

Przewodnik po Europejskim filarze praw socjalnych



Przygotowała: Barbara Surdykowska, Biuro Ekspertyz, Dialogu i Polityki Społecznej KK NSZZ „Solidarność”, konsultacja: Andrzej Adamczyk kierownik Działu Zagranicznego NSZZ „Solidarność”



Niniejszy **Przewodnik** ma zasygnalizować na czym polega obecna inicjatywa Komisji Europejskiej w postaci **Europejskiego filaru praw socjalnych**. Przewodnik ma na celu przybliżenie inicjatywy Komisji.

Europejski filar praw socjalnych (w tym dorobek Unii Europejskiej w poszczególnych obszarach) przedstawiony jest bardziej wyczerpująco w Dokumencie Roboczym Służb Komisji towarzyszącemu dokumentowi Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno- Społecznego i Komitetu Regionów Ustanowienie Europejskiego filaru praw socjalnych (SWD (2017) 201 final).

Europejski filar praw socjalnych ma stanowić kompas czy też mapę drogową wskazującą na kierunki przyszłych działań Unii Europejskiej w obszarze socjalnym. Powstanie Filaru związane jest z odczuwalnym przez obywateli Unii, ale i obecną Komisję Europejską, deficytem wymiaru społecznego procesu integracji europejskiej. Implementacja Filaru ma służyć pogłębieniu integracji państw strefy euro.

NSZZ Solidarność protestuje przeciwko nieuwzględnieniu przez Komisję Europejską oczekiwania NSZZ Solidarność (wyrażanego także przez EKZZ) aby Filar adresowany był do wszystkich państw członkowskich UE. Wskazuje na to Decyzja Prezydium KK NSZZ „Solidarność” dotycząca Europejskiego filaru praw socjalnych, która została przyjęta 23 maja 2017 r. (Decyzja Prezydium KK 64/17).

Z punktu widzenia NSZZ „Solidarność” kluczowe jest przystąpienie rządów państw członkowskich, które w chwili obecnej nie przyjęły wspólnej waluty, do projektu Europejskiego filaru praw socjalnych tak, aby w pełni uczestniczyć w tym procesie.

Analizę dotyczącą Filaru wypada rozpocząć od bezpośredniego cytatu z wypowiedzi Przewodniczącego Jean- Claude Junckera z Orędzia o stanie Unii które zostało wygłoszone 9 września 2015 r. w Parlamencie Europejskim: *Musimy zintensyfikować nasze działania na rzecz uczciwego i prawdziwie ogólnoeuropejskiego rynku pracy. W ramach tych działań będę chciał stworzyć Europejski filar praw socjalnych, który bierze pod uwagę zmieniające się realia europejskich społeczeństw i świata pracy. Filar ten może służyć za kompas wyznaczający kierunek działań na rzecz odnowionej konwergencji w strefie euro. Powinien on*



być uzupełnieniem tego, co już razem osiągnęliśmy w dziedzinie ochrony pracowników w UE. Wierzę, że dobrze postępujemy, zapoczątkowując tę inicjatywę w strefie euro i pozwalając pozostałym państwom członkowskim UE, by przyłączyły się do niej, jeśli zechcą.

Państwa członkowskie spoza strefy euro określą swój stosunek do Europejskiego filaru praw socjalnych podczas Szczytu społecznego UE w Goeteborgu 17 listopada 2017 r.

Filar nie jest projektem jednolitego czy pojedynczego aktu prawnego mającego stać się przedmiotem legislacji Unii Europejskiej. Jest natomiast katalogiem możliwych działań i instrumentów unijnych o bardzo różnym charakterze i niejednakowej potencjalnej mocy prawnej. Jego kształt ostateczny może obejmować całość lub tylko niektóre pozycje z proponowanego katalogu, w zależności od woli państw członkowskich. Jego wsparcie w czasie szczytu w Goeteborgu będzie oznaczało rozpoczęcie procesu polegającego na żmudnych negocjacjach instytucji unijnych z udziałem partnerów społecznych bez gwarancji, że mimo ramowej akceptacji Filaru, jego poszczególne elementy zostaną przyjęte i nabiorą formy konkretnych instrumentów prawnych. Natomiast odrzucenie Filaru w czasie szczytu oznaczałoby zablokowanie rozwoju europejskiego modelu społecznego ze wskazaniem na możliwy regres polegający na porzuceniu prac nad niektórymi elementami Filaru, które już się rozpoczęły.



Przewodnik po Europejskim filarze praw socjalnych

Skróty:

Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej – Karta

Europejska Karta Społeczna - EKS

Zrewidowana Europejska Karta Społeczna – ZEKS

Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności – Konwencja

Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Traktat Lizboński) - TFUE

Europejski filar praw socjalnych – Filar

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych - EKZZ

Spis treści:

	str.
1. Wstęp	5 - 6
2. Struktura i elementy Europejskiego filaru praw socjalnych	7 - 34
3. Filar a polskie uwarunkowania w odniesieniu do przyjmowania międzynarodowych standardów w obszarze praw socjalnych	34 - 37
4. Kilka uwag końcowych	37 - 38



Wstęp

Jak wskazuje Komisja Europejska (Wniosek w sprawie międzyinstytucjonalnej proklamacji Europejskiego filaru praw socjalnych, COM (2017) 251 final) – Europejski filar praw socjalnych wyraża zasady i prawa kluczowe dla sprawiedliwych i sprawnie funkcjonujących rynków pracy oraz systemów bezpieczeństwa socjalnego w Europie XXI w. **Potwierdza** on niektóre z praw obecnych już w dorobku prawnym Unii. **Dodaje natomiast nowe zasady**, które odnoszą się do wyzwań wynikających ze zmian społecznych, technologicznych i gospodarczych. Zasady zapisane w Europejskim filarze praw socjalnych dotyczą obywateli Unii oraz obywateli państw trzecich posiadających prawo legalnego pobytu. W przypadku gdy zasada odnosi się do pracowników, dotyczy ona **wszystkich pracujących**, niezależnie od statusu, warunków i okresu zatrudnienia. Realizacja Europejskiego filaru praw socjalnych stanowi wspólne zobowiązanie i odpowiedzialność Unii, jej państw członkowskich i partnerów społecznych. Zasady i prawa określone przez Europejski filar praw socjalnych powinny być realizowane zarówno na szczeblu Unii, jak i na szczeblu państw członkowskich, w granicach ich kompetencji i zgodnie z zasadą pomocniczości.

Na szczeblu unijnym Europejski filar praw socjalnych nie pociąga za sobą rozszerzenia kompetencji Unii określonych w traktatach. Powinien być on wdrażany w granicach tych kompetencji.

Na szczeblu państw członkowskich postanowienia Filaru opracowano z poszanowaniem różnorodności kultur i tradycji narodów Europy, jak również tożsamości narodowej państw członkowskich oraz organizacji ich organów publicznych na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym. W szczególności utworzenie Filaru praw socjalnych nie narusza prawa państw członkowskich do określenia podstawowych zasad ich systemów zabezpieczenia społecznego i nie powinno wpływać na ich równowagę finansową.

Dialog społeczny odgrywa kluczową rolę we wzmacnianiu praw socjalnych i zwiększeniu trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu. Partnerzy społeczni na wszystkich szczeblach odgrywają kluczową rolę w realizacji i wdrażaniu Europejskiego filaru praw socjalnych, zgodnie ze swoją autonomią i prawem do podejmowania działań zbiorowych.



Podsumowując: Filar nie stanowi zbioru praw w oparciu o które jednostka może wywieść swoje roszczenie. Stanowi ustrukturalizowaną „mapę drogową”, plan dojścia do określonych standardów. Ma na celu przede wszystkim pogłębienie integracji tak aby obok istniejących swobód traktatowych (świadczenia usług, przepływu kapitału, towarów i osób) można było mówić o wspólnej przestrzeni socjalnej w Unii Europejskiej.

Tak więc Filar w żaden sposób nie zastępuje praw społecznych określonych w dokumentach Rady Europy (takich jak Europejska Karta Społeczna (EKS) czy Zrewidowana Europejska Karta Społeczna (ZEKS)). Problem braku ratyfikacji przez Polskę ZEKS pozostaje w dalszym ciągu nierozwiązany.

Oczywiście najważniejsze będzie stopniowe wdrażanie postanowień Filaru, tak aby nie był on „martwą deklaracją”. Wraz z proklamowaniem Filaru Komisja rozpoczęła trzy konkretne procesy:

- przedstawiono projekt dyrektywy dotyczącej godzenia życia zawodowego z rodzinnym (Wniosek dotyczący Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE COM (2017) 253 final;
- rozpoczęto konsultacje z europejskimi partnerami społecznymi w obszarze równych praw socjalnych niezależnych od formy zatrudnienia;
- rozpoczęto konsultacje z europejskimi partnerami społecznymi w zakresie potrzeby modernizacji dyrektywy dotyczącej informacji (należy podkreślić, że zakres konsultacji jest *de facto* szerszy niż tylko ocena potrzeby zmian w obecnie obowiązującej dyrektywie).

Te konkretne działania postrzegane są przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych oraz NSZZ „Solidarność” jako nie w pełni wystarczające, ale idące w dobrym kierunku. Po wielu latach apeli europejskiego ruchu związkowego Komisja Europejska nareszcie staje się bardziej aktywna w sferze polityki społecznej.



Struktura i elementy Europejskiego filaru praw socjalnych

W Dokumencie Roboczym Służb Komisji wyodrębniono trzy rozdziały mające obrazować strukturę Filaru:

- Równość szans i dostęp do zatrudnienia
- Sprawiedliwe warunki pracy
- Ochrona socjalna i włączenie społeczne

W dalszym tekście przytoczono zapisy Filaru (zielona czcionka) oraz krótkie komentarze dotyczące podstawy prawnej potencjalnych działań Unii Europejskiej oraz treści poszczególnych punktów Filaru (czarna czcionka). Materiał jest przygotowany na podstawie Dokumentu Roboczego Służb Komisji towarzyszącemu dokumentowi Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno- Społecznego i Komitetu Regionów Ustanowienie Europejskiego filaru praw socjalnych (SWD (2017) 201 final).

Rozdział I - Równość szans i dostęp do zatrudnienia

Kształcenie, szkolenia i uczenie się przez całe życie

Każdy ma prawo do wysokiej jakości edukacji włączającej, szkoleń i uczenia się przez całe życie, w celu utrzymania i nabywania umiejętności, które umożliwią pełne uczestnictwo w życiu społecznym i skuteczne zarządzanie przekwalifikowaniem na rynku pracy.

Obecne ramy prawne

W art. 14 Karty przyznaje się każdemu prawo do nauki oraz dostępu do kształcenia zawodowego i ustawicznego. Prawo to obejmuje możliwość korzystania z bezpłatnej nauki obowiązkowej.

Zgodnie z art. 165 TFUE Unia jest uprawniona, aby przyczyniać się do rozwoju edukacji wysokiej jakości poprzez zachęcanie do współpracy w zakresie polityki między państwami członkowskimi oraz, jeśli jest to niezbędne, poprzez wspieranie i wdrażanie ich działań, w pełni szanując odpowiedzialność państw członkowskich za treść nauczania i ich różnorodność



kulturową i językową. W art. 166 TFUE upoważnia się Unię do urzeczywistniania polityki kształcenia zawodowego, która wspiera i uzupełnia działanie państw członkowskich, w pełni szanując odpowiedzialność państw członkowskich za treść i organizację kształcenia zawodowego.

Propozycja w ramach Filaru

Europejski filar praw socjalnych określa ogólne prawo do kształcenia i szkolenia przez całe życie. Koncentrując się na jakości i włączeniu społecznym, wykracza on poza postanowienia art. 14 Karty. Filar ma na celu zapewnienie kształcenia i szkolenia o wysokiej jakości, zarówno formalnego jak i pozaformalnego. Podkreślono w nim znaczenie kształcenia i umiejętności na potrzeby skutecznego uczestnictwa w rynku pracy i spójności społecznej. Podkreślono w nim możliwości utrzymania i nabywania umiejętności. Oznacza to elastyczne możliwości uczenia się i przekwalifikowania, które powinny być dostępne w każdym momencie życia i kariery zawodowej, w tym na etapach systemów wczesnej edukacji, wstępnego i dalszego kształcenia, szkolnictwa wyższego oraz szkolenia oraz kształcenia i szkolenia dorosłych.

Edukacja włączająca, szkolenie i uczenie się przez całe życie obejmują dostępne środki służące nabywaniu, utrzymywaniu lub rozwijaniu umiejętności i kompetencji na poziomie dającym każdemu odpowiednie przygotowanie do aktywnego życia. Należy na przykład zaspokajać specjalne potrzeby osób niepełnosprawnych lub osób wywodzących się ze zmarginalizowanych środowisk w taki sposób, aby zapewnić im jednakowy dostęp do takich środków.

Dalszy nacisk kładziony jest na umiejętności wymagane w przypadku zmian stanu na rynku pracy obejmujących zmiany statusu zatrudnienia. Obejmuje to między innymi nabywanie i utrzymywanie podstawowych umiejętności cyfrowych.

Równouprawnienie płci

a) Należy zapewnić równe traktowanie i możliwości kobiet i mężczyzn oraz wspierać je we wszystkich dziedzinach, w tym w dziedzinach dotyczących uczestnictwa w rynku pracy, warunków zatrudnienia oraz systemu przebiegu i oceny kariery.

b) Kobiety i mężczyźni mają prawo do równej płacy za pracę o tej samej wartości.



Obecne ramy prawne

Artykuł 23 Karty stanowi, że należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia. Stanowi on również, że zasada równości nie stanowi przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób płci niedostatecznie reprezentowanej.

Artykuł 33 Karty stanowi, że w celu pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym każdy ma prawo do ochrony przed zwolnieniem z pracy z powodów związanych z macierzyństwem i prawo do płatnego urlopu macierzyńskiego oraz do urlopu wychowawczego po urodzeniu lub przysposobieniu dziecka. Zgodnie z art. 19 TFUE Unia może podjąć działania niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji, m.in. ze względu na płeć.

Zgodnie z art. 153 TFUE Unia może przyjąć środki, w tym dyrektywy określające minimalne wymagania, w celu wsparcia i uzupełnienia działań państw członkowskich, m.in. w dziedzinie równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy. Zgodnie art. 157 ust. 3 TFUE prawodawcy Unii mogą przyjmować środki zmierzające do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości. W art. 157 ust. 4 TFUE określono, że zasada równości traktowania nie stanowi przeszkody dla państwa członkowskiego w utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących specyficzne korzyści, zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania.

Propozycja w ramach Filaru

W ramach Filaru podkreślono potrzebę aktywnego promowania równości kobiet i mężczyzn poprzez pozytywne działania we wszystkich obszarach. Rozszerzając równość na wszystkie obszary, zakres Filaru wykracza poza istniejący dorobek prawny. Przepisy dotyczące równouprawnienia płci skupiają się w szczególności na uczestnictwie w rynku pracy (jak odzwierciedlają to różnice w zatrudnianiu kobiet i mężczyzn), warunkach zatrudnienia (np. różnice w korzystaniu z zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy przez kobiety i przez mężczyzn) oraz na systemie przebiegu i oceny kariery zawodowej (np. odsetek kobiet



na stanowiskach kierowniczych i niewielka liczba kobiet przedsiębiorców) i na wszystkich obszarach, w których konieczne są dalsze postępy.

Równość szans

Niezależnie od płci, pochodzenia rasowego lub etnicznego, wyznawanej religii lub przekonań, wieku lub orientacji seksualnej, każdy ma prawo do równego traktowania i do równych szans w zakresie zatrudnienia, ochrony socjalnej, kształcenia i dostępności do publicznie dostępnych towarów i usług. Należy promować równość szans niedostatecznie reprezentowanych grup.

Obecne ramy prawne

W art. 21 Karty zakazuje się wszelkiej dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Z zachowaniem określonych wyjątków, w art. 21 Karty zakazuje się również wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową.

Zgodnie z art. 19 TFUE Unia jest uprawniona do podejmowania środków niezbędnych w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Ponadto art. 18 TFUE odnosi się do zakazu wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową.

Propozycja w ramach Filaru

Filar częściowo wykracza poza obecny dorobek prawny, rozszerzając ochronę przed dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną o obszary ochrony socjalnej, w tym zabezpieczenia społecznego i opieki zdrowotnej, kształcenia oraz dostępności do publicznie dostępnych towarów i usług. W ramach Filaru rozszerzono również zakaz dyskryminacji ze względu na płeć o obszar kształcenia, który nie jest objęty bieżącym dorobkiem prawnym.



Aktywne wsparcie na rzecz zatrudnienia

a) Każdy ma prawo do terminowej i dopasowanej do indywidualnych potrzeb pomocy, mającej na celu poprawę perspektyw zatrudnienia lub samozatrudnienia. Obejmuje to prawo do otrzymania wsparcia w odniesieniu do poszukiwania pracy, szkolenia i przekwalifikowania zawodowego. Każdy człowiek ma prawo do przenoszenia uprawnień dotyczących ochrony socjalnej i szkoleń podczas przekwalifikowania zawodowego.

b) Młodzież ma prawo do dalszego kształcenia, przygotowania zawodowego, stażu lub dobrej oferty pracy w ciągu czterech miesięcy od uzyskania statusu osoby bezrobotnej lub zakończenia kształcenia.

c) Osoby bezrobotne mają prawo do spersonalizowanego, ciągłego i spójnego wsparcia. Osoby długotrwale bezrobotne mają prawo do dogłębnej indywidualnej oceny najpóźniej po 18 miesiącach bezrobocia.

Obecne ramy prawne

W art. 14 Karty przyznaje się każdemu prawo do nauki oraz dostępu do kształcenia zawodowego i ustawicznego. W art. 29 Karty zagwarantowano każdemu prawo dostępu do bezpłatnego pośrednictwa pracy. Artykuł 34 Karty stanowi, że Unia uznaje i szanuje prawo do świadczeń z zabezpieczenia społecznego oraz do usług społecznych, zapewniających ochronę między innymi w przypadku utraty zatrudnienia.

Zgodnie z art. 147 TFUE Unia przyczynia się do urzeczywistnienia wysokiego poziomu zatrudnienia, zachęcając do współpracy państwa członkowskie i - w razie potrzeby - wspierając i uzupełniając ich działania. Czyniąc to, szanuje ona w pełni kompetencje państw członkowskich w tej dziedzinie. W art. 153 ust. 2 TFUE upoważnia się Unię do przyjmowania środków legislacyjnych w celu wspierania i uzupełniania działań państw członkowskich służących integracji osób wykluczonych z rynku pracy. W art. 166 TFUE upoważnia się Unię do urzeczywistniania polityki kształcenia zawodowego, która wspiera i uzupełnia działanie państw członkowskich, w pełni szanując ich odpowiedzialność za treść i organizację kształcenia zawodowego.

Propozycja w ramach Filaru



W ramach Filaru określono zbiór praw osób poszukujących pracy niezależnie od ich statusu zatrudnienia. Skoncentrowano się na zapewnianiu pomocy w znalezieniu pracy, która może obejmować usługi w zakresie zatrudnienia, takie jak doradztwo i poradnictwo dotyczące poszukiwania pracy lub uczestnictwo w „aktywnych działaniach”, takich jak szkolenia, dofinansowanie zatrudnienia lub wsparcie w zakresie powrotu na rynek pracy. Prawa te wykraczają poza zakres art. 29 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, w którym odniesiono się jedynie do prawa dostępu do bezpłatnego pośrednictwa pracy. Pomoc w prowadzeniu działalności na własny rachunek również stanowi znaczne poszerzenie obowiązującego wspólnotowego dorobku prawnego. Dzisiejsi pracownicy częściej zmieniają miejsca pracy niż w przeszłości, a obowiązujące uprawnienia do szkolenia lub ochrony socjalnej nie powinny zniechęcać do takiej mobilności. W ramach Filaru potwierdzono możliwość przenoszenia zdobytych przez pracowników uprawnień do szkoleń lub ochrony socjalnej w przypadku, gdy zmieniają oni swój status zatrudnienia lub pracodawcę, rozpoczynając przerwę w karierze zawodowej lub powracając z niej lub przechodząc z zatrudnienia do samozatrudnienia. Jeżeli chodzi o osoby młode, w ramach Filaru odwołano się do głównych kierunków zalecenia w sprawie gwarancji dla młodzieży, rozszerzając ich zastosowanie na wszystkie osoby młode. W przypadku osób bezrobotnych w ramach Filaru przewidziano prawo do spersonalizowanego wsparcia obejmującego koncepcje zindywidualizowanej, szczegółowej oceny, doradztwa i poradnictwa.

Rozdział II Sprawiedliwe warunki pracy

Bezpieczne i elastyczne zatrudnienie

a) Niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy, pracownicy mają prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń. Promowane jest przejście na umowy o pracę na czas nieokreślony.

b) Zgodnie z przepisami i układami zbiorowymi pracodawcom zapewnia się elastyczność, której potrzebują w celu szybkiego przystosowania się do zmian w kontekście gospodarczym.



c) Promuje się innowacyjne formy pracy, zapewniające warunki pracy o wysokiej jakości. Wspiera się przedsiębiorczość i samozatrudnienie. Ułatwiona powinna być mobilność zawodowa.

d) Należy nie dopuszczać do stosunków pracy prowadzących do niekorzystnych warunków pracy, w tym w drodze zakazu nadużywania nietypowych umów. Każdy okres próbny powinien mieć uzasadniony czas trwania.

Obecne ramy prawne

Zgodnie z art. 31 Karty każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność. W art. 34 Karty potwierdzono poszanowanie prawa do świadczeń z zabezpieczenia społecznego oraz do usług społecznych, zapewniających ochronę w takich przypadkach, jak: macierzyństwo, choroba, wypadki przy pracy, zależność lub podeszły wiek oraz w przypadku utraty zatrudnienia, zgodnie z zasadami ustanowionymi w prawie Unii oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych.

Zgodnie z art. 153 ust. 2 TFUE Unia jest uprawniona do przyjęcia środków służących wsparciu i uzupełnianiu działań państw członkowskich, m.in. w dziedzinie warunków pracy oraz zabezpieczeń społecznych i ochrony socjalnej pracowników. W dyrektywach przyjętych na podstawie art. 153 TFUE unika się nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń w sposób mogący zahamować tworzenie oraz rozwój małych i średnich przedsiębiorstw. Art. 153 ust. 4 stanowi, że przepisy przyjęte na podstawie art. 153 nie mają wpływu na prawo państw członkowskich do określania podstawowych zasad ich systemów zabezpieczenia społecznego i nie mogą w znaczący sposób wpływać na równowagę finansową takich systemów. Zgodnie z art. 162 TFUE Europejski Fundusz Społeczny dąży do zwiększenia mobilności geograficznej i zawodowej pracowników wewnątrz Unii oraz do ułatwienia im dostosowania się do zmian w przemyśle i systemach produkcji. Zgodnie z art. 166 TFUE Unia wdraża politykę kształcenia zawodowego, która stanowi wsparcie i uzupełnienie działania państw członkowskich, w pełni szanując odpowiedzialność państw członkowskich za treść i organizację kształcenia zawodowego.

Propozycja w ramach Filaru



W Filarze odzwierciedlono wyzwania stawiane przez zmieniający się świat pracy i nowe formy zatrudnienia, zatwierdzając zróżnicowanie stosunków pracy, przedsiębiorczości i samozatrudnienia, a z drugiej strony ustanawiono zabezpieczenia mające na celu zapobieganie nadużyciom związanym ze stosunkiem pracy mogącym prowadzić do niekorzystnych warunków pracy, a także określono gwarancje, aby zapewnić pracownikom dostęp do szkoleń i zabezpieczenia społecznego przez okres ich kariery zawodowej.

W ramach Filaru rozszerzono zakres gwarancji równego traktowania poza trzy formy stosunku pracy (zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, praca na czas określony i praca tymczasowa) obecnie objęte unijnym dorobkiem prawnym oraz przewidziano równe traktowanie pracowników niezależnie od rodzaju stosunku pracy. Ponadto położono nacisk na wsparcie na rzecz przejścia na stosunek pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony.

W ramach przedmiotowego zakresu Filaru uznano wagę elastyczności niezbędnej do szybkiego dostosowania się pracodawców do zmian w kontekście gospodarczym. Takie zmiany nie mogą być jednostronne i muszą być ograniczone obowiązującymi przepisami i układami zbiorowymi.

Zakres rzeczowy zasady równego traktowania został poszerzony, aby zagwarantować dostęp do ochrony socjalnej oraz do szkoleń. Równe traktowanie może jednak nie wystarczyć, aby zapobiec niepewności zatrudnienia, szczególnie w przypadku, gdy jeden i ten sam pracodawca stosuje jedynie niestandardowe formy zatrudnienia. W związku z tym zasada przewiduje wyraźny zakaz nadużyć. Zakaz związanych ze stosunkiem pracy nadużyć, prowadzących do niepewności zatrudnienia oraz zakaz nadmiernie długich okresów próbnych wykracza poza obecny dorobek prawny UE

Wynagrodzenie

a) Pracownicy mają prawo do godziwego wynagrodzenia zapewniającego godne warunki życia.

b) Należy zapewnić odpowiednie płace minimalne tak, aby zagwarantować zaspokojenie potrzeb pracowników i ich rodzin w świetle krajowych warunków gospodarczych i społecznych, przy jednoczesnym zabezpieczeniu dostępu do zatrudnienia i zachęt do szukania pracy. Należy zapobiegać ubóstwu pracujących.



c) Wszystkie wynagrodzenia należy ustalać w przejrzysty i przewidywalny sposób zgodnie z praktykami krajowymi, przy jednoczesnym poszanowaniu autonomii partnerów społecznych.

Obecne ramy prawne

Zgodnie z art. 31 Karty każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność. Artykuł 153 ust. 5 TFUE stanowi, że postanowienia art. 153 TFUE nie mają zastosowania do wynagrodzeń.

Zgodnie z art. 145 TFUE Unia i państwa członkowskie działają w celu wypracowania skoordynowanej strategii dla zatrudnienia. Zgodnie z art. 147 TFUE Unia przyczynia się do urzeczywistnienia wysokiego poziomu zatrudnienia, zachęcając do współpracy państwa członkowskie i w razie potrzeby wspierając i uzupełniając ich działanie. Czyniąc to, szanuje ona w pełni kompetencje państw członkowskich w tej dziedzinie.

Propozycja w ramach Filaru

W ramach Filaru określono prawo do godziwego wynagrodzenia, zapewniającego godne warunki życia wszystkim pracownikom. Podobne prawa zostały już określone we Wspólnotowej karcie socjalnych praw podstawowych pracowników z 1989 r. jednym ze źródeł tytułu X TFUE dotyczącego polityki społecznej oraz w Zrewidowanej Europejskiej Karcie Społecznej.

W ramach Filaru przewidziano poziom płacy minimalnej uwzględniający zarówno potrzeby pracowników i ich rodzin, jak również czynniki społeczne, takie jak zmiana poziomu życia, oraz czynniki gospodarcze, co może obejmować poziom wydajności. W ramach Filaru uznano rolę płacy minimalnej w zwalczaniu ubóstwa z jednoczesnym unikaniem pułapek związanych z zatrudnieniem. Celem tego jest zwiększenie dochodów rodzin ubogich oraz zapewnienie godziwego wynagrodzenia za pracę dla osób znajdujących się na samym końcu struktury wynagrodzeń, zwiększając również tym samym ich motywację do pracy. Inne działania mogą również obejmować ograniczenie obciążenia podatkowego nałożonego na osoby o niskich dochodach i ich rodziny oraz uzupełnienie dochodów z pracy o skuteczne świadczenia społeczne.



Informacje dotyczące warunków zatrudnienia i ochrony w przypadku zwolnienia.

- a) Przy zatrudnieniu pracownicy mają prawo otrzymywać informacje w formie pisemnej dotyczące ich praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy, w tym okresu próbnego.
- b) Zanim pracownik zostanie zwolniony, ma prawo do otrzymania informacji na temat powodów zwolnienia oraz powinien mu zostać przyznany rozsądny okres wypowiedzenia. Pracownicy mają prawo dostępu do skutecznego i bezstronnego rozwiązywania sporów, a w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia mają prawo do dochodzenia roszczeń, w tym do odpowiedniego odszkodowania.

Obecne ramy prawne

Zgodnie z art. 27 Karty każdemu pracownikowi przysługuje prawo do zagwarantowania mu, na właściwych poziomach, informacji i konsultacji we właściwym czasie, w przypadkach i na warunkach przewidzianych w prawie Unii oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych. W art. 30 Karty określono prawo każdego pracownika do ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwem i praktykami krajowymi. Artykuł 47 Karty gwarantuje wszystkim osobom, których prawa i wolności zagwarantowane przez prawo Unii zostały naruszone, prawo do skutecznego środka odwoławczego.

Zgodnie z art. 153 ust. 2 TFUE Unia jest uprawniona do przyjęcia środków służących wsparciu i uzupełnianiu działań państw członkowskich w obszarach warunków pracy, ochrony pracowników w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę, a także informacji i konsultacji z pracownikami.

Propozycja w ramach Filaru

W ramach Filaru wymagane jest, aby pracownik otrzymał pisemne informacje dotyczące warunków pracy w momencie rozpoczęcia stosunku pracy, a nie w ciągu dwóch miesięcy, jak przewiduje się obecnie w dyrektywie z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącym informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (91/533/EWG). Ponieważ okresy próbne są istotne w przypadku większości stosunków pracy, w ramach Filaru w tym zakresie dodano również obowiązek informowania. Zmiany te przyczynią się do zwiększenia świadomości w zakresie praw



dotyczących części pracodawców i pracowników. Powinny one również pomóc w ograniczeniu pracy nierejestrowanej.

Zakres Filaru wychodzi również poza obowiązujący dorobek w wyniku wdrożenia zabezpieczeń proceduralnych i materialnych dotyczących pracowników w przypadku zwolnień. Należy zapewnić odpowiednie uzasadnienie oraz przestrzegać rozsądnego terminu wypowiedzenia. Ponadto zgodnie z założeniami Filaru pracownicy powinni mieć dostęp do procedur skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów. Procedury te mogą obejmować postępowanie polubowne, mediację lub procedury pojednawcze. W ramach Filaru wprowadza się również prawo do odpowiedniego zadośćuczynienia w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia, obejmujące przywrócenie zatrudnienia lub odszkodowanie pieniężne.

Dialog społeczny i zaangażowanie pracowników

a) Należy konsultować się z partnerami społecznymi na temat opracowywania i wdrażania polityki gospodarczej, polityki zatrudnienia i polityki społecznej zgodnie z praktykami krajowymi. Należy zachęcać ich do negocjowania i zawierania układów zbiorowych w sprawach, które ich dotyczą, z poszanowaniem ich autonomii i prawa do podejmowania działań zbiorowych. W stosownych przypadkach porozumienia zawarte między partnerami społecznymi należy realizować na poziomie Unii i jej państw członkowskich.

b) Pracownicy lub ich przedstawiciele mają prawo do otrzymywania informacji i do uczestnictwa w konsultacjach we właściwym czasie w sprawach dla nich istotnych, w szczególności dotyczących przejęcia, restrukturyzacji i połączenia przedsiębiorstw oraz zwolnień grupowych.

c) Należy zachęcać do wspierania wzrostu zdolności partnerów społecznych pod względem promowania dialogu społecznego.

Obecne ramy prawne

Art. 28 Karty stanowi, że pracownicy i pracodawcy lub ich odpowiednie organizacje mają zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy na odpowiednich poziomach oraz do podejmowania działań zbiorowych w przypadkach konfliktu interesów, w tym strajku, w obronie swoich interesów. Zgodnie z art. 27 Karty każdemu pracownikowi przysługuje prawo



do zagwarantowania mu, na właściwych poziomach, informacji i konsultacji we właściwym czasie, w przypadkach i na warunkach przewidzianych w prawie Unii oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych.

Zgodnie z art. 151 TFUE promowanie dialogu między partnerami społecznymi stanowi wspólny cel Unii i państw członkowskich. Zgodnie z art. 153 ust. 2 TFUE Unia posiada uprawnienia do przyjęcia środków służących wsparciu i uzupełnianiu działań państw członkowskich w dziedzinie informowania pracowników i prowadzenia konsultacji z nimi oraz reprezentowania i zbiorowej obrony interesów pracowników i pracodawców, w tym współzarządzania. Uprawnienia przyznane na podstawie art. 153 TFUE nie mają zastosowania do wynagrodzeń, prawa zrzeszania się, prawa strajku czy prawa lokautu.

Propozycja w ramach Filaru

W Filarze określono prawo partnerów społecznych do udziału w opracowywaniu i realizacji polityki w zakresie zatrudnienia, polityki społecznej, polityki gospodarczej, jak również wspiera się w nim większe zaangażowanie partnerów społecznych w kształtowanie polityki i stanowienie prawa przy jednoczesnym uwzględnianiu zróżnicowania krajowych systemów. Wdrażanie Filaru wiąże się z ustanowieniem odpowiednich ram instytucjonalnych lub prawnych na szczeblu unijnym i krajowym dzięki przypisaniu partnerom społecznym jasnej roli nie tylko w ramach konsultacji i przygotowywania odpowiedniego prawodawstwa i polityki, lecz również w ramach ich wdrażania i egzekwowania.

W Filarze przyznano wszystkim pracownikom ze wszystkich sektorów prawo do otrzymywania informacji i uczestnictwa w konsultacjach, bezpośrednio lub przez ich przedstawicieli, w sprawach istotnych dla nich, np. dotyczących przejęcia, restrukturyzacji i połączenia przedsiębiorstw oraz zwolnień grupowych. W tym względzie zasady ujęte w Filarze wykraczają poza obowiązujący unijny dorobek prawny ponieważ: ma on zastosowanie niezależnie od liczby pracowników, których to dotyczy, jego zakres przedmiotowy obejmuje zarówno restrukturyzację, jak i połączenie przedsiębiorstw, prawo to nie dotyczy wyłącznie otrzymywania informacji, lecz również uczestnictwa w konsultacjach dotyczących każdego takiego zdarzenia korporacyjnego, co wiąże się z wymianą poglądów i z ustanowieniem spójnego dialogu z pracodawcą.



Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

Rodzice i osoby pełniące obowiązki opiekuńcze mają prawo do odpowiedniego urlopu, elastycznej organizacji pracy i dostępu do usług w zakresie opieki. Kobiety i mężczyźni mają równy dostęp do specjalnych urlopów pozwalających im wypełniać ich obowiązki opiekuńcze i zachęca się ich do korzystania z nich w zrównoważony sposób.

Obecne ramy prawne

Artykuł 23 Karty stanowi, że należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia. Zasada równości nie stanowi przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób płci niedostatecznie reprezentowanej. Artykuł 33 ust. 2 Karty stanowi, że w celu pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym każdy ma prawo do ochrony przed zwolnieniem z pracy z powodów związanych z macierzyństwem i prawo do płatnego urlopu macierzyńskiego oraz do urlopu wychowawczego po urodzeniu lub przysposobieniu dziecka.

Zgodnie z art. 153 ust. 2 TFUE Unia jest uprawniona do przyjęcia środków służących wspieraniu i uzupełnianiu działań państw członkowskich, m.in. w dziedzinach zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, warunków pracy oraz równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy. Zgodnie z art. 157 ust. 3 TFUE Unia może przyjmować środki zmierzające do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

Propozycja w ramach Filaru

W Filarze podkreśla się znaczenie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym dla wszystkich osób pełniących obowiązki opiekuńcze i przyznaje się prawa, które mają kluczowe znaczenie dla osiągnięcia takiej równowagi w obecnym środowisku pracy, takie jak prawo do sprawowania opieki nad dziećmi lub do sprawowania opieki długoterminowej. Zasada ta wykracza swoim zakresem poza obowiązujący dorobek prawny, gdyż przyznane zostają prawa wszystkim osobom zatrudnionym pełniącym obowiązki opiekuńcze. Będzie się



ona zatem również odnosiła do osób zatrudnionych, które nie są rodzicami, lecz które opiekują się np. starszymi lub niepełnosprawnymi członkami rodziny.

Ponadto w Filarze przyznaje się prawo do elastycznej organizacji pracy, takiej jak telepraca, dostosowanie harmonogramu pracy lub przejścia z zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Obecnie prawo to istnieje w prawodawstwie unijnym wyłącznie w przypadku powrotu pracownika do pracy po urlopie rodzicielskim.

Zdrowe, bezpieczne i odpowiednio dostosowane środowisko pracy oraz ochrona danych

a) Pracownicy mają prawo do wysokiego poziomu ochrony ich bezpieczeństwa i higieny pracy.

b) Pracownicy mają prawo do środowiska pracy dostosowanego do ich potrzeb zawodowych, które umożliwia im przedłużenie ich uczestnictwa w rynku pracy.

c) Pracownicy mają prawo do ochrony ich danych osobowych w kontekście zatrudnienia.

Obecne ramy prawne

W art. 31 ust. 1 Karty przyznaje się każdemu pracownikowi prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność.

W art. 8 Karty przyznaje się każdemu prawo do ochrony danych osobowych oraz prawo dostępu do zebranych danych, które go dotyczą, i prawo do dokonania ich sprostowania. Dane te muszą być przetwarzane rzetelnie w określonych celach i za zgodą osoby zainteresowanej lub na innej uzasadnionej podstawie przewidzianej ustawą. Przestrzeganie tych zasad podlega kontroli niezależnego organu. Zgodnie z art. 153 ust. 2 TFUE Unia jest uprawniona do przyjęcia środków, m.in. na rzecz polepszania w szczególności środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Artykuł 16 ust. 1 TFUE stanowi, że każda osoba ma prawo do ochrony danych osobowych jej dotyczących.

Propozycja w ramach Filaru

Przewidując wysoki poziom ochrony pracowników przed zagrożeniami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, zakres Filaru wykracza poza obecny dorobek prawny. W związku z tym wzywa się państwa członkowskie, a także pracodawców do wykraczania poza



minimalne wymogi określone w obecnym dorobku prawnym oraz do jak największego zbliżenia do bezwypadkowego i wolnego od ofiar środowiska pracy. Oznacza to nie tylko stosowanie przepisów, lecz również ustanawianie coraz lepszych strategii w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa. W omawianej zasadzie wprowadzono dwa powiązane wzajemnie prawa: po pierwsze, zakres tej zasady wykracza poza ochronę zdrowia i bezpieczeństwa dzięki przyznaniu pracownikom prawa do środowiska pracy dostosowanego do ich szczególnych okoliczności zawodowych. Po drugie, również w zgodzie z zasadą aktywnego starzenia się, w zasadzie tej uznaje się potrzebę dostosowania środowiska pracy tak, aby umożliwić pracownikom zrównoważoną i dłuższą karierę zawodową. Niektóre przystosowania, takie jak np. lepsze oświetlenie przy wykonywaniu pracy urzędniczej, mogą być konieczne z uwagi na wiek pracownika. Ponadto konieczne mogą być takie dostosowania jak bardziej elastyczne godziny pracy, aby starsi pracownicy mogli dbać o swoje zdrowie i swój dobrostan.

W Filarze wprowadzono również prawo do ochrony danych osobowych pracowników. Przetwarzanie danych osobowych pracownika musi mieć zawsze podstawy prawne, zazwyczaj dotyczy to wykonywania umowy, przestrzegania zobowiązań prawnych lub przetwarzania do celów uzasadnionego interesu realizowanego przez pracodawcę, z wyjątkiem sytuacji, gdy nadrzędny charakter ma interes pracownika lub jego prawa podstawowe.

Rozdział III Ochrona socjalna i włączenie społeczne

Opieka nad dziećmi i wsparcie na rzecz dzieci

- a) Dzieci mają prawo do przystępnej wczesnej edukacji i opieki o wysokiej jakości.
- b) Dzieci mają prawo do ochrony przed ubóstwem. Dzieci wywodzące się ze zmarginalizowanych środowisk mają prawo do określonych środków służących zwiększeniu równości szans.

Obecne ramy prawne

W art. 14 Karty przyznaje się każdemu prawo do nauki, w tym prawo do korzystania z bezpłatnej nauki obowiązkowej. W art. 24 ust. 1 Karty przyznaje się dzieciom prawo do takiej ochrony i opieki, jaka jest konieczna dla ich dobra.



Zgodnie z art. 153 ust. 2 TFUE Unia jest uprawniona do przyjęcia środków służących wsparciu i uzupełnianiu działań państw członkowskich w dziedzinach zwalczania wykluczenia społecznego i modernizacji systemów ochrony socjalnej. Zgodnie z art. 165 TFUE Unia jest uprawniona do przyczyniania się do rozwoju edukacji o wysokiej jakości, poprzez zachęcanie do współpracy w zakresie polityki między państwami członkowskimi oraz, jeżeli to niezbędne, poprzez wspieranie i realizację ich działań. Zgodnie z art. 156 TFUE, mając na względzie osiągnięcie celów określonych w art. 151 TFUE i bez uszczerbku dla innych postanowień Traktatów, zadaniem Komisji jest zachęcanie państw członkowskich do współpracy między sobą i ułatwianie koordynacji ich działań we wszystkich dziedzinach polityki społecznej w ramach rozdziału X TFUE.

Propozycja w ramach Filaru

W ramach Filaru ustalono, że wszystkie dzieci mają prawo do wczesnej edukacji i opieki o wysokiej jakości. Wczesna edukacja i opieka nad dzieckiem jest rozumiana jako każde uregulowane uzgodnienie zapewniające kształcenie i opiekę dzieciom od urodzenia do wieku obowiązku szkolnego – niezależnie od miejsca, finansowania, godzin otwarcia lub treści programu – i obejmuje opiekę dzienną w ośrodku i rodzinną opiekę dzienną, opiekę finansowaną ze środków prywatnych i publicznych, wychowanie przedszkolne.

Ponadto w ramach Filaru podkreślono aspekty jakości wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem. Powszechnie dostępna wczesna edukacja i wysokiej jakości opieka nad dzieckiem jest korzystna dla wszystkich dzieci, a w szczególności dla dzieci pochodzących z środowisk w niekorzystnej sytuacji społecznej.

Ochrona socjalna

Niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy, pracownicy, a także na porównywalnych warunkach osoby samozatrudnione, mają prawo do odpowiedniej ochrony socjalnej.

Obecne ramy prawne

W art. 34 Karty potwierdzono poszanowanie prawa do świadczeń z zabezpieczenia społecznego oraz do usług społecznych, zapewniających ochronę w takich przypadkach, jak: macierzyństwo, choroba, wypadki przy pracy, zależność lub podeszły wiek oraz w przypadku



utraty zatrudnienia, zgodnie z zasadami ustanowionymi w prawie Unii oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych. W artykule tym uznano uprawnienia do zabezpieczenia społecznego i pomocy społecznej przysługujące wszystkim osobom zamieszkującym i przemieszczającym się legalnie w obrębie Unii Europejskiej zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi. Określono w nim również prawo do pomocy społecznej i mieszkania socjalnego w celu zapewnienia godnej egzystencji wszystkim osobom pozbawionym wystarczających środków oraz zwalczania wykluczenia społecznego i ubóstwa. W art. 35 Karty zagwarantowano prawo dostępu do profilaktycznej opieki zdrowotnej oraz prawo do korzystania z leczenia na warunkach ustanowionych w ustawodawstwach i praktykach krajowych. W art. 153 ust. 2 TFUE umożliwiono prawodawcom Unii przyjęcie środków, w tym dyrektyw obejmujących minimalne wymogi, w dziedzinie zabezpieczeń społecznych i ochrony socjalnej pracowników. W art. 48 TFUE przewidziano wymóg, zgodnie z którym prawodawcy Unii muszą przyjmować w dziedzinie zabezpieczenia społecznego środki niezbędne do zapewnienia swobodnego przepływu pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek między państwami członkowskimi.

Propozycja w ramach Filaru

W ramach Filaru zapewnienie dochodu zastępczego zostaje przekształcone w prawo. Postanowienia dotyczące ochrony socjalnej mają zastosowanie do wszystkich pracowników niezależnie od rodzaju i czasu trwania ich stosunku pracy oraz – na porównywalnych warunkach – do osób samozatrudnionych. Celem tych działań jest objęcie wszystkich niestandardowych umów o świadczenie pracy, które stają się coraz bardziej rozpowszechnione na obecnym rynku pracy. Zgodnie z założeniami Filaru osoby samozatrudnione mają dostęp do ochrony socjalnej. Dzięki rozszerzeniu dostępu do ochrony socjalnej także dla osób samozatrudnionych zakres tej zasady wykracza poza zakres zalecenia Rady z 1992 r¹., które obejmuje jedynie wezwanie do przeanalizowania możliwości zapewnienia odpowiedniej ochrony socjalnej na rzecz osób samozatrudnionych.

¹ Zalecenie Rady 92/442/EWG z 27 lipca 1992 w sprawie zbliżania celów i polityk socjalnych



Świadczenia dla bezrobotnych

Osoba bezrobotna ma prawo do uzyskania odpowiedniego wsparcia w zakresie aktywizacji od publicznych służb zatrudnienia w celu (ponownej) integracji na rynku pracy, a także ma prawo do odpowiednich świadczeń dla bezrobotnych o rozsądnym czasie trwania zgodnie z odprowadzanymi składkami i krajowymi zasadami kwalifikowalności. Takie świadczenia nie stanowią czynnika zniechęcającego do szybkiego powrotu do zatrudnienia.

Obecne ramy prawne

W art. 29 Karty zagwarantowano każdemu prawo dostępu do bezpłatnego pośrednictwa pracy. W art. 34 Karty potwierdzono poszanowanie prawa do świadczeń z zabezpieczenia społecznego oraz do usług społecznych, zapewniających ochronę, między innymi w przypadku utraty zatrudnienia zgodnie z zasadami ustanowionymi w prawie Unii oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych. W artykule tym uznano uprawnienia do zabezpieczenia społecznego i pomocy społecznej przysługujące wszystkim osobom zamieszkującym i przemieszczającym się legalnie w obrębie Unii Europejskiej zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi. Zgodnie z art. 147 TFUE Unia Europejska ma przyczyniać się do urzeczywistnienia wysokiego poziomu zatrudnienia, zachęcając do współpracy państwa członkowskie i, w razie potrzeby, wspierając i uzupełniając ich działanie. Zgodnie z art. 153 ust. 2 TFUE Unia jest upoważniona do przyjmowania środków, między innymi w zakresie integracji osób wykluczonych z rynku pracy. Środki te mogą obejmować dyrektywy określające minimalne wymogi.

Propozycja w ramach Filaru

W ramach Filaru osobom bezrobotnym przyznano prawo do odpowiedniego wsparcia ze strony publicznych służb zatrudnienia. Przedmiotowe wsparcie opiera się na pomocy, doradztwie i poradnictwie w zakresie poszukiwania pracy i – w szerszym sensie – decyzji związanych z karierą zawodową.

Ponadto zgodnie z założeniami Filaru osoba bezrobotna ma przez uzasadniony okres prawo do odpowiednich świadczeń pieniężnych dla bezrobotnych. W ramach Filaru wymagany jest odpowiedni poziom świadczeń w odniesieniu do zastąpionego dochodu. Poziom zastąpienia powinien utrzymać zachęty do szybkiego powrotu do pracy. Realizacja świadczenia powinna



mieć uzasadniony czas trwania: ważne jest, aby zapewnić wystarczającą ilość czasu na znalezienie pracy dopasowanej do umiejętności osoby poszukującej pracy oraz aby uniknąć negatywnych bodźców zniechęcających do poszukiwania pracy.

Minimalny dochód

Wszystkie osoby pozbawione wystarczających środków mają prawo do odpowiednich świadczeń związanych z dochodem minimalnym zapewniających godne życie na wszystkich jego etapach oraz zapewniających skuteczny dostęp do towarów i usług wspierających. W przypadku osób, które mogą pracować, świadczenia związane z dochodem minimalnym powinny być powiązane z zachętami do (ponownej) integracji na rynku pracy.

Obecne ramy prawne

W art. 34 ust. 3 Karty potwierdzone zostały uznanie i poszanowanie prawa do m.in. pomocy społecznej w celu zapewnienia, zgodnie z zasadami ustanowionymi w prawie Unii oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych, godnej egzystencji wszystkim osobom pozbawionym wystarczających środków. Zgodnie z art. 153 ust. 2 TFUE Unia jest uprawniona do przyjęcia środków służących wsparciu i uzupełnianiu działań państw członkowskich w dziedzinie integracji osób wyłączonych z rynku pracy. Artykuł 153 ust. 4 stanowi, że przepisy przyjęte na podstawie art. 153 TFUE nie mają wpływu na prawo państw członkowskich do określania podstawowych zasad ich systemów zabezpieczenia społecznego i nie mogą w znaczący sposób wpływać na równowagę finansową takich systemów. Zgodnie z art. 156 TFUE zadaniem Komisji jest zachęcanie państw członkowskich do współpracy między sobą i ułatwianie koordynacji ich działań we wszystkich dziedzinach polityki społecznej w ramach rozdziału X TFUE.

Propozycja w ramach Filaru

W ramach Filaru określono prawo dostępu do świadczeń gwarantujących minimalny dochód, przysługujące wszystkim osobom pozbawionym wystarczających środków. W przypadku osób, które są w stanie pracować, świadczenia należy powiązać z zachętami do (ponownej) integracji na rynku pracy. Wykracza to poza zakres zalecenia w sprawie dochodu minimalnego z 1992 r. dzięki wyraźnemu określeniu prawa do dochodu minimalnego



zapewniającego godne życie². Pojęcie „dochód minimalny” wskazujące na szczególną formę świadczenia zostało wyraźnie użyte po raz pierwszy, zastępując bardziej ogólne terminy, takie jak „pomoc społeczna” lub „wystarczające środki”. Dochód minimalny ma na celu zapobieganie ubóstwu wśród osób, które nie kwalifikują się do otrzymania świadczeń z zabezpieczeń społecznych lub których uprawnienie do otrzymywania takich świadczeń wygasło, a zatem zwalczanie ubóstwa i wykluczenia społecznego. Takie świadczenia w połączeniu ze skutecznym dostępem do usług wspierających powinny również zapewniać godne życie na wszystkich jego etapach. Mają one charakter nieskładkowy, uniwersalny i są uzależnione od stanu majątkowego. Osoby otrzymujące je muszą być gotowe podjąć pracę lub uczestniczyć w działaniach społeczności, o ile są do tego zdolne.

Dochód osób starszych i emerytury

a) Pracownicy i osoby samozatrudnione, którzy przeszli na emeryturę, mają prawo do emerytury proporcjonalnej do odprowadzanych przez nich składek i zapewniającej odpowiedni dochód. Kobiety i mężczyźni mają równe szanse uzyskania uprawnień emerytalno-rentowych.

b) Wszystkie osoby w podeszłym wieku mają prawo do środków zapewniających godne życie.

Obecne ramy prawne

W art. 25 Karty potwierdzono uznanie i poszanowanie prawa osób w podeszłym wieku do godnego i niezależnego życia. W art. 34 Karty potwierdzono poszanowanie prawa do świadczeń z zabezpieczenia społecznego oraz do usług społecznych zapewniających ochronę, m.in. w przypadku zależności lub podeszłego wieku, zgodnie z zasadami ustanowionymi w prawie Unii oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych, a także szacunek do prawa do zabezpieczenia społecznego oraz do usług społecznych w podeszłym wieku. W art. 23 zagwarantowano równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach. W art. 151 TFUE potwierdzone zostało, że jednym z celów Unii i państw członkowskich jest m.in. promowanie właściwej ochrony socjalnej. Zgodnie z art. 153 ust. 2 TFUE Unia posiada uprawnienia do

² Zalecenie Rady 92/441/ EWG z dnia 24 czerwca 1992 r. w sprawie wspólnych kryteriów dotyczących wystarczających środków i pomocy społecznej w systemie zabezpieczenia społecznego (powszechnie określane jako „zalecenie w sprawie dochodu minimalnego”).



przyjęcia środków w zakresie zabezpieczeń społecznych i ochrony socjalnej pracowników. Artykuł 153 ust. 4 stanowi, że przepisy przyjęte na podstawie art. 153 TFUE nie mają wpływu na prawo państw członkowskich do określania podstawowych zasad ich systemów zabezpieczenia społecznego i nie mogą w znaczący sposób wpływać na równowagę finansową takich systemów. Zgodnie z art. 156 TFUE Komisja posiada uprawnienia do zachęcania państw członkowskich do współpracy oraz do ułatwiania koordynacji ich działań we wszystkich dziedzinach polityki społecznej, w tym w dziedzinie zabezpieczeń społecznych.

Propozycja w ramach Filaru

W ramach Filaru wezwano do zapewnienia odpowiednich emerytur zarówno dla pracowników, jak i osób samozatrudnionych. W związku z tym zakres Filaru wykracza poza zakres obowiązującego dorobku, obejmując również osoby samozatrudnione. W ramach Filaru wzywa się również do zapewnienia równości szans w uzyskaniu uprawnień emerytalno-rentowych dla kobiet i mężczyzn. Obecnie emerytury kobiet są niższe niż emerytury mężczyzn w dużej mierze z powodu wpływu, jaki mają na historię odprowadzania składek niższe wynagrodzenia, praca w niepełnym wymiarze godzin, krótsza i częściej przerywana kariera zawodowa spowodowana obowiązkami związanymi z opieką. W związku z tym, w celu zapewnienia równych szans na zgromadzenie uprawnień do świadczeń emerytalnych, wymagany jest – w powiązaniu z działaniami na rynku pracy i w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym – taki sam wiek emerytalny i uznanie uprawnień emerytalno-rentowych za okresy opieki.

Służba zdrowia

Każdy ma prawo do szybkiego dostępu w odpowiednim czasie do profilaktycznej i leczniczej opieki zdrowotnej dobrej jakości w przystępnej cenie.

Obecne ramy prawne

W art. 35 Karty uznaje się, że każdy ma prawo dostępu do leczenia i do profilaktycznej opieki zdrowotnej na warunkach ustanowionych w ustawodawstwach i praktykach krajowych.

Zgodnie z art. 153 ust. 2 TFUE Unia jest uprawniona do przyjęcia środków służących wsparciu i uzupełnianiu działań państw członkowskich w dziedzinie zabezpieczeń społecznych i ochrony socjalnej pracowników. Zgodnie z art. 168 ust. 2 TFUE Unia zachęca do



współpracy między państwami członkowskimi w dziedzinie zdrowia ludzkiego oraz, jeśli to konieczne, wspiera ich działania. Komisja może podjąć, w ścisłym kontakcie z Państwami Członkowskimi, każdą użyteczną inicjatywę w celu wsparcia koordynacji współpracy państw członkowskich w tej dziedzinie, w szczególności inicjatywy mające na celu określenie wytycznych i wskaźników, organizowanie wymiany najlepszych praktyk i przygotowanie elementów niezbędnych dla prowadzenia okresowego nadzoru i oceny. W art. 168 ust. 1 i 7 TFUE przewidziano, że działania Unii uzupełniają polityki krajowe oraz są prowadzone w poszanowaniu obowiązków państw członkowskich i nakierowane na poprawę zdrowia publicznego, zapobieganie chorobom i dolegliwościom ludzkim oraz usuwanie źródeł zagrożeń dla zdrowia fizycznego i psychicznego. W art. 48 TFUE przewidziano wymóg, zgodnie z którym prawodawca Unii musi przyjmować w dziedzinie zabezpieczenia społecznego środki niezbędne do ustanowienia swobodnego przepływu pracowników między państwami członkowskimi.

Propozycja w ramach Filaru

W ramach Filaru ustanowiono powszechne prawo dostępu do dobrej jakości profilaktycznej opieki zdrowotnej i leczenia. Jego zakres wykracza poza zakres art. 35 Karty ze względu na to, że obejmuje on wymóg zapewnienia szybkiego dostępu do opieki zdrowotnej w przystępnych cenach. Szybki dostęp oznacza, że każdy może skorzystać z opieki zdrowotnej, gdy tylko tego potrzebuje. Wdrożenie tej zasady wymaga zrównoważonego rozmieszczenia geograficznego placówek opieki zdrowotnej i pracowników medycznych, a także strategii zminimalizowania długich okresów oczekiwania. Przepis dotyczący opieki zdrowotnej wchodzący w zakres Filaru obejmuje prawo do opieki zdrowotnej dobrej jakości, co oznacza że opieka zdrowotna powinna być właściwa, odpowiednia, bezpieczna i skuteczna. Co więcej, profilaktyczna i lecznicza opieka zdrowotna oznacza dostęp do leczenia i publicznych świadczeń zdrowotnych, w tym promocję zdrowia i zapobieganie chorobom.

Integracja osób niepełnosprawnych

Osoby niepełnosprawne mają prawo do wsparcia dochodu, które zapewnia godne życie, usługi umożliwiające im uczestnictwo w rynku pracy i w życiu społecznym oraz środowisko pracy dostosowane do ich potrzeb.



Obecne ramy prawne W art. 21 Karty zakazuje się wszelkiej dyskryminacji, m.in. ze względu na niepełnosprawność. W art. 26 Karty uznano prawo osób niepełnosprawnych do korzystania ze środków mających zapewnić im samodzielność, integrację społeczną i zawodową oraz udział w życiu społeczności. W art. 34 Karty uznano prawo do świadczeń z zabezpieczenia społecznego oraz do usług społecznych w takich przypadkach jak zależność lub utrata zatrudnienia.

Zgodnie z art. 19 TFUE Unia może podjąć środki niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji, m.in. ze względu na niepełnosprawność.

Zgodnie z art. 153 TFUE Unia może przyjąć środki, w tym dyrektywy określające minimalne wymagania, w celu wsparcia i uzupełnienia działań państw członkowskich, m.in. w dziedzinie polepszania środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, warunków pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej pracowników, integracji osób wykluczonych z rynku pracy. Zgodnie z art. 153 TFUE Unia jest również uprawniona do wspierania i uzupełniania działań państw członkowskich w dziedzinie zwalczania wykluczenia społecznego.

Propozycja w ramach Filaru

Filar odzwierciedla oparte na prawach człowieka holistyczne podejście do niepełnosprawności w oparciu o poszanowanie godności, indywidualnej samodzielności i niezależności osób niepełnosprawnych, ich pełnego i skutecznego uczestnictwa w życiu społecznym oraz włączenia społecznego na zasadzie równości z innymi osobami oraz równości szans.

W ramach Filaru położono nacisk na prawo do wsparcia dochodu jako jednego z elementów ochrony socjalnej, prawo do usług umożliwiających osobom niepełnosprawnym uczestnictwo w rynku pracy i w życiu społecznym oraz prawo do dostosowanego środowiska pracy, jako kluczowych środków umożliwiających osobom niepełnosprawnym dostęp do innych praw określonych w zasadach Filaru oraz umożliwiających im pełne korzystanie z równości i włączenia w środowisku pracy i w społeczeństwie. Dzięki określeniu koniecznych i wzajemnie wzmacniających połączeń tych środków zakres zasady wykracza poza istniejący dorobek.



Opieka długoterminowa

Każdy ma prawo do usług opieki długoterminowej dobrej jakości w przystępnych cenach, w szczególności do usług zdrowotnych w domu pacjenta i usług na poziomie społeczności lokalnych.

Obecne ramy prawne

Artykuł 25 Karty stanowi, że Unia uznaje i szanuje prawo osób w podeszłym wieku do godnego i niezależnego życia oraz do uczestniczenia w życiu społecznym i kulturalnym. Artykuł 26 Karty stanowi, że Unia uznaje i szanuje prawo osób niepełnosprawnych do korzystania ze środków mających zapewnić im samodzielność, integrację społeczną i zawodową oraz udział w życiu społeczności. W art. 34 Karty potwierdzono poszanowanie prawa do świadczeń z zabezpieczenia społecznego oraz do usług społecznych, zapewniających ochronę m.in. w przypadku choroby, zależności lub podeszłego wieku, zgodnie z zasadami ustanowionymi w prawie Unii oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych.

Zgodnie z art. 153 ust. 2 TFUE Unia jest uprawniona do przyjęcia środków służących wsparciu i uzupełnianiu działań państw członkowskich w dziedzinie warunków pracy oraz zabezpieczeń społecznych i ochrony socjalnej pracowników, zwalczania wykluczenia społecznego i modernizacji systemów ochrony socjalnej. Artykuł 153 ust. 4 stanowi, że przepisy przyjęte na podstawie art. 153 TFUE nie mają wpływu na prawo państw członkowskich do określania podstawowych zasad ich systemów zabezpieczenia społecznego i nie mogą w znaczący sposób wpływać na równowagę finansową takich systemów.

Propozycja w ramach Filaru

W ramach Filaru po raz pierwszy na szczeblu unijnym potwierdzono prawo osób zależnych od opieki do usług opieki długoterminowej. Wezwano do świadczenia usług wysokiej jakości, które pozwolą słabszym lub niesamodzielnym osobom jak najdłużej utrzymać ich dobry stan zdrowotny i funkcjonalny oraz zwiększyć ich samodzielność. Co więcej, w ramach Filaru wymaga się, aby ceny usług opiekuńczych były przystępne, ponieważ usługi opieki



sformalizowanej mogą pociągać za sobą duże koszty finansowe, uniemożliwiając zaspokojenie potrzeb osób uzależnionych od opieki. Choć w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej określono, że osoby w podeszłym wieku powinny mieć prawo do godnego i niezależnego życia, najważniejszym elementem zastosowania tego prawa jest przystępność cenowa, odpowiedniość i jakość świadczonych usług. W Filarze uprzywilejowano domowe usługi opiekuńcze (świadczone w domu osoby potrzebującej opieki) i usługi na poziomie społeczności lokalnych (wachlarz usług opiekuńczych o charakterze nieinstytucjonalnym), co wykracza poza zakres zastosowania zalecenia Komisji z 2008 r. dotyczącego aktywnej integracji. Rozwijanie usług na poziomie społeczności lokalnych pozwala osobom potrzebującym opieki długoterminowej i osobom niepełnosprawnym prowadzić niezależne życie i integrować się ze społecznością. W ramach tego rozwoju poszanowane są preferencje osób potrzebujących opieki, której celem jest utrzymanie niezależności życiowej przez jak najdłuższy czas.

Mieszkania i pomoc dla bezdomnych

- a) Należy zapewnić osobom potrzebującym dostęp do mieszkań socjalnych lub pomocy mieszkaniowej dobrej jakości.
- b) Osoby wymagające szczególnego traktowania mają prawo do właściwej pomocy i ochrony przed przymusowymi eksmisjami.
- c) Należy zapewnić właściwe schronienie i usługi osobom bezdomnym, aby promować ich włączenie społeczne.

Obecne ramy prawne

Artykuł 34 ust. 3 Karty potwierdza uznanie i poszanowanie prawa do m.in. pomocy mieszkaniowej dla zapewnienia, zgodnie z zasadami ustanowionymi w prawie Unii oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych, godnej egzystencji wszystkim osobom pozbawionym wystarczających środków.

Zgodnie z art. 153 ust. 2 TFUE Unia jest uprawniona do przyjęcia środków służących wsparciu i uzupełnianiu działań państw członkowskich w dziedzinie warunków pracy oraz zabezpieczeń społecznych i ochrony socjalnej pracowników, zwalczania wykluczenia społecznego i modernizacji systemów ochrony socjalnej. Zgodnie z art. 156 TFUE Komisja



ma za zadanie zachęcać do współpracy między państwami członkowskimi i ułatwiać koordynację ich działań we wszystkich dziedzinach polityki społecznej w ramach rozdziału X TFUE.

Artykuł 153 ust. 4 stanowi, że przepisy przyjęte na podstawie art. 153 TFUE nie mają wpływu na prawo państw członkowskich do określania podstawowych zasad ich systemów zabezpieczenia społecznego i nie mogą w znaczący sposób wpływać na równowagę finansową takich systemów.

Propozycja w ramach Filaru

W ramach Filaru po raz pierwszy na szczeblu unijnym ujęto w kompleksowy sposób różne aspekty prawa do mieszkania.

Chociaż w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej przewidziano prawo do pomocy mieszkaniowej i godnej egzystencji w odniesieniu do wszystkich osób pozbawionych wystarczających środków, zakres przedstawianej zasady sięga jeszcze dalej, ponieważ odnosi się ona do rzeczowego świadczenia pomocy mieszkaniowej, tj. mieszkalnictwa socjalnego. Należy zapewnić mieszkania socjalne albo pomoc mieszkaniową; zakres przedmiotowy zasady dotyczy całego zakresu możliwości zapewniania pomocy dotyczącej mieszkalnictwa i obejmuje np. dodatek mieszkaniowy, wsparcie dochodu, gwarancje najmu i ulgi podatkowe. Zakres podmiotowy tego postanowienia również sięga dalej niż postanowienia Karty, ponieważ obejmuje pomoc mieszkaniową dla wszystkich potrzebujących osób – nie tylko dla tych, które nie posiadają wystarczających zasobów finansowych, ale także dla osób o specjalnych potrzebach, wynikających z niepełnosprawności, rozpadu rodziny itd.

Jeżeli chodzi o pomoc dla osób wymagających szczególnego traktowania w razie eksmisji, Filar stanowi istotne wzmocnienie prawa do mieszkania, a w szczególności do bezpieczeństwa mieszkaniowego. Co więcej, w ramach Filaru ustanowiono powszechny dostęp do odpowiedniego schronienia dla wszystkich ludzi bezdomnych. Odpowiednie warunki mieszkaniowe można rozumieć jako bezpieczeństwo najmu, przystępność cen, właściwe warunki mieszkalne, dostępność, położenie i adekwatność pod względem kulturowym. W ramach zasady podniesiono również poprzeczkę, promując reintegrację społeczną osób bezdomnych za pośrednictwem wspierających usług społecznych.



Dostęp do podstawowych usług

Każdy ma prawo do dostępu do podstawowych usług dobrej jakości, w tym do wody, usług sanitarnych, energii, transportu, usług finansowych i łączności cyfrowej. Osoby potrzebujące będą mogły skorzystać ze wsparcia w zakresie dostępu do tych usług.

Obecne ramy prawne

Art. 36 Karty stanowi, że Unia uznaje i szanuje dostęp do usług świadczonych w ogólnym interesie gospodarczym, przewidziany w ustawodawstwach i praktykach krajowych, zgodnie z Traktatem o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w celu wspierania spójności społecznej i terytorialnej Unii. Zgodnie z art. 151 TFUE jednym z głównych celów Unii i jej państw członkowskich jest zapewnienie odpowiedniej ochrony socjalnej i przeciwdziałanie wykluczeniu. Art. 14 TFUE przewiduje, że Unia i jej państwa członkowskie, każde w granicach swych kompetencji i w granicach stosowania Traktatu, zapewniają, aby usługi świadczone w ogólnym interesie gospodarczym spełniały swoje zadania. W protokole 26 uznano kluczową rolę i szeroki zakres uprawnień organów władz krajowych, regionalnych i lokalnych w zakresie świadczenia, zamawiania i organizowania tych usług oraz ich zróżnicowanie w obrębie Unii. W protokole podkreślono również, że wspólnymi wartościami Unii w zakresie usług świadczonych w ogólnym interesie gospodarczym są takie wartości jak jakość, bezpieczeństwo i przystępność cen, równe traktowanie, powszechny dostęp i prawa użytkowników. W dołączonej do Traktatu z Amsterdamu deklaracji nr 22 określono, że przy opracowywaniu środków na podstawie art. 114 TFUE instytucje Unii powinny brać pod uwagę potrzeby osób niepełnosprawnych. W art. 106 TFUE określono, że przedsiębiorstwa zobowiązane do zarządzania usługami świadczonymi w ogólnym interesie gospodarczym podlegają normom Traktatów, zwłaszcza regułom konkurencji, w granicach, w jakich ich stosowanie nie stanowi prawnej lub faktycznej przeszkody w wykonywaniu poszczególnych zadań im powierzonych.

Propozycja w ramach Filaru

W ramach Filaru ustanowiono prawo do podstawowych usług i określono niewyczerpujący wykaz niektórych usług, które mają zasadnicze znaczenie w życiu codziennym. Do kompetencji państw członkowskich należy określenie, zorganizowanie, świadczenie i



finansowanie takich usług na szczeblu krajowym, regionalnym lub lokalnym. Fakt, że podstawowe usługi – w tym usługi transgraniczne – powinny być dostępne dla wszystkich, potwierdza dużą wagę, jaką Unia przywiązuje do usług leżących w centrum naszego modelu społecznego. W szczególności prawo do wody i usług sanitarnych jest szczególnie istotne dla obywateli Unii, którzy niedawno przedstawili inicjatywę obywatelską w tym zakresie.

Niektóre z tych usług zostały ujęte w sektorowych przepisach unijnych w ramach obowiązków świadczenia usługi powszechnej, aby zapewnić dostęp do usług świadczonych w ogólnym interesie gospodarczym dla wszystkich konsumentów i użytkowników w jednym państwie członkowskim i pomiędzy państwami członkowskim, bez względu na ich położenie geograficzne, w określonej jakości i, przy uwzględnieniu szczególnych okoliczności w danym państwie, w przystępnej cenie. W ramach filaru uznano potrzebę wsparcia dostępu osób potrzebujących do podstawowych usług. Poza przystępnością cen dostępność podstawowych usług ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia równego dostępu dla wszystkich oraz ma decydujące znaczenie w przypadku osób niepełnosprawnych i osób w podeszłym wieku.

Filar a polskie uwarunkowania w odniesieniu do przyjmowania międzynarodowych standardów w obszarze praw socjalnych

Uwagi dotyczące międzynarodowych zobowiązań Polski w obszarze praw socjalnych można rozpocząć od podstawowego stwierdzenia, że prawa socjalne mogą w Europie szczególnie wynikać z działalności normatywnej Rady Europy lub Unii Europejskiej.

W przypadku Rady Europy podstawowym aktem prawnym w zakresie praw socjalnych jest Zrewidowana Europejska Karta Społeczna z 1996 r. Polska nie ratyfikowała tej umowy międzynarodowej, natomiast jej poprzedniczkę w postaci Europejskiej Karty Społecznej ratyfikowała tylko częściowo. Nasz kraj związany jest następującymi postanowieniami EKS: art. 1, art. 2 (ust. 1, 3-5), art. 3, art. 4 (ust. 2-5), art. 5, art. 6 (ust. 1-3), art. 7 (ust. 2,4, 6-10), art. 8, art.9, art. 10 (ust.1,2), art. 11, art. 12, art. 13 (ust. 2,3), art. 14 (ust. 1), art. 15, art. 16, art. 17, art. 18 (ust. 4), art. 19.

NSZZ „Solidarność” wielokrotnie wzywał kolejne rządy do przyspieszenia prac nad ratyfikacją ZEKS. Ostatnie miało to miejsce 22 marca 2017 r. (Stanowisko Prezydium KK



NSZZ „Solidarność” 1/17 ws. potrzeby ratyfikacji Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej)

Obok braku ratyfikacji ZEKS należy podkreślić, że Polska nie ratyfikowała Protokołu o skardze zbiorowej do ZEKS. Protokół ten pozwala między innymi związkom zawodowym występować do organów kontrolnych Rady Europy ze skargą dotyczącą łamania postanowień przyjętych na siebie przez państwo w ramach ratyfikacji ZEKS.

W tym miejscu należy także podkreślić, że Polska nie jest stroną (nie ratyfikowała) umów dotyczących skarg zbiorowych w ramach systemu Organizacji Narodów Zjednoczonych w postaci Protokołu Fakultatywnego do Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 10 grudnia 2008 r.

Polska jest stroną (co jest oczywiste, gdyż jest członkiem Rady Europy) Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Jest to Konwencja dotycząca tzw. praw człowieka pierwszej generacji, czyli praw politycznych³. W tym telegraficznym skrócie należy jeszcze wskazać, że Polska nie ratyfikowała protokołu dodatkowego do Konwencji dotyczącego zakazu dyskryminacji.

Jeżeli chodzi o regulacje dotyczące praw społecznych i gospodarczych regulowanych w prawie Unii Europejskiej, podstawowym dokumentem jest wiążąca od czasu wejścia w życie Traktatu z Lizbony Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Polska dokonała razem z Wielką Brytanią tzw. *opt out* (wyłączenia) z zaskarżalności w Polsce nieprzestrzegania jej postanowień nie umocowanych w polskim systemie prawnym, a konkretnie mówiąc z rozdziału 28 Karty zatytułowanego „Solidarność”. Konsekwencje prawne *opt out* są ograniczone, bowiem poszczególne przepisy rozdziału 28 Karty i tak obowiązują na gruncie polskiego prawa i mogą stanowić podstawę do podjęcia kroków prawnych. Ponadto wszelkie orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, również dotyczące wyłączonego rozdziału 28 Karty „Solidarność”, mają moc powszechnie obowiązującą na terenie UE, muszą więc być stosowane również w Polsce. Wreszcie, przepisy Karty obowiązują w całości również w Polsce na gruncie traktatowym, nawet jeśli występują ograniczenia w

³ Należy podkreślić, że Europejski Trybunał Praw Człowieka coraz częściej dokonuje wykładni tych praw, tak aby obejmowały one także pewne aspekty społeczne. Klasycznym przykładem takiego zintegrowanego orzecznictwa jest orzeczenie *Demir i Baykara przeciwko Turcji* w którym Trybunał wywiódł z art. 11 dotyczącego prawa do zrzeszania się prawo do prowadzenia przez związki zawodowe rokowań zbiorowych.



posługiwaniu się nimi do składania skarg w sądzie. Należy też pamiętać, że Karta Praw Podstawowych z normami w niej zawartymi służy (przedstawiając to w największym uproszczeniu) do kontroli stanowienia i wykonywania prawa unijnego – i tylko w takim zakresie może być podstawą do indywidualnych roszczeń. Zawarte jest to w art. 51, który stanowi, że postanowienia niniejszej Karty mają zastosowanie do instytucji, organów i jednostek organizacyjnych Unii przy poszanowaniu zasady pomocniczości oraz do państw członkowskich wyłącznie w zakresie, w jakim **stosują one prawo Unii**⁴.

Pomimo, że Polska wyłączyła zaskarżalność co do stosowania niektórych postanowień Karty Praw Podstawowych UE, we wcześniejszych uwagach dotyczących treści Filaru zostały zawarte odniesienia do nich. Było to niezbędne, aby nawet w tych bardzo skrótowych uwagach pokazać dynamikę rozwoju pewnych standardów w okresie od przyjęcia ich w Karcie.

Warto także zwrócić uwagę na kwestie ratyfikacji aktów tworzonych przez Międzynarodową Organizację Pracy. Należy podkreślić, że Polska cechuje się tutaj wyraźnymi zaniedbaniami. Wśród NIE ratyfikowanych konwencji MOP trzeba wskazać przykładowo na następujące:

- Konwencja 102 dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego (ratyfikacja obecna jest niepełna)
- Konwencję nr 131 dotyczącą ustalania płac minimalnych;
- Konwencję nr 154 w sprawie promowania rokowań zbiorowych;
- Konwencja 156 dotycząca pracowników mających obowiązki rodzinne
- Konwencja 168 dotycząca popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem

Powyższe uwagi miały na celu skrótowe zasygnalizowanie problemu, jakim jest niski stopień związania Polski normami z zakresu prawa międzynarodowego w obszarze praw człowieka drugiej generacji, czy mielibyśmy do czynienia z systemem ONZ, systemem MOP czy Rady Europy. Wydaje się, że takie dystansowanie się rządzących, niezależnie od ich proveniencji

⁴ Należy także przypomnieć, że Karta określa relacje pomiędzy Kartą a Konwencją – jest to uregulowane w art. 52 ust. 3 Karty – W zakresie w jakim niniejsza Karta zawiera prawa, które odpowiadają prawom zagwarantowanym w Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, ich znaczenie i zakres są takie jak prawa przyznane przez tę Konwencję. Karta Praw Podstawowych NIE zawiera przepisu który określa jej relację do Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej.



politycznej, od poddawania się normom prawa międzynarodowego wynika z głębszych przyczyn o charakterze mentalnym i powinno być przedmiotem poważnej analizy socjologicznej. Należy jednakże ten aspekt mieć na uwadze podczas dyskusji nad potrzebą przystąpienia Polski do Europejskiego filaru praw socjalnych.

Pierwszym zmiennym sygnałem było zgodnie niechętnie podejście parlamentu i rządu do pierwszej konkretnej inicjatywy w ramach Filaru, a więc projektu dyrektywy dotyczącej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. Obszarów konfliktowych może być więcej. Trzeba mieć pełną świadomość, że standardy określone w Filarze w wielu obszarach są bardzo odległe od regulacji, ale i co ważniejsze - od praktyk jakie mają miejsce w Polsce. Widać to przykładowo w obszarze wsparcia pracownika w kształceniu ustawicznym, efektywnej pomocy w obszarze pośrednictwa pracy czy doradztwa zawodowego.

Z drugiej jednak strony także trudno ocenić jak Filar będzie oceniany przez stronę pracowniczą, a więc członków związków zawodowych. Pewne kwestie mogą wydawać się kontrowersyjne - jak przykładowo bezpośrednie wezwanie do ustanowienia jednakowego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, czy projektowany we wspomnianej wyżej dyrektywie nieprzenoszalny 4 miesięczny urlop rodzicielski dla mężczyzn. Oczywiście Filar nie jest doskonały z punktu widzenia oceny związkowej: razi nadmierna promocja samozatrudnienia jak leku na bolączki na rynku pracy czy zapis mówiący o dostępie do usług z zakresu ochrony zdrowia w „przystępnej cenie”.

Kilka uwag końcowych

Po wielu latach stagnacji w odniesieniu do działań o charakterze społecznym Komisja Europejska wystąpiła z samodzielną inicjatywą. Według wielu badaczy tego typu posunięcia są ściśle związane z potrzebą „kupienia” pokoju społecznego u związków zawodowych w sytuacji, gdy wprowadza się prorynkowe reformy gospodarcze. W taki sposób pozyskano w latach 90. ubiegłego wieku związki zawodowe do koncepcji budowy jednolitego rynku, oferując im instrument europejskiego dialogu społecznego. Późniejsze lata pokazały, że nie była to dla związków udana transakcja, gdyż dialog europejski dość szybko zamarł, a



liberalizacja gospodarki unijnej trwała, z wszystkimi tego negatywnymi konsekwencjami dla pracowników.

Miejmy nadzieję, że teraz będzie inaczej. Filar stanowi bowiem dramatyczną próbę zahamowania destrukcji społecznej jaka rozwija się w wielu państwach UE w rezultacie promowania przez ostatnie lata przez Komisję postkryzysowej polityki zaciskania pasa. Oczywiście zarówno EKZZ jak i NSZZ „Solidarność” są świadome niedoskonałości Filaru w wielu jego aspektach, poczynając od kwestii fundamentalnej a więc niejasności co do jego charakteru prawnego. Mają jednak nadzieję, że wdrażanie Filaru może choć trochę powstrzymać narastającą od samego początku procesu integracji asymetrię między jej wymiarem gospodarczym i społecznym. Należy uwzględnić że propozycja Filaru spotkała się z jednoznacznie negatywnym odbiorem w środowisku pracodawców unijnych⁵.

Filar adresowany jest w pierwszej kolejności do państw strefy euro. Państwa spoza tego obszaru, jeżeli się nie przyłączą, mogą bardzo szybko znaleźć się na kursie oddalającym się od wzmacniania standardów socjalnych. Nie trzeba tłumaczyć, co to oznacza dla związków zawodowych. Z tego też względu związek zawodowy NSZZ „Solidarność” powinien w sposób bardzo aktywny wpływać na polski rząd, aby przyłączył się do tej inicjatywy, przełamując wrodzoną wszystkim dotychczas rządzącym awersję do unijnych propozycji socjalnych.

NSZZ Solidarność protestuje przeciwko nieuwzględnieniu przez Komisję Europejską oczekiwań NSZZ Solidarności (wyrażanego także przez EKZZ) aby Filar automatycznie był adresowany był do wszystkich państw członkowskich.

Sytuacja Polski jest w tym kontekście specyficzna. Stanowisko negatywne naszego rządu wobec Filaru, podobnie jak innych rządów państw członkowskich nie należących do Unii Gospodarczej i Walutowej, nie będzie prawdopodobnie w stanie zahamować jego przyjęcia ale może stanowić niechlubną inaugurację Europy dwóch prędkości z naszym krajem poza głównym nurtem.

⁵ Przykładowo stanowisko BusinessEurope: <https://www.business europe.eu/publications/european-pillar-social-rights-right-aims-wrong-approach>