

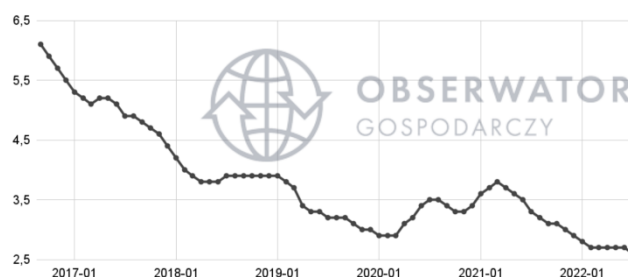
BARMETAL: Cyfryzacja, automatyzacja i dekarbonizacja: Szansa na wzmocnienie negocjacji zbiorowych w sektorze metalowym (101052331) Zestawienie informacji o kraju - POLSKA

Polska /Elevators pitch/

Polska ma stabilny wzrost gospodarczy od wielu lat (nawet w okresach kryzysu), a podczas gdy w 2010 r. PKB na mieszkańca wynosił 63% średniej UE, w 2022 r. było to już 80%. Znajduje to pozytywne odzwierciedlenie na rynku pracy. Bezrobocie w praktyce spadło do poziomów frykcyjnych (poza niektórymi obszarami długotrwałego bezrobocia strukturalnego, będącego spuścizną transformacji kraju na początku lat 90.), a Polska stała się krajem przyjmującym migrantów zarobkowych z krajów trzecich. Stosunki przemysłowe opierają się głównie na negocjacjach zbiorowych na poziomie przedsiębiorstw. Sektor metalowy zatrudnia 1/3 całkowitej siły roboczej w przemyśle i jest w dużej mierze zdominowany przez międzynarodowe korporacje realizujące własne strategie, w tym w wielu przypadkach próby zminimalizowania dialogu społecznego ze związkami zawodowymi i ograniczenia praktyki negocjacji zbiorowych. Pomimo istnienia sektorowych organizacji pracodawców, nie ma sektorowych układów zbiorowych pracy ani prób ich negocjowania. Nie jest to klimat sprzyjający podejmowaniu nowych wyzwań w obszarze D-A-D.

Dynamika stopy bezrobocia w latach 2017-22

► Bezrobocie BAEL w Polsce w ostatnich latach (%)



Zródło: Opracowanie własne na podstawie danych Euro

Kluczowe wyzwania w sektorze metalowym

- Polski miks energetyczny opiera się głównie na paliwach kopalnych, co przekłada się na dostawy energii dla przemysłu. Oznacza to, że planowane w pakiecie Fit for 55 zaostreżenie zasad alokacji ETS zagraża konkurencyjności sektora, a nawet jego zamknięciu (hutnictwo).
- Automatyzacja i robotyzacja linii produkcyjnych (zwłaszcza AGD, podsektor motoryzacyjny) wymaga znacznego przekwalifikowania istniejącej siły roboczej.
- Brak krajowej strategii dotyczącej wpływu cyfryzacji i dekarbonizacji na pracowników sektora. Towarzyszy temu niechęć międzynarodowych korporacji do współpracy z rządem i związkami zawodowymi na poziomie sektorowym.

Rola partnerów społecznych w rozwiązywaniu problemów D-A-D

- Widoczna marginalizacja roli partnerów społecznych w przygotowaniu polskiej polityki przemysłowej, mimo że dwoma jej elementami są przygotowanie do cyfryzacji i wdrożenie Zielonego Ładu.
- Brak dwustronnego dialogu sektorowego utrudnia skoordynowane działania partnerów społecznych.
- Negocjacje zbiorowe są ograniczone do poziomu przedsiębiorstwa i, w odniesieniu do D-A-D, reagują na działania pracodawcy. Związki zawodowe często wyrażają niezadowolone z jakości informacji otrzymywanych od pracodawców na temat średnioterminowych strategii firmy.

D-A-D w miejscu pracy

- We wszystkich badanych przypadkach istnieje silne przekonanie o nieuchronności nadchodzących zmian, ale jednocześnie podkreśla się, że do tej pory miały one miejsce w stosunkowo niewielkim stopniu.
- Jeśli chodzi o cyfryzację i automatyzację, decyzje podejmowane są wyłącznie przez kierownictwo, bez wcześniejszych konsultacji ze związkami zawodowymi, podczas gdy pracownicy są informowani, że ich miejsca pracy nie są zagrożone.
- Nie obserwuje się jednak kompleksowych inicjatyw w zakresie programów przekwalifikowania. Często jest to uzasadniane oczekiwaniem na odblokowanie funduszy KPO (Krajowy Plan Odbudowy) (środki zostały zawieszane przez Komisję Europejską)
- Dekarbonizacja jest rozważana głównie w kontekście potrzeby zmiany koszyka energetycznego, co nie jest możliwe w krótkim okresie. W metalurgii rozważa się ją przez pryzmat przejścia na elektryczne piece łukowe, wykorzystujące energię mikroreaktora jądrowego (SMR), co prawdopodobnie spowoduje potrzebę fundamentalnej zmiany kwalifikacji siły roboczej.

Działania negocjacyjne w firmach

- Głównym problemem jest postępujący upadek układowych układów zbiorowych pracy w całym kraju, które bardzo często są zastępowane przez układowe regulacje płacowe (związki zawodowe są jedynie konsultowane).
- Wraz z wprowadzeniem nowych technologii związanych z D-A-D, rola związków zawodowych została w większości zredukowana do doraźnych negocjacji mających na celu ochronę pracowników przed zwolnieniem lub zapewnienie odpowiednich odpraw w przypadku redukcji zatrudnienia.
- Ogólnie rzecz biorąc, nie ma układowych układów zbiorowych pracy, które umożliwiałyby wspólne podnoszenie kwalifikacji i przekwalifikowywanie obecnych pracowników.

Kluczowe zalecenia/Główne przesłanie/Dodatkowe ustalenia

Zalecenia dotyczą kwestii, które częściowo wykraczają poza możliwości związków zawodowych i partnerów społecznych w ogóle.

Ogólnym zaleceniem jest stworzenie strategii państwowej (na wzór niemieckiego Przemysłu 4.0) mającej na celu dostosowanie warunków pracy w przemyśle do wyzwań D-A-D.

Po drugie, należy dążyć do stworzenia ram dla szkolenia i przekwalifikowania pracowników w postaci sektorowych funduszy szkoleniowych zarządzanych przez partnerów społecznych i wspieranych przez władze publiczne.

Po trzecie, przejście na dekarbonizację sektora przy jednoczesnym utrzymaniu jego konkurencyjności w kontekście Fit for 55 wymaga inwestycji w zeroemisyjne źródła energii, co jest fundamentalnie kluczowe dla rentowności np. przemysłu stalowego (reaktory SMR, wspierane przez rozwój energetyki wiatrowej). W odniesieniu do metalurgii wyraźnie wskazano, że warunkiem jej dekarbonizacji (przejścia na piece łukowe), przy jednoczesnym zachowaniu miejsc pracy, jest uznanie przez UE złomu za surowiec krytyczny, a tym samym zakaz jego eksportu poza UE.

Po czwarte, np. przemysł motoryzacyjny, aby móc przestawić się na produkcję samochodów elektrycznych, które znajdą masowego odbiorcę (zakaz rejestracji samochodów spalinowych po 2035 r. nie jest tu rozwiązaniem), musi być wspierany przez polityki publiczne ukierunkowane na efektywną budowę infrastruktury ogólnodostępnych publicznych punktów szybkiego ładowania.

Wreszcie, aby móc rozpocząć skuteczny dialog społeczny wokół D-A-D, wymagana jest fundamentalna rewitalizacja systemu rokowań zbiorowych, z naciskiem na budowanie sektorowego poziomu rokowań. Impulsem do tego powinno być wdrożenie art. 4 dyrektywy UE w sprawie adekwatnej płacy minimalnej, tj. stworzenie planu działania mającego na celu zwiększenie zasięgu rokowań zbiorowych.