

Nowe horyzonty negocjacji zbiorowych – krótki poradnik na temat nowo powstających zagadnień



Wstęp

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC) uważa negocjacje zbiorowe za kluczowy element odbudowy po pandemii COVID-19. Zmieniające się realia gospodarcze, powrót do pracy oraz zmiany w sposobach wykonywania pracy oznaczają, że w układach zbiorowych powstanie konieczność formułowania elastycznych rozwiązań. W marcu 2021 r. ETUC uruchomiła projekt pod hasłem: „Nowe horyzonty negocjacji zbiorowych”, aby opracować praktyczne narzędzia dla związków zawodowych umożliwiające wzmocnienie negocjacji zbiorowych na wszystkich szczeblach, rozszerzenie ich zakresu oraz rozwinięcie strategii włączania do negocjacji nowo powstających kwestii. Projekt dotyczy nowo powstałych kwestii, a niniejszy raport skupia się na następujących zagadnieniach: redukcja czasu pracy, prywatność i monitorowanie pracowników oraz walka przeciwko skrajnej prawicy.

Niniejszy krótki przewodnik jest rezultatem tego projektu. Zawiera on listę kontrolną celów, pułapek oraz najlepszych praktyk, które warto wziąć pod uwagę podczas negocjacji na temat tych trzech zagadnień.

Niniejszy dokument jest w większości oparty na ankietach wypełnionych przez związki zawodowe zrzeszone w ETUC. W stosownych przypadkach ankiety uzupełniono badaniami źródeł wtórnych.

Przy każdym zagadnieniu przedstawione są najpierw cele związków zawodowych. W świetle tych celów i w oparciu o uwagi zwrotne uzyskane od podmiotów stowarzyszonych z ETUC, w drugiej części omówiono główne pułapki oraz odpowiadające im elementy, które należy mieć na uwadze przed i w trakcie negocjacji, aby uniknąć takich pułapek. Ostatnia, trzecia część zawiera przykłady dobrych praktyk, zaczerpnięte głównie z repozytorium.





Redukcja czasu pracy

Gdy zaczęto wprowadzać lockdowny w związku z pandemią COVID-19, dialog społeczny odgrywał kluczową rolę w zapobieganiu masowemu falom redukcji zatrudnienia. Systemy skróconego czasu pracy były uzupełniane umowami na szczeblu przedsiębiorstw dotyczącymi redukcji czasu pracy – a tym samym wynagrodzeń – w celu uniknięcia jak największej liczby zwolnień.

Patrząc w przyszłość, negocjowanie redukcji czasu pracy może pozostać trwałym trendem. W obecnym czasie, kiedy wchodzimy w fazę odbudowy, szereg sektorów odczuwa poważne braki kadrowe. Redukcja czasu pracy bez utraty wynagrodzenia może stać się ważnym elementem atrakcyjności danej branży. Ogólnie rzecz biorąc, potencjalny wpływ redukcji czasu pracy na ogólny poziom zatrudnienia jest dobrze udokumentowany, przy czym należy pamiętać, że nie na wszystkich stanowiskach pracę można łatwo podzielić.

1. Cele oraz ogólne rodzaje redukcji czasu pracy

W negocjacjach dotyczących redukcji czasu pracy dąży się zwykle do osiągnięcia jednego lub kilku z następujących celów:

- **Ochrona zatrudnienia.** Redukcja czasu pracy może być negocjowana w firmach mających problemy finansowe, gdzie pracownicy mogliby pracować trochę mniej w zamian za utrzymanie ogólnego poziomu zatrudnienia. Takie umowy obejmują kompromisy dotyczące poziomu wynagrodzeń. Są to z natury umowy tymczasowe i w związku z tym podlegają ścisłym klauzulom przeglądowym;
- Redukcja czasu pracy **zamiast podwyżki wynagrodzenia.** Jest to również program, który może być negocjowany w firmach mających problemy finansowe, gdzie pracownicy tymczasowo zgadzają się na ograniczenie wynagrodzenia lub zrzekają się uprawnień finansowych, takich jak udział w zyskach czy premie;
- Osiągnięcie **lepszego równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym.** Osiąga się to zwykle poprzez skrócenie czasu pracy oraz zorganizowanie elastycznego czasu pracy. W przeciwieństwie do negocjacji, które mają na celu uniknięcie restrukturyzacji, ważnym aspektem negocjowania lepszego równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym, zwłaszcza w przypadku niższych wynagrodzeń, jest nienaruszanie uprawnień finansowych;
- **Promowanie większej rekrutacji kobiet.** Tak długo, jak kobiety będą pełniły główne role opiekuńcze, redukcja czasu pracy będzie przyczyniała się do ich uczestnictwa w rynku pracy. Redukcja czasu pracy mężczyzn również może prowadzić do bardziej zrównoważonego podziału obowiązków domowych, co z kolei przyczyni się do większej rekrutacji kobiet. Nienaruszanie uprawnień finansowych jest kwestią kluczową w dążeniu do usuwania różnic w płacach mężczyzn i kobiet;
- **Bezpieczeństwo i higiena pracy.** Redukcja czasu pracy może być negocjowana ze względu na niebezpieczną lub ciężką pracę, nocne zmiany oraz pracowników w starszym wieku;
- **Podnoszenie kwalifikacji** pracowników. Partnerzy społeczni mogą uzgodnić redukcję czasu pracy na rzecz szkoleń zawodowych.

Według badań przeprowadzonych przez ETUC negocjacje dotyczące redukcji czasu pracy mają miejsce niemal w równym stopniu na szczeblu sektorów i na szczeblu przedsiębiorstw. Możliwe jest też łączenie obu szczebli, gdzie umowy na szczeblu sektorowym zapewniają podstawowe ramy, natomiast partnerzy społeczni na szczeblu przedsiębiorstw negocjują odstępstwa lub dodatkowe warunki.

Istnieją znaczne różnice w formach i zakresach redukcji czasu pracy.

Najczęściej spotykanym rodzajem redukcji jest redukcja liczby dni pracy i tygodni pracy. Można znaleźć przykłady zarówno redukcji radykalnych, jak i stopniowych. Według raportu z 2017 r.¹, redukcje radykalne występują głównie w umowach na szczeblu przedsiębiorstw, natomiast stopniowe występują głównie w porozumieniach na szczeblu sektorowym lub krajowym.

¹ De Spiegelaere, Piasna (listopad 2017): *The why and how of working reduction (Przyczyny i sposoby redukcji czasu pracy)*, www.etui.org.

Wydłużenie wymiaru urlopu wypoczynkowego wydaje się być drugim pod względem popularności rodzajem redukcji czasu pracy. Wydłużenie urlopu wypoczynkowego nie wymaga zwykle poważnych zmian w organizacji pracy. Dlatego też takie rozwiązanie jest zwykle negocjowane raczej w celu poprawy równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym, a nie w celu redukcji bezrobocia czy ochrony zatrudnienia.

Z badania ETUC wynika też, że partnerzy społeczni na szczeblu przedsiębiorstw negocjują również inne formy redukcji czasu pracy, takie jak:

- **skrócenie kariery zawodowej** poprzez częściową emeryturę lub wcześniejszą emeryturę;
- **urlopy okolicznościowe**, takie jak wydłużony urlop macierzyński i ojcowski, specjalny urlop na opiekę nad dzieckiem, specjalny urlop dla ofiar przemocy domowej;
- **urlop naukowy i urlop szkoleniowy**;
- **elastyczny czas pracy** umożliwiający pracownikom modyfikowanie godzin pracy pod warunkiem wypracowania uzgodnionej całkowitej liczby godzin;
- **konta czasu pracy**, w ramach których pracownicy „zarabiają” określoną ilość czasu za każdy dzień/tydzień pracy. Ten zarobiony czas jest następnie zapisywany na osobiste konto czasu pracy do wykorzystania w przyszłości.

2. Unikanie pułapek

PUŁAPKI	WSKAZÓWKI – LISTA KONTROLNA
<p>Utrata wynagrodzenia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Zrobić listę wszystkich obecnych i przyszłych uprawnień finansowych, których umowa nie może naruszać (podwyżki wynagrodzenia, premie, dodatkowe programy emerytalne, dodatki, bony itp). <input type="checkbox"/> W przypadku kompromisu (np. aby uniknąć zwolnień): <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> odpowiednia data końcowa oraz – w stosownych przypadkach – warunki przedłużenia kompromisu; <input type="checkbox"/> ocenić ryzyko nieproporcjonalnych skutków dla osób o niskich dochodach, kobiet oraz pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu.
<p>Redukcji czasu pracy nie towarzyszy odpowiednia redukcja obowiązków służbowych</p> <p>Pracodawca oczekuje większej produktywności</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ustalić plany zatrudnienia dodatkowych pracowników. <input type="checkbox"/> Negocjować redukcję zakresu obowiązków wraz z modyfikacją organizacji pracy. <input type="checkbox"/> W przypadku redukcji stopniowej zadbać, by zmiany były wystarczająco duże, aby uzasadnić zatrudnienie dodatkowych pracowników i modyfikacje organizacji pracy.
<p>Ustalenia mają negatywne skutki dla kobiet</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ocenić ryzyko nieproporcjonalnych skutków dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu oraz mających elastyczne godziny pracy. <input type="checkbox"/> Przewidzieć większy udział niestandardowych form pracy i umów bez określonego wymiaru czasu pracy („zero godzin”).
<p>Nieegzekwowanie ustaleń</p> <p>Pracodawca ma duży margines swobody przy wprowadzaniu w życie redukcji czasu pracy</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Poruszyć kwestię ryzyka jednostronnej zmiany/wycofania przez pracodawcę. <input type="checkbox"/> Wprowadzić wspólne monitorowanie godzin nadliczbowych. <input type="checkbox"/> Prawo do powrotu do pracy na pełny etat.

3. Przykłady dobrych praktyk



Wspólne ponoszenie kosztów skróconego czasu pracy w okresach kryzysu

W lipcu 2020 r. niemiecka firma produkująca części samochodowe zobowiązała się utrzymać działanie wszystkich swoich fabryk w kraju oraz zrezygnować z restrukturyzacji zatrudnienia przez ponad dwa lata w zamian za redukcję czasu pracy do maksymalnie 30-godzinnego tygodnia pracy. Uzgodniono, że pracodawca zrekompensuje 20% różnicy w miesięcznych wynagrodzeniach. Pracodawca miał również uzupełnić wynagrodzenie pracowników o ograniczonym czasie pracy do 90% pierwotnego wynagrodzenia. Udział finansowy w wynikach przedsiębiorstwa w tamtym roku anulowano.



Konto czasu pracy

Szwedzki układ zbiorowy przewiduje, że za każdy ukończony tydzień pracy należy zapisać na konto czasu pracy: za pracę w ciągu dnia – 82 minuty, za zmiany jedna po drugiej bez przerwy – 202 minuty, za inną pracę zmianową (np. ciągłe noce) – 82 minuty.

Pracownik może następnie wykorzystać czas zgromadzony na koncie czasu pracy jako płatny urlop, wypłatę pieniężną według aktualnej stawki godzinowej lub wynagrodzenie w formie składki emerytalnej.



Inteligentny system pracy / praca elastyczna

Włoskie porozumienie zbiorowe podpisane w sektorze energetycznym definiuje „inteligentny system pracy” jako możliwość wykonywania pracy z większą elastycznością odnośnie do miejsca i godzin pracy. Praca może być wykonywana w miejscu dowolnie wybranym przez pracownika, o ile spełnia ono kryteria bezpieczeństwa i poufności.

W dniach inteligentnej pracy pracownicy mogą samodzielnie organizować swój grafik pracy, bez szkody dla swojej dostępności do kontaktu, wymaganego czasu przebywania offline oraz zebrań w zwykłych godzinach pracy. W dniach inteligentnej pracy pracownicy mogą również brać płatny urlop na godziny. Porozumienie zawiera zalecenia takie jak stosowanie opcji późniejszego doręczenia w przypadku wysyłania e-maili poza godzinami pracy.



Zapobieganie zwiększonemu korzystaniu z umów nietypowych

Szwajcarskie układy zbiorowe w sektorze budowlanym wprowadzają programy wcześniejszych emerytur, częściowo dofinansowywane przez pracodawcę. Warunki tego porozumienia mają zastosowanie zarówno do pracowników własnych, jak też do podwykonawców, osób samozatrudnionych oraz osób samozatrudnionych, które same zatrudniają pracowników.



Prywatność oraz monitorowanie pracowników

W zmieniającym się środowisku pracy dramatycznie wzrasta zjawisko naruszania prywatności pracowników. Urządzenia monitorujące takie jak kamery to nie nowość, ale zaczynają być powszechnie używane. W czasie pandemii, kiedy pracownicy wykonywali swoje obowiązki zdalnie, związki zawodowe zaobserwowały zwiększone stosowanie innych rozwiązań technicznych, takich jak geolokalizacja i oprogramowanie szpiegujące, instalowanych często bez wiedzy pracownika. Poza tym cyfryzacja modeli biznesowych spowodowała, że sztuczna inteligencja przejmuje zadania wykonywane dotąd przez ludzi. Gdy sztuczna inteligencja jest stosowana do celów zarządzania, na przykład do wystawiania ocen lub w celach dyscyplinarnych, ryzyko niewłaściwego wykorzystywania danych pracowników jest szczególnie wysokie.

Kwestie prywatności i ochrony danych są regulowane przepisami prawa. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych (RODO) (ang. General Data Protection Regulation²) stanowi fundamentalny punkt odniesienia, mający podkreślić opcję zgody i zwiększyć kontrolę jednostki nad danymi osobowymi. Jednak celem RODO nie jest regulacja stosunków pracy. Rozporządzenie uznaje tę kwestię i otwiera możliwość układów zbiorowych mających zapewnić dokładniej sprecyzowaną ochronę w kontekście zatrudnienia³. Co więcej, stosowanie i charakter rozwiązań technicznych mogą znacznie różnić się w różnych firmach. Z tych powodów istnieje duże pole do negocjacji na temat prywatności i monitorowania pracowników w miejscu pracy.

1. Cele

Ogólnie rzecz biorąc, przetwarzanie danych pracowników jest wciąż nowym tematem dla wielu przedstawicieli pracowników. Według badań ETUC, szereg związków zawodowych jest wciąż na etapie „uczenia się przez działanie”.

Negocjacje na temat prywatności i monitorowania pracowników są prawie zawsze wynikiem decyzji pracodawcy o zastosowaniu różnorodnych rozwiązań technicznych do celów monitorowania lub zarządzania. Pracodawcy obawiają się kradzieży, naruszeń bezpieczeństwa danych, sprzecznego z prawem lub nieodpowiedniego zachowania w miejscu pracy. Interesuje ich również poziom produktywności pracowników oraz wydajne procesy pracy.

Negocjacje zbiorowe następują w odpowiedzi na zwiększone wykorzystywanie przez pracodawcę urządzeń technicznych. Związki zawodowe dążą zwykle w negocjacjach do osiągnięcia następujących celów:

- **Zwiększenie uprawnień pracowników.** Przeważająca większość układów zbiorowych dotyczy przejrzystości oraz prawa do informacji i konsultacji na temat stosowania urządzeń technicznych, które mają wpływ na organizację pracy. Chociaż partnerzy społeczni nie zawsze wydają się być w stanie osiągnąć porozumienie w kwestii zgody pracowników, prawo jednostki do dostępu do danych i ich sprostowania jest uznawane za ważny element kontroli pracowników nad danymi. Klauzule przeglądowe i wspólne przeprowadzanie ocen – chociaż stanowią ważny element kontroli pracowników – nie wydają się powszechnie negocjowane.
- **Ograniczenie stosowania urządzeń monitorujących.** Układy zbiorowe często mają na celu ograniczenie monitorowania i gromadzenia danych do zakresu, który jest uzasadniony i ściśle konieczny. Można to osiągnąć poprzez listę określonych wcześniej celów lub zakazów, jak na przykład ciągłe stosowanie kamer.
- **Nadzór nad algorytmami w zarządzaniu.** W materiałach związków zawodowych postuluje się, że ostateczna odpowiedzialność za zarządzanie pracownikami musi pozostać zadaniem człowieka. Oznacza to, że chociaż sztuczna inteligencja może być wykorzystywana jako pomoc w decyzjach kierowniczych, pracodawcy zobowiązują się nie zastępować nią kierownictwa ludzkiego oraz zawsze przyznawać prawo do zwrócenia się do człowieka o nadrzędną kontrolę nad algorytmem.
- **Zasady pracy zdalnej.** Praca zdalna, która często odpowiada pracownikom chcącym większej elastyczności, może się łączyć ze zwiększonym monitorowaniem. Poza innymi negocjowanymi zasadami pracy zdalnej, związki zawodowe dążą do ograniczenia stosowania tych narzędzi monitorujących.

² Rozporządzenie (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych.

³ Art 88.

2. Unikanie pułapek

PUŁAPKI	LISTA KONTROLNA
<p>Systemy monitoringu robią więcej niż twierdzi pracodawca</p> <p>Układ zbiorowy jest o krok w tyle za szybko ewoluującą technologią</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Przejrzystość: pracownicy mają być informowani o wszelkim obecnym lub planowanym stosowaniu urządzeń technologicznych, które mają wpływ na prywatność i organizację pracy. <input type="checkbox"/> Informacje, konsultacje i negocjacje na temat całego cyklu przetwarzania danych, co obejmuje zagadnienia takie jak: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> narzędzia do gromadzenia danych, które firma stosuje lub zamierza stosować, lokalizacja i czas nagrywania urządzeń monitorujących; <input type="checkbox"/> sposób, w jaki firma wykorzystuje lub zamierza wykorzystywać zebrane dane oraz w jakim celu; <input type="checkbox"/> metody przechowywania danych oraz właściwa jurysdykcja; <input type="checkbox"/> okres przechowywania danych („prawo do bycia zapomnianym”) oraz dostęp osób trzecich. <input type="checkbox"/> Kiedy tylko możliwe – klauzule „niezależne od technologii”. <input type="checkbox"/> Regularne wspólne kontrole i wspólne oceny.
<p>Odmienne opinie na temat tego, co narusza prywatność</p> <p>→ zgoda jest udzielana zbyt szybko</p> <p>Niekonieczne informacje są udostępniane pracodawcom</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Przejrzystość: pracownicy mają mieć dostęp do zrozumiałej i wyczerpującej listy celów wykorzystywania urządzeń monitorujących i gromadzenia danych. <input type="checkbox"/> Gromadzenie danych ściśle powiązane z zatrudnieniem. Czy można byłoby osiągnąć ten sam cel bez gromadzenia danych? Negocjowanie praw zgodnych z RODO, w tym: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> indywidualna zgoda przed gromadzeniem danych osobowych (tj. do celów, których nie można bezpośrednio powiązać z zatrudnieniem); <input type="checkbox"/> indywidualny dostęp do danych; <input type="checkbox"/> indywidualne prawo do sprostowania, usuwania danych oraz prawo do bycia zapomnianym.
<p>Zarządzanie przez maszynę</p> <p>Stosowanie sztucznej inteligencji w postępowaniu rekrutacyjnym i dyscyplinarnym</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Przejrzystość: wyczerpująco i wyraźnie sprecyzować stosowanie lub zamiar stosowania urządzeń, które mają wpływ na prywatność i organizację pracy. <input type="checkbox"/> Zarządzanie przez człowieka: żadna decyzja nie może być podejmowana bez ostatecznego zatwierdzenia przez człowieka. <input type="checkbox"/> Regularne wspólne kontrole i wspólne oceny.
<p>Kierownictwo powołuje się na prywatność, aby utrudniać pracownikom dostęp do związków zawodowych</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Prawa dotyczące związków zawodowych jako część wynegocjowanych zasad pracy zdalnej.

3. Przykłady praktyk



Informacje i konsultacje

Układy zbiorowe w sektorze prywatnym w Belgii stanowią, że kiedy nowa technologia ma znaczące konsekwencje dla zatrudnienia, organizacji pracy lub warunków pracy, pracodawca jest zobowiązany – najpóźniej trzy miesiące przed rozpoczęciem stosowania tej nowej technologii – z jednej strony zapewnić pisemne informacje na temat charakteru tej nowej technologii, na temat czynników, które uzasadniają jej wprowadzenie, a także na temat charakteru konsekwencji społecznych, które ta technologia za sobą pociąga, a z drugiej strony – skonsultować się z przedstawicielami pracowników na temat społecznych konsekwencji wprowadzenia tej nowej technologii.

Pisemne informacje dotyczą charakteru nowej technologii, czynników gospodarczych, finansowych lub technicznych, które uzasadniają jej wprowadzenie, charakteru konsekwencji społecznych, jakie za sobą pociąga, a także terminu wprowadzenia nowej technologii.



Wyczerpująca lista celów

W Belgii układy zbiorowe w sektorze prywatnym przewidują, że stosowanie kamer jest dozwolone wyłącznie do celów bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony mienia firmy, kontrolowania procesu produkcji oraz nadzorowania pracy pracowników. Nadzorowanie pracy wymaga wcześniejszego poinformowania pracowników.

Decyzje i oceny pracodawców nie mogą być oparte wyłącznie na danych zgromadzonych za pośrednictwem kamer monitoringowych.



Reprezentacja pracowników i prawa do związków zawodowych

Układ zbiorowy w hiszpańskim banku przewiduje, że każdy pracownik zdalny może kontaktować się z przedstawicielami pracowników skutecznie i z gwarancją poufności. Pracodawca zobowiązuje się zapewnić, aby pracownicy zdalni otrzymali informacje dotyczące związków zawodowych oraz zagwarantować uczestnictwo pracowników zdalnych w wyborach społecznych. Pracodawca jest również zobowiązany udostępnić związkom zawodowym imiona i nazwiska, stanowiska oraz służbowe adresy e-mail pracowników zdalnych, a także proporcje pracy zdalnej w stosunku do pracy na miejscu.



Dostęp pracowników do danych

Bułgarskie układy zbiorowe w sektorach energetycznym i ochrony zdrowia stanowią, że pracodawcy powinni tworzyć i utrzymywać akta osobowe każdego pracownika, które muszą być dostępne na żądanie.



Lokalizacja i czas nagrywania urządzeń monitorujących

Szwajcarski układ zbiorowy dotyczący sklepów na stacjach paliw ogranicza stosowanie systemów monitoringu i kontroli do bezpieczeństwa pracowników, szczególnie w celu zapobiegania napadom i kradzieżom. Kamery monitoringu muszą być umieszczone tak, aby pracownicy byli nagrywani wyłącznie jeśli jest to absolutnie konieczne do realizacji tego celu. Nagrania mogą być oceniane i wykorzystywane wyłącznie w celu uzyskania materiału dowodowego na potrzeby egzekwowania prawa. Pracownicy muszą zostać poinformowani na piśmie o montażu kamer monitoringu, celach monitoringu i oceniania nagrań oraz przetwarzania danych osobowych zgromadzonych w ten sposób. Na żądanie pracownicy mogą uzyskać dostęp do danych osobowych przechowywanych na ich temat.



Walka przeciwko skrajnej prawicy

W ciągu ostatnich dziesięcioleci stale narasta pravicowy populizm. Skrajnie prawicowe partie polityczne uzyskują znaczące odsetki głosów w wyborach w Europie i na świecie. Wchodzą w skład koalicji rządowych, a w niektórych przypadkach są nawet w stanie uzyskać większość polityczną.

Organizacja ETUC przyjęła [plan działania pod hasłem „Przygotowywanie odpowiedzi związków zawodowych na wzrost siły skrajnej prawicy”](#) w którym opisuje, że związki zawodowe i skrajna prawica to przeciwieństwa. Nie tylko ze względu na historię związków zawodowych oraz dumną tradycję sprzeciwu wobec skrajnej prawicy w przeszłości, lecz również ze względu na to, co związki zawodowe reprezentują sobą obecnie. Związki zawodowe przede wszystkim wierzą w solidarność, walkę o lepsze życie, sprawiedliwość społeczną oraz szanse dla wszystkich ludzi pracujących. Popierają jedność ponad podziałami. Plan działania opiera się na 15 kluczowych działaniach, które ma podjąć ETUC i podmioty stowarzyszone przy wsparciu działu szkoleń ETUI.

W innym dokumencie, tzn. [rezolucji w sprawie planu działań europejskich związków zawodowych na rzecz demokracji](#), ETUC przypomina, że związki zawodowe i demokracja są nierozdzielnie związane. W rezolucji podkreśla się między innymi ważną rolę, jaką dialog społeczny, negocjacje zbiorowe i demokracja w miejscu pracy odgrywają w przyczynianiu się do stabilności demokracji.

1. Cele

Kilka organizacji związkowych opracowuje strategie przeciwdziałania skrajnej prawicy. Na tej podstawie organizują strategiczne dyskusje, na przykład na temat członków, których złość lub strach mogą prowadzić do popierania partii skrajnie prawicowych. Jeśli chodzi jednak o negocjacje zbiorowe, walka przeciwko skrajnej prawicy nadal pozostaje terenem w większości niezbadanym. Większość respondentów naszego badania powiedziała, że nie ma lub jest bardzo niewiele negocjacji na ten temat.

Związki zawodowe, które zgłosiły prowadzenie negocjacji, dążyły do osiągnięcia następujących konkretnych celów:

- **Promowanie równych szans w miejscu pracy.** Jest to zdecydowanie cel, który najczęściej wyznaczają partnerzy społeczni. Obejmuje to zobowiązanie pracodawcy do unikania wszelkiego rodzaju dyskryminacji ze względu na płeć, pochodzenie rasowe i etniczne, wyznanie i przekonania, niepełnosprawność, orientację seksualną, wiek itp.
- **Działania przeciwko rasizmowi i wszelkim formom dyskryminacji.** Takie działania obejmują zwykle statuty i kodeksy postępowania, lecz także zajęcia szkoleniowe, inicjatywy służące zwiększaniu świadomości oraz – rzadziej – wewnętrzne mechanizmy składania skarg w danej firmie.

Poza negocjacjami zbiorowymi walka przeciwko skrajnej prawicy jest prowadzona w ramach szerszej działalności związków zawodowych, innej niż negocjacje zbiorowe. Działania takie obejmują komunikaty publiczne w kontekście wyborów politycznych i społecznych oraz systemy ostrzegania o skrajnie prawicowej aktywności wśród pracowników. Ten ostatni element może prowadzić do wewnętrznych dyskusji organizacji związkowych na temat organizacji i strategii dyscyplinarnych.

2. Unikanie pułapek

Chociaż solidarność i inkluzywność to wspólne wartości związków zawodowych, pojęcia skrajnej prawicy i pravicowego populizmu posiadają cechy, które różnią się między sobą w zależności od kontekstu historycznego, kulturowego i politycznego. Co więcej, niektóre związki uważają, że muszą utrzymywać równowagę pomiędzy walką przeciwko skrajnej prawicy z jednej strony oraz unikaniem dyskryminacji pracowników ze względu na ich poglądy polityczne z drugiej strony. I wreszcie – wprowadzanie porozumień w życie jest również postrzegane jako wyzwanie.

To prawdopodobnie wyjaśnia, dlaczego negocjacje zbiorowe są zwykle skoncentrowane na konkretnym zagadnieniu, najczęściej na promowaniu równych szans i walce przeciwko dyskryminacji.

3. Praktyki



Równe traktowanie

Układ zbiorowy zawarty na szczeblu krajowym w Belgii zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia równego traktowania przez cały okres trwania stosunku pracy. Równe traktowanie jest zdefiniowane jako brak jakiejkolwiek dyskryminacji ze względu na wiek, płeć lub orientację seksualną, stan cywilny, przebyte choroby, rasę, kolor skóry, pochodzenie społeczne, narodowe lub etniczne, poglądy polityczne lub filozoficzne, niepełnosprawność, przynależność do związku zawodowego lub innej organizacji.

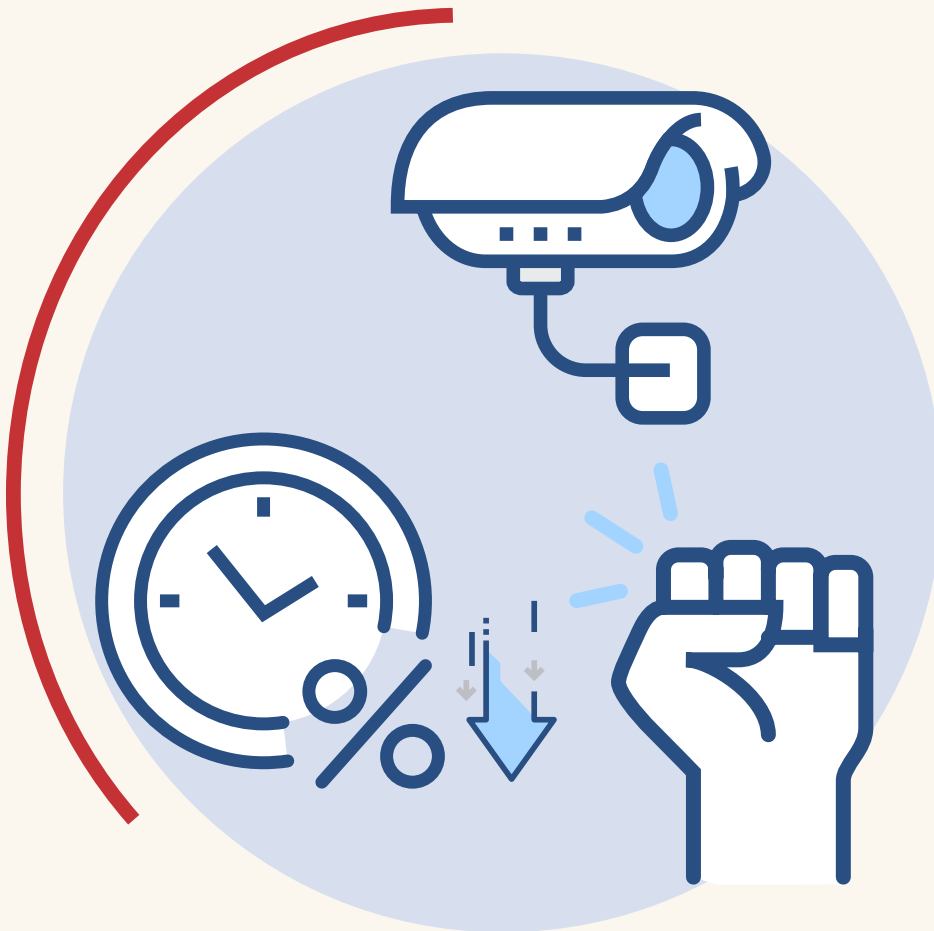
W układzie zbiorowym wynegocjowanym we włoskiej firmie produkującej dobra luksusowe strony potwierdziły swoje poparcie dla wspólnych wartości, ze szczególnym uwzględnieniem równości płci, związków jedнопłciowych oraz tożsamości osób transpłciowych. W odniesieniu do tego ostatniego, strony zgadzają się ustalić sposoby integracji pracowników będących w trakcie korekty płci. Ogólnie rzecz biorąc, firma deklaruje uznawanie oraz równe prawa.



Kodeks etyczny i szkolenia

Układ zbiorowy zawarty u włoskiego producenta samochodów zobowiązuje strony do przestrzegania kodeksu etycznego, szczególnie w odniesieniu do równych szans i równego traktowania. Na tej podstawie układ zbiorowy przewiduje serię inicjatyw służących podnoszeniu świadomości na temat różnorodności. Inicjatywy te są przygotowywane przy aktywnym udziale związków zawodowych i koncentrują się na:

1. szkoleniach służących zwiększeniu różnorodności pokoleniowej;
2. planach integracji i rozwoju mających zwiększyć odsetek personelu płci żeńskiej;
3. zapewnianiu integracji osób z niepełnosprawnościami, na przykład poprzez zapewnienie tłumaczenia w języku migowym dla pracowników niesłyszących.



CONFEDERATION **SYNDICAT**
EUROPEAEN
TRADE UNION

