EFFECTIVE TACKLING OF THE ECONOMIC CRISIS AND THE ROLE OF WORKERS AND SOCIAL PARTNERS IN PUBLIC SECTOR

PROMOTING AND REINFORCING

DIGITAL ECONOMY SKILLS FOR WORKES IN PUBLIC SECTOR

PROGRAM SZKOLENIOWY W RAMACH PROJEKTU

"EFFECTIVE TACKLING OF THE ECONOMIC CRISIS AND THE ROLE OF WORKERS AND SOCIAL PARTNERS IN PUBLIC SECTOR"

Co-funded by the European Union

SPIS TREŚCI

WSTĘP

I. KONCEPCJA SEKTORA PUBLICZNEGO

II. TRANSFORMACJA CYFROWA W EUROPIE

III. DZIAŁANIA I PRIORYTETY UNII EUROPEJSKIEJ W DZIEDZINIE TRANSROAMCJI CYFROWEJ

- Transforamcja cyfrowa w *Instrumencie na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności*
- *Program „Cyfrowa Europa" 2021-2027*
- *Strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027*

IV. SZKOLENIA I CYFRYZACJA

- Najnowsze rekomendacje Komisji Europejskiej w dziedzinie szkoleń zawodowych jako konsekwencje pandemii covid-19: Agenda na rzecz odbudowy w edukacji i szkoleniach zawodowych w okresie po covid-19
- Instrumenty europejskie na rzecz rozwoju szkoleń zawodowych

V. ROLA NEGOCJACJI ZBIOOROWYCH W TRANSFORMACJI CYFROWEJ: *SPRAWIEDLIWA TRANSFORMACJA CYFROWA*

- Sprawiedliwa transformacja jako gwarancja partycypacji pracowniczej w transormacji cyfrowej
- Legislacja europejska w dziedzinie prawa do partycpacji pracowniczej
- Stosowanie systemów partycypacji, informacji i konsutacji na podstawie Dyrektywy 2002/14
- Negocjacje zbiorowe i dialog społeczny: system partycypacji w procesie podejmowania decyzji

EFFECTIVE TACKLING OF THE ECONOMIC CRISIS AND THE ROLE OF WORKERS AND SOCIAL PARTNERS IN PUBLIC SECTOR

Co-funded by the European Union

PROMOTING AND REINFORCING DIGITAL ECONOMY SKILLS FOR WORKES IN PUBLIC SECTOR

Opracowanie: Ángel Lozano

Dr filologii hiszpańskiej i dokumentalista

Ekspert koordynator projektu

angelozanohidalgo@gmail.com

Wstęp

Działania Unii Europejskiej w celu ułatwienia odbudowy w obliczu kryzysu sanitarnego spowodowanego pandemią covid-19 i w konsekwencji kryzysu ekonomicznego, zasadniczo koncentrują się na dwóch aspektach. Pierwszym z nich jest utrzymanie zatrudnienia i/lub tworzenie nowych miejsc pracy w obliczu nowych wyzwań na rynku pracy. Drugim aspektem jest wzmocnienie szkoleń, które pozwolą na poprawienie umiejętności i przekwalifikowania zawodowego, a także promowanie szkolenia ustawicznego ukierunkowanego na zatrudnienie. Do wymienionych celów Unia dąży także wzmacniając dwa aspekty niektórych rezolucji i mechanizmów odbudowy: zieloną transformację i ***transformację cyfrową.***

W tym kontekście, jedna część naszego programu badawczego zostanie poświęcona *dyrektywie 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej*, która przez państwa członkowskie powinna zostać transponowana do 1 sierpnia 2022 r. Wspomniana dyrektywa ustanawia różne elementy związane ze szkoleniami, definiowanymi jako ***warunki zatrudnienia pracownika,*** wskazujące na sposób zagwarantowania pracownikom szkolenia w pracy w ciągu trwania kariery zawodowej pracownika, jako elementu zwiększającego zatrudnienie.

Przeanalizujemy różne aspekt, które pozwolą nam skutecznie zgłębić istniejący kryzys poprzez odniesienia do: nowych form zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem telepracy i procesów cyfryzacji; wdrażania poszczególnych mechanizmów odbudowy i wzmacniania odporności przyjętych przez Unię oraz stosowanie *Strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027* w ich kluczowych obszarach i biorąc pod uwagę różne sektory zawodowe i działania, na które zwraca się szczególną uwagę; ochrony praw pracowników i warunków zatrudnienia w czasach kryzysu oraz roli, którą powinni podejmować partnerzy społeczni; możliwości radzenia sobie z bardziej lub mniej znaczącą restrukturyzacją sektora publicznego w każdym państwie, biorąc pod uwagę ich wpływ na podejmowanie działań z outsourcingiem lub zlecaniem podwykonawstwa usług; poprawy umiejętności cyfrowych pracowników w obliczu ich utrzymania na rynku pracy, rozwoju zawodowego lub zmiany stanowiska pracy w wyniku procesów transformacji.

Z tego względu niniejszy ***program badawczy*** ma za zadanie przybliżyć legislację stosowaną w różnych dziedzinach w Unii Europejskiej i krajach kandydujących, ustanawiając modele i definiując cele w ramach wskazanych zagadnień. Są one ukierunkowane na utrzymanie dialogu społecznego między partnerami społecznymi i rządami oraz promowanie i wzmacnianie umiejętności, kompetencji i kwalifikacji pracowników sektora publicznego.

PROGRAM BADAŃ

I. KONCEPCJA SEKTORA PUBLICZNEGO

Ze względu na fakt, że nasz program badawczy, promowanie i wzmacnianie określonych zdolności w dziedzinie cyfryzacji dotyczą *sektora publicznego,* postaramy się ustalić określone wzory, wspólne dla wszystkich państwa, które pozwolą przybliżyć, to co rozumiemy przez tę koncepcję.

W celu umożliwienia przybliżenia wizji sektora publicznego, opieramy się na koncepcji, którą można nazwać „tradycyjną" w odniesieniu do usług publicznych, które opierają się na idei zaspakajania potrzeb społecznych o charakterze ogólnym, na podstawie prerogatyw państwa rozumianym w wąskim zakresie: na podstawie wyłącznego uprawnienia publicznego ze względu na porządek społeczny lub ekonomiczny, z czego wynika wykluczenie inicjatyw prywatnych.

Niemniej jednak, nurt liberalny i nieskuteczność państwa w świadczeniu usług prowadzą do pojawienia się możliwości ich przekazywania i prywatyzacji, w ramach których początkowo zrezygnowano z zarządzania, a następnie z publicznego charakteru niektórych usług na rzecz sektora prywatnego.

Rozumienie *interesu ogólnego,* który prowadzi do kryzysu klasycznej koncepcji usług publicznych określając go razem z państwem jako cel, a nie jako środek służący do zapewnienia dobrobytu dla obywateli. Wzmacniane jest prawo do swobody przedsiębiorczości i porzucana koncepcja państwa jako wykonawcę usług publicznych, co wiąże się z szerokimi procesami liberalizacji gospodarczej mającymi miejsce w Europie.

W ten sposób nowa koncepcja usług publicznych, według prawa wspólnotowego Unii Europejskiej i zgodnie z celami jej traktatów ustanawiających, polegała na ustanowieniu jednolitego rynku, otwartego i nieposiadającego granic. Obecnie jest on realizowany w oparciu o pojęcie obywatelstwa europejskiego, którego celem jest połączenie rynku i interesu zbiorowego, niszcząc łączenie usług publicznych z wyłączną prerogatywą państwa. Powstają kategorie usług gospodarczych świadczone w interesie ogólnym, usług o świadczonych w interesie ogólnym, usług powszechnych i innych obowiązków świadczenia usług. Należy zauważyć, że w *Zielonej Księdze* Komisja Europejska zapewnia, że usługi publiczne są określeniem wieloznacznym i nie należy ich mylić z nowymi koncepcjami.

W taki sposób oddziela się usługi gospodarcze świadczone w interesie ogólnym rozumiane jako takie o charakterze gospodarczym, które państwa narzucają zgodnie z interesem ogólnym i są świadczone przez duże sieci przedsiębiorstw przemysłowych w ramach działalności prowadzonej ukierunkowanej na zysk, od *usług świadczonych*

w interesie ogólnym stanowiące usługi podstawowe, których nie może zabraknąć dla obywateli w warunkach zależności jakości od ceny, podstawowe usługi socjalne, które nie podlegają żadnemu systemowi ze względu na ich zasadniczo społeczny i nieprzemysłowy lub handlowy charakter; uznawane przez władze za usługi użyteczności publicznej i podlegające obowiązkom sektora publicznego. Są to zatem usługi oparte na zasadzie solidarności i finansowane ze środków publicznych, choć mogą podlegać warunkom ekonomicznym.

Inna istotna różnica między tymi usługami polega na tym, że za te pierwsze (usługi gospodarcze) są kompetencją UE, która ustanawia zasady ich funkcjonowania na poziomie wspólnotowym lub na rynku wewnętrznym. Natomiast za *usługi interesu ogólnego* odpowiada państwo członkowskie i podlegają one ustawodawstwu każdego państwa członkowskiego w zakresie określania wymogów przyznawania świadczeń, choć podlegają one również ogólnym zasadom traktatowym, takim jak swoboda przemieszczania się, niedyskryminacja i zasady zamówień publicznych.

Ostatnia uwaga odnosi się do sytuacji, jaka miała miejsce w niektórych państwach w początkowym i najpoważniejszym etapie pandemii, w momencie izolowania ludności, kiedy rządy musiały przejąć, nawet tymczasowo, świadczenie niektórych usług, które określiliśmy jako gospodarcze, aby zachować interes ogólny i zaspokoić potrzeby obywateli w odpowiednich warunkach.

Biorąc pod uwagę powyżej przedstawioną sytuację, możemy stwierdzić, że przez *sektor publiczny* rozumiemy, przynajmniej w ramach niniejszego programu badawczego, takie działania podejmowane przez państwo, które są realizowane na rzecz obywateli i nieodpłatnie, takie jak ochrona zdrowia, edukacja, usługi socjalne i ratownicze, policja, gospodarka odpadami itp., niezależnie od formy w jakiej są świadczone: czy to w ramach kompetencji ustanowionych na poziomie centralny, czy kompetencji przysługujących regionom czy takim, które współistnieją z różnymi podmiotami publicznymi świadczącymi te usługi.

II. TRANSFORMACJA CYFROWA W EUROPIE

Cyfryzacja to proces przekształcania procesów analogowych i obiektów fizycznych w cyfrowe: skanowanie dokumentów papierowych, przechowywanie wszystkich plików w chmurze, co eliminuje potrzebę stosowania dokumentów w formie fizycznej.

Ten proces oferuje serię zalet, z których możemy wymienić:

- dostęp do dokumentów z dowolnego urządzenia;
- zwiększona dostępność: dostęp możliwy zawsze;
- uproszczenie wymiany dokumentów;
- łatwiejsza organizacja;
- większe bezpieczeństwo i efektywność kosztowa;
- bardziej przyjazny dla środowiska;
- chroni dokumenty przed zniszczeniem.

W związku z tym ***transformację cyfrową*** można zdefiniować jako proces dostosowywania obecnej kultury pracy, łańcuchów wartości i procedur obecnych w usługach publicznych do cyfryzacji, który rozpoczyna się od cyfrowego klienta.

Polega ona głównie na przeprojektowaniu usług w oparciu o doświadczenia użytkowników i ich potrzeby w stanie ciągłej adaptacji i opiera się na czterech obszarach:

- informacja cyfrowa: napędzana przez Internet, pozwala na ulepszanie i przetwarzanie informacji, usprawnia przewidywanie i podejmowanie decyzji;
- automatyzacja: połączenie tradycyjnej technologii i sztucznej inteligencji, dzięki któremu powstają systemy zdolne do autonomicznej pracy i samoorganizacji, redukujące błędy, działające szybciej i obniżające koszty. Robotyka będzie głównym elementem tego obszaru;
- połączenia, które umożliwiają synchronizację łańcuchów logistycznych dzięki łączą szerokopasmowym oraz skrócenie czasu dostaw i cyklów innowacyjnych;
- oraz cyfrowy dostęp do klienta (obywatela w sektorze publicznym), którego należy obsługiwać poprzez zaspokajanie jego potrzeb i ułatwianie dostępu do informacji, personalizację, szybkość reakcji itp.

Jednocześnie można wyróżnić trzy kluczowe kwestie, których podjęcie jest niezbędne, aby proces *transformacji cyfrowej* przebiegał w optymalnych warunkach:

- większe skupienie uwagi na kliencie (w przypadku sektora publicznego klient, rozumiany ogólnie, oznacza użytkownika), aby przewidywać i reagować na jego potrzeby i zwyczaje;

- stałe skupianie uwagi na pracowników, umożliwianie im większego udziału we wprowadzaniu innowacji i zmian, większej odpowiedzialności i większej liczby szkoleń. Krótko mówiąc, zwiększanie ich udziału w podejmowaniu decyzji i wpływaniu na stosunki pracy;

- współpraca z *ekosystemem*, tworzenie otwartych innowacji, które umożliwiają weryfikację nowych możliwości wzrostu i rozwoju.

W realizacji tego procesu nie możemy także zapominać o istnieniu tego, co możemy nazwać barierami dla *transformacji cyfrowej*, które ogólnie można określić jako dwie:

- opór wobec zmian ze strony pracowników w różnych perspektywach, gdzie pojawiają się takie elementy, jak:

    - obawa przed utratą pracy;

    - brak odpowiednich szkoleń umożliwiających dostosowanie się do zmian;

    - brak szkoleń dla pracowników;

    - podwykonawstwo lub outsourcing usług;

    - niestabilność zatrudnienia w obliczu pojawienia się nowych form świadczenia usług.

- oraz koszty procesu transformacji wynikające ze znacznego zwiększenia zasobów technologicznych.

Zgodnie z powyższym (o czym przekonamy się w kolejnym rozdziale), procesy cyfryzacji i jeden z ich efektów, tak zwany *Przemysł 4.0* (gdzie wprowadza się *automatykę i robotykę*) prowadzą do pojawienia się *nowych form zatrudnienia i nowych* sposobów świadczenia powszechnych usług, które wprowadzają szereg zmiennych do obecnych miejsc pracy pracowników: wprowadzają nieprzewidywalność, modyfikują tradycyjne stosunki pracy i generują niepewność co do praw i ochrony socjalnej pracowników, których dotyczą.

Podsumowując, procesy te powodują pojawienie się nowych wyzwań, które wymagają nowej wiedzy, umiejętności i kompetencji, aby sprostać powstałym zmianom na rynku pracy:

- nowa wiedza, umiejętności i kompetencje pozwalające radzić sobie ze zmianami na rynku pracy;
- zwiększona potrzeba posiadania przez pracowników pełnych informacji o warunkach pracy;
- większa ochrona pracowników przed ewentualnymi nadużyciami ze strony pracodawców w nowych formach zatrudnienia, takich jak m.in. wolni strzelcy czy gospodarka gig.

Reasumując, procesy cyfryzacji i transformacji cyfrowej w sektorze publicznym (a właściwie w każdej dziedzinie) oznaczają, że pracownicy stoją przed dwoma wyzwaniami:

- doskonalenie zawodowe, kompetencje w zakresie uczenia się i nowe umiejętności, czyli **szkolenie**;
- oraz zapewnienie odpowiednich **warunków zatrudnienia**, w tym utrzymanie obecnego zatrudnienia.

Te dwa wyzwania zostaną omówione w kolejnych rozdziałach niniejszego *programu badawczego*, jednak chcielibyśmy odnieść się w szczególności do *Dyrektywy 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej.*

Dyrektywa 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej.

Ta dyrektywa, przyjęta w 2019 r., którą powinna zostać transponowana przez państwa członkowskie do 1 sierpnia 2022 r., uchyla poprzednią dyrektywę 91/533 i ustanawia konieczność:

- *ustanowienia odpowiednich ram rozwoju nowych form zatrudnienia;*
- *promowania bezpieczeństwa i przewidywalności stosunków pracy;*
- *przyznania pracownikom w Unii pewnych nowych praw minimalnych;*
- powiązania *stosunku pracy* z czasem pracy:

Najistotniejsze rozwiązania zawarte w dyrektywie dotyczą następujących aspektów:

- w przypadku gdy świadczenie usług wymaga średnio co najmniej 3 godzin tygodniowo (łącznie z nadgodzinami) w okresie 4 kolejnych tygodni (art. 1.3);
- zobowiązuje pracodawcę do informowania pracownika o jego warunkach pracy na piśmie lub w formie elektronicznej (art. 3 i 5) zgodnie z poniższymi punktami:
  - informacja podstawowa w maksymalnym terminie 1 tygodnia kalendarzowego od pierwszego dnia pracy; pozostałe informacje w ciągu jednego miesiąca;
  - państwa opracują formularze i wzory ułatwiające przekazywanie tych informacji przez pracodawcę;
- ustanawia poniższą listę *zasadniczych aspektów zawartych w umowie o pracę (lub stosunku pracy)* (art. 4):
  - strony nawiązujące stosunek pracy;
  - miejsce pracy lub w przypadku jego braku, siedzibę pracodawcy;
  - kategoria, stanowisko lub krótki opis wykonywanej pracy;
  - czas trwania: data rozpoczęcia stosunku pracy oraz data zakończenia stosunku pracy, jeśli jest on zawarty na czas określony;
  - prawo do szkoleń, jeśli istnieją w przedsiębiorstwie;
  - długość płatnego urlopu;
  - okres wypowiedzenia i procedura zakończenia umowy o pracę;
  - łączne otrzymane wynagrodzenie, częstotliwość i sposób wypłaty;
  - jeśli czas system czasu pracy jest *przewidywalny*: długość standardowego dnia lub tygodnia pracy;
  - jeśli czas pracy jest *nieprzewidywalny*:
    - liczba zagwarantowanych odpłatnych godzin pracy;
    - godziny i dni, w których pracownik może być zobowiązany do pracy; oraz
    - okresach uprzedniego powiadomienia przed wykonaniem pracy;
  - obowiązujący układ zbiorowy pracy, jeśli taki istnieje;

- nazwa instytucji zabezpieczenia społecznego, do której wpływają składki na ubezpieczenie społeczne.

Uwaga: Do niektórych aspektów tej dyrektywy wrócimy w innych rozdziałach niniejszego opracowania.

III. DZIAŁANIA I PRIORYTETY UNII EUROPEJSKIEJ W DZIEDZINIE TRANSROAMCJI CYFROWEJ

Od 2014 r. Komisja opracowała cztery działania w ramach transformacji cyfrowej, których celem jest stworzenie gospodarki zdolnej do wykorzystywania danych:

- rozporządzenie w sprawie swobodnego przepływu danych nieosobowych,
- rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa cybernetycznego,
- dyrektywa o otwartych danych,
- ogólne rozporządzenie o ochronie danych.

Następnie w 2018 r. Komisja przedstawiła strategię w zakresie sztucznej inteligencji i uzgodniła z państwami członkowskimi *Skoordynowany plan*. W kwietniu 2019 r. grupa ekspertów wysokiego szczebla ds. sztucznej inteligencji przedstawiła *Wytyczne etyczne dla godnej zaufania sztucznej inteligencji*, a 19 lutego 2020 r. zaprezentowano Ramy dotyczące sztucznej inteligencji.

Niezależnie od tych działań, transformacja cyfrowa w ramach Unii Europejskiej przybiera formę dwóch działań, które można nazwać priorytetowymi:

- *Instrument na rzecz odbudowy i zwiększenia odporności;*
- *Cyfrowa Europa 2021-2027.*

III.A. TRANSFORMACJA CYFROWA W *INSTRUMENCIE NA RZECZ ODBUDOWY I ZWIĘKSZANIA ODPORNOŚCI UNII EUROPEJSKIEJ*

Instrument na rzecz odbudowy i zwiększania odporności przekazuje do dyspozycji 672,5 mld euro (w cenach z 2018 r.) w formie pożyczek i dotacji w celu wsparcia reform i inwestycji podejmowanych przez państwa członkowskie, stawiając dwa cele:

- złagodzenie gospodarczych i społecznych skutków pandemii covid-19; oraz
- sprawić, by europejskie gospodarki i społeczeństwa były bardziej zrównoważone, odporne i lepiej przygotowane na wyzwania i możliwości związane z zieloną i cyfrową transformacją.

Instrument na rzecz odbudowy i zwiększenia odporności wzmacnia zaangażowanie w tzw. *podwójną transformację: ekologiczną i cyfrową*, ustanawiając, że:

- co najmniej 37% powinno obejmować działania związane z zieloną transformacją;
- **co najmniej 20% powinno obejmować działania związane z transformacją cyfrową.**

Z myślą o realizacji wskazanych celów, utworzono 7 kluczowych obszarów inwestycji i reform przynoszących korzyści, mających na celu tworzenie miejsc pracy i wzrost gospodarczy. Zostały one uznane za niezbędne dla zielonej i cyfrowej transformacji, w których, jak zaznaczamy wytłuszczonym drukiem, szczególny nacisk położono na kilka aspektów związanych z transformacją cyfrową, a zwłaszcza z cyfryzacją administracji publicznej.

- Czyste i odnawialne technologie
- Efektywność energetyczna
- Zrównoważony transport
- **Szybkie usługi szerokopasmowe**
- **Cyfryzacja administracji publicznej**
- **Zrównoważone procesory pojemności chmury danych**
- **Edukacja i nauczanie z wykorzystaniem technik cyfrowych**

Dla realizacji tych celów, ustanowiono dwa instrumenty, oba o charakterze finansowym:

NextGenerationUE: jest to tymczasowy instrument naprawczy, który umożliwia Komisji pozyskiwanie środków na pomoc w naprawieniu bezpośrednich szkód gospodarczych i społecznych spowodowanych pandemią covid-19 i określa priorytety na lata 2021-2024 w następujących obszarach:

- Europejski Zielony Ład,
- **Era cyfrowa,**
- Gospodarka dla ludzi,
- Silniejsza Europa w świecie,
- Europejski styl życia,

- Wspieranie demokracji europejskiej;

oraz

REACT-EU: *Wsparcie na rzecz odbudowy służącej spójności oraz terytoriom Europy*, jest częścią *NextGenerationEU* i przewiduje 50,6 mld euro dodatkowego finansowania (w cenach bieżących) w latach 2021 i 2022.

Działania REACT-EU koncentrują się na:

- wspieranie odporności rynku pracy, zatrudnienia, MŚP i gospodarstw domowych o niskich dochodach; oraz
- stworzenie podstaw dla podwójnej transformacji ekologicznej i cyfrowej oraz dla trwałego ożywienia społeczno-gospodarczego.

Pierwszych płatności w ramach Wsparcia na rzecz odbudowy służącej spójności oraz terytoriom Europy (REACT-EU) dokonano na rzecz 41 programów krajowych i regionalnych w 22 państwach członkowskich. Lista zatwierdzonych do tej pory *planów odbudowy* przedstawia się następująco:

- ❑ 13 lipca 2021 r., 12 państw: Austria, Belgia, Dania, Niemcy, Słowenia, Hiszpania. Francja. Grecja, Włochy, Łotwa, Luksemburg i Portugalia;
- ❑ 28 lipca 2021 r., 4 państwa: Cypr, Chorwacja, Słowacja i Litwa;
- ❑ 8 września 2021 r., 2 państwa: Republika Czeska i Irlandia;
- ❑ 5 października 2021 r., 1 państwo: Malta;
- ❑ 29 października 2021 r., 3 państwa: Estonia, Finlandia i Rumunia.

Do złożenia i zatwierdzenia pozostały plany Polski, Bułgarii, Węgier, Holandii i Szwecji.

III.B. PROGRAM *CYFROWA EUROPA 2021-2027*

Program ten jest instrumentem finansowania procesu cyfrowej transformacji gospodarki i społeczeństwa, otwartym dla państw członkowskich UE, członków Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) oraz krajów przystępujących lub kandydujących.

W programie szczególną uwagę zwraca się na dziedzinę edukacji, która stanowi podstawę i fundamentalny filar realizacji celów zaproponowanych w planie, a jego budżet wynosi ponad 9 mld euro.

Program „Cyfrowa Europa" opiera się na programie „Horyzont 2020" dotyczącym wykorzystania sztucznej inteligencji i wysokowydajnych systemów obliczeniowych, a zatem jest zgodny z innymi politykami europejskimi, takimi jak: Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej, Erasmus+, Horyzont Europa, instrument „Łącząc Europę", Kreatywna Europa, Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego oraz fundusz InvestEU.

Cel ogólny i szczegółowy programu „*Europa cyfrowa"* na lata 2021-2027:

Przyjmuje formę wsparcia cyfrowej transformacji europejskiej gospodarki i społeczeństwa, tak aby obywatele i przedsiębiorstwa europejskie mogły czerpać z niej korzyści.

Dążąc do osiągnięcia tego celu skupia się na:

- wzmocnieniu potencjału Europy w zakresie technologii cyfrowych;
- szerszym rozpowszechnieniu w obszarach interesu publicznego i w sektorze prywatnym;
- maksymalizacji korzyści płynących z cyfryzacji.

Jednocześnie program przewiduje, w motywie 47, to, co określono jako kwestie *interesu publicznego*, na które zwraca się szczególną uwagę i które są wyszczególnione w następujących obszarach: opieka zdrowotna, mobilność, wymiar sprawiedliwości, monitorowanie podłożą i środowiska, bezpieczeństwo, edukacja i szkolenia, kultura oraz infrastruktura energetyczna i redukcja emisji dwutlenku węgla [jak widać, są to obszary związane z sektorem publicznym, jeśli weźmiemy pod uwagę definicję, którą staraliśmy się zawrzeć w pierwszym rozdziale niniejszego opracowania].

W kwestii celów szczegółowych programu, jest ich pięć:

- ❑ obliczenia superkomputerowe:
- rozwijanie i wzmacnianie zdolności UE w zakresie przetwarzania danych oraz zapewnienie ich wykorzystania w sektorze prywatnym i w obszarach interesu publicznego;
- niezależność i konkurencyjność: stworzenie ekosystemu, który zapewni UE te możliwości i zagwarantuje jej niezależność i konkurencyjność w dziedzinie IT;
- ❑ sztuczna inteligencja:

- rozwijanie i wzmacnianie podstawowych zdolności w Europie, w szczególności: zasobów danych i repozytoriów algorytmów sztucznej inteligencji;

- zapewnienie dostępności dla wszystkich przedsiębiorstw i organów administracji publicznej;

- wzmacnianie i wspieranie powiązań między instytucjami w różnych państwach poprzez kontakty i eksperymenty w zakresie sztucznej inteligencji.

❑ cyberbezpieczeństwo:

- wspieranie rozwoju podstawowych zdolności w celu zagwarantowania i zabezpieczenia unijnej gospodarki cyfrowej, społeczeństwa i demokracji;

- zwiększanie konkurencyjności i potencjału przemysłowego w dziedzinie bezpieczeństwa cybernetycznego;

- zwiększanie zdolności sektora publicznego i prywatnego do budowania zaufania i ochrony obywateli i przedsiębiorstw europejskich przed zagrożeniami cybernetycznymi;

❑ zaawansowane umiejętności cyfrowe:

- rozwijanie odpowiednich umiejętności dla dzisiejszych i przyszłych obywateli w takich dziedzinach, jak wysokowydajne systemy obliczeniowe, sztuczna inteligencja i bezpieczeństwo cybernetyczne;

- ułatwianie nabywania tych umiejętności poprzez niezbędne narzędzia szkoleniowe skierowane w szczególności do studentów, młodych absolwentów i pracowników;

❑ Wdrażanie, lepsze wykorzystanie umiejętności cyfrowych i interoperacyjność:

- rozszerzenie wykorzystania umiejętności cyfrowych (wysokowydajne systemy obliczeniowe, sztuczna inteligencja i bezpieczeństwo cybernetyczne) na całe społeczeństwo, gospodarkę i obszary interesu publicznego;

- ułatwienie dostępu do technologii i wiedzy dla wszystkich przedsiębiorstw poprzez realizację projektów sprzyjających wdrażaniu rozwiązań interoperacyjnych.

Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej

Jest to działanie w ramach *jednolitego obszaru edukacyjnego 2025* (zatwierdzonego w listopadzie 2017 r.), którego celem jest ustanowienie pakietu środków, które pomogą

państwom członkowskim w sprostaniu wyzwaniom cyfrowym w edukacji: promowanie wykorzystania technologii w edukacji i rozwój kompetencji cyfrowych; poprzez 3 priorytety z 11 działaniami, które rozwijają bliskie synergie z programem Erasmus+, inną z polityk, z którymi program *„Cyfrowa Europa”* jest dostosowany, jak zaznaczyliśmy.

- ❑ Priorytet 1: Wspieranie rozwoju wysoce efektywnego ekosystemu edukacji cyfrowej

  W tym celu proponuje się zmniejszenie różnic w korzystaniu z technologii cyfrowych w życiu codziennym w stosunku do ich zastosowań w edukacji poprzez trzy działania:

- Działanie 1: wifi dla ośrodków edukacyjnych: wdrożenie szerokopasmowego Internetu o wysokiej przepustowości w ośrodkach edukacyjnych;
- Działanie 2: narzędzie do samooceny: wsparcie szkół w stosowaniu SELFIE - narzędzia do samooceny w zakresie korzystania z technologii cyfrowych;
- Działanie 3: dyplomy z certyfikatem cyfrowym: wspólne i wielojęzyczne, dostępne dla każdego państwa członkowskiego. Powiązane z *europejskimi ramami kwalifikacji;*

- ❑ Priorytet 2: poprawa kompetencji i umiejętności cyfrowych istotnych dla transformacji cyfrowej, poprzez pięć działań:

- Działanie 4: platforma szkolnictwa wyższego: Internetowa platforma wsparcia dla instytucji szkolnictwa wyższego na poziomie europejskim. Powiązany z programem *Erasmus+;*
- Działanie 5: otwarta nauka: rozwijanie kompetencji cyfrowych i naukowych w szkolnictwie wyższym;
- Działanie 6: Europejski Tydzień Programowania: udział w *Tygodniu Kodowania UE Code Week*, który promuje myślenie komputacyjne, programowanie oraz krytyczne i twórcze wykorzystanie technologii cyfrowych;
- Działanie 7: bezpieczeństwo cybernetyczne w edukacji:
  - podnoszenie świadomości (kampanie uświadamiające) na temat zagrożeń i wyzwań związanych z transformacją cyfrową;
  - szkolenie dla nauczycieli na temat bezpieczeństwa cybernetycznego i podejść pedagogicznych;

- Działanie 8: szkolenia z zakresu umiejętności cyfrowych i przedsiębiorczości dla tych osób: Przeznaczony dla uczennic szkół podstawowych i średnich:
    - ułatwienie dostępu do rynku pracy oraz
    - zmniejszenie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w sektorze technologii i biznesu;

❑ Priorytet 3: Ulepszanie systemów edukacji poprzez analizę danych i procesy prognozowania, gromadzenie i analizę danych oraz wymianę informacji i dobrych praktyk, poprzez trzy działania:

- Działanie 9. Badania porównawcze nad technologią w edukacji: zrozumienie integracji technologii w klasach oraz rozwój kompetencji cyfrowych nauczycieli i uczniów. Trwają dwa badania:
    - ESSIE2: analizuje postępy w stosowaniu technologii w ośrodkach edukacyjnych,
    - kwestionariusz dotyczący korzystania z technologii (w ramach raportu PISA) w celu wykrycia pedagogicznego wykorzystania technologii w uczeniu się;
- Działanie 10: sztuczna inteligencja i analityka: uruchomienie projektów pilotażowych w celu stworzenia modeli predykcyjnych przyszłych umiejętności potrzebnych obywatelom;
- Działanie 11: prognozowanie strategiczne: publikacja badań, wytycznych i strategii dotyczących wpływu i potencjału technologii cyfrowych w szkolnictwie podstawowym, średnim i wyższym.

Wreszcie, zgodnie z planowanymi działaniami UE, odnosimy się do pięciu głównych wyzwań stojących przed Europą w zakresie *transformacji cyfrowej*:

- ustanowienie ram regulacyjnych dostosowanych do ery cyfrowej, które zostaną wdrożone na jednolitym rynku cyfrowym:
    - pozwala uniknąć obecnej fragmentacji,
    - zapewnia jakość usług w sieciach oraz
    - promuje większą wydajność technologii cyfrowych;
- stworzenie *internetowego kodeksu prawnego* w celu zmiany obowiązujących przepisów związanych z transformacją cyfrową;
- zwiększenie inwestycji w cyfrową przyszłość;

- dzielenie się ciężarem inwestycji w transformację cyfrową poprzez przeznaczenie większej liczby programów na promowanie cyfryzacji;
- ułatwienie dostępu do technologii cyfrowych, stworzenie warunków niezbędnych do rozwoju europejskiego przemysłu cyfrowego oraz poprawa infrastruktury dostępu i indywidualnych umiejętności informatycznych.

III.C. STRATEGICZNE RAMY UE DOTYCZĄCE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY NA LATA 2021–2027

Mimo że tego działania nie można uznać za priorytetowe ramy aktywności w zakresie transformacji cyfrowej, odnosimy się do niego w niniejszym dokumencie, ponieważ zawiera on różne aspekty związane z bezpieczeństwem i zdrowiem pracowników w ich miejscach pracy, w szczególności rozdział poświęcony cyfryzacji.

Na wstępie należy zaznaczyć, że *ochrona zdrowia w miejscu pracy jest jednym z podstawowych praw indywidualnych każdego pracownika* (art. 31 ust. 1 *Karty Praw Podstawowych UE*) i jest chroniona przez obowiązujące przepisy, zarówno na poziomie europejskim, jak i w każdym ustawodawstwie krajowym.

W konsekwencji tego prawa pracodawca, zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym, ma obowiązek zapewnić bezpieczne warunki pracy przy zaangażowaniu pracowników w podejmowanie decyzji w tych kwestiach.

W tym sensie Unia Europejska doprecyzowuje sposoby wdrażania praw pracowniczych w poszczególnych państwach członkowskich, regulując szereg działań, takich jak:

> *…Unia wspiera i uzupełnia działania Państw Członkowskich w następujących dziedzinach:*
>
> *a) polepszania w szczególności środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników;*
>
> *c) zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej pracowników;*
>
> *e) informacji i konsultacji z pracownikami;*
>
> *k) modernizacji systemów ochrony socjalnej, bez uszczerbku dla litery c).*
>
> (art. 153 *TFUE*)

Albo zalecenia zawarte w *Europejskim filarze praw socjalnych:*

Pracownicy mają prawo do wysokiego poziomu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy. [Zasada 10: Zdrowe, bezpieczne i dobrze dostosowane środowisko pracy oraz ochrona danych]

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.

Zachęca się do wspierania zwiększonej zdolności partnerów społecznych do propagowania dialogu społecznego. [Zasada 8. Dialog społeczny i społeczne zaangażowanie pracowników]

W oparciu o wskazane przesłanki opracowano przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w dyrektywach wspólnotowych, które są prawnie wiążące i muszą być transponowane do prawa krajowego każdego państwa członkowskiego. Należy do nich *dyrektywa ramowa Unii Europejskiej 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy*, regulująca aspekty, które już omówiliśmy w odniesieniu do ustawodawstwa hiszpańskiego, takie jak:

- informowanie pracowników (art. 10), zgodnie z przepisami ustawodawstwa krajowego, zwyczajami i praktyką, o istnieniu zagrożeń, ich ocenie oraz środkach i działaniach ochronnych i/lub zapobiegawczych;
- konsultacje z pracownikami lub ich przedstawicielami (art. 11);
- Zrównoważone uczestnictwo zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi (art. 11);
- oraz zapewnienie pracownikom odpowiedniego i wystarczającego szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a w szczególności informacji i instrukcji (art. 12).

W tym kontekście w ***strategicznych ramach UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021-2027***, zatwierdzonych rezolucją Parlamentu Europejskiego z dnia 28 czerwca 2021 r., za punkt wyjścia przyjęto fakt, że *bezpieczeństwo i zdrowie w pracy w stale zmieniającym się świecie pracy*. W związku z tym określono w nim kluczowe priorytety i działania mające na celu poprawę bezpieczeństwa i zdrowia ludności pracującej, uwzględniające szybkie zmiany w gospodarce, demografii i modelach pracy, oraz przewidziano przegląd jego realizacji w 2023 r.

W nowych *ramach strategicznych* przyjęto **podejście trójstronne** (odnoszące się do pracowników - partnerów społecznych, pracodawców i rządów) i skupiono się na trzech kluczowych **celach przekrojowych**, czyli priorytetach strategicznych:

1. przewidywanie **zmian** i zarządzanie nimi w kontekście przemian ekologicznych, cyfrowych i demograficznych;

2. poprawa **zapobiegania** wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, dążenie do osiągnięcia podejścia "wizja zero" w odniesieniu do wypadków śmiertelnych związanych z pracą;

3. zwiększenie **gotowości** do reagowania na obecne i przyszłe kryzysy zdrowotne.

Celem nowych *ram strategicznych* jest zmobilizowanie instytucji UE, państw i partnerów społecznych do **dostosowania miejsc pracy do nowych okoliczności związanych z pracą, takich jak cyfryzacja, ekologizacja, stres i zagrożenia psychospołeczne, covid-19 lub zapobieganie zagrożeniom związanym z wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi** oraz do ochrony 170 milionów pracowników w UE. W tym celu promowane są następujące działania:

- skuteczne wdrażanie *ram strategicznych* na poziomie UE, krajowym, sektorowym i zakładowym, poprzez dialog społeczny;
- zapewnienie niezbędnego finansowania z funduszy europejskich, w szczególności z Instrumentu odbudowy i zwiększania odporności;
- podnoszenie świadomości zagrożeń związanych z wypadkami przy pracy, urazami i chorobami zawodowymi oraz rozwijanie zdolności pracodawców do zapewnienia bezpieczeństwa pracy poprzez szkolenia i edukację;
- badania i gromadzenie danych na poziomie krajowym i unijnym w celu zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym;
- wsparcie EU-OSHA poprzez takie środki jak: badania prospektywne, projekty globalne mające na celu przewidywanie ryzyka i wykrywanie, priorytety i opracowywanie wytycznych mających na celu pomoc w zapobieganiu w miejscach pracy.

W ten sposób w strategicznych ramach nakreślono szereg **priorytetów, określając cele**, które powinny przyświecać ich rozwojowi, a które zostały podsumowane poniżej.

- **Modernizacja i uproszczenie** przepisów UE w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy**.**

Modernizacja jest promowana majac na uwadze:

- nowe zadania (cyfryzacja lub ekologizacja);
- nowe modele pracy (robotyzacja, sztuczna inteligencja);
- nowe miejsca pracy (telepraca lub praca zdalna) oraz
- zmiany demograficzne (starzenie się pracowników).

Sytuacje, które mogą stworzyć nowe możliwości zatrudnienia, poprawić równowagę między życiem zawodowym a prywatnym lub zwiększyć środki zdrowotne, a które wymagają aktualizacji poprzez dostosowanie ich do nowych zagrożeń i sytuacji w pracy (maszyny, ekrany, miejsca pracy itp.).

❑ **Ekologiczna (zielona) transformacja**

Przygotowujemy się na przyszłość neutralną dla klimatu, oferując nowe możliwości zatrudnienia dzięki ***zielonym miejscom pracy***.

Z tego powodu konieczne jest dokonanie przeglądu obecnych wartości granicznych dla niektórych substancji niebezpiecznych w istniejących i powstających sektorach, takich jak ołów, kobalt (stosowany w technologiach energii odnawialnej i bateriach) czy azbest (stosowany przy renowacji budynków w celu zwiększenia ich efektywności energetycznej).

Aby to osiągnąć, Komisja przygotuje projekty dyrektyw w sprawie azbestu w 2022 r., ołowiu i kobaltu w 2022 r. oraz substancji rakotwórczych i mutagennych w 2024 r.

❑ **Transformacja cyfrowa**

Technologie cyfrowe mogą stwarzać nowe możliwości pracy i kariery; mogą też przynosić korzyści różnym grupom ludności aktywnej zawodowo (osobom z niepełnosprawnościami, starszym lub wykonującym niebezpieczne i monotonne zadania), ale postęp ten jest także źródłem nowych zagrożeń (wzrost liczby nieregularnych sytuacji lub brak wiedzy na temat wykonywania nowych zadań - nowe maszyny i narzędzia) lub może nasilać niektóre z istniejących zagrożeń (zarówno fizyczne - temperatura otoczenia, zanieczyszczenie powietrza...), jak i psychiczne - na przykład częste wykonywanie telepracy).

W tym celu Komisja dokona w 2023 r. przeglądu dyrektywy w sprawie miejsc pracy i dyrektywy w sprawie urządzeń wyświetlających.

❑ **Stres i zagrożenia psychospołeczne**

➢ **Zdrowie psychiczne**

Przed pandemią problemy ze ***zdrowiem psychicznym*** dotyczyły 84 mln osób w UE, a 50% pracowników w UE uważa, że ***stres*** jest powszechny w ich miejscu pracy i przyczynia się do utraty połowy wszystkich dni roboczych.

W wyniku pandemii około 40% pracowników zaczęło wykonywać **pracę zdalną** w pełnym wymiarze godzin, co doprowadziło do sytuacji, które stały się źródłem dodatkowych zagrożeń psychospołecznych i ergonomicznych, takich jak:

- ciągłe podłączenie,
- brak interakcji społecznych,
- zwiększone wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych lub
- zacieranie się granic między pracą a życiem rodzinnym.

Aby to osiągnąć, Komisja przygotuje (we współpracy z państwami i partnerami społecznymi):

- inicjatywę o charakterze nielegislacyjnym dotycząca zdrowia psychicznego w miejscu pracy, do 2022 r., oceniająca pojawiające się kwestie i zapewniająca wytyczne dla działań;
- podstawa analityczna, narzędzia elektroniczne i wytyczne do oceny zagrożeń psychospołecznych i ergonomicznych związanych z ekologicznymi i cyfrowymi miejscami pracy i procesami;
- opinia na temat wsparcia zdrowia psychicznego dla pracowników służby zdrowia i innych kluczowych pracowników przed zakończeniem 2021 r.

➢ **Przemoc, molestowanie lub dyskryminacja w miejscu pracy**

Ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, religię lub przekonania, rasę lub pochodzenie etniczne albo orientację seksualną, co może mieć wpływ na jednostki, ich rodziny, współpracowników itp. lub prowadzić do sytuacji, w których dochodzi do wykorzystywania w pracy.

Aby osiągnąć ten cel, Komisja będzie:

- oceniać, w jaki sposób można zwiększyć skuteczność dyrektywy o sankcjach dla pracodawców (2009/52/WE);
- ratyfikacja przez państwa *Konwencji MOP nr 190 dotyczącej przemocy i molestowania z 2019* r.;
- proponować inicjatywę ustawodawczą dotyczącą zapobiegania i zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej ze względu na płeć do 2021 r.

❑ **Zapobieganie ryzyku wypadków przy pracy i chorób zawodowych**

Ostatnie trzy dekady przyniosły znaczny postęp w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Według Eurostatu w latach 1994-2018 liczba śmiertelnych wypadków przy pracy w UE zmniejszyła się o około 70%.

Pomimo tego postępu w 2018 r. w UE-27 nadal doszło do ponad 3 300 wypadków śmiertelnych i 3,1 mln wypadków bez ofiar śmiertelnych, a ponad 200 000 osób umiera co roku z powodu chorób związanych z pracą.

Utrzymanie i poprawa standardów ochrony ludności pracującej jest zatem stałym wyzwaniem i koniecznością. Aby sprostać temu wyzwaniu, w ***ramach strategicznych*** określono następujące priorytety:

- podejście „zero wypadków" w odniesieniu do wypadków śmiertelnych związanych z pracą. W tym celu proponuje się, aby państwa członkowskie (poprzez inspektoraty pracy), partnerzy społeczni, pracodawcy i pracownicy ustanowili prewencję poprzez:
- kompleksowe badanie wypadków i ofiar śmiertelnych w miejscu pracy;
- identyfikowanie i interweniowanie w zakresie przyczyn wypadków i ofiar śmiertelnych;
- podnoszenie świadomości zagrożeń związanych z wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi;
- wzmocnienie wdrażania istniejących norm i wytycznych;
- ocena ogólnej wizji zdrowia i bezpieczeństwa w sektorze zdrowia i opieki do 2024 r.

➢ Zwalczanie ***nowotworów***, które są główną przyczyną śmiertelności w miejscu pracy w UE (52%, w porównaniu z 24% w przypadku chorób układu krążenia, 2% w przypadku urazów i 22% w przypadku innych przyczyn) i przyczyniają się do około 100 000 zgonów w miejscu pracy, w porównoaniu do ***chorób układu krążenia, chorób układu oddechowego i chorób układu mięśniowo-szkieletowego***. W tym celu Komisja:

- rozpocznie konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie obniżenia wartości dopuszczalnych dla dymów spawalniczych, wielopierścieniowych węglowodorów aromatycznych, izoproksanu i 1,4-dioksanu, w ramach dyrektywy w sprawie czynników rakotwórczych i mutagenów, w 2023 r.
- będzie też promować wśród pracowników *Europejski kodeks walki z rakiem.*

➢ Rozwiązanie problemu ograniczenia ***substancji niebezpiecznych*** obecnych w prawie wszystkich miejscach pracy, zmniejszenie ich liczby do maksymalnie 26 i poprawa warunków pracy 40 milionów pracowników. W tym celu Komisja:

- rozpocznie konsultacji z partnerami społecznymi w sprawie zmniejszenia do 2023 r. dopuszczalnych wartości dla związków akrylonitrylu, niklu i benzenu w ramach dyrektywy w sprawie czynników rakotwórczych i mutagenów;
- dokona przeglądu i uaktualnienia ochrony pracowników narażonych na działanie *substancji toksycznych dla układu rozrodczego,* takich jak ołów, mających wpływ na funkcje seksualne i płodność lub na rozwój płodu i potomstwa;
- w 2022 r. oceni ochronę pracowników opieki zdrowotnej narażonych na kontakt z *niebezpiecznymi lekami* lub innymi zagrożeniami.

❑ **Gotowość i szybkie reagowanie na zagrożenia: covid-19**

Pandemia covid-19 dotknęła osoby, które pracowały w swoich zwykłych miejscach pracy. Najbardziej narażone na zakażenie wirusem były osoby wykonujące podstawowe zawody w sektorze zdrowia lub opieki, pracujące w bardzo trudnych warunkach. Z kolei osoby pracujące w domu były narażone na zagrożenia psychospołeczne i ergonomiczne.

Pandemia pokazała, że bezpieczeństwo i higiena pracy mają fundamentalne znaczenie dla bezpieczeństwa pracowników i ciągłości podstawowych usług, a także, że należy nadać wyższy priorytet środkom higieny, interwencjom niefarmakologicznym i wsparciu zdrowia psychicznego oraz dalej rozwijać synergię między BHP a zdrowiem publicznym.

W związku z tym Komisja proponuje:

- przeanalizowanie zagrożeń spowodowanych wirusem, ze szczególnym uwzględnieniem zawodów związanych z ochroną zdrowia i opieką, a także zagrożeń wynikających ze zmian w sposobie wykonywania pracy, w szczególności telepracy;
- zbadanie czy wypadki przy pracy nie wynikały z nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w związku z pandemią;
- ustanowienie nowych środków zapobiegawczych, na poziomie krajowym i ponadnarodowym, w celu ochrony pracowników przed kryzysem związanym z covid-19;
- usprawnienie procedur bezpiecznej pracy i zapewnić odpowiednie szkolenia w zakresie zagrożeń w sektorze opieki zdrowotnej;

- określenie potrzeby dalszych działań w zakresie covid-19, które nie mogą być podjęte przez państwa członkowskie indywidualnie i wymagają wspólnych działań UE;
- wdrożenie dodatkowych działań umożliwiających:
    - lepszą koordynację działań,
    - ponadnarodową wymianę doświadczeń,
    - osiąganie celów polityki UE,
    - utrzymanie i poprawa standardów bezpieczeństwa i zdrowia pracowników poprzez promowanie przyjmowania środków we współpracy z partnerami społecznymi;
- aktualizacja zalecenia Komisji w sprawie chorób zawodowych w celu uwzględnienia covid-19 do 2022 r.;
- opracowanie do 2022 r. wytycznych dla inspektoratów pracy dotyczących oceny ryzyka zgodnie z dyrektywą o środkach biologicznych;
- ocena skutków pandemii w celu opracowania procedur awaryjnych i wytycznych na wypadek potencjalnych przyszłych kryzysów zdrowotnych, we współpracy z podmiotami zajmującymi się zdrowiem publicznym;
- opracowanie, za pośrednictwem EU-OSHA, narzędzi wsparcia i wytycznych, aby pomóc mikroprzedsiębiorstwom i MŚP w ochronie zdrowia i bezpieczeństwa ich pracowników.

Podsumowując, w dziedzinie zapobiegania ryzyku zawodowemu oraz dbałości o zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy konieczna będzie praca nad rozwojem wielu działań opartych na tych zawartych w niniejszych *ramach strategicznych*, a w szczególności - poprzez negocjacje zbiorowe - w obszarze działania sektora publicznego w różnych państwach, wraz z innymi konkretnymi działaniami, które zostaną opracowane w ramach Unii.

Jeśli chodzi o wspomniany wyżej udział pracowników w sprawach bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy, *ramy strategiczne* odnoszą się do takich aspektów, jak:

- *pełne zaangażowanie, udział i reprezentacja pracowników w firmach oraz zaangażowanie kierownictwa są niezwykle ważne dla powodzenia zapobiegania ryzyku w miejscu pracy;*
- należy wzmocnić *kompetencje przedstawicieli i kadry kierowniczej w dziedzinie zdrowia i bezpieczeństwa, zgodnie z krajowymi przepisami i praktykami.*

W związku z tym wzywa państwa członkowskie do *wspierania aktywnego udziału pracowników we wdrażaniu środków zapobiegawczych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz do zapewnienia kompetentnym przedstawicielom ds. bezpieczeństwa i higieny pracy możliwości korzystania ze szkoleń wykraczających poza moduły podstawowe*;

- Zwraca uwagę, że *zmiany w ustawodawstwie muszą być wprowadzane w sposób przejrzysty i demokratyczny, z udziałem partnerów społecznych i w żadnym wypadku nie mogą prowadzić do obniżenia standardów bezpieczeństwa i higieny pracy; podkreśla, że <u>należy uwzględnić zmiany w miejscu pracy wynikające z postępu;</u>*

- Podkreśla też, że *zaangażowanie pracowników i partnerów społecznych na wszystkich szczeblach, zgodnie z prawem i praktyką krajową, jest warunkiem koniecznym skutecznego wdrożenia przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy; wzywa partnerów społecznych i Komisję do podjęcia konstruktywnego dialogu na temat sposobów poprawy istniejących ram prawnych, a także mając na uwadze, że należy wzmocnić rolę partnerów społecznych.*

IV. SZKOLENIA I CYFRYZACJA

Jak już wspomnieliśmy, wychodzimy z założenia, że **szkolenie pracowników jest podstawowym elementem *transformacji cyfrowej*** z dwóch zasadniczych powodów:

- ponieważ każdy proces transformacji i rozwoju musi zaczynać się od ludzi;
- a także dlatego, że *szkolenie pracowników* to pierwszy i zasadniczy krok w zarządzaniu cyfrową przyszłością. Największym problemem, który musimy rozwiązać, jest brak wiedzy lub brak wyszkolonego personelu, który rozumiałby i potrafiłby zająć się tą zmianą zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym.

Jeśli zatrzymamy się, aby przeanalizować podejście do szkoleń w ramach Unii Europejskiej, zauważymy, że **istnieje związek między szkoleniem zawodowym a wykonywaniem zawodu**. Ustanowienie praw i inicjatyw w zakresie szkolenia, które sięgają ***Karty Socjalnej z 1989*** roku (*Karta podstawowych praw socjalnych pracowników*), która w artykule 10 ustanawia ***prawo do szkolenia zawodowego***, podkreślając jego podstawowe elementy:

1) zapewnienie lub promowanie, w razie potrzeby, szkolenia technicznego i zawodowego dla wszystkich osób, w tym osób niepełnosprawnych, po konsultacji z organizacjami zawodowymi pracodawców i pracowników (…)

3) zapewnienie i zachęty, w zależności od potrzeb:

b) specjalne usługi w zakresie przekwalifikowania zawodowego dorosłych pracowników, koniecznego ze względu na rozwój techniczny lub zmieniające się tendencje na rynku pracy;

5) Zachęcanie do:

c) wliczanie, w ramach normalnych godzin pracy, czasu poświęconego na dodatkowe kursy szkoleniowe, w których pracownik uczestniczył w okresie zatrudnienia na wniosek pracodawcy.

Z kolei ***Karta praw podstawowych Unii Europejskiej*** w artykule 14 uznaje prawo do ***kształcenia i szkolenia***:

1. **Każdy ma prawo do nauki i dostępu do kształcenia zawodowego i ustawicznego**.
2. Prawo to obejmuje możliwość korzystania z bezpłatnej nauki obowiązkowej.
3. Wolność tworzenia placówek edukacyjnych z właściwym poszanowaniem zasad demokratycznych i prawo rodziców do zapewnienia wychowania i nauczania dzieci zgodnie z własnymi

przekonaniami religijnymi, filozoficznymi i pedagogicznymi są szanowane.

W ***Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej*** **(TFUE)** w art. 165 określono różne aspekty kształcenia i szkolenia: " Unia przyczynia się do rozwoju edukacji o wysokiej jakości, poprzez zachęcanie do współpracy między Państwami Członkowskimi oraz, jeśli jest to niezbędne, poprzez wspieranie i uzupełnianie ich działalności", za pomocą takich środków, jak:

- rozwój wymiaru europejskiego w edukacji, zwłaszcza przez nauczanie i upowszechnianie języków Państw Członkowskich,
- rozwój wymiany informacji i doświadczeń w kwestiach wspólnych dla systemów edukacyjnych Państw Członkowskich,
- popieranie rozwoju kształcenia na odległość.

Ponadto, zgodnie z porządkiem chronologicznym niniejszego przeglądu regulacji prawnych dotyczących praw pracowników w dziedzinie szkoleń, należy wspomnieć o ***Europejskim Filarze Praw Socjalnych***, który ustanawia ***prawo do szkoleń i uczenia się przez całe życie*** w rozdziale I *Równość szans i dostęp do zatrudnienia* oraz jego powiązania z dostępem do zatrudnienia:

Każdy ma prawo do edukacji włączającej, charakteryzującej się dobrą jakością, szkoleń i uczenia się przez całe życie w celu utrzymania i nabywania umiejętności, które pozwolą mu w pełni uczestniczyć w życiu społeczeństwa i skutecznie radzić sobie ze zmianami na rynku pracy. [Zasada 1]

oraz ***aktywne wspieranie zatrudnienia*** w ramach zasady 4:

- Każdy ma prawo do terminowego i dostosowanego do potrzeb wsparcia na rzecz poprawy perspektyw zatrudnienia lub prowadzenia działalności na własny rachunek. Obejmuje to prawo do otrzymania wsparcia w poszukiwaniu pracy, szkoleniu się i zmianie kwalifikacji zawodowych.
- Każdy ma prawo do przeniesienia uprawnień do ochrony socjalnej i do szkolenia w trakcie przekwalifikowania zawodowego.
- Młodzi ludzie mają prawo do dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu, stażu lub dobrej oferty zatrudnienia w ciągu 4 miesięcy od uzyskania statusu bezrobotnego lub ukończenia edukacji.

Na koniec odnosimy się do wspomnianej wcześniej ***dyrektywy 2019/1152*** z dnia 20 czerwca 2019 r. ***w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej***, która ustanawia **szkolenie jako warunek zatrudnienia pracownika**, stanowiąc, że pracodawca musi:

- określić **liczbę dni szkolenia w ciągu roku, do których pracownik jest uprawniony;**
- przekazanie pracownikowi informacji na temat **ogólnej polityki szkoleniowej pracodawcy.**

W tym celu reguluje:

- obowiązek pracodawcy informowania pracowników o ***prawie do szkoleń organizowanych przez pracodawcę*** (art. 4.2.h) wskazując, że informacje te powinny być ***przekazywane pracownikowi indywidualnie w formie dokumentu w ciągu jednego miesiąca od pierwszego dnia pracy*** (art. 5.1);
- jeśli ustawodawstwo krajowe (lub układ zbiorowy Ppracy) zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia pracownikowi szkolenia na stanowisku, na którym został zatrudniony, szkolenie to **musi być: *bezpłatne; wliczane do czasu pracy*** oraz, jeśli to możliwe, ***odbywać się w godzinach pracy***.

W ramach tych wysiłków na rzecz poprawy szkolenia i uczenia się przez całe życie pracowników, w dniu 14 września 2017 r. Komisja przyjęła *rezolucję* ***Europejski program na rzecz umiejętności*** [zmieniony w lipcu 2020 r.], w której zaproponowała dziesięć środków mających na celu **wyposażenie ludzi w umiejętności potrzebne na rynku pracy.**

Niedawno ukazała się też ***rezolucja*** Rady w sprawie ***strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia na rzecz europejskiego obszaru edukacji i w szerszej perspektywie (2021-2030),*** która weszła w życie 26 lutego 2021 r.; podkreślono w niej, że **kształcenie i szkolenie odgrywają dziś kluczową rolę w kształtowaniu przyszłości Europy w obliczu rozwoju technologicznego i ery cyfrowej** oraz że **pandemia covid-19 spowodowała zwrot w kierunku uczenia się i nauczania na odległość**. Uchwała ta zawiera szereg priorytetów strategicznych, z których wymienimy dwa mające szczególny związek z leczeniem naszego programu studiów.

- **Priorytet strategiczny 2: *Zapewnienie wszystkim rzeczywistych możliwości uczenia się przez całe życie***

  Uznając, że średni **poziom uczestnictwa dorosłych w uczeniu się przez całe życie i zdolności adaptacji zawodowej w UE pozostaje niski**, co zagraża prawdziwie trwałemu i sprawiedliwemu wzrostowi gospodarczemu w UE, stwierdza się, że:

- *wyzwania społeczne, technologiczne, cyfrowe, środowiskowe i gospodarcze w coraz większym stopniu wpływają na sposób życia i pracy, w tym na dystrybucję miejsc pracy oraz* ***zapotrzebowanie na umiejętności i kompetencje;***

- jesteśmy świadkami wzrostu potrzeb rynku pracy w zakresie nowych umiejętności i kwalifikacji, co wymaga zmodernizowanego, skutecznego, integracyjnego i doskonałego kształcenia i szkolenia zawodowego, które **odpowiada na wyzwania rynku pracy** i społeczeństwa.

- **Priorytet strategiczny 5: *Wspieranie transformacji ekologicznej i transformacji cyfrowej w kształceniu i szkoleniu oraz za pośrednictwem kształcenia i szkolenia***

  Transformacja ekologiczna i cyfrowa stanowią centralny punkt programu Unii na kolejne dziesięciolecie i należy **zadbać o uzyskanie niezbędnej wiedzy, kompetencji, umiejętności i postaw, aby poradzić sobie z tymi zmianami i przeprowadzić sprawiedliwą społecznie transformację UE.**

Najnowsze zalecenia Komisji Europejskiej dotyczące kształcenia i szkolenia zawodowego w następstwie pandemii covid-19: Program odbudowy na rzecz kształcenia i szkolenia zawodowego po pandemii covid-19

Program został przedstawiony przez Komisję 1 lipca 2020 r. i zawiera propozycje dotyczące uzdrowienia sytuacji w zakresie **umiejętności oraz kształcenia i szkolenia zawodowego**:

- komunikat w sprawie ***europejskiego programu na rzecz umiejętności***, obejmujący **12 działań mających na celu poprawę umiejętności i przekwalifikowanie oraz promowanie uczenia się przez całe życie;**

- dokument roboczy dotyczący **oceny zaleceń Rady z 2012 r.** w sprawie **walidacji uczenia się pozaformalnego;**

- wniosek dotyczący zaleceń w **sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego** na rzecz konkurencyjności oraz zielonej i cyfrowej transformacji;

- zalecenia Rady z 2020 r. dotyczące **kształcenia i szkolenia zawodowego**, przyjęte w dniu 24 listopada 2020 r.:

  - określa zasady zapewniające szybkie dostosowanie kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy;

  - podkreśla potrzebę bardziej elastycznych możliwości uczenia się w miejscu pracy;

- obejmuje nowe ramy dla *europejskiego systemu zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym, EQAVET;*

- **Deklaracja z Oslobrück** z 30 listopada 2020 r. ministrów edukacji państw członkowskich, krajów kandydujących i krajów EOG oraz Stowarzyszenia Wolnego Handlu, która ma na celu wzmocnienie kształcenia i szkolenia zawodowego jako narzędzia naprawy i sprawiedliwego przejścia do gospodarki cyfrowej i ekologicznej oraz która ustanawia kształcenie i szkolenie zawodowe jako siłę napędową ***odbudowy i sprawiedliwej transformacji do zielonej i cyfrowej gospodarki***.

Europejskie instrumenty na rzecz rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego

Na zakończenie tego rozdziału należy krótko wspomnieć o instrumentach dostępnych w ramach UE, które dotyczą szkolenia zawodowego, uczenia się przez całe życie oraz kompetencji i kwalifikacji zawodowych.

- ***Ramy EUROPASS***:

https://europa.eu/europass/es

- Wspólne europejskie ***curriculum vitae***, które służy zapewnieniu przejrzystości kwalifikacji i kompetencji (paszport językowy, dokument mobilności, suplementy do dyplomów itp.), aby ułatwić obywatelom prezentowanie swoich kwalifikacji na każdym poziomie w Unii. Została ona opracowana w 2004 r. i ostatnio zmieniona w 2018 r.

- List motywacyjny

- ***Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego*, CEDEFOP**:

https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/cedefop_es

Trójstronny organ UE (Komisja Europejska, administracje krajowe, organizacje pracodawców i związków zawodowych), który omawia kwestie kształcenia i szkolenia zawodowego w Europie, proponując usprawnienia w tych dziedzinach oraz doradzając organizacjom, pracodawcom i związkom zawodowym **w zakresie tworzenia możliwości uczenia się i pracy**.

- ***Europejskie Ramy Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie,* EQF**

https://europa.eu/europass/es/european-qualifications-framework-eqf

Jest to wspólna rama odniesienia stworzona przez Unię Europejską, która łączy systemy kwalifikacji poszczególnych krajów, aby poprawić interpretację i zrozumienie kwalifikacji z różnych krajów i systemów w Europie.

Inne europejskie programy szkoleniowe i stażowe

- ***Program Leonardo da Vinci*** (1994):

- pomaga studentom, praktykantom, niedawnym absolwentom i profesjonalistom w odbyciu międzynarodowych staży zawodowych w firmach lub ośrodkach szkoleniowych;
- w ramach programu finansowane są projekty mające na celu transfer lub rozwój innowacyjnych praktyk i sieci koncentrujących się na zagadnieniach związanych ze szkoleniem zawodowym.

- **Program "Uczenie się przez całe życie"** (2006): obejmuje 4 programy: Leonardo da Vinci, Erasmus, Comenius i Grundtving, których celem jest rozwój wykwalifikowanej siły roboczej w całej Unii.

- ***Programy Eurodyssée, Młodzież w działaniu i Staż***, które umożliwiają odbycie stażu zawodowego za granicą.

V. ROLA NEGOCJACJI ZBIOOROWYCH W TRANSFORMACJI CYFROWEJ: *SPRAWIEDLIWA TRANSFORMACJA CYFROWA*

Choć na początku tego dokumentu staraliśmy się stworzyć jednolitą koncepcję dla *sektora publicznego*, to biorąc pod uwagę różnice istniejące zarówno w państwach członkowskich, jak i w krajach kandydujących, nie jest możliwe przeprowadzenie takiego samego działania w ramach partycypacji pracowniczej, z wyjątkiem dwóch instrumentów ustanowionych w Dyrektywie 2002/14, o których piszemy poniżej, dotyczących *informowania i konsultacji*, które są bardziej jednolicie traktowane w ramach Unii.

Z drugiej strony, pozostałe elementy systemu stosunków przemysłowych, koncepcja przedstawicieli pracowników oraz instrumenty negocjacji zbiorowych i dialogu społecznego są znacznie bardziej zróżnicowane, co uniemożliwia ustalenie minimalnych wytycznych, które mogłyby posłużyć jako "nić przewodnia" dla takiego scenariusza.

Sprawiedliwa transformacja jako gwarancja udziału pracowników w procesie podejmowania decyzji w ramach *transformacji cyfrowej* sektora publicznego

Chcąc rozmawiać o ***sprawiedliwej transformacji***, musimy cofnąć się, przynajmniej pobieżnie, do czasu jej sformułowania przez związki zawodowe w Kanadzie i Stanach Zjednoczonych w latach 90. XX wieku, w podwójnym celu: opracowania narzędzi ochrony zatrudnienia w obliczu zmian wywołanych kryzysem ekologicznym i energetycznym oraz przygotowania propozycji zmian w mechanizmach ochrony pracowników i terytoriów dotkniętych kryzysem energetycznym.

Koncepcja ta zakłada, że sprawiedliwa transformacja **nie jest możliwa, w naszym przypadku w zakresie transformacji cyfrowej, bez udziału pracowników, za pośrednictwem ich przedstawicieli**. Ta idea jest odzwierciedlona w różnych przepisach lub porozumieniach, zasadniczo odnoszących się do transformacji energetyczne:

- W preambule Porozumienia Paryskiego zawarto wymóg zaangażowania pracowników: *„w celu uwzględnienia imperatywów sprawiedliwej transformacji siły roboczej”*;
- W swoich wytycznych MOP zaleca *konsultowanie i współpracę ze związkami zawodowymi przy opracowywaniu i wdrażaniu polityki niskoemisyjnej „w celu sprawiedliwego przejścia do zrównoważonych ekologicznie gospodarek i społeczeństw dla wszystkich”;*
- W *Pakiecie na rzecz Unii Energetycznej* z 2015 r. Komisja Europejska podkreśla znaczenie roli partnerów społecznych i zachęca ich do uwzględnienia kwestii transformacji energetycznej w dialogu społecznym.

Uczestnictwo pracowników w transformacji cyfrowej jest uzasadnione także dlatego, że zachodzące zmiany strukturalne mają ogromny wpływ na życie osobiste i zawodowe pracowników, o czym wspominaliśmy, odnosząc się do nowych form zatrudnienia i świadczenia usług spowodowanych tą transformacją.

W związku z tym, aby sprawiedliwa transformacja cyfrowa była skuteczna, musi:

- być prowadzone w oparciu o *trójstronny dialog społeczny*: między rządami, pracodawcami i związkami zawodowymi;
- należy wprowadzić specjalne środki wsparcia dla dotkniętych sektorów;
- uwzględnienie w procesie transformacji cyfrowej ochrony socjalnej pracowników znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji, w tym w stosownych przypadkach, zatrudnienia bezpośredniego, pośredniego i indukowanego;
- opracowanie planów kształcenia i szkolenia pracowników w związku z nowymi zielonymi miejscami pracy;
- uwzględnienie funduszy ekonomicznych w celu zapewnienia optymalnych warunków dla transformacji cyfrowej, zgodnie z wytycznymi, o których wspomnieliśmy, odnosząc się do *Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności.*

W oparciu o te cechy oraz w celu osiągnięcia *sprawiedliwej transformacji*, partycypacyjnej i społecznie odpowiedzialnej, musimy promować udział pracowników poprzez negocjacje zbiorowe oraz dążyć do większego zaangażowania związków zawodowych w ten udział.

Promowanie zaangażowania pracowników w proces podejmowania decyzji w przedsiębiorstwach

A. Ustawodawstwo europejskie dotyczące prawa do uczestnictwa pracowników

Prawo do uczestnictwa pracowników w Unii Europejskiej ma swój początek we *Wspólnotowej karcie socjalnych praw podstawowych pracowników z 1989* roku (Karta Socjalna), w której podkreślono, że: „*pożądane jest zachęcanie pracowników do uczestnictwa*”; a następnie *w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej*, w której uznano zbiorowe prawa uczestnictwa pracowników, takie jak:

- wolność zgromadzeń i zrzeszania się, zarówno politycznego, jak i związkowego (Art. 12);
- **prawo do informacji i konsultacji z pracownikami** w ramach przedsiębiorstwa lub sektora zawodowego, które realizowane jest za

pośrednictwem przedstawicieli pracowników lub związków zawodowych (art. 27);

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

Ponadto *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej* (TFUE) reguluje kwestię udziału pracowników w podejmowaniu decyzji poprzez systemy informacji i konsultacji w Tytule X dotyczącym polityki społecznej (art. 151 do 161).

Zgodnie z tym prawodawstwem Parlament Europejski przyjął różne dyrektywy i rezolucje wzywające do **zagwarantowania pracownikom prawa do udziału w podejmowaniu decyzji w przedsiębiorstwach i zakładach pracy**, zarówno w przedsiębiorstwach krajowych, jak i ponadnarodowych, oraz w różnych kwestiach, a także do zawierania między partnerami społecznymi porozumień międzysektorowych zawierających postanowienia dotyczące informowania i konsultacji.

Spośród tych regulacji wyróżniają się trzy dyrektywy dotyczące *informowania i konsultowania na szczeblu krajowym*, które ustanawiają prawo pracowników do informacji i konsultacji z pracodawcą na temat szeregu kwestii związanych z wynikami ekonomicznymi i przyszłymi planami rozwoju przedsiębiorstw, które mogą mieć zasadniczy wpływ, między innymi, na zatrudnienie.

- ***Dyrektywa 98/59/WE*** z 20 lipca w sprawie zwolnień grupowych, która stanowi, że w przypadku zwolnień masowych pracodawca musi rozpocząć negocjacje z pracownikami w celu ustalenia, w jaki sposób i za pomocą jakich środków można uniknąć zwolnień lub zmniejszyć liczbę pracowników objętych zwolnieniami.

  Dyrektywa wprowadza pojęcie zwolnień grupowych na *podstawie liczby występujących zwolnień*, choć definicję pozostawia się do uznania każdego państwa członkowskiego oraz reguluje obowiązki pracodawcy (i prawa pracowników, za pośrednictwem ich przedstawicieli) przed dokonaniem takich zwolnień. **Obowiązki pracodawcy** i prawa pracownika są następujące:

  - pracodawca przekazuje przedstawicielom pracowników na piśmie wszystkie niezbędne informacje na temat planowanych zwolnień: przyczyny, kategorie i pracowników, którzy zostaną zwolnieni, kryteria wyboru kandydatów i obliczenia wysokości rekompensaty; przekazuje również te informacje właściwemu organowi publicznemu;

  - pracodawca musi przeprowadzić konsultacje z przedstawicielami pracowników w celu osiągnięcia porozumienia pozwalającego na uniknięcie lub ograniczenie zwolnień lub złagodzenie ich konsekwencji poprzez

wdrożenie środków socjalnych na rzecz przekwalifikowania lub przesunięcia zwolnionych pracowników.

- ***Dyrektywa 2001/23/WE*** z 12 marca 2001 r. w sprawie obowiązku informowania pracowników w przypadku przejęcia przedsiębiorstw oraz ochrony praw w takich przypadkach;

- oraz ***Dyrektywa 2002/14/WE*** z 11 marca **ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej** oraz ustanawiająca minimalne standardy proceduralne w zakresie ochrony tych praw, którą przeanalizujemy poniżej.

Te trzy dyrektywy zostały ocenione w ramach kontroli sprawności przeprowadzonej w 2013 r., w której stwierdzono, że są one: „*odpowiednie, skuteczne, spójne i wzajemnie się wzmacniające*”, mimo że stwierdzono pewne niedociągnięcia w ich wdrażaniu.

Ponadto należy wspomnieć o ***Europejskim Filarze Praw Socjalnych***, składającym się z 20 zasad o charakterze wiążącym dla wszystkich państw członkowskich UE, który ma służyć jako przewodnik w osiąganiu skutecznych wyników w dziedzinie społecznej i zatrudnienia oraz zapewnić lepsze regulacje i egzekwowanie praw socjalnych. *Europejski Filar Praw Socjalnych* przewiduje prawo pracowników nie tylko do otrzymywania informacji, ale także do konsultacji w sprawie takich działań biznesowych:

> *prawo wszystkich pracowników we wszystkich sektorach do informacji lub konsultacji w sprawach ich dotyczących, w szczególności w sprawie przenoszenia, restrukturyzacji i łączenia przedsiębiorstw oraz zwolnień grupowych, w celu poprawy ochrony pracowników w takich sytuacjach.* [Zasada 8º]

B. Wdrożenie systemów uczestnictwa, informacji i konsultacji na podstawie Dyrektywy 2002/14

Dyrektywa 2002/14/WE stanowi punkt odniesienia w zakresie udziału pracowników w procesie podejmowania decyzji, włączając systemy informowania i konsultacji jako podstawowe elementy tego udziału.

- **Informowanie** definiuje się jako ***przekazywanie przedstawicielom pracowników przez pracodawcę danych w celu umożliwienia im zaznajomienia się z przedmiotem sprawy i zbadania jej***; dotyczy to: polityki personalnej, zmian w zakresie wynagrodzeń i zatrudnienia, zmian w sektorze ekonomicznym przedsiębiorstwa itp.;

- z kolei **konsultacje** oznaczają ***wymianę poglądów oraz nawiązanie dialogu między przedstawicielami pracowników a pracodawcą*** na temat organizacji pracy i działalności zawodowej pracowników: restrukturyzacji siły roboczej, skrócenia czasu pracy, całkowitego lub częściowego przeniesienia pracowników, procesów fuzji, przejęć, planów szkolenia zawodowego itp.

Dla obu systemów uczestnictwa ustanowiono ogólne ramy, które obejmują następujące zasady proceduralne:

- czego dotyczą konsultacje: zarówno informacje, jak i konsultacje dotyczą takich aspektów, jak sytuacja ekonomiczna firmy, struktura i prawdopodobne zmiany w zatrudnieniu oraz decyzje, które mogą prowadzić do istotnych zmian w organizacji pracy lub w stosunkach umownych;

- czas przekazania informacji i realizacji konsultacji powinien być odpowiedni, aby umożliwić dyskusję na ten temat między pracodawcą a przedstawicielami pracowników;

- treść: informacje przekazane przez pracodawcę powinny umożliwić przedstawicielom pracowników zapoznanie się z rzeczywistą sytuacją i pozwolić im na opracowanie odpowiedzi (faza konsultacji) na poruszoną kwestię;

- aktorzy biorący udział w procesie: informowanie i konsultacje prowadzi się za pośrednictwem przedstawicieli pracowników (rad zakładowych) lub bezpośrednio za pośrednictwem związków zawodowych;

- celem konsultacji jest 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 przekazywanych przez pracodawcę związkom zawodowym poprzez wprowadzenie obowiązku zachowania tajemnicy, zgodnie z którym przedstawiciele pracowników i ich doradcy nie mogą upubliczniać żadnych informacji, które otrzymali w zaufaniu od przedsiębiorstwa, oraz informacji poufnych, zgodnie z którymi pracodawcy mogą ograniczyć prawo do informowania przedstawicieli pracowników lub konsultowania się z nimi, jeśli mogłoby to poważnie zaszkodzić funkcjonowaniu przedsiębiorstwa.

C. Negocjacje zbiorowe i dialog społeczny: system partycypacji w procesie podejmowania decyzji

Rokowania zbiorowe to podstawowy postulat *Międzynarodowej Organizacji Pracy* (MOP), wraz z wolnością zrzeszania się, ustanowiony w 1919 roku, potwierdzony w

1944 roku i rozwinięty w Konwencjach 151 i 154, przedstawiony jako procedura rozwiązywania sporów pracowniczych.

Artykuł 2 Konwencji 154, który koncentruje się na rozwoju rokowań zbiorowych w sektorze publicznym, stanowi, że:

> *"rokowania zbiorowe są prowadzone w celu określenia warunków pracy i zatrudnienia*; *uregulowania stosunków między pracodawcami a pracownikami i uregulowania stosunków między pracodawcami lub ich organizacjami a organizacją lub organizacjami pracowników.*

Obejmuje szereg środków mających na celu promowanie negocjacji zbiorowych:

- *umożliwienie prowadzenia rokowań zbiorowych wszystkim pracodawcom i wszystkim grupom pracowników;*
- *stopniowe rozciągnięcie rokowań zbiorowych na wszystkie sprawy dotyczące warunków pracy;*
- *procedury rozstrzygania sporów powinny przyczyniać się do promowania rokowań zbiorowych;*
- *aby negocjacje odbywały się na wszystkich poziomach: przedsiębiorstwa, regionalnym i krajowym; oraz*
- *aby strony rokowań miały informacje potrzebne do prowadzenia negocjacji z pełną świadomością faktów.*

Na szczeblu europejskim **rokowania zbiorowe uznano za prawo w art. 28 Karty Praw Podstawowych UE**, a ich procedurę regulują art. 152, 154 i 155 *Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej* (TFUE).

Te krótkie przepisy stanowią zwięzłe ramy prawne dla rokowań zbiorowych, które, choć minimalne, partnerzy społeczni uważają za wystarczające dla bieżącej praktyki.

W szczególności art. 152 TFUE ustanawia poszanowanie autonomii zbiorowej i wolności związkowej oraz uprawnia partnerów społecznych do regulowania stosunków pracy, w których uczestniczą, czyniąc z rokowań zbiorowych alternatywny środek tworzenia przepisów prawnych i porzucając ich pierwotną rolę jedynie środka uzupełniającego w tej dziedzinie.

Z kolei art. 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*".

EFFECTIVE TACKLING OF THE ECONOMIC CRISIS AND THE ROLE OF WORKERS AND SOCIAL PARTNERS IN PUBLIC SECTOR

Co-funded by the European Union

THIS COPY IS FREE

The sole responsibility lies with the author. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.