



Funded by the
European Union



RAPORT PORÓWNAWCZY

BADAŃ PRZEPROWADZONYCH PRZEZ KRAJE
UCZESTNICZĄCE W PROJEKCIE NENPIC

Koordynator projektu:
Pani Renée M. Scott Avellaneda

E-mail:
rscott@alianzapreventiva.com

Tel.:
+346786466125

SPIS TREŚCI

1. WSTĘP

2. WYKORZYSTANIE DANYCH

a. Charakterystyka uczestników projektu

- i. Organizacje partnerskie i członkowie projektu
- ii. Organizacje, które uczestniczyły w badaniach
- iii. Osoby, które brały udział w badaniach

b. O PROCESIE INFORMOWANIA I KONSULTACJI przed podjęciem decyzji

- i. Ocena procesów INFORMOWANIA I KONSULTACJI z pracownikami na temat ZAPOBIEGANIA ZAKAŻENIOM COVID-19
- ii. Ocena procesów INFORMOWANIA I KONSULTACJI z pracownikami w zakresie najlepszego sposobu PODTRZYMANIA DZIAŁALNOŚCI I UTRZYMANIA PRZEDSIĘBIORSTWA

c. Procesy UCZESTNICTWA przed podjęciem decyzji:

- i. Ocena procesów UCZESTNICTWA pracowników w planowaniu sposobu postępowania w odniesieniu do ZAPOBIEGANIA ZAGROŻENIOM COVID-19
- ii. Ocena procesów UCZESTNICTWA pracowników w tworzeniu najlepszych sposobów PODTRZYMANIA DZIAŁALNOŚCI I UTRZYMANIA PRZEDSIĘBIORSTWA

d. Wyciągnięte wnioski. Przeniesienie doświadczeń w zakresie informowania, konsultacji i uczestnictwa pracowników w zarządzaniu kryzysowym związanym z covid-19 na inne sytuacje kryzysowe

e. Ocena działań z zakresu zarządzania kryzysowego podczas pandemii covid-19 podejmowanych przez:

- i. rząd każdego kraju uczestniczącego w projekcie NeNPIC
- ii. organizacje związkowe uczestniczące w projekcie NeNPIC
- iii. organizacje przedsiębiorców uczestniczące w projekcie NeNPIC

f. Korzyści osiągnięte dzięki korzystaniu z prawa pracowników do konsultacji i partycypacji

3. WNIOSKI

- a. Obecne wyzwania, którym należy sprostać w krajach uczestniczących
- b. Wnioski końcowe

WSTĘP

Celem niniejszego raportu jest podsumowanie porównawcze doświadczeń Chorwacji, Polski, Serbii, Czarnogóry, Litwy, Macedonii Północnej, Włoch i Hiszpanii we wzmacnianiu konsultacji i partycypacji pracowników transportu po pandemii covid-19.

A. Charakterystyka sektora transportu objętego projektem

i. Organizacje partnerskie projektu NENPIC

<i>Tabela 1</i>	ZWIĄZEK ZAWODOWY	Organizacja PRACODAWCÓW
KRAJ		
CHORWACJA		Związek Kolei Chorwackich (SZH) (CHORWACJA)
POLSKA	Związek Zawodowy Dyżurnych Ruchu PKP (POLSKA),	CECC- POLSKA
SERBIA		Związek Pracodawców Wojwodiny (SERBIA),
CZARNOGÓRA		Związek Pracodawców Czarnogóry – CZARNOGÓRA
LITWA	Litewskie Stowarzyszenie Związków Zawodowych Pracowników Kolei - LITWA	
MACEDONIA PÓŁNOCNA	STV Związek Zawodowy Transportu i Komunikacji (MACEDONIA PÓŁNOCNA)	
HISZPANIA		APETAM - HISZPANIA & FEDINTRA (HISZPANIA)
WŁOCHY		FAST

ii. Organizacje, które uczestniczyły w badaniach

Poniższa tabela podsumowuje charakterystykę przedsiębiorstw z sektora transportu, które zostały wymienione w projekcie i aktywnie w nim uczestniczyły. Tabela określa dla każdego uczestniczącego kraju najbardziej reprezentatywne środki transportu, rodzaj własności, główną działalność, wielkość uczestniczących firm i status społeczny osób uczestniczących w projekcie dla każdego kraju.

Tabela 2	GŁÓWNE ŚRODKI TRANSPORTU				WŁASNOŚĆ		DZIAŁALNOŚĆ		WIELKOŚĆ				UCZESTNICZY	
	Morski	Lotniczy	Drogowy	Kolej lądowa	Publiczny	Prywatny	Towary	Pasażerski	Mikroprzedsiębiorstwo (Mniej niż 10 pracowników)	Małe przedsiębiorstwo (od 10 do 25 pracowników)	Średnie przedsiębiorstwo (od 25 do 250 pracowników)	Duże przedsiębiorstwo (Ponad 250 pracowników)	Przedsiębiorstwo	Związek zawodowy
CHORWACJA	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X
POLSKA	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X
SERBIA			X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X
CZARNOGÓRA		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	
LITWA			X	X		X	X	X	X	X	X	X		X
MACEDONIA PÓŁNOCNA		X	X	X		X	X	X		X	X	X		X
WŁOCHY			X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	
HISZPANIA	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

iii. Opis osób, które wzięły udział w badaniu

CHARAKTERYSTYKA OSÓB ZAANGAŻOWANYCH W PROJEKT NENPIC																
Tabela 3	Poziom hierarchiczny					Reprezentacja społeczna lub strona ekonomiczna		Status zatrudnienia w czasie przeprowadzenia ankiety NeNPIC			Wiek				Płeć	
	KRAJ	Operator	Zarządzający	Kierownictwo	Właściciel	Inne	Przedstawiciel przedsiębiorstwa	Przedstawiciel związków zawodowych	Aktywny zawodowo	Bezrobotny	skrócony czas pracy	Między 18 i 30 lat	Między 31 i 45 lat	Między 46 i 65 lat	Ponad 65 lat	Mężczyzna
CHORWACJA	61.1 %	33.3 %	5.6 %	-	-	61.1 %	38.9 %	100 %	-	-	-	33.3 %	66.7 %	-	88.9 %	11.1 %
POLSKA	61.6 %	26.9 %	3.8 %	7.7 %	-	64.2 %	17.9 %	78.9 %	7.9 %	13.2 %	77.5 %	15 %	7.5 %	-	59.2 %	40.8 %
SERBIA	57.6 %	27.3 %	10.6 %	4.5 %	-	43.9 %	47.1 %	95.4 %	4.5 %	-	6.1 %	43.9 %	47 %	3 %	71.2 %	28.8 %
CZARNOGÓRA	-	100 %	-	-	-	100 %	-	100 %	-	-	-	100 %	-	-	100 %	-
POLSKA	81.5 %	16.1 %	2.4 %	-	-	13.9 %	57 %	98.8 %	1.2 %	-	1.3 %	22.5 %	75 %	1.2 %	56.3 %	43.8 %
MACEDONIA PÓŁNOCNA	48.2 %	9.3 %	1.9 %	-	40.6 %	66.7 %	29.6 %	98.1 %	-	1.9 %	7.4 %	44.4 %	46.3 %	1.9 %	68.5 %	31.5 %
WŁOCHY	54.5 %	-	15.9 %	22.7 %	6.9 %	36.4 %	43.2 %	75 %	-	25 %	4.5 %	45.5 %	50 %	-	72.7 %	27.3 %
HISZPANIA	51,1%	34,9 %	9,3 %	4,7 %	-	88,4 %	11,6 %	100 %	-	-	-	34,9 %	65,1 %	-	55,8 %	44,2 %

B. PROCESIE INFORMOWANIA I KONSULTACJI przez podjęciem decyzji

a. Ocena procesów INFORMOWANIA I KONSULTACJI pracowników w kwestii najlepszych sposobów unikania i zapobiegania zakażeniom

Tabela 4		INFORMOWANIE I KONSULTOWANIE PRACOWNIKÓW W SPRAWIE ZAPOBIEGANIA ZAKAŻENIOM																		
KRAJ	Wybór używanego sprzętu ochronnego, takiego jak rękawice, maski itp.		Informacje, które należy przekazać na temat covid-19; objawy, sposoby zarażenia, nawyki profilaktyczne itp.		Informacje, które należy przekazać na temat środków nałożonych przez rząd w celu ochrony ludności i mających wpływ na sektor z powodu całkowitego lub częściowego paraliżu działalności w sektorze transportu		Właściwe kanały szybkiego i skutecznego dotarcia do wszystkich pracowników		Informacje o tym, jak bezpiecznie wykonywać swoje zadania dla pracowników i klientów		Szkolenia mające na celu przekonanie użytkowników transportu do stosowania środków ochrony i przestrzegania standardów higieny		Zadowolenie z przydatności otrzymanych informacji		Zadowolenie z przydatności otrzymanych szkoleń		Odbiór form zabezpieczenia i ochrony przeciw zakażeniom wdrożonych w twojej organizacji			
	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA		
CHORWACJA	X		X		x		X		x		X		x			X		x		
POLSKA	X		X		X		X		X		X			x		x		X		
SERBIA	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
CZARNOGÓRA	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
LITWA	X		X		X		x		X		X		X		X		X		X	
MACEDONIA PÓŁNOCNA		x		x		x		x		X		x		x		x		x		X
WŁOCHY	X		X		X			X		X		X		x		x				X
HISZPANIA		x		x		X		x		X		x		X		x		x		

b. Ocena procesów INFORMOWANIA I KONSULOWANIA z pracownikami na temat najlepszego sposobu utrzymania działalności i zapewnienia jej ciągłości

<i>Tabela 5</i> INFORMACJE I KONSULTACJE Z PRACOWNIKAMI NA TEMAT REORGANIZACJI PRACY W ZWIĄZKU ZE ZMNIEJSZENIEM AKTYWNOŚCI W SEKTORZE TRANSPORTU																
KRAJ	Zamknięcie organizacji, Zaprzestanie działalności		Redukcja zatrudnienia. Zwolnienia		Tymczasowe zawieszenie zatrudnienia (na czas określony)		Zmniejszenie otrzymywanego wynagrodzenia		Wydłużenie czasu pracy		Skrócenie czasu pracy		Przejsie na telepracę na niektórych stanowiskach		Brak możliwości dostosowania miejsc pracy do telepracy	
	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA
CHORWACJA		X		X	X			X		X		X	X		X	
POLSKA		X		X		X		X		X		X		X		X
SERBIA		X		X	X			X		X	X		X		X	
CZARNOGÓRA		X		X	X		X		X		X		X		X	
LITWA		X		X		X		X		X		X		X		X
MACEDONIA PÓŁNOCNA		X		X		X		X		X		X		X		X
WŁOCHY		X		X		X		X		X		X	X			X
HISZPANIA		X		X		X		X		X		X	X		X	

C. O procesie UCZESTNICTWA przed podjęciem decyzji

a. Ocena procesów UCZESTNICTWA pracowników w projektowaniu sposobu postępowania w odniesieniu do zapobiegania zarażeniu covid-19

<i>Tabela 6</i>		UDZIAŁ PRACOWNIKÓW W PROCESACH ZAPOBIEGANIA ZAKAŻENIOM covid-19									
KRAJ	Procesy identyfikacji i oceny ryzyka zarażenia		Projektowanie rozwiązań i zapobiegawczych środków technicznych, kontrolnych i ochronnych u źródeł transmisji i dla osób		Proces komunikowania pozostałym pracownikom organizacji o ryzyku i środkach zapobiegawczych w celu uniknięcia zarażenia.		Proces szkolenia personelu w zakresie "Higieny i nawyków sanitarnych w obliczu covid-19"		Proces śledzenia przypadków i możliwych zakażeń		
	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	
CHORWACJA		X		X	X			X		X	
POLSKA		X		X		X		X	X		
SERBIA	X		X		X		X		X		
CZARNOGÓRA	X		X		X		X		X		
LITWA	X		X		X		X		X		
MACEDONIA PÓŁNOCNA		X		X		X		X		X	
WŁOCHY		X		X		X		X		X	
HISZPANIA	X	X	X		X		X		X		

b. Ocena procesów UCZESTNICTWA pracowników w tworzeniu najlepszych rozwiązań zmierzających do kontynuacji działalności i utrzymania przedsiębiorstwa

<i>Tabela 7</i>	UDZIAŁ PRACOWNIKÓW W ASPEKTACH REORGANIZACJI PRACY W ZWIĄZKU ZE ZMNIĘSZONĄ AKTYWNOŚCIĄ W SEKTORZE TRANSPORTU			
KRAJ	Opracowanie ekonomicznie opłacalnych rozwiązań, które umożliwiłyby zachowanie ciągłości działalności w zrównoważony i rentowny sposób		Wdrażanie telepracy w organizacji	
	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA
CHORWACJA		X		X
POLSKA		X		X
SERBIA		X	X	
CZARNOGÓRA	X		X	
LITWA		X		X
MACEDONIA PÓŁNOCNA		X		X
WŁOCHY		X	X	
HISZPANIA		X	X	

D. Wyciągnięte wnioski. Przeniesienie doświadczeń na inne sytuacje kryzysowe

Najważniejszym punktem zainteresowania przeprowadzonego badania jest dokonanie oceny czy kraje uczestniczące uważają za możliwe przeniesienie **dobrych praktyk w zakresie informowania, konsultacji i uczestnictwa** pracowników w zarządzaniu sytuacją kryzysową spowodowaną przez covid-19 na inne możliwe kryzysy, takie jak obecna, spowodowana wojną Rosji z Ukrainą.

W związku z tym, zwracając uwagę na wyniki pokazane w tabeli 4 i 6, które przedstawiają analizę porównawczą oceny uczestników konsultacji i uczestnictwa **w zakresie związanym w kryzysem zdrowotnym** (które głównie są uważane za dobre praktyki) oraz ocenę działań związanych z konsultacjami i uczestnictwem **w kwestii związanej z kryzysem ekonomicznym i rentownością biznesu** na wykresach 5 i 7 (które NIE są uważane za w większości dobre praktyki).

W związku z tym, biorąc pod uwagę, że kryzys wywołany wojną Rosji z Ukrainą ma głównie charakter gospodarczy, nie uważają oni za wykonalne ani wygodne powtarzanie działań podejmowanych w czasie pandemii. Ponadto uważają, że biorąc pod uwagę wyniki niektórych praktyk, wychodzenie z nowego kryzysu gospodarczego powinno być takie samo jak zaangażowanie przedsiębiorstw, związków zawodowych i rządu w kryzys zdrowotny. Większość krajów uważa, że solidarność, informowanie, konsultacje i uczestnictwo w zarządzaniu i podejmowaniu decyzji przyspieszyły proces przezwyciężania obecnego kryzysu w ich organizacjach.

Kraje uczestniczące są przekonane, że te same skonsolidowane praktyki umożliwiłyby organizacjom sprostanie wyzwaniom energetycznym, które program Zielonego Ładu do 2050 r. nakłada na sektor transportu.

Największą przeszkodą dla konsultacji i partycypacji w aspektach zarządzania kryzysem gospodarczym są instrukcje negocjacyjne, w których punkt wyjścia należy ustalić na podstawie tego, co jest możliwe i wykonalne, a nie pożądane, gdzie należy znaleźć najlepsze porozumienie między stanowiskiem związków zawodowych w sprawie utrzymania zatrudnienia i warunków pracy a stanowiskiem pracodawcy w sprawie dostosowania miejsc pracy i kosztów wynagrodzeń do popytu na usługi.

W krajach, w których dialog społeczny zadziałał i w których rządy prowadzące aktywną politykę pomocy gospodarczej dla przedsiębiorstw i pracowników umożliwiły porozumienie między związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców, można zauważyć, że są to kraje, które łatwiej wychodzą z kryzysu gospodarczego. Zobacz tabele 8, 9, 10.

E. Ocena działań w zakresie zarządzania kryzysem spowodowanym covid-19 podejmowanych przez:

- i. Poniższa tabela odzwierciedla postrzeganie reprezentatywnej próby sektora transportu wybranej przez partnerów w każdym kraju uczestniczącym w projekcie badawczym na temat **DZIAŁAŃ PODEJMOWANYCH PRZEZ RZĄD** każdego kraju.

Tabela 8	Opracowanie szczegółowych przepisów dotyczących ustanowienia pilnych środków zapobiegania, ograniczania i koordynacji w celu przeciwdziałania kryzysowi zdrowotnemu		Promocja programów pomocy zdrowotnej wraz z rozdysponowaniem środków		Promocja programu pomocowego mającego na celu odbudowę gospodarczą sektora w czasie pandemii		Promocja programu pomocowego w celu uzdrowienia gospodarki sektora obecnie		Umowy z instytucjami finansowymi		Wytyczne dotyczące promowania dialogu społecznego	
	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA
CHORWACJA	X		X		X		X		X		X	
POLSKA		X		X		X		X		X		X
SERBIA	X			X		X		X		X		X
CZARNOGÓRA		X		X		X		X		X		X
LITWA		X		X		X		X		X		X
MACEDONIA PÓŁNOCNA		X		X		X		X		X		X
WŁOCHY		X	X			X		X		X		X
HISZPANIA	X		X		X		X			X	X	

- ii. Poniższy wykres odzwierciedla postrzeganie reprezentatywnej próby sektora transportu wybranej przez partnerów w każdym kraju uczestniczącym w projekcie badawczym. **DZIAŁANIA PODEJMOWANE PRZEZ ORGANIZACJE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W KAŻDYM KRAJU.**

Tabela 9	Przekazywanie aktualnych informacji dotyczących zdrowia		Przyczynianie się do rozwoju sektora poprzez doradztwo w zakresie praw i obowiązków pracowników		Przekazywanie najlepszych praktyk w sektorze		Wytyczne dotyczące promowania konsultacji i uczestnictwa pracowników	
	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA
KRAJ								
CHORWACJA	X		X		X		X	
POLSKA		X		X	X		X	
SERBIA	X		X		X		X	
CZARNOGÓRA		X		X		X	X	
LITWA		X		X		X		X
MACEDONIA PÓŁNOCNA	X		X		X		X	
WŁOCHY	X		X			X		X
HISZPANIA		X		X		X		X

- iii. Poniższy wykres prezentuje postrzeganie przez reprezentatywną próbę sektora transportu wybraną przez partnerów w każdym kraju uczestniczącym w tym projekcie badawczym **DZIAŁAŃ PROMOWANYCH PRZEZ ORGANIZACJE BIZNESOWE w każdym kraju.**

Tabela 10	Przekazywanie aktualnych informacji dotyczących zdrowia		Doradztwo w zakresie sposobów reorganizacji przedsiębiorstw		Przekazywanie informacji na temat pomocy rządowej i środków mających na celu wzmocnienie sektora		Zalecenia promujące konsultacje i uczestnictwo pracowników	
	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA	Ocena POZYTYWNA	Ocena NEGATYWNA
KRAJ								
CHORWACJA	X		X		X		X	
POLSKA		X	X		X		X	
SERBIA	X		X		X		X	
CZARNOGÓRA	X			X	X		X	
LITWA		X		X		X		X
MACEDONIA PÓŁNOCNA		X		X		X		X
WŁOCHY	X			X	X			X
HISZPANIA	X		X		X		X	

F. Korzyści wynikające ze stosowania prawa do konsultacji i partycypacji pracowników

Wszystkie kraje uczestniczące w projekcie zgadzają się, że korzyści płynące ze stosowania dobrych praktyk w zakresie konsultacji i partycypacji polegały na zatrzymaniu talentów, wzmocnieniu pozycji pracowników, co pozwoliło im poczuć się docenionymi i profesjonalnymi. Pojawiło się także wzajemne zaufanie, które umożliwiło opracowanie znacznie solidniejszych strategii biznesowych w celu znalezienia rozwiązań kryzysu zdrowotnego i gospodarczego, jaki doświadczała organizacja podczas pandemii. Dzięki temu pojawiło się wzajemne zaufanie, które umożliwiło opracowanie znacznie solidniejszych strategii biznesowych w celu znalezienia rozwiązań kryzysu zdrowotnego i gospodarczego, jaki doświadczyła organizacja podczas pandemii oraz znaczną poprawę zdrowia fizycznego, psychicznego i relacji pracowników, ponieważ byli oni świadomi sytuacji, w jakiej znajdowały się ich firmy przez cały czas i byli w stanie wnieść swoje doświadczenie w celu poprawy rentowności przedsiębiorstwa.

A. Aktualne wyzwania dla sektora transportu w krajach uczestniczących w projekcie

Poniżej przedstawiono podsumowanie dotyczące głównych wyzwań, co do których zgadzają się wszystkie państwa biorące udział w projekcie i które określają jako strategiczne elementy poprawy dialogu społecznego oraz skutecznego zaangażowania pracowników w kluczowe aspekty zarządzania przedsiębiorstwem.

Wyzwania dla pracodawców, którzy powinni:

- nadal rozwijać praktyki w zakresie doradztwa i partycypacji pracowników;
- umożliwić swobodny wybór i funkcjonowanie przedstawicielstwa pracowników zgodnie z ustawodawstwem krajowym i europejskim, które obejmuje i gwarantuje warunki pracy przewidziane prawem, umowami i układami zbiorowymi pracy;
- zmienić interpretację, zgodnie z którą prawo przedstawicieli pracowników do informacji, konsultacji i partycypacji jest postrzegane jako inwestycja, która zwiększy produktywność, poprawi środowisko pracy i stosunki międzyludzkie oraz ułatwi przezwyciężenie nadzwyczajnych sytuacji lub kryzysów;
- zachęcać do inicjowania różnych praktyk bezpośredniego zaangażowania pracowników w procesy związane z analizą problemów, projektowaniem rozwiązań i wdrażaniem decyzji, które mają wpływ na procesy i warunki pracy w przedsiębiorstwie. Zwłaszcza przy opracowywaniu odpowiednich umów o pracę (np. hipoteza reorganizacji pracy);
- wyeliminować niepewne formy pracy, które nie motywują pracowników do zaangażowania;
- uwzględnić jakość partycypacji i zaangażowania pracowników w przedsiębiorstwie w ocenie wyników i w celu osiągnięcia premii finansowych;

- promować tworzenie organów przedstawicielskich: Rada Zarządu Spółki, która jest organem konsultacyjnym składającym się z członków wybranych spośród pracowników i obdarzonych szczególnymi prawami do informacji, a także do żądania podjęcia określonych działań przez kierownictwo przedsiębiorstwa;
- działać na rzecz przeniesienia najlepszych praktyk w zakresie konsultacji i partycypacji stosowanych w okresie pandemii, w ramach których z powodzeniem podjęto negocjacje w kwestiach związanych z kryzysem zdrowotnym i gospodarczym.

Wyzwania dla ruchu związkowego i przedstawicieli pracowników, którzy powinni:

- rozwijać potencjał platform związkowych, aby przyczynić się do sprawiedliwej społecznie transformacji w kierunku gospodarki niskoemisyjnej, w tym zrównoważonego i odpowiedzialnego zużycia energii;
- zachęcać pracowników do większej aktywności w działalności związkowej, tj. do członkostwa w organizacjach związkowych, ponieważ osiągnięcie celów jest łatwiejsze, gdy są one bardziej zbiorowe niż indywidualne.

Wspólne wyzwania, którymi powinny zająć się obie strony; przedsiębiorstwa i przedstawiciele pracowników

- Uznanie odpowiedzialnego i zrównoważonego zużycia energii za kwestie będące przedmiotem wspólnego zainteresowania, dialog, promowanie konsultacji i angażowanie pracowników.
- Znalezienie zrównoważonych rozwiązań, które jednocześnie przyczynią się do egzystencjalnego bezpieczeństwa pracowników, a także utrzymania zatrudnienia.
- Wspólna praca nad zapobieganiem uchwalaniu lub wprowadzaniu środków legislacyjnych, które nie zostały wcześniej wynegocjowane z przedstawicielami pracodawców i związków zawodowych w sektorze transportu.
- Identyfikacja ekspertów w dziedzinie mobilności i zrównoważonego rozwoju w celu zapewnienia dobrego doradztwa członkom stowarzyszonym.
- Być bliżej swoich organizacji członkowskich w celu zaspokojenia potrzeb gospodarczych, a także potrzeb szkoleniowych i rozwojowych pracowników w celu utrzymania ich miejsc pracy, przy użyciu innych technologii, takich jak technologie cyfrowe lub sztuczna inteligencja w najbliższej przyszłości.

Wyzwania dla rządów

- Podjęcie większych wysiłków w celu opracowania krajowych strategii gospodarczych, które będą spójne z założeniami Agendy ONZ 2030 i Zielonego Ładu 2050.
- Zapewnienie organizacjom pracodawców i związkom zawodowym więcej informacji na temat zrównoważonego i odpowiedzialnego zużycia energii. Zwiększenie świadomości w sektorze transportu na temat potrzeby zmiany obecnych procesów mobilności w kierunku modelu zrównoważonej mobilności.
- Poprawa poziomu dialogu z najbardziej reprezentatywnymi podmiotami społecznymi i gospodarczymi w każdym kraju.
- Wzmocnienie systemu zachęt podatkowych (np. uznawanie ulg podatkowych) dla firm, które zapewniają szkolenia dla pracowników.
- Zapewnienie wsparcia finansowego na inwestycje w dostosowanie sektora transportu do obecnych i przyszłych wymogów prawnych.
- Opracowanie dotowanych planów szkoleniowych, które pozwolą pracownikom dostosować się do nowych potrzeb branży.
- Wdrożenie infrastruktury do ładowania lub składowania pojazdów napędzanych paliwami alternatywnymi.
- Zapewnienie alternatywnych źródeł dostaw energii dla statków w porcie i stacjonujących samolotów.
- Promowanie stosowania zrównoważonych paliw w transporcie morskim i lotniczym.
- Uwzględnienie kolei jako zrównoważonej i bezpiecznej alternatywy komunikacji w Europie ułatwiającej przepływ zarówno towarów, jak i ludzi.
- Przeznaczenie funduszy z programu NextGeneration na promowanie zrównoważonej, bezpiecznej i połączonej mobilności. Szybkie rozlokowanie tych środków, których celem są działania informacyjne, podnoszące świadomość w społeczeństwie, bezpośrednie szkolenia pracowników w zakresie nowych technologii, które będą konieczne w nowych procesach przemysłowych.
- Finansowanie wspólnych planów działania podmiotów społecznych i gospodarczych każdego podsektora transportu w celu dostosowania ich do specyficznych potrzeb każdej grupy, nie zapominając o potrzebach samozatrudnionych przedsiębiorców.
- Rząd, organizacje biznesowe i organizacje związkowe powinny dołożyć wszelkich starań, aby zwizualizować, przeanalizować i zdiagnozować wpływ, jaki potrzeba zmian będzie miała na obecny model transportu. W ten sposób, w oparciu o konsensus i dialog społeczny będą oni przygotowani na to, jak osiągnąć ewolucję sektora transportu w udany sposób, przewidując sytuację kryzysową.

B. Wnioski końcowe

Po analizie porównawczej informacji przekazanych przez każdego z partnerów tej inicjatywy działających w sektorze transportu, należy uznać za właściwe, aby przedsiębiorcy i związki zawodowe z każdego z krajów uczestniczących w projekcie NenPIC mogli pracować razem tworząc SIEĆ w kierunku **zmiany kulturowej**, która wymaga zaangażowania w obecne i przyszłe wyzwania sektora transportu. Zaleca się opracowanie wspólnych i zgodnych strategii w celu osiągnięcia **PRAWDZIWEJ i SKUTECZNEJ KONSULTACJI i PARTYCYPACJI** pracowników w zarządzaniu działalnością gospodarczą.