



# RAPORT KO COWY



With financial support from the European Union

# Spis treści

- 3 Wprowadzenie
- 8 I. Uczestnictwo pracowników w programie Sprawiedliwa transformacja energetyczna: europejskie przepisy dotyczące „Praw pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa”
- 15 II. Wnioski z badań w ramach projektu Learning Fast and Green
- 21 III. Dobre praktyki w zakresie poprawy uczestnictwa przedstawicieli pracowników w sprawiedliwej transformacji w sektorze transportu



## Wprowadzenie: Podsumowanie działań zrealizowanych w ramach projektu

---

W okresie od 1 lutego 2019 r. do 31 lipca 2020 r. był realizowany niniejszy projekt, który finansowany jest przez Unię Europejską, z udziałem następujących organizacji związkowych, pracodawców i administracji publicznej z siedmiu krajów:

### Wnioskodawca:

- ✓ Federazione Autonoma dei Sindacati dei Trasporti – Włochy

### Współwnioskujący:

- ✓ Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid – CSIT Unión Profesional – Hiszpania
- ✓ Związek Zawodowy Dyżurnych Ruchu Polskich Kolei Państwowych – Polska
- ✓ Lietuvos Teisėsaugos Pareigūnu Federacija / Federacja Litewskich Funkcjonariuszy Służb Porządkowych

### Organizacje partnerskie:

- ✓ Federacja Pracowników Transportu Podkrepa – Bułgaria
- ✓ Ryskie Stowarzyszenie Przedsiębiorców – Łotwa
- ✓ Gmina Gjorce Petrov – Macedonia

Projekt rozwija zaangażowanie pracowników w przedsiębiorstwach sektora transportowego poprzez takie mechanizmy jak przekazywanie informacji, przeprowadzanie konsultacji lub dialogu społecznego, w celu wpływania na decyzje zmierzające do zwiększenia ich udziału w opracowywaniu i wdrażaniu polityki i strategii ochrony środowiska na rzecz zrównoważonego rozwoju w całej UE. Projekt jednocześnie rozwiązuje problem braku wiedzy na temat kwestii ochrony środowiska z zamiarem gromadzenia przykładów udanych dobrych praktyk, w których związki zawodowe zajmowały się zmianami klimatycznymi i kwestiami ochrony środowiska.

Przejście na gospodarkę ekologiczną, która jest centralnym elementem walki ze zmianami klimatycznymi ma wpływ na sektor transportu. W związku z tym wytyczne UE dotyczące **sprawiedliwej transformacji** dotyczą przyszłych wyzwań dla pracowników i przedsiębiorstw w dziedzinie pracy, zatrudnienia i życia codziennego. Ograniczenie emisji CO<sub>2</sub> i dostosowanie się do skutków zmian klimatycznych wymaga zaangażowania wszystkich zainteresowanych stron, w tym pracowników, za pośrednictwem reprezentujących ich partnerów społecznych.

W tym kontekście określono ogólny cel projektu: zwiększenie udziału przedstawicieli pracowników i związków zawodowych w opracowywaniu i wdrażaniu polityki środowiskowej na poziomie przedsiębiorstwa poprzez zwiększenie świadomości nowych problemów związanych z ochroną środowiska, wpływ zmian klimatycznych na zatrudnienie, opracowanie polityki klimatycznej w ich przedsiębiorstwach oraz zwiększenie udziału we wszystkich tych działaniach.

Aby uzupełnić ten ogólny cel, określono szereg strategii mających na celu zapewnienie informacji i szkoleń dla partnerów społecznych, w tym

- ✓ poznanie znaczenia kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem w negocjacjach zbiorowych lub dialogu społecznym;
- ✓ szkolenie przedstawicieli związków zawodowych w celu zajęcia się tymi kwestiami na szczeblu lokalnym i branżowym, a w szczególności w takich dziedzinach, jak prawa pracownicze, zatrudnienie lub bezpieczeństwo i higiena pracy;
- ✓ wymiana dobrych praktyk na poziomie ponadnarodowym;
- ✓ rozwój zdolności do włączania celów efektywności ekologicznej do negocjacji;
- ✓ lub zaangażowanie pracowników w proces podejmowania decyzji w firmie, w opracowywanie i wdrażanie polityki i strategii ochrony środowiska.

W celu wdrożenia tych strategii ustanowiono dwa różne działania.

Pierwsze działanie z **zakresu informacji i wiedzy**, realizowane w postaci wykładów, spotkań przy okrągłym stole, warsztatów dyskusyjnych, wizyt studyjnych i kursów szkoleniowych. Działania te zostały przeprowadzone za pomocą różnych technik i narzędzi, w których przedstawiono różne podejścia do udziału pracowników w procesie decyzyjnym w ich przedsiębiorstwach we wszystkich aspektach związanych ze **sprawiedliwą transformacją**.

W pierwszym działaniu szczególną uwagę zwrócono na wiedzę na temat przekazywania informacji, przeprowadzania konsultacji i dialogu społecznego, jako instrumentów uczestnictwa wraz z podstawowymi aspektami, które muszą być negocjowane w procesie transformacji energetycznej, aby uczynić go **sprawiedliwym**.

Drugie działanie polegało na opracowaniu **ankiety Learning Fast and Green**, do którego odnieśliśmy się w części II niniejszego Raportu Końcowego, a którego analiza wyników, zarówno w zakresie krajowym każdego z państw, jak i w sposób porównawczy wszystkich partnerów Projektu, nadała nam wymiar ponadnarodowy oraz ocenę strategii i danych znacznej części Europy. Wielonarodowość naszego projektu pozwoliła nam podzielić się doświadczeniami i wyciągnąć wnioski z tego, co zostało już zrobione w niektórych krajach, a także pozwoliła nam opracować kilka dobrych praktyk w celu poprawy udziału pracowników w **sprawiedliwej transformacji**, które naszym zdaniem mogą być „eksportowane” do innych krajów Unii, chociaż nie uczestniczyli oni w projekcie.

#### Działania prowadzone w trakcie realizacji projektu

- ✓ **Spotkanie inauguracyjne** – (9 maja 2019. Rzym, Włochy)

Podczas tego spotkania inauguracyjnego odbyła się prezentacja Projektu i uczestniczących w nim partnerów oraz dokonano pierwszej analizy wiedzy na temat stosowania wytycznych UE związanych ze sprawiedliwą transformacją, wprowadzając pewne elementy dotyczące zaangażowania pracowników w sektorze transportu.

Była to okazja do omówienia formy, w jakiej realizowana będzie ankieta Learning Fast and Green oraz ustalono niektóre zasadnicze punkty dla czego związki zawodowe powinny zostać zaangażowane w transformację energetyczną. Na to zagadnienie uzyskano odpowiedź, że bez uczestnictwa pracowników nie jest możliwe wprowadzenie sprawiedliwej transformacji.

Ponadto przedstawiono krótki przegląd kwestii, które należy uwzględnić w dialogu społecznym na temat sprawiedliwej transformacji, a także sposób, w jaki w różnych państwach członkowskich traktuje się obecnie zaangażowanie związków zawodowych w kontekście transformacji ekologicznej.

✓ **Kurs szkoleniowy** – (26-27 czerwca 2019 r. Wilno, Litwa)

Celem tego szkolenia było zapoznanie się z treścią wytycznych unijnych i przepisów krajowych dotyczących zaangażowania pracowników w kwestie środowiskowe i społeczno-gospodarcze związane z działaniami na rzecz zrównoważonego rozwoju.

Ponadto, przedstawiono różne projekty krajowe dotyczące tego, jak w krajach partnerskich projektu przebiegała transformacja energetyczna w sektorze transportu.

Wnioski wyciągnięte z tego kursu szkoleniowego koncentrowały się na trudnościach, jakie napotykają przedsiębiorstwa prywatne w radzeniu sobie z transformacją energetyczną bez wsparcia publicznego, ponieważ nie można było zakładać inwestycji związanych z dostosowaniem floty pojazdów do zielonej energii.

Ponadto podkreślono potrzebę rozszerzenia udziału pracowników w strategicznych decyzjach biznesowych w celu wdrożenia pewnych środków ułatwiających przejście z konwencjonalnego zużycia paliwa na energię odnawialną, a także w celu zapewnienia zatrudnienia i dalszego szkolenia tych pracowników.

- ✓ Krajowe grupy robocze, które odbyły się w każdym państwie w okresie od października do grudnia 2019 r. i zostały zorganizowane w celu przekazania uczestnikom wiedzy i doświadczenia zdobytego podczas dotychczasowych działań transnarodowych.

✓ **Wizyta studyjna** – (20 listopada 2019 r. Kraków, Polska)

Podczas tej wizyty omówiono nowe wyzwania, przed którymi stoją związki zawodowe w obliczu sprawiedliwej transformacji energetycznej, a także powody, dla których związki zawodowe powinny być zaangażowane w transformację energetyczną. Wizyta zakończyła się potrzebą ustanowienia środków mających na celu podniesienie świadomości samych liderów związkowych, nadanie priorytetu pracom nad kwestiami związanymi z transformacją energetyczną oraz przeszkolenie tych samych liderów w zakresie tego, co oznacza podjęcie kwestii sprawiedliwej transformacji energetycznej.

Ponadto uczestnicy odbyli wizytę studyjną w różnych obiektach kolejowych miasta Krakowa, z udziałem urzędników Kolei, obserwując budowę nowych linii kolejowych, które będą przebiegać przez centrum miasta, ułatwiając korzystanie z tego transportu i ograniczając czas bieżącej podróży.

✓ **Komitety sterujący** – (20 lutego 2020 r. Toledo, Hiszpania)

Celem było poznanie wyników analizy przeprowadzonej w ramach Ankiety oraz omówienie jej treści ustanawiającej niezbędne rekomendacje, stanowiącej podstawę do opracowania szeregu dobrych praktyk w zakresie udziału przedstawicieli pracowników w kwestiach związanych z przemianami energetycznymi oraz przygotowania ostatecznej publikacji projektu.

Podczas spotkania komitetu sterującego przedstawiono raport i analizę wyników uzyskanych w ramach badań w ramach projektu "Learning Fast and Green" w związku z czym sformułowano szereg wniosków, takich jak konieczność pilnego zajęcia się szkoleniem pracowników i związków zawodowych w tej dziedzinie oraz zagwarantowania udziału przedstawicieli pracowników, a także osiągnięcia większego zaangażowania między związkami zawodowymi a Komisją Europejską.

Ponadto w wyniku tych konkluzji omówiono i zatwierdzono kilka dobrych praktyk w zakresie poprawy zaangażowania przedstawicieli pracowników w kwestie związane z transformacją energetyczną, koncentrując się na przygotowaniu związków zawodowych w trzech konkretnych aspektach: informowanie i podnoszenie świadomości menedżerów i przedstawicieli przedsiębiorstw i sektorów, uczestnictwo w przedsiębiorstwie poprzez konsultacje i dialog społeczny oraz prowadzenie działań w konkretnych obszarach: zatrudnienia i bezrobocia; szkoleń i praktyk zawodowych; oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

✓ **Konferencja końcowa** – (7 lipca 2020 r. Rzym, Włochy)

Podczas niej zostanie przedstawiona Publikacja i ostateczne rezultaty projektu, zostanie podpisany list adresowany do Komisji Europejskiej oraz do różnych podmiotów instytucjonalnych i unijnych zaangażowanych w ramach transformacji energetycznej, zawierający podstawowe wymagania w tej kwestii, w dziedzinie sektora transportu, oraz dobre praktyki uzgodnione w ramach Projektu; oraz w którym zostanie utworzona sieć dla przyszłej współpracy pomiędzy organizacjami partnerskimi tego projektu.

# I. Uczestnictwo pracowników w programie Sprawiedliwa transformacja energetyczna: europejskie przepisy dotyczące „Praw pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa”

## Sprawiedliwa transformacja energetyczna

Istnieje silna korelacja pomiędzy zawartością gazów cieplarnianych (GHG) w atmosferze, CO<sub>2</sub> (wykorzystanie paliw kopalnych jako źródła energii i emisji, zwłaszcza z transportu<sup>1</sup>), a średnią temperaturą powierzchni Ziemi, która od czasów przedindustrialnych zwiększyła średnią temperaturę planety o ponad 1° C.

W związku z tym zmiana klimatu jest powiązana z naszymi systemami dostaw energii, a jej rozwiązaniem jest *przejście na pierwotne źródła energii, które zmniejszają emisję CO<sub>2</sub> do atmosfery*, czyli transformacja energetyczna.

W celu zajęcia się transformacją energetyczną w dniu 12 października 2015 r. 195 państw Ramowej konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie zmian klimatu oraz UE podpisały tzw. **porozumienie paryskie**, którego celem jest:

*“ograniczenie wzrostu średniej temperatury globalnej do poziomu znacznie niższego niż 2° C powyżej poziomu przedindustrialnego”;*

1 Należy pamiętać, że sektor transportu odpowiada za prawie 25% emisji gazów cieplarnianych w Europie, będąc główną przyczyną zanieczyszczenia powietrza w miastach, i że do 2050 r. powinien on zmniejszyć się nawet o 67%.

Transport drogowy odpowiada za ponad 70 % całkowitych emisji gazów cieplarnianych w tym sektorze, przy czym różnica wynosi 15 % w emisjach wytwarzanych przez lekkie pojazdy, samochody osobowe i furgonetki, w porównaniu z 25 % w przypadku pojazdów ciężkich.

To właśnie w tym scenariuszu wylania się strategia na rzecz mobilności niskoemisyjnej, która łączy w sobie zestaw środków mających na celu wspieranie przemian w Europie poprzez trzy obszary priorytetowe oraz zaangażowanie miast i samorządów lokalnych w zmniejszanie zanieczyszczenia poprzez dążenie do: zwiększenia wydajności systemu transportu poprzez zachęcanie do przechodzenia na niskoemisyjne środki transportu; przyspieszenia wprowadzania alternatywnych źródeł energii o niskiej emisji w transporcie; oraz przejścia na pojazdy o zerowej emisji.

ale przy zobowiązaniu, że nie przekroczy ona 1,5° C; ustanowienie w tym celu działań na rzecz walki ze zmianami klimatu, które wejdą w życie w 2020 r. i będą poddawane przeglądowi co 5 lat.

Abym ta transformacja energetyczna była skuteczna, ustanowiono szereg strategii, takich jak *zielona księga* określająca europejskie ramy odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw lub różne pakiety klimatyczno-energetyczne omówione poniżej.

## Strategia 20-20-20

Jest to *pakiet klimatyczno-energetyczny*, ustanowiony do 2020 roku, który jest wiążący dla wszystkich państw UE i który ma na celu realizację celów porozumienia paryskiego oraz określa cele, które należy osiągnąć:

- ✓ 20% redukcja emisji GHG (w stosunku do poziomu z 1990 r.);
- ✓ 20% energii odnawialnej w UE [do końca 2018 roku kilka krajów osiągnęło już te cele: Szwecja 53,8%, Finlandia 38,8%, Dania 32,2%, Estonia 28,8%, Chorwacja 29,3%, Litwa 25,6% i Rumunia 25%];
- ✓ 20% poprawa efektywności energetycznej;

## Pakiet klimatyczno-energetyczny 2030

Zgodnie z założeniami *pakietu 20-20-20* i kontynuując jego realizację, dokonuje się w nim przeglądu celów i dostosowuje je na rok 2030, biorąc pod uwagę scenariusz *strategii na rok 2050 i białą księgę dotyczącą transportu*, ustanawiając następujące zobowiązania:

- ✓ zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych o co najmniej 40 % (w porównaniu z poziomem z 1990 r.; dalsza 20 % redukcja w 2020 r.);
- ✓ osiągnięcie co najmniej 27% udziału energii odnawialnej [ostatnio zwiększonego do 32% przez UE] oraz
- ✓ poprawa efektywności energetycznej o co najmniej 27%.

## Strategia na rzecz neutralności klimatycznej Europy do 2050 r.

Strategia ta jest konsekwencją *porozumienia paryskiego* i została przedstawiona przez Komisję Europejską w dniu 28 października 2018 roku, *przed Szczytem Klimatycznym Narodów Zjednoczonych (COP24)*, który odbył się w dniach 2-14 grudnia w Katowicach.

Potwierdza ona zobowiązanie Europy do przeprowadzenia światowym działaniom w dziedzinie klimatu poprzez sprawiedliwą społecznie transformację do 2050 r. do dobrze prosperującej, nowoczesnej, konkurencyjnej i neutralnej pod względem klimatu gospodarki, co oznacza inwestowanie w realistyczne rozwiązania technologiczne; zapewnienie **sprawiedliwości społecznej dla sprawiedliwej transformacji**, ustanowienie polityki sprzyjającej wzrostowi oraz wspieranie konkurencji między przedsiębiorstwami i rynku pracy.

Jego największym wyrazem jest *biała księga w sprawie transportu*, która została stworzona w *odpowiedzi na źródło emisji CO<sub>2</sub> reprezentowane przez ten sektor i która stanowi wyzwanie polegające na przełamaniu zależności systemów transportu od ropy naftowej bez poświęcania wydajności czy ograniczania mobilności*.

Jego głównym celem jest pomoc w ustanowieniu systemu, który wspiera postęp europejski, poprawia konkurencyjność i oferuje wysokiej jakości usługi w zakresie mobilności, efektywnie wykorzystując zasoby oraz zużywając mniej i bardziej ekologicznie czystą energię, w celu zmniejszenia jej wpływu na środowisko.

## Prawo do informacji, uczestnictwa i konsultacji w rozporządzeniach europejskich

Unia Europejska wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w dziedzinie **uczestnictwa pracowników**, mając na względzie przyczynianie się do osiągnięcia podstawowych celów europejskiej polityki społecznej, określonych w art. 151-156 *Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej* (TFUE), do których należą: poprawa warunków życia i pracy, właściwa ochrona socjalna, wysoki i zrównoważony poziom zatrudnienia oraz zwalczanie wykluczenia społecznego poprzez **informowanie pracowników i przeprowadzanie konsultacji z pracownikami**.

Prawo pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa znajduje się w centrum debaty europejskiej od czasu przyjęcia przez Radę w 1974 r. pierwszego programu działania społecznego. Tak więc *Wspólnotowa Karta podstawowych praw socjalnych pracowników* z 1989 roku (tak zwana Karta Społeczna) podkreśla **celowość wspierania uczestnictwa pracowników, które, jak zobaczymy, jest podstawą sprawiedliwej transformacji energetycznej**.

Podobnie, *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej* uznaje w sposób wiążący zbiorowe prawa socjalne w kilku swoich artykułach: wolność zgromadzeń i zrzeszania się, zwłaszcza w sprawach politycznych i związkowych (art. 12), prawo do informacji i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach (art. 27) oraz prawo do rokowań i działań zbiorowych na odpowiednich szczeblach, w tym prawo do strajku (art. 28), nie zostaną one jednak zrealizowane przed wejściem w życie Traktatu Amsterdamskiego, który włączył Układ o polityce społecznej do tekstu Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, tworząc odpowiednią podstawę prawną dla prawodawstwa wspólnotowego w zakresie informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji.

W związku z tym **Parlament zatwierdził różne dyrektywy i rezolucje, w których wzywa do zagwarantowania pracownikom ich prawa do udziału w procesie decyzyjnym przedsiębiorstw**, co teraz opiszemy poprzez pogrupowanie ich w trzy bloki zgodnie z ich specyfiką.

Pierwszy blok dotyczy prawa pracowników do informacji i konsultacji na szczeblu krajowym w zakresie szeregu kwestii związanych z wynikami gospodarczymi i przyszłymi planami rozwoju przedsiębiorstw, które mogą mieć wpływ na zatrudnienie:

- ✓ **dyrektywa Rady 75/129/EWG** z dnia 17 lutego 1975 r. w sprawie zwolnień grupowych, zmieniona dyrektywami Rady 92/56/EWG i 98/59/WE, przewiduje, że w przypadku masowych zwolnień pracodawca musi rozpocząć negocjacje z pracownikami w celu ustalenia, w jaki sposób można uniknąć zwolnień lub zmniejszyć liczbę pracowników dotkniętych zwolnieniami;
- ✓ **dyrektywa Rady 2001/23/WE** z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie obowiązku informowania pracowników w przypadku przejęcia przedsiębiorstw i ochrony praw pracowniczych w takich przypadkach;
- ✓ oraz **dyrektywa 2002/14/WE** Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej, która ustanawia minimalne standardy proceduralne w zakresie ochrony praw pracowników do informacji i konsultacji dotyczących sytuacji gospodarczej i zatrudnienia w ich miejscu pracy.

W lipcu 2013 r. Komisja przeprowadziła ocenę tych trzech dyrektyw, tzw. *Fitness Check* (SWD (2013)0293), po którym stwierdziła, że ogólnie rzecz biorąc, te trzy dyrektywy są „*odpowiednie, skuteczne, spójne i wzajemnie się wzmacniające*”, chociaż ujawnia szereg niedociągnięć zarówno w ich zakresie, jak i w ich wdrażaniu, związanych z wykluczeniem małych przedsiębiorstw, administracji publicznej i załóg statków morskich oraz z ich mniejszym zastosowaniem w krajach o mniej rozwiniętych tradycjach, w zakresie informowania i konsultacji z partnerami społecznymi.

Drugi blok dyrektyw ustanawia prawa pracowników do informacji i konsultacji w sytuacjach, które mają charakter ponadnarodowy:

- ✓ **dyrektywa 2009/38/WE** Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia europejskich rad zakładowych oraz ustanowienia ogólnych zasad w celu zapewnienia pracownikom informacji i konsultacji z nimi w takich kwestiach, jak wyniki, perspektywy lub praktyka pracy przedsiębiorstwa lub jego restrukturyzacji i polityka kadrowa oraz środowisko pracy;
- ✓ **dyrektywa 2004/25/WE** Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21 kwietnia 2004 r. w sprawie ofert przejęcia, ustanawiająca ogólne zasady informowania i konsultacji w odniesieniu do ofert zatrudnienia;
- ✓ oraz **dyrektywa 2011/35/UE** Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 kwietnia 2011 r. dotycząca łączenia się spółek akcyjnych.

Wreszcie, trzeci blok dyrektyw ustanawia przepisy przyznające częściowe prawa do udziału w podejmowaniu decyzji, mające zastosowanie do sytuacji, w których występuje komponent transnarodowy:

- ✓ **dyrektywa Rady 2001/86/WE** z dnia 8 października 2001 r. uzupełniająca statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników nie tylko poprzez informowanie i konsultacje, ale również poprzez zapewnienie uczestnictwa pracowników w zarządach;
- ✓ **dyrektywa Rady 2003/72/WE** z dnia 22 lipca 2003 r. uzupełniająca statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników;
- ✓ oraz **dyrektywa 2005/56/WE** Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 26 października 2005 r. w sprawie transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych oraz ustanawiająca zasady uczestnictwa pracowników w takich połączeniach.

Należy również pamiętać, że obok tych trzech bloków dyrektyw istnieją również międzysektorowe porozumienia między partnerami społecznymi (por. dyrektywy 97/81/WE w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, 1999/70/WE w sprawie pracy na czas określony i 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej), zawierające domyślne przepisy dotyczące informowania i konsultacji, takie jak np. obowiązek informowania przez przedsiębiorstwo pracowników zatrudnionych na czas określony o wolnych stanowiskach pracy na czas nieokreślony.

Wreszcie, aby zakończyć ten regulacyjny przegląd praw do informacji i konsultacji, w ramach Unii Europejskiej musimy wspomnieć o zasadzie nr 8 **europejskiego filaru praw socjalnych**, która ustanawia prawo wszystkich pracowników w każdym sektorze do informacji lub konsultacji w sprawach, które ich interesują, w szczególności dotyczących przenoszenia, restrukturyzacji i łączenia przedsiębiorstw oraz zwolnień grupowych, w celu poprawy ochrony pracowników w tych sytuacjach.

Wkład dyrektywy 2002/14/WE w sprawie informacji i konsultacji

Uczestnictwo, poprzez prawo pracowników do informacji i konsultacji, jest ważnym prawem społecznym, do którego dyrektywa ta stanowi najważniejszy punkt odniesienia, przyczyniając się do łagodzenia konfliktów, tworzenia klimatu większej współpracy w miejscu pracy i wspierania konkurencyjności. Zarówno prawo do informacji, jak i prawo do konsultacji są realizowane za pośrednictwem przedstawicieli pracowników, rad zakładowych lub bezpośrednio przez same związki zawodowe, w drodze dialogu między pracownikami a ich pracodawcami.

Niniejsza dyrektywa przewiduje, że **informacje** polegają na **przekazywaniu przez pracodawcę danych przedstawicielom pracowników, tak aby mogli oni zapoznać się z tematem i przeanalizować go**, podczas gdy **konsultacje** są zdefiniowane jako **wymiana poglądów i rozpoczęcie dialogu między przedstawicielami pracowników a pracodawcą**, co jest konsekwencją tej wcześniejszej informacji dostarczonej przez pracodawcę.

Ponadto, ogólne zasady regulujące informowanie i konsultacje:

- ✓ informacje i konsultacje prowadzone są w takich aspektach, jak: sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa, struktura i prawdopodobna ewolucja zatrudnienia, decyzje, które mogą prowadzić do istotnych zmian w organizacji pracy lub w stosunkach umownych; przestrzeganie prawa krajowego;



- ✓ terminy udzielania informacji i konsultacji powinny być odpowiednie, aby umożliwić przeprowadzenie debaty na ten temat;
- ✓ informacje dostarczane przez pracodawcę muszą umożliwiać przedstawicielom pracowników poznanie sytuacji i przygotowanie odpowiedzi na ten temat;
- ✓ celem konsultacji jest osiągnięcie porozumienia w sprawie decyzji, które mogłyby doprowadzić do istotnych zmian w sposobie organizacji pracy lub w stosunkach umownych;
- ✓ ustanawia się obowiązek zachowania tajemnicy i informacji poufnych, zgodnie z którym przedstawiciele pracowników i ich doradcy nie mogą podawać do wiadomości publicznej żadnych informacji, które otrzymali w tajemnicy od przedsiębiorstwa.

#### Dialog społeczny i/lub negocjacje zbiorowe

Innym podstawowym elementem **uczestnictwa pracowników w tych procesach decyzyjnych w przedsiębiorstwach jest dialog społeczny** lub **rokowania zbiorowe**, który wraz z wolnością zrzeszania się jest podstawowym postulatem MOP i który został zdefiniowany w art. 2 Konwencji 154 jako:

*„...wszystkie negocjacje, które następują między pracodawcą, grupą pracodawców albo co najmniej jedną organizacją pracodawców z jednej strony i co najmniej jedną organizacją pracowników z drugiej, w celu:*

- określenia warunków pracy i zatrudnienia; i/lub*
- uregulowania stosunków między pracodawcami a pracownikami; i/lub*
- uregulowania stosunków między pracodawcami lub ich organizacjami a organizacją lub organizacjami pracowników.”*

Jeśli chodzi o prawodawstwo wspólnotowe, zauważamy, że prawo do rokowań zbiorowych zostało uznane w art. 28 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, który stanowi, że jeżeli prawo Unii tak stanowi, za europejski uznaje się odpowiedni poziom negocjacji.

Ponadto Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej reguluje procedury rokowań zbiorowych w art. 152-155, tworząc krótkie ramy prawne, które są uważane za wystarczające dla obecnej praktyki partnerów społecznych, którzy są uważani za uprawnionych do regulowania stosunków pracy, w których uczestniczymy, czyniąc tym samym rokowania zbiorowe alternatywnym sposobem tworzenia norm prawnych i rezygnując z ich pierwotnej roli jedynie jako sposobu uzupełniającego w tej dziedzinie.

## II. Wnioski z badań w ramach projektu Learning Fast and Green

Kwestionariusz został zrealizowany online za pośrednictwem specjalnej platformy dostępnej w języku każdego z krajów uczestniczących, zawiera 16 pytań wielokrotnego wyboru, w których znajdują się takie aspekty jak:

- ✓ wiedza na temat głównych polityk związanych z ekologią i polityką klimatyczną w sektorze transportu;
- ✓ wiedza na temat udziału partnerów społecznych w opracowywaniu i wdrażaniu działań w zakresie transformacji energetycznej;
- ✓ postrzeganie zielonych miejsc pracy przez pracowników i przedstawicieli (związki zawodowe) w sektorze transportu;
- ✓ wiedza na temat roli edukacji i szkoleń w sprawiedliwej transformacji;
- ✓ znajomość tematów, na których powinna się koncentrować, sektora transportu, w procesie sprawiedliwej transformacji i które z nich powinny być priorytetem dialogu społecznego;
- ✓ i wiedza o tym, jak zagwarantować proces sprawiedliwej transformacji w sektorze transportu i jak wpływa on na bezrobocie oraz udział w nim przedstawicieli pracowników.

Przeprowadzono łącznie 434 badania, przy nierównomiernym rozłożeniu ich wśród krajów uczestniczących:

	Włochy	Polska	Łotwa	Bułgaria	Litwa	Hiszpania	Macedonia
Liczba ankiet	14	97	18	100	105	102	0
% całości	3%	22%	4%	23%	24%	24%	0%

Ta nierówność w doborze próby spowodowała, że 93% uzyskanych badań skoncentrowano w czterech krajach: na Litwie, w Hiszpanii, Bułgarii i Polsce, co początkowo stanowiło problem w ogólnej walidacji wyników. Jednak po przeanalizowaniu wszystkich tych danych zauważyliśmy, że tendencje zostały utrzymane, niezależnie od liczby badań zebranych w poszczególnych krajach, więc ekstrapolacja wyników, naszym zdaniem, jest właściwa dla wszystkich partnerów uczestniczących.

## Wnioski wyciągnięte z analizy kwestionariusza badawczego

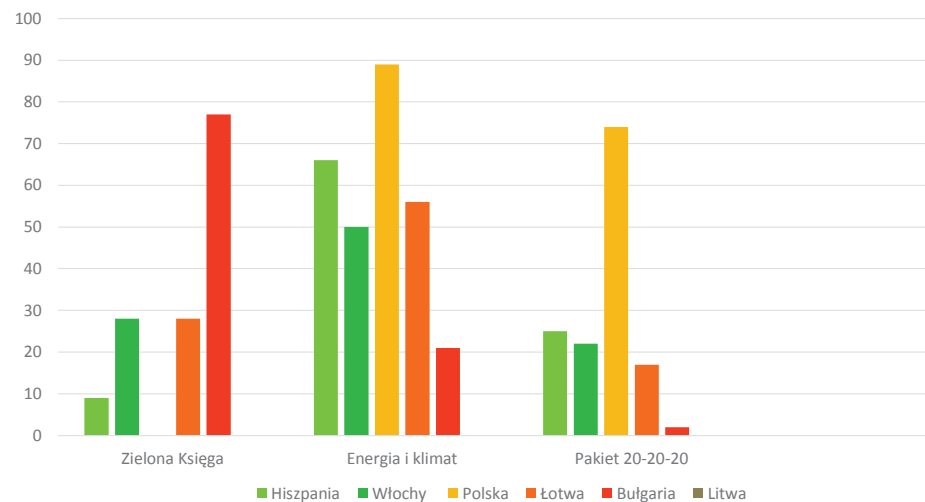
Wnioski wyciągnięte z analizy przeprowadzonych badań ankietowych grupujemy w czterech blokach, w których integrujemy różne postawione pytania: wiedza na temat polityki ekologicznej, znaczenie polityki klimatycznej w dialogu społecznym, zielone miejsca pracy i polityka klimatyczna oraz sprawiedliwa transformacja.

### ✓ Wiedza na temat polityki ekologicznej

Badanie dowiodło, że istnieje **potrzeba większej wiedzy na temat obecnej polityki, aby uczynić gospodarkę bardziej ekologiczną.**

Zaledwie 13% ankietowanych jest świadomych istnienia pakietu działań „20-20-20”, który obowiązuje także w tym roku, choć prawdą jest, że odsetek osób znających pozostałe dwie analizowane polityki: do 47% w przypadku pakietu klimatyczno-energetycznego do 2020 roku i 40% w przypadku zielonej Isięgi, przy czym w przypadku Polska pokazuje najwyższy poziom wiedzy spośród wszystkich krajów.

### Wiedza na temat polityk ekologicznych według krajów

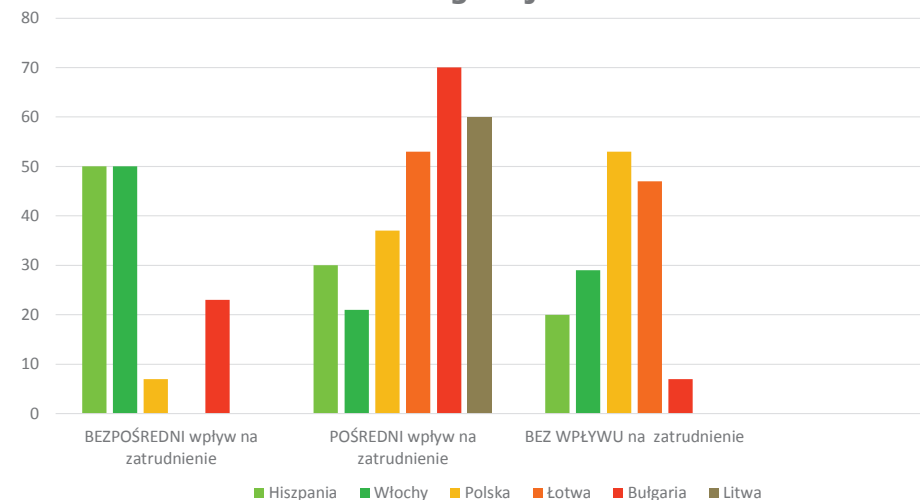


### ✓ Znaczenie polityki klimatycznej w dialogu społecznym

Badanie przedstawia **dialog społeczny**, w którym nie zwraca się szczególnej uwagi na traktowanie transformacji energetycznej w celu uczynienia jej sprawiedliwą. Więc widzimy, że:

- ✓ prawie 70% (w Hiszpanii do 100%) uważa to za **perspektywę, ale nie za priorytet**, jest nim tylko w przypadku 22% respondentów (odsetek ten wzrasta do 56% w Bułgarii);
- ✓ **47%** (75% na Litwie i 77% w Hiszpanii) pracowników **stawia na współpracę ponadnarodową** jako najlepszy sposób rozwiązania tych problemów;
- ✓ Prawie 40% respondentów twierdzi, że **uczestnictwo i zaangażowanie Unii jest niskie i powinno zostać zwiększone.**

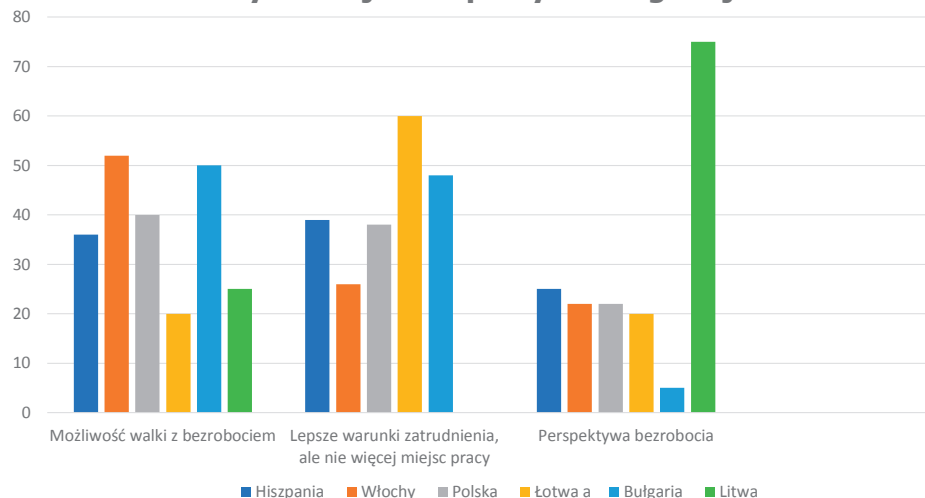
### Wpływ polityki klimatycznej na zatrudnienie według krajów



Ponadto nieco ponad połowa respondentów uważa, że dialog społeczny powinien **gwarantować godną pracę i jakość zatrudnienia** (najwyższy odsetek w Hiszpanii i na Litwie – 75%, a w Bułgarii – 68%), i angażuje się w politykę i zasoby w celu ustanowienia programów uczenia się przez całe życie dla pracowników, przy czym stanowisko to wyróżnia się we Włoszech – 47% odpowiedzi.

✓ **Zielone miejsca pracy i polityka klimatyczna**

**Opinia pracowników o zmianach klimatycznych i zielonych miejscach pracy według krajów**



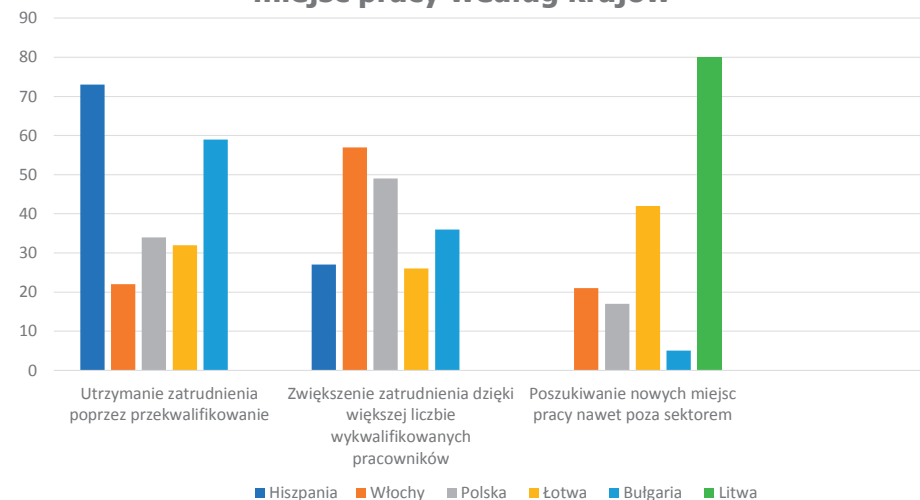
42% respondentów uważa, że **zielone miejsca pracy będą miały pośredni wpływ** na sektor transportu (choć 31% uważa, że nie będą miały żadnego wpływu).

Jednakże, podczas gdy 45% związków zawodowych (100% w Hiszpanii, 80% na Litwie i 60% w Polsce) **postrzega to jako zagrożenie** dla obecnego zatrudnienia, dotyczy to jedynie 28% pracowników (liczba ta wzrasta do 75% na Litwie, a spada do 5% w Bułgarii); i to pomimo faktu, że że prawie 30% pracowników uważa, że będą musieli szukać nowego zatrudnienia, nawet poza swoim sektorem. Odsetek ten wzrasta w Bułgarii do 80% odpowiedzi.

Postrzeganie zielonych miejsc pracy przez związki zawodowe i pracowników jest bardzo podobne: 37% postrzega je jako **możliwość walki z bezrobociem**, a 35% (60% na Łotwie) jako **możliwość poprawy swojego miejsca pracy**, głównie poprzez nabywanie nowych umiejętności.

Wreszcie, jeśli chodzi o poziom, z którego związki zawodowe uczestniczą w opracowywaniu i wdrażaniu zielonych miejsc pracy, 39% uważa, że dominuje poziom gospodarczy (63% Bułgaria i 47% Łotwa); 31% uważa, że poziom związków zawodowych (67% Hiszpania), a 30%, że jest to poziom legislacyjny (Włochy 64% i Łotwa 53%).

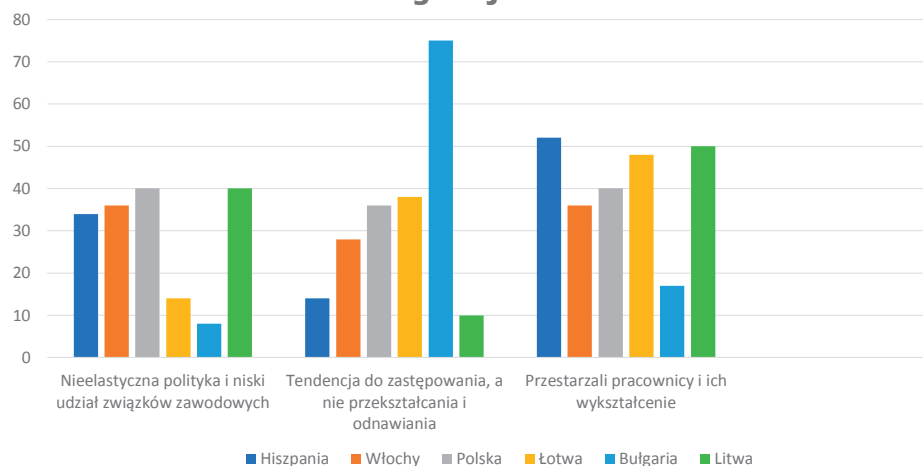
**Podejście pracowników do zielonych miejsc pracy według krajów**



✓ **Sprawiedliwa transformacja**

Ponad połowa respondentów (ponad 65% w Hiszpanii, na Litwie i w Bułgarii) uważa, że **sprawiedliwa transformacja powinna koncentrować się na przekwalifikowaniu pracowników w miejscu pracy**, podczas gdy dla 48% Polaków powinno koncentrować się na dokonywaniu sprawiedliwych społecznie zmian poprzez wynagradzanie pracowników.

### Główne problemy wymagające rozwiązania w zakresie *Sprawiedliwej transformacji* według krajów



W tym względzie 39% (do 65% w Hiszpanii i 80% na Litwie) jest zdania, że **edukacja i uczenie się** powinny odgrywać kluczową rolę w podnoszeniu kwalifikacji pracowników.

Jeśli chodzi o **sposób zarządzania procesem sprawiedliwej transformacji**, prawie 60% (84% w Hiszpanii i 68% w Bułgarii) uważa, że **konieczny jest większy udział wszystkich partnerów społecznych**, ale w szczególności związków zawodowych, ponieważ tylko 21% uważa, że związki zawodowe są aktywnie zaangażowane w te procesy, w porównaniu z 40%, które uważają, że są tylko poinformowane (liczba ta wzrasta do 70% w Bułgarii) i że nie jest to obecnie strategiczny priorytet w ich działaniach związkowych, na co odpowiedziało 39% (84% w Hiszpanii).

Wreszcie 40% respondentów (w tym 50% w Hiszpanii, na Łotwie i Litwie) uważa, że **największa trudność w radzeniu sobie z problemem sprawiedliwej transformacji polega na przestarzałych profilach pracowników i nieodpowiednich szkoleniach**, które wymagałyby znacznych zmian; wskazując na deficyt w zakresie szkoleń i kwalifikacji jako największą trudność w radzeniu sobie z problemem ekologiczacji.

Pozostałe dwa czynniki powodujące trudności polegają na tendencji do **zastępowania, a nie przekształcania i odnawiania** (31% respondentów i do 80% w Bułgarii) oraz na istnieniu **szytywnej polityki i słabej współpracy ze strony partnerów społecznych** (Litwa i Polska, z 40%, prowadzą tę opcję).

### III. Dobre praktyki w zakresie poprawy uczestnictwa przedstawicieli pracowników w sprawiedliwej transformacji w sektorze transportu

Dobre praktyki w zakresie poprawy funkcjonowania przedstawicieli pracowników w *sprawiedliwej transformacji* są konsekwencją wniosków wyciągniętych z analizy kwestionariusza *Learning Fast and Green*, que, a pesar który pomimo skoncentrowania 93% badań w czterech krajach, uważamy, że mają one zastosowanie do wszystkich krajów partnerskich projektu i mogą być ekstrapolowane na resztę państw Unii, ponieważ w całej analizie jest o wiele więcej kwestii, które zbliżają nas do siebie, niż mogłyby nas rozdzielić.

Rozwiązaniem problemu *zmian klimatycznych jest przestawienie się na pierwotne źródła energii, które zmniejszają emisję CO<sub>2</sub> do atmosfery*. Oznacza to transformację energetyczną które obejmuje, między innymi, zużycie mniejszej ilości energii we wszystkich sektorach i uczynienie tego w sposób bardziej efektywny oraz zastąpienie źródeł konwencjonalnych energią odnawialną.

Ta transformacja energetyczna musi mieć charakter przekrojowy dla wszystkich sektorów produkcyjnych i musi być prowadzona w oparciu o formuły gwarantujące udział zaangażowanych podmiotów społecznych i gospodarczych ponieważ **udział przedstawicieli pracowników jest podstawowym elementem koncepcji sprawiedliwej transformacji: nie jest możliwa**, jak potwierdza MOP lub porozumienie paryskie, **sprawiedliwa transformacja bez uczestnictwa pracowników**.

*Sprawiedliwa transformacja* energetyczna oznacza sprostanie wyzwaniu transformacji z myślą o miejscach pracy i źródłach utrzymania pracowników ekologicznych gałęzi przemysłu, w tym sektora transportu. Oznacza to: zapewnienie wysokiej jakości zatrudnienia, zapewnienie odpowiednich szkoleń dla pracowników, ustanowienie ochrony socjalnej dla najuboższych grup społecznych oraz poszanowanie praw człowieka i praw pracowniczych. W tym celu konieczne jest, aby transformacja energetyczna została przeprowadzona w oparciu o dialog między rządami i partnerami społecznymi.

Wiemy jednak, że nie zawsze *konsultuje się* ze związkami zawodowymi w sprawie polityki energetycznej i klimatycznej, a kiedy tak się dzieje, propozycje związków zawodowych albo nie są brane pod uwagę przez rządy lub przedsiębiorstwa, albo w ogóle nie są wysłuchiwane. Ponadto musimy dodać do tej okoliczności fakt, że związki zawodowe nie są świadome znaczenia ich udziału w sprawiedliwej transformacji.

Z tych powodów, aby osiągnąć *sprawiedliwą transformację*, uważamy, że konieczne jest przygotowanie związków zawodowych w trzech konkretnych aspektach, w których skondensujemy nasze **dobre praktyki zmierzające do poprawy**:

### 1. Informowanie i podnoszenie świadomości związków zawodowych i przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach.

Musimy przewidzieć wpływ, jaki transformacja energetyczna będzie miała na pracowników i aby to zrobić, uważamy, że należy:

- ✓ Zwiększyć mobilizację związków zawodowych i wzmocnienie ich zdolności w odniesieniu do procesów transformacji energetycznej z rządami i organizacjami pracodawców.
- ✓ Ustanowić transformację energetyczną jako priorytetu polityki związkowej, poprzez zwiększenie świadomości przywódców związków zawodowych i opracowanie strategicznej wizji odgrywania tej roli.
- ✓ Przeszkolić liderów związków zawodowych w zakresie gospodarki ekologicznej.
- ✓ Zaangażować cały ruch związkowy w sprawiedliwą transformację, komunikując, wyjaśniając i debatując na wszystkich obszarach, w sekcjach związkowych i przedsiębiorstwach, o konsekwencjach i środkach, które należy podjąć.
- ✓ Zwiększyć liczbę członków w przedsiębiorstwach sektora transportowego w celu ułatwienia informowania i udziału pracowników w procesie transformacji energetycznej.
- ✓ Opracować sojuszy z innymi podmiotami działającymi w dziedzinie klimatu (organizacje pozarządowe zajmujące się ochroną środowiska, instytucje publiczne itp.), co pozwoli na lepsze zaangażowanie partnerów społecznych w transformację energetyczną.
- ✓ Rozwijać międzynarodową sieć przedstawicieli związków zawodowych działających w obszarze ochrony środowiska na poziomie branżowym, którzy angażują pracowników w nasze strategie.

### 2. Uczestnictwo w przedsiębiorstwie i w kontaktach z rządami poprzez instrumenty informacji, konsultacji i dialogu społecznego

*Zrównoważony rozwój jest możliwy tylko przy aktywnym udziale świata pracy.*

(Wytyczne MOP dotyczące sprawiedliwej transformacji)

W tym sektorze, dobre praktyki w zakresie poprawy są określone jako:

- ✓ promowanie instytucjonalizacji międzysektorowych forów debaty i konsultacji na temat wdrażania strategii i polityk niskoemisyjnych, z udziałem związków zawodowych;
- ✓ wykorzystanie mechanizmów informacji i konsultacji do przewidywania strategicznych zmian i monitorowania polityki proekologicznej przedsiębiorstw, promującej ich dostosowanie do potrzeb pracowników w zakresie przemian ekologicznych;
- ✓ promowanie skutecznego dialogu branżowego, poprzez tworzenie grup ekspertów, badania wpływu na zatrudnienie, fora dyskusyjne itp. lub poprzez dialog dwustronny (przedsiębiorstwo branżowe z udziałem związków zawodowych);
- ✓ promowanie prowadzenia dialogu na poziomie regionalnym w celu określenia i zarządzania społecznymi skutkami polityki przemysłowej i środowiskowej na tych obszarach;
- ✓ rozszerzenie zakresu negocjacji zbiorowych na poziom przedsiębiorstwa oraz na kwestie związane z transformacją energetyczną, takie jak zatrudnienie, przekwalifikowanie, wynagrodzenie oraz wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników;

### 3. Wspieranie konkretnych działań w zakresie zatrudnienia i bezrobocia; szkolenia i kształcenie oraz zdrowie i bezpieczeństwo pracowników w sektorze transportu

W dziedzinie zatrudnienia i bezrobocia:

Transformacja energetyczna może oznaczać zarówno zniszczenie miejsc pracy, jak i pojawienie się nowych zielonych *miejsc pracy* dlatego też musimy zająć się obiema tymi sytuacjami poprzez **utrzymanie obecnego, godnego i wysokiej jakości zatrudnienia, ustanowienie odpowiednich i skutecznych środków** ochrony socjalnej dla tych pracowników, którzy są najbardziej narażeni na transformację energetyczną

oraz **przewidywanie nowych zielonych miejsc pracy** poprzez politykę zatrudnienia ukierunkowaną na szkolenie i kwalifikacje pracowników. Dobre praktyki w tym zakresie są następujące:

- ✓ dostosowywanie umiejętności zawodowych pracowników w gospodarce brunatnej do nowych wymagań energetycznych;
- ✓ ocena i przewidywanie ryzyka związanego z zasobami w przypadku gdy polityka taka jak dekarbonizacja może prowadzić do dewaluacji aktywów firmy;
- ✓ promowanie tworzenia systemów ochrony socjalnej opartych na zasadach powszechności, równego traktowania i ciągłości, zapewniających opiekę zdrowotną, zabezpieczenie dochodów i usługi socjalne, włączając je do krajowej polityki w zakresie zmian klimatu;
- ✓ szczególną uwagę należy poświęcić nisko wykwalifikowanym lub starszym pracownikom, którzy są najbardziej narażeni i którym będzie trudniej konkurować o nowe miejsca pracy;
- ✓ tworzenie zielonych miejsc pracy wysokiej jakości, poprzez zrównoważoną politykę przemysłową i promowanie zarówno ekologicznych innowacji technologicznych, jak i inwestycji w badania i rozwój, poprzez programy europejskie i platformy nisko- lub bezemisyjne, przy zaangażowaniu związków zawodowych w zarządzanie funduszami UE w celu ich wdrożenia.

#### W kwestii szkolenia i uczenia się:

*Rozwój umiejętności zawodowych w odpowiednim czasie jest jednym z kluczy do zapewnienia sukcesu sprawiedliwego przejścia na gospodarkę niskoemisyjną, ponieważ odblokowuje on wejście na rynek pracy w nowych dziedzinach zatrudnienia, stymuluje produktywność, wzrost zatrudnienia i rozwój. (MOP)*

Brak informacji, niska zdolność do wprowadzania zmian, ryzyko finansowe związane z ich podejmowaniem oraz strach pracowników przed tymi zmianami to wyzwania, które podejmujemy w tej sprawie. W tym kontekście rozumiemy szkolenie pracowników z punktu widzenia ich przekwalifikowania zawodowego w celu dostosowania się do nowych możliwości wraz z wdrożeniem systemów pracy i ekologicznych miejsc pracy. Dlatego uważamy, że jest to konieczne:

- ✓ promowanie rozwoju krajowych strategii szkoleniowych, dostosowując obecne programy kształcenia i szkolenia zawodowego, aby sprzyjać zdobywaniu kwalifikacji w nowych miejscach pracy;

- ✓ negocjowanie porozumień, zarówno sektorowych, jak i zakładowych, w celu przewidywania zapotrzebowania na nowe umiejętności i promowania ustawicznego kształcenia zawodowego w sektorach najbardziej dotkniętych przemianami energetycznymi;
- ✓ wykorzystanie mechanizmów informacyjnych i konsultacyjnych do przewidywania zmian strategicznych i monitorowania polityki szkoleniowej firmy, dostosowując ją do potrzeb pracowników;
- ✓ szkolenie pracowników w zakresie nowych miejsc pracy w celu ułatwienia ich relokacji po określeniu sektorów i regionów najbardziej dotkniętych zmianami.

#### W dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy:

Dobre praktyki w zakresie poprawy w tym obszarze koncentrują się na trzech różnych aspektach:

- ✓ Z punktu widzenia ochrony środowiska, zmiany klimatyczne są pierwszym wyzwaniem, jakie mamy do czynienia z ochroną zdrowia, gdzie czynniki środowiskowe, takie jak wysokie temperatury, wilgotność, zanieczyszczenie, promieniowanie słoneczne itp. stanowią zagrożenie dla pracowników. Z tego powodu konieczne jest szkolenie i informowanie o konkretnych zagrożeniach związanych ze zmianami klimatu oraz rozszerzenie zakresu zapobiegania im w drodze negocjacji zbiorowych.
- ✓ Wdrażanie nowych technologii i nowych systemów produkcji w sektorze transportu, pociąga za sobą pojawienie się nowych zagrożeń (takich jak te związane z użytkowaniem pojazdów elektrycznych, ładunkami, porażeniami prądem elektrycznym, wybuchami baterii itp.), że konieczna jest ocena i ochrona, dostosowanie ich wzorców pracy, ponieważ nie zawsze będzie możliwe przeniesienie obecnych środków zapobiegawczych na nowe miejsca pracy i związane z nimi zagrożenia.
- ✓ Trzecim i ostatnim czynnikiem, na który należy zwrócić uwagę, jeśli chodzi o bezpieczeństwo i zdrowie, są nowe szkolenia i umiejętności, których potrzebują pracownicy, biorąc pod uwagę fakt, że choć zachęca się do tworzenia miejsc pracy wymagających wysokich kwalifikacji, to istnieje również zapotrzebowanie na miejsca pracy o średnim i niskim poziomie wykształcenia, charakteryzujące się bardziej niepewnymi warunkami pracy i większym ryzykiem dla bezpieczeństwa i zdrowia pracownika.



LIETUVOS TEISĖSAUGOS  
PAREIGŪNŲ FEDERACIJA



ISBN 978-83-63873-97-4



With financial support from the European Union