

ZESTAW NARZĘDZI DOTYCZĄCY PARTYCYPACJI PRACOWNIKÓW



Spis treści

- I) Wprowadzenie do Europejskiego Zielonego Ładu
 - A) Europejski Zielony Ład
 - B) Strategia na rzecz zrównoważonej i inteligentnej mobilności
 - C) Podwójna transformacja w sektorze transportu
- II) Wnioski z fazy badawczej projektu
- III) Strategia na rzecz sprawiedliwej, partycypacyjnej i społecznie odpowiedzialnej transformacji energetycznej w sektorze transportu
 - III-1) Sprawiedliwa transformacja jako gwarancja partycypacji pracowników w procesie podejmowania decyzji w przedsiębiorstwach
 - III-2) Promowanie partycypacji pracowników w procesie podejmowania decyzji
 - A) Europejskie prawodawstwo dotyczące prawa do partycypacji pracowników
 - B) Wdrożenie systemów partycypacji, informacji i konsultacji poprzez Dyrektywę 2002/14
 - C) Partycypacja, informowanie i konsultacje w kwestiach zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy
 - D) Negocjacje zbiorowe i dialog społeczny
 - E) Ponadnarodowe uczestnictwo pracowników poprzez europejskie rady zakładowe
- IV) Możliwy wpływ transformacji energetycznej i cyfrowej na zatrudnienie oraz bezpieczeństwo i higienę pracy w sektorze transportu
 - IV-1) Cel priorytetowy: utrzymanie wysokiej jakości zatrudnienia i przekwalifikowanie pracowników
 - IV-2) Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia w pracy w sektorze transportu
- V) Dobre praktyki na rzecz poprawy uczestnictwa przedstawicieli pracowników w sektorze transportu

Finansowany przez UE projekt „**Green.Smart.Transport.Deal**”, **GSTD**, koncentruje swoje cele na wzmocnieniu ponadnarodowej współpracy między partnerami społecznymi w celu zwiększenia zaangażowania pracowników w działania prowadzone w przedsiębiorstwach przy wdrażaniu Europejskiego Zielonego Ładu (EZŁ) w sektorze transportu. Założeniem jest także rozwijanie tych działań w sposób społecznie odpowiedzialny, z uwzględnieniem praw pracowników, pracodawców i środowiska.

Ponadto projekt GSTD zakłada, jako swoją wartość dodaną, bardziej szczegółowego skupienie na wdrażaniu EZŁ w sposób społecznie odpowiedzialny, mając na uwadze kwestie środowiskowe, interesy gospodarcze przedsiębiorstw i potrzeby społeczne pracowników w sektorze transportu. Dzieje się tak poprzez skuteczną współpracę przy stosowaniu europejskich przepisów dotyczących implementacji Europejskiego Zielonego Ładu.

I) Wprowadzenie do Europejskiego Zielonego Ładu

Sektor transportu odpowiada za prawie jedną czwartą emisji gazów cieplarnianych w Europie i jest główną przyczyną zanieczyszczenia powietrza w miastach, przy czym transport drogowy jest największym emitentem zanieczyszczeń.

UE zobowiązała się do ograniczenia tych emisji w celu osiągnięcia neutralności klimatycznej do 2050 r., biorąc pod uwagę szeroko zakrojony ogólny proces ekologizacji mający wpływ na wszystkie sektory produkcyjne.

Procesy te mają zasadniczy wpływ na pracowników w kwestiach takich jak bezpieczeństwo zatrudnienia i warunki pracy. Dotyczy także pracodawców, którzy są zmuszeni poszukiwać cyfrowych i ekologicznych rozwiązań w swoich przedsiębiorstwach: pojazdów bezemisyjnych (elektrycznych, wodorowych itp.) oraz infrastruktury niezbędnej do opracowania bardziej kompleksowych strategii uwzględniających ich potrzeby w zakresie zrównoważonego rozwoju środowiska i realizacji strategii politycznych określonych przez Unię Europejską i wdrażanych przez rządy.

A) Europejski Zielony Ład

Został on przedstawiony w grudniu 2019 r. przez przewodniczącego Komisji Europejskiej jako program polityczny mający na celu przejście gospodarki europejskiej na bardziej zrównoważony model wzrostu.

Termin jego prezentacji zbiegł się w czasie z pandemią COVID-19, co doprowadziło do opracowania **agendy naprawczej** przyjętej w 2020 r., z bardzo dużym wieloletnim budżetem, który zapewnił więcej środków finansowych na osiągnięcie celów zielonej transformacji z obietnicą (złożoną zarówno przez przewodniczącego Komisji, jak i wiceprzewodniczącego odpowiedzialnego za EZŁ) „*nie pozostawiania nikogo w tyle*”.

W związku z tym w styczniu 2020 r. opublikowano komunikat *“Silna Europa socjalna na rzecz sprawiedliwej transformacji”*, który miał na celu połączenie zarządzania EZŁ z istniejącymi instrumentami polityki społecznej, w szczególności z Europejskim filarem praw socjalnych. Z drugiej strony wdrożono szereg strategii mających na celu osiągnięcie transformacji energetycznej, do których odniesiemy się później.

Jednak wraz ze zdefiniowaniem tych strategii byliśmy świadkami ostrych debat politycznych dotyczących alokacji środków (gospodarczych) na poziomie krajowym, zamiast opowiadania się za podstawowym konsensusem w sprawie kontynuacji projektu transformacji energetycznej. W związku z tym, cztery lata po przyjęciu Europejskiego Zielonego Ładu, pojawia się pytanie w jakim stopniu unijny model transformacji ekologicznej stanowi zintegrowaną odpowiedź na powiązane ze sobą kwestie sprawiedliwości społecznej i zielonej transformacji gospodarki.

Pytanie to sugeruje trzy kluczowe aspekty debaty, które mogą prowadzić do rosnących nierówności (w zakresie zdrowia, dobrobytu i gospodarki). W niniejszym *Zestawie narzędzi* postaramy się odpowiedzieć na te wątpliwości przyjmując za punkt widzenia stanowisko pracowników i pracodawców. Pytania te mają związek z nierównym generowaniem emisji dwutlenku węgla i zagrożeniami dla środowiska, likwidacją miejsc pracy w sektorach związanych z transformacją energetyczną i możliwością wysokiej jakości zatrudnienia w nowych zielonych sektorach oraz brak sprawiedliwości społecznej i nierównomiernie rozłożone obciążenia finansowe, które pociągają za sobą zielona transformacja.

Jak zauważyliśmy, jednym z podstawowych elementów EZŁ jest obietnica *niezostawiania nikogo w tyle* i uwzględnienia negatywnych konsekwencji społecznych wprowadzania bardziej ekologicznej gospodarki. W związku z tym, aby sprostać wyzwaniom społeczno-ekologicznym wynikającym z EZŁ, Komisja zaproponowała wprowadzenie instrumentu sprawiedliwej transformacji jako centralnego instrumentu, którego filarem jest Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji, FST, wraz z programem *sprawiedliwej transformacji InvestEU* w celu uruchomienia kapitału prywatnego oraz instrumentem pożyczkowym dla sektora publicznego w celu uruchomienia inwestycji publicznych, głównie poprzez pożyczki z Europejskiego Banku Inwestycyjnego.

Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji dysponuje środkami w wysokości 17,5 mld euro (w cenach z 2018 r.) na lata 2021-2027, z czego 10 mld euro pochodzi z programu NextGenerationEU, a 7,5 mld euro z wieloletniego budżetu na lata 2021-2027; co odpowiada kwocie 2,5 mld euro rocznie, czyli nieco poniżej 1% całkowitego budżetu finansowego UE na lata 2021-2027. Ustanawia on także alokację środków w oparciu o kryteria poziomów emisji przemysłowych w regionach wysokoemisyjnych, dane dotyczące zatrudnienia w przemyśle paliw kopalnych i stopień rozwoju gospodarczego (PKB), uzależniając dostęp do finansowania od zobowiązania się państw członkowskich do osiągnięcia celu neutralności klimatycznej UE do 2050 r., ponieważ niektóre kraje niechętnie go zaakceptowały.

Z tej perspektywy społecznej koncepcja sprawiedliwej transformacji uwzględnia środki mające na celu złagodzenie skutków transformacji dla pracowników w sektorach

schyłkowych poprzez wdrażanie inwestycji w ich edukację, szkolenia, przekwalifikowanie i podnoszenie kwalifikacji. Brakuje jednak środków ochrony socjalnej dla zwolnionych pracowników i nie przewiduje się perspektywy opartej na prawach. Podsumowując, wydaje się, że FST nie spełnia standardów sprawiedliwej i kompleksowej transformacji promowanej przez MOP.

Obok FST mamy **Spółeczny Fundusz Klimatyczny**, zaproponowany przez Komisję w lipcu 2021 r. jako część pakietu "Gotowi na 55". Fundusz ten opiera się bezpośrednio na innej polityce, takiej jak system handlu uprawnieniami do emisji (ETS), rozszerzając ją na sektory budownictwa i transportu. Ponieważ środki te spowodują wzrost cen dla gospodarstw domowych, SFK ma na celu zrównoważenie negatywnego wpływu na osoby znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji i małe przedsiębiorstwa poprzez zapewnienie państwom członkowskim środków na bezpośrednie wsparcie dochodów i finansowanie inwestycji w ekologiczne budownictwo mieszkaniowe i transport.

W ten sposób Spółeczny Fundusz Klimatyczny ma za zadanie finansowanie "tymczasowego i bezpośredniego wsparcia dochodów dla gospodarstw domowych znajdujących się w trudnej sytuacji, korzystających z transportu, w celu absorpcji wzrostu cen transportu drogowego i paliw grzewczych" i ma na celu zaradzenie zarówno nierównościom pionowym w społeczeństwach, jak i nierównościom poziomym między krajami UE.

Ponadto Rada przyjęła *zalecenie w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej* (Rada Unii Europejskiej, 2022), usiłując w ten sposób zająć się słabym wymiarem społecznym EZŁ. Zalecenie odnosi się do odpowiednich wymiarów i celów polityki, w tym polityki rynku pracy i edukacji (takich jak program umiejętności); aspektów wykluczenia i ubóstwa, polityki fiskalnej lub kwestii zarządzania i uczestnictwa. Jednakże, bez prawnie wiążącego skutku, główną cechą zalecenia jest długa lista zasad, celów i zadań, które państwa członkowskie powinny realizować, ale bez faktycznego ustanowienia *sprawiedliwej transformacji*.

B) Strategia na rzecz zrównoważonej i inteligentnej mobilności

Strategia zrównoważonej i inteligentnej mobilności jest częścią Europejskiego Zielonego Ładu, kształtując dwie strategie z kilkoma inicjatywami legislacyjnymi na różnych etapach rozwoju¹, proponując, aby wszystkie rodzaje transportu stały się bardziej zrównoważone, z szeroko dostępnymi ekologicznymi alternatywami i odpowiednimi zachętami do napędzania transformacji, wraz z szeregiem działań na kolejne lata:

Do 2030 r.:

- po europejskich drogach będzie jeździć co najmniej 30 mln pojazdów bezemisyjnych;
- 100 europejskich miast będzie neutralnych dla klimatu;

¹ Strategia na rzecz zrównoważonej i inteligentnej mobilności, wykorzystująca europejski transport w przyszłości, patrz: https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/mobility-strategy_en
Europejski Zielony Ład: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en

- dwukrotnie zwiększyć się ruch kolei dużych prędkości;
- regularny transport zbiorowy do 500 km powinien być neutralny pod względem emisji dwutlenku węgla w obrębie UE;
- wdrożenie na szeroką skalę zautomatyzowanej mobilności;
- przygotowanie bezemisyjnych statków do wprowadzenia na rynek.

Do 2035 r.: przygotowanie bezemisyjnych dużych statków powietrznych do wprowadzenia na rynek.

Do 2050 r.:

- niemal wszystkie samochody osobowe, samochody dostawcze, autobusy oraz nowe pojazdy ciężkie będą bezemisyjne;
- dwukrotnie zwiększyć się ruch, jeżeli chodzi o kolejowe przewozy towarowe;
- trzykrotnie zwiększyć się ruch kolei dużych prędkości;
- multimodalna transeuropejska sieć transportowa (TEN-T) wyposażona na potrzeby zrównoważonego i inteligentnego transportu zapewniającego szybkie połączenia będzie działać w ramach sieci kompleksowej.

Ponadto wyznaczono **dziesięć kluczowych obszarów działania, aby urzeczywistnić strategię**, obejmujących łącznie 82 inicjatywy, podzielone na trzy bloki.

➤ **Zrównoważenie**

1. Wspieranie wdrażania **bezemisyjnych pojazdów, statków i samolotów, paliw odnawialnych i niskoemisyjnych** oraz powiązanej infrastruktury, np. instalacja 3 milionów publicznych punktów ładowania do 2030 r.
2. Tworzenie **bezemisyjnych lotnisk i portów**, np. poprzez nowe inicjatywy promujące zrównoważone paliwa lotnicze i morskie.
3. Zapewnienie **zdrowej i zrównoważonej mobilności międzymiastowej i miejskiej**, np. poprzez podwojenie ruchu kolei dużych prędkości i rozwój dodatkowej infrastruktury rowerowej w ciągu najbliższych 10 lat.
4. **Bardziej ekologiczny transport towarowy**, np. poprzez podwojenie kolejowego ruchu towarowego do 2050 r.
5. **Ustalenie ceny emisji dwutlenku węgla i zaoferowanie lepszych zachęt dla użytkowników**, np. poprzez wdrożenie kompleksowego zestawu środków zapewniających sprawiedliwe i efektywne ceny w całym transporcie.

➤ **Inteligencja:**

6. Urzeczywistnienie opartej **na sieci i zautomatyzowanej multimodalnej mobilności**, np. poprzez umożliwienie pasażerom kupowania biletów na

podróże multimodalne, a ładunkom płynnego przełączania się między środkami transportu.

7. Wspieranie **innowacji oraz wykorzystanie danych i sztucznej inteligencji (SI)** na rzecz inteligentniejszej mobilności; np. poprzez pełne wspieranie wdrażania dronów i bezzałogowych statków powietrznych oraz dalsze działania na rzecz budowy wspólnej europejskiej przestrzeni danych dotyczących mobilności.

➤ **Odporność**

8. **Wzmocnienie jednolitego rynku**, np. poprzez zwiększenie wysiłków i inwestycji w celu ukończenia transeuropejskiej sieci transportowej (TEN-T) do 2030 r. oraz wspieranie sektora w lepszej odbudowie poprzez zwiększenie inwestycji, zarówno publicznych, jak i prywatnych, w modernizację floty we wszystkich rodzajach transportu.
9. Uczynienie **mobilności sprawiedliwą i równą dla wszystkich**, np. poprzez uczynienie nowej mobilności przystępną cenowo i dostępną we wszystkich regionach i dla wszystkich pasażerów, w tym osób o ograniczonej sprawności ruchowej, oraz poprzez zwiększenie atrakcyjności sektora dla pracowników.
10. Zwiększenie **bezpieczeństwa transportu** we wszystkich rodzajach transportu, zmniejszenie liczby ofiar śmiertelnych do niemal zera do 2050 r.

C) Podwójna transformacja w sektorze transportu

Podwójna transformacja odnosi się do wzajemnego oddziaływania transformacji cyfrowej i ekologicznej: odpowiednio wykorzystywane i zarządzane technologie cyfrowe mogą pomóc w uczynieniu gospodarek (bardziej) oszczędzających zasoby, o obiegu zamkniętym i neutralnymi dla klimatu.

Podejście oparte na podwójnej transformacji uznaje, że istnieje ogromna i w dużej mierze niewykorzystana szansa dla technologii i danych, aby osiągnąć cele zrównoważonego rozwoju. Zamiast traktować cyfryzację i zrównoważony rozwój w oderwaniu od siebie, strategia podwójnej transformacji łączy te krytyczne funkcje, aby odblokować korzyści w zakresie wydajności i produktywności. Podwójna transformacja może mieć pozytywny wpływ poprzez ekologizację technologii, zasobów danych i infrastruktury, jednocześnie przyspieszając zrównoważony rozwój w całej organizacji.

Jednakże, podczas gdy technologie cyfrowe mogą tworzyć wydajne i zrównoważone źródła energii, aby pomóc w rozwiązaniu tego kompromisu, mogą one również mieć negatywny wpływ na środowisko. Na przykład szkolenie i wdrażanie modeli sztucznej inteligencji zużywa energię i wodę oraz powoduje emisję dwutlenku węgla, zarówno w centrach danych, chmurze, jak i na brzegu sieci. Te negatywne skutki już się pojawiają i są również celem takiej zrównoważonej transformacji energetycznej.

Cyfryzacja może mieć wpływ na kilka elementów systemu transportowego, a tym samym na jego efektywność środowiskową:

- na popyt na podróże mogą wpływać na przykład wirtualne rozwiązania w zakresie mobilności, takie jak praca zdalna, wideokonferencje, e-learning, e-medicyna, e-publicacje itp.;
- oferta niektórych usług transportowych lub ich kombinacji może stać się bardziej atrakcyjna dzięki rozwiązaniom cyfrowym, np. poprzez dostarczanie informacji w czasie rzeczywistym, ułatwianie rezerwacji biletów, umożliwianie inteligentnej logistyki i świadczenie usług multimodalnych zarówno dla transportu pasażerskiego, jak i towarowego;
- rozwiązania cyfrowe mogą prowadzić do bardziej efektywnego wykorzystania istniejącej fizycznej przepustowości infrastruktury transportowej dla niektórych rodzajów transportu (pojazdy autonomiczne i połączone), zwiększając ich atrakcyjność lub zmniejszając ich wpływ na środowisko;
- rozwiązania cyfrowe mogą pomóc w poprawie efektywności środowiskowej pojazdów (zwiększona efektywność energetyczna, czujniki itp.).

Podsumowując, niezależnie od niektórych istniejących dysfunkcji, wydaje się właściwe, aby sądzić, że technologie cyfrowe mogą zapewnić funkcje zdolne do katalizowania transformacji ekologicznej. To wzajemne wzmocnienie, określane jako **"bliźniacza transformacja"**, jest szczególnie pilne w sektorach gospodarki, które mają znaczny udział w emisji gazów cieplarnianych, takich jak transport, energetyka, rolnictwo, budownictwo i energochłonne gałęzie przemysłu.

PRZEWODNIK DOTYCZĄCY PARTYCYPACJI PRACOWNIKÓW

Praktyczny przewodnik dotyczący partycypacji pracowników jest częścią tego zestawu narzędzi opracowanego w ramach projektu i ma na celu stworzenie **podręcznika, który wspiera i pomaga poprawić partycypację pracowników**, koncentrując się na aspektach związanych z transformacją ekologiczną w zakresie zatrudnienia, gdzie oprócz generowania nowych zielonych miejsc pracy może to oznaczać utratę niektórych istniejących, dla których konieczne jest **wzmocnienie szkolenia pracowników**, albo w celu przeszkolenia ich do nowych miejsc pracy w ich własnym sektorze zawodowym, albo w celu przeszkolenia ich do pracy w innych sektorach zawodowych. Oprócz kwalifikacji pracowników, konieczne jest **wzmocnienie** systemów partycypacji pracowników, w szczególności informacji i konsultacji; oraz analiza i **wzmocnienie ochrony pracowników w ich miejscu pracy**, w obliczu generowania nowych zagrożeń spowodowanych transformacją ekologiczną.

W ten sposób *Praktyczny Przewodnik* ma na celu spełnienie dwóch podstawowych celów projektu:

- promowanie ponadnarodowej współpracy między partnerami społecznymi w zakresie **wspierania partycypacji pracowników** w przewidywaniu i zarządzaniu zmianami oraz zapobieganiu i rozwiązywaniu konfliktów w przypadku różnych form restrukturyzacji w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw na poziomie Unii; poprzez uruchomienie działań mających na celu wspieranie tworzenia i sprawnego funkcjonowania ponadnarodowych **mechanizmów i organów informacji, konsultacji i partycypacji, w tym europejskich rad zakładowych**; oraz
- promowanie wymiany i dalszego **rozpowszechniania wiedzy i dobrych praktyk**, promowanie ponadnarodowej współpracy między partnerami społecznymi w celu zwiększenia zaangażowania pracowników w działania w przedsiębiorstwach mające na celu wdrożenie Europejskiego Zielonego Ładu.

W związku z tym w *Przewodniku*:

- analizujemy sytuacje, które wdrożenie zielonej i cyfrowej transformacji może spowodować w sytuacji zatrudnialności pracowników w sektorze transportu: tworzenie nowych źródeł zatrudnienia, zielone miejsca pracy, które mogą być generowane lub ewentualna utrata miejsc pracy. Obie sytuacje wymagają wdrożenia określonych aspektów w zakresie szkoleń (przekwalifikowania zawodowego);
- analizujemy sposób, w jaki należy traktować pojawienie się nowych systemów pracy i nowych miejsc pracy oraz nowe zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, które mogą wynikać z tych zmian;

- włączamy konkretne działania na rzecz *sprawiedliwej transformacji* w sektorze transportu w obliczu ekologizacji i cyfryzacji, kładąc nacisk na konkretne aspekty obecnego prawodawstwa UE dotyczącego uczestnictwa pracowników w ich miejscach pracy; w szczególności na informowanie i konsultacje;
- uwzględniamy niektóre dobre praktyki dotyczące zaangażowania pracowników w różnych podsektorach (drogowym, miejskim, kolejowym, morskim, lotniczym itp.) sektora transportu, aby uwzględnić sytuacje związane z ekologizacją i transformacją cyfrową.

II) Wnioski z fazy badawczej projektu

Przystępując do opracowania naszego *praktycznego przewodnika*, przypominamy niektóre wnioski uzyskane w fazie badawczej projektu, które wykorzystamy jako punkt wyjścia do identyfikacji problemów, które mogą napotkać pracownicy sektora transportu i na które chcemy odpowiedzieć za jego pośrednictwem.

Po pierwsze, należy podkreślić, że w projekcie **Green. Smart. Transport. Deal, GSTD** uczestniczy osiem reprezentacji (związków zawodowych i pracodawców) z sześciu krajów: Włoch, Polski, Hiszpanii, Słowacji, Chorwacji i Macedonii Północnej².

Faza badawcza przeprowadzona podczas części rozwoju projektu polegała na opracowaniu analizy źródeł wtórnych, której towarzyszyły wnioski uzyskane w ankiecie internetowej przeprowadzonej we wszystkich krajach partnerskich. Zbadano w niej kilka aspektów technicznych: pojazdy niskoemisyjne, ekologizacja miast, cyfryzację i obecność Zielonego Ładu w społeczeństwie oraz pozostałe kwestie, , szczególnie związanymi z pracownikami: warunki zatrudnienia i stosowanie praw do informacji i konsultacji, negocjacje zbiorowe i dialog społeczny.

W naszym *praktycznym przewodniku*, biorąc pod uwagę główny cel projektu, zamierzamy odnieść się do wniosków uzyskanych w aspektach związanych z partycypacją pracowników i ich warunkami zatrudnienia, które można podsumować w następujący sposób:

- biorąc pod uwagę kraje uczestniczące w projekcie, istnieje duża różnorodność stosunków przemysłowych, chociaż zachowana jest tożsamość pod względem uczestnictwa pracowników poprzez związki zawodowe lub rady zakładowe (rady pracowników, w niektórych krajach);
- tworzone są dwu- lub trójstronne rady sektorowe, które podejmują dialog społeczny w sektorze transportu, a podrady mogą być tworzone zgodnie z podsektorami, takimi jak kolejowy, morski, miejski itp.;

² Organizacje uczestniczące to: Federazione Autonoma dei Sindacato dei Transportes z Włoch; Małopolski Związek Pracodawców LEWIATAN z Polski; Republiková únia zamestnávateľov, ze Słowacji; Sindikat Željeznica Hrvatske z Chorwacji; Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid - CSIT Unión Profesional; Asociación Provincial de Empresarios y Transportistas y Agencias de Málaga i Federacion Independiente de transportistas de Andalucía z Hiszpanii; Związek Zawodowy Transportu i Komunikacji z Macedonii Północnej.

- wszystkie kraje wzywają do wzmocnienia trójstronnego dialogu społecznego, zwiększenia potencjału związków zawodowych i organizacji pracodawców w sektorze oraz potrzeby opracowania układów zbiorowych i systemów szkoleniowych dla pracowników;
- należy wzmocnić układy zbiorowe pracy, aby zapewnić, że obejmują one wszystkich pracowników sektora transportu, zwłaszcza w obszarach związanych z wynagrodzeniem. W tym celu konieczne jest promowanie istnienia układów zbiorowych w każdym podsektorze transportu;
- pracownicy obawiają się przekształcenia obecnych miejsc pracy w zielone miejsca pracy i nie uznają, że dialog społeczny zapewnia obecnie rozwiązania powstałych problemów;
- pracownicy zgłaszają brak wystarczających informacji na temat procesów zielonej lub cyfrowej transformacji w ich przedsiębiorstwach. Z kolei pracodawcy skarżą się na brak informacji od instytucji na temat polityk, które będą wdrażane przez rządy i tego, jak mogą one wpłynąć na ich firmy.

W tym sensie pracodawcy postrzegają te skutki jako natychmiastowe, podczas gdy pracownicy postrzegają je w perspektywie średnioterminowej, wykazując ogólny brak zainteresowania tą kwestią;

- brak konsultacji na poziomie krajowym i regionalnym w zakresie wdrażania *Strategii zrównoważonej i inteligentnej mobilności* jest wskazywany przez respondentów jako powód wykluczenia z procesu transformacji i przewidują oni negatywny wpływ na warunki zatrudnienia i koszty ich działalności.

W szczególności pracodawcy podnoszą, że świadomość o *zielonym ładzie* nie jest obecna w społeczeństwie i nie jest on omawiany przez rządy i partnerów społecznych;

- wreszcie, zidentyfikowano również problemy związane z informowaniem pracowników przez związki zawodowe lub rady zakładowe.

Pracownicy uważają, że powinni dysponować większą ilością informacji od związków zawodowych związanych z procesami zielonej i cyfrowej transformacji. Podają dwa motywy, dlaczego te informacje nie są wystarczające: brak wiedzy związków zawodowych na ten temat (brak specjalistycznych szkoleń) oraz to, że w niektórych krajach system informacji i konsultacji nie ma wystarczającej ochrony prawnej, aby móc go realizować.

Podsumowując, z analiz przeprowadzonych przez każdy kraj partnerski projektu można wywnioskować, że obecnie **konieczne jest rozwijanie wymiany informacji na temat planowanych procesów transformacji, zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym, między rządami i partnerami społecznymi (trójstronny dialog społeczny).**

Na poziomie przedsiębiorstwa istnieje potrzeba **ustanowienia jasnych i wymagających protokołów informacyjnych i konsultacyjnych między pracodawcami a związkami zawodowymi (lub radami zakładowymi) w celu przewidywania tych zmian technologicznych i wzmocnienia szkolenia obecnych pracowników w zakresie wdrażania nowych technologii w ich miejscach pracy.**

III) Strategia na rzecz sprawiedliwej, partycypacyjnej i społecznie odpowiedzialnej transformacji energetycznej w sektorze transportu

Istnieje silna korelacja między zawartością gazów cieplarnianych w atmosferze, CO₂ (wykorzystanie paliw kopalnych jako źródła energii i emitowanych w szczególności przez transport), a wzrostem średniej temperatury powierzchni Ziemi, która od czasów przedindustrialnych zwiększyła się 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 emisje CO₂ do atmosfery*, tj. transformacja energetyczna.

Wskazaliśmy już, że sektor transportu odpowiada za prawie 25% emisji gazów cieplarnianych w Europie, będąc główną przyczyną zanieczyszczenia powietrza w miastach.

W tym kontekście pojawia się *Strategia na rzecz mobilności niskoemisyjnej*, która obejmuje zestaw środków wspierających transformację Europy poprzez trzy obszary priorytetowe oraz zaangażowanie miast i władz lokalnych w celu zmniejszenia zanieczyszczenia. Odbywa się to poprzez dążenie do zwiększenia wydajności systemu transportowego dzięki zachęcaniu do przejścia na środki transportu o niższej emisji, przyspieszenie wdrażania niskoemisyjnej alternatywnej energii dla transportu; oraz przejście na pojazdy bezemisyjne. Są to propozycje różnych strategii, które rozpoczęły się 12 października 2015 r. podpisaniem Porozumienia Paryskiego, przez 195 krajów Ramowej Konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie zmian klimatu i UE, którego celem jest *"utrzymanie średniej globalnej temperatury znacznie poniżej 2°C powyżej poziomu sprzed epoki przemysłowej"*, ale ze zobowiązaniem, że nie przekroczy ona 1,5°C.

Strategie te obejmują *strategię 20-20-20, ramy na rzecz energii i klimatu do 2030 r. oraz Gotowi na 55 (Fit for 55)*, który, podobnie jak *pakiet 20-20-20* i zgodnie z nim, zmienia cele i dostosowuje je do roku 2030, biorąc pod uwagę *scenariusz strategii 2050 i białą księgę w sprawie transportu*, ustanawiając zobowiązania do ograniczenia emisji gazów cieplarnianych o co najmniej 55%, osiągnięcia co najmniej 32-procentowego udziału odnawialnych źródeł energii oraz poprawy efektywności energetycznej o co najmniej 32,5%, a także podjęcia pilnych działań w celu osiągnięcia minimalnego celu w postaci 10% międzysystemowych połączeń elektroenergetycznych do 2020 roku i 15% do 2030 roku.

Strategia na rzecz Europy neutralnej dla klimatu do 2050 r., Europejski Zielony Ład, została przedstawiona przez Komisję Europejską w dniu 28 października 2018 r. przed *szczytem klimatycznym ONZ (COP24)*, który miał miejsce w dniach 2-14 grudnia w

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them"

Katowicach (Polska). Potwierdza ona zobowiązanie Europy do przeprowadzenia globalnym działaniom w dziedzinie klimatu **poprzez sprawiedliwą społecznie transformację** w kierunku dobrze prosperującej, nowoczesnej, konkurencyjnej i neutralnej dla klimatu gospodarki do 2050 r. Oznacza to, że inwestowanie w realistyczne rozwiązania technologiczne, **zapewnienie sprawiedliwości społecznej na rzecz sprawiedliwej transformacji**, ustanowienie polityk pobudzających wzrost gospodarczy oraz wspieranie konkurencji biznesowej i rynku pracy. W tym celu wprowadzono **mechanizm sprawiedliwej transformacji**, o którym już wspominaliśmy.

Głównym wyrazicielem tej *neutralnej strategii europejskiej* jest **Biała Księga Transportu**, która została stworzona „w odpowiedzi na źródło emisji CO₂, które reprezentuje ten sektor i która stoi przed wyzwaniem przełamania zależności systemów transportowych od ropy naftowej bez poświęcania ich wydajności lub narażania mobilności”. Jej głównym celem jest przyczynienie się do stworzenia systemu, który podtrzymuje europejski postęp, poprawa konkurencyjności, zaoferowanie wysokiej jakości usługi w zakresie mobilności efektywnie wykorzystując zasoby oraz zużywając mniej i czystsza energię, w celu zmniejszenia jego wpływu na środowisko.

III-1) Sprawiedliwa transformacja jako gwarancja partycypacji pracowników w procesie podejmowania decyzji w przedsiębiorstwach

Mówiąc o ***sprawiedliwej transformacji*** należy wrócić do momentu jej opracowania przez związki zawodowe w Kanadzie i USA w latach 90. XX wieku. Idea ta miała dwojaki cel, z jednej strony **opracowanie narzędzi ochrony zatrudnienia w obliczu zmian spowodowanych kryzysem ekologicznym i energetycznym**, a z drugiej przedstawienia propozycji zmian w mechanizmach ochrony pracowników i terytoriów dotkniętych kryzysem energetycznym.

Koncepcja ta zakłada, że **sprawiedliwa transformacja nie jest możliwa bez udziału pracowników, za pośrednictwem ich przedstawicieli**, co zostało określone w różnych standardach lub umowach:

- porozumienie paryskie w swojej preambule odwołuje się do udziału pracowników: „w celu uwzględnienia imperatywów sprawiedliwej transformacji siły roboczej”;
- MOP w swoich *Wytycznych* zaleca konsultacje i współpracę związków zawodowych przy opracowywaniu i wdrażaniu polityk niskoemisyjnych „w celu sprawiedliwego przejścia do zrównoważonych środowiskowo gospodarek i społeczeństw dla wszystkich”
- w *pakiecie dotyczącym polityki energetycznej z 2015 r.* Komisja Europejska podkreśla znaczenie roli partnerów społecznych i zachęca ich do włączenia transformacji energetycznej do dialogu społecznego.

Udział pracowników w podejmowaniu decyzji w ich firmach jest również uzasadniony przez zmiany strukturalne zachodzące w sektorze transportu w obliczu transformacji energetycznej i cyfrowej, które mają ogromny wpływ na życie osobiste i zawodowe pracowników.

Aby jednak *sprawiedliwa transformacja* była skuteczna, musi spełniać określone warunki:

- jej realizacja odbywa się w drodze **trójstronnego dialogu społecznego** między rządami, pracodawcami i związkami zawodowymi;
- posiadanie konkretnych środków wspierających dotknięte sektory i branże, w naszym przypadku sektor transportu.
- uwzględnienie ochrony socjalnej dla najbardziej narażonych pracowników w procesie transformacji energetycznej, w tym bezpośrednich, pośrednich i wspomagających miejsc pracy;
- a także ustanowienie planów szkoleń i budowania potencjału dla pracowników w związku z nowymi zielonymi miejscami pracy.

Oprócz tego (choć być może nie jest to bezpośrednio związane z sektorem transportu) należy opracować terytorialne plany reaktywacji, w których priorytetem jest dywersyfikacja działalności gospodarczej i rozwój obszarów wiejskich, ze szczególnym uwzględnieniem kobiet i młodych ludzi a także funduszy gospodarczych z budżetów każdego państwa oraz ustanowienie zielonych podatków.

W oparciu o te warunki i w celu osiągnięcia *sprawiedliwej*, partycypacyjnej i społecznie odpowiedzialnej *transformacji*, musimy wspierać udział pracowników poprzez negocjacje zbiorowe i dążyć do większego zaangażowania związków zawodowych i bezpośrednich organów przedstawicielskich pracowników (rad pracowniczych).

III-2) Promowanie partycypacji pracowników w procesie podejmowania decyzji w przedsiębiorstwach

A. Europejskie prawodawstwo dotyczące prawa do partycypacji pracowników

Prawo do partycypacji pracowników w Unii Europejskiej zaczyna się od *Wspólnotowej Karty Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników z 1989 r.* (Karta Socjalna), która podkreśla, że „pożądane jest zachęcanie pracowników do partycypacji”; a następnie od *Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej*, która uznaje zbiorowe prawa do partycypacji pracowników, takie jak:

- wolność zgromadzeń i stowarzyszania się, zarówno politycznego, jak i związkowego (art. 12);
- **prawo do informacji i konsultacji z pracownikami** w przedsiębiorstwie lub sektorze zawodowym, które jest realizowane za pośrednictwem przedstawicieli pracowników lub związków zawodowych (art. 27);

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them"

- lub **prawo do rokowań zbiorowych i działań zbiorowych** na odpowiednich poziomach, w tym prawo do strajku (art. 28).

Ponadto, w tytule X dotyczącym polityki społecznej (art. 151-161) Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) reguluje udział pracowników w podejmowaniu decyzji za pośrednictwem systemów informacji i konsultacji.

Zgodnie z tym prawodawstwem Parlament Europejski przyjął różne dyrektywy i rezolucje wzywające do **zagwarantowania pracownikom prawa do udziału w podejmowaniu decyzji w przedsiębiorstwach i miejscach pracy**, zarówno w przedsiębiorstwach krajowych, jak i ponadnarodowych oraz w różnych kwestiach, a także międzysektorowe porozumienia między partnerami społecznymi zawierające postanowienia dotyczące informacji i konsultacji.

Spośród tych regulacji wyróżniają się trzy dyrektywy odnoszące się do informacji i konsultacji na poziomie krajowym, które ustanawiają prawo pracowników do informacji i konsultacji ze strony pracodawcy w zakresie szeregu kwestii związanych z wynikami ekonomicznymi i przyszłymi planami rozwoju przedsiębiorstw, które mogą mieć wpływ, między innymi, na zatrudnienie.

- ❑ **dyrektywa 98/59/WE** z dnia 20 lipca w sprawie zwolnień grupowych, która stanowi, że w przypadku zwolnień grupowych pracodawca musi rozpocząć negocjacje z pracownikami w celu ustalenia, w jaki sposób i za pomocą jakich środków uniknąć zwolnień grupowych lub zmniejszyć liczbę pracowników nimi dotkniętych, z wykorzystaniem systemów informacji i konsultacji;
- ❑ **dyrektywa 2001/23/WE** z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie obowiązku informowania pracowników w przypadku przejęcia przedsiębiorstw i ochrony ich praw w takich przypadkach;
- ❑ oraz **Dyrektywa 2002/14/WE** z dnia 11 marca **ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej** oraz ustanawiająca minimalne normy proceduralne w zakresie ochrony tych praw, którą przeanalizujemy w dalszej części.

Oprócz wymienionych dyrektyw należy wspomnieć o **Europejskim filarze praw socjalnych**, składającym się z 20 zasad, które są wiążące dla wszystkich państw członkowskich UE i które służą jako przewodnik do osiągnięcia skutecznych wyników społecznych i zatrudnienia oraz zapewnienie lepszej regulacji i egzekwowania praw socjalnych. Dokument przewiduje prawa pracowników nie tylko do otrzymywania informacji, ale także do konsultacji w sprawie takich operacji biznesowych:

pracownicy lub ich przedstawiciele mają prawo do uzyskiwania informacji i wyrażania swojej opinii w odpowiednim czasie w dotyczących ich kwestiach, w szczególności w odniesieniu do transferów, restrukturyzacji oraz łączenia przedsiębiorstw, a także zwolnień grupowych. [Zasada 8^o]

B. Wdrożenie systemów partycypacji, informacji i konsultacji poprzez Dyrektywę 2002/14

Dyrektywa 2002/14/WE stanowi odniesienie do partycypacji pracowników w podejmowaniu decyzji, włączając systemy informacji i konsultacji jako jej podstawowe elementy.

- **Informowanie** definiuje się jako ***przekazywanie danych przez pracodawcę przedstawicielom pracowników, aby mogli oni zapoznać się z omawianym tematem i przeanalizować go***. Powyższe dotyczy polityki kadrowej, ewolucji wynagrodzeń i zatrudnienia, ewolucji sektora gospodarczego przedsiębiorstwa itp.
- **Konsultacje** to ***wymiana poglądów oraz nawiązanie dialogu między przedstawicielami pracowników a pracodawcą*** na temat organizacji pracy i aktywności zawodowej pracowników to znaczy restrukturyzacji siły roboczej, redukcji godzin pracy, całkowitych lub częściowych transferów, procesów fuzji, przejęć, planów szkoleń zawodowych itp.

Dla obu systemów uczestnictwa ustanowiono ogólne ramy z następującymi zasadami proceduralnymi:

- czego dotyczy informowanie i konsultowanie: zarówno informowanie, jak i konsultowanie dotyczy takich aspektów, jak sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa, struktura i prawdopodobna ewolucja zatrudnienia oraz decyzje, które mogą prowadzić do istotnych zmian w organizacji pracy lub w stosunkach umownych;
- czas przeprowadzenia informowania i konsultacji powinien być odpowiedni, aby umożliwić dyskusję na ten temat między pracodawcą a przedstawicielami pracowników;
- zakres: informacje przekazywane przez pracodawcę powinny umożliwić przedstawicielom pracowników zrozumienie aktualnej sytuacji i opracowanie odpowiedzi (faza konsultacji) na poruszoną kwestię;
- zaangażowane podmioty: informacje i konsultacje są przeprowadzane za pośrednictwem przedstawicieli pracowników (rad pracowniczych) lub bezpośrednio przez związki zawodowe;
- cel konsultacji: osiągnięcie porozumienia w sprawie decyzji, które mogą prowadzić do istotnych zmian w sposobie organizacji pracy lub w stosunkach umownych.

Ponadto dyrektywa ma na celu zapewnienie poufności informacji, które pracodawca przekazuje związkom zawodowym. Dzieje się to poprzez wprowadzenie obowiązku zachowania tajemnicy, zgodnie z którym przedstawiciele pracowników i ich doradcy

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them"

nie mogą upubliczniać żadnych informacji, które otrzymali od przedsiębiorstwa w sposób poufny. Wprowadzono także termin informacji poufnej, zgodnie z którym pracodawcy mogą ograniczyć prawo do informowania przedstawicieli pracowników lub konsultowania się z nimi, jeżeli mogłoby to poważnie zaszkodzić funkcjonowaniu przedsiębiorstwa.

C. Partycypacja, informowanie i konsultacje w kwestiach zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy

Ochrona zdrowia w miejscu pracy stanowi jedno z podstawowych praw każdego pracownika (art. 31.1 *Karty Praw Podstawowych UE*) i jest chroniona przez obowiązujące ustawodawstwo, zarówno na poziomie europejskim, jak i krajowym. W szczególności pracodawca, zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym, ma obowiązek zapewnienia bezpiecznych warunków pracy poprzez angażowanie pracowników w podejmowanie decyzji w tych kwestiach.

W związku z tym, podobnie jak w przypadku ogólnego procesu podejmowania decyzji, procedury uczestnictwa pracowników w kwestiach bezpieczeństwa i higieny pracy są również regulowane za pomocą szeregu zasad. Mają one tę szczególną cechę, że **wraz z prawami pracowników do uczestnictwa ustanawiają szczególne obowiązki, które pracodawca musi wypełnić, aby zagwarantować zdrowie i bezpieczeństwo pracowników.** **Dyrektywa ramowa Unii Europejskiej 89/391/EWG** w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy obejmuje prawa pracowników do uczestnictwa i konsultacji w tym obszarze i ustanawia szczególne obowiązki, które pracodawca musi spełnić w celu zagwarantowania odpowiednich warunków bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników.

Wspomniana dyrektywa definiuje pojęcie przedstawiciela pracowników w kwestiach bezpieczeństwa i zdrowia pracowników jako: „osoba wyznaczona, wybrana lub desygnowana, zgodnie z prawodawstwem krajowym i przyjętymi procedurami, celem reprezentowania pracowników przy rozwiązywaniu problemów wynikających z zakresu ochrony bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników podczas wykonywania ich czynności zawodowych”. Przepisy przyznają przedstawicielom status **uczestnika rozmów na etapie konsultacji w sprawach ochrony w miejscu pracy** i ustanawiając gwarancje (wystarczający czas wolny od pracy, bez utraty wynagrodzenia i wszelkie środki niezbędne do wykonywania ich funkcji) do wykonywania tych zadań.

Oprócz dyrektywy ramowej należy przytoczyć **strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021-2027**, które określają aspekty zaangażowania pracowników, takie jak pełne zaangażowanie pracowników i zaangażowanie pracodawców w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia; wzmocnienie kompetencji przedstawicieli pracowników, „w celu skutecznego wdrożenia przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy” lub wdrażanie zmian w przepisach „w sposób przejrzysty i demokratyczny” z udziałem partnerów społecznych.

Ramy strategiczne przyjmują podejście trójstronne (pracownicy, pracodawcy i rządy) i koncentrują się na trzech kluczowych celach przekrojowych lub priorytetach strategicznych:

1. przewidywanie zmian i zarządzanie nimi w kontekście transformacji ekologicznej, cyfrowej i demograficznej;
2. poprawa zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, dążenie do podejścia wizja zero w odniesieniu do wypadków śmiertelnych związanych z pracą;
3. zwiększenie gotowości do reagowania na obecne i przyszłe kryzysy zdrowotne.

Ramy strategiczne odnoszą się w szczególności do **nowych zadań** (cyfryzacja lub ekologizacja), **nowych wzorców pracy** (robotyzacja, sztuczna inteligencja), **nowych miejsc pracy** (praca zdalna) i **zmian demograficznych** (starzenie się siły roboczej); ogłaszając, że są to sytuacje, które mogą prowadzić do **nowych możliwości zatrudnienia**, poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym lub zwiększenia środków zdrowotnych, ale które należy zaktualizować, dostosowując je do **nowych zagrożeń i sytuacji w pracy** (maszyny, ekrany, miejsca pracy itp.). Wskazane aspekty mają kluczowe znaczenie w sektorze transportu i w każdym z jego podsektorów.

D. Negocjacje zbiorowe i dialog społeczny

Negocjacje zbiorowe są podstawowym postulatem *Międzynarodowej Organizacji Pracy*, MOP, wraz z wolnością zrzeszania się, ustanowionym w 1919 r., potwierdzonym w 1944 r. i rozwiniętym w konwencjach 151 i 154, który jest przedstawiany jako procedura rozwiązywania sporów pracowniczych.

Artykuł 2 Konwencji 154 stanowi, że: „*rokowania dotyczą: określenia warunków pracy i zatrudnienia; uregulowania stosunków między pracodawcami a pracownikami; oraz uregulowania stosunków między pracodawcami lub ich organizacjami a organizacją lub organizacjami pracowników*”.

Włączenie szeregu środków w celu promowania rokowań zbiorowych:

- *powinny one dotyczyć wszystkich pracodawców i wszystkich kategorii pracowników;*
- *powinny być stopniowo rozszerzane na wszystkie kwestie związane z warunkami pracy;*
- *procedury rozstrzygania sporów powinny przyczyniać się do promowania rokowań zbiorowych;*
- *negocjacje powinny odbywać się na wszystkich poziomach: przedsiębiorstwa, regionalnym i krajowym; oraz*

- strony negocjacji powinny dysponować informacjami niezbędnymi do prowadzenia negocjacji przy pełnej znajomości faktów.

Jeśli skupimy się na poziomie europejskim, **negocjacje zbiorowe są uznawane za prawo w art. 28 Karty Praw Podstawowych UE**, a ich procedura jest regulowana w art. 152, 154 i 155 *Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej* (TFUE).

Te krótkie regulacje zapewniają zwarte ramy prawne dla rokowań zbiorowych, które, choć minimalne, są uważane za wystarczające dla obecnej praktyki partnerów społecznych.

W szczególności art. 152 TFUE ustanawia poszanowanie autonomii zbiorowej i wolności związkowej oraz legitymizuje partnerów społecznych do regulowania stosunków pracy, w których uczestniczą, czyniąc negocjacje zbiorowe alternatywnym środkiem tworzenia przepisów prawnych i porzucając swoją pierwotną rolę jedynie środka uzupełniającego w tym obszarze.

Artykuł 155 TFUE uznaje w ust. 1, że: „dialog między partnerami społecznymi na poziomie Unii może prowadzić, jeśli oni sobie tego życzą, do nawiązania stosunków umownych, w tym umów zbiorowych”.

E. Ponadnarodowe uczestnictwo pracowników poprzez europejskie rady zakładowe

Jak już wskazaliśmy, Unia Europejska wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w zakresie partycypacji pracowników, poprzez informowanie i konsultowanie pracowników, w celu osiągnięcia podstawowych aspektów europejskiej polityki społecznej, takich jak: poprawa warunków życia i pracy; odpowiednia ochrona socjalna; wysoki i zrównoważony poziom zatrudnienia oraz walka z wykluczeniem.

W 2009 r. przyjęto **Dyrektywę 2009/38/WE w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym**, która miała na celu usunięcie szeregu niedociągnięć zidentyfikowanych w odniesieniu do pierwotnej Dyrektywy i która zawierała definicje szeregu kluczowych pojęć, takich jak „kwestie ponadnarodowe”, „informowanie” i „konsultowanie”, a także wyszczególnienie przepisów dotyczących prawa do szkolenia i powiązania między procedurami informowania i konsultowania na szczeblu europejskim i krajowym.

Podstawowym celem tej dyrektywy jest zagwarantowanie prawa do informacji i konsultacji w kwestiach ponadnarodowych dla pracowników przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (zatrudniających co najmniej 1000 pracowników). Proponuje się to osiągnąć za pomocą dwóch działań: **ustanowienie europejskiej rady zakładowej lub alternatywnego trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi**, przy czym informowanie i konsultowanie rozumiane jest w sposób, o którym była już mowa przy powoływaniu się na *dyrektywę 2002/14/WE*.

Poprzez ustanowienie ERZ dąży się do „poprawy prawa pracowników przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym do informacji i konsultacji” (art. 1 Dyrektywy 94/45/WE) w sprawie decyzji podejmowanych przez centralne kierownictwo, które ich dotyczą. Tak więc głównym zadaniem ERZ jest informowanie i konsultowanie się w sprawie projektów ponadnarodowych.

ERZ mogą być tworzone z jednej strony przez przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym posiadające zakłady w różnych państwach członkowskich Unii Europejskiej lub państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego, zatrudniające co najmniej 1000 pracowników w tej grupie i zatrudniające w co najmniej dwóch różnych państwach członkowskich 150 pracowników lub więcej w każdym z nich, a z drugiej strony przez grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zatrudniające 1000 pracowników lub więcej w całej grupie lub przez grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zatrudniające 1000 pracowników lub więcej w całej grupie. Grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zatrudniające co najmniej 1000 pracowników we wszystkich państwach członkowskich, obejmujące co najmniej dwa przedsiębiorstwa należące do grupy w różnych państwach członkowskich oraz co najmniej jedno przedsiębiorstwo należące do grupy zatrudniające co najmniej 150 pracowników w jednym państwie członkowskim i co najmniej jedno inne przedsiębiorstwo należące do grupy zatrudniające co najmniej 150 pracowników w innym państwie członkowskim.

Pierwszym krokiem w tworzeniu tych komitetów jest ustanowienie **specjalnego zespołu negocjacyjnego** między centralnym kierownictwem przedsiębiorstwa a *przedstawicielami pracowników* przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub praktyce.

ERZ jest odpowiedzialna za informowanie i konsultowanie się w sprawach dotyczących przedsiębiorstwa jako całości, takich jak: struktura, sytuacja ekonomiczna i finansowa, prawdopodobny rozwój działalności przedsiębiorstwa, produkcji i sprzedaży; sytuacja i prawdopodobny rozwój zatrudnienia lub zmiany mające wpływ na organizację i nowe metody pracy.

[**Uwaga:** obecna dyrektywa 2009/38 jest poddawana przeglądowi przez Komisję Europejską, zgodnie z rezolucją Parlamentu Europejskiego z dnia 2 lutego 2023 r. zawierającą zalecenia dla Komisji w sprawie przeglądu dyrektywy w sprawie europejskiej rady zakładowej].

IV) Możliwy wpływ transformacji energetycznej i cyfrowej na zatrudnienie oraz bezpieczeństwo i higienę pracy w sektorze transportu

IV-1) Cel priorytetowy: utrzymanie wysokiej jakości zatrudnienia i przekwalifikowanie pracowników

Ogólnie rzecz biorąc, zgodnie z różnymi badaniami i analizami przeprowadzonymi w ramach UE, możemy powiedzieć, że istnieje powszechna niewiedza na temat zielonych polityk i ich wpływu na gospodarkę, że nie ma wystarczającego

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them"

zainteresowania poruszaniem tych kwestii w krajowym dialogu społecznym oraz że udział i zaangażowanie związków zawodowych w tym obszarze są niskie.

Stwierdzono, że w **obliczu procesów ekologizacji należy zagwarantować godną pracę i jakość zatrudnienia poprzez ustanowienie programów uczenia się przez całe życie dla pracowników** oraz że w niektórych krajach transformacja ekologiczna i pojawienie się nowych zielonych miejsc pracy jest postrzegane jako zagrożenie dla obecnego zatrudnienia.

W tym samym sensie badania przeprowadzone w ramach naszego projektu wykazały brak specjalistów w sektorze transportu w niektórych krajach. Stwierdzono również, że technologie sztucznej inteligencji mają wpływ, który jest postrzegany w bardzo różny sposób przez pracodawców i pracowników. Podczas gdy pracodawcy mogą uznać ten wpływ za pozytywny ze względu na takie aspekty, jak posiadanie mniejszej liczby kierowców, szybszy i bardziej wydajny transport zarówno towarów, jak i pasażerów poprzez wyeliminowanie przerw dla kierowców, którzy nie potrzebują zautomatyzowanych systemów, możliwość wykonywania ciągłych operacji (całą dobę, 365 dni w roku), zmniejszenie liczby wypadków drogowych oraz usprawnienie procesów dostarczania produktów lub towarów do trudniejszych lokalizacji, w których firmy już korzystają z pomocy osoby, która odpowiada za zarządzanie częścią podróży (tzw. „pierwsza mila” lub „ostatnia mila”).

Z drugiej strony, **ze strony pracowników, te potencjalne korzyści biznesowe mogą oznaczać utratę miejsc pracy**, a w najlepszym przypadku, **w zamianę ich miejsc pracy na bardziej „technologiczne”, których wykonanie wymaga nowego szkolenia dla pracownika**, dostępu do nowych kwalifikacji zawodowych i uczenia się przez całe życie w celu dostosowania się do tych nowych sytuacji.

W każdym razie, niezależnie od tego, czy miejsca pracy zostaną utracone, czy pojawią się nowe zawody, **musimy przewidzieć te zmiany za pomocą polityki zatrudnienia mającej na celu szkolenie i kwalifikowanie pracowników w zakresie tych nowych umiejętności zawodowych**, aby zapewnić, że transformacja energetyczna zostanie przeprowadzona w sposób sprawiedliwy społecznie w trzech konkretnych aspektach przedstawionych poniżej.

a) Zagwarantowanie utrzymania zatrudnienia

W celu uniknięcia utraty miejsc pracy w różnych gałęziach sektora transportu, musimy przygotować się do roku 2050, w którym zerowa emisja ma stać się rzeczywistością. Stanie się tak po wdrożeniu *sprawiedliwej transformacji energetycznej*, rozumiejąc ją jako szansę na stworzenie wykwalifikowanego i wysokiej jakości zatrudnienia, związanego z nowymi procesami produkcyjnymi, które wymagają od pracowników nowych kompetencji i umiejętności.

W tym celu musimy przeprowadzić szereg działań zintegrowanych z procesami sprawiedliwej transformacji, w tym następujące:

- ustanowienie środków mających na celu utrzymanie zarówno bezpośredniego, jak i pośredniego zatrudnienia w sektorze transportu;

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them"

- ustanowienie środków mających na celu przewidywanie zmian poprzez politykę zatrudnienia ukierunkowaną na szkolenie i kształcenie pracowników;
- ustanowienie odpowiednich i skutecznych środków ochrony socjalnej w celu zapewnienia przetrwania pracowników dotkniętych procesami transformacji energetycznej i/lub cyfrowej;
- promowanie zrównoważonej polityki przemysłowej umożliwiającej tworzenie ekologicznych i wysokiej jakości miejsc pracy w różnych podsektorach sektora transportu;
- promowanie inwestycji w zielone technologie poprzez europejskie programy badawczo-rozwojowe i platformy technologii nisko- lub zeroemisyjnych; z udziałem związków zawodowych w zarządzaniu funduszami europejskimi.

b) Ustanowienie ochrony socjalnej jako instrumentu gwarancyjnego, gdy utrzymanie zatrudnienia nie jest możliwe

Gdy utrzymanie zatrudnienia nie jest możliwe i pracownik traci pracę, nie zawsze będzie w stanie zapewnić sobie odpowiednie warunki życia. Dlatego musimy wdrożyć niezbędne, odpowiednie i skuteczne środki ochrony socjalnej, które zagwarantują im przetrwanie i utrzymanie warunków życia dzięki zasiłkom dla bezrobotnych, ubezpieczeniu zdrowotnemu, świadczeniom socjalnym, emeryturom itp.

Należy przypomnieć, że **ochrona socjalna jest podstawowym prawem człowieka** (*program godnej pracy MOP*), a zagwarantowanie sprawiedliwej transformacji energetycznej oznacza ustanowienie odpowiednich i skutecznych środków ochrony pracowników dotkniętych zwolnieniami grupowymi, wcześniejszymi emeryturami, zamykaniem firm itp. Dlatego też, aby zapewnić, że nie dojdzie do społecznego „porzucenia” pracowników, którzy nie są w stanie utrzymać obecnej pracy, musimy:

- promować ustanowienie systemów ochrony socjalnej opartych na zasadach powszechności, równego traktowania i ciągłości, zapewniających opiekę zdrowotną, bezpieczeństwo dochodów i usługi socjalne;
- promować włączenie odpowiednich środków ochrony socjalnej do krajowych polityk przeciwdziałania zmianom klimatycznym, dla pracowników zależnych od zasobów naturalnych, oceniając sytuacje ubóstwa energetycznego i najbardziej narażonych konsumentów;
- ocenianie i przewidywanie ryzyka związanego z kosztami utopionymi, przewidywanie możliwości dewaluacji aktywów firm transportowych, zmniejszając wartość firmy i działając negatywnie na pracowników.

c) Wykorzystanie szkoleń i adaptacji lub kwalifikacji zawodowych jako instrumentów przeciwdziałania utracie miejsc pracy lub technologicznej konwersji istniejących miejsc pracy

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 14 marca 2019 r. w sprawie zmian klimatu określa różne możliwości osiągnięcia zerowej emisji bez utraty miejsc pracy netto **poprzez odnowienie kompetencji unijnej panoramy umiejętności, dostosowanie jej do najbardziej wrażliwych regionów, sektorów i osób oraz podniesienie umiejętności pracowników w celu zapewnienia wysokiej jakości zatrudnienia w ich własnym regionie, a także uczynienie tego w oparciu o sprawiedliwą transformację.**

MOP wskazuje również, że dostosowanie systemów zawodowych i edukacyjnych do tworzenia miejsc pracy i rozwijania nowych umiejętności „*jest jednym z kluczowych elementów do zapewnienia sukcesu sprawiedliwej transformacji w kierunku gospodarki niskoemisyjnej, ponieważ odblokowuje nowe źródła zatrudnienia, stymuluje produktywność, wzrost zatrudnienia i rozwój*”.

Aby jednak rozwijać nowe umiejętności i dostosowywać istniejące, musimy liczyć na zaangażowanie firm z sektora transportu w szkolenia, które muszą zapewnić swoim pracownikom oraz walczyć z przeszkodami, takimi jak brak motywacji wśród pracodawców, którzy nie rozważają wprowadzenia tych ulepszeń; brak odpowiednich informacji, niska zdolność do wprowadzania zmian i ryzyko finansowe związane z ich podjęciem; oraz strach pracowników w obliczu zmian.

W związku z tym, mając na uwadze te sytuacje oraz w celu promowania i wzmocnienia działalności szkoleniowej, która jest niezbędną do walki z utratą miejsc pracy, należy:

- **promować rozwój krajowych strategii szkoleniowych** poprzez dostosowanie obecnych programów edukacyjnych i szkoleń zawodowych, aby sprzyjały kwalifikacjom w nowych miejscach pracy;
- **negocjować umowy sektorowe** dla całego sektora transportu; branżowe (dla każdej z branż sektora) i umowy firmowe, aby **przewidywać potrzeby w zakresie umiejętności** i promować uczenie się przez całe życie w kategoriach najbardziej dotkniętych transformacją ekologiczną i cyfrową;
- **wykorzystanie mechanizmów informacji i konsultacji do przewidywania strategicznych zmian i monitorowania polityki szkoleniowej firm** w celu promowania jej adekwatności do potrzeb pracowników w związku z transformacją ekologiczną i cyfrową;
- **promowanie relokacji pracowników** najbardziej dotkniętych zmianami i ustanowienie ich profesjonalnej adaptacji.

IV-2) Cel priorytetowy: utrzymanie wysokiej jakości zatrudnienia i przekwalifikowanie pracowników

Konsekwencje *zmian klimatycznych* są pierwszym wyzwaniem dla ochrony zdrowia związaną z występowaniem sytuacji stresu cieplnego w pracy, zanieczyszczeniem atmosfery, np. schorzenia układu oddechowego i zwiększona śmiertelność, promieniowanie UV, np. objawy dermatologiczne, schorzenia okulistyczne, rak skóry

itp. lub narażenie na wysokie temperatury, np. odwodnienie, wysypka skórna, utrata minerałów, udar cieplny itp.

Jednak oprócz tych zagrożeń istnieją nowe zagrożenia związane z zielonymi miejscami pracy, które będą zależeć zarówno od opracowanych innowacji technologicznych, jak i od szybkości wdrażania nowych zmian w systemie produkcyjnym: wykorzystanie nowych materiałów, nanomateriałów lub odnawialnych źródeł energii; zagrożenia chemiczne wynikające z wykorzystania bioenergii, biotechnologii, uzdatniania i oczyszczania wody oraz inne, które należy przeanalizować.

W szczególności **pracownicy sektora transportu będą musieli dostosować swoje schematy pracy do nowych zagrożeń**, takich jak zagrożenia elektryczne generowane przez samochody typu plug-in. W związku z tym, **w ramach partycypacji pracowników, musimy również zwrócić uwagę na szereg podstawowych aspektów w tym obszarze**, które są niezbędne:

- analiza ryzyka wynikającego ze stosowania nowych technologii związanych z rozwojem bardziej ekologicznego transportu, takiego jak pojazdy, elektryczne, hybrydowe, biopaliwa, technologia akumulatorów, wodór i ogniwa paliwowe;
- analiza ryzyka związanego z elektryfikacją kolei, wykorzystaniem biopaliw, wodoru i energii słonecznej w samolotach lub rozwojem inteligentnych systemów transportowych;
- ocena zagrożeń związanych z infrastrukturą tankowania i ładowania lub wymianą akumulatorów, które mogą powodować ryzyko pożaru lub wybuchu;
- szkolenie pracowników w zakresie zapobiegania ryzyku porażenia prądem elektrycznym, na które są narażeni w ramach usług konserwacji pojazdów elektrycznych.

Prawdopodobnie w tym obszarze zapobiegania zagrożeniom dla zdrowia i bezpieczeństwa w pracy **prawie wszystko jest jeszcze do zrobienia (ocena i zapobieganie)**. Nie możemy przeoczyć faktu, że obecne środki zapobiegawcze nie mogą być bezpośrednio przenoszone na nowe miejsca pracy z ich nowymi zagrożeniami. Istnieją także nowe obszary zatrudnienia, które niosą ze sobą nowe zagrożenia, których jeszcze nie zidentyfikowaliśmy. Szybka ewolucja technologii i rotacja pracowników utrudniają określenie wpływu miejsc pracy na zdrowie.



V) Dobre praktyki na rzecz poprawy uczestnictwa przedstawicieli pracowników w sektorze transportu

Wspomnieliśmy już, że transformacja energetyczna i cyfrowa musi być przekrojowa dla wszystkich sektorów produkcyjnych i musi być przeprowadzana w formułach gwarantujących udział zaangażowanych podmiotów

społecznych i gospodarczych, ponieważ **partycypacja przedstawicieli pracowników jest podstawowym elementem koncepcji *sprawdliwej transformacji*: sprawdziwa transformacja nie jest możliwa bez udziału pracowników.**

Różne badania (przeprowadzone przez EUROFOUND, Europejską Konfederację Związków Zawodowych oraz firmy konsultingowe Syndex i JQ&ROS, przy wsparciu finansowym UE) na poziomie europejskim wskazują na dwa aspekty, które musimy wziąć pod uwagę, zajmując się wdrażaniem ulepszeń w zakresie uczestnictwa pracowników w tych procesach transformacji za pośrednictwem związków zawodowych lub rad zakładowych. Pierwszym z nich jest to, że **obecny poziom zaangażowania związków zawodowych jest niski lub bardzo niski i jest traktowany w różny sposób w różnych państwach**. Związki zawodowe nie zawsze są *konsultowane* w sprawie polityki energetycznej i klimatycznej, a kiedy są, propozycje związków zawodowych są rzadko lub wcale brane pod uwagę przez rządy lub firmy. Drugim aspektem jest to, że **związki zawodowe nie zawsze są świadome znaczenia ich udziału w podejmowaniu decyzji**.

W oparciu o te rozważania uważamy, że związki zawodowe, a także pracodawcy, mają obowiązek zwiększyć swoje zaangażowanie w transformację energetyczną i cyfrową sektora transportu. W tym celu konieczne jest przygotowanie swoich liderów i przedstawicieli, aby ich zaangażowanie, komunikacja i funkcje partycypacyjne były bardziej skuteczne.

Z tych powodów opracowaliśmy serię ***Dobrych Praktyk na rzecz poprawy zaangażowania związków zawodowych w celu zwiększenia udziału pracowników i ich pracodawców w sektorze transportu*** w obliczu zmian strukturalnych, które mogą być spowodowane procesami transformacji energetycznej i cyfrowej oraz poprzez zastosowanie tych instrumentów informacji, konsultacji i rokowań zbiorowych. [Do katalogu dobrych praktyk należy dodać propozycje dotyczące zatrudnienia oraz bezpieczeństwa i higieny pracy zawarte w poprzednim rozdziale].

- **Informowanie liderów związkowych, przedstawicieli pracowników i pracodawców** o konsekwencjach europejskich regulacji dotyczących zmian klimatycznych, transformacji energetycznej i procesów cyfryzacji oraz ich wpływie na restrukturyzację sektora transportu i każdego z jego podsektorów.
- **Podniesienie świadomości wśród liderów związków zawodowych i pracodawców** na temat znaczenia dostarczania pracownikom pełnych i prawidłowych informacji na temat informacji dostarczanych przez pracodawcę w ramach procedury informacyjnej.
- **Zapewnienie liderom związków zawodowych, przedstawicielom pracowników i pracodawców wystarczających szkoleń** w kwestiach niezbędnych do odgrywania aktywnej roli w projektowaniu i wdrażaniu strategii rozwoju *sprawiedliwej transformacji energetycznej*.
- **Ustanowienie sprawiedliwej transformacji jako priorytetu dla polityki związków zawodowych i pracodawców**, wzmocnienie strategii w procesach transformacji energetycznej i cyfrowej w ramach trójstronnego dialogu społecznego z rządami, pracodawcami i związkami zawodowymi.
- **Promowanie instytucjonalizacji międzysektorowych forów debat i konsultacji** na temat wdrażania strategii i polityk niskoemisyjnych z udziałem związków zawodowych.
- **Wykorzystanie mechanizmów informacji i konsultacji** do przewidywania strategicznych zmian i monitorowania polityk firm w zakresie zazieleniania, promując ich adekwatność do potrzeb pracowników w zakresie zielonej transformacji.
- **Promowanie skutecznego dialogu sektorowego** poprzez tworzenie grup ekspertów, badania wpływu na zatrudnienie, fora dyskusyjne itp. lub poprzez dialog dwustronny (sektorowy związek zawodowy i pracodawca).
- **Rozszerzenie zakresu rokowań zbiorowych** na poziom przedsiębiorstwa oraz na kwestie związane z transformacją energetyczną, takie jak zatrudnienie, przekwalifikowanie, płace oraz wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników.
- **Zaangażowanie związku jako całości** poprzez debaty, narzędzia i propozycje, które włączają go w obronę działań specyficznych dla sektora transportu.
- **Nawiązywanie sojuszy** z innymi podmiotami działającymi na rzecz klimatu, związkami zawodowymi, organizacjami pozarządowymi i instytucjami, które pomogą nam promować sprawiedliwą transformację energetyczną i większe zaangażowanie partnerów społecznych w transformację przekrojową.
- **Promowanie uznawania związków zawodowych i przedstawicieli pracowników za prawowitych rozmówców pracodawcy**, eliminowanie

sytuacji depersonalizacji w procesie decyzyjnym i zapobieganie postrzeganiu ich jako podporządkowanych procesom gospodarczym i społecznym.

- **Zwiększanie uzwiązkowienia** wśród pracowników sektora transportu, dążenie do większej obecności związków zawodowych w miejscu pracy, co pozwoli na większe zaangażowanie pracowników i ułatwi obronę ich warunków zatrudnienia.
- **Dążenie do koordynacji związkowej w różnych sektorach i strukturach terytorialnych.** Ważne jest, aby związek zawodowy zapewnił jednolitą odpowiedź na proces transformacji energetycznej, ponieważ jest to kwestia przekrojowa.
- **Obrona utrzymania zatrudnienia i warunków życia pracowników w sektorze transportu** w obliczu postępu procesów transformacji energetycznej i/lub cyfrowej.
- **Obrona jakości zatrudnienia,** promowanie **szkoleń** jako instrumentu szkolenia pracowników w obliczu wdrażania nowych technologii, nowych form zatrudnienia oraz nowych umiejętności i zdolności w obliczu restrukturyzacji sektora.
- **Analiza warunków bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników w sektorze transportu,** ustanowienie mechanizmów umożliwiających postęp w obronie przed nowymi sytuacjami ryzyka generowanymi przez nowe *zielone miejsca pracy* oraz w obliczu nowych zagrożeń zdrowotnych i psychospołecznych, zwłaszcza tych spowodowanych skutkami pandemii COVID-19.

LOAD

GREEN.SMART.TRANSPORT.DEAL



Co-funded by
the European Union

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them"