

Europa

UEAPME

Business Support Programme

Phase Business Support Programme – SMECA

Europejska polityka społeczna i polityka zatrudnienia

(Dialog społeczny)

API VARESE

Streszczenie

Wprowadzenie

ROZDZIAŁ I JEDNOLITY RYNEK I EUROPEJSKA POLITYKA SPOŁECZNA

1. Społeczna strona Wspólnego Rynku
2. Europejski dialog społeczny
3. Innowacje wniesione przez Protokół z Maastricht

ROZDZIAŁ II SWOBODNY PRZEPIY W PRACOWNIKÓW

1. Podstawowe pojęcia
2. Zakres zastosowania
3. Treść prawa do swobodnego przemieszczania się
4. Granice praw do swobodnego przemieszczania się

ROZDZIAŁ III POLITYKA ZATRUDNIENIA WSPÓLNOTY EUROPEJSKIEJ

1. Wprowadzenie
2. Europejski Fundusz Socjalny – narodziny i ewolucja
3. Fundusz Socjalny i Jednolity Akt Europejski
4. Szkolenie zawodowe

ROZDZIAŁ IV ROZPORZĄDZENIE DOTYCZĄCE INDYWIDUALNYCH STOSUNKÓW PRACY

1. Informacja o umowie o pracę
2. Równość płci
3. Czas pracy
4. Bezpieczeństwo i zdrowie w środowisku pracy

ROZDZIAŁ V NIETYPOWE ZAJĘCIA

1. Praca w niepełnym wymiarze czasu
2. Zatrudnienie na czas określony

WPROWADZENIE

Z pewnością próba przedstawienia na kilku stronach całościowego obrazu przepisów prawnych Wspólnoty w dziedzinie zatrudnienia nie jest łatwym zadaniem. Jeszcze trudniejsza jest próba dostarczenia zwięzłego obrazu przepisów Wspólnoty odnoszących się do pracy, skierowanego do czytelników należących do Wspólnoty. Niezbędne jest dlatego podanie na wstępie kilku precyzyjnych pojęć. Jest to początek podróży która poprowadzi czytelnika w możliwie najkrótszym czasie do wnętrza systemu sądownictwa i systemu politycznego Unii Europejskiej.

Nie jesteśmy pewni czy rezultat całkowicie spełnił nasze początkowe cele. Tym niemniej, to co staraliśmy się uczynić na następnych stronach to objęcie możliwie największej liczby tematów, zdając sobie jednocześnie sprawę z tego, że ograniczona ilość miejsca i troska o to by „nie ugryźć więcej niż można przeżuć”, przynajmniej w tych pierwszych fazach projektu, zmusza nas do rezygnacji z niektórych zagadnień i unikania nadmiernej szczegółowości rozważań.

Szczególnie dużo uwagi i miejsca poświęcono tematowi swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty. Uznaliśmy to za właściwe biorąc pod uwagę, że połączenie rynków pracy Wspólnoty i krajów które wkrótce zostaną do niej przyłączone jest dobrą po temu okazją, zarówno dla nich jak i wszystkich Państw Członkowskich.

Obok tego szczególny nacisk położono także na tematy szkolenia zawodowego i Europejskiego Funduszu Socjalnego. Jest to instrument absolutnie niezbędny dla rozwoju gospodarczego i społecznego każdego kraju Wspólnoty, a zwłaszcza tych których rozwój musi być w sposób silny i właściwy wspierany.

Wspomniano także o systemie dialogu społecznego w Europie i jego rozwoju. System ten zyskuje coraz bardziej na znaczeniu jako metoda kształtowania stosunków przemysłowych w poszczególnych krajach. Szczególny nacisk położyliśmy na ostatnią procedurę „tworzenia” prawa europejskiego przy bezpośrednim zaangażowaniu partnerów społecznych.

Podaliśmy krótki i ogólny przegląd warunków pracy a na końcu wspomnieliśmy o niektórych formach elastyczności zawodowej, w sposób bardzo ogólny wzmiankowanej w ostatnich dyrektywach Wspólnoty.

W niektórych przypadkach opisaliśmy historyczną ewolucję pojedynczych instytucji. Takie podejście może nie wydawać się w pełni uzasadnione z punktu widzenia praktycznej wartości pracy. Mieliśmy jednak odczucie, że spojrzenie na korzenie oraz świadomość, że nasza Wspólnota jest systemem który nadal podlega ewolucji i doskonali się dla ustanowienia ściślejszych i bardziej efektywnych stosunków między Państwami Członkowskimi, może pomóc czytelnikom tych kilku stron i może nieco pogłębić ta prosta rozprawę z dziedziny sądownictwa.

ROZDZIAŁ I JEDNOLITY RYNEK I EUROPEJSKA POLITYKA SPOŁECZNA

1. Społeczna aspekt Wspólnego Rynku

Eliminacja granic wewnątrz Unii Europejskiej która rozpoczęła się w 1985 r. stała się obecnie rzeczywistością. Z wcieleniem w życie Wspólnego Rynku niezbędna stała się eliminacja wszystkich rodzajów granic - biurokratycznych, fiskalnych, fizycznych i technicznych. Coś takiego mogło być dokonane jedynie poprzez uchwalenie widocznego i szczegółowego ustawodawstwa Wspólnoty.

Jedną z podstawowych zasad Wspólnego Rynku jest przyznanie wszystkim obywatelom Unii swobody zatrudnienia, lub wykonywania ich własnej działalności zawodowej oraz zamieszkania w dowolnym Państwie Członkowskim.

Koncepcja wspólnego obszaru nie jest czysto kapitalistyczna jak dowodzi tego fakt, że prawo do przemieszczania się i życia w dowolnym Państwie Członkowskim stosuje się również do podmiotów które nie są już, lub jeszcze nie są produktywni, tacy jak emeryci i studenci.

Nie istnieje jeden europejski model społeczny, a raczej europejska polityka społeczna oparta na zasadzie subsydiarności. Zgodnie z nią jeśli brak krajowych regulacji lub są one niewystarczające władze Wspólnoty mogą interweniować, dla zrealizowania minimum niezbędnej ochrony dla robotników obywateli w ogólności.

Na początku europejskiego doświadczenia rozpoczęła się szeroka dyskusja na temat możliwości unifikacji polityki społecznej w Europie. Zdecydowano o stopniowym wzajemnym zbliżaniu ustaw poczynając od tych które mogą powodować zakłócenia dla konkurencji. Traktat objął ochroną tych robotników którzy zmienili kraj zamieszkania w ciągu ich życia zawodowego, umożliwiając im sumowanie okresów zatrudnienia i korzyści socjalnych zgromadzonych w każdym z państw. W ten sposób sytuacja migrujących robotników została zrównana z sytuacją robotników krajowych.

Państwa Członkowskie były jednak nadal odpowiedzialne za ich politykę społeczną w ścisłym sensie. Sytuacja zaczęła się zmieniać w roku 1970 z przyjęciem pierwszych konkretnych programów opartych na Europejskim Funduszu Socjalnym. W czasie tej fazy zostały określone trzy różne kierunki interwencji Wspólnoty: poprawa warunków życia i pracy, włączenie robotników w życie przedsiębiorstw oraz realizacja pełnego zatrudnienia. Rezultatem zobowiązań Wspólnoty było przyjęcie dyrektyw o grupowych zwolnieniach, przenosinach przedsiębiorstw i na końcu dyrektywy o niewypłacalności pracodawcy.

W czasie lat 80-tych rola „społecznego wymiaru” stawała się dla władz w Brukseli coraz ważniejsza. Wynikiem tego stało się wydanie wielkiej ilości przepisów regulujących wszystkie aspekty pracy, z jasnym zamiarem wprowadzenia minimalnych standardów gwarantujących bezpieczeństwo pracy, zrównanie płci i innych praw socjalnych.

Na końcu tej fazy, 9 grudnia 1989r. Państwa Członkowskie EWG (z wyjątkiem Zjednoczonego Królestwa) podpisały Kartę Wspólnoty o Podstawowych Prawach Społecznych Robotników.

2. Europejski dialog społeczny

Pierwsze inicjatywy w zakresie europejskiej działalności zbiorowej sięgają wstecz prawie do początków wspólnotowego doświadczenia. Głównymi aktorami na tej scenie która w tym czasie może jeszcze być nazywana „dialogiem społecznym” były sektorowe związki zawodowe istniejące w różnych krajach i na poziomie europejskim. Jednakże ich działalność zmierzała do poszukiwania zbieżnej polityki w zakresie wyraźnie zdefiniowanych tematów i

była realizowana przez różne typy *sektorowych komitetów doradczych* (przemysłu żelaza i stali, transportu drogowego itp.) Celem było doradzanie Komisji w formułowaniu szczegółowych polityk. Jak łatwo stwierdzić, metoda konsultacji trójstronnych (władza „rządowa” plus różni opozycyjni w stosunku do siebie partnerzy społeczni) była od samego początku uznawana za niezbędny element polityki wspólnoty. Obecnie istnieje sześć takich komitetów.

Od lat 70-tych główne europejskie gremia trójstronne dla harmonizacji polityki społecznej to: Stały Komitet ds. Zatrudnienia i równie ważny Komitet Ekonomiczny i Społeczny.

Wyrażenie „dialog społeczny” zrodziło się w szczególnym odniesieniu do praktyki zawierania trójstronnych porozumień, która rozpoczęła się w 1985r. w Val Duchesse (Bruksela). Polegało to na różnych formach konfrontacji i wymiany opinii pomiędzy partnerami społecznymi, co było popierane przez władze Wspólnoty w celu osiągnięcia zbieżności stanowisk w sprawach będących przedmiotem wspólnego zainteresowania. W takich spotkaniach brały udział największe europejskie organizacje międzyzawodowe, UNICE dla prywatnej gospodarki, CEEP dla zagadnień publicznej partycypacji i ETUC jako konfederacja robotniczych związków zawodowych.

Pierwsze spotkanie w Val Duchesse okazało się być raczej rozczarowujące. Trzeba niemniej wspomnieć, że podczas tej początkowej fazy porozumienie osiągnięte pomiędzy CEEP i ETUC jakkolwiek nie było układem zbiorowym w tradycyjnym sensie, miało charakter bardziej wiążący niż prosta zgodność opinii.

Jak dotąd spotkania tego typu dały jako rezultat 15 wspólnych opinii na temat wzrostu gospodarczego, wprowadzania nowych technologii, edukacji, szkolenia zawodowego itp.

O znaczeniu metody opartej na dialogu partnerów społecznych świadczy również tekst art. 118 B (obecnie art.139) wprowadzonego do Traktatu WE przez Jednolity Akt z 1987r.. Powierza on Komisji zadanie popierania dialogu pomiędzy europejskimi partnerami społecznymi, który za zgodą różnych stron może nawet prowadzić do zawierania rzeczywistych układów zbiorowych. Wyrażenie to zostało następnie przejęte ponownie przez nowy art. 118B porozumienia z Maastricht, o którym mowa poniżej.

3. *Innowacje wniesione przez Protokół z Maastricht*

A) ART.118 A i ROLA PARTNERÓW SPOŁECZNYCH

Porozumienie z Maastricht o polityce społecznej (zawarte w załączniku do Porozumieniu o Unii Europejskiej, wprowadzone także do Traktatu o WE poprzez Traktat Amsterdamski) nadało szczególnie ważną rolę działalności partnerów społecznych w wymiarze europejskim.

Pierwsza innowacja dotyczy obowiązku Komisji popierania dialogu społecznego pomiędzy stronami i przeprowadzania z nimi konsultacji w czasie podejmowania decyzji Wspólnoty.

Zgodnie z art. 118 a, Protokołu - obecnie art. 138 Traktatu o WE – konsultacje z partnerami społecznymi mogą być przeprowadzone a) przed przedstawieniem przez Komisję propozycji dotyczących spraw społecznych, tak aby uzyskać „możliwą orientację” o interwencji Wspólnoty, albo b) po (możliwej) decyzji Komisji, celem sformułowania przez nią propozycji do przedłożenia partnerom społecznym. W tym ostatnim przypadku strony przekazują Komisji swe opinie lub nawet zalecenia.

Przepisy są sformułowane przy pomocy ogólnych pojęć i dlatego muszą odnosić się do wszystkich typów inicjatyw Wspólnoty: dyrektyw, zaleceń i decyzji. Opinie stron mogą być wspólne albo odrębne. Jest to zatem ogólna procedura odnosząca się do inicjatyw Wspólnoty w sprawach społecznych, wprowadzająca obowiązkową fazę konsultacji z partnerami społecznymi, która nie jest jednak wiążąca.

Druga innowacja jest nawet ważniejsza: partnerzy społeczni mogą odpowiedzieć na prośbę konsultacji wyrażając gotowość podjęcia próby osiągnięcia porozumienia co do spraw

będących przedmiotem konsultacji bezpośrednio między nimi. Dlatego inicjatywa porozumienia między partnerami społecznymi może zastąpić interwencje Komisji. Decyzja stron dotycząca użycia instrumentu kontraktowego dla uregulowania spraw ma moc wstrzymania inicjatywy Komisji na dziewięć miesięcy. Okres ten za porozumieniem stron i Komisji może zostać przedłużony.

Jest to bardzo istotna innowacja, ponieważ artykuł ten sankcjonuje pierwszeństwo źródła kontraktowego (tj. układy zbiorowe) przed heterogenicznym źródłem prawa Wspólnoty, nawet jeśli tylko na ograniczony okres czasu.

Pierwszym konkretnym rezultatem tych nowych kompetencji było przyjęcie porozumienia ramowego o urlopie rodzicielskim (dyrektywa 96/34), o pracy w niepełnym wymiarze czasu (dyrektywa 97/81) oraz o pracy na czas określony (dyrektywa 99/70).

Taka metodologia prowadziła do modyfikacji i rodziła reperkusje w zakresie interpretacji stosunków przemysłowych wewnątrz Państw Członkowskich.

Presja jakiej doświadczył „włoski system rokowań zbiorowych” ma istotne znaczenia. Faktycznie w odniesieniu do pracy, przyjęcie dyrektywy EWG jest poprzedzane negocjacjami pomiędzy partnerami społecznymi którzy na prośbę ministra starają się osiągnąć porozumienie w sprawach będących przedmiotem dyrektywy tak aby przekazać ustawodawcy jasną wskazówkę.

Taka metoda daje konfederacji reprezentującej włoskie małe i średnie przedsiębiorstwa możliwość proponowania lub wskazywania środków ustawodawczych, których „celem” jest segment rynku którego potrzeby i życzenia są często zasadniczo różne od dużych przedsiębiorstw.

B) ART. 118 B I EUROPEJSKIE ROKOWANIA ZBIOROWE

Zwróciliśmy uwagę na fakt, że art. 118 b, (obecnie art. 139 Traktatu WE) przewiduje możliwość zawierania w następstwie dialogu społecznego (europejskich) układów zbiorowych.

Europejski układ zbiorowy – zgodnie z tym samym artykułem – może dojść do skutku w dwojaki sposób: albo zgodnie z procedurami i praktyką partnerów społecznych w każdym z poszczególnych państw, albo na podstawie decyzji Rady podjętej na propozycję Komisji.

W przypadku pierwszego rozwiązania powstaje problem różnego znaczenia instrumentu „układów zbiorowych” w poszczególnych Państwach Członkowskich. Do problematyki tej odnosi się Protokół Społeczny, zgodnie z którym treść europejskich układów musi być rozwijana zgodnie z przepisami wiążącymi w każdym Państwie Członkowskim. Dlatego na Państwa Członkowskie nie powinny być nakładane zobowiązania ani do bezpośredniego stosowania układu europejskiego (innymi słowy w sposób władczy) ani modyfikacji krajowego ustawodawstwa dla ułatwienia stosowania układu (jak to miałyby miejsce we Włoszech, gdzie przyznanie skuteczności układów zbiorowych *erga omnes* oznaczało by zmianę konstytucji).

Tak więc nasz hipotetyczny europejski układ zbiorowy może co najwyżej stanowić podstawę dla układu przyjętego i stosowanego w każdym Państwie Członkowskim poprzez krajowe układy zbiorowe.

Druga droga wskazana przez art.118, innymi słowy zastosowania układu europejskiego poprzez decyzję Rady, dobrze przewycięża przeszkody wynikające z różnych prawnych konfiguracji układów zbiorowych w rozmaitych systemach ustawodawczych. Przepis ten faktycznie przewiduje możliwość, że europejski układ zbiorowy w sprawach angażujących Wspólnotę i na prośbę partnerów stanie się bezpośrednim źródłem prawa Wspólnoty, niezależnie od pochodzenia jurydycznego.

Jeśli chodzi o stosunek między tym kontaktowym źródłem prawa i decyzją Rady, treść układu zbiorowego nie może być zmieniona przez Radę, która może jedynie go zaakceptować albo *w całości* odrzucić.

Zgodnie z art. 118 B, Rada rozstrzyga w sprawach dotyczących Wspólnoty poprzez kwalifikowaną większość (bezpieczeństwo i zdrowie robotników, warunki pracy, informacja i konsultacja z robotnikami, integracja ludzi wyłączonych z rynku pracy, równe traktowanie kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do pracy). W niektórych sprawach wskazanych w paragrafie 3 tego samego artykułu (bezpieczeństwo socjalne, ochrona pracownika przypadku zwolnienia i innych) rozstrzygnięcie zapada na zasadzie jednomyślnej zgody.

Nawet jeśli art. 118 B odnosi się do „decyzji”, uznaje się, że chodzi tu o ogólne użycie tego pojęcia. W rzeczywistości, jak dotąd układy zbiorowe były przekształcane w źródła prawa Wspólnoty poprzez instrument jakim są dyrektywy.

Europejskie Rady Pracy podpadają pod tę kategorię. Stanowią one w rzeczywistości łącznik z przedstawicielami związków zawodowych w poszczególnych jednostkach produkcyjnych. Pomimo faktu, że istnieją one jedynie w dużych zakładach zatrudniających łącznie ponad 1000 osób, mogą one stanowić pierwszy krok w zakresie harmonizacji regulacji kontraktów „od dołu do góry”, różniących się w poszczególnych krajach. Regulacje te będą zmierzać w kierunku zbiorowego kontraktu europejskiego, który biorąc za punkt wyjścia potrzeby lokalne będzie stanowił punkt odniesienia dla regulacji leżących we wspólnym interesie.

ROZDZIAŁ II SWOBODNY PRZEPIY PRACOWNIKÓW

1. Podstawowe pojęcia

Prawo pracowników do swobodnego poruszania się wewnątrz Wspólnoty Europejskiej zostało usankcjonowane przez art. 38 Traktatu o EWG. Istotą tego prawa jest zniesienie wszelkich form dyskryminacji pracowników pochodzących z Państw Członkowskich ze względu na ich przynależność państwową, odnoszącej się w szczególności do:

- dostępu do zatrudnienia,
- warunków pracy

Obejmuje ono prawo pracowników do przemieszczania się z własnego kraju do innego Państwa Członkowskiego w celu ubiegania się o oferowane miejsca pracy, do życia w tym państwie, oraz prawo do dalszego zamieszkania w nim po ustaniu zatrudnienia.

Prawo pracowników do swobodnego przemieszczania się było wprowadzane stopniowo zgodnie z zapisem art. 39 (obecnie art.40) Traktatu. Pierwsza faza została zrealizowana z wydaniem rozporządzenia nr 15 w 1961r. które zniosło obowiązek posiadania wizy przy wjeździe do kraju, pozostawiając tylko obowiązek okazania ważnej karty identyfikacyjnej lub paszportu wydanego przez kraj pochodzenia. Na podstawie tego rozporządzenia obywatel innego Państwa Członkowskiego mógł uzyskać zatrudnienie tylko jeśli w krótkim okresie czasu nie znaleziono pracownika krajowego (trzy tygodnie od czasu zarejestrowania wolnego miejsca pracy przez właściwy urząd).

Drugi krok został uczyniony z wydaniem rozporządzenia nr 38w roku 1964. Usankcjonowało ono prawo pracowników do poszukiwania pracy za wynagrodzeniem na terytorium innego Państwa Członkowskiego, jeśli wakat został ogłoszony przez właściwy urząd pracy, jak również do ubiegania się o nowe miejsca pracy oferowane w dowolnym regionie i w dowolnym zawodzie. Na podstawie *klauzuli bezpieczeństwa* która nadal obowiązywała, każde Państwo Członkowskie mogło wyłączyć powyższą zasadę w przypadkach nadwyżki siły roboczej w niektórych zawodach i regionach.

Proces ten został zakończony w 1968 r. z przyjęciem rozporządzenia nr 1612 i dyrektywy 360. Ta ostatnia stanowi obecnie nadal rdzeń obowiązującego prawa wspólnotowego w zakresie swobodnego przepływu pracowników.

2. Zakres zastosowania

Przepisy o swobodnym przepływie niewątpliwie odnoszą się tylko do pracy za wynagrodzeniem w ramach stosunku pracy. Oczywiście najważniejsza definicja pracy podporządkowanej którą bierzemy tutaj pod uwagę to definicja *Wspólnoty Europejskiej* określona w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości, ponieważ faktycznie nie ma takiej definicji ani w Traktacie ani w aktach prawnych odnoszących się do niego. Tak więc istotne cechy charakterystyczne takiego stosunku polegają na okolicznościach w których osoba świadczy usługi w określonym czasie, na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu, w zamian za pensję lub płacę roboczą.¹

Nie jest istotne aby dana osoba była uznawana za pracownika w kraju jej pochodzenia, gdzie mogła ona trudnić się pracą na zasadach samozatrudnienia lub być bezrobotną. Ważne jest, że ta osoba przybywa do innego kraju w poszukiwaniu pracy podporządkowanej.

Należy zwrócić uwagę, że przepisy o swobodnym przepływie pracowników powinny być stosowane także do *pracy w niepełnym wymiarze godzin*, nawet jeśli płaca robocza w takich wypadkach jest niższa od realnej płacy minimalnej, obliczonej zgodnie z kryteriami istniejącymi w kraju gdzie usługi są świadczone.

Jeśli chodzi o maksymalny okres czasu w którym pracownik może przebywać w innym Państwie Członkowskim sąd uznał, że ta sama osoba może kontynuować pobyt przez okres oznaczony w prawie krajowym, jeżeli może wykazać, że nadal poszukuje pracy i ma faktycznie możliwości zatrudnienia.²

Podstawową przesłanką do korzystania z tego prawa jest *obywatelstwo* Państwa Członkowskiego, przy czym przyjmuje się, że przypisanie komuś obywatelstwa zależy od prawa krajowego poszczególnych państw i nie może być przedmiotem weryfikacji sądowej.

Rozporządzenia odnoszące się do swobodnego przepływu pracowników zostały rozszerzone także na członków rodzin. W szczególności rozporządzenie nr 1612 przyznaje rodzinom migrujących pracowników prawo do życia na terytorium państwa w którym pracownik wykonuje pracę. Żona i dzieci pracownika mają również prawo do podjęcia dowolnej pracy podporządkowanej na całym terytorium państwa, nawet jeśli nie są one obywatelami Państwa Członkowskiego.

3. Treść prawa do swobodnego przemieszczania się

Zgodnie z art. 7 Traktatu ustanawiającego Unie Europejską „każda dyskryminacja ze względu na przynależność państwową jest zabroniona.” Zasada ta została następnie zdefiniowana w odrębnych przepisach.

3.1. Dostęp do zatrudnienia

Art.1 rozporządzenia nr 1612 konkretyzuje, że pracownik wspólnotowy ma prawo do podjęcia działalności jako osoba zatrudniona na terytorium innego Państwa Członkowskiego, innego od swego kraju pochodzenia, zgodnie z ustawodawstwem i zarządzeniami prawnymi i administracyjnymi tego państwa. Ponadto pracownik ten będzie miał prawo podjęcia

¹ Court of Justice, July 3, 1986, lawsuit 66/85, Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg

² Court of Justice, February 26, 1991, lawsuit 292/89, The Queen v. Immigration Appeal Tribunal, ex parte Antonissen.

dostępnego zatrudnienia na całym terytorium Państwa Członkowskiego z takim samym pierwszeństwem jak osoby będące jego obywatelami. Art.3 rozporządzenia 1612 postanawia, że krajowe przepisy sprzeczne z tą zasadą nie mogą być stosowane. Art.7.4 nakłada te same ograniczenia także na prywatną, indywidualną i zbiorową autonomię, unieważniając klauzule dyskryminacyjne zawarte w prywatnych umowach o pracę.

3.1.1. Mechanizmy wyrównujące podaż i popyt na pracę.

Zasada swobodnego przepływu pracowników zakłada, że system pozwala na obieg i wymianę informacji pomiędzy Państwami Członkowskimi dotyczących y i popytu na pracę. Zgodnie z tym założeniem informacje o miejscach pracy dostępnych w poszczególnych krajach które nie mogą być obsadzone przy wykorzystaniu miejscowych zasobów siły roboczej muszą być przekazywane do Biur Zatrudnienia Państw Członkowskich które zgłosiły dostępność siły roboczej w tym samym obszarze zatrudnienia.

Rozporządzenie nr 2434 z 27 lipca 1992 r. ułatwiło tę procedurę i zniósło zasadę uregulowaną w art.20 rozporządzenia nr 1612, pozwalającą na zwrócenie się przez Państwo Członkowskie do Komisji z prośbą o zawieszenie mechanizmu wyrównawczego w przypadku zakłóceń na własnym rynku pracy.

W końcu należy pamiętać, że po przyjęciu rozporządzenia nr 2434, Komisja Europejska powołała do życia sieć EURES (Europejska Sieć Służb Zatrudnienia), której celem jest poprawa współpracy i wymiana informacji zgodnie z postanowieniami wyżej wymienionego rozporządzenia.

3.1.2. Wzajemne uznawanie kwalifikacji

Przeszkoda dla swobodnego przepływu pracowników może być kwestia posiadania przez osobę poszukującą pracy odpowiedniego dyplomu. Ponieważ zasady uzyskiwania takich zaświadczeń w poszczególnych krajach mogą być różne, może to pociągać za sobą brak wzajemnego uznawania dyplomów. Może to tylko przekładać się na przeszkody w zatrudnieniu wewnątrz-wspólnotowym. Ta sprawą będziemy zajmowali się później w II rozdziale.

3.2 Równe warunki pracy

Art. 39.2 Traktatu nie tylko zakazuje wszelkiej dyskryminacji w dostępie do zatrudnienia al. również w odniesieniu do wynagrodzenia i innych warunków pracy. Zostało to dalej sprecyzowane w art. 7.1 rozporządzenia nr 1612, które przytacza także przykładową listę „warunków pracy” i postanowień w zakresie wynagrodzenia, regulacji dotyczących zwolnienia z pracy, reintegracji zawodowej w przypadku bezrobocia. Trybunał orzekł, że elementy odnoszące się do wynagrodzenia, takie jak odszkodowanie, oraz zasady obliczania długości okresu świadczenia usług również podpadają pod kategorię „warunki pracy”.

Ponadto zasada równego traktowania pracowników musi być przestrzegana nie tylko w zakresie standardów prawnych czy regulacyjnych, lecz również w odniesieniu do zbiorowych i indywidualnych umów o pracę, jak to już wspomniano w kontekście prawa równego dostępu do zatrudnienia.

Należy również zauważyć, że rozporządzenia zabraniają zarówno bezpośredniej jak i pośredniej dyskryminacji. Ta ostatnia oznacza wiązanie określonego prawa z warunkiem wymaganym od wszystkich pracowników bez różnicy, co jednak ma w praktyce niekorzystny wpływ na sytuacje migrujących pracowników: na przykład pozwolenia na zamieszkanie.

Na końcu należy przyznać fakt, że reżim prawny Wspólnoty pozostawia przynajmniej jedno rozróżnienie pomiędzy pracownikami krajowymi i migrującymi, gdyż ci ostatni mogą być wykluczeni z zarządzania instytucjami usług publicznych i piastowania stanowisk w służbie publicznej.

3.3 Równo traktowanie w odniesieniu do przywilejów socjalnych i podatkowych

Zgodnie z postanowieniami art. 7.2 rozporządzenia nr 1612 migrujący pracownicy korzystają z takich samych przywilejów socjalnych i podatkowych jak pracownicy krajowi. Zgodnie z orzeczeniem Trybunału przywilejami socjalnymi są te które niezależnie od tego czy związane są z określonymi umowami o pracę , przysługują generalnie krajowym pracownikom, stosownie do ich obiektywnego statusu pracowniczego lub po prostu ze względu na fakt ich zamieszkania na krajowym terytorium.³

Tak więc na przykład koncepcja przywileju socjalnego została również zastosowana do nieoprocentowanych pożyczek przyznawanych rodzinom o niskich dochodach , obejmowanych przez rządową politykę wspierającą prokreację.

W odniesieniu do przywilejów podatkowych Trybunał stwierdził, że zasada równych płac pozostałaby nieskuteczna gdyby mogła być naruszana przez dyskryminacyjne krajowe przepisy podatkowe.

3.4 Traktowanie rodziny migrującego pracownika

Art. 11 rozporządzenia 1612 rozszerza prawo dostępu do zatrudnienia w kraju przyjmującym na żonę pracownika i pozostające na jego utrzymaniu dzieci do lat 21, na takich samych warunkach jak obywatele kraju. Dzieci mają również dostęp do edukacji w ogólności, praktycznego i teoretycznego kształcenia zawodowego.

Trybunał rozciągnął także na te kategorie zastosowanie rozporządzenia w odniesieniu do przywilejów socjalnych i podatkowych, zgodnie z koncepcją , że „przywileje z których mogą korzystać członkowie rodzin są właściwie przywilejami socjalnymi samych pracowników”.

3.5 Prawo wjazdu i zamieszkania

Zgodnie z art. 39.3 Traktatu, zasada swobodnego przepływu pracowników składa się z prawa do swobodnego poruszania się na terytorium Państwa Członkowskiego, do zgłaszania gotowości podjęcia oferowanej pracy jak również pobytu na terytorium Państwa Członkowskiego w celu wykonywania pracy.

Dyrektywa 68/360 wyjaśnia znaczenie tych praw, a art. 3 stanowi, że Państwa Członkowskie przy wjeździe na ich terytorium mogą żądać okazania ważnego dowodu tożsamości lub paszportu , ale nie mogą żądać wiz wjazdowych lub podobnych dokumentów.

Najważniejszą nowością wprowadzoną przez dyrektywę nr 360 było przyznanie prawa do zamieszkania. Art. 4 eliminuje potrzebę uzyskania pozwolenia na zamieszkanie i wprowadza „kartę zamieszkania” Do jej wydania Państwo Członkowskie może jedynie wymagać:

- a) ważnego dokumentu z którym pracownik przybył do kraju,
- b) potwierdzenie zatrudnienia przez pracodawcę lub zaświadczenia o zatrudnieniu.

„Karta zamieszkania” musi zawierać stwierdzenie, że została wydana zgodni z rozporządzeniem nr 1612/68 jak już wyżej wspomniano. Musi być ważna na całym terytorium Państwa Członkowskiego które ją wydało przez okres co najmniej 5 lat od daty wydania i musi być automatycznie odnawialna.

Dokumentu tego nie można odebrać pracownikowi po prostu na tej podstawie, że już nie pracuje, czy to z powodu czasowej niezdolności do pracy z powodu wypadku lub choroby, czy też z powodu niezależnego od pracownika braku pracy, odpowiednio potwierdzonego przez właściwy urząd. Jakkolwiek w odniesieniu do tego ostatniego, dyrektywa 68/360

³ Court of Justice, May 31, 1979, lawsuit 207/78, Prosecutor v. Even e Office national des pensions pour travailleurs salaries.

zezwała na ograniczenie okresu zamieszkania jeśli pozwolenie jest odnawiane po raz pierwszy.

Co się tyczy interpretacji przez Trybunał Sprawiedliwości rozporządzenia w zakresie prawa do zamieszkania Sąd orzekł najpierw, że „karta zamieszkania” w żadnym wypadku nie może upodobnić się do pozwolenia wydawanego według uznania władz krajowych. W rzeczywistości dokument musi być wydany każdemu kto może udowodnić prawo do jego posiadania przedstawiając po prostu niezbędne dokumenty.

Konsekwencją tego orzeczenia jest, że brak niezbędnych dokumentów proceduralnych w żadnym wypadku nie uzasadnia zastosowania środków deportacyjnych. Później Trybunał sprecyzował, że kary za niedopełnienie formalności są w zasadzie zgodne z prawem Wspólnoty, o ile są ustanowione „rozsądne” warunki do spełnienia i nakładane kary nie są niewspółmierne do wagi naruszenia w stopniu który okaże się być przeszkodą dla swobodnego przepływu ludzi.

Członkowie rodzin pracowników którym rozporządzenie 1612 zapewnia prawo pobytu to: małżonka, zstępni poniżej 21 roku życia lub pozostający na utrzymaniu pracownika, jak również pozostający na utrzymaniu pracownika i jego żony krewni wstępni.

Prawo do zamieszkania członka rodziny ni może być wykonywane jeśli pracownik nie może pozwolić sobie na mieszkanie uważane za *normalne* dla krajowych pracowników. Trybunał miał okazję w tym względzie podkreślić, że odpowiedniość mieszkania musi odnosić się do czasu w którym rodzina łączy się ale nie musi stosować się do całego okresu jej zamieszkania. W konsekwencji krajowy przepis uzależniający odnowienie karty zamieszkania członków rodziny od warunku dalszego zamieszkania w odpowiednim mieszkaniu uznany został za niezgodny z prawem Wspólnoty.

Z prawem zamieszkania migrującego pracownika Traktat wiąże jeszcze prawo do pozostania pod pewnymi warunkami na terytorium Państwa Członkowskiego po zakończeniu pracy zawodowej. Rozporządzenie nr 1251/70 wyszczególnia takie warunki jak długość okresu działalności zawodowej i zamieszkania, uznając prawa osób emerytowanych, pracowników z trwałym inwalidztwem i pracowników transgranicznych. Członkowie rodzin mają te same prawa i mogą z nich korzystać nawet po śmierci pracownika..

Trzy dalsze dyrektywy⁴ uznały również prawo do zamieszkania innych *nie aktywnych* kategorii, a bardziej dokładnie: emerytom którzy w okresie swego życia zawodowego nie korzystali z prawa do swobodnego przemieszczania się, studentom, jak również każdemu obywatelowi w ogólności który nie mógł korzystać ze swego prawa do przemieszczania się z powodu innych dyspozycji ustanowionych przez prawo Wspólnoty. W tych przypadkach niezbędne jest aby osoba która chce skorzystać z tego prawa miała zawartą umowę ubezpieczenia zdrowotnego i dysponowała wystarczającymi środkami aby w czasie pobytu w kraju udzielającym gościny nie być ciężarem socjalnym.

4. Granice praw do swobodnego przemieszczania się

4.1 Dla zapewnienia prawa i porządku

Art. 39.3 Traktatu stanowi, że prawo do swobodnego przemieszczania się może zostać ograniczone ze względu na wymogi prawa i porządku, bezpieczeństwa publicznego i zdrowie publicznego. Co się tyczy tego ostatniego, załącznik do art. 4 dyrektywy nr 64/221 wymienia zamkniętą listę chorób które mogą usprawiedliwić odmowę wejścia na teren Państwa Członkowskiego.. Jeśli jednak zachorowanie nastąpi po wydaniu karty

⁴ Dyrektywy: 90/364, 90/365, 90/366. W wyroku z 7/7/92 (sprawa 259/90) Trybunał Sprawiedliwości uzna tę ostatnią za nieważną, ponieważ była błędnie oparta na art. 253 zamiast 7.1 (obecnie odpowiednio art.308 i 6). Została ona następnie zastąpiona przez Dyrektywę 93/96 z 29 października 1993r.

zamieszkania, nie może być ono powodem deportacji ani odmowy przedłużenia karty zamieszkania.

Jeśli chodzi o politykę w sprawach publicznych, bezpieczeństwo lub zdrowie publiczne – mając na uwadze, że na powody takie nie można się powoływać ze względu na cele ekonomiczne (art.2.2) dyrektywa jasno stwierdza, że środki podejmowane z powodów polityki w sprawach publicznych lub bezpieczeństwa publicznego, muszą opierać się „wyłącznie na zachowaniu się konkretnej osoby o którą chodzi.” Zdaniem Trybunału oznacza to, że zastosowanie środków nie może usprawiedliwione względami „ogólnej prewencji”. Co więcej zachowanie takie nie może sprowadzać się do ogólnego naruszenia prawa, ale musi polegać na „faktycznym, poważnym zagrożeniu dla podstawowych interesów społecznych”. Zdaniem Trybunału, takie poważne względy jednak nie istnieją jeśli zachowanie to, w wykonaniu osoby pochodzącej z kraju udzielającego gościny nie by łoby ograniczane za pomocą konkretnych środków.

Na koniec, co się tyczy gwarancji proceduralnych, Trybunał również rozważył prawo cudzoziemca do obrony i stwierdził, że powody zastosowania sankcji muszą być podane w tym samym czasie co zawiadomienie o niej; że powody muszą być dostatecznie szczegółowe i precyzyjne aby umożliwić zainteresowanej osobie obronę jej interesów; że środki deportacyjne nie mogą stać się wykonalne dopóki ich adresatowi nie da się szansy złożenia odwołania o którym mówi art. 8 dyrektywy.

4.2 Brak prawa do zatrudnienia w administracji publicznej

Zgodnie z art. 39.4 Traktatu, przepisów dotyczących swobodnego przepływu „nie stosuje się do zatrudnienia w administracji publicznej”.

Należy wspomnieć, że ten artykuł w swym dosłownym kontekście nie ma już zastosowania. W rzeczywistości Trybunał mając na uwadze ciągłe ingerowanie administracji publicznej w najróżniejsze dziedziny, zwłaszcza gospodarki, uznał za niezbędne zinterpretowanie powyższego przepisu w sposób zawężający. Trybunał uwzględnił również fakt, że ogranicza on podstawową wolność gwarantowaną Traktatem..

Z tego powodu wymóg obywatelstwa może być egzekwowany w sposób prawnie uzasadniony tylko w odniesieniu do tych stanowisk które wiążą się z wykonywaniem władzy publicznej i obowiązkiem ochrony interesów państwa i innych organów publicznych. W konsekwencji zawężająca interpretacja umożliwiła zatrudnianie obywateli z innych Państw Członkowskich na stanowiskach takich jak: pielęgniarki w szpitalach publicznych lub nauczanie w szkołach publicznych.

Fakt, że cudzoziemiec zatrudniony przez administrację publiczną dzięki uzyskanemu ostatnio poparciu, mógłby pełnić role które zgodnie z bardziej zawężającą interpretacją powinny być zarezerwowane dla obywateli, w praktycznym zastosowaniu tej zasady nie stanowi problemu. Jeśli z jednej strony art. 39 Traktatu nie pozwala na dyskryminację w z zakresie zatrudnienia, to z drugiej strony nie wyklucza to różnicowania ścieżek awansu dla cudzoziemskich pracowników.

ROZDZIAŁ III POLITYKA ZATRUDNIENIA WSPÓLNOTY EUROPEJSKIEJ

1. *Wprowadzenie*

Jeden z celów dla którego Państwa Członkowskie przestrzegają Traktatu Rzymskiego jest popieranie wysokiego poziomu zatrudnienia. (art.2). Jest to z pewnością godny pochwały, aczkolwiek raczej ambitny cel, ponieważ dla jego osiągnięcia Wspólnota powinna mieć możliwość skorzystania z instrumentów i władzy niezbędnej dla rozwoju aktywnej polityki zatrudnienia oraz zdolność do ich używania. Niestety nie wydaje się to być realistyczne jako, że decyzje dotyczące polityki zatrudnienia jak dotąd najczęściej należały do zakresu kompetencji Państw Członkowskich.

Celem obecnych rozporządzeń dotyczących nietypowych stosunków pracy (w niepełnym wymiarze godzin, na czas określony, na okres próbny) jest harmonizacja niektórych aspektów przepisów regulujących takie stosunki. W Europie są one najczęściej są używane dla realizacji polityki zmierzającej do zwiększania zatrudnienia (w szczególności stosunki „szkolenie i praca”).

Co się tyczy czasu pracy, Dyrektywa nr 104 z 1993 r. reguluje problem organizacji czasu pracy (zmiany, maksymalna ilość godzin pracy, przerwy itp.) ale nie obejmuje problemu elastyczności lub ograniczenia normalnych godzin pracy, który to problem najbardziej bezpośrednio dotyczy treści zatrudnienia.

Całkowicie wydaje się brakować inicjatyw Wspólnoty w zakresie regulacji czasu wykonywania pracy zawodowej (w sensie długości okresu zatrudnienia, od podjęcia zatrudnienia do emerytury), ekonomicznego wsparcia na wypadek braku pracy oraz zachęt ekonomicznych do tworzenia miejsc pracy. Te sprawy pozostawiono w gestii poszczególnych Państw Członkowskich i dlatego wewnątrz Wspólnoty brak jest jednolitości w kategoriach przepisów i inicjatyw.

To co dotąd powiedziano nie powinno rodzić przeświadczenia, że na gruncie Traktatów Europejskich nie jest możliwe przyjęcie konkretnej polityki wspierania zatrudnienia. Warto wspomnieć kompetencje do interwencji przyznane Wspólnocie przez art. 56 § 2 Traktatu CECA dla rozwiązywania problemów spadku zatrudnienia w procesie rekonwersji produkcji w przemyśle węglowym i stalowym. Z drugiej strony nowy art. 139 Traktatu Rzymskiego wzmocnił rokowania zbiorowe na poziomie europejskim, poprzez które powinno być możliwe uporanie się z problemami takimi jak ograniczanie/elastyczność godzin pracy. Z pewnością nadają się one bardziej do metody rokowań zbiorowych. Są one bardziej właściwej niż ustawodawstwo do formułowania elastycznych rozwiązań z podejściem stopniowym.

Pomijając to wszystko, polityka zatrudnienia Wspólnoty inspirowana u źródła przez Traktat Rzymski jest zasadniczo oparta na jednej zasadzie i jednym instrumencie. Ta zasada to swobodny przepływ pracowników wewnątrz Wspólnoty omawiany już w poprzednim rozdziale, a ten instrument to Europejski Fundusz Socjalny.

2. *Europejski Fundusz Socjalny – narodziny i ewolucja*

Ustanowienie Europejskiego Funduszu Socjalnego oparte jest na przepisach zawartych w rozdziale drugim tytule III (art. 146-148) Traktatu o Unii Europejskiej. Art. 146 przewiduje stworzenie funduszu służącego specyficznym celom w zakresie zatrudnienia; Jego zadaniem jest popieranie wewnątrz Wspólnoty powstających okazji zatrudnienia oraz geograficznej i zawodowej mobilności pracowników.

W ciągu ponad 40 lat istnienia Wspólnoty metody operacyjne Funduszu zmieniały się kilkakrotnie. Ostatnia reforma z roku 1998, wprowadzona została zgodnie z przepisami o

Jednolitym Rynku Europejskim, odnoszącymi się do spójności ekonomicznej i społecznej oraz uproszczenia z 1999 r.

Podczas pierwszej fazy (1960-1972) wsparcie funduszu adresowane było do dwóch różnych grup pracowników: bezrobotnych oraz objętych transformacją przemysłową. Celem Funduszu było współfinansowanie działań umożliwiających przekwalifikowania zawodowe pracowników, we współpracy z zainteresowanym Państwem Członkowskim oraz wspieranie mobilności pracowników.

Pierwsza rewizja została przeprowadzona z powodu niektórych wad systemu (przede wszystkim faktu, że fundusze były przyznawane pośrednio, tzn. Państwu Członkowskiemu a nie bezpośrednio pracownikom, oraz *a posteriori* tzn. po zrealizowaniu i zapłaceniu z góry przez Państwo Członkowskie za wszystkie działania na które żądano wsparcia Funduszu. Ponadto wsparcie było udzielane *automatycznie*, tzn. bez udzielania pomocy zgodnie z określonymi priorytetami. Poprzedni tekst art. 126 stwierdzał, że na końcu okresu przejściowego Fundusz może otrzymać nowe obowiązki, zgodnie z celami wskazanymi w art. 146.

Cechy charakteryzujące nowy Fundusz (1972-1983) były dość różne od poprzednich. Po pierwsze, finansowanie pochodziło z własnych zasobów przyznanych z budżetu ogólnego Wspólnoty. Po drugie zarówno podmioty publiczne jak i prywatne przedsiębiorstwa mogły mieć dostęp do środków finansowych i na koniec znacznie złagodzone automatyczny charakter interwencji.

Na początku lat 80-tych wszystkie Państwa Członkowskie zostały dotknięte wysokim bezrobociem (niektóre bardzo poważnie inne mniej poważnie) co doprowadziło do nowej reformy.

Cel nowej reformy (1983-1999) został podany we wstępnych przepisach decyzji Rady nr 83/516. Fundusz zobowiązany został do wspierania przede wszystkim polityki zmierzającej z jednej strony do zapewnienia ludziom kształcenia zawodowego niezbędnego do uzyskania stabilnego zatrudnienia, a z drugiej strony do tworzenia możliwości zatrudnienia przede wszystkim dla młodzieży oraz pracowników niepełnosprawnych, a także zmniejszania dysproporcji regionalnych na rynku pracy.

Jeśli chodzi o odbiorców, finansowanie musi w pierwszym rzędzie mieć na uwadze zatrudnienie młodych ludzi do 25 roku życia, a zwłaszcza tych którzy nie mają odpowiedniego wykształcenia zawodowego, a także pozostających bez zatrudnienia przez długi okres czasu (tzn. tych którzy nie mieli pracy przez ostatnie 12 miesięcy). 75% dostępnych środków przeznaczane jest na ten cel. Fundusz może jednak również coś uczynić dla wspierania zatrudnienia ludzi starszych niż 25 lat. - jak to wskazano we wspomnianej już decyzji nr 516 - w szczególności tych którzy pozostają bez pracy przez długi okres czasu, kobiet które ponownie chcą rozpocząć prace zawodową, osób niepełnosprawnych, pracowników małych i średnich przedsiębiorstw których przekwalifikowanie stało się niezbędne z powodu wprowadzania nowych technologii).

Terytorialne stosowanie wsparcia finansowego wymaga określenia obszarów wewnątrz Wspólnoty o najwyższym priorytecie oraz priorytetowych, charakteryzujących się wysoką liczbą osób pozostających bez pracy przez długi okres czasu, albo restrukturyzacją przemysłową lub sektorową.

Dofinansowanie Funduszu, które jak już wspomniano może być przyznawane zarówno podmiotom publicznym jak i prywatnym, zwykle udzielane jest w wysokości 50% kosztów przedsięwzięcia na które zażądano wsparcia. W rozporządzeniu 2950 z 1983r. Rada wskazała typy wydatków na które może być przyznane dofinansowanie Funduszu.

Zasadniczo celem takich wydatków jest pokrycie kosztów: szkolenia zawodowego, kosztów przejazdów i wyżywienia osób pobierających naukę zawodu, dostosowanie stanowisk pracy do zatrudnienia osób niepełnosprawnych, usług których celem jest

ułatwienie pracownikom i ich rodzinom przeprowadzki do nowych obszarów i integracji w nowym środowisku, wypłata zachęt finansowych przez okres do 12 miesięcy wspierających zatrudnienie: osób poniżej 25 roku życia lub nie posiadających przez długi okres czasu stabilnego zatrudnienia, lub w jakikolwiek sposób umożliwienie pracownikowi nabycia kwalifikacji zawodowych które pomogą mu w znalezieniu stabilnego zatrudnienia. Takie zachęty przyznawane są w wysokości 15% przeciętnego wynagrodzenia brutto pracowników w przemyśle w zainteresowanym Państwie.

3. Europejski Fundusz Socjalny i Jednolity Akt Europejski

Z wprowadzeniem art. 130 A i 130 C (obecnie 158 i 160) Traktatu o WE, Jednolity Akt Europejski ustanowił cel wzmocnienia spójności ekonomicznej i społecznej we Wspólnocie poprzez ograniczenie różnic w poziomie rozwoju regionów, sanację regionów zapóźnionych w rozwoju oraz dostosowanie upadających regionów przemysłowych.

Dla osiągnięcia tych celów art. 130 D (obecnie 161) Traktatu przewiduje reorganizację Funduszy (jednym z nich jest Europejski Fundusz Socjalny) dla celów strukturalnych. W rezultacie Fundusz został głęboko zmieniony. Na podstawie tego przepisu Komisja zaproponowała Radzie przyjęcie rozporządzenia nr 2052/88, które definiuje cele i metody interwencji strukturalnej:

Rozporządzenie wskazuje 5 celów priorytetowych:

- 1) wspieranie rozwoju i dostosowania strukturalnego regionów zapóźnionych w rozwoju;
- 2) uzdrowienie regionów lub części regionów ciężko dotkniętych upadkiem gałęzi przemysłu;
- 3) walka z długoterminowym bezrobociem;
- 4) ułatwianie wprowadzania młodzieży do życia zawodowego;
- 5) przyspieszenie dostosowania struktur rolniczych i wspieranie rozwoju obszarów wiejskich.

Europejski Fundusz Socjalny który łącznie z dwoma innymi funduszami (Europejski Fundusz Rolny i Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego) uczestniczy w realizacji powyższych 5 celów. Jest to jedyny fundusz który może być uruchomiony w odniesieniu do celów 3 i 4. Poza tym były to cele które uprzednio charakteryzowały wszystkie działania Funduszu.

Metoda interwencji wskazana w samym rozporządzeniu nr 2052 wyraźnie charakteryzuje się uzupełniającym charakterem w stosunku do innych krajowych przedsięwzięć interwencyjnych. Idea ta powinna być rozwijana poprzez ścisłą współpracę pomiędzy Komisją, Państwem Członkowskim i urzędami krajowymi wyznaczonymi przez to ostatnie. Zainteresowane Państwa będą musiały przedkładać Komisji programy na które domagają się wsparcia.

Jeśli Komisja pozytywnie oceni te programy, opracowuje *Plan wsparcia Wspólnoty* który może trwać od trzech do pięciu lat (art. 3 Rozp. nr 4253/88) Plan wsparcia Wspólnoty musi określać metody i czas trwania interwencji oraz odnośny plan finansowania. To samo rozporządzenie 4253 określa również zasady przedstawiania wniosków o dofinansowanie z funduszy strukturalnych i środki jaki musi podjąć każde Państwo Członkowskie dla kontroli prawidłowości ich wykorzystania.

Inne rozporządzenie z 1988r nr 4255 określa szczegółowe zasady funkcjonowania Europejskiego Funduszu Socjalnego. Zgodnie z jego postanowieniami Fundusz może wspierać finansowo działania w zakresie szkolenia zawodowego i zachęt do tworzenia stałych i/lub nowych miejsc pracy oraz inicjowania nowych autonomicznych przedsięwzięć.

Beneficjentami dofinansowania mogą być osoby pozostające bez pracy przez okres dłuższy niż 12 miesięcy i w wieku powyżej 25 lat oraz osoby w wieku poniżej 25 roku życia

które wypełniły obowiązki edukacyjne. Jeśli środki Funduszu są używane dla wspierania rozwoju obszarów Wspólnoty zgodnie z celami 1,2 i 5, wtedy interwencja może również mieć na uwadze inne rodzaje podmiotów (to jest: pracowników małych i średnich przedsiębiorstw).

Typy wydatków na które mogą być użyte środki Funduszu są takie same jak w poprzednim okresie jego funkcjonowania (szkolenie zawodowe i zachęty do zatrudnienia). Jest jasne, że w tej fazie funkcja Europejskiego Funduszu Socjalnego pozostała praktycznie taka sama jak po roku 1983. Nowa jest metoda działania która charakteryzuje się ściślejszą współpracą władz krajowych i władz Wspólnoty. W następstwie tego rozporządzenia 2081,2082 i 2084 z 1993 r. zmodyfikowały rozporządzenia z roku 1988 pozostawiając podstawową ideę Funduszu niezmienną.

Zasada „ściślej konsultacji” między Komisją i Państwami Członkowskimi, jak również podstawowe zasady organizacji, podejmowania decyzji i procesu finansowania programów zostały utrzymane w kolejnej fazie.

Po ogłoszeniu rozporządzenia 1260/99 które uchyla poprzednie rozporządzenia 2052/88 i 4253/88 Europejskie Fundusze Strukturalne ponownie zostały zreorganizowane. Nowe rozporządzenie nr 1260 obecnie obejmuje w jednym tekście wszystkie przepisy dotyczące funduszy strukturalnych. Punktem wyjścia tej reformy jest ograniczenie liczby celów priorytetowych określonych w rozporządzeniu nr 2052/88. W konsekwencji liczbę celów zredukowano do trzech:

- 1) popieranie rozwoju i dostosowania strukturalnego regionów opóźnionych w rozwoju (cel 1);
- 2) wspieranie ekonomicznej i społecznej adaptacji obszarów doświadczających trudności strukturalnych (cel 2);
- 3) wspieranie dostosowania i modernizacji polityki i systemów w zakresie edukacji, szkolenia i zawodów (cel 3)

Cel 1 dotyczy w szczególności tych regionów w których produkt narodowy brutto na głowę mieszkańca jest niższy niż 75% średniej wysokości dla całej Wspólnoty.

Regiony do których stosuje się cel 2 to w szczególności te obszary na których przemysł i usługi są w stanie transformacji społeczno-ekonomicznej, upadające obszary rolnicze, obszary miejskie doświadczające trudności i obszary zależne od rybołówstwa stojące obecnie w obliczu kryzysu.

Finansowanie celu 3 dotyczy tych regionów które nie popadają pod zakres celu 1.

Dofinansowania z Europejskiego Funduszu Socjalnego przeznaczone są na wszystkie powyższe cele.

Celem rozporządzenia nr 1784 z 1999r. które uchylilo poprzednie rozporządzenie nr 4255 jest zdefiniowanie na nowo zakresu Funduszu Socjalnego i innych funduszy strukturalnych po ostatniej reformie i uproszczeniu ich celów. Jednakże potwierdza ono raz jeszcze, że „Fundusz będzie wspierał środki zapobiegające i zwalczające bezrobocie oraz rozwijające zasoby ludzkie oraz integrację społeczną w ramach rynku pracy, w celu popierania wysokiego poziomu zatrudnienia, równości mężczyzn i kobiet, zrównoważonego rozwoju oraz spójności ekonomicznej i społecznej”

Wsparcie finansowe Funduszu ma formę pomocy dla osób (ze szczególnym uwzględnieniem ludzi młodych, kobiet i osób niepełnosprawnych) i poświęcone jest na edukację i szkolenie zawodowe oraz pomoc dla zatrudnienia, samo-zatrudnienia i ponownego zatrudnienia.

Jak widzimy szkolenie i walka z bezrobociem są nadal podstawowymi celami Funduszu.

Jeśli chodzi o szkolenia zawodowe, nowy Europejski Fundusz Socjalny będzie udzielał pomocy w finansowaniu projektów przedstawianych przez:

- regiony, lokalne organizacje

- instytucje publiczne,
- instytucje kształceniowe
- jednostki badawcze
- przedsiębiorstwa

Wobec zachodzącego we Włoszech procesu decentralizacji instytucjonalnej, upoważnienie do większości interwencji w zakresie szkoleń zostało przekazane regionom.

4. Szkolenie zawodowe

W uzupełnieniu tego co zostało włączone do rozporządzeń dotyczących Europejskiego Funduszu Socjalnego, także Traktat Rzymski zajmuje się szkoleniem zawodowym w dwóch innych przepisach art. 140 i 151 w rozdziale poświęconym polityce społecznej.

Drugi z wyżej wymienionych jest z pewnością najważniejszy. Powierza on faktycznie Radzie zadanie określenia z inicjatywy Komisji ogólnych zasad ustanowienia wspólnej polityki szkolenia zawodowego która może przyczynić się do rozwoju gospodarki krajów oraz wspólnego rynku. W ślad za tym przepisem wydano decyzję Rady nr. 63/266 z 1963 r. Decyzja wychodzi z założenia, że szkolenie zawodowe jest *podstawowym prawem każdego człowieka*, jak również opiera się na przekonaniu, że istnieje związek między szkoleniem zawodowym, rozwojem zawodowym oraz zasadą swobodnego przepływu pracowników. Dla zainspirowania wspólnej polityki w tej sprawie ustalono dziesięć zasad.

Wiele z tych zasad ma w istocie wartość praktyczną (na przykład druga zasada ustala, że celem wspólnej polityki powinno być tworzenie warunków do rozszerzenia na wszystkich prawa do otrzymania odpowiedniego wykształcenia zawodowego; wsparcia w okresie aktywności zawodowej, odpowiedniego szkolenia zawodowego i specjalizacji a w razie potrzeby przekwalifikowania i ponownego przystosowania). Inne natomiast określają szczegółowo rolę Komisji w kategoriach ułatwiania wymiany informacji między Państwami Członkowskimi, odnoszącymi się do szkoleń, organizacji seminariów i studiów.

Zasada czwarta i dziesiąta jednakże są przeciwstawieniem czysto pragmatycznej tendencji decyzji 63/266. Potwierdzają one legalność konkretnych inicjatyw władz Wspólnoty dotyczących szkolenia zawodowego. Podejście to i interpretacja art. 151 Traktatu były przedmiotem długich kontrowersji tak, że dopiero od początku lat 80-tych możliwy był dostrzegalny postęp który doprowadził do narodzenia i rozprzestrzenienia pierwszych konkretnych projektów szkoleniowych Wspólnoty.

W tym przypadku możemy wspomnieć kilka programów takich jak: *Eurotecnet*, odnoszący się do szkolenia zawodowego pracowników przedsiębiorstw przemysłowych związanego z wprowadzaniem nowych technologii; *Iris* odnoszący się do szkolenia zawodowego kobiet; *Erasmus* dotyczący przepływu studentów uniwersyteckich wewnątrz Wspólnoty.

W związku z Traktatem z Maastricht temat szkolenia zawodowego został przejrany i wzbogacony o częściowo nowe treści. Art. 146 Traktatu Rzymskiego został zmieniony, a nowe sformułowanie dodaje Europejskiemu Funduszowi Socjalnemu dalszy cel ułatwiania pracownikom dostosowania do transformacji przemysłowych i zmian systemów produkcji „zwłaszcza poprzez szkolenie zawodowe i przekwalifikowanie”.

Nowy art. 150 Traktatu jest jeszcze ważniejszy. W rezultacie Wspólnota została obecnie upoważniona do realizacji polityki szkolenia zawodowego nawet jeśli ta kompetencja konkuruje z prerogatywami Państw Członkowskich i musi z tego względu respektować w pełni ich odpowiedzialność w zakresie treści i organizacji szkolenia zawodowego. Ten sam artykuł ustanawia cel polityki Wspólnoty w tym przedmiocie, ze zwróceniem szczególnej uwagi na inicjatywy szkolenia ustawicznego i przyznaje Radzie kompetencję do przyjęcia wszelkich niezbędnych środków dla ich rozwoju.

Kończąc wydaje się celowe wspomnieć interpretację Trybunału Sprawiedliwości przyjętą w odniesieniu do szkolenia zawodowego. Opinia Trybunału jest szczególnie ważna w dwóch aspektach: w odniesieniu do zakresu kompetencji Wspólnoty w tym przedmiocie oraz definicji pojęcia szkolenia zawodowego. Jeśli chodzi o pierwszy aspekt, Trybunał musiał wydać opinię odnośnie decyzji Rady na podstawie których przyjęto wspólnotowe projekty *Erasmus* i *Petra* (decyzje nr 87/327 i 87/569). W tej sprawie Trybunał był zdania, że prawidłowa interpretacja art.128 (obecnie 151) Traktatu może tylko prowadzić do przyznania Radzie kompetencji do wydawania aktów dotyczących działań Wspólnoty na rzecz szkolenia zawodowego z jednoczesnym zobowiązaniem do współpracy z Państwami Członkowskimi.

Z tą decyzją można by stwierdzić, że Trybunał rozstrzygnął w sposób ostateczny sprawę zakresu kompetencji Wspólnoty w przedmiocie szkolenia zawodowego, na podstawie interpretacji przepisów Traktatu (art. 128 i art. 235, obecnie 151 i 308) w sposób możliwie najszerszy. Niemniej praktyczne znaczenie tej kwestii jest takie, że nie można mówić o całkowitym zakończeniu dyskusji między Państwami Członkowskimi.

Jeśli chodzi o delimitację pojęcia szkolenia zawodowego, orzeczenia Sądu definiowały je w sposób coraz bardziej rozszerzający. W sprawie *Conett II*⁵ Trybunał potwierdził, że szkolenie ustawiczne podpada pod pojęcie szkolenia zawodowego z art. 128 (obecnie 151) Traktatu. Ponadto nie-universyteckie kształcenie na poziomie wyższym podpada pod to samo pojęcie, a mówiąc ogólniej „każda forma edukacji która przygotowuje kogoś do kwalifikacji związanych z konkretnym zawodem, zatrudnieniem lub działalnością, nawet jeśli program kształcenia obejmuje również przedmioty o charakterze ogólnym.”⁶ W końcu odnosząc się konkretnie do kształcenia uniwersyteckiego Trybunał oświadczył, że przepisy Traktatu nie pozwalają na wyłączenia tych typów edukacji ze wspólnotowego pojęcia szkolenia zawodowego, jak długo ich intencją nie są „szczególne cykle studiów....przeznaczonych dla tych którzy chcą raczej poprawić swą ogólną wiedzę niż podjąć działalność zawodową.”⁷

Ostatecznie trzeba podkreślić, że przed wydaniem dyrektywy 90/366 o prawie zamieszkania studentów, Trybunał Sprawiedliwości rozstrzygnął, że art. 7 i 128 (obecnie 6 i 151) Traktatu Rzymskiego włączyły implícite zasadę równego traktowania obywateli różnych Państw Członkowskich w przedmiocie dostępu do szkolenia zawodowego. Zdaniem Trybunału z zasady tej wynika, że obywatel Państwa Członkowskiego w stosunku do którego zaakceptowano możliwość odbycia kursu szkolenia zawodowego w innym Państwie Członkowskim musi mieć możliwość korzystania tam z prawa zamieszkania w czasie szkolenia. Prawo takie jednakże może być uzależnione od spełnienia warunków związanych wyższymi interesami Państwa Członkowskiego, takimi jak pokrycie kosztów utrzymania i ubezpieczenia zdrowotnego.⁸

⁵ Court of Justice, June 11, 1991, united proceedings 51/89,90,89, 94/89

⁶ Court of Justice, February 13, proceedings 293/83, Gravier vs. City of Liege.

⁷ Court of Justice, February 1,1988, proceedings 24/86, Blaizot vs. Universite de Liege

⁸ Court de Justice, February 26, 1992, proceedings 357/89.

ROZDZIAŁ IV ROZPORZĄDZENIE DOTYCZĄCE INDYWIDUALNYCH STOSUNKÓW PRACY

1. Informacja o umowie o pracę

Dyrektywa 91/533 dotyczy obowiązku pracodawcy poinformowania pracownika o warunkach jakie mają zastosowanie do umowy lub stosunku pracy.

Obowiązek pracodawcy dotyczy tego co dyrektywa nazywa „istotnymi elementami” stosunku pracodawca-pracownik. Innymi słowy: a) określenie stron umowy; b) miejsce wykonywania pracy; c) tytuł, stopień, charakter lub kategoria pracy; d) dzień nawiązania stosunku pracy ; e) przewidywany okres w przypadku zatrudnienia czasowego ; f) metody przydzielania i określania płatnego urlopu; g) długość okresu ewentualnego wypowiedzenia stosunku pracy; h) początkowa suma podstawowa , składniki i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia; i) długość obowiązującego pracownika normalnego dnia lub tygodnia pracy.

Informacja może być doręczona pracownikowi nie później niż dwa miesiące po rozpoczęciu pracy, w formie pisemnej umowy o pracę i/lub listu angażującego. Innymi słowy pisemnego oświadczenia pracodawcy zawierającego wszystkie wymagane elementy. Wszelkie zmiany warunków umowy o pracę które mogą nastąpić w czasie trwania zatrudnienia muszą być zakomunikowane na piśmie nie później niż miesiąc po dacie wejścia ich w życie.

Nie jest oczywiście pewne czy ta dyrektywa faktycznie dotyczy *dowodu na istnienie umowy o pracę*. Zapewne było to pierwotna intencja projektu dyrektywy której preambuła początkowo używała słowa „dowód”. Później jednak zostało ono zastąpione sformułowaniem „dokument zawierający informacje”. Najpewniejsza hipoteza jest ta, że ustawodawca wspólnotowy życzył sobie precyzyjnego „obowiązku poinformowania”, pozostawiając regulacje dotyczące dowodu istnienia umowy poszczególnym Państwom Członkowskim , dopuszczając tym samym możliwość udowodnienia tego za pomocą innych środków.

Wymóg „jednolitej informacji” którą przedsiębiorstwo musi przekazać na piśmie pracownikowi spowodował większą przejrzystość w indywidualnych stosunkach stron, ograniczając w ten sposób liczbę sporów w poszczególnych Państwach Członkowskich. Dzisiaj migrujący pracownik otrzymuje tę samą informację w całej UE, co umożliwia mu kompletną ocenę różnych ofert z różnych krajów.

2. Równość płci

Pierwsza interwencja Wspólnoty w tym przedmiocie dotyczyła równej płacy i została wyprowadzona z art. 119 Traktatu. Mimo precyzyjnego charakteru tego przepisu jego stosowanie w ciągu lat 60-tych napotkało na znaczny opór ze strony nauki prawa Państw Członkowskich. Jednakże począwszy od następnej dekady inicjatywa Wspólnoty, wspierana przez orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości, zaczęła wywierać większy nacisk poprzez zespół dyrektyw dotyczących wszystkich aspektów tej sprawy. Dyrektywa 75/117 dotyczy równej płacy, dyrektywa 76/207 równego traktowania mężczyzn i kobiet jeśli chodzi o dostęp do zatrudnienia, szkolenia zawodowego i warunków pracy; dyrektywa 79/7 równego traktowania w zakresie obowiązkowego ubezpieczenia społecznego.

Jeśli idzie o równą płacę, art. 119 Traktatu definiuje a) koncepcję pacy, włączając wszelkie wynagrodzenie wypłacane bezpośrednio lub pośrednio przez pracodawcę pracownikowi w pieniądzu lub w naturze, *jako konsekwencję stosunku pracy*; b) warunek odniesienia równej płacy , usankcjonowanej przez „ten sam rodzaj pracy”; c) kryteria obliczania wynagrodzenia – jeśli płaca jest na bazie godzinowej musi być taka sama za ten sam rodzaj pracy, podczas

gdy płaca rozliczana według rezultatu musi mieć jako punkt odniesienia użycie tych samych jednostek mierzenia ostatecznego rezultatu.

Ten przepis jest szczególnie ważny ponieważ Trybunał rozstrzygnął, że stwarza on podstawy do rzeczywistych spraw sądowych mogą być bezpośrednio prowadzone przed sądami kraju w którym praca jest wykonywana. Może więc on być uważany za przepis *samo-wykonawczy*.

Sąd wykluczył z koncepcji płacy, wynagrodzenie płacone przez pracodawcę za usługi ubezpieczenia społecznego, ponieważ nie stanowi ono wynagrodzenia dla pracownika a odnosi się do wymogów polityki socjalnej. Z drugiej strony Trybunał uznał gratyfikacyjny charakter usług i wynagrodzeń płaconych przez pracodawcę w przypadku funduszy emerytalnych, zarówno jako substytut obowiązkowego ubezpieczenia społecznego jak i w przypadku rent uzupełniających.

Dyrektywy 75/117 i 76/207 integrują zawartość art.119. Pierwsza stwierdza w szczególności, że zasada równej płacy ma zastosowanie nie tylko do tego samego rodzaju pracy ale także pracy *równej wartości*. Innymi słowy: równa płaca musi być wyceniana na podstawie tego samego typu kwalifikacji zawodowych. Nie można jej odmówić pod pozorem, że kobiety nie pracują tak efektywnie jak mężczyźni. Ponadto dyrektywa jasno wskazuje, że wszelka dyskryminacja wynikająca z ustaw, rozporządzeń czy umów jest nieważna i muszą one być uchylone przez Państwa Członkowskie. Druga dyrektywa rozszerza koncepcję zakazu dyskryminacji na formy pośredni (art.2.1)

Trybunał musiał zajmować się koncepcją pośredniej dyskryminacji w odniesieniu do płacy więcej niż raz. Ten typ dyskryminacji jest dostrzegalny na podstawie *skutków*. Innymi słowy dyskryminacja która jasno wynika z nieproporcjonalnie zróżnicowanych konsekwencji przypadających pracownikom obu płci z powodu zastosowania pozornie neutralnych kryteriów oceny pracy. Typową przesłanką pośredniej dyskryminacji płacowej są kryteria klasyfikacji pracy oparte na sile fizycznej. Takie kryteria nie są zgodne z zasadą równego traktowania. Jednak Trybunał uściślił, że aby mogły one być uznane za legalne pracodawca musi w każdym konkretnym przypadku udowodnić, że siła fizyczna jest niezbędnym kryterium oceny dla klasyfikacji pracy.

Dyrektywa 76/207 rozszerza zasadę równego traktowania na wszystkie aspekty życia zawodowego: dostęp do zatrudnienia włączając w to warunki kształtujące oferty pracy, awans zawodowy; zwolnienie i wypowiedzenie stosunku pracy i warunki pracy w ogólności.

Naruszeniem równego traktowania jest także molestowanie seksualne, zwłaszcza kiedy niepożądane zachowanie dotyczy zwierzchnika lub samego pracodawcy i gdy decyzje dotyczące zatrudnienia kobiety zależą od jej akceptacji lub odrzucenia takiego zachowania (tzw. szantaż seksualny, zob. zalecenie z 27 listopada 1991r.)

Dyrektywa 76/207 dopuszcza również wyłączenia i wyjątki od stosowania zasady równego traktowania, wynikające w szczególności z ochrony kobiet. Wyłączenia odnoszą się do tych zawodów w których ze względu na ich charakter lub kontekst ich wykonywania płeć pracownika stanowi *decydujący* czynnik (na przykład jeśli chodzi o rozrywkę, sztukę, modę). Ponadto art. 9.2 stwierdza, że Państwa Członkowskie powinny okresowo oceniać działalność zawodową wyłączonej ze stosowania równego traktowania, aby zbadać czy wyłączenia mają uzasadnienie w konkretnych okolicznościach.

Jeśli chodzi o wyjątki dla ochrony kobiet dyrektywa w szczególności zajmuje się tymi które wiążą się z ciążą i macierzyństwem.

Na koniec, możliwość podejmowania środków promocyjnych mających w szczególności na celu zatrudnienie kobiet (tak zwane działania pozytywne) została usprawiedliwiona ponieważ w pierwszym rzędzie zmierza ona nie tyle do zapewnienia równego traktowania tylko równych szans. Jest to cel który *implicite* znajduje oparcie w dyrektywie 76/207. Pozostają jednak nadal wątpliwości co do legalności takich działań jeśli nie są one

przewidziane w krajowym ustawodawstwie jako środki dobrowolne lub czasowe, ale stanowią środki polityki zatrudnienia o restrykcyjnym charakterze w stosunku do przedsiębiorstwa (na przykład możliwe proporcje zarezerwowane dla kobiet w zakresie zatrudnienia lub dostępu do szkolenia zawodowego).

3. Czas pracy

Pierwsza dyrektywa w porządku chronologicznym była (poprzednim) art.120 Traktatu. Jej intencją było zapobieżenie jednostronnym modyfikacjom *in pejus* w przyszłości w odniesieniu do płatnych urlopów, biorąc pod uwagę sytuację jaka istniała w czasie ratyfikacji Traktatu. W tej sprawie zasadniczo istniała jednomyślność Państw Członkowskich.

Kwestia płatnych urlopów została podjęta ponownie w zaleceniu Rady z 22 lipca 1975, które zachęcało Państwa Członkowskie do ustanowienia do końca 1978r minimalnego, czterotygodniowego okresu urlopu rocznego. Zawierało ono również wskazówki w sprawie normalnego, 40-godzinnego tygodnia pracy (realizację tego celu również zalecano do końca roku 1978)

Jednakże najważniejszym aktem prawnym dotyczącym czasu pracy jest dyrektywa 93/104 z 1993r. Była ona początkowo proponowana jako szeroka regulacja ramowa odnosząca się do pewnych fundamentalnych aspektów organizacji czasu pracy, o szczególnym znaczeniu dla spraw zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w miejscu pracy. Jeśli chodzi o treść, szczególnie ważna jest definicja czasu pracy: „każdy okres w którym pracownik wykonuje pracę będąc w dyspozycji pracodawcy i wypełniając swą działalność lub obowiązki, zgodnie z krajowym prawem i/lub zwyczajem.” Równie ważna jest definicja „okresu pracy nocnej” mająca znaczenie dla definicji „pracy nocnej” i „pracownika nocnego”. Dla tego celu za okres pracy nocnej uważa się „każdy okres, nie krótszy niż siedem godzin, zgodny z definicją zawartą w prawie krajowym, obejmujący w każdym wypadku okres między północą i godziną 5 rano.” Tym samym pracownikiem nocnym jest „każdy kto zwykle pracuje przynajmniej przez trzy godziny wchodzące w zakres jego normalnego dziennego czasu pracy.”

Dyrektywa zajmuje również stanowisko w przedmiocie maksymalnego, tygodniowego czasu pracy, który nie powinien przekraczać 48 godzin (włączając w to nadgodziny) w siedmiodniowym okresie. W rzeczywistości poza maksymalnym tygodniowym czasem pracy dyrektywa wypowiada się na temat przeciętnego czasu pracy. Faktycznie 48-godzinny limit musi być przestrzegany w odniesieniu do okresu nie dłuższego niż 4 miesiące, który może zostać przedłużony do 6 miesięcy dla niektórej działalności i do 12 miesięcy poprzez układy zbiorowe pracy. Tak więc tym czego nie należy przekraczać jest przeciętny tygodniowy czas pracy w okresie odniesienia.

Jest oczywiste, że w ten sposób prawo Wspólnoty Europejskiej nie ustanawia maksymalnego pułapu dla normalnego okresu pracy dziennego lub tygodniowego i nie daje podstawy do kalkulacji nadgodzin ani ich nie ogranicza.

Co się tyczy urlopu, dyrektywa potwierdza, że płatny roczny urlop musi trwać przynajmniej cztery tygodnie, a okres ten nie może być zastąpiony ekwiwalentem pieniężnym z wyjątkiem wypowiedzenia stosunku pracy (art.7) Ta sama dyrektywa daje Państwom Członkowskim możliwość ograniczenia okresu płatnego urlopu rocznego do trzech tygodni, w okresie przejściowym do trzech lat, począwszy od daty dokonania transpozycji prawa wspólnoty w prawo krajowe. (art. 18).

Dyrektywa zajmuje się także okresem dziennego i tygodniowego odpoczynku. Zgodnie z nią, każdemu pracownikowi przysługuje minimalny okres odpoczynku przez kolejnych 11 godzin w okresie 24 godzin i odpowiednio w okresie 7-dniowym minimalny, nieprzerwany okres odpoczynku 24-godzinny ,w uzupełnieniu do 11 godzinnego dziennego odpoczynku ,

wskazując że tygodniowy okres odpoczynku może być określony przy uwzględnieniu okresu odniesienia nie dłuższego niż 14 dni.

Na koniec warto wspomnieć przepis zgodnie z którym każdemu pracownikowi przysługuje przerwa na odpoczynek jeśli dzień pracy jest dłuższy niż 6 godzin. Szczegóły na temat długości i warunków przyznawania przerw powinny być ustalone w układach zbiorowych pracy, a w ich braku przez ustawodawcę krajowego.

Druga część dyrektywy zajmuje się niektórymi aspektami pracy nocnej i pracy zmianowej, uważaną za szczególnie niebezpieczną dla zdrowia. Na wstępie dyrektywa ustanawia kryteria długości pracy nocnej. W oparciu o te kryteria normalne godziny pracy nocnych pracowników nie powinny przekraczać przeciętnego czasu 8 godzin w każdym 24-godzinnym okresie, opartym o szerszy okres odniesienia który może być zdefiniowany w każdym Państwie Członkowskim przez układy zbiorowe pracy lub ustawodawstwo, po konsultacji z partnerami społecznymi. Ponadto pracownicy nocni których praca wiąże się ze szczególnym ryzykiem lub napięciem psychicznym nie powinni pracować dłużej niż 8 godzin w każdym 24-godzinnym okresie podczas którego praca nocna jest wykonywana. Rodzaje takiej niebezpiecznej pracy muszą być określone przez ustawodawstwo krajowe lub układy zbiorowe pracy.

Na koniec, biorąc szczególnie pod uwagę stan zdrowia pracowników nocnych dyrektywa ustanawia, że:

- a) pracownicy nocni mają prawo do bezpłatnych badań lekarskich przed rozpoczęciem pracy i później w regularnych odstępach czasu;
- b) pracownicy których dotknęły problemy zdrowotne związane ich nocną pracą muszą być przeniesieni gdy tylko to możliwe do pracy dziennej bardziej dla nich odpowiedniej;
- c) pracodawca regularnie posługujący się pracownikami nocnymi powinien na żądanie przekazać informację o tym odpowiednim władzom;
- d) pracownicy nocni i zmianowi powinni korzystać z ochrony bezpieczeństwa i zdrowia odpowiadającego charakterowi ich pracy (jest oczywiste, że dyrektywa wymaga zastosowania szczególnych środków które nie są konieczne dla pracowników nie pracujących w nocy lub w systemie zmianowym mimo wykonywania tych samych obowiązków).

Podsumowując należy zauważyć, że przepisy tej dyrektywy charakteryzują się wysokim stopniem elastyczności. Poza przepisami związanymi wprost z ochroną zdrowia które należy uważać za wiążące, wszystkie inne przepisy dotyczące urlopów, odpoczynku, godzin pracy w tygodniu i w nocy może podlegać transpozycji z uwzględnieniem szczególnej charakterystyki niektórej działalności i szczególnych okoliczności wskazanych w art. 17 dyrektywy.

Generalnie dopuszczalne są derogacje jeśli pracownikom o których chodzi przyznano ekwiwalentne okresy kompensacyjnego odpoczynku, albo w wyjątkowych wypadkach w których nie jest to możliwe z przyczyn obiektywnych, zagwarantowano im „odpowiednią ochronę”

Jak widać, dyrektywa unika wskazania niedzieli jako dnia tygodniowego odpoczynku pozostawiając dokonanie tego wyboru Państwowi Członkowskim.

Maksimum elastyczności dyrektywy odzwierciedla jednak art. 18 który dopuszcza porozumienia w celu derogacji przepisów dotyczących tygodniowego czasu pracy. Zasadniczo wszystko czego się wymaga to porozumienia z pracownikiem.

Warto też wspomnieć, orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości w tym przedmiocie, ze szczególnym uwzględnieniem nocnej pracy kobiet. W tym zakresie Trybunał zdecydował się na bezpośrednie zastosowanie zasad równego traktowania zawartych w dyrektywie 76/207. Trybunał w szczególności przyjął, że „niezależnie od niedogodności nocnej pracy, nie można uznać, że poza ciążą lub macierzyństwem, ryzyka na które wystawiona jest kobieta w

czasie takiej pracy różnią się czymś od tych na które w tym samym stopniu narażeni są mężczyźni.”⁹

4. *Bezpieczeństwo i zdrowie w środowisku pracy*

A) OGÓLNI

Pierwsze inicjatywy Wspólnoty w tym przedmiocie są częścią Traktatu CECA. W 1957r. w następstwie poważnego wypadku który wydarzył się w kopalni w którym straciło życie 264 włoskich górników powołano *Stały Komitet ds. Bezpieczeństwa w Kopalniach Węgla*. Jego kompetencje zostały później rozciągnięte na cały przemysł górniczy.

Z tego okresu możemy również przypomnieć zalecenia Komisji z 20 i 23 lipca 1962 r. odnoszące się do medycyny pracy i chorób zawodowych. Uchwała z 21 stycznia 1974r jest również bardzo ważna i uznaje najwyższą wagę inicjatyw które należy podjąć na poziomie Wspólnoty dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Decyzja Rady z 27 czerwca 1974r utworzono *Komitet konsultacyjny ds. bezpieczeństwa, higieny i zdrowia w miejscu pracy.*”

Po uchwale z 1974 r. dzięki zgodności jaką udało się osiągnąć w skali Wspólnoty wydano (jednomyślnie) kilka dyrektyw na podstawie ogólnego przepisu zawartego w poprzednim art. 100 Traktatu (obecnie 94). Między nimi jest jedna którą warto wspomnieć – Dyrektywa Rady nr 80/1107/EEC z 27 listopada 1980 r o ochronie pracowników przed niebezpieczeństwami związanymi z narażeniem ich w pracy na oddziaływanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych. W ślad za przepisami zawartymi w tej dyrektywie, wydano 4 inne wykonawcze dyrektywy ze szczegółowymi przepisami (dotyczących niebezpieczeństw wynikających z kontaktu z ołowiem, azbestem, narażeniem na hałas, oraz zakazu niektórych czynników i prac).

Należy zauważyć, że dyrektywa ta jest oparta na kryterium rozsądnej wykonalności środków bezpieczeństwa jakie należy przyjąć: jest to elastyczna koncepcja które musi jednocześnie brać pod uwagę cele w zakresie ochrony pracowników, względy ekonomiczne jak również możliwości i potrzeby technologiczne. Ta koncepcja różni się od bardziej rygorystycznej przyjętej przez włoskiego ustawodawcę który mówi o *maksymalnym, technologicznie osiągalnym bezpieczeństwie*.

B) JEDNOLITY AKT EUROPEJSKI

Przepisy przyjęte w Jednolitym Akcie Europejskim miały wielki wpływ na działania Wspólnoty dla warunków ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników oraz ich środowiska pracy. Były one faktycznie wprowadzone w Traktacie przez art.118 (który już nie istnieje jako odrębny przepis gdyż został włączony w art.137) który przewiduje dla Rady odmienny proces decyzyjny. Dyrektywy przyjęte do roku 1986 oparte na poprzednim art.100, wymagały dla swej aprobaty jednomyślnej decyzji. Poprzedni artykuł 118, a obecnie 137, pozwoliły na podejmowanie decyzji w tym przedmiocie kwalifikowaną większością głosów. Zgodnie z tym artykułem „Wspólnota wspiera i uzupełnia działania Państw Członkowskich” w celu „poprawy środowiska pracy dla ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.”

Ten przepis był przedmiotem ożywionej debaty, która rozpoczęła się zraz po sformułowaniu poprzedniego art. 118, zwłaszcza w odniesieniu do szerokiej interpretacji pojęcia *środowisko pracy*. Jasno dostrzegalne jest, że są to w rzeczywistości środki minimalne jako, że każde Państwo Członkowskie może w każdym razie zachować lub przyjąć środki zapewniające większą ochronę pracownika. Na koniec ważne jest przypomnienie postanowienia zgodnie z którym dyrektywy wydane na mocy art. 118 A nie powinny nakładać administracyjnych, finansowych ani sądowych zobowiązań które mogą stanowić przeszkód w rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw (przepis utrzymany w

⁹ Court of Justice, July 25, 1991, lawsuit 345/89, Stoeckel

tekście art. 137). Przepis ten był krytykowany ze względu na to, że wprowadza „bezpieczeństwo o dwóch tempach”. Późniejsze przepisy jednak nie dają podstaw do takich obaw.

C) DYREKTYWA RAMOWA 89/391

Po przyjęciu Jednolitego Aktu najważniejszym rezultatem ostatnich działań Wspólnoty była druga dyrektywa Rady w tym przedmiocie, nr 89/391 z 12 czerwca 1989 o „środkach zachęcających do poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w pracy.”

Ważne jest zwrócenie uwagi na to, że preambuła do dyrektywy stwierdza, że cel poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników nie może zależeć tylko od czysto ekonomicznych względów. Dyrektywa ma szczególnie szeroki obszar zastosowania: pomyślana jest dla wszystkich sektorów, zarówno prywatnych jak i publicznych, z bardzo niewielu wyjątkami dotyczącymi zatrudnienia w sektorze publicznym (wojsko, policja, obrona cywilna). Należy również zauważyć, że nie zawiera ona rozróżnienia ze względu na wielkość przedsiębiorstwa. Wszyscy pracodawcy są zobowiązani do przestrzegania jej przepisów w taki sam sposób. To sformułowanie nasuwa pewne wątpliwości jako, że wydaje się że jest ono sprzeczne z art. 118 Traktatu.

Dyrektywa została podzielona na dwie sekcje. Pierwsza poświęcona jest zobowiązaniom pracodawców a druga zobowiązaniom pracowników. Oczywiście pierwsza część stanowi podstawowy rdzeń prawa Wspólnoty.

Pracodawca ma najpierw bardzo ogólny obowiązek „zapewnienia bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w każdym, związanym z pracą aspekcie”. Dyrektywa podkreśla *osobisty* charakter odpowiedzialności pracodawcy w zakresie wymagań bezpieczeństwa. Odpowiedzialność ta może jednak być wyłączona lub ograniczona w odniesieniu do wypadków które zaistniały ze względu na nienormalne i nieprzewidywalne okoliczności, podpadające w istotnym zakresie pod koncepcję „siły wyższej”. Jednakże odpowiedzialność istnieje nawet wtedy, gdy szkoda wynikała z naruszenia przepisów bezpieczeństwa przez samych pracowników, a zwłaszcza gdy pracodawca posługuje się zewnętrznymi podmiotami dla organizacji działań prewencyjnych i ochronnych.

Dyrektywa przedstawia również listę ogólnych zasad prewencji z którymi podejmowane przez pracodawcę środki muszą być zgodne: unikanie zagrożeń, ocena zagrożeń których nie można uniknąć, zwalczanie zagrożeń u źródła, łagodzenie monotonnej i powtarzającej się pracy, itd.

Art. 6.4 zawiera ważny i innowacyjny przepis w przedmiocie zawierania umów i podwykonawstwa, który stwierdza, że „jeśli kilka przedsiębiorstw dzieli miejsce pracy, pracodawcy powinni współpracować w realizacji przepisów o bezpieczeństwie, zdrowiu higienie pracy i uwzględniając charakter działalności powinni koordynować działania w sprawach ochrony i zapobiegania zagrożeniom zawodowym”.

Inny niezmiernie ważny obowiązek pracodawcy polega na dostarczaniu informacji i szkoleniu pracowników, jak również zezwalaniu na ich udział i konsultowania się z nimi gdy jest to niezbędne.

Innym niezwykle ważnym obowiązkiem pracodawcy jest dostarczanie informacji i prowadzenie szkoleń pracowników a także pozwolenie im na uczestnictwo i konsultacje gdy jest to niezbędne. Pracodawca musi przede wszystkim dostarczyć pracownikom lub/ bezpieczeństwa i zagrożeń dla zdrowia. i ich przedstawicielom wszystkich niezbędnych informacji dotyczących bezpieczeństwa i zagrożeń dla zdrowia. oraz środków prewencyjnych i ochronnych. Ponadto pracodawca musi udzielić każdemu pracownikowi wystarczającego i odpowiedniego przeszkolenia w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Tego rodzaju szkolenia muszą być przeprowadzane przy kilku okazjach (w czasie przyjmowania, w przypadku zmiany wykonywanej pracy, w przypadku wprowadzania nowych urządzeń ochronnych lub nowych technologii) a w razie potrzeby muszą być okresowo powtarzane.

Muszą one także być zapewnione w stosunku do przedstawicieli pracowników do spraw bezpieczeństwa. Muszą one odbywać się w czasie normalnych godzin pracy i być bezpłatne dla pracowników, tak samo jak wszystkie inne środki dotyczące bezpieczeństwa pracy, higieny i zdrowia. Pracownicy i ich przedstawiciele mają prawo do konsultacji lub uczestnictwa we wszystkich sprawach dotyczących pracy, bezpieczeństwa i zdrowia. Zwłaszcza przedstawiciele pracowników mogą przedstawiać własne propozycje i mieć prawo do odpowiedniego zwolnienia od pracy niezbędnego dla wykonywania ich funkcji odnoszących się do bezpieczeństwa, bez utraty wynagrodzenia.

Co się tyczy obowiązków pracowników, dyrektywa nakazuje każdemu z nich zachowanie na ile jest to możliwe rozsądnej troski o swe bezpieczeństwo i zdrowie, a także innych osób które mogą być dotknięte skutkami ich działań bądź zaniechań. Dyrektywa definiuje te zasady w kilku punktach (prawidłowo korzystaj z maszyn, niebezpiecznych substancji i indywidualnych środków ochronnych, arbitralnie zmieniaj lub przesuвай urządzenia bezpieczeństwa, niezwłocznie zawiadamiaj o niebezpieczeństwach itp.)

Na zakończenie należy wspomnieć, że art. 16 dyrektywy 89/391 wyraźnie przewiduje przyjęcie szczegółowych dyrektyw opartych na zasadach zawartych w Dyrektywie Ramowej Rady. Do chwili obecnej wydano 15 dyrektyw „córek” odnoszących się do bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w warunkach występowania różnych typów zagrożeń (operacje z ładunkami, posługiwanie się wideo-terminalami, czasowe stanowiska wykonywania pracy itp.)

D) OCHRONA PRACUJĄCYCH MATEK

Dyrektywa 92/85 jest szczególnym typem dyrektywy wydanym na mocy art. 16.1 dyrektywy 89/391, o której właśnie mówiliśmy. Przewiduje ona szereg specyficznych środków bezpieczeństwa i ochrony zdrowia dla pracownic w ciąży oraz karmiących piersią, odnoszących się do narażenia na oddziaływanie pewnych niebezpiecznych czynników jak również pracy nocnej, nieobecności w pracy i zwolnienia. Dyrektywa jest rezultatem trudnych kompromisów między wymogami ochrony zdrowia i potrzebami produkcyjnymi. Wyjaśnia to dlaczego wiele dyspozycji ma ambiwalentny charakter.

W pierwszym rzędzie, jeśli chodzi o narażenie na oddziaływanie niebezpiecznych czynników, dyrektywa uznaje prawo pracownicy do uzyskania od pracodawcy czasowego dostosowania warunków i/lub godzin pracy. Jeśli nie jest to technicznie i/lub obiektywnie wykonalne albo nie może być w sposób rozsądny wymagane z należycie uzasadnionych powodów, pracodawca może podjąć niezbędne środki dla przesunięcia zainteresowanej pracownicy do innej pracy. Jeśli przesunięcie jej do innej pracy nie jest możliwe, należy udzielić pracownicy urlopu, zgodnego z krajowym ustawodawstwem i i/lub praktyką, na cały okres niezbędny dla ochrony jej bezpieczeństwa i zdrowia.

Co się tyczy pracy nocnej, art. 7 dyrektywy ogranicza się do stwierdzenia, że pracownice nie są zobowiązane do wykonywania pracy nocnej w czasie ciąży ani w okresie po urodzeniu dziecka zgodnie ze wskazaniem władz krajowych. Wyjątki muszą być uzasadnione zaświadczeniem lekarskim.

Jeśli chodzi o urlop macierzyński dyrektywa wskazuje, że okres nieobecności w pracy do czego pracownica jest upoważniona, powinien wynosić przynajmniej 14 tygodni i być podzielony na okres przed porodem i okres po porodzie, zgodnie z krajowym ustawodawstwem. W tym okresie pracownica powinna otrzymywać wynagrodzenie lub przyznany jej zasiłek w wysokości przynajmniej równej zasiłkowi chorobowemu. Okres ten który pracownica może traktować jako prawo a nie jako obowiązek, musi obejmować przymusowy urlop macierzyński o długości przynajmniej 2 tygodni, również podzielony na okresy przed i po porodzie.

Subtelność tej ochrony jest łatwo dostrzegalna - nie tylko w wymiarze ilościowym (gdy wydawano dyrektywę, tylko dwa Państwa Członkowskie rozważały krótsze okresy urlopu macierzyńskiego), ale także ze względu na przedstawienie urlopu raczej jako prawa niż obowiązku, ze wszystkimi możliwymi do przewidzenia konsekwencjami w zakresie skuteczności ochrony.

Na koniec - zakaz zwolnienia. Służy on ochronie pracujących matek w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego. Zakazu nie stosuje się w przypadku zwolnień następujących z powodu wyjątkowych zdarzeń, dopuszczonych przez prawo krajowe (jeśli to możliwe, po uzyskaniu zezwolenia od właściwych organów) i usprawiedliwionych okolicznościami nie związanymi z warunkami pracownicy. Należy zauważyć, że dyrektywa włączając w to zakaz zwolnienia nie jest stosowana jako konsekwencja obiektywnego faktu ciąży, ale tylko jeśli zainteresowana pracownica poinformowała o swej sytuacji pracodawcę. Inaczej niż jest to np. we Włoszech gdzie odpowiedzialność pracodawcy jest taka sama nawet jeśli pracownica nie wiedziała o swej ciąży.

E) OCHRONA MŁODOCIANYCH PRACOWNIKÓW

W Europejskiej Karcie Podstawowych Praw Społecznych cały rozdział został poświęcony „Ochronie dzieci i młodzieży”. W oparciu o takie wskazania Komisja wypracowała propozycję, która następnie została przyjęta jako dyrektywa 94/33, z dnia 22 czerwca 1994 r.

Jest ona również oparta na art. 118 A (tekst pierwotny) Traktatu i nakłada na Państwa Członkowskie zadanie „ochrony młodzieży przed wyzyskiem ekonomicznym oraz wszelką pracą która może szkodzić ich bezpieczeństwu, zdrowiu albo fizycznemu, umysłowemu, moralnemu i społecznemu rozwojowi lub też zagrażać ich edukacji.” (art.1.3). Ochrona pracowników młodocianych musi być zapewniona za pomocą różnych środków, wprowadzających szczegółowe ograniczenia takie jak: minimalny wiek zdolności do pracy, czas pracy, praca nocna, okresy odpoczynku i obowiązki.

Dyrektywa ma zastosowanie do „każdej osoby poniżej 18 roku życia, posiadającej umowę o pracę lub pozostająca w stosunku pracy.” (art.2) i rozróżnia między *dzieckiem* („każda młoda osoba poniżej 15 roku życia, lub objęta nadal w świetle prawa krajowego obowiązkiem przymusowej edukacji w pełnym wymiarze czasu”) a *osobą młodocianą* („każda młoda osoba w wieku przynajmniej 15 lat i poniżej 18 lat, która w świetle prawa krajowego nie jest już objęta obowiązkiem przymusowej edukacji w pełnym wymiarze czasu.”).

W zasadzie praca dzieci jest zabroniona (art. 4.1.) Minimalny wiek zatrudnienia to ukończenie 15 roku życia, lub wiek późniejszy jeśli krajowe ustawodawstwo przewiduje dłuższy okres obowiązkowej edukacji w pełnym wymiarze czasu. Praca dzieci jest dopuszczalna tylko dla wykonywania działalności kulturalnej, artystycznej, sportowej lub reklamowej (po wcześniejszym uzyskaniu zezwolenia właściwych organów), albo też po ukończeniu przynajmniej 14 lat „w przypadku zatrudnienia w ramach programów łączących wykonywanie pracy ze szkoleniem albo programów przyuczenia do pracy w zakładzie”, bądź też wykonywanie lekkiej pracy (innymi słowu zajęcia nie wykonywanego kosztem ich zdrowia, bezpieczeństwa lub rozwoju i umożliwiającego im regularne uczęszczanie do szkoły) (art.4)

W uzupełnieniu do zakazu pracy dzieci dyrektywa rozszerza także zakaz na osoby młodociane w ogóle (włączając młodzież) w przypadku pracy :

- a) które w sposób obiektywny wykracza poza ich możliwości fizyczne lub psychiczne;
- b) która łączy się ze szkodliwym narażeniem na oddziaływanie czynników: toksycznych, rakotwórczych, powodujących dziedziczne uszkodzenia genetyczne,

szkodzą nie urodzonym dzieciom lub w jakikolwiek inny sposób chronicznie wpływają na ludzkie zdrowie;

- c) która łączy się ze szkodliwym narażeniem na promieniowanie;
- d) która łączy się z niebezpieczeństwem wypadków które jak można założyć, nie mogą być rozpoznane albo uniknięte przez młode osoby, ze względu na niewystarczającą uwagę jaką przywiązują one do spraw bezpieczeństwa, brak doświadczenia lub wykształcenia;
- e) w której występuje zagrożenie dla zdrowia ze strony nadzwyczajnie niskich lub wysokich temperatur, hałasu lub wibracji.

Dyrektywa w każdym razie wymaga aby pracodawca dokonał specjalnej oceny niebezpieczeństwa dla osób niepełnoletnich, wiążącego się ze zleconymi im zadaniami. Jeśli ocena ta wykaże istnienie zagrożenia dla bezpieczeństwa, zdrowia lub rozwoju młodocianych osób, pracodawca musi zapewnić prewencyjne i okresowe badania lekarskie i musi informować prawnych przedstawicieli tych młodocianych osób o możliwych zagrożeniach i wszystkich środkach przyjętych z myślą o ich bezpieczeństwie i zdrowiu.

Jeśli chodzi o czas pracy, z reguły nie powinien on przekraczać siedmiu godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo w przypadku dzieci, oraz 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo w przypadku osób młodocianych. W ciągu każdych 24 godzin dzieciom przysługuje minimalny okres odpoczynku 14 kolejnych godzin (osobom młodocianym 12 kolejnych godzin). W ciągu każdego okresu 7-dniowego zarówno dzieci jak i osoby młodociane mają prawo do minimum 2-dniowego okresu odpoczynku, jeśli to możliwe w następujących po sobie dniach (który „z usprawiedliwionych technicznych lub organizacyjnych powodów „ może być ograniczony do nie mniej niż 36 kolejnych godzin.)

Praca dzieci w czasie między godziną 8 wieczorem i 6 rano jest absolutnie zabroniona. Natomiast osoby młodociane nie powinny pracować między godz. 10 wieczorem i 7 rano. Jednak i w tym wypadku zakazowi towarzyszy możliwość derogacji (zob. art. 9.2) Jeśli osobie młodocianej polecono wykonywanie pracy nocnej konieczne jest najpierw przeprowadzenie bezpłatnego badania lekarskiego w celu określenia jego stanu zdrowia. Badania te muszą być powtarzane w regularnych odstępach czasu.

Państwa Członkowskie mogą w drodze przepisów ustawowych lub administracyjnych zezwolić na nie stosowanie dyrektywy w określonych granicach i warunkach w stosunku do okazjonalnych lub krótkotrwałych prac dotyczących:

- a) prac domowych wykonywanych w środowisku rodzinnym;
- b) wykonywanych w przedsiębiorstwach rodzinnych prac nie uważanych za szkodliwe, kompromitujące lub niebezpieczne dla osób młodocianych.

ROZDZIAŁ V NIETYPOWE ZAJĘCIA

5. *Praca w niepełnym wymiarze czasu*

Praca w niepełnym wymiarze czasu ma ostatnio znaczący wpływ na zatrudnienie. Sygnatariusze porozumienia (procedura z art. 118 B Protokołu o polityce socjalnej) zwrócili dlatego szczególną uwagę na tę formę pracy jako instrument uelastyczniania zatrudnienia. Intencją sygnatariuszy było osiągnięcie podstawowego porozumienia dotyczącego pracy w

niepełnym wymiarze czasu, obejmującego ogólne zasady i minimalne przepisy, przekształconego później w dyrektywę 97/81.

Osoba wykonująca pracę w niepełnym wymiarze czasu definiowana jest jako pracownik którego normalne godziny pracy obliczane na podstawie tygodniowej lub jako przeciętna ilość w okresie zatrudnienia do jednego roku wynoszą mniej niż normalne godziny pracy porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu w tym samym zakładzie, na podstawie takiego samego typu umowy o pracę lub w ramach stosunku zatrudnienia dotyczącego takiej samej lub podobnej pracy/zajęcia. Tam gdzie nie ma porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu w tym samym zakładzie należy dokonać porównania w odniesieniu do układu zbiorowego pracy lub przepisów prawa.

Jest to definicja bardzo ogólna, ale mimo to precyzyjna gdyż obejmuje wielość zajęć wykonywanych w niepełnym wymiarze czasu jakie pojawiły się w różnych krajach. Najlepszą podstawą dla porównań będą normalne godziny pracy ustalone w układach zbiorowych pracy lub w przepisach prawa.

Co się tyczy stosunku pracy, celem jest zapewnienie, że Państwa Członkowskie przyznają pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu zespół minimalnych praw (lub proporcjonalnych do czasu pracy) takich samych jak z których korzystają pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu. Partnerzy społeczni wyrazili faktycznie „wołę ustanowienia ogólnych ram dla wyeliminowania dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu oraz popierania rozwoju sprzyjających warunków dla pracy wykonywanej w niepełnym wymiarze czasu.” W konsekwencji „w odniesieniu do warunków pracy, pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu nie powinni być traktowane mniej korzystnie niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu, tylko dlatego, że pracują krócej jeśli odmienne traktowanie nie jest usprawiedliwione obiektywnymi przyczynami.” Zasada równości rozszerzy się dlatego na szkolenie zawodowe realizowane przez pracodawcę, służby publiczne w przedsiębiorstwie (kafeteria, natryski, sklepy fabryczne itp.) i w największym stopniu na okresy wypoczynku i przywileje po zakończeniu pracy.

Dyrektywa ta bierze pod uwagę zastosowanie zasady proporcjonalnych godzin pracy wykonywanej przez pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu (*pro rata temporis*) ale nie pozostawia Państwom Członkowskim swobody w określaniu granic zastosowania tej zasady (tj. płaca bezpośrednia lub pośrednia i ubezpieczenie społeczne obejmujące osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu w ramach społecznej liczby pracowników używanej przez przedsiębiorstwo dla określenia pułapu powyżej którego poszczególne prawa znajdują zastosowanie.)

W tym celu szczególnie ważne jest podkreślenie kryteriów według których pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu włączani są w wyżej wymienione pułapy kalkulacyjne i powyżej których zgodnie z prawem musi być w przedsiębiorstwie organ reprezentujący pracowników lub alternatywny system broniący pracowników przed nieuzasadnionymi zwolnieniami. Jeśli chodzi o ubezpieczenie społeczne pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu, dyrektywa ogranicza się po prostu do przekazania tej kwestii ustawodawstwu Państw Członkowskich w tym przedmiocie. Dyrektywa stwierdza również, że odmowa pracownika na przesunięcie z zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu do zatrudnienia w ograniczonym wymiarze czasu lub odwrotnie, samo w sobie nie stanowi ważnego powodu wypowiedzenia pracy.

Co więcej, na tyle na ile jest to możliwe, pracodawcy powinni rozważyć:

- a) podania pracowników o przeniesienie z zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu do stającego się dostępnym w zakładzie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu ;

- b) podania pracowników o przeniesienie z zatrudnienia w niepełnym czasie pracy do zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu albo o przedłużenie czasu pracy jeśli powstają takie możliwości;
- c) terminowe dostarczanie informacji o dostępności zatrudnienia w zakładzie w niepełnym i pełnym wymiarze czasu, dla ułatwienia przechodzenia pracowników między tymi systemami ;
- d) środki ułatwiające dostępność zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu na wszystkich poziomach przedsiębiorstwa, włączając w to stanowiska wymagające kwalifikacji i kierownicze, a także tam gdzie jest to właściwe – środki ułatwiające dostępność pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu do szkolenia zawodowego podnoszącego szanse awansu i mobilności zawodowej.

Należy zauważyć, że dyrektywa ustanowiła prawo do informacji które nie może być porównywane do rzeczywistego prawa pierwszeństwa do przechodzenia z jednego typu stosunku pracy do drugiego, jakie istnieje na przykład w prawie włoskim.

W kategoriach praktycznych, pierwszym konkretnym rezultatem europejskiego dialogu społecznego w zakresie elastyczności zatrudnienia jest regulacja której treść jest raczej niepełna i której ton jest bardzo „nieśmiały”. Ogranicza się ona do ustanowienia niektórych fundamentalnych praw, takich jak: niedyskryminacja, bardzo ogólna definicja pracy w niepełnym wymiarze czasu, pozostawiająca dużą swobodę manewru dla Państw Członkowskich i/lub partnerów społecznych w definiowaniu różnych aspektów tego stosunku.

6. *Zatrudnienie na czas określony*

Regulacje w zakresie innego ważnego instrumentu elastyczności zawodowej zatrudnienia na czas określony, były sugerowane przez partnerów społecznych w ramach procedury odnoszącej się do art. 118 b Protokołu z Maastricht (obecnie art. 139 Traktatu o WE) jako część „Europejskiego dialogu społecznego”.

Strony tego porozumienia uznają, że praca na czas nieokreślony jest powszechna formą zatrudnienia za wynagrodzeniem . Jednakże doszły one również do wniosku, że praca na czas określony może w pewnych okolicznościach, a szczególnie w pewnych działaniach biznesowych odpowiadać zarówno potrzebom pracowników jak i pracodawców.

W tej perspektywie Porozumienie Europejskie określa ogólne ramy prawne dla zatrudnienia na czas określony, pozostawiając szczegóły aplikacyjne ustawodawstwu krajowemu. Musi ono (dokładnie tak jak w przypadku pracy w niepełnym wymiarze czasu) mieć na uwadze realia specyficznych krajowych, sektorowych i sezonowych sytuacji (jak np. rolnictwo, turystyka i prace sezonowe w ogólności). Instrumentem prawnym przyjętym przez Radę dla realizacji postanowień Europejskiego Porozumienia Ramowego i uczynienia ich wiążącymi dla Państw Członkowskich była dyrektywa która wymaga transpozycji w ustawodawstwo krajowe.

Celem porozumienia jest oprawa jakości pracy a czas określony poprzez zapewnienie , tak jak w przypadku pracy w niepełnym wymiarze czasu, stosowania zasady niedyskryminacji osób zatrudnionych na czas określony w porównaniu z osobami zatrudnionymi na czas nieokreślony i ustanowienie ram zapobiegających nadużyciom które mogą powstać w wyniku stosowania kolejnych umów na czas określony między przedsiębiorstwem i samymi pracownikami. Celem jest zapobieżenie używaniu nie gwarantujących stabilności umów o prace na czas określony, tam gdzie mogą być stosowane umowy o stałe zatrudnienie.

Pracownik zatrudniony na czas określony jest definiowany jako osoba posiadająca umowę o pracę lub pozostająca w bezpośrednim stosunku między pracodawcą i pracownikiem, w których cel umowy określany jest przez warunki obiektywne, takie jak

określona data, zakończenie określonego zadania lub wystąpienie określonego zdarzenia. Odniesienie do „bezpośredniej” umowy jest niezbędne, gdyż obszar zastosowania dyrektywy nie obejmuje szczególnej formy pracy na czas określony związanej z wypożyczeniem pracowników (której schemat jest trójstronny, a warunki nie są ustalane bezpośrednio przez pracownika tylko przedsiębiorstwo dostarczające pracowników.)

Z obszaru zastosowania dyrektywy wyłączone są także stosunki związane z celami szkoleniowymi i nie obejmujące pracy najemnej (z zastosowaniem zaszeregowania). Państwa Członkowskie lub partnerzy społeczni mogą również zdecydować o wyłączeniu umów zawieranych na czas określony o strukturze dostosowanej do celów szkoleniowych, takich jak nauka zawodu.

Jeśli chodzi o zobowiązanie do niedyskryminacji, należy dokonać porównania z „porównywalnym pracownikiem zatrudnionym na czas nieokreślony”. Innymi słowy – z osobą posiadającą umowę o pracę lub pozostającą w stosunku o nieokreślonym czasie trwania w tym samym zakładzie, zaangażowaną do takich samych lub podobnych prac/zajęć (profil obiektywny) z należytym uwzględnieniem kwalifikacji/umiejętności (profil subiektywny). Pracownicy zatrudnieni na czas określony nie powinni być traktowani w sposób mniej korzystny po prostu dlatego, że mają umowę na czas określony. Chyba, że odmienne traktowanie jest usprawiedliwione przez obiektywne powody.

Jednakowoż zasada równości ma dwa wyjątki: a) zasada traktowania proporcjonalnego do okresu świadczenia usług lub, tam gdzie ma to zastosowanie b) możliwość utrzymywania progu senioratu zarówno dla pracowników zatrudnionych na czas określony jak i czas nieokreślony warunkujących dostęp do niektórych stanowisk.

Dyrektywa postanawia dalej, że Państwa Członkowskie i/lub sami partnerzy społeczni muszą podjąć właściwe środki dla zapobieżenia nadużywaniu zatrudniania na kolejne okresy. W szczególności należy zastosować jeden lub więcej z pośród następujących środków:

- a) obiektywne powody usprawiedliwiające odnowienie takich umów lub stosunków;
- b) maksymalny łączny czas trwania kolejnych umów lub stosunków na czas określony;
- c) liczba odnowień takich umów lub stosunków.

Państwa Członkowskie po konsultacji z partnerami społecznymi i/lub partnerzy społeczni powinni, tam gdzie jest to właściwe, określić pod jakimi warunkami umowy lub stosunki na czas określony: a) powinny być uważane za kolejne b) powinny być uważane za umowy lub stosunki o nieokreślonym czasie trwania.

Podobnie jak w przypadku pracy w niepełnym wymiarze czasu, dyrektywa także ustanawia obowiązek informowania pracowników zatrudnionych na czas określony o dostępnych stanowiskach stałej pracy „aby zapewnić, że mają oni te same możliwości zapewnienia sobie stałej pracy jak inni pracownicy” Także w tym przypadku dyrektywa nie mówi o prawie pierwszeństwa.

Na koniec można zauważyć, że pomimo presji ze strony europejskich związków zawodowych, dyrektywa nie czyni ani jednego rodzajowego odniesienia do szczególnych, obiektywnych powodów usprawiedliwiających zastosowanie umów na czas określony (inaczej niż na przykład we Włoszech, gdzie prawo i rokowania zbiorowe czynią odniesienia do długiej historii konkretnych przypadków: szczyty intensywności prac, zastępowanie nieobecnych pracowników itp.)