



Polityka społeczna w procesie integracji Europy Zachodniej

Maj 1997

Bożena Kłos

Raport

Nr 106

Rozwój wspólnotowej polityki społecznej stanowi istotny element integracji Europy Zachodniej. Idea Unii Społecznej jest jednym z nośniejszych haseł dalszego procesu integracji. Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie procesu rozwoju wspólnotowej polityki społecznej w latach 1957-1996. Wskazane zostały okoliczności polityczne i ekonomiczne sprzyjające lub ograniczające aktywność Wspólnot w dziedzinie rynku pracy i spraw socjalnych.

Omówiono także podstawy prawne wspólnotowej polityki społecznej zawarte w Traktacie o EWG oraz zmiany wprowadzone Jednolitym Aktem Europejskim i Traktatem o Unii Europejskiej.

Ponadto przedstawione zostały postanowienia Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników z 1989 r. Opracowanie uzupełnia aneks zawierający spis rozporządzeń i dyrektyw w dziedzinie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych

Wstęp

Pojęcie "polityka społeczna" (*social policy*) jest różnie rozumiane w poszczególnych krajach członkowskich Unii Europejskiej. Dla potrzeb charakterystyki rozwoju polityki społecznej UE¹ przyjmuję, iż **pojęcie to oznacza cały zakres problemów socjalnych wraz z polityką rynku pracy.**²

Na politykę społeczną Unii Europejskiej składają się obecnie następujące zagadnienia:

- swoboda przemieszczania się pracowników,
- zabezpieczenie społeczne dla pracowników-migrantów,
- promocja mobilności geograficznej i zawodowej pracowników,
- równa płaca dla kobiet i mężczyzn,
- bezpieczeństwo i higiena pracy,
- ochrona zdrowia w przemyśle nuklearnym,
- czas pracy i urlopy,
- szkolenie zawodowe i przekwalifikowywanie pracowników,
- problemy dotyczące osób niepełnosprawnych i pracowników starszych wiekiem,
- bezrobocie wśród młodzieży,
- koordynacja polityk zatrudnienia państw członkowskich,
- ponowne zatrudnianie pracowników upadających przemysłów,
- czas wolny od pracy, mieszkalnictwo,
- przeciwdziałanie wypadkom przy pracy i ochrona zdrowia,
- integracja pracowników-migrantów,
- pomoc dla najbardziej potrzebujących (bezdomnych, starych, włóczęgów, rodzin niepełnych),
- demokracja przemysłowa, partycypacja pracowników,
- prawa kobiet pracujących.³

Po wejściu w życie z dniem 1 listopada 1993 r. Traktatu o Unii Europejskiej pod-

¹ Z punktu widzenia ściśle prawnego, działania w sprawach socjalnych i rynku pracy po ustanowieniu Unii Europejskiej Traktatem z Maastricht, podejmuje Wspólnota Europejska. W niniejszym opracowaniu, aby zachować jasność wywodu i nie wchodzić w skomplikowane problemy natury prawnej, używam pojęcie "polityka społeczna Unii Europejskiej" wymiennie z pojęciem "wspólnotowa polityka społeczna", z tym że przy charakterystyce działań podejmowanych przed Traktatem o Unii Europejskiej stosuję tylko termin "wspólnotowa polityka społeczna". Zob.: J. Gasler, C. Mik, *Podstawy europejskiego prawa wspólnotowego. Zarys wykładu*, Toruń 1995, s. 44-56; P. Kent, *Law of the European Union*, Pitman Publishing 1996, s. 8

² W ten sposób zostało zdefiniowane pojęcie "polityka społeczna" przez Komisję w *Green Paper: European Social Policy - Options for the Union*, (COM (93) 551), s. 6

³ S. F. Goodman, *The European Community*, Houndmills 1993, s. 169-170

pisanego w Maastricht, podstawy prawne dla rozwijania polityki społecznej znajdują się w postanowieniach Traktatu o Wspólnocie Europejskiej i w Protokole w Sprawie Polityki Społecznej.

W świetle wyżej wymienionych dokumentów najważniejszymi celami polityki społecznej UE są:

- poprawa warunków życia i pracy,
- rozwój zatrudnienia,
- ochrona socjalna,
- zwalczanie izolacji i dyskryminacji,
- wzmacnianie spójności społecznej.

Polityka społeczna UE realizowana jest przy pomocy następujących instrumentów:

- środków prawnych (rozporządzenia, dyrektywy, decyzje, zalecenia i opinie), służących m.in. harmonizacji i koordynacji przepisów krajowych, w tych dziedzinach, w których na mocy postanowień Traktatu, Wspólnota posiada kompetencje legislacyjne,

- programów działań społecznych, podejmowanych w oparciu o ogólne upoważnienia kompetencyjne zawarte w art. 100 i 235 Traktatu o WE,⁴

- funduszy strukturalnych, głównie Europejskiego Funduszu Społecznego, który stanowi podstawowy instrument finansowy.

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie procesu stopniowego wzrostu znaczenia problematyki społecznej wraz z rozwojem integracji europejskiej. W pierwszej części opracowania wskazano okoliczności polityczne i społeczno-ekonomiczne oraz najważniejsze decyzje i działania podejmowane przez Wspólnoty Europejskie, które sprzyjały rozszerzaniu lub ograniczaniu aktywności Wspólnot w zakresie polityki społecznej.

W części drugiej zostały przedstawione postanowienia dotyczące polityki społecznej zawarte w Traktacie o EWG, a następnie zmiany wprowadzone Jednolitym Aktem Europejskim i Traktatem o Unii Europejskiej. W tej części omówiono także postanowienia **Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników** ze względu na dużą rolę tego dokumentu w rozwoju polityki społecznej UE, chociaż nie stanowi on podstawy prawnej dla jej prowadzenia.

Dołączony do opracowania Aneks zawiera spis regulacji wspólnotowych (rozpo-

⁴ W.Weidenfeld, W. Wessels, Europa od A do Z, Podręcznik integracji europejskiej, Gliwice 1995, s. 243

rządzenia i dyrektywy) w dziedzinie prawa pracy i ubezpieczenia społecznego.

I. Rozwój wspólnotowej polityki społecznej

Spośród wszystkich traktatów założycielskich Wspólnot Europejskich (Układ o Europejskiej Wspólnocie Węgla i Stali podpisany 18.04.1951 r. w Paryżu;

Układ o Europejskiej Wspólnocie Gospodarczej i Układ o Europejskiej Wspólnocie Energii Atomowej podpisane 25.03.1957 r. w Rzymie), problematyka rynku pracy i polityki socjalnej w sposób najszerzy znalazła odbicie w Traktacie o EWG.

U zarania swojego istnienia EWG nie posiadała całościowej koncepcji polityki społecznej. Głównym celem EWG było utworzenie zjednoczonego wspólnego rynku. Sprawy socjalne znajdowały się w orbicie zainteresowania o tyle, o ile wymagał tego założony cel ekonomiczny.

Włączenie problematyki socjalnej do Traktatu miało dwa cele:

- ułatwienie swobodnego przepływu siły roboczej,
- usunięcie przeszkód dla wolnej konkurencji.

Gdy podpisywano Traktat o EWG wśród państw członkowskich panowało przekonanie, że regulacje dotyczące sfery pracy są wyłączną domeną ustawodawstwa krajowego. W tamtym okresie pracownicy w poszczególnych krajach członkowskich uzyskiwali nowe prawa oraz świadczenia socjalne i nie występowała wówczas silna presja na harmonizację na poziomie Wspólnoty.⁵

Drugą przyczyną marginalizacji problematyki socjalnej w początkowym okresie istnienia EWG była procedura decyzyjna (uchwalania aktów normatywnych), która stawiała wymóg jednomyślności. Przyjmowanie regulacji wspólnotowych według zasady jednomyślności oznaczało także zawieranie daleko idących kompromisów, które często prowadziły do zubożenia wartości merytorycznej regulacji prawnych. Ograniczenie rygoru jednomyślności na rzecz podejmowania decyzji większością kwalifikowaną w kolejnych dziedzinach polityki społecznej stanowiło istotny element jej rozwoju.

Do początku lat 70-tych wspólnotowa polityka społeczna ograniczała się głównie do działań **Europejskiego Funduszu Socjalnego** (utworzonego w 1960 r. na podstawie art. 123-125 Traktatu o EWG), którego głównym zadaniem było przyczynianie się do poprawy możliwości zatrudnienia poprzez promowanie mobilności geograficznej i zawodowej pracowników.

⁵ C. Barnard, *EC Employment Law*, Chichester 1995, s. 56

W latach 70-tych zaczęto przywiązywać większą wagę do problemów społecznych, na co w znacznym stopniu miały wpływ niepokoje społeczne w Europie w 1968 r. oraz wzrastająca świadomość, iż obywatele państw członkowskich powinni być przekonani o tym, że proces integracji ekonomicznej pozwala osiągać pozytywne skutki społeczne.⁶

W 1971 r. Komisja Wspólnot Europejskich przygotowała projekt dokumentu pt. "Wstępne wytyczne Wspólnotowego programu polityki społecznej".

Na paryskiej konferencji na szczycie szefów rządów i państw Wspólnot Europejskich w październiku 1972 r. po raz pierwszy zadeklarowano, iż *"przywiązuje się jednakową wagę do energicznych działań na polu socjalnym jak i do osiągnięcia unii monetarnej i gospodarczej"*.⁷

Powyższe działania stanowiły podstawę do przyjęcia w 1974 r. przez Radę Ministrów **pierwszego społecznego programu działania**. Program ten, opracowany na lata 1974-1976, wytyczał następujące priorytety:

- osiągnięcie pełnego zatrudnienia we Wspólnocie,
- poprawę warunków życia i pracy,
- zwiększenie zaangażowania środowiska pracodawców i związków zawodowych w ekonomiczne i socjalne decyzje Wspólnoty, a pracowników w życie przedsiębiorstwa.⁸

W latach 1974-1980 przyjęto wiele dyrektyw dotyczących równości kobiet i mężczyzn oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Okres ten nazywany jest "złotą erą harmonizacji".⁹

W latach 80-tych dominował punkt widzenia reprezentowany przez konserwatywny rząd Wielkiej Brytanii, iż nadmierna regulacja socjalna nie sprzyja walce z kryzysem ekonomicznym i społecznym. Propozycje wielu nowych dyrektyw nie uzyskały wówczas akceptacji Rady Ministrów. Udało się jednak przyjąć kilka dyrektyw z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.¹⁰

Drugi społeczny program działania z dnia 22 czerwca 1984 r. koncentrował się na następujących zagadnieniach:

- bezrobociem, ze szczególnym uwzględnieniem bezrobocia młodzieży,
- wprowadzeniem nowych technologii,

⁶ C. Barnard, *EC Employment Law...* op.cit., s. 56

⁷ Zob. *EC Bulletin* 10/1972

⁸ OJ 1974C13/1

⁹ Zob. R. Blanpain, M. Matey, *Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie*, Warszawa 1993, S. 57

¹⁰ R. Blanpain, M. Matey, *Europejskie prawo pracy...*, op.cit., s. 58

- bezpieczeństwem przemysłowym,
- kosztem zabezpieczenia społecznego i jego wpływu na konkurencyjność przedsiębiorstw i na poziom życia,
- intensywnym dialogiem pomiędzy przedstawicielami pracodawców i pracowników na szczeblu europejskim.¹¹

W porównaniu z pierwszym programem wytyczał on znacznie węższe cele. W latach 80-tych realizowane były także programy szczegółowe dotyczące bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy, wyrównywania szans kobiet oraz doraźne inicjatywy zmierzające do ochrony praw i włączenia w życie zawodowe bezrobotnej młodzieży i osób niepełnosprawnych.¹²

W drugiej połowie lat 80-tych zaczęto zwracać uwagę na konieczność nadania "socjalnego wymiaru" rynkowi wewnętrznemu. Biała Księga Komisji z 1985 r., dotycząca utworzenia rynku wewnętrznego, spotkała się z krytyką za zbyt jednostronne ujęcie kwestii integracji ekonomicznej bez zwrócenia uwagi na problemy społeczne. Przed podpisaniem Jednolitego Aktu Europejskiego w lutym 1986 r. trwały dyskusje nad wzbogaceniem go o wymiar socjalny, ale przeważała opcja, iż liberalna polityka gospodarcza jest najlepszą polityką społeczną.¹³

Jednakże w efekcie licznych głosów krytyki Komisja powołała międzyparlamentarną grupę roboczą, która sporządziła raport dotyczący socjalnego wymiaru Wspólnoty. Rada Europejska na szczycie w Madrycie w 1989 r. powtórzyła opinię wyrażoną wcześniej w 1972 r., iż *należy przywiązywać taką samą wagę do wymiaru socjalnego jak i do polityki ekonomicznej i monetarnej*.

Idea "socjalnego wymiaru" rynku wewnętrznego znalazła odbicie we **"Wspólnotowej Karcie Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników"**, przyjętej przez wszystkie kraje członkowskie, z wyjątkiem Wielkiej Brytanii, na posiedzeniu Rady Europejskiej w grudniu 1989 r. w Strasburgu.

W celu przygotowania tego dokumentu Komisja zwróciła się do Komitetu Społeczno-Ekonomicznego o opracowanie "Europejskiej Karty Podstawowych Praw Socjalnych".

Projekt został przygotowany w lutym 1989 r. i uzyskał poparcie Parlamentu Europejskiego, które zostało wyrażone w rezolucji z marca 1989 r. Komisja przedstawiła Radzie Ministrów w ciągu 1989 r. liczne projekty Wspólnotowej Karty Socjalnej. Mini-

¹¹ OJ 1984 C 175/1

¹² W. Weidenfeld, W. Wessels, *Europa od A do Z...*, op.cit., s. 243

¹³ C. Barnard, *EC Employment Law...*, op.cit., s. 58

strowie odpowiedzialni za sprawy socjalne dyskutowali nad tym dokumentem w czerwcu 1989 r. i następnie został on poddany dalszym konsultacjom z przedstawicielami pracodawców i pracowników zanim został ostatecznie zaakceptowany jako "Karta Podstawowych Praw Pracowników".¹⁴

Należy podkreślić, iż przyjęta wersja zasadniczo różni się od pierwszego projektu. Przede wszystkim został zawężony zakres Karty z "podstawowych praw socjalnych" do "praw pracowniczych". Pierwotna koncepcja oznaczała, iż Karta powinna mieć zastosowanie do wszystkich, niezależnie czy są obecnie zatrudnieni czy nie. Ponadto został przeniesiony nacisk z rozwiązań na poziomie Wspólnot w kierunku zwiększenia roli państw członkowskich. W związku z brakiem jednomyślności przy przyjmowaniu Karty, stanowi ona tylko **polityczną deklarację woli bez wiążących skutków prawnych**.

Wielka Brytania odmówiła podpisania Karty wskazując, iż problematyka socjalna leży w wyłącznej kompetencji poszczególnych rządów i Wspólnota jest instytucją ekonomiczną a nie socjalną. Opozycja Wielkiej Brytanii wobec rozszerzania uprawnień Wspólnot w sprawach socjalnych wpłynęła także na włączenie zasady sybsydiarności do treści Karty.¹⁵

W dniu 29 listopada 1989 r. Komisja ogłosiła "*Program Działań w zakresie Wykonania Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników*".¹⁶ Komisja przygotowała zestaw działań, które według niej powinny być przeprowadzone dla wykonania najpilniejszych postulatów i zadań Karty. Program zawierał 47 projektów dokumentów: dyrektyw, rozporządzeń, decyzji, zaleceń, oświadczeń lub opinii. Spośród nich 29 wymaga decyzji legislacyjnych. Do czerwca 1996 r. - 16 z nich zostało przyjętych. Zgodnie z zasadą subsydiarności propozycje Komisji odnosiły się tylko do niektórych problemów wskazanych w Karcie.

Podczas szczytu w Maastricht (9-10 grudnia 1991 r.) Wielka Brytania nie wyraziła zgody na wprowadzenie znaczących zmian do rozdziału pt. "Polityka socjalna" Traktatu o Europejskiej Wspólnocie Gospodarczej.¹⁷

Uregulowania dotyczące polityki socjalnej zawarte w art. 117-122 Traktatu wraz z poprawkami wprowadzonymi przez Jednolity Akt Europejski pozostały w zasadzie nienaruszone. W związku z tym postanowienia dotyczące polityki społecznej zostały

¹⁴ S. F. Goodman, *The European Community...*, op. cit., s. 172

¹⁵ S. F. Goodman, *The European Community...*, op. cit., s. 175

¹⁶ COM (89) 568

¹⁷ C. Barnard, *EC Employment Law...*, op. cit., s. 65

umieszczone w oddzielnych dokumentach: w **Protokole w Sprawie Polityki Społecznej** i w **Porozumieniu w Sprawie Polityki Społecznej**. Państwa członkowskie, bez Wielkiej Brytanii, podpisały **Protokół w Sprawie Polityki Socjalnej**, który stanowi integralną część Traktatu o Unii Europejskiej jako jego załącznik. Na podstawie Protokołu 11 państw członkowskich z wyłączeniem Wielkiej Brytanii, będzie mogło dalej rozwijać politykę socjalną i podejmować decyzje legislacyjne zwłaszcza w celu wykonania Wspólnotowej Karty Socjalnej, W tym celu 11 państw członkowskich zawarło **Porozumienie w Sprawie Polityki Socjalnej**. Dokument ten wyznacza kierunek i zasady działania Unii Europejskiej w dziedzinie polityki społecznej na najbliższe lata i ma służyć szybszemu i skuteczniejszemu przełożeniu Karty Socjalnej na prawo wspólnotowe.

Kierunkom rozwoju polityki społecznej Unii Europejskiej w latach 90-tych poświęcone zostały następujące dokumenty opracowane przez Komisję: - "Biała Księga na temat wzrostu, konkurencyjności i zatrudnienia" (*White Paper on Growth, Competitiveness and Employment*) z 1993 r.,¹⁸ "Zielona Księga: Europejska polityka społeczna - alternatywy dla Unii" 1994 (*Green Paper: European Social Policy - Options for the Union*) z 1993 r.¹⁹ i "Biała Księga: Europejska Polityka Społeczna - kierunek dla Unii" (*White Paper: European Social Policy - A Way Forward for the Union*) z 1994 r.²⁰

W ramach szeroko toczącej się dyskusji na temat rozwoju polityki społecznej w dniach 26-28 maja 1994 r. w Brukseli odbyła się konferencja specjalnie poświęcona przyszłości polityki społecznej Unii Europejskiej.

Obecnie realizowany jest kolejny program społecznego działania pt. "Medium-Term Social Action Programme 1995-1997".²¹ Program obejmuje następujące dziedziny:

- zwalczanie bezrobocia,
- edukację i szkolenie,
- tworzenie europejskiego rynku pracy,
- poprawę warunków pracy,
- równość warunków dla kobiet i mężczyzn,
- politykę społeczną i ochronę socjalną,

¹⁸ Bull Supp 6/93

¹⁹ COM (93) 551

²⁰ COM (94) 333

²¹ COM (95) 134

- ochronę zdrowia,
- dialog społeczny,
- efektywne wdrażanie prawa Wspólnotowego.

Pomimo, iż program obejmuje szereg zagadnień to jego zakres w stosunku do poprzedniego programu jest znacznie węższy. Nacisk został przeniesiony z ochrony zatrudnienia na tworzenie miejsc pracy oraz na potrzeby osób wyłączonych z rynku pracy (np. bezrobotni długookresowo) i inne osoby zagrożone marginalizacją społeczną (np. bezdomni)²²

W świetle powyższych dokumentów głównym priorytetem polityki **społecznej UE w latach 90-tych jest stymulowanie zatrudnienia i zwiększanie** elastyczności rynku pracy **w celu ograniczenia bezrobocia** i zapewnienia **konkurencyjności Europy na rynku światowym**. Według Komisarza ds. Socjalnych - Pádraig Fíynná możliwe jest pogodzenie wysiłków zmierzających do zmniejszenia bezrobocia z wysokimi standardami zatrudnienia.²³

II. Podstawy prawne wspólnotowej polityki społecznej

1. Traktat o Europejskiej Wspólnocie Gospodarczej (25.03.1957 r.)

Zagadnienia z zakresu polityki społecznej zostały uregulowane w art. 48-51 w części dotyczącej swobodnego przepływu osób, usług i kapitału oraz w części zatytułowanej *Polityka socjalna* w art. 117-128.

Zasada swobodnego przepływu osób wyrażona w art. 48-51 oznacza, iż pracownicy z państw członkowskich EWG posiadają prawo do pracy, życia i korzystania ze wszystkich zdobyczy socjalnych w miejscu ich pobytu na takich samych warunkach jak rodzima siła robocza, bez ograniczeń ze względu na przynależność państwową. Art. 51 nałożył na Radę Ministrów obowiązek podjęcia odpowiednich środków w dziedzinie ubezpieczeń społecznych w celu zapewnienia swobodnego przepływu pracowników i osób pozostających na ich utrzymaniu. Przepisy tego artykułu stanowią podstawę dla wprowadzania na obszarze Wspólnot Europejskich koordynacji krajowych systemów zabezpieczenia społecznego.

Ogólne cele społeczne, jakie realizować ma EWG, zostały wyrażone w art. 117 Traktatu Rzymskiego: *"Państwa członkowskie zgadzają się z koniecznością przychy-*

²² P. Kent, *Law of the European Union*, op.cit., s. 241

²³ A. Anderson, *Polityka socjalna*, w: "Dialog Społeczny", 1996/1, s. 2

niania się do polepszania życia i pracy pracowników, i do ujednoczenia ich poprzez stały postęp. Uważają one, że taki rozwój nastąpi nie tylko z funkcjonowania wspólnego rynku, który będzie sprzyjał ujednoczeniu systemów społecznych, lecz będzie on także wynikał z procedur określonych przez niniejszy Traktat i ze zbliżenia przepisów prawnych i administracyjnych".

Artykuł ten nie zapewnia dostatecznych środków realizacji wskazanych celów i posiada charakter deklaracyjny. Nie jest jednak pozbawiony całkowicie znaczenia prawnego - stanowi ważną pomoc w interpretowaniu postanowień Traktatu i pochodnego prawa wspólnotowego w dziedzinie socjalnej. Takie stanowisko zajął Trybunał Sprawiedliwości w orzeczeniu z dnia 29 września 1987 r. w sprawie *Zaera v Instituto Nacional de la Seguridad Social y Tesoreria General de la Seguridad Social* (Nr 126/86, SELL, Case Law, Nr 108).²⁴

Zgodnie z art. 118 głównym zadaniem Komisji jest popieranie ścisłej współpracy między państwami członkowskimi w dziedzinie socjalnej, szczególnie w takich dziedzinach jak:

- zatrudnienie,
- prawo pracy i warunki pracy,
- szkolenie zawodowe podstawowe i zaawansowane,
- zabezpieczenie społeczne,
- zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym,
- higiena zawodowa,
- prawo zrzeszania się i rokowań zbiorowych między pracodawcami i pracownikami.

Postanowienia art. 118 nie wkraczają w uprawnienia państw członkowskich w dziedzinie socjalnej poza dziedzinami objętymi postanowieniami Traktatu. Komisja w wyżej wymienionych zagadnieniach socjalnych może prowadzić badania, rozważania i konsultacje. Ograniczony zakres tego artykułu potwierdził Trybunał Sprawiedliwości przy okazji sprawy: Niemcy, Wielka Brytania i inni przeciwko Komisji (Case 155/80 ECR 1993), wskazując iż art. 118 daje Komisji tylko uprawnienia proceduralne i nie może być zastosowany w celu nałożenia

zadań na państwa członkowskie ani w celu powstrzymania państw członkowskich przed podejmowaniem działań na szczeblu krajowym.²⁵

²⁴ C. Barnard, *EC Employment Law...*, op.cit., s. 55

²⁵ C. Barnard, *EC Employment Law...*, op.cit., s. 55

Dodatkowo art. 121 upoważnia Radę do przekazania Komisji zadań wynikających ze wspólnych działań, w szczególności w sprawach ochrony pracowników-migrantów, zaś art. 128 nadaje Radzie prawo do ustanawiania generalnych zasad dla prowadzenia wspólnej polityki kształcenia zawodowego. Z kolei Komisja została zobowiązana w art. 122, aby jej roczne sprawozdania dla Parlamentu Europejskiego zawierały rozdział poświęcony sytuacji społecznej we Wspólnocie.

W art. 120 zostało zawarte zobowiązanie państw członkowskich do utrzymania równowagi w dziedzinie płatnych urlopów.

Powyżej omówione artykuły posiadają charakter deklaracyjny i proceduralny i nie dają podstawy prawnej, na której można by kształtować spójną politykę społeczną Wspólnoty oraz w niewielkim stopniu określają bezpośrednio prawa obywateli. Wyjątkiem na ich tle jest art. 119 dotyczący zasady jednakowego wynagrodzenia dla mężczyzn i kobiet za jednakową pracę oraz art. 48-51 dotyczące zagwarantowania swobodnego przepływu pracowników i ubezpieczenia społecznego migrujących pracowników. Na podstawie przepisów zawartych w tych artykułach Wspólnota może podejmować decyzje.²⁶

Na podstawie artykułów 123-125 Traktatu Rzymskiego o EWG został utworzony Europejski Fundusz Socjalny. Zasady jego funkcjonowania były zmieniane kilka razy: w 1971 r., 1977 r. i 1983 r. Rozporządzenie Rady z dnia 24 czerwca 1988 r. wyznaczyło od 1990 r. Funduszowi Socjalnemu oraz Funduszowi Rozwoju Regionalnemu i Funduszowi Gwarancyjnemu Rolnictwa pięć zasadniczych celów działania:

- pomoc dla regionów słabiej rozwiniętych, gdzie dochód narodowy na jedną osobę wynosi mniej niż 75% średniej europejskiej,
- pomoc w restrukturyzacji regionów o pogarszającej się sytuacji w przemyśle,
- redukcję bezrobocia długoterminowego,
- pomoc dla młodzieży w zdobywaniu zatrudnienia,
- pomoc w rozwiązywaniu problemów strukturalnych obszarów wiejskich.²⁷

Fundusz Socjalny koncentruje się na realizacji dwóch celów: zwalczaniu bezrobocia długoterminowego i promowaniu zatrudnienia młodzieży (osób poniżej 25

²⁶ C. Barnard, *EC Employment Law...*, op.cit., s. 54

²⁷ S. F. Goodman, *The European Community...*, op.cit., s. 166

2. Jednolity Akt Europejski (17.11.1986 r.)

Jednolity Akt Europejski, który wszedł w życie z dniem 1 lipca 1987 r., wprowadził m.in. modyfikacje do Traktatu o EWG.

W zakresie polityki społecznej nie były to zmiany daleko idące, ale wskazujące nowe kierunki wspólnotowej polityki społecznej.

Znaczącym osiągnięciem było wprowadzenie nowego artykułu 118B, który zinstytucjonalizował rolę rokowań zbiorowych poprzez zachęcanie Komisji do rozwijania dialogu pomiędzy pracodawcami i pracownikami na szczeblu europejskim. Ponadto Akt rozszerzył głosowanie kwalifikowaną większością głosów na zagadnienia dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa (art. 118A), jednakże z zastrzeżeniem, iż dyrektywy wydawane w tym zakresie nie będą narzucać ograniczeń administracyjnych, finansowych i prawnych w sposób, który utrudniłby tworzenie oraz rozwój małych i średnich przedsiębiorstw.

Do Traktatu zostały wprowadzone art. 130a-130e wyznaczające Wspólnocie nowe zadanie - wzmocnienie spójności ekonomicznej i społecznej poprzez dążenie do zmniejszania dysproporcji w stopniach rozwoju poszczególnych regionów. Cel ten powinien być osiągnięty za pomocą dynamicznej działalności funduszy strukturalnych (Europejskiego Rolniczego Funduszu Doradczego i Gwarancyjnego, Europejskiego Funduszu Socjalnego, Europejskiego Funduszu Rozwoju Strukturalnego).

3. Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników (9.XII.1989r.)

Wspólnotowa Karty Socjalna nie posiada charakteru normatywnego: nie jest traktatem ani konwencją, nie stanowi też poprawki do Traktatu o EWG, ani nie odpowiada żadnej z form wtórnego prawa Wspólnot Europejskich.²⁸

Dokument ten stanowi jedynie uroczystą deklarację polityczną i traktowany jest jako wyznacznik kierunków działań w polityce społecznej, co potwierdzone zostało w **Protokole w Sprawie Polityki Społecznej** dołączonym do Traktatu o Unii Europejskiej oraz w zawartym w Maastricht **Porozumieniu w Sprawie Polityki Społecznej**.

W preambule Karty zaznaczono, iż stosowanie jej nie może prowadzić do rozszerzania uprawnień Wspólnoty w dziedzinie prawa pracy i polityki socjalnej poza te, które zostały określone w Traktatach. Podkreślono także zasadę subsydiarności - respektowanie odrębnych ról Wspólnoty, rządów krajowych i partnerów społecznych,

²⁸ C. Barnard, *EC Employment Law*,..., op.cit., s. 61

przypominając, iż obowiązek podejmowania inicjatyw dotyczących wprowadzania praw socjalnych ciąży na Państwach członkowskich i ich częściach składowych oraz w ramach jej właściwości - na Wspólnocie Europejskiej.

Celem Karty jest utrwalenie osiągnięć w dziedzinie socjalnej w wyniku działalności państw członkowskich, partnerów społecznych i Wspólnoty, dlatego też w preambule podkreślono, iż prawo socjalne na poziomie Wspólnotowym nie może dać podstaw do jakiegokolwiek cofnięcia w porównaniu z aktualnym stanem w poszczególnych państwach członkowskich.

Państwa członkowskie, podpisujące Kartę, powołują się na art. 117 Traktatu o EWG, wskazując, iż Karta stanowi realizację ogólnych deklaracji zawartych w tym artykule. Głównym celem **Wspólnotowej Karty Socjalnej** powinno być zagwarantowanie społecznej poprawy w takich dziedzinach jak:

- swoboda przemieszczania się,
- warunki życia i pracy,
- zdrowie i bezpieczeństwo w miejscach pracy,
- ochrona socjalna,
- oświata i szkolenia,
- równe traktowanie usuwające wszelkie formy społecznej izolacji i dyskryminacji (z powodu płci, rasy, koloru skóry, poglądów politycznych i wyznania),
- równe traktowanie pracowników migrujących pochodzących z krajów trzecich.

Należy podkreślić, iż **adresatami Karty są nie tylko pracownicy najemni ale także osoby pracujące na własny rachunek**. Karta wymienia 12 podstawowych praw - haseł:

- prawo do swobodnego przemieszczania się, dostępu do zatrudnienia i ochrony socjalnej,
- zatrudnienie i płace,
- prawo do poprawy warunków życia i pracy,
- prawo do ochrony socjalnej,
- prawo do swobody zrzeszania się i rokowań zbiorowych,
- prawo do szkolenia zawodowego,
- prawo mężczyzn i kobiet do równego traktowania,
- prawo pracowników do informacji, konsultacji i partycypacji,
- prawo do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy,

- ochrona dzieci i młodzieży,
- ochrona osób starszych,
- ochrona osób niepełnosprawnych.

Hasła te zostały bardziej szczegółowo rozwinięte w 26 paragrafach. Część z tych praw pokrywa się z dziedzinami, w których Wspólnota posiada kompetencje legislacyjne na podstawie Traktatu o EWG wraz z poprawkami wniesionymi przez Jednolity Akt Europejski. Są to następujące zagadnienia:

- swobodne przemieszczanie się osób (art. 48-51),
- równość płci (art. 119),
- ochrona zdrowia i bezpieczeństwo pracy (art. 118A),
- swoboda zrzeszania się i rokowań zbiorowych (art. 118B),
- kształcenie zawodowe (art. 128).

Wcześniej zagwarantowane prawa w wielu przypadkach zostały wzbogacone o nowe elementy, np: równość traktowania kobiet i mężczyzn zinterpretowano także jako konieczność rozwijania środków umożliwiających kobietom i mężczyznom godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych.

Obowiązek zagwarantowania podstawowych praw socjalnych zawartych w Karcie spoczywa na państwach członkowskich zgodnie z ich praktyką krajową, ze szczególnym zwróceniem uwagi na rolę drogi ustawowej i układów zbiorowych pracy.

Na Komisję został nałożony obowiązek sporządzania raportu dla Rady Europejskiej, Parlamentu Europejskiego i Komitetu Społeczno-Ekonomicznego na temat stosowania Karty przez państwa członkowskie i Wspólnotę Europejską.

Reasumując; Wspólnotowa Karta Socjalna nie wprowadza żadnych zmian instytucjonalnych we Wspólnocie ani nie rozszerza kompetencji Wspólnoty, ale wskazuje państwom członkowskim nowe cele i szerszy zakres działań w sferze socjalnej.

Każda z propozycji nowych regulacji wspólnotowych zawartych w "Programie Działań w zakresie Wykonania Wspólnotowej Karty Socjalnej" musi przejść przez procedurę legislacyjną, a więc tym samym powinny one mieć podstawy prawne w Traktacie o EWG i w JAE²⁹

4. Traktat o Unii Europejskiej (9-10.XII.1991 r.)

Podstawową część Traktatu o Unii Europejskiej stanowi **Traktat o Wspólnocie**

²⁹ C. Barnard, *EC Employment Law...*, op. cit., s. 62

Europejskiej (dawniej EWG) w nowym nadanym w Maastricht brzmieniu. Art. 2 Traktatu o WE wskazuje główne cele Wspólnoty:

"Zadaniem Wspólnoty jest (...) wspieranie w całej Wspólnocie harmonijnego, zrównoważonego rozwoju działań gospodarczych, trwałego i nieinflacyjnego wzrostu z poszanowaniem środowiska naturalnego, wysokiego stopnia zbieżności działań gospodarczych, wysokiego poziomu zatrudnienia i opieki społecznej, podnoszenia stopy życiowej i jakości życia, ekonomicznej i społecznej spójności oraz solidarności pomiędzy państwami członkowskimi".

Dla osiągnięcia tych celów w art. 3 zostały wskazane zadania szczegółowe: - polityka dotycząca spraw społecznych obejmująca Europejski Fundusz Socjalny (art. 3i),

- wzmocnianie spójności ekonomicznej i społecznej (art. 3j),
- stwarzanie warunków dla pobudzenia jakości edukacji i szkolenia oraz pełnego rozwoju kultur państw członkowskich (art. 3p).

W Traktacie o Wspólnocie Europejskiej zdefiniowana została po raz pierwszy zasada subsydiarności, na którą wcześniej państwa członkowskie powołały się we Wspólnotowej Karcie Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników. Art. 3B Traktatu stanowi: *"W zakresie, który nie podlega jej wyłącznej kompetencji, Wspólnota podejmuje działania, zgodnie z zasadą subsydiarności, tylko wówczas i tylko w takim zakresie w jakim cele proponowanych działań nie mogą być realizowane w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast z uwagi na skalę i skutki proponowanych działań, mogą zostać lepiej zrealizowane przez Wspólnotę."* Zasada subsydiarności oznacza, że Wspólnota może podejmować działania tylko w tych przypadkach, gdy jej działania będą efektywniejsze niż wysiłki poszczególnych państw członkowskich.

W dziedzinach, w których wspólne kompetencje posiada WE i państwa członkowskie, zasada ta wręcz zakazuje działania, jeśli ten sam cel mogą osiągnąć samodzielnie w sposób zadowalający państwa członkowskie. Komisja Europejska musi najpierw wykazać, że istnieje realna potrzeba działania Wspólnoty i podjęcia wspólnej akcji w danej dziedzinie. W przypadku polityki społecznej zasada subsydiarności dotyczy większości spraw, bowiem mieszczą się one zarówno w kompetencjach Wspólnoty jak i państw członkowskich.

Część Traktatu o WE poświęcona polityce społecznej została zatytułowana: "Polityka społeczna, oświata, kształcenie zawodowe, młodzież". Cała część składa się z

trzech rozdziałów:

- rozdział I pt. "Przepisy socjalne" (art. 117-122),
- rozdział II pt. "Europejski Fundusz Socjalny" (art. 123-125),
- rozdział III pt. "Oświata, kształcenie zawodowe, młodzież" (art. 126-127).

Z powodu sprzeciwu Wielkiej Brytanii wobec projektów poszerzania kompetencji Wspólnoty w dziedzinie socjalnej, nie zostały wniesione zmiany do art. 117-122. Pozostałe państwa członkowskie zadeklarowały wolę dalszego rozwijania wspólnotowej polityki społecznej podpisując *Protokół w Sprawie Polityki Społecznej* oraz *Porozumienie w Sprawie Polityki Społecznej*. *Protokół* upoważnił je do korzystania z organów, procedur i mechanizmów określonych Traktatem o Wspólnocie Europejskiej w celu rozwijania polityki społecznej.

Porozumienie określiło cele wspólnotowej polityki społecznej wykraczające, w przypadku praw pracowników, poza postanowienia Traktatu o WE. W art. 1 *Porozumienia* zostały wskazane następujące zadania:

- rozwijanie zatrudnienia,
- poprawa warunków życia i pracy,
- właściwa opieka socjalna,
- dialog pomiędzy kierownictwem i związkami zawodowymi,
- rozwijanie zasobów ludzkich pod kątem widzenia wysokiego i trwałego zatrudnienia,
- walka z izolacją od rynku pracy.

Wymienione dziedziny polityki społecznej mieszczą się w kompetencjach Wspólnoty i państw członkowskich. Komisja została zobowiązana do sporządzania corocznych sprawozdań oceniających postęp w osiągnięciu tych celów. Sprawozdania przedkładane są Parlamentowi Europejskiemu, Radzie Europejskiej i Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu.

Na podstawie decyzji zawartych w *Porozumieniu* rozszerzeniu uległy kompetencje Wspólnoty w zakresie polityki społecznej albowiem zasada podejmowania decyzji większością kwalifikowaną została rozciągnięta na nowe dziedziny.

Przed Maastricht zasada ta miała zastosowanie do następujących problemów socjalnych:

- swobodne przemieszczanie się pracowników,
- wzajemne uznawanie dyplomów i kwalifikacji,
- ustanowienie rynku wewnętrznego,

- poprawa środowiska pracy, zdrowia i bezpieczeństwa pracowników,
- spójność ekonomiczna i socjalna,
- środowisko naturalne.³⁰

Porozumienie z Maastricht jeszcze raz wskazało:

- poprawę środowiska pracy dla ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz dołączyło dalsze dziedziny socjalne:

- warunki pracy,
- informację i konsultację pracowników,
- równość mężczyzn i kobiet na rynku pracy i równe traktowania przy pracy,
- integrację osób izolowanych od rynku pracy.

Państwa członkowskie, które podpisały *Porozumienie*, wyraziły zgodę na przyjęcie dyrektyw ustanawiających minimalne standardy w tych dziedzinach. Dyrektywy mają być przyjmowane w ramach procedury współpracy z Parlamentem Europejskim i konsultacji z Komitetem Ekonomiczno-Społecznym.

Zasada jednomyślności państw członkowskich została utrzymana w następujących sprawach:

- zabezpieczenie społeczne i ochrona socjalna pracowników,
- ochrona pracowników przy rozwiązywaniu umowy o pracę,
- reprezentacja i zbiorowa ochrona interesów pracowników i pracodawców, w tym współzarządzanie,
- warunki zatrudnienia osób pochodzących z państw trzecich, przebywających legalnie na obszarze Wspólnoty,
- wkład finansowy na rozwój zatrudnienia i tworzenia miejsc pracy, bez naruszania przepisów dotyczących Funduszu Socjalnego.

Zasada jednomyślności w wyżej wskazanych dziedzinach obowiązuje wszystkie kraje członkowskie z wyłączeniem Wielkiej Brytanii.

Poszczególne państwa mogą w swoich ustawodawstwach krajowych przyjmować mocniejsze środki ochrony niż te ustanowione na poziomie Wspólnoty.

Nadal pozostają całkowicie wyłączone z kompetencji Wspólnoty:

- sprawy wynagrodzenia,
- prawo zrzeszania się,
- prawo do strajku i prawo do lokautu.

Problemy te mogą być regulowane tylko na szczeblu krajowym.

³⁰ R. Blanpain, M. Matey, *Europejskie prawo pracy...*, op. cit., s. 21

W Maastricht został zawarty specjalny **Protokół w Sprawie Spójności Ekonomicznej i Społecznej**. Na podstawie art. 130d Traktatu o WE w 1993 r. został utworzony nowy fundusz strukturalny - Fundusz Spójności (*Cohesion Fund*) dla tych państw członkowskich, w których produkt krajowy brutto wynosi mniej niż 90% przeciętnej WE.

W świetle decyzji z Maastricht w sposób bardzo znaczny wzrosła rola partnerów społecznych. Przedstawiciele pracodawców i związki zawodowe zostały włączone do procesu kształtowania prawa wspólnotowego poprzez konsultacje i zawieranie układów zbiorowych na szczeblu europejskim.

Porozumienie w Sprawie Polityki Socjalnej przewiduje nową procedurę podejmowania decyzji: możliwość zastąpienia prawa wspólnotowego przez porozumienia zawierane pomiędzy partnerami społecznymi. W myśl zasady subsidiarności Wspólnota może wybrać tryb postępowania: legislacyjny lub układów zbiorowych.³¹

Status Prawny **Porozumienia** jest niejasny i wzbudza kontrowersje. Ponieważ **Porozumienie** stanowi aneks do **Protokołu**, który z kolei jest aneksem do Traktatu o Unii Europejskiej, część prawników uznaje, iż **Porozumienie** również stanowi część prawa wspólnotowego. Krytycy tego stanowiska stwierdzają, że tak jak **Wspólnotowa Karta Socjalna** jest umową zawartą pomiędzy 11 państwami, tak i **Porozumienie w Sprawie Polityki Społecznej** nie jest częścią

Traktatu, lecz oddzielnym porozumieniem zawartym przez 11 państw członkowskich WE³²

Zakończenie

W procesie integracji europejskiej wystąpiła wyraźna tendencja do poszerzania kompetencji Wspólnot na dziedziny pozaekonomiczne. Uchwalenie Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników świadczy o tym, iż w wyniku poszukiwania "wymiaru społecznego" rynku wewnętrznego wzrosła presja na opracowanie regulacji i przepisów także w dziedzinie socjalnej. Uwidocznili się też wśród państw członkowskich różnicowane podejście do dalszego rozwijania wspólnotowej polityki społecznej. Wielka Brytania, nie podpisując Protokołu w Sprawie Polityki Socjalnej, wycofała się z tworzenia wspólnej polityki, przy uznaniu dotychczasowego

³¹ C. Barnard, *EC Employment Law...*, op.cit., s. 77

³² Zob.: C. Barnard, *EC Employment Law...*, op.cit, s. 66-67; R. Blanpain, M.

dorobku prawnego Wspólnot (*acquis communautaire*) w tym zakresie. Zderzyły się dwa sposoby podejścia do polityki społecznej: według Wielkiej Brytanii rozszerzanie roli socjalnej Wspólnoty powoduje trudności na rynku pracy, według państw kontynentu europejskiego - Europa gospodarcza i Europa socjalna powinny być rozwijane równocześnie.

Protokół podpisany w Maastricht wyraźnie zmierza w kierunku budowy Europy socjalnej, ale bez Wielkiej Brytanii. Po raz pierwszy dopuszczono, aby państwo członkowskie wycofało się z podpisania całej części Traktatu. Osiągnięto w ten sposób kompromis polityczny, lecz za cenę komplikacji natury prawnej. Ponadto powstała sytuacja, w której Europa będzie integrować się w różnym tempie i zakresie (*two-speed Europe*).³³

Z punktu widzenia opcji popierającej rozwój wspólnotowej polityki społecznej postanowienia z Maastricht są niezadowolające, albowiem polityka społeczna UE nie posiada jednolitych ram prawnych. Spośród organów Wspólnot Europejskich dużą wagę do jej rozwoju przywiązuje Parlament Europejski, który wzywa do bardziej zdecydowanego podejścia z położeniem większego nacisku na prawodawstwo. Komisja stoi na stanowisku (wyrażonym w Białej Księdze o Polityce Społecznej), iż nie ma potrzeby nowych szerokich akcji legislacyjnych w dziedzinie socjalnej i należy skoncentrować się na zapewnieniu efektywnego stosowania istniejącego już prawa wspólnotowego. W ostatnich latach działania WE opierają się na środkach prawnych nie posiadających mocy obowiązującej (rekomendacje, memoranda). Z kolei Komisarz ds. Socjalnych, Pdraig Flynn, proponuje, aby Wspólnotowa Karta Socjalna została włączona do zrewidowanego Traktatu.³⁴

Dotychczasowy dorobek wspólnotowego prawa w dziedzinie pracy i polityki socjalnej obejmuje regulacje dotyczące:

- swobodnego przemieszczania się pracowników (prawo wjazdu, wyjazdu i pobytu, uznawanie dyplomów i kwalifikacji, ubezpieczenie społeczne pracowników migrujących),
- równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie płac, zatrudnienia i ubezpieczeń społecznych (równość płac mężczyzn i kobiet, równość traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia, równość traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, urlopy rodzicielskie),

³³ C. Barnard, *EC Employment Law...*, op.cit., s. 65

³⁴ P. Kent, *Law of the European Union...*, op.cit., s. 241

- ochrony praw pracowniczych (wspólnotowy prawny reżim zwolnień zbiorowych pracowników i ich osłony socjalnej, ochrona praw pracowników w przypadku zmian własnościowych po stronie pracodawcy, ochrona roszczeń pracowniczych w przypadku niewypłacalności pracodawcy, udokumentowanie stosunku pracy, warunki pracy "atypowej", czas pracy, pracownicy delegowani),
- ochrony pracy (powszechna ochrona pracy, wyspecjalizowana ochrona pracy, ochrona macierzyństwa i młodych pracowników),
- zbiorowych stosunków pracy (stosunki układowe, zasada informowania i konsultowania pracowników).

Regulacje prawne Wspólnoty wywarły największy wpływ na ustawodawstwo krajowe państw członkowskich w następujących dziedzinach:

- praw pracowników migrujących,
- równej płacy dla kobiet i mężczyzn,
- ochrony pracy.

Częściowy sukces osiągnięto w dziedzinie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

Dalszy rozwój polityki społecznej Unii Europejskiej w zakresie harmonizacji prawa i polityki socjalnej ograniczony jest zróżnicowaniem krajowych systemów prawnych i potrzebą utrzymania konkurencyjności Wspólnoty na rynkach światowych. Zasada subsydiarności nakłada kolejne ograniczenia na działalność Wspólnoty. Rozwój polityki społecznej Unii Europejskiej zależy więc od politycznych uzgodnień pomiędzy państwami członkowskimi oraz od porozumień partnerów dialogu społecznego.³⁵ Niewykluczone, iż postępująca integracja ekonomiczna i związany z nią bardziej swobodny przepływ pracowników będzie wywierać presję na ujednolicenie przepisów socjalnych i prawa pracy i w ten sposób niezbędne okażą się rozwiązania określone na szczeblu Wspólnoty.³⁶

Bibliografia

1. A. Anderson, *Polityka socjalna*, w: "Dialog Społeczny", 1996/1.
2. C. Barnard, *EC Employment Law*, Chichester 1995.
3. R. Blanpain, M. Matey, *Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie*, Warszawa 1993.
4. S. Dearden, *Social Policy*, w: "European Economic Integration", London 1994.
5. J. Galster, C. Mik, *Podstawy europejskiego prawa wspólnotowego*. Toruń 1995.

³⁵ S. Dearden, *Social Policy*, w: "European Economic Integration", London 1994, s. 155

³⁶ W. Weidenfeld, W. Wessels, *Europa od A do Z. Podręcznik integracji europejskiej*, Gliwice 1995, s. 247

6. S. F. Goodman, *The European Community*, Houndmills 1993.
7. P. Kent, *Law of the European Union*, Pitman Publishing 1996.
8. M. Matey, *Praca i polityka socjalna w regulacjach europejskich*, w: "Nowy ład pracy w Polsce w Europie", Warszawa 1997.
9. W. Weidenfeld, W. Wesseis, *Europa od A do Z. Podręcznik integracji europejskiej*, Gliwice 1995.

ANEKS

Regulacje prawne WE (dyrektywy i rozporządzenia) w dziedzinie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych³⁷

I. Swobodne przemieszczanie się pracowników

1. Rozporządzenie nr 1612 z dn. 15 października 1968 r. w sprawie swobody przemieszczania się pracowników w ramach Wspólnoty (OJ Nr L 257/1968).

2. Dyrektywa nr 360 z dn. 15 października 1968 r. w sprawie zniesienia ograniczeń przemieszczania się i stałego pobytu na obszarze Wspólnoty w odniesieniu do pracowników i ich rodzin (OJ Nr L 25/1968); nowelizacje: OJ Nr L 39/1976, OJ Nr L 245/1992).

3. Dyrektywa nr 363 z dn. 13 lipca 1990 r. w sprawie prawa pobytu obywateli państw członkowskich (OJ Nr L 180/1990).

4. Dyrektywa nr 96 z dn. 29 października 1993 r. w sprawie pobytu studentów (OJ Nr L 317/1993).

5. Rozporządzenie nr 1251 z dn. 29 czerwca 1970 r. dotyczące prawa pracowników do pozostania na obszarze państwa członkowskiego po ustaniu zatrudnienia (OJ Nr U 42/1970).

6. Dyrektywa nr 365 z dn. 13 lipca 1990 r. w sprawie prawa pobytu dla pracowników i osób pracujących na własny rachunek, które zaprzestały działalności zawodowej (OJ Nr L 180/1990).

7. Dyrektywa nr 846 z dn. 25 lipca 1977 r. dotycząca obowiązku szkolnego dzieci pracowników migrujących (OJ Nr L 199/1977).

8. Dyrektywa nr 221 z dn. 25 lutego 1964 r. dotycząca koordynacji specjalnych środków w zakresie przemieszczania się i pobytu cudzoziemców, uzasadnionych względami porządku publicznego, bezpieczeństwa publicznego lub zdrowia publicznego (OJ Nr L 56/1964).

9. Dyrektywa nr 368 z dn. 16 lipca 1985 r. dotycząca porównywalności kwalifikacji w zakresie szkolenia zawodowego pomiędzy państwami członkowskimi Wspólnoty Europejskiej (OJ Nr L 199/1985).

10. Dyrektywa nr 48 z dn. 21 grudnia 1988 r. dotycząca powszechnego systemu

³⁷ Spis regulacji sporządzono na podstawie M. Matey, *Praca i polityka socjalna w regulacjach europejskich*, w: "Nowy ład pracy w Polsce i w Europie", Warszawa 1997

uznawania dyplomów szkolnictwa ponadśredniego, uzyskanych po ukończeniu nauki zawodu lub szkolenia trwającego co najmniej 3 lata (OJ Nr L 19/1989).

11. Dyrektywa nr 51 z dn. 24 lipca 1992 r. dotycząca drugiego powszechnego systemu uznawania wykształcenia zawodowego (OJ Nr L 209/1992).

12. Rozporządzenie nr 1408 z dn. 14 czerwca 1971 r. dotyczące stosowania systemów ubezpieczenia społecznego do pracowników przemieszczających się w ramach Wspólnoty i do ich rodzin (tekst jednolity JO Nr L 230/1983; nowelizacje: OJ Nr L 136/1992, OJ Nr L 181/1993)

13. Rozporządzenie nr 574 z 1972 r. w sprawie trybu stosowania Rozporządzenia nr 1408/1971; nowelizacje: OJ Nr L 136/1992, OJ Nr L 181/1993

II. Równość traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie płac, zatrudnienia i ubezpieczeń społecznych

1. Dyrektywa nr 117 z dn. 10 lutego 1975 r. dotycząca stosowania równej płacy wobec mężczyzn i kobiet (OJ Nr L 45/1975).

2. Dyrektywa nr 207 z dn. 9 lutego 1976 r. dotycząca stosowania zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkolenia zawodowego, awansu zawodowego i warunków pracy (OJ Nr L 39/1976).

3. Dyrektywa nr 613 z dn. 11 grudnia 1986 r. dotycząca stosowania zasady równego traktowania do pracowników pracujących na własny rachunek (OJ Nr L 359/1986).

4. Dyrektywa nr 7 z dn. 19 grudnia 1978 r. dotycząca stopniowego wprowadzania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie ubezpieczeń społecznych (OJ Nr L 6/1979).

5. Dyrektywa nr 378 z dn. 24 lipca 1986 r. dotycząca wprowadzenia zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zawodowych systemach ubezpieczeń społecznych (OJ Nr L 225/1986).

6. Dyrektywa nr 34 z dn. 6 czerwca 1996 r. dotycząca urlopów rodzicielskich (OJ Nr L 145/1996).

III. Ochrona praw pracowniczych

1. Dyrektywa nr 129 z dn. 17 lutego 1975 r. dotycząca zbliżania ustawodawstw państw członkowskich w zakresie zwolnień zbiorowych pracowników (OJ Nr L 48/1975; nowelizacja: OJ Nr L 245/1992).

2. Dyrektywa nr 187 z dn. 14 lutego 1977 r. dotycząca zbliżania ustawodawstw państw członkowskich w zakresie ochrony nabytych praw pracowników w przypadku transferu przedsiębiorstw, firm lub ich części (OJ Nr L 61/1977).

3. Dyrektywa nr 987 z dn. 20 października 1977 r. dotycząca zbliżania ustawodawstw państw członkowskich w zakresie ochrony pracowników w razie niewypłacalności pracodawców (OJ Nr L 283/1980; nowelizacja: OJ Nr L 66/1987)

4. Dyrektywa nr 553 z dn. 14 października 1991 r. dotycząca ciążącego na pracodawcy obowiązku poinformowania pracownika o warunkach jego umowy o pracę lub stosunku pracy (OJ Nr L 288/1991).

5. Dyrektywa nr 383 z dn. 25 czerwca 1991 r. dotycząca uzupełnienia przepisów w sprawie poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników zatrudnionych na czas określony lub w ramach stosunku pracy dorywczej (OJ Nr L 206/1991)

6. Dyrektywa nr 104 z dn. 23 listopada 1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (OJ Nr L 307/1993).

IV. Ochrona pracy³⁸

1. Dyrektywa nr 391 z dn. 29 czerwca 1989 r. dotycząca wprowadzenia środków wspierających poprawę w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy (OJ Nr L183/1989).

2. Dyrektywa nr 654 z dn. 30 listopada 1989 r. dotycząca minimalnych wymagań bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy (OJ Nr L 393/1989).

3. Dyrektywa nr 655 z dn. 30 listopada 1989 r. dotycząca minimalnych wymagań bezpieczeństwa i zdrowia przy używaniu przez pracowników wyposażenia roboczego (OJ Nr L 393/1989).

4. Dyrektywa nr 656 z dn. 30 listopada 1989 r. dotycząca minimalnych wymagań bezpieczeństwa i zdrowia przy używaniu przez pracowników wyposażenia ochronnego w miejscu pracy (OJ Nr L 393/1989).

5. Dyrektywa nr 269 z dn. 29 maja 1990 r. dotycząca minimalnych wymagań bezpieczeństwa i zdrowia przy ręcznym przenoszeniu ciężarów, w przypadkach istnienia szczególnego ryzyka uszkodzeń przez pracowników kręgosłupa (OJ Nr L 156/1990).

6. Dyrektywa nr 269 z dn. 29 maja 1990 r. dotycząca minimalnych wymagań

³⁸ Spis obejmuje regulacje tzw. "II generacji" norm ochronnych, stawiających wyższe wymagania niż dyrektywy przyjmowane w latach 1975-1989. Regulacje te są szczególnie zalecane przez wspólnotową "Białą Księgę dla krajów Europy Środkowo-Wschodniej".

bezpieczeństwa i zdrowia przy pracach z użyciem ekranów wizualnych (OJ Nr L 156/1990).

7. Dyrektywa nr 394 z dn. 28 czerwca 1990 r. dotycząca ochrony pracowników przed ryzykami związanymi z działaniem czynników rakotwórczych przy pracy (OJ Nr L 196/1990).

8. Dyrektywa nr 679 z dn. 26 listopada 1990 r. dotycząca ochrony pracowników przed ryzykami związanymi z działaniem czynników biologicznych przy pracy (OJ Nr L 374/1990, nowelizacja OJ Nr L 268/1993).

9. Dyrektywa nr 382 z dnia 25 czerwca 1991 r. dotycząca ochrony pracowników przed niebezpieczeństwem pracy przy azbestie (OJ Nr L 206/1991).

10. Dyrektywa nr 57 z dn. 24 czerwca 1992 r. dotycząca stosowania minimalnych wymagań bezpieczeństwa i zdrowia w miejscach budowy tymczasowych lub ruchomych (OJ Nr L 245/1992).

11. Dyrektywa nr 57 z dn. 24 czerwca 1992 r. dotycząca stosowania minimalnych wymagań zapewnienia oznakowania w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia przy pracy (OJ Nr L 245/1992).

12. Dyrektywa nr 91 z dn. 3 listopada 1992 r. dotycząca minimalnych wymagań w zakresie poprawy ochrony bezpieczeństwa i zdrowia w przemysłach wydobywczych minerałów przez świdrowanie (OJ Nr L 348/1992).

13. Dyrektywa nr 104 z dn. 3 grudnia 1992 r. dotycząca minimalnych wymagań w zakresie poprawy ochrony bezpieczeństwa i zdrowia w przemysłach wydobywczych minerałów powierzchniowych i podziemnych (OJ Nr L 404/1992). "

14. Dyrektywa nr 103 z dn. 23 listopada 1993 r. dotycząca minimalnych wymagań bezpieczeństwa i zdrowia przy pracy na pokładzie statków rybołówczych (OJ Nr L 307/1993).

15. Dyrektywa nr 85 z dn. 19 października 1992 r. dotycząca wprowadzenia środków zmierzających do poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic ciężarnych oraz pracownic w okresie poporodowym i w okresie karmienia (OJ Nr L 348/1992).

16. Dyrektywa nr 33 z dn. 22 czerwca 1994 r. dotycząca ochrony pracy młodych pracowników (OJ Nr L 216/1994).

V. Zbiorowe stosunki pracy

1. Dyrektywa nr 45 z dn. 22 września 1994 r. dotycząca utworzenia Europejskich Rad zakładowych lub innych trybów informacji i konsultacji pracowników w przedsię-

biorstwach działających w skali europejskiej lub w grupach przedsiębiorstw (OJ Nr L 254/1994).