

# SEKTOR METALOWY WOBEC WYZWAŃ KLIMATYCZNYCH

---

Wiedza i potrzeby szkoleniowe pracowników i pracodawców w pięciu krajach UE  
wrzesień 2021

*Małgorzata Koziarek*  
*dr Paulina Sobiesiak-Penszko*



Projekt współfinansowany ze środków  
Unii Europejskiej

INSTYTUT SPRAW  
PUBLICZNYCH



# Informacje o badaniu

- Badanie zostało przeprowadzone w ramach projektu „**Let's Get Green**. *Social partners' joint action to enhance worker involvement in company level implementation of the European Green Deal*” realizowanego przy wsparciu Unii Europejskiej w sześciu krajach: Chorwacji, Francji, Hiszpanii, Polsce, Portugalii i Serbii.
- **Celem** badania było poznanie potrzeb szkoleniowych pracowników i pracodawców branży metalowej w kontekście wdrażania Europejskiego Zielonego Ładu w przedsiębiorstwach sektora.
- **Wyniki** badania zostaną **wykorzystane** przy projektowaniu i opracowaniu e-learningowego pakietu szkoleniowego, który ma wspomagać zaangażowanie pracowników we wdrażanie EZŁ na poziomie zakładu.
- Badanie obejmowało:
  - (1) **zogniskowany wywiad grupowy** z przedstawicielami federacji związkowych (z Hiszpanii, Polski, Portugalii i Serbii) oraz organizacji pracodawców (z Polski i Serbii), który przeprowadzono on-line w dniu 16.05.2021 r. oraz
  - (2) **sondaż** w formie **ankiety on-line** (dostępnej w poszczególnych wersjach językowych) zrealizowany wśród przedstawicieli związków zawodowych oraz przedstawicieli pracodawców (kadry zarządzającej) z przedsiębiorstw sektora metalowego w krajach objętych projektem w dniach 07.06 - 21.07.2021 r. W sondażu wzięło udział łącznie 267 respondentów z Chorwacji, Hiszpanii, Polski, Portugalii i Serbii. Dane przeważono, by wyrównać dysproporcje pomiędzy krajami osobno dla pracowników i dla pracodawców do średniej wielkości krajowej próby. Pominęto ankietę z Francji (wpłynęła tylko jedna).

# Główne ustalenia (1)

- Zarówno pracownicy, jak i kadra zarządzająca sektora metalowego mają **świadomość tego, że klimat się zmienia** i w zdecydowanej większości wskazują na działania człowieka jako przyczynę zachodzących zmian.
- Wszyscy badani są przekonani co do tego, że zmiana klimatu niesie ze sobą różne **zagrożenia**. Wśród nich za największe uznają nasilenie ekstremalnych zjawisk pogodowych, jak susze, powodzie czy huragany.
- Za **najpilniejsze działania** w celu ochrony klimatu badani uważają rozwój energetyki prosumenckiej z OZE oraz redukcję opakowań i odpadów.
- Około 2/3 badanych słyszało o **Europejskim Zielonym Ładzie**, ale tylko kilka procent ma wiedzę na ten temat.
- Zielony Ład najczęściej kojarzony jest celem dążenia do neutralności klimatycznej, a w drugiej kolejności z ochroną i zachowaniem zasobów przyrodniczych.

# Główne ustalenia (2)

- Pracownicy i pracodawcy/kadra zarządzająca inaczej widzą **szanse i zagrożenia dla sektora metalowego** w związku z dążeniem do neutralności klimatycznej.
- Pracownicy najczęściej dostrzegają szanse w rozwoju innowacji i wzroście efektywności energetycznej, a najbardziej obawiają się utraty pracy i upadku zakładów. Istnieje niepewność, co do tego, czy transformacja zostanie przeprowadzona w sprawiedliwy sposób. W proces powinny być zaangażowane trzy strony: pracownicy, pracodawcy i rząd. Transformacja powinna przebiegać w sposób zaplanowany i gwarantować zatrudnienie pracownikom likwidowanych stanowisk lub likwidowanego zakładu, jak również pracownikom przedsiębiorstw współpracujących, a także gwarancje ekonomiczne dla regionu oparte o alternatywne przedsięwzięcia gospodarcze.
- Z kolei pracodawcy pokładają największe nadzieje w nowych możliwościach zagospodarowania energii lub odpadów z procesu produkcyjnego oraz automatyzacji produkcji przemysłowej. W największym stopniu obawiają się utraty konkurencyjności na rzecz krajów spoza UE.
- Szczególnie podkreślanym **wyzwaniem** związanym z wdrażaniem Europejskiego Zielonego Ładu w przedsiębiorstwach są wysokie koszty koniecznych inwestycji. Zdaniem badanych niezbędne jest wsparcie rządowe transformacji (ulgi i dotacje), w szczególności w sektorze MŚP. Chodzi o stworzenie tym procesom bezpieczeństwa finansowego, jak również uniknięcie presji na cięcie wydatków na płace.
- Istnieje niepewność dotycząca reakcji rynku na nowe produkty (np. samochody elektryczne), dostępności rodzimych surowców, jak również **wątpliwości i kontrowersje**, co do faktycznej emisyjności i skutków ekologicznych rozwiązań przyjmowanych w celu ochrony klimatu (samochody elektryczne, handel emisjami).

# Główne ustalenia (3)

- W sektorze **wdraża się już szereg działań** w obszarze ochrony środowiska i klimatu, często z uwagi na obowiązujące normy środowiskowe, jak i ze względów ekonomicznych. Główne działania, które trzeba podjąć to modernizacja procesów produkcyjnych, odzysk surowców, szkolenie pracowników i ich przedstawicieli oraz zaangażowanie się dużych firm w prace badawczo-rozwojowe i innowacje. W obliczu pandemii COVID-19, zmianie uległy priorytety przedsiębiorstw, co przejściowo spowolniło działania w obszarze zielonej transformacji.
- Temat ochrony środowiska i klimatu jest tematem nowym dla związków zawodowych, które tradycyjnie koncentrują się na ochronie miejsc pracy i monitorowaniu działań zakładów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Tylko 15% badanych zadeklarowało, że **związki zawodowe** w ich przedsiębiorstwie zajmowały się tematem ochrony środowiska, klimatu czy Europejskim Zielonym Ładem.
- Ok. 60% badanych wskazuje także, że w ich firmie w rozmowach związków zawodowych i pracodawców dotychczas nie podejmowano tematu wpływu przedsiębiorstwa na klimat i środowisko. Jeśli zaś prowadzono takie rozmowy, najczęściej dotyczyły one zagadnień technologiczno-produkcyjnych, takich jak nowe technologie, innowacje. Rzadziej koncentrowano się na kwestiach dotyczących ekonomicznej sytuacji przedsiębiorstwa czy procesach jego restrukturyzacji w związku z ochroną klimatu.
- Podstawową formą **włączania pracowników** w działania przedsiębiorstw związane z ochroną klimatu było informowanie. Tym niemniej zdarzają się dalej idące formy zaangażowania. Np. uczestnicy dyskusji grupowej opowiadali o tym, jak związek zawodowy w jednej z hut aktywnie wspomagał firmę w poszukiwaniu środków finansowych na realizację modernizacji, dzięki której zakład przetrwał, a wraz z nim miejsca pracy (przy czym stanowiska pracy zostały zmodernizowane).

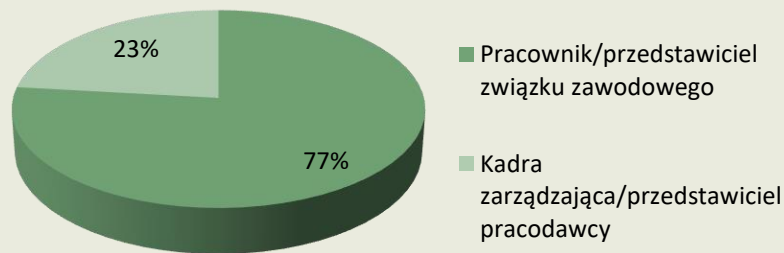
# Główne ustalenia (4)

- Szczególnie pracownicy mają niewielką **wiedzę** na temat różnych instrumentów wdrażania Europejskiego Zielonego Ładu. Jedynie 29% z nich słyszało np. o Funduszu Sprawiedliwej Transformacji, jeszcze mniej – tylko 15% o Inicjatywie dla Regionów Węglowych. Najwięcej pracodawców (ponad 50%) słyszało o Funduszu Sprawiedliwej Transformacji, a ok. 40% o Inicjatywie dla Regionów Węglowych, Europejskim otwartym forum przemysłowym i Sojuszach sektorów przemysłu.
- Wiedza na temat EZŁ jest szczególnie potrzebna w sektorze MŚP, gdzie jej bardziej brakuje niż w dużych przedsiębiorstwach.
- Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy w największym stopniu zainteresowani są **szkoleniami** na temat nowych procesów przemysłowych i czystych technologii w branżach energochłonnych (61%).
- Pracodawców częściej interesował temat nowych modeli biznesowych w branżach energochłonnych (57%) oraz sojuszy sektorów przemysłowych (44%) i odejścia od niekonkurencyjnych branż i pomocy państwa (41%). Z kolei pracownicy byli częściej zainteresowani tematem bezemisyjnej produkcji (43%), kwestiami zatrudnienia i utrzymania w przemyśle wykwalifikowanej siły roboczej (41%) oraz prawami konsumentów (39%).
- W grupie tematów związanych z wdrażaniem Europejskiego Zielonego Ładu na poziomie przedsiębiorstwa pracodawcy najczęściej deklarowali chęć pogłębienia wiedzy o finansowaniu sprawiedliwie społecznej transformacji (71%) oraz praktykach wprowadzania zmian przyjaznych dla środowiska w społecznie odpowiedzialny sposób (56%). Najwięcej pracowników zgłosiło zapotrzebowanie na temat praktyk włączania pracowników w procesy decyzyjne (65%) oraz szkolenie z zakresu komunikacji (60%).

# Charakterystyka respondentów sondażu

## Respondenci

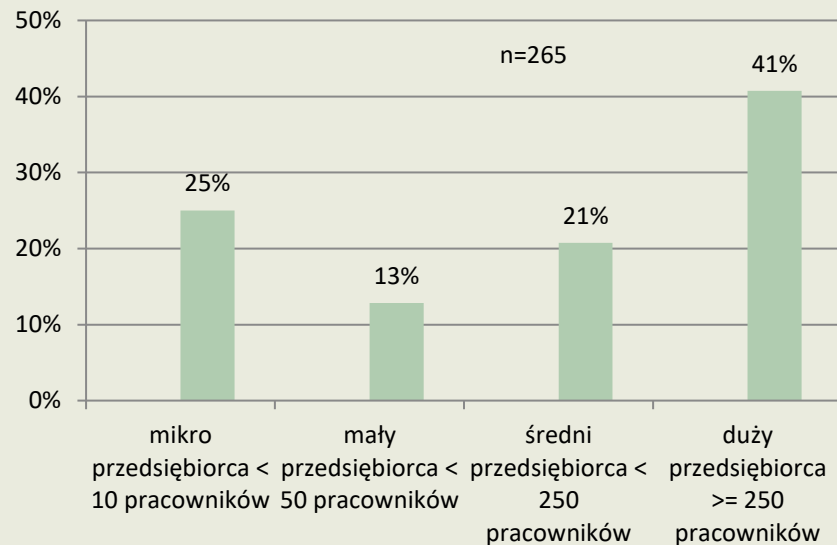
- Wśród ogółu 267 respondentów dominującą grupę (77%) stanowili przedstawiciele związków zawodowych (205 osób). Z kadry zarządzającej reprezentującej pracodawców na ankietę odpowiedziały 62 osoby.



n=267

## Reprezentowane przedsiębiorstwa

- W badaniu dominowali przedstawiciele dużych przedsiębiorstw (41%). Drugą najliczniejszą grupą były mikro przedsiębiorstwa zatrudniające poniżej 10 pracowników (25%). Najmniej liczna była grupa firm zatrudniających między 10 a 50 pracowników (13%).



# KONTEKST EUROPEJSKIEGO ZIELONEGO ŁADU

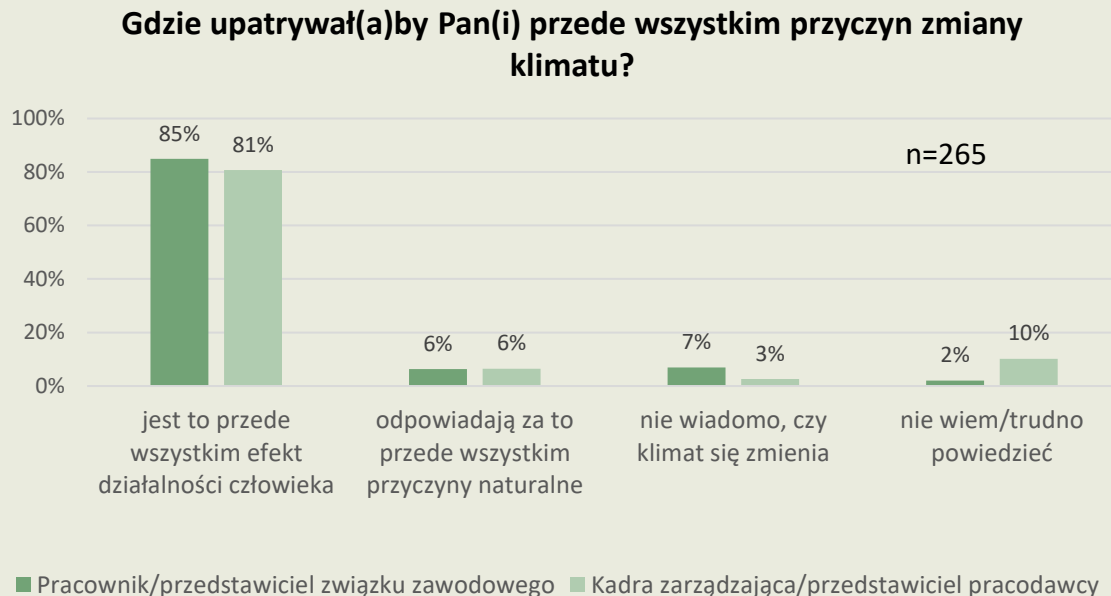
---

- Przyczyny i skutki zmian klimatycznych
- Najpilniejsze działania w celu łagodzenia zmian klimatu



# Przyczyny zmian klimatycznych

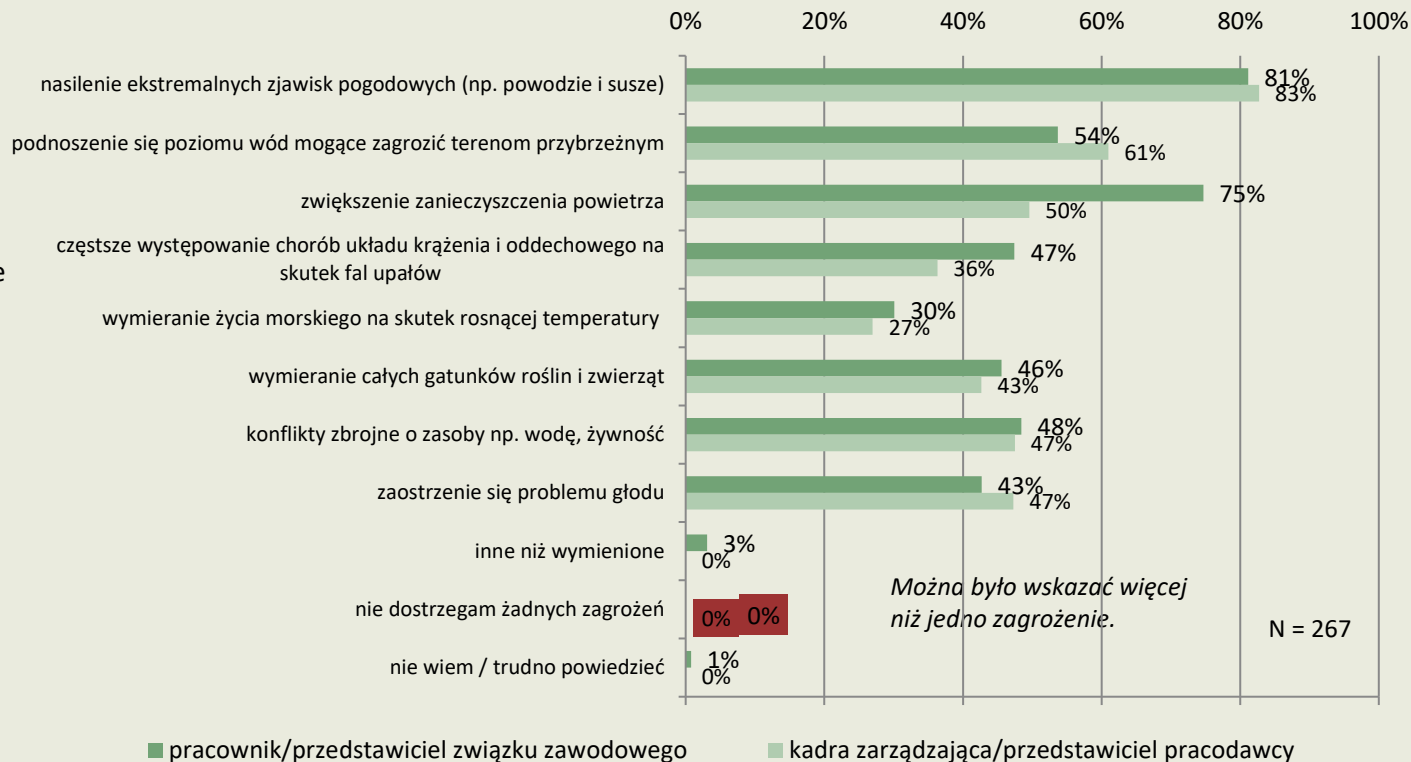
- Zdecydowana większość (ponad 80%) zarówno pracowników, jak i przedstawicieli pracodawców uważa, że zmiany klimatu są efektem działalności człowieka.
- Pracownicy w większym stopniu niż pracodawcy mają wyklarowane zdanie w sprawie przyczyn zmiany klimatu, choć zarazem nieco większy odsetek z nich deklaruje brak przekonania co do tego, że zmiany klimatu w ogóle mają miejsce.
- 6% ogółu badanych jest przekonanych, że za zmianę klimatu odpowiadają głównie przyczyny naturalne.



# Skutki zmian klimatycznych

- Badani nie mają wątpliwości co do tego, że zmiana klimatu niesie ze sobą różne zagrożenia. Ponad 80% z nich wskazuje jako największe niebezpieczeństwo nasilenie ekstremalnych zjawisk pogodowych, a ponad połowa na problem podnoszenia się poziomu wód. W tym kontekście ⅓ pracowników wskazało także na problem zwiększenia zanieczyszczenia powietrza. Najrzadziej dostrzegany przez respondentów problem jest wymieranie życia morskiego na skutek rosnącej temperatury (między 27% a 30% badanych).

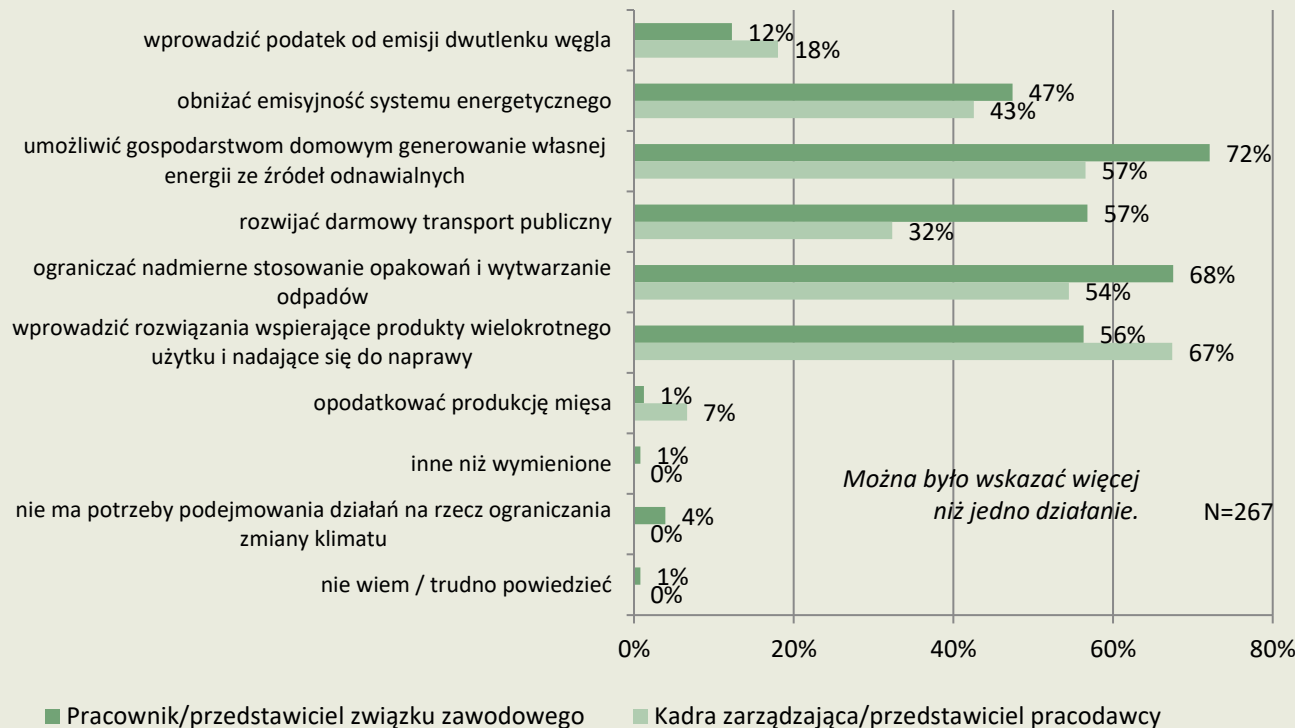
## Jakie dostrzega Pan/Pani najważniejsze zagrożenia dla gospodarek i społeczeństw wynikające ze zmiany klimatu?



# Najpilniejsze działania, by chronić klimat

- Najlichniesza grupa badanych uważa, że **w celu ochrony klimatu** należy w pierwszym rzędzie rozwijać energetykę prosumencką z odnawialnych źródeł energii oraz redukować opakowania i odpady. Większość respondentów za pilne uznała również wspieranie produktów, które nadają się do wielokrotnego wykorzystania lub naprawy.
- Różnice w postrzeganiu pilnych działań pomiędzy pracownikami a pracodawcami dotyczyły przede wszystkim rozwijania transportu publicznego. Za podjęciem tego działania w pierwszej kolejności relatywnie częściej optowali pracownicy. Wyrażnie częściej do pilnych działań zaliczali też wspieranie energetyki prosumenckiej i ograniczanie odpadów.

**Planowane są różne działania, by łagodzić zmiany klimatu (ograniczać emisję gazów cieplarnianych). Które z tych działań należy Pana/Pani zdaniem podjąć w pierwszej kolejności?**



# WIEDZA I OPINIE NA TEMAT EUROPEJSKIEGO ZIELONEGO ŁADU

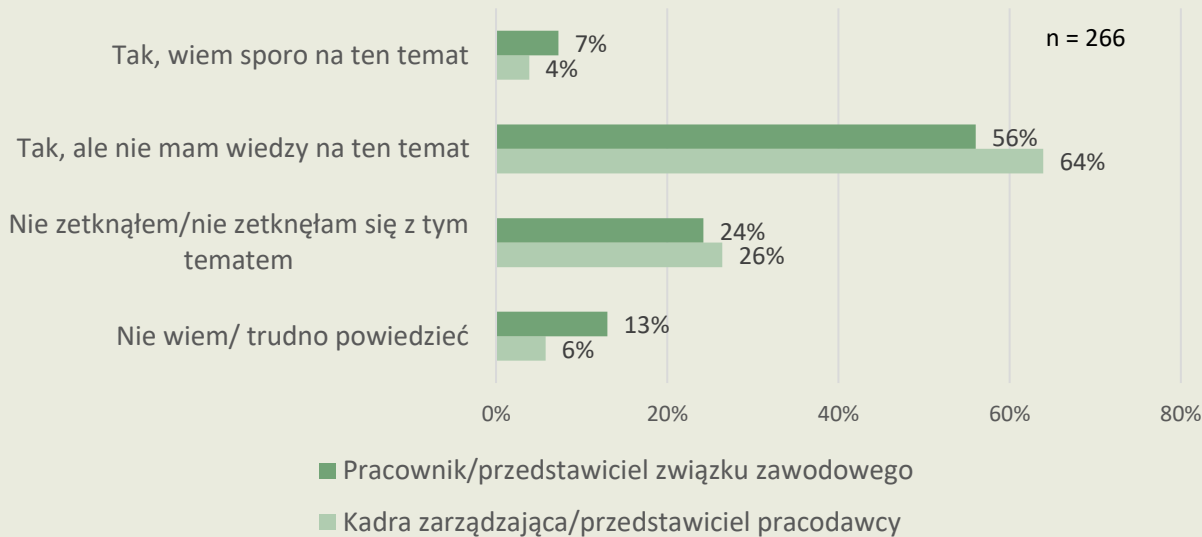
---

- Wiedza o Europejskim Zielonym Ładzie
- Szanse i zagrożenia dla sektora metalowego związane z dążeniem do neutralności klimatycznej
- Wyzwania i dylematy
- Działania w sektorze i jego otoczeniu
- Wpływ pandemii na zieloną transformację

# Wiedza o Europejskim Zielonym Ładzie (1)

- Około 60% badanych słyszało o Europejskim Zielonym Ładzie, ale tylko kilka procent ma wiedzę na ten temat. Częściej niż pracodawcy/kadra zarządzająca deklarują ją pracownicy.
- Mniej więcej co czwarty badany nie zetknął się w ogóle z tym tematem.

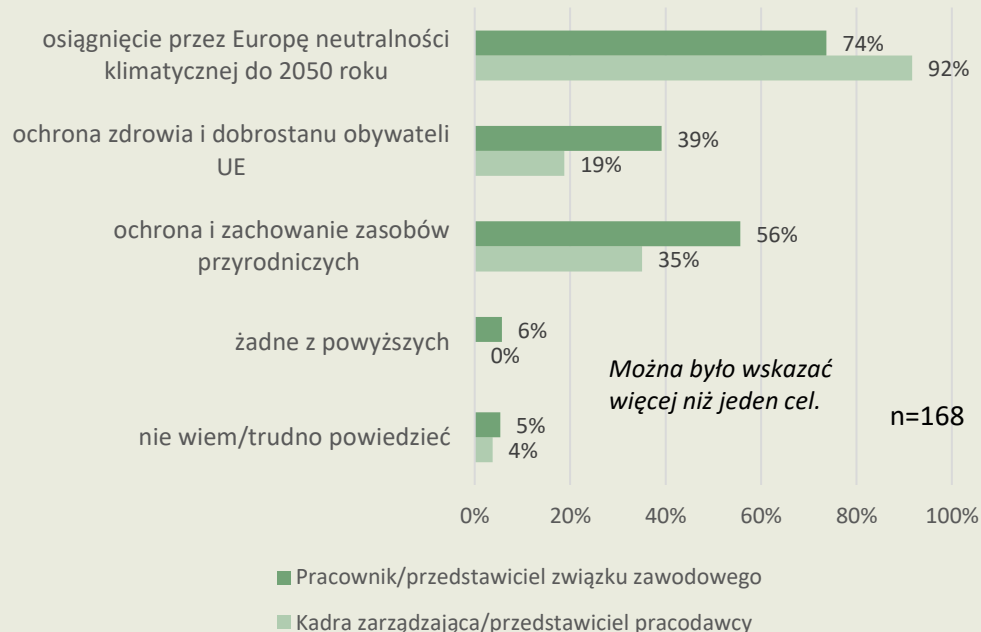
## Czy wcześniej słyszał Pan/Pani o przyjętym przez Unię Europejską Europejskim Zielonym Ładzie?



# Wiedza o Europejskim Zielonym Ładzie (2)

- Badani, którzy słyszeli o Europejskim Zielonym Ładzie kojarzą go głównie z dążeniem do neutralności klimatycznej Unii Europejskiej. W drugiej kolejności – z ochroną i zachowaniem zasobów przyrodniczych, a na trzecim miejscu z ochroną zdrowia i dobrostanu obywateli – chociaż wszystkie te trzy cele są głównymi celami tej polityki.
- Pracownicy częściej niż pracodawcy wskazywali na ochronę zdrowia, dobrostan obywateli oraz dbałość o zasoby przyrodnicze. Pracodawcy – częściej na cel neutralności klimatycznej.

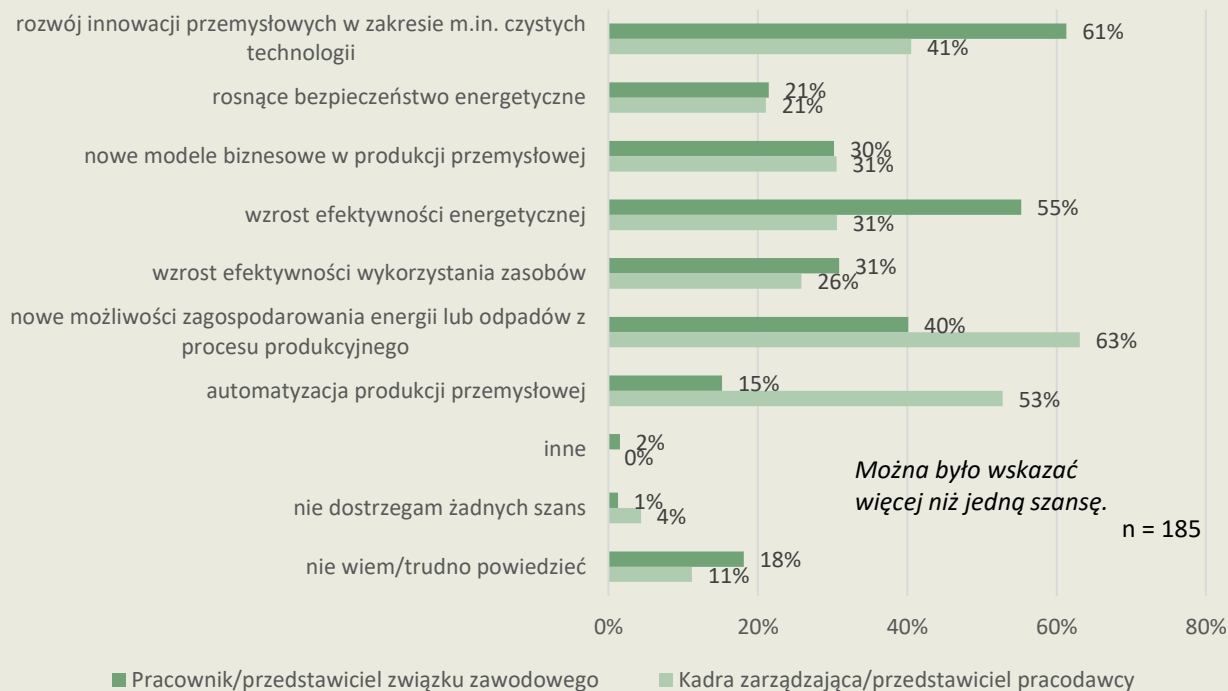
## Jakie są Pana/Pani zdaniem główne cele Europejskiego Zielonego Ładu?



# Neutralność klimatyczna a szanse sektora

- Pracownicy i pracodawcy nieco inaczej widzą kwestię szans dla sektora związanych z dążeniem do neutralności klimatycznej.
- Według pracowników dążenie to może przyczynić się do rozwoju innowacji i wzrostu efektywności energetycznej.
- Pracodawcy upatrują szans przede wszystkim w nowych możliwościach zagospodarowania energii lub odpadów z procesu produkcyjnego oraz automatyzacji produkcji przemysłowej. Jednocześnie 4% pracodawców jest przekonanych, że dążenie do niskoemisyjności gospodarek nie niesie ze sobą żadnych korzyści.

## Jakie szanse dla sektora metalowo-hutniczego dostrzega Pan/Pani w związku z dążeniem do neutralności klimatycznej?

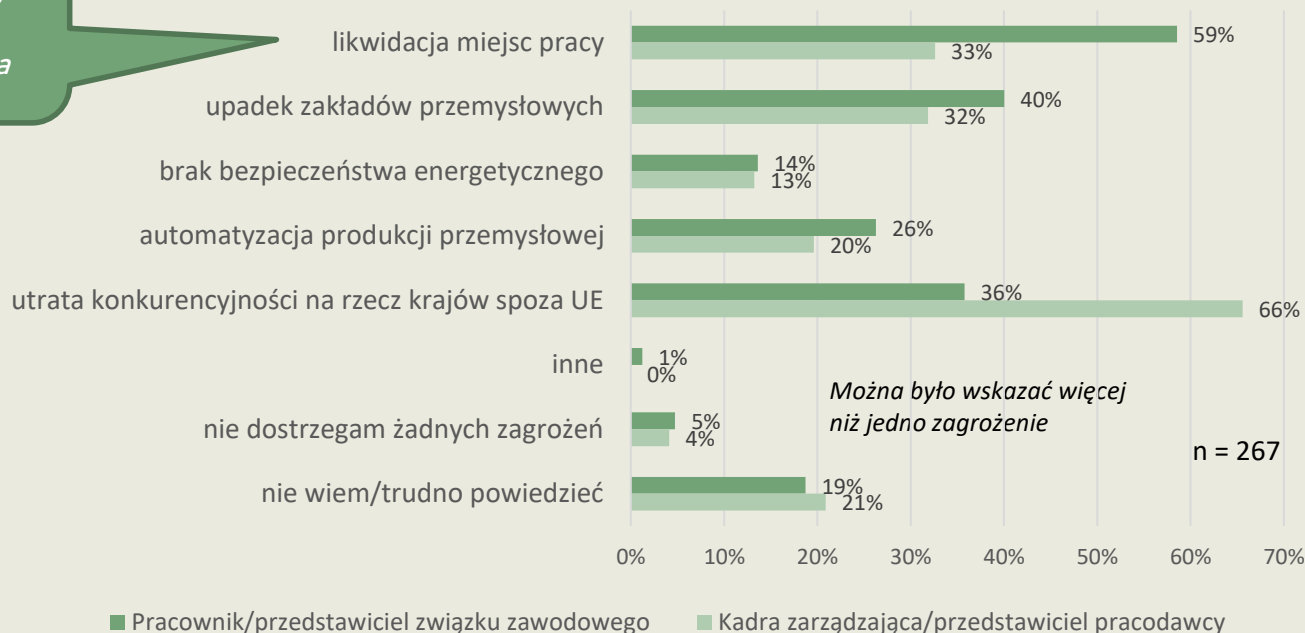


# Neutralność klimatyczna a zagrożenia dla sektora

*„Nie wiadomo, czy transformacja będzie sprawiedliwa. Zwolnienia będą miały wpływ na sytuację w regionach, gdzie są położone zakłady, w których te zwolnienia będą miały miejsce.”*

- Pracownicy obawiają się przede wszystkim likwidacji miejsc pracy, upadku zakładów i utraty konkurencyjności na rzecz krajów spoza UE.
- Wśród pracodawców zdecydowanie dominuje obawa przed utratą konkurencyjności – zagrożenie to wskazało 2/3 z nich.
- 4-5% ankietowanych nie dostrzega żadnych zagrożeń związanych z realizacją Zielonego Ładu.

## Jakie zagrożenia dla sektora metalowo-hutniczego dostrzega Pan/Pani w związku z dążeniem do neutralności klimatycznej?





# Wyzwania związane z dążeniem do neutralności klimatycznej...

- Uczestnicy dyskusji grupowej wskazali szereg wyzwań związanych z realizacją polityki klimatycznej:
  - wysoki koszt koniecznych inwestycji. Potrzebne jest wsparcie finansowe – dotacje i ulgi dla zakładów, które chcą inwestować w zieloną transformację. Zagwarantowanie tym procesom bezpieczeństwa finansowego jest istotne, by mogły być przeprowadzone bez zakłóceń. Wsparcie rządowe jest szczególnie potrzebne MŚP,
  - niepewność dotycząca reakcji rynku na nową ofertę w przemyśle samochodowym,
  - wyczerpywanie się rodzimych surowców z odzysku (żelazo) i w perspektywie konieczność importu,
  - niesprzyjające warunki rynkowe – np. w Portugalii recykling i ponowne wykorzystanie plastiku jest droższe niż utylizacja odpadów,
  - powodująca dezorientację i generująca koszty niespójność z polityką klimatyczną wdrażanych instrumentów (promowanie pieców nowej generacji na węgiel w Polsce),
  - lobbing inwestorów blokujący niezbędne zmiany w prawie (w Serbii),
  - kurczenie się obszarów leśnych (w Portugalii).

*„Na poziomie przedsiębiorstwa główne wyzwania to koszty związane z emisjami CO<sub>2</sub> i prawami do emisji oraz transformacja do OZE .*

*Nam się wydaje, że to wszystko idzie bardzo powoli nie ma zdecydowanych kroków.”*

*„Pojawiają się wątpliwości w kadrach, czy te koszty [zielonej transformacji w przedsiębiorstwie] nie odbiją na pracownikach, warunkach pracy zatrudnionych osób – to jest temat dość nowy, musimy się temu przyglądać”*

*„Czy hybrydy spełnią oczekiwania, czy przejście do całkowicie zielonych samochodów – zobaczymy jak rynek na to odpowie”*

# i dylematy...

- Pojawiające się rozwiązania i instrumenty są źródłem wątpliwości i kontrowersji:
  - promowanie samochodów elektrycznych, których ślad węglowy zależy od źródła energii elektrycznej – gdy w krajach takich jak Polska czy Serbia ponad 70% energii pochodzi ze spalania węgla, a za 5-10 lat pojawi się problem ze zużytymi akumulatorami i emisyjnością sposobów ich zagospodarowania,
  - kontrowersje budzi system handlu prawami do emisji CO<sub>2</sub> – w ramach którego fabryka może sprzedać niewykorzystany limit emisji innym zakładom,
  - konieczność importu energii, surowców i produktów, „wypychanie spalin do sąsiada”.

# Działania w sektorze i jego otoczeniu

- Przykłady funkcjonujących już rozwiązań:

W przedsiębiorstwach sektora metalowego szereg działań sprzyjających ochronie środowiska i klimatu już wdrożono, również ze względów ekonomicznych. Uczestnicy dyskusji grupowej wymieniali:

- instalację filtrów powietrza,
- czystsze procesy produkcyjne, które zużywają mniej metali ciężkich,
- eliminację ogrzewania węglem hal fabrycznych, odzyskanie do ogrzania hal ciepła z maszyn, żeby minimalizować ogrzewanie gazowe,
- odzysk ciepła produkcyjnego do wykorzystania w miejskiej sieci ciepłowniczej,
- wykorzystywanie do celów przemysłowych wody w obiegu zamkniętym,
- ograniczanie materiałochłonności produkcji - „każda firma to robi ze względów ekonomicznych”,
- ponowne wykorzystanie odpadów w ramach gospodarki obiegu zamkniętego - „jest już kilka sektorów, w których odpady są ponownie wykorzystywane – czasami przepływają między sektorami, ale nie zanieczyszczają środowiska”,
- duże przedsiębiorstwa w przemyśle motoryzacyjnym wymagają spełniania standardów również od firm współpracujących (podwykonawców i dostawców).

- Działania, które wg uczestników wywiadu grupowego trzeba podjąć to:

- modernizacja procesów produkcyjnych (wprowadzanie nowych technologii),
- odzysk surowców (np. w przypadku akumulatorów i baterii),
- szkolenia dla pracowników, a przede wszystkim przedstawicieli pracowników,
- zaangażowanie się dużych firm w badania naukowe i innowacje.

# Wpływ pandemii na zieloną transformację

- Uczestnicy dyskusji grupowej wskazywali, że zielona transformacja w przedsiębiorstwach sektora została spowolniona, ponieważ nastąpiła zmiana priorytetów. Przedsiębiorstwa skoncentrowały się na utrzymaniu miejsc pracy i utrzymaniu rynku, więc środki przeznaczone na zielone inwestycje zostały przekierowane na te obszary. Ponadto uwagę skupiono na bezpieczeństwie i ochronie zdrowia. Gdy sytuacja się zmieni, można oczekiwać, że to zostanie nadrobione.

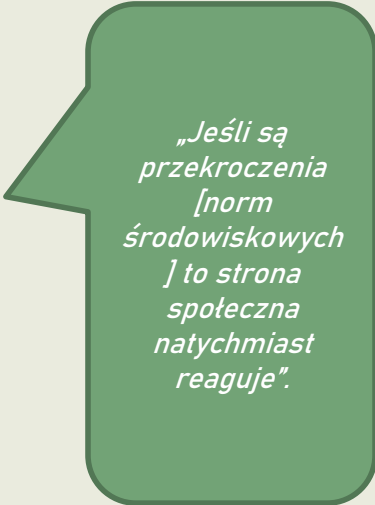
# ZIELONA TRANSFORMACJA NA POZIOMIE PRZEDSIĘBIORSTWA

---

- Role i kompetencje w przedsiębiorstwie dotyczące jego wpływu na klimat i środowisko
- Europejskie rady zakładowe
- Ochrona środowiska i klimatu w rozmowach pracodawców ze związkami zawodowymi
- Włączanie pracowników w ograniczanie wpływu przedsiębiorstwa na klimat i środowisko
- Środowisko i klimat w działalności związków zawodowych

# Role i kompetencje w przedsiębiorstwie dotyczące jego wpływu na klimat i środowisko

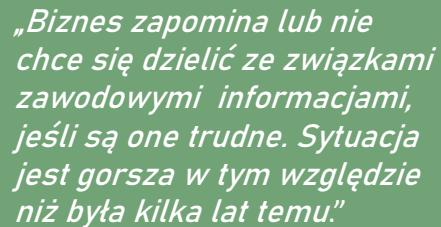
- Kwestiami związanymi z wpływem przedsiębiorstwa na klimat i środowisko z reguły zajmują się w firmie dział ochrony środowiska i działy technologiczne odpowiedzialne za jej rozwój. Zagadnienia te są również powiązane z kompetencjami komórek zajmujących się bezpieczeństwem i higieną pracy.
- Za przestrzeganie obowiązujących norm odpowiada pracodawca. O sprawach strategicznych decyduje właściciel, ponieważ w jego gestii są decyzje dotyczące inwestycji.
- Pracownicy mogą wpływać na to, co się dzieje na terenie zakładu w omawianym zakresie poprzez swoich przedstawicieli, np. w komisji bhp, społecznej inspekcji pracy, czy za pośrednictwem delegata ds. ochrony środowiska. Zazwyczaj ich rola sprowadza się do monitorowania sytuacji, a rola pracodawcy do przekazywania informacji – chociaż uczestnicy dyskusji podawali przykład zaangażowania związków zawodowych w modernizację zakładu, w tym modernizację stanowisk pracy za pośrednictwem komisji bhp. Punktem wyjścia była kwestia oddziaływania na pracownika. W podanym przykładzie związki zawodowe odegrały aktywną rolę w staraniach o dofinansowanie wspomnianej modernizacji, żeby „nie poszło to z pieniędzy pracownika”, tzn. żeby pracodawca nie musiał ciąć kosztów na zatrudnienie.
- Związki zawodowe w dużych firmach w Hiszpanii uważają, że również pracownicy firm współpracujących z danym przedsiębiorstwem powinni być włączani w procesy decyzyjne, ale przepisy nie pozwalają na angażowanie w nie pracowników obcych firm. Nie ułatwia to monitorowania tego, co się dzieje w firmach podwykonawczych.



*„Jeśli są  
przekroczenia  
[norm  
środowiskowych  
] to strona  
społeczna  
natychmiast  
reaguje”.*

# Europejskie rady zakładowe

- Również Europejskie Rady Zakładowe mogą służyć włączaniu pracowników we wdrażaniu zielonych standardów – w tym wypadku w przedsiębiorstwach międzynarodowych – o ile sprawczość ERZ nie zostanie osłabiona konfliktami interesów pomiędzy krajami (np. związanymi z relokacją produkcji). Pewnym ograniczeniem jest też funkcjonowanie ERZ na zasadzie dobrowolności, jak również nie dość otwarta postawa pracodawców.

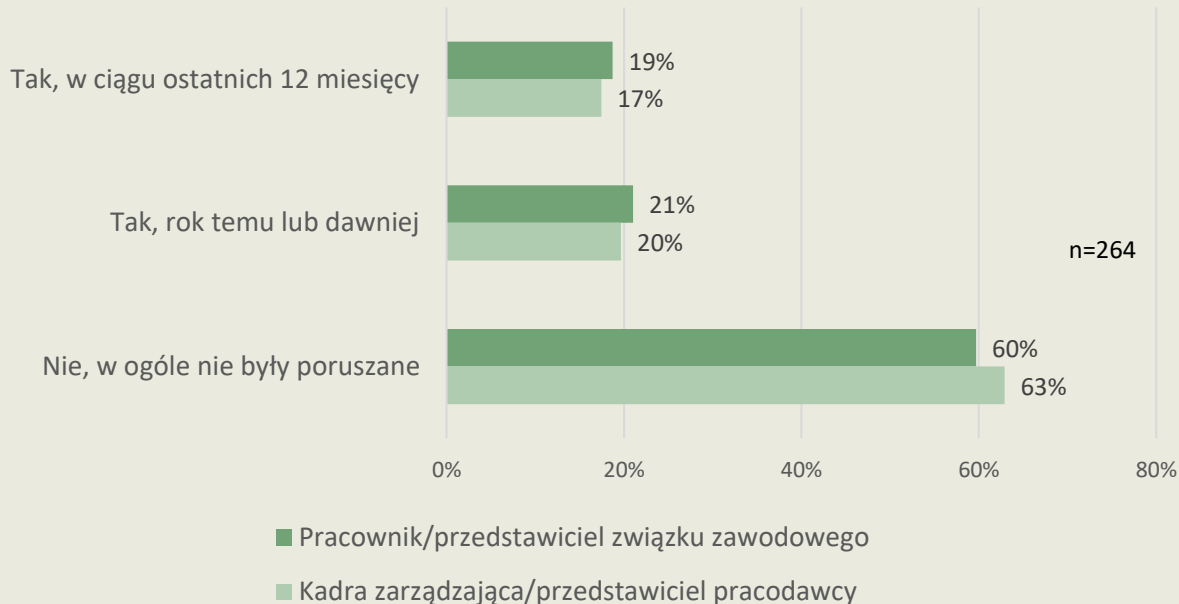


*„Biznes zapomina lub nie chce się dzielić ze związkami zawodowymi informacjami, jeśli są one trudne. Sytuacja jest gorsza w tym względzie niż była kilka lat temu.”*

# Środowisko i klimat w rozmowach pracodawców ze związkami

**Czy tematy związane z ograniczaniem wpływu przedsiębiorstwa na klimat i środowisko były poruszane w rozmowach pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi w Pana/Pani przedsiębiorstwie?**

- Ok. 60% badanych wskazało, że w ich przedsiębiorstwach pracodawcy nie rozmawiali ze związkami na temat wpływu przedsiębiorstwa na środowisko i klimat.

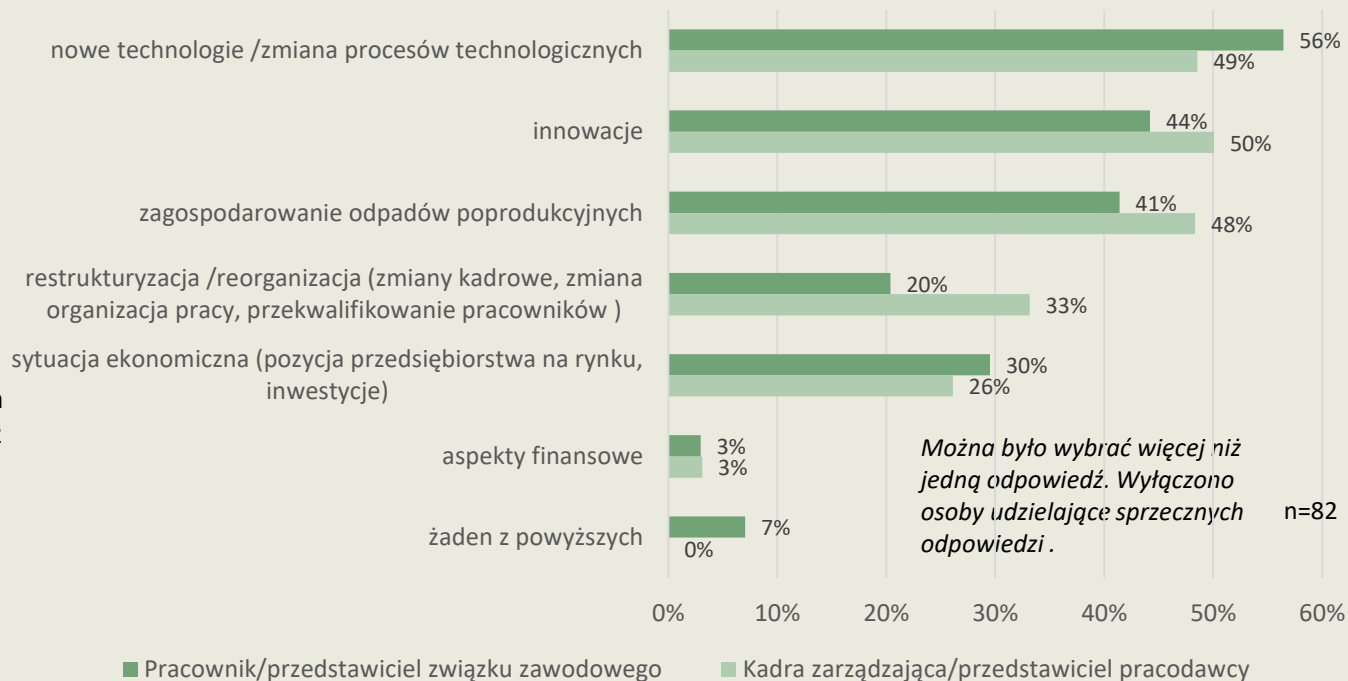




# Środowisko i klimat w rozmowach pracodawców ze związkami

- Najczęściej rozmowy dotyczyły zagadnień technologiczno-produkcyjnych, takich jak nowe technologie, innowacje czy zagospodarowanie odpadów poprodukcyjnych.
- Rzadziej koncentrowano się na sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa oraz procesach jego restrukturyzacji w związku z ochroną klimatu.

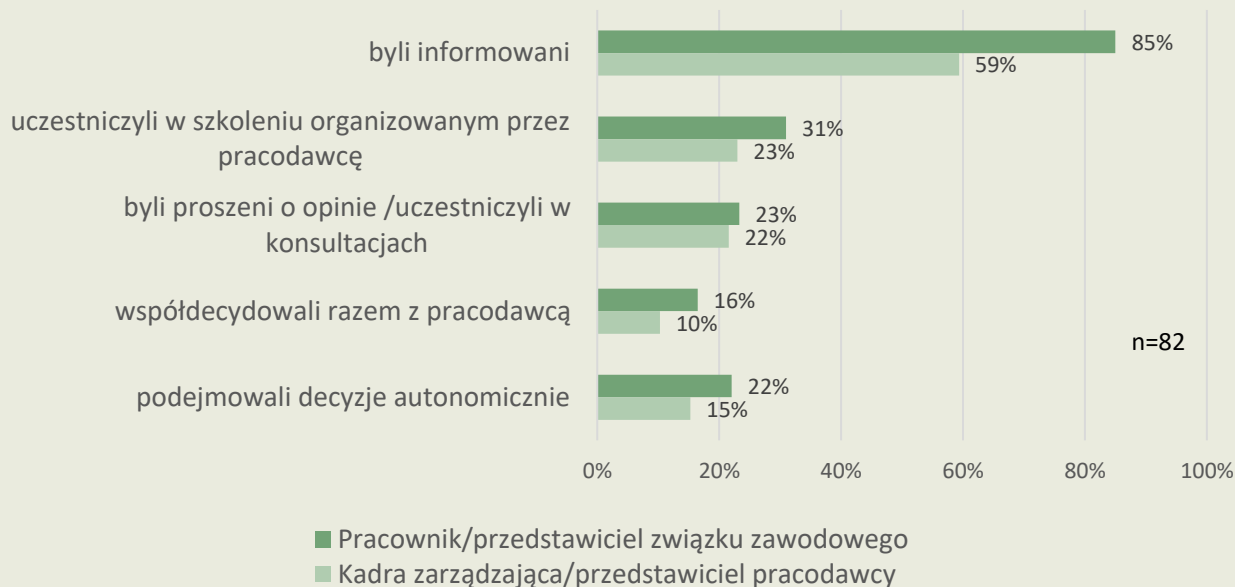
## Jakie to były tematy?



# Włączanie pracowników w ograniczanie wpływu przedsiębiorstwa na klimat i środowisko

- Z deklaracji badanych wynika, że stosowano głównie bierne formy (takie jak informowanie) włączania pracowników w działania przedsiębiorstw związane z ochroną klimatu. Nieco ponad 20% obu grup badanych wskazało na procesy konsultacyjne, a jeszcze mniej (10-16%) na współdecydowanie w tej kwestii pracowników razem z pracodawcą.

W jaki sposób pracownicy byli włączani w działania przedsiębiorstwa dotyczące ograniczania jego wpływu na klimat i środowisko?

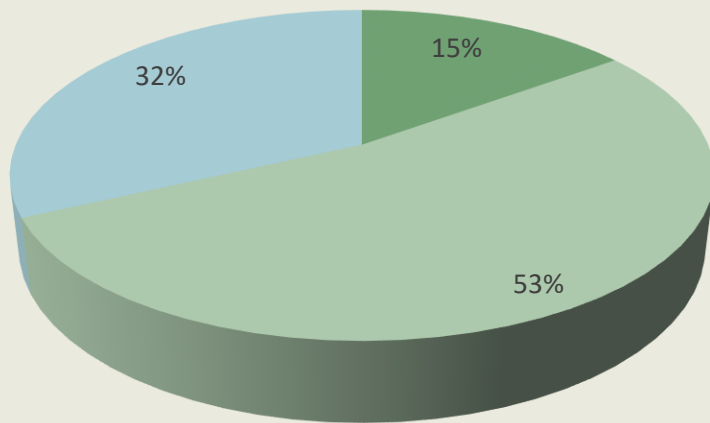


# Środowisko i klimat w działalności związków

- Jedynie 15% badanych zadeklarowało, że związki zawodowe w ich przedsiębiorstwie zajmowały się tematem EZŁ lub ochrony klimatu i środowiska. Pozostali nie byli w stanie potwierdzić, że związki podejmowały w ramach swoich działań takie kwestie, lub deklarowali, że to nie miało miejsca.

*„Tematy typowo środowiskowe w związkach zawodowych to jest względna nowość”.*

**Czy związki zawodowe w Pana/Pani przedsiębiorstwie zajmowały się tematem Europejskiego Zielonego Ładu lub ochrony klimatu i środowiska?**



■ tak

■ nie

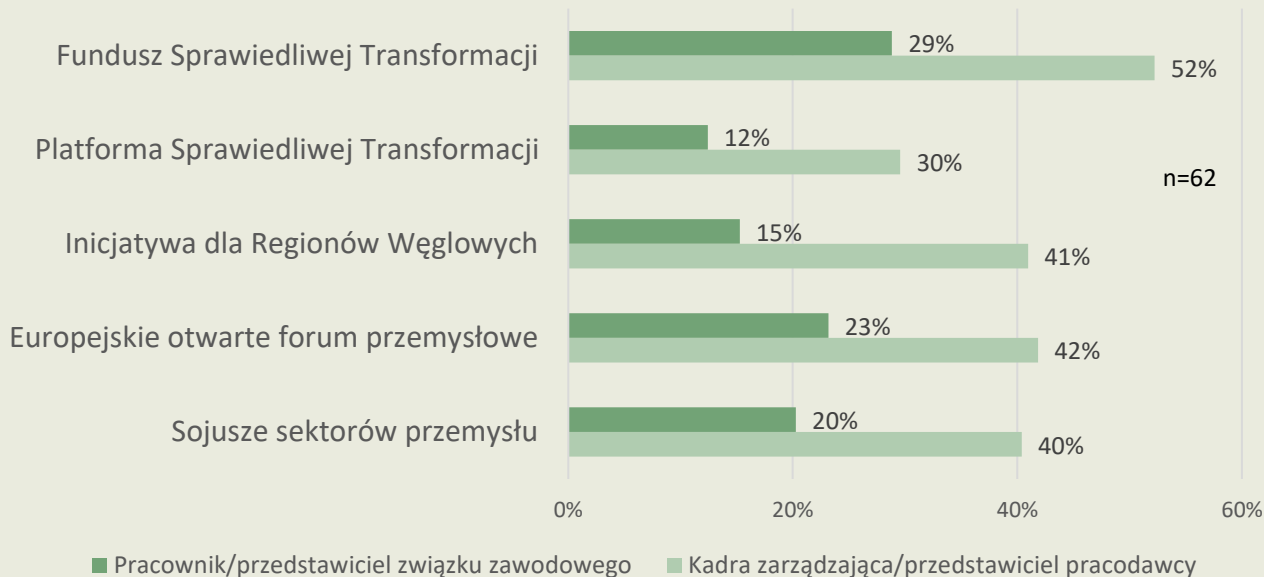
■ nie wiem/ trudno powiedzieć

n= 266

# Wiedza o instrumentach wdrażania Europejskiego Zielonego Ładu

- Wydaje się, że pracodawcy są lepiej zorientowani co do różnych instrumentów wdrażania Europejskiego Zielonego Ładu. Ponad połowa słyszała o Funduszu Sprawiedliwej Transformacji, a ok. 40% o Inicjatywie dla Regionów Węglowych, Europejskim otwartym forum przemysłowym i Sojuszach sektorów przemysłu. Najmniej jest im znana Platforma Sprawiedliwej Transformacji. Najwięcej ankietowanych pracowników - ale tylko ok. 1/3 - słyszało o Funduszu Sprawiedliwej Transformacji.

## Czy słyszał/a Pan/Pani o następujących inicjatywach?



# Sprawiedliwa transformacja

- Temat sprawiedliwej transformacji pojawił się spontanicznie w dyskusji grupowej. Jej uczestnicy podkreślali konieczność wprowadzania zmian i „wygaszania złych miejsc pracy” w drodze zaplanowanego procesu z udziałem trzech stron: pracowników, pracodawców i rządu. Przykładem takich działań są porozumienia trójstronne dot. zapewnienia przyszłości miejsc pracy w związku zamykaniem kopalni węgla, ciepłowni i elektrowni opalanych węglem zawarte w Hiszpanii, który przedstawił jeden z uczestników.

*„W kontekście EZŁ bardzo ważna jest sprawiedliwa transformacja w poszczególnych sektorach każdego kraju.*

*I zawsze włączanie trzech partnerów: związków zawodowych, administracji i pracodawców”.*

*„W tego rodzaju procesach trzeba zagwarantować trzy rzeczy:*

- *Zatrudnienie osób pracujących w danej firmie*
- *Zatrudnienie w firmach współpracujących (podwykonawcy, dostawcy)*
- *Gwarancje ekonomiczne dla regionu, gdzie likwidowane/przekształcane są zakłady (alternatywne projekty)”.*

# POTRZEBY SZKOLENIOWE PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW

---

- Potrzeby szkoleniowe w przedsiębiorstwach
- Preferowane tematy szkolenia dla sektora metalowego w obszarach:
  - strategię i działania związane z Europejskim Zielonym Ładem
  - wdrażanie Europejskiego Zielonego Ładu na poziomie zakładowym

# Potrzeby szkoleniowe w przedsiębiorstwach

*„Żeby zacząć działać musimy wcześniej wiedzieć, o co chodzi. Potrzebne są szkolenia dla pracowników, przede wszystkim dla przedstawicieli pracowników”.*

- Uczestnicy wskazywali również, że wiedzy na temat Europejskiego Zielonego Ładu w większym stopniu brakuje w małych i średnich przedsiębiorstwach.

- Z dyskusji grupowej wyłoniły się następujące potrzeby szkoleniowe w przedsiębiorstwach sektora metalowego:
  - Uzasadnienie potrzeby wdrażania Europejskiego Zielonego Ładu. Dlaczego potrzebna jest transformacja (zmiana procesów produkcyjnych, wytwarzania energii, modelu konsumpcji),
  - Ramy prawne – przepisy krajowe i europejskie,
  - Istniejące alternatywy, rozwiązania, które są nieszkodliwe dla środowiska,
  - Konkretny kroki, działania, które trzeba podjąć, żeby ograniczyć zmiany klimatu i zachować zasoby dla następnych pokoleń,
  - Zielone zamówienia publiczne (Chorwacja).

*„Zmiany klimatyczne – wiemy że coś jest nie tak, mówi się nam, że przyczyną jest człowiek, chcielibyśmy zachować zasoby dla następnych pokoleń – o wszystkim mówimy ogólnie, ale brak konkretów, jak dojść do tego celu”.*

# Preferowane tematy szkolenia

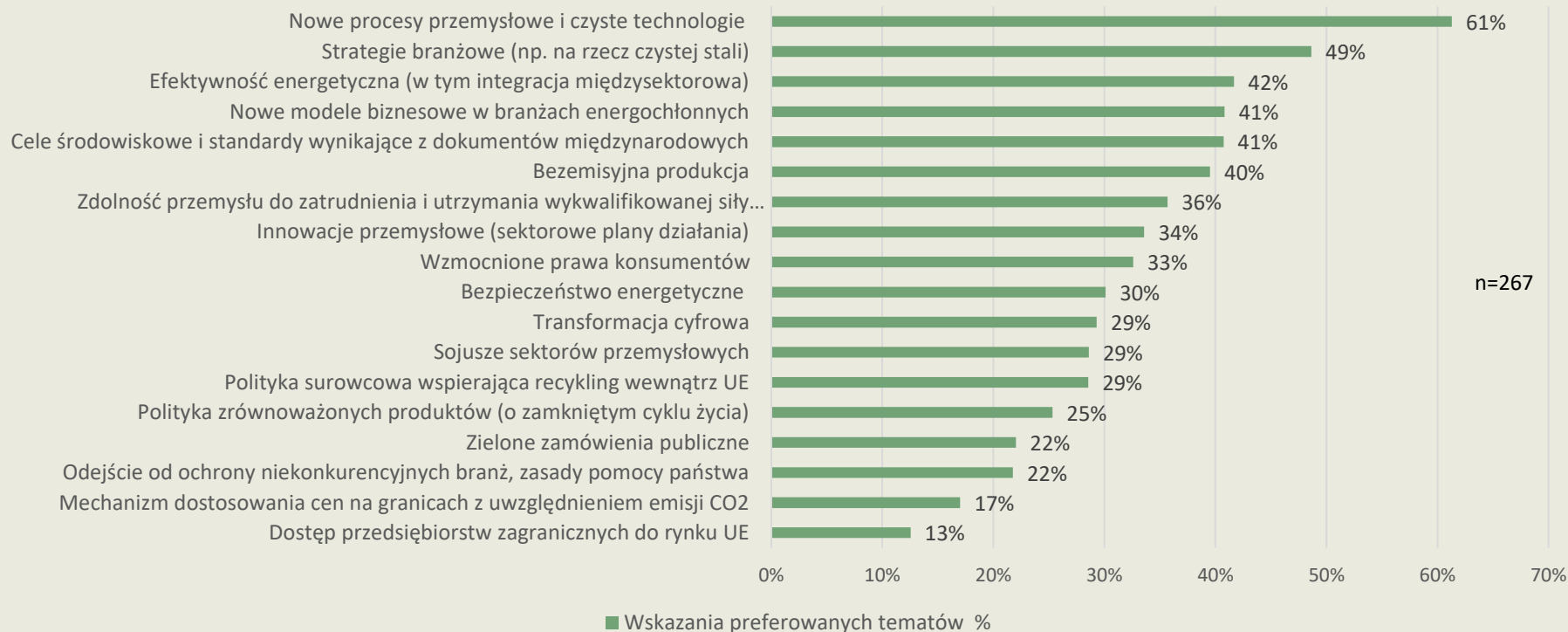
- Strategie i działania związane z Europejskim Zielonym Ładem
- Zdecydowanym faworytem wśród proponowanych tematów pakietu szkoleniowego zarówno dla pracowników, jak i kadry zarządzającej okazały się **nowe procesy przemysłowe i czyste technologie w branżach energochłonnych** – wskazało go ok. 60% badanych. Drugim najbardziej preferowanym tematem były strategie branżowe m.in. na rzecz czystej stali, w zakresie chemikaliów, na rzecz zrównoważonej i inteligentnej mobilności, na rzecz zrównoważonego budownictwa. Stosunkowo wysoką pozycję na liście tematów szkoleniowych uzyskał jeszcze temat celów środowiskowych i standardów międzynarodowych wynikających m.in. z porozumienia paryskiego i konwencji ONZ dot. bioróżnorodności (łącznie wskazało go 41% obu grup badanych) oraz nowe modele biznesowe w branżach energochłonnych, efektywność energetyczna i bezemisyjna produkcja (podobnie 41-42% obu grup respondentów zaznaczyło te tematy).
- Między 29% a 34% respondentów chciałoby zyskać wiedzę na temat europejskiej polityki surowcowej wspierającej recykling, transformacji cyfrowej, praw konsumentów i innowacji przemysłowych. Nieco więcej, bo 36% wskazało zagadnienie zdolności przemysłu do zatrudnienia i utrzymania wykwalifikowanej kadry wybrało jako preferowany temat szkolenia.
- W grupie rzadziej preferowanych tematów (wskazania w przedziale 22%-13%) znalazły się te związane z rynkiem, takie jak zielone zamówienia publiczne i odejście od ochrony konkurencyjnych branż (po 22% wskazań) oraz mechanizm dostosowania cen na granicach z uwzględnieniem emisji CO<sub>2</sub> (17%) i dostęp przedsiębiorstw zagranicznych do rynku UE (13%). Ten ostatni temat był zarazem najmniej popularnym spośród wszystkich wymienionych.
- Ze względu na dysproporcje w liczebności pracodawców i pracowników wśród uczestników badania, trudno jest o miarodajne porównanie preferencji w obu grupach. Tym niemniej warto zaznaczyć, że pracodawcy relatywnie częściej niż pracownicy preferowali temat nowych modeli biznesowych w branżach energochłonnych (57% i 32% wskazań), sojuszków sektorów przemysłowych (44% i 21%) i odejścia od niekonkurencyjnych branż i pomocy państwa (odpowiednio po 41% i 12% wskazań). Z kolei pracownicy byli zauważalnie częściej zainteresowani kwestiami zatrudnienia i utrzymania w przemyśle wykwalifikowanej siły roboczej (41% i 26% wskazań) oraz prawami konsumentów (39% do 20% wskazań).



# Preferowane tematy szkolenia

(ankietowani ogółem)

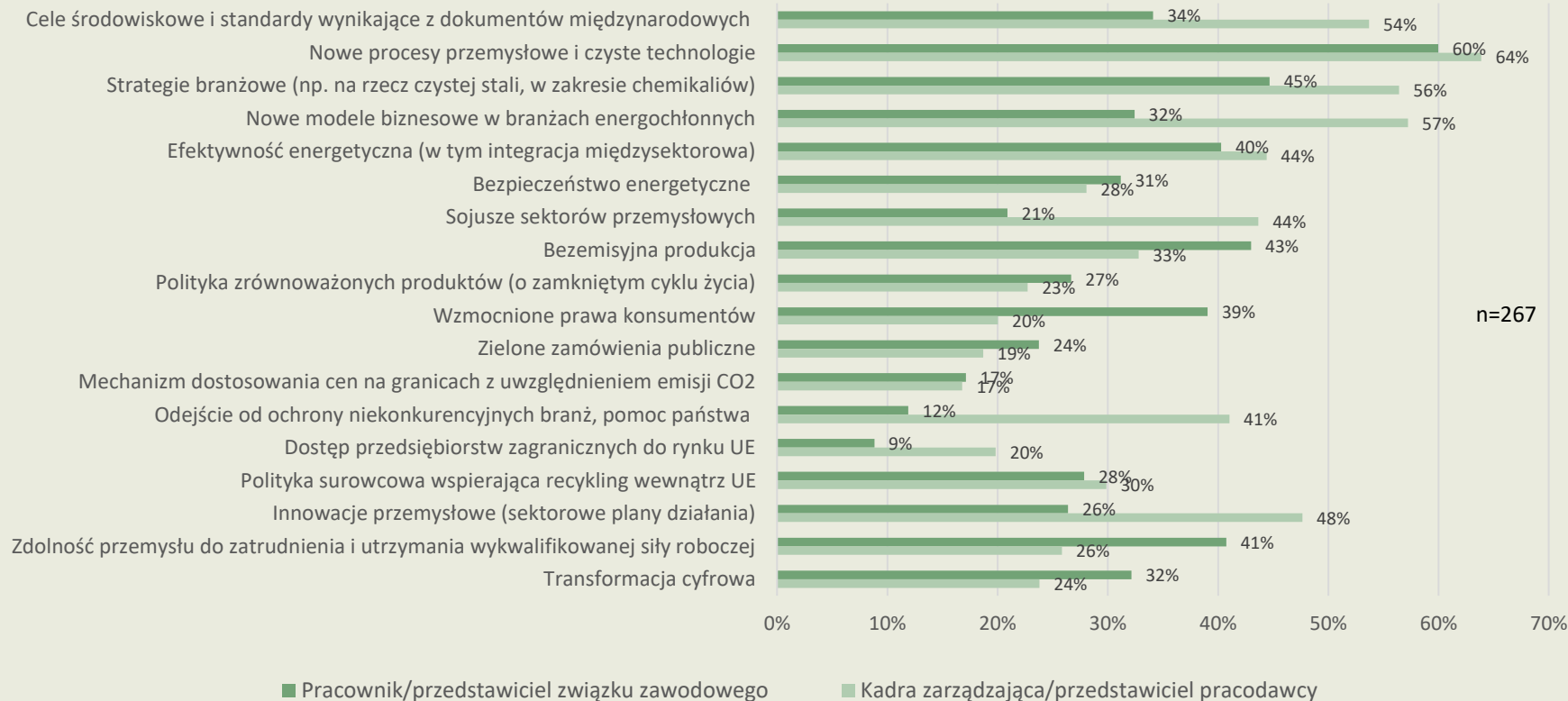
- Strategie i działania związane z Europejskim Zielonym Ładem



# Preferowane tematy szkolenia

(pracownicy - pracodawcy)

- Strategie i działania związane z Europejskim Zielonym Ładem

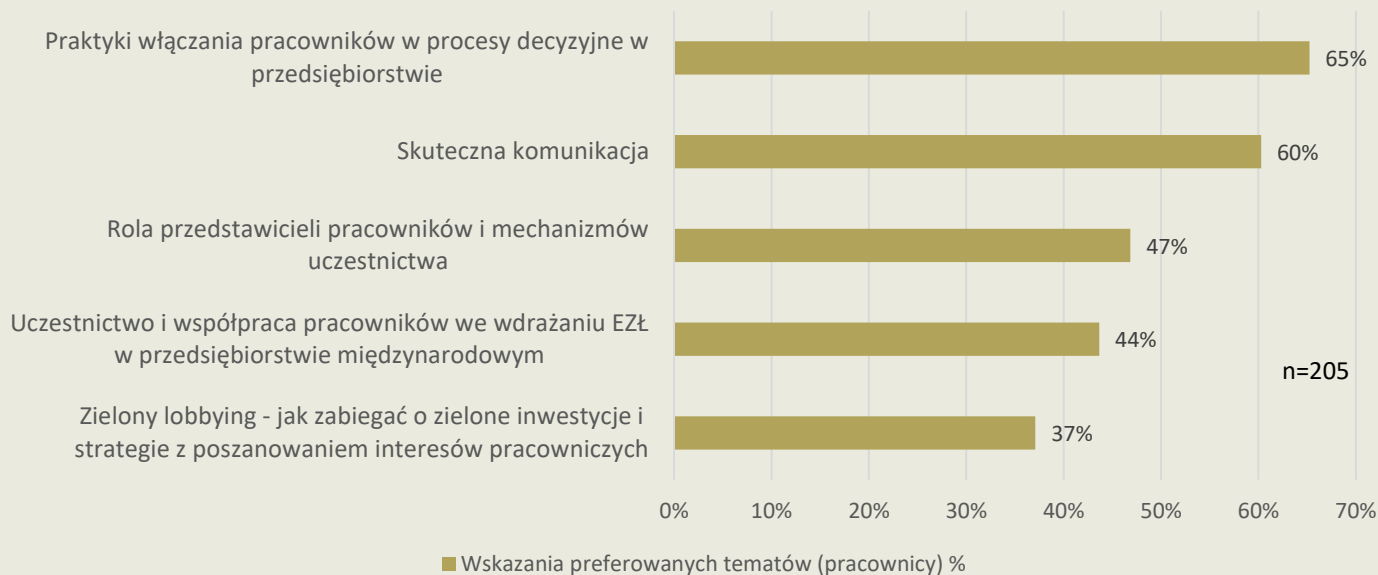


# Preferowane tematy szkolenia

- **Wdrażanie Europejskiego Zielonego Ładu na poziomie zakładowym**
  - Pytanie dotyczące preferencji szkoleniowych dotyczących wdrażania Europejskiego Zielonego Ładu na poziomie zakładowym występowało w dwóch wariantach dla pracowników i dla pracodawców. Różniło się ono zestawem proponowanych tematów.
  - **W grupie pracowników/przedstawicieli związków zawodowych** zaobserwowano zdecydowanie największe zapotrzebowanie na szkolenie dotyczące *praktyk włączania pracowników w procesy decyzyjne* (65%) oraz z zakresu *komunikacji* (60%). Blisko połowę badanych interesuje również temat *roli przedstawicieli pracowników i mechanizmów uczestnictwa* (47%). Najmniej osób – chociaż więcej niż 1/3 (37%) jest zainteresowanych tematem *zielonego lobbingu* (zabiegania o zielone inwestycje z poszanowaniem interesów pracowniczych).
  - **W grupie pracodawców/kadry zarządzającej** najczęściej zgłaszano zapotrzebowanie na wiedzę na temat *finansowania sprawiedliwie społecznej transformacji* (71%) oraz *praktyk wprowadzania zmian przyjaznych dla środowiska w społecznie odpowiedzialny sposób* (56%). Prawie połowę badanych (49%) interesuje także temat skutecznej komunikacji. Mniej pracodawców chciałoby pozyskać wiedzę z zakresu *roli przedstawicieli pracowników i mechanizmów uczestnictwa* (36%). Najmniejsze zapotrzebowanie jest na szkolenie dotyczące *udziału pracowników we wdrażaniu EZŁ w przedsiębiorstwie międzynarodowym* – zgłosiło je 29% pracodawców, którzy wzięli udział w badaniu.

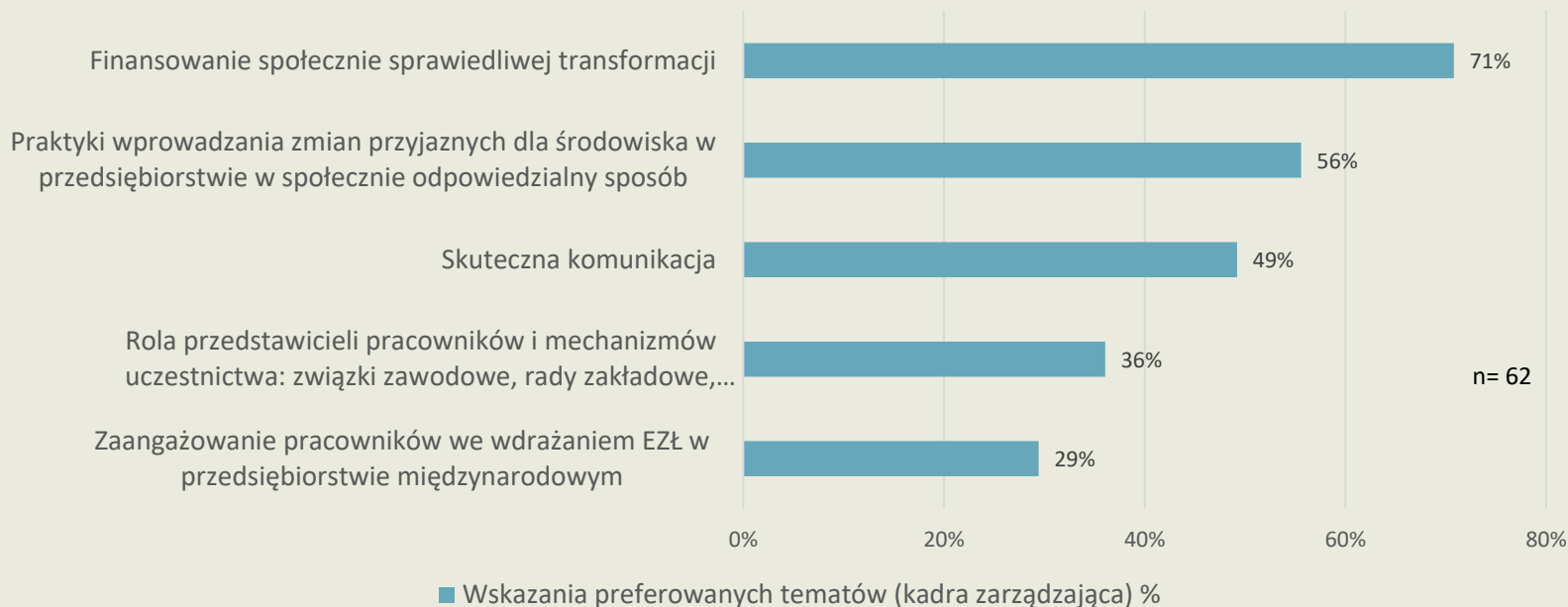
# Preferowane tematy szkolenia

- Wdrażanie Europejskiego Zielonego Ładu na poziomie zakładowym – preferencje **pracowników** (związków zawodowych)



# Preferowane tematy szkolenia

- Wdrażanie Europejskiego Zielonego Ładu na poziomie zakładowym – preferencje **pracodawców** (kadry zarządzające)



# Preferowane tematy szkolenia

- **Inne propozycje:**
- Respondenci ankiety mogli zaproponować inne tematy, niż wymienione w kwestionariuszu. Z tej opcji skorzystały pojedyncze osoby, które zgłosiły następujące propozycje:
  - preferencje i korzyści dla firm oraz ich pracowników z wdrożenia niskoemisyjnych technologii,
  - zmniejszanie zanieczyszczeń przy jak najmniejszych nakładach,
  - odpowiedzialność pracowników w realizacji zielonych planów i decyzji,
  - szkolenie związkowe i kadrowe w celu zdobycia wiedzy w zakresie ochrony środowiska.

**Realizatorami projektu Let's Get Green są:** Federacja Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce (lider), Instytut Spraw Publicznych (Polska), SMH-IS (Chorwacja) FIEQUIMETAL(Portugalia), UPV (Serbia), OKAP (Polska), Comisiones Obreras de Industria (Hiszpania) oraz FMT-CGT (Francja).