

**Zapewnienie wysokiej
jakości miejsc pracy
w dwojakiej
transformacji:
jak związki zawodowe
negocjują sprawiedliwą
transformację**



 **industriAll**



Przy wsparciu finansowym Unii Europejskiej



4 Pełen raport i jego metodologia

4 Czym jest dwójaka transformacja?

4 Jaki jest wpływ transformacji na zatrudnienie?

6 Jak transformacja zmienia stosunki przemysłowe?

8 Co robią związki zawodowe?

8 Kampania „Just Transition” prowadzona przez industriAll European Trade Union

9 Umowy sektorowe i przyszłe układy zbiorowe w Niemczech

10 Negocjacje w sprawie przyszłości francuskiego przemysłu

10 Stosunki trójstronne we Włoszech

11 Zmiana stanowisk i wysoki odsetek członkostwa w związkach zawodowych w krajach nordyckich

12 Sukcesy i wyzwania w Europie Środkowej i Wschodniej

14 Jaka będzie rola związków, pracodawców i rządów?



Powszechne stało się stwierdzenie, że Europa stoi w obliczu dwojakiej transformacji, tj. cyfryzacji oraz dekarbonizacji przemysłu i gospodarki. Zwrot ku zielonej technologii, automatyzacji i sztucznej inteligencji jest obecnie niezaprzeczalną rzeczywistością – podobnie jak jego wpływ na miejsca pracy. Jednak mniej jasny i dyskutowany jest wpływ na jakość miejsc pracy, płace, warunki i bezpieczeństwo zatrudnienia pracowników, a także na dialog społeczny i rokowania zbiorowe na wszystkich szczeblach. Dla związków zawodowych kwestie te są kluczowe w kontekście obrony ich członków i wzmocnienia ruchu robotniczego. Choć koncepcja sprawiedliwej transformacji jest obecnie mocno zakorzeniona w debatach politycznych – w znacznej mierze dzięki pracy związków zawodowych – często brakuje rzeczywistych działań, które chroniłoby pracowników i ich społeczność.

Niniejsze podsumowanie jest oparte na szerszym raporcie zleconym przez industriAll European Trade Union. Aby zebrać dane, badacze spotkali się ze związkowcami w ramach serii ustrukturyzowanych dyskusji i przeprowadzili badania źródeł wtórnych. Podczas gdy pełen raport zgłębia bardziej szczegółowo studia przypadków i implikacje polityczne związane z przejściem na gospodarkę ekologiczną i cyfrową, niniejsze podsumowanie uwypukli niektóre z dobrych praktyk, na które zwrócono uwagę w badaniach, oraz wskaże miejsca, w których konieczne są dalsze działania. W ten sposób niniejszy dokument nakreśli główne argumenty do przedstawienia decydentom w celu zwiększenia zaangażowania związków zawodowych i ochrony społecznej w tych procesach transformacji.

Uczciwa cyfryzacja i sprawiedliwa transformacja są możliwe tylko przy silnym dialogu społecznym i rokowaniach zbiorowych. Niniejszy raport pokazuje, że kraje o silnych strukturach są znacznie bardziej zaawansowane we wdrażaniu sprawiedliwych przemian. Z kolei kraje, w których struktury są słabsze, pozostają w tyle pod względem tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy w zielonej i cyfrowej gospodarce. Dlatego też UE i państwa członkowskie muszą stworzyć sprzyjające środowisko dla związków zawodowych umożliwiające im prowadzenie skutecznych negocjacji na rzecz swoich członków.

Pełen raport i jego metodologia

Pełen raport został napisany w ramach projektu zatytułowanego „Promowanie silnych rokowań zbiorowych i godnych warunków pracy w czasach szybkich przemian i nadzwyczajnych wyzwań w europejskim przemyśle wytwórczym” prowadzonego przez industriAll European Trade Union przy wsparciu Unii Europejskiej. Koncentruje się on na sektorach silnie dotkniętych cyfryzacją i dekarbonizacją, takich jak przemysł motoryzacyjny, chemiczny, stalowy i energii odnawialnej. Podkreśla również ogromne zróżnicowanie regionalne w sposobie przekształcania tych branż i zaangażowania związków zawodowych. Jego autorami są Dorien Frans i Valeria Pulignano z Uniwersytetu KU Leuven, przy wkładzie Stefana Gugi z firmy Syndex. Wybrali oni konkretne przypadki empiryczne z różnych krajów i sektorów w oparciu o wstępną analizę rokowań zbiorowych i wywiady eksperckie w wybranych krajach: Niemcy, Belgia, Francja, Włochy, Hiszpania, Szwecja, Węgry, Rumunia, Czechy, Dania i Finlandia.

Czym jest dwojaka transformacja?

Mówiąc o dwojakich transformacjach, mamy na myśli z jednej strony transformację cyfrową, a z drugiej – zieloną. Innymi słowy cyfryzacja przemysłu oznacza zwiększone wykorzystanie połączonych technologii, takich jak inteligentne czujniki, zaawansowana robotyka i sztuczna inteligencja, w celu zwiększenia wydajności. Transformacja ekologiczna oznacza, że przemysł staje się bardziej zrównoważony pod względem środowiskowym, aby drastycznie ograniczyć emisję gazów cieplarnianych powodujących zmianę klimatu, co nazywa się dekarbonizacją.

Europa zobowiązała się do osiągnięcia neutralności klimatycznej do 2050 r. jako pierwszy kontynent, tj. do produkcji nie więcej gazów cieplarnianych niż ekosystemy mogą naturalnie wchłoniąć. Oznacza to ogromne zmiany w przemyśle, a więc jest nieuchronnie związane z cyfrowymi transformacjami, które już zachodzą w całej gospodarce, a zwłaszcza w produkcji.

Jaki jest wpływ transformacji na zatrudnienie?

Pomimo istniejących od dawna obaw dotyczących wpływu, jaki te szerokie zmiany w gospodarce mogą mieć na zatrudnienie, nadal odczuwalnie brakuje danych na temat tego, które miejsca pracy są likwidowane, a które tworzone, i jaki wpływ ma ta zmiana na pracowników. Ponadto dostępne dane nie uwzględniają jeszcze ogromnych zmian w zatrudnieniu i gospodarce światowej spowodowanych pandemią wirusa COVID-19, inwazją Rosji na Ukrainę i wynikającym z niej kryzysem energetycznym.

W istniejących badaniach oczekuje się na ogół, że dekarbonizacja gospodarki doprowadzi z czasem do utworzenia większej liczby miejsc pracy niż ich utraty. W 2020 r. według jednego z szacunków liczba bezpośrednich i pośrednich miejsc pracy w unijnym przemyśle fotowoltaicznym, bioenergii, hydroenergii i energii

wiatrowej wyniesie 1,3 mln. Z kolei w 2018 r. około pół miliona miejsc pracy było bezpośrednio lub pośrednio uzależnionych od sektora węglowego.

Wzrost netto w ogólnym zatrudnieniu nie mówi jednak wszystkiego. Nowe miejsca pracy często nie są zlokalizowane w tych samych regionach, co likwidowane miejsca pracy. Chociaż umiejętności górnicze można przenieść na przykład z węgla na metale ziem rzadkich, złoża te rzadko znajdują się na tych samych obszarach, co wycofywane węglowodory. Jeśli alternatywne miejsca pracy w europejskich społecznościach górniczych, na przykład w turystyce, handlu detalicznym lub logistyce, wymagają niższych kwalifikacji i są gorzej płatne, zachodzi małe prawdopodobieństwo poparcia transformacji przez pracowników.

Ponadto w niektórych sektorach, np. naftowo-gazowym, umiejętności nie są łatwe do przeniesienia. Międzynarodowa Agencja Energetyczna (MAE) oszacowała, że tylko około 600 tys. miejsc pracy w sektorze naftowo-gazowym będzie wymagało umiejętności, które można przenieść do sektorów wschodzących z całkowitej liczby 2 milionów utraconych miejsc pracy (tj. 30%).

Przemysł motoryzacyjny odpowiada za 7% produktu krajowego brutto (PKB) UE i daje zatrudnienie 13,8 mln pracowników, co stanowi 6,1% całkowitego zatrudnienia w UE. Około 2,6 mln osób zatrudnionych jest w bezpośredniej produkcji pojazdów, co stanowi 8,5% zatrudnienia w UE w sektorze wytwórczym. Przejście na produkcję wyłącznie pojazdów elektrycznych już trwa i prawdopodobnie doprowadzi do spadku ogólnego zatrudnienia w tym sektorze. Wynika to z faktu, że produkcja pojazdów elektrycznych wymaga mniejszej liczby części i jest mniej skomplikowana. Ponadto pojazdy te będą produkowane na najnowocześniejszych liniach produkcyjnych o najwyższym stopniu automatyzacji. Również zapotrzebowanie pojazdów elektrycznych na konserwację będzie mniejsze, ponieważ są one mniej podatne na usterki mechaniczne niż pojazdy z silnikami spalinowymi.

W ostatecznym rozrachunku może jednak dojść do tworzenia miejsc pracy netto, jeśli uwzględni się nowe stanowiska w sektorze wytwarzania energii, rozwoju oprogramowania i elektroniki. Będą one jednak wymagały radykalnie innych umiejętności niż te, które obecnie posiada wielu pracowników przemysłu motoryzacyjnego, i mogą być zlokalizowane w innych regionach.

Okolo 3,2 mln pracowników jest zatrudnionych w przemyśle żelaznym i stalowym, mineralnym, rafineryjnym i chemicznym w UE-27 (2020 r.). Te energochłonne sektory przemysłu (EII) odgrywają kluczową rolę w transformacji do gospodarki ekologicznej. Tym niemniej wpływ takich zmian na zatrudnienie jest słabo zbadany, mimo że EII odpowiadają za około 11% całkowitego zatrudnienia w przemyśle i wnoszą około 15% całkowitej wartości dodanej produkcji w Europie. W tych sektorach przemysłu prawdopodobnie nie dojdzie do tak

Wzrost netto w ogólnym zatrudnieniu nie mówi jednak wszystkiego. Nowe miejsca pracy często nie są zlokalizowane w tych samych regionach, co likwidowane miejsca pracy.



Zaangażowanie związków zawodowych zależy od ustawodawstwa krajowego, co powoduje rozbieżności w możliwościach uczestnictwa pracowników w procesach transformacji w poszczególnych państwach członkowskich.

przełomowych zmian, jak na przykład w sektorze motoryzacyjnym, z wyjątkiem ogromnego wpływu wycofywania węgla w niektórych regionach Europy. Rozwój innych EIi będzie uzależniony od kolejnych postępów technologicznych, które niewątpliwie wpłyną na zatrudnienie. Jednym z przykładów jest przemysł stalowy, w którym konieczne jest dostosowanie całego procesu produkcyjnego. Wodór musi zastąpić węgiel jako czynnik redukujący, jeśli wielkie piece mają być nadal wykorzystywane. Alternatywa, czyli piece elektryczne, będzie wymagała dużych ilości odnawialnej energii elektrycznej.

Podobnie transformacja europejskiego sektora chemicznego będzie zależała od dostępności i ceny niskoemisyjnej energii elektrycznej. Transformacja do 2050 r. jest wykonalna, ale będzie wymagała znacznego zwiększenia produkcji energii odnawialnej po cenach konkurencyjnych w skali międzynarodowej.

Sytuacja energochłonnych sektorów przemysłu ilustruje zakres, w jakim przyszłe zmiany w zatrudnieniu zależą od niepewnych jeszcze zmian technologicznych. Jednak, co być może ważniejsze, dostępność i jakość przyszłych miejsc pracy w całym europejskim przemyśle wytwórczym zależy również od decyzji politycznych podejmowanych obecnie zarówno w przedsiębiorstwach, jak i na szczeblu rządowym.

Jak transformacja zmienia stosunki przemysłowe?



W trakcie badań nad pełnym raportem jego autorzy rozmawiali z przedstawicielami związków zawodowych z całej Europy. Przeanalizowali oni, w jaki sposób opisane powyżej zmiany wpływają na stosunki przemysłowe oraz co związki zawodowe robią, aby kształtować tę transformację. Głównym tematem tych badań jest różnorodność strategii i reakcji na kontynencie. Różnią się one zarówno w zależności od regionu, jak i sektora, a zdolność związków do przewidywania, reagowania i dostosowywania się do zmian jest kształtowana przez krajowe modele stosunków przemysłowych.

Rozbieżności te odzwierciedla sytuacja na poziomie UE. Mimo nacisku na inwestycje w cyfryzację i umiejętności, unijnej strategii przemysłowej brakuje szerszego podejścia do społecznego wymiaru transformacji, chociaż niedawne uznanie przez Komisję partnerów społecznych w projekcie aktu w sprawie przemysłu neutralnego emisyjnie i aktu w sprawie surowców krytycznych może oznaczać pozytywną zmianę. Nadal jednak nie ma prawnie wiążących celów dotyczących jakości zatrudnienia, podobnie jak w przypadku redukcji emisji. Brakuje też przepisów na poziomie europejskim dotyczących praw pracowników do zaangażowania w przewidywanie i zarządzanie zmianami w ich przedsiębiorstwach lub branżach. Zaangażowanie związków zawodowych zależy od ustawodawstwa krajowego, co powoduje rozbieżności w możliwościach uczestnictwa pracowników w procesach transformacji w poszczególnych państwach członkowskich. Fundacja Eurofound stwierdziła, na przykład że zaangażowanie partnerów społecznych w krajowe

plany odbudowy i zwiększania odporności (RRP) jest nierówne i raczej słabe w stosunkowo dużej liczbie krajów. Plany te stanowiły krajowe wdrożenie przełomowego planu UE dotyczącego finansowania ekologicznych i cyfrowych transformacji w ramach wychodzenia z kryzysu związanego z COVID-19.

Wniosek fundacji Eurofound jest zgodny z opiniami wyrażonymi w trakcie tego projektu. Przedstawiciele pracowników twierdzą, że byli niedostatecznie informowani – lub w ogóle nie angażowani – w krajowe plany odbudowy i zwiększania odporności (NRRP) i porozumienia z UE. Niektórzy uważają również, że ich stanowiska w sprawie dwojakiej transformacji zostały pominięte. Istnieje silne przekonanie, że wykluczenie głosu pracowników podczas tych procesów będzie miało znaczący szkodliwy wpływ na zdolność siły roboczej do dostosowania się do wymaganych zmian i ich przeprowadzenia. Może to tylko zaszkodzić wysiłkom Europy, by w pełni wykorzystać dwojaką transformację.



Niemniej jednak istnieje coraz więcej dowodów na to, że tam, gdzie rokowania zbiorowe i partnerstwo społeczne są wykorzystywane do zarządzania transformacjami, wyniki są lepsze dla pracowników i przemysłu. W badaniu OECD z 2019 r. stwierdzono, że „jakość środowiska pracy jest średnio wyższa w krajach, w których partnerzy społeczni są dobrze zorganizowani a układy zbiorowe mają duży zasięg”. Jest to podstawa sprawiedliwej transformacji zalecana przez industriAll Europe, a także szerszy ruch robotniczy. Oznacza to nie tylko utrzymanie i kreowanie wysokiej jakości zatrudnienia, ale także wzmocnienie dialogu społecznego i rokowań zbiorowych jako najskuteczniejszych narzędzi zapewniających powszechny dobrobyt i sprawiedliwość społeczną.

Głównym wyzwaniem dla związków jest zmieniający się charakter zatrudnienia i jego wpływ na organizowanie się w związki. Wiele miejsc pracy, na które redukcja emisji gazów cieplarnianych będzie miała negatywny wpływ, znajduje się w sektorach gospodarki, które nadal są dobrze „uzwiązkowane” i objęte korzystnymi układami zbiorowymi. Istnieje większe prawdopodobieństwo zrzeszania się w związkach zawodowych w „brązowych” sektorach przemysłu o dużym wpływie na środowisko, co wynika z połączenia długiej tradycji związkowej i większych miejsc zatrudnienia, w których łatwiej się zorganizować. Z kolei wiele nowo utworzonych miejsc pracy znajduje się w branżach o mniejszym odsetku członkostwa w związkach zawodowych i w mniejszych zakładach pracy, w których trudniej się zorganizować. Pracownicy z zielonych, nowo powstających sektorów będą musieli niemal od zera wywalczyć sobie wysokie standardy płacowe i warunki, z jakich korzystają niektóre zawody przemysłowe, nie posiadając długiej tradycji działań zbiorowych, która istnieje w starszych sektorach przemysłu ciężkiego. Dlatego też należy zagwarantować pracownikom prawo do wstępowania do związków zawodowych lub ich tworzenia, a także do udziału w rokowaniach zbiorowych.

Istnieje coraz więcej dowodów na to, że tam, gdzie rokowania zbiorowe i partnerstwo społeczne są wykorzystywane do zarządzania transformacjami, wyniki są lepsze dla pracowników i przemysłu.

Co robią związki zawodowe?

Ruch związkowy odniósł już sukces we włączaniu wymiaru społecznego i zatrudnienia do planów dekarbonizacji. W tym kontekście podejście sprawiedliwej transformacji stało się integralną częścią globalnej agendy związkowej dotyczącej środowiska. Koncepcja ta została włączona zarówno do paryskiego porozumienia klimatycznego, jak i Europejskiego Zielonego Ładu.

Kampania „Just Transition” prowadzona przez industriAll European Trade Union

We wrześniu 2021 roku industriAll Europe rozpoczęła kampanię „Just Transition” skupiającą się na doświadczeniach pracowników oraz dzielącą dowodami w różnych sektorach przemysłu i całej Europie. Dzięki niej rzeczywiste doświadczenia pracowników przeżywających dwójaką transformację trafiły do europejskich decydentów. Kampania skupia się na pięciu postulatach:

1. dostosowanie polityki przemysłowej do ambitnych celów klimatycznych i tworzenia dobrej jakości miejsc pracy;
2. finansowanie transformacji;
3. silniejsza rola rokowań zbiorowych i dialogu społecznego;
4. zestaw narzędzi obejmującego prawa pracowników i obowiązki firm w zakresie przewidywania i kształtowania zmian;
5. zaspokojenie zapotrzebowania na nowe umiejętności oraz prawa do wysokiej jakości szkoleń i nauki przez całe życie dla każdego pracownika.

Ruch związkowy stawia czoła tym wyzwaniom w kontekście trudnym dla zorganizowanej siły roboczej. Nieprzerwane ataki na ruch robotniczy oraz malejący odsetek członkostwa w związkach zawodowych i zasięg rokowań zbiorowych podważyły zdolność związków zawodowych do wpływania na politykę przemysłową. Decentralizacja rokowań zbiorowych, zwłaszcza w krajach najbardziej dotkniętych kryzysem z lat 2008–2009 w wyniku interwencji Trojki, odegrała główną rolę w osłabieniu stosunków przemysłowych. W rezultacie zaangażowanie pracowników w proces transformacji staje się niejednolite i uzależnione od czynników lokalnych, takich jak ramy sprzyjające dialogowi społecznemu i rokowaniom zbiorowym, poszanowanie praw związków zawodowych, siła związków oraz zaangażowanie kierownictwa i decydentów.

Nadal jednak istnieje wiele sukcesów na poziomie przedsiębiorstw, sektorów, regionu, kraju i Europy. Jednak aby można je było powielać na szerszą skalę, związki zawodowe muszą być zapraszane do udziału w kształtowaniu polityki na wszystkich szczeblach.

Na poziomie europejskim industriAll European Trade Union konsekwentnie prowadzi kampanię na rzecz szerszego uznania i wsparcia praw do rokowań zbiorowych na całym kontynencie. Dwie kolejne kampanie, „Together at Work” i „Together In Action For High Wages”, miały na celu zakomunikowanie, że pozycja

pracowników jest silniejsza dzięki ich związkom zawodowym i opowiedzenie się za szerszym zakresem rokowań zbiorowych w celu dalszego rozpowszechnienia tego doświadczenia.

Umowy sektorowe i przyszłe układy zbiorowe w Niemczech

W Niemczech związki zawodowe, poprzez krajowy system współzarządzania, odgrywają kluczową rolę w określaniu sposobu zarządzania transformacją na wszystkich poziomach. System ten umożliwia niemieckim związkom zawodowym zapewnienie sprawiedliwej transformacji przez badanie i podnoszenie świadomości na temat wpływu cyfryzacji i dekarbonizacji na zatrudnienie oraz koordynację swoich wysiłków na poziomie krajowym, sektorowym i firmowym w celu utrzymywania wysokiej jakości przyszłych miejsc pracy w Niemczech.

W ramach projektu „Arbeit 2020” w regionie Nadrenii Północnej-Westfalii przedsiębiorstwa i ich rady zakładowe wspólnie opracowują strategie radzenia sobie z transformacjami wynikającymi z cyfryzacji. Rady zakładowe, wspierane przez związek IG Metall, były w stanie wywrzeć nacisk w ramach swoich przedsiębiorstw, aby inwestowały one w innowacyjne i przyjazne dla klimatu technologie i produkty, restrukturyzowały swoje procesy produkcyjne, rozwijały zrównoważone modele biznesowe i otwierały nowe możliwości tworzenia wartości.

IG Metall wynegocjował porozumienia sektorowe dotyczące sprawiedliwej transformacji dla przemysłu metalowego i elektrycznego. Przykładowo w porozumieniu z 2021 roku ujęto profile docelowe, wymagania personalne i kwalifikacje dla miejsc pracy w przyszłości. Podczas gdy porozumienie sektorowe wyznacza ramy i zapewnia właściwe standardy, szczegóły mają być dostosowane na poziomie przedsiębiorstwa zgodnie z jego rzeczywistością. IG Metall stwierdził w swoim projekcie badawczym „Transformation Atlas”, że około połowa przedsiębiorstw nie opracowała jeszcze planów dostosowania do cyfryzacji. W tym przypadku to właśnie związek zawodowy przejmuje inicjatywę w przewidywaniu i dostosowywaniu się do zmian. Celem jest zaangażowanie się w dyskusję na temat wpływu transformacji na zatrudnienie oraz większe zaangażowanie pracowników i ich przedstawicieli w kwestie, które muszą być rozwiązane dla przyszłości firmy. Takie porozumienia pozwalają związkom zawodowym na aktywne interwencje i negocjacje z pracodawcami w celu uniknięcia potencjalnych negatywnych scenariuszy w przyszłości, takich jak zamykanie zakładów, zwolnienia i nieadekwatność kwalifikacji.

W innych miejscach IG Metall również przyjął podejście organizacyjne. Dla związków zawodowych ważne jest utrzymanie i rozszerzenie zasięgu w sektorach, w których pojawiają się nowe technologie i nowi gracze. Związek wymierzył

Rady zakładowe, wspierane przez związek IG Metall, były w stanie wywrzeć nacisk w ramach swoich przedsiębiorstw, aby inwestowały one w innowacyjne i przyjazne dla klimatu technologie i produkty.





Związki zawodowe domagają się większej roli państwa, w szczególności wzywając do większych inwestycji, jasnej polityki przemysłowej i większych środków na przekwalifikowanie.

ukierunkowaną kampanią organizacyjną na nową fabrykę Tesla Gigafactory w Brandenburgii pod Berlinem. Ruch robotniczy w niemieckim sektorze motoryzacyjnym jest tradycyjnie silny i dobrze zorganizowany. W miarę jak nowe firmy, takie jak Tesla, wchodzą na rynki europejskie, ważne jest rozszerzanie jego historycznego zasięgu, aby nie utracić wpływu na sektor.

Negocjacje w sprawie przyszłości francuskiego przemysłu

We Francji sektor motoryzacyjny w nadchodzącej dekadzie przejdzie ogromne zmiany obejmujące zmianę rodzaju produkcji na pojazdy w pełni elektryczne. Dialog społeczny na poziomie przedsiębiorstw pozwala związkom zawodowym na przewidywanie tych zmian dzięki prawu do informacji i konsultacji. Każdego roku rady zakładowe muszą być informowane i konsultowane w sprawie strategii przedsiębiorstwa i jej konsekwencji w zakresie zatrudnienia, umiejętności i organizacji pracy. W ten sposób związki zawodowe regularnie kształtują strategię przedsiębiorstwa, zapewniając jej pozytywny wpływ na pracowników.

Jednym z przykładów są porozumienia osiągnięte przez partnerów społecznych w celu zabezpieczenia praw socjalnych pracowników przy tworzeniu Renault ElectricCity. Jest to nowa gigafabryka, która będzie dostarczać akumulatory bezpośrednio na nową linię produkcyjną samochodów elektrycznych Renault. Porozumienie zapewnia pracownikom nowego oddziału gwarancje w zakresie wynagrodzenia, organizacji czasu pracy i zarządzania mobilnością. Potwierdza jednak również wyodrębnienie nowej jednostki z reszty grupy, co prawdopodobnie będzie miało pewne negatywne konsekwencje dla pracowników w zakresie warunków pracy. Niemniej jednak określono w nim również struktury dialogu społecznego i potwierdzono jego kluczowe znaczenie dla wyników grupy, a także podkreślono znaczenie rozwoju umiejętności pracowników.

Stosunki trójstronne we Włoszech

Włochy stoją przed szczególnymi wyzwaniami w trakcie dostosowywania się do cyfryzacji i dekarbonizacji ze względu na strukturę przemysłową kraju. Większość włoskich firm to małe i średnie przedsiębiorstwa. We Włoszech brakuje centrów badawczo-rozwojowych linii produkcyjnych dla technologii o wysokiej wartości, nie produkuje się akumulatorów ani turbin wiatrowych. W tych badaniach przedstawiciele włoskich związków zawodowych wyrazili swoje obawy, że przyspieszone tempo dwojakiej transformacji w połączeniu ze wspomnianym brakiem inwestycji doprowadzi do wielu zwolnień w sektorze energetycznym i chemicznym, ponieważ firmy restrukturyzują swoje łańcuchy dostaw i przenoszą produkcję.

Związki zawodowe domagają się większej roli państwa, w szczególności wzywając do większych inwestycji, jasnej polityki przemysłowej i większych środków na

przekwalifikowanie. Jednakże włoskie związki zawodowe odniosły również sukces na poziomie przedsiębiorstw, uzyskując korzystne porozumienia stanowiące odpowiedź na wyzwania związane z transformacją.

W sektorze energetycznym związki Filctem-Cgil, Femca-Cisl i UILTEC podpisały porozumienie z grupą naftową ENI obejmujące wcześniejsze emerytury i nowe zatrudnienie. Aż 900 pracowników może przejść na dobrowolną emeryturę, natomiast 500 nowych zostanie zatrudnionych, aby ułatwić transformację w kierunku niskiej emisji dwutlenku węgla dzięki wprowadzeniu nowych umiejętności. Projektowi będzie towarzyszył plan szkoleń dla około 20 tys. pracowników. Podobnie porozumienie uzyskane przez związki zawodowe w firmie energetycznej ENEL gwarantuje, że wszyscy pracownicy, którzy przekwalifikują się z zatrudnienia w produkcji opartej na węglu na inną, otrzymają oferty zatrudnienia w firmie.



Ważnym sektorem we Włoszech jest branża motoryzacyjna, która przechodzi szereg restrukturyzacji w kontekście Europejskiego Zielonego Ładu. Podobnie jak w energetyce sektor ten doświadcza ogromnych zmian, w tym zamknięć zakładów i utraty miejsc pracy. Związki zawodowe zdołały jednak zabezpieczyć swoich członków. Producent samochodów Lamborghini podpisał układ zbiorowy (CBA), który przewiduje dwanaście płatnych godzin szkoleniowych miesięcznie. Stellantis, inny producent samochodów, osiągnął porozumienie ze związkami zawodowymi, w którym wcześniejsze emerytury są równoważone zobowiązaniami do zatrudnienia nowych młodych pracowników na stałe.

Dla włoskich związków zawodowych kluczowa jest jednak rola, jaką państwo musi odegrać w zarządzaniu transformacją. Sprawiedliwa społecznie transformacja i bezpieczeństwo zatrudnienia nie mogą być zapewnione przy braku konkretnej polityki przemysłowej ze specjalnymi środkami dla sektorów strategicznych, takich jak przemysł motoryzacyjny, który w najbliższym czasie będzie musiał dokonać znacznych zwolnień pracowników. Obecnie brakuje tego we włoskim planie odbudowy i zwiększania odporności. Związki zawodowe będą nadal nalegać na dialog społeczny będący najlepszym instrumentem zapewniającym sprawiedliwe społecznie przemiany, a także na masowe mobilizacje w całym kraju stanowiące skuteczny instrument negocjacji związkowych.

Zmiana stanowisk i wysoki odsetek członkostwa w związkach zawodowych w krajach nordyckich

Nordyckie związki zawodowe podzielają optymistyczną perspektywę i uważają, że utrata i wzrost zatrudnienia mniej więcej się równoważą, nie wykazując znaczących negatywnych skutków. W tych krajach ludzie mogą stosunkowo łatwo zmieniać pracę dzięki dobrze funkcjonującemu dialogowi społecznemu i systemom rokowań zbiorowych, a także hojnemu państwu opiekuńczemu oraz dostępowi do wysokiej jakości szkoleń.

W krajach nordyckich ludzie mogą stosunkowo łatwo zmieniać pracę dzięki dobrze funkcjonującemu dialogowi społecznemu i systemom rokowań zbiorowych, a także hojnemu państwu opiekuńczemu oraz dostępowi do wysokiej jakości szkoleń.

Dla związków zawodowych problem tkwi w słabych ramach prawnych, które nie pozwalają na konstruktywny dialog społeczny i rokowania zbiorowe na żadnym poziomie.

Szwecja, kraj o silnych tradycjach partnerstwa społecznego, stosuje podejście do zmiany pracy skoncentrowane na osobie wsparte ramami instytucjonalnymi, które oferują możliwości kształcenia i szkolenia w celu zmiany lub podniesienia kwalifikacji. Takie szkolenia będą wymagane na przykład w sektorze motoryzacyjnym, gdzie produkcja podlega szybkim zmianom. W zakładzie w Szwecji związki zawodowe mają dobre relacje z kierownictwem, co pozwala im na wspólną ocenę wpływu nowych inwestycji na zatrudnienie. Związkowcy przewidują jednak utratę miejsc pracy z powodu zwiększonej robotyzacji na nowej linii produkcyjnej akumulatorów. Jednak, dzięki wysokiej jakości szkoleniom wewnętrznym, pracownicy mogą być wyżej wykwalifikowani i lepiej wynagradzani.

Oprócz państwa opiekuńczego i tradycji dialogu społecznego sukces związków nordyckich w zarządzaniu zmianami z korzyścią dla ich członków polega na utrzymaniu wysokiego odsetka członkostwa w związkach zawodowych w miejscach pracy. W Szwecji odsetek ten kształtuje się na poziomie 80–95%, a aby ten wskaźnik nie uległ pogorszeniu, na „uzwiązkowanie” nowych zakładów przeznaczane są środki.

Sukcesy i wyzwania w Europie Środkowej i Wschodniej

Kraje Europy Środkowo-Wschodniej (CEE) stoją w obliczu znaczących wyzwań związanych z dwójaką transformacją. Ich gospodarka jest w dużym stopniu uzależniona od paliw kopalnych lub przemysłu emitującego duże ilości dwutlenku węgla, dlatego też występuje tam duży udział zatrudnienia w sektorach energochłonnych, które muszą przygotować się do dekarbonizacji gospodarki. Kraje te są w dużym stopniu uzależnione od własności zagranicznej, której inwestycje bazują na niskich kosztach pracy. Ta zależność od kapitału zagranicznego utrudnia przewidywanie zmian, ponieważ wiele decyzji dotyczących przyszłych inwestycji i zatrudnienia jest podejmowanych w innych krajach, gdzie związek zawodowy ma mniejszy wpływ. Pracodawcy są ogólnie mniej skłonni niż gdzie indziej do inwestowania w edukację i szkolenia w celu przekwalifikowania pracowników czy angażowania się w długoterminowe stosunki pracy. Ponadto państwo oferuje niską ochronę socjalną, a możliwości kształcenia i szkolenia ułatwiające pracownikom zmianę pracy są niewielkie. Jednak dla związków zawodowych problem tkwi w słabych ramach prawnych, które nie pozwalają na konstruktywny dialog społeczny i rokowania zbiorowe na żadnym poziomie. Jeśli wiele z wyżej wymienionych problemów ma zostać rozwiązane, wsparcie rządu dla

dialogu społecznego i rokowań zbiorowych jest tu podstawowym warunkiem wstępnym.

Różne doświadczenia, którymi podzielili się przedstawiciele związków zawodowych w odniesieniu do zakładów produkujących akumulatory na Węgrzech i w Szwecji, wskazują na znaczne rozbieżności w skutkach dla



pracowników w tym zakresie. Skutki te można powiązać z różnymi cechami instytucjonalnymi, stosunkami przemysłowymi i strategiami pracodawców w obu krajach. Istotną różnicę stanowią ramy umożliwiające dialog społeczny i rokowania zbiorowe, a także prawa związków zawodowych do dostępu do przedsiębiorstw. Rząd węgierski planuje uczynić kraj kluczowym producentem akumulatorów, a jest już dziesiątym największym eksporterem akumulatorów na świecie. W tych zakładach produkujących ogniwa akumulatorowe istnieje jednak ryzyko pogorszenia jakości miejsc pracy. Wydaje się, że nie tworzy nowych miejsc pracy dla lokalnych pracowników, ale raczej polega na niskojakościowych pracach wykonywanych przez imigrantów. Taka sytuacja zdaje się mieć miejsce w fabryce akumulatorów pod Budapesztem, gdzie pracownicy są zatrudnieni na podstawie umów tymczasowych, otrzymują niskie wynagrodzenie i pracują w niebezpiecznych warunkach. Przedstawicielom związków zawodowych i inspektorom pracy uniemożliwiono dostęp do zakładu.



Tym niemniej istnieją przykłady sukcesów związków zawodowych w regionie, na przykład w sektorze stalowym i energetycznym w Rumunii. Tenaris jest wiodącym producentem rur dla światowego przemysłu energetycznego. Produkcja firmy Tenaris opiera się wyłącznie na EAF, tj. najczystszej z dostępnych technologii pieców łukowych, o emisji trzykrotnie niższej niż w przypadku tradycyjnej metody wytwarzania stali w wielkich piecach. Zakładowe związki zawodowe zrzeszone w federacji METAROM aktywnie uczestniczyły w planowaniu inwestycji w produkcję elementów poduszek powietrznych dla sektora motoryzacyjnego. Nowa linia produkcyjna obejmuje nowoczesną technologię i bardziej opłacalny proces produkcyjny, co zabezpiecza konkurencyjność firmy i przyszłe zatrudnienie.

Skuteczny dialog społeczny i rokowania zbiorowe skutkujące korzystnymi porozumieniami są powszechne w sektorach energetycznych (gaz, ropa, wydobywanie). Nawet jeśli wiele z tych porozumień jest zawieranych na poziomie przedsiębiorstw, firmy zatrudniają prawie wszystkich pracowników w tych sektorach. Związkowi zawodowi w całej Europie Środkowo-Wschodniej, takim jak FSLI Petrol i FS Gaz w Rumunii, udaje się wywalczyć znaczące podwyżki płac dla swoich członków i poprawić ich warunki pracy. Obecnie angażują się również w dyskusje na temat dwojakiej transformacji.

Rumuński ruch robotniczy jest w trakcie odbudowy po likwidacji sektorowych rokowań zbiorowych przez Trojkę w 2012 roku, co osłabiło zdolność pracowników do zmuszania pracodawców do negocjacji. Szkodliwa ustawa o dialogu społecznym z 2012 r. została niedawno zreformowana w ramach zobowiązań Rumunii w kontekście Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności. Reforma ta, wraz z nadchodzącą transpozycją europejskiej dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych, daje ruchowi możliwość odbudowy systemu rokowań zbiorowych na poziomie sektorowym i zwiększenia stopy członkostwa w związkach zawodowych.

Osiągnięcie
sprawiedliwej
transformacji dla
pracowników
rozpoczyna się
przy stołach
negocjacyjnych w
przedsiębiorstwach
i rozciągają na
poziom sektorowy,
krajowy i europejski.
Wymaga to wsparcia
dla rokowań
zbiorowych
i dialogu
społecznego ze
strony państw
członkowskich i Unii
Europejskiej.



Związki zawodowe będą musiały przekierować środki na organizowanie młodszych pracowników, którzy będą pełnić nowe role.

Jaka będzie rola związków, pracodawców i rządów?

Związkowcy od dawna dostrzegają pilną potrzebę zielonej transformacji oraz możliwości, jakie dają nowe technologie. W tym krótkim podsumowaniu wyjaśniono, jak te dwojakie transformacje wpływają obecnie na zatrudnienie oraz gdzie ruch robotniczy pracuje na rzecz zapewnienia sprawiedliwej transformacji dla pracowników. Działania te rozpoczynają się przy stołach negocjacyjnych w przedsiębiorstwach i rozciągają na poziom sektorowy, krajowy i europejski.

Badania podkreśliły utrzymującą się niepewność związaną z przyszłym rozwojem sytuacji zatrudnienia. Odzwierciedla to doświadczenia związkowców. W związku z tym kiedy podmioty kształtujące politykę mówią o prawdopodobnym wzroście netto w zatrudnieniu powstałym w wyniku dwojakich przemian związanych z cyfryzacją i dekarbonizacją, należy zaznaczyć, że:

- szacunki te to nadal tylko spekulacje;
- nawet jeśli się sprawdzą, wzrost netto nie uwzględnia wpływu zmian w zatrudnieniu na ludzi, tj. jakości miejsc pracy, ich lokalizacji i wymaganych umiejętności.

Jedynym sposobem na uwzględnienie tej niepewności jest włączenie wymiaru społecznego do podstaw polityki przemysłowej. Oznacza to przeznaczenie znacznych środków na szkolenia i wsparcie pracowników w zmianie pracy. To z kolei oznacza inwestycje w badania i rozwój oraz nowoczesną infrastrukturę cyfrową. Jednak, co najważniejsze, oznacza to również zaangażowanie pracowników na każdym szczeblu: w zmiany w przedsiębiorstwach i sektorach, kształtowanie polityki na szczeblu lokalnym, regionalnym i rządowym oraz w europejską strategię przemysłową. Wymaga to wsparcia dla rokowań zbiorowych i dialogu społecznego ze strony państw członkowskich i Unii Europejskiej.

Politycy i pracodawcy muszą skończyć z błędną dychotomią, tj. miejsca pracy vs. ochrona środowiska. Ruch robotniczy od dawna mówi, że nie ma miejsc pracy na martwej planecie. Społeczne i środowiskowe aspekty dwojakich przemian nie mogą ze sobą konkurować, ale muszą się uzupełniać. Cele, które chronią społeczny wymiar transformacji, nie podważają jej środowiskowej strony. W rzeczywistości powinny one być wymogiem każdego finansowania UE wspierającego dwojakie przemiany.

Ze swojej strony związki zawodowe będą musiały przekierować środki na organizowanie młodszych pracowników, którzy będą pełnić nowe role. Związki będą musiały również organizować nowe firmy wchodzące na rynek oraz nowe zakłady i branże, aby utrzymać wysoką stopę członkostwa w związkach zawodowych i zachować siłę przetargową.

Ostatecznie UE musi wymagać od państw członkowskich otrzymujących fundusze unijne na dwojaką transformację, aby aktywnie zachęcały do faktycznego

zaangażowania obu stron przemysłu przy opracowywaniu programów krajowych i wydawaniu funduszy i wymagały go. Na szczęście Komisja Europejska utraciła znaczną część swojej antypatii do rokowań zbiorowych z czasów Trojki. Jednak ta zmiana retoryki musi przełożyć się na rzeczywistość. UE, wraz z państwami członkowskimi, musi zrobić więcej, aby stworzyć politykę przemysłową wspierającą partnerów społecznych w negocjowaniu rozwiązań dla wyzwań dekarbonizacji i cyfryzacji, które będą korzystne zarówno dla przemysłu, jak i pracowników.





www.industrial-europe.eu



@industriAll_EU



@industriAllEU



@industrial_europe



Przy wsparciu finansowym Unii Europejskiej