

Lekcja 5



**GROWTH THROUGH
TRANSFORMATIONAL CHANGES**
in the industrial sector influenced by the EU Green Deal and digitalization and
oactive participation of workers in restructuring the changing working environment

Negocjacje i rokowania zbiorowe w kontekście dwojakiej transformacji



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author (s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

W piątej lekcji skoncentrujemy się na tym w jaki sposób dwójka transformacja może angażować związki zawodowe i organizacje pracodawców, aby tworzyć nowe szanse rozwoju dla świata pracy i firm, a także jak minimalizować koszty społeczne, które niewątpliwie się z nią wiążą.

Dla przypomnienia: na dwójką transformację składa się zielona i cyfrowa transformacja. W moim przekonaniu nie może się ona dokonać bez dialogu społecznego oraz współdziałania pracowników i pracodawców – zarówno na poziomie zakładu pracy, jak i na innych poziomach decydujących o kształcie stosunków pracy. Na każdym z tych poziomów modele społeczno-gospodarcze wpływają na środowisko naturalne oraz na środowisko pracy. Powinny one w swoich założeniach dążyć do zrównoważonego rozwoju. Mechanizmy dialogu społecznego istniejące w Unii Europejskiej powinny stanąć w samym sercu zielonej i cyfrowej transformacji. Powinny być one zintegrowane z celami zazieleniania gospodarki, realizacją Celów Zrównoważonego Rozwoju i Europejskiego Zielonego Ładu wraz ze sprawiedliwą transformacją, a także z politykami cyfryzacji Unii Europejskiej, o których mówiliśmy w poprzednich lekcjach.

Jednak ambitne cele klimatyczne i cyfrowe nie mogą być wprowadzone odgórnie przez państwa czy organizacje międzynarodowe. Wprost przeciwnie – powinny one być wyznaczane w dialogu z partnerami społecznymi, a następnie wspólnie z nimi realizowane i monitorowane. Kluczowe jest szerokie poparcie społeczne dla prowadzonych zmian, o które państwa i organizacje międzynarodowe powinny zabiegać. Poparcie to będzie możliwe, jeśli transformacja będzie miała charakter włączający – szczególnie grupy wrażliwe i najbardziej dotknięte zmianą.

Nie uda się uzyskać szerokiego poparcia społecznego, jeśli nie będzie ona zabezpieczać godności i możliwości rozwoju społecznego różnym grupom – szczególnie grupom wrażliwym – w nowej rzeczywistości zielonego i cyfrowego ładu społeczno-gospodarczego. Ten ład powinien opierać się nie tylko na zasadach wyrażonych w Europejskim Zielonym Ładzie i Europejskiej Strategii Cyfrowej, ale także w jego konstrukcję powinien być wpisany drogowskaz wyznaczony przez Europejski Filar Praw Socjalnych¹.

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych w dniach 28–29 października 2020 roku przyjęła rezolucję² zawierającą zalecenia, które mają kształtować nową strategię Unii Europejskiej w zakresie adaptacji do zmian klimatu, która jest częścią Europejskiego Zielonego Ładu. Rezolucja ta zawiera najistotniejsze kwestie z punktu widzenia włączenia mechanizmów dialogu społecznego w kształtowanie zielonej gospodarki w Unii Europejskiej. Najważniejsze rekomendacje zawierają się w poniższych punktach:

- 1 Założenia Europejskiego Filara Praw Socjalnych można znaleźć pod następującym linkiem: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en
- 2 Pełną treść rezolucji można odnaleźć pod następującym linkiem: <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-new-eu-adaptation-climate-change-strategy-world-work>

- Nowa strategia adaptacji do zmian klimatu Unii Europejskiej (zwana dalej Strategią) powinna być prawnie wiążąca i zawierać także szerokie odniesienie do wymiaru społecznego wyrażającego się w **zasadzie: „człowiek w centrum”**. Świat pracy i wpływ, jaki zmiany klimatyczne będą miały na warunki pracy i zatrudnienie, do tej pory nie były w wystarczającym stopniu uwzględniane w politykach adaptacyjnych. Nowa strategia adaptacji powinna wypełnić tę istniejącą lukę.
- Nowa strategia adaptacyjna UE powinna przewidywać silne i **integracyjne podejście do zarządzania, w które zaangażowani są pracownicy i związki zawodowe**. Pracownicy są najlepiej przygotowani do zidentyfikowania wyzwań i zagrożeń, jakie zmiany klimatyczne stanowią dla ich pracy. Dlatego powinni być zaangażowani w projektowanie i wdrażanie polityk adaptacyjnych **na wszystkich poziomach – w tym na poziomie zakładów pracy**. Należy również zwrócić szczególną uwagę na zapewnienie **równości płci** zarówno w zakresie zarządzania, jak i środków politycznych, a także na wspieranie innych narażonych społeczności.
- Nowa strategia adaptacyjna UE powinna obejmować **konkretne środki polityczne, które utrzymają miejsca pracy oraz chronią zdrowie i bezpieczeństwo pracowników**. Należy wprowadzić nową inicjatywę ustawodawczą i ramy polityczne w celu **ochrony pracowników przed narażeniem na wysoką temperaturę, naturalne promieniowanie UV i inne zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa wynikające ze zmiany klimatu i innych środków dostosowawczych**. Strategia powinna również obejmować aktywną politykę rynku pracy, a także **przekwalifikowanie i szkolenia**, aby zapobiec utracie pracy.
- Nowa strategia adaptacyjna UE powinna zagwarantować wystarczające **inwestycje w usługi publiczne i infrastrukturę**, a także w funkcjonujące i sprzyjające włączeniu społecznemu **systemy zabezpieczenia społecznego**. Pracownicy reagujący w sytuacjach kryzysowych (ang. *emergency workers*) i mechanizmy ochrony socjalnej będą kluczem do radzenia sobie z przyszłymi kryzysami i zwiększania odporności naszych społeczeństw; powinny one być odpowiednio finansowane. Inwestycjom tym powinny towarzyszyć nowe zasoby służące **ochronie środowiska, różnorodności biologicznej i wrażliwych obszarów geograficznych**.
- Nowa strategia adaptacyjna UE powinna zwiększyć ambicje Unii Europejskiej w zakresie **współpracy z krajami wschodzącymi w zakresie finansowania i opracowywania rozwiązań adaptacyjnych**. Wykorzystując w pełni swoje wpływy dyplomatyczne, UE powinna utorować drogę w międzynarodowych negocjacjach, aby zarówno zwiększyć globalne ambicje klimatyczne, jak i poczynić postępy w adaptacji do zmian klimatu.
- Nowa strategia adaptacyjna UE powinna zapewnić wyraźne **rozpoznanie wpływu, jaki zmiany klimatyczne będą miały na przemysłowe łańcuchy dostaw, a także na produkcję energii**.

W czerwcu 2024 roku Europejska Konfederacja Związków Zawodowych przyjęła kolejne stanowisko w sprawie „**Ram polityki sprawiedliwej transformacji i dyrektywy w sprawie przewidywania zmian i zarządzania nimi**”³. Można w nim przeczytać, że EKZZ w pełni popiera cel dochodzenia do neutralności klimatycznej do 2050 roku. Jednocześnie zaznacza, że Europie nie udaje się osiągnąć sprawiedliwej społecznie transformacji w skali oraz tempie adekwatnym

3 <https://www.etuc.org/en/document/just-transition-policy-framework-and-directive-anticipate-and-manage-change>

do istniejących potrzeb. Europejski Zielony Ład i inne środki krajowe spoza Unii Europejskiej są nieadekwatne do skali wyzwań, przed którymi stoimy. Aby odpowiednio przewidywać i zarządzać zmianami w świecie pracy, należy także z wyprzedzeniem zaplanować wpływ trwającej i nasilającej się transformacji cyfrowej. Duża część tego stanowiska poświęcona jest również kwestii dialogu społecznego i rokowań zbiorowych.

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych wskazuje, że wcześniejsze wysiłki na rzecz **zaangażowania związków zawodowych w planowanie transformacji** zbyt często były nieobecne lub niewystarczające. EKZZ wzywa Komisję Europejską do zapewnienia znaczącego i systematycznego zaangażowania partnerów społecznych w kwestie klimatyczne i cyfrowe na szczeblu unijnym, krajowym i regionalnym, aby skutecznie stawić czoła wyżej wymienionym wyzwaniom i włączyć pracowników jako aktywnych uczestników transformacji. Zbyt często pracownicy zrzeszeni w związkach zawodowych są zapraszani do komentowania już ustalonych planów. Dialog społeczny z demokratycznym zaangażowaniem związków zawodowych, negocjacje zbiorowe i udział pracowników na poziomie przedsiębiorstwa powinny być podstawą transformacji. Strategie na różnych poziomach muszą być opracowywane, wdrażane i monitorowane. Powinno to być egzekwowane poprzez rozłożenie w czasie finansowania publicznego i uzależnienie go od aspektów społecznych. Niezbędne jest także zapewnienie większego potencjału administracyjnego i środków prawnych.

Rekomenduje się także ponowne włączenie partnerów społecznych w zarządzanie realizacją Europejskiego Zielonego Ładu w ramach istniejących struktur dialogu społecznego, takich jak Trójstronny Szczyt Społeczny czy sektorowe komitety dialogu społecznego. Partnerzy społeczni powinni być zaangażowani we wszelkie nowe inicjatywy implikujące zmiany na rynku pracy i zmiany strukturalne poprzez zorganizowany i systematyczny dialog. Należy również stworzyć stały mechanizm koordynacji łączący pakiet Fit for 55 z procesem semestru europejskiego oraz Europejskiego Filara Praw Socjalnych. Budowanie potencjału związków zawodowych i ich przedstawicieli w kwestiach klimatycznych oraz cyfrowych ma zasadnicze znaczenie dla sprawiedliwej transformacji.

Wszystkie powyższe argumenty przemawiają za nadaniem priorytetu aktualizacji **ram polityki sprawiedliwej transformacji**. Ponadto Europejska Konfederacja Związków Zawodowych wzywa Komisję Europejską do ustanowienia **europejskiej dyrektywy w sprawie sprawiedliwej transformacji** poprzez przewidywanie zmian i zarządzanie nimi, z dialogiem społecznym i negocjacjami zbiorowymi jako wiodącymi zasadami. Społeczne i pracownicze aspekty transformacji muszą zostać połączone. Związki zawodowe odgrywają kluczową rolę w opracowywaniu, wdrażaniu i monitorowaniu każdego z tych aspektów. Szybko rozwijająca się transformacja cyfrowa dodatkowo podkreśla pilny charakter tych działań.

W ostatniej części tego przewodnika należy przypomnieć istniejące mechanizmy dialogu społecznego, które mogą zostać wykorzystane w kształtowaniu polityk Europejskiego Zielonego Ładu i wdrażaniu zasad zielonej gospodarki na różnych poziomach – w tym także na poziomie konkretnych zakładów pracy. W poniższej tabeli znajduje się znany powszechnie katalog tych mechanizmów. Warto jednak zestawić je w jednym miejscu, aby uzmysłowić pracownikom i pracodawcom jakim instrumentarium mogą się posługiwać w osiągnięciu wyznaczonych celów. Poniższy katalog jest jednocześnie listą mechanizmów demokracji angażujących pracowników lub prościej mechanizmów demokracji pracowniczej.

Poziom	Mechanizmy
Świat	<ul style="list-style-type: none"> Organizowanie partnerów społecznych na poziomie globalnym, wymiana informacji, koordynacja doświadczeń i globalne działania dotyczące problemów na tym poziomie (tj. kryzys klimatyczny, nierówności społeczne, pandemia) Realizacja globalnych programów, takich jak Cele Zrównoważonego Rozwoju
Unia Europejska	<ul style="list-style-type: none"> Umowy ramowe dotyczące zielonej gospodarki, zarządzania zasobami ludzkimi, polityki szkoleniowej, uczenia się przez całe życie Prawodawstwo UE konsultowane z europejskimi partnerami społecznymi np.: Europejski Zielony Ład i zasady Sprawiedliwej Transformacji Otwarta metoda koordynacji z uwzględnieniem głosu partnerów społecznych Projekty badawcze i projekty budowania potencjału na poziomie UE dla partnerów społecznych
Państwa i jego regiony	<ul style="list-style-type: none"> Trójstronne ciała dialogu społecznego Regionalne ciała dialogu społecznego Krajowe rady tematyczne (ds. zielonej gospodarki, ds. zrównoważonego rozwoju, ds. sprawiedliwej transformacji, etc.) Ogólnokrajowe i regionalne układy zbiorowe Polityka gospodarcza, klimatyczna i środowiskowa konsultowana i wdrażana we współpracy z partnerami społecznymi
Sektory	<ul style="list-style-type: none"> Komitety sektorowe dialogu społecznego Sektorowe układy zbiorowe pracy

Firmy	<ul style="list-style-type: none"> • Partycypacja pracowników w zarządzaniu (ang. <i>Board-level employee representation</i>, BLER) – szczególnie w międzynarodowych korporacjach • Europejskie rady pracowników (EWC) • Układy zbiorowe pracy na poziomie zakładowym • Ponadnarodowe porozumienia zbiorowe (ang. <i>Transnational company agreements</i>, TCA) • Porozumienia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy • Umowy ramowe w zakresie polityki kadrowej, szkoleniowej, kształcenia ustawicznego, etc.
Związki zawodowe/ organizacje pracodawców	<ul style="list-style-type: none"> • Rokowania zbiorowe i układy zbiorowe pracy • Publikacja stanowisk i oświadczeń • Organizacja konferencji i seminariów • Szkolenia • Badania naukowe i ewaluacyjne • Upowszechnianie wiedzy o zielonej gospodarce, zrównoważonym rozwoju i sprawiedliwej transformacji (publikacje, broszury, ulotki, strony internetowe, media społecznościowe, wystąpienia medialne i publiczne, etc.)

