

**Zajištění kvalitních
pracovních míst v rámci
souběžné transformace:
Jak odbory vyjednávají
o spravedlivé
transformaci**



 **industriAll**



S finanční podporou Evropské unie



4 Celá zpráva a její metodika

4 Co jsou souběžné transformace?

4 Jaký bude dopad na zaměstnanost?

6 Jak se v důsledku transformace mění průmyslové vztahy?

7 Co dělají odbory?

8 Kampaň industriAll European Trade Union „Just Transition“

8 Odvětvové dohody a budoucí kolektivní smlouvy v Německu

9 Jednání o budoucím průmyslu ve Francii

10 Tripartitní vztahy v Itálii

11 Přejchod od jednoho pracovního místa k druhému a vysoká hustota odborů v severských zemích

11 Úspěchy a výzvy ve střední a východní Evropě

13 Jaká je role odborů, zaměstnavatelů a vlád?



Stalo se běžným říkat, že Evropa čelí souběžné transformaci: digitalizaci a dekarbonizaci průmyslu a hospodářství. Přejít na ekologické technologie, automatizaci a umělou inteligenci je dnes nepopiratelnou realitou – stejně jako jeho dopad na pracovní místa. Méně jasný a méně diskutovaný je však dopad na kvalitu pracovních míst, na mzdy, podmínky a jistotu zaměstnání pro pracovníky, jakož i na sociální dialog a kolektivní vyjednávání na všech úrovních. Pro odbory jsou tyto otázky klíčové pro obranu jejich členů a posílení odborového hnutí. Zatímco koncept spravedlivé transformace je nyní pevně zakotven v politických debatách – v nemalé míře díky práci odborů – často chybí skutečné kroky v terénu na ochranu pracovníků a jejich komunit.

Toto shrnutí vychází z rozsáhlejší zprávy, kterou si nechal vypracovat industriAll European Trade Union. Při sběru dat se výzkumníci setkali s odboráři v řadě strukturovaných diskusí a provedli výzkum od stolu (desk research). Zatímco celá zpráva se hlouběji zabývá případovými studiemi a politickými důsledky přechodu na zelenou a digitální ekonomiku, toto shrnutí vyzdvihne některé osvědčené postupy, na které výzkum upozornil, a poukáže na to, kde je třeba přijmout další opatření. Tento dokument přitom představí hlavní argumenty, které je třeba předložit rozhodujícím činitelům pro větší zapojení odborů a větší sociální záruky při těchto transformacích.

Spravedlivá digitalizace a spravedlivá transformace jsou možné pouze se silným sociálním dialogem a kolektivním vyjednáváním. Tato zpráva ukazuje, že země se silnými strukturami jsou s realizací spravedlivé transformace v praxi mnohem dále. Naopak země, kde jsou struktury slabší, jsou v oblasti vytváření kvalitních pracovních míst v zelené a digitální ekonomice dále pozadu. Proto musí EU a členské státy vytvořit prostředí, které odborům umožní účinně vyjednávat ve prospěch svých členů.

Celá zpráva a její metodika

Celá zpráva vznikla jako součást projektu s názvem „Podpora silného kolektivního vyjednávání a důstojných pracovních podmínek v době rychlé transformace a mimořádných výzev v evropském zpracovatelském průmyslu“, který provedl industriAll European Trade Union s podporou Evropské unie. Zaměřuje se na odvětví silně ovlivněná digitalizací a dekarbonizací, jako je automobilový průmysl, chemický průmysl, ocelářství a obnovitelné zdroje energie. Poukazuje také na obrovské regionální rozdíly v tom, jak se tato odvětví transformují a jak se na nich podílejí odbory. Autory jsou Dorien Frans a Valeria Pulignano z KU Leuven, za přispění Stefana Guga ze Syndexu. Vybrali konkrétní empirické případy v různých zemích a odvětvích na základě předběžné analýzy kolektivních smluv a rozhovorů s experty v rámci vybraných zemí: Německo, Belgie, Francie, Itálie, Španělsko, Švédsko, Maďarsko, Rumunsko, Česká republika, Dánsko a Finsko.

Co jsou souběžné transformace?

Když hovoříme o „souběžné transformaci“, máme na mysli digitální transformaci na jedné straně a ekologickou transformaci na straně druhé. Zjednodušeně řečeno, digitalizace průmyslu představuje větší využívání propojených technologií, jako jsou inteligentní senzory, pokročilá robotika a umělá inteligence, ke zvýšení produktivity. Ekologická transformace znamená, že se průmysl posune na ekologicky udržitelnější úroveň, aby se výrazně snížily emise skleníkových plynů, které způsobují změnu klimatu, tedy proces známý jako tzv. dekarbonizace.

Evropa se nyní zavázala, že se do roku 2050 stane prvním klimaticky neutrálním kontinentem, tj. že nebude produkovat více skleníkových plynů, než kolik jich ekosystémy mohou přirozeně absorbovat. To znamená rozsáhlé změny v průmyslu neoddelitelně spojené s digitálními transformacemi, které již probíhají v celém hospodářství, v neposlední řadě ve výrobě.

Jaký bude dopad na zaměstnanost?

Navzdory dlouhodobým otázkám ohledně dopadu těchto rozsáhlých změn v ekonomice na zaměstnanost, stále chybí údaje o tom, která pracovní místa mají být rušena, která budou vytvářena a jaký dopad bude mít tato změna na pracovníky. Navíc stávající dostupné údaje zatím nezohledňují rozsáhlé změny v zaměstnanosti a globální ekonomice způsobené pandemií COVID-19, ruskou invazí na Ukrajinu a následnou energetickou krizí.

Stávající studie obecně očekávají, že dekarbonizace ekonomiky časem vytvoří více pracovních míst, než kolik jich zanikne. Podle jednoho z odhadů by v roce 2020 mělo být v EU vytvořeno 1,3 milionu přímých a nepřímých pracovních míst ve fotovoltice, bioenergetice, vodní a větrné energetice. Oproti tomu v roce 2018 bylo na uhelném průmyslu přímo či nepřímo závislých přibližně půl milionu pracovních míst.

Čistý přírůstek celkové zaměstnanosti však nevypovídá o celé situaci. Nová pracovní místa se často nenacházejí ve stejných regionech jako zaniklá stará pracovní místa. Dovednosti v oblasti těžby uhlí lze přenést například na těžbu vzácných zemin, ovšem tato ložiska se zřídka nacházejí ve stejných oblastech jako ty zdroje nerostných surovin, které jsou postupně opouštěny. Pokud je alternativní zaměstnání v evropských hornických komunitách, například v cestovním ruchu, maloobchodě nebo logistice, méně kvalifikované a hůře placené, je nepravděpodobné, že by pracovníci přechod podpořili.

Navíc v některých odvětvích, jako je ropa a zemní plyn, není snadné dovednosti přenášet. Mezinárodní energetická agentura (IEA) odhadla, že z celkového počtu 2 milionů zrušených pracovních míst by pouze asi 600 000 pracovních míst (tj. 30 %) v odvětví ropy a zemního plynu disponovalo dovednostmi přenositelnými do nově vznikajících odvětví.

Automobilový průmysl představuje 7 % hrubého domácího produktu (HDP) EU a zaměstnává 13,8 milionu pracovníků, což představuje 6,1 % celkové zaměstnanosti v EU. Přímou ve výrobě automobilů je zaměstnáno přibližně 2,6 milionu osob, což představuje 8,5 % zaměstnanosti v EU ve výrobním průmyslu. Přechod na výhradní výrobu elektrických vozidel již probíhá a pravděpodobně povede k poklesu celkové zaměstnanosti v tomto odvětví. Důvodem je skutečnost, že výroba elektromobilů zahrnuje méně dílů a je méně složitá. Kromě toho budou elektromobily vyráběny na nejmodernějších výrobních linkách s nejvyšší úrovní automatizace. Elektromobily budou také vyžadovat méně údržby, protože jsou méně náchylné k mechanickým poruchám než vozidla se spalovacími motory.

V konečném důsledku by však mohlo dojít k čistému pozitivnímu vytváření pracovních míst, pokud se zohlední nová pracovní místa v oblasti výroby energie, vývoje softwaru a elektroniky. Tyto pozice však budou vyžadovat radikálně odlišnou kvalifikaci, než jakou má v současné době mnoho pracovníků v automobilovém průmyslu, a navíc by se mohly nacházet v jiných regionech.

V EU-27 je zaměstnáno přibližně 3,2 milionu pracovníků v hutnictví železa a oceli, nerostných surovinách, rafinérském a chemickém průmyslu (2020). Tato energeticky náročná průmyslová odvětví (EII) hrají klíčovou roli při přechodu na zelenou ekonomiku. Dopady těchto změn na zaměstnanost jsou nicméně nedostatečně prozkoumány, přestože EII představují přibližně 11 % celkové zaměstnanosti v průmyslu a podílejí se přibližně 15 % na celkové přidané hodnotě zpracovatelského průmyslu v Evropě. Tato odvětví pravděpodobně neprojdou stejně převratnými změnami jako například automobilový průmysl, s výjimkou obrovského dopadu postupného opouštění uhlí v některých evropských regionech. Vývoj ostatních EII bude záviset na novém technologickém pokroku, který bude mít nepochybně dopad na zaměstnanost. Názorným příkladem je ocelářský průmysl, kde je

Čistý přírůstek celkové zaměstnanosti však nevypovídá o celé situaci. Nová pracovní místa se často nenacházejí ve stejných regionech jako zaniklá stará pracovní místa.



Zapojení odborů se opírá o národní legislativu, což způsobuje rozdíly v možnostech pracovníků podílet se na transformačních procesech v jednotlivých členských státech.

třeba přizpůsobit celý výrobní proces. Má-li se zachovat provoz vysokých pecí, musí být koks jako redukční činidlo nahrazen vodíkem. Alternativa, kterou jsou elektrické pece, bude vyžadovat velké množství obnovitelné elektřiny.

Podobně bude transformace evropského chemického odvětví záviset na dostupnosti a ceně nízkouhlíkové elektřiny. Přechod je do roku 2050 proveditelný, ale bude vyžadovat velké zvýšení výroby obnovitelné energie za mezinárodně konkurenceschopné ceny.

Situace v oblasti EI ilustruje, do jaké míry jsou budoucí změny v zaměstnanosti závislé na dosud nejistých technologických změnách. Možná ještě důležitější však je, že dostupnost a kvalita budoucích pracovních míst v evropském zpracovatelském průmyslu závisí také na politických rozhodnutích, která jsou nyní přijímána jak v podnicích, tak na vládní úrovni.

Jak se v důsledku transformace mění průmyslové vztahy?

Při výzkumu celé zprávy vedli autoři diskuze s odboráři z celé Evropy. Analyzovali, jak výše popsané změny ovlivňují průmyslové vztahy a co odbory dělají pro to, aby tento přechod ovlivnily. Hlavním tématem tohoto výzkumu je rozmanitost strategií a reakcí, které se objevují na celém kontinentu. Ty se liší jak podle regionů, tak podle odvětví, přičemž schopnost odborů předvídat změny, reagovat na ně a přizpůsobit se jim se odvíjí od stávajícího modelu průmyslových vztahů v dané zemi.



Tyto rozdíly se odrážejí v situaci na úrovni EU. Navzdory důrazu na investice do digitalizace a kvalifikací postrádá průmyslová strategie Unie širší přístup k sociálnímu rozměru transformace, ačkoli nedávné uznání sociálních partnerů ze strany Komise v návrhu aktu o průmyslu pro nulové čisté emise a aktu o kritických surovinách může znamenat pozitivní změnu. Stále však neexistují žádné právně závazné cíle v oblasti kvality zaměstnanosti, jako je tomu v případě snižování emisí. Na evropské úrovni neexistuje ani tvrdá legislativa týkající se práv zaměstnanců na zapojení do předvídání a řízení změn v jejich podnicích nebo průmyslových odvětvích. Zapojení odborů se opírá o národní legislativu, což způsobuje rozdíly v možnostech pracovníků podílet se na transformačních procesech v jednotlivých členských státech. Organizace Eurofound dospěla k závěru, že například zapojení sociálních partnerů do národních plánů pro oživení a odolnost je v poměrně vysokém počtu zemí nerovnoměrné a poměrně slabé. Tyto plány představovaly národní implementaci průlomového

plánu EU pro financování ekologické a digitální transformace v rámci obnovy po pandemii COVID-19.

Závěr nadace Eurofound je v souladu s názory vyjádřenými během tohoto projektu. Zástupci pracovníků uvádějí, že nebyli dostatečně informováni – nebo nebyli vůbec zapojeni – do národních plánů obnovy (NPO) a dohod s EU.

Někteří se také domnívají, že jejich postoje k souběžné transformaci byly zanedbány. Existuje silné přesvědčení, že vyloučení hlasu pracovníků během těchto procesů bude mít významný, škodlivý vliv na schopnost pracovníků přizpůsobit se požadovaným změnám a provést je. To může pouze poškodit úsilí Evropy plně využít výhod souběžné transformace.

Nicméně přibývá důkazů o tom, že tam, kde se při řízení přechodů využívá kolektivní vyjednávání a sociální partnerství, jsou výsledky pro pracovníky i průmysl lepší. Studie OECD z roku 2019 zjistila, že „kvalita pracovního prostředí je v průměru vyšší v zemích s dobře organizovanými sociálními partnery a velkou mírou pokrytí kolektivními smlouvami“. To je základem přístupu „spravedlivé transformace“, který prosazuje industriAll Europe a širší hnutí pracujících. Znamená to nejen udržení a vytváření kvalitní zaměstnanosti, ale také posílení sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání jako nejučinnějších nástrojů pro zajištění všeobecné prosperity a sociální spravedlnosti.

Hlavní výzvou pro odbory je měnící se povaha zaměstnanosti a její dopad na činnost odborových organizací. Mnoho pracovních míst, která budou negativně ovlivněna snižováním emisí skleníkových plynů, se nachází v odvětvích ekonomiky, která jsou stále dobře odborově organizována a pokryta výhodnými kolektivními smlouvami. V „hnědých“ průmyslových odvětvích s velkou uhlíkovou stopou je větší pravděpodobnost, že pracovníci budou odborově organizováni, což je způsobeno kombinací dlouhé tradice odborového sdružování a větších pracovišť, která se snáze organizují. Naproti tomu mnoho nově vytvořených pracovních míst je v odvětvích s nižší hustotou odborů a bude se odehrávat na menších pracovištích, která se obtížněji organizují. Pracovní místa v nově vznikajících ekologických odvětvích si budou muset vydobýt vysoké standardy odměňování a podmínky, které se v některých průmyslových odvětvích uplatňují, téměř od nuly, bez dlouhé tradice kolektivních akcí, která existuje ve starších odvětvích těžkého průmyslu. Proto musí být zaručena práva zaměstnanců na vstup do odborů a/nebo na jejich založení, jakož i na kolektivní vyjednávání.

Co dělají odbory?

Odborové hnutí již zaznamenalo úspěch při začleňování sociálního rozměru a rozměru zaměstnanosti do plánů dekarbonizace. V tomto ohledu se přístup spravedlivé transformace stal nedílnou součástí globální odborové agendy v oblasti životního prostředí. Tento koncept byl zahrnut jak do Pařížské klimatické dohody, tak do „Zelené dohody pro Evropu“.



Přibývá důkazů o tom, že tam, kde se při řízení přechodů využívá kolektivní vyjednávání a sociální partnerství, jsou výsledky pro pracovníky i průmysl lepší.

Kampaň industriAll European Trade Union „Just Transition“

V září 2021 zahájil industriAll European Trade Union kampaň „Just Transition“, která se zaměřuje na zkušenosti pracovníků a sdílení důkazů z různých průmyslových odvětví a napříč Evropou. Přenesla reálné zkušenosti pracovníků, kteří zažívají souběžnou transformaci, k evropským tvůrcům politik. Kampaň se soustředí na pět požadavků:

1. průmyslovou politiku, která je vhodná pro ambiciózní cíle v oblasti klimatu a kvalitní pracovní místa;
2. financování transformace;
3. silnější kolektivní vyjednávání a sociální dialog;
4. soubor nástrojů pro práva zaměstnanců a povinnosti podniků, které by umožnily předvídat a utvářet změny;
5. řešení nových kvalifikačních potřeb a právo na kvalitní odbornou přípravu a celoživotní vzdělávání pro každého pracovníka.

Odborové hnutí se s těmito výzvami vyrovnává v obtížných podmínkách pro organizované zaměstnance. Trvalé útoky na odborové hnutí, klesající hustota odborů a klesající míra pokrytí kolektivními smlouvami zpochybňují schopnost odborů ovlivňovat průmyslovou politiku. Decentralizace kolektivního vyjednávání, zejména v zemích nejvíce zasažených předchozí krizí v letech 2008–2009 prostřednictvím zásahu trojky, sehrála významnou roli v oslabení průmyslových vztahů. V důsledku toho se zapojení zaměstnanců do transformace stává nejednotným a závislým na místních faktorech, jako je příznivý rámec pro sociální dialog a kolektivní vyjednávání, dodržování odborových práv, síla odborů a zapojení managementu a tvůrců politiky.

Přesto existuje mnoho úspěšných příkladů na podnikové, odvětvové, regionální, národní i evropské úrovni. Aby se však mohly v širším měřítku opakovat, je třeba přizvat odbory k tvorbě politik na všech úrovních.

Na evropské úrovni se industriAll European Trade Union důsledně zasazuje o širší uznání a podporu práv na kolektivní vyjednávání na celém kontinentu. Dvě po sobě jdoucí kampaně, „Together at Work“ a „Together In Action For High Wages“, se snažily informovat o posílení postavení zaměstnanců prostřednictvím odborů a prosazovat větší míru kolektivního vyjednávání, aby se tato praxe rozšířila do širšího okolí.

Odvětvové dohody a budoucí kolektivní smlouvy v Německu

V Německu hrají odbory klíčovou roli při určování způsobu řízení transformace na všech úrovních, a to prostřednictvím systému spolurozhodování v zemi. Tento systém umožňuje německým odborům zajistit spravedlivou transformaci tím, že zkoumají a zvyšují povědomí o dopadech digitalizace a dekarbonizace na zaměstnanost a koordinují své úsilí na národní, odvětvové a podnikové úrovni s cílem udržet v Německu budoucí kvalitní pracovní místa.

V rámci projektu „Arbeit 2020“ v regionu Severní Porýní-Vestfálsko podniky a jejich rady zaměstnanců společně vypracovávají strategie pro řešení transformací vyvolaných digitalizací. Radám zaměstnanců se za podpory odborového svazu IG Metall podařilo vytvořit ve svých podnicích tlak na investice do inovativních a klimaticky šetrných technologií a produktů, na restrukturalizaci výrobních procesů, na rozvoj udržitelných obchodních modelů a na otevření nových příležitostí pro vytváření hodnot.

IG Metall vyjednal odvětvové dohody o spravedlivé transformaci pro kovoprůmysl a elektrotechnický průmysl. Například v dohodě z roku 2021 zahrnuje cílové profily, požadavky na zaměstnance a kvalifikaci pro pracovní místa budoucnosti. Zatímco odvětvová dohoda stanoví rámec a zajišťuje správné standardy, detaily mají být na úrovni podniků ušity na míru v souladu s realitou každé firmy. Svaz IG Metall ve svém výzkumném projektu „Transformační Atlas“ zjistil, že přibližně polovina podniků dosud nemá vypracované plány na přizpůsobení se digitalizaci. V tomto případě jsou to právě odbory, které se ujímají vedení v předvídání a přizpůsobování se změnám. Cílem je zapojit se do diskuse o dopadech transformace na zaměstnanost a více zapojit zaměstnance a jejich zástupce do otázek, které je třeba řešit v zájmu budoucnosti podniku. Takové dohody umožňují odborům aktivně zasahovat a vyjednávat se zaměstnavateli, aby se předešlo možným negativním scénářům v budoucnu, jako je uzavírání závodů, propouštění a nesoulad kvalifikací.

Jinde IG Metall rovněž zaujal organizační přístup. Pro odbory je důležité, aby si udržely a rozšířily své pokrytí v odvětvích, kde se objevují nové technologie a na trh vstupují noví hráči. Odbory zaměřily cílenou organizační kampaň na nový závod Tesla Gigafactory v Braniborsku u Berlína. Odborové hnutí v německém automobilovém průmyslu je tradičně silné a dobře organizované. S příchodem nových firem, jako je Tesla, na evropské trhy je důležité rozšířit historický záběr, aby nedošlo ke ztrátě vlivu v tomto odvětví.

Jednání o budoucím průmyslu ve Francii

Ve Francii bude automobilový sektor v nadcházejícím desetiletí procházet obrovskými změnami v souvislosti s přechodem výroby na 100% elektromobily. Sociální dialog na podnikové úrovni umožňuje odborům předvídat tyto změny prostřednictvím práva na informace a konzultace. Každý rok je třeba informovat rady zaměstnanců a konzultovat s nimi strategii podniku a její důsledky z hlediska zaměstnanosti, kvalifikace a organizace práce. To znamená, že odbory pravidelně utvářejí strategii podniku, aby zajistily její pozitivní dopad na zaměstnance.

Jedním z příkladů jsou dohody, ke kterým dospěli sociální partneři s cílem zajistit sociální práva zaměstnanců při vytváření ElectricCity. Jedná se o novou obrovskou továrnu, která bude dodávat baterie přímo na nové výrobní linky společnosti Renault na výrobu elektromobilů. Dohoda poskytuje

Radám
zaměstnanců
se za podpory
odborového
svazu IG Metall
podařilo
vytvořit
ve svých
podnicích tlak
na investice do
inovativních
a klimaticky
šetrných
technologií a
produktů.





Odbory požadují větší roli státu, konkrétně požadují větší investice, jasnou průmyslovou politiku a více prostředků na rekvalifikace.

zaměstnancům nové divize záruky v oblasti odměňování, organizace pracovní doby a řízení mobility. Zároveň však potvrzuje vyčlenění nového subjektu ze zbytku skupiny, což bude mít pravděpodobně pro zaměstnance určité negativní důsledky v oblasti pracovních podmínek. Nicméně také upřesňuje strukturu sociálního dialogu a potvrzuje význam sociálního dialogu jako klíčového elementu pro výkonnost skupiny a zdůrazňuje význam rozvoje dovedností pracovníků.

Tripartitní vztahy v Itálii

Itálie čelí specifickým výzvám při adaptaci na digitalizaci a dekarbonizaci, a to vzhledem k průmyslové struktuře země. Většina italských firem jsou malé a střední podniky. V Itálii chybí výrobní linky výzkumných a vývojových center pro technologie s vysokou přidanou hodnotou, není zde výroba baterií pro skladování energie a výroba větrných turbín. V tomto výzkumu vyjádřili zástupci italských odborů své obavy, že zrychlené

tempo souběžné transformace spolu s tímto nedostatkem investic povede k výraznému propouštění v energetickém a chemickém odvětví, protože podniky budou restrukturalizovat své dodavatelské řetězce a přesouvat výrobu.

Odbory požadují větší roli státu, konkrétně požadují větší investice, jasnou průmyslovou politiku a více prostředků na rekvalifikace. Italské odbory však zaznamenaly úspěchy i na podnikové úrovni, když dosáhly výhodných dohod, které reagují na problémy spojené s transformací.

V energetickém sektoru podepsaly Filctem-Cgil, Femca-Cisl a UILTEC dohodu s petrochemickou skupinou ENI, která kombinuje předčasný odchod do důchodu a přijímání nových zaměstnanců. Až 900 pracovníků může odejít do dobrovolného důchodu, přičemž bude přijato 500 nových zaměstnanců s cílem usnadnit transformaci na nízkouhlíkové emise zavedením nových kvalifikací. Projekt bude doprovázet plán školení pro přibližně 20 000 pracovníků. Podobně dohoda, kterou zajistily odbory v energetické společnosti ENEL, zaručuje, že všem pracovníkům, kteří přejdou z výroby založené na uhlíku, bude nabídnuto pracovní místo v rámci společnosti.

Itálie má také významné automobilové odvětví, které prochází různými restrukturalizacemi na pozadí „Zelené dohody pro Evropu“. Stejně jako v energetice dochází i v tomto odvětví k masivním změnám, včetně uzavírání provozů a propouštění. Odbory však stále dokázaly zajistit výhody pro své členy. Automobilka Lamborghini podepsala kolektivní smlouvu (CBA), která stanoví dvanáct placených hodin školení měsíčně. Další automobilka Stellantis uzavřela s odbory dohodu, podle níž jsou předčasné odchody do důchodu vyváženy závazky přijmout nové mladé pracovníky na dobu neurčitou.

Pro italské odbory je však klíčová role, kterou musí při řízení transformace hrát stát. Sociálně spravedlivou transformaci a jistotu pracovních míst nelze zajistit bez konkrétní průmyslové politiky s konkrétními opatřeními pro

strategická odvětví, jako je automobilový průmysl, který v nadcházejícím období čeká velké propouštění. V současné podobě italský národní plán pro oživení a odolnost tuto politiku postrádá. Odbory budou i nadále trvat na sociálním dialogu jako nejlepším nástroji k zajištění sociálně spravedlivé transformace, stejně jako na masové mobilizaci po celé zemi jakožto účinném nástroji odborového vyjednávání.

Přechod od jednoho pracovního místa k druhému a vysoká hustota odborů v severských zemích

Severské odborové svazy sdílejí optimistický výhled a domnívají se, že ztráty a vytváření nových pracovních míst se zhruba vyrovnávají, aniž by to mělo dramatické negativní dopady. V těchto zemích mohou lidé relativně snadno přecházet z jednoho zaměstnání do druhého, a to za podpory dobře fungujícího sociálního dialogu a systému kolektivního vyjednávání, jakož i štědrého sociálního státu a přístupu ke kvalitnímu vzdělávání.



Švédsko, které má pevnou tradici sociálního partnerství, zaujímá k přechodu od jednoho pracovního místa k jinému přístup zaměřený na člověka, který je podpořen institucionálním rámcem, jenž lidem nabízí dostupné vzdělávací a školicí zařízení pro rekvalifikaci nebo zvýšení kvalifikace. Takové školení bude zapotřebí například v automobilovém průmyslu, kde se výroba rychle mění. V závodě Scania mají odbory dobré vztahy s vedením, což jim umožňuje společně vyhodnocovat dopad nových investic na zaměstnanost. Odboráři však předpokládají ztrátu pracovních míst v důsledku zvýšené robotizace na nové lince na výrobu baterií. Díky kvalitnímu internímu školení však mohou být pracovní místa kvalifikovanější a lépe odměňovaná.

Kromě sociálního státu a tradice sociálního dialogu spočívá úspěch severských odborů při zvládnání transformace ve prospěch svých členů v udržení vysoké hustoty odborů na pracovištích. Ve Švédsku je běžná hustota 80–95 % a prostředky jsou vynakládány na zajištění toho, aby nové závody byly odborově organizovány a toto číslo se nesnižovalo.

Úspěchy a výzvy ve střední a východní Evropě

Země střední a východní Evropy (SVE) čelí skutečným výzvám při řešení souběžné transformace. Jejich ekonomiky jsou vysoce závislé na fosilních palivech nebo na průmyslových odvětvích náročných na emise uhlíku, tudíž je v těchto energeticky náročných odvětvích vysoký podíl zaměstnanosti, který je třeba připravit na transformaci na dekarbonizované hospodářství. V těchto zemích je vysoká míra zahraničního vlastnictví, přičemž jsou tyto investice založeny na levných nákladech na pracovní sílu. Tato závislost na zahraničním kapitálu ztěžuje předvídaní změn, protože mnohá rozhodnutí o budoucích investicích a zaměstnanosti se přijímají v jiných zemích, kde mají odbory menší páky. Zaměstnavatelé mají obecně menší sklon než jinde investovat do vzdělávání a možností odborné přípravy s cílem rekvalifikovat

V severských zemích mohou lidé relativně snadno přecházet z jednoho zaměstnání do druhého, a to za podpory dobře fungujícího sociálního dialogu a systému kolektivního vyjednávání, jakož i štědrého sociálního státu a přístupu ke kvalitnímu vzdělávání.

Pro odbory však jádro problému spočívá ve slabém právním rámci, který neumožňuje konstruktivní sociální dialog a kolektivní vyjednávání na žádné úrovni.

pracovníka nebo uzavírat dlouhodobé pracovní poměry. Kromě toho je zde nízká sociální ochrana poskytovaná státem a málo vzdělávacích a školicích příležitostí, které by usnadňovaly přechod pracovníků z jednoho pracovního místa na jiné. Pro odbory však jádro problému spočívá ve slabém právním rámci, který neumožňuje konstruktivní sociální dialog a kolektivní vyjednávání na žádné úrovni. Má-li se řada výše uvedených problémů vyřešit, je základním předpokladem vládní podpora sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání.

Rozdílné zkušenosti, o které se podělili zástupci odborů v souvislosti s továrnami na baterie v Maďarsku a ve Švédsku, ukazují, že výsledky pro zaměstnance se v tomto ohledu výrazně liší, což může souviset s rozdílnými institucionálními charakteristikami, pracovními vztahy a strategiemi zaměstnavatelů v obou zemích. Podstatný rozdíl je v příznivém rámci pro sociální dialog a kolektivní vyjednávání, jakož i v právech odborů na přístup do podniků. Maďarská vláda má v plánu učinit ze země klíčového výrobce baterií a země je již nyní desátým největším vývozcem elektrických baterií na světě. V těchto závodech na výrobu bateriových článků však hrozí zhoršení kvality pracovních míst. Zdá se, že se zde nevytváří nová pracovní místa pro místní pracovníky, ale spíše se opírá o špatnou práci, kterou vykonávají zahraniční pracovníci. Tak tomu zřejmě je v továrně na výrobu baterií u Budapešti, kde jsou pracovníci zaměstnáváni na základě dočasných smluv, za nízkou mzdu a v nebezpečných pracovních podmínkách. Zástupcům odborů a inspektorům práce byl znemožněn přístup na pracoviště.



Přesto existují pozitivní příklady, kdy odbory v regionu prorazily, například v ocelářském a energetickém odvětví v Rumunsku. Společnost Tenaris je předním výrobcem trubek pro světový energetický průmysl. Výroba společnosti Tenaris je založena výhradně na technologii EAF, která je z hlediska emisí nejčistší dostupnou technologií, s třikrát nižšími emisemi než tradiční způsob výroby oceli ve vysokých pecích. Odbory v závodě sdružené ve federaci METAROM se aktivně zapojily do plánování investic do výroby komponentů airbagů pro automobilový průmysl. Nová výrobní linka zahrnuje moderní technologie s nákladově efektivnějším výrobním procesem, což zajišťuje konkurenceschopnost společnosti a budoucí zaměstnanost.

Dobry sociální dialog a kolektivní vyjednávání, které vedou k výhodným dohodám, jsou v energetických odvětvích (plyn, ropa, těžební průmysl) běžné. I když je řada těchto dohod uzavírána na podnikové úrovni, podniky zaměstnávají téměř všechny pracovníky

v těchto konkrétních odvětvích. Odborovým organizacím ve střední a východní Evropě, jako například FSLI Petrol a FS Gaz v Rumunsku, se daří vybojovat pro své členy podstatné zvýšení mezd a zlepšit jejich pracovní podmínky. Nyní se také zapojují do diskusí o souběžné transformaci.

Rumunské odborové hnutí se právě vzpamatovává z likvidace odvětvového kolektivního vyjednávání pod vedením trojky v roce 2012, která podkopala schopnost zaměstnanců donutit zaměstnavatele zasednout k jednacímu stolu. Škodlivý zákon o sociálním dialogu z roku 2012 byl nedávno reformován v rámci závazků Rumunska v rámci nástroje pro oživení a odolnost. Tato reforma spolu s nadcházející transpozicí evropské směrnice o přiměřených minimálních mzdách dává hnutí příležitost obnovit systém kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni a zvýšit jeho hustotu.

Jaká je role odborů, zaměstnavatelů a vlád?

Odboráři si již dlouho uvědomují naléhavost ekologické transformace a příležitosti v nových technologiích. Toto krátké shrnutí vysvětluje, jak tyto souběžné transformace v současnosti ovlivňují zaměstnanost, a ukazuje, kde odborové hnutí pracuje na zajištění spravedlivého přechodu pro zaměstnance. Začíná to u vyjednávacích stolů v podnicích a pokračuje až na odvětvovou, národní a evropskou úroveň.

Výzkum zdůraznil přetrvávající nejistotu ohledně budoucího vývoje zaměstnanosti. To odráží zkušenosti odborářů v terénu. Když tedy tvůrci politik hovoří o pravděpodobných čistých přínosech v oblasti zaměstnanosti, které vytvoří souběžná transformace v oblasti digitalizace a dekarbonizace, je třeba zdůraznit, že:

- tyto odhady jsou stále pouze spekulativní;
- i kdyby se potvrdily, čisté zisky nezohledňují dopady změn v zaměstnanosti na člověka: kvalitu pracovních míst, jejich umístění a potřebné dovednosti.

Jediný způsob, jak tuto nejistotu zohlednit, je začlenit sociální rozměr do základů průmyslové politiky. To znamená značné prostředky na školení a podporu pracovníků při přechodu z jednoho zaměstnání do druhého. Znamená to investice do výzkumu a vývoje a moderní digitální infrastruktury. Ale především to znamená zapojit pracovníky na všech úrovních: do transformace v podnicích, v odvětvích, do tvorby politiky na místní a regionální úrovni i na úrovni vlád a do evropské průmyslové strategie. To vyžaduje podporu kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu ze strany členských států a Evropské unie.

Tvůrci politik a zaměstnavatelé musí přestat vytvářet falešnou dichotomii mezi pracovními místy a životním prostředím. Odborové hnutí již dlouho říká, že na mrtvé planetě nejsou pracovní místa. Sociální a environmentální aspekty dvojího přechodu si nesmí konkurovat, ale vzájemně se doplňovat. Cíle, které chrání sociální rozměr přechodu, nepodkopávají jeho environmentální obsah. Ve skutečnosti by měly být podmínkou jakéhokoli financování EU na podporu souběžné transformace.



Vítězství spravedlivého přechodu pro pracovníky začíná to u vyjednávacích stolů v podnicích a pokračuje až na odvětvovou, národní a evropskou úroveň. To vyžaduje podporu kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu ze strany členských států a Evropské unie.



Odbory zase budou muset přerozdělit zdroje na organizování mladších pracovníků, kteří se zapojí do plnění nových úkolů.

Odbory zase budou muset přerozdělit zdroje na organizování mladších pracovníků, kteří se zapojí do plnění nových úkolů. Odbory budou také muset organizovat nové firmy vstupující na trh a nové závody a odvětví, aby udržely vysokou hustotu a vyjednávací sílu.

A konečně, EU musí požadovat, aby členské státy, které čerpají finanční prostředky EU na souběžnou transformaci, aktivně podporovaly a vyžadovaly skutečné zapojení obou stran průmyslu při vypracovávání národních programů a vynakládání finančních prostředků. Evropská komise naštěstí zvrátila velkou část svého odporu ke kolektivnímu vyjednávání z let Trojky. Tato změna rétoriky se však musí proměnit ve skutečnost. EU musí společně s členskými státy vyvinout větší úsilí o vytvoření průmyslové politiky, která by podporovala sociální partnery při vyjednávání řešení problémů dekarbonizace a digitalizace, jež by byla výhodná jak pro průmysl, tak pro zaměstnance.





www.industrial-europe.eu



@industriAll_EU



@industriAllEU



@industrial_europe



S finanční podporou Evropské unie