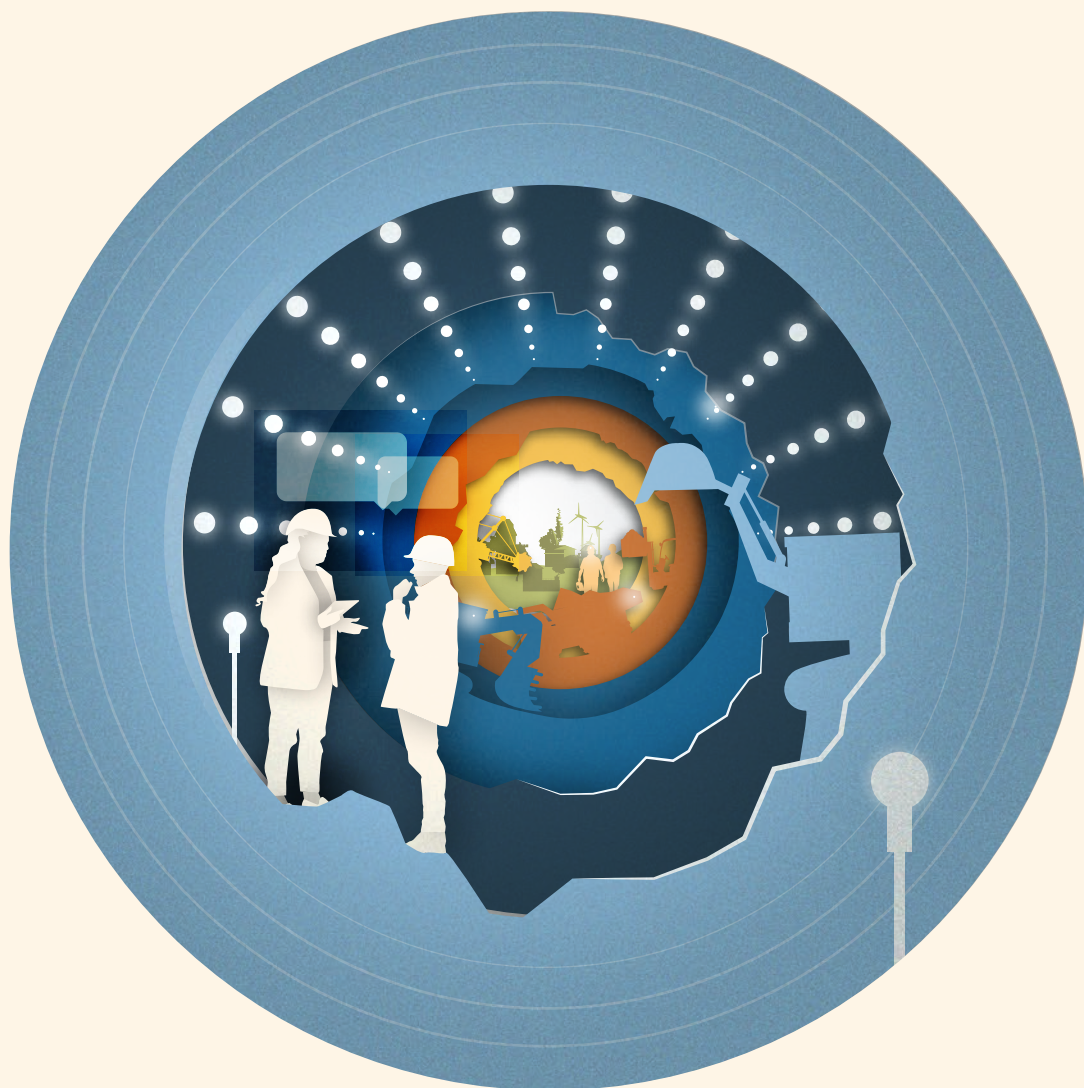


WZMACNIANIE DIALOGU SPOŁECZNEGO W EUROPEJSKIM PRZEMYŚLE

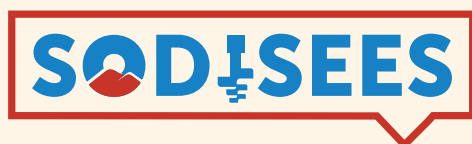
Sprawozdanie podsumowujące



2025



Co-funded by
the European Union



WZMACNIANIE DIALOGU SPOŁECZNEGO W EUROPEJSKIM PRZEMYŚLE

Sprawozdanie podsumowujące

WPROWADZENIE

Europa znajduje się w punkcie krytycznym. Dążenie do osiągnięcia strategicznej autonomii i przejście na ekologiczną gospodarkę wymaga dostępu do minerałów i surowców, choć nie może to odbywać się kosztem pracowników, społeczności ani zrównoważonego rozwoju środowiska. Sektor wydobywczy jest nieodzowny dla przyszłości Europy, ale wymaga pilnej transformacji.

Pod koniec 2023 partnerzy społeczni Euromines oraz industriAll Europe zapoczątkowali finansowany ze środków unijnych projekt w ramach europejskiego dialogu społecznego na szczeblu sektorowym, pragnąc pobudzić dialog społeczny i udoskonalić zrównoważone praktyki w europejskim przemyśle wydobywczym. Wykorzystując badania źródeł wtórnych, warsztaty zorganizowane w Sewilli, Sztokholmie i Katowicach, rozmowy i badania ankietowe przeprowadzone przez Syndex we współpracy z partnerami społecznymi, w ramach projektu zidentyfikowano szereg możliwości skutecznego stawienia czoła wyzwaniom napotykanym w sektorze w związku ze zrównoważonym rozwojem w drodze dialogu społecznego.

Minerały mają zasadnicze znaczenie w kontekście transformacji w kierunku ekologicznej gospodarki, lecz sektor wydobywczy mierzy się z szeregiem wzajemnie powiązanych wyzwań – od konieczności dekarbonizacji i oszczędnego gospodarowania wodą po zapewnienie wysokiej jakości miejsc pracy i zaangażowania społeczności. Europejscy partnerzy społeczni mają świadomość, że celów środowiskowych i gospodarczych nie da się osiągnąć w pojedynkę. Prawdziwie zrównoważony rozwój wymaga praktycznego uwzględnienia wymiaru społecznego – zwiększając atrakcyjność sektora dla pracowników, wspierając włączenie, sprzyjając innowacjom, rozwijając umiejętności, zarządzając procesem transformacji i nawiązując solidny dialog społeczny celem zagwarantowania godziwych warunków pracy i sprawiedliwej transformacji dla ogółu społeczeństwa.

W niniejszym dokumencie przedstawiono 18 konkretnych przykładów ilustrujących sposoby wspierania i wspomagania transformacji sektora wydobywczego w drodze dialogu społecznego na szczeblu ponadnarodowym, krajowym, lokalnym lub na poziomie przedsiębiorstw.

Dialog społeczny jest istotnym, choć często niedocenianym narzędziem, dzięki któremu europejski przemysł wydobywczy może stać bardziej zrównoważony i sprawiedliwy społecznie, a zarazem bezpieczniejszy dla pracowników. Zbyt często dyskusje na

temat przyszłości sektora koncentrują się jedynie na celach produkcyjnych, technologii lub zgodności z przepisami dotyczącymi ochrony środowiska, pomijając kwestię infrastruktury społecznej umożliwiającej urzeczywistnienie transformacji. Dowody mówią jednak same za siebie: odpowiedzialne pozyskiwanie surowców na potrzeby europejskiej autonomii wymaga rozwiązań nie tylko na szczeblu środowiskowym i gospodarczym, ale również społecznym. Dzięki rzeczowemu dialogowi pomiędzy pracodawcami a pracownikami, a także z decydentami i społecznościami, możliwe jest polepszenie warunków pracy, wzmocnienie efektów oraz budowanie zaufania i długoterminowej odporności sektora.

Zaprezentowane przykłady stanowią potwierdzenie zasadniczej politycznej prawidłowości: dialog społeczny nie stanowi ograniczenia ani formalności proceduralnej, ale jest strategicznym atutem w zakresie kształtowania przyszłości europejskiego górnictwa oraz nieodzownym elementem przyszłości Europy. Praktyki, o których mowa w niniejszym dokumencie, przedstawiają zrównoważony rozwój, konkurencyjność i sprawiedliwość społeczną nie jako konkurujące ze sobą priorytety, ale wzajemnie umacniające się filary. Faktyczna realizacja dialogu społecznego w praktyce przekłada się na istnienie bardziej sprawiedliwych, włączających i zrównoważonych praktyk, które z kolei umożliwiają płynniejszy przebieg transformacji, ograniczenie konfliktów, przyciąganie utalentowanych specjalistów i zwiększenie poparcia dla działalności sektora.

Europa stoi przed jasnym wyborem: podążać w kierunku transformacji, pozostawiając w tyle pracowników i społeczności (a tym samym ryzykując wybuchy konfliktów, niedobory umiejętności, opór społeczny i szkody środowiskowe) albo uznać dialog społeczny za fundament sprawiedliwego społecznie sektora. W przedstawionych poniżej 18 praktykach zaprezentowano skuteczne przypadki wykorzystania dialogu jako kluczowego czynnika umożliwiającego transformację europejskiego górnictwa w sektor przyczyniający się do zrównoważonego rozwoju i sprawiedliwej przyszłości

Uwaga: niniejszy dokument stanowi skróconą wersję pełnego sprawozdania zatytułowanego „**Wzmacnianie dialogu społecznego w celu poprawy zrównoważonych praktyk w europejskim przemyśle wydobywczym**”. Podkreślono w nim wybrane przykłady i najważniejsze ustalenia.

Z pełną treścią sprawozdania można się zapoznać na stronie internetowej: [\[https://news.industrial-europe.eu/p/sodisees-responsible-and-sustainable-mining-in-europe-through-social-dialogue\]](https://news.industrial-europe.eu/p/sodisees-responsible-and-sustainable-mining-in-europe-through-social-dialogue)

ERAMET GLOBAL FORUM: TRANSNARODOWY ORGAN DIALOGU SPOŁECZNEGO

Lokalizacja: **Francja / cały świat**
Interesariusze: **pracownicy i**
związki zawodowe



Eramet Global Forum rozszerza ideę europejskich rad zakładowych (ERZ), nadając jej wymiar ogólnoświatowy w odpowiedzi na coraz większy stopień umiędzynarodowienia gospodarki oraz potrzebę prowadzenia dialogu społecznego na szczeblu ponadnarodowym.

Eramet

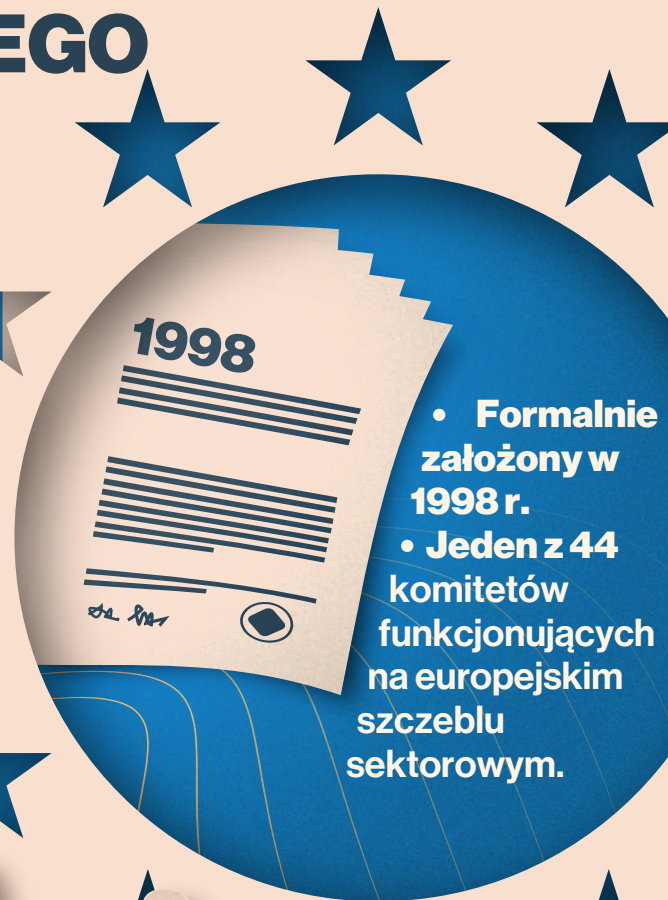
Grupa wydobywcza Eramet jako pierwsza na świecie utworzyła transnarodowy organ dialogu społecznego (2023 r.).

Zrzesza przedstawicieli pracowników z **Francji (w tym Nowej Kaledonii), Gabonu, Norwegii, Senegalu i Argentyny.**

EUROPEJSKI SEKTOROWY KOMITET DIALOGU SPOŁECZNEGO DLA PRZEMYSŁU WYDOBYWCZEGO

Lokalizacja: **UE**

Interesariusze: **przedstawiciele pracowników (industriAll Europe i jej członkowie) oraz różne stowarzyszenia pracodawców (Euromines, Euracoal, IMA-Europe, Aggregates Europe – UEPG, APEP)**

- 
- **Formalnie założony w 1998 r.**
 - **Jeden z 44 komitetów funkcjonujących na europejskim szczeblu sektorowym.**

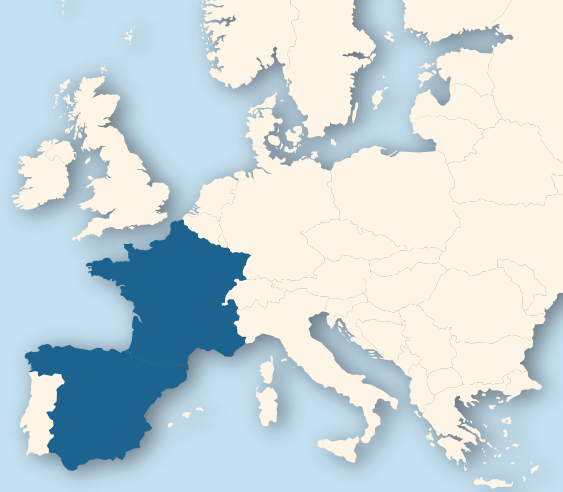


Uzgodniono 24 wspólne opinie, które zostały przekazane Komisji Europejskiej, łącząc pracowników i pracodawców w kwestiach dotyczących klimatu, szkoleń, zdrowia i sprawiedliwej transformacji.

Sektorowy Komitet Dialogu Społecznego przyczynia się do postępu w Europie, zapewniając unikalną platformę na szczeblu UE, która umożliwia związkom zawodowym i pracodawcom współpracę w celu:

- poprawy aspektów BHP w miejscach pracy;
- eliminowania luk w umiejętnościach, z myślą o zielonej i cyfrowej transformacji;
- śledzenia istotnych strategii UE w zakresie Zielonego Ładu i przyszłości branż przemysłowych wytwarzających surowce oraz wywierania wpływu na ich kształt.

PROCEDURA „DEBATY PUBLICZNEJ” I ZWIĄZANA Z NIĄ INSTYTUCJA CNDP



Francja: debata publiczna została przewidziana we francuskim Kodeksie ochrony środowiska jako jeden z mechanizmów demokracji deliberatywnej sprzyjających uczestnictwu. Dzięki niej obywatele i interesariusze mogą odgrywać aktywną rolę w kształtowaniu decyzji w sprawie istotnych przedsięwzięć przemysłowych.

Lokalizacja: **Francja i Hiszpania**

Interesariusze: **CNDP, różne związki zawodowe, organizacje pozarządowe i lokalne samorządy we Francji / partnerzy społeczni i społeczeństwo obywatelskie w Hiszpanii**

Hiszpania:

dzięki pracom

odtworzeniowym w gajach

oliwnych w Puertollano liczba

drzew oliwnych zwiększyła

się z :

7,000

zapewniając
źródło dochodu

27,000

100
rodzinom

już nie:
40



Jest to konkretny przykład wymiernych korzyści społecznych i środowiskowych płynących z debaty publicznej.

We Francji i w Hiszpanii debata publiczna z udziałem związków zawodowych i społeczeństwa obywatelskiego zapewnia przejrzystość oraz włączenie społeczne. Dzięki zapewnieniu interesariuszom pełnego dostępu do informacji i umożliwieniu im wywarcia realnego wpływu na podejmowane decyzje przedsięwzięcia przemysłowe mogą w bardziej odpowiedzialny sposób reagować na problemy społeczne, środowiskowe i gospodarcze.

AKTYWNY UDZIAŁ PARTNERÓW SPOŁECZNYCH W OPRACOWYWANIU STRATEGII ZRÓWNOWAŻONEGO GÓRNICTWA W ANDALUZJI W 2030 ROKU

Lokalizacja: **Hiszpania (Andaluzja)**
Interesariusze: **rząd regionalny
Andaluzji, organizacje pracodawców
oraz związki zawodowe**

Strategię
zrównoważonego
górnictwa w Andaluzji w
2030 zatwierdzono
1 czerwca 2021 r.



Partnerzy społeczni byli
bezpośrednio
reprezentowani w grupie
roboczej.

SSMA 2030 stanowi **model zarządzania zakładający nadrzędne znaczenie człowieka podczas kształtowania polityki sektora górnictwa**. Zapewnia zrównoważony rozwój środowiska, gospodarki i społeczeństwa dzięki aktywnemu włączeniu pracodawców i związków zawodowych w proces opracowywania, wdrażania i monitorowania strategii regionalnej. Bezpośrednie zaangażowanie partnerów społecznych gwarantuje **włączający, odpowiedzialny pod względem społecznym i terytorialnie zintegrowany charakter strategii**.

INICJATYWA NA RZECZ ZAPEWNIENIA ODPOWIEDZIALNEGO GÓRNICTWA (STANDARD IRMA)

Lokalizacja: **cały świat**
Interesariusze: **przedsiębiorstwa
górnictwa, organizacje
pozarządowe, związki zawodowe
i lokalne społeczności**



Utworzenie 2006

**publikacja wersji
roboczej** standardów
odpowiedzialnego
górnictwa



2014

Opracowanie standardu w drodze
publicznych konsultacji na
podstawie ponad **2000 uwag
otrzymanych od ponad 100
osób/organizacji.**



Octobre 2023

były 94 zakłady, z czego **10
zakładów** posiadało status
zakończonyj niezależnej
oceny.

4 ZASADY IRMA:

- 1. UCZCIWOŚĆ BIZNESOWA**
- 2. PLANOWANIE WARTOŚCIOWEJ
SPUŚCIZNY**
- 3. ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA**
- 4. ODPOWIEDZIALNOŚĆ
ŚRODOWISKOWA**

IRMA stanowi standard odpowiedzialnego górnictwa uznany na arenie międzynarodowej, który określa najlepsze praktyki w zakresie odpowiedzialności społecznej i środowiskowej. Uwzględnia on perspektywę pracowników i podkreśla konieczność zagwarantowania odpowiednich warunków pracy i poszanowania praw lokalnej społeczności.

PROJEKT EMILI: PROJEKT WYDOBYCIA LITU IMERYŚ

Projekt EMILI ma być **1. europejskim przedsięwzięciem górniczym realizowanym zgodnie ze standardem IRMA**, którego okres eksploatacji przewidziano na **25 lat**

Pierwszy projekt górniczy we Francji metropolitalnej, którego celem jest ograniczenie zależności od zewnętrznych źródeł surowców

Lokalizacja: **Francja (Beauvoir)**
Interesariusze: **promotor projektu (Imerys), CNDP (francuska Krajowa Komisja Debaty Publicznej), organizacje społeczeństwa obywatelskiego, związki zawodowe, władze lokalne i regionalne oraz niezależni audytorzy IRMA**

Projekt EMILI stanowi punkt odniesienia pod względem **dialogu społecznego**, ponieważ od samego początku wdrożono w nim rygorystyczny **standard IRMA**. Dzięki objęciu wszystkich etapów prac (opracowanie, konsultacje, eksploatacja i okres po zakończeniu działalności górniczej) podejście to zapewnia **wysoki poziom przejrzystości** oraz **ciągłe zaangażowanie interesariuszy** przez cały okres funkcjonowania kopalni.

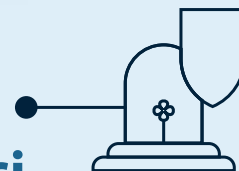
ERAMET GLOBAL CARE

Lokalizacja: **Francja**
Interesariusze: **partnerzy społeczni**
Główny cel: **powiązanie dialogu społecznego z konkretnymi rezultatami w zakresie zabezpieczenia społecznego.**

Porozumienia obejmują wszystkich pracowników Eramet w **13 krajach**, w których Grupa posiada spółki zależne

Wspólny zestaw gwarancji w 3 głównych obszarach:

- **ochrona na wypadek śmierci**
- **ochrona zdrowia i profilaktyka**
- **macierzyństwo oraz warunki pracy kobiet**



W czerwcu 2024 Eramet i jej Globalne Forum złożone z przedstawicieli pracowników i pracodawców zapoczątkowały Eramet Global Care – ogólnoświatowy program zabezpieczenia społecznego obejmujący opiekę zdrowotną, ochronę na wypadek śmierci, profilaktykę, zabezpieczenie z tytułu macierzyństwa oraz warunki pracy kobiet, wykazując zobowiązanie na rzecz podniesienia standardów życia wszystkich pracowników.

POROZUMIENIE W WYNIKU DIALOGU SPOŁECZNEGO NEPSI W SPRAWIE KRZEMIONKI KRZYSTALICZNEJ

Lokalizacja: **Europa**

Interesariusze: **europejscy
partnerzy społeczni i instytucje
europejskie**

Główny cel: **ochrona zdrowia
pracowników i minimalizacja
narażenia na respirabilną
krzemionkę krystaliczną.**



Najważniejsze aspekty porozumienia:

ochrona zdrowia pracowników, minimalizacja narażenia na respirabilną krzemionkę krystaliczną i zapobieganie mu, podnoszenie świadomości i szerzenie wiedzy na temat możliwych skutków narażenia na respirabilną krzemionkę krystaliczną dla zdrowia

U podstaw tego międzysektorowego porozumienia zawartego na szczecblu europejskim leży dialog społeczny łączący pracowników i pracodawców wokół starań na rzecz ochrony pracowników przed narażeniem na respirabilną krzemionkę krystaliczną. W drodze wspólnych najlepszych praktyk, za pomocą przewodnika dobrych praktyk i dzięki wykorzystaniu kluczowych wskaźników efektywności w celu monitorowania postępów porozumienie obrazuje rolę zorganizowanego dialogu w wyznaczeniu i osiągnięciu wysokich standardów bezpieczeństwa i higieny pracy w całej Europie.



MODEL SZWEDZKI

Lokalizacja: **Szwecja**

Interesariusze: **sektorowi partnerzy społeczni**

Główny cel: **wykazanie, że system oparty na standardowych układach zbiorowych pracy – bez regulacji prawnych – może również przynosić dobre rezultaty.**

Szwecja zajmuje trzecie miejsce w Europie pod względem dobrostanu pracowników (badanie ECS przeprowadzone przez Eurofound, 2019 r.).

- **85% organizacji dokonuje ocen ryzyka zawodowego**, w porównaniu ze średnią UE-27 wynoszącą 75% (według badania EU-OSHA ESENER z 2019 r.)

1931
zamieszki w Adalen

1997
Porozumienie w sprawie przemysłu wytwórczego

2015
w drodze AFS 2015:4 wprowadzono wiążące przepisy dotyczące organizacyjnego i społecznego środowiska pracy. Rokowania zbiorowe odbywają się w **regularnych odstępach czasu.**

Model szwedzki pokazuje, że dobrowolne układy zbiorowe i solidny dialog społeczny oparty na zaufaniu i współpracy prowadzą do powstania dobrych warunków pracy, sprzyjają zaangażowaniu pracowników w proces oceny ryzyka i wywierają wpływ na opracowywane normy prawne.



BELGIA: ERZ JAKO BODZIEC DLA POPRAWY BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY



- Dwie główne belgijskie grupy w przemyśle wapienniczym (Lhoist i Carmeuse), z których każda prowadzi **ponad 100 zakładów** i zatrudnia **od 5300 do 6650 pracowników**
- Lhoist: **5-dniowe szkolenie z języka angielskiego i specjalistyczne szkolenie** dla przedstawicieli rozłożone na okres 2 lat w celu poprawy dialogu pomiędzy przedstawicielami z poszczególnych krajów
- Projekt Green Lime („zielone wapno”) obejmuje **4 posiedzenia wybranych komitetów** z naciskiem na kwestie BHP
- Carmeuse: **coroczne wizyty w zakładach i analizy porównawcze dotyczące stosowania ŚOI**

Lokalizacja: **Belgia**
Interesariusze: **kierownictwo i związki zawodowe**
Główny cel: **wymiana najlepszych praktyk na szczeblu Europejskiej Rady Zakładowej z naciskiem na kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy.**

ERZ obrazuje skuteczność **dialogu społecznego**, którego główne elementy stanowią kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. Inwestycje w kurs językowy i specjalistyczne szkolenie (Lhoist) oraz takie praktyki jak koncentracja na posiedzeniach poświęconych BHP i analizy porównawcze w zakresie ŚOI (Carmeuse) stanowią wyraz zobowiązania na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy w oparciu o współpracę oraz wymiany wiedzy między poszczególnymi krajami, wykraczając poza zakres formalnych uzgodnień.

KOMISJA BEZPIECZEŃSTWA W GÓRNICTWIE

Lokalizacja: **Hiszpania**

Interesariusze: **związki zawodowe, organizacje
pracodawców, urzędy górnicze, eksperci techniczni**

Główny cel: **ustanowienie stałej komisji technicznej z
udziałem przedstawicieli związków zawodowych w
celu poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w
sektorze górnictwa**



Do komisji należy sześciu techników wyznaczonych przez związki zawodowe.



Zadania obejmują **dbałość o bezpieczną eksploatację kopalni, zapobieganie wypadkom, propagowanie kampanii na rzecz bezpieczeństwa, udzielanie porad organom ds. górnictwa, opracowywanie przepisów i zatwierdzanie sprzętu górniczego**



Ten mechanizm o charakterze instytucjonalnym wyróżnia się jako jedna z najlepszych praktyk, ponieważ uwzględnia bezpośrednie zaangażowanie techników wyznaczonych przez związki zawodowe w procesie regulacyjnym. Ich udział zapewnia kształtowanie norm w zakresie bezpieczeństwa z uwzględnieniem perspektyw pracowników, co prowadzi do opracowywania skuteczniejszej polityki i jej bardziej rygorystycznego wdrażania.

SEKTOROWY UKŁAD ZBIOROWY DOTYCZĄCY CZASU PRACY

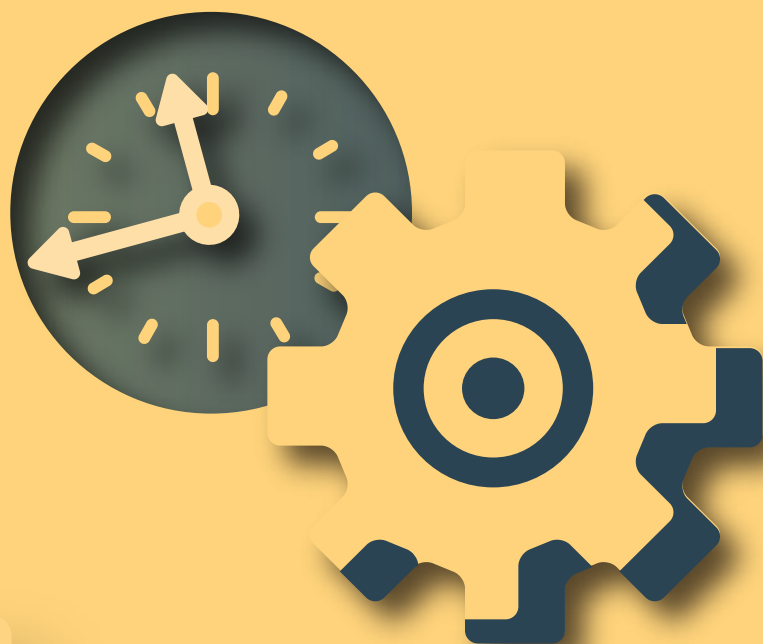
Lokalizacja: **Belgia**

Interesariusze: **organizacje pracodawców i związki zawodowe**

Główny cel: **poprawa sposobów organizacji czasu pracy i wprowadzenie dodatkowego płatnego urlopu.**



- Średni czas pracy ustalony na 36 godzin tygodniowo w całym sektorze.
- W grupach Lhoist i Carmeuse: oficjalnie 35 godzin tygodniowo, ale w praktyce jest to 40 godzin; w efekcie pracownicy nabywają prawo do 30 dni urlopu wyrównawczego oprócz 20 dni urlopu wypoczynkowego oraz 2 dodatkowych płatnych dni wolnych od pracy.
- Istotnie przyczyniło się to do poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym



Wypracowany układ sektorowy pokazuje, że dialog społeczny może wykraczać poza standardy prawne, zapewniając pracownikom wymierne korzyści. Dzięki wynegocjowaniu krótszego czasu pracy i hojnego urlopu porozumienie umożliwia poprawę dobrostanu oraz wyznacza standard odpowiedzialnych praktyk pracodawców w sektorze wydobywczym.

WZMOCNIENIE SEKTOROWEGO DIALOGU SPOŁECZNEGO W GÓRNICTWIE POPRZECZ DYREKTYWĘ UE W SPRAWIE MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA

Lokalizacja: **Węgry**

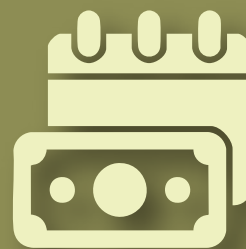
Interesariusze: **organizacje pracodawców i pracowników oraz władze rządowe**

Główny cel: **wsparcie układów zbiorowych w sektorze górnictwa dzięki dostosowaniu do przepisów unijnej dyrektywy w sprawie wynagrodzeń minimalnych.**



W celu przeprowadzenia negocjacji powołano wspólny komitet liczący 10 członków (pięciu z ramienia każdego partnera społecznego)

Na Węgrzech wskaźnik objęcia układami zbiorowymi pracy wynosi poniżej 80%, co zgodnie z dyrektywą UE wymagało opracowania planu działań.



Zawarto trójstronne porozumienie:

- Płaca minimalna wzrośnie o **9% w 2025 r., o 13% w 2026 i o 14% w 2027 r.**
- Gwarantowana płaca minimalna wzrośnie o **7% w 2025 r.**

Ten przykład obrazuje skuteczność inicjatyw na szczeblu UE jako bodźców do podejmowania działań na poziomie krajowym. W drodze zorganizowanego dialogu i wspólnego zobowiązania Węgry wzmacniają politykę wynagrodzeń i promują sprawiedliwe warunki pracy w sektorze górnictwa.

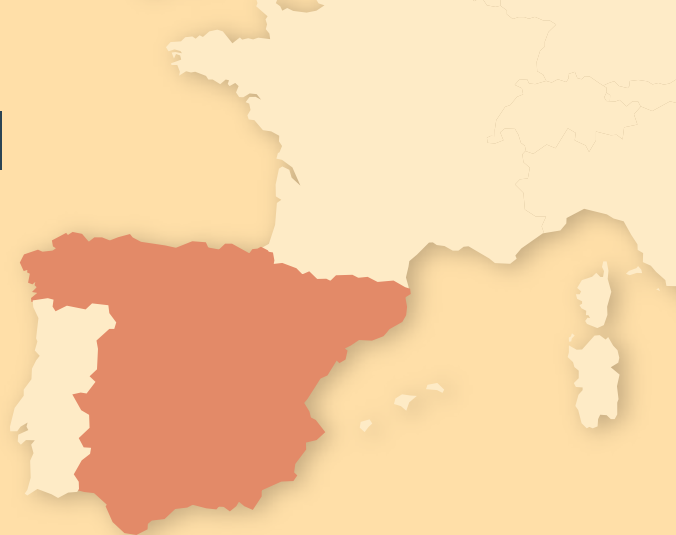


PLANY RÓWNOŚCI

Lokalizacja: **Hiszpania**

Interesariusze: **partnerzy społeczni, firmy i władze rządowe.**

Główny cel: **zobowiązanie przedsiębiorstw do promowania równości płci za pomocą ram regulacyjnych**



Faza 1. Rozpoczęcie procesu opracowywania planu równości: komunikacja i rozpoczęcie negocjacji oraz powołanie komitetu negocjacyjnego.

Faza 2. Przeprowadzenie diagnozy: zebranie i analiza danych ilościowych i jakościowych w celu określenia stopnia realizacji równości kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwie.

Faza 3. Opracowanie, zatwierdzenie i rejestracja planu równości: określenie celów, opracowanie działań, ustalenie wskaźników monitorowania i oceny, harmonogram wdrożenia, zatwierdzenie i rejestracja planu.

Faza 4. Wdrożenie i monitorowanie planu równości: weryfikacja stopnia realizacji działań oraz ocena osiągniętych rezultatów.

Faza 5. Ocena planu równości: analiza stopnia realizacji celów, osiągniętych rezultatów oraz wpływu planu na funkcjonowanie przedsiębiorstwa.

Opracowanie planu jest obowiązkowe dla przedsiębiorstw zatrudniających **co najmniej 50 pracowników** lub gdy obowiązek taki wynika z układu zbiorowego lub wytycznych organu ds. pracy.

Proces obejmuje **pięć faz** od rozpoczęcia opracowywania planu po jego ocenę, w **każdej fazie** uczestniczą przedstawiciele pracowników lub związków zawodowych.

Faza 1. Rozpoczęcie procesu opracowywania planu równości: Pracownicy, przedstawiciele pracowników i/lub związki zawodowe uczestniczą w pracach komitetu negocjacyjnego i prowadzą negocjacje na każdym etapie procesu.

Faza 3. Opracowanie, zatwierdzenie i rejestracja planu równości: Podczas opracowywania planu równości związki zawodowe uczestniczą w określaniu celów, specyficznych środków oraz harmonogramów wdrożenia.

Faza 4. Wdrożenie i monitorowanie planu równości: Na tym etapie związki zawodowe współpracują z przedsiębiorstwem, aby zapewnić realizację ustalonych działań zgodnie z planem. Działają również jako pośrednicy w celu rozwiązywania wszelkich konfliktów lub trudności, które mogą się pojawić.

Faza 5. Ocena planu równości: Związki zawodowe uczestniczą w okresowej ocenie planu równości, analizują uzyskane wyniki i proponują usprawnienia mające na celu zaspokojenie nowych potrzeb lub wyzwań.

Hiszpańskie plany równości stanowią najlepszą praktykę w zakresie włączającego opracowywania polityki. Wymagają ciągłego zaangażowania związków zawodowych na każdym z pięciu etapów, od opracowania po wdrożenie i ocenę, zapewniając wspólne tworzenie środków na rzecz równości płci, ich skuteczne stosowanie oraz ciągłe doskonalenie. Takie podejście wykracza poza samą zgodność z przepisami, sprzyjając prawdziwemu włączeniu i pielęgnowaniu różnorodnych miejsc pracy.

TERYTORYALNE PLANY SPRAWIEDLIWEJ TRANSFORMACJI

Lokalizacja: **Polska**

Interesariusze: **związki zawodowe, rząd i Komisja Europejska**

Główny cel: **zapewnienie sprawiedliwej i społecznie odpowiedzialnej transformacji w energochłonnych regionach prowadzącym działalność w zakresie wydobywania węgla.**



Komisja Europejska w pełni zatwierdziła **5 terytorialnych planów sprawiedliwej transformacji** w **grudniu 2022 r.**



Od 2020 zawarto szereg umów społecznych (m.in. w sprawie górnictwa węgla kamiennego, sektora elektroenergetycznego i branży górnictwa węgla brunatnego).

Umowa społeczna dotycząca pracowników sektora energii i górników zajmujących się wydobywaniem węgla brunatnego oraz rozwiązania w postaci środków ochrony socjalnej



urlop dla pracowników sektora energii – przez okres do 4 lat = 80% miesięcznego wynagrodzenia pracownika z tytułu urlopu wypoczynkowego

urlop dla górników – przez okres do 4 lat = 80% miesięcznego wynagrodzenia pracownika z tytułu urlopu wypoczynkowego

jednorazowa odprawa pieniężna = 12-krotność miesięcznego wynagrodzenia pracownika obliczonego jako wynagrodzenie z tytułu urlopu wypoczynkowego (wymóg min. 5 lat doświadczenia zawodowego)

Warunkiem otrzymania świadczenia urlopowego i jednorazowej odprawy pieniężnej będzie zamknięcie konwencjonalnego zakładu wytwórczego (elektrowni) lub systemowe ograniczenie wydobywania węgla brunatnego. Proces zależy od rozwoju nowych źródeł energii i potrwa do 2049 r.

Opracowane przez Polskę terytorialne plany sprawiedliwej transformacji pokazują, że solidny dialog społeczny między związkami zawodowymi, administracją rządową i UE może stanowić bodziec dla transformacji. Wykorzystując szereg porozumień społecznych, plany priorytetowo traktują ochronę pracowników i długoterminowe planowanie w celu osiągnięcia sprawiedliwej transformacji energetycznej.

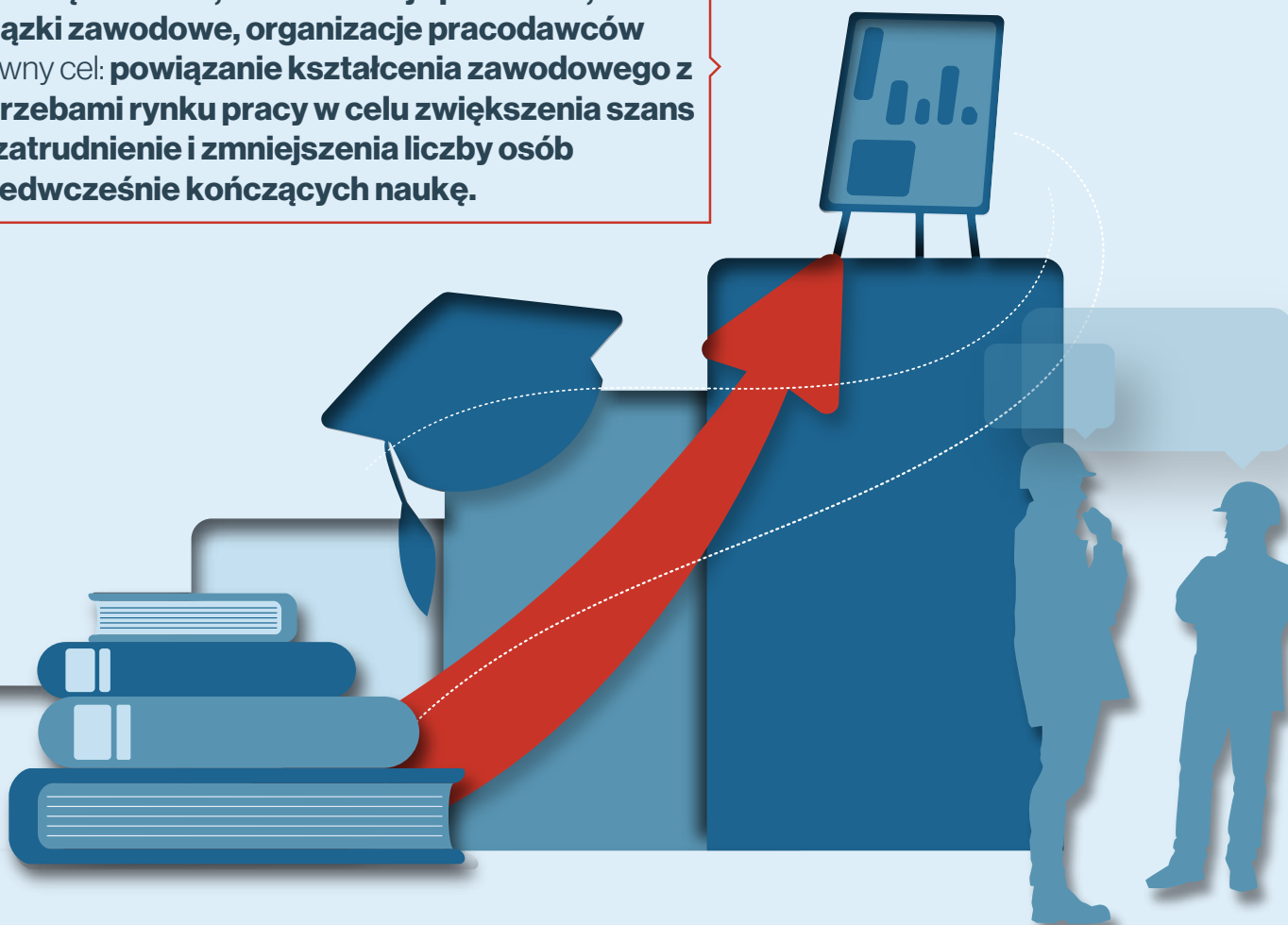
KSZTAŁCENIE ZAWODOWE W SYSTEMIE DUALNYM



Lokalizacja: **Hiszpania**

Interesariusze: **instytucje edukacyjne, przedsiębiorstwa, administracja publiczna, związki zawodowe, organizacje pracodawców**

Główny cel: **powiązanie kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy w celu zwiększenia szans na zatrudnienie i zmniejszenia liczby osób przedwcześnie kończących naukę.**



Model kształcenia zawodowego w systemie dualnym rozwijany **od 2012 r.**



Zapewnienie specjalistycznych kwalifikacji w przemyśle wydobywczym i geologicznym (np. w dziedzinie eksploatacji zasobów mineralnych, wiercenia i robót strzałowych w skałach).



Staże w dużych firmach, takich jak Acciona, Ferrovial, Minera Los Frailes i Roca w wielu regionach.

Opracowany przez Hiszpanię model kształcenia zawodowego w systemie dualnym stanowi najlepszą praktykę w zakresie współpracy wielu zainteresowanych stron. Dzięki zaangażowaniu szkół, przedsiębiorstw, organów publicznych, związków zawodowych i organizacji pracodawców pozwala dostosować kształcenie do potrzeb rynku pracy, zwiększając szanse na zatrudnienie, zmniejszając liczbę osób przedwcześnie kończących naukę i przygotowując wykwalifikowanych pracowników do podjęcia zatrudnienia w rozwijającym się przemyśle wydobywczym

POROZUMIENIE O SPRAWIEDLIWEJ TRANSFORMACJI – SEKTOR GÓRNICTWA WĘGLOWEGO

Lokalizacja: **Hiszpania**

Interesariusze: **rząd Hiszpanii, związki zawodowe (CCOO, UGT, USO), sektor wydobywania węgla (Carbunión), Komisja Europejska**

Główny cel: **odbudowa regionów górniczych i wspieranie zrównoważonego rozwoju w następstwie odchodzenia od stosowania węgla.**



Strategia na rzecz sprawiedliwej transformacji przyjęta w **2019 r.**



Porozumienie ramowe na rzecz sprawiedliwej transformacji górnictwa węglowego i zrównoważonego rozwoju regionów górniczych na lata **2019–2027**



Obejmuje pomoc dla pracowników dotkniętych zmianami, utworzenie puli miejsc pracy, wsparcie rządowe na potrzeby przekształcania terenów oraz Plan Rekultywacji.

To trójstronne porozumienie pokazuje skuteczność zorganizowanego dialogu społecznego pod względem realizacji sprawiedliwej i zrównoważonej transformacji. Łączy aspekty odbudowy gospodarczej, ochrony pracowników oraz odpowiedzialności środowiskowej, zapewniając niepozostawienie nikogo w tyle podczas transformacji w kierunku bardziej ekologicznej gospodarki.

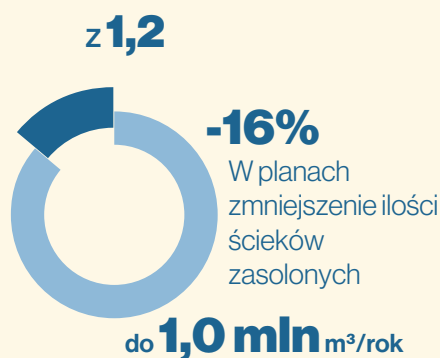


PROYECTO WERRA 2060 PARA MODERNIZAR LA MINA Y SUS INSTALACIONES INDUSTRIALES

Lokalizacja: **Niemcy**

Interesariusze: **kierownictwo, związki zawodowe, lokalne władze.**

Główny cel: **modernizacja działalności wydobywczej przy jednoczesnym ograniczaniu śladu środowiskowego, zapewnieniu bezpieczeństwa zatrudnienia oraz wspieraniu długoterminowego tworzenia wartości regionalnej poprzez aktywny dialog społeczny.**

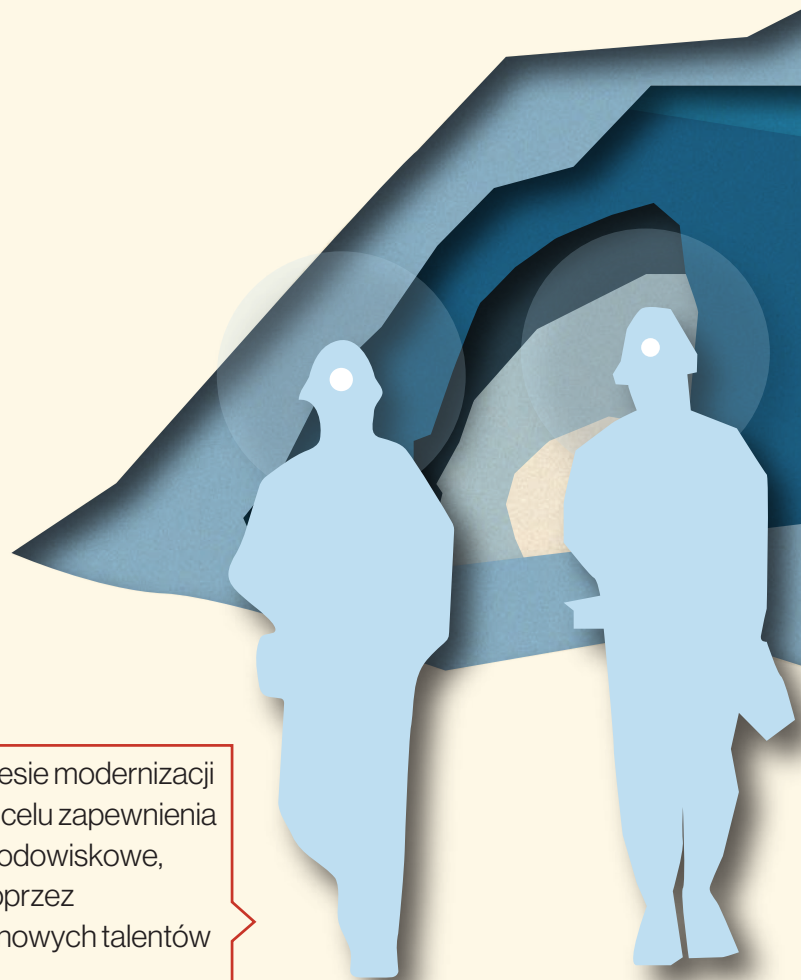


Inwestycja w wysokości
600 mln euro, której
amortyzacja jest
przewidywana w czasie

Przewidywana **wartość
dodana netto ponad
500 milionów euro.**

Projekt Werra 2060

Projekt Werra 2060 stanowi najlepszą praktykę w zakresie modernizacji kopalni wynegocjowaną ze związkami zawodowymi w celu zapewnienia sprawiedliwej i włączającej transformacji. Łączy cele środowiskowe, innowacje technologiczne i planowanie zatrudnienia poprzez podniesienie kwalifikacji pracowników i przyciągnięcie nowych talentów z myślą o długoterminowym rozwoju regionu.



SODISEES

