

# Sławomir Adamczyk, Barbara Surdykowska

---

## Niewykorzystany potencjał europejskiego dialogu społecznego

---

Roczniki Administracji i Prawa 14/1, 263-275

---

2014

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Sławomir Adamczyk\*  
Barbara Surdykowska\*\*

## NIEWYKORZYSTANY POTENCJAŁ EUROPEJSKIEGO DIALOGU SPOŁECZNEGO

### WSTĘP

Zawarte w prawie pierwotnym Unii Europejskiej regulacje odnoszące się do form realizowania unijnych celów polityki społecznej są niezbyt często dostrzegane przez prawników, ale także przez tych, którym mają służyć – obywateli państw członkowskich. A są one bardzo istotne ze względu na sposób stosowania ich w praktyce. Przepisy te wyposażają europejskich partnerów społecznych (związki zawodowe oraz organizacje pracodawców)<sup>1</sup> w instrumenty kreowania „twardego” prawa unijnego, co określone zostało przez Marco Biagi mianem negocjacyjnego ustawodawstwa (*bargaining legislation*)<sup>2</sup>. Co więcej, dają one także możliwość samodzielnego określania przez te organizacje unijnych standardów socjalnych.

Mechanizm ten, określane mianem europejskiego dialogu społecznego (dalej też: EDS), jest nieodzownym elementem europejskiego modelu społecznego postrzeganego jako narzędzie do zwiększania spójności społecznej w wymiarze unijnym<sup>3</sup>. Czy jest on wykorzystywany efektywnie? Czy przynosi korzyści zwykłym obywatelom? Odpowiedź na pierwsze pytanie jest naszym zdaniem negatywna i postaramy się ją uzasadnić w niniejszym artykule.

Odpowiedź na drugie pytanie udzielona z perspektywy obywatela nowego państwa członkowskiego UE będzie częściowo pozytywna, i mamy na to dowód bardzo świeżej natury. Komisja Europejska postanowiła wszcząć postępowanie w sprawie skargi związku zawodowego Solidarność na dyskryminację w naszym kraju pracowników zatrudnionych na czas określony, a zasadność tej skargi została *de facto* potwierdzona przez orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości UE<sup>4</sup>. Jakież argumenty mieliby w ręku przeciwko polskiemu ustawodawcy polscy obywatele, gdyby nie istnienie stosownej dyrektywy unijnej<sup>5</sup>, która jest rezultatem właśnie korzystania z mechanizmu europejskiego dialogu społecznego? Z pełną świadomością napisaliśmy: częściowo, gdyż gdyby efektywność EDS była wyższa to także i korzyści dla polskich obywateli, zwłaszcza tych wykonujących pracę najemną byłyby więk-

\* mgr; Komisja Krajowa NSZZ Solidarność.

\*\* mgr; Komisja Krajowa NSZZ Solidarność.

<sup>1</sup> Po stronie pracowniczej: Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ), po stronie pracodawców: BusinessEurope, UEAPME, CEEP.

<sup>2</sup> M. Biagi, *The Role of Social Partners in Europe: From Dialogue to Partnership*, „Comparative Labour Law and Policy Journal” 1999, nr 20(3), s. 485-496.

<sup>3</sup> M. Jepsen, A. Serrano Pascual, *The European Social Model: an exercise in deconstruction*, „Journal of European Social Policy” 2005, nr 15, s. 231-245.

<sup>4</sup> Wyrok Trybunału ws. zapytania prejudycjalnego Sądu Rejonowego w Białymstoku, C-38/13.

<sup>5</sup> Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC. Dz. Urz. WE L 175 z 10 lipca 1999 r., s. 43.

sze. Efekty europejskiego dialogu społecznego należy jednak przede wszystkim oceniać z szerszej perspektywy – całej Unii, a więc wielkiego organizmu poddawanego z jednej strony presji globalizacyjnej, z drugiej zaś – pogłębiającego proces własnej integracji ekonomicznej.

## MECHANIZM I JEGO STOSOWANIE W PRAKTYCE

Europejski dialog społeczny jest zjawiskiem nierozzerwalnie związanym z procesem integracji europejskiej i charakterystycznym wyłącznie dla UE. Prawo do rokowań zbiorowych, jako takie, zostało wyraźnie wzmocnione w prawie pierwotnym UE od 2009 r., wraz z wejściem w życie Karty praw podstawowych UE<sup>6</sup>. Pośrednio przyczyniły się także do tego orzeczenia Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu w sprawach Demir i Baykara oraz Enerji, dotyczące interpretacji art. 11 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności<sup>7</sup>. To wzmocnienie prawa do rokowań zbiorowych jest ważne w kontekście rozwijającego się spontanicznie w UE procesu rokowań zbiorowych z zarządami korporacji ponadnarodowych<sup>8</sup>. Natura europejskiego dialogu społecznego jest jednakże odmienna od specyfiki klasycznych rokowań zbiorowych. Ma, ze swej istoty, charakter o wiele bardziej polityczny, umiejscawiając reprezentację związkową i pracodawczą w perspektywie działania i aktywności (bądź ich braku) Komisji Europejskiej i Parlamentu Europejskiego.

Europejski dialog społeczny jest mechanizmem wyrafinowanym, ale jednocześnie bardzo wyraźnie określonym podmiotowo i przedmiotowo. Ma swoje podstawy prawne oraz konkretne osiągnięcia. Pojawienie się tego narzędzia jest ściśle związane z zapoczątkowanym w 1985 r. przez Jacques'a Delorsa pogłębieniem procesu integracji ekonomicznej (projekt jednolitego rynku europejskiego), co miało za sobą pociągnąć także przeniesienie na poziom wspólnotowy części kompetencji w dziedzinie socjalnej i rynku pracy. To spowodowało, że europejskie organizacje pracodawców i związków zawodowych zostały niejako zmuszone do szukania rozwiązań, które nie dopuszczą do ich marginalizacji. W 1991 r. podpisały one porozumienie, które następnie – zaakceptowane przez Konferencję Międzyrządową przygotowującą Traktat z Maastricht – zostało w formie protokołu socjalnego dołączone do Traktatu o Unii Europejskiej. Porozumienie regulowało zasady prowadzenia dialogu społecznego na poziomie wspólnotowym. O ile za ojca (świadomego) europejskiego dialogu społecznego można uznać niewątpliwie Delorsa, który wspierał inicjatywę partnerów społecznych<sup>9</sup>, to – jak nieco złośliwie zauważył Brian Bercusson, matką

<sup>6</sup> Art. 28 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej dotyczy prawa pracowników i pracodawców do prowadzenia rokowań zbiorowych i działań zbiorowych w tym strajku. Karta ma taką samą moc prawną jak traktaty. A. Wyrozumska, *Inkorporacja Karty Praw Podstawowych do prawa UE: status Karty w prawie UE, zakres zobowiązania i stosowania, główne problemy interpretacyjne z uwzględnieniem stanowiska polskiego*, [w:] J. Barcz (red.), *Ochrona praw podstawowych w Unii Europejskiej*, Warszawa 2008, s. 86-88.

<sup>7</sup> Orzeczenia te są szczególnie istotne w kontekście przystąpienia Unii Europejskiej do Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Istotne są także w kontekście orzeczeń Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawach tzw. kwartetu Laval.

<sup>8</sup> S. Adamczyk, B. Surdykowska, *Ponadnarodowe układy ramowe jako próba odpowiedzi związków zawodowych na wyzwania globalizacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012, nr 1, s. 2-8.

<sup>9</sup> Doprowadził on do tego, że w przyjętym w 1986 r. Jednolitym Akcie Europejskim, porządkującym dotychczasowy dorobek prawa pierwotnego, do Traktatu o EWG wprowadzono nowy punkt 118B mówiący o treści: „Komisja podejmuje starania mające na celu rozwój dialogu między partnerami społecznymi na poziomie europejskim, co mogłoby, jeśli takie byłoby pragnienie obu stron, prowadzić do nawiązania stosunków umownych”. Ułatwiło to znacznie uzyskanie późniejszej zgody Konferencji Międzyrządowej na nowe rozwiązania.

(nieświadomą) tej rewolucyjnej zmiany była ówczesna premier Wielkiej Brytanii Margaret Thatcher, której heroiczny opór przeciwko podejmowaniu kwestii społecznych na poziomie wspólnotowym zaowocował wprowadzeniem ich „tylnymi drzwiami”, co rozpoczęło tym samym, tak przez nią kontestowany proces europeizacji stosunków przemysłowych<sup>10</sup>.

W sposób formalny dialog społeczny został uznany za równoprawny instrument polityki unijnej w Traktacie Amsterdamskim (1997). W art. 118a traktatu zapisano wówczas: „Komisja ma za zadanie wspieranie konsultacji między pracodawcami a pracownikami na szczeblu Wspólnoty oraz podejmowanie wszelkich stosownych środków dla ułatwienia ich dialogu poprzez zapewnienie zrównoważonego wsparcia dla stron”. W traktacie znalazł się również wymieniony wcześniej zestaw reguł prowadzenia dialogu. W 1997 r. zainicjowana została na szczycie UE w Luksemburgu Europejska Strategia Zatrudnienia. Partnerzy społeczni zostali wówczas poproszeni, aby na odpowiednich szczeblach kompetencji negocjowali i zawierali porozumienia mające na celu zwiększenie zatrudnienia oraz modernizację organizacji pracy w Europie.

W 2007 r. ramy prawne dla europejskiego dialogu społecznego stały się częścią Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej z Lizbony (TFUE)<sup>11</sup>. Zgodnie z jego art. 152 Unia uznaje i wspiera rolę partnerów społecznych na swoim poziomie, uwzględniając różnorodność systemów krajowych. Ułatwia ona dialog między nimi, szanując ich autonomię. W dalszej części art. 152 wskazuje się, że Trójstronny szczyt społeczny do spraw wzrostu i zatrudnienia przyczynia się do dialogu społecznego.

Art. 154 par. 1 Traktatu stanowi, że „Komisja ma za zadanie popieranie konsultacji między partnerami społecznymi na poziomie Unii i podejmuje wszelkie właściwe środki w celu ułatwienia ich dialogu, zapewniając stronom zrównoważone wsparcie”. Niewątpliwym wzmocnieniem rangi tego dialogu jest zapis, iż „Komisja przed przedstawieniem wniosków w dziedzinie polityki społecznej, konsultuje się z partnerami społecznymi w sprawie możliwego kierunku działania Unii” (art. 154 par. 2 Traktatu).

Na podstawie opinii uzyskanej w wyniku takich konsultacji Komisja rozważa zasadność podjęcia konkretnych działań legislacyjnych na poziomie unijnym. Jeżeli uzna, że są one wskazane, przygotowuje konkretny wniosek, przedstawiając go znów do zaopiniowania partnerom społecznym. Jest to tzw. drugi etap konsultacji. Partnerzy społeczni mogą także – zgodnie z art. 154 par. 4, poinformować o woli rozpoczęcia dwustronnych negocjacji w celu samodzielnego wypracowania rozwiązań dotyczących danej kwestii. Ma to swoje oparcie w art. 155 par. 1 Traktatu, głoszącym, że „dialog między partnerami społecznymi na poziomie Unii może prowadzić, jeśli oni sobie tego życzą, do nawiązania stosunków umownych, w tym umów zbiorowych”. Wykonywanie takich umów następuje „bądź zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi dla partnerów społecznych i państw członkowskich, bądź, w dziedzinach podlegających art. 153, na wspólne życzenie stron-sygnatariuszy w drodze decyzji Rady na wniosek Komisji” (art. 155, par. 2 Traktatu). Wymieniony powyżej art. 153 odnosi się do szerokiego spektrum zagadnień z obszaru polityki społecznej. Co ciekawe, TFUE nie wprowadza żadnych ograniczeń europejskiego dialogu autonomicznego. Tym samym może on dotyczyć także kwestii wyłączonych z kompetencji unijnych, które wskazane są w art. 153 ust. 5 (wynagrodzenie za pracę, prawo zrzeszania się oraz prawo do strajku i lokautu)<sup>12</sup>. Choć jak dotąd nie zaobserwowano próby po-

<sup>10</sup> B. Bercusson, *Social Dialog*, „Centre of International Studies Paper” 2005, nr 7.

<sup>11</sup> Wszedł w życie 1 grudnia 2009 r.

<sup>12</sup> L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2007, s. 21.

dejmowania negocjacji w kwestiach wykraczających poza kompetencje unijne, już samo istnienie takiej możliwości nakazuje zadać pytanie o charakter prawny autonomicznych porozumień europejskich partnerów społecznych.

W literaturze ścierają się dwa podejścia do użyteczności traktatowych mechanizmów dialogu społecznego. „Entuzjaści” stali na stanowisku, że doprowadzą one w przewidywalnym czasie do ewolucji, której efektem będzie europejski system rokowań zbiorowych<sup>13</sup>. Niektórzy autorzy pisali wręcz o tworzeniu się modelu korporacjonistycznego na poziomie wspólnotowym<sup>14</sup>. Z kolei „sceptycy” wskazywali, że mało prawdopodobne jest, aby organizacje pracodawców miały wolę autentycznego zaangażowania się w dialog na poziomie wspólnotowym. Podkreślano zwłaszcza, że brakuje tu sił politycznych i społecznych, które na poziomie krajowym „zmuszają” pracodawców (i ich organizacje) do rzeczowego i niepozorowanego dialogu społecznego<sup>15</sup>. Wskazywano na zauważalne zjawisko, że kiedy negocjacje nie toczą się „w cieniu Komisji Europejskiej” i ta nie przejawia aktywności regulacyjnej, dialog ma tendencje do „rozpływania się”<sup>16</sup>. Zwracano również uwagę na fakt, że przedmiotem dialogu europejskiego nie są kwestie najważniejsze z punktu widzenia stosunków przemysłowych, takie jak płace, wolność zrzeszania się, prawo do strajku<sup>17</sup>.

Interesująca jest opinia Bercussona, który zdaje się sugerować, że u źródeł europejskiego dialogu społecznego mógł leżeć pragmatyzm działania protagonistów pogłębiania integracji, gdyż w ten sposób związki zawodowe z potencjalnych przeciwników jednolitego rynku zostały przekształcone w sojuszników w realizacji tego ambitnego projektu<sup>18</sup>. W naszej ocenie cena była jednak bardzo wysoka. Oznaczało to bowiem odchodzenie na poziomie unijnym od konfliktogennych elementów polityki związkowej w kierunku poprawności prawnej w stosunkach przemysłowych<sup>19</sup>. Walerian Sanetra zwraca uwagę na terminologię stosowaną w dokumentach unijnych. Jego zdaniem nie jest ona przypadkowa. Chodzi o używanie takich określeń, jak: partnerzy społeczni, dialog partnerów społecznych czy dialog społeczny. Określenia te są mniej precyzyjne niż takie terminy jak związki zawodowe, rokowania, spory zbiorowe, negocjacje układowe. W zastosowanej terminologii uwidacznia się dążenie do zacierania różnic interesów strony pracodawczej i strony pracowniczej. Zastosowane nazewnictwo może tworzyć wrażenie, że zasadniczą rolę związków zawodowych jest uczestniczenie w dialogu, który polega na rozmowach ze stroną pracodawczą, a nie walka (reprezentowanie i obrona) o prawa i interesy pracowni-

<sup>13</sup> M. Biagi, *The Role of Social Partners in Europe...*; H. Kim, *Constructing European Collective Bargaining*, „Economic and Industrial Democracy” 1999, nr 3, s. 393-426.

<sup>14</sup> G. Falkner, *EU Social Policy in 1990s – Toward a Corporatist Policy Community*, London 1998; C.S. Jensen, J.S. Madsen, J. Due, *Phases and Dynamics in the Development of EU Industrial Relations Regulation*, „Industrial Relations Journal” 1999, nr 2, s. 118-134

<sup>15</sup> W. Streeck, *European Social Policy after Maastricht: The “Social Dialogue” and “Subsidiarity”*, „Economic and Industrial Democracy” 1994, nr 15, s. 151-157; B. Keller, B. Sorries, *The New Social Dialogue: Procedural Structuring, First Results and Perspectives*, „Industrial Relations Journal European Annual Review 1998”, s. 77-98.

<sup>16</sup> M. Gold, *Social Partnership at the European Level: Initiatives, Problems and Implications for Member State*, [w:] D. Hine, H. Kassim (red.), *Beyond the Market*, London 1998; B. Keller, *Social dialogues – the state of the art a decade after Maastricht*, „Industrial Relations Journal” 2003, nr 34, s. 411-439.

<sup>17</sup> J. Kirton-Darling, S. Clauwaert, *European social dialogue: an instrument in the Europeanisation of industrial relations*, „Transfer” 2003, nr 9, s. 247-264.

<sup>18</sup> R. Hyman, *Trade unions and the politics of European social model* (online), „LSE Research” 2005, dostęp na: [http://eprints.lse.ac.uk/753/1/trade\\_unions.pdf](http://eprints.lse.ac.uk/753/1/trade_unions.pdf) (10.05.2014), s. 20.

<sup>19</sup> S. Adamczyk, B. Surdykowska, *Związki zawodowe a rozwój partycypacji w przedsiębiorstwach ponadnarodowych*, „Forum Prawnicze” 2012, nr 6(14), s. 14-26.

cze. W ten sposób koncepcja dialogu społecznego w praktyce nie służy wzmocnieniu roli związków zawodowych<sup>20</sup>.

## PUŁAPKA POROZUMIEŃ AUTONOMICZNYCH

W literaturze próbuje się wyróżnić 4 typy porozumień będących rezultatem europejskiego dialogu społecznego w zależności od podmiotu inicjującego negocjacje i trybu implementacji<sup>21</sup>. Jest to oczywiście podejście optymistyczno-teoretyczne, gdyż w praktyce odnotowano dotąd jedynie 8 porozumień europejskich partnerów społecznych będących efektami dialogu ponadsektorowego (*cross-sectoral*)<sup>22</sup> oraz 12 porozumień o charakterze sektorowym (w tym jedno międzysektorowe).

W naszych rozważaniach przyglądamy się przede wszystkim rezultatom dialogu ponadsektorowego. Cztery porozumienia zawarte zostały pod koniec XX w. oraz przekształcone w dyrektywy. Dotyczą one: urlopu rodzicielskiego<sup>23</sup> (następnie zmodyfikowane kolejnym porozumieniem), zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy<sup>24</sup> oraz umów o pracę na czas określony<sup>25</sup>. Drugą grupę stanowią porozumienia o charakterze autonomicznym dotyczące: telepracy (2002 r.), stresu związanego z pracą (2004 r.)<sup>26</sup>, przemocy i nękania w miejscu pracy (2007 r.)<sup>27</sup>, oraz włączającego rynku pracy (2010)<sup>28</sup>. Europejscy partnerzy społeczni

<sup>20</sup> W. Sanetra, *Przedstawicielstwo związkowe w zakładzie pracy w świetle prawa unijnego*, [w:] Z. Hajn (red.), *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Warszawa 2012, s. 72.

<sup>21</sup> Po pierwsze, porozumienia, których powstanie zainicjowane było przez Komisję i wdrożone do porządku prawnego poprzez decyzje Rady. Są to porozumienia, w których rola instytucji wspólnotowych jest najsilniejsza (określane angielskim skrótem COCOCA (*Commission – initiated and Council implemented*)). Po drugie, można wyróżnić porozumienia, w których inicjatywa ich zawarcia wynika z autonomicznych działań partnerów społecznych i które wdrożone zostaną do porządku prawnego zgodnie z art. 155 ust. 2 według procedur i praktyk właściwych dla partnerów społecznych i państw członkowskich. W tej kategorii porozumień widać w największym stopniu samodzielność i autonomiczność partnerów społecznych. Rolą instytucji wspólnotowych, w tym Komisji, jest zapewnienie sprzyjającego klimatu i wsparcia techniczno-organizacyjnego (określane angielskim skrótem SISICA (*self-initiated and self-implemented*)). Trzecia kategoria to porozumienia, które zainicjowali partnerzy społeczni, a które wdrożone są do porządku prawnego w drodze decyzji Rady (określane angielskim skrótem SICOCA (*self-initiated and Council – implemented*)). Czwarta to porozumienia zainicjowane przez Komisję, a wdrożone do porządku prawnego państw członkowskich drogą autonomiczną (określane angielskim skrótem COSICA (*Commission – initiated and self-implemented*)).

<sup>22</sup> *Podział porozumień na cztery kategorie przedstawia np. E. Leonard, New structures, forms and processes of governance in European industrial relations*, Luxembourg 2007, s. 15.

<sup>23</sup> Dialog ponadsektorowy prowadzony jest przez – uznawane przez Komisję Europejską za reprezentatywne, następujące organizacje partnerów społecznych: EKZZ, BusinessEurope/UEAPME, CEEP.

<sup>24</sup> Dyrektywa Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC. Dz. Urz. WE L 145 z 19 czerwca 1996 r., s. 4, z późn. zm.

<sup>25</sup> Dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC. Dz. Urz. WE L 14 z 20 stycznia 1998 r., s. 9 z późn. zm.

<sup>26</sup> Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC. Dz. Urz. WE L 175 z 10 lipca 1999 r., s. 43.

<sup>27</sup> *Framework agreement on work-related stress*; B. Surdykowska, *Stres związany z pracą*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 2.

<sup>28</sup> *Autonomous framework agreement on harassment and violence at work*; B. Surdykowska, *Autonomiczne porozumienie ramowe dotyczące nękania i przemocy w pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 10.

<sup>29</sup> *Inclusive labour markets agreement*; B. Surdykowska, *Porozumienie europejskich partnerów społecznych o inkluzywnym rynku pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 12.

przyjmowali także inne wspólne teksty niemające charakteru wiążącego, lecz zorientowane na proces<sup>29</sup>. W dokumentach tych zawarte są przeważnie różnego rodzaju rekomendacje dla organizacji członkowskich (przy wskazywaniu metod oceny dokonanego postępu), ale także artykułuje się niekiedy wspólne oczekiwania wobec instytucji europejskich<sup>30</sup>. Niezależnie od ich wagi i praktycznego znaczenia (np. wynegocjowany w 2013 r. Ramowy Plan Działania na rzecz Zatrudnienia Młodych<sup>31</sup> zawiera bardzo konkretne zapisy) teksty te nie mają żadnego oparcia w prawie unijnym, dlatego ich ewentualna użyteczność i skuteczność oddziaływania zależy wyłącznie od dobrej woli sygnatariuszy.

Liczba dotychczas wynegocjowanych porozumień nie prezentuje się zbyt imponująco. Oczywiście na aktywność europejskich partnerów społecznych można patrzeć przez pryzmat innych wspólnych dokumentów. Przyjęto ich ponad 600, co wydaje się liczbą imponującą. Przeważającą większość z nich stanowią jednak tzw. wspólne opinie (*joint opinions*). Choć dotyczą one kwestii nieraz bardzo istotnych, ich moc sprawcza jest niewielka. Warto zwrócić uwagę na ciekawą tendencję. Jak wskazują autorzy badań przeprowadzonych na zlecenie EKZZ, w latach 1985–2010 europejscy partnerzy społeczni na poziomie ponadsektorowym przyjęli 75 wspólnych dokumentów, przy czym liczba ta sukcesywnie rosła rok po roku<sup>32</sup>. Ale od 2003 r. coraz więcej tych tekstów stanowiły *follow up* dokumentów wcześniej przyjętych, a liczba nowo przyjmowanych wspólnych tekstów sukcesywnie malała. Pokuszono się także w tych badaniach o uzyskanie opinii organizacji członkowskich EKZZ na temat wynegocjowanych porozumień ponadsektorowych. Wyniki pokazują postępujący spadek poziomu zadowolenia z jakości wynegocjowanych dokumentów, a także jakości ich implementacji na poziomie państw członkowskich. Wyraźnie lepiej oceniane są porozumienia wynegocjowane w latach 90. ubiegłego wieku i przekształcone w dyrektywy, podczas gdy porozumienia mające charakter autonomiczny postrzegane są jako „słabsze” i trudniejsze do wdrożenia<sup>33</sup>.

Ten ostatni wątek rozwiniemy szerzej. Otóż z porozumieniami autonomicznymi oczywiście wiążą się pewne problemy. Porozumienia typu COSICA (patrz przypis 21) stanowią odpowiedź na „zapotrzebowanie” ze strony Komisji. Oznacza to, że mają one realizować określony cel unijnej polityki społecznej. Zdaniem wielu autorów nie stanowią one jednak części prawa unijnego, a możliwość dochodzenia roszczeń z nich wynikających przed sądem jest bardzo ograniczona<sup>34</sup>. Drugą sprawą jest kwestia implementacji. Co prawda, Komisja Europejska wskazuje, że zgodnie z art. 155 ust. 2 Traktatu wykonanie

<sup>29</sup> *Process-oriented text*.

<sup>30</sup> Komisja Europejska wyróżnia trzy rodzaje takich dokumentów: ramowe plany działania (*frameworks of action*), wytyczne i kodeksy dobrych praktyk (*guidelines and codes of conduct*), wytyczne polityczne (*policy orientations*); w ostatnim czasie pojawiły się także wspólne deklaracje (*joint declarations*).

<sup>31</sup> Dostęp na: [http://resourcecentre.etuc.org/spaw\\_uploads/files/Polish\\_Framework\\_of\\_Actions\\_Youth\\_Employment\\_corrected.pdf](http://resourcecentre.etuc.org/spaw_uploads/files/Polish_Framework_of_Actions_Youth_Employment_corrected.pdf) (10.05.2014).

<sup>32</sup> Ch. Degryse, *European Social Dialogue: State of Play and Prospects*, Brussels 2011.

<sup>33</sup> Ibidem. Badania opierały się na ankietach wysłanych do wszystkich narodowych organizacji afiliowanych w EKZZ (82 organizacje reprezentujące 36 europejskich krajów). Ankiety zostały wysłane także do 12 branżowych europejskich federacji związków zawodowych. Omówienie wyników badania: B. Surdykowska, *Europejski dialog społeczny. Okrągła rocznica*, „Dialog. Pismo dialogu społecznego” 2011, nr 3, s. 34 i nast.

<sup>34</sup> T. Treu, *European Collective Bargaining Levels and the Competences of the Social Partners*, [w:] P. Davies, A. Lyon-Caen, S. Sciarra, S., Simitis, *European Community Labour Law: Principles and Perspectives*, Oxford University Press, Oxford 1996, s. 172 oraz D. Schiek, *Autonomous Collective Agreements as a Regulatory Device in European Labour Law: How to Read Article 139 EC*, „Industrial Law Journal” 2005, nr 34, s. 23-56.

porozumień zbiorowych zawartych na poziomie wspólnotowym odbywa się<sup>35</sup> albo według procedur i praktyk właściwych dla partnerów społecznych i państw członkowskich, albo – w dziedzinach podlegających art. 153, na wspólne żądanie stron sygnatariuszy, przez decyzję Rady spowodowaną wnioskiem Komisji. Oznacza to – jak wyraźnie Komisja podkreśla – obowiązek spoczywający na stronach porozumienia i ich organizacjach członkowskich w poszczególnych państwach, efektywnej implementacji porozumienia do porządku prawnego danego państwa europejskiego<sup>36</sup>. Co się jednak stanie, jeżeli taka implementacja nie nastąpi? Jest to przypadek porozumienia „stresowego”. Z opublikowanego przez Komisję Europejską raportu wynika, że w przypadku 12 państw członkowskich (w tym Polski) istnieją wątpliwości co do efektywności jego wdrożenia<sup>37</sup>.

Znacznie gorzej sprawy się mają w przypadku ostatniego z zawartych dotychczas porozumień autonomicznych – dotyczącego włączających rynków pracy. Była to samodzielna inicjatywa partnerów społecznych, co oznacza, że temat negocjacji nie był odpowiedzią na konsultacje ze strony Komisji. Niewątpliwie należałoby docenić ambicje zwiększania własnej autonomii, gdyby nie to, że stworzono tekst o dużej ogólności, niezawierający na dodatek jakiegokolwiek odniesienia do wzajemnych zobowiązań obu stron<sup>38</sup>. Ocena jego jakości budzi znaczne kontrowersje, nieujawniane publicznie ze względu na dążenie do zachowania politycznej poprawności i świadomość ilości czasu poświęconego na negocjacje. Wystarczy tylko wspomnieć, że po 4 latach od podpisania nie ma żadnych pozytywnych wieści o działaniach implementacyjnych z przeważającej części nowych państw członkowskich UE.

Tutaj dotykamy innej kluczowej kwestii. Porozumienia autonomiczne, co do zasady mają być wdrażane samodzielnie przez krajowych partnerów społecznych. Jest to praktycznie niemożliwe w państwach postkomunistycznych ze względu na brak struktur i wypracowanych procedur dialogu dwustronnego na poziomie krajowym<sup>39</sup>. Może to paradoksalnie oznaczać pogłębianie się różnic między starymi a nowymi państwami członkowskimi, jeżeli chodzi o wdrażanie standardów wynikających z efektów europejskiego dialogu społecznego.

Allan Bogg i Ruth Dukes uważają, że trudno dyskutować z tezą, że dążenie do większej autonomii i odejście od dialogu „sterowanego” przez Komisję Europejską nie przyczyniło się do jego większej efektywności, rozumianej jako zdolność do poprawy warunków pracy unijnych pracowników<sup>40</sup>. Warto w tym miejscu przypomnieć, że to odchodzenie zaczęło się w 2001 r. To wówczas pracodawcy europejscy (nie podważając samej idei negocjacji europejskich, tym bardziej że dotyczyły one kwestii przedstawianych do konsultacji przez Komisję, a więc zawsze istniało zagrożenie, że dane zagadnienie zostanie tak czy inaczej uregulowane na poziomie wspólnotowym), przyjęli kierunek polegający na promowaniu pozalegisłacyjnego wdrażania przyjmowanych porozumień. Było to prezentowane jako

<sup>35</sup> „shall be implemented” w tekście angielskim.

<sup>36</sup> Communication from the Commission, Partnership for change in an enlarged Europe- Enhancing the contribution of European social dialogue, COM (2004) 557 final.

<sup>37</sup> *Report on the implementation of the European social partners' framework Agreement on Work-related Stress*, SEC(2011) 241 final, s. 3.

<sup>38</sup> B. Surdykowska, *Porozumienie europejskich partnerów społecznych o inkluzywnym rynku pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 12.

<sup>39</sup> S. Adamczyk, *Dylematy europejskiego dialogu społecznego*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 11.

<sup>40</sup> A. Bogg, R. Dukes, *The European social dialogue: from autonomy to here*, [w:] N. Countouris, M. Freedland, (red.), *Resocialising Europe in a time of crisis*, Cambridge 2013, s. 467.



element pozytywny – zwiększanie niezależności i samodzielności partnerów społecznych. Spotkało się to z brakiem sprzeciwu, a nawet wsparciem ze strony EKZZ. Wspólne wystąpienie partnerów społecznych skierowane do szczytu UE w Laeken<sup>41</sup> wskazywało na potrzebę większej autonomii w działaniach partnerów społecznych. Miałoby to się przyczynić do zwiększenia ich wkładu w realizację celów Strategii Lizbońskiej odnoszących się do modernizacji rynków pracy. W ten sposób do europejskiego dialogu społecznego zaczęto wprowadzać więcej elementów metody otwartej koordynacji (OMC), choć nikt nie zwrócił uwagi na pojawiające się negatywne opinie na temat skuteczności stosowania tej metody w odniesieniu do rynków pracy w państwach członkowskich.

## PRÓBA DIAGNOZY

Jakość i ilość porozumień zawieranych w ramach europejskiego dialogu społecznego nie są satysfakcjonujące. Wynika to z rosnącego oporu europejskiego biznesu przeciwko podejmowaniu działań, które potencjalnie mogłyby przyczynić się do budowania unijnego systemu stosunków przemysłowych. Ale wygląda na to, że porozumienia mogą w ogóle zniknąć z agendy EDS. BUSINESSEUROPE coraz częściej za najważniejszy instrument dialogu społecznego na poziomie unijnym uznaje negocjowanie tekstów, które nawet nie stwarzają pozorów „zakotwiczenia” w Traktacie, a więc wspólnych planów działań (framework of action). W przeciwieństwie do porozumień ramowych nie pociągają one za sobą obowiązku implementacji jakichkolwiek wspólnych ustaleń w określonym terminie.

Jak już wspomnieliśmy, odnosimy się tu do dialogu ponadsektorowego, ze względu na jego potencjalnie wiodący charakter, jeżeli chodzi o rozprzestrzenianie standardów socjalnych. W przypadku porozumień sektorowych krajobraz wygląda bardziej optymistycznie. Zawierane są tam porozumienia i nie dokonano w nich tak drastycznego odejścia od legislacyjnej implementacji. Przykładem może być wynegocjowane w 2009 r. sektorowe porozumienie ramowe dotyczące zapobiegania zranieniom ostrymi narzędziami w sektorze szpitali i opieki zdrowotnej<sup>42</sup>. Jego sygnatariusze – europejska federacja pracowników usług publicznych EPSU i europejskie zrzeszenie pracodawców szpitali i opieki zdrowotnej HOSPEEM, zgodnie poprosili o przekształcenie porozumienia w dyrektywę unijną, co też się stało<sup>43</sup>. Ale za to w tym obszarze zdumiewającą aktywność (w negatywnym tego słowa znaczeniu) zaczęła wykazywać Komisja Europejska, blokując przekształcenie<sup>44</sup> w dyrektywę dwóch porozumień sektorowych typu SICOCA (a więc o tematyce samodzielnie wybranej przez partnerów społecznych) – dotyczących czasu pracy w transporcie wodnym śródlądowym<sup>45</sup> oraz ws. przestrzegania bhp w branży fryzjerskiej<sup>46</sup>.

<sup>41</sup> Joint contribution by the social partners to the Laeken European Council, 7 December 2001.

<sup>42</sup> *Framework agreement on prevention from sharp injuries in hospital and healthcare sector*, dostęp na [http://www.epsu.org/IMG/pdf/EN\\_Final\\_agreement\\_signed.pdf](http://www.epsu.org/IMG/pdf/EN_Final_agreement_signed.pdf) (10.05.2014).

<sup>43</sup> Dyrektywa Rady 2010/32/EU z dnia 10 maja 2010 r. w sprawie wykonania umowy ramowej dotyczącej zapobiegania zranieniom ostrymi narzędziami w sektorze szpitali i opieki zdrowotnej zawartej między HOSPEEM a EPSU.

<sup>44</sup> B. Surdykowska, *Traktatowe mechanizmy europejskiego dialogu społecznego*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 1.

<sup>45</sup> *European agreement on 15 February 2012 concerning certain aspects of the organisation of working time in inland waterway transport*, na: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/dsw/public/actRetrieveText.do?id=9095](http://ec.europa.eu/employment_social/dsw/public/actRetrieveText.do?id=9095) (10.05.2014).

<sup>46</sup> Europejska umowa ramowa z dnia 26 kwietnia 2012 r. w sprawie ochrony bezpieczeństwa i higieny pra-

Tak więc Komisja Europejska z jednej strony wykazuje dość bierną postawę, jeżeli chodzi o stymulowanie dialogu ponadsektorowego, z drugiej zaś stara się czujnie „utrącać” inicjatywy o charakterze legislacyjnym w dialogu sektorowym. Tobias Müllensiefen, wspominając dawne czasy, kiedy Komisja pełniła rolę motoru napędzającego społeczny wymiar integracji europejskiej, zwraca uwagę, że w chwili obecnej funkcję tę zdaje się pełnić w zdecydowanie większym stopniu Parlament Europejski<sup>47</sup>. Czy rzeczywiście może on stać się pośrednim promotorem europejskiego dialogu społecznego i pełnić rolę podobną do tej, jaką pełniła kiedyś Komisja, zmuszając partnerów społecznych do „negocjacji w cieniu prawa”?<sup>48</sup> Można mieć taką nadzieję, jeżeli spojrzeć na takie inicjatywy Parlamentu z obszaru stosunków przemysłowych, jak krytyczne stanowisko wyrażające stosunek do orzeczeń Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawie tzw. Kwartetu Laval, czy rezolucja wskazująca na konieczność stworzenia opcjonalnych ram prawnych dla rokowañ w korporacjach ponadnarodowych<sup>49</sup>. Należy jednak pamiętać, że choć po Lizbonie Parlament Europejski ma zdecydowanie więcej do powiedzenia, i tak trudno mu cokolwiek wyegzekwować od Komisji. Pokazuje to przykład losów rezolucji Parlamentu dotyczącej przygotowania przez Komisję Europejską propozycji legislacyjnej dotyczącej przewidywania zmian i zarządzania restrukturyzującą przedsiębiorstw<sup>50</sup>. Po wielu miesiącach zwłoki stworzony został jedynie ogólnikowy dokument zawierający przykłady dobrych praktyk<sup>51</sup>.

## PODSUMOWANIE

W naszej ocenie kierunek, w którym zaczął podążać europejski dialog społeczny, nie rokuje dobrze dla perspektyw wykorzystania jego instrumentów w celu kreowania „europejskiej przestrzeni socjalnej”. Andrzej Marian Świątkowski uważa wręcz, że obecnie nie ma przekonujących dowodów na wyższość dwustronnych porozumień zawieranych przez partnerów społecznych nad prawem stanowionym przez instytucje unijne<sup>52</sup>. Podobny pogląd prezentuje Janine Goetschy<sup>53</sup>. Bardziej optymistycznie do sprawy podchodzi Christian Welz<sup>54</sup>.

Jak wskazuje Silvana Sciarra, na europejski dialog społeczny oddziałują dwa sprzeczne

---

cy w sektorze fryzjerstwa, dostęp na: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/dsw/public/actRetrieveText.do?id=9114](http://ec.europa.eu/employment_social/dsw/public/actRetrieveText.do?id=9114) (10.05.2014).

<sup>47</sup> T. Müllensiefen, *The European cross-sectoral social dialogue between autonomus action and regulatory involvement*, [w:] S. Smismans (red.), *The European Union and industrial relations. New procedures, new context*, Manchester 2012, s. 37.

<sup>48</sup> Oznacza to sytuację z lat 1996-99, kiedy Komisja Europejska stawiała partnerów społecznych wobec alternatywy: brak wynegocjowanego porozumienia skutkować będzie samodzielnym przedstawieniem przez Komisję inicjatywy legislacyjnej (*bargaining in the shadow of law*).

<sup>49</sup> *European Parliament Resolution on cross-border collective bargaining and transnational social dialogue*, Thomas Händel, czerwiec 2013.

<sup>50</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 15 stycznia 2013 r. zawierające zalecenia dla Komisji w sprawie informowania pracowników i konsultowania się z nimi, przewidywania restrukturyzacji i zarządzania nimi (2012/2061(INI)).

<sup>51</sup> „Unijne ramy jakości na rzecz przewidywania zmian i restrukturyzacji” (COM(2013)882).

<sup>52</sup> A.M. Świątkowski, *Gwarancje prawne pokoju społecznego w stosunkach pracy*, Warszawa 2013, s. 179.

<sup>53</sup> J. Goetschy, *The European social dialogue in the 1990s: institutional innovations and new paradigmas*, „Transfer” 2005, nr 11(3), s. 414.

<sup>54</sup> Ch. Welz, *The European Social dialogue under Article 138 and 139 of the EC Treaty*, Aalphen van den Rijn 2008.

czynnikami. Z jednej strony partnerzy społeczni na poziomie krajowym często podchodzą z dużym sceptycyzmem do „nowinek” wynegocjowanych na poziomie ponadnarodowym. Postrzegają jego wzmocnienie jako ułatwienie „ataku” na krajowe systemy stosunków przemysłowych. Z drugiej jednak strony zauważalne jest, że europejscy partnerzy społeczni (z powodu mechanizmów traktatowych pozwalających na przekształcenie porozumienia w dyrektywę) mają status „quasi-instytucji” na poziomie Unii<sup>55</sup>.

Christophe Vigneau wskazuje na niezbędne czynniki, aby europejski dialog społeczny stał się bardziej ożywiony<sup>56</sup>. Po pierwsze, wiodąca organizacja pracodawców (BusinessEurope) musiałaby zaakceptować fakt, że owocem dialogu mogą być wiążące standardy. Nie wydaje się, aby postawa reprezentacji biznesu europejskiego mogła ulec przemianie spontanicznej, więc jedyną opcją są znane z lat 90. „negocjacje w cieniu prawa” („negocjacje albo odgórnie wprowadzona zostanie regulacja”) wymagające aktywności po stronie Komisji Europejskiej, a przede wszystkim wizji potrzeby budowania wspólnych standardów w nowych obszarach<sup>57</sup>. Po drugie, na poziomie europejskim brakuje możliwości zorganizowania efektywnej akcji zbiorowej (w tym strajku), które to elementy w krajowych systemach stosunków przemysłowych stanowią naturalny czynnik skłaniający pracodawców, by usiąść do stołu i negocjować<sup>58</sup>. Autor konkluduje, że trudno przewidzieć przyszłość europejskiego dialogu społecznego: może on pozostać w obecnej postaci i być *de facto* wyznacznikiem pewnych miękkich wskazówek dla partnerów społecznych w państwach członkowskich i samych rządów państw członkowskich, lub może „dojrzeć” do stania się kluczowym elementem tworzenia europejskich stosunków przemysłowych.

Niewątpliwie zrozumiałe jest wnioskowanie, że europejski dialog społeczny z perspektywy pracowników w poszczególnych państwach nie przyniósł zbyt wielu efektów (a poprawa warunków pracy i płacy powinna być – naszym zdaniem – głównym celem działań ruchu związkowego także na poziomie unijnym). Mimo to trzeba mieć na uwadze, że stworzenie traktatowych mechanizmów EDS pomogło we włączeniu ruchu związkowego w intensyfikujący się proces integracji. Jak pisze cytowana wcześniej Sciarra, udział w dialogu europejskim spowodował wytworzenie reprezentacji pracowniczej jako partnera wobec Komisji Europejskiej. Wydaje się, że gdyby nie ten traktatowy mechanizm, byłaby to zawsze pewnego rodzaju reprezentacja *ad hoc* traktowana mało poważnie przez Komisję.

Związki zawodowe stoją jednak przed poważnym dylematem (który dotyczy także wielu innych środowisk zaangażowanych w proces integracji) wynikającym z postrzegania przez ich członków tożsamości europejskiej jako podrzędnej wobec identyfikacji krajowej/lokalnej. Coraz większa ilość decyzji, które faktycznie kształtują realia krajowej polityki społecznej i gospodarczej, zaczyna być podejmowana na poziomie Brukseli (Semestr europejski i całościowy kształt działań związanych ze wzmocnionym zarządzaniem gospodarczym). Z tego względu ważne jest wyewoluowanie wspólnego ponadnarodowego głosu

<sup>55</sup> S. Sciarra, *Resocialising collective deliberations*, [w:] N. Countouris, M. Freedland (red.), *Resocialising Europe in a time of crisis*, Cambridge 2013, s. 417.

<sup>56</sup> Ch. Vigneau, *The future of European social dialogue*, [w:] M.E. Moreau (red.), *Before and After the Economic Crisis, What Implications for the “European Social Model”*, Cheltenham 2011, s. 281.

<sup>57</sup> Podobnie na konieczność aktywności Komisji Europejskiej zwracają uwagę B. Keller, M. Bansbach, *Social Dialogue: Tranquilized Past, Troubled Present and Uncertain Future*, „Industrial Relations Journal” 2001, nr 32(5), s. 419.

<sup>58</sup> I nie chodzi w tym miejscu wyłącznie o fakt wyłączenia z kompetencji unijnych prawa do strajku, ale na przykład o daleko idące zróżnicowanie regulacji krajowych w tym zakresie.

pracowników. Może to jednak powodować nieuniknione „wmontowanie” europejskich organizacji związkowych w unijny system decyzyjny, postrzegany jako mało demokratyczny. Symptomatyczne jest to, że gdy w 2010 r. delegaci EKZZ zjechali się na swój kongres do Aten, witały ich ponoć rozlepione przez tamtejszych związkowców plakaty: „Witamy biurokratów, którzy przybyli z Brukseli”.

## Bibliografia

- Adamczyk S., *Dylematy europejskiego dialogu społecznego*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 11.
- Adamczyk S., Surdykowska B., *Ponadnarodowe układy ramowe jako próba odpowiedzi związków zawodowych na wyzwania globalizacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012, nr 1.
- Adamczyk S., Surdykowska B., *Związki zawodowe a rozwój partycypacji w przedsiębiorstwach ponadnarodowych*, „Forum Prawnicze” 2012, nr 6(14).
- Bercusson B., *Social Dialog*, „Centre of International Studies Paper” 2005, nr 7.
- Biagi M., *The Role of Social Partners in Europe: From Dialogue to Partnership*, „Comparative Labour Law and Policy Journal” 1999, nr 20 (3).
- Bogg A., Dukes R., *The European social dialogue: from autonomy to here*, [w:] N. Countouris, M. Freedland, (red.), *Resocialising Europe in a time of crisis*, Cambridge 2013.
- Degryse Ch., *European Social Dialogue: State of Play and Prospects*, Brussels 2011.
- Falkner G., *EU Social Policy in 1990s – Toward a Corporatist Policy Community*, London 1998.
- Florek L., *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2007.
- Goetschy J., *The European social dialogue in the 1990s: institutional innovations and new paradigmas*, „Transfer” 2005, nr 11(3).
- Gold M., *Social Partnership at the European Level: Initiatives, Problems and Implications for Member State*, [w:] D. Hine, H. Kassim (red.), *Beyond the Market*, London 1998.
- Hyman R., *Trade unions and the politics of European social model* (online), LSE Research 2005, dostęp na: [http://eprints.lse.ac.uk/753/1/trade\\_unions.pdf](http://eprints.lse.ac.uk/753/1/trade_unions.pdf) (10.05.2014).
- Jensen C.S., Madsen J.S., Due J., *Phases and Dynamics in the Development of EU Industrial Relations Regulation*, „Industrial Relations Journal” 1999, nr 2.
- Jepsen M., Serrano Pascual A., *The European Social Model: an exercise in deconstruction*, „Journal of European Social Policy” 2005, nr 15.
- Keller B., Sorries B., *The New Social Dialogue: Procedural Structuring, First Results and Perspectives*, „Industrial Relations Journal European Annual Review” 1998.
- Keller B., Bansbach M., *Social Dialogue: Tranquilized Past, Troubled Present and Uncertain Future*, „Industrial Relations Journal” 2001, nr 32(5).
- Keller B., *Social dialogues – the state of the art a decade after Maastricht*, „Industrial Relations Journal” 2003, nr 34.
- Kim H., *Constructing European Collective Bargaining*, „Economic and Industrial Democracy” 1999, nr 3.
- Kirton-Darling J., Clauwaert S., *European social dialogue: an instrument in the Europeanisation of industrial relations*, „Transfer” 2003, nr 9.
- Müllensiefen T., *The European cross-sectoral social dialogue between autonomous action and regulatory involvement*, [w:] S. Smismans (red.), *The European Union and industrial relations. New procedures, new context*, Manchester 2012.
- Sanetra W., *Przedstawicielstwo związkowe w zakładzie pracy w świetle prawa unijnego*, [w:] Z. Hajn (red.), *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Warszawa 2012.

- Schiek D., *Autonomous Collective Agreements as a Regulatory Device in European Labour Law: How to Read Article 139 EC*, "Industrial Law Journal" 2005, nr 34.
- Sciarra S., *Resocialising collective deliberations*, [w:] N. Countouris, M. Freedland (red.), *Resocialising Europe in a time of crisis*, Cambridge 2013.
- Streeck W., *European Social Policy after Maastricht: The "Social Dialogue" and "Subsidiarity"*, "Economic and Industrial Democracy" 1994, nr 15.
- Surdykowska B., *Stres związany z pracą*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 2.
- Surdykowska B., *Autonomiczne porozumienie ramowe dotyczące nękania i przemocy w pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 10.
- Surdykowska B., *Porozumienie europejskich partnerów społecznych o inkluzywnym rynku pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 12.
- Surdykowska B., *Traktatowe mechanizmy europejskiego dialogu społecznego*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 1.
- Świątkowski A.M., *Gwarancje prawne pokoju społecznego w stosunkach pracy*, Warszawa 2013.
- Treu T., *European Collective Bargaining Levels and the Competences of the Social Partners*, [w:] P. Davies, A., Lyon- Caen, S. Sciarra, S., Simitis, *European Community Labour Law: Principles and Perspectives*, Oxford 1996.
- Vigneau Ch., *The future of European social dialogue*, [w:] M.E. Moreau (red.), *Before and After the Economic Crisis, What Implications for the "European Social Model"*, Cheltenham 2011.
- Welz Ch., *The European Social dialogue under Article 138 and 139 of the EC Treaty*, Aalphen van den Rijn 2008.
- Wyrozumka A., *Inkorporacja Karty Praw Podstawowych do prawa UE: status Karty w prawie UE, zakres zobowiązania i stosowania, główne problemy interpretacyjne z uwzględnieniem stanowiska polskiego*, [w:] J. Barcz (red.), *Ochrona praw podstawowych w Unii Europejskiej*, Warszawa 2008.

**Streszczenie:** Europejski dialog społeczny jest zjawiskiem nierozzerwalnie związanym z procesem integracji europejskiej. Jego natura jest inna od specyfiki klasycznych rokowań zbiorowych. Ma on ze swojej istoty charakter o wiele bardziej polityczny – powiązany jest z aktywnością Komisji Europejskiej i Parlamentu Europejskiego. Jakość i ilość porozumień zawieranych w ramach europejskiego dialogu społecznego nie jest satysfakcjonująca. Wynika to z rosnącego oporu europejskiego biznesu przeciwko podejmowaniu działań, które potencjalnie mogłyby przyczynić się do budowania unijnego systemu stosunków przemysłowych. Zdaniem autorów związki zawodowe w Europie stoją przed dylematem wynikającym z postrzegania przez ich członków tożsamości europejskiej jako podrzędnej wobec tożsamości krajowej. Ponieważ coraz większa liczba decyzji, które kształtują realia polityki społecznej i gospodarczej, zapada w Brukseli, kwestią kluczową jest tworzenie wspólnego, silnego ponadnarodowego głosu pracowników.

**Słowa kluczowe:** rokowania zbiorowe, europejski dialog społeczny, porozumienia, związki zawodowe, organizacje pracodawców, prawo Unii Europejskiej

#### THE UNTAPPED POTENTIAL OF THE EUROPEAN SOCIAL DIALOGUE

**Summary:** The European social dialogue (EDS) constitutes a phenomenon closely connected to the process of European integration. Its nature is different from the classic idea of collective bargaining. It is much more political - related to the activity of the European Commission and the European

Parliament. One can say that the quality and quantity of agreements concluded within the EDS is not satisfactory. This is due to the increasing resistance of European business against taking action that could potentially lead to the development of the EU's industrial relations system. According to the authors' point of view - trade unions in Europe are facing a serious dilemma arising from the fact that their members see European identity as being subordinate to the national identity. As a growing number of decisions that actually shape the realities of social and economic policy are taken in Brussels - a key issue is to create a joint, strong and transnational voice of European workers.

**Key words:** collective bargaining, European social dialogue, agreements, trade unions, employers' organizations, EU law