

GREENET. Przyspieszenie zielonej transformacji w sprawiedliwy i społecznie odpowiedzialny sposób

- przypadki sektorów przemysłu, energetyki i transportu

RAPORT KRAJOWY



Co-funded by the
European Union

Małgorzata Koziarek

Instytut Spraw Publicznych

Warszawa, lipiec 2024



Spis treści

1 Wprowadzenie	4
Kontekst i cele badania	4
Nota metodologiczna	4
2 Najważniejsze krajowe polityki publiczne i regulacje istotne dla zielonej transformacji.....	4
Polityki dotyczące Zielonego Ładu.....	4
Polityki i programy na rzecz sprawiedliwej transformacji.....	4
Krajowy system stosunków przemysłowych	5
3 Zielona transformacja i jej wpływ na reorganizację, zatrudnienie i warunki pracy w trzech sektorach – analiza sektorowa	5
Energetyka.....	5
Sektor przemysłu	6
Sektor transportu.	9
4 Międzysektorowy obraz zmian obserwowanych przez pracowników	10
Działania podejmowane w trzech sektorach na poziomie przedsiębiorstw związane z zieloną transformacją	10
Wpływ zielonej transformacji na zatrudnienie i warunki pracy obserwowany przez pracowników	10
Opinie, oczekiwania i potrzeby pracowników	11
Postrzeganie zielonej transformacji i perspektyw swoich zakładów pracy.....	11
Dostępne formy wsparcia dla pracowników związane z transformacją	11
Postrzeganie sytuacji własnej: stopień poinformowania, perspektywy zawodowe, pożądane formy wsparcia	12
5 Partnerzy społeczni wobec polityk Zielonego Ładu.....	12
Strategie, postulaty, postrzeganie swojej roli	12
Działania podejmowane przez partnerów społecznych na poziomie branżowym i na szczeblu przedsiębiorstw	14
6 Dialog społeczny i rokowania zbiorowe w kontekście sprawiedliwej transformacji.....	14
Dialog społeczny na poziomie branżowym	14
Dialog społeczny na poziomie przedsiębiorstw	15
Procedury informowania i konsultowania w układach zbiorowych pracy.....	15
Postanowienia umów zbiorowych wspierające sprawiedliwą transformację	15
Postanowienia dotyczące zatrudnienia i nowych zielonych miejsc pracy, edukacji, szkolenia i umiejętności; ochrony socjalnej i warunków pracy	15
Klauzule środowiskowe	16



7 Wnioski i rekomendacje	17
Wnioski i refleksje na temat przyszłego modelu zielonego dialogu społecznego.....	17
Rekomendacje dla partnerów społecznych	17
Materiały źródłowe	20



1 Wprowadzenie

Kontekst i cele badania

Niniejszy raport przedstawia wyniki badań przeprowadzonych w Polsce przez Instytut Spraw Publicznych w ramach projektu „GREENET. Przyspieszenie zielonej transformacji w sprawiedliwy i społecznie odpowiedzialny sposób - przypadki sektorów przemysłu, energetyki i transportu” obejmującego 10 krajów europejskich. Celem badań było dostarczenie partnerom społecznych aktualnego oglądu sytuacji w trzech sektorach, aby mogli wypracować nowe strategiczne ramy działania na szczeblu krajowym i europejskim.

Nota metodologiczna

Badanie obejmowało analizę danych zastanych oraz 17 wywiadów pogłębionych (on-line i face-to-face) z przedstawicielami związków zawodowych i pracodawców z analizowanych branż oraz ankietę on-line, w której wzięło udział 52 pracowników energetyki i przemysłu. Faza terenowa była realizowana w okresie styczeń-lipiec 2024.

2 Najważniejsze krajowe polityki publiczne i regulacje istotne dla zielonej transformacji

Polityki dotyczące Zielonego Ładu

Najważniejszymi dokumentami polityki klimatycznej w Polsce (obecnie aktualizowanymi) jest Krajowy Plan Działań na rzecz Energii i Klimatu na lata 2021-2030 oraz Polityka Energetyczna Polski do roku 2040. Zgodnie z ich zapisami Polska ma zredukować o 7% emisję gazów cieplarnianych do roku 2030 w porównaniu z rokiem 2005. Przyjęte cele to wzrost udziału OZE w wytwarzaniu energii elektrycznej (do 23%), ciepła (do 28%) i transporcie (do 14%), a także podniesienie efektywności energetycznej w energetyce, budownictwie i transporcie. Do roku 2030 udział węgla w zaopatrzeniu w energię elektryczną ma spaść do 56%-37,5%. Węgiel, ma być zastępowany gazem ziemnym, jako paliwem przejściowym, do czasu, gdy do miksu energetycznego zostanie włączona energia jądrowa : pierwszy reaktor ma być oddany do użytku w 2035. Polityki publiczne wspierające realizację tych celów to m.in. Polska Strategia Wodorowa do roku 2030 z perspektywą do roku 2040, Polski Program Energetyki Jądrowej, Długoterminowa strategia renowacji budynków, Mapa drogowa transformacji w kierunku gospodarki o obiegu zamkniętym, Przedsięwzięcie realizujące cele wyznaczone przez Europejski Zielony Ład są realizowane są m.in. w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO). Strategia Zrównoważonego Rozwoju Transportu do roku 2030 oraz Kierunki rozwoju transportu intermodalnego do 2030 r. z perspektywą do 2040 r.

Polityki i programy na rzecz sprawiedliwej transformacji

Sprawiedliwa transformacja jest jedną z osi Polityki Energetycznej Polski do roku 2040. W pięciu regionach węglowych: Wielkopolsce Wschodniej, na Śląsku, na Dolnym Śląsku (w wałbrzyskim), Łódzkiem i Małopolsce realizowane są Terytorialne Plany Sprawiedliwej Transformacji.

Krajowy system stosunków przemysłowych

System zbiorowych stosunków pracy w Polsce charakteryzuje się dużym rozdrobnieniem, niskim poziomem uwiązkowienia (12.7%¹) i przynależności do organizacji pracodawców (20%²), oraz słabym pokryciem układami zbiorowymi wynosi (13,4%³) [OECD 2019]. W Polsce występują dwie formy reprezentacji pracowników: związki zawodowe (forma dominująca) oraz rady pracowników. Prawo do informacji i konsultacji jest gwarantowane przez Ustawę o związkach zawodowych.

W systemie rokowań zbiorowych, który jest w pełni zdecentralizowany dominuje szczebel zakładowy, ponadzakładowe zbiorowe układy pracy są nieliczne. Zgodnie z Kodeksem pracy układy zbiorowe regulują warunki zatrudnienia i definiują wzajemne zobowiązania stron i nie mogą zawierać zapisów mniej korzystnych niż przepisy Kodeksu pracy. Prawo zezwala na czasowe odstąpienie od stosowania autonomicznych przepisów prawa pracy.

W sektorach gospodarki będących przedmiotem analizy występuje tylko jeden układ branżowy obejmujący przedsiębiorstwa sektora węgla brunatnego. Pokrycie układami zbiorowymi (na poziomie przedsiębiorstw) w branży elektroenergetycznej wynosi 9%-12% [Eurofound 2022 1], a w sektorze gazowym 90% [Eurofound 2022 2]. W branży transportu drogowego nie występują układy zbiorowe na żadnym poziomie (w całym sektorze transportu i gospodarki magazynowej pokrycie układami w 2015 roku wynosiło 1% [Eurofound 2015]).

3 Zielona transformacja i jej wpływ na reorganizację, zatrudnienie i warunki pracy w trzech sektorach – analiza sektorowa

Energetyka

Sektor. W branży wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę pracuje 112,9 tys osób, a w górnictwie węgla kamiennego i brunatnego 72,3 tys.⁴ Polski mikś energetyczny opiera się w znacznej części na węglu (60.5% w 2023; 70,4% w 2022) przede wszystkim pozyskiwanym z krajowego wydobycia (69% w 2022), a sektor paliwowo-energetyczny zdominowany jest przez duże spółki (grupy kapitałowe) kontrolowane przez Skarb państwa. Podmioty prywatne (obejmujące zarówno duże, średnie i małe przedsiębiorstwa) działają we wszystkich ogniwach łańcucha wartości sektora, ale ich udział nie przekracza kilku procent, z wyjątkiem sprzedaży, gdzie może sięgać 20%. Tym niemniej sektor prywatny wciąż dominuje w wytwarzaniu energii ze źródeł odnawialnych, a jednocześnie występują w nim jedynie nieliczne instalacje konwencjonalne. W obrębie sektora zaopatrzenia w energię i ciepło działają również nieliczne spółki komunalne obsługujące lokalne sieci.

Strategie. Z jednej strony sektor musi reagować na rosnące ceny CO2 i zobowiązania wynikające z pakietu Fit for 55, z drugiej strony stoi przed perspektywą zastąpienia starych bloków węglowych z lat 80-tych czy 90-tych, (które będą likwidowane albo zastępowane jednostkami gazowymi lub na

¹ 2018

² 2018

³ 2019

⁴ Dane GUS, 1 kw. 2024.



biokomponenty. Produkcja węgla systematycznie spada, co jest spowodowane czynnikami ekonomicznymi, jak również wyczerpywaniem się złóż (w przypadku węgla brunatnego) i malejącym udziałem węgla w miksie energetycznym. Śląskie elektrociepłownie opalane węglem zlokalizowane przy kopalniach węgla kamiennego, w związku z ograniczeniami wydobycia tego surowca zaczęto przystosowywać do spalania gazu pochodzącego z odmetanowania kopalń i wyłączono z eksploatacji starsze emitery o niższej sprawności. Strategie spółek energetycznych wynikające z polityki klimatycznej obejmują również rozwijanie OZE: farm wiatrowych na lądzie i morzu, farm fotowoltaicznych, budowę magazynów energii. W elektrociepłowniach instalowane są kotły elektronowe, pompy ciepła przemysłowe. Duży wytwórcy i dostawcy energii koncentrują się na jakości, bezpieczeństwie i niezawodności dostaw energii za akceptowalną cenę. Wraz z wzrostem udziału OZE system staje się mniej stabilny, stąd też moce węglowe utrzymywane są jako stabilizator, planowane są również rozwiązania hybrydowe łączące różne źródła OZE ze sobą i z magazynami energii, a w obszarze dystrybucji rozwijane inteligentne sieci, żeby zapewnić niezawodność funkcjonowania systemu. Energia z OZE jest uwzględniana w obszarze sprzedaży zgodnie z przepisami i preferencjami klientów. Jedna z firm planuje usługi w zakresie efektywności energetycznej. Realizacja opisanych strategii wymaga dużych inwestycji, często o długim okresie zwrotu. Ponieważ aktywa węglowe stanowią utrudnienie w pozyskaniu finansowania dłużnego, poprzedni rząd zaplanował przeniesienie ich z państwowych spółek energetycznych do odrębnego podmiotu (tzw. NABE), plan ten jest aktualnie modyfikowany.

Wpływ na zatrudnienie i warunki pracy

Zatrudnienie w górnictwie węglowym i energetyce węglowej zmniejsza się, chociaż na razie w ograniczonym stopniu, co wynika m.in. z wynegocjowanego harmonogramu zamykania państwowych kopalń węgla kamiennego do roku 2049 i wciąż trwającymi pracami nad wydzieleniem aktywów węglowych z państwowych spółek energetycznych, dominujących w branży. Jednocześnie wzrasta zatrudnienie związane z przyrostem nowych „zielonych” instalacji, a także budową nowych linii energetycznych, generującą popyt na usługi budowlane. Jednak trendy te nie równoważą się, nie tylko z powodu mniejszej pracochłonności nisko- i zeroemisyjnych technologii, ale również dlatego, że nie powstają miejsca pracy dla niskokwalifikowanych pracowników.

Zielona i cyfrowa transformacja skutkuje zmianą **zapotrzebowania na kompetencje**. Niektóre likwidowane stanowiska np. w działach nawęglania nie wymagają kwalifikacji, natomiast tam, gdzie zaczynają dominować zautomatyzowane urządzenia (w szczególności tam, gdzie nośnikami są gaz, czy OZE) potrzebne są wyższe kompetencje. Z jednej strony sektor boryka się z luką pokoleniową, w szczególności dotyczącą elektromonterów, którą nie jest łatwo uzupełnić między innymi ze względu na długi czas nabywania uprawnień. Z drugiej strony rośnie zapotrzebowanie na pracowników posiadających kompetencje związane z urządzeniami i systemami IT, w tym w zakresie cyberbezpieczeństwa. W przyszłości potencjalnie duży rynek pracy stworzy energetyka jądrowa.

Sektor przemysłu

Sektor. Udział przetwórstwa przemysłowego w PKB wynosi 22,5%⁵, zatrudnienie w sektorze wynosi 2353,8 tys. osób⁶. W ramach sektora funkcjonują branże, na które zielona transformacja ma

⁵ Źródło GUS, dane za 2022.



szczególnie duży wpływ: branże energochłonne np. przemysł metalowy (62,5 tys. zatrudnionych w produkcji metali) i przemysł materiałów budowlanych (116,0 tys. zatrudnionych), czy przemysł motoryzacyjny, który generuje 7-8% PKB i zatrudnia 203,4 tys. osób⁷, które zostały opisane poniżej. W sektorze funkcjonują przedsiębiorstwa będące częścią międzynarodowych koncernów jak i różnej wielkości lokalni producenci.

Firmy przemysłowe mierzą się ze wzrostem kosztów związanych z emisją CO₂ (szczególnie branże energochłonne) oraz z konkurencją towarów spoza UE. Duże znaczenie dla ich przetrwania będzie miał mechanizm wyrównawczy CBAM, jego efektywność i szczelność. Istotną rolę odgrywają również ceny energii, które są wysokie ze względu na udział węgla w jej wytworzeniu. Dla przemysłów energochłonnych problemem są również wyzwania technologiczne dekarbonizacji.

Strategie przedsiębiorstw. Przedsiębiorstwa z jednej strony dążą do ograniczenia śladu węglowego związanego z procesem wytwarzania (emisją CO₂ i zużyciem energii), z drugiej strony wprowadzają produkty o parametrach bardziej przyjaznych dla klimatu i środowiska. Firmy energochłonne inwestują w **niskoemisyjne technologie**, które generują koszty i jednocześnie zwiększają zapotrzebowanie na energię elektryczną. Niektóre przedsiębiorstwa budują **własne źródła energii**.

Cementownie przechodzą na mniej emisyjną produkcję cementów niższej klasy, z drugiej strony biorą pod uwagę wykorzystanie CCS (wychwytywanie i zatłaczanie pod ziemię CO₂), jest to jednak proces bardzo kosztowny. Żeby obniżyć koszty energii przedsiębiorstwa zwiększają **efektywność energetyczną i odzyskują energię odpadową** w procesach produkcji lub wykorzystują **OZE** (np. drewniane odpady z produkcji okien drewnianych w kotłach na biomasę). W przemyśle budowlanym wprowadzane są **wyroby obniżające emisyjność budownictwa** (energooszczędne, o lepszej izolacyjności), a producenci samochodów przestawiają się na **produkcję pojazdów elektrycznych** i zaczynają wycofywać lub ograniczać produkcję silników spalinowych.

Wzrost **surowców wtórnych** do produkcji w przemyśle jest zależny od opłacalności i dostępności niezanieczyszczonych materiałów. W przemyśle metalowym rośnie popyt na złom dobrej jakości i wzrasta znaczenie mocy wytwórczych stali ze złomu. Wyzwaniem jest **uzyskanie wyrobów o odpowiednich parametrach przy zastosowaniu surowca z odzysku** (np. w przemyśle budowlanym). W branży motoryzacyjnej w ramach GOZ, obserwuje się trzy zjawiska: recykling wycofywanych z eksploatacji samochodów, regenerację i certyfikację części do obrotu na rynku wtórnym oraz na razie eksperymentalne próby regeneracji całych (4-5 letnich) pojazdów, które wracają na linię produkcyjną (Renault). Przy czym w Polsce potencjalny rynek na samochody, które przeszły „re-manufacturing” jest bardzo wąski – ponieważ dominują na nim samochody z bardzo długim stażem, a pojazdy 4-5 letnie są traktowane jak nowe.

Ogólnie rzecz biorąc, firmy dostosowują swoje strategie działania do polityki klimatycznej w różnym stopniu, trudniej będzie sprostać wyzwaniom zielonej transformacji małym krajowym przedsiębiorstwom przemysłowym.

Wpływ polityki Zielonego Ładu na reorganizację sektora

⁶ Źródło GUS, dane za 1 kw. 2024.

⁷ Źródło GUS. Dane o zatrudnieniu za 1 kw.2024.

Wzrasta współpraca przemysłu wytwórczego z firmami zajmującymi się recyklingiem (np. w przemyśle metalowym), obserwuje się integrację z dostawcami OZE – partnerstwa, inwestowanie w projekty OZE lub długoterminowe umowy z dostawcami energii z OZE, żeby zmienić strukturę kosztów i zmniejszyć ślad węglowy. W sektorze motoryzacyjnym, który korzysta z dostaw producentów stali i innych metali, tworzyw sztucznych, art. gumowych, szyb, elektroniki, co raz większe znaczenie zyskuje współpraca z branżą elektrotechniczną (producenci baterii). Ponieważ 1/3 wartości samochodu stanowi bateria elektryczna, skutkiem tego zakłady motoryzacyjne są uzależnione przede wszystkim od chińskich producentów (72% udziału w globalnym rynku baterii elektrycznych). Kolejna 1/3 kosztów to oprogramowanie, w tym do zarządzania energią dostarczane przez wielkie firmy IT (głównie amerykańskie, częściowo koreańskie i w co raz większym stopniu chińskie), a w rękach europejskiego oryginalnego producenta wyposażenia (OEM) pozostaje ostatnia 1/3 obejmująca montaż całości. W przypadku pojazdów z napędem wodorowym, produkcja odbywa się na zasadzie joint-venture z firmami dysponującymi odpowiednimi technologiami przy udziale OEM sięgającym ledwie 50%. Obecnie ma ona marginalny udział w rynku (pojazdy są drogie i brakuje infrastruktury ładowania) i rozwija się głównie w segmencie autobusów. Powstała między innymi fabryka wytwarzająca pojazdy pod polską marką Nesobus w Świdniku.

Wpływ na zatrudnienie i rynek pracy

Wpływ na zatrudnienie zależy od branży. W przypadku przemysłów energochłonnych np. w przemyśle metalowym lub cementowym warunkiem utrzymania miejsc pracy jest zachowanie opłacalności produkcji w warunkach rygorów polityki klimatycznej. W sektorze motoryzacyjnym do samochodów elektrycznych potrzeba o 1/3 mniej pracowników niż do wytwarzania pojazdów spalinowych. Skutkiem tego w branży zaczynają się już redukcje i zwolnienia (np. zwolnienia grupowe w zakładzie FCA Poland Bielsko-Białej, który produkował silniki spalinowe), chociaż na razie w mniejszej skali. Szansą dla firm produkujących elementy do silników spalinowych i układu paliwowego (katalizatory, świece, skrzynia biegów), może być trend przywracania jakości używanym samochodom spalinowym dla odbiorców, których nie będzie stać na stosunkowo drogi samochód elektryczny (nawet poddany regeneracji). Regeneracja samochodów używanych w Polsce (poleasingowych) na razie ogranicza się do inicjatywy Renault, która ma się opierać na istniejącej obsadzie kadrowej warsztatów serwisowych dealerów.

Polityka klimatyczna przyczynia się do wprowadzania na rynek wielu nowych produktów np. w przemyśle budowlanym, których wpływ na zdrowie pracowników czy użytkowników nie jest jeszcze do końca dobrze zbadany.

Zielona transformacja generuje zapotrzebowanie na innowacje, wzrasta popyt na specjalistów, inżynierów technologii materiałowej, technologii środowiskowej (np. w branży metalowej). W sektorze motoryzacyjnym zmiany zapotrzebowania na kompetencje pracowników wynikają przede wszystkim z cyfryzacji. Natomiast produkcja samochodów z napędem elektrycznym może wymagać odpowiednich uprawnień zawodowych z uwagi na styczność pracowników z napięciem elektrycznym. Zapotrzebowanie na nowe kompetencje nie wpływa na zatrudnienie, ponieważ firmy opierają się na dotychczasowych pracownikach.

Sektor transportu.

Sektor. Branża transportu i gospodarki magazynowej zatrudnia 849 518 osób⁸. Dominuje w niej transport lądowy, zatrudniający w 2021 71% pracowników branży, przy czym 51% w drogowym przewozie towarów⁹. Udział sektora transportu drogowego w PKB wynosi 7%, a zatrudnienia w gospodarce ogółem 6.5%¹⁰. W transporcie drogowym działa 105000 firm, w tym 45000 wykonuje przewozy międzynarodowe. Dużych przedsiębiorstw jest około 100, w tym spółki z kapitałem zagranicznym, jak i rodzime. Większość podmiotów to mikroprzedsiębiorstwa posiadające średnio sześć pojazdów, czyli sześciu pracowników. Jednocześnie stworzenie jednego miejsca pracy w branży to koszt minimum 13000 euro, przy rentowności rzędu 2-3%¹¹. Udział transportu kolejowego w zatrudnieniu w branży stanowi 5% (ok. 47 tys. pracowników), a wodnego¹² oraz lotniczego pasażerskiego po 1%.

Strategie. Firmy obsługujące drogowe przewozy międzynarodowe nie są skłonne do wymiany floty na elektryczną (do tej pory w Polsce zarejestrowanych jest zaledwie kilkanaście elektrycznych pojazdów ciężarowych) ze względu na ograniczenia użytkowe elektrycznych ciągników siodłowych, czyli tj. dystans, który można pokonać bez ładowania, czas ładowania oraz niedostępność infrastruktury ładowania, które sprawiają, że koszt jednego kilometra jest co najmniej dwa razy wyższy niż przy ciągniku spalinowym, przy jednocześnie 4-5 krotnie wyższej cenie za pojazd, co oznacza wydatek 400.000 – 600.000 euro za ciągnik z naczepą, czyli za utworzenie jednego neutralnego klimatycznie miejsca pracy. Pojazdy elektryczne pojawiają się w segmencie samochodów dostawczych operujących na krótszych trasach. W transporcie pasażerskim przedsiębiorstwa komunikacji miejskiej zastępują autobusy spalinowe pojazdami z napędem elektrycznym lub wodorowym, ponieważ Ustawa o elektromobilności i paliwach alternatywnych wymusza co najmniej 30% udział autobusów zeroemisyjnych we flocie realizującej zadania komunikacji miejskiej w jednostkach samorządu terytorialnego liczących powyżej 50.000 mieszkańców. Jednak aby obsłużyć dany dystans autobusem elektrycznym, miasto musi mieć o 10% więcej autobusów w porównaniu z flotą spalinową, aby zapewnić ciągłość usługi (wynika to z częstotliwości i niezbędnego czasu ładowania). Inne środki obniżające emisyjność sektora transportu drogowego niż elektryfikacja, np. działania podnoszące efektywność zużycia paliwa (ekonomia jazdy, unikanie pustych przebiegów), ecodriving wspierany przez oprogramowanie komputerowe i AI, są w sektorze podejmowane od dawna bez związku z polityką klimatyczną w ramach optymalizacji i dążenia do obniżania kosztów i towarzyszą temu stosowane przez pracodawców różne narzędzia motywacyjne adresowane do pracowników.

Wpływ polityk klimatycznych na strategię branży kolejowej jest znikomy, skupiono się na modernizacji niektórych linii, sieć kolejowa nie jest rozbudowywana, maleje ruch towarowy. Aktualna krajowa polityka transportowa sprzyja „kanibalizacji” transportu kolejowego przez transport drogowy, a środki rozwijania transportu intermodalnego są nieskuteczne.

⁸ Źródło GUS, 31.12.2023.

⁹ Na podstawie Eurostat: *sbs_na_1a_se_r2*

¹⁰ Źródło: <https://tlp.org.pl/wp-content/uploads/2023/07/raport-transport-drogowy-w-polsce-2023.pdf>

¹¹ Dane cytowane za uczestnikiem badania.

¹² Z 34,000 marynarzy tylko 300 pracuje pod polskimi banderami.



Polityka klimatyczna nie ma również większego wpływu na strategię przedsiębiorstw działających w branży morskiej czy lotniczej, ponieważ zeroemisyjne rozwiązania dla tego rodzaju przewozów są dopiero w fazie rozwojowej.

Wpływ na zatrudnienie i warunki pracy

Zmiana napędu na elektryczny nie jest zagrożeniem dla miejsc pracy kierowców, ani też nie zmienia charakteru ich pracy. Autobusy komunikacji miejskiej są podłączane przez kierowców do ładowania kiedy kończą zmianę, samo ładowanie nie wymaga to obecności kierowcy. Jednak inaczej konieczność ładowania pojazdu w trasie może się pojawić w przypadku przewozów towarowych, co rodzi pytanie o zaliczenie czasu ładowania do czasu pracy. Poza tym świadomość potencjalnego ryzyka samozapłonu akumulatora w pojeździe elektrycznym może negatywnie wpływać na komfort pracy kierowcy.

Kompetencje. Zielona transformacja nie wpływa w sposób istotny na zapotrzebowanie na kompetencje, ewentualne zmiany dokonują się ewolucyjnie.

4 Międzysektorowy obraz zmian obserwowanych przez pracowników

Działania podejmowane w trzech sektorach na poziomie przedsiębiorstw związane z zieloną transformacją

Ponad połowa (58%) uczestników sondażu, w którym wzięli udział pracownicy energetyki i przemysłu wskazała, że przedsiębiorstwo, w którym pracują **zmienia lub rozszerza profil działalności w kierunku niskoemisyjnym** (częściej w energetyce), 40% - że posiada ono strategię lub program dotyczący ochrony środowiska lub klimatu. Na zmianę modelu działania, organizację pracy lub procesów technologicznych w kierunku niskoemisyjnym wskazało 37% badanych. Równie licznie badani deklarowali, że ich pracodawca wydał instrukcje lub zorganizował szkolenia dla pracowników z proekologicznych sposobów postępowania. Wykorzystanie energii OZE lub w obiegu zamkniętym wskazywała 1/3 badanych, równie często raportowano rozszerzenia profilu działalności w kierunku niskoemisyjnym; 27% ankietowanych zadeklarowało, że ich pracodawca ogranicza lub wygasza działalność opartą na paliwach kopalnych. Pojedyncze wskazania dotyczyły organizowania szkoleń lub wspierania ekologicznych sposobów korzystania z transportu. Jednocześnie blisko jedna czwarta badanych deklarowała **brak wystarczającej wiedzy na temat działań przedsiębiorstwa** dotyczących zielonej transformacji. W kilku przypadkach respondenci nie słyszeli o żadnych działaniach w tym zakresie.

Wpływ zielonej transformacji na zatrudnienie i warunki pracy obserwowany przez pracowników

Większość uczestników sondażu **nie zaobserwowała wpływu zielonej transformacji na miejsca pracy** w swoim przedsiębiorstwie. Nielicznie deklarowane zmiany najczęściej dotyczyły wstrzymania przyjęć do pracy oraz likwidacji miejsc pracy (po 17% wskazań). W pojedynczych przypadkach badani deklarowali wynikającą z zielonej transformacji zmianę warunków bhp (częściej na lepsze).

Niespełna połowa ankietowanych zadeklarowała, że pracodawca włącza pracowników w monitorowanie i dostosowanie środków bhp do nowych zadań związanych (np. z wdrażaniem nowych zielonych technologii), a ¼ nie miała wiedzy na temat działań pracodawcy w tym zakresie.

Opinie, oczekiwania i potrzeby pracowników

Postrzeżenie zielonej transformacji i perspektyw swoich zakładów pracy

Większość badanych (63%) zgadza się ze stwierdzeniem, że zielona transformacja przyczyni się do **poprawy stanu środowiska i zdrowia** obywateli. Jedynie 40% spodziewa się, że przyczyni się ona do poprawy konkurencyjności krajowej gospodarki, a tylko 36%, że przyczyni się do **niezależności energetycznej kraju**. Mniej niż 1/3 badanych uważa, że w wyniku zielonej transformacji wzrośnie łączna **liczba miejsc pracy** w gospodarce. Znakomita większość (78%) jest zdania, że **regiony** zależne od wysokoemisyjnych branż nie poradzą sobie bez pomocy państwa. Jednocześnie dwie trzecie ankietowanych obawia się, że skutkiem transformacji będą **wyższe ceny i koszty utrzymania**, a **wsparcie** dla grup społecznych dotkniętych transformacją będzie nietrafne lub spóźnione. Mniej pracowników spodziewa się **utrąty konkurencyjności UE** wskutek wdrożenia zielonych standardów, ale i tak są oni w większości (52%).

Pracownicy w większości uważają, że zielona transformacja jest ważna dla **przyszłości przedsiębiorstw**, w których pracują (42% odpowiedzi „raczej istotna” oraz 25% „bardzo istotna”), podobnie jak transformacja cyfrowa (69% odpowiedzi: „raczej istotna” lub „zdecydowanie istotna”). Jednak jeszcze więcej badanych uważa za istotne dla przyszłości ich zakładów pracy rosnące ceny energii (78%, przy czym aż 42% za zdecydowanie istotne) oraz ograniczony dostęp do surowców (73%, w tym 44% za zdecydowanie istotne).

Oczekiwania związane ze sprawiedliwą transformacją

Uczestnicy ankiety oceniali w skali 1-5 **wpływ wybranych działań na możliwość sprawiedliwego przeprowadzenia transformacji**. Najwyżej został oceniony potencjał *instrumentów ostonowych dotyczących kosztów energii dla wrażliwych grup ludności* (średnia ocen: 4,0) i *ochron socjalnych dla pracowników zagrożonych negatywnymi skutkami transformacji* (średnia: 3,9) – w obu przypadkach duży lub bardzo duży wpływ deklarowało 63% ankietowanych. *Dofinansowanie zatrudnienia u nowych pracodawców pracowników, którzy zostali zwolnieni w wyniku transformacji* uzyskało średnią ocenę 3,7, podobnie jak *zróźnicowanie branżowe gospodarki w regionach zdominowanych przez paliwa kopalne*. Za działania o mniejszym wpływie na sprawiedliwy przebieg transformacji badani uznali *włączanie pracowników w proces planowania* (25% oceniło jego wpływ jako mały lub znikomy), a następnie *tworzenie nowych zielonych miejsc pracy w miejsce likwidowanych wysokoemisyjnych stanowisk* (23% takich wskazań). Średnio wpływ tych instrumentów został oceniony na 3,6 tak samo jak znaczenie *wsparcia doskonalenia zawodowego i przekwalifikowania pracowników, żeby mogli utrzymać zatrudnienie*.

Dostępne formy wsparcia dla pracowników związane z transformacją

W przypadku zwolnień raportowanych przez niektórych uczestników sondażu pracownikom niekiedy oferowano inne stanowisko w tym samym przedsiębiorstwie. Niektórzy mogli skorzystać z jednorazowej odprawy, wcześniejszych emerytur (płatnych urlopów przedemerytalnych) lub innego



rodzaju osłon. Pojedynczy respondenci deklarowali, że były tworzone nowe miejsca pracy lub wprowadzano zmiany na istniejących stanowiskach pracy.

Przegląd i podnoszenie kwalifikacji pracowników

Chociaż tylko nieliczni badani zadeklarowali, że w ich przedsiębiorstwie był prowadzony **przegląd kwalifikacji pracowników**, ponad ¼ ankietowanych wskazała, że pracodawca zapewnia pracownikom **szkolenia** podnoszące ich kwalifikacje, które na ogół obejmują kształcenie umiejętności cyfrowych. W niektórych przypadkach przedsiębiorcy zapewniaли pracownikom możliwość **przekwalifikowania** (w tym również kształcenie umiejętności cyfrowych).

Postrzeżenie sytuacji własnej: stopień poinformowania, perspektywy zawodowe, pożądane formy wsparcia

Trzy czwarte respondentów **nie czuje się wystarczająco poinformowana** o planach przedsiębiorstwa związanych z zieloną transformacją, czy wpływie polityki klimatycznej na rynek pracy w branży, a niewiele mniejsza grupa o tym, jak ograniczyć wpływ przedsiębiorstwa na środowisko i klimat.

Uczestnicy sondażu tylko w pojedynczych przypadkach deklarowali, że pracodawca omawiał z nimi (lub ich przedstawicielami) wpływ zielonej transformacji na sytuację pracowników, sposoby minimalizowania jej negatywnych skutków, zmieniające się potrzeby dotyczące umiejętności pracowników, czy zakres i formę programów wsparcia.

Zarówno branża, jak i przedsiębiorstwa w których badani pracują są przez nich postrzegane jako **kluczowe dla regionu ich zamieszkania** (75% i 77% odpowiedzi raczej tak lub, zdecydowanie tak). Zieloną transformację jako **zagrożenie dla własnego miejsca pracy** postrzega 62% badanych, a cyfrową 54%. Żeby utrzymać zatrudnienie aż 81% ankietowanych jest **gotowych podnieść swoje kwalifikacje**, a 77% - **przekwalifikować się**, gdyby to było niezbędne. Jeśli byłaby taka konieczność 71% badanych byłoby gotowych podjąć pracę w innej branży, przy czym oceniających swoje kwalifikacje jako przydatne poza obecną branżą było 65%. Charakterystyczna jest **ograniczona mobilność geograficzna** pracowników: tylko 40% rozważyłoby ofertę pracy poza obecnym miejscem zamieszkania przy porównywalnych warunkach zatrudnienia, a gdyby były te warunki były korzystniejsze – tylko 42%.

5 Partnerzy społeczni wobec polityk Zielonego Ładu

Strategie, postulaty, postrzeżenie swojej roli

Ogólnie rzecz biorąc, ani liderzy związkowi ani pracodawcy biorący udział w badaniu **nie kwestionują idei zielonej transformacji jako takiej**, jednak mają liczne uwagi dotyczące jej wdrażania, jak również spójności instrumentów polityki klimatycznej.

Związki zawodowe **nie zgadzają się, by zmiany odbywały się kosztem pracowników**, ponieważ swoją rolę postrzegają przede wszystkim jako strażników ich interesów. Przede wszystkim uważają, że **zmiany powinny być rozłożone w czasie**, by związana z transformacją redukcja miejsc pracy (np. w górnictwie, energetyce, przemyśle motoryzacyjnym) następowała stopniowo, a zwalniani pracownicy powinni mieć zapewnione instrumenty osłonowe.



Pracownicy powinni być uprzedzeni o planowanych zmianach strukturalnych i dotyczących charakteru pracy, mieć zapewnioną możliwość **dostosowania swoich kwalifikacji** do pracy na innym stanowisku bez uszczerbku dla płacy, a w przypadku uzyskania wyższych kwalifikacji lub samodzielnego stanowiska perspektywę wyższych zarobków, a w przypadku zwolnień **możliwość przekwalifikowania i pomoc w znalezieniu** pracy w innych przedsiębiorstwach i branżach. Ważne jest również **tworzenie odpowiedniej jakości nowych miejsc pracy**. Związkowcy opowiadają się za ochroną i zwiększaniem liczby miejsc pracy w przemyśle, ponieważ są one lepiej wynagradzane niż w usługach, a pracownicy często są objęci układami zbiorowymi.

Pracodawcy zwracali uwagę na potrzebę działań na poziomie administracji krajowej czy unijnej, żeby **ograniczyć lukę czasową i geograficzną między utratą a powstawaniem miejsc pracy**, a negatywne efekty kompensować programami osłonowymi.

Zarówno związki zawodowe jak i pracodawcy są **przeciwni wypychaniu przemysłu poza UE**, do czego ich zdaniem będzie prowadzić szybkie tempo wdrażania zielonej transformacji. Zwracają uwagę na zbyt wysokie obciążenie kosztami pozwoleń na emisję CO₂ przemysłów energochłonnych, uważają, że polityka klimatyczna powinna być realizowana w taki sposób, by przedsiębiorstwa, przy zachowaniu standardów środowiskowych były w stanie zachować rentowność. Za bardzo ważny postrzegają mechanizm wyrównawczy CBAM, ale jednocześnie są przeciwni uzależnianiu się gospodarki UE od importu z krajów, które mają mniej restrykcyjne standardy środowiskowe. Z kolei pracodawcy sektora motoryzacyjnego uważają, że polityka unijna powinna odpowiedzieć na rosnącą zależność Europy od Chin w obszarze produkcji samochodów elektrycznych.

Pracodawcy z sektora transportu uważają, że elektryfikacja długodystansowego transportu podniesie znacząco koszty działalności i doprowadzi do utraty konkurencyjności polskich przewoźników na rzecz np. Ukrainy. Zarówno przedstawiciele pracodawców jak i pracowników uważają, że pilniejsze do rozwiązania są kwestie związane z warunkami pracy kierowców długodystansowych (dostępem do infrastruktury). Podobnie w transporcie kolejowym ważną kwestią jest brak regulacji dotyczących czasu pracy maszynistów.

Związkowcy raportują, że **obciążenia finansowe przedsiębiorstw związane z transformacją** (w tym koszty CO₂, nakłady potrzebne na zielone inwestycje) skłaniają pracodawców do szukania **oszczędności w kosztach pracy**. Choć pracodawcy uznają potrzebę zapewnienia zwalnianym pracownikom godnych warunków odejścia (m.in. odpowiednio wysokich odpraw) nie są skłonni do akceptowania zmian (np. regulacji płacowych) generujących koszty o charakterze stałym. Wzrost kosztów działalności oznacza **wzrost cen towarów i usług dla konsumentów i obywateli**, co może napotkać opór społeczny.

Obiektywną przeszkodą dla szybkiej transformacji wskazywaną zarówno przez przedstawicieli pracowników jak i pracodawców sektora energetyki jest konieczność zapewnienia źródła energii stabilizującego dostawę prądu, które mogłoby w tej roli zastąpić węgiel, w sytuacji, gdy Polska dopiero planuje budowę pierwszej elektrowni jądrowej. W tym kontekście zwracają uwagę, że Polska jest w zupełnie innym punkcie wyjścia w porównaniu z pozostałymi krajami UE z uwagi na bardzo duży udział węgla w miksie energetycznym oraz osób pracujących w sektorze węglowym. W



przemysle budowlanym po stronie ZZ i pracodawców panuje przekonanie, że polityka UE dotycząca zielonej transformacji **nie uwzględnia wystarczająco specyfiki wschodniej i południowej ściany UE**. W krajach takich jak Polska, zielona transformacja będzie wymagała więcej czasu, a ponadto wg jednego z badanych „nie będziemy beneficjentami ponieważ cały hardware i software jest produkowany tam, a nie tu”.

Zagrożenia związane z transformacją rodzą **pytania o rzeczywiste intencje związane ze sposobem jej wdrażania** zarówno po stronie pracowników (przemysł, energetyka) jak i pracodawców (transport).

Działania podejmowane przez partnerów społecznych na poziomie branżowym i na szczeblu przedsiębiorstw

Na poziomie branżowym w kraju działania związków zawodowych koncentrowały się na zabieganiu o ochronę zatrudnienia pracowników i zapewnieniu osłon socjalnych tym, których miejsca pracy zostaną zlikwidowane w związku z transformacją (w szczególności w odniesieniu do górnictwa węglowego i energetyki konwencjonalnej). Partnerzy społeczni – pracodawcy i związki zawodowe zabiegali także o wprowadzanie instrumentów łagodzących koszty transformacji dla przedsiębiorstw (w branżach energochłonnych). W branży transportowej dominowały tematy nie powiązane z transformacją: warunki pracy kierowców (dostęp do infrastruktury), branżowa płaca minimalna, czas pracy maszynistów.

Związki zawodowe angażowały się również w dialog społeczny na poziomie europejskim.

Na poziomie przedsiębiorstw – jak pokazują wyniki sondażu – organizacje reprezentujące pracowników na organizacje najczęściej zwracały się one do zarządów o informacje na temat planów i przyszłości przedsiębiorstwa w związku z zieloną transformacją (46% wskazań), występowały z inicjatywami dotyczącymi zabezpieczenia interesów pracowników (36%) i upowszechniały wśród pracowników wiedzę na temat zielonej transformacji (29%). Jednocześnie aż 40% ankietowanych wskazało, że nie ma dostatecznej wiedzy na temat działalności tych organizacji.

6 Dialog społeczny i rokowania zbiorowe w kontekście sprawiedliwej transformacji

Dialog społeczny na poziomie branżowym

Na poziomie branżowym (krajowym) kluczowymi forami dialogu są zespoły trójstronne powstałe w ciągu ostatnich dwóch dekad, skupiające przedstawicieli rządu oraz reprezentatywnych związków zawodowych i organizacji pracodawców. Podejmowanymi tematami w kontekście sprawiedliwej transformacji były m.in. instrumenty osłonowe dla pracowników sektora energetyczno-wydobywczego, ceny energii, ETS, CBAM.

Do osiągnięć dialogu społecznego można zaliczyć m.in. przyjęcie postulatu wsparcia dla przemysłu energochłonnego (przyznano dofinansowanie w wysokości 5.5 mld zł) oraz podpisanie dwóch umów społecznych wprowadzających rozwiązania osłonowe dla pracowników górnictwa węglowego i energetyki konwencjonalnej, zagrożonych negatywnymi skutkami transformacji. Przedmiotem



umowy dla górnictwa węgla kamiennego było również przyjęcie harmonogramu wygaszania kopalń węgla kamiennego należących do państwowych spółek.

Jednak skuteczność tych forów jest ograniczona. W niektórych przypadkach nie dochodziło do spotkań zespołów, a w innych, rząd pozostawiał bez odpowiedzi stanowiska wypracowane wspólnie przez strony pracowników i pracodawców.

Dialog społeczny na poziomie przedsiębiorstw

Głównymi tematami dialogu na poziomie przedsiębiorstw są kwestie płacowe, a w przedsiębiorstwach, które wprowadzają zmiany rzutujące na sytuację pracowników - stabilizacja zatrudnienia i aspekty pracownicze planowanych restrukturyzacji. Zielona transformacja jako taka nie jest tematem organizującym dialog.

W dużych państwowych spółkach energetycznych funkcjonują różnego rodzaju platformy dialogu społecznego, w których biorą udział przedstawiciele związków zawodowych z danej grupy energetycznej, członkowie zarządu grupy energetycznych i spółek grupy.

Natomiast funkcjonowanie wspólnego ciała (komitetu sterującego) zajmującego się zieloną transformacją z przedstawicielami pracowników w jego składzie jest rzadkością (pojedyncze wskazania w sondażu pracowników). Przeważająca grupa ankietowanych wskazywała, że pracodawca nie omawiał z pracownikami (lub ich przedstawicielami) takich kwestii jak wpływ zielonej transformacji na sytuację firmy, potrzeb dotyczących umiejętności pracowników, sposobów minimalizowania negatywnych skutków, czy też zakresu i formy programów wsparcia (60-67% wskazań).

Procedury informowania i konsultowania w układach zbiorowych pracy

W niektórych przypadkach układy zbiorowe pracy doprecyzowują lub rozbudowują obowiązki informacyjne pracodawców i organizacji związkowych [Mądrzycki 2022]. Pracodawca może być np. zobowiązany do konsultowania ze związkami zawodowymi zmiany w strukturach organizacyjnych przedsiębiorstwa. W grupach kapitałowych sektora energetycznego istnieją porozumienia o współpracy ze związkami zawodowymi (będące efektami wcześniejszych sporów zbiorowych) zobowiązujące pracodawcę do informowania, konsultacji i negocjacji szerokiego spektrum spraw.

Postanowienia umów zbiorowych wspierające sprawiedliwą transformację

Postanowienia dotyczące zatrudnienia i nowych zielonych miejsc pracy, edukacji, szkolenia i umiejętności; ochrony socjalnej i warunków pracy

Układy zbiorowe pracy, jeśli istnieją, nie zawierają zapisów bezpośrednio związanych z zieloną transformacją, co wynika z tego, że były negocjowane wcześniej. Mogą jednak zawierać bardziej uniwersalne zapisy, mające potencjalne zastosowanie do strukturalnych zmian w przedsiębiorstwach, w tym takich, które wynikają z transformacji. Przykładem (w sektorze energetycznym) są zapisy dot. szkoleń i podnoszenia kwalifikacji, a w jednym z zakładowych umów zbiorowych pracy zapisy dot. stabilizacji zatrudnienia, w myśl których pracodawca ma pomóc zwalnianemu pracownikowi w



znalezieniu nowego miejsca pracy. Wynika to m.in. z tego, że układy zbiorowe były negocjowane jeszcze przed zieloną transformacją.

Większość uczestników sondażu wskazuje, że układ zbiorowy pracy w ich zakładzie nie zawiera zapisów związanych z zieloną transformacją (90% badanych zadeklarowało, że jest objęta takim układem). Jeśli takie zapisy występują (pojedyncze wskazania), dotyczą warunków pracy, niekiedy procedur informowania i konsultowania, wyjątkowo szkolenia i kwalifikacji, czy gwarancji zatrudnienia. Ponad 62% ankietowanych uważa, że w związku z zieloną transformacją zapisy układu zbiorowego w ich zakładzie pracy powinny być uzupełnione.

Postanowienia wspierające sprawiedliwą transformację występują w dwóch trójstronnych umowach społecznych które zawarto, aby zminimalizować negatywne skutki transformacji dla zatrudnionych w wydobywaniu węgla i energetyce konwencjonalnej. Przewidują one m.in. płatne urlopy przedemerytalne (maksymalnie 4 lata, 80% poziomu wynagrodzenia) lub, w innych przypadkach, jednorazowe odprawy; a także - dla górników węgla kamiennego - jednorazowe przekwalifikowanie do pracy poza sektorem górniczym. Zapisy przewidują również utworzenie Funduszu Transformacji dla Śląska w celu odbudowy potencjału gospodarczego regionu i budowy fabryki samochodów elektrycznych. W ramach jednej z tych umów podmiot, do którego miały zostać wydzielone aktywa węglowe ze spółek skarbu państwa (tzw. NABE, którego utworzenie planował poprzedni rząd) został zobowiązany do rozwijania zeroemisyjnych i nisko-emisyjnych obszarów działalności i tworzenia w jej ramach miejsc pracy.

Klauzule środowiskowe

Klauzule środowiskowe nie występują w porozumieniach zbiorowych, chociaż w przedsiębiorstwach są spotykane są rozwiązania łączące ograniczanie wpływu przedsiębiorstwa na klimat i środowisko z korzyściami dla pracowników. Na przykład niektórzy pracodawcy organizują transport zbiorowy dla pracowników, odpowiednie wydziały przedsiębiorstwa (zajmujące się ochroną środowiska i bhp) są zobligowane do przekazywania pracownikom do przekazywania odpowiednich informacji dot. np. efektywności energetycznej, gospodarki obiegu zamkniętego, segregacji śmieci, źródeł i sposobów ograniczania emisji, czym są opłaty. W branży transportowej kierowcy są premiowani za oszczędność paliwa, co ogranicza wpływ na klimat, ale jest praktykowane ze względów ekonomicznych. W przedsiębiorstwach występują też, niekoniecznie w umowach zbiorowych, regulacje dotyczące pracy zdalnej, ale nie zostały one wprowadzone w celu obniżania emisji z dojazdów do pracy.

W przemyśle istnieje potencjał wykorzystania inwencji pracowników do optymalizacji procesów produkcyjnych i zwiększenia efektywności energetycznej, który, wpływając na kondycję przedsiębiorstw, potencjalnie stwarza lepsze perspektywy dla wzrostu wynagrodzeń.

Spośród praktyk, które mogłyby być przedmiotem zielonych klauzul uczestnicy sondażu wskazywali najczęściej instrukcje lub szkolenie dotyczące proekologicznych zachowań w zakładzie pracy oraz – sporadycznie – wspieranie ekologicznych form korzystania z transportu.



7 Wnioski i rekomendacje

Wnioski i refleksje na temat przyszłego modelu zielonego dialogu społecznego

Jak dotąd wpływ zielonej transformacji jest obserwowalny przede wszystkim w sektorze energetyki, oraz do pewnego stopnia w przemyśle, jednak zasadnicze redukcje miejsc pracy wynikające z dekarbonizacji dopiero nastąpią.

Jednak już teraz przedsiębiorstwa są pod presją finansową, która wynika z kosztów CO₂, wysokich cen energii (w Polsce uwarunkowanych dużym udziałem węgla) i nakładów potrzebnych na inwestycje niezbędne do dekarbonizacji działalności. W rezultacie transformacja może skłaniać przedsiębiorstwa do cięcia kosztów personelu oraz zmuszać do podnoszenia cen towarów i usług dla konsumentów i obywateli, co z kolei może napotkać na barierę popytową jak i opór społeczny, jak również obniżyć konkurencyjność przedsiębiorstw wobec podmiotów z krajów, gdzie polityka klimatyczna jest mniej restrykcyjna. To z kolei wiąże się z ryzykiem likwidacji lub ucieczki poza granice UE kluczowych przemysłów. Wyzwania te powinny być podjęte w ramach trójstronnego branżowego dialogu społecznego.

Wielu pracowników postrzega zieloną transformację jako zagrożenie dla swojego miejsca pracy, a jednocześnie nie do końca wierzą, że ich udział w planowaniu transformacji może wpłynąć na jej sprawiedliwy przebieg. W kwestiach związanych z zieloną transformacją na poziomie przedsiębiorstwa pracownicy w większości czują się niedoinformowani, a duży odsetek badanych nie ma również wiedzy na temat działań organizacji ich reprezentujących w zakładach pracy (o czym świadczą wyniki sondażu). Wskazuje to na potrzebę lepszej komunikacji na poziomie przedsiębiorstw między pracodawcami, pracownikami i ich organizacjami. Powinna ona służyć m.in. wypracowaniu rozwiązań odpowiadających na wyzwania związane z transformacją i usankcjonowanych w ramach autonomicznego prawa pracy.

Żeby utrzymać zatrudnienie pracownicy są w większości skłonni do podnoszenia i zmiany kwalifikacji, ale nie są gotowi do zmiany miejsca zamieszkania, więc przy regionalnej koncentracji zagrożonych miejsc pracy, tym większe znaczenie ma działanie na rzecz zróżnicowania branżowego regionalnych gospodarek, w czym regiony powinny być wspierane przez państwo. W tym kontekście ważny jest dialog angażujący jednocześnie partnerów społecznych oraz władze krajowe i lokalne.

Rekomendacje dla partnerów społecznych

Poniżej na podstawie przedstawiono rekomendacje działań, które odnoszą się do problemów wskazywanych przez uczestników badań i mogą się przyczynić się do realizacji zielonej transformacji z korzyścią dla przedsiębiorców, pracowników i obywateli. Zostały one sformułowane na podstawie propozycji zgłaszanych w wywiadach.

Na poziomie europejskim – zaangażowanie się w dialog /zainicjowanie dialogu

- jak chronić i odtwarzać zdolności produkcyjne w Europie i rozwijać konkurencyjności przy jednoczesnym dążeniu do neutralności klimatycznej w kontekście globalnej gry rynkowej (np.



jak Europa powinna odpowiedzieć na zagrożenia wynikające z chińskiej dominacji na rynku baterii i samochodów elektrycznych w kontekście planowanej rewizji regulacji dotyczących emisji CO₂ z pojazdów samochodowych i lekkich dostawczych):

- jak utrzymać i tworzyć miejsca pracy w europejskim sektorze wytwórczym (reindustrializacja)
- jak osiągać cele klimatyczne, jednocześnie zachowując rentowność europejskiego sektora transportu drogowego
- na rzecz dostosowania tempa i środków transformacji w sposób uwzględniający różnice między państwami członkowskimi w zakresie poziomu wyzwań, zdolności do absorpcji negatywnych skutków i potencjalnego udziału w korzyściach z transformacji

Na poziomie krajowym - naciskanie na rząd w celu podjęcia następujących działań

- opracowania i przyjęcia:
 - strategii transformacji energetycznej (która m.in. rozwiązałaby niejasności zgłaszane przez stronę pracowniczą związane z niespójnymi przekazami ze strony władz, a także tworzyła stabilny punkt odniesienia dla strategii przedsiębiorstw i podejmowania trafnych decyzji biznesowych - np. o elektryfikacji procesów przemysłowych w oparciu o własne źródła energii)
 - programu dekarbonizacji (w tym elektryfikacji) i rozwoju krajowego przemysłu (wytyczającego efektywne ścieżki i formy wsparcia przemysłu w tym procesie, uwzględniającego instrumenty wsparcia gospodarki obiegu zamkniętego),
 - zintegrowanej strategii rozwoju transportu przyjaznego dla klimatu, pracownika i obywatela (obejmującej wszystkie rodzaje transportu i relacje między nimi; wskazującej formy i środki zaspokojenia potrzeb transportowych w sposób ograniczający wpływ na klimat i środowisko, w tym rozwiązania na rzecz ograniczenia wykluczenia transportowego; wskazującej działania na rzecz poprawy warunków pracy w transporcie – dostęp kierowców do infrastruktury, regulacja czasu pracy maszynistów)

poprzez spójne planowanie z udziałem partnerów społecznych w celu zwiększenia skuteczności działań służących osiągnięciu celów polityki klimatycznej i efektywnego wykorzystania ograniczonych środków na wdrożenie transformacji.

Proces planowania powinien obejmować przejrzystą i dokładną analizę kosztów oraz prognozę rozkładu kosztów.

- wdrożenie różnego rodzaju instrumentów adresowanych do przedsiębiorców wspierających zieloną transformację (np. ułatwienia regulacyjne dot. rozwiązywania własnych źródeł OZE, wsparcie gospodarki obiegu zamkniętego przez wprowadzenie niższych stawek VAT na produkty posiadające odpowiednie świadectwa środowiskowe; objęcie również mniejszych inwestycji w elektromobilność pomocą publiczną)
- stworzenie mechanizmu prognozowania luk czasowych i geograficznych między utratą a tworzeniem miejsc pracy (w sektorach energetycznym i wytwórczym) powiązanego z zapewnianiem programów kompensujących ewentualny negatywny wpływ zielonej transformacji na pracowników



- stworzenie systemu wsparcia przez państwo programów przekwalifikowania i doskonalenia zawodowego prowadzonych przez pracodawców (przyjęcie w tym zakresie rozwiązań podobnych do stosowanych w innych państwach europejskich)

Na poziomie krajowym/sektorowym i przedsiębiorstw:

- promowanie społecznie odpowiedzialnych praktyk pracodawców wspierających sprawiedliwą transformację (podnoszenie kwalifikacji, przekwalifikowanie, programy przekwalifikowania, godziwa rekompensata finansowa za utracone miejsca pracy w przypadku zwolnień związanych z transformacją)
- promowanie rozwiązań, które łączą korzyści dla pracowników z obniżaniem wpływu przedsiębiorstw na środowisko i klimat i ich sankcjonowania wiążącymi przepisami na poziomie przedsiębiorstwa (w szczególności w sektorach energetycznym i produkcyjnym)
- zwiększenie świadomości przedsiębiorców, pracowników i konsumentów na temat możliwych korzyści płynących z zielonej transformacji

Materiały źródłowe

Eurofound (2022 (1)), Representativeness of the European social partner organisations: Electricity sector, Sectoral social dialogue series, Dublin https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21043en.pdf [Access on 26.06.2023]

Eurofound (2022 (2)), Representativeness of the European social partner organisations: Gas sector, Sectoral social dialogue series, Dublin https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21044en.pdf

Eurofound Representativeness of the European social partner organisations: Road transport and logistics sector, 10.07.2015 <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2020-09/ef1506en.pdf>

Mądrzycki, Błażej, Łukasz Pisarczyk (2022) Ekspertyza na temat aktualnej sytuacji oraz perspektyw rozwoju układów zbiorowych pracy w Polsce (*expert opinion delivered under the NRRP of Poland*) <https://www.gov.pl/attachment/c11f46d9-6945-4827-adbc-263bfb6fa2f1>

OECD (2019) Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work <https://www.oecd.org/employment/negotiating-our-way-up-1fd2da34-en.htm>

OECD Collective Bargaining <https://www.oecd.org/employment/collective-bargaining-database-poland.pdf>

OECD collective bargaining website <https://www.oecd.org/employment/collective-bargaining.htm>

OECD and AIAS (2021), Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, OECD Publishing, Paris, www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm

Umowa społeczna dotycząca transformacji sektora górnictwa węgla kamiennego oraz wybranych procesów transformacji województwa śląskiego [Social contract concerning the transformation of the hard coal mining sector and selected transformation processes of the Silesian province], 28.05.2021 Katowice <http://www.kadrakw.org/index.php/aktualnosci/654-umowa-transformacji>

Umowa społeczna dotycząca transformacji sektora elektroenergetycznego oraz branży górnictwa węgla brunatnego, w tym wydzielenia wytwórczych i wydobywczych aktywów węglowych ze spółek z udziałem Skarbu Państwa [Social contract concerning the transformation of electricity sector and lignite mining industry, including the transfer of coal based generation and extraction assets from companies with State shares] <https://www.gov.pl/attachment/17fd4684-4fb2-44df-885c-992ae4e44fbc>



Polityki publiczne

Długoterminowa strategia renowacji budynków -09.02.2022 <https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologie/efektywnosci-energetycznej-budynkow>

Polityka Energetyczna Polski do roku 2040 (02.01.2021) <https://www.gov.pl/web/klimat/polityka-energetyczna-polski>

Kierunki rozwoju transportu intermodalnego do 2030 r. z perspektywą do 2040 r. 26.08.2022 <https://www.gov.pl/web/infrastruktura/kierunki-rozwoju-transportu-intermodalnego>

Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności (2022) <https://www.gov.pl/web/planodbudowy/o-kpo>

Mapa drogowa transformacji w kierunku gospodarki o obiegu zamkniętym (24.09.2019) <https://www.gov.pl/attachment/72d8cd08-f296-43f5-af28-21ab2fada40e>

Krajowy Plan na rzecz Energii i Klimatu na lata 2021-2030 (30.09.2019) <https://www.gov.pl/web/klimat/polityka-energetyczna-polski>

Program Polskiej Energetyki Jądrowej 02.10.2020 <https://www.gov.pl/web/klimat/program-polskiej-energetyki-jadrowej1>

Polska Strategia Wodorowa do roku 2030 z perspektywą do roku 2040 [02.11.2021] <https://www.gov.pl/web/klimat/polska-strategia-wodorowa-do-roku-2030>

Strategia Zrównoważonego Rozwoju Transportu do 2030 r.(2019) <https://www.gov.pl/web/infrastruktura/strategie-rozwoju-transportu3>