

**DOSTOSOWANIE UMIEJĘTNOŚCI I**  
**KOMPETENCJI W OBLICZU**  
**DEKARBONIZACJI**  
**W obronie utrzymania zatrudnienia**

MIĘDZYNARODOWA SESJA ROBOCZA online  
18 i 19 lutego 2021 r.

Jako związki zawodowe musimy wykorzystać nasze zaangażowanie w strategię dotyczące zmian klimatu:

- wspierając uczestnictwo pracowników i dialogu społecznego (negocjacje zbiorowe).

- **Stając w obronie:**

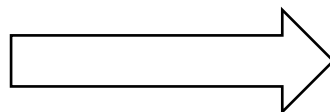
**jakości zatrudnienia (zielone miejsca pracy),  
prawa do szkoleń i dostosowania zawodowego,  
praw pracowniczych i  
ochrony socjalnej.**

- **Wyjaśniając członkom Unii, czym jest transformacja energetyczna i sprawiedliwa transformacja.**



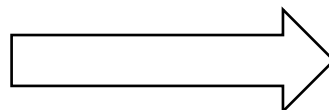
WITH SUPPORT FROM THE EUROPEAN UNION

**ZACHĘCAJĄC**



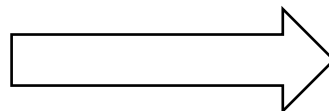
Zaangażowania  
pracowników,  
przedstawicieli i  
związków  
zawodowych

**BRONIĄC**



Zatrudnienia, szkoleń,  
zdrowia, ochrony socjalnej

**WYJAŚNIAJĄC**



Dobre praktyki w  
*sprawiedliwej*  
*transformacji*

## Ankieta przeprowadzona w latach 2019-2020:

### Najważniejszy sposób przeprowadzenia *sprawiedliwej transformacji*

#### Uczestnicy:

- pracownicy, związki zawodowe i pracodawcy z sektorów przemysłu, których dotyczy *transformacja energetyczna*

#### - Kraje:

- Włochy
- Polska
- Łotwa
- Bułgaria
- Litwa
- Hiszpania

## 56% ankietowanych uważa, że udział pracowników i związków zawodowych jest priorytetem na wszystkich etapach procesu

	Hiszpania	Włochy	Polska	Łotwa	Bułgaria	Litwa	RAZEM
<b>Tworzenie nowych ciał przedstawicielskich</b>	16%	42%	19%	15%	22%		24%
<b>Wspólne zaangażowanie pracowników i związków zawodowych</b>	84%	48%	53%	50%	65%		56%
<b>Konsekwencje społeczne</b>	0%	10%	28%	35%	13%		20%

## 52% respondentów uważa, że współpraca wszystkich partnerów społecznych jest niezbędna dla ułatwienia sprawiedliwej transformacji

	Hiszpania	Włochy	Polska	Łotwa	Bulgaria	Litwa	RAZEM
Współpraca sektorowych partnerów społecznych	62%	42%	38%	30%	70%	70%	52%
Polityki rządowe	15%	39%	38%	45%	18%	20%	29%
Strategia zatrudnienia na poziomie sektora	23%	19%	23%	25%	12%	10%	19%

- **W odniesieniu do zaangażowania związków zawodowych w proces transformacji:**
  - **jedynie 21% ankietowanych uważa, że związki zawodowe są aktywnie zaangażowane w te procesy;**
  - **40% uważa, że są tylko informowane;**
  - **a dla 39% respondentów, związki zawodowe nie uznaje transformacji za swój priorytet.**



Together for efficient  
representation interests  
of employees of companies  
in extractive sector



WITH SUPPORT FROM THE EUROPEAN UNION

	<b>Hiszpania</b>	<b>Włochy</b>	<b>Polska</b>	<b>Łotwa</b>	<b>Bułgaria</b>	<b>Litwa</b>	<b>RAZEM</b>
<b>Są aktywnie zaangażowane</b>	0%	33%	15%	28%	16%		21%
<b>Są informowane</b>	16%	26%	47%	44%	72%		40%
<b>Działania w tym zakresie nie są priorytetem</b>	84%	41%	38%	28%	12%		39%

*Together for efficient representation...*

**ÁNGEL LOZANO HIDALGO**



**52%** ankietowanych jest zdania, że **sprawiedliwa transformacja powinna koncentrować się na szkoleniach dostosowawczych (przekwalifikowaniu) pracowników i ich reintegracji w miejscu pracy.**

	Hiszpania	Włochy	Polska	Łotwa	Bulgaria	Litwa	RAZEM
<b>Szkolenia reintegracyjne pracowników</b>	67%	39%	19%	39%	66%	Większość	52%
<b>Sprawiedliwie społeczna zmiana</b>	13%	15%	48%	17%	24%		22%
<b>Przewidywanie zmian</b>	20%	46%	30%	44%	10%		26%

W tym kontekście uważają, że **edukacja i kształcenie zawodowe** powinny odgrywać podstawową rolę w podnoszeniu kwalifikacji pracowników:

	Hiszpania	Włochy	Polska	Łotwa	Bulgaria	Litwa	RAZEM
Niezbędne do zdobycia nowych umiejętności	65%	46%	38%	25%	52%		39%
Ważne dla optymalizacji zatrudnienia	22%	36%	22%	30%	38%		26%
Istotne dla uczenia się przez całe życie	13%	18%	39%	45%	10%	80%	35%

W przypadku trudności związanych ze *sprawiedliwą transformacją*:

- 40% ankietowanych uważa, że **największa trudność polega na nieaktualnych profilach pracowników i nieodpowiednim kształceniu**, które wymagają poważnych zmian; wskazując na **niedobór szkoleń i kwalifikacji jako największe ograniczenia w rozwiązywaniu problemu ekologizacji**.

	Hiszpania	Włochy	Polska	Łotwa	Bulgaria	Litwa	RAZEM
<b>Potrzeba zmiany sposobu kształcenia pracowników</b>	52%	36%*	40%*	48%	17%	50%	40%

\* Obydwie możliwości pokrywają się procentowo z istnieniem nieelastycznej polityki i niewielkim zaangażowaniem związków zawodowych.

- Pozostałe dwa elementy stanowiące trudność dotyczą:
  - w istniejącej tendencji do **zastępowania pracowników zamiast ich przekwalifikowania i odnowienia umiejętności 31%**; oraz
  - w tendencji do prowadzenia **mało elastycznej polityki i słabej współpracy partnerów społecznych, 29%**.

	Hiszpania	Włochy	Polska	Łotwa	Bułgaria	Litwa	RAZEM
<b>Mało elastyczna polityka i słabe zaangażowanie związkowe</b>	34%	36%	40%	14%	8%	40%	29%
<b>Tendencje do zastępowania zamiast do przekształcania</b>	14%	28%	36%	38%	75%	10%	31%

## Wnioski z ankiety

- **Transformacja energetyczna nie jest priorytetem dla związków zawodowych (ani dla dialogu społecznego), które uważają ją za perspektywę na przyszłość.**
- Pracownicy oczekują od związków zawodowych:
  - istnienia **współpracy ponadnarodowej** jako najlepszego sposobu rozwiązywania tych problemów;
  - **zwiększenia udziału i zaangażowania związków zawodowych, które są niewystarczające;**
  - **zdecydowanego zaangażowania na rzecz godnej pracy i jakości zatrudnienia jako podstawowego elementu dialogu społecznego.**

- Pracownicy i związki zawodowe uważają, że ekologiczne miejsca pracy będą miały wpływ na różne sektory energetyczne.
  - Natomiast związki zawodowe **postrzegają to jako zagrożenie** dla obecnego zatrudnienia.
  - Pracownicy uważają, że jest to możliwość **walki z bezrobociem** i możliwość **poprawy swojego miejsca pracy**, głównie poprzez własne przekwalifikowanie się w zakresie umiejętności zawodowych.
- Ponad połowa respondentów jest zdania, że **sprawiedliwa transformacja powinna koncentrować się na przekwalifikowaniu pracowników i ich reintegracji w miejscu pracy, w oparciu o kształcenie i szkolenia zawodowe.**
- **Brak szkoleń i kwalifikacji pracowników jest największą trudnością w rozwiązywaniu problemów *sprawiedliwej transformacji.***

Dlatego,

instrumentem umożliwiającym zaistnienie *sprawiedliwej transformacji* procesie *dekarbonizacji* jest:

**ustanowienie planów szkoleń i podnoszenia kwalifikacji pracowników w związku z nowymi zielonymi miejscami pracy.**

Proces planowania kształcenia musi odbywać się przy udziale przedstawicieli pracowników, aby stało się ono naprawdę skuteczne.

**SPROSTANIE**  
**DWÓM WYZWANIAM W OBLICZU PROCESÓW**  
**DEKARBONIZACJI:**

***UTRZYMANIE ZATRUDNIENIA***

***ORAZ***

***KSZTAŁCENIE I DOSKONAŁENIE ZAWODOWE***  
***PRACOWNIKÓW W PRZEMYSLE WYDOBYWCZYM***



## Jak *dekarbonizacja* wpływa na zatrudnienie:

- *Dekarbonizacja* będzie oznaczać utratę wielu miejsc pracy w tzw. *brązowej lub czarnej gospodarce*.
- *Dekarbonizacja* oddziałuje na poziomie terytorialnym i sektorowym, co może oznaczać utratę miejsc pracy:
  - zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio (te, które powstają wokół przemysłu) z powodu konwersji, zastąpienia lub zamknięcia zakładów;
  - w takich dziedzinach jak przemysł wydobywczy węgla i paliw kopalnych;
  - ze względu na zmiany w systemach produkcyjnych niektórych firm.

- **Międzynarodowa Organizacja Pracy oceniła, że *transformacja w kierunku gospodarki niskoemisyjnej* może pociągnąć za sobą utratę 6 milionów miejsc pracy związanych z powiązаныmi sektorami.**
- **Szacuje się, że w Europie do 2030 r. zlikwidowanych zostanie 160 tys. z obecnych 240 tys. miejsc pracy w kopalniach i elektrowniach ciepłowniczych. [*Raport Joint Research Centre (JRC), Centrum Badań Naukowych i Doradztwa Komisji Europejskiej*].**
- **UE prognozuje, że do 2030 r. w sektorze energii odnawialnej powstanie ponad 400 000 nowych miejsc pracy.**

Miejsca pracy powstaną jednak głównie w sektorach związanych z konsumpcją własną, gospodarstwami domowymi, handlem i przemysłem, elektryfikacją i transportem.

- ***Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 14 marca w sprawie zmian klimatycznych*** określa wpływ sprawiedliwej transformacji na zatrudnienie:
  - jest możliwe osiągnięcie zerowego poziomu emisji bez utraty miejsc pracy netto;
  - transformacja energetyczna może doprowadzić do zwiększenia netto liczby miejsc pracy o **2,1 mln, jeżeli do 2050 r. zostanie osiągnięta zeroemisyjność**, oraz o 1,3 mln, jeżeli emisja zostanie ograniczona jedynie o 80 %;
  - w tym celu konieczne jest **zwiększenie kompetencji unijnej Skills Panorama**, dostosowanie ich do najbardziej zagrożonych regionów, sektorów i osób oraz poprawa umiejętności pracowników w celu zapewnienia wysokiej jakości zatrudnienia w ich własnym regionie.

## UTRZYMANIE ZATRUDNIENIA

*Transformacja energetyczna* spowoduje powstanie nowej struktury przedsiębiorstw i prowadzenia działalności gospodarczej, która będzie generować zatrudnienie w wielu sektorach.

Mimo że szacuje się, iż nowe możliwości zatrudnienia w zielonej gospodarce zrekompensują utratę *miejsc pracy w sektorze wysokoemisyjnym*, **pracownicy, którzy podejmą nowe ekologiczne zatrudnienie, niekoniecznie będą tymi, którzy stracą pracę w gospodarce brązowej.**

**Dzięki transformacji energetycznej zostanie utworzonych więcej miejsc pracy niż zostanie zlikwidowanych, ale oznacza ona również zamknięcie przedsiębiorstw wydobywczych i utratę miejsc pracy dla ich pracowników.**

**Co musimy zrobić, aby uniknąć utraty miejsc pracy w przemyśle wydobywczym?**

- Ustanowienie środków mających na celu utrzymanie zarówno bezpośredniego, jak i pośredniego zatrudnienia w ramach sprawiedliwej transformacji energetycznej.**
- Wprowadzenie środków przygotowywania się do zmian poprzez politykę zatrudnienia mającą na celu kształcenie i wzmocnienie pozycji pracowników w ramach sprawiedliwej transformacji energetycznej.**
- Ustanowienie odpowiednich i skutecznych środków ochrony socjalnej w celu ochrony pracowników objętych zwolnieniami.**

**Ustanowienie środków mających na celu utrzymanie zarówno bezpośredniego, jak i pośredniego zatrudnienia w ramach sprawiedliwej transformacji energetycznej.**

- **Sprawiedliwa transformacja jest szansą na stworzenie wykwalifikowanego i wysokiej jakości zatrudnienia związanego z nowymi procesami produkcyjnymi, które wymagają od pracowników nowych kompetencji i umiejętności.**

Dlatego musimy:

- **zagwarantować adaptację zawodową (przekwalifikowania) pracowników zatrudnionych w gospodarce brązowej w celu dostosowania ich kompetencji zawodowych do nowych wymogów.**

- **Należy zwrócić szczególną uwagę na pracowników o niskich kwalifikacjach i starszych, którzy są najbardziej narażeni i którym najtrudniej będzie konkurować o nowe miejsca pracy.**
- **Zapewnienie jakości pracy na dwa sposoby:**
  - **w miejscach pracy dla osób o średnich i niskich kwalifikacjach, z gorszymi warunkami pracy i większym ryzykiem dla bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy [co będzie miało miejsce nawet jeśli stymulowane będą miejsca pracy dla osób o wysokich kwalifikacjach];**
  - **wzmocnienie systemów zaangażowania pracowników w obliczu bardziej rozdrobnionych systemów gospodarczych, w których negocjacje zbiorowe i reprezentacja pracowników są słabsze.**

**Wprowadzenie środków wyprzedzających zmiany poprzez politykę zatrudnienia mającą na celu kształcenie i wzmocnienie pozycji pracowników w ramach sprawiedliwej transformacji energetycznej.**

- **Promowanie zrównoważonej polityki przemysłowej**, która umożliwia tworzenie ekologicznych i wysokiej jakości miejsc pracy.
- **Promowanie inwestycji w technologie ekologiczne** poprzez europejskie programy badawczo-rozwojowe oraz platformy technologii niskoemisyjnych lub bezemisyjnych; z udziałem związków zawodowych w zarządzaniu funduszami UE przeznaczonymi na ich wdrażanie.
- **Wspieranie dywersyfikacji gospodarczej** w regionach i gałęziach przemysłu najbardziej dotkniętych skutkami transformacji wraz ze środkami umożliwiającymi pracownikom sprawiedliwą transformację. W tym sensie istnieje już *platforma „regiony węglowe w okresie transformacji”*:

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



**Ustanowienie odpowiednich i skutecznych środków osłon socjalnych w celu ochrony dotkniętych zmianami pracowników.**

**Ochrona socjalna jest jednym z podstawowych praw człowieka** (*program godnej pracy MOP*), a

**zagwarantowanie sprawiedliwej transformacji oznacza ustanowienie odpowiednich i skutecznych środków ochrony** pracowników dotkniętych procesami dekarbonizacji: zwolnieniami grupowymi, wcześniejszymi emeryturami, zamykaniem przedsiębiorstw itp.

Musimy dążyć do integracji społecznej tych pracowników i utrzymania ich warunków życia poprzez: zasiłki dla bezrobotnych, ubezpieczenie zdrowotne, świadczenia socjalne, emerytury itp.

**W Europie przedsiębiorstwa podlegające procesom transformacji energetycznej reprezentują większą część PKB i zatrudnienia w krajach, w których poziom życia jest niższy od średniej UE.**

**W nowych państwach (UE-10) ponad 20% wszystkich pracowników pracuje w 15 gałęziach przemysłu emitujących najwięcej gazów cieplarnianych (w porównaniu do 10% w Europie Zachodniej).**

**Doc trab: “Pełne wykorzystanie potencjału zielonej gospodarki pod względem tworzenia miejsc pracy-SWD/2012/0092 final”**

## W obliczu takich okoliczności związki zawodowe powinny:

- promować tworzenie systemów ochrony socjalnej** opartych na zasadach powszechności, równego traktowania i ciągłości, zapewniających opiekę zdrowotną, zabezpieczenie dochodów i usługi socjalne;
- promować włączenia odpowiednich środków ochrony socjalnej do krajowych polityk w zakresie zmian klimatu, w odniesieniu do pracowników zależnych od zasobów**, oceniających sytuacje ubóstwa energetycznego i najbardziej wrażliwych konsumentów;
- oceniać i przewidywać zagrożenia związane z zasobami kopalnymi**. Polityki takie jak dekarbonizacja mogą prowadzić do dewaluacji aktywów przedsiębiorstwa, obniżając jego wartość i negatywnie oddziałując na pracowników.

## **KSZTAŁCENIE I PRZYSTOSOWANIE ZAWODOWE**

**zapobiegające utracie miejsc pracy**

**Przeprowadzenie sprawiedliwej transformacji w celu uniknięcia utraty miejsc pracy oznacza dostosowanie systemów kształcenia zawodowego i edukacyjnego mających na celu tworzenie miejsc pracy.**

**Rozwój umiejętności zawodowych jest jednym z kluczowych czynników zapewniających powodzenie sprawiedliwej transformacji na gospodarkę niskoemisyjną, ponieważ otwiera on dostęp do pracy w nowych obszarach zatrudnienia, stymuluje wydajność, wzrost zatrudnienia i rozwój. (MOP)**

- **Transformacja ekologiczna prowadzi do pojawienia się nowych zawodów**, które będą wymagały zatrudnienia wykwalifikowanej siły roboczej, której podaż jest niewystarczająca.

[Holandia, na przykład, potrzebowała 50 000 wykwalifikowanych i doświadczonych specjalistów w 2019 r., aby przygotować podstawy dla transformacji energetycznej do 2030 r.: budowa i instalacja paneli słonecznych i wiatraków, systemy magazynowania i ulepszenia sieci w celu uniknięcia strat].

- **Wprowadzenie nowych technologii doprowadzi do stopniowej ekologizacji wszystkich sektorów gospodarki**, co pociągnie za sobą konieczność uzyskania nowych kwalifikacji zawodowych. Pracownicy będą musieli rozwijać się zawodowo i przechodzić stałe szkolenia.

- **Likwidacja gałęzi przemysłu (głównie przemysłu węglowego) w niektórych regionach doprowadzi do:**
  - **przeniesienia pracowników do innych lokalizacji geograficznych poza wspomniane regiony**
  - **i w konsekwencji takiej migracji do innych miejsc, może nastąpić zapaść w tych regionach, na co również należy zwrócić uwagę i nie pozostawiać tego problemu bez rozwiązania.**



Źródło: Striteska-Ilina and others, 2011

W ramach sprawiedliwej transformacji energetycznej związanej z **dekarbonizacją** należy zapewnić uaktualnienie umiejętności i dostępność miejsc pracy wymagających wysokich kwalifikacji, aby uniknąć braku ciągłości zatrudnienia i niepewności zatrudnienia.

➤ **Problem**

**Przedsiębiorstwa nie szkolą swoich pracowników w wystarczającym stopniu:** zaledwie 26% przedsiębiorstw prognozuje, jakie umiejętności zawodowe będą im potrzebne w przyszłości.

[Badania przeprowadzone przez EKES, Eurofound - Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy oraz Cedefop - Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego]



- Najczęstszymi **przeszkodami** w zdobywaniu nowych umiejętności są:
  - **brak motywacji** wśród pracodawców, którzy nie biorą pod uwagę wprowadzenia takich udoskonaleń;
  - **brak prawidłowych informacji**, niska zdolność do wprowadzania zmian oraz ryzyko finansowe związane z ich wprowadzeniem; oraz
  - **obawa** pracowników przed zmianami, zwłaszcza jeśli brakuje kultury partycypacji.

## W obliczu takich sytuacji związki zawodowe powinny:

- **promować rozwój krajowych strategii umiejętności**, wzywając do dostosowania istniejących programów kształcenia i szkolenia zawodowego, tak aby sprzyjały one umiejętnościom potrzebnym w nowych miejscach pracy;
- zaangażować się w **politykę edukacyjną i ochrony środowiska w celu rozwijania kompetencji zawodowych na przyszłość**. Jeśli skoncentrujemy się wyłącznie na przekwalifikowaniu, stracimy potencjał tworzenia nowych, bardziej ekologicznych miejsc pracy;
- włączyć do edukacji podstawowej zasadnicze założenia nowej zielonej gospodarki, aby zapewnić pełną i skuteczną transformację od strony popytu.

- ❑ **Negocjowanie umów** na poziomie sektorowym i przedsiębiorstwa **w celu**
  - **przewidywania potrzebnych kompetencji** oraz
  - **promowania kształcenia zawodowego przez całe życie** w sektorach najbardziej dotkniętych zieloną transformacją.
- ❑ **Wykorzystania mechanizmów informacji i konsultacji** do prognozowania strategicznych zmian i monitorowania polityki szkoleniowej przedsiębiorstw dla promowania jego dostosowania do potrzeb pracowników w związku z transformacją ekologiczną.
- ❑ **Wspierania relokacji pracowników** po określeniu sektorów i regionów najbardziej dotkniętych zmianami. [Takie działania mogą być częściowo finansowane z Europejskiego Funduszu Modernizacji ETS.

[Informacje o systemach edukacji, szkoleń i zatrudnienia:

<https://resourcecentre.etuc.org/Skills-needs-in-greening-economies-102.html> ]

## Bułgaria:

W latach 2009-2014 program "Rozwój systemu kompetencji pracowniczych według sektorów i regionów" został opracowany przez Bułgarskie Stowarzyszenie Przemysłowe oraz związki zawodowe CITUB i Podkrepa.

Projekt jest powiązany z inicjatywą Komisji Europejskiej w sprawie ustanowienia Europejskiej Klasyfikacji Umiejętności, Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów (ESCO) i umożliwił zbadanie 40 sektorów i zidentyfikowanie licznych profili związanych z transformacją ekologiczną.

Ostatecznym celem było włączenie tych kwalifikacji do istniejących programów nauczania w szkolnictwie średnim, na uniwersytetach i w szkolnictwie zawodowym.