



## INDUSTRY 4.0

Strategic employee involvement in digital transformation of oil, gas and coal mining and supply companies

**PRZEMYSŁ 4.0:** Strategiczne zaangażowanie pracowników w cyfrową transformację firm wydobywczych i zaopatrzeniowych naftowych, gazowych i węglowych

# PRZEDSTAWIENIE STANOWISKA



Co-funded by  
the European Union

## Partnerzy

### **Wnioskodawca:**

OZZGNIG Polska - Ogólnopolski Związek Zawodowy Górnictwa Naftowego i Gazownictwa

### **Partnerzy:**

BSW Germany - Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft

IPS Polska - Instytut Spraw Publicznych

FNSM Bułgaria - FEDERACJA NIEZALEŻNYCH ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH GÓRNIKÓW

SSRES Serbia - Autonomiczny Związek Zawodowy Pracowników Energetyki Serbii

FIQUIMETAL Portugalia

RUZ Slovakia - Republiková únia zamestnávateľov

SSERI Macedonia Północna - Niezależny Związek Zawodowy Pracowników Energetyki,  
Górnictwa i Przemysłu w Macedonii

Federatia Nationala Mine Energie (F.N.M.E.) - Rumunia

Uniunea Generala a Industriasilor Din Romania Asociatiei

Comisiones Obreras de Industria, Hiszpania

## Wstęp

Partnerzy projektu „Przemysł 4.0: Strategiczne zaangażowanie pracowników w cyfrową transformację firm wydobywczych i zaopatrzeniowych naftowych, gazowych i węglowych“ opracowali dokument przedstawiający stanowisko w następujących kwestiach:

- dekarbonizacja i sprawiedliwa transformacja;
- cyfryzacja;
- dialog społeczny.

Struktura każdego z powyższych zagadnień jest następująca: A. Identyfikacja głównych problemów lub wyzwań w sektorze górnictwa i energetyki, B. Stanowisko.

## Dekarbonizacja i sprawiedliwa transformacja

### Problemy i wyzwania

- W krajach Unii Europejskiej realizowana jest polityka Europejskiego Zielonego Ładu, która zakłada osiągnięcie neutralności klimatycznej poprzez redukcję gazów cieplarnianych do 2050 roku. Dla sektora wydobywczego i energetycznego oznacza to poważne wyzwanie, które oznacza wygaszanie lub restrukturyzację kopalń i innych podmiotów przetwarzających energię. Często będzie to oznaczać zmiany strukturalne dla całych lokalnych społeczności i regionów, które są powiązane z tymi kopalniami lub zakładami energetycznymi.
- Obecnie pracownicy w Unii Europejskiej muszą negocjować umowy w celu wdrożenia polityki dekarbonizacji. Często negocjacje te są bardzo trudne i wiążą się z wieloma napięciami, którym towarzyszy niepewność co do przyszłości pracowników, ich rodzin i lokalnych społeczności.
- Perspektywa zamknięcia lub znaczącej restrukturyzacji zakładów wydobywczych i energetycznych wiąże się ze wstrzymaniem inwestycji, obniżeniem standardów bezpieczeństwa i higieny pracy, wstrzymaniem lub ograniczeniem szkoleń dla pracowników oraz mniejszą skłonnością pracodawców do podnoszenia



wynagrodzeń. Perspektywa transformacji wpływa na stopniowe pogarszanie się warunków pracy.

- Związki zawodowe mają wątpliwości, czy polityka Europejskiego Zielonego Ładu została dogłębnie przemyślana i zaplanowana, co niekiedy skutkuje trudnymi do zaakceptowania działaniami. Jest to na przykład wycofywanie się z energii atomowej w niektórych krajach. Takie działanie doprowadziło w Niemczech do konieczności otwierania kopalń i bloków węglowych. Jest to również przedwcześnie (nadgorliwie) zamykanie zakładów energetycznych (np. rafinerii w Portugalii) bez zapewnienia odpowiedniego pakietu ochrony pracowników, wygaszanie kopalń węgla w UE przy jednoczesnym zwiększaniu importu węgla spoza UE, próba wprowadzenia zbyt restrykcyjnych przepisów dotyczących poziomu metanu w kopalniach, co oznaczałoby zamknięcie niemal wszystkich kopalń w Polsce w bardzo krótkim czasie i załamanie się systemu energetycznego opartego w 70% na spalaniu węgla itp.
- Rosnące ceny energii prowadzą do ubóstwa energetycznego.

### **Stanowisko**

Pracownicy chcą przyczynić się do łagodzenia negatywnych skutków kryzysu klimatycznego, żyć w zdrowych i czystych społecznościach lokalnych, wolnych od zanieczyszczeń związanych ze spalaniem węglowodorów. Wspierają również rozwój energii odnawialnej, co wiąże się z tworzeniem nowych miejsc pracy. Jednocześnie chcą związkowych miejsc pracy, gdzie są obecne związki zawodowe które zapewnią bezpieczne i zdrowe warunki pracy oraz godne życie dla ich rodzin dzięki wynagrodzeniom adekwatnym do ich kwalifikacji i włożonego wysiłku. Dotyczy to również nowych miejsc pracy w sektorze energii odnawialnej.

Partnerzy społeczni oczekują pełnych informacji i przejrzystości w zakresie transformacji energetycznej od pracodawców, rządów krajowych (ministerst skarbu) i instytucji UE, aby zapewnić przewidywalność dla ich miejsc pracy i rodzin. W przypadku zmian o charakterze strukturalnym, proces transformacji nie może być chaotyczny, nieplanowany, fragmentaryczny lub nieprzemyślany. Powinien również podążać ścieżką stopniowych, ewolucyjnych zmian, a nie terapii szokowej. W tym kontekście kluczowe znaczenie ma

szeroki i dogłębny dialog społeczny (omówiony w innej części) oraz szeroko zakrojone konsultacje publiczne z kluczowymi interesariuszami. Proces transformacji energetycznej powinien być współzarządzany przez partnerów społecznych.

Z punktu widzenia interesów pracowników kluczowa jest treść porozumień dotyczących transformacji osiągniętych w ramach dialogu społecznego. Aby transformacja była sprawiedliwa, musi jej towarzyszyć polityka ochronna: szkolenia umożliwiające zmianę pracy, pośrednictwo pracy, wsparcie psychologiczne, godziwe odprawy w przypadku dobrowolnych odejść lub zwolnień grupowych. Ważne jest również, aby polityka państwa dotyczyła nie tylko szans na zatrudnienie pracowników, ale także zrównoważonego rozwoju całych regionów i społeczności lokalnych, które zostaną dotknięte transformacją. Nikt nie powinien być pozostawiony samemu sobie - jak zakłada Europejski Zielony Ład.

Nie należy zapominać o wpływie rosnących cen energii - również w związku z polityką Europejskiego Zielonego Ładu - na budżety gospodarstw domowych. Odpowiednie polityki osłonowe powinny być skierowane również do osób dotkniętych ubóstwem energetycznym: finansowanie budownictwa energooszczędnego (termomodernizacja i nowoczesne budownictwo socjalne), a także wsparcie na pokrycie wydatków energetycznych związanych z ogrzewaniem i zużyciem energii elektrycznej.

## Cyfryzacja

### **Problemy i wyzwania**

- Rozwój nowych technologii, które składają się na tzw. rewolucję cyfrową i kształtują Przemysł 4.0, jest częścią zmiany cywilizacyjnej. Wpływa na wszystkie sfery życia, w tym w szczególności na pracę. Rozwiązania technologiczne wpływają na sposób organizacji pracy, jej treść, wiążą się także z koniecznością nabywania umiejętności efektywnego korzystania z nowych narzędzi cyfrowych. Ogólnie rzecz biorąc, cyfryzacja przynosi wiele korzyści i jest oceniana raczej pozytywnie zarówno przez większość pracowników, jak i pracodawców.
- Cyfryzacja stwarza jednak szereg wyzwań, a nawet zagrożeń dla pracowników. Może prowadzić do redukcji zatrudnienia na starszych liniach produkcyjnych, ale wiąże się również z tworzeniem nowych miejsc pracy, które wymagają wysokich umiejętności

obsługi nowych technologii i są lepiej płatne, ale których ostatecznie będzie mniej. Wraz z cyfryzacją wzrasta standaryzacja wykonywanych zadań i konieczność podążania za narzuconym schematem, który może nie uwzględniać pełnej złożoności sytuacji. Cyfryzacja powoduje, że pracownicy muszą przetwarzać duże ilości danych, co może prowadzić do obciążenia poznawczego i trudności w podjęciu właściwej decyzji w napiętej sytuacji. Wyzwaniem jest również monitorowanie, czasami nadmierna kontrola i parametryzacja pracy, co może prowadzić do coraz większej presji do pracy, a także ochrona danych osobowych i prywatności pracowników. Ekspozycja na ekrany i, w większym stopniu, siedzący tryb pracy mogą prowadzić do negatywnych konsekwencji zdrowotnych (pogorszenie wzroku, bóle głowy i szyi, zaburzenia mięśniowo-szkieletowe). W przypadku pracy zdalnej - która jest jednak dość rzadka w sektorze wydobywczym i energetycznym - mogą dodatkowo wystąpić trudności wynikające z pracy w izolacji: poczucie osamotnienia, niższa wydajność pracy ze względu na komunikację zapośredniczoną cyfrowo itp. Warto zasygnalizować brak regulacji pracy platformowej i wyzysk pracowników w tym sektorze.

- Wprowadzanie i obsługa nowych technologii wymaga podnoszenia kwalifikacji pracowników. Inwestycjom cyfrowym często towarzyszą programy szkoleniowe realizowane przez pracodawców. Zdarza się jednak, że nie są one wystarczające, np.: są zbyt krótkie, przyjmują jedynie formę online, nowi pracownicy dopuszczeni do szkoleń muszą uczyć się od swoich kolegów itp.
- Cyfryzacja jest najczęściej wprowadzana przez pracodawcę w modelu odgórnym i niewystarczająco konsultowana z pracownikami, a w szczególności rzadko jest przedmiotem układów zbiorowych.

### **Stanowisko**

Cyfryzacja jest zazwyczaj postrzegana pozytywnie, jako kompleksowa i nieunikniona zmiana cywilizacyjna, która wiąże się ze wzrostem jakości życia i warunków pracy. Pracownicy chcą być częścią tych zmian i mieć wpływ na to, jak kształtowane są ich miejsca pracy. Dlatego kwestie cyfryzacji powinny być w większym stopniu konsultowane - na jak



najwcześniejszym etapie planowania i wdrażania - w ramach dialogu społecznego i układów zbiorowych. Istniejący ogólny model wdrażania cyfryzacji powinien zostać uzupełniony o mechanizm odwrotny: kierunek oddolny. Dialog społeczny powinien poszukiwać rozwiązań dla trudności i wyzwań generowanych przez cyfryzację (we wszystkich przypadkach powinny one być skoncentrowane na człowieku i zakładać, że ostateczna decyzja leży po stronie człowieka). Związki zawodowe domagają się dostępu do negocjowania algorytmów sztucznej inteligencji, które wpływają na ich warunki pracy (rozszerzenie podstawowego prawa do negocjacji zbiorowych na zarządzanie sztuczną inteligencją). W obliczu wszechobecnej technologii i możliwości komunikowania się z dowolnego miejsca w dowolnym czasie, pracownicy powinni być w stanie realizować swoje prawo do odpoczynku i prywatności - dlatego potrzebne są regulacje gwarantujące prawo do odłączenia się. Z punktu widzenia rozwoju technologii cyfrowych w miejscu pracy i zmian na wewnętrznych rynkach pracy, kluczowe znaczenie ma szkolenie w zakresie kompetencji cyfrowych, zarówno szczegółowych, jak i ogólnych. Należy zapewnić odpowiednie fundusze firmowe na szkolenia, a także fundusze publiczne, aby utrzymać zdolność pracowników do zatrudnienia w dynamicznie zmieniających się realiach rynku pracy.

## Dialog społeczny

### Problemy i wyzwania

- W niektórych krajach dialog trójstronny na poziomie krajowym napotyka wiele trudności: jednostronne podejmowanie decyzji przez stronę rządową, brak poszanowania dla porozumień i stanowisk partnerów społecznych, w niektórych przypadkach nawet naruszenie standardów demokratycznych. W niektórych krajach partnerskich dialog trójstronny jest zadowalający i buduje partnerstwo społeczne oraz kulturę dialogu społecznego, zwłaszcza tam, gdzie partie wspierane przez związki zawodowe mają większość w rządzie.
- Niewystarczający poziom uzwiązkowienia i zakresu układów zbiorowych, zwłaszcza o charakterze sektorowym w Europie Środkowej i Wschodniej. Uzwiązkowienie w małych przedsiębiorstwach i w sektorze prywatnym jest niewystarczające. Związki

zawodowe muszą być silne i reprezentatywne dla wszystkich grup pracowników i sektorów, aby można było mówić o realizacji europejskiego modelu społecznego.

- Brak jednolitych standardów w krajach UE w zakresie reprezentacji pracowników na poziomie zarządu w dużych przedsiębiorstwach.
- Zwłaszcza w krajach Europy Środkowej i Wschodniej negocjacje zbiorowe przybierają formę konfliktową i konfrontacyjną, czasami wymagającą rozstrzygnięć sądowych (Macedonia), a rzadziej formę negocjacyjną. Przypadki pojednawczego charakteru negocjacji zbiorowych są rzadkie.
- Niewystarczające poszanowanie praw pracowników do informacji, konsultacji i partycypacji, a także treści kodeksu pracy i układów zbiorowych.

### **Stanowisko**

Dialog społeczny jest kluczowym elementem demokracji przemysłowej i powinien być rozpatrywany w szerszych kategoriach praworządności i społeczeństwa obywatelskiego. Partnerzy społeczni chcą dążyć do opracowania i wdrożenia minimalnych standardów w zakresie praw pracowniczych, które składają się na europejski model społeczny. Rola negocjacji zbiorowych - zwłaszcza o charakterze sektorowym (objęcie co najmniej 80% pracowników na poziomie krajowym, zgodnie z dyrektywą w sprawie adekwatnych płac minimalnych w UE) oraz reprezentatywność i zdolność negocjacyjna związków zawodowych i organizacji pracodawców powinny zostać wzmocnione. Należy zapewnić skuteczne wdrażanie prawa pracy i układów zbiorowych poprzez wzmocnienie kontroli pracowników na poziomie przedsiębiorstwa, a także wzmocnienie egzekwowania prawa przez odpowiednie instytucje publiczne: inspektoraty pracy, instytucje zabezpieczenia społecznego, sądy pracy. Horyzontem rozwoju dialogu społecznego jest budowanie kultury zaufania i partnerstwa społecznego, która będzie częścią systemu społeczno-gospodarczego na poziomie krajowym.





# INDUSTRY 4.0

Strategic employee involvement in digital transformation of oil, gas and coal mining and supply companies



Bildungswerk der  
Sächsischen Wirtschaft gGmbH



INSTITUTE OF  
PUBLIC AFFAIRS

- This copy is free -

*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*



Co-funded by  
the European Union