



PARTICIPATIVE ENERGY

Increasing employee involvement in conflict prevention and resolution during energy sector restructuring

ARTYKUŁ

PROMUJĄCY PROJEKT

MARZEC 2023



Co-funded by
the European Union

Cele i założenia projektu

Głównym celem projektu „*Energia partycypacyjna: Zwiększanie udziału pracowników w zapobieganiu i rozwiązywaniu konfliktów w trakcie restrukturyzacji sektora energetycznego*” była analiza sporów zbiorowych z uwzględnieniem strategii partnerów społecznych na rzecz zapobiegania i rozwiązywania konfliktów w przedsiębiorstwie w branży energetycznej w kontekście restrukturyzacji przedsiębiorstw w pięciu krajach uczestniczących w projekcie: Bułgarii, Polsce, Portugalii, Serbii, Hiszpanii. Konkretne partnerstwo skupiało się na określeniu praw pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa w procesach restrukturyzacyjnych; wzmocnienie dialogu pomiędzy pracownikiem a pracodawcą na poziomie krajowym i międzynarodowym; rozpowszechnianie i publikowanie wyników i rezultatów projektu wśród grup docelowych, które pragną pozostać animowane.

Projekt Energia partycypacyjna zakładał następujące działania:

- Przeprowadzenie analizy/badań terenowej w krajach uczestniczących w projekcie w odniesieniu do aspektów prawnych i praktyk rozwiązywania sporów zbiorowych. W metodologii przyjęto następujące narzędzia: badania wtórne, wywiady pogłębione, grupy fokusowe, ankiety internetowe. W wyniku prac terenowych przygotowano pięć raportów krajowych.
- Przygotowanie Metodologii Zapobiegania Konfliktom oraz Poradnik Zapobiegania Konfliktom w oparciu o wyniki badań krajowych w celu podsumowania kluczowych rezultatów analizy z perspektywy porównawczej oraz w celu wykreowania zdolności partnerów społecznych do dodatkowego zaangażowania na poziomie przedsiębiorstwa oraz umożliwienia wymiany wiedzy i doświadczeń pomiędzy przedstawicielami pracodawców i pracowników poprzez realizację prawa do informacji, konsultacji i uczestnictwa.
- Rezultaty prac terenowych zostały omówione podczas Konferencji Okrągłego Stołu (maj 2023 roku).
- Zapewnienie krajowych szkoleń online dla organizacji partnerskich projektu, które opracowują narzędzia dialogu społecznego oraz narzędzia w celu zapobiegania i rozwiązywania sporów pracowniczych w ramach Podręcznika zapobiegania konfliktom. Przewidziano również praktyki związane z rówieśniczą wymianą opinii i doświadczeń poprzez ćwiczenia grupowe, sesje pytań i odpowiedzi, technikę - burze mózgów (ang. brainstorming) itp.

- Zwiększanie świadomości przedstawicieli pracowników i pracodawców sektora energetycznego krajów objętych projektem w zakresie skutecznych narzędzi rozwiązywania konfliktów, odpowiednich regulacji unijnych, które przyczyniają się do poprawy efektywności organów zapewniających uczestnictwo pracowników poprzez realizację kompleksowych kampanii nastawionych na komunikację i publikację, animujące grupy docelowe projektu; zwiększenie partycypacji pracowników i osiągnięcie istotnego, pozytywnego wpływu na codzienną pracę przedsiębiorstw z sektora energetycznego we wszystkich krajach partnerskich. Cel ten został osiągnięty dzięki Międzynarodowej Konferencji oraz różnorodnej działalności wydawniczej.

Głównymi ramami funkcjonowania sektora energetycznego w Unii Europejskiej jest obecnie polityka Europejskiego Zielonego Ładu (ang. Green Deal), której celem jest osiągnięcie zerowego poziomu emisji gazów cieplarnianych netto do 2050 roku. Powyższe będzie oznaczać szereg reform i przekształceń w przedsiębiorstwach z sektora energetycznego, które doprowadzą do procesu restrukturyzacji, który wpłynie również na zatrudnienie. Ponadto na przedsiębiorstwa z niniejszego sektora wpływają również inne czynniki – zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne – które nieuchronnie wywierają wpływ na warunki pracy i zatrudnienia. Czynniki te obejmują między innymi pandemię Covid-19, cyfryzację i automatyzację. Przedsiębiorstwa muszą przygotować się na niniejsze zmienione okoliczności i wdrożyć skuteczną strategię zarządzania zmianami. Tego typu kryzysy mogą spowodować różnorodne reakcje pracowników. Najczęściej, przy braku dialogu społecznego, mogą one przybrać formę konfliktów, a nawet sporów zbiorowych.

Wnioski z projektu

Ogólnie rzecz biorąc, powszechnie uważa się, że pierwsze dwie dekady XXI wieku były okresem pełnym wyzwań dla stosunków przemysłowych w UE oraz że osłabiły się instytucjonalne filary europejskich modeli społecznych – w szczególności kluczowe filary stowarzyszenia pracodawców, członkostwo w związkach zawodowych i zakres układów zbiorowych – co doprowadziło do większej heterogeniczności na poziomie krajowym w ramach niniejszych filarów (Marginson, 2017). Czynniki, które przyczyniły się do tego spadku, to zwiększona integracja rynkowa i gospodarcza, globalizacja, unia walutowa, rozszerzenie UE i światowy kryzys finansowy – których skutki są nierównomiernie odczuwalne w całej UE. Wydarzenia te zwiększyły presję na ograniczenie zabezpieczenia pracowników, liberalizację umów warunkowych, decentralizację układów zbiorowych i eliminację mechanizmów rozszerzających zakres układów zbiorowych (Hyman, 2018). Krótko mówiąc, w stosunkach przemysłowych następuje powszechne pogorszenie pozycji

siły roboczej względem kapitału, ale w związku z faktem, że transnarodowe naciski zostały nierównomiernie rozłożone w państwach członkowskich UE, czynniki takie jak bezpieczeństwo zatrudnienia, składki na ubezpieczenia społeczne i reprezentacja w miejscu pracy obecnie jeszcze bardziej zależą od konkretnego kraju, w którym dana osoba pracuje (Meardi, 2018). W rezultacie systemy stosunków pracy w UE stają się coraz bardziej rozbieżne, a relacje między państwem, kapitałem i pracą na poziomie krajowym zyskują coraz większe znaczenie (Marginson, 2017; Hyman, 2018; Meardi, 2018).

Europejski Zielony Ład, zwiększone koszty życia i pandemia Covid-19 stworzyły wymagające środowisko dla stosunków pracy – szczególnie w europejskim sektorze energetycznym. Osiągnięcie neutralności klimatycznej poprzez redukcję emisji gazów cieplarnianych do 2050 roku wiąże się ze stopniowym zamykaniem kopalń i innych zakładów przetwarzania energii lub ich restrukturyzacją. Powyższe często implikuje zmiany strukturalne, które dotyczą całych społeczności lokalnych i regionów zależnych od tych kopalń lub zakładów energetycznych. Obecnie pracownicy w Unii Europejskiej stoją przed zadaniem negocjowania umów w celu wdrożenia polityki dekarbonizacji. Negocjacje tego typu są często niezwykle trudne i powodują liczne napięcia oraz nieuniknioną niepewność co do przyszłości pracowników, ich rodzin i społeczności lokalnych. Potencjalne zamknięcie lub znacząca restrukturyzacja zakładów górniczo-energetycznych wiąże się ze spowolnieniem inwestycji, obniżeniem standardów BHP, zaprzestaniem lub ograniczeniem szkoleń pracowników oraz zmniejszeniem skłonności pracodawców do podwyżek. Potencjalna transformacja wpływa na stopniowe pogarszanie się warunków pracy. Związki zawodowe, a także pracodawcy mają wątpliwości, czy polityka Europejskiego Zielonego Ładu jest starannie zaprojektowana i zaplanowana i że czasami skutkuje podjęciem działań trudnych do zaakceptowania, np.: stopniowym zamykaniem elektrowni jądrowych w niektórych krajach (np. Hiszpanii), przedwczesnym (nadgorliwym) zamykaniem zakładów energetycznych (np. rafinerii w Portugalii) bez zapewnienia odpowiedniego pakietu zabezpieczeń dla pracowników, stopniowe zamykanie kopalń węgla w UE, a co za tym idzie zwiększony import węgla z krajów spoza UE, próba wprowadzenia zbyt restrykcyjnych regulacji dotyczących metanu w kopalniach, co oznaczałoby zamknięcie praktycznie wszystkich kopalń w Polsce w bardzo krótkim czasie i załamanie systemu energetycznego opartego w 70% na spalaniu węgla itp.

W tym kontekście wydaje się, że niezbędny jest kompleksowy dialog społeczny, aby zaradzić istniejącym napięciom i niepewnościom oraz żeby uniknąć poważnych sporów zbiorowych. Pracownicy pragną przyczynić się do łagodzenia negatywnych skutków kryzysu klimatycznego, a także żyć w zdrowych i czystych społecznościach. Wspierają również rozwój odnawialnych źródeł energii, co oznacza otwarcie nowych, potencjalnie lepiej płatnych miejsc pracy. Jednocześnie pragną stanowisk pracy zapewnionych przez związki

zawodowe, które zapewnią im bezpieczne i zdrowe warunki pracy oraz odpowiedni poziom życia ich rodzin dzięki zarobkom proporcjonalnym do ich kwalifikacji i wysiłku. Dotyczy to również nowych działalności w ramach odnawialnych źródeł energii.

Zarówno pracodawcy, jak i związki zawodowe podkreślają potrzebę uzyskania pełnych informacji i przejrzystości w zakresie transformacji energetycznej od swoich rządów i instytucji UE, aby zapewnić przewidywalność miejsc pracy i przedsiębiorstw. W celu osiągnięcia zmian strukturalnych, proces transformacji nie może być chaotyczny, nieplanowany, zaimprovizowany ani nieprzemyślany. Konieczne jest również, aby proces ten miał charakter stopniowy i ewolucyjny, a nie działał jak terapia szokowa. W tym kontekście kluczowe znaczenie ma kompleksowy i pogłębiony dialog społeczny (o czym będzie mowa w innych materiałach) oraz wszechstronne konsultacje społeczne z kluczowymi interesariuszami. Procesem transformacji powinni zarządzać wspólnie partnerzy społeczni.

Z punktu widzenia interesów pracowników kluczowa jest treść porozumienia w sprawie transformacji, które osiągnięto w drodze dialogu społecznego. Aby transformacja była sprawiedliwa, muszą jej towarzyszyć działania zabezpieczające: szkolenia umożliwiające przejście do innej pracy, przydział na określone stanowiska, wsparcie psychologiczne, godne odprawy w przypadku wzajemnego rozwiązania umowy z powodu zwolnień technologicznych lub zwolnień zbiorowych. Ważne jest również, aby polityka państwa odnosiła się zarówno do zatrudnienia pracowników, jak i do zrównoważonego rozwoju całych regionów i społeczności lokalnych, na które transformacja będzie miała wpływ. Zgodnie z wymogami Europejskiego Zielonego Ładu nikt nie powinien pozostać w tyle.



Co-funded by
the European Union



PARTICIPATIVE ENERGY

Increasing employee involvement in conflict prevention
and resolution during energy sector restructuring



CECC



“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.”