

The illustration shows a stylized globe with a blue ocean and green landmasses. On the land, there are two wind turbines, two solar panels, a factory with smokestacks, and several human figures. The sky is light green with white clouds and two green birds.

PRZEWODNIK DLA ZWIĄZKOWCÓW

Zaangażowanie związków  
zawodowych w walkę ze  
zmianami klimatu,  
aby stworzyć sprawiedliwą  
transformację

PRZEWODNIK DLA ZWIĄZKOWCÓW

## Zaangażowanie związków zawodowych w walkę ze zmianami klimatu, aby stworzyć sprawiedliwą transformację

Projekt był koordynowany przez EKZZ (Benjamin Denis i Maryan Herrera Rodriguez) pod przewodnictwem Montserrata Mir Roca oraz z udziałem członków Komitetu Sterującego: Pia Björkbacka, Johan Hall, Cape Bohumil, Vit Samek, Gérald Dumas, Giuseppe D'Ercole, Andrea Costi, Simona Fabiani, Carlos Martinez Camarero, Anne-Beth Skrede, Pernille Hagedorn-Rasmussen, Harm-Berend Wiegmann, Grzegorz Trefon, Bert De Wel i Ana García de la Torre.



Następujący konsultanci przyczynili się do realizacji tego projektu:



Przy finansowym wsparciu  
Komisji Europejskiej



# TREŚĆ

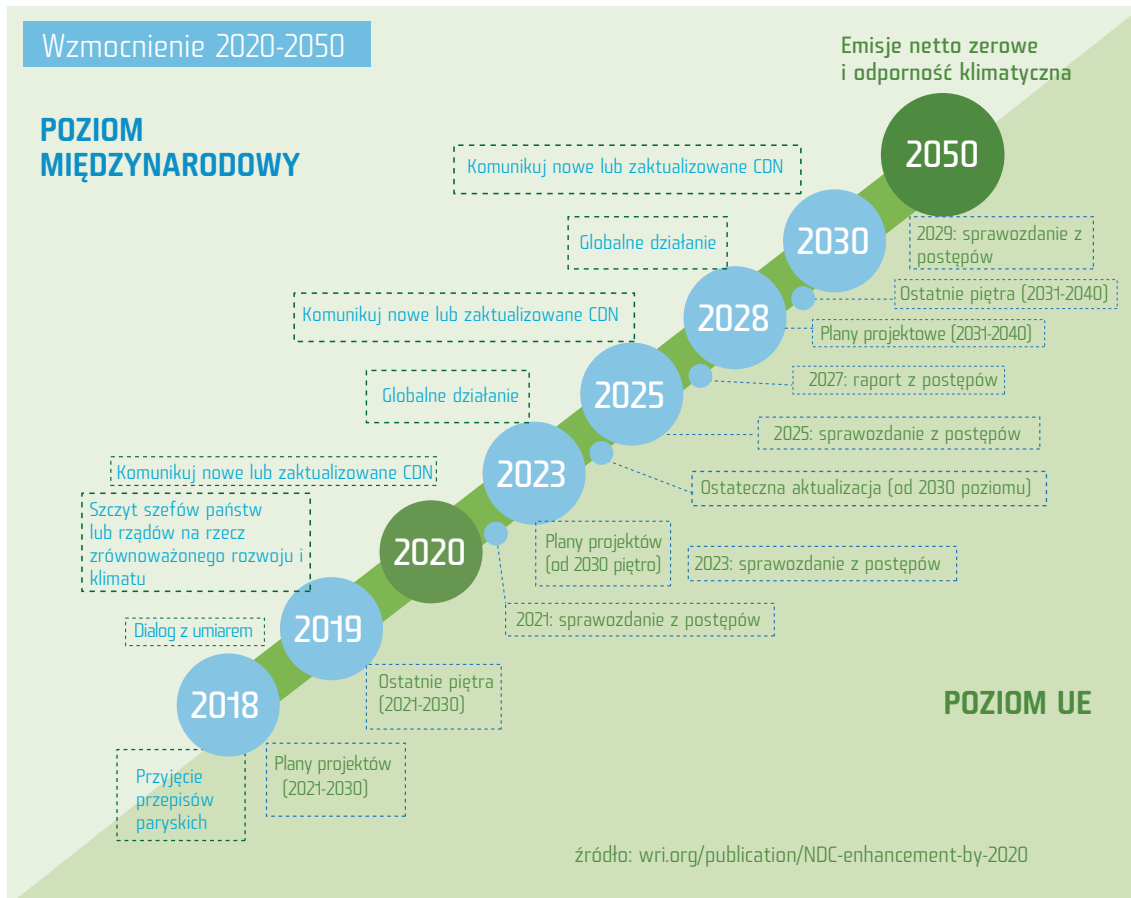
1. Kontekst 4
  - 1.1 Polityka i działania w dziedzinie klimatu: co nowego po porozumieniu paryskim? 4
  - 1.2 Dlaczego związki zawodowe powinny troszczyć się o łagodzenie skutków zmian klimatu? 6
  - 1.3 Transformacja nie może się dokonać bez udziału pracowników 8
  - 1.4 Ustalenie najważniejszych zagadnień 9
2. Jak został zorganizowany ten przewodnik 10
3. Ewaluacja poziomu udziału związków zawodowych 10
4. Dywersyfikacja gospodarcza i polityka przemysłowa 16
5. Transformacja umiejętności 22
6. Zarządzanie i stosunki przemysłowe 28
7. Ochrona socjalna 34
8. Przygotowanie i mobilizacja związków zawodowych 40



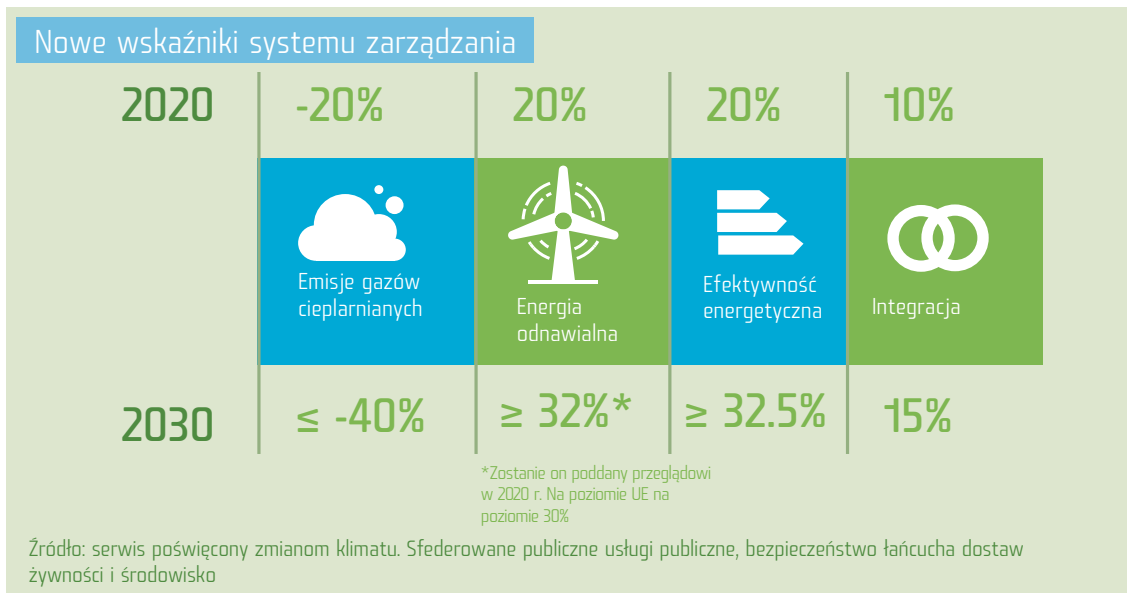
# 1. KONTEKST

## 1.1 Polityka i działania w dziedzinie klimatu: co nowego po porozumieniu paryskim?

Podczas konferencji COP 21 w Paryżu państwa zobowiązały się do utrzymania globalnego ocieplenia znacznie poniżej dwóch stopni Celsjusza względem poziomu sprzed epoki przemysłowej oraz do kontynuowania wysiłków zmierzających do utrzymania wzrostu temperatur poniżej 1,5 stopnia. Zobowiązania te oznaczają, że wspólnym celem globalnym jest obecnie osiągnięcie neutralności węglowej w ciągu kilku dekad<sup>1</sup>.



<sup>1</sup> Oznacza to osiągnięcie „równowagi wszystkich antropogenicznych emisji ze źródeł i usuwanie ich przez pochłaniacze gazów cieplarnianych”, co według zobowiązania państw zgodnie z artykułem 4 paryskiej umowy powinno nastąpić „w drugiej połowie obecnego stulecia”.



Aby osiągnąć ten cel, porozumienie paryskie stworzyło system, w którym państwa będą musiały okresowo składać tzw. deklaracje krajowe (Nationally Determined Contributions, NDC) zawierające wyjaśnienie, jakie są ich cele oraz jakie polityki i jakie środki zostaną wdrożone w celu realizacji zobowiązań. Deklaracje te będą poddawane ocenie na poziomie globalnym co pięć lat. Innymi słowy: globalny system obejmujący planowanie polityki krajowej i dokonywanie wielostronnej oceny pozwoli państwom na opracowanie średnio- i długoterminowych strategii ograniczania emisji węgla w całej gospodarce oraz na wprowadzenie uważnego monitorowania ich wdrażania.

Na poziomie UE cele klimatyczne są określone w polityce w zakresie klimatu i energii do 2030 r., a są nimi: zmniejszenie o co najmniej 40% emisji gazów cieplarnianych w porównaniu z 1990 r., minimalny udział źródeł energii odnawialnej w zużyciu energii na poziomie 27% oraz poprawa efektywności energetycznej o co najmniej 27%. W ramach wypełniania swoich międzynarodowych zobowiązań w listopadzie 2016 r. Komisja Europejska opublikowała pakiet „Czysta energia dla wszystkich Europejczyków” zawierający wiele inicjatyw legislacyjnych. Pakiet zawiera projekt rozporządzenia w sprawie zarządzania unią energetyczną, które usprawni planowanie i monitorowanie europejskiej polityki w zakresie klimatu i energii w oparciu o system bazujący na zintegrowanych planach krajowych. Projekt zakłada również obowiązek opracowania „długoterminowych strategii dekarbonizacji”<sup>2</sup> do 2050 r.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Krajowa strategia dekarbonizacji może być postrzegana jako zbiór środków mających na celu zmniejszenie emisji dwutlenku węgla w całej gospodarce. Środki te mogą oznaczać między innymi znalezienie opcji dla źródeł energii emitujących dwutlenek węgla, bardziej energooszczędnych procesów oraz bardziej zasobooszczędnych metod produkcji, a także na wychwytywaniu i sekwestracji/wykorzystaniu CO<sub>2</sub>. Zgodnie z celami porozumienia paryskiego strategii dekarbonizacji powinny dążyć do zbliżenia się do poziomu neutralności węglowej tak szybko, jak to możliwe w drugiej połowie obecnego stulecia.

<sup>3</sup> Wszystkie te propozycje są obecnie poddawane ocenie w ramach europejskiego procesu legislacyjnego. W zależności od wyników zbliżających się rozmów trójstronnych ogólne cele UE w zakresie klimatu mogą zostać zastrzone.

## 1.2 Dlaczego związki zawodowe powinny troszczyć się o łagodzenie skutków zmian klimatu?

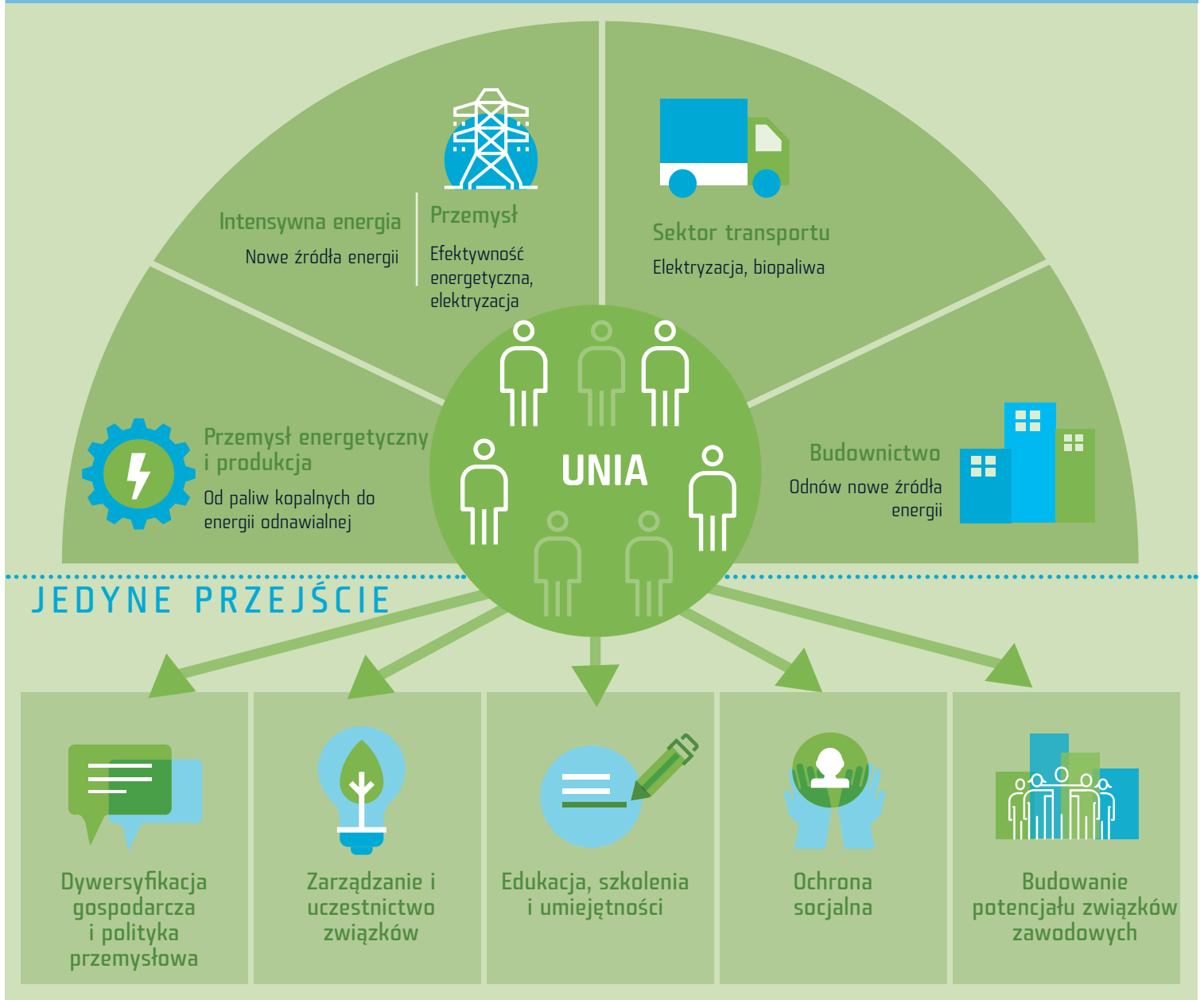
Przejście do gospodarki niskoemisyjnej w ciągu kilku dziesięcioleci stanowi wyzwanie dla wszystkich państwa, w tym dla UE. Dekarbonizacja gospodarki, która w dalszym ciągu jest w dużym stopniu zależna od paliw kopalnych, pociąga za sobą między innymi daleko idące zmiany przemysłowe i technologiczne, rozwijanie nowych wzorców energetycznych, nowe modele biznesowe oraz konieczność wytwarzania i konsumowania w obiegu zamkniętym. Innymi słowy: wdrożenie postanowień porozumienia paryskiego wymaga głębokiej i szybkiej zmiany sposobu, w jaki produkujemy, transportujemy i konsumujemy.

Pod wieloma względami transformacja przyniesie pozytywne skutki. Wiąże się z tym poprawa jakości powietrza, zmniejszenie uzależnienia energetycznego i potencjał do tworzenia nowych miejsc pracy, a także szansa na budowanie europejskiego know-how i zaplecza technologicznego w dziedzinie innowacji środowiskowych. Aby móc w pełni wykorzystać ten potencjał gospodarczy, potrzebna jest stabilność inwestycji i polityki<sup>4</sup>. Jest to z pewnością pierwsza wartość dodana, jaką planowanie polityki w zakresie klimatu może przynieść pracownikom: zwiększenie pewności co do ram polityk i inwestycji, które warunkują możliwość budowania gospodarki niskoemisyjnej, przy jednoczesnym tworzeniu i utrzymywaniu wysokiej jakości miejsc pracy we wszystkich sektorach, w tym także sektorze produkcyjnym.

Z punktu widzenia pracowników transformacja spowoduje głębokie przekształcenie rynku pracy, co będzie się wiązało z powstaniem zarówno nowych zagrożeń, jak i nowych możliwości dla pracowników: powstaną nowe miejsca pracy, ale w niektórych przypadkach grozić im będzie utrata miejsc pracy lub zastąpienie istniejących zawodów nowymi, czemu towarzyszyć będzie potrzeba zdobywania nowych kompetencji i umiejętności. Niektóre sektory i regiony, szczególnie te najbardziej uzależnione od węgla, mogą zostać dotknięte przemianami bardziej niż inne. Przewidywanie tych trendów i ich wpływu na pracowników jest istotą działań związków zawodowych. Łagodzenie skutków zmian klimatu i związane z tym planowanie polityki daje związkom zawodowym okazję do lepszego zrozumienia zachodzących zmian i ich wpływu na politykę w zakresie klimatu.

<sup>4</sup> Zdaniem Komisji, aby osiągnąć cele UE w zakresie klimatu i energii do 2030 r., w latach 2020–2030 potrzeba rocznie około 379 miliardów euro inwestycji, głównie w wydajność energetyczną, odnawialne źródła energii i infrastrukturę. Komunikat KE: „Czysta energia dla wszystkich Europejczyków”, COM (2016) 860, wersja ostateczna.

## MIEJSCA PRACY I SPRAWIEDLIWA TRANSFORMACJA W KIERUNKU GOSPODARKI NISKOEMISYJNEJ



## 1.3 Transformacja nie może się dokonać bez udziału pracowników

Z tego punktu widzenia i zgodnie z Agendą ONZ na rzecz zrównoważonego rozwoju do 2030 r. kluczowe znaczenie ma zapewnienie „transformacji sprawiedliwej” dla świata pracy, jak również tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy. Dlatego udział związków zawodowych w zarządzaniu procesem politycznym ma szczególne znaczenie. Znaczenie to zostało podkreślone zarówno na poziomie międzynarodowym, jak i europejskim. Preambuła do porozumienia paryskiego zachęca strony do „uwzględnienia wymogów transformacji sprawiedliwej dla świata pracy”, co oczywiście wymaga udziału samych pracowników. Wytyczne MOP „dotyczące sprawiedliwej dla wszystkich transformacji w kierunku zrównoważonych ekologicznie gospodarek i społeczeństw” zawierają zalecenie współpracy związków zawodowych przy opracowywaniu i wdrażaniu polityki w zakresie ograniczania emisji na „wszystkich możliwych poziomach i etapach”. W swoim pakiecie „Unia energetyczna” z 2015 r. Komisja Europejska podkreśliła znaczenie roli partnerów społecznych i zaprosiła ich do włączenia transformacji energetycznej do dialogu społecznego.

Mimo że związki zawodowe prowadzą od wielu lat kampanię na rzecz transformacji sprawiedliwej dla pracowników, konsekwencje głębokiej dekarbonizacji dla państw, które uczestniczą w porozumieniu paryskim, nie są do końca znane i zrozumiałe. Podobnie: wzrost znaczenia powstającego ładu będzie oznaczać, że interesariusze będą musieli go poznać, zanim będą mogli w nim uczestniczyć. Dwa główne cele niniejszego przewodnika, które czerpią z kilku projektów EKZZ poświęconych polityce w zakresie zmian klimatycznych, to poinformowanie europejskich związków zawodowych o tym, co przynosi porozumienie paryskie i związane z nim prawodawstwo UE oraz przygotowanie związków zawodowych do odegrania aktywnej roli w projektowaniu i wdrażaniu krajowych strategii dekarbonizacji, a także w opracowaniu ram sprawiedliwej transformacji.

---

<sup>5</sup> [http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS\\_432859/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432859/lang-en/index.htm)

<sup>6</sup> Zob. na przykład: badanie EKZZ 2016 poświęcone „polityce w zakresie klimatu i regionom przemysłowym: perspektywa związków zawodowych”.



## 1.4 Określ, co jest dla Ciebie ważne

### Projekt odbył się w dwóch etapach

#### | PIERWSZY KROK |

Kwestionariusz dotyczący udziału związków zawodowych w planowaniu polityki klimatycznej.

Kwestionariusz ten został przekazany członkom EKZZ celu podsumowania dotychczasowych działań w zakresie opracowania długoterminowej strategii dekarbonizacji na poziomie krajowym w celu zaangażowania partnerów społecznych w ocenę stopnia dojrzałości debaty w ramach ruchu związkowego oraz identyfikacji Najlepsze praktyki i doświadczenia, które można udostępnić.

#### | DRUGI KROK |

Pięć warsztatów w różnych państwach członkowskich, w których eksperci ze związków zawodowych i innych właściwych instytucji podzielili się swoimi opiniami na temat sposobów radzenia sobie z nadchodzącymi problemami i tego, w jaki sposób. Przejście do gospodarki niskoemisyjnej. Warsztaty skupiły się na pięciu różnych tematach, które są kluczowymi aspektami przejścia od gospodarki związanej z gospodarką niskoemisyjną:



##### Dywersyfikacja gospodarcza i polityka przemysłowa

Jak zmaksymalizować potencjał tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy?



##### Zarządzanie i udział związków zawodowych

W jaki sposób przejście do gospodarki niskoemisyjnej i związanego z nią planowania polityki można rozwiązać w krajowych strukturach dialogu społecznego?



##### Edukacja, szkolenia i umiejętności

Jak oceniasz i przewidujesz umiejętności przejściowe, aby poprawić szanse na zatrudnienie pracowników?



##### Zabezpieczenie społeczne

Jakie skutki może mieć szybki spadek emisyjności na systemy ochrony socjalnej i jak można się tego spodziewać?



##### Budowanie potencjału organizacji związkowych

W jaki sposób mobilizujesz i przygotowujesz członków związku do przejścia?

Dla każdego warsztatu, notatka informacyjna od Syndex i Dyskusja z udziałem uczestników i lokalnych interesariuszy.

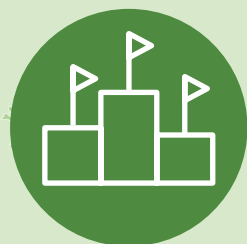
## 2. JAK ZOSTAŁ ZORGANIZOWANY TEN PRZEWODNIK

W przewodniku przedstawiono najpierw wyniki ankiety, głównie po to, aby uzyskać podsumowanie udziału związków zawodowych w łagodzeniu skutków zmian klimatu w państwach członkowskich UE. Ponadto przewodnik składa się z pięciu sekcji, w których opisane zostały wspomniane wyżej zagadnienia. Każda sekcja ma tę samą strukturę: krótkie wprowadzenie do tematu, serię zaleceń zidentyfikowanych podczas warsztatów, a na koniec przykłady inspirujących inicjatyw pochodzące z odpowiedzi udzielonych przez organizacje stowarzyszone w EKZZ na pytania postawione w ankiecie. Na stronie internetowej EKZZ udostępniona zostanie dłuższa lista najlepszych praktyk.

## 3. EWALUACJA POZIOMU UDZIAŁU ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

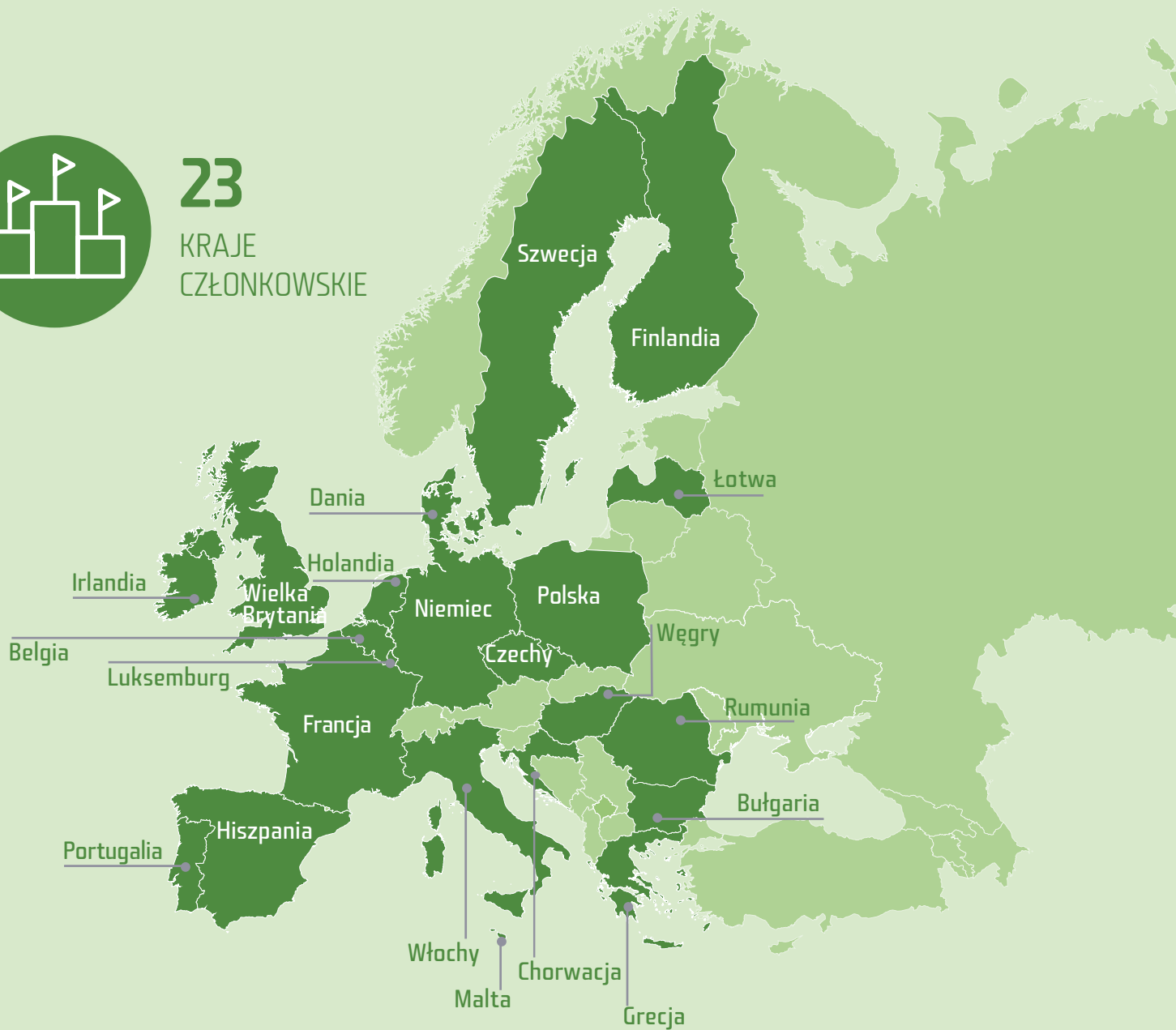


W ramach projektu Europejska Konfederacja Związków Zawodowych zwróciła się do organizacji w niej stowarzyszonych z prośbą o wypełnienie ankiety, która pozwoliłaby zrozumieć, co dotychczas zrobiono w UE, aby włączyć związki zawodowe do zadania opracowania krajowych strategii obniżania emisji. Celem ankiety była ocena stopnia zaangażowania związków zawodowych w procesy planowania polityki w zakresie klimatu na poziomie krajowym, zebranie przykładów inicjatyw realizowanych przez związki zawodowe w zakresie wdrażania reguł sprawiedliwej transformacji oraz próba oceny wewnętrznej zdolności związków zawodowych do podołania tym procesom. W sumie otrzymano 22 odpowiedzi z 21 państw członkowskich UE.



23

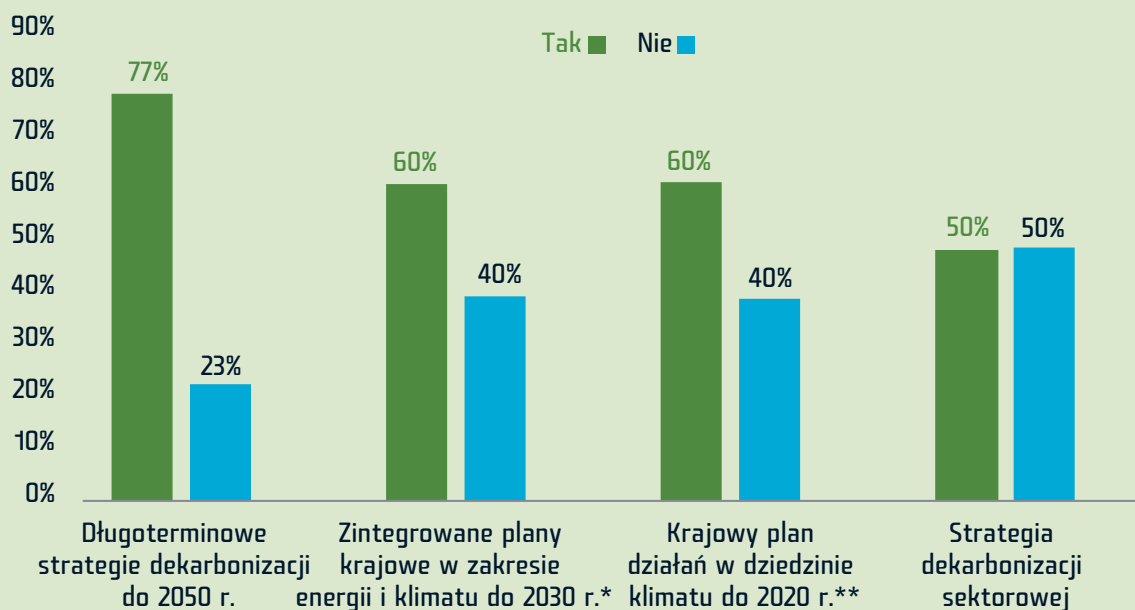
KRAJE  
CZŁONKOWSKIE



## Rośnie zaangażowanie związków zawodowych w planowanie polityki w zakresie klimatu

Od wielu lat obserwuje się wzrost udziału związków zawodowych w tworzeniu polityk związanych z ochroną klimatu. Wzrost ten jest z jednej strony powiązany z istotnym oddziaływaniem strategii ograniczania emisji obecnie i w przyszłości na gospodarkę oraz na świat pracy, a z drugiej – z rosnącą świadomością związków zawodowych roli, jaką mogą odegrać w tym procesie. Trend ten może być widoczny w nadchodzących latach, ponieważ rozporządzenie w sprawie zarządzania unią energetyczną zakłada współpracę z partnerami społecznymi wokół przygotowywania planów w zakresie energii i klimatu do 2030 r.

Konsultacje ze związkami zawodowymi w krajach, gdzie przyjęto / wdrożono przynajmniej jedną z następujących strategii



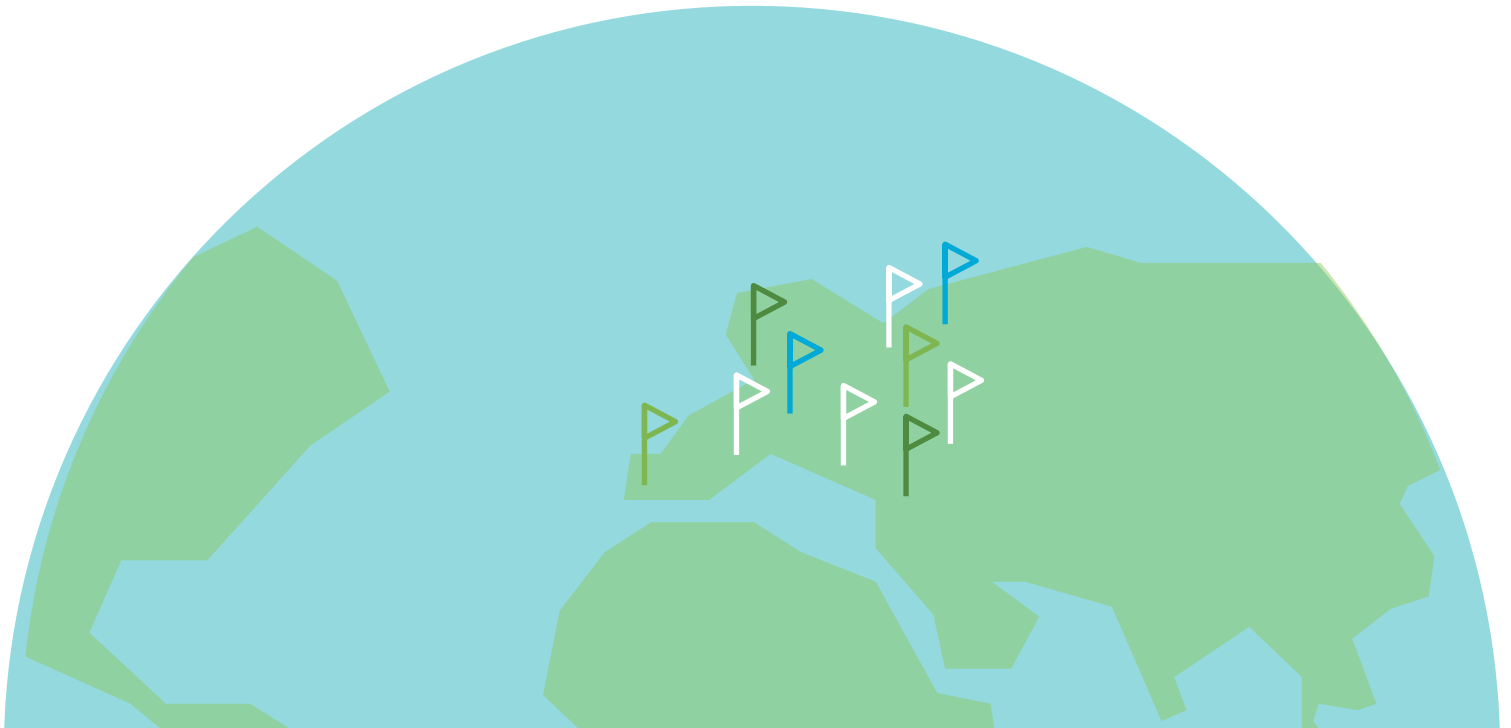
### Uwaga:

\* Określenie „zintegrowane plany krajowe w zakresie energii i klimatu” odnosi się do planów opracowanych na szczeblu krajowym i mających na celu określenie, w jaki sposób każde państwo będzie wypełniać swoje zobowiązania związane z celami UE w zakresie klimatu i energii do 2030 r.

\*\* Krajowy plan działań w dziedzinie klimatu do 2020 r. to strategie opracowane przez każde państwo członkowskie w celu realizacji celów określonych w pakiecie klimatyczno-energetycznym (3x20).

## Zaangażowanie związków zawodowych w Europie zależy od kraju

W wielu przypadkach konsultacje odbywają się w ramach stałych lub tworzonych ad hoc ciał trójstronnych. W niektórych krajach ciała te tworzą związki zawodowe wraz ze wszystkimi innymi zainteresowanymi stronami. Na przykład forum dialogu na temat transformacji ekologicznej i zrównoważonego rozwoju we Francji jest Krajowa Rada Transformacji Ekologicznej (CNTE), której przewodniczącym jest minister ekologii. Zasiadają w niej organizacje pozarządowe, partnerzy społeczni, eksperci, samorządy regionalne i parlamentarzyści. Rada przekazuje krytyczne uwagi dotyczące projektów aktów prawnych dotyczących środowiska i energii. Inne przykłady forów działających na szeroką skalę można znaleźć także w Niemczech (konsultacje prowadzone w ramach Planu działań w dziedzinie klimatu do 2050 r.) oraz w Holandii (krajowe i regionalne umowy energetyczne). W niektórych przypadkach związki zawodowe są również angażowane na poziomie sektorowym, jak na przykład w Belgii, gdzie uczestniczyły w opracowaniu scenariuszy do 2050 r. Inne formy uczestnictwa obejmują grupy doradcze (Belgia, Dania, Irlandia, szwedzka parlamentarna grupa ekspercka), konferencje, specjalne warsztaty (Finlandia) oraz zaproszenia do składania pisemnych stanowisk (Polska).



## Zaangażowanie związków zawodowych powinno być jeszcze większe

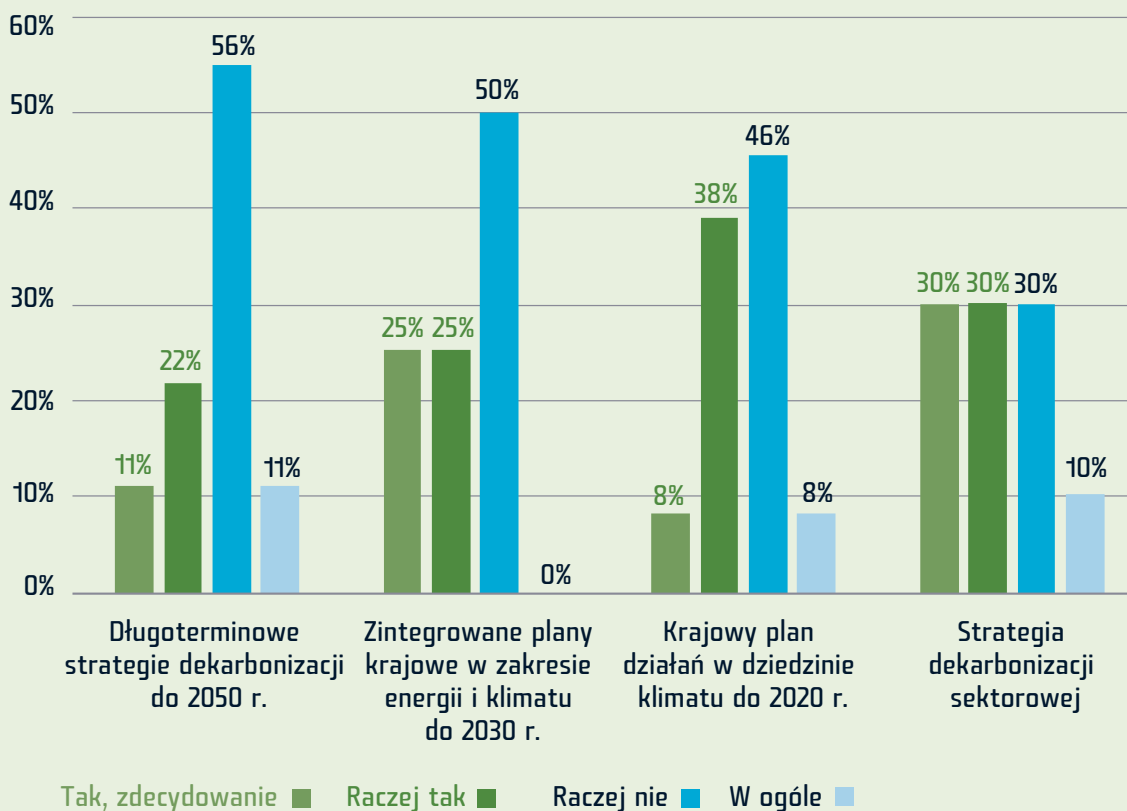
W niektórych państwach członkowskich nadal nie zasięga się opinii związków zawodowych w sprawie polityki w zakresie klimatu i energii. Przedstawiciele związków zawodowych z Wielkiej Brytanii, Grecji i Malty wskazali na przykład, że nie zostali włączeni w dyskusje dotyczące krajowych długoterminowych strategii dekarbonizacji.

Ponadto na podstawie naszej ankiety wiemy, że w ponad połowie przypadków propozycje związków zawodowych nie są w pełni rozpatrywane lub w ogóle nie są brane pod uwagę. W niektórych krajach (Finlandia) konsultacje zostały opisane jako formalność. Można to częściowo wytłumaczyć faktem, że poziom zaangażowania związków zawodowych jest często powiązany z narodową kulturą dialogu społecznego i może zależeć od okoliczności politycznych (np. w Polsce).

Należy zauważyć, że udział związków zawodowych jest uważany za najbardziej efektywny na poziomie sektorowym. Według respondentów ich stanowisko jest w części lub w całości brane pod uwagę w 60% przypadków. Związki zawodowe są „na miejscu”, mają dogłębną wiedzę na temat swoich sektorów i przedsiębiorstw oraz mogą zaproponować bardzo konkretne i skuteczne rozwiązania. Jednak poziom sektorowy to ten, w którym wskaźnik współpracy ze związkami zawodowymi w kwestiach ekologicznych jest najniższy (50%).



Jak oceniasz efekt takiego udziału?  
Czy uwzględniono stanowisko związków zawodowych?



## 4. DYWERSYFIKACJA GOSPODARCZA I POLITYKA PRZEMYSŁOWA



Ambitne cele, jakie stawia porozumienie paryskie, spowodują bezprecedensową transformację społeczną i gospodarczą w stosunkowo krótkim czasie. Kraje będą starały się dostosować i zrestrukturyzować w kierunku bardziej ekologicznych modeli produkcji i konsumpcji. Ów proces transformacji może być ważnym motorem postępu technologicznego, dobrobytu gospodarczego i tworzenia miejsc pracy, ale także powstawania innowacji społecznych. Jego powodzenie będzie jednak zależęć od silnej, stabilnej i spójnej polityki przemysłowej, mającej na celu wspieranie rozwijających się sektorów, a także bardziej tradycyjnych gałęzi przemysłu, które są niezbędne dla gospodarki europejskiej i mogą być ważną siłą napędzającą wdrażanie bardziej skutecznych i zrównoważonych procesów produkcyjnych.

### Jak wpłynie to na świat pracy?

Na poziomie makroekonomicznym oczekuje się, że proces przechodzenia na gospodarkę niskoemisyjną – po początkowych kosztach – będzie miał ogólnie niewielki, ale pozytywny wpływ na zatrudnienie i wzrost gospodarczy w średnim i długim okresie<sup>7</sup>. Mimo to zmiana może prowadzić do wystąpienia istotnych różnic między sektorami, a także między regionami, w zależności od ich gospodarczej specjalizacji.

Postawienie na ekologię wpłynie na wiele sektorów gospodarki i doprowadzi do powstania zupełnie nowych zawodów. Oczekuje się, że transformacja przyniesie korzyści zwłaszcza firmom działającym

<sup>7</sup> Na przykład: dokonana przez Komisję Europejską ocena wpływu mapy drogowej UE na zatrudnienie do 2050 r. przewiduje niewielki wzrost PKB (2–3%) w tym okresie w porównaniu z poziomem bazowym, a także wzrost zatrudnienia w zakresie od 0 do 1,5% w zależności od scenariusza.



w sektorach ochrony środowiska. Inwestycje w energię odnawialną i efektywność energetyczną stworzą miejsca pracy w obszarach podstawowej produkcji, inżynierii, sprzętu transportowego, mediów, budownictwa i ich łańcuchach dostaw. Szacuje się, że w UE zatrudnienie w tzw. branżach ekologicznych stanowi 1–2% zatrudnienia całkowitego (4,2 miliona miejsc pracy)<sup>8</sup>. W niektórych krajach (takich jak Niemcy i Stany Zjednoczone) sektor ochrony środowiska jest już większy niż przemysł lotniczy i obronny. Niektóre sektory (odnawialnych źródeł energii, urządzeń do oszczędzania ciepła i energii, gospodarki odpadami) notują bardzo dynamiczny wzrost zatrudnienia. Trend ten powinien być obecny w nadchodzących latach. Zdaniem Komisji sektor energii odnawialnej może stworzyć do 2020 r. 3 miliony miejsc pracy<sup>9</sup>.

Należy oczekiwać, że transformacja spowoduje pewne nowe zagrożenia, na przykład dla branż w dużym stopniu uzależnionych od węgla. Zagrożenia te mogą obejmować: niższy popyt na niektóre produkty, większe potrzeby inwestycyjne związane z koniecznością sprostania bardziej rygorystycznym standardom ochrony środowiska, a także wyższą cenę węgla. Konkurencyjność unijnych przedsiębiorstw na arenie międzynarodowej może być niższa, co zwiększa ryzyko ucieczki emisji dwutlenku węgla. W niektórych sektorach rozwój nowych technologii może prowadzić do wyższego stopnia automatyzacji procesów produkcyjnych, co z kolei zmniejszy zapotrzebowanie na pracowników. Jeżeli zagrożenia tego rodzaju nie spotkają się z odpowiednimi działaniami zaradczymi, mogą skutkować procesami restrukturyzacji, zwolnieniami grupowymi, a nawet zamykaniem zakładów.

Nie wolno również zapomnieć, że transformacja może również wpłynąć na jakość miejsc pracy, zwiększając podaż miejsc pracy wymagających wysokich kwalifikacji, ale również miejsc dla osób o średnich i niskich kwalifikacjach, co może oznaczać pogorszenie warunków pracy oraz większe zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa w środowisku pracy. Na podobnej zasadzie transformacja może również oznaczać rozdrobnienie gospodarki, czemu towarzyszyć będzie osłabienie roli układów zbiorowych i związków zawodowych.

---

<sup>8</sup> Źródło: Eurostat

<sup>9</sup> DOKUMENT ROBOCZY SŁUŻB KOMISJI: „Wykorzystanie potencjału ekologicznego wzrostu gospodarczego w zakresie zatrudnienia”, SWD/2012/0092, ostateczna wersja.

## Rekomendacje

Działania polityczne w zakresie przemysłu niskoemisyjnego muszą towarzyszyć wdrażaniu ram sprawiedliwej transformacji. Organizacje pracownicze powinny:

### 1. Promowanie zrównoważonej polityki przemysłowej

promować przyjęcie zintegrowanej polityki przemysłowej zgodnej z celami zrównoważonego rozwoju, tak aby zapewnić branży przemysłowej jasne cele strategiczne, stabilne ramy regulacyjne, finansowe, fiskalne i prawne oraz aby umożliwić tworzenie przyjaznych środowisku i dobrych miejsc pracy;

### 3. Inwestycje w zielone technologie

promować europejskie i krajowe publiczne oraz prywatne inwestycje w ekologiczne technologie w ramach europejskich programów badawczo-rozwojowych (np. Horyzont 2020, Fundusz Badawczy Węgla i Stali, nowy fundusz na rzecz innowacji wprowadzany przez dyrektywę ETS), a także tworzenie europejskich platform technologicznych poświęconych technologiom nisko- i bezemisyjnym. Promować udział związków zawodowych w zarządzaniu tymi funduszami i instytucjami;

### 2. Promowanie innowacji technologicznych i inwestycji

promować działania polityczne wspierające innowacje technologiczne oraz inwestycje w badania i rozwój w zakresie czystej energii, energooszczędnych technologii, bardziej ekologicznych i bardziej wydajnych procesów przemysłowych, zwłaszcza w energochłonnych gałęziach przemysłu. Dzięki te powinny mieć wymiar zarówno ofensywny jako narzędzie rozpowszechniania wykorzystania technologii niskoemisyjnych pozwalające sprostać wyzwaniom stawianym przez agresywne i ambitne polityki ograniczania emisji przez przemysł krajów spoza UE, jak i defensywny – w celu ochrony przemysłu UE przed ryzykiem ucieczki emisji dwutlenku węgla.

### 4. Promowanie dywersyfikacji gospodarczej

w regionach i branżach najbardziej poszkodowanych transformacją promować dywersyfikację gospodarczą oraz opracowywanie strategii politycznych i środków, które umożliwią sprawiedliwą transformację dla pracowników, będą wspierać inwestycje w sektory wzrostu, będą promować innowacje technologiczne i zapewnią środki (finansowe, społeczne) niezbędne, aby mogła dokonać się transformacja sprawiedliwa dla pracowników. W tym przypadku działania mogą również zostać podjęte w ramach platformy wspierającej transformację regionów górniczych<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> <https://ec.europa.eu/energy/en/events/conference-coal-regions-transition-platform>



## Wspieranie transformacji europejskiego przemysłu i tworzenie dobrych miejsc pracy w zrównoważonej i niskoemisyjnej gospodarce<sup>11</sup>



SZWECJA

### Ramy dla ochrony klimatu

*(Składa się z trzech filarów: prawa dotyczącego klimatu, celów klimatycznych i porad dotyczących klimatu)*

Przyjęte w czerwcu 2017 r

W Szwecji przyjęta w czerwcu 2017 r. ramowa polityka klimatyczna, której filarami są: ustawa klimatyczna, cele klimatyczne i rada ds. polityki klimatycznej, stawia ambitny cel osiągnięcia zerowej emisji gazów cieplarnianych netto do 2045 r. Strategia ta została wypracowana przez Ponadpartyjną Komisję ds. Celów Środowiskowych, a w debatach uczestniczyły najróżniejsze podmioty, w tym związki zawodowe. Równolegle w ostatnich latach zainicjowano wiele projektów badawczo-rozwojowych dotyczących technologii niskoemisyjnych w różnych sektorach (transportowym, metalurgicznym, chemicznym), zwłaszcza na poziomie regionalnym. Na przykład w prowincji Norrbotten realizowanych jest kilka projektów w branżach metalurgicznej i transportowej:

- w ramach programu ULCOS firma z branży metalurgicznej, LKAB, zbudowała eksperymentalnie wielki piec do prowadzenia badań nad najskuteczniejszym recyklingiem gazów. Prace pomogły w zidentyfikowaniu potencjalnej 24-procentowej redukcji emisji związanych z procesem oraz redukcji na poziomie 76% w przypadku wychwytywania dwutlenku węgla.
- Finansowany w ramach europejskiego programu Horyzont 2020 projekt STEPWISE pozwolił na zbudowanie przy zakładzie Swerea MEFOS obiektu przetwarzającego gazy z wielkich pieców na wodór i paliwo wysokoazotowe. Projekt STEPWISE ma na celu zmniejszenie emisji w procesie produkcji stali z około 2 ton do poniżej 0,5 tony CO<sub>2</sub> na tonę stali poprzez wychwytywanie dwutlenku węgla z gazów pochodzących z wielkiego pieca. Ogólnym celem jest zabezpieczenie miejsc pracy w wysoce konkurencyjnym europejskim przemyśle produkcji stali, w którym zatrudnienie znajduje 360 000 wykwalifikowanych pracowników i który uzyskuje roczny obrót wynoszący 170 miliardów euro.
- W sektorze transportu najważniejszym projektem było Szwedzkie Centrum Gazyfikacji. Celem było tu wytworzenie w oparciu o procesy termochemiczne syntetycznego gazu z drewna lub ługu czarnego (odpad przemysłu drzewnego i papierniczego), który po ochłodzeniu i przetworzeniu można przekształcić w biopaliwo i wykorzystać do wytwarzania energii oraz ciepła, a także w odnawialne produkty chemiczne.

<sup>11</sup> Więcej przykładów inicjatyw związkowych mających na celu uczynienie transformacji sprawiedliwą dla pracowników można znaleźć na stronie internetowej EKZZ.



WŁOCHY

## Novamont

Włoska firma w sektorze chemicznym

Utworzono w 1989 roku

Novamont to utworzona w 1989 r. włoska spółka z branży chemicznej. Głównymi produktami firmy Novamont są biodegradowalne i kompostowalne bioplastiki (wykorzystywane na przykład do produkcji worków lub długopisów), środki smarne (do maszyn i procesów przemysłowych) oraz kosmetyki. Model ekonomiczny firmy opiera się na gospodarce o obiegu zamkniętym, wykorzystaniu odnawialnych źródeł energii (zamiast paliw kopalnych) oraz na rewitalizacji terenów lokalnych. Cztery biorafinerie firmy Novamont znajdują się w zmodernizowanych dawnych zakładach przemysłowych, które zostały wycofane z eksploatacji lub przestały być konkurencyjne. W procesie produkcyjnym wykorzystywane są lokalne surowce, takie jak niskonakładowe uprawy, odpady itp. Istotnym elementem działalności badawczej firmy jest identyfikacja autochtonicznych upraw, które można prowadzić na gruntach marginalnych i nienawadnianych, wykorzystując w maksymalnym stopniu specyficzne cechy terenu oraz zwiększając żyzność gleby przy jednoczesnym maksymalnym wykorzystaniu odpadów. W 2016 r. firma osiągnęła obrót w wysokości 170 milionów euro i zatrudniała ponad 600 pracowników, z czego 20% pracowało w dziale badawczo-rozwojowym.

2016

170M€

Spółka

600+

Pracownik

20%

R&amp;D



FRANCJA

## Reverend Transport Agency (Grupa Bosch)

2009

W 2009 r. niemiecka grupa Bosch zdecydowała o zamknięciu fabryki urządzeń transportowych w Vénissieux (Francja). W wyniku dużej mobilizacji związkowej i dyskusji z zarządem (w tym w ramach europejskiej rady zakładowej) oraz dzięki pomocy różnych partnerów (w tym zewnętrznego eksperta (Syndex) i regionalnych władz publicznych) podjęto decyzję o utworzeniu komisji składającej się z przedstawicieli firmy oraz krajowych i lokalnych związków zawodowych. Celem tych działań było znalezienie rozwiązania umożliwiającego utrzymanie zatrudnienia na miejscu (poszukiwanie partnera zewnętrznego, produkcja alternatywna). Po roku prac podjęto decyzję o przekształceniu zakładu w fabrykę paneli słonecznych i pod tym kątem przeszkolono pracowników. Łącznie na miejscu udało się zachować 400 miejsc pracy (na 900 ogółem). Niestety w 2017 r. produkcja urządzeń fotowoltaicznych w Venissieux została przerwana – głównie z powodu kryzysu branży ogniw fotowoltaicznych w UE.



## 5. TRANSFORMACJA UMIEJĘTNOŚCI



Należy się spodziewać, że transformacja w kierunku gospodarki niskoemisyjnej będzie miała bardzo poważne konsekwencje z punktu widzenia wymaganych kompetencji i umiejętności. Potencjalnie może ona wpłynąć na dużą liczbę pracowników, zwiększając zapotrzebowanie na nowe profile umiejętności, a zmniejszając popyt na inne. Przeprowadzenie sprawiedliwej transformacji będzie wymagać dostosowania systemów szkolenia zawodowego i edukacji, ale także aktywnej polityki rynku pracy ukierunkowanej na tworzenie miejsc pracy, szkolenia oraz kształcenie ustawiczne.

- Transformacja spowoduje pojawienie się zupełnie nowych zawodów. Firmy muszą dysponować niezbędnymi umiejętnościami, aby rozwijać swój model ekonomiczny. Rekrutacja wykwalifikowanej siły roboczej jest kluczowym warunkiem innowacyjności i konkurencyjności. Tymczasem w wielu sektorach zidentyfikowano niedobory wykwalifikowanej siły roboczej, co może opóźnić lub utrudnić proces transformacji.
- Wprowadzenie nowych regulacji i rozwój nowych technologii lub nowych produktów spowodują, że wszystkie sektory gospodarki będą się stopniowo stawać bardziej ekologiczne. Wpłynie to na istniejące zawody, rodzaj wymaganych umiejętności oraz organizację pracy. Spowoduje to również zmniejszenie zapotrzebowania na określone profile umiejętności. Tego rodzaju ewolucja wymaga dostosowania standardów kwalifikacji i treści kursów szkoleniowych oraz opracowania procesu kształcenia ustawicznego. Z punktu widzenia pracowników nabywanie, aktualizowanie i rozwijanie odpowiednich umiejętności jest najskuteczniejszym sposobem zagwarantowania sobie szans na zatrudnienie, a tym samym znalezienia i/lub utrzymania pracy<sup>12</sup>.
- W regionach zależnych od węgla proces transformacji stwarza wyzwania związane z koniecznością przekwalifikowania pracowników i przeniesienia ich z sektorów wygaszanych do rozwijających się. Zawody zgodne z umiejętnościami osób, które mają zostać przeniesione zostały jeszcze zidentyfikowane. Na przykład: pracowników z sektora energetyki konwencjonalnej znacznie trudniej przekwalifikować pod kątem energetyki wiatrowej niż pracowników stoczni.

<sup>12</sup> To jeden z najpoważniejszych problemów. Na podstawie przeprowadzonego przez agencję Cedefop w 2015 r. europejskiego badania umiejętności i zatrudnienia (ESJ) wiadomo, że 30% pracowników w Europie posiada kwalifikacje, które są nieadekwatne do wykonywanej pracy, a 45% dorosłych pracowników w UE uważa, że ich umiejętności mogłyby być lepiej rozwinięte lub lepiej wykorzystane w pracy.

## Rekomendacje

Organizacje związkowe mogą odgrywać kluczową rolę w ocenie i przewidywaniu potrzeb związanych z transformacją w kierunku gospodarki niskoemisyjnej. W miejscu pracy uczestniczą one w identyfikacji potrzeb i podnoszą świadomość wśród pracowników, promując zmiany w zachowaniach i świadomości, w szczególności w odniesieniu do znaczenia procesu uczenia się przez całe życie. W oparciu o różne poziomy formalnego lub nieformalnego dialogu (europejski, krajowy, regionalny, lokalny i sektorowy) przewidują nadchodzące zmiany i wspierają regularny przepływ informacji do systemów edukacji i szkoleń oraz uczestniczą w określaniu celów politycznych w zakresie szkoleń i zatrudnienia. W regionach silnie uzależnionych od węgla uczestniczą w opracowywaniu rozwiązań mających na celu minimalizację społecznych skutków transformacji.

Aby wspierać transformację sprawiedliwą dla świata pracy, organizacje związkowe powinny:

### 1. Promuj rozwój krajowych strategii szkoleniowych

Opierając się na europejskiej i krajowej polityce ograniczania emisji przez przemysł, promować rozwój krajowych strategii szkoleniowych i nawiązywać do wczesnego dostosowania systemów i programów kształcenia oraz szkolenia zawodowego, co będzie sprzyjać tworzeniu miejsc pracy i lepszemu wykorzystaniu możliwości, jakie stwarza proces dekarbonizacji.

### 2. Negocjuj umowy, aby przewidzieć zapotrzebowanie na umiejętności

Na poziomach sektorowym i firmowym negocjować umowy mające na celu uwzględnienie przyszłej ewolucji potrzeb w zakresie umiejętności i promujące zdobywanie nowych kwalifikacji przez całe życie, szczególnie w najbardziej poszkodowanych sektorach, takich jak budownictwo, transport, motoryzacja, energetyka i wytwórstwo. Powinny również promować tworzenie sektorowych rad ds. kompetencji. Część tych środków może być finansowana z funduszy europejskich, takich jak EFS, a także z zasobów krajowych związanych z systemem EU ETS.

<sup>13</sup> Zob. ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP, UEAPME, umiejętności potrzebne w gospodarkach stawiających na ekologię, 2014. <https://resourcecentre.etuc.org/Skills-needs-in-greening-economies-102.html>

### 3. Skorzystaj z przewodnika EKZZ „Restrukturyzacja i kompetencje zbiorowe” w zakresie rokowań zbiorowych

Wykorzystać i wdrożyć przewodnik EKZZ poświęcony „restrukturyzacji i kompetencjom zbiorowym” jako zestaw narzędzi do prowadzenia negocjacji zbiorowych w kontekście programów szkolenia zawodowego i ogólnego rozwoju umiejętności<sup>14-15</sup>.

### 5. Zidentyfikuj wyzwania i możliwości

W sektorach i regionach najbardziej poszkodowanych z powodu zmian zidentyfikować zarówno wyzwania, jak i możliwości związane z procesem dekarbonizacji oraz promować inicjatywy mające na celu przekwalifikowanie pracowników i przeniesienie ich do rozwijających się sektorów. W krajach ze wskaźnikiem PKB na mieszkańca niższym niż 60% średniej unijnej średniej te mogą być finansowane w szczególności z nowo utworzonego europejskiego funduszu modernizacyjnego w ramach systemu EU ETS, a także ze środków krajowych związanych z systemem EU ETS.

### 4. Wykorzystaj mechanizmy informacyjne i konsultacyjne

W przedsiębiorstwach, zarówno na poziomie europejskim, jak i krajowym, wykorzystywać mechanizmy informacyjne i konsultacyjne, aby lepiej przewidywać zmiany strategiczne, gospodarcze i technologiczne oraz ich wpływ na kompetencje i umiejętności, monitorować politykę szkoleniową firmy, naciskać na uwzględnienie w sprawozdaniach dotyczących społecznej odpowiedzialności biznesu wysiłków podejmowanych przez firmę na polu szkoleń w ramach podnoszenia lub zmiany kwalifikacji pracowników w związku z polityką klimatyczną i energetyczną.

<sup>14</sup> [https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/CESguideRestruc-EN\\_1.pdf](https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/CESguideRestruc-EN_1.pdf)

<sup>15</sup> Zob. także ETUC: Ponowna analiza kwestii restrukturyzacji, przewidywania zmian i udziału pracowników w świecie cyfrowym; [https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/publication/files/visiting-restructuring-en\\_new2.pdf](https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/publication/files/visiting-restructuring-en_new2.pdf)





## Przewidywanie kwalifikacji zawodowych, zwiększanie szans na zatrudnienie



FRANCJA

### Plan ekologicznego rozwoju Paryża (ECECLI)<sup>16</sup>

Region Ile-de-France rozpoczął budowę nowej sieci transportowej dla Paryża. W 2017 r.

Francuski region Île-de-France rozpoczął planowanie budowy nowej sieci transportowej dla aglomeracji paryskiej. Projektowi o nazwie Grand Paris towarzyszył ambitny plan ekologicznego zagospodarowania przestrzeni miejskiej. Inwestycje w infrastrukturę transportową, budynki i prace rewitalizacyjne wyceniono łącznie na 26 miliardów euro. W toku procesu kilka organizacji, w tym związki zawodowe, wskazało na brak składnika społecznego w planie rozwoju regionalnego oraz brak oceny potencjalnego wpływu planu na zagadnienia związane z zatrudnieniem, umiejętnościami i kwalifikacjami. Następnie powołano konsorcjum eksperckie (Fondaterra-Syndex) w celu przeprowadzenia badania prospektywnego wspomnianych zagadnień, ze szczególnym uwzględnieniem pięciu obszarów (transportu, motoryzacji, gospodarki wodnej, energetyki i odpadów). Jego celem było przewidzenie zmian oraz dostarczenie informacji na potrzeby opracowania strategii działania przez partnerów społecznych i władze publiczne w odniesieniu do polityki kadrowej w zakresie zwiększania zatrudnienia, umiejętności i szkoleń. Prace zaowocowały zestawem zaleceń i działań mających towarzyszyć rozstrzygnięciom.



<sup>16</sup> <http://www.dreee.ile-de-france.developpement-durable.gouv.fr/publication-de-l-etude-prospective-ececli-35-a2166.html>



BUŁGARIA

## Opracowanie systemu oceny kwalifikacji pracowników według sektorów i regionów w latach 2009-2014

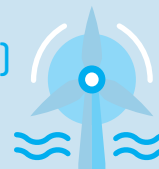
W Bułgarii w latach 2009–2014 Bułgarskie Stowarzyszenie Przemysłowe we współpracy z konfederacjami związków zawodowych CITUB i Podkrepa zrealizowało projekt, którego celem było opracowanie systemu oceny kompetencji pracowników według sektorów i regionów. Projekt ten, powiązany z inicjatywą Komisji Europejskiej w sprawie ustanowienia europejskiej klasyfikacji umiejętności i zawodów (ESCO), doprowadził do przeprowadzenia badań w 40 sektorach i identyfikacji licznych profili związanych z transformacją w kierunku ekologicznej gospodarki. Ostatecznym celem było zintegrowanie profili z obowiązującymi standardami dla istniejących szkół średnich, programów uniwersyteckich i modułów szkoleniowych<sup>17</sup>.

40 Sektory



DANIA

## Centrum Odnawialnych Źródeł Energii w Lindø (LORC)



W Danii po zamknięciu kilku stoczni przy wsparciu związków zawodowych powołano do życia ważny program przekwalifikowania pracowników. Program doprowadził do powstania centrum **Lindø Offshore Renewables Center (LORC)** oraz centrum badawczo-rozwojowego i szkoleniowego, w których możliwe jest testowanie i wytwarzanie technologii związanych z morską energetyką wiatrową. Związki zawodowe mają liczący się głos w sprawach związanych z funkcjonowaniem centrum, ponieważ w radzie LORC zasiadają przedstawiciele duńskich organizacji związkowych<sup>18</sup>.

<sup>17</sup> <https://en.mycompetence.bg>

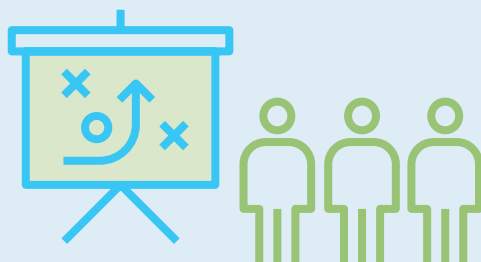
<sup>18</sup> <http://www.lorc.dk>



## Dostosowanie systemu kształcenia zawodowego w Portugalii

PORTUGALIA

W Portugalii w ramach wspierania rozwoju sektora ochrony środowiska i dążenia do osiągnięcia celów zrównoważonego rozwoju przewidziano dostosowanie krajowych ram kwalifikacji oraz krajowego katalogu kwalifikacji. Narodowa Agencja ds. Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego (ANQEP) opracowała nowe „standardy w zakresie kompetencji” dla miejsc pracy tworzonych przez ekologiczną gospodarkę (energia odnawialna, zarządzanie środowiskiem itp.), a także nowe krótkie moduły szkoleniowe mające na celu dostosowanie kompetencji pracowników, których zadania mogą zależeć od regulacji w zakresie klimatu. Następnie Instytutowi Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego (IEFP) powierzono zadanie dostosowania treści programów kształcenia zawodowego i ustawicznego. W związku z tym, że portugalski system kwalifikacji opiera się na porozumieniu trójstronnym, w proces zaangażowane zostały związki zawodowe, takie jak CGTP-IN<sup>19</sup>, organizacja wyjątkowo aktywna na polu zielonych miejsc pracy, do której zwrócono się o wydanie opinii doradczej.



<sup>19</sup> Zob. także strona Kampanii na rzecz miejsc pracy dla klimatu:

<http://www.globalclimatejobs.org/wp-content/uploads/2017/10/Empregos-para-o-Clima-relatório-completo.pdf>

## 6. ZARZADZANIE I STOSUNKI PRZEMYSŁOWE



Realizacja porozumienia paryskiego wymaga ambitnego planowania polityki klimatycznej oraz opracowania średnio- i długoterminowych strategii dekarbonizacji. Strategie takie zapewnią środki umożliwiające stawienie czoła złożonym oraz wzajemnie ze sobą powiązanym długofalowym strukturalnym wyzwaniom związanym ze zmianami klimatu. Odgrywają one ważną rolę jako element techniczny procesu politycznego, definiując cele i scenariusze oraz identyfikując strategiczne wybory, ich skutki i związane z nimi ryzyko. Służą również jako punkt odniesienia dla ocen i modyfikacji polityki oraz sposobów jej realizacji. Planowanie może także służyć jako narzędzie kierowania procesem budowania konsensusu, ponieważ może pomóc w rozwiązaniu potencjalnie poważnych konfliktów między interesariuszami.

Udział związków zawodowych w ustalaniu średnio- i długoterminowych strategii dekarbonizacji ma kluczowe znaczenie dla przeprowadzenia transformacji w sposób sprawiedliwy dla pracowników. Jak wskazano w wytycznych MOP dotyczących sprawiedliwej transformacji: „zrównoważony rozwój jest możliwy tylko przy aktywnym zaangażowaniu świata pracy. Rządy, pracodawcy i pracownicy nie są biernymi obserwatorami, ale agentami zmian, zdolnymi do opracowywania nowych sposobów pracy, które chronią środowisko (...), eliminują ubóstwo i promują sprawiedliwość społeczną poprzez wspieranie zrównoważonych przedsiębiorstw oraz tworzenie dobrych miejsc pracy dla wszystkich”.

Udział związków zawodowych w procesie kształtowania polityki potrzebny jest zarówno na szczeblu międzynarodowym, jak i unijnym. Obecnie jednak nie istnieją ustalone ramy instytucjonalne dla takiego udziału. Formy zaangażowania związków zawodowych różnią się znacząco w zależności od państwa członkowskiego. I chociaż udział ten rośnie, zaangażowanie związków zawodowych nadal nie jest tak aktywne i skuteczne, jak mogłoby być, a często zależy od kultury dialogu społecznego w danym kraju. Związki zawodowe muszą postarać się, aby ich udział był bardziej spójny i sformalizowany. Jak wskazano w wytycznych MOP:

- dialog społeczny musi stanowić integralną część procesu kształtowania polityki. Adekwatne do potrzeb, oparte na faktach i prowadzone w sposób ciągły konsultacje powinny odbywać się z udziałem wszystkich zainteresowanych stron.
- Konieczne jest opracowanie takich rozwiązań instytucjonalnych, które zapewnią udział interesariuszy na wszystkich szczeblach: międzynarodowym, krajowym, regionalnym, sektorowym i lokalnym. Szczególnie ważny jest wymiar geograficzny. Regiony i miasta znajdują się w awangardzie transformacji. Mogą one wpływać na tempo i czas trwania procesu dekarbonizacji poprzez oddziaływanie w obszarze zapotrzebowania na energię (polityka transportowa, efektywność energetyczna budynków itp.) oraz produkcję energii. Wiele z nich jest również zależnych od energochłonnych gałęzi przemysłu, a transformacja może poważnie wpłynąć na ich gospodarkę.
- Konsultacje muszą obejmować wszystkie kluczowe obszary polityki procesu dekarbonizacji, w szczególności takie zagadnienia jak: polityka makroekonomiczna, polityka na poziomie przemysłu, sektora i przedsiębiorstwa, rozwijanie umiejętności, bezpieczeństwo i higiena pracy, ochrona socjalna, aktywna polityka rynku pracy, a także prawa pracownicze.

Na szczeblu UE zaangażowanie związków obejmuje również zarządzanie funduszami UE, które są jednym z głównych narzędzi polityki wspierania transformacji<sup>20</sup>. Od 2013 r. Rozporządzenie UE 1303/2013 ustanawiające wspólne przepisy dotyczące europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych (ESI) wzmacnia rolę związków zawodowych poprzez angażowanie ich na wszystkich etapach planowania, wdrażania, monitorowania i oceny projektów finansowanych z funduszy ESI.

<sup>20</sup> W ramach reformy unijnej polityki spójności uzgodnionej pod koniec 2013 r. wszystkie państwa członkowskie są zobowiązane przeznaczyć znaczną część środków z polityki spójności na wsparcie przejścia na gospodarkę niskoemisyjną.

## Rekomendacje

### 1. Nalegać na organizowanie debat na temat wdrażania strategii i strategii niskoemisyjnych

Należy naciskać na organizację międzysektorowych, ogólnokrajowych debat na temat wdrażania strategii i polityki ograniczania emisji (obecne i przyszłe deklaracje krajowe (NDC), zintegrowane krajowe plany w zakresie klimatu, polityka klimatyczna i energetyczna) oraz ustanowienie ram instytucjonalnych umożliwiających uczestnictwo związków zawodowych na wszystkich etapach i wszystkich poziomach procesu: określenia strategii, jej wdrożenia oraz monitorowania i oceny. Na szczeblu krajowym i regionalnym należy promować ustanowienie stałych organów konsultacyjnych ds. polityki ograniczania emisji, które umożliwią zinstytucjonalizowanie zaangażowania związków zawodowych w konsultacje dotyczące zagadnień ekologicznych.

### 3. Promowanie skutecznego dialogu sektorowego

Na poziomie sektorowym należy wspierać efektywny dialog społeczny poprzez tworzenie sektorowych grup ekspertów technicznych, a także poprzez różne inne inicjatywy związków zawodowych lub dwustronne: publikowanie stanowisk, badania wpływu na zatrudnienie, przewidywanie potrzebnych umiejętności, spotkania przy okrągłym stole.

### 2. Promowanie skutecznej realizacji EFRR, EFS i FESI

Należy promować skuteczną realizację zasady partnerstwa w odniesieniu do zarządzania europejskimi funduszami strukturalnymi i inwestycyjnymi (EFS, EFRR), a także funduszami europejskimi przeznaczonymi na wdrożenie europejskiego planu inwestycyjnego (Europejski Fundusz na rzecz Inwestycji Strategicznych (EFIS) zarządzany przez Europejski Bank Inwestycyjny).

### 4. Promowanie tworzenia regionalnych dialogów

Na poziomie regionalnym należy promować prowadzenie dialogu między wszystkimi zainteresowanymi stronami a władzami regionalnymi w celu lepszej identyfikacji społecznych skutków regionalnej polityki w zakresie przemysłu i środowiska oraz zarządzania nimi.

### 5. Rozszerzenie zakresu negocjacji zbiorowych

Na poziomach sektorowym i zakładowym należy rozszerzyć zakres obowiązywania układów zbiorowych o kwestie związane z ekologiczną transformacją, tak aby uwzględnić wpływ procesu dekarbonizacji na zatrudnienie, a także na zapotrzebowanie na umiejętności oraz bezpieczeństwo i higienę pracy.



## Transformacja do gospodarki niskoemisyjnej i dialog społeczny



NIEMIEC

### Rząd przyjął Plan działań w dziedzinie klimatu na rok 2050<sup>20</sup>

Marzec 2016

W listopadzie 2016 r. rząd Niemiec przyjął Plan działań w dziedzinie klimatu do 2050 r.<sup>21</sup>, w którym określono ścieżkę redukcji emisji, której ostatecznym celem jest zmniejszenie do 2050 r. emisji gazów cieplarnianych o 80–95 procent w porównaniu z rokiem 1990. W planie wskazano konkretne środki w siedmiu obszarach działania, tj. energetyki, budynków, transportu, handlu, przemysłu, rolnictwa i leśnictwa. Ten długoterminowy plan został opracowany w ramach szeroko zakrojonych konsultacji w toku odrębnych wydarzeń, w trakcie których odbywał się dialog z landami, gminami i stowarzyszeniami (partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi). Po dwóch rundach konsultacji, w marcu 2016 r. komisja złożona z przedstawicieli zainteresowanych stron przeanalizowała wyniki, aby przedstawić katalog 97 propozycji środków, które zostały uwzględnione przez niemiecki rząd podczas opracowywania Planu działań w dziedzinie klimatu. Po zakończeniu konsultacji rząd niemiecki ogłosił plany przeprowadzenia kompleksowej oceny oddziaływania sektorowego i omówienia wyników z partnerami społecznymi. Ogłosił również utworzenie komisji ds. wzrostu, zmian strukturalnych i rozwoju regionalnego, która we współpracy ze wszystkimi wyżej wymienionymi partnerami miałyby opracować zestaw instrumentów ukierunkowanych na rozwój gospodarczy, zmiany strukturalne, zgodność z potrzebami społecznymi i działania w dziedzinie ochrony klimatu. Dotyczy to także inwestycji wymaganych w sektorach i regionach poszkodowanych zmianami strukturalnymi oraz finansowanie takich inwestycji.



97

Sugestie

<sup>21</sup> [http://www.bmub.bund.de/fileadmin/Daten\\_BMU/Download\\_PDF/Klimaschutz/klimaschutzplan\\_2050\\_kurzf\\_en\\_bf.pdf](http://www.bmub.bund.de/fileadmin/Daten_BMU/Download_PDF/Klimaschutz/klimaschutzplan_2050_kurzf_en_bf.pdf)



WIELKA  
BRYTANIA

## Grupa robocza niskowęglowa

Marzec 2018 r

Brytyjski region **Yorkshire & the Humber** wykazuje najwyższy poziom koncentracji przemysłu o wysokiej emisji dwutlenku węgla, w tym elektrowni węglowych i gazowych. W tamtejszych dużych fabrykach pracuje 28 000 ludzi. Trzy lub cztery razy więcej znajduje zatrudnienie w łańcuchach dostaw. Od wielu lat lokalna federacja związkowa TUC jest zaangażowana w proces transformacji do gospodarki niskoemisyjnej, starając się „współpracować ze wszystkimi partnerami w celu znalezienia zrównoważonych rozwiązań, które zapewnią ciągłość działalności tych kluczowych gałęzi przemysłu i ochronią oferowane przez nie miejsca pracy”. W marcu 2018 r. powołano do życia **grupę zadaniową ds. ograniczania emisji**<sup>22</sup>, aby zgromadzić wszystkich kluczowych partnerów w regionie z myślą o opracowaniu regionalnego planu przejścia na gospodarkę niskoemisyjną. Wśród partnerów są związki zawodowe, przedsiębiorstwa, organizacje biznesowe, lokalne partnerstwa publiczno-prywatne (Local Enterprise Partnerships, LEP) oraz organizacje pozarządowe zajmujące się ochroną środowiska (Sheffield Climate Alliance i Friends of the Earth). Główne cele grupy zadaniowej obejmują: organizowanie się na poziomie od zakładu wzwyż, działania lokalne i regionalne, zintensyfikowanie konsultacji pomiędzy wszystkimi zainteresowanymi stronami, wspieranie oszczędności energii, redukcji emisji dwutlenku węgla i inwestycji w technologie niskoemisyjne, a także promowanie transformacji sprawiedliwej dla pracowników.



28,000 ludzi

<sup>22</sup> <https://sheffeldtuc.co.uk/wp-content/uploads/2018/02/Yorkshire-and-Humber-low-carbon-industry-brief-1.pdf>





POLSKA

## Niezależna ekspertyza ekonomiczna: podstawowe narzędzie dialogu społecznego 2009-2010

W Polsce w latach 2009–2010 związki NSZZ „Solidarność” i OPZZ oraz firma Syndex zrealizowały projekt ekspercki i szkoleniowy pt. „**Niezależna ekspertyza ekonomiczna standardem dialogu społecznego**”<sup>23</sup>. W sfinansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego projekcie wzięło udział 330 uczestników i 33 firmy. Jego głównym celem było wspieranie członków związków zawodowych i rad pracowniczych w obszarach analizy finansowej i strategicznej oraz wdrażania praw pracowników do informacji i konsultacji. Projekt obejmował kilka firm z sektorów przemysłowego i energetycznego oraz pomógł przedstawicielom pracowników zrozumieć konkretne konsekwencje strategiczne, gospodarcze i społeczne dla ich firm związane z przyjęciem przepisów w dziedzinie klimatu.



GRECJA

## Porozumienie w sprawie sprawiedliwego przejścia i zmiany klimatu Marzec 2018 r

W marcu 2018 r. w Grecji partnerzy społeczni (Grecka Generalna Konfederacja Pracy (GSEE), Grecka Konfederacja Handlu i Przedsiębiorczości (ΕΣΕΕ), Grecka Federacja Przedsiębiorstw (SEV), Grecka Konfederacja Specjalistów, Rzemieślników i Kupców (GSEVEE), Grecka Konfederacja Turystyki (SETE)) podpisali porozumienie w sprawie sprawiedliwej transformacji i zapobiegania zmianom klimatu. W umowie uzgodniono po pierwsze jedno miejsce dla pracodawców i jedno miejsce dla związków zawodowych w Krajowej Radzie ds. Dostosowania Gospodarki do Zmian Klimatycznych. Po drugie sygnatariusze zobowiązują się współpracować w celu opracowania polityki i działań mających na celu zaradzenie skutkom zmian klimatycznych w kraju, w szczególności dla przedsiębiorstw i pracowników w związku z transformacją do gospodarki niskoemisyjnej, co jest procesem niezbędnym, biorąc pod uwagę zaangażowanie kraju w realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ (Agenda 2030). Strony akceptują potrzebę przeprowadzenia transformacji do gospodarki niskoemisyjnej w sposób sprawiedliwy dla pracowników, czemu towarzyszyć będzie w razie potrzeby konieczność przeniesienia, przekwalifikowania lub przeszkolenia.

<sup>23</sup> <http://www.solidarnosc.org.pl/pl/twoje-prawa-i-pieniadze/twoje-prawa/dialog-spoeczny/rady-pracownikow>

## 7. OCHRONA SOCJALNA



Świat niskiej emisji dwutlenku węgla znajduje się w naszym zasięgu, ale będzie wymagał powszechnych przemian sektorowych i gospodarczych na skalę i z szybkością większą niż kiedykolwiek w historii ludzkości. Niewątpliwie proces dekarbonizacji będzie miał pewne ujemne konsekwencje. Jak podkreślono w Agendzie na Rzecz Godnej Pracy MOP, ochrona socjalna jest podstawowym prawem człowieka, a zapewnienie sprawiedliwej transformacji wymaga odpowiednich i skutecznych środków ochrony (zasiłki dla bezrobotnych, ubezpieczenie zdrowotne, świadczenia socjalne, emerytury itp.), które będą chronić poszkodowanych pracowników i sprzyjać włączeniu społecznemu oraz eliminacji ubóstwa<sup>24</sup>.

Jak już podkreślono wcześniej, proces dekarbonizacji może wpływać na gałęzie przemysłu silnie uzależnione od węgla. Te konsekwencje na poziomie sektorowym mogą skutkować restrukturyzacją lub zwolnieniami grupowymi, a nawet bankructwem oraz zagrożeniem dla miejsc pracy i prywatnych planów emerytalnych (osieroczone aktywa). To z kolei może mieć negatywny wpływ na funkcjonowanie regionów, w których energochłonne gałęzie przemysłu i/lub górnictwo węglowe stanowią ważną część gospodarki. W Europie problem ten potęguje fakt, że te gałęzie przemysłu mają stosunkowo większy udział w PKB i zatrudnieniu w krajach, w których poziom życia jest poniżej średniej UE. Na przykład: w nowych państwach członkowskich (UE-10) ponad 20% wszystkich pracowników pracuje w 15 branżach emitujących najwięcej dwutlenku węgla (w porównaniu z 10% w Europie Zachodniej). Sytuacja jest dość podobna w niektórych południowoeuropejskich państwach członkowskich, takich jak Grecja czy Portugalia, czyli w krajach, które zostały poważnie dotknięte przez kryzys i w których energochłonne gałęzie przemysłu odgrywają kluczową rolę w gospodarce<sup>25</sup>.

<sup>24</sup> <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>

<sup>25</sup> Dokument roboczy służb Komisji Europejskiej: „Wykorzystanie potencjału ekologicznego wzrostu gospodarczego w zakresie zatrudnienia”, SWD/2012/0092, ostateczna wersja

Procesowi transformacji towarzyszy wzrost standardów ochrony środowiska, rozwój nowoczesnych technologii niskoemisyjnych, a także potencjalny wzrost cen węgla. Ewolucja ta może mieć negatywny wpływ na dochody ubogich gospodarstw domowych oraz zwiększać podatność na zagrożenia i nierówności w wyniku wyższych cen energii i towarów<sup>26</sup>. Według Komisji Europejskiej prawie 11% łącznej populacji UE (około 54 milionów ludzi) już dziś doświadcza ubóstwa energetycznego<sup>27</sup>. Dekarbonizacja może również mieć wpływ na jakość miejsc pracy (patrz wyżej).

Przedsiębiorstwa i pracownicy w UE mogą wreszcie odczuwać skutki zmian klimatycznych, takie jak: cyklony, powodzie, susze, pożary, nieregularne/nietypowe zmiany pór roku czy zagrożenia dla rolnictwa. Katastrofy klimatyczne i zmieniające się warunki pogodowe mogą spowodować trwałe lub tymczasowe zamknięcie działalności, przymusowe przeniesienie działalności gospodarczej i pracowników, niższą jakość produktów lub wzrost bezrobocia.

## Rekomendacje

### 1. Promowanie tworzenia systemów ochrony socjalnej

Zgodnie z wytycznymi MOP w sprawie sprawiedliwej transformacji<sup>28</sup> należy promować tworzenie odpowiednich systemów ochrony socjalnej opartych na zasadach uniwersalności, równego traktowania i ciągłości, zapewniających opiekę zdrowotną, bezpieczeństwo dochodów i usługi socjalne. Może to obejmować promowanie minimalnych standardów ochrony socjalnej w UE.

### 2. Promowanie włączania odpowiednich środków ochrony socjalnej do polityk krajowych

Należy promować włączanie odpowiednich środków ochrony socjalnej do krajowej polityki w dziedzinie zmian klimatycznych, w tym środków skierowanych konkretnie do tych grup, które zostaną dotknięte negatywnymi skutkami, a zwłaszcza pracowników z branż silnie uzależnionych od zasobów naturalnych lub stojących w obliczu poważnych zmian strukturalnych. Należy promować ocenę ubóstwa energetycznego i identyfikację konsumentów narażonych na zagrożenia w celu opracowania odpowiednich środków, takich jak rekompensaty dla gospodarstw domowych o niskich dochodach, które przeznaczają znacząco większą część swoich wpływów na zakup energii oraz energochłonnych towarów i usług.

<sup>26</sup> Zob. przykład z poniższego raportu z Holandii: CE Delft, *Rechtvaardigheid en inkomenseffecten van het klimaatbeleid. De impact van het klimaatbeleid op de inkomensongelijkheid*, 2017.

<sup>27</sup> Insight\_E, „Ubóstwo energetyczne i podatni na zagrożenia konsumenci w branży energetycznej w UE: analiza polityki i środków” – raport z 2015 r.

<sup>28</sup> [http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS\\_432859/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432859/lang--en/index.htm)

### 3. Promowanie przyjęcia odpowiednich działań w dziedzinie klimatu

Należy promować przyjęcie odpowiedniej polityki łagodzącej skutki zmian (efektywność energetyczna urządzeń i budynków, rozwój lub odnawialne źródła energii itp.). Właściwie opracowana polityka może mieć korzystny wpływ na redukcję ubóstwa i włączenie społeczne<sup>29</sup>. Polityka taka może być finansowana z funduszy krajowych oraz unijnych, takich jak Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (związki zawodowe uczestniczą w zarządzaniu nim), Europejski Fundusz na Rzecz Inwestycji Strategicznych (EFIS) lub nowo wprowadzony fundusz modernizacyjny EU ETS.

### 5. Związki zawodowe i pracownicy muszą ocenić i przewidzieć ryzyko związane z osieroconymi aktywami

W niektórych przypadkach przyjęcie polityki dekarbonizacji może prowadzić do dewaluacji aktywów posiadanych przez przedsiębiorstwa (na przykład w przypadku zamykania kopalń węgla). Może to mieć negatywny wpływ na pracowników w związku z obniżeniem wartości firmy (a tym samym wartości posiadanych przez nich udziałów) lub wartości prywatnych funduszy emerytalnych (co miało miejsce w amerykańskim sektorze węglowym). Związki zawodowe i pracownicy muszą ocenić ryzyko związane z osieroconymi aktywami i przygotować się na taki scenariusz na przykład poprzez postulowanie publicznych i/lub prywatnych gwarancji.

### 4. Rozpowszechnianie i wykorzystanie danych zgromadzonych przez Europejskie Obserwatorium Energii

Należy upowszechniać i wykorzystywać materiały opracowane przez utworzone w styczniu 2018 r. europejskie obserwatorium ubóstwa energetycznego. Obserwatorium będzie publikować statystyki i raporty na interaktywnym portalu internetowym. Skupi się również na wymianie informacji i najlepszych praktyk między ekspertami oraz decydentami. Oprócz gromadzenia dostępnych w UE źródeł danych i wiedzy obserwatorium ubóstwa energetycznego zapewni inne przydatne materiały, np. najlepsze praktyki, środki kształtowania polityki i materiały szkoleniowe w ramach sekcji „Wiedza i zasoby” oraz forum (otwarte dla wszystkich w ramach bezpłatnego programu członkowskiego), umożliwiające nawiązywanie kontaktów przez interesariuszy i przedstawicieli różnych poziomów zarządzania.

<sup>29</sup> Na przykład: nowe propozycje dyrektyw w sprawie efektywności energetycznej urządzeń i budynków, opracowane przez Komisję w ramach pakietu „Czysta energia dla wszystkich”, zawierają szereg środków mających na celu zaradzenie ubóstwu energetycznemu na przykład poprzez renowacje podnoszące efektywność energetyczną, zabezpieczenia przed odłączeniem oraz lepsze uregulowanie i monitorowanie tej kwestii na poziomie państw członkowskich.



## W jaki sposób związki zawodowe mogą promować odpowiednią ochronę pracowników?



NIEMIEC

### Zagłębie Ruhry w Niemczech (Nadrenia Północna-Westfalia)

*Region ten stopniowo przekształcił swoją gospodarkę z bastionu węglowego i stalowego w znacznie bardziej zróżnicowany model gospodarczy specjalizujący się w technologiach środowiskowych.*

W 2001 roku

W ostatnich dekadach niemiecki region Zagłębie Ruhry (Nadrenia Północna-Westfalia) zdołał stopniowo przekształcić swoją gospodarkę poprzez odejście od węgla i stali na rzecz znacznie bardziej zróżnicowanego modelu gospodarczego i specjalizacji w technologiach przyjaznych dla środowiska. W 2001 r. zatrudnienie w przemyśle wydobywczym stanowiło zaledwie 10% (39 000) poziomu z roku 1960 (390 000), podczas gdy udział pracowników przemysłowych w zatrudnieniu ogółem zmniejszył się z 61 do 33%. Transformacja była długotrwałym i złożonym procesem (upadek przemysłu węglowego i metalowego bez alternatywnych gałęzi przemysłu), ale przełom nastąpił w połowie lat osiemdziesiątych wraz z przyjęciem przez władze Nadrenii Północnej-Westfalii polityki przemysłowej ukierunkowanej na technologię ochrony środowiska. Równoległe firmy takie jak RAG, Thyssen i Krupp wprowadziły dywersyfikację produkcji wykraczającą poza węgiel i stal oraz zainwestowały w obszary inżynierii zakładów, technologii ochrony środowiska i usług w zakresie kontroli. Od tego czasu Zagłębie Ruhry jest centrum badań nad technologiami przyjaznymi dla środowiska w Niemczech oraz zyskało przewagę komparatywną w zakresie dostaw energii i usuwania odpadów. Czynniki takie jak dialog społeczny i współudział w procesie podejmowania decyzji odegrały ważną rolę w procesie kształtowania polityki, w ramach którego określono cztery kluczowe obszary działań: **(1)** dopłaty do zatrudnienia w ramach reintegracji osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem, **(2)** wsparcie polityki rynku pracy w ramach rozwoju przedsiębiorczości, **(3)** łączona promocja zatrudnienia i infrastruktury, **(4)** zintegrowany rozwój podupadłych obszarów miejskich. W 1993 r. partnerzy społeczni podpisali również porozumienie gwarantujące społecznie odpowiedzialne podejście do restrukturyzacji w sektorze wydobywczym, które umożliwiło opracowanie programu relokacji pracowników, systemu wcześniejszych emerytur oraz proaktywnego planu wspierania pracowników w zdobyciu zatrudnienia (centra kształcenia zawodowego w Zagłębiu Ruhry osiągnęły wskaźnik skuteczności w zapewnieniu zatrudnienia na poziomie 80%).



## FNV i środowisko defensie

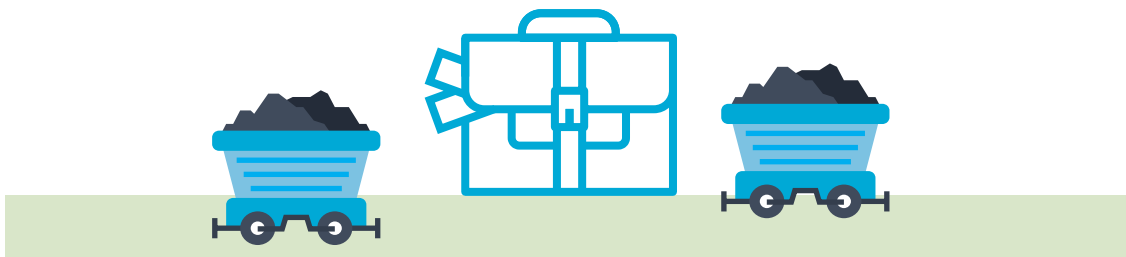
HOLANDIA

W Holandii związek zawodowy FNV i ekologiczna organizacja pozarządowa Milieu Defensie zleciły badanie i uzgodniły plan działania w odniesieniu do rozkładu kosztów i korzyści związanych z polityką w zakresie klimatu i energii między różnymi grupami społeczno-ekonomicznymi. Jeden z głównych wniosków raportu jest taki, że przy obecnej polityce krajowej w zakresie klimatu koszty związane z systemem polityki klimatycznej w przypadku gospodarstwa domowego o niskich dochodach stanowią nieco ponad 5% wydatków. To około 3,5-krotnie więcej niż w przypadku bogatego gospodarstwa domowego. Jeśli koszty te będą w dalszym ciągu rozłożone zgodnie z obecnym systemem polityki klimatycznej, gospodarstwo domowe o niskich dochodach wyda niebawem ponad 17% rozporządzalnego dochodu na pokrycie kosztów polityki klimatycznej.



## Osierocone aktywa: emerytury pracowników sektora wydobywczego w USA

Aktywa osierocone to „aktywa, które ucierpiały z powodu nieprzewidzianych lub przedwczesnych odpisów, dewaluacji lub konwersji na zobowiązania”. Osierocenie aktywów może wystąpić z wielu powodów i jest zjawiskiem nieodłącznie towarzyszącym „twórczej sile niszczącej” wzrostu gospodarczego, transformacji i innowacji. W przypadku walki ze zmianami klimatu węgiel i inne zasoby węglowodorów mogą na przykład potencjalnie zostać „osierocone”, ponieważ świat zaczyna wycofywać się z korzystania z paliw kopalnych<sup>30</sup>. To z kolei przekłada się na ryzyko dla pracowników, którym grozi utrata miejsc pracy, a czasem także dla ich funduszy emerytalnych, które mogą stracić na wartości<sup>31</sup>. Jak wskazała konfederacja ITUC<sup>32</sup>, tak właśnie jest w przypadku amerykańskich górników, którzy należą do grupy 10,4 miliona Amerykanów posiadających fundusze emerytalne powiązane z wielozakładowymi planami emerytalnymi – dużymi pulami inwestycyjnymi. Były one dotąd uważane za bezpieczne, ponieważ ich finansowanie nie było uzależnione od jednej firmy. Dwie recesje, konsolidacja przemysłu i proces starzenia się siły roboczej spowodowały, że w wielozakładowych funduszach brakuje 400 miliardów dolarów. Dziesiątki z nich już upadły, co postawiło 94 000 korzystających z nich osób w trudnej sytuacji. W przypadku amerykańskiego funduszu emerytalnego górników, współprowadzonego przez Związek Górników Amerykańskich i spółkę wydobywczą Bituminous Coal Operators Association Inc., składki pracodawców stanowią 20% przychodu. Reszta to zyski inwestycyjne. Mniejsza liczba górników oznacza niższe składki. Jeżeli przemysł węglowy zostanie zlikwidowany, przestaną wpływać składki na fundusz emerytalny, którego bankructwo będzie jedynie kwestią czasu.



<sup>30</sup> <https://www.environmental-finance.com/content/news/stranded-assets-and-bankruptcy-threaten-us-coal-miners-says-s-and-p.html>

<sup>31</sup> <https://cleantechnica.com/2017/04/18/danish-pension-fund-pka-divests-5-canadian-oil-producers-stranded-asset-risks/>

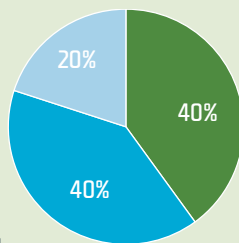
<sup>32</sup> [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc\\_climate\\_justice\\_frontline\\_briefing\\_2017.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_climate_justice_frontline_briefing_2017.pdf)

## 8. PRZYGOTOWANIE I MOBILIZACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH



Jak oceniasz, w kontekście zasobów, zdolność Twojej organizacji do udziału w dyskusjach związanych ze strategiami dekarbonizacji?

- Bardzo dobra (0%)
- Raczej dobra (40%)
- Niezadowolająca (40%)
- Niewystarczająca (20%)

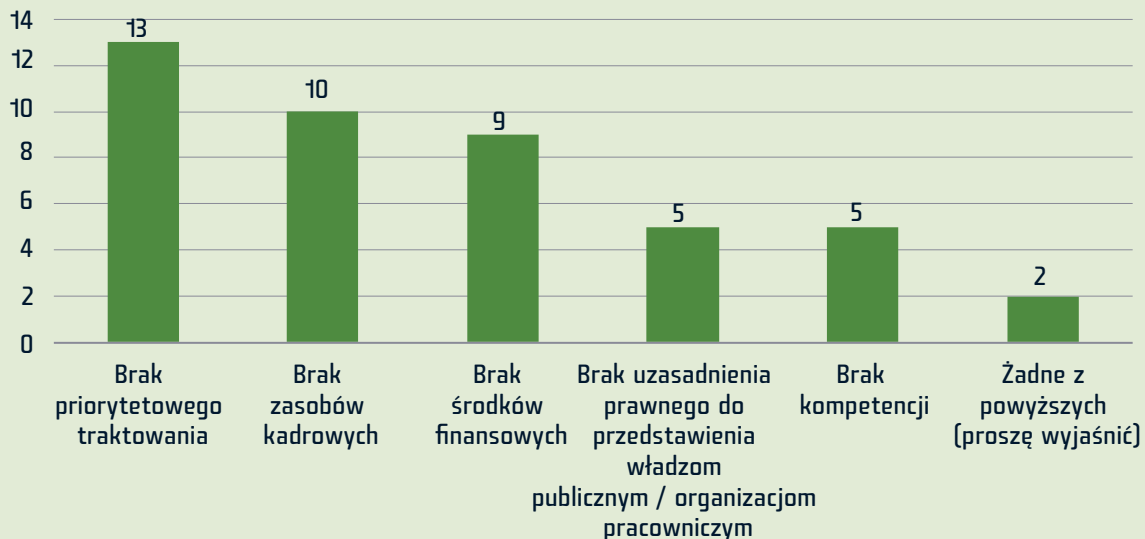


Od wielu lat rosnącemu znaczeniu kwestii związanych z ekologią towarzyszy wzrost zaangażowania związków zawodowych. Niemniej nie jest ono tak aktywne i skuteczne, jak mogłoby być: nadal istnieją państwa członkowskie, w których nie prowadzi się konsultacji ze związkami zawodowymi w sprawie polityki w zakresie klimatu i energetyki, a w około połowie przypadków uwagi przez nie poczynione nie są brane pod uwagę lub są brane tylko częściowo. Aby to zmienić, potrzebna jest silna mobilizacja związków zawodowych i odpowiednie przygotowanie wewnętrzne. Wyniki naszej ankiety pokazują jednak wyraźnie, że w tych obszarach wciąż jest miejsce na poprawę.

- Zapytani o główne przeszkody dla zaangażowania w projektowanie długoterminowych strategii dekarbonizacji respondenci wskazują przede wszystkim na brak priorytetowego traktowania przez ich organizacje kwestii ekologicznej transformacji. Inni za główne przeszkody uważają brak zasobów kadrowych i finansowych.
- Ponadto w 60% przypadków respondenci uważali, że zdolność ich organizacji do merytorycznego uczestniczenia w dyskusjach związanych ze strategiami dekarbonizacji jest albo niezadowolająca (40%), albo niewystarczająca (20%).



## Jakie są Twoim zdaniem podstawowe przeszkody utrudniające związkom zawodowym udział w tworzeniu długoterminowych strategii dekarbonizacji?



Zwiększenie mobilizacji związków zawodowych i wzmocnienie ich roli w procesie dekarbonizacji wymaga działań na wielu poziomach. Po pierwsze istnieje silna potrzeba podniesienia świadomości wśród działaczy związkowych i zapewnienia im szkoleń w zakresie zagadnień związanych z ekologiczną gospodarką, tak aby rozpowszechnić ideę transformacji sprawiedliwej dla pracowników na wszystkich szczeblach. Konieczne jest również zwiększenie członkostwa w związkach zawodowych w firmach z sektora ochrony środowiska. Działające w nim przedsiębiorstwa to często MŚP, a ich pracownicy nie mogą liczyć na taki sam poziom ochrony jak w bardziej tradycyjnych branżach, w których związki zawodowe są liczniejsze. Istotne jest również nawiązywanie sojuszy lub partnerstw z innymi stronami zainteresowanymi kwestią zmian klimatu, takimi jak organizacje pozarządowe działające w obszarze ochrony środowiska, instytucje publiczne lub organizacje pracodawców. Tego rodzaju partnerstwa często zwiększają poparcie dla żądań, wspierają dzielenie się wiedzą i doświadczeniem oraz wiążą się z dzieleniem się zasobami finansowymi. Pokazują one także proaktywną rolę, jaką mogą odegrać związki zawodowe w poszukiwaniach rozwiązania problemu.

Niemniej jednak rozwój potencjału związków zawodowych oraz mobilizowanie pracowników i członków może być kosztowne, co stanowi przeszkodę dla wielu organizacji. Na poziomach krajowym i europejskim dostępne są różne źródła finansowania. Na przykład: w Wielkiej Brytanii dostępny jest związkowy fundusz edukacyjny (UFF) przewidujący wspieranie związkowych projektów edukacyjnych i pomoc członkom związków w rozwijaniu umiejętności, zdobywaniu kwalifikacji i korzystaniu z opcji kształcenia ustawicznego w miejscu pracy. Na poziomie UE finansowanie dostępne jest w ramach czterech linii kredytowych wspierających dialog społeczny oraz europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych (w tym EFRR i EFS). Środki te mają na celu wsparcie unijnych celów w zakresie ochrony klimatu zawartych w strategii Europa 2020. Jednym z priorytetów programu finansowania jest również „wzmocnienie potencjału instytucjonalnego władz publicznych i zainteresowanych stron”.

## Rekomendacje

### 1. Priorytetem jest przejście na gospodarkę niskoemisyjną

Należy uczynić przejście na gospodarkę niskoemisyjną stabilnym politycznym priorytetem dla ruchu związkowego i opracować wizję strategiczną tego, jak może on odegrać konstruktywną i decydującą rolę w tej transformacji. Należy podnosić świadomość wśród działaczy związkowych, członków i pracowników dotyczącą konsekwencji zmian klimatycznych oraz skutków polityki w zakresie klimatu dla świata pracy poprzez kampanie, przemówienia liderów, publikowanie stanowisk politycznych, przewodników i badań oraz organizację wydarzeń i seminariów.

### 3. Alianse sojusznicze

Należy dołączać do szerszych sojuszy, w których uczestniczą inne związki zawodowe, organizacje pracodawców, organizacje pozarządowe i/lub krajowe oraz lokalne instytucje publiczne, co może sprzyjać promowaniu sprawiedliwego przejścia na gospodarkę niskoemisyjną i powszechnemu przyjęciu perspektywy związków zawodowych.

### 5. Rozwijaj i wzmacniaj sieć przedstawicieli zielonych związków

Należy budować i wzmacniać sieć przedstawicieli związków zawodowych zorientowanych na kwestie ekologiczne na poziomie zakładów i angażować pracowników w konkretne działania mające na celu redukcję śladu węglowego przedsiębiorstwa, w którym są zatrudnieni.

### 2. Ocena zasobów potrzebnych do uczestnictwa w polityce klimatycznej

Należy ocenić, czego potrzeba organizacji, aby mogła ona właściwie uczestniczyć w zarządzaniu procesem łagodzenia skutków zmian klimatu, biorąc pod uwagę jej zasoby ludzkie, organizacyjne i finansowe. Należy podnosić kompetencje członków związków zawodowych na wszystkich poziomach poprzez specjalne kursy szkoleniowe i wymianę doświadczeń (szkolenia mogą być finansowane z funduszy europejskich i krajowych). W szczególności należy skorzystać z zasobów **Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych (ETUI)**<sup>33</sup>, które umożliwiają prowadzenie regularnych szkoleń dla działaczy i członków związków zawodowych z zakresu ochrony klimatu<sup>34</sup>. Uruchomione przez konfederację ITUC we współpracy z **EKZZ Centrum Sprawiedliwej Transformacji** może również wspierać partnerów w projektowaniu strategii sprawiedliwej transformacji<sup>35</sup>.

### 4. Zachęcanie do członkostwa w związkach zawodowych

Należy promować członkostwo w związkach zawodowych w przedsiębiorstwach sektora ochrony środowiska poprzez konkretne działania.

<sup>33</sup> <https://www.etui.org/Training>

<sup>34</sup> W Turynie Międzynarodowe Centrum Szkoleń MOP prowadzi również szkolenia poświęcone polityce w zakresie klimatu i strategii dekarbonizacji w ramach programu „Akademia Zielonej Gospodarki”.

<sup>35</sup> <https://www.ituc-csi.org/just-transition-centre>



## Kampanie podnoszące świadomość



BELGIA

### RISE, BREEZE i ASBL Arbeid i centrum

W Belgii powstały inicjatywy realizowane przez związki zawodowe i wspierane ze środków publicznych: **RISE** (Region Waloński), **BRISE** (Region Stołeczny Brukseli) i **ASBL Arbeid & Milieu** (Region Flamandzki). Zakładają one szkolenia i działania uświadamiające w kwestii problemów związanych z ekologią i zmianami klimatu, przeznaczone dla członków związków zawodowych.

Inicjatywa RISE (międzyzwiązkowa sieć podnoszenia świadomości ekologicznej<sup>36</sup>) została uruchomiona w Walonii w październiku 1996 r., a jej głównym celem jest udzielanie wsparcia delegatom związkowym w zagadnieniach ochrony środowiska i zachęcanie do udziału w konsultacjach społecznych w kwestiach ochrony środowiska, wzmacnianie zdolności delegatów do interwencji oraz podnoszenie wśród pracowników i ich przedstawicieli świadomości zagadnień dotyczących ochrony środowiska. W ramach wsparcia technicznego dla delegatów zapewniono różne narzędzia: szkolenia, sesje podnoszące świadomość, gry, transmisje telewizyjne, forum międzyzwiązkowe, działania w terenie (eksperymenty pilotażowe), broszury tematyczne, praktyczny przewodnik poświęcony środowisku naturalnemu dla delegatów związków zawodowych, stronę internetową, serwis doradczy, elektroniczny list informacyjny itp. Z kolei zainspirowana inicjatywą RISE i dostosowana do specyficznych cech krajobrazu społeczno-ekonomicznego w Regionie Stołecznym Brukseli inicjatywa BRISE (międzyzwiązkowa sieć podnoszenia świadomości ekologicznej Regionu Stołecznego Brukseli) została powołana do życia w 2006 r. z inicjatywy związków zawodowych (FGTB, CSC i CGSLB) przy wsparciu agencji Bruxelles Environnement i władz stołecznych<sup>37</sup>. ASBL Arbeid & Milieu to działająca na terenie Flandrii inicjatywa partnerska stowarzyszenia zajmującego się ochroną środowiska i związkami zawodowymi (ABVV, ACLVB i ACV). Jej celem jest budowanie gospodarki i relacji społecznych, które funkcjonują z korzyścią dla społeczeństwa oraz środowiska naturalnego. W ramach inicjatywy regularnie organizowane są debaty, dni badań i okrągłe stoły poświęcone kwestiom społecznym i ekologicznym, rozpowszechniane są informacje oraz prowadzone projekty badawcze zapewniające wartość dodaną działalności związków zawodowych w przedsiębiorstwach.

<sup>36</sup> <http://www.rise.be/qui-sommes-nous.htm>

<sup>37</sup> [http://www.cgslb.be/sites/default/files/aclvb/Documenten/Regionales/Brussel/brochure\\_climatisation.pdf](http://www.cgslb.be/sites/default/files/aclvb/Documenten/Regionales/Brussel/brochure_climatisation.pdf)



## Sojusze i partnerstwa



### The Climate Alliance

HISZPANIA

W Hiszpanii powołano do życia projekt la **Alianza por el Clima**<sup>38</sup>, w którym uczestniczy ponad 400 organizacji reprezentujących ruch ekologiczny (Greenpeace, WWF i wiele innych), a także związki zawodowe (CCOO, UGT), organizacje zajmujące się rozwojem/współpracą, rolnicy i organizacje konsumenckie. Sojusz promuje transformację do modelu odnawialnej, wydajnej, zrównoważonej i sprawiedliwej energetyki, w ramach którego gwarantuje się powszechny dostęp do energii. Odbywa się to poprzez opracowywanie zbiorowych propozycji i organizację działań mających na celu zwiększenie wśród obywateli i grup politycznych świadomości potrzeby wdrożenia środków służących przeciwdziałaniu zmianom klimatycznym. Równoległe hiszpańskie związki zawodowe przygotowały konkretne materiały mające na celu podnoszenie świadomości wśród członków, a także zwiększenie ich zdolności do stawiania czoła wyzwaniom związanymi z ochroną klimatu w środowisku pracy<sup>39</sup>.



<sup>38</sup> <http://alianza-clima.blogspot.be>

<sup>39</sup> Zob.: UGT „Afrontar el Cambio Climático: Retos y Oportunidades”, 2017; ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud) proponuje regularne szkolenia w zakresie działalności związków zawodowych i środowiska naturalnego <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1235>



WŁOCHY

## Koalicja na rzecz klimatu (Coalizione Clima)

We Włoszech utworzona w 2015 r. Koalicja Klimatyczna (Coalizione Clima)<sup>40</sup> skupia ponad 200 organizacji, w tym organizacje sektora usług, związki zawodowe, przedsiębiorstwa, szkoły i uniwersytety, a także tysiące obywateli. Jej celem jest realizowanie wspólnych inicjatyw i podejmowanie działań mobilizacyjnych w celu budowania świadomości w obszarze walki ze zmianami klimatu oraz osiągnięcia uczciwego, wiążącego i skutecznego porozumienia w sprawie utrzymania globalnego ocieplenia na poziomie znacznie poniżej 2°C. Koalicja Klimatyczna funkcjonuje na poziomie zarówno krajowym, jak i regionalnym. Na przykład: w regionie Emilia-Romagna Koalicja (w skład której wchodzi związki zawodowe CGIL, CISL i UIL) była silnie zaangażowana w opracowanie regionalnego planu energetycznego do 2030 r., którego tworzenie towarzyszyło procesowi partycypacyjnemu, a który wyznacza ambitne cele, w tym ograniczenie emisji gazów cieplarnianych o 80% do 2050 r. i całkowite wycofanie się z wykorzystania paliw kopalnych w energetyce. Partycypacja polegała na udziale w regionalnej debacie (Stany Generalne Zielonej Gospodarki) oraz kilku konferencjach i warsztatach. W trakcie tego procesu w ramach Koalicji sformułowano szereg propozycji, w tym propozycje realizacji transformacji w sposób sprawiedliwy dla pracowników sektorów objętych unijnym systemem handlu uprawnieniami do emisji oraz w przemyśle wydobywczym.



<sup>40</sup> <http://coalizioneclima.it>



## Organizowanie pracowników w niemieckim sektorze energii odnawialnej



NIEMIEC

### Energia odnawialna jest szybko rozwijającym się przemysłem

W Niemczech branża energii odnawialnej jest szybko rozwijającą się gałęzią przemysłu, która już dziś jest ważną częścią gospodarki krajowej<sup>41</sup>. Jak to często bywa w przypadku sektorów rozwijających się, reprezentacja pracowników nie rozwija się równie szybko co działalność gospodarcza i pozostaje słabiej rozwinięta w porównaniu do tradycyjnych gałęzi przemysłu. W ostatnich latach powstało niewiele rad zakładowych i struktur związkowych. Jednocześnie lokalnym komisjom związkowym często brakowało personelu i kompetencji do organizowania pracowników.

Aby to zmienić, niemiecki związek zawodowy IG Metall przeprowadził w latach 2009–2014 szeroko zakrojoną kampanię mobilizacyjną skierowaną do najbardziej typowych przedstawicieli sektora ze szczególnym uwzględnieniem branży energii wiatrowej i słonecznej. Podzielona na kilka etapów kampania wymagała określenia planu działania i intensywnego przygotowania:

- zidentyfikowania firm i określenia osób kontaktowych;
- utworzenia organizacji wewnętrznej: powołania dedykowanych zespołów, określania konkretnych planów działania, zorganizowania spotkań koordynacyjnych, pozyskania środków finansowych, wsparcia prawnego z centrali itp.;
- zorganizowania szeroko zakrojonych kampanii komunikacyjnych skierowanych na przykład do lokalnych decydentów;
- a także wielu działań na poziomie zakładów, takich jak kampanie uświadamiające, pikiety u bram, wizyty domowe, spotkania indywidualne, organizowanie pracowników, organizowanie wyborów...

<sup>41</sup>Według konsorcjum EurObserv'ER w 2016 r. firmy w tym sektorze osiągnęły obrót w wysokości ponad 35,5 mld EUR, tworząc bezpośrednio i pośrednio około 283 000 miejsc pracy.

Ostatecznie efekty przerosły oczekiwania. Według związku IG Metall sam pierwszy etap kampanii doprowadził do uzyskania przez IGM pozycji najważniejszego związku w sektorze. Kampania doprowadziła do powstania 20 nowych rad zakładowych, wyboru po raz pierwszy w całej branży 150 przedstawicieli związku w zakładach, podpisania kilku układów zbiorowych pracy, a także rekrutacji 1500 nowych członków. Członkostwo w związkach zawodowych zwiększyło się w kilku przedsiębiorstwach, które wcześniej były zamknięte dla związków zawodowych, takich jak lider branży energetyki wiatrowej – Enercon.

20

Rady

1500

Pracownicy

150

Nowi stewardzi

PRZEWODNIK DLA ZWIĄZKOWCÓW

Zaangażowanie związków  
zawodowych w walkę ze  
zmianami klimatu,  
aby stworzyć sprawiedliwą  
transformację

CONFEDERATION  
SYNDICAT  
EUROPÉEN  
TRADE UNION

