o wolnym handlu i w unijnym ogólnym systemie preferencji taryfowych plus.

Wszystkie państwa członkowskie ratyfikowały podstawowe normy międzynarodowe MOP dotyczące dialogu społecznego. Rada, wspierana przez Komisję, zachęca państwa członkowskie do dalszej ratyfikacji i skutecznego wdrażania konwencji MOP²⁸. Wzywa również państwa członkowskie i Komisję do pogłębiania dialogu społecznego na wszystkich szczeblach i we wszystkich jego formach, w tym poprzez współpracę transgraniczną i propagowanie międzynarodowych umów ramowych, w celu zapewnienia aktywnego udziału partnerów społecznych w kształtowaniu przyszłości pracy i pomocy w osiąganiu postępu społecznego, w szczególności przez skuteczne uznanie prawa do rokowań zbiorowych.

Komisja zamierza:

- dalej wzywać państwa członkowskie do ratyfikacji i skutecznego wdrażania konwencji MOP oraz do ich rozpowszechniania na świecie;
- we współpracy z MOP – uruchomić projekt wspierający partnerów społecznych w komitetach dialogu sektorowego UE, na ich wniosek, w prowadzeniu działań dotyczących odpowiedzialnych łańcuchów dostaw, w tym poszanowania praw pracowniczych.

Komisja wzywa partnerów społecznych do:

- dalszego wspierania dialogu społecznego na szczeblu międzynarodowym na wszystkich poziomach.

²⁷ COM(2022) 66 final, dokument dostępny [online](#).

²⁸ Konkluzje Rady z dnia 24 października 2019 r. „Przyszłość pracy: Unia Europejska promuje deklarację wydaną z okazji stulecia Międzynarodowej Organizacji Pracy”.