

Lekcja 3



**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

Dwojaka transformacja /Twin Transition/



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.

Głównym tematem projektu GTC jest *twin transition*, co na język polski można tłumaczyć jako dwojaka transformacja.

Dwojaka, ponieważ obejmująca dwa główne nurty zmian współczesnej gospodarki, które przebiegają równolegle – choć nie zawsze są ze sobą ściśle połączone. Jest to dekarbonizacja gospodarki w związku z realizacją polityki **Europejskiego Zielonego Ładu** oraz cyfryzacja gospodarki.

Podejście oparte na dwojakiej transformacji uznaje, że nowe technologie mogą przyczynić się do osiągnięcia celów zrównoważonego rozwoju. Strategia dwojakiej transformacji łączy najnowsze rozwiązania w celu zwiększenia wydajności i produktywności. Może ona mieć także pozytywny wpływ poprzez „ekologizację” technologii, zasobów danych i infrastruktury, jednocześnie przyspieszając zrównoważony rozwój w całej organizacji.

Ze względu na fakt, że koncepcja dwojakiej transformacji jest stosunkowo nowa i wywodzi się głównie z dwóch odrębnych zestawów polityk na szczeblu Unii Europejskiej, nadal nie ma zbyt wielu przykładów jej przebiegu w realnym kontekście przedsiębiorstw czy sektorów. W związku z tym również nie do końca wiemy jaki jest jej wymierny wpływ na warunki pracy, zatrudnienie, produktywność i dialog społeczny.

Literatura naukowa sugeruje, że dwojaka transformacja może mieć zarówno pozytywny, jak i negatywny wpływ na pracowników i przedsiębiorstwa. Na obecnym etapie można zidentyfikować tylko niektóre wymiary do dalszych badań takich jak: organizacja pracy (np. autonomia pracowników vs. nadzór prowadzony przez Sztuczną Inteligencję), treść pracy (przejście do bardziej złożonych, niepowtarzalnych zadań vs. „pułapka” niepewnych miejsc pracy o niskich kwalifikacjach, zwłaszcza w gospodarce platformowej), dalej – umiejętności (możliwości podnoszenia kwalifikacji vs. ryzyko wykluczenia z powodu dezaktualizacji umiejętności i niewystarczającej dostępności szkoleń) oraz warunki pracy (łatwiejsze i bezpieczniejsze zadania fizyczne vs. ryzyka psychospołeczne związane z koniecznością stałej łączności elektronicznej w sprawach zawodowych).

W kontekście cyfryzacji firmy mogą osiągać wzrost produktywności (a co za tym idzie, zysków) poprzez zmniejszanie obciążenia pracowników lub poprawianie warunków pracy, które są szkodliwe dla zdrowia i dobrego samopoczucia pracowników. Alternatywnie, zyski osiągnięte dzięki cyfryzacji mogą być dzielone z pracownikami lub redystrybuowane wśród nich poprzez poprawę równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i/lub przeznaczenie części czasu pracy na podnoszenie kwalifikacji (np. 4-dniowy tydzień pracy czy „szkoleniowy piątek”). Z drugiej strony, dwojaka transformacja (w szczególności cyfryzacja) może również przyczynić się do zwiększenia nierówności i polaryzacji rynku pracy. Podczas gdy wysoko wykwalifikowani i mobilni pracownicy mogą łatwiej czerpać korzyści z cyfryzacji, pracownicy o niewystarczają-

cych umiejętnościach w upadających branżach stają w obliczu coraz bardziej niepewnego zatrudnienia, groźby zwolnienia lub całkowitego wykluczenia z rynku pracy.

Dla porównania, zielona transformacja ma nieco węższy, choć potencjalnie bardzo znaczący wpływ na pracowników w wybranych sektorach (np. górnictwie, energetyce, hutnictwie), niekiedy skoncentrowanych w kilku geograficznych obszarach. Te różne skutki wymagają różnych reakcji politycznych – podczas gdy przekwalifikowanie i podnoszenie kwalifikacji ma kluczowe znaczenie dla ulepszenia miejsc pracy lub zawodów wynikających z cyfryzacji, nacisk na ekologię wymaga bardziej kompleksowego zestawu polityk w celu odbudowy konkurencyjności i kręgosłupa społecznego regionów, które w większym stopniu ucierpiały w wyniku transformacji.

Wpływ cyfryzacji na miejsce pracy jest również znaczący. Oprócz nowych zadań i umiejętności niezbędnych do ich realizacji, technologie cyfrowe zmieniają sposób zarządzania pracą (w najbardziej ekstremalnej formie poprzez algorytmiczne rozwiązania zarządzania oparte na sztucznej inteligencji). Ewoluuje również warunki pracy, zarówno w przypadku pracy fizycznej (np. współpraca z robotami), jak i pracy umysłowej (np. telepraca). Cyfryzacja ułatwia również dążenie do uelastycznienia siły roboczej, co charakteryzuje się rozprzestrzenianiem się bardziej niepewnych form zatrudnienia (w tym pracy platformowej). Starsi pracownicy, pracownicy o niższych kwalifikacjach i niskich dochodach są grupą szczególnie narażoną w obliczu dwojakiej transformacji. Podczas gdy kobiety są ogólnie dobrze przygotowane do podjęcia zmian wymaganych do zarządzania transformacją cyfrową i ekologiczną, ryzyko praktyk dyskryminacyjnych (zarówno starych, jak i nowych) pozostaje istotną kwestią w tej grupie. Chodzi na przykład o praktyki dyskryminacji wpisane w strukturę w algorytmów zarządzających pracą.

Przeprowadzone do tej pory badania sugerują również, że tam, gdzie zaangażowani byli pracownicy, wprowadzenie nowych technologii prowadziło do ogólnie pozytywnych rezultatów dla zespołu pracowniczego, w tym zmiana zadań na bardziej złożone i interesujące dla pracowników. Wiązało się to zazwyczaj z podnoszeniem kwalifikacji i zwiększeniem swojej atrakcyjności na rynku pracy, a także z poprawą warunków pracy czy zwiększeniem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Wpływ na same firmy był również pozytywny, w tym zwiększona produktywność, lepsza jakość produktów lub usług i/lub zadowolenie pracowników. Pracownicy mogą być zaangażowani pośrednio (np. poprzez związki zawodowe, które wyrażają swoje obawy poprzez negocjacje zbiorowe lub rady zakładowe, które negocjują z pracodawcą) lub bezpośrednio (np. poprzez reprezentację w zarządzie, głosowania lub po prostu codzienne nieformalne interakcje z kierownictwem). Niemniej jednak, istnieją znaczne różnice w poziomach zaangażowania pracowników w różnych krajach, sektorach i wielkościach przedsiębiorstw. Również działania zbiorowe stanowią szczególne wyzwanie w sektorach najbardziej narażonych na (negatywne) skutki cyfryzacji (przede wszystkim – pracy platformowej) i dekarbonizacji (zwłaszcza w górnictwie).

Pomimo tych wniosków, obecne praktyki w zakresie dwojakiej transformacji pokazują, że zaangażowanie partnerów społecznych jest ogólnie postrzegane jako niewystarczające. Wynika to z braku prawnego obowiązku zarówno na szczeblu krajowym, jak i unijnym, aby angażować partnerów społecznych w transformację zieloną i cyfrową (i pod tym względem występują również różnice między krajami). Kolejnym ograniczeniem jest także niewystarczająca zdolność związków zawodowych i pracodawców do sprostania wyzwaniom związanym z dwojaką trans-

formacją. To ostatnie odnosi się głównie do związków zawodowych, które borykają się ze spadającymi wskaźnikami członkostwa i reprezentatywności – częściowo ze względu na restrukturyzację sektorów o wysokim uzwiązkowieniu do sektorów charakteryzujących się niskim poziomem (lub brakiem) uzwiązkowienia). Brak jest w tym zakresie również wystarczającego wsparcia ze strony otoczenia instytucjonalnego na przykład w postaci dostępności do finansowania i możliwości rozwijania potencjału związków zawodowych i organizacji pracodawców. W związku z tym wzmocnienie partnerów społecznych ma ogromne znaczenie, aby móc kształtować politykę zarówno na szczeblu krajowym, jak i unijnym, a także angażować pracowników we wdrażanie praktyk zielonych i cyfrowych na poziomie przedsiębiorstwa.

Zalecenia dotyczące dialogu społecznego

Według autorów raportu „Unionisation and the twin transition”. Dobre praktyki w zakresie działań zbiorowych i zaangażowania pracowników” podwójna transformacja może nieść ze sobą zagrożenie rosnących nierówności i polaryzacji rynku pracy. W związku z tym niezwykle ważne jest zapewnienie sprawiedliwego podziału korzyści uzyskanych dzięki cyfryzacji, a także sprawiedliwe nałożenie nowych kosztów wynikających z dwójakiej transformacji. Na przykład, podczas gdy wysoko wykwalifikowani i mobilni pracownicy mogą czerpać korzyści z cyfryzacji, pracownicy o niewystarczających umiejętnościach lub zatrudnieni w upadających branżach są coraz bardziej narażeni na ryzyko niepewnych warunków pracy, zwolnień lub wykluczenia z rynku pracy. Sytuacja najbardziej narażonych (zwłaszcza nisko wykwalifikowanych i starszych) pracowników musi być priorytetem w kształtowaniu polityk publicznych. Autorzy raportu proponują następujące zalecenia:

- Zintensyfikowanie wysiłków mających na celu złagodzenie negatywnych skutków transformacji cyfrowej (tj. polityki włączenia cyfrowego) i zielonej (np. walka z ubóstwem energetycznym) dla słabszych grup społecznych.
- Wdrożenie mechanizmów prawnych na poziomie Unii Europejskiej w celu skłonienia państw członkowskich osiągających słabe wyniki do poprawy warunków instytucjonalnych dialogu społecznego.
- Zintensyfikowanie sektorowego dialogu społecznego na szczeblu unijnym i rozszerzenie go poza politykę ściśle związaną z danym sektorem – chodzi o przełamanie silosowości.
- Rozważenie włączenia celów społecznych (na przykład związanych z rynkiem pracy) do polityk sektorowych.
- Zajęcie się ważnymi lukami w polityce (takimi jak wpływ Sztucznej Inteligencji na zatrudnienie i miejsce pracy) poprzez sektorowe i międzysektorowe porozumienia na szczeblu unijnym.
- Poprawa pionowej koordynacji między instytucjami unijnymi a krajowymi partnerami społecznymi.
- Zapewnienie bardziej bezpośredniego finansowania i wsparcia partnerom społecznym (w szczególności związkom zawodowym), w tym finansowania badań, szkoleń i budowania wiedzy specjalistycznej, systemów zachęt do rozwijania innowacyjnych praktyk,

infrastruktury dobrych praktyk i wymiany wiedzy, platform dialogu na tematy zorientowane na przyszłość.

- Wspieranie działań związków zawodowych skierowanych do pracowników, takich jak opracowywanie lub udostępnianie narzędzi, praktyk i wytycznych dotyczących udanej transformacji lub organizowanie i finansowanie szkoleń.
- Przeprowadzenie szczegółowych badań na temat stanu wdrożenia dyrektywy ramowej w sprawie informacji i konsultacji w celu zidentyfikowania kluczowych wyzwań i zasugerowania ulepszeń dyrektywy oraz dalszych działań.
- Wzmocnienie prawa do informacji i konsultacji w korporacjach ponadnarodowych poprzez wzmocnienie dostępu członków europejskich rad zakładowych do sądu do systemu sprawiedliwości.

