



# REALIZACJA SZKOLEŃ ZAPEWNIAJĄCA WYSOKIEJ JAKOŚCI MIEJSCA PRACY W PRZEMYSŁE EUROPEJSKIM

12-13 MARCA 2024, ZAGRZEB

## DOKUMENT KONCEPCYJNY

### WSTĘP

Komisja Europejska słusznie zwróciła uwagę na pilną potrzebę zaradzenia deficytom kwalifikacji w Europie, ogłaszając rok 2023 Europejskim Rokiem Umiejętności. Uznanie wyzwań zawsze stanowi dobry punkt wyjścia, jednak rozwiązania mające im sprostać są zapóźnione, zwłaszcza że przedstawione propozycje nie odnoszą się do głównej przyczyny problemu.

Pakiet dotyczący umiejętności i talentów (w tym nowe ustawodawstwo) ) zaproponowany przez Komisję jako sposób sprostania rosnącemu wyzwaniu deficytu pracy i kwalifikacji w UE nie trafia w sedno problemu. Pakiet proponuje łatwe rozwiązanie forsowane przez pracodawców, którego celem jest przyciąganie do Europy pracowników migrujących bez zapewnienia ich równego traktowania na rynku pracy. W IndustriAll Europe wzywamy do opracowania rozwiązań długoterminowych opartych o politykę przemysłową, aktywne polityki rynku pracy, kształcenie i szkolenia oraz układy zbiorowe.

Europejski rynek pracy został dotknięty deficytem kwalifikacji już w minionych dziesięcioleciach, a wezwania związków zawodowych do przedstawienia rozwiązań były ignorowane przez twórców polityk. Sytuacja, której obecnie doświadczamy w Europie, jest skutkiem niewystarczających polityk, które nie odnoszą się do głównej przyczyny deficytów, tj. jakości miejsc pracy i gwarancji „prawa do szkoleń” dla pracowników.



Mobilność wewnątrzunijna już powoduje drenaż mózgów na dużą skalę w Europie Wschodniej i Południowej, co prowadzi do poszerzenia i tak już sporej luki między państwami członkowskimi. Swoboda mobilności musi łączyć się ze „swobodą pobytu”, co zapewni spełnienie europejskiej obietnicy spójności i pozytywnej konwergencji. Podobne rozumowanie dotyczy również migracji z krajów trzecich, która niesie ze sobą poważne ryzyko spotęgowania drenażu mózgów z globalnego południa, a dodatkowo nie zapewnia pracownikom migrującym wystarczającej ochrony na europejskim rynku pracy. Związki zawodowe nalegają, aby korzystanie z pracy migrantów odbywało się według jasnych zasad chroniących tych pracowników przed wyzyskiem i zapewniających równą płacę za równą pracę.

IndustriAll Europe szczegółowo analizuje tę kwestię w najnowszym dokumencie przedstawiającym stanowisko w tym temacie. Wzywamy do podwyższenia wynagrodzeń i poprawy warunków pracy, aby sprostać deficytom, a także do ustanowienia „prawa do szkoleń”, zapewniającego pracownikom zmianę i podnoszenie kwalifikacji w obliczu zielonej i cyfrowej transformacji. Podwójna transformacja jest prawdziwym „słonem w pokoju”, czyli problemem, o którym się nie mówi – z jednej strony deficyty kwalifikacji są piętą achillesową transformacji, zagrażając jej powodzeniu. Z drugiej natomiast podwójna transformacja może dodatkowo pogłębić kryzys braku kwalifikacji.

Europejski Rok Umiejętności zostaje ogłoszony we właściwym momencie, gdyż znajdujemy się w punkcie zwrotnym, w którym trzeba pilnie zrealizować zieloną i cyfrową transformację. Przed tegorocznymi wyborami do Parlamentu Europejskiego Komisja Europejska musi wykrzesać z siebie wolę polityczną, aby wyjść poza „łatwe rozwiązania” i przedłożyć propozycje, które mogą doprowadzić do faktycznych zmian w ulepszaniu warunków pracy i zapewnieniu pracownikom dostępu do szkoleń, aby wypełnić lukę kompetencyjną. Nastał czas, aby podjąć konkretne kroki ku wdrożeniu Europejskiego Filaru Praw Socjalnych (EPSR) wraz z jego główną zasadą, czyli prawem do szkoleń, i przybliżyć się do osiągnięcia celu planu działań EPSR, który zakłada, że do roku 2030 w szkoleniach powinno uczestniczyć co roku co najmniej 60% wszystkich dorosłych.

Niniejsza konferencja ma na celu wzmocnienie roli związków zawodowych i dzielenie się informacjami o najlepszych praktykach w celu zapewnienia zmiany i podnoszenia kwalifikacji, a tym samym zachowania zdolności do zatrudnienia w obliczu transformacji. Naszym celem jest ponadto połączenie wysiłków przedstawicieli związków zawodowych, twórców polityk i ekspertów, aby oszacować stan faktyczny istniejących szkoleń w przedsiębiorstwach z całej Europy i omówić rozwiązania odnoszące się do deficytów kwalifikacji.

## GDZIE I KIEDY?

Konferencja „Realizacja szkoleń zapewniająca wysokiej jakości miejsca pracy w przemyśle europejskim” odbędzie się w wymiarze półtora dnia, 12-13 marca 2024 w Zagrzebiu, Chorwacja (Hotel Dubrovnik).

Uczestnicy będą mieli możliwość wymiany poglądów na temat stanu faktycznego szkoleń w przedsiębiorstwach w ramach różnorodnych warsztatów, na które składają się: **dwie dyskusje panelowe, grupa robocza i sesja panelowa, a także inspirujące wystąpienie i interaktywna sesja plenarna.** Wspólnie będziemy debatować nad najlepszymi strategiami związków zawodowych, które zapewniają pracownikom „prawo do szkoleń” i rozwijają narzędzia pozwalające związkowcom forsować wdrożenie tego prawa na wszystkich stosownych szczeblach.

## JAK?

Dwa panele poświęcone ocenie stanu faktycznego szkoleń odbywających się w przedsiębiorstwach, a także sposobu, w jaki dobrej jakości miejsca pracy i „prawo do szkoleń” mogą promować spójność europejską i zapewnić sprawiedliwą transformację, w tym cyfrową

### PANEL PIERWSZY

#### Zwiększenie spójności w Europie poprzez promowanie dobrej jakości miejsc pracy i „prawa do szkoleń”

Szybki przegląd najnowszych sprawozdań Eurofound, OECD, MFW, CEDEFOP i Komisji Europejskiej wskazuje, że głównymi powodami niezapełnienia rekordowej liczby nieobsadzonych stanowisk pracy jest ich niska jakość i nieatrakcyjność. CEDEFOP twierdzi nawet, że wszystkie sektory z niskimi płacami i złymi warunkami pracy mają problem z deficytami – 70% przedsiębiorstw zgłasza istnienie deficytów kwalifikacji, ale nie potrafi połączyć tego problemu z brakiem szkoleń praktycznych i zachęt mogących przyciągnąć i zatrzymać pracowników. Fakt ten znajduje potwierdzenie w najnowszym badaniu ETUI dotyczącym odsetka nieobsadzonych stanowisk i wynagrodzeń w 22 krajach UE, wskazującym że w branżach z największymi deficytami zatrudnienia wynagrodzenia są średnio o 9% niższe niż w branżach, w których łatwiej rekrutować pracowników.

Wybranie przez pracodawców skłaniających się ku łatwym rozwiązaniom migracji pracowników zamiast inwestowania w wysokiej jakości zatrudnienie i szkolenia w całej UE przyczyni się jedynie do zwiększenia rosnącej luki między krajami UE. Badanie Eurofund wskazuje, że w branżach przemysłowych największych trudności w zatrzymaniu pracowników doświadczają pracodawcy z Rumunii, Węgier, Czech i Słowacji. Są to kraje o szczególnie wysokim wskaźniku mobilności wewnątrzunijnej. Z drugiej strony najmniej trudności napotykają pracodawcy ze Szwecji, Danii, Finlandii, Luksemburga i Irlandii. Dodatkowo braki pracowników o podobnych profilach i różnych poziomach kwalifikacji (operatorzy maszyn przemysłowych, specjaliści z wykształceniem ścisłym) zgłaszane są przez różne kraje, co oznacza, że migracja nie jest trwałym rozwiązaniem. Co więcej, opowiedzenie się za migracją zarobkową bez zagwarantowania równego traktowania wszystkich pracowników stwarza ryzyko pogłębienia dumpingu socjalnego, a nawet wyzysku.

**W panelu udział biorą twórcy polityk, eksperci i przedstawiciele związków zawodowych, dyskutując na temat obecnego sposobu radzenia sobie z deficytami kwalifikacji w Europie. Panel stanowić będzie okazję do uzyskania dodatkowych informacji o istniejącym stanie faktycznym na Węgrzech i w Chorwacji oraz o ostatnich badaniach CEDEFOP. Ponadto przedstawiciel Komisji Europejskiej wyjaśni plany zmierzające do poradzenia sobie z tymi złożonymi kwestiami w trwającym Europejskim Roku Umiejętności.**



## PANEL DRUGI

### „Prawo do szkoleń” w kontekście sprawiedliwej transformacji, w tym cyfrowej: Czego oczekiwać na szczepku europejskim?

Liczy mówią same za siebie: Europejski Sojusz na rzecz Baterii twierdzi, że do zrealizowania ambicji UE dotyczących baterii potrzebna jest zmiana lub podniesienie kwalifikacji 800 000 pracowników w całym łańcuchu dostaw. W badaniu Boston Consulting Group dla Europejskiej Platformy Elektromobilności szacuje się, że do roku 2030 zajdzie konieczność przekwalifikowania 2,4 miliona pracowników przemysłu motoryzacyjnego. Wreszcie, co nie mniej istotne, musimy wspomnieć o 25 milionach pracowników z europejskiego sektora produkcyjnego, wydobywczego i energetycznego, którzy wymagać będą przekwalifikowania lub podniesienia kwalifikacji, aby sprostać wyzwaniom zielonej i cyfrowej transformacji w następnej dekadzie, ponieważ miejsca pracy ulegają zmianie – niektóre znikają, a powstają nowe.

Przytoczone liczby powinny jasno unaocznic, że deficytu kwalifikacji nie da się wyeliminować stawianiem w większości na migrację pracowników. Problem ten mogą natomiast rozwiązać polityki publiczne, intensywny dialog społeczny i układy zbiorowe. Europa potrzebuje warunkowości społecznej dotyczącej finansowania publicznego i ulg podatkowych, podobnych do zawartej w amerykańskiej ustawie o zmniejszaniu inflacji, która przewiduje obowiązki szkoleniowe, przestrzeganie umów zbiorowych i tworzenie miejsc przygotowania zawodowego przez przedsiębiorstwa otrzymujące wsparcie publiczne.

Dodatkowo widać, że w krajach, w których partnerzy społeczni współpracują w dobrej wierze, jak w [Szwecji](#), epokowe układy zbiorowe nabierają mocy prawnej, zapewniając że podmioty publiczne i prywatne współdziałają z partnerami społecznymi, aby zaspokoić potrzeby związane z kwalifikacjami. W Niderlandach partnerzy społeczni w sektorach metalurgicznych również ostatnio połączyli siły, aby poradzić sobie z deficytami kwalifikacji. Potrzebujemy więcej tego rodzaju przykładów.

**W ramach dociekań podczas panelu uczestnicy będą mieli okazję skonfrontować się z prelegentami z Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych i Parlamentu Europejskiego. Omówimy, w jaki sposób zrealizować „prawo do szkoleń” we wszystkich przedsiębiorstwach z całej Europy, aby doprowadzić do końca podwójną transformację, oraz co mogą zrobić europejscy twórcy polityk, aby cel ten stał się rzeczywistością w nadchodzącej kadencji.**

#### JAK ?

Grupa robocza i sesja panelowa, a także inspirujące wystąpienie i interaktywna sesja plenerowa

### I. GRUPA ROBOCZA SŁUŻĄCA POGŁĘBIENIU WYMIANY INFORMACJI (SESJA 2)

Uczestnicy proszeni są o wzięcie udziału w jednej z trzech grup roboczych, których celem jest  **pogłębienie wymiany informacji między członkami z różnych krajów**. Spotkania grup rozpoczną się po zakończeniu pierwszego panelu. Grupy robocze są odpowiednim miejscem umożliwiającym uczestnikom zastanowienie się nad informacjami podanymi w dyskusji panelowej i przekazania stanu faktycznego w ich krajach. Dyskusje skupiać się będą na istniejącym stanie faktycznym oraz wyzwaniach związanych z wdrażaniem „prawa do szkolenia” i zapewnianiem wysokiej jakości miejsc pracy. **Zainteresowani uczestnicy proszeni są o sprawdzenie, czy ich nazwisko znajduje się na liście członków jednej z grup. Moderatorzy podadzą pytania wspomagające pracę w grupie, a następnie przedstawią wnioski zgromadzeniu ogólnemu.**

## **II. SESJA PANELOWA ZAJMUJĄCA SIĘ SZCZEGÓŁAMI DOBRYCH PRZYKŁADÓW (SESJA 3)**

Uczestnicy mogą zdecydować się na udział w jednej z dwóch sesji panelowych, podczas której uzyskają więcej informacji o dwóch różnych podejściach mających zapewnić dostęp pracowników do szkoleń i zwiększyć ich zdolność zatrudnienia w kontekście podwójnej transformacji.

Pierwsza sesja panelowa zajmie się szczegółowo dobrym przykładem niemieckiego układu zbiorowego w sektorze metalurgicznym (Porozumienie „Przyszłość”). Porozumienie to oferuje ramowe ustalenia na poziomie sektorowym, które zapewniają pracownikom „prawo do szkoleń”. Ustalenia te są następnie dostosowywane na poziomie przedsiębiorstwa tak, aby przewidzieć niezbędne zmiany i podnoszenie kwalifikacji pracowników w zależności od skutków podwójnej transformacji w danym przedsiębiorstwie. Uzupełnieniem powyższego dobrego przykładu jest przypadek **Szwecji, gdzie dwa historyczne układy zbiorowe nabrały mocy prawnej, co ma zapewnić zaspokojenie zapotrzebowania na kwalifikacje**. Model szwedzki jest swego rodzaju rewolucją, gdyż zapewnia dostęp do długoterminowego kształcenia i szkoleń przy bardzo wysokim poziomie wynagrodzeń.

Druga sesja panelowa poświęcona zostanie możliwościom, jakie mogą odgrywać organy publiczne jeśli chodzi o udostępniania szkoleń. Przykład **FOREM w Belgii** wyraźnie wskazuje, że organy publiczne mogą udzielać wsparcia w zapewnieniu szkoleń i dostosowywać potrzeby do oferowanych umiejętności. Sesje uzupełni przykład **Regionalnego Obserwatorium Procesu Transformacji z Asturii w Hiszpanii**, którego przedstawiciele wyjaśniają, w jaki sposób pomagają zapewnić dostęp pracowników do szkoleń w kontekście zrealizowania sprawiedliwej transformacji w jednym z regionów Europy najbardziej dotkniętym zieloną transformacją.

## **III. INSPIRUJĄCE WYSTĄPIENIE OMAWIAJĄCE NOWE PODEJŚCIA: CZTERODNIOWY TYDZIEŃ PRACY W LAMBORGHINI**

W grudniu 2023 Lamborghini i związki zawodowe FIOM-CGIL i FIM-CISL podpisały rewolucyjne porozumienie wewnątrzfirmowe na lata 2023-2026, które przewiduje świadczenie pracy przez pracowników produkcyjnych naprzemiennie cztery i pięć dni w tygodniu bez redukcji wynagrodzeń. Uczestnicy będą mieli okazję dowiedzieć się więcej o porozumieniu i staraniach o skuteczne wypracowanie 4-dniowego tygodnia pracy.

Powyższy najlepszy przykład z Włoch stanowi dobrą ilustrację do serii IndustriAll o trendach związanych z czasem pracy. Skrócony czas pracy będzie prawdopodobnie jedną z odpowiedzi na większą intensywność pracy wynikającą z nowych technologii. Jest on również niezbędny do zapełnienia luk w kwalifikacjach trapiących te branże, w których zielona i cyfrowa transformacja postępuje najszybciej. Czas wolny można poświęcić na szkolenia. Może to być również bodziec przyciągający wykwalifikowanych, młodych ludzi do branż mających trudności ze znalezieniem pracowników z umiejętnościami cyfrowymi. Prawidłowo przeprowadzona redukcja czasu pracy może zatem przynieść korzyści zarówno pracownikom (lepszą równowagę między pracą i życiem prywatnym), jak i przedsiębiorstwom (bardziej wykwalifikowany i produktywny personel).

## **IV. INTERAKTYWNA SESJA PLENARNA POŚWIĘCONA MAPOWANIU INICJATYW W CAŁEJ EUROPIE (SESJA 4)**

Celem interaktywnej sesji jest stworzenie mapy istniejącego stanu faktycznego szkoleń w przedsiębiorstwach w całej Europie. Zachęteni przez naszego inspirującego moderatora, uczestnicy będą mieli okazję podzielić się informacjami o tym, co faktycznie dzieje się w ich sektorach w obszarze szkoleń. Wiemy, że niestety większość szkoleń odbywających się w firmach to obowiązkowe szkolenia z BHP. Z kolei szkolenia mające rozwijać kompetencje pracowników są często przeprowadzane w ograniczonym zakresie lub nie są przeprowadzane wcale. Razem przejrzymy dobre i złe przykłady szkoleń, aby zapewnić zdolność zatrudnienia w kontekście podwójnej transformacji sektorów przemysłowych w całej Europie. Uczestnicy otrzymają zestaw pytań pomocniczych pozwalający przygotować się do sesji.

## WERSJA ROBOCZA PROGRAMU

### Warsztaty dotyczące szkoleń w perspektywie sprawiedliwej transformacji

## DZIEŃ 1 12 MARCA 2024, 09:00 – 17:00

---

09:00 Rejestracja

---

09:30 **Przywitanie przez Isabelle Barthès**, zastępca sekretarza generalnego IndustriAll Europe

---

09:40 **SESJA 1**  
**Zwiększenie spójności w Europie poprzez promowanie dobrej jakości miejsc pracy i „prawa do szkoleń”**

**Dyskusja panelowa prowadzona przez Isabelle Barthès**, zastępca sekretarza generalnego IndustriAll Europe

- Kristīne Krivmane, kierownik zespołu - Europejski Rok Umiejętności, Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego
- Giovanni Russo, ekspert CEDEFOP
- Sunčica Brnardić, Sekretarz wykonawczy ds. prawa pracy i prawa socjalnego, Unia Autonomicznych Związków Zawodowych Chorwacji
- Balázs Bábel, wiceprezes Węgierskiej Federacji Metalowców (VASAS)

**Sesja pytań i odpowiedzi**

---

11:00 Przerwa na kawę

---

11:30 **SESJA 2**  
**Sesja w grupach roboczych: Badanie stanu faktycznego w europejskich sektorach przemysłowych**

- I. Grupa robocza
- II. Grupa robocza
- III. Grupa robocza

12:30 **Przejdźcie do sali plenarnej**

---

13:00 Przerwa na posiłek

---

---

14:00

### **SESJA 3**

**Realizacja szkoleń: Rola związków zawodowych**

**Sesje panelowe: Innowacyjne praktyki w szkoleniach pomagające sprostać podwójnej transformacji**

**Patricia Velicu, Head of Collective Bargaining and Social Policy:**

**I. Sesja panelowa: Najlepsze przypadki porozumień sektorowych dotyczących szkoleń w Niemczech (Porozumienie „Przyszłość”) i Szwecji (porozumienia z mocą prawną)**

- Nick Woischneck, sekretarz ds. politycznych, kierownictwo okręgowe IG Metall, platforma transformacji branży motoryzacyjnej NRW ATLAS
- Eva Franzén Marong, działaczka związkowa, Unionen

**II. Sesja panelowa: Jaką rolę mogą odgrywać organy publiczne w umożliwianiu szkoleń: doświadczenia z Belgii (FOREM, Walonia) i rola obserwatoriów regionalnych: doświadczenia z Asturii**

- Isabelle Michel, doradca ds. zatrudnienia, szkoleń i klasyfikacji, Dział badań nad pracownikami przemysłu metalowego (MWB-FGTB)
- Sébastien Lemaitre, Walońskiego Biura ds. Szkoleń Zawodowych i Zatrudnienia (FOREM)
- María Belarmina Díaz Aguado, dyrektor działu energetyki, kopalń i reaktywacji, Rząd Księstwa Asturii
- Carlos Garcia Sanchez, dyrektor Asturyjskiej Fundacji Energetycznej (FAEN)

15:10

**Przedstawienie wniosków zgromadzeniu ogólnemu i dalsze pytania i odpowiedzi**

---

15:30

Przerwa na kawę

---

16:00

### **INSPIRUJĄCE WYSTĄPIENIE**

**Czy skrócenie czasu pracy umożliwi szkolenia pozwalające zrealizować podwójną transformację?**

**Porozumienie o czterodniowym dniu pracy w Lamborghini (Włochy)**

- Mario Garagnani, FIOM
- 

16:45

**Komentarze końcowe**

Koniec dnia 1

---

19:30

Wspólna kolacja

---

## **DZIEŃ 2** 13 MARCA 2024, 9:00 – 12:45

---

09:00

### **SESJA 4**

**Stworzenie mapy rzeczywistych szkoleń zapewniających zdolność do zatrudnienia w aspekcie podwójnej transformacji sektorów przemysłowych w całej Europie**

Następnie odbędzie się interaktywna sesja moderowana przez Jeffa Bridgforda, której celem jest stworzenie mapy inicjatyw szkoleniowych w naszych branżach w Europie. Oczekuje się, że uczestnicy przedstawią zwięzłe informacje o tym, jak faktycznie wyglądają szkolenia w ich sektorach, odpowiadając na otrzymane wcześniej pytania.

---

10:30

Przerwa na kawę

---

11:00

### **SESJA 5**

**„Prawo do szkoleń” w kontekście sprawiedliwej transformacji, w tym cyfrowej: Czego oczekiwać na szczeblu europejskim?**

Moderowana przez Patricia Velicu debata między:

- Ben Lennon, Advisor ETUC
- Członkiem Parlamentu Europejskiego João Albuquerque, Socjaliści i Demokraci Portugalia

**Sesja pytań i odpowiedzi**

---

12:00

**Kolejne kroki: Decyzje dotyczące działań**  
**Moderacja Jeff Bridgford, Ekspert związków zawodowych**

---

12:30

**Komentarze końcowe**

---

12:45

**Koniec warsztatów**

