



Sprawiedliwa transformacja – w którym miejscu jesteśmy i jakie będą kolejne kroki?

Przewodnik po strategiach
krajowych i międzynarodowym
zarządzaniu klimatem

OPRACOWANIE MKZZ W SPRAWIE NAJWAŻNIEJSZYCH DZIAŁAŃ ZWIĄZANYCH ZE
SPRAWIEDLIWOŚCIĄ KLIMATYCZNĄ 2017



Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych (MKZZ)



Opracowanie „Sprawiedliwa transformacja – w którym miejscu jesteśmy i jakie będą kolejne kroki?” powstało przy wsparciu Fundacji im. Friedricha Eberta i bazuje na analizie wytycznych strategii sprawiedliwej transformacji Anabelii Rosemberg pt. „Strengthening Just Transition Policies in International Climate Governance” wydanej przez Stanley Foundation w 2017 r.

Spis treści

1. Wprowadzenie	6
2. Kontekst globalny	8
3. Od rolnictwa do budownictwa – które sektory staną się bezemisyjne?	9
4. Przegląd strategii dot. sprawiedliwej transformacji	11
5. Sprawiedliwa transformacja na całym świecie – wdrażanie i luki w polityce	16

1. Wprowadzenie

Sprawiedliwa transformacja to jedno z najważniejszych założeń paryskiego porozumienia klimatycznego. Określono ją szerzej w obowiązujących na całym świecie wytycznych Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczących sprawiedliwej transformacji.

Fakt, że sprawiedliwa transformacja zyskała rozgłos jest sukcesem światowego ruchu związkowego. Ponad dziesięć latnie orędownictwo w negocjacjach dotyczących klimatu i środowiska zaowocowało uznaniem aspektów społecznych jako integralnej części kształtowania polityki oraz planowania i wdrażania działań na rzecz klimatu.

Czym jest sprawiedliwa transformacja?

Sprawiedliwa transformacja – w wymiarze krajowym i regionalnym – to obejmujący całą gospodarkę proces opracowywania planów, strategii i inwestycji prowadzących ku przyszłości, w której wszystkie miejsca pracy są zielone i godziwe, emisje kształtują się na poziomie zerowym netto, ubóstwo nie stanowi już problemu, a społeczności prosperują i pozostają odporne na zmiany klimatyczne. Działania na polu sprawiedliwej transformacji, opracowane w ramach prowadzonego pomiędzy przedstawicielami rządów, pracownikami i pracodawcami dialogu społecznego, budują zaufanie i wspierają skuteczne przeobrażenia.

Dla przedsiębiorstw sprawiedliwa transformacja to całościowy proces planowania i wdrażania działań mających na celu redukcję emisji w oparciu o dialog społeczny między pracownikami i pracodawcami. W tym kontekście „całościowy” charakter procesu obejmuje również łańcuch dostaw danej spółki. Celem jest obniżenie emisji i zwiększenie wydajności zasobów w sposób, który chroni istniejące miejsca pracy i generuje nowe, przynosi jak najwięcej pozytywnych skutków dla pracowników i społeczności lokalnej, a także umożliwia maksymalizację komercyjnych korzyści przejścia na gospodarkę niskoemisyjną.

Dlaczego sprawiedliwa transformacja jest ważna nie tylko z perspektywy rządów, ale również przedsiębiorstw?

Skuteczne działania na rzecz klimatu wymagają głębokiej transformacji przemysłowej, która nie oszczędzi żadnego sektora ani przedsiębiorstwa. Zmiany w sektorze energetycznym już nabierają impetu. Jesteśmy świadkami narodzin nowych technologii redukcji emisji w przemyśle ciężkim. W sektorach budownictwa i transportu zachodzą gwałtowne zmiany, a rolnictwo i usługi dostosowują swoje działania do popytu. Planowanie sprawiedliwej transformacji sprawia, że staje się ona bardziej skuteczna. Jest to możliwe dzięki zaangażowaniu pracowników w proces zmian i upewnieniu się, że zarówno oni, jak i społeczność, w której działa przedsiębiorstwo, posiadają umiejętności mające do dyspozycji inwestycje i zasoby potrzebne do dynamicznego rozwoju.

Kluczowymi narzędziami zarządzania zmianą są dialog społeczny i negocjacje zbiorowe.

Sprawiedliwa transformacja oznacza:

- inwestowanie w miejsca pracy – stwarzanie perspektyw godziwej pracy w sektorach, które obniżają poziom emisji i pomagają społecznościom dostosowywać się do zmian klimatycznych;
- poszanowanie wkładu, jaki pracownicy przemysłu działającego w oparciu o paliwa kopalne wnieśli w obecny dobrobyt oraz zapewnianie im wsparcia dochodowego, możliwości przekwalifikowania się i podjęcia pracy w innym miejscu, a także zagwarantowanie starszym pracownikom możliwości przejścia na emeryturę;
- gwarantowanie zabezpieczenia społecznego i poszanowania praw człowieka;
- inwestycje w odbudowę społeczności, dzięki którym regiony doświadczające jako pierwsze transformacji energetycznej i przemysłowej lub zmian klimatycznych odzyskują wiarę i zaufanie do władz;
- wspieranie dzielenia się innowacjami i technologiami, które umożliwiają szybką przebudowę przedsiębiorstw produkcyjnych i energetycznych, a także wszystkich innych sektorów gospodarki;

- zaangażowanie pracowników i społeczności w tworzenie sektorowych planów transformacji megamiast;
- sformalizowanie zawodów związanych z ratownictwem, odbudową społeczności i wzmocnieniem odporności na katastrofy klimatyczne, jak również
- bazowanie na dialogu społecznym przy udziale wszystkich zainteresowanych podmiotów i włączanie negocjacji zbiorowych z pracownikami i reprezentującymi ich związkami zawodowymi w działania związane ze zmianami w miejscach pracy, wydajnością zasobów i rozwijaniem umiejętności.

Sprawiedliwa transformacja obejmuje szereg działań dostosowanych do panujących warunków. W realizację tej koncepcji powinno być zaangażowane jak najwięcej organizacji. Jednak sytuacje, w których nie uwzględniają one potrzeb pracowników i nie przemawiają w ich imieniu nie mogą być akceptowane.

Należy w dalszym ciągu promować pełne zaangażowanie pracowników i związków zawodowych w transformację społeczną w celu przeciwdziałania zmianom klimatu.

W tym kontekście kampania Pracownik ma prawo wiedzieć stanowi działanie priorytetowe dla MKZZ na rok 2018. Pracownicy mają prawo wiedzieć, jakie kroki planują rządy, by sprostać wyzwaniom związanym ze zmianami klimatycznymi, i na czym polegają działania w zakresie sprawiedliwej transformacji. Ponadto pracownicy mają prawo wiedzieć, co planują ich pracodawcy, oraz jakie będą skutki i gwarancje tych transformacji. Pracownicy mają również prawo wiedzieć, w co inwestowane są ich fundusze emerytalne, i żądać, by nie finansowały one działań destrukcyjnych dla środowiska lub miejsc pracy.

Niniejsze opracowanie podsumowuje podejmowane przez nas dotychczas działania w zakresie sprawiedliwej transformacji i przedstawia propozycje dalszego rozwoju tej koncepcji.

2. Kontekst globalny

Nigdy wcześniej konieczność ograniczenia globalnego wzrostu temperatury do 1,5°C względem poziomu sprzed industrializacji nie była tak wyraźna jak dzisiaj. Jeżeli nie podejmiemy drastycznych kroków w celu zmniejszenia do zera emisji dwutlenku węgla, coraz poważniejsze w skutkach klęski żywiołowe spowodowane zmianami klimatu staną się jeszcze bardziej dotkliwe.

Jednocześnie rosnąca liczba dowodów przemawia za tym, że gospodarka niskoemisyjna stanowi szansę na lepszy stan zdrowia ogółu ludności, nowe miejsca pracy i dobrobyt.

Poza celem ograniczenia wzrostu temperatury do 1,5°C porozumienie paryskie zawiera również zobowiązanie do przeprowadzenia sprawiedliwej transformacji, która stworzy godziwe i wysokiej jakości miejsca pracy. Ponadto w 2015 roku Międzynarodowa Organizacja Pracy – agencja afiliowana ONZ zajmująca się kwestiami zatrudnienia i innymi sprawami społecznymi – jednomyślnie przyjęła „Wytyczne dotyczące sprawiedliwej transformacji gospodarki i społeczeństwa na zrównoważone pod względem środowiska dla wszystkich”. Jest to dowodem na to, że konieczność dokonania sprawiedliwej transformacji dostrzegają nie tylko rządy, ale również dwie pozostałe strony zarządzające organizacją: pracodawcy i związki zawodowe.

Należy jednak zauważyć, że przepaść pomiędzy decyzjami podejmowanymi na szczeblu międzynarodowym a ambicjami krajowymi stale się powiększa. Wielu przywódców i przywódczyń – czy to z braku ambicji, czy decyzyjności politycznej – nie podejmuje wystarczająco szybkich działań. Mimo dowodów na to, że dobrze zarządzana transformacja stworzy ogromne możliwości zatrudnienia, ryzyko utraty miejsc pracy stanowi często mur, za którym przywódcy i przywódczynie kryją się, by wytłumaczyć swoją bierność.

Przed rokiem 2008 aspekt zatrudnienia w polityce klimatycznej był w dużej mierze ignorowany. Kryzys gospodarczy nakreślił perspektywę zrównoważonej środowiskowo poprawy sytuacji za sprawą koncepcji „Zielonego Nowego Ładu”, łączącej kwestie klimatyczne z zatrudnieniem. Obecnie miliony miejsc pracy zawdzięczają swoje istnienie strategiom i inwestycjom związanym z ochroną środowiska. Niemniej jednak nie udało się ich stworzyć w sektorach, w których obawa o redukcje etatów była największa, a jeśli w istocie tam się pojawiały, to z reguły nie można ich określić godziwymi.

Mimo uznania wagi sprawiedliwej transformacji w Paryżu i mimo istnienia zaleceń MOP wciąż zbyt mało jest planów zarządzania transformacją zależnego od paliw kopalnych społeczeństwa. Zamiast odpowiadać na obawy o sprawiedliwość społeczną, politycy i polityczki nadal pozostają więźniami bogactwa i wpływu spółek paliwowych.

Niestety pilność sytuacji nie pozwala nam dłużej czekać. Zwłoka tylko pogłębi niesprawiedliwości społeczne.

Z tego powodu ruch związkowy wziął na swoje barki przywództwo w działaniach mających stanowić odpowiedź na powiązane ze sobą wyzwania nierówności, bezrobocia i degradacji środowiska. W tym celu należy zapewnić osobom zajmującym się kwestiami klimatu lepszą wiedzę z zakresu polityki pracy i polityki społecznej. Ruch związkowy będzie musiał również włączać się w realizację celu ograniczenia wzrostu temperatury do 1,5°C i w jak największym wymiarze angażować w to innych. Oto sprawiedliwa i demokratyczna droga ku dostatniej i bezpiecznej dla klimatu przyszłości.

3. Od rolnictwa do budownictwa – które sektory staną się bezemisyjne?

Eksperti i ekspertki do spraw klimatu zalecają całkowitą dekarbonizację światowych sektorów energetyki i przemysłu do 2050 roku w celu uniknięcia wzrostu temperatur powyżej 1,5°C¹. Założenie to obejmuje osiągnięcie udziału energii odnawialnych w całości dostaw energii na świecie na poziomie 30% do 2020 roku (wzrost z 23,7% w 2015 roku), podjęcie inwestycji mających na celu dekarbonizację budynków i infrastruktury, podwojenie odsetka osób korzystających z transportu publicznego w miastach, a także znaczny wzrost efektywności paliwowej i stopnia wykorzystania energii w transporcie i przemyśle². W perspektywie średniookresowej konieczne będzie wygaszanie elektrowni węglowych pozbawionych technologii wychwytywania i składowania (tzw. unabated coal), obniżenie poziomu emisji z budynków o 85% w stosunku do obecnych poziomów, a także zwiększenie udziału pojazdów elektrycznych (EV) lub pojazdów elektrycznych napędzanych ogniwami paliwowymi we flocie pojazdów lekkich do około 60%, a we flocie pojazdów ciężarowych – do około 40% do 2060 roku³.

Aby zrozumieć, co te zmiany oznaczają dla miejsc pracy i licznych społeczności zależnych od gospodarki opartej na paliwach kopalnych, musimy wykonać jeszcze wiele pracy. Dopóki nie posiadziemy tej wiedzy, ci, którzy chcieliby utrzymać status quo, będą grać na uzasadnionych obawach pracowników i ich społeczności.

Poniżej dokonujemy analizy potencjalnego oddziaływania dziewięciu strategii mających na celu skierowanie naszego społeczeństwa na niezagrażającą klimatowi drogę.

► **Zwiększenie zdolności wytwarzania energii odnawialnej.** Liczne raporty potwierdzają, że rozwój energii odnawialnej wymaga pracy wielu rąk, głównie na etapie instalacji, co ma pozytywny wpływ na tworzenie miejsc pracy⁴. Należy jednak zwrócić uwagę na jakość tworzonych miejsc pracy, a także możliwość tworzenia krótszych łańcuchów dostaw i wsparcia gospodarki lokalnej. Poziom zatrudnienia kobiet w sektorze energii odnawialnej jest niski – podobnie jak w sektorze tradycyjnych paliw kopalnych. Rozwój potencjału energii odnawialnej musi iść w parze ze staraniami o zwiększenie udziału kobiet w tym sektorze.

► **Wygaszanie przedsiębiorstw użyteczności publicznej opartych na węglu.** Decydenci polityczni muszą rozważyć

wygaszanie przedsiębiorstw użyteczności publicznej opartych na węglu w ciągu maksymalnie 15 lat w krajach OECD⁵. Priorytetem jest zatem przeprowadzenie redukcji pracowników i zorganizowanie programów ich przekwalifikowania oraz dywersyfikacja małych i średnich miast, w których przedsiębiorstwa oparte na węglu są największymi pracodawcami. Można znaleźć przykłady takich transformacji – należą do nich chociażby elektrownie Hazelwood w Australii i Widows Creek w Stanach Zjednoczonych. Należy jednak pamiętać, że obydwa te przypadki wiązały się z zamknięciem tylko jednego obiektu. Wszystkie narażone zakłady pracy i społeczności wymagają bardziej zorganizowanego podejścia do wygaszania. To z kolei pociąga za sobą konieczność większego zaangażowania rządów i zwiększenia nakładów, co pozwoli chronić prawa pracowników i zagwarantować miejsca pracy wysokiej jakości. Za wyjątkiem Niemiec i Kanady pozostałe kraje nie przygotowały w tym zakresie odpowiednich planów.

Pracownicy sektora użyteczności publicznej są z reguły średnio bądź wysoko wykwalifikowani, a obiekty zasilane energią ze źródeł odnawialnych i/lub z sieci – przy zapewnieniu odpowiedniego wsparcia i możliwości podnoszenia kwalifikacji – oferują wiele miejsc pracy odpowiadających ich ścieżkom kariery..

► **Wygaszanie wydobycia węgla i gazu.** W przypadku osób pracujących przy wydobyciu węgla przekwalifikowanie wiąże się z zupełnie inną dynamiką niż w przypadku pracowników przedsiębiorstw użyteczności publicznej. Ich profil umiejętności, względna odległość między zakładem pracy a alternatywnymi miejscami zatrudnienia, a w wielu przypadkach również długotrwała dyskryminacja, prekaryjne warunki pracy i wyzysk sprawiają, że osoby te nie chcą angażować się w dyskusję na temat przyszłości, która wydaje im się niepewna. Dotychczasowe likwidacje kopalń – podyktowane głównie względami ekonomicznymi – oznaczały dla społeczności górników niższy poziom usług publicznych, rosnące bezrobocie i znikome szanse dla młodych ludzi. Transformacja klimatyczna musi wyciągać wnioski z przeszłości, by skutecznie chronić dotknięte społeczności. Sytuacja osób pracujących przy wydobyciu gazu jest jeszcze inna. Kapitałochłonny sektor wydobycia gazu, w szczególności łupkowego, generuje wiele miejsc pracy na etapach poprzedzających wydobycie (np. miejsca pracy dla pracowników

1 Climate Analytics (2015): *Feasibility of limiting warming to 1.5 and 2°C*.

2 Carbon Tracker Initiative (2017): *2020: The Climate Turning Point*.

3 IEA (2017): *Energy Technology Perspectives 2017. Catalysing Energy Technology Transformations*. Paryż, Francja, s. 40.

4 Greenpeace International (2015): *Energy [R]evolution Outlook*; International Energy Agency (2016): *World Energy Outlook*.

5 Climate Analytics (2016): *Implications of the Paris Agreement for Coal Use in the Power Sector*. „Modele systemów energetycznych wykazują, że około 2050 roku na całym świecie musi nastąpić likwidacja elektrowni węglowych niewykorzystujących technologii wychwytywania i składowania. Zgodnie ze strategią najniższych kosztów daty likwidacji takich obiektów różnią się w zależności od kraju i regionu – kraje UE i OECD byłyby zmuszone odejść od węgla do 2030, Chiny do 2040 roku, a reszta świata, w tym większość gospodarek wschodzących, do 2050 roku”.

budowlanych) oraz wymaga zatrudnienia wielu wykwalifikowanych pracowników na etapie eksploatacji. Należy opracować osobne rozwiązania dla wszystkich profili pracowników, zakładając, że osoby pracujące przy eksploatacji mogłyby znaleźć zatrudnienie w tej samej firmie lub, jeśli nie byłoby to możliwe, w innym miejscu.

► **Przejsie na transport niskoemisyjny.** Świat musi przejść masową transformację systemów mobilności. Niesie ona wysokie ryzyko dla pracochłonnych miejsc pracy w przemyśle motoryzacyjnym, które sprawiedliwa transformacja musi uwzględnić. Osiągnięcie celów klimatycznych oznacza, że wszystkie zakłady produkcji będą poddawane presji regulacyjnej w celu stopniowego wycofywania modeli napędzanych paliwami kopalnymi.

Możliwości tworzenia miejsc pracy w innych dziedzinach mobilności wciąż pozostają niezgłębione. Nie ulega wątpliwości, że transport publiczny i kolej oferują miejsca pracy wysokiej jakości, a ich rozwój może iść w parze z ekspansją **mobilności niskoemisyjnej**. Sektor ten musi odpowiadać na różne potrzeby transportowe (dojazd do pracy, fracht, rekreacja) i łączyć je z opcjami niskoemisyjnymi. Nie jest jasny zakres, w jakim sektory lotnictwa czy transportu morskiego dostosują się do nowego scenariusza, lecz w żadnym razie nie należy ich zwalniać z transformacji, a kluczowe powinny być przy tym inwestycje w badania i rozwój. W obecnej chwili sektory te zanotowały tylko nieznaczne wzrosty efektywności, a prognozy dotyczące dalszego wzrostu – jeżeli nie zostaną wprowadzone żadne zmiany – nie pozwolą na wypełnienie celów klimatycznych.

► **Budownictwo.** Niemal jedna piąta światowych emisji gazów cieplarnianych pochodzi z sektora budowlanego. W przypadku prowadzenia dotychczasowej polityki zużycie energii w budynkach będzie rosło o 1% rocznie. Średnie zużycie energii na osobę w sektorze budownictwa na całym świecie praktycznie nie zmienia się od roku 1990⁶. Taki stan rzeczy nie pozwoli ograniczyć wzrostu temperatur do 2°C, nie mówiąc już o 1,5°C. Prawie dwie trzecie krajów wciąż nie dysponuje regulacjami w zakresie efektywności energetycznej budynków. Zbliżony odsetek energochłonnych urządzeń w budynkach na całym świecie nie podlega przepisom w zakresie efektywności energetycznej.

► **Bardziej wydajne technologie są dostępne we wszystkich obszarach projektowania.** Już sam szybki rozwój oświetlenia, chłodzenia i urządzeń o wysokiej sprawności mógłby zaoszczędzić równowartość niemal trzech czwartych obecnego zapotrzebowania na energię na całym świecie w okresie od chwili obecnej do 2030 roku⁷.

► **Nowe inwestycje budowlane.** To nie mit, że nowo powstające obiekty można budować w taki sposób, aby ich bilans emisji związków węgla był zerowy, a bilans zużycia wody dodatni, ale przedsięwzięcie to musi być zakrojone na niespotykaną skalę w obliczu faktu, że większość budynków istniejących w 2060 roku zostanie zbudowana przez najbliższych 30 lat. Ponadto konieczna jest jednoczesna

modernizacja budynków już istniejących.

Niezbędne inwestycje będą stanowiły siłę napędową do tworzenia nowych miejsc pracy i rozwoju gospodarki, co przyniesie dodatkowe korzyści. Umiejętności, staże, bezpieczeństwo i stałość pracy to istotne elementy sprawiedliwej transformacji na skalę światową.

► **Transformacja w kierunku gospodarki o obiegu zamkniętym.** Dla sprawiedliwej transformacji znaczenie mają również zmiany w przemyśle ciężkim, rolnictwie i innych sektorach materiałochłonnych. Wyzwanie na tym polu wiąże się nie tyle z likwidacjami, co raczej z inwestycjami w badania i rozwój, a także z rozmieszczaniem i przekwalifikowaniem pracowników. Branże te, w szczególności sektory stali, cementu czy aluminium w przemyśle ciężkim, nie udowodniły jeszcze, że są w stanie stworzyć bezemisyjny łańcuch dostaw, zwiększyć udział materiałów pochodzących z recyklingu czy całkowicie przekształcić proces produkcji. Niektóre z nich zamiast tego blokowały działania polityczne, które mogłyby wspomóc ich transformację, niekiedy mobilizując w tym celu własnych pracowników. Istnienie silnych więzi kulturowych i terytorialnych między zakładami pracy a społecznością lokalną oznacza, że sektor przemysłu należy przestrzegać nie tylko przez pryzmat konkurencyjności. Ponadto trzeba rozważyć, w jaki sposób sprawiedliwa transformacja będzie w stanie uczynić z dotkniętych społeczności orędowników walki ze zmianami klimatycznymi.

► **Rolnictwo.** Niektóre rozwiązania technologiczne mające na celu zmniejszenie emisji i zwiększenie produktywności potencjalnie mogą zagrozić egzystencji najbardziej podatnych rolników i robotników. Jednocześnie inne technologie ograniczają bądź eliminują wykorzystanie środków chemicznych czy rozwiązania emitujące znaczne ilości gazów cieplarnianych, lecz pociągają za sobą duże nakłady pracy. Być może konieczne będzie połączenie kilku strategii, w zależności od regionu. Należy przy tym pamiętać, że rolnictwo pozostaje sektorem, w którym odnotowuje się najwięcej zgonów i wypadków przy pracy. Podczas gdy techniki rolne takie jak rolnictwo ekologiczne pozwalają ograniczyć kontakt rolników ze szkodliwymi dla zdrowia pestycydami, nie zawsze są one lepsze pod kątem zarobków czy ryzyka zawodowego niż ich przemysłowe odpowiedniki. Z drugiej strony systemy przemysłowe nie tylko narażają pracowników na kontakt z pestycydami, ale również uzależniają rolników małorolnych od wielkich koncernów rolniczych wytwarzających nasiona, substancje chemiczne i inne środki technologiczne. Pilnie potrzebne jest podejście czynne, w którym rolnictwo w większym stopniu będzie przyczyniać się do dobrobytu społeczności, a jednocześnie pozostanie przyjazne środowisku.

Odpowiednie rozwiązania są dostępne, a doświadczenie pokazuje, że jeśli transformacja będzie spodziewana, odpowiednio zaplanowana i sfinansowana, przejście na gospodarkę bezemisyjną pomoże pracownikom i społecznościom znaleźć się w miejscu lepszym niż to, w którym się obecnie znajdują. Jest to z pewnością korzystniejsze rozwiązanie niż dalsze borykanie się ze szkodliwymi skutkami zmiany klimatu w przyszłości.

⁶ Carbon Action Tracker (2016): *Constructing the future: Will the building sector use its decarbonisation tools?*

⁷ IEA (2017): *Energy Technology Perspectives 2017, Catalysing Energy Technology Transformations*. Paryż, Francja, s. 9.

4. Przegląd strategii dot. sprawiedliwej transformacji

Strategie sprawiedliwej transformacji mogą przybierać różny kształt w zależności od rozmaitych potrzeb zróżnicowanego świata pracy. Wypracowanie jednolitego podejścia jest utrudnione ze względu na odmienne wyzwania, przed jakimi stają poszczególne kraje i regiony. Pierwotne strategie określone przez związki zawodowe⁸ i rozszerzone w kontekście „Wytycznych dotyczących sprawiedliwej transformacji gospodarki i społeczeństwa na zrównoważone pod względem środowiska dla wszystkich”⁹, wyznaczają zakres tego, czym powinny być fundamenty sprawiedliwej transformacji:

Strategie gwarantujące miejsca pracy i godziwą pracę na szczeblach makroekonomicznym, sektorowym i na poziomie przedsiębiorstw

Prawa oraz bezpieczeństwo i higiena pracy

Zabezpieczenie społeczne

Rozwój umiejętności

Aktywna polityka rynku pracy

Dialog społeczny i stosunki trójstronne.

Strategie na szczeblach makroekonomicznym, sektorowym i na poziomie przedsiębiorstw

Droga ku gospodarce bezemisyjnej, a w szczególności pierwsze dziesięciolecie transformacji, wymagają kompleksowego, a jednocześnie spójnego podejścia do inwestycji, polityki gospodarczej i przeobrażeń na poziomie przedsiębiorstw. Miejsca pracy muszą powstawać w sektorach, gdzie rozrastają się istniejące już firmy i powstają nowe przedsiębiorstwa, w tym spółdzielnie czy modele związane z „gospodarką społeczną”. Konieczne jest tworzenie strategii sektorowych, wyznaczających długoterminowe cele w zakresie emisji i postępu społecznego, które powinny uwzględniać sektor energetyczny, ale nie ograniczać się do niego. Na początkowym etapie motorem inwestycji mogą być również działania w obrębie sektora publicznego, w tym zamówienia publiczne, zrównoważone projekty infrastrukturalne i przepisy państwowe. Ma to ogromne znaczenie dla zwalczania narracji „miejsca pracy kontra środowisko” i

tworzenia alternatywnych możliwości zatrudnienia w regionach, które w krótkiej perspektywie czasowej doświadczą likwidacji miejsc pracy. Społeczeństwo powinno postrzegać przyjazne środowisku rozwiązania jako coś konkretnego i przystępnego.

(H2) Sektor energii wiatrowej w Danii¹⁰

Począwszy od lat siedemdziesiątych XX wieku dialog społeczny w Danii przyczyniał się do rozwoju silnej polityki przemysłowej i klimatycznej, mającej w pierwszej kolejności na celu osiągnięcie niezależności energetycznej, a następnie również przejście sektora energetycznego z węgla na wiatr. Z czasem Dania stała się eksporterem energii netto, zmniejszyła zużycie węgla o 50% i zwiększyła udział energii wiatrowej w sektorze energetycznym do 40-50%. Doprowadziła również do powstania konkurencyjnego na skalę światową przemysłu energii wiatrowej. Spółka Vestas, której akcje znajdują się w obrocie publicznym, jest obecnie drugim pod względem wielkości producentem turbin wiatrowych na świecie, a stanowiąca w większości własność państwa spółka Dong Energy, realizuje projekty między innymi w dziedzinie energetyki wiatrowej. W 2015 roku sektor energetyki wiatrowej w Danii zatrudniał 31 251 osób, a energia wiatrowa zaspokajała 42% popytu na energię elektryczną w kraju.

Zamiast pozwalać, by dyskusje na temat sprawiedliwej transformacji skupiały się na wygaszaniu danego sektora czy zamykaniu elektrowni, należy raczej koncentrować się na tworzeniu miejsc pracy w nowych sektorach. Doświadczenia pracowników duńskich w zakresie zielonych strategii były pozytywne i przyczyniły się do powstania nowego grona entuzjastycznych zwolenników działań na rzecz klimatu.

⁸ Rosemberg, Anabella (2010): *Building a Just Transition*.

⁹ Międzynarodowa Organizacja Pracy (2015): *Wytyczne dotyczące sprawiedliwej transformacji gospodarki i społeczeństwa na zrównoważone pod względem środowiska dla wszystkich*.

¹⁰ Just Transition Centre (2017): *Just Transition A Report for the OECD*.

Zabezpieczenie społeczne

Ludzie, którzy czują się zagrożeni, nie będą popierać zmian. Kluczem do sprawiedliwej transformacji jest powszechne zabezpieczenie społeczne i, w wielu miejscach, publiczne systemy gwarancji zatrudnienia. Potrzebne są tu strategie zapobiegające utracie pracy, zapewniające wsparcie dochodów i zwiększające szanse na zatrudnienie dla pracowników w najbardziej narażonych sektorach.

Zabezpieczenie społeczne musi również mierzyć się z konsekwencjami zmian klimatycznych i ekstremalnych zjawisk pogodowych dla najbardziej i najbardziej zagrożonych grup. Do tej pory w sferze zabezpieczenia społecznego niestety nie poświęcano wystarczającej uwagi długoterminowym zagrożeniom wynikającym ze zmian klimatycznych. Dzięki dotarciu do osób znajdujących się w najtrudniejszym położeniu odpowiednie strategie zabezpieczenia społecznego mogłyby jednak przyczynić się do zmniejszenia ryzyka związanego z klęskami żywiołowymi i ułatwić dostosowywanie się do zmian klimatycznych.

Jak utrzymać emerytury dla górników?¹¹

Zrzeszeni w związkach górnicy z USA zaliczają się do 10,4 miliona Amerykanów, których emerytury są odkładane w wielozakładowych programach emerytalnych – wielkich konsorcjach inwestycyjnych, które są uważane za obciążone niskim ryzykiem, gdyż nie są uzależnione od jednego przedsiębiorstwa w zakresie finansowania. Dwie recesje, konsolidacja przemysłu i starzejąca się siła robocza sprawiły, że fundusze wielozakładowe odnotowują deficyt w wysokości 400 mld dolarów. Dziesiątki z nich ogłosiły już upadłość, czego konsekwencje odczuło 94 000 osób.

Fundusz amerykańskich górników to wspólne przedsięwzięcie Związku Górników Amerykańskich i Stowarzyszenia Operatorów Węgla Bitumicznego (Bituminous Coal Operators Association Inc.). Budżet funduszu opiera się na składkach płaconych przez pracodawców w wysokości około 20% dochodów, natomiast pozostałą część dochodów stanowią zyski z inwestycji. Im mniej zatrudnionych górników, tym mniejsze składki. Gdyby przemysł węglowy przestał istnieć, do funduszu nie wpływałyby składki, a jego upadek stałby się wyłącznie kwestią czasu.

Były górnik, a obecny przewodniczący największej amerykańskiej centrali związkowej AFL-CIO Richard Trumka stwierdził: „Potrzebujemy kompleksowego podejścia do przeciwdziałania zmianom klimatu i dostosowywania się do nich we wszystkich sektorach gospodarki. Punktem wyjścia powinny być dialog i negocjacje z tymi, których życie i społeczność, opieka zdrowotna i emerytury wiążą się z paliwami kopalnymi.”

Były górnik, a obecny przewodniczący największej amerykańskiej centrali związkowej AFL-CIO Richard Trumka stwierdził: „Potrzebujemy kompleksowego podejścia do przeciwdziałania zmianom klimatu i dostosowywania się do nich we wszystkich sektorach gospodarki. Punktem wyjścia powinny być dialog i negocjacje z tymi, których życie i społeczność, opieka zdrowotna i emerytury wiążą się z paliwami kopalnymi.”

Aktywna polityka rynku pracy

Aktywna polityka rynku pracy obejmuje wspieranie przedsiębiorstw i pracowników w przewidywaniu zmian poprzez zapewnianie dostępu do miejsc pracy i poprawę możliwości zatrudnienia. Strategie na tym polu skupiają się na osobach bezrobotnych i pracownikach zagrożonych bezrobociem i obejmują usługi w zakresie zatrudniania, dostarczania informacji oraz zapewniania wsparcia i pośrednictwa pracy. Obok strategii rozwoju umiejętności, aktywna polityka rynku pracy stanowi filar sprawiedliwej transformacji, którego celem jest udzielenie wsparcia pracownikom wkraczającym w nowe realia gospodarcze.

Zmiany strukturalne w Zagłębiu Ruhry¹²

Przekształcenie okolic Ruhry (Nadrenia Północna-Westfalia) z zagłębia węgla i stali w znacznie bardziej zdywersyfikowaną gospodarkę stanowiło złożony proces, będący wynikiem sił rynkowych, a nie wyborów politycznych. Niemniej jednak przez 15 lat wszystkie zainteresowane strony podejmowały odważne decyzje, które doprowadziły do przeobrażenia regionu i dostarczyły nam informacji na temat tego, jak powinniśmy postrzegać sprawiedliwą transformację.

Plany opracowywane w Zagłębiu Ruhry pozwoliły wesprzeć pracowników w sektorze węgla i stali, których liczba spadła z 390 000 w 1960 roku do 39 000 w 2001 roku. W pierwszych dwóch dekadach transformacja nie wiązała się ze znaczną dywersyfikacją ze względu na szereg pułapek („lock-ins”¹³), lecz od połowy lat osiemdziesiątych nabrała dynamiki.

Zmiany wymagały skupienia się na polityce przemysłowej i wsparcia wschodzących gałęzi przemysłu, zgodnie z podejściem oddolnym i uznaniem kluczowej roli współstanowienia z równym prawem głosu

11 Newsmax Finance (2014): „Vanishing Coal-Mine Jobs Squeeze Pension at Risk of US Rescue”, 2 lipca 2014 r., <http://www.newsmax.com/finance/Personal-Finance/coal-mine-jobs-pension-retirement/2014/07/02/id/580463/> (dostęp w dniu 17 kwietnia 2017 r.).

12 Béla Galgóczi (2014): „The Long and Winding Road from Black to Green: Decades of Structural Change in the Ruhr Region” International Journal of Labour Research, nr 2/2014, s. 217–40.
13 Béla Galgóczi wspomina o pułapce „ekonomicznej”, zwanej również pułapką specjalizacji, jako że większość firm było bezpośrednio powiązanych z kilkoma dużymi spółkami dominującymi gospodarkę lokalną, co paraliżowało przedsiębiorczość, innowacyjność i elastyczność. Istniała również „pułapka instytucjonalna”, polegająca na tym, że samowystarczalnej koalicji lokalnych biznesmenów, polityków i związków zawodowych przyswiecał jeden wspólny cel – utrzymanie statusu quo. I wreszcie można było również dostrzec pułapkę kognitywną, gdyż region był postrzegany jako nieatrakcyjny, zaniechyszczony i niewarty inwestycji.

dla zasiadających przy stole negocjacyjnym pracowników i pracodawców. Wypracowano cztery główne obszary polityki:

- subsydia płacowe ułatwiające bezrobotnym powrót na rynek pracy i wspierające osoby zagrożone utratą pracy
- wrót na rynek pracy i wspierające osoby zagrożone utratą pracy,
- wsparcie rozwoju przedsiębiorczości w ramach polityki rynku pracy,
- promowanie zarówno zatrudnienia, jak i rozwoju infrastruktury,
- zintegrowany rozwój problematycznych obszarów miejskich.

Regulacje wspomagające programy wcześniejszych emerytur obejmowały system gwarancji zarobków. Natomiast dla osób, którym do wieku emerytalnego brakowało jeszcze wiele lat przewidziano proaktywny plan realizowany przez Centra Rozwoju Personelu. Ich zadaniem było udzielanie wsparcia osobom zmieniającym pracę.

Najwyższy możliwy stopień ochrony warunków pracy szedł w parze z elastycznością ze strony pracowników, którzy brali udział w oferowanych szkoleniach, a ostatecznie akceptowali również zmiany lokalizacji miejsc pracy. Było to możliwe wyłącznie dzięki zaangażowaniu Związku Zawodowego Przemysłowców Górniczo, Chemiczno, Energetyczny (IG BCE) i odpowiedzialnemu podejściu pracodawców. O sukcesie najlepiej świadczy fakt, że 80% osób korzystających z centrów szkolenia zawodowego w Zagłębiu Ruhry udało się znaleźć zatrudnienie.

Rozwój umiejętności

Pomoc pracownikom w zdobywaniu umiejętności, które pozwolą im podjąć lepszą i trwałą pracę jest kluczem do budowania zaplecza działań na rzecz klimatu. Najistotniejszą kwestią jest zapewnienie adekwatności ofert rozwoju umiejętności, które w wielu krajach są przestarzałe lub nie idą w parze z ofertami dostępnymi na rynku pracy. Wsparcie tych działań w krajach rozwijających się, gdzie wiele osób zatrudnionych w infrastrukturze związanej z paliwami kopalnymi miało i nadal ma ograniczony dostęp do edukacji, jest priorytetem i pozwoli uniknąć pogłębiania się nierówności podczas procesów transformacji.

Podnoszenie kwalifikacji pracowników budowlanych w Argentynie¹⁴

Argentyński związek zawodowy pracowników budowlanych UOCRA promuje szkolenia dla pracowników w dziedzinie odnawialnych energii, umożliwiając im zdobycie poświadczonych certyfikatem umiejętności w zakresie instalacji do produkcji biogazu, podgrzewaczy wody zasilanych energią słoneczną, a także instalacji słonecznych i wiatrowych. Działania te przyczyniają się do rozpowszechniania tych technologii w Argentynie, ale również zwiększają dochód pracowników, gdyż za zdobytą wiedzę otrzymują oni premie płacowe. Obecne plany argentyńskiego rządu, by w najbliższych kilku latach wielokrotnie moc wytwarzania energii odnawialnej, powinny dodatkowo wesprzeć działania szkoleniowe. Przewidując wzrost popytu na wykwalifikowanych pracowników, związek zawodowy otworzył pierwsze Centrum Szkoleniowe i Badawcze ds. Energii Odnawialnych w kraju w lipcu 2017 roku.

Prawa oraz bezpieczeństwo i higiena pracy

Należy podjąć starania o to, by „zielone” sektory były atrakcyjne oraz by zapewniały godziwe przychody i bezpieczne warunki pracy. Szczególny nacisk należy położyć na warunki pracy w łańcuchu dostaw sektora energii odnawialnych, a także na licznych, typowo usługowych stanowiskach, które utworzono w celu wsparcia gospodarki bezemisyjnej. „Atrakcyjność” miejsc pracy w gospodarce bezemisyjnej jest ważna z punktu widzenia pozyskiwania poparcia wśród pracowników. Należy bowiem pamiętać, że stosunek pracownika do miejsca pracy zależy nie tylko od zarobków, ale również od poczucia przynależności do większego projektu ekonomicznego, w którym pracownik jest szanowany i ceniony.

¹⁴Fundacion UOCRA (2016).

(H2) Jakość zatrudnienia w sektorze energii odnawialnych – co wiemy na ten temat?¹⁵

Niewiele jest informacji na temat jakości zatrudnienia w sektorze energii odnawialnych, gdyż ani pracodawcy, ani organy międzynarodowe nie przeprowadzili istotnych badań w tym zakresie. Wiemy, że jakość pracy w sektorze znacząco się różni, a warunki pracy są zwykle zbliżone do tych panujących w sektorach produkcyjnym, budowlanym czy utrzymaniu w danym kraju.

Badanie przeprowadzone przez hiszpański związek ISTAS CCOO wykazało, że miejsca pracy w sektorze energii odnawialnych wymagają wyższych kwalifikacji i wiążą się z wyższymi zarobkami niż średnia dla sektora energetyki. Związek zawodowy IG Metall podaje z kolei, że zarobki w sektorze odnawialnych źródeł energii są o 20-30% niższe niż średnie wynagrodzenie pracowników przemysłu metalurgicznego w Niemczech.

Niekiedy w sektorze działają również oddziały dużych spółek energetycznych. W zależności od uregulowań prawnych warunki pracy w spółce matce mogą rozciągać się również na sektor energii odnawialnych lub przynajmniej podlegają tym samym sektorowym układom zbiorowym. Czasem jednak poszczególne oddziały dysponują innym systemem zawierania umów, a tym samym mogą stosować niższe standardy.

Dialog społeczny i stosunki trójstronne

Dialog społeczny obejmuje dyskusje instytucjonalne pomiędzy związkami zawodowymi, pracodawcami i rządem, a także innymi grupami społecznymi.

Stworzenie środowiska instytucjonalnego, w którym ludzie mogą dyskutować i podejmować decyzje oraz mają dostęp do zasobów pozwalających na mierzenie się z wyzwaniami transformacji, jest kluczowe dla wzmocnienia demokracji i budowania poparcia społecznego dla zmiany. Pomyślny dialog społeczny pozwala rozwiązywać ważne problemy gospodarcze i społeczne, propaguje dobre zarządzanie, zapewnia stabilność społeczną i przemysłową oraz pobudza postęp gospodarczy (UNEP i Sustainlabour, 2008).

Badania potwierdzają wartość dialogu społecznego również w dziedzinie zmian klimatycznych, co pozwala na analizę wpływu polityki klimatycznej na konkurencyjność, zatrudnienie i spójność społeczną (MOP i Sustainlabour, 2010). Wspomniane wyżej przykłady, jak chociażby model Zagłębia Ruhry, ukazują, jak ważne jest, by zapraszać pracowników (również nieformalnych) do stołu negocjacyjnego na każdym etapie procesu planowania i dywersyfikacji.

¹⁵ Sustainlabour (2015): raport dla MKZZ na temat organizowania pracowników w sektorze energii odnawialnych.

Odnowa społeczności i dywersyfikacja gospodarcza

W gospodarce opartej na paliwach kopalnych regiony są często silnie powiązane ze spółkami, które nie tylko – pośrednio i bezpośrednio – generują miejsca pracy, ale też dokładają się do budżetów publicznych, a niekiedy nawet współfinansują (poprzez podatki i/lub działania charytatywne) edukację, opiekę zdrowotną i infrastrukturę. Strategie w zakresie sprawiedliwej transformacji muszą przewidywać potencjalne spowolnienie aktywności gospodarczej w społecznościach, które polegają na miejscach pracy związanych z paliwami kopalnymi. Należy także pamiętać, by inwestycje były ukierunkowane na warianty wspierane przez społeczność. W historii można znaleźć przykłady, w których pracownicy dotknięci likwidacjami wprawdzie byli chronieni, ale aktywność gospodarcza ich społeczności nie przetrwała zmian, co prowadziło do dalszych nierówności i niesprawiedliwości.

Fundusz likwidacji elektrowni węglowych w Chinach¹⁶

Górnictwo węgla w Chinach stoi przed wieloma wyzwaniami, w tym nadprodukcją, rosnącym oddziaływaniem na środowisko, niebezpiecznymi warunkami pracy, spadającymi cenami i rządowymi próbami restrukturyzacji. Przywództwo kraju planuje zamknąć 4300 kopalni i zmniejszyć roczną moc produkcyjną o 700 milionów ton do 2019 roku.

Ze względu na rosnące niezadowolenie społeczne, szczególnie na północnym-wschodzie, Chiny zdecydowały się przeznaczyć w ciągu najbliższych trzech lat 30 miliardów juanów (4,56 miliarda dolarów amerykańskich) na wsparcie likwidacji małych, niewydajnych kopalni i zapewnienie pracy zastępczej około milionowi pracowników. Suma ta może się wydawać pokaźna, jednak analitycy szacują, że łączna kwota konieczna do uporania się z nadprodukcją w sektorach węgla i stali może sięgać nawet 200 miliardów juanów, z czego 70% trafiłoby do sektora węgla.

Niemniej jednak fundusz mógłby stanowić szansę dla tysięcy górników, którzy nie widzą dla siebie innej możliwości poza powrotem do pracy w rolnictwie, gdzie dochód ledwie wystarcza na przetrwanie. Niejasne pozostaje, w jaki sposób pracownicy będą mogli skorzystać z funduszu, jak również w jakim stopniu ich opinie zostaną uwzględnione.

¹⁶ The Star Online (2016): „China to Fund Closure of Coal Mines”, 22 stycznia 2016 r., <http://www.thestar.com.my/business/business-news/2016/01/22/this-is-the-default-headline/> (dostęp w dniu 17 kwietnia 2017 r.); Yahoo! News (2017): „In China's Rustbelt Towns, Displaced Coal, Steel Workers Lose Hope and Voice”, 5 marca 2017 r., <https://uk.finance.yahoo.com/news/chinas-rustbelt-towns-displaced-coal-230901191.html> (dostęp w dniu 17 marca 2017 r.).

Fundusz sprawiedliwej transformacji w regionie Appalachów w USA¹⁷

W związku z tym, że wiele opierających się na węglu społeczności nie mogło w równym stopniu skorzystać z istniejącego wsparcia federalnego na rzecz transformacji, Fundusz Rodziny Rockefellerów (*Rockefeller Family Fund*) i fundatorzy z Appalachia Funders Network uruchomili inicjatywę wspierającą lokalne społeczności (w tym oddolne grupy, związki zawodowe i małe firmy) w tworzeniu alternatywnych projektów gospodarczych dla swoich społeczności i ubieganiu się o ich finansowanie. Zakończone sukcesem projekty obejmują inicjatywy na rzecz wzmocnienia sektora turystyki, inkubację przedsiębiorstw społecznych i przeprowadzanie analiz wykonalności, dzięki którym zwiększono lokalną zdolność do produkcji paneli słonecznych.

To przykład pozytywnej, napędzanej oddolną inicjatywą transformacji, wspieranej z odgórnych środków w ramach szerszej polityki transformacji.

Kompleksowe podejście

Każda z powyższych polityk została przetestowana i uznana za użyteczną w osiąganiu zmian społecznych. Teraz należy pokusić się o ambitne, oparte na polityce i jednocześnie wdrożenie tych strategii jako całości. Poniższy przykład z Australii, nawet jeśli zbyt świeży, by poddać go ocenie, i zbyt lokalny, by go powielać, pokazuje, że takie kompleksowe strategie są możliwe.

Sprawiedliwa transformacja dla pracowników Hazelwood i Doliny Latrobe (Australia)¹⁸

Elektrownia Hazelwood to elektrownia ciepła na węgiel, która emituje najwięcej zanieczyszczeń w Australii. W listopadzie 2016 roku będąca w posiadaniu elektrowni spółka Engie ogłosiła zamknięcie zakładu do końca marca 2017 roku, dając pracownikom i społeczności lokalnej zaledwie pięć miesięcy na przygotowanie się do likwidacji. Porozumienie wynegocjowane pomiędzy rządem stanu Wiktoria, związkami zawodowymi a spółką zakładu uruchomienie programu o wartości 20 milionów dolarów australijskich (15,3 miliona dolarów amerykańskich), mającego na celu pomoc około 150 zwolnionym pracownikom Hazelwood w utrzymaniu się w sektorze energetyki poprzez przejście do innych wytwórców energii. Na mocy porozumienia pakiety wcześniejszych emerytur mają pomóc zwolnić miejsca pracy dla osób, które straciły stanowiska wskutek likwidacji Hazelwood. Uczestniczący w programie pracodawcy otrzymają środki na sfinansowanie pakietów i zatrudnienie byłych pracowników zamkniętej elektrowni.

Program transferu pracowników jest częścią warteo 266 milionów dolarów australijskich pakietu przeznaczonego dla regionu przez rząd Partii Pracy. Pakiet obejmuje utworzenie Strefy Rozwoju Gospodarczego o wartości 50 milionów dolarów australijskich, której celem jest wsparcie rozwoju przedsiębiorstw, oraz powołanie urzędu Latrobe Valley Authority (LVA). Oferowane przez LVA usługi obejmują zindywidualizowane wsparcie dla pracowników i ich rodzin, zapewniające im zdobycie umiejętności, udział w szkoleniach i dostęp do informacji oraz wsparcie osobiste, którego potrzebują, by zacząć życie zawodowe od nowa.

¹⁷ *Blue Moon Fund* (2016): „Just Transition Fund Convening Explores Opportunities for Appalachia”, 29 marca 2016 r., <http://www.bluemoonfund.org/news/transition-opportunities-arise-appalachia-just-transition-fund-convening/> (dostęp w dniu 17 kwietnia 2017 r.).

¹⁸ Australian Congress of Trade Unions (ACTU) (2017): „Government, Unions and Power Station Operators Reach Agreement on Historic Latrobe Valley Worker Transfer Scheme”, 10 marca 2017 r., <http://www.actu.org.au/actu-media/media-releases/2017/government-unions-and-power-station-operators-reach-agreement-on-historic-latrobe-valley-worker-transfer-scheme> (dostęp w dniu 17 marca 2017 r.).

5. Sprawiedliwa transformacja na całym świecie – wdrażanie i luki w polityce

Od kiedy po raz pierwszy poruszono temat sprawiedliwej transformacji na międzynarodowych konferencjach związkowych, koncepcja ta systematycznie pozyskiwała poparcie ze strony różnych koalicji negocjacyjnych, w tym Grupy G77 wraz z Chinami, która stanowi formę współpracy państw rozwijających się w zakresie Ramowej konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie zmian klimatu (UNFCCC). Poparcie Argentyny i Stanów Zjednoczonych było kluczowe dla wprowadzenia pojęć dotyczących sprawiedliwej transformacji do decyzji podjętych podczas szczytu klimatycznego COP16 (w Cancun w 2010 roku¹⁹, ale również uutorowało drogę do przyjęcia porozumienia paryskiego. Społeczeństwo obywatelskie i przedsiębiorstwa także wspierały tę koncepcję ramię w ramię ze związkami zawodowymi.

Większość działań podejmowanych na rzecz sprawiedliwej transformacji w procesie spełniania postanowień UNFCCC jest zasługą międzynarodowego ruchu zawodowego, któremu przewodzi MKZZ. Nasze postulaty skupiały się na tym, by język dotyczący sprawiedliwej transformacji i godziwej pracy znalazł się w części operacyjnej porozumienia paryskiego. Pominięcie kwestii sprawiedliwej transformacji mogłoby zostać odebrane jako sygnał, że koszt transformacji ku społeczeństwu niskoemisyjnemu powinien spocząć na barkach pracujących kobiet i mężczyzn, co byłoby niesprawiedliwością.

Przy wsparciu coraz większej liczby rządów i najważniejszych organizacji pozarządowych udało nam się włączyć postulaty sprawiedliwej transformacji do porozumienia paryskiego:

Uwzględniając konieczność sprawiedliwej transformacji siły roboczej oraz tworzenia godnych i wysokiej jakości miejsc, zgodnie z priorytetami rozwoju określonymi na poziomie krajowym (...) (UNFCCC, 2015).

¹⁹ W decyzji UNFCCC 1/CP.16, część I (Wspólna wizja długoterminowego działania), pkt 10, czytamy: [CoP] zdaje sobie sprawę, że mierzenie się ze zmianą klimatu wymaga zmiany paradygmatu w kierunku budowania społeczeństwa niskoemisyjnego, które stwarza duże możliwości i zapewnia stały wysoki wzrost i zrównoważony rozwój, w oparciu o innowacyjne technologie i bardziej zrównoważoną produkcję, konsumpcję i styl życia, a jednocześnie sprawiedliwą transformację siły roboczej, która tworzy godziwe miejsca pracy wysokiej jakości. W preambule do części III.E („Konsekwencje gospodarcze i społeczne środków reagowania”) czytamy: Uznając znaczenie unikania lub minimalizowania negatywnych skutków środków reagowania dla sektora społecznego i gospodarczego, promując sprawiedliwą transformację siły roboczej, tworzenie godziwych miejsc pracy wysokiej jakości zgodnie z określonymi na szczeblu krajowym priorytetami i strategiami rozwojowymi, a także przyczyniając się do stworzenia nowego potencjału w zakresie miejsc pracy w produkcji i usługach we wszystkich sektorach oraz wspierając rozwój gospodarczy i zrównoważony rozwój.

Poza procesem realizacji postanowień UNFCCC kamieniem milowym było nawiązanie do konieczności ochrony pracowników na drodze ku tworzeniu bardziej zrównoważonych społeczeństw wyrażone w dokumencie końcowym szczytu Rio+20 z 2012 roku, zatytułowanym „Przyszłość, jakiej pragniemy”:

„Uznajemy znaczenie sprawiedliwej transformacji, m.in. programów mających pomóc pracownikom w dostosowaniu się do zmieniających się warunków na rynku pracy” (Rio+20, 2012).

W ramach MOP pierwsze dyskusje na temat sprawiedliwej transformacji miały miejsce w 2013 roku podczas Międzynarodowej Konferencji Pracy pt. „Zrównoważony wzrost, godna praca i zielone miejsca pracy” poświęconej kwestiom zmian klimatu i ich powiązaniom ze światem pracy. Wówczas związki zawodowe podjęły próby wypracowania standardów sprawiedliwej transformacji. We wnioskach z konferencji znalazła się decyzja o zapoczątkowaniu procesu tworzenia wytycznych sprawiedliwej transformacji. „Wytyczne dotyczące sprawiedliwej transformacji gospodarki i społeczeństwa na zrównoważone pod względem środowiska dla wszystkich” zostały przyjęte jednomyślnie w 2015 roku, na miesiąc przed podpisaniem porozumienia paryskiego. Tym samym po raz pierwszy uregulowano kwestię transformacji zarówno w ramach UNFCCC, jak i MOP. MKZZ również nie będzie ustawał w prowadzeniu kampanii na rzecz koniecznych do wynegocjowania standardów w najbliższych latach.

Daleko jeszcze do końca kształtowania polityki w zakresie transformacji na szczeblu międzynarodowym. Należy raczej uznać, że dotychczasowe działania stanowią punkt wyjścia do ujednoczenia tej kwestii na etapie wdrażania, a także do zapewnienia narzędzi pozwalających na uzyskanie większej spójności pomiędzy organizacjami międzyrządowymi. Nasze oczekiwania obejmują:

UNFCCC i porozumienie paryskie:

- włączenie zobowiązań w zakresie sprawiedliwej transformacji do tzw. wkładów ustalonych na poziomie krajowym (*nationally determined contributions* - NDCs)
- uczynienie ze sprawiedliwej transformacji dla pracowników stałego tematu Forum Środków Reagowania w ramach porozumienia paryskiego
- uruchomienie w ramach COP „Katowickiej Inicjatywy na rzecz sprawiedliwej transformacji”, która stworzy przestrzeń polityczną wysokiego szczebla zachęcającą do wypełniania zobowiązań
- zezwolenie na finansowanie projektów sprawiedliwej transformacji w ramach Zielonego Funduszu Klimatycznego (*Green Climate Fund* - GCF)
- włączenie sprawiedliwej transformacji w dialog pomocniczy UNFCCC w 2018 roku

Zobowiązanie ze strony rządów do zapewnienia sprawiedliwej transformacji dla pracowników pojawia się w preambule porozumienia paryskiego, tuż obok innych odniesień do ochrony praw człowieka i dążenia do równości płci. Jest to zagadnienie przekrojowe, które wymaga konkretnych działań we wszystkich obszarach wdrażania. Sprawiedliwa transformacja i działania podejmowane w celu ochrony pracowników i społeczności lokalnych w okresie przemian powinny stanowić stały punkt w programie działania rządów, które powinny informować o poczynionych postępach. Włączenie sprawiedliwej transformacji w wkłady krajowe (NDCs) wydaje się właściwą drogą naprzód. Rządy mogłyby wówczas wyjaśnić, jak oceniają wpływ swoich decyzji na zatrudnienie i – co najważniejsze – jakie środki podejmą w celu wsparcia pracowników. Niektóre rządy, na przykład Republika Południowej Afryki, już włączyły aspekty sprawiedliwej transformacji do swoich wkładów krajowych.

Kolejny obszar działań wiąże się z przyszłym programem prac nad środkami reagowania w ramach porozumienia paryskiego, który może bazować na wykonanej już pracy na szczeblu organów pomocniczych, gdzie sprawiedliwa transformacja od dwóch lat stanowi ważny element Forum Środków Reagowania. Posiadanie specjalnej przestrzeni technicznej, w której można przedstawiać i omawiać przykłady dobrych praktyk i trudnych sytuacji, przyczyniłoby się do dalszego edukowania negocjatorów klimatycznych w tym zakresie i umożliwiłoby monitorowanie dokonywanego postępu. W 2016 roku zapadła decyzja o utworzeniu doraźnej grupy roboczej z udziałem ekspertów. Jednak po pierwszym i jedynym spotkaniu tego gremium nic nie wskazuje na to, by jego prace były kontynuowane. Należy zadbać o to, by wyrazi silnego wsparcia oraz postulaty bardziej dogłębnej pracy technicznej i dzielenia się doświadczeniem wyrażane podczas spotkań Forum znalazły odzwierciedlenie w programie prac.

W związku z tym, że gospodarzem COP23 (2018) będą Katowice, najważniejsze miasto polskiego zagłębia węglowego, konieczne jest dotarcie do społeczności, która może boleśnie odczuć zmiany, i przekazanie jej przesłania pełnego

empatii i zaangażowania. UNFCCC powinna rozważyć możliwość zorganizowania w ramach COP spotkania ministrów środowiska i pracy na wysokim szczeblu w celu zainicjowania „Katowickiej inicjatywy na rzecz sprawiedliwej transformacji”. Spotkanie pozwoliłoby podtrzymać zaangażowanie na rzecz dotkniętej społeczności, zebrać doświadczenia stron wspierających społeczność i pracowników w czasie transformacji oraz zachęciłoby darczyńców do finansowania projektów tworzenia trwałych miejsc pracy w regionach doświadczających przemiany.

Należy również prowadzić działania w ramach Zielonego Funduszu Klimatycznego (GCF), z którego środków powinny być finansowane projekty mające na celu wspieranie społeczności i pracowników w ich wysiłkach na rzecz dywersyfikacji. Ważne jest również rozwijanie promowanej w Europie przez związki zawodowe i społeczeństwo obywatelskie koncepcji „Funduszu Sprawiedliwej Transformacji” oraz stworzenie podobnej koncepcji dla krajów rozwijających się.

Międzynarodowa Organizacja Pracy:

MOP powinna odgrywać znacznie ambitniejszą rolę w procesie przechodzenia na gospodarkę bezemisyjną. Do tej pory większość jej działań skupiała się na udzielaniu wsparcia rządów w tworzeniu zielonych miejsc pracy. Potrzebne jest jednak bardziej perspektywiczne podejście, w ramach którego MOP opracuje własny standard zarządzania sprawiedliwą transformacją, wesprze wszystkie podmioty (rządy, pracodawców i związki zawodowe) w mierzeniu się z wyzwaniem transformacji i zweryfikuje wpływ swoich rekomendacji gospodarczych i społecznych na środowisko.

Standard MOP w zakresie sprawiedliwej transformacji:

Wprowadzenie porozumienia paryskiego zawiera uznawane na szczeblu międzynarodowym standardy działań na rzecz klimatu, jednak nie mają one swojego odpowiednika, który zawierałby wiążące wytyczne dla rządów w zakresie sprawiedliwego przejścia na gospodarkę bezemisyjną. Organizacja ma odpowiedni mandat i zdolność do wypracowania kompleksowego, uczciwego standardu sprawiedliwej transformacji. Po dwóch próbach (pierwsza z nich, podjęta w 2013 roku, doprowadziła do przyjęcia wytycznych w zakresie sprawiedliwej transformacji, a dzięki drugiej próbie z roku 2016 uzyskano wsparcie grupy afrykańskiej i grupy pracowniczej) kolejny dogodny moment na wynegocjowanie takiego standardu nastąpi w 2021 roku. Nie można go przegapić.

„Zielona” strategia i publikacja raportu *World Employment and Social Outlook 2018 (WESO)*:

W 2019 roku MOP będzie świętowała setną rocznicę powstania, w związku z czym postanowiła podjąć szereg inicjatyw, które wpłyną na kształt pracy organizacji w kolejnym stuleciu. Jedną z nich, nazwaną „Zieloną”, wiąże się z zamiarem organizacji, by włączyć wyzwania środowiskowe do głównego nurtu pracy MOP. Jednym z elementów tej strategii jest uwzględnienie oceny oddziaływania na środowisko zmian klimatycznych i innych wyzwań w dziedzinie ochrony środowiska, a także działań politycznych podejmowanych w odpowiedzi na te wyzwania w WESO - sztanowym rocznym raporcie organizacji. Publikacja raportu w 2018 roku powinna wpły-

nąć na dialog pomocniczy UNFCCC i promować włączenie aspektów związanych z zatrudnieniem i sprawiedliwą transformacją w wkłady krajowe (NDCs).

G20 i OECD

W obliczu faktu, że strategie w dziedzinie klimatu przenoszą obecnie punkt ciężkości na wdrażanie wytycznych, a Argentyna (sprawująca prezydencję w G20) zobowiązała się do działań na rzecz zatrudnienia, G20 mogłaby odgrywać bardziej aktywną rolę w koordynowaniu reakcji politycznych na zmiany klimatu, szczególnie tych związanych ze sprawiedliwą transformacją.

W odpowiedzi na odbywający się w 2017 roku szczyt G20, OECD, która pełni obowiązki jednego z doraźnych „sekretariatów” G20, przedstawiła jasne zalecenia co do tego, jak koncepcja sprawiedliwej transformacji może zostać włączona w zakres przyszłych prac grupy²⁰. Kraje G20 zostały wezwane do wymiany doświadczeń politycznych w planowaniu dywersyfikacji gospodarczej i restrukturyzacji sektorowej, w tym transformacji siły roboczej i społeczności. Zastosowanie się do tych rekomendacji wydaje się właściwym krokiem naprzód.

Cele zrównoważonego rozwoju i Agenda 2030

Sprawiedliwa transformacja znajduje się na gdzieś pomiędzy celem zrównoważonego rozwoju numer 8 (godna praca dla wszystkich) a celem nr 13 (działania na rzecz walki ze zmianami klimatu). Wśród wskaźników dotyczących tych celów nie wymieniono konkretnie sprawiedliwej transformacji, dlatego kluczowe znaczenie będzie miało zapewnienie silnego powiązania dwóch wymienionych pozycji na szczeblu krajowym. To z kolei zależy będzie od nieustających działań prowadzonych przez organizacje społeczeństwa obywatelskiego, w tym związki zawodowe.

Wzmocnienie międzynarodowego zarządzania zmianami klimatu poprzez pryzmat sprawiedliwej transformacji jest szczególnie istotne w dobie wzrostu populizmu. Zdolność systemu multilateralnego do zapewniania miejsc pracy oraz sprawiedliwości społecznej i klimatycznej pomogłaby odbudować zaufanie i przeciwstawić się temu trendowi.

²⁰ OECD (2017): *Investing in Climate, Investing in growth*.



Centrum Sprawiedliwej Transformacji (Just Transition Centre) zrzesza i wspiera związki zawodowe, przedsiębiorstwa, społeczności i inwestorów w ramach dialogu społecznego w celu tworzenia planów, porozumień, inwestycji i strategii ułatwiających szybką i sprawiedliwą transformację ku społeczeństwu bez emisji i ubóstwa.

www.justtransitioncentre.org

Odpowiedzialność prawną ponosi wydawca:
Sharan Burrow, Sekretarz Generalna

MKZZ
5 Bld du Roi Albert II, Bte 1, 1210-Brussels, Belgium
Tel: +32 2 224 0211 Fax : +32 2 201 5815
Email: press@ituc-csi.org Web: www.ituc-csi.org

D/2017/11.962/17