

NIWELOWANIE RÓŻNIC

UKŁADY ZBIOROWE
PRACY

ZWYCIĘSTWO
WBREW PRZECIWNOCIOM LOSU

BUDOWANIE
SIŁY ZWIĄZKÓW

RAPORT KOŃCOWY “Dobre praktyki w zakresie angażowania pracowników i pracownic w przedsiębiorstwach wielonarodowych prowadzących działalność w Europie Środkowo-Wschodniej”

PROJEKT UNI EUROPA I COZZ:

NIWELOWANIE RÓŻNIC – POSZERZENIE WIEDZY I UMIEJĘTNOŚCI PRACOWNIKÓW I PRACOWNIC Z EUROPY ŚRODKOWEJ W ZAKRESIE REPREZENTACJI W PRZEDSIĘBIORSTWACH WIELONARODOWYCH



W imieniu COZZ i UNI Europa chcemy z całego serca podziękować wszystkim partnerom UNI, którzy uczestniczyli w realizacji tego projektu i udzielali wsparcia – osiągnięcie jego celów nie byłoby możliwe bez waszego zaangażowania i czasu, który mu poświęciliście. Z niecierpliwością czekamy na przyszłe wspólne działania i dalsze wspieranie wzrostu i rozwoju organizacji i osób członkowskich.

Nicola Konstantinou, koordynator projektu, były szef sektora graficznego i opakowań UNI Europa

Rafał Tomasiak, Dyrektor COZZ

SPIS TREŚCI:

I) Wprowadzenie	4
Podsumowanie projektu	5
II) Stojące przed pracownikami bariery w zakresie reprezentacji, uczestnictwa i negocjacji zbiorowych	7
Sektor opieki	8
Sektor handlowy	8
Sektor finansowy	9
Sektor grafiki i opakowań	10
Sektor ICT	11
III) Przegląd dobrych praktyk w Europie Środkowo-Wschodniej	13
Sektor opieki i pandemia – organizowanie się i negocjacje najlepszą odpowiedzią na kryzys	13
Umiejętności cyfrowe i komunikacyjne na rzecz wzrostu liczby członków związku: przykład KASZ w sektorze handlu	15
IV) Wyciągnięte wnioski	17
Partnerzy związkowi	19

Wydawca: Centrum Organizowania Związków Zawodowych (COZZ)

Broшура stanowi wynik wspólnego projektu UNI Europa i COZZ „Niwelowanie różnic –poszerzenie wiedzy i umiejętności pracowników z Europy Środkowej w zakresie reprezentacji w przedsiębiorstwach wielonarodowych”

(numer referencyjny: VS/2020/0034)

Niniejszy dokument został sfinansowany przez Unię Europejską. Wyrażone stanowiska i opinie pochodzą wyłącznie od autora (autorów) i niekoniecznie odzwierciedlają stanowiska i opinie Unii Europejskiej lub Komisji Europejskiej. Ani Unia Europejska, ani organ przyznający nie mogą być za nie pociągnięci do odpowiedzialności.



**Dofinansowane przez
Unię Europejską**

UNI Europa, europejska federacja związków zawodowych pracowników i pracowników sektora usług. Jako europejska federacja związków zawodowych zrzeszająca 7 mln pracowników i pracownic sektora usług, UNI Europa przemawia w imieniu sektorów, które stanowią podstawę życia gospodarczo-społecznego w Europie. UNI Europa, z siedzibą w samym sercu Brukseli, reprezentuje 272 krajowe związki zawodowe w 50 krajach, w tym w sektorach gospodarki takich jak: handel, bankowość, ubezpieczenia i banki centralne, gry, grafika i opakowania, fryzjerstwo i kosmetyka, usługi informatyczne i komunikacyjne, media, rozrywka i sztuka, usługi pocztowe i logistyka, opieka prywatna i ubezpieczenia społeczne, sprzątanie obiektów i ochrona prywatna, sport zawodowy i rekreacja, podmioty profesjonalne/menedżerowie i pracownicy tymczasowi. UNI Europa reprezentuje największy region w UNI Global Union.

Centrum Organizowania Związków Zawodowych (COZZ) powstało w wyniku wspólnych działań europejskiego ruchu związkowego w celu ożywienia ruchu związkowego w Europie Środkowo-Wschodniej.

Wyrażamy przekonanie, że:

Podstawę otwartych i silnych społeczeństw demokratycznych stanowią demokratyczne, reprezentatywne i przejrzyste organizacje związkowe, które wdrażają zasady demokracji w miejscu pracy i działają według nich.

Włączenie, równość i szacunek dla wszystkich ludzi, niezależnie od ich pochodzenia, można osiągnąć w procesie organizowania się, ponieważ buduje on jedność wokół wspólnych interesów w miejscu pracy.

Integralną częścią procesu organizacyjnego jest wyłanianie się naturalnych liderów spośród pracowników i pracownic wokół postępowych wartości związkowych, które ochronią ich przed ekstremistyczną i populistyczną agitacją i przygotują do reprezentowania interesów pracowniczych poza miejscem pracy oraz aktywnego uczestnictwa w procesach politycznych swoich krajów.

W ciągu ostatnich czterech lat realizacji projektu „Niwelowanie różnic” mieliśmy przyjemność rozmawiać z setkami pracowników, pracownic i ich przedstawicielami i przedstawicielkami podczas warsztatów szkoleniowych organizowanych w ramach projektu. Chociaż ci pracownicy i pracownice byli zatrudnieni w bardzo różnych sektorach i wykonywali różne zawody, z rozmów tych wynikają pewne wspólne obecne i przyszłe wyzwania dla pracowników, pracownic i związków zawodowych w Europie Środkowo-Wschodniej.

Po pierwsze, coraz większym problemem dla pracowników, pracownic i pracodawców, pracodawczyń stają się braki kadrowe. Uczestnicy warsztatów wspominali o dłuższych godzinach pracy, obawie, że ich koledzy czy koleżanki zachorują, a w ich miejscu pracy i tak już brakuje personelu oraz ogólnie o wyższym poziomie stresu w pracy. Obawy te nie są „nowe”, ale pracownicy i pracownice coraz częściej je wyrażają. Przedstawiciele, przedstawicielki niektórych zawodów – na przykład drukarze zrzeszeni w związkach zawodowych w sektorze graficznym i opakowaniowym – byli w stanie obrócić niedobory personelu na swoją korzyść, wykorzystując swoją zwiększoną pozycję negocjacyjną wobec pracodawców. Braki kadrowe i intensyfikacja pracy w środkowoeuropejskich przedsiębiorstwach stanowią duże wyzwanie dla związków zawodowych.

Po drugie, płace pozostają bardziej „typowym” przedmiotem (np. w porównaniu z brakami kadrowymi) negocjacji pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcami w Europie Środkowo-Wschodniej. Pracownicy i pracownice skarżyli się podczas warsztatów na bardzo wysokie stopy inflacji, które zdewaluowały ich płace i sprawiły, że np. pracownicy, pracownice opieki lub sprzedawcy, sprzedawczynie z trudem wiążą koniec z końcem. Węgierscy związkowcy i związkowczynie poinformowali nas, że ceny żywności na Węgrzech wzrosły o 47 procent. W Europie Środkowej realne płace spadły w większości branż, ponieważ wynegocjowane przez lokalne związki zawodowe podwyżki płac były niewystarczające do pokrycia wzrostu cen spowodowanego inflacją. Trudniej było również utrzymać „porozumienie” między pracodawcami a pracownikami i pracownicami, zgodnie z którym podwyżki płac w niektórych niżej opłacanych miejscach pracy mogą zrównoważyć inne problemy w pracy, takie jak jej intensyfikacja.

W niniejszym raporcie końcowym projektu bardziej szczegółowo omówiono wyzwania i bariery, z jakimi borykają się pracownicy, pracownice i związki zawodowe w Europie Środkowej. Pokazuje on również, w jaki sposób związki zawodowe reagują na niektóre z wyzwań zewnętrznych i wewnętrznych. Są to przykłady profesjonalizacji usług świadczonych przez związki zawodowe i/lub stosowania metod organizowania związków zawodowych. Wyrażamy nadzieję, że warsztaty szkoleniowe, które były podstawą projektu „Niwelowanie różnic”, zwiększyły zdolność związków zawodowych do stawienia czoła tym wyzwaniom. Chociaż związki zawodowe w Europie Środkowej mają duże doświadczenie i umiejętności w negocjowaniu płac, to muszą i będą musiały stawiać czoła coraz ważniejszym „nowym” wyzwaniom. Dotyczy to nie tylko niedostatecznej liczby pracowników i pracownic, ale także cyfryzacji, migracji zarobkowej i wielu innych zjawisk, które pojawiają się w zmieniającym się świecie pracy i naszych społeczeństwach.

Podsumowanie projektu

Niniejszy raport końcowy stanowi podsumowanie czteroletniego projektu opartego na współpracy pomiędzy związkami zawodowymi w Polsce, Czechach, na Węgrzech i Słowacji. Realizacja projektu rozpoczęła się na początku 2020 r. Projekt był kontynuacją naszej pracy rozpoczętej w 2018 r., kiedy to Komisja Europejska również wsparła nasz program współpracy między związkami zawodowymi w Europie Środkowo-Wschodniej (projekt pt.: **Wzmocnienie reprezentacji pracowników z Europy Środkowej w przedsiębiorstwach wielonarodowych, VS/2017/0420**).

Ogólnym celem projektu była poprawa zdolności związków zawodowych i przedstawicieli, przedstawicielek pracowników i pracownic do zwiększenia ich zaangażowania w ich miejscach pracy, a mianowicie w przedsiębiorstwach wielonarodowych prowadzących działalność w czterech wyżej wymienionych krajach w sektorach opieki, handlu, finansów, grafiki i opakowań oraz technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT). W związku z tym, wraz z partnerami projektu, stworzyliśmy i zrealizowaliśmy program szkoleniowy koncentrujący się na wiedzy i umiejętnościach potrzebnych pracownikom i pracownicom do udziału w procesie podejmowania decyzji w przedsiębiorstwach wielonarodowych. W szczególności celem projektu było:

- wzmocnienie pełnego i skutecznego uczestnictwa przedstawicieli, przedstawicielek pracowników i pracownic z czterech wymienionych krajów w europejskich radach zakładowych oraz poprawa ich profesjonalizmu (budowanie ich zdolności), aby mogli lepiej pełnić swoją funkcję w ramach europejskich rad zakładowych;

- zwiększenie świadomości pracowników i pracownic z czterech wymienionych krajów w zakresie możliwości korzystania z ich praw w ramach procesu informowania i konsultacji w przedsiębiorstwach wielonarodowych;
- zwiększenie ogólnej skuteczności rad zakładowych i europejskich rad zakładowych w kontekście informacji i konsultacji w przejmowanych przedsiębiorstwach wielonarodowych w 5 odpowiednich sektorach oraz wypracowanie wspólnych standardów informacji, konsultacji i uczestnictwa pracowników i pracownic w poszczególnych przedsiębiorstwach wielonarodowych.
- podniesienie świadomości szerszego grona przedstawicieli, przedstawicielek pracowników i pracownic w Europie Środkowo-Wschodniej na temat aktualnego stanu wiedzy i najlepszych praktyk w zakresie zaangażowania pracowników i pracownic w przedsiębiorstwach wielonarodowych.

Projekt był prowadzony w trudnych warunkach pandemii Covid-19 i rosyjskiej inwazji na Ukrainę. Brak możliwości zorganizowania spotkania w większych grupach z powodu ograniczeń związanych z pandemią doprowadził do wstrzymania realizacji projektu na prawie rok. Dzięki dwukrotnemu przedłużeniu daty ukończenia projektu byliśmy w stanie zrealizować wszystkie zaplanowane działania, a nawet uwzględnić więcej warsztatów szkoleniowych ze względu na duże zapotrzebowanie ze strony pracowników i pracownic.

Po rozpoczęciu rosyjskiej inwazji na Ukrainę wiele związków zawodowych w Europie Środkowo-Wschodniej zaangażowało się w pomoc uchodźcom wojennym w ramach jednego ze swoich priorytetów. Ponadto COZZ i UNI Europa stworzyły program wsparcia na rzecz uchodźców pod nazwą „Związki pomagają osobom uchodźczym” – w oparciu o nasze dotychczasowe sieci związków zawodowych w Europie Środkowo-Wschodniej.

Osiągnięcia w ramach projektu w liczbach



Sieć współpracy

18

obejmująca
związków
zawodowych z

6
krajów



W podsumowującej
konferencji
europejskiej
udział wzięło

86

osób z **7** krajów

43

szkolenia krajowe
w Polsce,
Czechach,
na Węgrzech i Słowacji



60%

osób
uczestniczących
stanowiły kobiety

Przeszkoliliśmy **321** związkowców
i związkowczyń w sektorze opieki,
128 w sektorze handlu, **102** w
sektorze finansowym, **137** w sektorze grafiki
i opakowań oraz **82** w sektorze ICT



770

przeszkolonych
związkowców i
związkowczyń z
48 przedsiębiorstw
wielonarodowych

II. Stojące przed pracownikami i pracownicami bariery w zakresie reprezentacji, uczestnictwa i negocjacji zbiorowych

W Europie Środkowo-Wschodniej przed pracownikami i pracownicami nadal stoją liczne bariery w zakresie reprezentacji, uczestnictwa i negocjacji zbiorowych. Nasz program szkoleniowy wyraźnie pokazał, że najbardziej powszechnymi instytucjami reprezentacji pracowników i pracownic na poziomie lokalnym są związki zawodowe i rady zakładowe. Związki zawodowe mogą zrzeszać wiele osób członkowskich i są jedyną instytucją, która może podpisać porozumienie płacowe lub układ zbiorowy pracy. W radach zakładowych wybiera się przedstawicieli i przedstawicielki, ale nie ma osób członkowskich, a ich celem jest usprawnienie wymiany informacji między kierownictwem a pracownikami i pracownicami. W regionie Europy Środkowej zarówno prawa związków zawodowych, jak i rad zakładowych są stosunkowo ograniczone w porównaniu z ich odpowiednikami w Europie Zachodniej. Wynika to z faktu, że model gospodarczy Europy Środkowej opiera się na dostarczaniu taniej siły roboczej zagranicznemu kapitałowi. Jednak nawet przy ograniczonych prawach, zarówno związki zawodowe, jak i rady zakładowe są niezbędnymi instytucjami reprezentacji pracowników i pracownic w ramach przedsiębiorstw. Bez nich nikt nie słucha pracowników i pracownic. W trakcie realizacji projektu zebraliśmy przykłady powodów, dla których reprezentacja pracowników i pracownic, uczestnictwo i negocjacje napotykają wiele barier wraz z przykładami tych barier. W niektórych przypadkach osoby uczestniczące zgłaszały również rozwiązania, które pomogły im pokonać te bariery.

Sektor opieki

W Europie Środkowo-Wschodniej obecnie ma miejsce szybka faza prywatyzacji i rosnąca komercjalizacja opieki, gdzie uznaje się ją za usługę rynkową. Te dwa procesy tworzą praktykę, w której praca opiekunów i opiekunek może być określona ilościowo w minutach i jednostkach pieniężnych, podobnie jak w produkcji fabrycznej. Usługi opiekuńcze są również obszarem, w którym państwa członkowskie UE z Europy Środkowo-Wschodniej próbują ograniczyć wydatki, podczas gdy przedsiębiorstwa wielonarodowe działające w regionie chcą na tym skorzystać.

Braki kadrowe i niskie płace w sektorze przyczyniają się do złych warunków pracy i wysokiego wskaźnika rotacji. Wraz ze znacznym niedoborem wykwalifikowanych pra-

cowników i pracownic wiele wysoko wykwalifikowanych specjalistów i specjalistek opuszcza sektor ze względu na niskie płace, złe warunki pracy i brak możliwości rozwoju zawodowego. Wiele pracowników i pracownic opieki jest zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin lub tymczasowo i mają niewielkie możliwości zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin lub uzyskania świadczeń (zwłaszcza w Polsce).

Chociaż związki zawodowe twierdzą, że poprawa warunków pracy zaradziłaby większości powyższych problemów, to większość pracodawców wybiera drogę „ciągłej rekrutacji” i korzysta z agencji pracy tymczasowej. **Pracodawcy, pracodawczynie, którzy praktykują politykę cięcia kosztów, nie inwestują w personel opiekuńczy i umniejszają wartość pracy opiekuna i opiekunki – pracy, o której wiemy, że jest bardzo wymagająca i wymaga kwalifikacji – muszą się zmienić.**

We wszystkich czterech krajach pandemia uwypukliła pilną potrzebę przeprowadzenia reform w sektorze opieki, w tym zwiększenia finansowania, poprawy warunków pracy i wynagrodzeń dla pracowników i pracownic oraz lepszej koordynacji między władzami centralnymi i lokalnymi.

Sektor handlowy

Cyfryzacja i automatyzacja to ważne trendy mające wpływ na pracowników i pracownice. Obecnie niepokój budzi utrata miejsc pracy w sektorze handlowym, przewiduje się, że ten trend utrzyma się. Nawet jeśli w perspektywie krótkoterminowej może to zrekompensować braki kadrowe, to obserwujemy rosnące wątpliwości dotyczące wykorzystania technologii do zarządzania pracownikami i pracownicami i ogólny opór pracodawców, pracodawczyń przed informowaniem i zasięganiem opinii, w jaki sposób te zmiany wpływają na ich pracowników i pracownice.

Osoby uczestniczące w warsztatach wspomniały o głównych problemach pracowników i pracownic w ich miejscach pracy, takich jak braki kadrowe (stałe zmniejszający się poziom zatrudnienia na przestrzeni lat), płace i wielozadaniowość. Niektóre przedsiębiorstwa nie chcą zatrudniać zbyt wielu pracowników i pracownic na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Osoby uczestniczące w warsztatach mówiły o ogromnym wyczerpaniu, stresie i chorobach zawodowych, których same doświadczały. W czasach obecnego kryzysu gospodarczego pracownikom i pracownicom handlu detalicznego trudno jest opłacać rachunki lub dysponować

środkami wystarczającymi na zakup żywności (p. inflacja żywnościowa na Węgrzech wynosi 47%).

Obserwuje się rosnący trend (zwłaszcza w Polsce) polegający na zatrudnianiu w sektorze handlowym pracowników-migrantów, pracownic-migrantek, głównie z Ukrainy, za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Stanowi to zagrożenie dla dobrego dialogu społecznego i negocjacji, ponieważ skutkuje podziałem pracowników i pracownic, poprzez oferowanie im różnych warunków pracy. Stanowi to również wyzwanie dla związków zawodowych, które muszą być w stanie organizować i reprezentować rosnącą liczbę pracowników-migrantów, pracownic-migrantek. Jednak jeśli chcą coś znaczyć i reprezentować zjednoczoną siłę roboczą, muszą podjąć ten wysiłek.

Sektor finansowy

Sektor ten charakteryzuje się ciągłą konsolidacją rynku – duże banki zakupiły mniejsze banki lub rozważają ich zakup w celu zwiększenia liczby klientów i klientek lub dywersyfikacji portfela; niektóre osoby uczestniczące w warsztatach stwierdziły, że od kilku lat czują się jak w „ciągłej fuzji”. Równolegle do cyfryzacji i automatyzacji następują zmiany w zatrudnieniu w sektorze – głównie utrata miejsc pracy z powodu zmniejszenia liczby oddziałów bankowych, również związki zawodowe banków były najsilniejsze w oddziałach bankowych; w związku z tym redukcja personelu w oddziałach bankowych oznaczała utratę osób członkowskich związków zawodowych.

Utrata zatrudnienia oznaczała, że związki zawodowe były zajęte negocjowaniem lepszych warunków dla zwolnionych pracowników i pracownic.

Wiele osób uczestniczących w warsztatach wspomniało o wysokim poziomie stresu – pracownicy i pracownice sektora finansowego mają do czynienia z nierealistycznymi planami sprzedaży, wśród nich obserwuje się dużą liczbę zwolnień lekarskich (o podłożu psychicznym), a mobbing staje się coraz bardziej powszechny (o czym mówili głównie osoby uczestniczące w polskich warsztatach).

Wysokie wykorzystanie pracy zdalnej, która jest nadal preferowana przez pracowników i pracownice od czasu pandemii Covid-19, oznacza, że dostęp do pracowników i pracownic stał się znacznie trudniejszy dla związków zawodowych (dlatego niektóre związki próbowały wykorzystać nowe sposoby kontaktu z pracownikami i pracownicami, np. ankiety online i petycje). Największym wyzwaniem

w przyszłości będzie zorganizowanie tych pracowników i pracownic zdalnych w celu utrzymania silnej i aktywnej reprezentacji, która umożliwi związkom zawodowym osiągnięcie dobrych wyników podczas negocjacji.



Sektor grafiki i opakowań

Ponieważ drukowanie nie może odbywać się z domowego biura, przedsiębiorstwa poligraficzne i opakowaniowe prowadziły działalność przez cały okres pandemii – największym wyzwaniem było wówczas zapewnienie bezpiecznego i dbającego o zdrowie pracowników i pracownic środowiska pracy.

Największym ciosem dla branży poligraficznej i opakowaniowej były pośrednie skutki pandemii: wstrząsy w łańcuchu dostaw spowodowały poważne opóźnienia i niedobory surowców oraz wzrost cen papieru; dodatkowo inwazja Rosji na Ukrainę oraz wzrost cen energii i paliw miały negatywny wpływ na koszty i marże przedsiębiorstw.

W tej sytuacji i w obliczu innych negatywnych skutków, chociażby tymczasowych, takich jak utrata konkretnego klienta lub kontraktu, pracodawcy i pracodawczynie są często zmuszani do szukania oszczędności poprzez zwalnianie pracowników i pracownic, zmianę schematów pracy lub mrożenie płac. Mrożenie płac – przy obecnej dwucyfrowej inflacji – w rzeczywistości oznacza ich cięcie.

Zdaniem pracowników i pracownic, którzy uczestniczyli w projekcie, istnieje jednak możliwość uzyskania dobrych wyników negocjacyjnych, w tym dwucyfrowego wzrostu płac i nadzwyczajnych premii „antyinflacyjnych”.

Od połowy 2010 r. menedżerowie i menedżerki mają trudności ze znalezieniem wykształconych i rzetelnych pracowników i pracownic, ponieważ wiele osób wyjechało z Europy Środkowo-Wschodniej w poszukiwaniu lepiej płatnej pracy na Zachodzie. Skutkowało to większą liczbą godzin pracy dla tych, którzy pozostali – ale także lepszą pozycją negocjacyjną.

Sektor ICT

Podczas kryzysu pandemicznego proces cyfryzacji zarządzania i przepływu pracy nabrał tempa bez uwzględnienia warunków pracy pracowników i pracownic, tworząc w ten sposób wiele szarych stref, na przykład w zakresie nadzoru pracy z domu.

Podczas gdy w czasie pandemii sektor kwitł i rozwijał się, przygotowywano się także do kryzysu po pandemii, który był widoczny zwłaszcza w zwolnieniach pracowników i pracownic, zamrażaniu zatrudnienia, spadku inwestycji w sektor ICT oraz rosnącej niepewności i elastyczności w sektorze. Dążenie do zachowania elastyczności i konkurencyjności najprawdopodobniej będzie kontynuowane w przyszłości, dlatego związki zawodowe działające w tym sektorze muszą być przygotowane do odgrywania istotnej roli i obrony interesów pracowników i pracownic podczas przyszłych restrukturyzacji.

Niezwykłe interesującą – aczkolwiek wymagającą – specyfiką sektora ICT jest jego różnorodność. Sektor ten obejmuje działalność od tworzenia gier po wsparcie IT, od architektury chmury po niskopoziomowe programowanie sprzętu, to także małe, lokalne start-upy, jak i duże przedsiębiorstwa wielonarodowe. Z tego powodu przyciąga również zróżnicowaną grupę ludzi. Na przykład w Czechach 44% pracowników i pracownic tego sektora nie posiada czeskiego obywatelstwa. Dlatego też wielu pracowników i pracownic nie posługuje się oficjalnym językiem kraju lub lokalnych związków zawodowych i rad zakładowych. Są oni również bardziej narażeni na dyskryminację nie tylko ze względu na kraj pochodzenia, rasę lub religię, ale także z powodu braku znajomości kodeksu pracy, który rzadko jest przedstawiany w języku angielskim lub innych językach. W Republice Czeskiej niektórzy pracownicy-migranci, pracownice-migrantki zwracające się do związków zawodowych mają bardzo podstawowe pytania dotyczące, na przykład, ich prawa do wizyty u lekarza, lekarki, ponieważ trudno jest im znaleźć te informacje w języku angielskim, a pracodawca, pracodawczyni również nie zawsze udziela takich informacji.

Niestety sektor ICT znany jest z niewielkiego odsetka kobiet pracujących w sektorze oraz dyskryminacji ze względu na płeć. Chociaż istnieją przepisy antydyskryminacyjne zarówno w Czechach, jak i w Polsce, są one albo zbyt szerokie, albo nie są wdrażane w sposób korzystny dla pracownic. Wyzwaniem dla związków zawodowych jest wypełnienie luk w przepisach poprzez negocjacje, aby móc skutecznie reprezentować prawa i interesy kobiet w miejscu pracy.

Polska jest krajem, który zintegrował największą liczbę ukraińskich pracowników i pracownic sektora IT. Co więcej, wiele ukraińskich firm IT przeniosło swoje siedziby do Polski i dokonało relokacji znacznej części swoich pracowników i pracownic. Przeniesienie tak wielu specjalistów i specjalistek IT do Polski ma kilka implikacji: a) mogą wystąpić rozbieżności między warunkami pracy ukraińskich i polskich pracowników i pracownic, przy czym pracownicy i pracownice ukraińscy ucierpią bardziej ze względu na swój status, b) niektórzy pracodawcy, pracodawczynie mogą stwarzać sztuczną konkurencję między dwiema grupami w celu obniżenia warunków pracy, oraz c) zwolnienia mogą w większym stopniu dotyczyć pracowników i pracownic ukraińskich ze względu na ich bardziej niepewną pozycję w firmach i ogólnie na rynku ICT.



III. Przegląd dobrych praktyk w Europie Środkowo-Wschodniej

Sektor opieki i pandemia – organizowanie się i negocjacje najlepszą odpowiedzią na kryzys

Pandemia uwypukliła niedofinansowanie i braki kadrowe w sektorze opieki, a wiele domów opieki z trudem radzi sobie w tej sytuacji z powodu niewystarczających zasobów i personelu. Brak środków ochrony osobistej i zestawów testowych zarówno dla pracowników i pracownic, jak i podopiecznych, był również poważnym wyzwaniem, prowadzącym do zwiększonego ryzyka infekcji i śmierci wśród osób szczególnie narażonych. Ponadto pandemia zwróciła uwagę na kwestię niskich płac pracowników i pracownic opieki, którzy często borykają się z trudnymi warunkami pracy i nieadekwatnym wynagrodzeniem.

Pandemia uwypukliła również pilną potrzebę przeprowadzenia reform w sektorze opieki, w tym zwiększenia finansowania, poprawy warunków pracy i wynagrodzeń dla pracowników i pracownic oraz lepszej koordynacji między władzami centralnymi i lokalnymi. Kryzys podkreślił również potrzebę większego uznania znaczenia pracy opiekuna i opiekunki oraz kluczowej roli, jaką odgrywają we wspieraniu szczególnie narażonych grup społecznych.

Podczas szkoleń, które przeprowadziliśmy dla związków zawodowych w sektorze opieki długoterminowej w Czechach, na Węgrzech, w Polsce i na Słowacji, dowiedzieliśmy się, że praca opiekuna, opiekunki jest bardzo wymagająca i wymaga kwalifikacji, a wynagrodzenia są bardzo niskie. Byliśmy świadkami wyczerpania szkolonych przez nas pracowników i pracownic, którzy zmagali się z długimi zmianami, dużą liczbą podopiecznych i nieodpowiednimi środkami ochrony indywidualnej, zwłaszcza podczas pandemii. Pomimo tego, że związki zawodowe w tych krajach są stosunkowo niewielkie, czasami niedawno powstałe lub rozdrobnione (bez ustalonych sektorowych procesów negocjacyjnych), w ramach projektu zaobserwowaliśmy, że szkolone przez nas związki zawodowe zwiększają liczbę osób członkowskich, siłę negocjacyjną i osiągają realny wzrost płac.

Na przykład związek sektorowy Alice UZO odnotował nadzwyczajny wzrost liczby osób członkowskich o 400% w latach 2021-2023, między innymi dzięki aktywnym kampaniom (z wykorzystaniem ankiet cyfrowych, petycji i mediów społecznościowych)

dotyczącym tematów, które dotyczą pracowników i pracownice opieki na co dzień. Podobnie w okresie trwania projektu liczba osób członkowskich w związku OPZZ Konfederacja Pracy w sektorze opieki w Polsce wzrosła ponad 10-krotnie dzięki działaniom organizacyjnym prowadzonym na rzecz poprawy warunków pracy w czasie pandemii.

Warsztaty szkoleniowe w ramach projektu – dostarczona wiedza i umiejętności – przyczyniły się do rozwoju tych organizacji oraz do podjęcia nowych procesów negocjacyjnych i ich pomyślnego zakończenia.

W trakcie trwania naszego projektu w sektorze opieki podpisano 7 nowych układów zbiorowych pracy (3 w Czechach, 3 w Polsce i 1 na Węgrzech).

Warto podkreślić, że związek Alice UZO podpisał pierwszy w historii ogólnozakładowy układ zbiorowy z Alzheimer Home, największym czeskim operatorem domów opieki typu for-profit, zatrudniającym 1500 pracowników i pracownic. Porozumienie zakłada podwyżkę płac średnio o 6-8%, co daje największe podwyżki najniżej opłacanym pracownikom i pracownikom, a także daje im silny głos w kształtowaniu polityki bezpieczeństwa i higieny pracy. Układ ten pozwala związkowi na współpracę z pracownicami i pracownikami w domach opieki, które nie są jeszcze zorganizowane, bez ingerencji.

Umiejętności cyfrowe i komunikacyjne na rzecz wzrostu liczby członków związku: przykład KASZ w sektorze handlu

W ostatnich latach baza osób członkowskich KASZ malała z powodu dużego wahania pracowników i pracownic sektora handlu detalicznego lub ich odchodzenia do bardziej dochodowych sektorów (np. sektora metalurgicznego). Jednak od zeszłego roku, z powodzeniem używał on nowych metod organizacyjnych, co przyniosło efekt w postaci zwiększenia całkowitej liczby osób członkowskich związku. Nowe metody pracy obejmują nowe sposoby pracy z dyrektorami i dyrektorkami regionalnymi, którzy zostali przeszkoleni w zakresie korzystania z narzędzi cyfrowych w kampaniach i są zaangażowani w planowanie działań kampanii od samego początku. Warsztaty szkoleniowe w ramach projektu przyczyniły się do podniesienia kwalifikacji dyrektorów i dyrektorek regionalnych oraz działaczy i działaczek KASZ oraz dostarczyły inspiracji do opracowania programu szkoleniowego.

Podejście polegające na stworzeniu „zespołu kampanijnego” składającego się z dyrektorów i dyrektorek regionalnych, pełnoetatowych organizatorów, organizatorek i aktywistów, aktywistek, kierowanego wspólnie przez zastępcę sekretarza generalnego i szefa organizacji i rozwoju wspierane przez wyższego rangą organizatora UNI, stanowiło nową jakość i otworzyło nowy rozdział w KASZ. Zespół spotykał się regularnie w celu przydzielania zadań i przedstawiania wyników.

W tym czasie, podczas pandemii, konieczne było dotarcie do pracowników i pracownic i wykorzystanie nowych, cyfrowych narzędzi. Przy wsparciu UNI Commerce KASZ opracował internetowy system zarządzania członkostwem i komunikacji – funkcjonalną bazę danych, która umożliwiła natychmiastowe sprawdzenie, czy pracownicy i pracownice wzięli udział w internetowej petycji lub ankiecie.

Okazało się to bardzo przydatne, gdy KASZ rozpoczął dobrze zaplanowaną i przygotowaną kampanię internetową mającą na celu poprawę warunków pracy niezbędnych pracowników i pracownic w trudnej rzeczywistości stworzonej przez pandemię Covid-19. KASZ opracował elementy identyfikacji wizualnej kampanii, specjalne motywy wizerunkowe, logo i kolejne wydarzenia online skierowane do członków, członkiń, pracowników i pracownic sektora handlowego oraz ich rodzin, decydentów, decydentek i opinii publicznej. Zaowocowało to mobilizacją siły roboczej, silnym wsparciem na rzecz kampanii ze strony nowych osób członkowskich i aktywistów, aktywistek.

Kolejnym innowacyjnym rozwiązaniem było dobrze zorganizowane, masowe wewnętrzne badanie satysfakcji i potrzeb osób członkowskich. Na potrzeby badania utworzono grupy robocze (ds. komunikacji, edukacji, kampanii, obrony praw osób członkowskich), które przeanalizowały jego wyniki, wyciągnęły wnioski i zaproponowały nowe działania, które stanowiły odpowiedź na potrzeby i postulaty osób członkowskich KASZ.

KASZ unowocześnił i rozszerzył program szkoleń dla przedstawicieli, przedstawicielek i osób członkowskich związku o wielopoziomowy system edukacji obejmujący m.in. elementy dotyczące roli przedstawicieli, przedstawicielek pracowników i pracownic, informacje o KASZ, prawa pracy, tworzenie strategii, narzędzia organizacyjne. Poziom podstawowy tego programu szkoleniowego stał się obowiązkowy dla nowych przedstawicieli i przedstawicielek pracowników i pracownic.

Kolejnym elementem modernizacji i profesjonalizacji strategii rozwoju KASZ było utworzenie wspólnie z COZZ programu stażowego w organizacji dla młodych działaczy i działaczek. Program obejmował szkolenie warsztatowe z metodologii organizacji, a także sesje mentorskie z doświadczonymi organizatorami i organizatorkami oraz pracę w terenie w celu przećwiczenia technik organizacyjnych pod okiem mentorów i menterek. Program trwał 6 miesięcy i zakończył się dużym sukcesem. Dla KASZ była to okazja do oceny możliwości stażystów i stażystek, ponieważ związek chciał zatrudnić pełnoetatowego organizatora, organizatorkę jako członka swojego personelu. W rezultacie zatrudniono dwóch stażystów (w ramach modelu job sharing).

Warsztaty szkoleniowe w ramach projektu przyczyniły się do podniesienia kwalifikacji dyrektorów i dyrektorek regionalnych oraz działaczy i działaczek KASZ, a także dostarczyły inspiracji do rozwoju programu szkoleniowego.

IV. Wyciągnięte wnioski

Nasz program szkoleniowy koncentrował się na tym, jak zwiększyć reprezentację pracowników i pracownic w przedsiębiorstwach wielonarodowych w pięciu sektorach: opieki, handlu, finansów, grafiki i opakowań oraz sektorze ICT. Treść programu szkoleniowego została opracowana wspólnie z szefami i szefowymi organizacji związkowych i federacji związkowych podczas spotkań komitetu sterującego naszego projektu. Odbyliśmy 5 takich spotkań, które pomogły nam ponownie przeanalizować i zrewidować ścieżki projektu oraz przeorientować warsztaty szkoleniowe, aby jeszcze lepiej odpowiadały potrzebom osób uczestniczących.

Warsztaty szkoleniowe postrzegaliśmy jako przestrzeń do wzajemnego uczenia się i wymiany dobrych praktyk; dlatego unikaliśmy nauczania frontального i preferowaliśmy metody interaktywne. Program szkoleniowy pozwolił również zarówno bardziej, jak i mniej doświadczonym związkowcom i związkowczyniom rozwinąć umiejętności zdobywania głosu w swoim miejscu pracy podczas rekrutacji nowych osób członkowskich i znalezienia najlepszego sposobu na konstruktywny dialog z pracodawcą, pracodawczynią w celu poprawy warunków pracy.

Wszystkie szkolenia, które przeprowadziliśmy w ramach projektu, przyniosły inspirację, dały poczucie wspólnoty i nadzieję, ale także stanowiły źródło praktycznych umiejętności i informacji, które pomogły związkowcom i związkowczyniom w ich

codziennej pracy na rzecz wzmocnienia ruchu związkowego. Pracownicy, pracownice, działaczki związkowe i długoletni związkowcy byli zawsze kluczową częścią całego procesu, aby nabyć te umiejętności w jak najbardziej praktyczny sposób.

Dla większości osób uczestniczących szkolenia okazały się bardzo przydatne. Jak pokazują wyniki szkoleń, właściwe zrozumienie różnych form reprezentacji pracowników i pracownic na poziomie lokalnym i międzynarodowym, a także właściwe wyposażenie w umiejętności organizacyjne w znacznym stopniu przyczyniły się do poprawy siły negocjacyjnej pracowników i pracownic.

„Narzędzia cyfrowe pomagają poszerzyć zaangażowanie pracowników i pracownic, a spotkania osobiste pomagają je pogłębić.”

Podczas naszego programu szkoleniowego (ze względu na pandemię COVID-19 i wynikające z niej ograniczenia) większy nacisk położono na zwiększenie poziomu cyfryzacji związków zawodowych i zwiększenie efektywności ich pracy. W związku z tym osoby uczestniczące w naszym projekcie zostały przeszkolone w zakresie niektórych narzędzi komunikacji internetowej, np. sposobu korzystania z internetowej platformy komunikacji między pracownikami i pracownicami, wypełniania ankiet i tworzenia petycji online, organizowania negocjacji online z pracodawcami, pracodawczyniami lub efektywnego korzystania z mediów społecznościowych.

Narzędzia te zostały wprowadzone przez wiele osób uczestniczących w ich codziennej pracy związkowej i okazały się bardzo skuteczne – zwłaszcza w zdobyciu zainteresowania nowych pracowników i pracownic, wspieraniu ich i uczestniczeniu w działalności związkowej.

Dowiedzieliśmy się, że to zwiększone zaangażowanie w połączeniu z osobistym kontaktem, zarówno indywidualnym, jak i w grupach pracowników i pracownic, zaowocowało wzrostem liczby osób członkowskich i aktywizmu tych nowych grup pracowników i pracownic. W rezultacie związki, które stosowały obie te metody łącznie, odnotowały znaczny wzrost liczby osób członkowskich i nowych przedstawicieli i przedstawielek pracowników i pracownic. Największy wzrost, o którym już wspomniano, dotyczy Alice UZO – 400% wzrostu liczby osób członkowskich w ciągu 2-3 lat.

„Zapotrzebowanie na szkolenia pracowników i pracownic pozostaje wysokie, a o konieczności dalszej współpracy głośno się mówi.”

Ponieważ celem projektu było wzmocnienie reprezentacji pracowników i pracownic w przedsiębiorstwach wielonarodowych, drugim najczęściej poruszonym tematem w naszym programie szkoleniowym była rola instytucji międzynarodowych, takich jak europejskie rady zakładowe, sojusze związków zawodowych i ramowe porozumienia o współpracy. Większość osób uczestniczących nie była zaznajomiona z tymi instytucjami i ich potencjałem w zakresie prowadzenia skutecznych negocjacji w przedsiębiorstwach wielonarodowych. Ponadto nawet osoby uczestniczące posiadające pewną wiedzę na temat wyżej wspomnianych instytucji stwierdzili, że tematy te były dla nich skomplikowane, brakowało im przykładów skutecznego działania w ich ramach oraz że nie mieli wiele innych możliwości zdobycia wiedzy na ich temat w ramach krajowych struktur związkowych.

Ten sentyment silnie wybrzmiał podczas **konferencji podsumowującej projekt, która odbyła się w Warszawie w dniach 26-27.04.2023.** W prowadzonych podczas konferencji dyskusjach osoby uczestniczące zgłaszały różne potrzeby szkoleniowe swoich osób członkowskich i przedstawicieli i przedstawicielek związków: od podstawowego prawa pracy i prawa związkowego, poprzez umiejętności negocjacyjne, umiejętności cyfrowe i umiejętności komunikacyjne. Wyrażano ogólne stanowisko, że obecne na konferencji organizacje oczekują od UNI Europa i COZZ koordynacji i kontynuacji szkoleń w tych obszarach i opracowania nowych projektów, które zaspokoilyby te potrzeby szkoleniowe, a także zapewniłyby możliwość i platformę do dalszej wymiany między związkami zawodowymi w całym regionie. Było wyraźnie widać i zostało to publicznie wyrażone, jak cenne były prezentacje doświadczeń przedstawionych na konferencji i jak duży miały wpływ zarówno na różne sektory, jak i poszczególne kraje, pomimo czasami bardzo odmiennego i specyficznego kontekstu.

Partnerzy związkowi

FIST	FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI TERZIARIO	Włochy
KASZ	Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete	Węgry
UZO	Unie zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb	Czechy
NYDSZ	Nyomdaipari Dolgozók Szakszervezete	Węgry
KR ZZP	Krajowa Rada Związku Zawodowego Poligrafów	Polska
KSzBiU NSZZ "Solidarność"	Krajowy Sekretariat Banków, Handlu i Ubezpieczeń NSZZ Solidarność	Polska
KSPT NSZZ "Solidarność"	Krajowa Sekcja Pracowników Telekomunikacji NSZZ Solidarność	Polska
Unite	Unite the Union	Wielka Brytania i Irlandia
FISAC CGIL	Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito	Włochy
FABI	Federazione Autonoma Bancari Italiani	Włochy
OSPPP	Odborový svaz pracovníků peněžnictví a pojištnictví	Czechy
ZZPU	Związek Zawodowy Pracowników UniCredit	Polska
KOZ SR	Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky	Słowacja
OZBP	Odborový zväz bánk a poisťovní	Słowacja
OZ POČR	Odborový zväz pracovníkov obchodu a cestovného ruchu	Słowacja
OPZZ KP	OPZZ Konfederacja Pracy	Polska
SZAD	Szocialis Agazatban Dolgozok Szakszervezete	Węgry
HVDSZ 2000	Helyiipari és Városgazdasági Dolgozók Szakszervezete	Węgry

NIWELOWANIE RÓŻNIC

UKŁADY ZBIOROWE
PRACY

ZWYCIĘSTWO
WBREW PRZECIWNOCIOM LOSU

BUDOWANIE
SIŁY ZWIĄZKÓW

PROJEKT UNI EUROPA I COZZ:

NIWELOWANIE RÓŻNIC - POSZERZENIE WIEDZY I UMIEJĘTNOŚCI PRACOWNIKÓW I PRACOWNIC
Z EUROPY ŚRODKOWEJ W ZAKRESIE REPREZENTACJI W PRZEDSIĘBIORSTWACH WIELONARODOWYCH

UAI
global
europa

