

Sprawiedliwa transformacja i dekarbonizacja w przedsiębiorstwach ponadnarodowych

Zalecenia dla koordynatorów i przedstawicieli pracowników w specjalnych zespołach negocjacyjnych, europejskich radach zakładowych i radach spółek europejskich

Bruksela, styczeń 2024 (aktualizacja)

Niniejszy dokument zawiera informacje i wytyczne dla przedstawicieli pracowników w Specjalnych Zespołach Negocjacyjnych – (SZN), Europejskich Radach Zakładowych (ERZ), transnarodowych radach zakładowych spółek posiadających Statut Spółki Europejskiej – Societas Europaea (SE), a także dla wspomagających ich koordynatorów industriAll Europa, dotyczące roli, jaką mogą odegrać we wspieraniu dialogu na temat dekarbonizacji w swoich przedsiębiorstwach ponadnarodowych.

Obecne czasy są szczególnie trudne dla europejskiego przemysłu i pracowników. Pandemia COVID-19 i kryzys cen energii, w połączeniu ze skutkami wojny na Ukrainie, spowodowały poważne zakłócenia w produkcji, zatrudnieniu i warunkach pracy. Priorytetem pozostaje jednak walka ze zmianami klimatycznymi, a związki zawodowe nadal aktywnie działają na rzecz sprawiedliwej społecznie transformacji. Członkom SZN, ERZ i SE zaleca się, aby byli równie proaktywni, oceniając sytuację w swoich przedsiębiorstwach. W ten sposób powinni oni decydować, w zależności od przypadku, o odpowiednim sposobie i czasie na podjęcie inicjatyw mających na celu kształtowanie dekarbonizacji w ich firmach, z uwzględnieniem programu związkowego.

Na rzecz dekarbonizacji przemysłu i tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy: O czym mówimy?

W ciągu ostatnich lat rządy w całej Europie, zarówno w UE, jak i poza nią, zwiększyły swoje ambicje w zakresie ochrony klimatu, aby wypełnić zobowiązania podjęte w ramach globalnego porozumienia paryskiego, przy czym wspólnym celem jest osiągnięcie neutralności klimatycznej netto do roku 2050. Kryzys energetyczny stale zwiększa wyzwania polityczne. Podejmowane są przełomowe decyzje polityczne, które przyspieszą tempo przemian.

Po przyjęciu europejskiej strategii [Zielonego Ładu](#) UE uchwaliła w 2021 r. [europejskie prawo klimatyczne](#), które czyni cel neutralności [klimatycznej](#) prawnie wiążącym do 2050 r. i które wyznaczyło nowy cel na 2030 r., polegający na zmniejszeniu emisji gazów cieplarnianych netto o co najmniej 55% w porównaniu z poziomem z 1990 r. W lipcu 2021 r. Komisja przyjęła [pakiet Fit for 55](#), który poprzez zmianę wszystkich odpowiednich instrumentów politycznych (zob. [serię wniosków](#) obejmujących zmianę systemu handlu uprawnieniami do emisji – ETS, mechanizmu dostosowania do ograniczeń emisji dwutlenku węgla – CBAM, zmianę norm emisji CO₂ dla samochodów osobowych i dostawczych itp.) ma zapewnić dodatkowe redukcje emisji do 2030 r.

Ponadto, w reakcji na wojnę na Ukrainie, Komisja Europejska zaproponowała działania mające na celu zmniejszenie zależności UE od importu energii z Rosji (patrz [REPowerEU - Joint European Action for more affordable, secure and sustainable energy](#)).



Przemysł europejski znajduje się pod olbrzymią presją: strukturalnie wyższe ceny energii w UE w porównaniu z innymi regionami, w połączeniu z napiętą globalną sytuacją gospodarczą i planami polityki przemysłowej zachęcającymi do wdrożenia produkcji z wykorzystaniem czystych technologii, oddziałują na decyzje inwestycyjne. Deficyt handlowy Europy, spowodowany importem energii i stratami przemysłowymi, sięgnął 430 mld euro.

Plan przemysłowy Zielonego Ładu UE ustanawia cele dla kluczowych technologii, łagodzi przepisy dotyczące pomocy państwowej i skupia się na rozwijaniu kwalifikacji, lecz jednocześnie wprowadza znaczącą deregulację. W planie przewidziano ograniczone nowe finansowanie, z kolei istotne programy finansowania w ramach Instrumentu na rzecz odbudowy i zwiększania odporności dobiegną końca w roku 2026. Pilnie potrzebnego programu inwestycji przemysłowych nie widać na horyzoncie, natomiast przyjęte w wielu krajach środki oszczędnościowe grożą osłabieniem kluczowych inwestycji w dekarbonizację.

W roku 2024 zaczną obowiązywać nowe cele klimatyczne na rok 2040, których celem jest dalsze zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych i osiągnięcie pierwotnego celu neutralności węglowej do roku 2050.

Europa stoi w obliczu niespotykanego dotąd przyspieszenia procesu dekarbonizacji, co będzie miało wpływ na wszystkie sektory przemysłu. Produkcja silników spalinowych dla sektora motoryzacyjnego ma stopniowo wygasać (w UE samochody z silnikami spalinowymi mają zostać wycofane do 2035 r.), sektor energetyczny szuka sposobu na wyjście z obecnego kryzysu bez emisji CO₂, a sektor informatyczny nadal dostarcza rozwiązania cyfrowe, pomagające w dalszej ekologizacji miejsc pracy. Z dekarbonizacją naszych przedsiębiorstw wiążą się zarówno zagrożenia, jak i szanse: powstaną setki tysięcy nowych miejsc pracy, podczas gdy inne zostaną zmienione lub zastąpione.

Wspierając cel osiągnięcia neutralności klimatycznej do 2050 roku, industriAll Europa chce zapewnić, że wszyscy pracownicy są przygotowani do stawienia czoła zmianom i będą korzystać z możliwości zmiany pracy lub innych odpowiednich środków ochrony, zapewniających, że nikt nie zostanie pozostawiony samemu sobie. IndustriAll Europe wzywa do sprawiedliwej transformacji dla europejskich pracowników w oparciu o właściwe przewidywanie, zarządzanie i kształtowanie wyzwań związanych z dekarbonizacją we wszystkich naszych sektorach przemysłowych, regionach i przedsiębiorstwach. Zaangażowanie pracowników ma zasadnicze znaczenie już od najwcześniejszego etapu procesu dekarbonizacji.

Konkretnie rzecz ujmując, **dekarbonizacja** odnosi się do środków podejmowanych przez przedsiębiorstwo w celu ograniczenia emisji gazów cieplarnianych, zgodnie z odpowiednimi celami przedsiębiorstwa, sektora, kraju i UE. Środki można opracować w połączeniu z jednym z trzech etapów procesu dekarbonizacji:

1. **Przewidywanie.** Na tym etapie działania koncentrują się na analizie/zrozumieniu zmiany i określeniu strategii radzenia sobie z nią.
2. **Łagodzenie** skutków. Na tym etapie działania koncentrują się na wdrażaniu strategii/technologii służących obniżeniu emisyjności produkcji.
3. **Adaptacja.** Na tym etapie działania koncentrują się wokół rozwiązań mających na celu radzenie sobie z nowymi warunkami klimatycznymi i ich wpływem na zakłady produkcyjne i pracowników.

Skala i tempo zmian wprowadzanych w naszym przemyśle w wyniku dekarbonizacji będą różne w zależności od sektora, regionu i przedsiębiorstwa. Niezmiernie ważne jest jednak, aby nie pozostało nam jedynie zarządzanie społecznymi skutkami dekarbonizacji. Transformacja jest już w toku, a my musimy aktywnie uczestniczyć w jej projektowaniu. Kluczowe znaczenie ma czas. Jeśli chcemy mieć pewność, że zmiany wywołane dekarbonizacją będą przewidywane i zarządzane w najbardziej sprawiedliwy, integrujący i odpowiedzialny społecznie sposób, musimy zaangażować się na jak najwcześniejszym etapie.



Zalecenie 1**Opracowanie własnej strategii związkowej**

Bądź proaktywny. Nie czekaj, aż zarząd poinformuje Cię o strategii dekarbonizacji, o której być może jednostronnie zdecydował. Zdecydujcie sami, oceńcie różne możliwe scenariusze i wspólnie z przedstawicielami związków zawodowych podejmijcie decyzję, czego oczekujecie od dekarbonizacji odnośnie przyszłości waszej firmy. Nie widzisz, by Twoja firma odpowiednio zajęła się kwestią transformacji i obawiasz się ryzyka związanego z niezrównoważonym modelem biznesowym lub strategią? Zaangażuj się aktywnie w ten proces.

Nawiąż kontakt z krajową organizacją związkową oraz z IndustriAll Europa

Organizacje związkowe opracowały szczegółowe analizy ekonomiczne i społeczne wyzwania związane z dekarbonizacją i opracowały ambitne żądania związków zawodowych, dostosowane do konkretnych sektorów i regionów. Nawiąż kontakt z krajową federacją związków zawodowych i Sekretariatem industriAll Europa, aby poznać praktyki/inicjatywy stosowane w Twoim kraju, w całej UE i w przedsiębiorstwach z Twojej branży.

Organizacje związkowe mogą również najlepiej informować Cię o najnowszych osiągnięciach w zakresie strategii dekarbonizacji omawianych przez decydentów na poziomie krajowym, europejskim i globalnym. Poza ścisłym monitorowaniem debat politycznych, Twoja krajowa organizacja związkowa i Sekretariat industriAll Europa są w stałym kontakcie z krajowymi i europejskimi decydentami, którzy chętnie dowiedzą się o Twoich konkretnych doświadczeniach związanych z dyskusją na temat dekarbonizacji w Twojej ponadnarodowej firmie i będą pomocni w sygnalizowaniu problematycznych przypadków. Skontaktuj się z krajową organizacją związków zawodowych i Sekretariatem industriAll Europa, aby podzielić się własnymi doświadczeniami.

Co więcej, w niektórych przedsiębiorstwach ponadnarodowych przedstawiciele związków zawodowych zawarli ze swoimi zarządami europejskie umowy ramowe dotyczące przewidywania zmian i zarządzania nimi w sposób odpowiedzialny społecznie (np. zawierające postanowienia dotyczące strategicznego planowania umiejętności, kształcenia i szkolenia pracowników, wymiany pokoleń itp.). Porozumienia te mają zastosowanie również w kontekście przewidywania zmian wynikających z dekarbonizacji i zarządzania nimi w tych przedsiębiorstwach. Jeśli stwierdzisz, że istnieje potrzeba rozpoczęcia takich negocjacji z kierownictwem, skontaktuj się ze związkiem zawodowym szczebla krajowego i Sekretariatem industriAll Europa.

Współpraca i koordynacja działań z przedstawicielami pracowników w przedsiębiorstwie, na poziomie krajowym i lokalnym

Ważna jest silna koordynacja między szczeblem europejskim i krajowym. Zmniejszenie emisyjności musi być omawiane zarówno na poziomie ERZ, jak i na poziomie krajowym. Jeśli na poziomie europejskim zostaną uzgodnione polityki, ważne jest, aby podzielić się nimi z poziomem krajowym – i na odwrót. Jeśli polityka lub porozumienia zostaną uzgodnione na poziomie krajowym, należy o tym poinformować ERZ/SE.

Powody, dla których warto nawiązać silną współpracę i zapewnić dobry przepływ informacji pomiędzy ERZ/SE a przedstawicielami pracowników na szczeblu krajowym i lokalnym, są wielorakie:

- **To najlepszy sposób na wczesną identyfikację działań związanych z dekarbonizacją, które mogą być planowane w jednym kraju, zanim staną się ponadnarodowe.**
- **To najlepszy sposób uczenia się od siebie nawzajem, dzielenia się i wymiany najlepszych praktyk** (np. informacja o tym, że w jednym kraju zawarto porozumienie w sprawie rozwoju umiejętności ekologicznych, może przynieść efekt domina, jeśli zostanie szeroko rozpowszechniona w sieci).
- **To najlepszy sposób na pełne wykorzystanie i czerpanie korzyści z praw do informacji, konsultacji i partycypacji, które istnieją nie tylko na poziomie europejskim, ale także krajowym** (np. nowe prawo francuskich rad zakładowych do informacji i konsultacji na temat strategii przedsiębiorstwa w zakresie walki ze zmianami klimatycznymi).



Należy pamiętać, że ERZ mogą wykorzystywać obowiązek składania sprawozdań ze swojej działalności lub prawo do odwiedzania lokalnych siedzib do nawiązywania kontaktów i relacji na poziomie krajowym i lokalnym.

Rozwijanie i pogłębianie swojej wiedzy na temat dekarbonizacji

Wasza ERZ/SE ma również prawo do szkoleń i zapraszania na spotkania ERZ/SE-WC ekspertów, którzy mogą prowadzić szkolenia/edukację w zakresie zielonej transformacji. Ułatwi to dyskusje z kierownictwem i pozwoli wam stać się proaktywnymi w analizach ryzyka i strategiach przewidywania.

Zalecenie 2

Zaangażowanie w działalność firmy

Dekarbonizacja jest tematem dialogu społecznego w firmach!

W niektórych krajach zmieniono lub przyjęto **przepisy krajowe** w celu zapewnienia związkom zawodowym i/lub radom pracowniczym prawa do prowadzenia dialogu z kierownictwem na temat strategii firmy w zakresie dekarbonizacji jej działalności. Na przykład „ustawa klimatyczna” przyjęta we Francji w 2021 roku wprowadza zieloną transformację jako temat dla rad zakładowych, z którymi należy się konsultować w sprawie środowiskowych konsekwencji działalności firmy.

W niektórych **sektorach zawarto sektorowe układy zbiorowe** dotyczące społecznego wymiaru dekarbonizacji. Na przykład, po zawarciu trójstronnego porozumienia w sprawie organizacji przejścia pracowników w ramach stopniowego wycofywania się z wydobycia węgla, hiszpańskie związki zawodowe UGT FICA i CCOO Industria zawarły porozumienie ze wszystkimi operatorami elektrowni ciepłych w Hiszpanii (Endesa, Iberdrola i Naturgy) w sprawie organizacji sprawiedliwej transformacji pracowników sektora, oferując im alternatywne miejsca pracy przy demontażu elektrowni, rekultywacji terenów i inwestowaniu w nowe rodzaje działalności, takie jak energia odnawialna. W porozumieniu uwzględniono zobowiązania do przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji pracowników, zaoferowano także wcześniejsze emerytury dla starszych pracowników. Operatorzy przewidują nawet zasadę odpowiedzialności poprzez powołanie komitetu monitorującego, który nadzoruje realizację porozumienia.



RADA!

Na stronie internetowej industriAll Europa dostępna jest internetowa mapa dobrych praktyk krajowych, sektorowych i firmowych.

Sprawdź tutaj: <https://justtransition.industriall-europe.eu/>

Na szczeblu europejskim ERZ i SE są uprawnione do prowadzenia dialogu z kierownictwem na podstawie:

1. Obowiązku raportowania przez kierownictwo o konsekwencjach środowiskowych swojej działalności. [Dyrektywa o raportowaniu niefinansowym z 2014 r.](#) nakłada na duże przedsiębiorstwa obowiązek publikowania rocznych raportów na temat polityki, którą realizują w odniesieniu do odpowiedzialności społecznej i traktowania pracowników, poszanowania praw człowieka, różnorodności w zarządach spółek i **ochrony środowiska**. ERZ/SE musi mieć dostęp do tych rocznych sprawozdań.
2. Podstawowym faktem jest to, że zielona transformacja ma charakter ponadnarodowy. Środki planowane przez kierownictwo w celu przewidywania i łagodzenia zmian klimatycznych są de facto kwestią ponadnarodową, która wymaga informacji i konsultacji z ERZ/SE na temat prawdopodobnych konsekwencji dla zatrudnienia w różnych krajach.



 PRZYKŁAD
ERZ EDF

Sektor energetyczny

Europejska Rada Zakładowa od 2001 r.

Przewodniczący: Marc Ferron (CFDT FGMM)

koordynator industriAll Europe: Frédéric Touboul (CGT FTM)

W 2021 r. preambuła umowy ERZ EDF została zmieniona w następujący sposób:

Sygnatariusze zobowiązują się do wdrażania nowej Misji EDF "Raison d'être" w całym europejskim zasięgu Grupy, a także do przyczyniania się do jej budowania, w szczególności do monitorowania zaangażowania Grupy i jej europejskich spółek zależnych w walkę z ociepleniem klimatu, jej konsekwencjami dla działalności i miejsc pracy, a także do wspierania ambicji zawartych w Umowie o Społecznej Odpowiedzialności Biznesu Grupy EDF podpisanej jednogłośnie 19 czerwca 2018 r.

Z tego punktu widzenia ERZ jest idealnym miejscem do analizowania i wymiany poglądów na temat wyzwań i możliwości związanych z głównymi trendami w przemyśle energetycznym, zarówno technologicznymi, jak i legislacyjnymi, szczególnie na poziomie UE, do oceny ich wpływu ekonomicznego i wpływu na zatrudnienie w spółkach zależnych Grupy, a tym samym do oceny zmian w środowisku, w którym Grupa realizuje swoją strategię.

Ze względu na wyzwania społeczne i pracownicze związane z transformacją energetyczną oraz bezwzględny wymóg sprawiedliwej transformacji zgodnie z Europejskim Zielonym Ładem i paryskim porozumieniem klimatycznym, ERZ musi być forum dialogu o zmianach zawodowych i kwestiach rozwoju umiejętności związanych ze zmianami wywołanymi transformacją energetyczną, spójnego z wymogami sprawiedliwej transformacji.

**RADA!**

Poproś o raport roczny, w tym o raport o zrównoważonym rozwoju oraz omów go z zarządem.

Jako członek ERZ/SE powinieneś zarezerwować czas na spotkania, aby dzielić się informacjami na temat rozwoju sytuacji w różnych krajach, także w zakresie polityki środowiskowej firmy. Ponadto, powinieneś zadbać o to, by temat dekarbonizacji i jej konsekwencji dla produkcji, miejsc pracy i warunków pracy były poruszane na spotkaniach z centralnym kierownictwem.

**RADA!**

Podczas (re)negocjowania umowy o ERZ dodaj dekarbonizację do listy tematów, które mają być przedmiotem informacji i konsultacji.




 PRZYKŁAD

Domo Chemicals Europejska Rada Zakładowa

Sektor chemiczny

Europejska Rada Zakładowa od 1996 r.

Przewodniczący: Alexander Busch (IG BCE)

Koordynator industriAll Europe: Noel Furchheim (IG BCE)

Porozumienie o Europejskiej Radzie Zakładowej, które było renegotjowane w 2021 r., zawiera wyraźne odniesienie do prawa do informacji i konsultacji na temat ekologicznej strategii firmy.

Art. 2.2 Informacje o ogólnym funkcjonowaniu Grupy

[...] Informacje przedstawiane ERZ obejmują:

- Strukturę firmy Domo Chemicals i zarządzanie nią,
- Sytuację gospodarczą i finansową (np. raport roczny),
- Rozwój działalności, w tym produkcji i sprzedaży,
- Politykę bezpieczeństwa, zdrowia i ochrony środowiska,
- Społeczną Odpowiedzialność Biznesu (w tym kodeks postępowania) oraz Zrównoważony Rozwój,
- Ogólne kierunki polityki społecznej Grupy oraz projekty z zakresu Human Resource

Art. 2.3 Informowanie i konsultowanie w sprawach ponadnarodowych

[...] Obejmuje:

- Znaczące zmiany w zakresie zatrudnienia,
- Inwestycje strategiczne podejmowane na poziomie grupy lub obejmujące kilka krajów,
- Zasadnicze zmiany w organizacji Grupy,
- Wprowadzenie nowych metod pracy lub nowych procesów produkcyjnych,
- Transfery produkcji i transfery technologii,
- Fuzje, przejęcia, redukcje lub zamknięcie przedsiębiorstw lub zakładów, lub znaczących ich części
- Plany zwolnień grupowych.
- Zmiany polityki bezpieczeństwa, zdrowia i ochrony środowiska

Zalecenie 3

Omówienie z kierownictwem

Poruszenie kwestii dekarbonizacji w pracach ERZ/SE i poddanie jej pod dyskusję z kierownictwem.

Dekarbonizacja to zjawisko wieloaspektowe. Nie jest to tylko jeden temat (efektywność energetyczna, recykling czy umiejętności ekologiczne...), który od czasu do czasu pojawia się w programie spotkania ERZ/SE. Jest to o wiele bardziej kompleksowa koncepcja, mająca wiele różnych wymiarów, a także proces ciągły, który wymaga regularnego monitorowania.

Członkom ERZ/SE zaleca się poruszenie poniższych tematów w rozmowach z kierownictwem centralnym oraz **zaangażowanie się**, przy wsparciu ekspertów, w **informowanie i konsultacje** dot. prawdopodobnego wpływu dekarbonizacji (w poszczególnych krajach) na następujące zagadnienia:



RADA!

Bądź krytyczny wobec informacji, które otrzymujesz, i sygnalizuj próby „zielonego mydlenia oczu”!



Strategia/model biznesowy

- Czy firma planuje zmniejszyć swój ślad węglowy (np. produkcja mniej energochłonna, zmiana zaopatrzenia w surowce, przejście na transport ekologiczny, skupienie się na recyklingu i upcyklingu...)?
- Czy firma planuje zmianę modelu biznesowego lub strategii w reakcji na zmieniające się warunki klimatyczne (np. przeniesienie zakładów z obszarów zagrożonych ekstremalnymi zjawiskami klimatycznymi/pogodowymi, takimi jak burze, powódzie, pożary, susze, ...)?
- Jaki jest przewidywany wpływ na dostawców niższego i wyższego szczebla?
- Czy firma (będzie) korzystać ze wsparcia publicznego w celu dostosowania swojej strategii (przyznane/wnioskowane środki publiczne z UE, krajowe lub lokalne)? Czy istnieją jakieś uwarunkowania społeczne lub wymagania dotyczące konsultacji w ramach programów finansowania publicznego, z których korzysta Twoja firma?

Plan inwestycyjny (w tym badania i rozwój oraz technologia)

- W jakie obszary, w związku z zieloną transformacją, firma inwestuje (technologie energooszczędne; technologie cyfrowe wspierające zdalną obsługę techniczną; zrównoważona mobilność...)?
- Jaki jest koszt inwestycji i oczekiwany zwrot z inwestycji?

Liczba i jakość miejsc pracy (zatrudnienie i warunki pracy)

- Jak ma się kształtować poziom zatrudnienia w przedsiębiorstwie w związku z dekarbonizacją: tworzenie, przekształcanie, likwidacja czy przenoszenie miejsc pracy? Jeśli to możliwe, podziel informacje według kwalifikacji (nisko-średnio-wysoko wykwalifikowani), wieku, płci i regionu.
- Jakie środki wsparcia są wprowadzane w celu zabezpieczenia szans pracowników na zatrudnienie i transformację zawodową, zwłaszcza w przypadku pracowników znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji, którzy mogą nie być w stanie skorzystać z możliwości przekwalifikowania lub podniesienia kwalifikacji (np. pracownicy zatrudnieni w sposób niestandardowy, pracownicy starsi, kobiety, rodzice samotnie wychowujący dzieci, pracownicy o niskich kwalifikacjach...)? Czy istnieją projekty dotyczące konkretnych planów mobilności wewnętrznej, programów wcześniejszych emerytur, skróconego czasu pracy...?
- W przypadku zwolnień, jak oceniono sytuację? Jakie środki podjęto, aby uniknąć zwolnień? Jakie działania podjęto, aby pomóc zwolnionym pracownikom w znalezieniu nowej pracy?



Organizacja pracy (w tym bezpieczeństwo i higiena pracy)

- Jak powszechna jest telepraca wśród pracowników? Jaki sprzęt do pracy zdalnej/inteligentnej jest zapewniony pracownikom?
- Jak dekarbonizacja wpływa na zawody (pojawiające się nowe zadania, nowe miejsca pracy)?
- W jaki sposób chroni się pracowników przed negatywnymi skutkami zmian klimatu (zanieczyszczone powietrze, przegrzane miejsca pracy...)?
- Jakie zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa wynikają z zastosowania nowych technologii ekologicznych (np. wodorowych)?

Polityka szkoleniowa i rozwój umiejętności

- W jaki sposób firma pracuje nad długoterminowym strategicznym planowaniem umiejętności (określenie zapotrzebowania na umiejętności w przyszłości, dostosowanie profili zawodowych i opracowanie odpowiednich ofert szkoleniowych)?
- W jaki sposób związki zawodowe i przedstawiciele pracowników są zaangażowani w politykę rozwoju umiejętności i szkoleń w zakładzie, na poziomie regionalnym i krajowym?
- Jakiego rodzaju i na jakich zasadach przedsiębiorstwo zapewni swoim pracownikom szkolenia w zakresie przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji w celu obsługi nowych technologii?
- Czy wszyscy pracownicy mają dostęp do szkoleń przekwalifikowujących i podnoszących kwalifikacje? Czy istnieją specjalne środki skierowane do pracowników najbardziej narażonych na ryzyko (np. pracownicy starsi, pracownicy w niepewnej sytuacji zawodowej, kobiety itp.)
- Jaka jest liczba godzin szkoleń związanych z zieloną transformacją (w porównaniu z całkowitą liczbą godzin szkoleń przypadających na jednego pracownika, wykazanych według każdej grupy kwalifikacji)? Jakie są przewidywania na najbliższy rok?
- Jaką kwotę przeznaczono na szkolenia/edukację?

Jeśli jest to właściwe i możliwe, poproś kierownictwo o powołanie podkomitetu ERZ/SE zajmującego się strategią dekarbonizacji przedsiębiorstwa. Pomoc zewnętrznego eksperta może okazać się niezwykle cenna ze względu na dość techniczny charakter dyskusji. Wykorzystaj taki podkomitet ERZ (lub całą ERZ, jeśli jej nie ma) do koordynowania różnych inicjatyw zarządu i związków zawodowych podejmowanych w różnych krajach. Skontaktuj się z krajową organizacją związkową i/lub Sekretariatem industriAll Europa, które mogą Cię skierować do odpowiednich ekspertów.



**PRZYKŁAD****ERZ Tata Steel Europe**

Sektor metali podstawowych

Europejska Rada Zakładowa od 2000 r.

Przewodniczący: Gerrit Idema (FNV)

Koordynator IndustriAll Europe: Alasdair McDiarmid (Wspólnota)

Dyskusje na temat wpływu dekarbonizacji na strategię i działalność firmy trwają już od kilku lat. Na wniosek ERZ Tata Steel Europe powołano "grupę roboczą ds. dekarbonizacji", która po raz pierwszy spotkała się w czerwcu 2021 roku. W jej skład wchodzi 15 członków: 7 przedstawicieli firm, którzy pełnią wiodącą rolę w zakresie dekarbonizacji, oraz 8 przedstawicieli związków zawodowych z Wielkiej Brytanii i Holandii. W pracach grupy roboczej ds. dekarbonizacji bierze udział także zewnętrzny ekspert ekonomiczny, który regularnie wspiera ERZ.

Grupa robocza ds. dekarbonizacji promuje przejrzystą debatę, wymianę najlepszych praktyk i pomaga związkom zawodowym w rozmowach z kierownictwem na temat scenariuszy dekarbonizacji grupy Tata Steel w Europie, które opracowały we własnym zakresie.

IndustriAll Europa i zrzeszone w nim organizacje związkowe są tu po to, by Cię wspierać. W razie pytań, sugestii lub w razie potrzeby uzyskania konkretnej pomocy w prowadzeniu dialogu na temat dekarbonizacji z kierownictwem lub decydentami, prosimy o kontakt:

- ⇒ **Twoja krajowa organizacja związkowa**
- ⇒ **Koordynator industriAll Europe wspierający SZN, ERZ lub SE**
- lub
- ⇒ **Specjalny zespół industriAll Europa**

Corinna Zierold

Kierownik działu

Osoba do kontaktu

ws. Sprawiedliwej transformacji

corinna.zierold@industriall-europe.eu

+32 474 981 724

Bruno Demaître

Starszy doradca ds. polityki

Ekspert w sprawach ERZ

bruno.demaître@industriall-europe.eu

+32 476 540 990




 Czytaj dalej...

Poniżej znajduje się zestawienie dotychczasowych stanowisk, badań i wspólnych oświadczeń industriAll Europa wypracowanych z branżowymi stowarzyszeniami pracodawców, które mogą być przydatne w dyskusjach na temat ERZ/SE.

Stanowiska ogólne industriAll Europa

- Manifest Just Transition: Nic o nas bez nas! (maj 2022)
Wersja skrócona w języku [angielskim](#), [niemieckim](#), [francuskim](#), [czeskim](#), [włoskim](#), [hiszpańskim](#), [polskim](#), [fińskim](#), [szwedzkim](#)
Długa wersja w języku [angielskim](#), [niemieckim](#), [francuskim](#)
- Wspólne oświadczenie z Grupą Pracowników EKES-u ([listopad 2021](#) r.)
- Wspólne oświadczenie z IndustriALL Global Union (w sprawie COP26, [listopad 2021](#))
- Platforma polityczna industriAll Europe/kampania Just Transition [angielski](#), [francuski](#), [niemiecki](#) (2021)
- Europejski Zielony Ład: wyznaczanie drogi do 2030 r. [angielski](#), [francuski](#), [niemiecki](#) (listopad 2020r.)

Stanowiska industriAll Europa w poszczególnych tematach

Kryzys cen energii	Policy Brief (2022) w języku angielskim , francuskim , niemieckim
Pakiet Fit-for-55	Dokument przedstawiający stanowisko (2021) w języku angielskim , francuskim , niemieckim
Przegląd unijnego systemu handlu uprawnieniami do emisji	Dokument określający stanowisko (2021) w języku angielskim , francuskim , niemieckim

Stanowiska industriAll Europa w poszczególnych sektorach

Substancje chemiczne	W kierunku dekarbonizacji przemysłu tworzyw sztucznych o obiegu zamkniętym Stanowisko industriAll Europa (grudzień 2021), angielski , niemiecki , francuski
Energia elektryczna	Wspólne oświadczenie w sprawie sprawiedliwych przemian industriAll Europa - EPSU - Eurelectric (listopad 2021), niemiecki , angielski , francuski
Gaz	Wspólne oświadczenie partnerów społecznych europejskiego sektorowego dialogu społecznego w sprawie gazu industriAll Europa - EPSU - Eurogas (grudzień 2020), angielski , francuski , niemiecki
Motoryzacja	Pilna potrzeba stworzenia ram "Just Transition" dla europejskiej siły roboczej w sektorze motoryzacyjnym List otwarty industriAll Europa, ETUC, ITUC, CLEPA, ACEA, Ceemet, Just Transition Center, European Climate Foundation, Transport and Environment (lipiec 2021), angielski
Przemysł ciężki	Podejmowanie wyzwań związanych z dekarbonizacją i modernizacją w przemyśle ciężkim w Europie Środkowej i Wschodniej Stanowisko industriAll Europa (kwiecień 2021), BG CZ DE EN FR HU PL RO
Energia	Rola czystego wodoru w sprawiedliwym przejściu do przemysłu neutralnego dla klimatu Stanowisko industriAll Europa (listopad 2020), angielski , francuski , niemiecki Realizacja strategii w zakresie morskiej energii odnawialnej gwarantującej dobre miejsca pracy w Europie Stanowisko industriAll Europa (listopad 2020) niemiecki , angielski , francuski

