

Rokowania zbiorowe i odpowiedzialność za środowisko

Opracowanie: Ángel Lozano¹
Ekspert krajowy z Hiszpanii
Przedstawiciel CSIT UNIÓN PROFESIONAL

Wychodząc od założeń projektu **CERP**², którego ogólnym celem jest poprawa praktyk w sferze zbiorowych stosunków pracy poprzez analizę roli dialogu społecznego i rokowań zbiorowych w promowaniu, tworzeniu i wdrażaniu polityk zrównoważonego rozwoju na poziomie krajowym i europejskim oraz w mechanizmach transformacji, w niniejszym artykule przyjrzymy się wybranym zagadnieniom związanym z tym celem.

W związku z tym krótko omówimy system stosunków pracy stworzony w Unii Europejskiej, a w szczególności rokowania zbiorowe i dialog społeczny. Postaramy się również przeanalizować ich wpływ na wyzwania związane ze zrównoważonym rozwojem w aspekcie ochrony środowiska, tak zwany *zielony dialog społeczny*.

Wpływ dialogu społecznego i negocjacji zbiorowych na wyzwania zrównoważonego rozwoju.

Dialog społeczny i rokowania zbiorowe między pracodawcami a przedstawicielami pracowników to dwie formy partycypacji pracowniczej. Zostały one uregulowane razem z *informowaniem i konsultowaniem w dyrektywie 2002/14/WE* oraz w ramach podstawowych celów europejskiej polityki społecznej określonych w art. 151 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). Problemem w ich stosowaniu we wszystkich państwach członkowskich

¹ Ángel Lozano jest doktorem filozofii i literaturoznawstwa i dokumentalistą, specjalizuje się w filologii hiszpańskiej. Swoją działalność zawodową prowadzi w Administracji Regionalnej Wspólnoty Madrytu oraz w Związku Zawodowym CSIT UNIÓN PROFESIONAL, gdzie między innymi kieruje Biurem Studiów i Raportów oraz koordynuje udział swojej organizacji w projektach europejskich.

² Projekt **CERP**, *Rokowania zbiorowe i odpowiedzialność za środowisko: wyzwania i perspektywy dla sektora transportu i sektora publicznego* jest finansowany z funduszy Unii Europejskiej, a jego liderem jest *Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid*, CSIT UNIÓN PROFESIONAL z Hiszpanii, przy udziale specjalistów z prestiżowych europejskich uniwersytetów: Uniwersytetu w Belgradzie – Wydziału Filozofii, UB-FF, z Serbii; Uniwersytetu w Tesalii, UTH, z Grecji; Uniwersytetu w Lizbonie, NOVA, z Portugalii; Uniwersytetu Świętych Cyryla i Metodego, UKIM, z Macedonii Północnej oraz Instytutu Spraw Publicznych, ISP, z Polski.



UE i krajach kandydujących jest jednak brak minimalnych znormalizowanych regulacji dotyczących sposobu ich prowadzenia.

Dialog społeczny został zdefiniowany przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) następująco: „*dialóg społeczny to wszystkie formy negocjacji, konsultacji bądź po prostu wymiany informacji między reprezentantami rządu, pracodawców i pracobiorców, dotyczące zagadnień z obszaru polityki gospodarczej i społecznej*”, i ustanowiony jako jeden z czterech filarów programu godnej pracy. Jest on uznawany za prawo i środek do stanowienia i rozszerzania praw pracowniczych.

W ramach Unii Europejskiej dialog społeczny „*ma na celu poprawę zarządzania europejskiego poprzez zaangażowanie partnerów społecznych w podejmowanie decyzji i ich wdrażanie*” i jest uregulowany w art. 151-156 (TFUE). Określono w nich, że przed przyjęciem rozwiązań w zakresie polityki społecznej *Komisja Europejska powinna konsultować je z partnerami społecznymi*, a partnerzy społeczni mogą podjąć decyzję o negocjowaniu porozumienia między sobą w celu zastąpienia tych rozwiązań, w terminie 9 miesięcy (art. 154). Tymczasem art. 153 TFUE daje państwom możliwość powierzenia partnerom społecznym wykonania decyzji Rady w sprawie układów zbiorowych zawartych na szczeblu europejskim³.

Prawo do *rokowań zbiorowych* wraz z wolnością zrzeszania się, zostało wprowadzone przez MOP w 1919 r. jako jej podstawowy postulat. Koncepcja rokowań zbiorowych została rozwinięta w konwencjach 151 i 154, jako procedury rozwiązywania sporów pracowniczych, która obejmuje „*wszelkie negocjacje, które mają miejsce między pracodawcą a organizacją związkową*”.

Z drugiej strony rokowania zbiorowe, nie odgrywają decydującej roli w Unii Europejskiej jako całości, gdzie uznawane są za prawo w art. 28 *Karty Praw Podstawowych UE*. Wymieniony artykuł ustanawia procedury jego wdrażania, poszanowania autonomii zbiorowej i wolności zrzeszania się. **Nie ma jednak ram prawnych regulujących i promujących rokowania zbiorowe.**

Ten deficyt w globalnym wdrażaniu rokowań zbiorowych kontrastuje z ustanowieniem ich jako prawa w niektórych krajach. Na przykład w Hiszpanii rokowania zbiorowe są prawem uznanym w tamtejszej *Konstytucji*. „*Ustawy gwarantują prawo do rokowań zbiorowych w sprawie pracy między przedstawicielami pracowników i pracodawców, a także wiążącą moc*

³ Taki scenariusz dialogu społecznego oraz wzmocnienie pozycji partnerów społecznych i poszanowaniem ich autonomii wspierany jest w licznych komunikatach: między innymi przez *Komisję Junckera* wraz z konferencją w marcu 2015 r. i *czterostronnym porozumieniem* podpisanym w czerwcu 2016 r.; poprzez *Europejski filar praw socjalnych z 2017 r.* i związany z nim plan działania na 2021 r.; lub *Komisję Von der Leyen*, która wielokrotnie potwierdzała swoje zaangażowanie w dialog społeczny w komunikatach takich jak *Europejski Zielony Ład*; *Silna Europa na rzecz sprawiedliwej transformacji*; roczna strategia zrównoważonego wzrostu i zalecenia dla poszczególnych krajów; oraz w celach Mechanizmu Odbudowy i Zwiększania Odporności.



układów zbiorowych”, co zostało rozwinięte w *Statucie Pracowników*, w wyniku czego układ zbiorowy jest wiążący dla stron.

Ze względu na fakt, że w UE nie ma szczegółowych przepisów dotyczących krajowych rokowań zbiorowych, oczywiste jest, że nie ma również szczegółowych ram dla ponadnarodowych rokowań zbiorowych, z wyjątkiem instytucji *europejskich rad zakładowych*, którym przyznano uprawnienia do informowania i konsultowania, **ale nie do prowadzenia rokowań zbiorowych**.

Podsumowując, znajdujemy się w sytuacji potrzeby, wspólnej dla większości krajów europejskich, wdrożenia instrumentu, jakim są rokowania zbiorowe (a w wielu przypadkach także dialog społeczny, choć ten ostatni jest bardziej rozwinięty) we wszystkich kwestiach związanych z warunkami zatrudnienia pracowników, a także z wszelkimi próbami ustanowienia sprawiedliwej transformacji w kwestiach środowiskowych i zrównoważonego rozwoju.

Zrównoważony rozwój i polityka zrównoważonego rozwoju

Praca na rzecz zrównoważonego rozwoju oznacza holistyczne i oparte na współpracy podejście do zaspokajania zarówno obecnych, jak i przyszłych potrzeb w celu zapewnienia dobrobytu społecznego, gospodarczego i środowiskowego. Koncepcja ta obejmuje termin zrównoważonego rozwoju (zaspokajanie obecnych teraźniejszości bez narażania zdolności przyszłych pokoleń do zaspokajania ich własnych) i wynika z rosnącej świadomości potrzeby powstrzymania negatywnego wpływu rozwoju⁴.

Jedną z najważniejszych zasad zrównoważonego rozwoju jest zaakceptowanie i uznanie, że planeta i przyroda nie posiadają niewyczerpanych zasobów energii, z których nieustannie można korzystać nie troszcząc się o ich ochronę.

Zrównoważony rozwój ma swoje odzwierciedlenie w świecie biznesowym w postaci *zrównoważonego rozwoju korporacyjnego* (transformacja firm umożliwiająca powstanie możliwości prowadzenia działalności zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju) i opiera się na **Agendzie 2030** (zatwierdzonej przez ONZ 25 września 2015 r.), która jest mapą drogową do 2030 r., zawierającą 17 celów zrównoważonego rozwoju (CZR), wśród których możemy wymienić, ze względu na ich silniejsze powiązanie z rokowaniami zbiorowymi: godną pracę, wysokiej jakości edukację, równość płci, zdrowie i dobrobyt, zrównoważone miasta itp. oraz 169 zadań, które można osiągnąć jedynie przy globalnym zaangażowaniu rządów, sektora prywatnego i społeczeństwa obywatelskiego.

⁴ Była norweska premier Gro Harlem Brundtland zdefiniowała go w raporcie Światowej Komisji ds. Środowiska i Rozwoju z 1987 r. jako „*rozwój, który zaspokaja potrzeby teraźniejszości bez uszczerbku dla zdolności przyszłych pokoleń do zaspokojenia ich własnych potrzeb*”.



Jednak według najnowszego raportu z 2023 r. na temat zrównoważonego rozwoju opracowanego przez organizację Sustainable Development Solutions Network na półmetku Agendy 2030 żaden z celów zrównoważonego rozwoju (CZR) nie jest bliski osiągnięcia ze względu na brak postępów w realizacji od czasu wybuchu pandemii w 2020 r. i innych, jednocześnie pojawiających się kryzysów.

W raporcie podkreślono, że świat porusza się w dwóch prędkościach, a kraje o wysokich i niskich dochodach oddalają się od siebie, tworząc coraz większą lukę. Osiągane są ograniczone postępy w realizacji celów środowiskowych (CZR 12, CZR 13 i CZR 14); podczas gdy po przeciwnej stronie znajdują się te związane z głodem, zrównoważoną żywnością i zdrowiem (CZR 2 i CZR 3), różnorodnością biologiczną (CZR 15), zanieczyszczeniem powietrza i plastikiem (CZR 11 i CZR 12) oraz pokojem i silnymi instytucjami (CZR 16).

Istnieje kilka wymiarów zrównoważonego rozwoju, które mają zastosowanie w różnych obszarach, od zrównoważenia środowiskowego po zrównoważony rozwój gospodarczy i społeczny. Spośród nich **zrównoważenie środowiskowe** jest jednym z najważniejszych, ponieważ koncentruje się na ochronie i zachowaniu środowiska, co jest głównym celem projektu **CERP**, do którego się odnosimy.

W dzisiejszych czasach troska o zrównoważenie środowiskowe staje się coraz bardziej istotna, ponieważ działalność człowieka ma negatywny wpływ na planetę i jej ekosystemy. Ważne jest, aby podkreślić, że w celu promowania zrównoważenia środowiskowego nie wystarczy tylko odpowiedzialność etyczna i społeczna, ale musimy być również świadomi naszego śladu ekologicznego, aby podjąć działania w celu zapewnienia zrównoważonej przyszłości dla przyszłych pokoleń.

Przykładem zrównoważenia środowiskowego w biznesie może być wdrożenie praktyk w zakresie efektywności energetycznej, takich jak wykorzystanie paneli słonecznych do wytwarzania własnej energii, co zmniejsza zależność od sieci elektrycznej lub optymalizacja wykorzystania oświetlenia w obiektach, przy użyciu energooszczędnych lamp LED i czujników ruchu, co ogranicza marnowanie energii.

Jednak wiele pozostaje jeszcze do zrobienia, w konsekwencji **należy stawić czoła poważnym wyzwaniom, szczególnie w obszarze zrównoważenia środowiskowego, aby spełnić międzynarodowe zobowiązania w zakresie zrównoważonego rozwoju.**

Sprawiedliwa transformacja: zielony dialog społeczny (negocjacje zbiorowe)

Dokonanie sprawiedliwej transformacji w każdym procesie oznacza zaangażowanie pracowników w te zmiany. Nie bez powodu termin „sprawiedliwa transformacja” został stworzony przez związki zawodowe w Kanadzie i Stanach Zjednoczonych w latach 90-tych XX wieku w dwóch celach: opracowanie narzędzi ochrony zatrudnienia w obliczu zmian wywołanych kryzysem ekologicznym i energetycznym oraz zaproponowanie zmian w mechanizmach ochrony pracowników (i terytoriów). Termin *sprawiedliwa transformacja* jest używany przez różne organizacje międzynarodowe: MOP czyni to w swoich *Wytycznych w*



sprawie sprawiedliwej transformacji w kierunku zrównoważonych środowiskowo gospodarek i społeczeństw dla wszystkich” oraz w „Porozumieniu paryskim w sprawie zmian klimatu z 2015 r.”, by wymienić tylko dwie z nich.

Transformacja, aby była sprawiedliwa, musi przede wszystkim ustanowić środki mające na celu utrzymanie i zagwarantowanie wysokiej jakości zatrudnienia, zapewnienie odpowiednich szkoleń dla pracowników oraz zagwarantowanie ochrony socjalnej pracownikom znajdującym się w najtrudniejszej sytuacji. Dlatego można powiedzieć, że sprawiedliwa transformacja musi promować uczestnictwo pracowników, bronić godnej i wysokiej jakości pracy oraz robić to poprzez dobre praktyki w rokowaniach zbiorowych i/lub dialogu społecznym. Co więcej, nie możemy zapominać, że dialog społeczny jest niezbędnym narzędziem do uczynienia transformacji i układów zbiorowych bardziej demokratycznymi, bardziej uzasadnionymi, skuteczniejszymi, a także trwalszymi, przy jednoczesnym zagwarantowaniu pokoju społecznego.

Unia Europejska i cele Europejskiego Zielonego Paktu

W ostatnich miesiącach, koncentrując się na obronie zgodności z celami klimatycznymi *Europejskiego Zielonego Ładu*, przedstawiciele Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC) i organizacji pracodawców BusinessEurope zadeklarowali: „*musimy obniżyć emisję dwutlenku węgla bez deindustrializacji UE*”, domagając się „*bardziej ambitnej polityki inwestycyjnej*” i podkreślając, w przypadku ETUC, że te inwestycje „*nie powinny trafiać do firm, chyba że wspierają dobre miejsca pracy i prawa do szkoleń*”. Z kolei organizacja pracodawców BusinessEurope koncentruje się bardziej na obronie konkurencyjności firm, wzywając do „*mniej liczby i bardziej inteligentnych regulacji*”.

W tym sensie Unia Europejska, na różnych szczeblach (od Przewodniczącego Rady do Europejskiego Komisarza ds. Zatrudnienia), jest zaangażowana w łączenie konkurencyjności i sprawiedliwości społecznej⁵.

Ponadto w ciągu ostatnich sześciu miesięcy 2023 r., w których Hiszpania sprawowała prezydencję europejską, Rada UE ds. Zatrudnienia i Polityki Społecznej (EPSCO) skupiła się

⁵ W obliczu debaty na temat tego, w jaki sposób niedobór pracowników oraz polityka przemysłowa i energetyczna wpływają na jakość zatrudnienia i wzrost gospodarczy, przewodniczący Rady Europejskiej podkreślił potrzebę, aby zielona transformacja promowana przez Unię Europejską „*była sprawiedliwa dla naszych obywateli*”, wskazując, że prowadzone są dyskusje z partnerami społecznymi na temat tego, co może zrobić UE, aby zapewnić, że nikt nie zostanie w tej transformacji pominięty.



na trzech głównych elementach: dialogu społecznym⁶, godnej pracy⁷ i gospodarce społecznej⁸.

Krótko mówiąc, zielona transformacja w kierunku bardziej zrównoważonego systemu gospodarczego musi być wspólnym zadaniem, w którym niezbędny jest udział całego społeczeństwa. W szczególności mowa o przedsiębiorstwach, ze względu na ich transcendentne funkcje w systemie, w którym żyjemy. Konieczny jest także zaangażowanie **pracowników**, jako istotnych podmiotów procesu produkcyjnego w przedsiębiorstwie, którzy muszą być **zaangażowani w poprawie środowiska w swoich miejscach pracy**. W tym celu konieczne jest promowanie niezbędnych postępów w dziedzinie stosunków pracy, które należy odpowiadać na tę potrzebę, **włączając dialog społeczny i zielone negocjacje zbiorowe jako podstawowe instrumenty tych systemów**.

Opóźnienie w uznaniu praw pracowników do zaangażowania w rozwiązywanie kwestii środowiskowych utrudnia perspektywy tworzenia miejsc pracy i poprawy jakości warunków pracy, które otwierają się dzięki wdrożeniu środków dobrego zarządzania środowiskowego w miejscu pracy.

Pracownicy, ich przedstawiciele prawni w miejscu pracy i organizacje związkowe muszą nadal walczyć o uznanie praw środowiskowych w miejscu pracy, zarówno poprzez negocjacje zbiorowe, jak i poprzez ich włączenie do ram regulacyjnych, dążąc jednocześnie do ich udziału w przestrzeniach i instrumentach zarządzania środowiskowego w firmie.

⁶ W sprawie dialogu społecznego przedstawiono nieformalny dokument, aby podczas trójstronnych szczytów można było wzmocnić dialog społeczny z europejskimi partnerami społecznymi przy definiowaniu i wdrażaniu polityki gospodarczej, społecznej i zatrudnienia. Ponadto Rada EPSCO przyjęła pierwsze konkluzje w sprawie demokracji w miejscu pracy i ekologicznych rokowań zbiorowych, aby zachęcić pracowników w zakładzie pracy do uczestnictwa, a także wzmocnić prawo do informacji, uczestnictwa i konsultacji przedstawicieli prawnych pracowników w przedsiębiorstwach.

⁷ *Godna praca*, druga oś pracy Rady ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów (EPSCO) i instrument zielonych negocjacji zbiorowych, musi gwarantować ochronę praw pracowniczych oraz promować bezpieczne i zdrowe środowisko pracy, wspierając skuteczną i rzeczywistą równość mężczyzn i kobiet w miejscu pracy. W tych ramach i w wyniku porozumienia z Parlamentem Europejskim, 11 marca 2024 r. *ministrowie pracy UE* (z wyjątkiem Niemiec i Francji, które wstrzymały się od głosu) zatwierdzili dyrektywę w sprawie pracy na platformach cyfrowych, zainspirowaną hiszpańską ustawą tzw. Riders' Law, która przewiduje poprawę warunków pracy i ochrony socjalnej osób pracujących na tych platformach, a także ich praw w odniesieniu do algorytmów wpływających na ich wydajność pracy.

⁸ Wreszcie, w trzeciej osi pracy EPSCO, odnoszącej się do gospodarki społecznej, która jest promowana przez firmy i podmioty, które przedkładają korzyści społeczne i pracowników nad zysk osobisty lub biznesowy, zatwierdzono *zalecenie Rady w sprawie ram rozwoju gospodarki społecznej*, wzywające rządy UE do promowania rozwoju tego sposobu rozumienia działalności gospodarczej.



The logo for CERP, featuring a stylized white 'C' with a horizontal line through it, followed by the letters 'ERP' in a bold, sans-serif font, all in white on a dark blue circular background.

CERP Rokowania zbiorowe i odpowiedzialność za środowisko – wyzwania i perspektywy dla transportu i sektora publicznego

Jesteśmy przekonani, że projekt **CERP** może poczynić postępy w tym kierunku i poprzez wymianę informacji i doświadczeń między zaangażowanymi partnerami, *opracować zalecenia i wnioski w celu poprawy teorii i praktyki negocjacji zbiorowych i odpowiedzialności środowiskowej.*

A large, light blue, faded version of the CERP logo, consisting of the stylized 'C' and the letters 'ERP'.

Dofinansowane przez
Unię Europejską

