

**W OCZEKIWANIU NA TRANSFORMACJĘ: ANGAŻOWANIE MŁODYCH PRACOWNIKÓW DZIŚ, ABY
OSIĄGNĄĆ CELE WYZNACZONE NA 2050 R.**

RAPORT ANALITYCZNY

2013



SPIS TREŚCI

SPIS TABEL	3
SPIS RYSUNKÓW	3
SPIS RAMEK.....	4
WPROWADZENIE.....	5
1. DEFINICJE.....	7
2.1. Młodość.....	7
2.2. Zazielenianie wszystkich miejsc pracy.....	7
2.3. Zielone umiejętności szczególne dla sektorów i ogólne	9
2. KONTEKST	10
2.1. Wyzwania związane z rynkiem pracy.....	10
2.2. Wyzwania dotyczące związków zawodowych	15
2.3. Wyzwania ekonomiczne i środowiskowe	19
3. PRZEGLĄD TRENDÓW DEMOGRAFICZNYCH, W ZATRUDNIENIU I ROZWOJU UMIEJĘTNOŚCI W ODNIESIENIU DO ZAZIELENIANIA.....	25
3.1. Wybór sektorów	26
3.2. Trendy demograficzne i w zatrudnieniu	27
3.3. Trendy w rozwijaniu umiejętności	37
4. WNIOSKI PŁYNAĆE Z ANKIETY	49
4.1. Liczba i charakterystyka respondentów	50
4.2. Uwagi dot. metodologii	50
4.3. Analiza.....	51
WNIOSKI I ZALECENIA.....	57
BIBLIOGRAFIA	62
ZAŁĄCZNIK 1. DEFINICJA SEKTORÓW	66
ZAŁĄCZNIK 2. KWESTIONARIUSZ ANKIETY PRZEPROWADZANEJ WŚRÓD ORGANIZACJI CZŁONKOWSKICH ETUC	67

SPIS TABEL

Tabela 1: Cechy podejść ekobranż i transformacyjnego do „zazieleniania”	8
Tabela 2: Stopy bezrobocia wśród osób młodych w latach 2010-2012 w Unii Europejskiej	11
Tabela 3: Udział pracowników zatrudnionych w wybranych sektorach jako wartości procentowe łącznego zatrudnienia w całej gospodarce	27
Tabela 4: Udział pracowników w wieku 15-24 lata w łącznym zatrudnieniu (15+) w 2011 r. według aktywności gospodarczej.....	28
Tabela 5: Dynamika zatrudnienia (%) i kluczowe wskaźniki zatrudnienia (w tysiącach), 2010-2025	28
Tabela 6: Bezwzględny wpływ nowych polityk w sprawie zmian klimatycznych na zatrudnienie w 27 państwach UE z prognozowanymi maksymalnymi i minimalnymi różnicami (w tysiącach i %) względem scenariusza bazowego w latach 2009-2020* 30	
Tabela 7: Bezpośrednie i pośrednie skutki dla zatrudnienia wynikające z polityk klimatycznych — różne scenariusze	31
Tabela 8: Postawy związków zawodowych ilustrujące sposób postrzegania przez nie stosunku między miejscami pracy a środowiskiem	32
Tabela 9: Zbiorcze zapotrzebowanie na pracowników według szerokich grup zawodowych i kwalifikacji w ośmiu wybranych sektorach, 2010-2025*	38
Tabela 10: Zbiorcze zapotrzebowanie według szerokich grup zawodowych i kwalifikacji w całej gospodarce, 2010-2025*	38
Tabela 11: Zapotrzebowanie według szerokich grup zawodowych w każdym z ośmiu wybranych sektorów w latach 2010 i 2025*.....	39
Tabela 12: Zestawienie skutków dla rozwoju umiejętności w wybranych sektorach... 41	

SPIS RYSUNKÓW

Rysunek 1: Współczynnik stóp bezrobocia wśród osób w wieku 15-24 lat w porównaniu z osobami w wieku 25-64 lat, 2012 r.	12
Rysunek 2: Ilustracja zmian w układach pracy i formach pracy	14
Rysunek 3: Zmiana stóp bezrobocia wśród osób młodych w wieku od 15 do 24 lat w podziale na regiony NUTS 2, 2008-2011* (różnica w punktach procentowych między 2011 a 2008 r.)	20
Rysunek 4: Europejskie cele w zakresie energii i zatrudnienia: scenariusze polityki.....	22
Rysunek 5: Przykłady ilustracyjne — PKB Zjednoczonego Królestwa od 2008 do 2050 r.*	23
Rysunek 6: Przykłady ilustracyjne — emisje dwutlenku węgla Zjednoczonego Królestwa od 2008 do 2050 r.*	23
Rysunek 7: Struktura zrównoważonej wartości	24
Rysunek 8: Dynamika zatrudnienia w wybranych sektorach i w całej gospodarce, w tysiącach osób	27
Rysunek 9: Łączne zapotrzebowanie na pracowników w wybranych sektorach w latach 2010-2025, w tysiącach i udział.....	29
Rysunek 10: Udział pracowników o niskich kwalifikacjach w poszczególnych branżach, 2005*	40
Rysunek 11: Udział pracowników o wysokich kwalifikacjach, 2005	40
Rysunek 12: Udział pracowników o niskich kwalifikacjach w sektorze wysokoemisyjnym (HCIS), 2005*	41
Rysunek 13: Liczba kwestionariuszy wg państw	50

Rysunek 14: Typy respondentów ankiety	50
Rysunek 15: Czy Pana/Pani praca na rzecz zrównoważonego rozwoju/środowiska naturalnego	51
Rysunek 16: Rozkład priorytetów w odniesieniu do młodych ludzi*	51
Rysunek 17: Typy współpracy między sekcjami/departamentami zajmującymi się zrównoważonym rozwojem i osobami młodymi, ułożone zgodnie z hierarchią ważności.....	55

SPIS RAMEK

Ramka 1: Program „Plan for Jobs” Włoskiej Powszechnej Konfederacji Pracy	32
Ramka 2: Green Skills Partnership for London.....	34
Ramka 3: Konfederacja Związków Zawodowych w Norwegii promuje zielone miejsca pracy	34
Ramka 4: Projekt Lucas Aerospace.....	35
Ramka 5: Najważniejsze przełomowe zmiany i kluczowe umiejętności pracowników przyszłości.....	42
Ramka 6: XXV Obóz Letni Związku Zawodowego CS-CCOO.....	44
Ramka 7: Projekt szkoleniowy DGB „Efektywność wykorzystywania zasobów dla pracowników i rad zakładowych”	44
Ramka 8: Le Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement (RISE)	45
Ramka 9: Zmniejszanie śladu węglowego w browarze Magor Brewery.....	48

WPROWADZENIE

W marcu 2011 r. Komisja Europejska opublikowała swoją Mapę Drogową 2050 wyznaczającą strategiczne cele UE, których osiągnięcie ma zapewnić redukcję emisji gazów cieplarnianych o 80-95% do 2050 r. względem poziomu z roku 1990. Osiągnięcie tego bardzo ambitnego celu będzie wymagało zarówno rozwinięcia nowych branż i sektorów (np. w zakresie odnawialnych źródeł energii, usług energetycznych, zarządzania zasobami), jak i głębokiego przekształcenia modeli produkcji, transportu i konsumpcji energii w tradycyjnych sektorach gospodarczych (takich jak motoryzacja, budownictwo oraz dystrybucja i handel). Zmiany te zostaną wprowadzone w ciągu następnych 40 lat, wpływając na całe życie zawodowe młodych pracowników wchodzących obecnie na rynek pracy.

W grudniu 2011 r. Komisja ogłosiła swoją inicjatywę „Szanse dla młodzieży”, skupiającą się na gwarancji dla młodzieży, promocji praktyk i stażów oraz ułatwianiu przechodzenia ze szkoły do pracy. Po niej przyszły kolejne inicjatywy i wydarzenia, takie jak niedawna konferencja młodzieży UE w ramach irlandzkiej prezydencji, której wnioskiem było stwierdzenie, że „młodzi ludzie w życiu zawodowym powinni mieć prawo (...) do godnej pracy i zarobków, do stabilności pracy, do możliwości szkoleń i awansów i nie powinni być dyskryminowani ze względu na swój wiek”. Na konferencji również stwierdzono, że „zapewniane powinny być finansowe, administracyjne i innego rodzaju wsparcie oraz edukacja i szkolenia w zakresie przedsiębiorczości w celu promowania przedsiębiorczości wśród młodych, z naciskiem na zieloną i społeczną przedsiębiorczość”¹.

Celem tego badania jest powiązanie tej akcji dotyczącej bezrobocia wśród ludzi młodych z bardziej długofalowym europejskim działaniem w zakresie efektywności wykorzystywania energii i zasobów, mającym na celu stymulację rozwoju nowych i przekształcania istniejących modeli produkcji i struktur konsumpcji w kierunku zrównoważoności. Zazielenianie gospodarki europejskiej wymaga zmian na rynku pracy w zakresie rodzaju miejsc pracy i wymaganych umiejętności. Młodzi ludzie – siła robocza europejskiej gospodarki przyszłości – będą musieli wykonywać zadania i stosować umiejętności, aby odpowiednio reagować na radykalne zmiany klimatyczne, które wraz z niewielką dostępnością zasobów w przyszłości mogą wpłynąć na europejskie gospodarki i społeczeństwa.

Celem tego badania jest podkreślenie aktywności związków zawodowych we wspólnym działaniu na rzecz rozwiązania problemów bezrobocia i zrównoważonego rozwoju w celu zbudowania podstaw do dalszego rozwoju strategii związków w tym obszarze. W projekcie przeanalizowane zostaną możliwości powiązania inicjatyw związków zawodowych w zakresie szkoleń oraz wyszukiwania i tworzenia miejsc pracy z rozwojem nowych zielonych branż i transformacją (zazielenianiem) istniejących tradycyjnych sektorów gospodarki.

Efekty badania są oparte na przeglądzie literatury, danych statystycznych i innych istotnych źródłach informacji. Badanie obejmuje również ankietę przeprowadzoną w organizacjach członkowskich ETUC (Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych) w sprawie współpracy między sekcjami/departamentami ds. zrównoważonego rozwoju/środowiska w celu rozwiązania problemów bezrobocia i zrównoważonego rozwoju. Wnioski z badania zostały także zilustrowane za pomocą opracowanych nowych lub zestawionych istniejących analiz przypadku dotyczących inicjatyw związków w zakresie szkoleń oraz i wyszukiwania i tworzenia miejsc pracy, które można powiązać z rozwojem nowych zielonych branż i transformacją (zazielenianiem) istniejących tradycyjnych sektorów gospodarki.

Istnieje wiele przykładów szkolenia nieformalnego lub zdobywania kwalifikacji w trakcie pracy w zawodach manualnych i innych niż manualne, które są kluczowe dla efektywności energetycznej (np. zawody budowlane), energii odnawialnej i innych aspektów zazieleniania. Rola partnerów społecznych w tworzeniu programów wspierających transfer kolektywnej wiedzy i umiejętności między pokoleniami ma kluczowe znaczenie, jeśli ambitna polityka unijna

¹ http://europa.eu/youth/content/ireland-presidency-eu-youth-conference-and-conclusions_en.

w sprawie zmian klimatu (np. dyrektywa w sprawie efektywności energetycznej) i zatrudnienia młodzieży mają zostać wdrożone w całej Europie. Praktyczne przykłady istnieją i są identyfikowane w ramach trwających projektów ETUC dotyczących zielonych miejsc pracy. To badanie korzysta z tych i innych praktycznych przykładów, aby promować inicjatywy związków zawodowych w zakresie szkoleń oraz wyszukiwania i tworzenia miejsc pracy dla młodych pracowników w związku ze zrównoważonym rozwojem w całej Europie².

To badanie składa się z czterech rozdziałów; definicje głównych pojęć stosowanych w badaniu znajdują się w rozdziale pierwszym. Drugi rozdział zawiera opis szerokiego kontekstu społecznego, ekonomicznego i środowiskowego oraz przegląd powiązanych wyzwań, a także implikacji związanych ze zrównoważonym zatrudnieniem i szkoleniem młodzieży. Trzeci rozdział opisuje ogólne trendy w zatrudnieniu i demografii w odniesieniu do zazielenienia na przykładzie inicjatyw związkowych w zakresie szkoleń oraz wyszukiwania i tworzenia miejsc pracy dla młodzieży. Ostatni rozdział podsumowuje wyniki ankiety przeprowadzonej wśród członków ETUC w zakresie związku między działaniem na rzecz zatrudnienia i szkolenia młodzieży a zrównoważonym rozwojem. Opracowanie kończą wnioski i zalecenia dalszych działań w tym obszarze. Badaniu towarzyszy przegląd ośmiu sektorów wybranych do analizy. Dokumenty te są dostarczane osobno od głównego raportu.

² Badanie, jeśli dane informacje są dostępne, obejmuje następujące kraje organizacji członkowskich ETUC: 27 państw członkowskich UE, Andora, Chorwacja, Islandia, Liechtenstein, Monako, Norwegia, San Marino, Szwajcaria i Turcja.

1. DEFINICJE

Rozdział zawierający definicje kluczowych terminów stosowanych w badaniu – młodość, zielone miejsce pracy, zielone umiejętności.

2.1. Młodość

Nie istnieje prosta i jednoznaczna definicja młodości, ponieważ można ją uznawać za okres przejściowy. Według A. Walthera et al (2002) młodość można uznać za „przejście od zależności dziecka do niezależności osoby dorosłej”, kiedy młodzi ludzie są w okresie przejściowym między raczej bezpiecznym rozwojem a światem wyborów i ryzyka.

Zdefiniowanie młodości na poziomie unijnym nie jest łatwe. Jedną z możliwości jest odwołanie się do limitów wiekowych wyznaczających kluczowe etapy w drodze do dorosłości, takich jak granica wiekowa prawa do otrzymywania zasiłków na dzieci, koniec obowiązku szkolnego, wiek dający czynne i bierne prawo wyborcze (najczęściej pojawia się w tych punktach 18 lat) (Eurostat 2009a).

Kryterium wiekowe jest wskaźnikiem użytecznym, jednak niewystarczającym do opisu przejścia do dorosłości. Inną możliwością jest uwzględnienie czasu, kiedy młoda osoba staje się finansowo samowystarczalna. Średni wzrost liczby lat studiów (zwłaszcza w wyniku liczniejszego udziału w edukacji wyższej), połączony z problemami w znalezieniu pierwszej pracy i w dostępie do mieszkalnictwa w przystępnej cenie, a także dalsze negatywne skutki kryzysu finansowego i gospodarczego wydłużyły we wszystkich krajach okres przejścia od młodości do niezależności. Ma to szczególne znaczenie w krajach, w których wśród młodych ludzi panuje wysokie bezrobocie (np. Grecja i Hiszpania).

Trzecią możliwością jest odwołanie się do oficjalnych definicji instytucji unijnych. Na przykład w niedawnej komunikacji (Komisja Europejska 2012a) Komisja Europejska oparła swoją analizę na definicji użytej w przeprowadzonym przez Eurostat badaniu siły roboczej, gdzie młodość została zdefiniowana jako wiek poniżej 25 lat, a dorosłość – powyżej 25 lat.

Biorąc pod uwagę powyższe różnice i ograniczenia, dla celów statystycznego przeglądu trendów demograficznych i dotyczących zatrudnienia w badaniu tym przyjęto definicję „młodości” za przeprowadzonym przez Eurostat badaniem sondażowym siły roboczej jako wiek od 15 do 24 lat. Jednak dla celów przyporządkowania praktyk, analiz przypadków i przeglądu analitycznego istotnych trendów w badaniu przyjęto definicję „młodości” jako wiek od 15 do 29 lat.

2.2. Zazielenianie wszystkich miejsc pracy

W literaturze dominują poniższe dwa podejścia (Komisja Europejska 2013) w zakresie definiowania pojęć „zielony”, „zielona/niskoemisyjna ekonomia”, „zielone miejsca pracy” i/lub rozumienia „zielonych umiejętności”:

- podejście „ekobranż”, w którym „miejsca pracy są zielone ze względu na charakter wykonywanych w ramach danej pracy działań”,
- podejście „transformacyjne”, w którym „wszystkie miejsca pracy są zazieleniane”, obejmujące tradycyjne branże (jeśli, na przykład, działania wymagające dużych nakładów energii w niektórych branżach przechodzą proces adaptacji do unijnych norm środowiskowych).

Główne cechy obu podejść zestawiono w Tabeli 1 poniżej.

Tabela 1: Cechy podejść ekobranż i transformacyjnego do „zazieleniania”

Podejście ekobranż ³	Podejście transformacyjne ⁴
<ul style="list-style-type: none"> • statyczne, tzn. stosunek pracy „zielonej” i „innej” jest niezmienny • oparte na działaniach (nacisk na działania posiadające „cel środowiskowy”) • pierwsze efekty w wybranych sektorach • kategoriowe – pozwala na precyzyjne pomiary ilościowe • istniejące statystyczne klasyfikacje nie pozwalają na szczegółowe pomiary ilościowe • nadaje się do wstępnej identyfikacji głównego podzbioru działań, na które wpływ będą miały czynniki środowiskowe i związane z niską emisyjnością • ryzyko skupienia się na zbyt wąskim odcinku gospodarki 	<ul style="list-style-type: none"> • dynamiczne, tzn. stosunek pracy „zielonej” i „innej” zmienia się w czasie • oparte na koncepcji (nacisk na szeroko zakrojony i nieustannie zmieniający się proces restrukturyzacji wynikający z czynników środowiskowych i związanych z niską emisyjnością) • efekty restrukturyzacji we wszystkich sektorach i zawodach • pośredni – nie pozwala na precyzyjne pomiary ilościowe • korzysta z istniejących statystycznych klasyfikacji w celu uzyskania pomiarów bardziej jakościowych • nadaje się do szerszej i zwłaszcza długofalowej analizy wpływu na gospodarkę czynników środowiskowych i związanych z niską emisyjnością • uwzględnia szerokie podejście oparte na polityce identyfikującej złożone wzajemne powiązania między zmianą klimatu/ochroną środowiska a rynkami pracy • ryzyko utraty orientacji (zbyt szeroko nakreślony punkt nacisku)

Źródło: Opracowanie własne autorów na podstawie: Komisja Europejska, 2013.

Te podejścia wzajemnie się nie wykluczają, lecz uzupełniają. Zazielenienie gospodarki już się rozpoczęło – od opracowania i wdrożenia nowych technologii np. w zakresie wykorzystania surowców odnawialnych (kluczowa podgrupa działań w podejściu ekobranż). Jednak zgodnie z podejściem transformacyjnym opracowanie i wdrożenie nowych technologii prowadzi do szerszych efektów restrukturyzacyjnych w wielu sektorach, co znacząco wpływa na zatrudnienie. Transformacja wynikająca ze zmian względem środowiska naturalnego wpływa na rynki pracy na cztery sposoby (UNEP i ILO, 2008):

- 1) w niektórych przypadkach tworzone są dodatkowe miejsca pracy (jak w produkcji urządzeń do kontroli zanieczyszczeń uzupełniających istniejące instalacje produkcyjne);
- 2) niektóre miejsca pracy są zastępowane (jak w przejściu od paliw kopalnych do źródeł odnawialnych);
- 3) niektóre miejsca pracy są eliminowane bez bezpośredniego zastępstwa (jak w przypadku promowania rezygnacji z określonych materiałów opakowaniowych lub zakazu ich stosowania i wynikającego z tego zakończenia ich produkcji);
- 4) wiele istniejących miejsc pracy zmienia się i ulega redefinicji w miarę „zazieleniania” codziennych umiejętności, metod roboczych i profili.

To badanie przyjmuje szeroką definicję zielonych miejsc pracy jako „miejsc pracy, które przyczyniają się do ochrony środowiska poprzez ograniczenie szkodliwych efektów działań ludzkich (łagodzenie zmian klimatycznych) lub które pomagają lepiej radzić sobie z obecnymi efektami zmian klimatycznych (przystosowanie się do zmian klimatycznych)” (Miranda i Larcombe 2012). W badaniu tym połączono podejście ekobranż i założono, że pozytywne efekty na rynku pracy wynikające z transformacji zależnej od czynników środowiskowych występują nie tylko w nowych branżach i sektorach (np. surowce odnawialne, usługi

³ Eurostat definiuje ekobranże jako takie „działania, które wytwarzają towary i usługi w celu mierzenia, ograniczania, minimalizowania lub naprawiania szkód środowiskowych dotyczących wody, powietrza lub gleby, a także problemów związane z odpadami, hałasem i ekosystemami, a także zapobiegania takim szkodom i problemom. Obejmuje to technologie, produkty i usługi, które zmniejszają ryzyko środowiskowe i minimalizują emisję zanieczyszczeń i wykorzystywanie zasobów” (Komisja Europejska, 2006).

Powiązana z tym jest koncepcja Eurostatu „Sektora Towarów i Usług Środowiskowych”. Zamiast definiować „zielone miejsca pracy”, metodologia powyższej koncepcji wyraźnie definiuje heterogeniczny zestaw producentów technologii, towarów i usług w zbiorze wcześniej wyznaczonych sektorów, którzy chcą chronić środowisko lub minimalizować wykorzystywanie surowców naturalnych, tzn. którzy mają wyraźny „cel środowiskowy” (Eurostat, 2009b).

⁴ Podejście transformacyjne jest podkreślone przez Komisję Europejską, która definiuje zielone miejsca pracy jako „(...) obejmujące wszystkie miejsca pracy zależące od środowiska naturalnego i tworzone, zastępowane lub modyfikowane (w zakresie zestawów umiejętności, metod roboczych, zazielenionych profili itp.) w procesie transformacji ku bardziej zielonej ekonomii” (Komisja Europejska, 2012b).

energetyczne, zarządzanie surowcami), ale także w sektorach tradycyjnych, takich jak motoryzacja, budownictwo oraz dystrybucja i handel.

2.3. Zielone umiejętności szczególne dla sektorów i ogólne

W tym badaniu przyjęto zaproponowaną przez OECD definicję zielonych umiejętności jako umiejętności „wymaganych do dostosowania produktów, usług, procesów lub operacji w wyniku zmian klimatycznych, w celu zapewnienia ich niskoemisyjności lub zgodnie z wymogami lub regulacjami” (Miranda i Larcombe, 2012). Zielone umiejętności mogą być:

- szczególne dla sektorów (np. montaż paneli słonecznych, projektowanie turbin wiatrowych, handel emisjami);
- ogólne (np. zielone zarządzanie, znajomość ekologicznych materiałów, umiejętność oceny wpływu na środowisko, znajomość środowiskowych przepisów i certyfikacji, umiejętności zwiększania efektywności wykorzystywania zasobów).

W tym badaniu uwzględniono zarówno umiejętności szczególne dla sektorów, jak i ogólne.

2. KONTEKST

Podsumowanie wniosków

Zarysowany wyżej szerszy kontekst społeczny, ekonomiczny i środowiskowy będzie pociągał za sobą implikacje dla inicjatyw związków zawodowych w zakresie szkoleń oraz wyszukiwania i tworzenia miejsc pracy dla młodych pracowników w związku ze zrównoważonym rozwojem. Takie inicjatywy związków zawodowych mogą dotyczyć rynku pracy, związku zawodowego, wyzwań gospodarczych i środowiskowych na kilka sposobów.

- Mogą podnosić poziom edukacji i szkoleń, zmniejszać bezrobocie i ułatwiać przejście na rynek pracy młodym ludziom, znacznie zmniejszając w ten sposób ryzyko ich społecznego wykluczenia.
- Mogą wzmacniać mobilność zawodową młodych ludzi i wspierać promocję stosownych dobrych praktyk (np. praktyki związane ze zrównoważonością) w całej Europie.
- Mogą służyć jako bodziec do dalszego rozwijania systemów przewidywania i budowania niezbędnych umiejętności.
- Mogą zwiększać reprezentację związków i ochronę pracowników (zwłaszcza często bezbronnych młodych pracowników) oraz poszerzać działania i wpływ związków zawodowych.
- Mogą zapewniać osobom młodym odpowiednie narzędzia i umiejętności pozwalające im sprostać wyzwaniom związanym z klimatem oraz środowiskowym, społecznym i gospodarczym.
- Mogą wspólnie wspierać wysiłki przedsiębiorstw i innych interesariuszy na rzecz przejścia do bardziej innowacyjnej i sprzyjającej włączeniu społecznemu formy kapitalizmu charakteryzującej się coraz szerszym stosowaniem przełomowych technologii (np. IT, nanotechnologia, rozwiązania w zakresie energii odnawialnej) oraz współpracą z interesariuszami wcześniej pomijanymi lub ignorowanymi przez przedsiębiorstwa.
- Mogą ułatwiać podążanie drogą ku wyjściu z kryzysu gospodarczego.

W tym rozdziale przedstawiono najważniejsze wyzwania i problemy dotyczące rynku pracy, związków zawodowych, kwestii gospodarczych i środowiskowych w odniesieniu do inicjatyw związków zawodowych w zakresie szkoleń oraz wyszukiwania i tworzenia miejsc pracy dla młodych pracowników. Pokazano tu także, jak takie inicjatywy mogą się przyczyniać do rozwiązania tych problemów. W kolejnych rozdziałach przeanalizowano potencjał zatrudnienia i zmiany demograficzne zachodzące w różnych sektorach związanych z zazielenieniem gospodarki, a także przedstawiono przykłady stosownych inicjatyw związkowych w tym obszarze.

Główny przedmiot tego badania – inicjatywy związków zawodowych w zakresie szkoleń oraz wyszukiwania i tworzenia miejsc pracy dla młodych pracowników w związku ze zrównoważonym rozwojem – należy usytuować w szerszym kontekście. Inicjatywy związków zawodowych mogą być ograniczane lub wzmacniane przez szereg wyzwań obecnie występujących w Europie i dotyczących obszarów polityki w sprawie rynku pracy, związków zawodowych, gospodarki i środowiska. W tym rozdziale pokrótce omówiono te wyzwania w celu zidentyfikowania prawdopodobnych implikacji dla tego badania.

2.1. Wyzwania związane z rynkiem pracy

Zatrudnienie młodych osób i jego związek z wykluczeniem społecznym

W całej Europie stopy bezrobocia wśród młodych osób są dużo wyższe niż w przypadku ogółu populacji. Bezrobocie wśród młodych osób wzrastało już wcześniej, zanim bieżąca gospodarcza recesja i kryzys finansowy wyniosły ten problem na szczyt list priorytetów poszczególnych rządów. W maju 2013 r. ponad 5,5 miliona młodych osób w UE było bez pracy

(Eurostat, 2013). Najwyższe stopy bezrobocia w 2012 r. odnotowano w Grecji, Hiszpanii, Portugalii, we Włoszech, na Słowacji i w Irlandii (zob. Tabela 2 poniżej).

Statystyki w Tabeli 2 pokazują problemy, z jakimi młodzi ludzie muszą się mierzyć, szukając pracy. Jednak, jak sugeruje Eurostat — urząd statystyczny Unii Europejskiej, nie musi to oznaczać, że grupa bezrobotnych osób w wieku od 15 do 24 lat jest duża, ponieważ wiele takich osób studiuje w pełnym wymiarze godzin i w związku z tym ani nie pracuje, ani nie szuka pracy (więc nie wlicza się do ludności aktywnej zawodowo, względem której wyliczana jest stopa bezrobocia, Eurostat, 2013). Z tego powodu współczynniki bezrobocia wśród osób młodych są wyliczane według trochę innej koncepcji: współczynnik bezrobocia oznacza udział bezrobotnych w całej populacji. Tabela 2 poniżej zawiera wartości współczynników bezrobocia wśród osób młodych w UE, które są dużo niższe niż stopy bezrobocia wśród osób młodych; jednak i one wzrosły od 2008 r. w efekcie kryzysu na rynku pracy.

Tabela 2: Stopy bezrobocia wśród osób młodych w latach 2010-2012 w Unii Europejskiej

	Youth unemployment rate				Youth unemployment ratio		
	2010	2011	2012	2012Q4*	2010	2011	2012
EU-27	21.1	21.4	22.8	23.2	9.0	9.1	9.7
Euro area	20.9	20.8	23.0	23.7	8.7	8.7	9.6
Belgium	22.4	18.7	19.8	22.0	7.3	6.0	6.2
Bulgaria	21.8	25.0	28.1	28.4	6.7	7.4	8.5
Czech Republic	18.3	18.1	19.5	19.3	5.7	5.4	6.1
Denmark	14.0	14.2	14.1	14.2	9.4	9.6	9.1
Germany	9.9	8.6	8.1	7.9	5.1	4.5	4.1
Estonia	32.9	22.3	20.9	19.3	12.6	9.1	8.7
Ireland	27.6	29.1	30.4	29.4	12.0	12.1	12.3
Greece	32.9	44.4	55.3	57.9	10.0	13.0	16.1
Spain	41.6	46.4	53.2	55.2	17.8	19.0	20.6
France	23.6	22.8	24.3	25.4	8.9	8.4	9.0
Italy	27.8	29.1	35.3	36.9	7.9	8.0	10.1
Cyprus	16.6	22.4	27.8	31.8	6.7	8.7	10.8
Latvia	37.2	31.0	28.4	24.7	13.9	11.6	11.4
Lithuania	35.3	32.2	26.4	24.2	10.4	9.0	7.7
Luxembourg	15.8	16.4	18.1	18.5	3.5	4.2	5.0
Hungary	26.6	26.1	28.1	28.8	6.6	6.4	7.3
Malta	13.1	13.8	14.2	14.5	6.7	7.1	7.2
Netherlands	8.7	7.6	9.5	9.8	6.0	5.3	6.6
Austria	8.8	8.3	8.7	8.7	5.2	5.0	5.2
Poland	23.7	25.8	26.5	27.5	8.2	8.7	8.9
Portugal	27.7e	30.1	37.7	38.4	8.2	11.7	14.3
Romania	22.1	23.7	22.7	22.2	6.9	7.4	7.0
Slovenia	14.7	15.7	20.6	23.2	5.9	5.9	7.1
Slovakia	33.9	33.5	34.0	35.1	10.4	10.0	10.4
Finland	21.4	20.1	19.0	19.3	10.6	10.1	9.8
Sweden	24.8	22.8	23.7	24.1	12.8	12.1	12.4
United Kingdom	19.6	21.1	21.0	20.7	11.6	12.4	12.4

* The quarterly youth unemployment rate is seasonally adjusted.

e: estimate

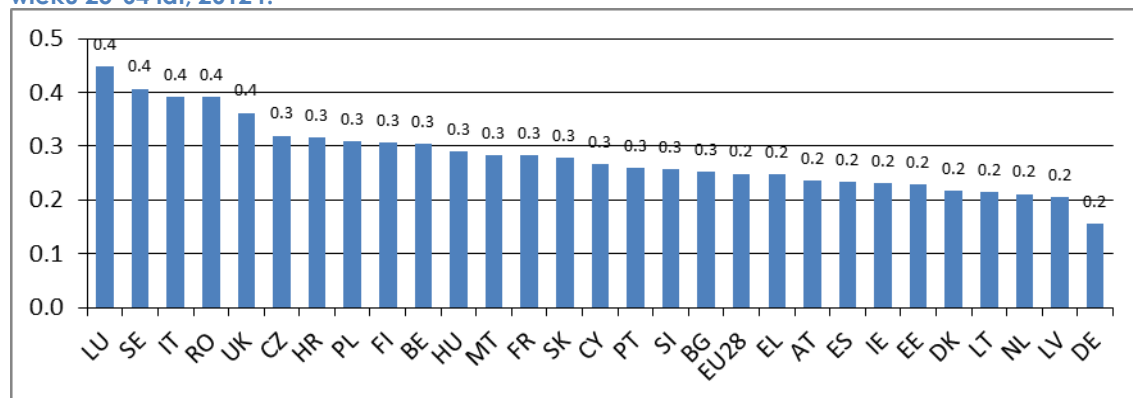
Źródło: Eurostat

Bezrobocie, a także m.in. niski poziom wykształcenia i ubóstwo finansowe są często wskazywane jako główne wyznaczniki społecznego wykluczenia młodych (Delhaxhe, 2013). Według autora społeczne wykluczenie wyrządza głębokie i długotrwałe szkody dla warunków życia, społecznej i gospodarczej partycypacji, życia emocjonalnego oraz stanu zdrowia młodych osób. Przyczynia się także do międzypokoleniowego dziedziczenia ubóstwa – na przykład koszt bezrobocia dla osób tracących pracę może polegać na trwałej utracie zarobków, krótszej średniej długości życia i niższych osiągnięciach akademickich i mniejszych zarobkach ich dzieci (IMF/ILO, 2010). Niemal co trzecia młoda osoba w wieku od 18 do 24 lat jest zagrożona ubóstwem i wykluczeniem społecznym w Unii Europejskiej (Eurostat, 2012). W ten sposób bezrobocie wśród ludzi młodych może wpływać na ich postawę, zmniejszając w efekcie spójność społeczną w Europie (IMF/ILO, 2010).

Reperkusje bezrobocia wśród osób młodych w różnych krajach.

Odchylenia w zakresie bezrobocia wśród osób młodych w całej Europie po części odzwierciedlają różne poziomy gospodarczej odporności i ogólne stopy bezrobocia w Europie, ale także systemowe różnice między rynkami pracy w poszczególnych krajach pod względem „przyjazności dla młodych” (Lanning i Rudiger, 2012). W niektórych krajach młodym ludziom jest trudniej konkurować ze starszymi i bardziej doświadczonymi pracownikami. Na przykład dane Eurostatu na Rysunku 1 pokazują, że w przypadku młodych osób w Szwecji lub w Zjednoczonym Królestwie w 2012 r. istniało 4,1 i 3,6 raza większe prawdopodobieństwo utraty pracy niż w przypadku osoby dorosłej (w wieku powyżej 25 lat). Ten wskaźnik jest dużo wyższy w krajach najmocniej dotkniętych przez obecny kryzys gospodarczy, takich jak Grecja czy Hiszpania, gdzie prawdopodobieństwo bezrobocia wśród młodych ludzi jest odpowiednio 2,5 i 2,3 raza większe niż wśród osób dorosłych. W Niemczech prawdopodobieństwo bezrobocia młodej osoby jest tylko 1,6 raza większe niż w przypadku osoby dorosłej.

Rysunek 1: Współczynnik stóp bezrobocia wśród osób w wieku 15-24 lat w porównaniu z osobami w wieku 25-64 lat, 2012 r.



Źródło: Eurostat

Ponadto charakter politycznej debaty nad bezrobociem wśród młodych osób i problemy wskazywane jako priorytety polityki różnią się znacznie w całej Europie (Lanning i Rudiger, 2012). Na przykład wiele młodych osób ma trudności ze zdobyciem stałej umowy o pracę w Hiszpanii z powodu silnej polaryzacji rynku pracy. Niestabilność pracy jest dużym problemem w Holandii, Niemczech i Francji. Liczne przypadki bezpłatnych staży notuje się we Włoszech. W Grecji wiele osób uczy się w szkołach wyższych, ponieważ po zakończeniu studiów mają niewielkie możliwości wejścia na rynek pracy. Dyskryminacja i integracja imigrantów w drugim pokoleniu wydają się być kluczowymi kwestiami w Danii i Szwecji, ponieważ tam te właśnie osoby uważają się najbardziej narażone na wykluczenie społeczne (Lanning i Rudiger, 2012).

Wchodzenie młodych osób na rynek pracy

Wchodzenie młodych osób na rynek pracy po opuszczeniu szkoły trwa teraz dłużej i jest obarczone większym ryzykiem w porównaniu z latami 80. XX w. (Lanning i Rudiger, 2012). Dzieje się tak przede wszystkim z następujących powodów: wzrost niechęci wśród części pracodawców do zatrudniania młodych ludzi i zmiana typów miejsc pracy dostępnych dla młodych ludzi (co jest po części związane z transformacją pracy w wyniku rozłączenia kwestii ochrony środowiska i wzrostu gospodarczego; zob. rozdział dotyczący zmian klimatycznych).

Chociaż w kontekście krajowych ram politycznych, społecznych i gospodarczych realizowane są stosowne polityki, warto przyjrzeć się niektórym praktykom z innych krajów. Na przykład w Austrii, Niemczech, Holandii i Danii bezrobocie wśród osób młodych jest relatywnie niskie. W krajach tych istnieją dobrze rozwinięte i sprawnie działające systemy przechodzenia ze etapu edukacji do etapu aktywności zawodowej i dostępne jest dobrze wyważone instytucjonalne wsparcie, które razem w efekcie zapewniają niższe bezrobocie wśród osób młodych. Szczególnie decydenci w Europie coraz bardziej podkreślają znaczenie wysokiej jakości szkoleń zawodowych, które odpowiednio łączą wiedzę teoretyczną i umiejętności praktyczne (np. w

formie przyuczania do zawodu) i tworzą strukturalne ścieżki ku trwałemu zatrudnieniu osób młodych.

Pakiet dotyczący zatrudnienia młodych w odpowiedzi na bezrobocie w tej grupie osób

W 2011 r. KE przyjęła inicjatywę „Szanse dla młodzieży”⁵ – która wzywa do większego partnerstwa między Komisją a krajowymi rządami, zwłaszcza w krajach o wysokim bezrobociu wśród młodych osób w celu jego ograniczenia. W 2012 r. KE zaproponowała stosowne środki – Pakiet dotyczący zatrudnienia młodych⁶ – w celu wsparcia działań państw członkowskich na rzecz ograniczenia wysokiego poziomu bezrobocia wśród młodych i ich społecznego wykluczenia poprzez zaoferowanie młodym pracy, edukacji i szkoleń. Pakiet ten składa się z następujących trzech instrumentów:

- 1) Gwarancja dla młodzieży – młodzi ludzie w wieku do 25 lat otrzymują dobrą ofertę pracy, dalszej edukacji, przyuczania do zawodu lub stażu w ciągu czterech miesięcy od zakończenia edukacji formalnej lub zostania bezrobotnymi.
- 2) Ułatwienie przejścia ze szkoły do pracy – konsultacja z europejskimi partnerami społecznymi w sprawie ram jakości dla staży w celu umożliwienia młodym ludziom zdobywania wysokiej jakości doświadczeń zawodowych w bezpiecznych warunkach;
- 3) Europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego – w celu poprawy jakości i dostępności praktyk zawodowych poprzez promocję skutecznych programów praktyk w Państwach członkowskich i zarysowanie sposobów na ograniczenie przeszkód dla mobilności młodych ludzi.

Znaczenie mobilności pracowników i wynikające z tego implikacje dla młodych osób

Mobilność pracowników, zarówno między sektorami, jak i między obszarami geograficznymi, może ułatwiać przejście do zielonej gospodarki przez na przykład usunięcie potencjalnych „wąskich gardeł” powstających w wyniku ograniczeń umiejętności, technologii lub innych czynników produkcji (Cambridge Econometrics et al, 2011). Dostępne dane wskazują, że migracja jest częściej uznawana za możliwą alternatywę przez osoby młode (niż przez osoby dorosłe) i zwłaszcza przez osoby niebędące w związku małżeńskim oraz przez mężczyzn z dziećmi (Kahanec i Fabo, 2013).

Rosnąca liczba młodych osób migruje co roku w poszukiwaniu alternatywnych źródeł utrzymania i możliwości (MDG-F, 2013). Według Kahanec i Fabo (2013) niedawne finansowe i gospodarcze zawirowania zwiększyły mobilność młodych osób, podczas gdy przed wielką recesją wielu młodych pracowników z nowych państw członkowskich UE mogło sobie pozwolić na ignorowanie opcji szukania zatrudnienia za granicą lub uważało ją za jedynie ciekawą opcję; dla wielu takich osób w czasie kryzysu opcja ta zamieniła się w jedyną możliwość znalezienia zatrudnienia.

Dowody wskazują, że połączenie bezrobocia wśród młodych osób i konieczności migracji może tworzyć wzajemnie powiązany zestaw trudności dla młodych ludzi (Kahanec i Fabo, 2013). W najlepszej sytuacji słaba historia zatrudnienia na wczesnych etapach kariery osobistej może stanowić przeszkodę w skorzystaniu z nowych szans zawodowych w przyszłości. Również brak godnej pracy i dostępu do ochrony społecznej naraża takie osoby dużo bardziej na szereg praktyk, w których będą oni potencjalnie wykorzystywani. Stanowi to także znaczny koszt gospodarczy i społeczny dla społeczności, w których takie osoby żyją, w postaci utraty produktywności i konieczności zarządzania społecznym wykluczeniem.

Dlatego pytaniem dotyczącym mobilności pracowników nie jest „czy?”, ale „jakiego rodzaju” mobilność mogłaby przyczynić się do przejścia ku zielonej gospodarce. Tworzenie

⁵ Komisja Europejska, inicjatywa „Szanse dla młodzieży”, dostępna pod adresem: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1006&langId=pl>.

⁶ Komisja Europejska, Pakiet dotyczący zatrudnienia młodych, dostępny pod adresem: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pl&catId=89&newsId=1731>

zintegrowanych polityk zatrudniania młodych oraz polityk społecznych i migracyjnych oraz zarządzanie nimi to obszar, w którym wiele krajów do niedawna miało niewielkie doświadczenie. Interwencje na rynku pracy zwykle koncentrowały się na zwiększaniu liczby miejsc pracy (podaż), przykładając niewielką uwagę do barier blokujących wejście na rynek pracy i zdobycie godnego zatrudnienia lub do czynników zmuszających młodych ludzi do opuszczenia swoich społeczności w celu zdobycia pracy (ILO, 2008 w MDG-F, 2013). Preferowane formy mobilności zawodowej młodych ludzi nadal pozostają w UE do wypracowania. W niedawnym badaniu przeprowadzonym przez Dyрекcję Generalną ds. Zatrudnienia (2012c) stwierdzono, że obecna geograficzna mobilność międzynarodowa studentów w zakresie praktyk zawodowych jest nadal niska pomimo atrakcyjności praktycznych szkoleń w zagranicznych firmach. Istniejące bariery (w zakresie kosztów, informacji, uznawalności studiów, problemów językowych itp.) nadal wydają się przeważać nad wyraźnymi korzyściami, jakie międzynarodowa mobilność zapewnia studentom, przedsiębiorstwom i centrom szkoleń i edukacji zawodowej.

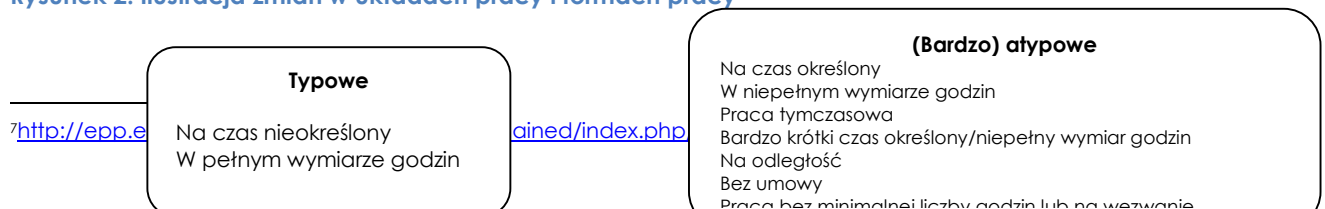
Promocja włączenia społecznego i elastyczność rynków pracy

Rynki pracy stają się coraz bardziej sprzyjające włączeniu społecznemu i elastyczne w celu sprostania wyzwaniom starzejącej się populacji, norm równości i wymogom globalnej gospodarki. Sam proces starzenia się (tzn. spadającej płodności i umieralności) sprawia, że mniej pracowników musi pracować na więcej osób (ponieważ więcej osób opuszcza rynek pracy, niż na niego wchodzi) (Barr, 2006).

Według ONZ (2007) głównym wyzwaniem związanym ze zmianami demograficznymi jest wprowadzenie większej ilości osób na rynek pracy, ponieważ wzrost produktywności osób aktualnie pracujących nie jest wystarczający. Jednak wzrost stopy zatrudnienia może prowadzić do niekorzystnych efektów. Obecnie liczba pracujących kobiet stale wzrasta: więcej kobiet niż mężczyzn legitymuje się wykształceniem wyższym (38,5% do 30,8%)⁷; różnice w wynagrodzeniu powoli zanikają. Jednak uczestnictwo kobiet w rynku pracy wpływa na równowagę między pracą a życiem rodzinnym (OECD, 2012). Po pierwsze zmienia się struktura rodzin: model dwóch zarabiających osób zastępuje model, w którym na dom zarabia jedynie mężczyzna; decyzje o dzieciach są odkładane na później. Towarzyszą temu mniej regularne i przewidywalne godziny pracy, a także intensyfikacja pracy (OECD, 2012). Zmiany w miejscu pracy mogą doprowadzić do błędnego koła: w wyniku nieodpowiedniej równowagi między życiem rodzinnym a pracą lub w wyniku przepracowania uciepieć mogą relacje rodzinne, a przepracowani rodzice mogą nie być w stanie zapewnić swoim dzieciom odpowiedniej uwagi, co zwiększa prawdopodobieństwo ich zachowań antyspołecznych (Sigma Scan, 2010).

Aby przystosować strategię biznesowe do zglobalizowanych rynków i nowo pojawiających się potrzeb (w tym do przejścia ku zrównoważoności), dominować zaczynają bardziej elastyczne formy zatrudnienia i atypowe formy pracy. Firmy odchodzą od pionowo zintegrowanych form organizacji (tzn. sytuacji, w których jedna firma jest zaangażowana w różnych obszarach produkcji, takich jak uzyskiwanie surowców, produkowanie, transport, marketing i sprzedaż), stawiając na wyspecjalizowane formy organizacji, zlecenie na zewnątrz funkcji niekluczowych oraz większą decentralizację. Obejmuje to także odejście od stałych form zatrudnienia i pracy na całe życie na rzecz mniej stałych, a nawet niestandardowych stosunków pracy i układów pracy (Rand, 2004; EUROFOUND, 2010, zob. także Rysunek 2 poniżej). Te trendy tworzą wyzwanie w postaci dualności rynków pracy, na których występuje silna różnica między chronionym, stałym zatrudnieniem a elastycznym zatrudnieniem bez osłon i świadczeń socjalnych – stanowiąc tym samym „nowe ryzyko społeczne”.

Rysunek 2: Ilustracja zmian w układach pracy i formach pracy





Źródło: Opracowanie własne autorów na podstawie: EUROFOUND, 2010.

Rola edukacji i szkoleń

Dokument roboczy służb Komisji Europejskiej w sprawie wykorzystywania potencjału zatrudnienia w zakresie zielonego rozwoju (2012d) wskazuje, że młodzi ludzie częściej niż inni pracownicy są obecnie zatrudniani w zawodach niezielonych. Jednym z prawdopodobnych powodów tego jest niedopasowanie umiejętności posiadanych przez młodych ludzi do potrzeb zmieniającego się rynku pracy.

Systemy szkoleń i edukacji zawodowej muszą odgrywać kluczową rolę w niwelowaniu braków umiejętności, zwłaszcza w sektorach z potencjałem wzrostu, takich jak technologie niskoemisyjne i sektory zielone (Komisja Europejska, 2012b). Komisja Europejska zauważa (2012b), że europejskie systemy edukacji i szkoleń nadal nie spełniają swojej roli w zapewnianiu odpowiednich umiejętności dających zatrudnienie i nie współpracują w wystarczającym stopniu z biznesem lub pracodawcami w celu zbliżenia nauczanych treści do środowiska zawodowego.

Zapewnienie pracownikom odpowiednich umiejętności będzie trudnym zadaniem, ponieważ będzie wymagało analizy szybko zmieniających się potrzeb pracodawców w powstającym obszarze i zapewnienia odpowiedniego i coraz silniej pożądanego odpowiednio dostosowanego szkolenia (Komisja Europejska, 2012d). Niedawno uzyskane dane (CEDEFOP, 2013a, b) pokazują, że kraje europejskie do tej pory poczyniły niewielki postęp w zakresie identyfikacji umiejętności potrzebnych w niskoemisyjnej gospodarce i integracji tej wiedzy w ramach spójnej polityki edukacji i szkoleń. Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, CEDEFOP, (2013a, b) twierdzi, że przykłady krajowych strategii budowania zielonych umiejętności ograniczają się do kilku państw członkowskich, takich jak Francja, Austria i Zjednoczone Królestwo.

Rada UE stwierdziła (2009), że jednym z głównych celów odnowionych ram europejskiej współpracy na rzecz młodzieży (2010-2018) powinno być stworzenie szerszych możliwości i zwiększenie równości w dostępie do nich dla wszystkich młodych osób uczących się i na rynku pracy. Wyraźne zidentyfikowanie i odpowiednie zapewnienie zielonych umiejętności to kluczowe czynniki niezbędne do osiągnięcia tego celu.

2.2. Wyzwania dotyczące związków zawodowych

Przed związkami zawodowymi dziś stoją ogromne wyzwania. Stollt i Meinert (2010) zauważają, że o ile same firmy często prowadzą działalność w skali europejskiej/globalnej, związki zawodowe muszą w dużej mierze polegać na krajowych narzędziach reprezentacji pracowniczej pomimo znacznych postępów we współpracy w ramach UE poczynionych w ostatnim czasie. Jednocześnie współczynniki przynależności do związków zawodowych w wielu krajach spadają, m.in. w wyniku zmian w strukturze „pracującego społeczeństwa”, takich jak ogromny wzrost niestabilnych form pracy, utraty pracy w sektorach, w których związki zawodowe tradycyjnie są silne, oraz bezrobocia. Przejście do społeczeństwa niskoemisyjnego i efektywnie wykorzystującego zasoby to jedna z kluczowych zmian modelowych wpływająca na rolę związków zawodowych w wielu krajach. Pociągga ona za sobą skutki dla siły związków w zakresie reprezentacji pracowniczej i strategii mających ją zwiększyć (lub przynajmniej utrzymać).

Zaangażowanie związków zawodowych w zrównoważony rozwój.

Chociaż związki zawodowe odgrywają powszechnie potwierdzoną rolę aktorów społecznych i ekonomicznych, ich działania od dawna dotyczą także kwestii środowiskowych (np. przeciwdziałania zanieczyszczeniom na poziomie miejsca pracy, angażowania się w globalne akcje środowiskowe) (ETUI-REHS, 2008). Wzmacnianie roli pracowników i ich związków oraz powiązanych działań dotyczących zrównoważonego rozwoju (np. w zakresie zwiększenia liczby umów zbiorowych mających na celu zrównoważony rozwój) zostało już poruszone w Agendzie 21 (ONZ, 1992). Wynikiem tego szczytu oraz następujących po nim procesów było zakończenie antagonizmu między pracą a naturą w działaniach związków zawodowych, w których natura tradycyjnie była postrzegana jako przeciwieństwo pracy (Räthzel i Uzzell, 2013).

Zrównoważony rozwój otworzył nowe pole dialogu, budowania konsensusu i negocjacji z kierownictwem na poziomie przedsiębiorstw, a także na poziomach sektorowym i międzysektorowym (ETUI-REHS, 2008). Związki są szczególnie silne na poziomie międzysektorowym, posiadając możliwość równoczesnej oceny środowiskowych, społecznych i gospodarczych kosztów i korzyści procesów przemian. Międzysektorowa orientacja związków może pomóc w zapewnieniu bardzo potrzebnej równowagi w procesie prognozowania przejścia do gospodarki niskoemisyjnej i efektywnie wykorzystującej zasoby oraz zarządzania taką przemianą.

Ponadto zrównoważony rozwój sugeruje odnowę demokracji, a tym samym odnowę działalności związków zawodowych w tym obszarze (ETUI-REHS, 2008). Zrównoważony rozwój opiera się na zmianach stylu życia, które będą możliwe tylko wtedy, gdy będą wiarygodne i gdy zostaną zaakceptowane przez wszystkich obywateli. Zmiany stylu życia będą wymagały wdrożenia jak dotąd nieprzetestowanych procesów partycypacyjnych. Aby zapewnić ich płynne wdrożenie, związki zawodowe będą musiały „negocjować sprawiedliwe przemiany na podstawie dokładnych danych dotyczących społecznych reperkusji różnych planowanych zmian i środków, instrumentów zapobiegających takim reperkusjom i je łagodzącym oraz zabezpieczyć swój własny udział w procesie planowania strategii i uznanie własnej roli poprzez zdobycie odpowiednich praw i obszarów kompetencji” (ETUI-REHS, 2008).

Murillo (2013) twierdzi, że praca związków zawodowych nad zrównoważonym rozwojem pozostaje w dużej mierze w fazie teorii i nie przełożyła się jak dotąd na wiele konkretnych związkowych polityk. Potrzeba więcej praktycznej pracy i więcej polityk na poziomie lokalnym. Problem wyboru priorytetów spośród blisko związanych gospodarczych, społecznych i środowiskowych aspektów jest jednym z najważniejszych powodów stojących za niewielką ilością bardzo potrzebnych związkowych praktycznych działań i polityk. Ponadto, jak twierdzą Räthzel i Uzzell (2013), „Jedną z głównych przeszkód dla sukcesu środowiskowych polityk związków zawodowych są różne punkty wyjścia związków zawodowych wynikające z ich różnej historii narodowej, ich umocowania w poszczególnych sektorach, ich siły rozumianej jako członkostwo oraz ich przekonań politycznych”. Ocena prac i polityk związkowych dotyczących zrównoważonego rozwoju musi także uwzględniać skalę wyzwań leżących przed nimi oraz niezbędnej przemiany kulturowej — te elementy mogą zarówno ułatwić działania związków, jak i je mocno utrudnić.

Rozwiązanie problemu bezrobocia wśród młodych osób jest uznawane za priorytet we wszystkich państwach członkowskich UE, a posłużyć m.in. temu mogą środki mające na celu zapewnienie zrównoważonego rozwoju. Gil (2013) sugeruje, że nowe sektory i działania oparte na czystej produkcji to obszar z potencjałem do zabezpieczenia miejsc pracy zwłaszcza dla młodych ludzi. Związki zawodowe skutecznie promują koncepcję „sprawiedliwego przejścia”⁸ (Murillo, 2013), ale potrzeba bardzo konkretnych środków, aby przejście to było procesem konstruktywnym przynoszącym rozległe pozytywne efekty we wszystkich trzech elementach zrównoważonego rozwoju. Zielone zatrudnienie i szkolenie młodych może być jednym z takich

⁸ Struktura koncepcyjna, w której ruchy pracownicze potrafią uchwycić złożoność przejścia ku niskoemisyjnej i odpornej na zmiany klimatyczne gospodarce, podkreślając potrzeby publicznej polityki i mając na celu maksymalizację korzyści i minimalizację trudności dla pracowników i ich społeczności w czasie takiego przejścia (ILO, 2010).

środków, które dotyczą nie tylko aspektu środowiskowego zrównoważonego rozwoju, ale także społecznego i ekonomicznego.

Angażowanie młodych pracowników poprzez zrównoważoność

W obecnym klimacie gospodarczym, w którym związki zawodowe stoją pod presją budżetów i malejącego członkostwa, zwiększenie nacisku na zaangażowanie młodych pracowników poprzez inicjatywy w zakresie zrównoważonego rozwoju może być przyszłościowym kierunkiem dla związków: a) może pomóc przyciągnąć i zmobilizować nowych/młodych pracowników; b) może pokazać korzyści płynące z zaangażowania się związku w zrównoważony rozwój pracodawcom (np. korzyści płynące z usprawnień w zakresie wydajności energetycznej) lub rządcom (np. realizacja celów na rok 2050). W przewodniku rokowań zbiorowych CUPE (2007) stwierdzono, że zazielenienie miejsc pracy nie tylko chroni środowisko oraz zasoby finansowe i inne, które można zainwestować w poprawienie warunków pracy, ale też że „zielony związek zawodowy i miejsce pracy są atrakcyjne dla młodych pracowników, którzy zwykle są bardziej świadomi i aktywni w kwestiach ochrony środowiska”.

Zaangażowanie młodych pracowników może nieść ze sobą wiele korzyści, m.in.: ich aktywne uczestnictwo, ich często lepsze zrozumienie wyzwań klimatycznych i środowiskowych, większą innowacyjność i kreatywność, pozytywne myślenie (nacisk na możliwości zamiast na problemy) oraz determinację.

Jednak związki zawodowe muszą się przekształcić, aby angażować i utrzymywać młodych pracowników. Jeden ze scenariuszy partycypacji pracowników do 2030 r. (Stollt i Meinert, 2030) twierdzi, że wiele związków zawodowych „zostało przez lata kluczowymi aktorami, promującymi niezbędne zmiany w proaktywny sposób, stając się tym samym filarami nowej architektury globalnych rządów” oraz że „nie wynikało to pierwotnie z przekonania, ale z palącej potrzeby odnowienia związków zawodowych w obliczu stale malejącego członkostwa i niebezpieczeństwa zyskania opinii hamulca dla niezbędnych przekształceń”.

Przyszłość jest niepewna i żaden scenariusz nie jest prawdziwy. Jednak rosnące wyzwania oraz zwiększająca się złożoność środowisk działania związków zawodowych przemawiają za potrzebą transformacji ich istniejącego modelu biznesowego. Taka transformacja mogłaby obejmować ekspansję tradycyjnych zadań, czyli negocjacji wynagrodzeń i walki o lepsze warunki pracy, w celu uwzględnienia większej ilości elementów tzw. modelu organizującego. Dodatkowe działania związków zawodowych mogłyby obejmować obszerniejsze i intensywniejsze szkolenia oraz umożliwianie członkom organizowania się na rzecz związku i na rzecz ich samych poprzez zwiększenie własnej aktywności, aktywne zaangażowanie się w demokrację związku, debaty i kampanie. Związki zawodowe mogłyby także intensywniej angażować się w sojusze z ruchami proekologicznymi w celu zidentyfikowania innowacyjnych sposobów radzenia sobie z jednej strony z zatrudnieniem młodych osób i z drugiej strony z niewystarczającymi postępami w zakresie zrównoważonego rozwoju. W następstwie tego związki zawodowe mogą stawiać się w procesie „sprawiedliwej przemiany” jako aktorzy zmiany szkolący i umacniający pozycję pracowników nie tylko tradycyjnych branż o silnej obecności związków, ale także nowych zielonych branż, gdzie członkostwo w związkach zawodowych jeszcze nie jest powszechne. Może to nie tylko pomóc wzmocnić związki, ale także w konstruktywny sposób podejść do wyzwań związanych ze zmianą klimatu.

Zwiększające się członkostwo w związkach zawodowych

Członkostwo w związkach zawodowych zależy zwykle od liczebności związków zawodowych, definiowanej jako odsetek pracowników będących członkami związków zawodowych (Fulton, 2013). Poziomy członkostwa w związkach zawodowych znacznie się różnią i sięgają od około 70% pracowników z Finlandii, Szwecji i Dani do około 10% w Estonii, na Litwie i we Francji. Średni poziom członkostwa w związkach zawodowych w całej UE, ważony wg liczb pracowników zatrudnionych w różnych państwach członkowskich, to 23%. Związki w

młodszych państwach członkowskich UE z Europy Środkowej i Wschodniej muszą działać prawdopodobnie w najbardziej wrogim środowisku w UE, co pokazują niższe niż średnia poziomy członkostwa w związkach w 8 na 11 krajów (wyjątki to Słowenia, Rumunia i Chorwacja, gdzie członkostwo w związkach zawodowych wynosi odpowiednio 26%, 33% i 35%; Fulton, 2013). Powody zróżnicowanej liczebności związków zawodowych w różnych krajach są złożone i jest ich wiele. Wśród nich znajdują się przeważające w poszczególnych krajach stosunki do członkostwa w związku i fakt, czy związki zawodowe wypłacają zasiłki dla bezrobotnych i/lub inne świadczenia społeczne.

Związki zawodowe notują szybszy spadek członkostwa wśród pracowników młodych niż wśród starszych pomimo faktu, że nowo zatrudniane osoby niekoniecznie są negatywnie nastawione do związków (Vandaele, 2012). Młodzi pracownicy częściej pracują w sektorach słabiej zagospodarowanych przez związki zawodowe i w mniejszym stopniu objętych rokowaniami grupowymi, co część badaczy postrzega jako główne powody słabego zrzeszania się w związkach przez młodych ludzi. Kolejny powód dotyczy związkowej taktyki i działań w zakresie organizowania i przyciągania młodych członków. Vandaele (2012) stwierdza, że istnieje potencjał skuteczniejszych działań związków zawodowych na rzecz zwiększenia ich atrakcyjności i mobilizowania młodych pracowników. Ograniczony napływ młodych członków spowoduje starzenie się związków, co może wpływać na przyszłą politykę związkową (np. związki mogą w niewystarczającym stopniu reprezentować interesy młodych pracowników). Vandaele (2012) stwierdza, że o ile związki zawodowe nie zaangażują się bardziej aktywnie w przyciąganie i mobilizowanie młodych członków, „bardzo trudne będzie odwrócenie trendu osłabiania związków zawodowych; mogą wtedy pojawić się inne formy organizacyjne, które zastąpią związki w zakresie reprezentowania i wspierania kolejnych pokoleń pracowników”. Rozszerzenie nowej roli dla związków zawodowych poprzez powiązanie bezrobocia wśród młodych osób z działaniami na rzecz zrównoważonego rozwoju może pomóc uniknąć realizacji tego czarnego scenariusza.

Powyższe pokazuje, że zrównoważony rozwój ma duży potencjał w zakresie przyciągania młodych pracowników do ruchu związkowego i do poszerzenia działań związków oraz ich wpływów. Związki zawodowe mogą w związku z tym stać się bardziej reprezentatywne, w wyniku czego młodzi (i często najbardziej narażeni) pracownicy zyskaliby lepszą reprezentację i ochronę.

2.3. Wyzwania ekonomiczne i środowiskowe

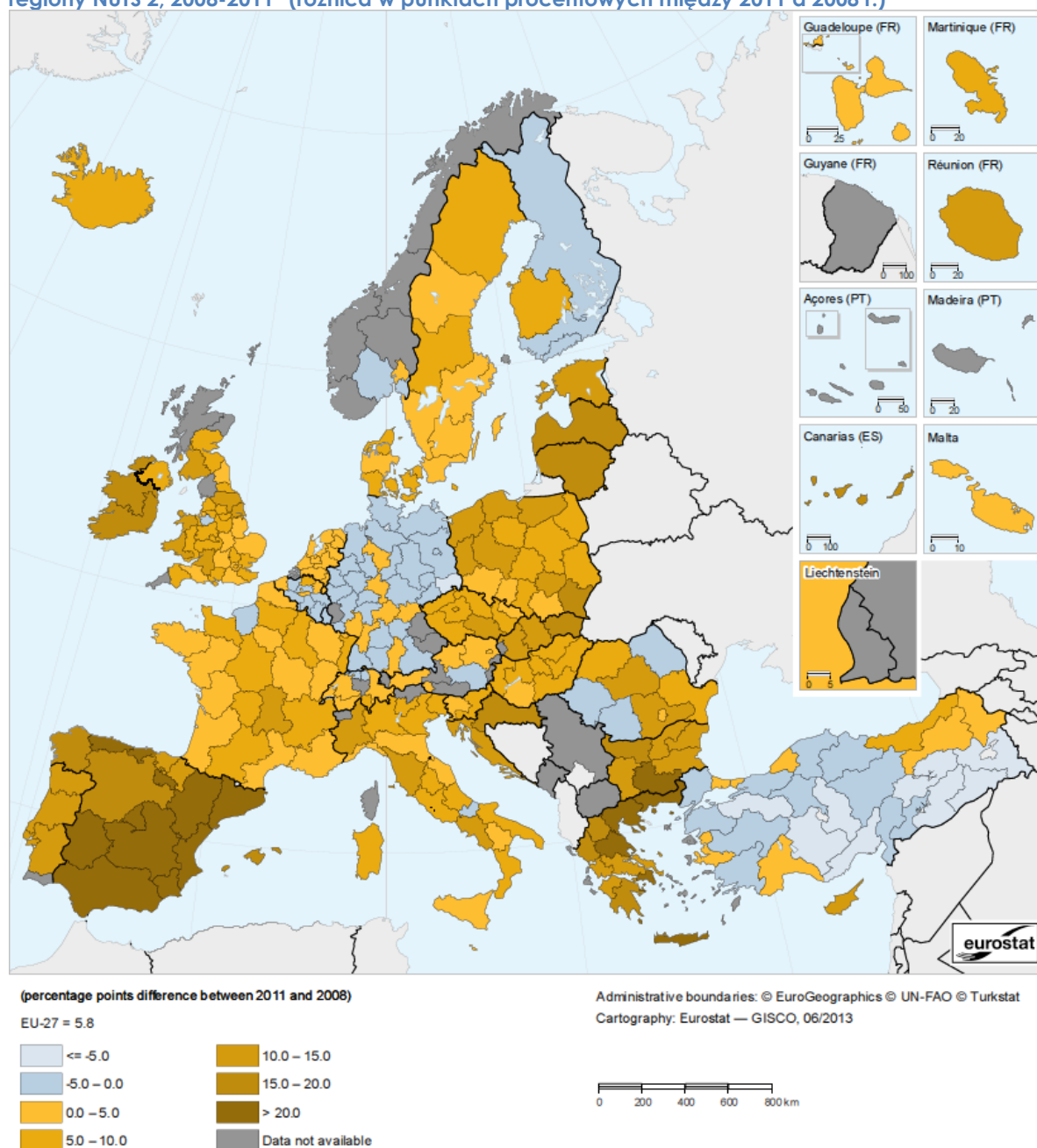
Skutki kryzysu

Kryzys finansowy, który uderzył w 2008 r. i po którym nastąpił kryzys gospodarczy, poważnie wpłynął na europejskie rynki pracy, gospodarkę i sytuację dotyczącą zmiany klimatu i związane z nią polityki.

Kryzys ten także znacząco i w różnorodny sposób wpłynął na krajowe rynki pracy (EUROFOUND, 2012 i 2013), a poza głównymi efektami spadających stóp zatrudnienia i rosnącego bezrobocia kryzys doprowadził także do zmniejszenia zakresu umów zbiorowych, zmniejszenia zakresu i jakości zbiorowych rokowań, zwiększenia częstotliwości występowania przypadków elastycznego, atypowego, nielegalnego i niestabilnego zatrudnienia, a także wprowadził szereg zmian w np. świadczeniach dla bezrobotnych i systemach zabezpieczenia socjalnego w wielu krajach.

Kryzys znacznie zwiększył też stopy bezrobocia wśród osób młodych, co pokazują dane dostarczone przez Eurostat (zob. Rysunek 3 poniżej). Wzrost stóp bezrobocia wśród osób młodych był szczególnie wysoki w Europie Południowej i Wschodniej, obejmując również kilka krajów starej UE, takich jak Irlandia, lub pewne regiony Skandynawii i Zjednoczonego Królestwa.

Rysunek 3: Zmiana stóp bezrobocia wśród osób młodych w wieku od 15 do 24 lat w podziale na regiony NUTS 2, 2008-2011* (różnica w punktach procentowych między 2011 a 2008 r.)



* Chemnitz (DED4), Emilia-Romagna (ITH5), Marche (ITI3), Helsinki-Uusimaa (FI1B), Etelä-Suomi (FI1C), Pohjois-ja Itä-Suomi (FI1D), Cheshire (UKD6), Merseyside (UKD7) i Kontinentalna Hrvatska (HR04), 2009-11; Prowincja Luksemburg (BE34), Góma Frankonia (DE24), Dolna Frankonia (DE26), Kassel (DE73) i Tyrol (AT33), 2008-10.

Źródło: Eurostat

Niedawny gospodarczy i finansowy kryzys dotknął także związków zawodowych (EUROFOUND, 2013). Po pierwsze mógł przyspieszyć fuzje i reorganizację związków w wielu krajach (w licznych przypadkach jednak kroki takie były już planowane od jakiegoś czasu, przez co trudno przypisać je wyłącznie kryzysowi). Po drugie w wielu przypadkach krajowych trend spadkowy liczebności związków zawodowych, dostrzegany już od kilku dekad, został przez kryzys zintensyfikowany. W kilku krajach (np. AT, DE, LT lub CZ) spadek liczebności związków zawodowych zwolnił. Przyczyną tego może być wzrost zaufania pracowników do związków zawodowych w czasie niepewności gospodarczej i zatrudnienia. Innym powodem leżącym za tym pozytywnym efektem kryzysu jest to, że w niektórych krajach związki zawodowe stały się bardziej widoczne i zyskały na znaczeniu, zwłaszcza w sektorach, w

których organizowały protesty, lub kiedy przyjmowały nowe role (np. we wdrażaniu redukcji czasu pracy/organizacji pracy na krótki okres w celu złagodzenia negatywnych skutków oddziaływania kryzysu na zatrudnienie).

Kryzys wpłynął także na zmianę klimatyczną i powiązane z nią polityki. Po pierwsze tylko w sposób tymczasowy wpłynął na globalne emisje CO₂ — po 1-procentowym spadku w 2009 r. i bezprecedensowym skoku o 5% w 2010 r. globalne emisje CO₂ zwiększyły się o 3% w 2011 r. w porównaniu z poprzednim rokiem, osiągając rekordowy poziom (Olivier et al. 2012). Jednak emisje CO₂ w UE spadają od początku kryzysu, najprawdopodobniej w wyniku niższej ogólnej aktywności gospodarczej. Po drugie kryzys spowodował przyjęcie przez państwa członkowskie UE pakietów stymulujących gospodarkę, z których wiele obejmuje zielone elementy stanowiące zwykle około 10% pakietu (Cambridge Econometrics et al., 2011). Inwestycje te mogły przyczynić się do redukcji emisji CO₂ (Cambridge Econometrics i Ecorys, 2011). Na koniec, bezbarwne środowisko gospodarcze mogło także skłonić biznes do zwrócenia się ku infrastrukturze o mniejszym zapotrzebowaniu energetycznym. Jednak z powodu (wciąż) wysokich cen zielonych rozwiązań energetycznych bardzo potrzebne inwestycje w efektywność energetyczną i odnawialne źródła energii zostały odsunięte na korzyść przywrócenia efektywności samego biznesu.

Zmiana klimatyczna

Zmiana klimatyczna i naciski na wykorzystanie zasobów uległy zwiększeniu i mocno wpływają na polityki w Europie, gdzie wdrożono szereg inicjatyw mających łagodzić tę zmianę i zwiększać efektywność wykorzystania zasobów oraz dematerializację (redukcję ilości wykorzystywanych materiałów). Dużym krokiem w tym obszarze jest *pakiet klimatyczno-energetyczny UE*⁹ wyznaczający szeroko znane cele 20-20-20: a) ograniczenie emisji gazów cieplarnianych o co najmniej 20% względem poziomu z 1990 r., b) wykorzystanie odnawialnych źródeł energii w 20% łącznego końcowego zużycia energii w UE, c) ograniczenie zużycia energii o 20% względem prognozowanych poziomów w 2020 r.

Rok 2020 jest bardzo blisko i już widać, że cele wyznaczone do osiągnięcia z chwilą jego nadejścia będą niewystarczające i muszą zostać podwyższone. Dlatego w *Planie działania na rok 2050* (Komisja Europejska, 2011a) Komisja Europejska wyznaczyła strategiczne opcje w celu osiągnięcia redukcji emisji gazów cieplarnianych o 80-95% do 2050 r. względem poziomów z 1990 r. Dodatkowo flagowa inicjatywa z 2010 r. „Europa efektywnie korzystająca z zasobów” (Komisja Europejska, 2011b) oraz opracowana w 2011 r. wspólnotowa strategia ochrony różnorodności biologicznej do 2020 r. (Komisja Europejska, 2011c) rozszerzają potrzebę działań poza sprawy klimatyczne, włączając w to także utratę bioróżnorodności oraz przyspieszenie przejścia UE do efektywnego wykorzystywania zasobów (nie tylko jeśli chodzi o paliwa, minerały i metale, ale także żywność, glebę, wodę, powietrze, biomasę i ekosystemy) i zielonej gospodarki. Powyżej wspomniane polityki i strategie oraz wiele im pokrewnych mają na celu rozłączenie wzrostu gospodarczego i wykorzystania zasobów oraz oddziaływania na środowisko. Te działania zapewniają możliwości nie tylko łagodzenia negatywnych skutków kryzysu gospodarczego i finansowego, ale także wzmacniania „inteligentnego, trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu” i jego pozytywnego oddziaływania we wszystkich trzech (ekonomiczny, środowiskowy i społeczny) wymiarach.

Ten cel, jak również cel Międzyrządowego Zespołu ds. Zmian Klimatu zakładający redukcję globalnych emisji gazów cieplarnianych o 50-85% do 2050 r. to bardzo ambitne plany, których zdaniem niektórych naukowców (Jackson, 2009) nie da się zrealizować wyłącznie przez wydajność energetyczną i wzrost produktywności. Aby ta strategia odniosła sukces, konieczne może być przyjęcie nowej koncepcji ekologicznej makroekonomii, ustanowienia bardzo surowych ekologicznych granic dla aktywności ludzi i przekształcenia aktualnej społecznej logiki konsumpcji. To stanowić będzie poważne wyzwanie dla gospodarki, środowiska i społeczeństwa na najbliższych 40 lat, z którym będzie musiała poradzić sobie dzisiejsza

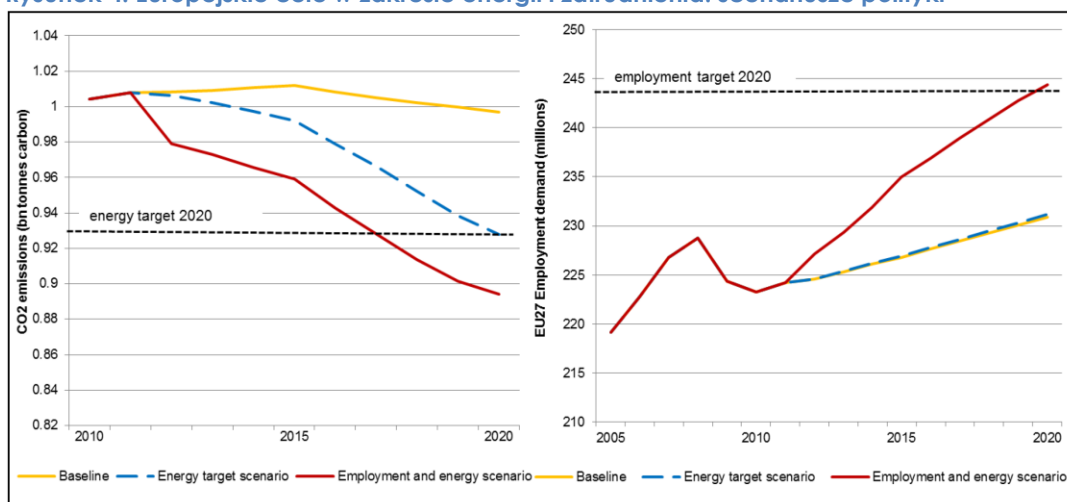
⁹ Więcej informacji jest dostępnych pod adresem: http://ec.europa.eu/clima/policies/package/index_en.htm

młodzież. Przejście do zielonej gospodarki będzie pociągało za sobą poważną transformację życia społecznego i zawodowego dla młodych ludzi. Zakres i charakter tej transformacji będzie różny w różnych sektorach¹⁰, tak jak zróżnicowane będą też jej wyniki.

Perspektywa przejścia do społeczeństwa niskoemisyjnego i efektywnie wykorzystującego zasoby

Jedno z niewielu badań poświęconych implikacjom przejścia do społeczeństwa niskoemisyjnego i efektywnie wykorzystującego zasoby (CEDEFOP, publikacja wkrótce) nie wskazuje wewnętrznego konfliktu między wyższą stopą zatrudnienia a zmniejszonymi zużyciem energii i emisją gazów cieplarnianych. Badanie to pokazuje możliwe rezultaty realizacji celów wyznaczonych dla energii i zatrudnienia w trzech scenariuszach (zob. Rysunek 4 poniżej).

Rysunek 4: Europejskie cele w zakresie energii i zatrudnienia: scenariusze polityki



Źródło: CEDEFOP (publikacja wkrótce).

Scenariusz „zatrudnienia i energii” jest oparty na założeniu działań o prawdopodobnie dużym wpływie na zatrudnienie (np. zachęty dla pracodawców do zatrudniania dodatkowych pracowników w postaci np. niższego opodatkowania pracy, zachęty dla osób indywidualnych w postaci np. niższych zasiłków dla bezrobotnych) oraz większych inwestycji w badania, rozwój i umiejętności w połączeniu z działaniami mającymi na celu ograniczenie zużycia energii i szkodliwych emisji. Wyniki wskazują, że w tym scenariuszu do 2020 r. stopa zatrudnienia w UE wynosiłaby 75% w porównaniu z 71% prognozowanymi dla scenariusza bazowego, osiągając cel zatrudnienia wyznaczony przez UE. Dodatkowe miejsca pracy wygenerowane w tym scenariuszu nie wpływałyby negatywnie na realizację unijnych celów klimatycznych i środowiskowych. Według autorów jest to możliwe tylko w przypadku spełnienia trzech warunków: a) umiejętności obecnych pracowników zostaną zaktualizowane i dostosowane do zmieniających się zadań i technologii; b) młode i bezrobotne osoby zostaną skutecznie (ponownie) włączone do grupy pracowników; c) pracodawcy i osoby indywidualne będą świadome potrzebnych umiejętności i dostępnych możliwości pracy.

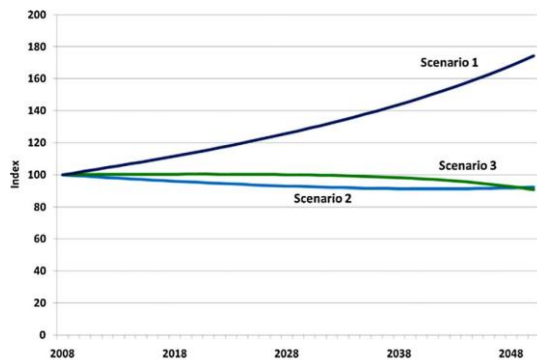
Inne badania spoglądające w przyszłość sugerują, że konieczne będzie pójście na znaczne kompromisy w celu jedynie podtrzymania bieżących poziomów zatrudnienia w niskoemisyjnej gospodarce w 2050 r. Jackson i Victor (2011) twierdzą, że najważniejsza w nowej makroekonomii zrównoważonego rozwoju jest relacja między rozwojem, produktywnością pracowników¹¹ i pracą. Według nich jeśli wzrost gospodarczy ma zostać spowolniony (lub

¹⁰ Różnice w sektorach są już widoczne w zakresie celów dotyczących emisji gazów cieplarnianych: sektor energetyczny ma ograniczyć takie emisje o 93% do 99% do 2050 r. względem poziomów z 1990 r., przemysł — 83% do 87%, transport — 54% do 67%, mieszkalnictwo i usługi — 88% do 91%, a rolnictwo — 42% do 49% (Komisja Europejska, 2011a).

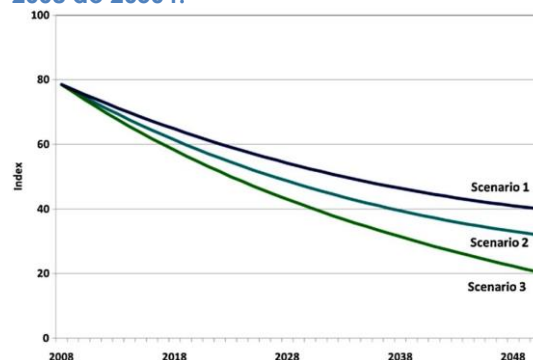
¹¹ Definiowany jako współczynnik wyników (tzn. PKB) do wkładów (tzn. czas spędzony przez pracowników na pracy).

ograniczony) (co jest kluczem do zrównoważonego społeczeństwa, Jackson, 2010), to w celu utrzymania pełnego zatrudnienia konieczne jest albo (a) skrócenie czasu pracy, albo (b) spowolnienie (ograniczenie) wzrostu produktywności pracowników. Oba działania są możliwe. W ćwiczeniu modelowym autorzy pokazują, że scenariusz, w którym czas pracy zostaje skrócony o około jedną trzecią i postępuje szybka ekspansja sektora zielonych usług charakteryzującego się niską produktywnością (wzrost) obejmującego takie usługi jak społeczne projekty energetyczne (scenariusz 3 na Rysunkach 5 i 6 poniżej), może skutkować zatrzymaniem rozwoju przy obecnym poziomie zatrudnienia i może pozwolić osiągnąć cel w postaci 80% redukcji emisji gazów cieplarnianych do 2050 r. względem poziomów z 1990 r.

Rysunek 5: Przykłady ilustracyjne — PKB Zjednoczonego Królestwa od 2008 do 2050 r.*



Rysunek 6: Przykłady ilustracyjne — emisje dwutlenku węgla Zjednoczonego Królestwa od 2008 do 2050 r.*



* Scenariusz 1 zakłada dynamiczną (5% rocznie) ekspansję w sektorze zielonej infrastruktury (tzn. w sektorze konwencjonalnym opartym na odnawialnych i niskoemisyjnych technologiach i infrastrukturze), ale brak ekspansji w sektorze zielonych usług (tzn. społeczne, w niewielkim stopniu obciążające zasoby, niskoemisyjne działania usługowe, takie jak społeczne projekty energetyczne i lokalne targi produktów spożywczych) i brak redukcji czasu pracy w całej gospodarce. Scenariusz 2 zakłada ekspansję sektora zielonej infrastruktury w towarzystwie znacznej (1,5%) redukcji rok do roku czasu pracy w całej gospodarce. Scenariusz 3 zakłada redukcję czasu pracy w bardziej realistycznym tempie (1% rocznie) i ekspansję sektora zielonej infrastruktury w towarzystwie trochę silniejszej (6%) ekspansji sektora zielonych usług.

Źródło: Jackson i Victor, 2011

Wyniki, które osiągnęli Jackson i Victor (2011), znajdują potwierdzenie w innych badaniach. Na przykład Watt (2012) twierdzi, że strategia realizacji celów w zakresie emisji przy utrzymaniu zatrudnienia wymagałaby „kombinacji radykalnych działań na rzecz przyspieszenia rozłączenia kwestii emisji i wzrostu gospodarczego (tzn. zmniejszenia ilości gazowego ekwiwalentu CO₂ emitowanego na każdą jednostkę PKB — przypis autorów) i znacznie większych redukcji średniego czasu pracy niż w ostatnich dekadach było normą”.

Powyżej przytoczone ćwiczenia modelowe/symulacyjne mają charakter mocno badawczy i/lub mechaniczny i zostały przeprowadzone w celu wskazania opcji polityki oraz kompromisów i zachęty do dalszych analiz w tym obszarze. Ogólnie istnieje kilka długofalowych perspektyw uwzględniających powiązane ze sobą zmiany w gospodarce, środowisku i wymiarze społecznym do 2050 r. Głównym ku temu powodem jest to, że zmiany te prawdopodobnie będą wynikać z kluczowych czynników, takich jak technologie transformacyjne, które zaistniawszy, mogą diametralnie zmienić sposoby produkcji i konsumpcji w społeczeństwie, w związku z czym są trudne do prognozowania. To wpisuje się w rosnącą niepewność dotyczącą przyszłego tempa i efektów procesu przejścia.

Strategie poza niskoemisyjną i efektywnie wykorzystującą zasoby gospodarką

Istnieje pogląd (Hart, 2010), według którego zrównoważona wartość dla firm i dla całego społeczeństwa jest tylko połowicznie optymalna, jeśli firmy skupią się na wewnętrznych procesach ograniczenia kosztów i ryzyka i zewnętrznych działaniach na rzecz utrzymania reputacji i wzmacnianie swojej legitymacji do działania. Zgodnie z tym poglądem w celu uzyskania wyższej zrównoważonej wartości, firmy i inni interesariusze muszą skoncentrować się na opracowaniu czystych technologii i odpowiadaniu na niezaspokojone potrzeby osób biednych (tzn. potrzeby czterech miliardów osób biednych tworzących „podstawę piramidy

gospodarczej"). Struktura zrównoważonej wartości została przedstawiona na Rysunku 7 poniżej.

Rysunek 7: Struktura zrównoważonej wartości



Źródło: Opracowanie własne autorów na podstawie: Hart, 2010.

Hart (2010) twierdzi, że bardziej innowacyjna i sprzyjająca włączeniu społecznemu forma kapitalizmu charakteryzująca się coraz szerszym stosowaniem przełomowych technologii (np. IT, nanotechnologia, rozwiązania w zakresie energii odnawialnej) oraz współpracą z interesariuszami wcześniej pomijanymi lub ignorowanymi przez przedsiębiorstwa, może pomóc wyznaczyć ścieżkę do nowego modelu gospodarki. Jednak analiza obecnego klimatu biznesowego pokazuje, że w tych kierunkach nie są czynione żadne postępy. Związki zawodowe mogą odegrać ważną rolę w odwracaniu tych bieżących trendów przez np. powiązanie kampanii na rzecz zielonych miejsc pracy z programami związkowymi wykorzystującymi umiejętności i wiedzę pracowników w celu zbadania i zaprojektowania potencjalnych sposobów transformacji branż i usług.

3. PRZEGLĄD TRENDÓW DEMOGRAFICZNYCH, W ZATRUDNIENIU I ROZWOJU UMIEJĘTNOŚCI W ODNIESIENIU DO ZAZIELENIANIA¹²

Podsumowanie wniosków

- Analiza trendów demograficznych i w zatrudnieniu pokazuje, że zazielenienie gospodarki będzie miało największy wpływ na młodych pracowników w sektorach motoryzacyjnym, chemicznym, budowlanym, energetycznym, meblowym, teleinformatycznym, tekstylnym oraz dystrybucyjno-handlowym. Wynika to z szeregu czynników obejmujących udział w emisjach gazów cieplarnianych oraz efektywność wykorzystania energii i zasobów, skutki nowych polityk środowiskowych dla zatrudnienia, udział młodych pracowników i zapotrzebowanie na zastępowanie starszych pracowników. Te sektory stanowią w przybliżeniu 1/3 łącznego rynku pracy w Europie. W ujęciu łącznym osiem wybranych sektorów będzie odpowiadać za w przybliżeniu 1/4 łącznego zapotrzebowania na pracowników (nowe miejsca pracy i zastępowanie pracowników na istniejących stanowiskach).
- Przegląd literatury sugeruje, że zbiorcze skutki dla zatrudnienia dodatkowych polityk niezbędnych do spełnienia celów energetycznych i klimatycznych do 2020 r. będą prawdopodobnie niewielkie (do 1,5% w ujęciu netto). Jednak nastąpią znaczne zmiany w samych sektorach — najwyższych relatywnych (pod względem udziału) skutków dla zatrudnienia w 27 państwach UE oczekuje się w sektorach tekstylnym, infrastruktury publicznej, meblowym (negatywne) oraz budowlanym (pozytywne), natomiast największych bezwzględnych skutków oczekuje się w sektorach budowlanym, tekstylnym, meblowym, teleinformatycznym oraz dystrybucyjno-handlowym. Oprócz wymiaru sektorowego skutki dla zatrudnienia niesione przez zazielenianie gospodarki będą się znacznie różnić w zależności od regionu, czasu i grupy zawodowej (w przypadku pracowników nisko i średnio wykwalifikowanych wpływ jest nieco większy). Pośrednie skutki dla zatrudnienia i miejsca pracy w łańcuchach wartości i dostaw mogą być dużo większe. Długofalowe skutki dla zatrudnienia wynikające z zazieleniania gospodarki będą w dużej mierze zależały od poziomów inwestycji w zielone rozwiązania.
- Dane pokazują, że związki zawodowe mogłyby przyjąć bardzo różne postawy dotyczące relacji między miejscami pracy a środowiskiem sięgające od postawy protechnologicznej zakładającej brak negatywnych skutków dla zatrudnienia wynikających z zazielenienia gospodarki do perspektywy ruchu społecznego, w ramach której związki zawodowe mogą promować alternatywne formy produkcji. Przykłady inicjatyw związków zawodowych w zakresie wyszukiwania i tworzenia zielonych miejsc pracy dla młodych pracowników analizowane w tym raporcie oraz opisane w przeglądzie sektorów dołączonym do tego raportu pokazują duże różnice w zakresie m.in. (kombinacji) przyjętych postaw, zorientowania geograficznego, skali, okresu wdrożenia, liczby zaangażowanych partnerów oraz rodzaju działań.
- Zielone umiejętności odgrywają ważną rolę w karierach młodych pracowników w sektorach tradycyjnych. Niedawno uzyskane dane pokazują, że pracownicy przeszkoleni w zakresie zielonych umiejętności osadzonych w szerszym zestawie umiejętności zawodowych są w dużo lepszej kondycji niż pracownicy przeszkoleni jedynie w zakresie niepowiązanych umiejętności zielonych. Szkolenie nakładające zielone umiejętności na podstawę złożoną z tradycyjnych umiejętności daje pracownikom więcej lepszych opcji na rynku pracy.
- W odniesieniu do rozwoju umiejętności, zazielenienie gospodarki może doprowadzić do następujących skutków opisywanych w literaturze: a) wzrost zapotrzebowania na umiejętności wysokiego poziomu, b) ulepszenie zamiast zmiany istniejącego zestawu umiejętności, c) wzrost negatywnych rozbieżności między wysoko wykwalifikowanymi i mniej

¹² Dane w tabelach (o ile nie określono inaczej) pochodzą z CEDEFOP i obejmują 33 kraje: 27 państw UE, kraje kandydujące (Chorwacja, była jugosłowiańska republika Macedonii, i Turcja) oraz Islandia, Norwegia i Szwajcaria. Definicje sektorów znajdują się w Załączniku 1.

wykwalifikowanymi pracownikami, co dopiero z czasem będzie ulegać poprawie, d) wywarcie znacznej presji dostosowania się na pracowników nisko wykwalifikowanych w sektorach wysokoemisyjnych (zwłaszcza infrastruktura publiczna, budownictwo i chemia), e) wzrost zapotrzebowania na umiejętności przekazywalne obejmujące m.in. umiejętności STEM (nauki ścisłe, technologia, inżynieria i matematyka), nabywanie różnych umiejętności, umiejętności interdyscyplinarne i inne umiejętności, takie jak nadawanie znaczenia (sense making), inteligencja społeczna, nowatorskie i adaptacyjne myślenie, kompetencje międzykulturowe, kompetencje budowane na mocy i ograniczeniach komputerowego przetwarzania informacji, znajomość nowych mediów, umiejętność tworzenia kreatywnych rozwiązań i wykorzystywania ich praktyce, zarządzanie kognitywne i wirtualna współpraca.

- Rola związków zawodowych jest szczególnie ważna w poprawie sytuacji nisko wykwalifikowanych i młodych pracowników w wybranych sektorach. Potencjał rozwoju karier niesiony przez zazielenienie w sektorach jest blisko związany z charakterem związkowych miejsc pracy, gdzie stanowiska i progresja na ścieżce kariery z jednego stanowiska na inne jest wpisana w szerszy zestaw rokowań między pracownikami a kierownictwem. Z uwagi na w pewnym stopniu przewidywalną naturę procesów dostosowania istnieje duży zakres, w którym związki zawodowe mogą współpracować z partnerami w celu ułatwienia procesu transformacji dla nisko wykwalifikowanych i młodych pracowników. Ten raport oraz towarzyszące mu opisy sektorów identyfikują więcej inicjatyw związkowych mających na celu rozwój zielonych umiejętności u młodych pracowników w porównaniu z ilością inicjatyw w zakresie wyszukiwania i tworzenia miejsc pracy.
- Przegląd literatury oraz ankieta przeprowadzona wśród organizacji członkowskich ETUC wykazały, że w obecnej chwili większość inicjatyw związkowych dotyczących zrównoważonego zatrudnienia młodych ma na celu zazielenienie istniejących miejsc pracy i/lub ogólne zwiększenie świadomości. Chociaż działania te są cenne, inicjatywy takie nie docierają do sedna sprawy, czyli do samego procesu produkcyjnego i jego wpływu na środowisko. W związku z tym potrzeba ambitnych inicjatyw związków zawodowych w konkretnych sektorach lub w konkretnych kluczowych działaniach przedsiębiorstw, które łączyłyby szkolenia i/lub wyszukiwanie i tworzenie miejsc pracy dla młodych pracowników z działaniami przekształcającymi rolę pracowników w procesach zazieleniania, badając potencjał działań zbiorowych itd., np.: projekt Lucas Aerospace, inicjatywa związku Unite w browarze Magor Brewery oraz projekt szkoleniowy DGB „Efektywność wykorzystania zasobów dla pracowników i rad zakładowych”, które pomimo tego, że nie są skierowane bezpośrednio do młodych pracowników, stanowią dobry przykład w tym względzie.

3.1. Wybór sektorów

Celem tego badania jest przedstawienie potencjału zatrudnienia i zachodzących zmian demograficznych w różnych sektorach w powiązaniu z zazielenianiem gospodarki. Dobór sektorów został przeprowadzony w oparciu o poniższe kryteria.

1. Znaczenie sektorów w zakresie udziału w emisjach gazów cieplarnianych i potencjału/implicacji dla efektywności wykorzystania energii i zasobów.
2. Skutki nowych środowiskowych polityk dla zatrudnienia (oprócz polityk już aktualnie wdrażanych) we wszystkich sektorach.
3. Udział młodych pracowników w sektorach z uwzględnieniem jego dynamiki w latach 2008-2011.
4. Stopień zapotrzebowania na zastępowanie pracowników w wyniku odchodzenia na emeryturę, migracji, śmiertelności lub zawodowej/sektorowej mobilności istniejących pracowników.

Na podstawie powyższych kryteriów do badania wybrano następujących osiem sektorów¹³:

1. Sektor motoryzacyjny;

¹³ Dokument zawierający dowody potwierdzające wybór tych ośmiu sektorów jest dostępny w ETUC.

2. Sektor chemiczny;
3. Sektor budowlany;
4. Sektor dystrybucyjno-handlowy;
5. Sektor meblowy;
6. Sektor teleinformatyczny;
7. Sektor tekstylny;
8. Sektor infrastruktury publicznej (w tym elektryczność, gaz i woda, z wyłączeniem odprowadzania ścieków).

Powyższe sektory mogą obejmować spółki publiczne, w których związki zawodowe są zwykle liczniejsze. Jednak większość firm w tych sektorach jest prywatnych. Sektory publiczne, takie jak opieka zdrowotna i edukacja, nie zostały wybrane do badania, ponieważ są one uznawane za mniej istotne (przynajmniej bezpośrednio), jeśli chodzi o np. emisje gazów cieplarnianych lub skutki nowych polityk środowiskowych dla zatrudnienia.

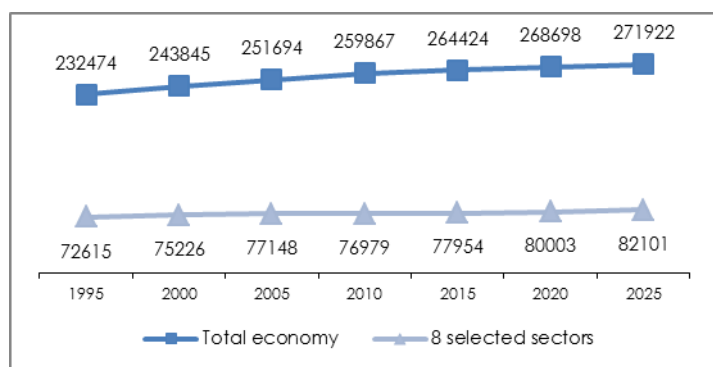
Poniżej podsumowane zostały trendy demograficzne, w zatrudnieniu oraz w rozwoju umiejętności, które są istotne we wszystkich wskazanych sektorach. W opisie tym uwzględniono wnioski płynące z literatury tematu i analiz przypadku ilustrujących działania związków w zakresie zatrudnienia i szkolenia. Trendy występujące w poszczególnych sektorach przeanalizowano w opisach tych sektorów, które towarzyszą temu raportowi jako osobne dokumenty.

3.2. Trendy demograficzne i w zatrudnieniu¹⁴

Znaczenie wybranych sektorów

Dobór sektorów jest wyważony zarówno jeśli chodzi o wielkość (duże/male) sektorów, jak i o ich charakter (produkcyjne/usługowe). Na Rysunku 8 i w Tabeli 3 poniżej pokazano, że osiem wybranych sektorów odpowiada w przybliżeniu za 1/3 całego zatrudnienia w Europie — w 2010 r. w ośmiu wybranych sektorach zatrudnionych było niemal 77 milionów pracowników w porównaniu z 260 milionami w całej gospodarce.

Rysunek 8: Dynamika zatrudnienia w wybranych sektorach i w całej gospodarce, w tysiącach osób



Źródło: Wyliczenia autorów na podstawie danych CEDEFOP

Trendy demograficzne i w zatrudnieniu

W Tabeli 4 pokazano, że większość młodych pracowników w ośmiu wybranych sektorach pracuje w handlu detalicznym, specjalistycznych działalności budowlanej, handlu hurtowym (dystrybucji), budowie budynków i w sektorze motoryzacyjnym. Jednak największy udział młodych pracowników w łącznej sile roboczej przypada na handel detaliczny, sektor tekstylny

Tabela 3: Udział pracowników zatrudnionych w wybranych sektorach jako wartości procentowe łącznego zatrudnienia w całej gospodarce

	2010	2025
Sektor tekstylny	1,4	1,1
Sektor chemiczny	1,4	1,4
Sektor motoryzacyjny	0,9	0,9
Sektor meblowy	1,4	1,3
Sektor infrastruktury publicznej	1,1	1,0
Sektor budowlany	6,8	6,9
Sektor dystrybucyjno-handlowy	14,5	15,4
Sektor teleinformatyczny	2,0	2,1
8 wybranych sektorów	29,6	30,2

Źródło: Wyliczenia autorów na podstawie danych CEDEFOP

¹⁴ Część danych w tej i innych sekcjach została opracowana przez autorów na podstawie prognoz CEDEFOP dotyczących popytu i podaży umiejętności do 2025 r. obejmujących 33 kraje: 27 państw UE, kraje kandydujące (Chorwacja, była jugosłowiańska republika Macedonii, i Turcja) oraz Islandia, Norwegia i Szwajcaria.

(z wyjątkiem sektora produktów skórzanych), sektor meblowy oraz specjalistyczną działalność budowlaną.

Tabela 4: Udział pracowników w wieku 15-24 lata w łącznym zatrudnieniu (15+) w 2011 r. według aktywności gospodarczej

Aktywność gospodarcza (NACE, wer. 2, poziom dwucyfrowy)	ŁĄCZNIE (15-24)	ŁĄCZNIE (15 i więcej)	Udział w %
Handel detaliczny, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi i motocyklami	3792,6	22 104,8	17,2%
Produkcja odzieży	297,5	2180,9	13,6%
Roboty budowlane specjalistyczne	1245,6	10 065	12,4%
Produkcja wyrobów tekstylnych	141,5	1323,8	10,7%
Produkcja mebli	149,7	1498,7	10,0%
Produkcja skór i wyrobów ze skór wyprawionych	55,8	583,7	9,6%
Produkcja pojazdów samochodowych, przyczep i naczep	310,1	3268,7	9,5%
Roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków	593,3	6289,4	9,4%
Produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	164,6	1804,9	9,1%
Produkcja komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych	148,3	1730,6	8,6%
Roboty związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej	156,3	1944,3	8,0%
Handel hurtowy, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi i motocyklami	650,7	8348,9	7,8%
Działalność usługowa w zakresie informacji	29,4	398	7,4%
Produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych	106,5	1524,3	7,0%
Dostawy elektryczności, gazu, pary i klimatyzacja	113,1	1801,4	6,3%
Działalność związana z oprogramowaniem, doradztwem w zakresie informatyki i działalności powiązane	177,4	2838,4	6,3%
Produkcja podstawowych substancji farmaceutycznych oraz leków i pozostałych wyrobów farmaceutycznych	53,3	860,2	6,2%
Pobór, uzdatnianie i dostarczanie wody	19,0	509,5	3,7%
ŁĄCZNIE — Wszystkie aktywności NACE	24 130,1	249 664,2	9,7%

Statystyki obejmują 27 państw EU plus IS, NO, TR, CH, HR (brak danych dla AD, LI, MC i SM). W przypadku wielu szczegółowych aktywności odrębne dane krajowe nie są dostępne.

Tabelę zestawiono według sporządzonej przez Eurostat klasyfikacji wybranych sektorów przedstawionej w Załączniku 1.

Źródło: Badanie siły roboczej Eurostat

W Tabeli 5 pokazano, że udział osób zatrudnionych od 2010 r. do 2025 r. w wybranych sektorach prawdopodobnie wzrośnie w wyniku prognozowanej pozytywnej dynamiki w największych z wybranych sektorów: budowlanym, dystrybucyjno-handlowym i teleinformatycznym. Największy ujemny trend w udziale osób zatrudnionych jest prognozowany w sektorach tekstylnym, natomiast sektory meblowy i infrastruktury publicznej najprawdopodobniej odnotują jedynie niewielki spadek (zob. Tabela 5). Udział osób zatrudnionych w sektorach chemicznym i motoryzacyjnym ma według prognoz pozostać na stabilnym poziomie w tym okresie.

Tabela 5: Dynamika zatrudnienia (%) i kluczowe wskaźniki zatrudnienia (w tysiącach), 2010-2025

	Dynamika zatrudnienia			Kluczowe wskaźniki zatrudnienia, w tysiącach		
	Średnia roczna stopa wzrostu bezpośredniego zatrudnienia w latach 1995-2010	Średnia roczna stopa wzrostu bezpośredniego zatrudnienia w latach 2010-2025	Średnia roczna stopa zapotrzebowania na zastępowanie odchodzących pracowników	Nowe miejsca pracy	Zapotrzebowanie na zastępowanie odchodzących pracowników	Łączne zapotrzebowanie
Sektor tekstylny	-3,14%	-0,99%	2,30%	-543	1482	939
Sektor chemiczny	-0,82%	0,12%	2,44%	68	1633	1701
Sektor motoryzacyjny	-0,15%	0,08%	2,36%	28	996	1024
Sektor meblowy	0,24%	-0,14%	2,42%	-78	1609	1531
Sektor infrastruktury publicznej	-0,72%	-0,58%	2,53%	-254	1320	1066
Sektor budowlany	0,57%	0,40%	2,40%	1048	7549	8597
Sektor dystrybucyjno-handlowy	1,19%	0,76%	2,61%	4317	17 767	22 084
Sektor teleinformatyczny	2,22%	0,68%	2,58%	536	2442	2978
8 wybranych sektorów	0,40%	0,44%	2,46%	5122	34 798	39 920
Łącznie gospodarka	0,79%	0,31%	2,77%	12 055	131 288	143 343

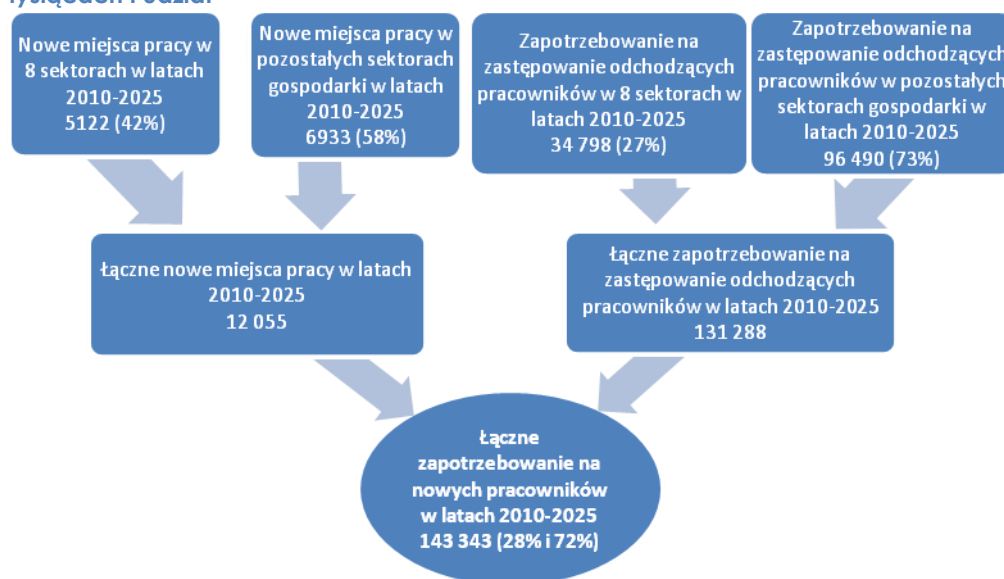
Źródło: Wyliczenia autorów na podstawie danych CEDEFOP

Jak sugerują dane bezwzględne w Tabeli 5, wśród wybranych sektorów sektory budowlany i dystrybucyjno-handlowy oraz teleinformatyczny będą głównym źródłem wzrostu zatrudnienia w latach 2010-2025. Dane pokazują, że największe trzy z wybranych sektorów — budowlany, dystrybucyjno-handlowy i teleinformatyczny — prawdopodobnie zanotują dużo większy wzrost zatrudnienia niż średnia dla całej gospodarki i prawdopodobnie utworzą około połowę nowych miejsc pracy w okresie od 2010 r. do 2025 r. (około 6 milionów z 12 milionów wszystkich nowych miejsc pracy). Zapotrzebowanie na zastępowanie odchodzących pracowników w

tych sektorach będzie nie bardziej intensywne niż średnia dla całej gospodarki, ale prognozuje się, że w tym okresie będzie stanowić około 1/5 całego zapotrzebowania na zastępstwo (około 28 milionów ze 131 milionów miejsc pracy, na których zastępowani będą pracownicy). W wyniku tego łączne zapotrzebowanie na pracowników (nowe miejsca pracy plus zapotrzebowanie na zastępowanie odchodzących pracowników) w tych trzech sektorach prawdopodobnie będzie stanowić niemal jedną czwartą tej wartości dla całej gospodarki (około 33,7 miliona z 143,3 miliona potrzebnych miejsc pracy).

Dane z Tabeli 5 zostały przedstawione na Rysunku 9, który pokazuje, że osiem wybranych sektorów będzie łącznie odpowiadać za około 40% łącznych nowych miejsc pracy, 27% łącznego zapotrzebowania na zastępowanie odchodzących pracowników i 28% łącznego zapotrzebowania na pracowników.

Rysunek 9: Łączne zapotrzebowanie na pracowników w wybranych sektorach w latach 2010-2025, w tysiącach i udział



Źródło: Wyliczenia autorów na podstawie danych CEDEFOP

Skutki zazielenienia dla zatrudnienia

Ogólnie prognozuje się, że polityki wymagane do realizacji unijnych celów 20-20-20 będą miały niewielki wpływ na ogólny poziom zatrudnienia. Większość badań wskazuje skromne pozytywne efekty dla zatrudnienia, rosnącego o około 1%-1,5% (wartość netto) do 2020 r., a wyniki z modeli prognozowania pokazują, że na poziomie zbiorczym polityki w niewielkim stopniu wpływają na łączne poziomy zatrudnienia (Cambridge Econometrics et al, 2011).

Najnowsze prognozy scenariuszowe, analizujące wyłącznie wpływ dodatkowych polityk niezbędnych do osiągnięcia celów energetycznych i klimatycznych, przewidują utworzenie dodatkowych 250 000 miejsc pracy w UE do 2020 r. w wyniku polityk niskoemisyjnych, czyli wzrost o 0,16% w porównaniu z dotychczasowym przypadkiem postępowania (CEDEFOP, 2013). Ponieważ niskoemisyjne branże zwykle wymagają relatywnie większej liczby pracowników na jednostkę produkcji, wzrost liczby miejsc pracy związany z przejściem do gospodarki niskoemisyjnej równoważy straty miejsc pracy w sektorach zmniejszających się, zapewniając w rozliczeniu niewielki pozytywny efekt dla zatrudnienia.

Jak wynika z Tabeli 6, skutki dla zatrudnienia niesione przez nowe polityki wymagane w celu realizacji unijnych celów 20-20-20 będą różniły się w zależności od sektora. Niedawne prognozy makroekonomiczne (Cambridge Econometrics et al, 2011) pokazują, że największe relatywne

(jeśli chodzi o udziały) negatywne skutki dla zatrudnienia w 27 państwach UE są oczekiwane w sektorach tekstylnym, infrastruktury publicznej, meblowym, a największe relatywne pozytywne skutki dla zatrudnienia są oczekiwane w sektorze budowlanym. Największa zmiana poziomu zatrudnienia (pozytywna lub negatywna) nastąpi w sektorach budowlanym, tekstylnym, meblowym, teleinformatycznym oraz dystrybucyjno-handlowym.

Tabela 6: Bezwzględny wpływ nowych polityk w sprawie zmian klimatycznych na zatrudnienie w 27 państwach UE z prognozowanymi maksymalnymi i minimalnymi różnicami (w tysiącach i %) względem scenariusza bazowego w latach 2009-2020*

Sektor	Min.		Maks.	
	W tysiącach	%	W tysiącach	%
Sektor motoryzacyjny	4,2	0,18	23,7	1,02
Sektor chemiczny	-53,4	-1,58	36,3	1,07
Sektor budowlany	-291,4	-1,93	413,2	2,74
Sektor dystrybucyjno-handlowy	-95,2	-0,27	30	0,09
Sektor infrastruktury publicznej	-44,9	-3,18	-11,1	-0,79
Sektor meblowy	-112,4	-4,28	10,8	0,41
Sektor teleinformatyczny	-103	-2,5	18	0,4
Sektor tekstylny	-171,8	-7,20	15,1	0,63
8 wybranych sektorów	-867,9	-1,3	536	0,8

* Na podstawie klasyfikacji NACE wer 1.1, dane poziomu dwucyfrowego. Scenariusz bazowy na podstawie prognozy PRIMES 2009. PRIMES to ogólnoeuropejski model energetyczny stosowany do prognozowania, opracowywania scenariuszy i analiz wpływu polityk do 2030 r.; zob. Komisja Europejska (2010). Scenariusz bazowy już obejmuje dużo z istniejącej polityki środowiskowej i wszelkie powiązane zmiany na rynku pracy, do których prowadzi (uwzględnia około połowę redukcji emisji CO₂ od 1990 r. wymaganą do spełnienia 20-procentowego celu w zakresie emisji). Scenariusze minimum i maksimum obejmują efekty nowych polityk środowiskowych zamiast ogólnych efektów wszystkich działań w obszarze ochrony środowiska. Scenariusze minimum i/lub maksimum mogą różnić się w poszczególnych sektorach. Więcej szczegółów można znaleźć z przywołanym badaniu.

Źródło: Opracowanie własne autorów na podstawie: Cambridge Econometrics et al (2011)

Skutki dla zatrudnienia niesione przez nowe polityki wymagane w celu realizacji unijnych celów 20-20-20 mogą różnić się w zależności od kraju i regionu. Szacuje się, że naciski na dostosowanie wynikające z zazieleniania będą pojawiały się głównie w sektorze wysokoemisyjnym¹⁵. Według niedawnego badania istnieją znaczne różnice między państwami członkowskimi UE w udziale pracowników zatrudnionych w sektorze wysokoemisyjnym osiągające ponad 52% wśród nowych członków (10 państw UE) w porównaniu z niewiele ponad 40% wśród 15 starych państw członkowskich (Komisja Europejska — ILO, 2011a). Jeśli wziąć pod uwagę jedynie 15 pierwszych branż pod względem wielkości emisji (ponieważ traktowane zbiorczo jako sektor wysokoemisyjny odpowiadają za około 95% łącznych emisji CO₂ i około 85% wszystkich emisji generowanych przez produkcję), różnica między starą Piętnastką a nową Dziesiątką państw członkowskich jest jeszcze większa — ponad 1/5 wszystkich pracowników w państwach nowej Unii pracuje w 15 pierwszych branżach pod względem wielkości emisji, czyli ponad dwa razy więcej niż w państwa starej Unii (9,5%).

Długofalowe efekty na zatrudnienie wynikające z zazieleniania gospodarki będą w dużej mierze zależały od poziomów inwestycji. Według Cambridge Econometrics et al (2011) po okresie do 2020 r. ilość trwale wygenerowanych miejsc pracy może być niestabilna, chyba że początkowe poziomy inwestycji zostaną utrzymane lub prowadzone będą nowe inwestycje. Z pewnością wystąpi popyt na miejsca pracy, gdzie pracownicy będą utrzymywani i zastępowani, ale będzie on dużo mniejszy niż popyt na nowe miejsca pracy stymulowany w okresach intensywnych inwestycji. W tych sektorach, w których prowadzi się duże inwestycje, mogą występować specjalistyczne podsektory, w których mogą pojawiać się niekorzystne efekty (np. węgiel, produkcja benzyny i oleju napędowego, nawozy, wapno, aluminium i transport drogowy towarów).

Długofalowe skutki dla zatrudnienia netto zazieleniania gospodarki będą zależały nie tylko od skali i intensywności inwestycji, ale także od innych czynników, takich jak ucieczka emisji, ceny emisji i energii. Ogólne skutki dla zatrudnienia „netto” to suma skutków bezpośrednich i

¹⁵ Sektor wysokoemisyjny obejmuje wszystkie wysokoemisyjne branże lokujące się powyżej mediany pod względem emisji gazów cieplarnianych (Komisja Europejska — ILO, 2011a).

pośrednich (tj. zmian ilości miejsc pracy w łańcuchach wartości i dostaw). Pośrednie skutki dla zatrudnienia są trudne do pomiaru i wymagają złożonych modeli ekonometrycznych. Jednak trudność w pomiarze nie oznacza, że skutki pośrednie, a tym samym skutki dla zatrudnienia netto, można ignorować.

W Tabeli 7 pokazano cztery różne scenariusze bezpośrednich i pośrednich skutków dla zatrudnienia wynikających z polityk klimatycznych: utrata miejsc pracy (scenariusz A), zielone miejsca pracy i niższa produktywność (scenariusz B), utrata brudnych miejsc pracy (scenariusz C) i zielony rozwój (scenariusz D). W Tabeli tej pokazano, że pośrednie skutki mogą odgrywać bardzo ważną rolę w scenariuszach A i B. Z drugiej strony, jeśli chodzi o scenariusze C i D, negatywne pośrednie skutki mogą mieć nikłe znaczenie, w związku z czym można je zignorować. Jednak zwłaszcza w krótkim terminie i przy założeniu wysokich celów redukcji emisji, ceny energii prawdopodobnie znacznie wzrosną, niosąc ze sobą ważny pośredni skutek negatywny dla poziomu zatrudnienia.

Tabela 7: Bezpośrednie i pośrednie skutki dla zatrudnienia wynikające z polityk klimatycznych — różne scenariusze

	Głównie negatywne skutki bezpośrednie	Głównie pozytywne skutki bezpośrednie
Głównie negatywne skutki pośrednie	<p>A. „Utrata miejsc pracy”</p> <ul style="list-style-type: none"> • zielona energia o wyższym koszcie • wyższa cena emisji (paliwa kopalne) • ucieczki emisji • silny spadek tradycyjnej „brudnej” produkcji • niewystarczająca ilość nowych niskoemisyjnych lub zielonych inicjatyw • niższy PKB i realny dochód; • negatywne sprzężenie zwrotne 	<p>B. „Zielone miejsca pracy, ale niższa produktywność”</p> <ul style="list-style-type: none"> • brak dużych ucieczek emisji • bezpośrednie utraty miejsc pracy umiarkowane • wzrost znaczenia energii odnawialnej • wzrost liczby niskoemisyjnych miejsc pracy • niższy realny dochód i negatywne skutki pośrednie • niższa produktywność • ogólne skutki dla zatrudnienia to suma głównie pozytywnych skutków bezpośrednich i negatywnych skutków pośrednich
Głównie pozytywne skutki pośrednie	<p>C. „Utrata brudnych miejsc pracy”</p> <ul style="list-style-type: none"> • bezpośrednie utraty miejsc pracy („brudna” produkcja) • ucieczki emisji • pewien — ale niewysoki — wzrost znaczenia energii odnawialnej i ilości niskoemisyjnych miejsc pracy • pozytywne skutki pośrednie poprzez wyższą produktywność kompensującą negatywne skutki wyższych kosztów energii dla realnego dochodu 	<p>D. „Zielony rozwój”</p> <ul style="list-style-type: none"> • nowa efektywna zielona lub niskoemisyjna produkcja energii • brak dużych ucieczek emisji • nowe działania produkcyjne w sektorze przemysłowym (efektywna energetycznie technologia; bardziej zielona produkcja w tradycyjnych sektorach), pełna kompensacja utraty miejsc pracy w „brudnej” produkcji • większa lub przynajmniej nie mniejsza produktywność; brak negatywnych skutków dla PKB, realnego dochodu i długoterminowego zatrudnienia (w porównaniu z dotychczasowym przypadkiem postępowania)

Źródło: Opracowanie własne autorów na podstawie: EMCO, 2010.

Implikacje i obszary działania dla związków zawodowych

Ważne jest rozważenie implikacji omówionych powyżej trendów w zatrudnieniu dla polityk i strategii związków zawodowych. Implikacje te mogą się bardzo różnić i będą zależą od postawy przyjętej przez poszczególne związki zawodowe w odniesieniu do stosunku między miejscami pracy a środowiskiem. Rätzhel i Uzzell (2011) wskazują cztery powtarzające się „postawy”, jakie związki zawodowe przyjmują lub mogą przyjąć w tym obszarze (Tabela 8). Mogą one sięgać od postawy protechnologicznej zakładającej brak negatywnych skutków dla zatrudnienia wynikających z zazielenienia gospodarki do perspektywy ruchu społecznego, w ramach której związki zawodowe mogą promować alternatywne formy produkcji. Te postawy wzajemnie się nie wykluczają. Elementy kilku postaw można stosować w tym samym czasie. Określone postawy i ich elementy przyjmowane przez poszczególne związki zawodowe zależą od historii związku i członków związków zawodowych, których opracowują strategie i polityki związków.

Tabela 8: Postawy związków zawodowych ilustrujące sposób postrzegania przez nie stosunku między miejscami pracy a środowiskiem

<p>Wiara w technologię</p>	<p>Ta postawa zakłada, że ochrona środowiska nie stanowi zagrożenia dla pracowników, ponieważ zielone inicjatywy wygenerują nowe miejsca pracy, oraz że gospodarka niskoemisyjna może powstać w wyniku rozwoju gospodarczego. Powyższe rozumie się jako rozwój gospodarczy spełniający dwa bliźniacze cele ochrony przemysłu poprzez modernizację i ochrony środowiska poprzez mniejsze emisje. Ta postawa nie uwzględnia społecznych aspektów pracy (np. możliwości ograniczenia zapotrzebowania na pracę w wyniku większej efektywności pracy zapewnianej przez technologię).</p>
<p>Przemiany społeczne</p>	<p>Ta perspektywa sugeruje, że zmiana środowiska i zmiana społeczna muszą postępować równolegle. Rozmówcy Rätzhel/Uzzella wyznający ten pogląd podkreślali bliski związek między zawodem i osobistą tożsamością, przykład: istnieją silne społecznie postrzegane różnice między pracą manualną a biurową czy rolami żeńskimi i męskimi; zmiana w zawodach może zagrozić poczuciu tożsamości związanemu z takimi poszczególnymi rolami. Badacze sugerują, że należy ten aspekt wziąć pod uwagę w programach szkolenia do pracy na „zielonych stanowiskach”, które muszą przedstawiać pracę jako upodmiotawiającą i interesującą, aby odnieść sukces. Uznawanie branży chemicznej lub węglowej jako „brudne” może alienować ich pracowników z działań związanych ze zmianami klimatycznymi poprzez podważanie ich poczucia tożsamości i dumy z pracy.</p>
<p>Wspólne interesy</p>	<p>To argument za tym, że związkowcy powinni się w pełni zaangażować w dialog z pracownikami i wypracować wspólną wizję spełniającą krótkoterminowe potrzeby pracowników. Te interesy mogą służyć do opracowania polityki obustronnie korzystnych, które ograniczają konflikty między ochroną miejsc pracy a ochroną środowiska. Na przykład jeden związek zawodowy pracowników transportu zachęca członków-kierowców ciężarówek do spędzania mniej czasu na drodze, aby umożliwić większy transport towarów drogą kolejową lub wodną (przy zapewnieniu, że dany ładunek zawsze jest transportowany ciężarówką przynajmniej przez część trasy, jaką pokonuje), co pozwoliłoby kierowcom spędzać więcej czasu z rodziną i stworzyłoby bardziej zrównoważony system transportu.</p>
<p>Ruch społeczny</p>	<p>Ta perspektywa polega na przekonaniu, że inicjatywy środowiskowe powinny wiązać się z szerszymi względami społecznymi, takimi jak bezpieczeństwo i higiena pracy, a nawet demokracja. W rozumieniu tej postawy związki zawodowe są ruchami społecznymi, które nie tylko chronią swoich pracowników, ale także warunki życia i pracy całego społeczeństwa. W ramach tej postawy związki mogą na przykład odgrywać rolę w poprawie ogólnej kondycji ludzi poprzez zapewnianie zdrowszego środowiska lub kwestionowanie zastanych form produkcji i opracowywanie alternatyw dla nich.</p>

Źródło: Opracowanie własne autorów na podstawie: Rätzhel and Uzzell, 2011.

Przegląd literatury, podobnie jak w przypadku ankiety przeprowadzonej wśród organizacji członkowskich ETUC (zob. rozdział 4, sekcja 4.3), podaje jedynie kilka przykładów inicjatyw związków zawodowych mających na celu tworzenie i wyszukiwanie miejsc pracy dla młodych pracowników w związku ze zrównoważonym rozwojem. Potwierdzają to inne badania. Na przykład badania przeprowadzone przez Departament Badań Rynku Pracy na zlecenie Kongresu Związków Zawodowych (TUC) w 2009 r. (1300 respondentów)¹⁶ i 2012 r. (1200 respondentów)¹⁷ pokazały, że jedynie 7% respondentów stwierdziło, że ich pracodawca tworzy jakiegokolwiek „zielone” nowe miejsca pracy. Chociaż to pytanie nie dotyczyło konkretnie wyszukiwania i tworzenia miejsc pracy dla młodych pracowników, niski udział pracodawców tworzących nowe zielone miejsca pracy wskazuje na ograniczone możliwości w tym obszarze.

Istniejące inicjatywy związkowe mające na celu wyszukiwanie i tworzenie zrównoważonych miejsc pracy dla młodych pracowników różnią się znacznie w zakresie m.in. skali i ambicji, postawy, w jaką się wpisują, oraz partnerów, jakich angażują. Niedawna inicjatywa podjęta przez Włoską Powszechną Konfederację Pracy (CGIL) mająca na celu uruchomienie programu „Piano del Lavoro” (zob. Ramka 1 poniżej) to przykład ambitnego i autonomicznego działania związkowego w celu zainicjowania ruchu społecznego w obszarze zazieleniania branż, który w sprzyjających okolicznościach pozwoliłby stworzyć znaczną ilość zrównoważonych miejsc pracy.

Ramka 1: Program „Plan for Jobs” Włoskiej Powszechnej Konfederacji Pracy

¹⁶Informacje dotyczące ankiety z 2009 r. dostępne pod adresem: <http://www.lrd.org.uk/issue.php?pageid=45&issueid=1319>.

¹⁷Informacje dotyczące ankiety z 2012 r. dostępne pod adresem: <http://www.lrd.org.uk/issue.php?pageid=45&issueid=1529>.

26 stycznia 2013 r. Włoska Powszechna Konfederacja Pracy (CGIL) rozpoczęła program „Piano del Lavoro” jako nadzwyczajną odpowiedź na bardzo trudne warunki gospodarcze i społeczne panujące we Włoszech w 2013 r. Głównym argumentem za wprowadzeniem i wdrożeniem tego programu było to, że rozwój niosący ze sobą nowe miejsca pracy jest jedynym wyjściem z kryzysu, procesu deindustrializacji i efektów utraty miejsc pracy w branży turystycznej w kraju. Poprzez tę inicjatywę CGIL zdecydowała się wyjść poza tradycyjne granice reprezentacji i działania polityczne, przeprowadzając konsultacje z całą organizacją i pracownikami w sprawie możliwości wsparcia projektu w interesie całego kraju, a nie tylko rynku pracy (tzn. program ma na celu zmianę modelu rozwoju i umożliwienie znalezienia drogi wyjścia z kryzysu).

Ten program ma na celu tworzenie nowych zrównoważonych miejsc pracy dla młodych osób zwłaszcza w regionach południowych, również w celu ochrony istniejących miejsc pracy w bardziej tradycyjnych sektorach. Program realizowany jest wg założenia, że wszystkie miejsca pracy — nowe i istniejące — muszą być godne: oparte na umowie, opłacane i objęte powszechnymi oświatami i szkoleniami. Nacisk położony jest na nowe miejsca pracy powiązane z różnymi zrównoważonymi działaniami obejmującymi: złożone utrzymanie terytorium i uwytłumienie spuścizny kulturowej, gospodarkę opartą na wiedzy oraz innowacyjność i zrównoważoność sieci infrastrukturalnych (budownictwo, energia, transport itp.).

Program wymienia szereg obszarów, w których konieczna jest pilna interwencja i utworzenie nowych miejsc pracy: hydrologiczna reorganizacja terytorium; nieinwazyjne rolnictwo zgodne ze środowiskiem naturalnym; działania zapobiegające trzęsieniom ziemi w celu zabezpieczenia zabytkowych budynków; wdrożenie zabezpieczeń w budynkach szkół; nieinwazyjne budownictwo związane z procesami miejskiej regeneracji i oszczędności energii; tworzenie centrów zakupowych, nowe struktury konsumpcji i waloryzacji miast; oszczędność energii i redukcja kosztów energii dzięki wykorzystaniu odnawialnych źródeł; „inteligentne” sieci do zarządzania przepływami energii elektrycznej; ochrona środowiska i odzyskiwanie zanieczyszczonych obszarów; lokalny transport publiczny, infrastruktura dla logistyki.

Program ma być wdrażany w latach 2013-2015. Obejmuje on również nadzwyczajny plan bezpośredniego tworzenia miejsc pracy, którego realizacja powinna rozpocząć się natychmiast. Plan ten zakłada natychmiastową implementację następujących elementów: odzyskiwanie terytorium obejmujące zatrudnianie młodych i wykwalifikowanych osób; specjalne konkursowe egzaminy w procesie zatrudniania młodych osób w administracji publicznej; ponowne unifikowanie i zwiększenie funduszy na zwolnienia podatkowe z tytułu zatrudnienia młodych osób i kobiet pod warunkiem stałej umowy o pracę; stworzenie nadzwyczajnego planu zatrudniania młodych osób poprzez zatrudnianie lub interwencje publiczne.

Łączne zasoby niezbędne do implementacji tego planu wynoszą średnio około 50 miliardów euro w trzyletnim okresie 2013-2015, w tym 15-20 miliardów euro na programy planu nadzwyczajnego bezpośredniego tworzenia miejsc pracy. Ocena ex ante wpływu programu stwierdza, że w porównaniu ze scenariuszem podstawowym (brak nowych polityk) program może wygenerować w latach 2013-2015 +2,9% nowych miejsc pracy i zmniejszyć stopę bezrobocia o 7%. Szacunki ekonometryczne przeprowadzone specjalnie dla programu „Piano del Lavoro” przez Europejskie Centrum Badań (CER) wyliczają możliwość utworzenia ponad 1 miliona miejsc pracy w ciągu 3 lat, z czego około 40% miejsc pracy przeznaczonych byłoby dla młodych osób w wieku 15-29 lat. Jednak jeszcze niemożliwe jest zmierzenie rzeczywistych efektów tej inicjatywy, ponieważ została ona rozpoczęta bardzo niedawno — a uruchomienie poszczególnych programów i mierzenie ich wyników na wszystkich lokalnych poziomach wymaga sporo czasu.

Treść programu „Piano del Lavoro” jest otwarta do dyskusji, a lokalne struktury CGIL i jej federacje na każdym poziomie mogą zgłaszać swoje propozycje do niej. CGIL zaangażuje również inne organizacje związkowe, pracodawców, podmioty polityczne i instytucjonalne, organizacje pozarządowe i uniwersytety zarówno w fazie programowania, jak i wdrażania programu na poziomie lokalnym. Lokalne programy „Piano del Lavoro” są opracowywane przez regionalne i lokalne konfederacje CGIL i mają prowadzić do konkretnych rokowań w tej sprawie z władzami (na poziomie regionalnym, prowincji lub miasta).

Niedawne zmiany związane z tym programem znacznie poprawiły dialog wewnętrzny między związkami i między związkami a pracownikami w niektórych pilnych kwestiach (np. świadczeń dla osób bezrobotnych). Jednak aby zagwarantować skuteczne wdrożenie tego programu, potrzebne są silne polityczne działania oraz radykalna zmiana polityk gospodarczych. Tworzenie miejsc pracy będzie możliwe, jeśli rząd przejdzie od programów oszczędnościowych do inwestycyjnych (zarówno w sferze publicznej, jak i prywatnej). Jednak ogólny sukces tej propozycji w tym i innych krajowych kontekstach zależy od rzeczywistej popartej umowami siły i od rzeczywistych dostępnych zasobów (w tym unijnych i międzynarodowych), a także od zdolności partnerów społecznych i aktorów politycznych do dołączenia do dialogu i wspólnego planowania.

Źródła: CGIL (2013), dodatkowe informacje udostępnione przez CGIL.

Istnieją także inicjatywy związków zawodowych, które są jeszcze bardziej ambitne w zakresie działań i mają na celu nie tylko wyszukiwanie i tworzenie nowych miejsc pracy dla młodych pracowników, ale także m.in. umożliwianie rozwijania zielonych umiejętności, stosowne poradnictwo oraz angażowanie się w złożone działania w zakresie zwiększania świadomości, takie jak szkolenie „zielonych ambasadorów”. Jednak to obszerne portfolio działań byłoby niemożliwe bez szerokiego sojuszu różnych interesariuszy, z których każdy silnie wspiera ten sam cel inicjatywy. Jak twierdzą Rätzel i Uzzell (2013), „w wyniku połączenia ochrony pracowników

z ochroną środowiska naturalnego związki zawodowe muszą budować sojusze z ruchami środowiskowymi". Tę myśl można rozwinąć o stwierdzenie, że w celu zapewnienia efektywności takich sojuszków, muszą rozciągać się one poza jedynie przedstawicieli sfery pracy i środowiska. Dobrym przykładem takiego sojuszu jest program Green Skills Partnership for London (zob. Ramka 2 poniżej) próbujący połączyć kilka postaw.

Ramka 2: Green Skills Partnership for London

Program Green Skills Partnership for London (GSPL) obejmuje związki zawodowe, pracodawców, podmioty edukacyjne, przedstawicieli społeczności, Radę Umiejętności Sektorowych (Asset, Summit i Construction), biura pośrednictwa pracy Job Centre Plus i rady gmin londyńskich London Borough Council. Program został stworzony jako model w celu poprawy powiązań, budowania partnerstwa i realizacji szkoleń w zakresie zrównoważonego rozwoju i tworzenia możliwości zatrudnienia. Program ten ewoluował przez 18 miesięcy od pierwszych eksperymentów we Wschodnim Londynie do pomyślnie zrealizowanego programu pilotażowego w Południowym Londynie, oraz do szerokiego partnerstwa na rzecz całego miasta. Jego inspiracją był realizowany na zachodnim wybrzeżu USA model „Apollo Alliance”, o którym informować w Zjednoczonym Królestwie miały Institute of Public Policy Research (IPPR) oraz inne organizacje, w tym Kongres Związków Zawodowych (TUC).

Główne cele programu GSPL to współpraca i innowacyjność wokół zasad zrównoważonego rozwoju w ramach rozwoju oddolnego, tworzenia lokalnych miejsc pracy, praktyk zawodowych/pośrednictwa pracy/przyuczania do zawodu w ramach zrównoważoności środowiskowej, a także inicjatywy klimatyczne i niskoemisyjne. Ponadto projekt chce w innowacyjny sposób angażować społeczności, również te najbardziej narażone i pokrzywdzone w celu rozwiązania problemów ubóstwa paliwowego, zmian klimatycznych i budowania zrównoważonych społeczności, promując świadomość kwestii środowiskowych umożliwiającą pracodawcom, rodzinom i społecznościom wyrażać swoje potrzeby, samemu organizować inicjatywy lub uczestniczyć w nich i zwiększać potencjał zatrudnienia. Projekt chce także zapewniać poradnictwo świadome kwestii środowiskowych, aktualne i rzeczowe dotyczące kariery zawodowej i szkoleń, zwłaszcza na rynkach renowacji, domowej energii, odpadów oraz energii i nowych eko-umiejętności. Program ten zapewnia szkolenia przygotowawcze, zwiększa świadomość kwestii środowiskowych i rozwijania umiejętności członków lokalnych społeczności, tworzy miejsca pracy, zapewnia pośrednictwo pracy i, gdzie to możliwe, staże i praktyki zawodowe dla licznej rzeszy młodych ludzi.

Do tej pory program ten przyniósł liczne owoce swojego działania, np. 40 społecznościowych Liderów Dyskusji zostało przeszkolonych (na 3 kursach) w 2 gminach, zorganizowane zostały 2 społecznościowe kursy uświadamiające, 14 osób zostało zapisanych na kurs przygotowania do nauczania w sektorze ustawicznego kształcenia. Kolejne 6 osób uczestniczy w płatnych szkoleniach w niepełnym wymiarze godzin jako „zieloni ambasadorzy” w Lewisham College i związku zawodowym UCATT w branży budowlanej. Przeprowadzona została rekrutacja na szkolenia z „zielonych umiejętności” poświęcone tematami gromadzenia i wykorzystywania deszczówki, fotowoltaiki, wewnętrznego i zewnętrznego ocieplania ścian szczelinowych itp. Kluczowy partner, organizacja Environmental Regeneration Charity (Groundwork), zapewnił możliwości przedzatrudnieniowe w ogrodnictwie, gospodarce odpadami i sektorach modernizacyjnych w Południowym Londynie z perspektywą utworzenia kolejnych 60 zielonych i niskoemisyjnych miejsc pracy. W podobny sposób wynegocjowano gwarancję miejsc pracy, pośrednictwa pracy i praktyk zawodowych w 3 kolejnych londyńskich gminach w projekcie Beonsite/Lendlease.

Między bieżącymi celami projektu przewidziane są dalsze działania. Na przykład praca z lokalnymi radami w celu uzyskania pustostanów, wyremontowania i wyposażenia ich i oddania do użytku w celu wykorzystania lokalnych pracowników i umiejętności oraz zapewnienia możliwości szkolenia dla praktykantów i innych osób szukających doświadczenia w budownictwie.

Źródła: Union Learn SERTUC; Green Skills Partnership for London (2012); dodatkowe informacje dostarczone przez SERTUC.

Według niedawnego badania nad zewnętrznymi warunkami wpływającymi na zrównoważone praktyki i zachowania w miejscu pracy (West University of Timisoara, 2012), jednym z makrostrukturalnych czynników stanowiących barierę dla inicjatyw w zakresie zrównoważonych działań w miejscu pracy jest brak metod oceny wydajności środowiskowej. Ten czynnik może utrudniać promowanie zrównoważonego rozwoju w miejscu pracy i tym samym tworzenie zielonych miejsc pracy dla młodych osób. Niedawna inicjatywa Konfederacji Związków Zawodowych (Confederation of Vocational Unions) w Norwegii (YS, zob. Ramka 3 poniżej) stanowiła konkretną próbę m.in. opracowania modelu pomiaru tworzenia zielonej wartości, co umożliwiłoby systematyczne podejmowanie działań w zakresie tworzenia zielonych miejsc pracy.

Ramka 3: Konfederacja Związków Zawodowych w Norwegii promuje zielone miejsca pracy

Konfederacja Związków Zawodowych w Norwegii (YS), razem z organizacją World Wildlife Fund Norway (WWF-Norway) wdrożyła projekt „A Green Economy in Norway: What Is It and How to Get There?” (Zielona gospodarka w Norwegii: czym jest i jak ją osiągnąć?). Grupa referencyjna w projekcie obejmuje organizacje YS, WWF-Norway,

Grid-Arendal (centrum współpracujące z Program Narodów Zjednoczonych ds. Ochrony Środowiska (UNEP)) i jedną wewnętrzną grupę referencyjną. Projekt jest finansowany przez YS i norweskie Ministerstwo Środowiska. Główne cele projektu to: (1) sprecyzowanie terminologii związanej z zieloną gospodarką, (2) ocena statusu zielonej gospodarki w Norwegii, (3) opracowanie modelu pozwalającego na prowadzenie systematycznych działań na rzecz zazieleniania gospodarki. Głównym rezultatem tego projektu był uproszczony model typu „wkład-proces-wyniki” (input-process-output, IPO) tworzenia zielonej wartości, który poddano testom w sektorze opieki zdrowotnej w Norwegii. Opracowany model pomaga oceniać i dalej promować zielony kierunek działań organizacji poprzez pomiar i poprawę statusu szeregu kluczowych parametrów związanych z tworzeniem zielonej wartości.

Po sfinalizowaniu tego projektu związek YS będzie dalej dążył do przekształcenia zielonej wiedzy w wymierne praktyki — w tym celu opracował program „Greener Jobs Programme” (Program zielonych miejsc pracy) oparty na wcześniej opracowanym modelu IPO. Ten program obejmuje następujące elementy: wprowadzenie dla przedstawicieli związków zawodowych i osób odpowiedzialnych za kluczowe zasoby dotyczące zielonej gospodarki; wspólne badanie w celu oceny stopnia rzeczywistego zazielenienia branży, przedsiębiorstwa lub organizacji (przez użycie modelu IPO stworzonego w poprzednim projekcie); badanie potencjału zazielenienia miejsca pracy; wspólne przygotowanie pierwszego „podręcznika zazieleniania miejsc pracy” dla określonej branży lub organizacji. Program zapewnia uczestnikom szkolenie i rozwój umiejętności, jasny środowiskowy profil i widoczność dla innych powiązań i partnerów oraz narzędzie do stymulowania motywacji i zaangażowania w branży lub organizacji. Program skupia się bardziej na tym, jak uczynić istniejące miejsca pracy bardziej zielonymi niż na tworzeniu nowych miejsc pracy.

Przed związkiem YS stoją wyzwania w promowaniu programu „Greener Jobs Programme” z uwagi na to, że kwestie te w wielu organizacjach wciąż uznawane są za nowe i przez to traktowane przez potencjalnych uczestników jako dodatkowe zadania lub uznawane za trudne w realizacji z powodu braku czasu/zrozumienia projektu. Pomimo tych trudności związek YS nieustannie szuka kandydatów szczerze zainteresowanych projektem, dąży do zawierania stosownych umów z pracodawcami i prowadzi projekty pilotażowe. Obecnie przedstawiciele Komitetów ds. Młodych i Zrównoważonego Rozwoju w związku YS prowadzą dwa projekty pilotażowe w sektorze publicznym (władze miejskie) związane z opieką domową i leśnictwem.

Źródło: Kristoffersen, G. (2013).

Jak pokazuje przegląd sektorów (zob. osobne dokumenty dołączone do tego raportu), zazielenianie branż może prowadzić do radykalnych zmian modeli produkcji, dystrybucji i konsumpcji w tych branżach i między nimi. Związki mogą odgrywać znaczącą rolę zarówno w prognozowaniu tych zmian, jak i w zarządzaniu nimi. Ważnym przykładem zbiorowych działań związkowych w oddolnym przekształcaniu danej branży jest projekt Lucas Aerospace (zob. Ramka 4 poniżej). Pomimo tego, że projekt ten nie został ostatecznie zakończony pomyślnie, pokazuje on, że siła związków zawodowych leży w zbiorowych działaniach nawet w tak trudnych przypadkach, jak transformacja produkcji.

Ramka 4: Projekt Lucas Aerospace

Projekt Lucas Aerospace to przykładowy przypadek ruchu pracowniczego prowadzonego przez reprezentantów związku walczących o przekształcenie produkcji w kierunku użyteczności społecznej i środowiskowej. W latach 70. brytyjski rząd ogłosił cięcia budżetu obronnego, a rząd Partii Pracy poparł „konsolidację” przemysłu wojskowego w Zjednoczonym Królestwie. Z powodu tych nowych rządowych wytycznych 13 000 pracowników firmy Lucas Aerospace (produkującej systemy lotnicze, często o znaczeniu obronnym) czekałoby zwolnienie z pracy w 17 zakładach firmy.

Zamiast walczyć o utrzymanie miejsc pracy związanych z przemysłem obronnym, przedstawiciele związku skorzystali z pomocy i doświadczenia pracowników firmy Lucas Aerospace. Przeprowadzili oni ankietę dotyczącą potencjału majątku trwałego oraz zakresu umiejętności pracowników.

We wszystkich zakładach zorganizowano program zgłaszania „super-propozycji”, w ramach którego każdy mógł zaproponować projekt, który chciałby wykonać. Ostatecznie program ten pozwolił zebrać 150 społecznie i środowiskowo zorientowanych pomysłów produkcyjnych, takich jak wytwarzanie pomocy medycznych, nowych systemów transportu oraz kilku technologii w zakresie energii odnawialnych itp. Ta strategia została zasadniczo oparta na uzupełniających się umiejętnościach i kompetencjach pracowników, inżynierów i przedstawicieli związkowych. Jednym z powodów umożliwiających zaangażowanie pracowników i inżynierów w tym procesie był sukces przedstawicieli związku, jaki odnieśli, pokonując podział między pracownikami umysłowymi i fizycznymi w firmie. Przedstawiciele związku w firmie Lucas doprowadzili do współpracy wszystkich związków zawodowych we wszystkich 17 zakładach firmy.

Projekt Lucas Aerospace, pomimo swojego wpływu na związki i władze na całym świecie w tamtym czasie, ostatecznie zakończył się niepowodzeniem. Głównym powodem ku temu było podważanie przez pracowników prawa kierownictwa do decydowania o tym, co będzie produkowane. Również technologie sugerowane przez pracowników nie były w tym czasie znane w firmie. Sytuacja w firmie Lucas Aerospace, gdzie zagrożone były miejsca pracy, jest podobna do tego, do czego może dojść w wyniku obecnego procesu przechodzenia do zielonej gospodarki. Dlatego warto zwrócić uwagę na dobre praktyki zidentyfikowane w tym przypadku, które można przenieść do innych organizacji i które mogą tam zapewnić większą szansę realizacji społecznie i

środowiskowo sprawiedliwych polityk: kluczowe znaczenie ma utworzenie form współpracy między pracownikami produkcji a technikami i inżynierami wewnątrz i na zewnątrz zakładów, aby razem mogli opracować np. alternatywne formy produkcji. Równie ważne jest przy tym zaufanie do umiejętności pracowników i ich pragnienia produkowania czegoś przydatnego dla nich samych i dla środowiska i opieranie się na tych umiejętnościach w tworzeniu strategii razem z pracownikami (technikami i pracownikami szkół wyższych), a nie dla nich.

Źródła: Rätzl et al. (2010); Elliot, D. (2011).

Poza inicjatywami związków zawodowych koncentrującymi się na tworzeniu i wyszukiwaniu zielonych miejsc pracy dla młodych osób na poziomie ogólnym/wielosektorowym realizowane są również inicjatywy skierowane na poszczególne sektory. Jednym z przykładów takiej inicjatywy jest restrukturyzacja zakładu przemysłowego Porto Torres Eni na Sycylii w celu przekształcenia starego zakładu petrochemicznego w zakład produkcji bioplastików, biododatków i biosmarów, tworząc w ten sposób szereg zielonych miejsc pracy w tym obszarze. Związki zawodowe ze stosownych sektorów uczestniczyły zarówno w przygotowaniu projektu, jak i później w monitorowaniu i koordynowaniu poszczególnych jego etapów (więcej informacji można znaleźć w opisie sektora chemicznego w osobnym dokumencie dołączonym do raportu). Jednak w badaniach nie znaleziono wielu przykładów inicjatyw związkowych koncentrujących się na tworzeniu i wyszukiwaniu zielonych miejsc pracy dla młodych osób na poziomie sektorowym. Istnieje pilna potrzeba realizowania znacznie większej liczby takich inicjatyw związkowych na poziomie miejsca pracy i związanych z kluczowymi działaniami gospodarczymi w poszczególnych sektorach.

Jak widać na przykładach podanych wyżej, zakres rodzajów możliwych inicjatyw jest bardzo szeroki. Bardzo duże znaczenie ma przyjęcie prawidłowej postawy (lub kombinacji różnych postaw) stojącej za daną inicjatywą i ostrożne prowadzenie działań związkowych wynikających z tej postawy. Wybór inicjatyw nie powinien zależeć tylko od wewnętrznej charakterystyki związku, ale także od środowiska, jakie go otacza — od młodych pracowników (prawdopodobnie przyszłych członków związku), najbardziej innowacyjnych pracodawców, administracji rządowej, innych związków zawodowych, działaczy uczelnianych itp. Właściwy wybór może wzmocnić związek, zarówno jeśli chodzi o reprezentację, jak i o wpływy polityczne, natomiast zły wybór może go osłabić, np. w dalszym stopniu zmniejszając członkostwo i/lub wpływy polityczne. Istnieje również kompromis między umiarkowanym stanowiskiem zakładającym stopniowe i skromne zmiany a stanowiskiem radykalnym, który prawdopodobnie mógłby podważyć tradycyjnie realizowane praktyki. Chociaż to pierwsze podejście może zagwarantować jedynie istnienie związku zawodowego, to drugie podejście — jeśli zostanie skutecznie przyjęte i wdrożone — może przynieść związkom zawodowym znaczne korzyści.

Brakuje badań ilościowych i jakościowych dotyczących poglądów pracowników na zmiany klimatyczne, na to, jak można promować zmiany środowiskowe i klimatyczne w miejscu pracy, oraz na rolę związków zawodowych w tym zakresie. Do tej pory pojawiło się tylko kilka przykładów takich badań, np. przeprowadzony przez ETUC projekt Green Workspaces¹⁸ 2011-2013, projekt badawczy FP7 „Low Carbon at Work” (LOCAW)¹⁹ dotyczący takiego kształtowania agentów i organizacji, aby zapewnić niskie emisje w Europie, już wspomniane regularne krajowe ankiety przeprowadzane w latach 2007, 2009 i 2012 przez Departament Badań Rynku Pracy w imieniu TUC w Zjednoczonym Królestwie, a także ankiety związane z inicjatywą TUC National Green Workplaces²⁰. Te badania dostarczyły wielu użytecznych informacji. Na przykład badania zlecane przez TUC regularnie pokazują wysoki poziom zainteresowania zaangażowaniem związków w zmiany klimatyczne. Nie koncentrują się one jednak na możliwościach zatrudnienia młodych pracowników w zielonej gospodarce oraz roli związków zawodowych w jej promowaniu, dlatego potrzebne są dalsze badania w celu

¹⁸ <http://www.etuc.org/a/9884>

¹⁹ <http://www.locaw-fp7.com/>

²⁰ Każdy projekt w ramach wdrożonej przez TUC inicjatywy National Green Workplaces od 2006 r. obejmuje prowadzenie wśród pracowników w danym miejscu pracy ankiet jako jedną z metod prowadzenia kampanii. Podobne działania prowadzi szereg organizacji współpracujących z TUC (np. związek Unite przeprowadził ankietę w swoim sektorze teleinformatycznym).

podkreślenia opcji, jakie związki zawodowe mogą wybrać w odniesieniu do zrównoważonego zatrudnienia młodych osób w przyszłości.

3.3. Trendy w rozwijaniu umiejętności²¹

Rozwój umiejętności to szeroki termin, który może obejmować wymagania względem kwalifikacji pracowników, zapotrzebowanie na działania szkoleniowe, modele organizacji działań edukacyjnych oraz kwestie związane z rozwojem kariery zawodowej (EUROFOUND, 2002).

Skutki zazieleniania dla rozwoju umiejętności

Niedawno przeprowadzane badanie dotyczące skutków zazieleniania dla ilości i jakości miejsc pracy (EUROFOUND, 2013) przedstawiło szereg skutków zazieleniania dla rozwoju pracowników.

- Istnieje ogólny pozytywny związek między zazielenianiem a rozwojem umiejętności — badanie wykazało, że pracownicy pracujący zgodnie z zielonymi praktykami muszą spełniać większe wymogi w zakresie kwalifikacji, częściej przechodzą szkolenia i, w mniejszym stopniu, korzystają z lepiej zorganizowanej nauki i mają większe szanse na zatrudnienie w przypadku utraty pracy.
- Zazielenianie nie przekłada się na wiele nowych profili zawodowych — badanie oraz literatura (np. CEDEFOP, 2010; Cambridge Econometrics et al, 2011; ILO, 2011) sugerują, że nabycie zielonych umiejętności raczej *poprawi* niż *zmieni* istniejący zestaw umiejętności.
- Z uwagi na równorzędność wszystkich aspektów, przynajmniej w krótkim terminie, zazielenienie może 1) zwiększyć zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych pracowników (np. menedżerów, inżynierów, techników) i zmniejszyć zapotrzebowanie lub nie wywrzeć żadnego efektu na średnio lub nisko wykwalifikowanych pracowników (np. operatorów, monterów, pracowników fizycznych). Istnieje zgoda co do tego, że zmiany techniczne są bardziej korzystne dla umiejętności wyższego poziomu. Zielona zmiana techniczna nie różni się pod tym względem.
- Ogólnie jakość miejsc pracy jest powiązana z zawodem — im większych umiejętności wymaga dany zawód, tym lepszych warunków należy się spodziewać w wyniku zazieleniania.
- Różnice w zapotrzebowaniu na pracowników i korelacja między jakością miejsc pracy a zawodem mogą sugerować większy podział między pracownikami wysoko i nisko wykwalifikowanymi: podczas gdy pracownicy o wysokich kwalifikacjach mogą oczekiwać większej ilości szkoleń, wyższych dochodów, lepszego zdrowia, lepszych możliwości rozwoju kariery zawodowej oraz lepszej jakości życia, pracownicy o niższych kwalifikacjach mogą wykonywać więcej trudnej pracy manualnej, pracować w warunkach większego zapylenia, pod presją czasu, za niższe wynagrodzenie, generując wyższe koszty przystosowania itp. W średnim i długim okresie, kiedy technologie dojrzewają, może pojawić się wyższe zapotrzebowanie na niżej wykwalifikowanych pracowników. Może to ograniczyć sugerowany podział siły roboczej.
- Na rozwój umiejętności może pozytywnie wpływać szereg czynników, takich jak popyt wśród klientów (im wyższy taki popyt, tym większy jego wpływ na rozwój umiejętności), wymagania regulacyjne (licencje, certyfikacja i wymagania w zakresie BHP zwykle prowadzą do intensyfikacji rozwoju umiejętności) oraz współpraca instytucji (między rynkiem pracy a instytucjami edukacyjnymi i szkoleniowymi).

Najnowsze dane opublikowane przez CEDEFOP potwierdzają powyższy trend tworzenia miejsc pracy wymagających średnich/wysokich kwalifikacji²². W Tabeli 9 przedstawiono

²¹ Część danych w tej i innych sekcjach została opracowana przez autorów na podstawie prognoz CEDEFOP dotyczących popytu i podaży umiejętności do 2025 r. obejmujących 33 kraje: 27 państw UE, kraje kandydujące (Chorwacja, była jugosłowiańska republika Macedonii, i Turcja) oraz Islandia, Norwegia i Szwajcaria.

²² Trzy poziomy kwalifikacji — niski, średni i wysoki — są zbierane w oparciu o następującą klasyfikację: niskie kwalifikacje obejmują 1) edukację przedpodstawową, 2) edukację podstawową (1. poziom podstawowy) i 3) edukacją średnią

zapotrzebowanie według szerokich grup zawodowych i kwalifikacji w ośmiu wybranych sektorach, a w Tabeli 10 przedstawiono analogiczne dane dla całej gospodarki.

Tabela 9: Zbiorcze zapotrzebowanie na pracowników według szerokich grup zawodowych i kwalifikacji w ośmiu wybranych sektorach, 2010-2025*

	2010				2025			
	Udział zawod u w łącznym zatrudnieniu w branży	Udział nisko wykwalifikowanych pracowników w danym zawodzie	Udział średnio wykwalifikowanych pracowników w danym zawodzie	Udział wysoko wykwalifikowanych pracowników w danym zawodzie	Udział zawod u w łącznym zatrudnieniu w branży	Udział nisko wykwalifikowanych pracowników w danym zawodzie	Udział średnio wykwalifikowanych pracowników w danym zawodzie	Udział wysoko wykwalifikowanych pracowników w danym zawodzie
Ustawodawcy, wyżsi urzędnicy i menedżerowie	12%	23%	42%	34%	11%	19%	39%	41%
Specjaliści	7%	3%	17%	80%	9%	4%	21%	75%
Technicy i współpracujący specjaliści	13%	12%	57%	31%	15%	11%	50%	39%
Urzędnicy	10%	21%	62%	17%	9%	19%	55%	26%
Pracownicy usług oraz pracownicy sprzedaży sklepowej i rynkowej	15%	30%	60%	10%	14%	20%	61%	19%
Wykwalifikowani pracownicy rolnictwa i rybołówstwa	0%	40%	54%	6%	0%	43%	50%	7%
Rzemieślnicy i pracownicy powiązanych zawodów	27%	38%	56%	7%	24%	30%	60%	11%
Operatorzy i monterzy maszyn i instalacji	9%	41%	55%	5%	8%	32%	60%	8%
Podstawowe zawody	8%	55%	42%	4%	9%	42%	51%	8%

* Zacieniowanie podkreśla główne zmiany omawiane w tekście.

Źródło: Wyliczenia autorów na podstawie danych CEDEFOP

W Tabeli 9 pokazano, że w 2010 r. grupą zawodową cieszącą się największym popytem w ośmiu wybranych sektorach byli rzemieślnicy i zawody powiązane (27%), natomiast w całej gospodarce (zob. Tabela 10) popyt na pracowników w tym zawodzie wyniósł 13%. W latach 2010-2025 wystąpi wzrost zapotrzebowania na pracowników zawodów wymagających wysokich kwalifikacji (tzn. specjalistów oraz techników i współpracujących specjalistów). Struktura kwalifikacji głównej grupy zawodowej — rzemieślnicy i zawody powiązane — będzie przesuwana się ku średnim/wysokim kwalifikacjom. Ogólnie udział wysoko wykwalifikowanych pracowników będzie zwiększał się we wszystkich grupach zawodowych w ośmiu wybranych sektorach z wyjątkiem specjalistów, w których przypadku potrzebnych będzie więcej pracowników o średnich kwalifikacjach.

Tabela 10: Zbiorcze zapotrzebowanie według szerokich grup zawodowych i kwalifikacji w całej gospodarce, 2010-2025*

	2010				2025			
	Udział zawod u w łącznym zatrudnieniu w branży	Udział nisko wykwalifikowanych pracowników w danym zawodzie	Udział średnio wykwalifikowanych pracowników w danym zawodzie	Udział wysoko wykwalifikowanych pracowników w danym zawodzie	Udział zawod u w łącznym zatrudnieniu w branży	Udział nisko wykwalifikowanych pracowników w danym zawodzie	Udział średnio wykwalifikowanych pracowników w danym zawodzie	Udział wysoko wykwalifikowanych pracowników w danym zawodzie
Ustawodawcy, wyżsi urzędnicy i menedżerowie	8%	19%	38%	44%	9%	15%	34%	50%
Specjaliści	14%	2%	13%	85%	15%	2%	17%	80%
Technicy i współpracujący specjaliści	16%	8%	51%	40%	17%	7%	44%	49%
Urzędnicy	10%	17%	61%	22%	9%	13%	54%	33%
Pracownicy usług oraz pracownicy sprzedaży sklepowej i rynkowej	13%	30%	59%	12%	13%	20%	60%	20%
Wykwalifikowani pracownicy rolnictwa i rybołówstwa	7%	69%	26%	4%	5%	53%	37%	9%
Rzemieślnicy i pracownicy powiązanych zawodów	13%	36%	57%	7%	11%	31%	58%	11%
Operatorzy i monterzy maszyn i instalacji	8%	39%	56%	5%	7%	30%	61%	9%
Podstawowe zawody	11%	56%	39%	5%	13%	41%	49%	10%

* Zacieniowanie podkreśla główne zmiany omawiane w tekście.

Źródło: Wyliczenia autorów na podstawie danych CEDEFOP

niższego poziomu (2. poziom podstawowy); średnie kwalifikacje — 4) edukację średnią wyższego poziomu i 5) edukację policealną, ale nie wyższą; kwalifikacje wysokie — 6) pierwszy etap studiów wyższych i 7) drugi etap studiów wyższych.

W Tabeli 11 przedstawiono trendy w zapotrzebowaniu na zatrudnienie według szerokich grup zawodowych w ośmiu wybranych sektorach. Zestawienie to pokazuje, że w sektorach motoryzacyjnym, chemicznym, budowlanym, infrastruktury publicznej, meblowym i tekstylnym najczęściej pracowników pracuje w dwóch grupach zawodowych: rzemieślnicy i pracownicy powiązanych zawodów oraz operatorzy i monterzy maszyn i instalacji. W sektorze teleinformatycznym dominują (współpracujący) specjaliści i technicy. Duży udział techników i współpracujących specjalistów występuje także w sektorach chemicznym i infrastruktury publicznej.

CEDEFOP prognozuje, że w okresie 2010-2025 struktura zawodów nie ulegnie dużym zmianom z wyjątkiem dwóch wybranych sektorów: motoryzacyjnego i infrastruktury publicznej. W tych sektorach udział specjalistów znacznie wzrośnie kosztem dużych redukcji wśród rzemieślników i pracowników powiązanych zawodów (oznaczone strzałkami w Tabeli 11). Zazielenienie gospodarki, a także inne czynniki (np. zmiana schematów produkcji/dystrybucji) mogą stanowić wyjaśnienie tych przemian.

Tabela 11: Zapotrzebowanie według szerokich grup zawodowych w każdym z ośmiu wybranych sektorów w latach 2010 i 2025*

	Sektor motoryzacyjny		Sektor chemiczny		Sektor budowlany		Sektor dystrybucyjno-handlowy		Sektor infrastruktury publicznej		Sektor meblowy		Sektor teleinformatyczny		Sektor tekstylny	
	'10	'25	'10	'25	'10	'25	'10	'25	'10	'25	'10	'25	'10	'25	'10	'25
Ustawodawcy, wyżsi urzędnicy i menedżerowie	5%	7%	9%	10%	6%	8%	16%	14%	6%	9%	6%	6%	11%	12%	6%	6%
Specjaliści	12%	20%	11%	15%	4%	5%	4%	5%	15%	19%	4%	7%	36%	36%	3%	5%
Technicy i współpracujący specjaliści	15%	17%	18%	19%	6%	8%	14%	17%	22%	25%	10%	14%	26%	25%	8%	12%
Urzędnicy	7%	5%	10%	9%	5%	4%	13%	13%	13%	11%	8%	8%	7%	4%	6%	6%
Pracownicy usług oraz pracownicy sprzedaży sklepowej i rynkowej	1%	1%	1%	2%	0%	1%	29%	25%	1%	1%	2%	2%	1%	1%	2%	4%
Wykwalifikowani pracownicy rolnictwa i rybołówstwa	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
Rzemieślnicy i pracownicy powiązanych zawodów	28%	17%	10%	9%	63%	60%	12%	11%	24%	16%	42%	33%	11%	13%	38%	25%
Operatorzy i monterzy maszyn i instalacji	27%	26%	32%	26%	6%	5%	4%	5%	13%	12%	16%	17%	6%	7%	29%	27%
Podstawowe zawody	6%	8%	9%	8%	9%	8%	8%	10%	6%	7%	10%	13%	2%	2%	8%	15%

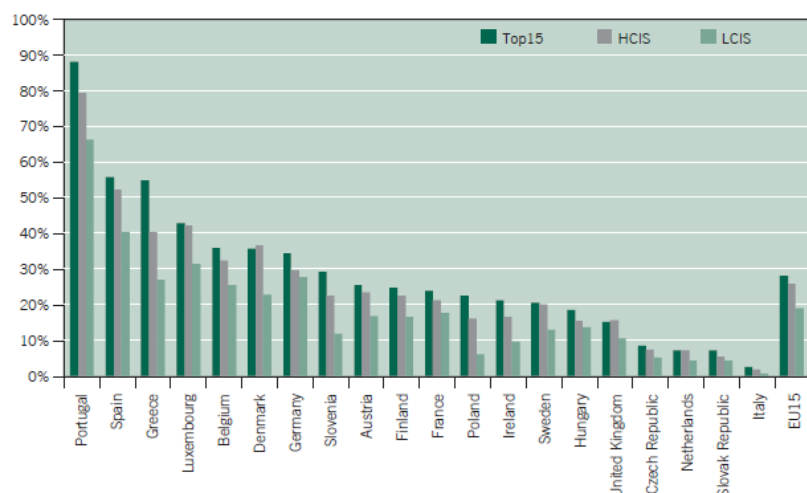
* Zacięciem podkreśla główne zmiany omawiane w tekście. Strzałki oznaczają zmianę w zapotrzebowaniu w największych grupach zawodowych w wybranych sektorach w czasie od 2010 r. do 2025 r.

Źródło: Wyczerpanie autorów na podstawie danych CEDEFOP

Rozkład skutków zazieleniania w rozwoju umiejętności

Według Komisji Europejskiej i ILO kompozycja umiejętności pracowników w sektorach nisko- i wysokoemisyjnych będzie wpływała na transformację zatrudnienia (Komisja Europejska — ILO, 2011a). Udział pracowników o niskich kwalifikacjach w sektorach wysokoemisyjnych jest wyższy we wszystkich krajach z wyjątkiem dwóch (Rysunek 10). Na przykład w starej Piętnastce niemal 1/5 pracowników w sektorach niskoemisyjnych to pracownicy o niskich kwalifikacjach w porównaniu z 27% w sektorach wysokoemisyjnych i niemal 30% w 15 pierwszych sektorach pod względem emisji.

Rysunek 10: Udział pracowników o niskich kwalifikacjach w poszczególnych branżach, 2005*

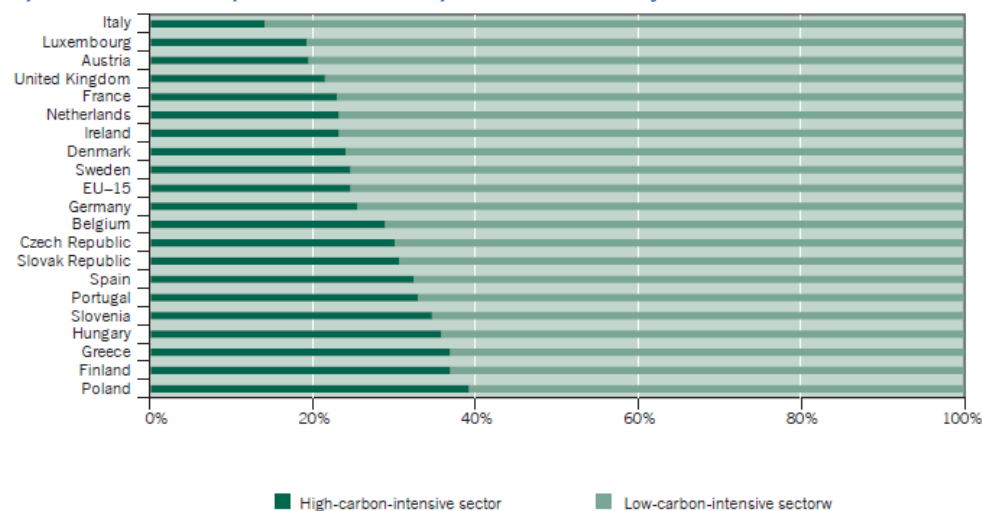


* HCIS oznacza sektory wysokoemisyjne, a NCIS — niskoemisyjne; TOP15 — sektory pierwsze pod względem emisji.

Źródło: Komisja Europejska — ILO, 2011a.

Rozkład pracowników o wysokich kwalifikacjach w sektorach wyraźnie pokazuje, że duża większość takich pracowników zatrudniona jest w sektorach niskoemisyjnych (Rysunek 11). W rzeczywistości w starej Piętnastce UE ponad 3/4 wysoko wykwalifikowanych pracowników pracuje w działalności niskoemisyjnej.

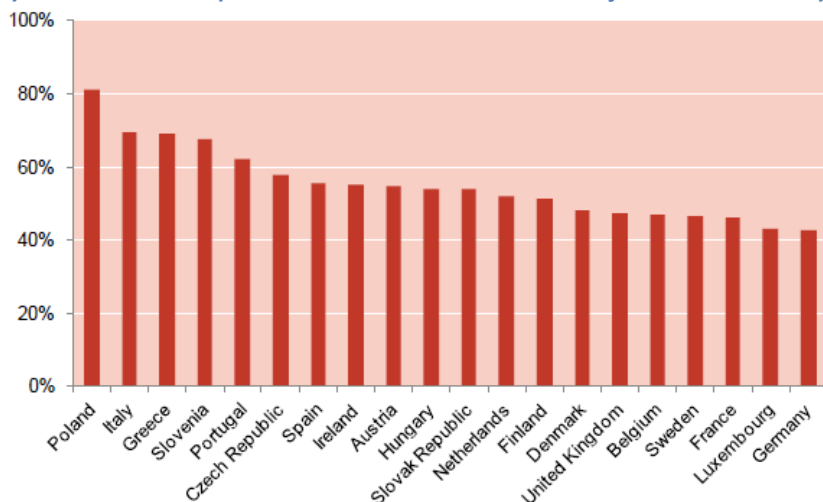
Rysunek 11: Udział pracowników o wysokich kwalifikacjach, 2005



Źródło: Komisja Europejska — ILO, 2011a.

Powyższe dowody sugerują, że presja na dostosowanie umiejętności będzie wywierana głównie na pracowników o niskich kwalifikacjach aktualnie zatrudnionych w sektorach wysokoemisyjnych, takich jak infrastruktura publiczna i sektor chemiczny (znajdujące się w pierwszej piętnastce sektorów pod względem ilości emisji) oraz w sektorach tekstylnym i sprzedaży detalicznej (generujące trochę mniej emisji — nie znajdują się w pierwszej piętnastce sektorów pod względem emisji) (Komisja Europejska — ILO, 2011b). Według szacunków Międzynarodowego Instytutu Badań nad Pracą łączna wielkość zatrudnienia w sektorze wysokoemisyjnym w UE wynosi około 87 mln pracowników, z czego około 21 mln osób ma niskie kwalifikacje (Komisja Europejska — ILO, 2011b). Współczynniki ilości pracowników o niskich kwalifikacjach w sektorze wysokoemisyjnym są nieco wyższe w krajach Europy Wschodniej i Południowej (Rysunek 12). Aby osiągnąć większy efekt, polityki sprawiedliwego przejścia będą musiały koncentrować się na pracownikach o niskich kwalifikacjach w wyżej wymienionych sektorach i regionach.

Rysunek 12: Udział pracowników o niskich kwalifikacjach w sektorze wysokoemisyjnym (HCIS), 2005*



Źródło: Komisja Europejska — ILO, 2011b.

Powyższe dane mogą wyolbrzymiać wyzwanie, ponieważ 15 pierwszych sektorów pod względem emisji w sektorze wysokoemisyjnym odpowiada za około 95% łącznych emisji CO₂ i około 85% wszystkich emisji generowanych przez produkcję (Komisja Europejska — ILO, 2011a). Jedynie 12% wszystkich pracowników zatrudnionych jest w 15 pierwszych sektorach pod względem emisji (około 24 miliony pracowników). Jednak, jak stwierdzono wcześniej, udział pracowników o niskich kwalifikacjach w pierwszych 15 sektorach pod względem emisji jest wyższy niż średnia w sektorze wysokoemisyjnym. Dlatego problem presji na dostosowanie się w zakresie rozwoju umiejętności w sektorach infrastruktury publicznej i chemicznym może być szczególnie silny.

Wcześniejsze badania (np. EUROFOUND, 2013) i analiza przeprowadzona w tym badaniu (zob. opisy wybranych sektorów dołączone do tego raportu) pokazują różne skutki zazielenienia gospodarki dla rozwoju umiejętności w różnych sektorach (Tabela 12). Wynika z tego, że prawdopodobnie najsilniejsza presja na dostosowanie umiejętności, oprócz wcześniej zidentyfikowanych sektorów infrastruktury publicznej i chemicznego, będzie występowała w sektorze budowlanym. W sektorach motoryzacyjnym, dystrybucyjno-handlowym, meblowym i tekstylnym prawdopodobnie wystąpi umiarkowana presja na dostosowanie umiejętności, natomiast sektor teleinformatyczny może być sektorem najmniej dotkniętym przez ten czynnik.

Tabela 12: Zestawienie skutków dla rozwoju umiejętności w wybranych sektorach

Sektor	Skutki
Sektor motoryzacyjny	<ul style="list-style-type: none"> • Umiarkowany wpływ z powodu dużej odporności sektora • Wysokie zapotrzebowanie na pracowników o wysokich kwalifikacjach w starej Piętnastce i na pracowników o średnich i niskich kwalifikacjach w nowej Dwunastce państw UE • Zapotrzebowanie na umiejętności interdyscyplinarne i posiadanie wielu umiejętności jako model biznesowy w sektorze dla produktów i usług • Osoby o wysokich kwalifikacjach potrzebne zwłaszcza w nowych branżach, takich jak niskoemisyjna produkcja samochodów
Sektor chemiczny	<ul style="list-style-type: none"> • Wpływ umiarkowany do wysokiego z powodu raczej długiego okresu zazieleniania sektora • Duża presja na dostosowanie umiejętności wywierana na pracowników o niskich kwalifikacjach w sektorze
Sektor budowlany	<ul style="list-style-type: none"> • Wysoki wpływ • Przejście do prac wymagających większych umiejętności (wysokie zapotrzebowanie na techników i (współpracujących) specjalistów) • Wysokie zapotrzebowanie na uznanie zielonych umiejętności, innowacji szkoleniowych (np. treningi dla pracowników w miejscu pracy) Interdyscyplinarne (zwłaszcza w zakresie modernizacji) i ogólne umiejętności zielone • Postęp w rozwoju zielonych umiejętności jest potrzebny zwłaszcza w grupie małych i średnich przedsiębiorstw i w relatywnie dużym nieformalnym sektorze budowlanym
Sektor dystrybucyjno-handlowy	<ul style="list-style-type: none"> • Wpływ średni (większy w sprzedaży detalicznej) • Najwyższe zapotrzebowanie na umiejętności przekazywalne, takie jak ekowiedza o produkcie i rozumienie potrzeb klienta • Prawdopodobna utrata zatrudnienia/wysoka presja na dostosowanie umiejętności wywierana na pracowników o niskich kwalifikacjach (szczególnie w sprzedaży detalicznej) • Wysoka potrzeba posiadania/nabywania wielu umiejętności
Sektor meblowy	<ul style="list-style-type: none"> • Średni wpływ

	<ul style="list-style-type: none"> • Najsilniejszy wpływ na pracowników o wysokich kwalifikacjach
Sektor teleinformatyczny	<ul style="list-style-type: none"> • Niski wpływ, zapotrzebowanie na pracowników o wysokich kwalifikacjach pozostanie na poziomie równie wysokim jak obecnie • Wysokie zapotrzebowanie na twarde, przekazywalne umiejętności (takie jak STEM) łączone z umiejętnościami biznesowymi i zarządzania
Sektor tekstylny	<ul style="list-style-type: none"> • Ogólnie niski wpływ, ale duża presja na dostosowanie umiejętności wywierana na pracowników o niskich kwalifikacjach w sektorze • Zapotrzebowanie na umiejętności w sektorze bardziej poziome (przekrojowe między zawodami) • Znaczenie umiejętności interdyscyplinarnych
Sektor infrastruktury publicznej	<ul style="list-style-type: none"> • Wysoki wpływ • Wysokie zapotrzebowanie na twarde, przekazywalne umiejętności (takie jak STEM) • Najbardziej potrzebne nowe umiejętności w zakresie źródeł odnawialnych • Duża presja na dostosowanie umiejętności wywierana na pracowników o niskich kwalifikacjach w sektorze

Źródło: Opracowanie własne autorów częściowo na podstawie: EUROFOUND, 2013, oraz opisy wybranych sektorów dołączone do raportu.

Wynikające z zazieleniania implikacje dla umiejętności ogólnych

Poza zielonym know-how dla poszczególnych sektorów pojawi się także silna potrzeba wzmocnienia ogólnego kapitału ludzkiego w odpowiedzi na zmiany metod produkcji i przyjęcie nowych modeli biznesowych w zazielenianej gospodarce. Pracownicy we wszystkich wybranych sektorach odczują silną presję na dostosowanie umiejętności ogólnych i przekazywalnych. Już istnieje bardzo wysoki popyt w branży na umiejętności STEM (nauki ścisłe, technologia, inżynieria i matematyka), który w bliskiej przyszłości nie osłabnie. Umiejętności STEM zapewniają podstawę do rozwijania wysokiego poziomu umiejętności niskoemisyjnych (CEDEFOP, 2010). Brak ogólnego zainteresowania wśród pracowników dla nauki i inżynierii prowadzi do deficytu dostępnych umiejętności technicznych (Komisja Europejska, 2011b). Dlatego brak umiejętności STEM może znacznie ograniczać trendy w zazielenianiu w wielu lub nawet we wszystkich sektorach gospodarczych (EUROFOUND, 2013).

Ponadto nabywanie wielu umiejętności (na przykład przez łączenie zestawów nowych umiejętności środowiskowych ze standardowymi umiejętnościami) oraz umiejętności interdyscyplinarne będą prawdopodobnie stawały się coraz ważniejsze we wszystkich branżach, zwłaszcza w zawodach wymagających wysoko wykwalifikowanej pracy manualnej i innej niż manualna (EUROFOUND, 2013). Ponadto, ponieważ działania rutynowe są coraz częściej wykonywane przez technologię zamiast ludzi, wystąpi większe zapotrzebowanie na umiejętności np. niezależnego rozwiązywania problemów, planowania, organizowania i komunikacji, nawet w podstawowych zawodach (CEDEFOP, 2012).

Wyniki niedawnego badania z USA (White S. et al, 2012) pokazują, że pracownicy przeszkoleni w zakresie zielonych umiejętności osadzonych w szerszym zestawie umiejętności zawodowych są w dużo lepszej kondycji niż pracownicy przeszkoleni w zakresie niepowiązanych umiejętności zielonych. Szkolenie nakładające zielone umiejętności na podstawę złożoną z tradycyjnych umiejętności daje pracownikom więcej lepszych opcji na rynku pracy: zielone umiejętności mogą zwiększyć ich atrakcyjność dla pracodawców, ale jeśli rynek pozwalający stosować te umiejętności będzie niestabilny, pracownicy wciąż będą posiadali bazowe umiejętności tradycyjne pozwalające im pracować w powiązanych zawodach.

Implikacje i obszary działania dla związków zawodowych

Zazielenianie gospodarki oraz przyszłe scenariusze rozwoju zielonych umiejętności będą w dużym stopniu zależały od przyspieszenia przełomowych zmian w gospodarce oraz na rynku pracy, co przekształci krajobraz pracowniczy. Wszyscy pracownicy będą musieli przystosować się do zmieniającego się środowiska pracy. Dlatego ważne jest usytuowanie rozwoju zielonych umiejętności w szerszym kontekście i w odniesieniu do zapotrzebowania na inne umiejętności, które pojawi się w przyszłości. Niedawne badanie przeprowadzone przez Annę Davies et al (2011) stanowi dobry przykład takiego ćwiczenia z prognozowania (zob. Ramka 5 poniżej).

Ramka 5: Najważniejsze przełomowe zmiany i kluczowe umiejętności pracowników przyszłości

Badanie typu foresight przewiduje następujące sześć dużych, przełomowych zmian, które przekształcą krajobraz w przyszłości.

1. Długowieczność: rosnąca na całym świecie długość życia zmienia życie zawodowe i uczenie się.
2. Wzrost znaczenia inteligentnych maszyn i systemów: automatyzacja miejsca pracy zabiera ludziom wykonywane mechanicznie, powtarzalne zadania.
3. Wykorzystanie komputerów: ogromny wzrost ilości czujników i mocy przetwarzania sprawiają, że świat staje się programowalnym systemem.
4. Ekologia nowych mediów: nowe narzędzia komunikacyjne wymagają nowych umiejętności komunikacyjnych.
5. Superstruktura organizacji: technologie społecznościowe stymulują nowe formy produkcji i tworzenia wartości.
6. Świat połączony globalnie: większa wzajemna łączność na całym świecie stawia różnorodność i umiejętność przystosowania się w centrum działalności organizacyjnej.

Jak te sześć przełomowych sił wpłynie na sytuację pracowników w ciągu następnego dziesięciolecia? W badaniu zidentyfikowano następujących dziesięć umiejętności, które będą miały krytyczne znaczenie dla sukcesu pracowników.

1. Nadawanie znaczenia: zdolność zauważania głębszego znaczenia wyrażanych treści.
2. Inteligencja społeczna: zdolność nawiązywania kontaktów i komunikowania się z innymi osobami w sposób głęboki i bezpośredni, wyczuwanie i stymulowanie reakcji oraz pożądaných interakcji.
3. Innowacyjne i adaptacyjne myślenie: biegłość w myśleniu i wymyślaniu rozwiązań i reakcji wykraczających poza standard lub utarte reguły.
4. Kompetencje międzykulturowe: zdolność działania w różnych środowiskach kulturowych.
5. Myślenie komputacyjne: zdolność przekształcania dużych ilości danych na pojęcia abstrakcyjne oraz wnioskowania na podstawie danych.
6. Znajomość nowych mediów: zdolność krytycznego oceniania i tworzenia treści w formach nowych mediów oraz wykorzystywania tych mediów w przekonującej komunikacji.
7. Interdyscyplinarność: znajomość i zdolność rozumienia koncepcji z różnych dyscyplin.
8. Umiejętność tworzenia kreatywnych rozwiązań i wykorzystywania ich w praktyce: zdolność opracowywania zadań i procesów roboczych pozwalających uzyskiwać pożądane efekty.
9. Zarządzanie kognitywne: zdolność rozróżniania i filtrowania ważnych informacji oraz wiedza, jak maksymalizować działania kognitywne przy użyciu różnych narzędzi i technik.
10. Wirtualna współpraca: zdolność produktywnego pracowania, stymulowania zaangażowania i demonstrowania swojej obecności jako członek zespołu wirtualnego.

Źródło: Opracowanie własne autorów częściowo na podstawie: EUROFOUND, 2013.

Chociaż szczególnie dla sektorów zielone umiejętności i wyżej wskazane (bardziej horyzontalne) przyszłe kluczowe umiejętności będą szczególnie ważne dla pracowników o wysokich kwalifikacjach, w wyniku zmieniającego się środowiska pracy będą one również coraz częściej wymagane od pracowników nisko wykwalifikowanych i młodych, którzy wchodzić na rynek pracy.

Rola związków zawodowych jest szczególnie ważna w poprawie sytuacji nisko wykwalifikowanych i młodych pracowników w wybranych sektorach. Potencjał rozwoju karier niesiony przez zazielenienie w sektorach (zwłaszcza w tradycyjnych, silnie uzwiązkowionych sektorach) jest blisko związany z charakterem związkowych miejsc pracy, gdzie stanowiska i progresja na ścieżce kariery z jednego stanowiska na inne jest wpisana w szerszy zestaw rokowań między pracownikami a kierownictwem. Ma to szczególne znaczenie tam, gdzie zielone miejsca pracy tworzy się na niższym końcu rynku pracy, ponieważ uwidacznia to ścieżki prowadzące do zajęcia tych miejsc pracy, a także pozwala przypisać mierzalną wartość do rozwoju umiejętności przez pracowników poprzez np. dokumentowanie ulepszonych (czyli bardziej zielonych) wyników takich jak wyższa produktywność lub oszczędność energii (White S. et al, 2011).

Z uwagi na w pewnym stopniu przewidywalną naturę procesów dostosowania istnieje duży zakres, w którym związki zawodowe mogą współpracować z rządami, pracodawcami i innymi interesariuszami w celu stworzenia strategii sprawiedliwej transformacji dla nisko wykwalifikowanych i młodych pracowników.

Przegląd literatury oraz ankieta przeprowadzona wśród organizacji członkowskich ETUC (zob. rozdział 4, sekcja 4.3), podają więcej przykładów inicjatyw związków zawodowych mających na celu rozwijanie zielonych umiejętności młodych pracowników niż inicjatyw mających na celu tworzenie i wyszukiwanie zrównoważonych miejsc pracy dla młodych pracowników. Inne

badania pokazują, że inicjatywy w zakresie rozwijania umiejętności są bardziej rozpowszechnione niż te dotyczące tworzenia i wyszukiwania miejsc pracy — w ankiecie przeprowadzonej w 2012 r. (1200 respondentów)²³ przez Departament Badań Rynku Pracy na zlecenie TUC 10% respondentów stwierdziło, że pojawiły się możliwości rozwijania i nabywania nowych umiejętności w odniesieniu do zmian klimatycznych (7% w ankiecie z 2009 r. obejmującej 1300 respondentów)²⁴. Ten odsetek był wyższy niż odsetek respondentów (7%) w latach 2009 i 2012 stwierdzających, że ich pracodawcy tworzyli nowe zielone miejsca pracy.

Jednym z przykładów dobrych praktyk w tym obszarze jest obóz letni organizowany przez hiszpański związek zawodowy Konfederacja Komisji Pracowniczych (CS-CCOO) mający na celu wspieranie młodych związkowców w organizowaniu ich pracy polegającej na reprezentowaniu pracowników na poziomie przedsiębiorstwa w odniesieniu do środowiska. Inicjatywa ta ma charakter ogólny i uwzględnia zielone umiejętności w różnych sektorach (zob. Ramka 6 poniżej).

Ramka 6: XXV Obóz Letni Związku Zawodowego CS-CCOO

Związek zawodowy Konfederacja Komisji Pracowniczych (CS-CCOO) to złożona organizacja skupiająca pracowników wszystkich rodzajów w Hiszpanii w dwupoziomym systemie: federacji (zgodnie z działalnością w danym sektorze) i związków terytorialnych (działających na terenie, na którym prowadzona jest praca). Promocja zrównoważonego rozwoju i afiliacja kobiet i młodych osób stanowią jedne z priorytetów związku CS-CCOO.

Co roku dział ds. młodzieży związku CS-CCOO organizuje 3-dniową letnią szkołę dla około 100 uczestników z całego kraju. Ten obóz letni jest organizowany we współpracy z działem ds. środowiska związku CS-CCOO oraz Międzynarodową Fundacją Pracy dla Zrównoważonego Rozwoju (International Labour Foundation for Sustainable Development — Sustain Labour). Ta szkoła letnia jest najważniejszym wydarzeniem kierowanym do młodych przedstawicieli związkowych organizowanym przez CS-CCOO. Ma ona wspierać młodych związkowców w organizowaniu ich pracy polegającej na reprezentowaniu pracowników na poziomie przedsiębiorstwa ze specjalnym uwzględnieniem ich roli w rokowaniach zbiorowych. W 2011 r. XXV Obóz Letni Związku Zawodowego skupił się na analizie roli, jaką związki zawodowe mogą odegrać w walce o „kolejną globalizację”. W tym celu prowadzono dyskusje o środowisku, modelu zrównoważonej produkcji oraz walce ze zmianami klimatycznymi z perspektywy związku zawodowego. Poruszone zostały kwestie rozwoju umiejętności w zakresie zrównoważonej mobilności, zielonej energii oraz energetycznej renowacji budynków.

Zarówno dział ds. osób młodych związku CS-CCOO, jak i dział ds. środowiska stwierdził, że szkolenie młodych związkowców w kwestiach środowiskowych nie może być czymś nadzwyczajnym, lecz musi zostać sformalizowane w formie zasadniczego filaru całości szkoleń związkowych.

Źródło: Informacje udostępnione przez CS-CCOO.

Istnieją także przykłady inicjatyw związków zawodowych w zakresie zrównoważonych szkoleń poza granicami organizacji. Jednym z takich przykładów jest projekt „Efektywność wykorzystywania zasobów dla pracowników i rad zakładowych” przeprowadzony przez Konfederację Niemieckich Związków Zawodowych (DGB) wspólnie z organizacją szkoleniową tej konfederacji DGB Bildungswerk Bund. Chociaż inicjatywa nie jest skierowana konkretnie do młodych pracowników, w systematyczny (bazujący na określonej metodologii) i skuteczny sposób prowadzi do wzrostu umiejętności około 1000 pracowników w zakresie efektywnego wykorzystania energii i zasobów w wybranych firmach (zob. Ramka 7 poniżej). Inicjatywa ta to dobry przykład działań związkowych poza miejscem pracy i innych niż (w bardziej ogólnym ujęciu) zwiększające świadomość działania związków.

Ramka 7: Projekt szkoleniowy DGB „Efektywność wykorzystywania zasobów dla pracowników i rad zakładowych”

Jednym z takich przykładów jest projekt „Efektywność wykorzystywania zasobów dla pracowników i rad zakładowych” przeprowadzony przez Konfederację Niemieckich Związków Zawodowych (DGB) wspólnie z organizacją szkoleniową tej konfederacji DGB Bildungswerk Bund w okresie od maja 2008 r. do kwietnia 2011 r. DGB Bildungswerk Bund na poziomie krajowym prowadzi szkolenia dla członków rad zakładowych i zwiększa polityczną świadomość poprzez kursy dla członków związków zawodowych realizowane wspólnie z sektorowymi związkami zawodowymi (IG Metall, IG BCE, ver.di, NGG itd.). Projekt KoReBB został przedstawiony przez niemieckie Ministerstwo Środowiska, Ochrony Przyrody i Bezpieczeństwa Reaktorów Atomowych.

²³Informacje dotyczące ankiety z 2012 r. dostępne pod adresem: <http://www.lrd.org.uk/issue.php?pagid=45&issueid=1529>.

²⁴Informacje dotyczące ankiety z 2009 r. dostępne pod adresem: <http://www.lrd.org.uk/issue.php?pagid=45&issueid=1319>.

Projekt ten został stworzony do wspierania działań na rzecz poprawy wykorzystywania zasobów przez przedsiębiorstwa. Celem programu KoReBB było zbadanie i wsparcie istniejących opcji efektywnego wykorzystywania energii, materiałów i źródeł energii w firmach, aby w ten sposób przyczynić się do ochrony miejsc pracy (tzn. do zazielenienia miejsc pracy). Kluczowym wnioskiem płynącym z tego projektu było stwierdzenie, że zwykle to koszt energii i materiałów, a nie pracy, jest głównym kosztem stałym dla przedsiębiorstw. To założenie pozwala stworzyć inną (lepszą) strategię dla pracodawców — zakładającą zwiększenie efektywności wykorzystania zasobów zamiast cięć zatrudnienia. Potencjał do zwiększenia efektywności wykorzystania zasobów szacuje się na od 5% do 20%. Działania mające na celu zwiększenie efektywności wykorzystania zasobów w firmach prawdopodobnie będą motywować pracowników (w przeciwieństwie do cięć zatrudnienia odbieranych przez nich negatywnie). Projekt został oparty na podstawowej zasadzie mówiącej, że do zwiększania świadomości środowiskowej oraz wprowadzenia zmian w zachowaniu potrzeba szczerego przekonania i udziału pracowników.

Poszczególne etapy projektu miały początkowo zwiększać świadomość efektywności wykorzystania zasobów na poziomie regionalnym i lokalnym w DGB, w radach zakładowych, po czym miał nastąpić rozwój profesjonalnych kompetencji rad zakładowych i pracowników w zakresie efektywności wykorzystywania zasobów. Projekt miał również na celu wsparcie rad zakładowych i pracowników we wdrażaniu działań zwiększających efektywność wykorzystania zasobów w ich przedsiębiorstwach. W przypadku każdej rady zakładowej DGB wykonał następujące działania: skontaktowanie się z członkiem rady zakładowej, przekonanie kierownictwa rady zakładowej i działu zasobów ludzkich do projektu, zaprezentowanie podejścia i omówienie problemów szkoleniowych oraz zaplanowanie odpowiednich działań i szkoleń. Te działania powinny przełożyć się na zewnętrzny projekt zorientowany na prowadzone na poziomie przedsiębiorstwa szkolenia i kwalifikacje związane z kwestiami efektywności wykorzystania zasobów.

Szkolenia zorganizowano na kilku etapach: międzysektorowe spotkania z lokalnymi związkami zawodowymi; szkolenia w ramach poszczególnych sektorów, wymiana najlepszych praktyk, bezpośrednia współpraca z firmami (9 projektów pilotażowych). Ostatecznie około 1000 uczestników projektu otrzymało certyfikaty „Eksperta w efektywności wykorzystywania zasobów”. W ramach planu dalszych szkoleń projekt oferuje kursy szkoleniowe i certyfikaty dające kwalifikacje „Wewnątrzzakładowego eksperta ds. efektywności”.

Projekt zawiera szereg elementów dobrych praktyk, z których mogą korzystać inne związki: szerokie zaangażowanie różnych aktorów; identyfikowanie sytuacji korzystnych dla wszystkich interesariuszy („win-win”), w których pracownicy, pracodawcy i środowisko odnoszą korzyści; rozwój mechanizmów wspierających zaangażowanie (np. grupy robocze); pokonanie problemu braku kompetencji technicznych/środowiskowych poprzez zapewnienie odpowiednich szkoleń. Projekt został oparty na otwartej sieci charakteryzującej się dobrowolnym uczestnictwem i brakiem standardów. Inne wyzwanie w projekcie było związane z zainteresowaniem i chęćmi firm do finansowania szkoleń.

Projekt KoReBB znalazł swoją kontynuację w postaci kolejnego projektu poświęconego społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (CSR) i efektywności wykorzystywania zasobów w małych i średnich przedsiębiorstwach (*Vertreten - Verbinden - Verantworten. Netzwerk zum sozialen Engagement im Handwerk, VVV*). Ten nowy projekt zostanie przeprowadzony w latach 2012-2014, starając się osiągnąć następujące cele: (1) zwiększenie świadomości zrównoważonego rozwoju oraz efektywności wykorzystywania zasobów (w ramach CSR); (2) zwiększenie świadomości działań związków zawodowych na rzecz niezorganizowanych pracowników sektora rzemieślniczego (im wyższy stopień zorganizowania się, tym lepsze podstawy do prowadzenia rokowań zbiorowych).

Źródło: Hoffman, J. (2013); Aumayr, C. (2011); niemieckie Ministerstwo Środowiska, Ochrony Przyrody i Bezpieczeństwa Reaktorów Atomowych (2012); internetowa strona projektu KoReBB dostępna pod adresem: <http://www.betriebsratsqualifizierung.de/projekte/korebb>

Dobrym przykładem inicjatywy jeszcze szerzej zakrojonej w zakresie działań, sektorów, przedziałów czasowych i liczby zaangażowanych partnerów jest projekt „Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement” (RISE, w języku polskim: międzyzwiązkowa sieć na rzecz świadomości środowiskowej, zob. szczegółowy opis w Ramce 8 poniżej). Chociaż inicjatywa ta nie jest kierowana konkretnie do młodych pracowników, jest dobrym przykładem na geograficznie zorientowane działanie związku zawodowego dotyczące zrównoważonych szkoleń pracowników z różnych sektorów przechodzących restrukturyzację. Inicjatywę tę można powtórzyć, z uwzględnieniem uwarunkowań lokalnych i regionalnych, w innych regionach Europy.

Ramka 8: Le Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement (RISE)

„Le Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement” (RISE) to projekt wspierany przez rząd Walonii. Projekt ten został zainicjowany przez dwa główne belgijskie związki zawodowe: katolicki związek zawodowy Confédération des Syndicats Chrétiens — CSC oraz socjalistyczny związek zawodowy Fédération Générale du Travail de Belgique — FGTB. W projekcie zaangażowany był również ośrodek akademicki Fondation Travail-

Université (FTU) jako partner naukowy wspierający działania związków zawodowych. Projekt RISE składa się z trzech głównych etapów: (1) RISE I: 1996-1999; (2) RISE II: 2000-2003 oraz (3) RISE III rozpoczęty w 2004 i trwający do tej pory.

Na początku ogólnym celem projektu RISE było zwiększenie efektywności istniejącego dialogu społecznego na temat środowiska w przedsiębiorstwach regionu oraz opracowanie nowych inicjatyw w ramach tego dialogu społecznego. Etap RISE I został stworzony jako eksperyment pilotażowy, w ramach którego miały zostać opracowane i przetestowane działania w czterech obszarach: (1) informowanie i zwiększanie świadomości pracowników; (2) szkolenia przedstawicieli związków; (3) pilotażowe eksperymenty dotyczące udziału pracowników w zmianie środowiskowej na poziomie przedsiębiorstwa; (4) „wsparcie techniczne” (ekodoradztwo) w zakresie odpowiadania na środowiskowe pytania rodzące się w oddolnych inicjatywach związkowych.

Duże znaczenie mają eksperymenty pilotażowe wdrażane w celu wypracowania konkretnego dialogu społecznego w czasie realizacji projektów środowiskowych na poziomie przedsiębiorstwa. Łącznie przeprowadzono sześć następujących eksperymentalnych analiz przypadku.

- (1) Zakład chemiczny produkujący nawozy i inne produkty agrochemiczne (278 pracowników), w którym eksperyment polegał na selektywnej zbiórce odpadów niechemicznych (odpady biurowe, laboratoryjne i z opakowań) z jednej strony, a z drugiej — na redukcji odprowadzanych azotanów w wodzie odpływowej.
- (2) Zakład masarski produkujący kiełbasę i pasztet (169 pracowników), w którym działanie miało na celu zwiększenie świadomości i zmianę zachowania w zakresie selektywnej zbiórki odpadów produkcyjnych i recyklingu materiałów opakowaniowych.
- (3) Odlewnia miedzi, produkująca półprodukty miedziane w postaci płytek i przewodów miedzianych (179 pracowników), gdzie przeprowadzono badanie problemów środowiskowych i stworzono mapę ryzyka przy bezpośrednim zaangażowaniu pracowników.
- (4) Zakład naprawczy elektrycznych i spalinowych lokomotyw należący do krajowego operatora kolejowego (SNCF) (950 pracowników), gdzie opracowano i wdrożono zintegrowany plan usprawnień środowiskowych: przetwarzanie wody odpływowej, selektywna zbiórka odpadów, lepsza identyfikacja produktów niebezpiecznych, nowy plan prewencyjny uwzględniający ryzyko środowiskowe, powołanie „komórki środowiskowej” na poziomie zakładu.
- (5) Zakład montażu pojazdów samochodowych, który indywidualnie modyfikuje importowane samochody zgodnie z wymogami rynku belgijskiego (137 pracowników), gdzie eksperyment polegał na poszukiwaniach nowych rozwiązań następujących problemów środowiskowych i związanych z BHP (ponieważ istniejące rozwiązania nie były satysfakcjonujące dla pracowników): zanieczyszczenie powietrza, nieprawidłowe działanie filtrów, nieprawidłowe stosowanie rozcieńczalników, ryzyko wynikające z nieodpowiedniej organizacji przestrzeni roboczej.
- (6) Firma specjalizująca się w usuwaniu azbestu z zanieczyszczonych nim budynków (47 pracowników), gdzie program RISE objął wynegocjowaną inicjatywę szkoleń pracowniczych w zakresie środowiskowych i zdrowotnych aspektów pracy z azbestem.

Wyboru firm dokonały związki zawodowe, ale nie zależał on od istniejących bądź przyszłych projektów środowiskowych. Firmy te zostały wybrane według złożonych kryteriów różnorodności sektorowej i równowagi interesów między związkami. Ocena przeprowadzona przez oba związki zawodowe pokazuje, że eksperymenty pilotażowe osiągnęły znaczną poprawę jakości dialogu społecznego w sprawach BHP, polityki jakości oraz polityki środowiskowej na poziomie przedsiębiorstw.

Projekt RISE II (2001-2003) został opracowany przez CSC i FGTB tak, aby grupa inicjatyw z pierwszego projektu mogła być kontynuowana, a także rozbudowana i zdywersyfikowana. Wśród głównych celów znalazły się: kontynuacja wzmocnienia szkoleń i świadomości środowiskowej; opracowywanie nowych inicjatyw w firmach lub w obszarach jeszcze nieobjętych badaniami, konsolidowanie doświadczeń w zarządzaniu kwestiami środowiskowymi i rozpowszechnianie tej wiedzy w dwóch podmiotowych związkach oraz poza nimi, a także wzmocnienie technicznego wsparcia zapewniającego większą wiedzę przedstawicielom pracowników oraz lepszą strukturę ich działań w odniesieniu do mechanizmów środowiskowych. Na żądanie władz regionalnych Walonii wprowadzono także specjalny cel projektu: wdrożenie decyzji o środowiskowych uwarunkowaniach, normy ISO 14001 oraz systemu eko-zarządzania i audytu (EMAS), systemów zarządzania środowiskowego takich jak monitorowanie zgodności z regulacjami oraz postawy NIMBY (nazwa to skrót od ang. wyrażenia „not in my backyard” [nie na moim podwórku], oznaczającego sprzeciw wobec projektów, które miałyby być realizowane w granicach lub w pobliżu obszarów mieszkalnych).

W 2004 r. region Walonii zawarł ramową umowę ze wszystkimi aktorami społeczno-gospodarczymi (partnerzy społeczni: Walloon Business, UCM — główna organizacja pracodawców francuskojęzycznych, związki zawodowe) w Walonii, aby wspierać ich działania w zakresie zwiększania świadomości, informowania i szkolenia wybranych grup docelowych w kwestiach środowiska. Od tego czasu każdego roku (wrzesień-październik) każdy gracz przedstawia plan działań w regionie na następny rok.

Źródła: [Le Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement \[Online\]. Informacje dostępne pod adresem http://www.rise.be/](http://www.rise.be/); Valenduc, G. (2001).

Oprócz ogólnych lub wielosektorowych inicjatyw związkowych przedstawionych powyżej istnieją również inicjatywy koncentrujące się na szkoleniach w zakresie zielonych umiejętności dla młodych pracowników w poszczególnych sektorach gospodarki. Opisy wybranych

sektorów dołączone do tego raportu zawierają szereg takich przykładów, m.in. partnerstwo Wakefield and District Homes i UCATT na rzecz mieszkalnictwa bezemisyjnego (zobacz opis sektora budowlanego), praktyki zawodowe w Sofiyska Voda AD pod hasłem „Challenge the Future” (zobacz opis sektora infrastruktury publicznej), program szkoleniowy firmy Energias de Portugal (zobacz opis sektora infrastruktury publicznej) lub realizowany przez federacją związkową MCA-UGT projekt na rzecz poprawy kwalifikacji młodych osób w obszarze samochodów elektrycznych (zobacz opis sektora motoryzacyjnego).

Większość inicjatyw związkowych mająca na celu rozwijanie zielonych umiejętności młodych pracowników koncentruje się na ogólnych działaniach zwiększających świadomość, aby promować ogólne/miękkie umiejętności w odniesieniu do zrównoważonego rozwoju (np. zachowania mające na celu zazielenienie miejsca pracy obejmujące tele-/wideokonferencje, kontrolę oświetlenia, ograniczenie zużycia energii przez komputery i inne urządzenia itp.). Rozwój ogólnych/miękkich zielonych umiejętności ma kluczowe znaczenie dla rozwoju zdolności związków w zakresie zrównoważonego rozwoju. Na przykład umiejętności wpływania na innych i perswazji oraz komunikacji są bardzo ważne dla pracowników, jeśli mają oni prowadzić zbiorowe rokowania z pracodawcami w sprawie zielonych kwestii, zmian procesów roboczych oraz promocji zaangażowania związków.

Ponadto rozwój ogólnych/miękkich zielonych umiejętności pracowników jest cenny sam w sobie, nawet jeśli nie generuje natychmiastowej wartości ekonomicznej. Motywuje on bowiem ludzi do wprowadzania zmian w swoim zachowaniu, które mogą wzmocnić (zarówno pod względem tempa, jak i jakości) przechodzenie do społeczeństwa niskoemisyjnego i efektywnie wykorzystującego zasoby. Na przykład Wilke i Wolff (2012) twierdzą, że do zazielenienia sektora motoryzacyjnego konieczne wydaje się najpierw przekonanie ludzi do zmiany wyznawanej koncepcji mobilności i ograniczenia liczby posiadanych na własność aut. Prosty eksperyment myślowy pomaga to wyjaśnić: obecnie konsekwencją panującej koncepcji indywidualnej mobilności w Europie jest to, że na 1000 mieszkańców przypada niemal 500 samochodów; jeśli taka koncepcja mobilności miałaby zostać przeniesiona do Chin lub Indii, ogólne emisje CO₂ drastycznie by wzrosły, nawet jeśli wszystkie nowe samochody byłyby napędzane silnikami elektrycznymi.

Jednak zazielenianie gospodarki wymaga nie tylko umiejętności ogólnych/miękkich. Pracownicy muszą wykonywać określone zadania, których wcześniej nie wykonywali — na przykład elektrycy muszą instalować kolektory słoneczne, wiatrowe i urządzenia oszczędzające energię, hydraulicy muszą pracować z systemami odnawialnej energii, takimi jak opalane biomasą kotły i kolektory słoneczne, monterzy izolacji muszą realizować zlecenia ponownych ociepleń budynków lub modernizacji istniejących izolacji termicznych. Dlatego w celu osiągnięcia znacznych postępów w zazielenianiu gospodarki potrzeba nie tylko umiejętności ogólnych/miękkich, ale także konkretnych zielonych umiejętności dopełniających tradycyjne umiejętności dzisiejszych pracowników.

Przegląd literatury oraz ankieta przeprowadzona wśród organizacji członkowskich ETUC (rozdział 4, sekcja 4.3) pokazują, że jest mniej inicjatyw związkowych w zakresie kluczowych gospodarczych działań w poszczególnych sektorach (np. umiejętności modernizacyjne u młodych pracowników w sektorze budowlanym). Takie rodzaje inicjatyw związkowych są szczególnie ważne, ponieważ młodzi pracownicy (zwłaszcza ci o niższych kwalifikacjach) w określonych sektorach mogą znajdować się pod silną presją dostosowania swoich umiejętności w ramach przechodzenia do niskoemisyjnej i efektywnie wykorzystującej zasoby gospodarki. Dobrym przykładem działań związków zawodowych w zazielenianiu kluczowej działalności gospodarczej przedsiębiorstwa w sposób oddolny jest przypadek browaru Magor Brewery (zob. Ramka 9 poniżej). Chociaż ta inicjatywa związku zawodowego nie mieści się w żadnym z wybranych sektorów i nie koncentruje się konkretnie na młodych ludziach, stanowi dobry przykład tego, jak związki zawodowe mogą szkolić swoich przedstawicieli w prowadzeniu negocjacji dotyczących zielonych kwestii, w tym zmian procesów produkcyjnych i sposobu prowadzenia działalności oraz kierowania organizacją.

Ramka 9: Zmniejszanie śladu węglowego w browarze Magor Brewery

Browar Magor Brewery to duży browar z Walii w Zjednoczonym Królestwie. Zajmuje on teren o powierzchni 57 akrów i zatrudnia około 350 osób, a zatem wykorzystuje duże ilości zasobów do produkcji swoich piw. Związek zawodowy Unite reprezentujący niemal 90% pracowników stał na idealnej pozycji, aby pomóc firmie ograniczyć jej ślad węglowy, oszczędzając przy tym zasoby firmy.

Tony Bates jest Przewodniczącym oddziału związku Unite i pracuje jako technik produkcji w browarze Magor. Odegrał on kluczową rolę w przygotowaniu inicjatywy, która pozwoliła pracownikom skutecznie działać na rzecz oszczędzania energii. Tony Bates opowiada o tym tak: „Pierwotny pomysł pochodził z inicjatywy Green Workplace realizowanej przez związek Unite. Głównym czynnikiem stymulującym jego wdrożenie u nas było kilku członków, którzy chcieli aktywnie zacząć działać, zamiast tylko rozmawiać. Zająłem się koordynacją przygotowania i rozpoczęcia działań — i tak to się zaczęło”. Efektem tych prac był projekt JUPITER (Join Us People in Tackling Energy Reduction) (ang. Przyłączcie się do nas, aby dążyć do redukcji zużycia energii).

Związek Unite powołał zespół Strażników Energii i zwołał spotkanie, aby zidentyfikować potencjalne oszczędności w ramach zużywanej energii i sposób ich osiągnięcia. W ten sposób opracowano zestaw długo- i krótkoterminowych celów. Strażnicy Energii reprezentują wszystkie działy browaru Magor i obecnie spotykają się co miesiąc. Monitorują usprawnienia i badają procesy robocze, szukając możliwości ograniczenia zużycia wody i energii. Wszystko to dzieje się przy zaangażowaniu wszystkich pracowników, którzy przekazują swoje pomysły Strażnikom Energii. Pozwoliło to wykształcić wśród pracowników mentalne nastawienie na oszczędzanie energii, wywołując efekt domina w postaci pracowników przenoszących idee oszczędzania energii i pieniędzy z firmy do własnych domów.

Projekt obecnie trwa już dwa lata. Wydane na początku projektu 1,4 mln GBP na firmowe inwestycje w pomysły i inicjatywy proponowane przez pracowników zwróciło się w ciągu niespełna 18 miesięcy. Od rozpoczęcia projektu zużycie wody w firmie spadło o 46%, energii elektrycznej — o 49%, a koszty ogrzewania — o 23%. W ciągu pierwszych dwóch lat firma oszczędziła ponad 2 mln GBP na rachunkach, co udało się osiągnąć poprzez mieszankę natychmiastowych sukcesów i wdrażanie programu instalowania oszczędzających energię urządzeń. Opierając się na tych sukcesach, firma zainwestowała w projekt Jupiter kolejne 1,1 mln GBP.

Tony Bates uważa, że jednym z najważniejszych elementów w projekcie było zaangażowanie członków, którzy od samego początku byli do projektu nastawieni entuzjastycznie. „Najpierw wybrałem najbardziej pozytywne osoby zainteresowane środowiskiem, dzięki czemu zespół od samego początku był pełen energii i zapału do pracy” — mówi. „Wyzwaniem, jakie wyznaczyłem dla zespołu, było przekonanie większości pozostałych członków załogi. Przedstawiliśmy nasz projekt mówiąc, że nie chodzi w nim o zadbanie o więcej pieniędzy dla firmy, ale o zapewnienie przyszłości dla naszych dzieci i wnuków, a także o zmianę nastawienia i oszczędności dla członków naszej załogi w postaci niższych rachunków za media w ich domach”. Tony Bates uważa, że wsparcie kierownictwa firmy było kluczowe dla sukcesu projektu. Jego najważniejsze rady: znajdź członków, którzy interesują się kwestią, którą chcesz się zająć; współpracuj blisko z pracownikami, aby zwiększyć świadomość i wzmocnić zaangażowanie; zadbaj o to, aby twoja inicjatywa była niezależna; niech organizowane przez ciebie spotkania będą otwarte, sprzyjające włączeniu się wszystkich chętnych i równe; przede wszystkim bądź pozytywny i realizuj swój projekt spokojnie i powoli.

Projekt właśnie wszedł w swoją drugą fazę, polegającą na rozpowszechnianiu idei oszczędzania energii poza browarem Magor, wśród lokalnej społeczności biznesowej. W ramach projektu nawiązywany jest kontakt z innymi przedsiębiorstwami, aby powołać do życia walijską koalicję energetyczną mającą na celu wymianę najlepszych praktyk i innowacji w zakresie redukcji zużycia energii. W niedawnym spotkaniu zorganizowanym w zakładzie uczestniczyło 20 lokalnych firm, które przy sprzyjających okolicznościach wkrótce same rozpoczną swoje własne projekty. Przypadek browaru Magor Brewery wyraźnie pokazuje, jak pracownicy organizowani przez związek mogą tworzyć projekty przynoszące korzyści nie tylko im, ale także firmie, dla której pracują, oraz szerszej społeczności lokalnej.

Źródła: Hatch, 2011.

Na koniec należy zauważyć, że podobnie do wniosków płynących z poprzednich sekcji poświęconych trendom demograficznym i w zatrudnieniu opinie pracowników dotyczące rozwijania zielonych umiejętności, możliwych strategii dalszych działań w tym obszarze i roli związków w tym procesie w dalszym ciągu pozostają przebadane w nikłym stopniu. Dlatego potrzebne są dalsze badania, aby w pełni wykorzystać potencjał związków zawodowych w zakresie rozwijania umiejętności, które znacznie łagodzą presję na dostosowanie się, jakiej poddawani są młodzi pracownicy i inne wrażliwe grupy w związku z zazielenianiem gospodarki.

4. WNIOSKI PŁYNĄCE Z ANKIETY

Podsumowanie wniosków

- Ankieta przeprowadzana wśród organizacji członkowskich ETUC pokazuje, że działy ds. młodzieży i zrównoważonego rozwoju/środowiska w związkach zawodowych dopiero rozpoczęły współpracę w kwestiach zrównoważonego zatrudnienia i szkoleń młodych osób. Młodzież często nie jest uwzględniana w pracach związków nad zrównoważonym rozwojem/środowiskiem, a zrównoważony rozwój/środowisko często nie są priorytetem w pracach związków nad problemami młodzieży. Taka współpraca musi dopiero nabrać impetu. Istnieją różne rodzaje współpracy, obejmujące np. zwiększanie świadomości, dokumentowanie polityki, wymiana informacji i wizyty techniczne — wybór rodzaju współpracy zależy od wybranego problemu oraz charakterystyki związku zawodowego.
- Ankieta pokazała, że około połowa przebadanych w ankiecie związków podejmuje proaktywne działania na rzecz promowania zrównoważoności poza miejscem pracy, angażując się w różne kampanie, działania szkoleniowe, sesje informacyjne, konferencje, wspieranie dobrych praktyk, koordynację inicjatyw oraz konsultowanie się z innymi związkami zawodowymi i aktorami. Aby stymulować współpracę między sekcjami/działami zajmującymi się młodzieżą i zrównoważonym rozwojem/środowiskiem, takie proaktywne działania muszą być popierane i wdrażane przez wszystkie związki.
- Sekcje/działy zajmujące się zrównoważonym rozwojem/środowiskiem mogłyby wspólnie współpracować w celu ograniczenia wciąż wysokich stóp bezrobocia wśród młodych osób poprzez na przykład tworzenie wysokiej jakości staży i praktyk zawodowych w miejscach pracy związanych ze zrównoważonym rozwojem/środowiskiem. W obecnej chwili większość inicjatyw związkowych ma na celu zazielenienie istniejących miejsc pracy i/lub ogólne zwiększenie świadomości. Istnieje bardzo niewiele związkowych inicjatyw w obszarze zrównoważonego tworzenia i wyszukiwania miejsc pracy dla młodych ludzi. Przykłady inicjatyw tworzenia i wyszukiwania miejsc pracy oraz szkoleń w poszczególnych sektorach lub w poszczególnych obszarach kluczowych działalności przedsiębiorstw są wyjątkowo rzadkie.
- Ankieta proponuje niewyczerpującą listę konkretnych działań (w kolejności przypadkowej) ułatwiających pracę związków nad zrównoważonym zatrudnieniem i szkoleniem młodzieży.
 - Promowanie zrównoważonego rozwoju w początkowej i/lub dalszej edukacji i szkoleniach.
 - Silne powiązanie niedawnych inicjatyw (np. Gwarancja dla młodzieży) z programem zrównoważonego rozwoju/młodzieży.
 - Koncentrowanie się na inicjatywach związkowych skierowanych na rozwijanie zrównoważonych miejsc pracy dla młodych ludzi i powiązanie tych inicjatyw z inicjatywami koncentrującymi się na szkoleniu młodych osób w zakresie zielonych umiejętności.
 - Wymiana doświadczeń polegająca na przygotowywaniu analiz przypadku, dokumentacji polityk, podręczników, wizyt technicznych/badawczych.
 - Zapewnienie przedstawicielom związków prawa do poświęcania czasu na angażowanie się w kwestie zrównoważonego rozwoju w trakcie pracy.
 - Poświęcanie większej uwagi nie tylko treści inicjatyw, ale także ich formie (np. łączenie edukacji z zabawą: najpierw zapewnienie atrakcyjnego materiału informacyjnego, a dopiero potem — szkolenie).

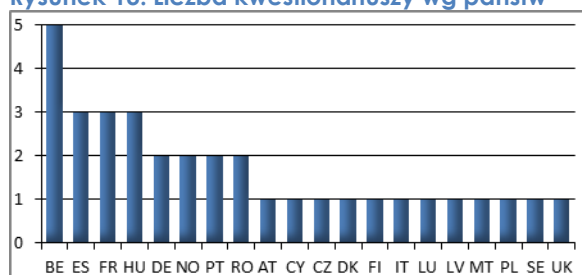
Ankieta, w której udział wzięło 85 organizacji członkowskich ETUC z łącznie 36 krajów Europy Zachodniej, Środkowej i Wschodniej, została przeprowadzona między 12 marca a 15 czerwca 2013 r. Ankieta została przesłana do wszystkich członków ETUC bez względu na to, czy pochodzą oni z ośmiu wybranych sektorów. Głównym celem ankiety było: 1) pokazanie

potencjału współpracy między sekcjami lub działami ds. młodzieży oraz zrównoważonego rozwoju/środowiska w związkach zawodowych w zakresie zrównoważonego zatrudnienia i szkoleń młodych osób; 2) zidentyfikowanie przykładów dobrych praktyk w tym obszarze. Ankieta miała pokazać znaczenie tego rodzaju współpracy w aktualnym kontekście charakteryzującym się nieprzyjawnym klimatem gospodarczym, w którym związki muszą funkcjonować pod presją malejących budżetów i spadającej liczebności oraz w obliczu nacisków, aby takie prace odłożyć na później.

4.1. Liczba i charakterystyka respondentów

Otrzymano łącznie 34 kwestionariusze nadesłane z 20 krajów (zob. Rysunek 13). Kwestionariuszy nie otrzymano od organizacji członkowskich ETUC z następujących 16 krajów: Andora, Bułgaria, Chorwacja, Estonia, Grecja, Holandia Islandia, Irlandia, Liechtenstein, Litwa, Monako, San Marino, Słowacja, Słowenia, Szwajcaria, Turcja.

Rysunek 13: Liczba kwestionariuszy wg państw

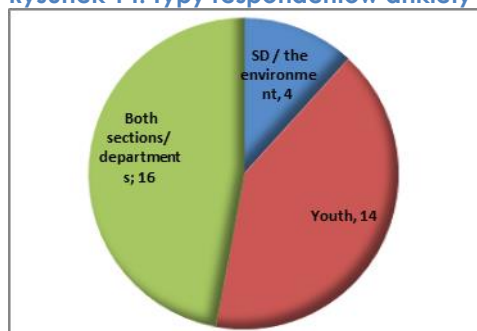


Źródło: Opracowanie własne autorów

Otrzymano 28 kwestionariuszy od członków ETUC. Pozostałe 6 kwestionariuszy zostało przesłanych przez następujące organizacje:

1. PRO-GE (AT);
2. Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) (DE);
3. VDSZSZ — Wolny Związek Zawodowych Pracowników Kolei (HU);
4. Fellesforbundet (Norweska Zjednoczona Federacja Związków Zawodowych) (NO);
5. S.N.T.T Taron Techniczny Związek Zawodowy (RO);
6. Federatia sindicatelor din transport Transloc si servicii publice ATU Romania (RO).

Rysunek 14: Typy respondentów ankiety



Źródło: Opracowanie własne autorów

Liczba przypadków, w których sekcje/działy związków zawodowych wypełniły ankietę wspólnie była mniej więcej równa liczbie przypadków, w których tylko jedna z tych sekcji/działów odpowiedziała na pytania ankiety samodzielnie. Wyniki wskazują, że działy/sekcje ds. młodzieży były bardziej zaangażowane w udział w ankiecie niż ich odpowiedniki zajmujące się zrównoważonym rozwojem.

4.2. Uwagi dot. metodologii

Kwestionariusz badawczy zawierał 18 pytań, wśród których znajdowały się pytania do (a) osób pracujących z młodzieżą, (b) osób pracujących nad zrównoważonym rozwojem, (c) wspólne/ogólne pytania (szablon kwestionariusza znajduje się w Załączniku 2). Kwestionariusz zawierał tylko dwa otwarte pytania, wszystkie pozostałe pytania były całkowicie lub przynajmniej częściowo zamknięte. Kwestionariusz ankiety został opracowany przez litewski związek zawodowy *Solidarumas*, a końcowy dokument został rozdyskrebowany przez ETUC.

Przed analizą wyników badania należy poświęcić uwagę dwóm kwestiom metodologicznym. Po pierwsze niektóre kwestionariusze, które zostały wypełnione tylko przez jedną sekcję/dział związku, zawierały również odpowiedzi na pytania przeznaczone dla drugiej sekcji/działu:

- 9 na 16 kwestionariuszy wypełnionych przez sekcje/działy ds. młodych osób zawierało odpowiedzi za pytania kierowane do osób pracujących w sekcjach/działach ds. zrównoważonego rozwoju/środowiska;

- 2 na 4 kwestionariusze wypełnionych przez sekcje/działy ds. zrównoważonego rozwoju/środowiska zawierało odpowiedzi na pytania kierowane do osób pracujących w sekcjach/działach ds. młodych osób.

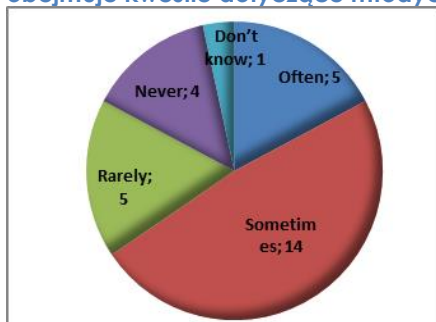
Powyższe jest najprawdopodobniej wynikiem braku w poszczególnych związkach osobnych działów ds. zrównoważonego rozwoju/środowiska. Może jednak także wynikać z braku współpracy między poszczególnymi sekcjami/działami. Nie musi to jednak być skutkiem celowego działania, ale efektem zmian w wewnętrznym i zewnętrznym środowisku związków. Związki mogą na przykład zmagać się z rosnącą presją działania przy malejących zasobach, zwłaszcza w czasach wprowadzania oszczędności i cięć. Związki mogą także doświadczać rosnącej ilości pracy i coraz większej liczby różnych obowiązków wynikających z fuzji lub rozwoju ich organizacji i/lub rozwoju ich zakresu działań obejmującego więcej aspektów niż kiedykolwiek wcześniej. Wszystko to utrudnia wewnętrzną komunikację i współpracę w dużej organizacji.

Po drugie spośród 34 organizacji, które odpowiedziały na ankietę, pięć nie było federacjami. Chociaż jakość odpowiedzi udzielonych przez te organizacje była podobna do jakości odpowiedzi udzielonych przez federacje, organizacje te dysponują nieco mniejszą reprezentacją, a tym samym mają mniejsze znaczenie w porównaniu z federacjami.

4.3. Analiza

Związek między zrównoważonym rozwojem a młodzieżą

Rysunek 15: Czy Pana/Pani praca na rzecz zrównoważonego rozwoju/środowiska naturalnego obejmuje kwestie dotyczące młodych osób?

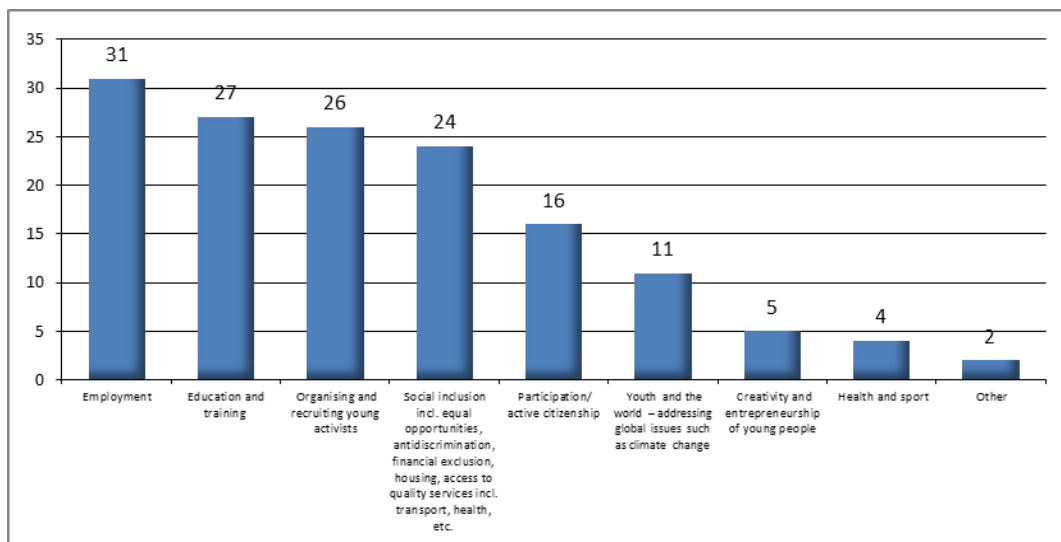


Źródło: Opracowanie własne autorów

Wyniki ankiety pokazują, że kwestie dotyczące młodzieży są ogólnie uwzględniane w pracy związku na rzecz zrównoważonego rozwoju/środowiska — na 29 odpowiedzi 5 respondentów stwierdziło, że kwestie te są często uwzględniane, a 14 — że są uwzględniane czasami.

Globalne kwestie, takie jak zmiana klimatyczna, które są blisko związane ze zrównoważonym rozwojem, zostały uznane za ważne w 11 odpowiedziach. Priorytetem związanym z młodzieżą najczęściej wskazywanym przez osoby pracujące w sekcjach/działach ds. młodzieży było zatrudnienie (zob. Rysunek 16 poniżej). Może to sugerować, że zrównoważony rozwój i najważniejsze priorytety z perspektywy osób młodych nie są jeszcze ściśle powiązane i nadal uznaje się je za osobne obszary.

Rysunek 16: Rozkład priorytetów w odniesieniu do młodych ludzi*



* Inne priorytety to: (1) informowanie młodych ludzi niewspółpracujących ze związkami o związkach zawodowych, (2) wsparcie i współpraca z przedstawicielami młodzieży i praktykantów w czasie targów i imprez.

Źródło: Opracowanie własne autorów

Ankieta pokazała, że w około połowie przypadków (13 na 30 odpowiedzi) kwestie zrównoważonego rozwoju/środowiska są podejmowane w co najmniej jednym z wyżej wspomnianych priorytetów związanych z młodzieżą. Pokazuje to, że nadal jest dużo możliwości do m.in. poprawy powiązań, wymiany dobrych praktyk i tworzenia wspólnych działań łączących kwestie zrównoważonego rozwoju/środowiska z priorytetami dotyczącymi osób młodych (zwłaszcza z zatrudnieniem, ale także z edukacją i szkoleniami).

W przypadkach, w których kwestie zrównoważonego rozwoju/środowiska były podejmowane w ramach priorytetów związanych z młodymi ludźmi, respondenci zwykle wspominali o ogólnych kwestiach, takich jak usprawnianie wykorzystywania energii, zielone miejsca pracy, alternatywny model rozwoju, sprawiedliwe przejście do zielonej gospodarki. Tylko jeden respondent podkreślił konkretny problem, którym była efektywność energetyczna budynków. Związki zawodowe zwykle podejmują te kwestie poprzez szkolenia/spotkania informacyjne. Niektóre związki zawodowe integrują zrównoważony rozwój i środowisko w ramach własnych priorytetów, przygotowując publikacje, zgłaszając propozycje do programów szkół zawodowych lub uczestnicząc w pracach grup roboczych i/lub w dialogu społecznym z rządem i/lub z pracodawcami.

W ankiecie zapytano także osoby pracujące nad zrównoważonym rozwojem o to, czy uwzględniali oni kwestie środowiska w wewnętrznych działaniach organizacyjnych swojej organizacji. Większość (18 na 30 odpowiedzi) uwzględnia kwestie środowiskowe, podczas gdy około 1/3 nie uwzględnia tych kwestii (10) lub nie wie, gdzie ma to miejsce (2). Około połowa respondentów podkreśliła zrównoważoność swoich własnych działań, takich jak ocena wpływu środowiskowego, certyfikacja środowiskowa, korzystanie z publicznego transportu, zaopatrzenie/korzystanie ze zrównoważonych materiałów i sprzętu (powtórnie przetworzony papier, tusz), korzystanie z rozwiązań oszczędzających energię (panele słoneczne, izolacja ciepła, oszczędne oświetlenie, odpowiednia utylizacja odpadów). Druga połowa respondentów podkreśliła swoje proaktywne działania na rzecz promowania zrównoważoności obejmujące różne kampanie, działania szkoleniowe, sesje informacyjne, konferencje, wspieranie dobrych praktyk, koordynację inicjatyw oraz konsultowanie się z innymi związkami zawodowymi i aktorami.

Związek między zrównoważonym rozwojem a jakością miejsc pracy

W większości przypadków (21 na 27, ponadto 5 odpowiedzi negatywnych i 1 „nie wiem”) praca związków na rzecz zrównoważonego rozwoju/środowiska obejmowała kwestie związane z jakością miejsc pracy. Około połowa respondentów nie potrafiła sprecyzować

żadnej konkretnej kwestii dotyczącej jakości miejsc pracy. Ci, którzy potrafili to zrobić, najczęściej wskazywali kwestie związane ze zdrowiem, dobrym samopoczuciem oraz rozwojem umiejętności.

W większości przypadków respondenci zajmowali się kwestiami jakości miejsc pracy w czasie zbiorowych rokowań, szkoleń i zwiększania świadomości oraz działań w ramach prowadzonych kampanii. Niewielu z nich wykorzystywało w tym celu inne działania/kanaty, takie jak materiały informacyjne (publikacje, broszury, biuletyny), strony wewnętrznego intranetu oraz sieci związkowe.

W większości przypadków (19 na 30, ponadto 9 odpowiedzi negatywnych i 2 „nie wiem”) respondenci odwoływali się do zrównoważonego rozwoju/środowiska w ramach przyjętych przez ich organizacje definicji „godnej pracy”. Jednak tylko kilku z nich rozwinęło swoją odpowiedź/wskazało konkretne kwestie. Na przykład jeden związek zawodowy wskazał związek między postępem społecznym (i ochroną socjalną), ochroną środowiska a godną pracą. Inne podkreślały związek z generalnymi kwestiami, takimi jak warunki pracy dla obecnych i przyszłych pracowników (np. zdrowie, rosnące naciski na zwiększenie przez pracowników wydajności, rozmywanie się granic między pracą a niepewnością rynku pracy) lub zmiana w systemie produkcji/nowe modele rozwoju branż.

Kwestie zrównoważonego rozwoju/środowiska zostały uwzględnione w definicji „godnej pracy” w dokumentach (np. programach działań, propozycjach Gwarancji dla młodych, artykułach z konferencji, planach operacyjnych), kampaniach lub działaniach w zakresie rokowań zbiorowych.

Inicjatywy związków zawodowych²⁵

W ankiecie poproszono związki o wskazanie, czy były zaangażowane w inicjatywy mające na celu szkolenie w zakresie zielonych umiejętności, tworzenie i wyszukiwanie miejsc pracy dla młodych pracowników, programy szkolenia w zakresie zielonych umiejętności dla bezrobotnej młodzieży oraz inne powiązane działania. 10 związków zawodowych na 34 wskazało co najmniej jedną inicjatywę. Łącznie wskazano 21 inicjatyw związkowych. Większość inicjatyw została wskazana przez związki zawodowe z Hiszpanii (12), drugie miejsce zajęły związki z Niemiec, Włoch i Portugalii, które wskazały po dwie inicjatywy; za nimi uplasowały się związki z Belgii, Norwegii i Zjednoczonego Królestwa ze wskazaniem po jednej inicjatywie.

Najczęściej wskazywaną inicjatywą było zapewnianie szkoleń w zakresie zielonych umiejętności dla młodych pracowników, natomiast najrzadziej wskazywaną — tworzenie i wyszukiwanie nowych miejsc pracy dla młodych pracowników i programy szkoleniowe w zakresie zielonych umiejętności dla bezrobotnej młodzieży. Wymienione zostały również inne rodzaje inicjatyw: raporty badawcze, porozumienia/plany, wymiana informacji koncentrująca się na zazielenianiu i konkretnych projektach (np. projekt BUILD UP SKILLS mający na celu intensyfikację ustawicznej lub dalszej edukacji i szkoleń rzemieślników i innych terenowych pracowników budowlanych oraz monterów instalacji w sektorze budowlanym²⁶).

Respondenci uczestniczący w ankiecie wymienili również znane sobie inicjatywy innych związków zawodowych. Łącznie wskazano 7 takich inicjatyw — trzy w Belgii, dwie w Portugalii, jedną w Niemczech i jedną w Zjednoczonym Królestwie.

Analiza wszystkich zidentyfikowanych inicjatyw związkowych pokazała, że większość ich jest zorientowana na zazielenianie istniejących miejsc pracy i/lub ogólne zwiększanie

²⁵ Niektóre inicjatywy związków zawodowych zostały szczegółowo opisane w rozdziale 3. i/lub w opisach sektorów dołączonych do tego raportu w postaci osobnych dokumentów. Pełna lista wszystkich zidentyfikowanych w tym badaniu inicjatyw związków jest dostępna w ETUC.

²⁶ <http://www.buildupskills.eu>

świadomości, a tylko nieliczne na szkolenie młodych pracowników/bezrobotnej młodzieży lub tworzenie i wyszukiwanie nowych miejsc pracy dla młodych pracowników w poszczególnych sektorach lub w związku z poszczególnymi głównymi działaniami przedsiębiorstw.

Znaczenie zrównoważonego zatrudnienia i szkoleń młodych osób

Większość respondentów (19 na 33, ponadto 11 negatywnych odpowiedzi i 3 odpowiedzi „nie wiem”) uznała zrównoważone zatrudnienie i szkolenie młodych osób za priorytet w ramach ich struktury zbiorowych rokowań i społecznego dialogu. Większość respondentów, którzy uznali zrównoważone zatrudnienie i szkolenie młodych osób za priorytet, podkreśliła wysoki stopień bezrobocia wśród osób młodych i uznała zrównoważony rozwój za możliwy sposób jego redukcji. Jednym z częściej wymienianych środków w tej kwestii był rozwój praktyk zawodowych.

Natomiast respondenci, którzy wskazali, że zrównoważone zatrudnienie i szkolenie młodych osób nie było priorytetem w ich organizacji, najczęściej podkreślali (w kolejności pod względem znaczenia):

- brak zasobów (np. czasu lub brak konkretnej sekcji/działu w organizacji);
- dominacja innych priorytetów (np. utrzymanie miejsc pracy lub kwestie socjalne);
- brak tradycji (np. uzasadniono, że kwestie zatrudnienia młodych osób i środowiska były w przeszłości ściśle rozdzielone) lub nowość koncepcji (tzn. kwestie te pojawiły się na tyle niedawno, że nie udało się ich jeszcze w pełni włączyć w działania związku).

Połowa związków zawodowych, które wzięły udział w ankiecie (17 na 33), zajmowała określone stanowiska poparte swoimi politykami w sprawie zrównoważonego zatrudnienia młodych osób. Większość respondentów z organizacji o określonych stanowiskach w sprawie zrównoważonego zatrudnienia młodych osób wskazywało konkretne kwestie, w tym:

- dualne szkolenie zawodowe;
- gwarancja szkoleń;
- nabywanie nowych i rozwijanie istniejących umiejętności przez nisko wykwalifikowanych pracowników;
- aktualizacja programu (ustawicznego) kształcenia i szkolenia zawodowego
- druga szansa dla osób, które wcześniej zakończyły edukację;
- jakość i prawa dla zrównoważonego zatrudnienia młodych osób (np. jako argument przeciwko „małej pracy” [mini jobs]).
- dostęp do szkoleń i zawodowej integracji;
- priorytet dla określonych typów umów o pracę (np. na czas nieokreślony), które zmniejszają niepewność dla pracowników;
- redukcja oprocentowania pożyczek i wsparcie dla przedsiębiorczości młodych osób;
- modernizacja poradnictwa zawodowego w szkołach;
- pogodzenie życia rodzinnego i pracy w celu promowania możliwości zatrudnienia dla kobiet i młodych osób.

Kilku respondentów wskazało stanowiska na bardziej ogólnym poziomie, na przykład: wzmocnienie znaczenia młodych osób i walka przeciwko niestabilnym formom zatrudnienia; nowy model rozwoju dla młodych osób i innych pracowników, dokumentacja polityki (np. program Piano del Lavoro) przedstawiająca kompleksowe stanowiska w sprawie zatrudnienia i środowiska.

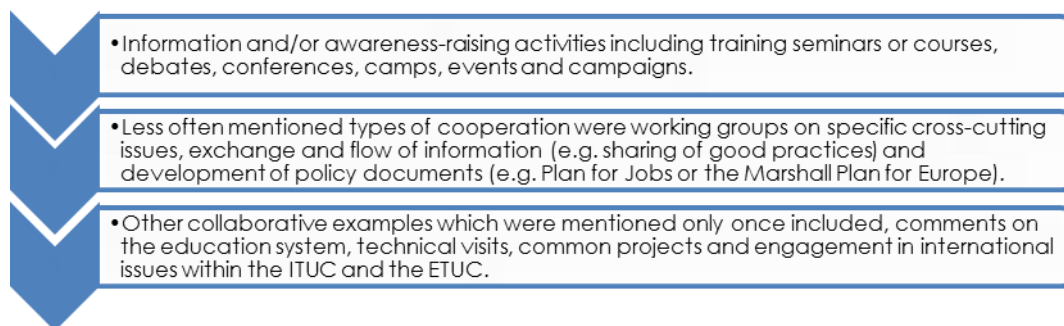
Współpraca między związkami i na zewnątrz związków

Około 3/4 z 28 inicjatyw związkowych zorientowanych na szkolenie w zakresie zielonych umiejętności, tworzenie i wyszukiwanie miejsc pracy i inne powiązane działania dla młodych pracowników angażowało co najmniej jednego partnera. Partnerami najczęściej były inne związki zawodowe, instytucje edukacyjne i szkoleniowe (np. uczelnie i uniwersytety), rządy (np. władze lokalne lub regionalne, rady miast, urzędy pracy), organizacje pozarządowe (np.

fundacje, stowarzyszenia), pracodawcy lub inni interesariusze, tacy jak ambasady, organizacje badawcze lub ośrodki monitorujące. To, a także powyższe dowody, sugeruje, że współpraca związków zawodowych z innymi interesariuszami w zakresie wdrażania inicjatyw związkowych jest silna, przy czym istnieje duży potencjał dla wewnętrznej współpracy, np. integrującej kwestie zrównoważonego rozwoju lub osób młodych z różnymi planami działań lub promującą innowacyjne działania w danym obszarze w celu rozpędzenia realizowanej w jego ramach inicjatywy.

Możliwe działania, które można podjąć w celu wzmocnienia wewnętrznej współpracy sekcji/działów ds. zrównoważonego rozwoju i młodych osób w związkach zawodowych są liczne. Ankieta sugeruje, że najbardziej rozpowszechnionym typem współpracy między sekcjami/działami ds. zrównoważonego rozwoju/młodych osób jest informowanie i/lub zwiększanie świadomości (zob. Rysunek 17 poniżej). Inne rodzaje współpracy występowały dużo rzadziej. Warto zauważyć, że dla jednego ze związków ankieta ta była „pierwszym przypadkiem współpracy, jaki odnotowaliśmy między tymi dwoma naszymi działami!”.

Rysunek 17: Typy współpracy między sekcjami/departamentami zajmującymi się zrównoważonym rozwojem i osobami młodymi, ułożone zgodnie z hierarchią ważności



Źródło: Opracowanie własne autorów

Warto zauważyć, że ankieta TUC dotycząca zielonych miejsc pracy z 2012 r.²⁷ pokazała jeszcze szerszy zakres działań zwiększających świadomość, które mogą być wspólnie promowane przez sekcje/działy związków: 34% respondentów wykorzystało zielony biuletyn lub zorganizowało zielony dzień, aby poinformować pracowników o sprawach środowiska i zmianach klimatycznych, 24% przeprowadziło zieloną ankietę, 17% — zielony audyt, a 15% pokazało nagrania DVD/filmy dotyczące stosownych kwestii (LRD, 2012). Ponadto ankieta TUC pokazała, że inne najpopularniejsze metody walki ze zmianą klimatu w miejscu pracy to udział we wspólnych dyskusjach związku i kierownictwa w sprawie środowiska (wskazało to 26% respondentów) oraz środowiskowe szkolenia dla przedstawicieli związków (wskazało to 20% respondentów) (LRD, 2012). Wdrożenie wyżej wskazanych działań zwiększających świadomość może w dalszym ciągu stymulować współpracę między związkami i w ich ramach i prowadzić do wdrożenia bardziej innowacyjnych i efektywnych działań.

Współpraca między sekcjami/działami zajmującymi się zrównoważonym rozwojem i sprawami młodych osób może być w dalszym stopniu ułatwiona poprzez zaangażowanie młodych osób w inicjatywy związkowe w celu zainicjowania większej ilości i nowych rodzajów działań związkowych.

Zaangażowanie młodych osób

Według przebadanych w ankiecie organizacji członkowskich ETUC najbardziej skutecznym sposobem angażowania młodzieży do działań szkoleniowych i zatrudnieniowych w związku z zazielenianiem gospodarki są tradycyjne podejścia łączące szkolenia, zwiększanie

²⁷Informacje dotyczące ankiety z 2012 r. dostępne pod adresem: <http://www.lrd.org.uk/issue.php?pageid=45&issueid=1529>.

świadomości, debaty/dyskusje, seminaria i konferencje. Respondenci podkreślili, że te działania powinny być istotne, atrakcyjne (np. seminaria łączące edukację z zabawą lub zapewnieniem atrakcyjnych materiałów informacyjnych poprzedzających szkolenie), powinny zwiększać świadomość kwestii środowiskowych, komunikować swoje znaczenie i zapewniać optymistyczną perspektywę dla młodych osób dotyczącą nowych możliwości zawodowych.

Kilka związków zawodowych stwierdziło, że zrównoważony rozwój powinien zostać włączony do wstępnych szkoleń przez np. przystosowanie treści szkoleń, przewidywanie obowiązkowych informacji, które będą potrzebne młodzieży na zakończenie edukacji na poziomie średnim, używanie metod i obrazów konfrontacyjnych w celu lepszego dopasowania się do oczekiwań i rzeczywistości świata pracy.

Przebadane związki zawodowe zasugerowały również następujące dodatkowe kroki inne niż szkolenia i zwiększanie świadomości:

- kilkoro respondentów podkreśliło potrzebę wykorzystania bardziej praktycznych projektów i narzędzi, takich jak media społecznościowe (np. Internet, reklamy);
- kilkoro respondentów zasugerowało środki związane z politykami (np. więcej publicznych polityk koncentrujących się na młodych ludziach lub potrzeba zmiany struktury polityk zatrudnienia);
- jeden respondent podkreślił potrzebę zabezpieczenia prawa dla młodych przedstawicieli związków do poświęcania czasu na angażowanie się w kwestie zrównoważonego rozwoju w trakcie pracy;
- jeden respondent zasugerował dzielenie się praktykami z zagranicy (poprzez pokazywanie sposobu działania lub potencjalnego sposobu działania i/lub efektów „najgorszych praktyk”);
- jeden respondent podkreślił potrzebę ustanowienia efektywnego kanału komunikacji w sprawie podejmowanych działań.

Ankieta sugeruje, że koncentrowanie się na zaangażowaniu młodych osób nie oznacza, że związki osłabiają działania na rzecz zaspokojenia potrzeb innych pracowników — respondenci podkreślali konieczność zapewniania możliwości szkoleniowych w obszarze zrównoważonego rozwoju dla wszystkich pokoleń (np. ustawiczne kształcenie dla wszystkich pracowników). To wyraźnie pokazuje, że działania nakierowane na zrównoważone szkolenia i zatrudnienie młodych osób jako minimum nie powinny naruszać interesów innych grup, a w najlepszym wypadku przynosić w tym względzie nawet pozytywne efekty.

WNIOSKI I ZALECENIA

Celem tego badania było powiązanie europejskiego działania dotyczącego bezrobocia wśród ludzi młodych z bardziej długofalowym (2050) europejskim działaniem w zakresie efektywności wykorzystywania energii i zasobów, popychającym do przeprowadzenia nowej, zrównoważonej transformacji istniejącego w Europie modelu produkcji i konsumpcji. W projekcie podjęto próbę przeanalizowania możliwości powiązania inicjatyw związków zawodowych w zakresie szkoleń oraz wyszukiwania i tworzenia miejsc pracy z rozwojem nowych zielonych branż i transformacją (zazielenianiem) istniejących tradycyjnych sektorów gospodarki. Rola partnerów społecznych w tworzeniu programów wspierających transfer kolektywnej wiedzy i umiejętności między pokoleniami ma kluczowe znaczenie, jeśli ambitna polityka unijna w sprawie zmian klimatu (np. dyrektywa w sprawie efektywności energetycznej) ma zostać wdrożona w całej Europie. W badaniu tym przeanalizowano rolę związków zawodowych w tym obszarze. Poniżej przedstawiono wnioski i zalecenia płynące z tej analizy.

WNIOSKI

- Zarysowany szerszy kontekst przyjmowanych polityk pokazał, że inicjatywy związków zawodowych w zakresie szkoleń oraz wyszukiwania i tworzenia miejsc pracy dla młodych pracowników w związku ze zrównoważonym rozwojem mogą pomóc rozwiązać bieżące problemy rynku pracy, związków zawodowych, gospodarki i środowiska na szereg różnych sposobów:
 - Mogą podnosić poziom edukacji i szkoleń, zmniejszać bezrobocie i ułatwiać przejście na rynek pracy młodym ludziom, znacznie zmniejszając w ten sposób ryzyko ich społecznego wykluczenia.
 - Mogą wzmacniać mobilność zawodową młodych ludzi i promować stosowne dobre praktyki (np. związane ze zrównoważonością staże zawodowe) w całej Europie.
 - Mogą służyć jako bodziec do dalszego rozwijania systemów przewidywania i rozwijania niezbędnych umiejętności.
 - Mogą zwiększać reprezentację związków i ochronę pracowników (zwłaszcza często bezbronnych młodych pracowników) oraz poszerzać działania i wpływ związków zawodowych.
 - Mogą ułatwiać podążanie drogą ku wyjściu z kryzysu gospodarczego.
 - Mogą zapewniać osobom młodym odpowiednie narzędzia i umiejętności pozwalające im sprostać wyzwaniom klimatycznym, środowiskowym, społecznym i gospodarczym.
 - Mogą wspólnie wspierać wysiłki przedsiębiorstw i innych interesariuszy na rzecz przejścia do bardziej innowacyjnej i sprzyjającej włączeniu społecznemu formy kapitalizmu charakteryzującej się coraz szerszym stosowaniem przełomowych technologii (np. IT, nanotechnologia, rozwiązania w zakresie energii odnawialnej) oraz współpracą z interesariuszami wcześniej pomijanymi lub ignorowanymi przez przedsiębiorstwa.
- Analiza trendów demograficznych i w zatrudnieniu pokazuje, że zazielenienie gospodarki będzie prawdopodobnie miało największy wpływ na młodych pracowników w sektorach motoryzacyjnym, chemicznym, budowlanym, energetycznym, meblowym, teleinformatycznym, tekstylnym oraz dystrybucyjno-handlowym. Wynika to z szeregu czynników obejmujących ich udział w emisjach gazów cieplarnianych oraz efektywność wykorzystania energii i zasobów, skutki nowych polityk środowiskowych dla zatrudnienia, udział młodych pracowników i zapotrzebowanie na zastępowanie starszych pracowników. Te sektory stanowią w przybliżeniu 1/3 łącznego rynku pracy w Europie i będą prawdopodobnie odpowiadać za około 1/4 łącznego zapotrzebowania na pracowników (nowe miejsca pracy i zastępowanie pracowników na istniejących stanowiskach).
- Przegląd literatury sugeruje, że zbiorcze skutki dla zatrudnienia dodatkowych polityk niezbędnych do spełnienia celów energetycznych i klimatycznych do 2020 r. będą

prawdopodobnie niewielkie (do 1,5% w ujęciu netto). Jednak nastąpią znaczne zmiany w samych sektorach — najwyższych relatywnych (pod względem udziału) skutków dla zatrudnienia w 27 państwach UE oczekuje się w sektorach tekstylnym, infrastruktury publicznej, meblowym (negatywne) oraz budowlanym (pozytywne), natomiast największych bezwzględnych skutków oczekuje się w sektorach budowlanym, tekstylnym, meblowym, teleinformatycznym oraz dystrybucyjno-handlowym. Ponadto skutki dla zatrudnienia niesione przez zazielenianie gospodarki będą znacznie różnić się w zależności od regionu, czasu i grupy zawodowej (w przypadku pracowników nisko i średnio wykwalifikowanych wpływ jest nieco większy). Pośrednie skutki dla zatrudnienia i miejsca pracy w łańcuchach wartości i dostaw mogą być dużo większe. Długofalowe skutki dla zatrudnienia wynikające z zazieleniania gospodarki będą w dużej mierze zależały od poziomów inwestycji w zielone rozwiązania.

- Dane pokazują, że związki zawodowe mogą przyjąć bardzo różne postawy dotyczące relacji między miejscami pracy a środowiskiem sięgające od postawy protechnologicznej zakładającej brak negatywnych skutków dla zatrudnienia wynikających z zazielenienia gospodarki do perspektywy ruchu społecznego, w ramach której związki zawodowe mogą promować alternatywne formy produkcji. Przykłady inicjatyw związków zawodowych w zakresie wyszukiwania i tworzenia zielonych miejsc pracy dla młodych pracowników analizowane w tym raporcie oraz opisane w przeglądzie sektorów dołączonym do tego raportu pokazują duże różnice w zakresie m.in. przyjętych postaw, zorientowania geograficznego, skali, okresu wdrożenia, liczby zaangażowanych partnerów oraz rodzaju działań.
- Zielone umiejętności odgrywają ważną rolę w karierach młodych pracowników w sektorach tradycyjnych. Istniejące dane pokazują, że pracownicy przeszkoleni w zakresie zielonych umiejętności osadzeni w szerszym zestawie umiejętności zawodowych są w dużo lepszej kondycji niż pracownicy przeszkoleni jedynie w zakresie niepowiązanych umiejętności zielonych. Szkolenie nakładające zielone umiejętności na podstawę złożoną z tradycyjnych umiejętności daje pracownikom więcej lepszych opcji na rynku pracy.
- W zakresie rozwoju umiejętności zazielenienie gospodarki przełoży się prawdopodobnie na: a) wzrost znaczenia umiejętności wysokiego poziomu, b) ulepszenie zamiast zmiany istniejącego zestawu umiejętności, c) wzrost negatywnych rozbieżności między wysoko wykwalifikowanymi i mniej wykwalifikowanymi pracownikami, co dopiero z czasem będzie prawdopodobnie ulegać poprawie, d) wywarcie znacznej presji dostosowania umiejętności na pracowników nisko wykwalifikowanych w sektorach wysokoemisyjnych (zwłaszcza infrastruktura publiczna, budownictwo i chemia), e) wzrost zapotrzebowania na umiejętności przekazywalne obejmujące m.in. umiejętności STEM (nauki ścisłe, technologia, inżynieria i matematyka), nabywanie różnych umiejętności, umiejętności interdyscyplinarne i inne umiejętności, takie jak inteligencja społeczna, nowatorskie i adaptacyjne myślenie, kompetencje międzykulturowe, umiejętność tworzenia kreatywnych rozwiązań i wykorzystywania ich w praktyce, zarządzanie kognitywne i wirtualna współpraca.
- Rola związków zawodowych jest szczególnie ważna we wspieraniu pracowników nisko wykwalifikowanych i młodych w wybranych sektorach. Potencjał rozwoju karier niesiony przez zazielenienie w sektorach jest blisko związany z charakterem związkowych miejsc pracy, gdzie stanowiska i progresja na ścieżce kariery z jednego stanowiska na inne jest wpisana w szerszy zestaw rokowań między pracownikami a kierownictwem. Z uwagi na w pewnym stopniu przewidywalną naturę procesów dostosowania istnieje duży zakres, w którym związki zawodowe mogą współpracować z partnerami w celu ułatwienia procesu transformacji dla nisko wykwalifikowanych i młodych pracowników. Zarówno ten raport, jak i dołączone do niego opisy sektorów identyfikują więcej inicjatyw związkowych mających na celu rozwój zielonych umiejętności u młodych pracowników niż inicjatyw w zakresie wyszukiwania i tworzenia miejsc pracy.
- Badania pokazują, że w obecnej chwili większość inicjatyw związkowych dotyczących zrównoważonego zatrudnienia młodych ma na celu zazielenienie istniejących miejsc pracy i/lub ogólne zwiększenie świadomości. Chociaż działania te są cenne, inicjatywy takie nie docierają do sedna sprawy, czyli do samego procesu produkcyjnego i jego

wpływu na środowisko. W związku z tym potrzeba ambitnych inicjatyw związków zawodowych w konkretnych sektorach lub w konkretnych kluczowych działaniach przedsiębiorstw, które łączyłyby szkolenia i/lub wyszukiwanie i tworzenie miejsc pracy dla młodych pracowników z działaniami przekształcającymi rolę pracowników w procesach zazieleniania, badając potencjał działań zbiorowych itd., np.: projekt Lucas Aerospace, inicjatywa związku Unite w browarze Magor Brewery oraz projekt szkoleniowy DGB „KoReBB”, które pomimo tego, że nie są skierowane bezpośrednio do młodych pracowników, stanowią dobry przykład w tym względzie.

- Jednym z prawdopodobnych powodów niedużej liczby inicjatyw związkowych na rzecz tworzenia i wyszukiwania miejsc pracy oraz szkoleń dla młodych pracowników w związku z zazielenianiem mogą być same organizacje. Ankieta przeprowadzana wśród organizacji członkowskich ETUC pokazuje, że działają ds. młodzieży i zrównoważonego rozwoju/środowiska w związkach zawodowych dopiero rozpoczęły współpracę w kwestiach zrównoważonego zatrudnienia i szkoleń młodych osób. Młodzież często nie jest uwzględniana w pracach związku nad zrównoważonym rozwojem, a zrównoważony rozwój często nie jest priorytetem w pracach związku nad problemami młodzieży. Sytuacja taka może nie być tworzona intencjonalnie, lecz wynikać z np. coraz ostrzejszych ograniczeń dotyczących dostępnych zasobów, rosnącej ilości pracy i większej liczby różnych obowiązków. Bez względu na to, wyniki ankiety pokazują, że współpraca działów ds. młodzieży i zrównoważonego rozwoju/środowiska musi się dopiero rozpędzić.

ZALECENIA

- Powiązanie między młodzieżą a środowiskiem umożliwia związkom zawodowym promowanie procesów sprawiedliwej transformacji do nowego poziomu poprzez skoncentrowanie się na kluczowych działaniach produkcyjnych, np. na angażowaniu młodych pracowników bezpośrednio w przekształcanie istniejących i projektowanie nowych form produkcji. Związki mogą odegrać ważną rolę w procesie sprawiedliwej transformacji poprzez, jak określają to Rätzel i Uzzell (2013), „strategie reformacyjne” wiążące kampanie na rzecz zielonych miejsc pracy z programami związkowymi wykorzystującymi umiejętności i wiedzę pracowników w celu zbadania i opracowania sposobów transformacji branż i usług. Znaczenie takich inicjatyw związkowych może tylko rosnąć. Na przykład wdrożenie europejskiej dyrektywy w sprawie efektywności energetycznej daje społecznym partnerom możliwość współpracy w celu wdrożenia transformacyjnych inicjatyw poprawy efektywności energetycznej.
- Aby ułatwić proces transformacji, wszyscy partnerzy społeczni, w tym związki zawodowe, muszą w dalszym ciągu zwiększać swoją wiedzę na temat zielonych miejsc pracy i zielonych umiejętności, co może obejmować szereg działań, takich jak: radzenie sobie z brakami umiejętności poprzez zaawansowane monitorowanie i prognozowanie, identyfikowanie umiejętności kluczowych dla zazieleniania gospodarki, odpowiednia edukacja i szkolenia dostępne w adekwatnej ilości oraz intensywne prace u podstaw w celu przekształcenia roli pracowników w procesie zmian od wewnątrz. Te i inne działania muszą koncentrować się na młodych pracownikach i innych wrażliwych grupach, na poszczególnych obszarach geograficznych przechodzących głębokie przemiany, a także na sektorach silnie zanieczyszczające środowisko. Ponadto związki zawodowe mogą zacząć współpracować z firmami i innymi interesariuszami w celu stworzenia bardziej innowacyjnej i sprzyjającej włączeniu społecznemu formy kapitalizmu charakteryzującej się coraz szerszym stosowaniem przetomowych technologii (np. IT, nanotechnologia, rozwiązania w zakresie energii odnawialnej) oraz współpracą z interesariuszami wcześniej pomijanymi lub ignorowanymi przez przedsiębiorstwa.
- Analiza i przykłady inicjatyw związkowych przedstawione w raporcie lub w towarzyszących mu opisach sektorów sugerują, że kluczowe znaczenie dla związków ma wybór właściwej postawy (lub kombinacji postaw) warunkującej ich inicjatywę i nie tylko demokratyczne, ale też spójne budowanie swoich wszystkich działań zgodnie z zasadami wynikającymi z przyjętej postawy. W odniesieniu do zakresu, w jakim dana postawa uwzględnia wewnętrzne i zewnętrzne środowisko organizacji, oraz charakteru postawy —

umiarkowana czy radykalna — zawierane są kompromisy. Efekty tych kompromisów mogą być bardzo różne. Właściwy wybór postawy może wzmocnić związek, zarówno jeśli chodzi o reprezentację pracowników, jak i o wpływy polityczne, natomiast zły wybór może go osłabić, np. w dalszym stopniu zmniejszając liczebność i/lub wpływy polityczne.

- Ankieta przeprowadzona wśród organizacji członkowskich ETUC pokazuje, że nadal istnieje silny potencjał i szerokie możliwości, aby m.in. wdrażać wspólne inicjatywy integrujące zrównoważony rozwój i kwestie związane z młodzieżą. Ankieta na przykład sugeruje, że działy zajmujące się młodzieżą i zrównoważonym rozwojem/środowiskiem mogłyby wspólnie współpracować z innymi interesariuszami (np. z rządem, organizacjami pracodawców i dostawcami szkoleń) w celu ograniczenia wciąż wysokich stóp bezrobocia wśród młodych osób poprzez na przykład tworzenie wysokiej jakości staży i praktyk zawodowych w miejscach pracy związanych ze zrównoważonym rozwojem. Wdrożenie tego i innych kroków będzie zależało od ich indywidualnej charakterystyki, wewnętrznych polityk związków i ich zewnętrznego środowiska. Przykłady już istnieją (np. zapewnianie praktyk zawodowych w programie Green Skills Partnership for London) i mogą z nich korzystać inne związki przygotowujące się do wdrożenia tego rodzaju inicjatyw.
- Potencjał i możliwości leżą w tym, że około połowa przebadanych w ankiecie związków podejmuje proaktywne działania na rzecz promowania zrównoważoności poza miejscem pracy, angażując się w różne kampanie, działania szkoleniowe, sesje informacyjne, konferencje, wspieranie dobrych praktyk, koordynację inicjatyw oraz konsultowanie się z innymi związkami zawodowymi i aktorami. Aby stymulować współpracę między działami zajmującymi się młodzieżą i zrównoważonym rozwojem/środowiskiem, takie proaktywne działania muszą być popierane i wdrażane przez wszystkie związki.
- Ankieta zapewnia także poniższą niewyczerpującą listę innych kroków (w kolejności przypadkowej) ułatwiających pracę związków nad zrównoważonym zatrudnianiem i szkoleniem młodzieży.
 - Promowanie zrównoważonego rozwoju w początkowej i/lub dalszej edukacji i szkoleniu.
 - Silne powiązanie niedawnych inicjatyw (np. Gwarancja dla młodzieży) z programem zrównoważonego rozwoju/młodzieży.
 - Koncentrowanie się na inicjatywach związkowych skierowanych na rozwijanie zielonych miejsc pracy dla młodych ludzi i powiązanie tych inicjatyw z inicjatywami koncentrującymi się na szkoleniu młodych osób w zielonych umiejętnościach.
 - Dzielenie się doświadczeniem polegające na przygotowywaniu analiz przypadku, dokumentacji polityk, podręczników, wizyt technicznych/badawczych.
 - Zapewnienie przedstawicielom związków prawa do poświęcania czasu na angażowanie się w kwestie zrównoważonego rozwoju w trakcie pracy.
 - Poświęcanie większej uwagi nie tylko treści inicjatyw, ale także ich formie (np. łączenie edukacji z zabawą: najpierw zapewnienie atrakcyjnego materiału informacyjnego, a dopiero potem — szkolenie).
- Niedawne badania nad czynnikami stymulującymi i blokującymi zrównoważony rozwój w miejscu pracy (CIRPA, 2011) wykazały, że „zgodnie z bardzo prostym schematem interpretacji dualizmu czynników stymulujących/blokujących może się wydawać, że czynniki stymulujące zależą bardziej od jednostki, zaś czynniki blokujące — od organizacji”. Dlatego inicjatywy związków zawodowych muszą dotyczyć obu stron: angażować młodych, aby rozwijać czynnik stymulujący w procesie transformacji, oraz tworzyć korzystne warunki do promocji zrównoważonego rozwoju w związkach zawodowych i poza nimi w celu usunięcia barier po stronie organizacyjnej.
- Badania wykazują, że istnieje znaczny potencjał i możliwości przekształcenia istniejącego modelu biznesowego związków zawodowych. Taka transformacja mogłaby obejmować ekspansję tradycyjnych zadań związków, czyli negocjacji wynagrodzeń i walki o lepsze warunki pracy, w celu uwzględnienia większej ilości elementów tzw. modelu organizującego. Dodatkowe działania związków zawodowych mogłyby obejmować obszerniejsze i intensywniejsze szkolenia oraz umożliwianie członkom organizowania się na rzecz związku i na rzecz ich samych poprzez głębsze angażowanie się w działania związku

w celu rozwiązania problemów zatrudnienia młodych z jednej strony i niewystarczających postępów w kwestii zrównoważonego rozwoju z drugiej strony. Związki zawodowe mogłyby także intensywniej angażować się w sojusze z ruchami proekologicznymi w celu zidentyfikowania innowacyjnych sposobów radzenia sobie z tymi problemami.

- Jednak ani transformacja istniejącego modelu biznesowego związków zawodowych, ani zaangażowanie młodych osób nie będą możliwe bez odpowiednich zasobów. Aby zapewnić sukces tych procesów, ważne jest nie tylko wyszukiwanie odpowiednich zasobów, ale także zapewnianie ich ciągłości poprzez traktowanie tych zasobów jako *inwestycja*, a nie jako *koszt*.
- Związki zawodowe mogłyby nawiązać współpracę z Eurostatem i innymi urzędami statystycznymi w zakresie rozwoju złożonych wskaźników w sposób spójny mierzących jakość miejsc pracy w różnych sektorach i krajach. Takie złożone wskaźniki mogłyby obejmować niewyczerpującą listę zmiennych mierzących poziom zdobywanego wykształcenia, stałość pracy, rodzaj pracy, czas pracy, niestandardowy czas pracy, atypowe formy pracy oraz możliwości edukacyjne i szkoleniowe. Złożone wskaźniki jakości miejsc pracy mogłyby także pomóc w monitorowaniu postępów przechodzenia do niskoemisyjnej i efektywnie wykorzystującej zasoby gospodarki.
- Nie mniej ważne są niezbędne dalsze multi- i interdyscyplinarne badania ilościowe i jakościowe, potrzebne w celu podkreślenia opcji stojących przed związkami zawodowymi i reprezentowanymi przez nich pracownikami w zakresie zrównoważonego zatrudniania i szkolenia młodych w przyszłości, w celu zbadania możliwości zmiany zachowań pracowników, a także w celu zbadania roli, jaką związki mogą odgrywać w przekształcaniu systemów produkcji w kierunku niskoemisyjnym i efektywnego wykorzystywania zasobów.

Plan działań do roku 2050 wyznaczający strategiczne opcje UE w celu osiągnięcia redukcji emisji gazów cieplarnianych będzie wymagał zarówno rozwoju nowych branż, jak i znacznego przekształcenia trybów produkcji, transportu oraz konsumpcji w tradycyjnych sektorach. Zmiany te zostaną wprowadzone w ciągu następnych 40 lat, wpływając na całe życie zawodowe młodych pracowników wchodzących obecnie na rynek pracy. Związki zawodowe mogą w tym wszystkim odegrać kluczową rolę, stając się w procesie „sprawiedliwej przemiany” „aktorami zmiany” szkolącymi i umacniającymi pozycję pracowników nie tylko tradycyjnych branż o silnej obecności związków, ale także nowych zielonych branż, gdzie członkostwo w związkach zawodowych jeszcze nie jest powszechne. Może to nie tylko pomóc wzmocnić związki, ale także w konstruktywny sposób podejść do wyzwań związanych z bezrobociem wśród młodych i zmianą klimatu.

BIBLIOGRAFIA

KONTEKST:

1. Barr, N. 2006. Pensions: Overview of the issues. *Oxford Review of Economic Policy* 22(1), s. 1-14.
2. Cambridge Econometrics and Ecorys (2011). *Assessing the Implementation and Impact of Green Elements of Member States' National Recovery Plans*. Raport końcowy dla Komisji Europejskiej (DG ds. Środowiska);
3. CEDEFOP. 2009. *Skills for Europe's Future: Anticipating Occupational Skills Needs* [Online]. Dostępne na stronie: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5194_en.pdf
4. CEDEFOP. 2012. *Future Skills demand and supply in Europe – Forecast 2012*. Research Paper 26 [Online]. Dostępne na stronie: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5526_en.pdf
5. CEDEFOP (2013a). *Skills for a low-carbon Europe: role of vocational education and training in a sustainable energy scenario*. Nota;
6. CEDEFOP (2013b). *Skills for a low-carbon Europe: The role of VET in a sustainable energy scenario – Synthesis report*. Artykuł naukowy nr 34. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej;
7. Rada Unii Europejskiej (2009). Rezolucja Rady z dnia 27 listopada 2009 r. w sprawie odnowionych ram europejskiej współpracy na rzecz młodzieży (2010-2018). C 311/01 [Online]. Dostępne na stronie: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:311:0001:0011:EN:PDF>
8. CUPE (2007). *Green bargaining guide*. Ottawa: Canadian Union of Public Employees [Online]. Dostępne na stronie: <http://cupe.ca/greening-workplace/green-bargaining-guide/>;
9. Delhaxhe, A. (red). 2013. *Youth Social Exclusion and Lessons from Youth Work: Evidence from literature and surveys*. Raport sporządzony przez Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA) [Online]. Dostępne na stronie: http://eacea.ec.europa.eu/youth/tools/documents/social_exclusion_and_youth_work.pdf
10. ETUI-REHS (2008). *European Trade Unions and Sustainable development*
11. EUROFOUND. 2010. *Flexible forms of work: 'Very atypical' contractual arrangements'* [Online]. Dostępne na stronie: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef10091.htm>
12. EUROFOUND (2012). *Social dialogue in times of global economic crisis*. [Online]. Dostępne na stronie: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1221.htm>
13. EUROFOUND (2013). *Impact of the crisis on industrial relations* [Online]. Dostępne na stronie: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1301019s/tn1301019s.htm>
14. Komisja Europejska. DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego (2012a). *Youth employment: Commission proposes package of measures* [Online]. Dostępne na stronie: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=lt&catId=89&newsId=1731>
15. Komisja Europejska. (2012b). *Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes* [Online]. Dostępne na stronie: http://ec.europa.eu/education/news/rethinking/com669_en.pdf
16. Komisja Europejska. DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego (2012c). *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union*. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej;
17. Komisja Europejska (2012d). *Exploiting the employment potential of green growth*. Dokument roboczy służb Komisji towarzyszący dokumentowi Towards a job-rich recovery. Strasburg, SWD(2012) 92 final;
18. Komisja Europejska (2011a). *A Roadmap for moving to a competitive low carbon economy in 2050*, COM(2011) 112 final, 8 marca.
19. Komisja Europejska (2011b). *A resource-efficient Europe: Flagship initiative under the Europe 2020 Strategy*, COM(2011) 21 final, 26 stycznia;
20. Komisja Europejska (2011c). *Our life insurance, our natural capital: an EU biodiversity strategy to 2020*, COM(2011) 244 final, 3 maja;
21. Eurostat. 2012. *Indicators* [Online]. Dostępne na stronie: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_social_policy_equality/youth/indicators
22. Eurostat (2013). *Unemployment statistics* [Online]. Dostępne na stronie: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics
23. Fulton, L. (2013). *Worker representation in Europe*. Labour Research Department i ETUI [Online]. Dostępne na stronie: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2>
24. GIL, M.T. B. (2013) *Moving towards eco-unionism. Reflecting the Spanish experience*. W: Rathzel, N & Uzzell, D. (red). *Trade Unions in the Green Economy. Working for the environment*. Nowy Jork: Routledge.

25. Hart S.L. (2010). *Capitalism at the Crossroads: Next Generation Business Strategies for a Post-crisis World*. New Jersey: Prentice Hall;
26. MFW-MOP (2010). „The Challenges of Growth, Employment and Social Cohesion”. Dokument konsultacyjny: Wspólna konferencja MOP-MFW we współpracy z Kancelarią Premiera Norwegii;
27. MOP (2008). *Skills for improved productivity, employment growth and development*. Raport V, Międzynarodowa Konferencja Pracy, Genewa, sesja nr 97;
28. MOP (2010). „Climate Change and Labour: the need for a 'just transition'” *International Journal of Labour Research*. Tom 2 wyd. 2, Genewa;
29. Jackson, T. (2009). *Prosperity without growth: Economics for a finite planet*. Londyn: Earthscan;
30. Kahanec, M., Fabo, B. (2013). Migration Strategies of the Crisis-Stricken Youth in an enlarged European Union. Dokument do dyskusji nr 7285, marzec [Online]. Dostępne na stronie: <http://ftp.iza.org/dp7285.pdf>;
31. Lanning, T. i Rudiger, K. 2012. *Youth unemployment in Europe: lessons for the UK* [Online]. Dostępne na stronie: <http://www.researchonline.org.uk/sds/search/download.do;jsessionid=8EB0BC2ACB09A1B9DD9ED6AA24C78047?ref=B27130>
32. MDG-F (2013). Youth, employment and migration: Review of MDG-F Joint Programmes Key Findings and Achievements. MDG-F Thematic Studies [Online]. Dostępne na stronie: http://www.mdgfund.org/sites/all/themes/custom/undp_2/docs/thematic_studies/English/full/YEM_Thematic%20Study.pdf
33. MURILLO, M.L. (2013). From sustainable development to a green and fair economy. Making the environment a trade union issue. W: Rathzel, N & Uzzell, D. (red). *Trade Unions in the Green Economy. Working for the environment*. Nowy Jork: Routledge.
34. OECD (2012). *The Future of Families to 2030 – Work/Family Life Balance: Future Trends and Challenges*. Paryż: OECD.
35. Olivier Jos G.J., G. Janssens-Maenhout i J.A.H.W. Peters (2012). *Trends in global CO₂ emissions: 2012 Report*. Badania kontekstowe: PBL Netherlands Environmental Assessment Agency i Komisja Europejska, Wspólne Centrum Badawcze, Instytut Środowiska i Zrównoważonego Rozwoju.
36. Rätzl, N. i D. Uzzell (red) (2013). *Trade unions in the Green Economy: Working for the environment*. Londyn/Nowy Jork: Routledge;
37. Rand. 2004. *Research Brief: The future at Work – Trends and Implications* [Online]. Dostępne na stronie: http://www.rand.org/pubs/research_briefs/RB5070/index1.html
38. Sigma Scan (2010). „Live to Work: Integration or Imbalance?”.
39. Stollt, M. and S. Meinert (2010). *Worker Participation 2030. Four scenarios*. Projekt
40. Europejski Instytut Związków Zawodowych (ETUI) we współpracy z Institute for Prospective Analyses e.V. (IPA). *Worker participation 2030. Four scenarios* [Online] Dostępne na stronie: <http://www.worker-participation.eu/About-WP/Publications/Worker-participation-2030.-Four-scenarios>
41. Organizacja Narodów Zjednoczonych (1992). *Agenda 21*. Konferencja „Środowisko i Rozwój”, Rio de Janeiro, Brazylia, 3-14 czerwca [Online]. Dostępne na stronie: <http://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/Agenda21.pdf>
42. Organizacja Narodów Zjednoczonych. 2007. *World Economic and Social Survey – Development in an Ageing World* [Online]. Dostępne na stronie: http://www.un.org/en/development/desa/policy/wess/wess_archive/2007wess.pdf
43. Vandaele, K. (2012). Youth representatives' opinions on recruiting and representing young workers: A twofold unsatisfied demand? *European Journal of Industrial Relations*, sierpień, s. 1-16;
44. Watt, A. (2012). *Work less to pollute less? What contribution can or must working time reduction play in reducing carbon emissions?* Bruksela: ETUI aisbl, dokument roboczy 2012.08.

PRZEGLĄD TRENDÓW DEMOGRAFICZNYCH, W ZATRUDNIENIU I ROZWOJU UMIEJĘTNOŚCI W ODNIESIENIU DO ZAZIELENIANIA:

1. Aumayr, C. (2011), The role of the social partners in the transition towards a green economy: Two good practices examples. In *Greening the labour market* conference. Parlament Europejski, Bruksela, 30 czerwca;
2. Cambridge Econometrics, GHK and Warwick Institute for Employment Research (2011), *Studies on sustainability issues – Green jobs; trade and labour*, Raport końcowy dla Komisji Europejskiej, DG ds. Zatrudnienia, Cambridge Econometrics, Cambridge;
3. CEDEFOP (2010), *Skills for green jobs: European synthesis report*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg;
4. CGIL (2013). *Creating jobs to give Italy future and growth* [Online]. Dostępne na stronie: http://www.cgil.it/Archivio/EVENTI/Conferenza_Programma_2013/CGIL_Plan_for_jobs_2013.pdf;

5. CIRPA (2011). *D2.2. Report on the main results in each case study. WP2: Diagnosis of Everyday Practices of Production and Consumption*. FP7 project 'Low Carbon at Work (LOCAW): Modeling agents and organizations to achieve transition to a low carbon Europe', Workpackage 2 – Deliverable 2.2;
6. Davies A., D. Fidler i M. Gorbis (2011), *Future Work Skills 2020*, Institute for the Future for University of Phoenix Research Institute;
7. Elliot, D. (2011), *Renewable energy and Lucas Aerospace "workers plans"* [Online]. Dostępne na stronie: <http://www.tmponline.org/2011/10/28/lucas-arms-workers-plans/>;
8. Employment Committee, EMCO (2010), *Towards a greener labour market – The employment dimension of tackling environmental challenges*, Raport końcowy poświadczony przez Komitet Zatrudnienia 10 listopada 2010;
9. EUROFOUND (2002), *Quality of work and employment in Europe: Issues and challenges*, Foundation paper no. 1, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg;
10. EUROFOUND (2013). *Greening of industries in the EU: Anticipating and managing the effects on quantity and quality of jobs* (w tym 48 studiów przypadków firm);
11. Komisja Europejska – MOP (2011a), *Towards a greener economy: the social dimensions*, Komisja Europejska, DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego oraz Międzynarodowy Instytut Badań nad Pracą Międzynarodowej Organizacji Pracy(MOP);
12. Komisja Europejska – MOP (2011b), *Green structural change: Sectoral analysis and policy challenges*, artykuły na podstawie wspólnej dyskusji KE-MIBP seria nr 16;
13. Komisja Europejska (2006), *Study on Eco-industry, its size, employment, perspectives and barriers to growth in an enlarged EU*, Dostępne na stronie: http://ec.europa.eu/environment/enveco/eco_industry/pdf/ecoindustry2006.pdf;
14. Komisja Europejska, DG ds. Energii (2010), *EU energy trends to 2030: Update to 2009*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg;
15. Komisja Europejska, DG ds. Środowiska (2011a), *Impacts of Structural Change: Implications for policies supporting transition to a Green Economy*, raport końcowy;
16. Komisja Europejska (2011b), *Impact assessment – accompanying document to a Roadmap for moving to a competitive low carbon economy in 2050*, dokument roboczy służb Komisji, SEC(2011) 288 final, 8.3.2011;
17. Komisja Europejska communication (2012a). *Moving youth into employment*. COM(2012) 727 final, Bruksela, 5.12.2012;
18. Komisja Europejska (2012b), *Exploiting the employment potential of green growth*, dokument roboczy służb, kwiecień 2012, Final 92;
19. Komisja Europejska, DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego (2013), *Promoting green jobs throughout the crisis: a handbook of best practices in Europe*, European Employment Observatory Review;
20. Eurostat (2009a). *Youth in Europe: A statistical portrait*. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej;
21. Eurostat (2009b). *The environmental goods and services sector: a data collection handbook*, Dostępne na stronie: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-RA-09-012/EN/KS-RA-09-012-EN.PDF;
22. Niemieckie Ministerstwo Środowiska, Ochrony Przyrody i Bezpieczeństwa Reaktorów Atomowych (2012), *German Resource Efficiency Programme (ProgRes)*, Niemcy: BMU;
23. Green Skills Partnership for London (2012). Ulotka [Online]. Dostępne na stronie: http://api.ning.com/files/v5i0MUm5N31XYWWOwgPocTR4jCbUoS8plvZUK0tvl3dFhrH4aBp*pJCA7pZHFuU4DimJhFX04jhKYwDFmBxhPVQxqJho1wPM/GSPLbriefingv3.docx;
24. Hatch, K. *A pint doesn't have to cost the Earth*. Studium przypadku Konfederacji Związków Zawodowych (TUC) Green Workplaces Network [Online]. Dostępne na stronie: http://www.tuc.org.uk/greenworkplacesnetwork/Case_studies/Green_Workplaces_Network_Case_Study_Magor_Brewery.pdf;
25. Hoffman, J. (2013), *DBG Case studies*. W: *ETUC seminar*. Bruksela, 25 czerwca;
26. MOP (Międzynarodowa Organizacja Pracy) (2011), *Promoting decent work in a green economy*. Nota kontekstowa MOP dot. „Towards a green economy: Pathways to sustainable development and poverty eradication”, Program Narodów Zjednoczonych ds. Ochrony Środowiska, Nairobi;
27. Kristoffersen, G. (2013). *YS presentation: Greener Jobs*. W: *ETUC seminar*. Bruksela, 25 czerwca;
28. Labour Research Department (LRD)(2012). *Green Unions at Work 2012*;
29. Lanning, T. i K. Rudiger, „Youth unemployment in Europe: lessons for the UK”, TUC/ CIPD/ IPPR, 2012;
30. Miranda, G. i Larcombe, G. (2012), *Enabling local green growth: Addressing climate change effects on employment and local development*, dokumenty robocze OECD Local Economic and Employment Development (LEED) 2012/01, OECD Publishing, Paryż;
31. OECD (2012). *The jobs potential of a shift towards a low-carbon economy*. Raport końcowy dla Komisji Europejskiej, DG ds. Zatrudnienia, 4 czerwca;

32. Rätzzel, N. i Uzzell, D. (2011) „Trade Unions and Climate Change: The Jobs versus Environment Dilemma”, *Global Environmental Change*, 21, s. 1215–1223;
33. Rätzzel, N., D. Uzzell and D. Elliot (2010). „Can trade unions become environmental innovators?” *Soundings*. 46. s. 76 – 87;
34. UNEP i MOP (2008), *Green Jobs – Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World*. Raport sporządzony przez Worldwatch Institute na zamówienie UNEP, MOP, IOE, ITUC, Nairobi;
35. Union Learn SERTUC, *Green Skills Partnership for London – GSPL* [Online]. Dostępne na stronie: http://issuu.com/unionlearn/docs/stuart_barber-green-skills-partnerships;
36. Valenduc, G. (2001). Trade unions as agents of environmental awareness: outcomes from the RISE project. W: Hildebrandt, E., Lorentzen, B. & Schmidt, E. (red). *Towards a Sustainable Worklife*. Berlin: Sigma;
37. Walther, A., G. M. Hejl i T. B. Jensen (2002). *Youth Transitions, Youth Policy and Participation*. State of the Art Report;
38. West University of Timisoara (2012). *D3.2 Report on the external conditions influencing sustainable practices and behaviours. WP3. Structural and organizational factors influencing sustainability-related everyday practices in the workplace. Part 1: Documents and interviews analysis. FP7 Projekt „Low Carbon at Work (LOCAW): Modelling Agents and Organisations to achieve Transition to a Low Carbon Europe”, Workpackage 3 – Deliverable 3.2*;
39. White S. i L. Dresser i J. Rogers (2012), *Greener reality: Jobs, Skills and Equity in cleaner U.S. Economy*, COWS;
40. Wilke P. i A. Wolff (2012). „Transition to a low-carbon economy – challenges for the automotive sector”. W: Galgóczi, B. (red)(2012). *Greening industries and creating jobs*. Europejski Instytut Związków Zawodowych (ETUI), Bruksela.

ZAŁĄCZNIK 1. DEFINICJA SEKTORÓW

Sekcja raportu sektorowego	Trendy demograficzne	Tworzenie
Zastosowana klasyfikacja	Nace wer. 2	Nace wer.
Źródło:	Eurostat	CEDEFOP
Sektor tekstylny	Produkcja wyrobów tekstylnych (C13) Produkcja odzieży (C14) Produkcja skór i wyrobów ze skór wyprawionych (C15)	Produkcja Produkcja Garbowanie
Sektor chemiczny	Produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych (C20) Produkcja podstawowych substancji farmaceutycznych oraz leków i pozostałych wyrobów farmaceutycznych (C21) Produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych (C22)	Produkcja Produkcja Produkcja
Sektor motoryzacyjny	Produkcja pojazdów samochodowych, przyczep i naczep (C29)	Produkcja
Sektor meblowy	Produkcja mebli (C31)	Produkcja Produkcja
Sektor infrastruktury publicznej (w tym elektryczność, gaz i woda)*	Dostawy elektryczności, gazu, pary i klimatyzacja (D35) Pobór, uzdatnianie i dostarczanie wody (E36)	Wytwarzanie Zaopatrzenie Wytwarzanie Pobór, uzdatnianie
Sektor budowlany	Roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków (F41) Roboty związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej (F42) Roboty budowlane specjalistyczne (F43)	Budownictwo
Sektor dystrybucyjno-handlowy	Handel hurtowy, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi i motocyklami (G46) Handel detaliczny, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi i motocyklami (G47)	Sprzedawstwo Handel hurtowy Handel detaliczny
Sektor teleinformatyczny (szeroko zdefiniowany)	Działalność związana z oprogramowaniem, doradztwem w zakresie informatyki i działalności powiązane (J62) Działalność usługowa w zakresie informacji (J63) Produkcja komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych (C26)	Produkcja Produkcja Informatyka
Łącznie gospodarka	Wszystkie rodzaje działalności (A-T)	Wszystkie

* Z wyłączeniem odprowadzania ścieków.

ZAŁĄCZNIK 2. KWESTIONARIUSZ ANKIETY PRZEPROWADZANEJ WŚRÓD ORGANIZACJI CZŁONKOWSKICH ETUC

PYTANIA OGÓLNE

1. Proszę wskazać organizację i sekcje/departamenty reprezentowane w tym kwestionariuszu.

Nazwa organizacji:	
Kraj organizacji:	
Sektory gospodarcze/branże, w których działa organizacja:	
Kwestionariusz wypełniają osoby pracujące w następujących sekcjach/działach:	<input type="checkbox"/> Zrównoważony rozwój/środowisko naturalne
	<input type="checkbox"/> Młodzież
	<input type="checkbox"/> Obie sekcje/działy

PYTANIA do osoby pracującej w sekcji/dziale ds. zrównoważonego rozwoju/środowiska

2. Czy Pana/Pani praca na rzecz zrównoważonego rozwoju/środowiska naturalnego obejmuje kwestie dotyczące młodych osób?	<input type="checkbox"/> Często
	<input type="checkbox"/> Czasami
	<input type="checkbox"/> Rzadko
	<input type="checkbox"/> Nigdy
	<input type="checkbox"/> Nie wiem

3. Czy uwzględni Pan/Pani kwestie środowiskowe w ramach prowadzenia wewnętrznych działań organizacyjnych w swojej organizacji (np. względy środowiskowe w procesie rekrutacji, działalności operacyjnej, prowadzeniu kampanii itp.)?	<input type="checkbox"/> Jeśli tak, proszę opisać:
	<input type="checkbox"/> Nie
	<input type="checkbox"/> Nie wiem

4. Czy Pana/Pani praca na rzecz zrównoważonego rozwoju/środowiska naturalnego obejmuje kwestie dotyczące jakości miejsc pracy (np. rozwój umiejętności, bezpieczeństwo zawodowe, zdrowie i dobre samopoczucie oraz równowaga między pracą a życiem osobistym)?	<input type="checkbox"/> Jeśli tak, proszę opisać te kwestie i stosowne działania podejmowane w związku z nimi:
	<input type="checkbox"/> Nie
	<input type="checkbox"/> Nie wiem

5. Dane kontaktowe osoby pracującej w sekcji/dziale ds. zrównoważonego rozwoju/środowiska:	Imię i nazwisko:	
	Sektory gospodarcze/branże prowadzonych działań:	
	E-mail:	
	Tel.:	

PYTANIA do osoby pracującej w sekcji/dziale ds. osób młodych (w tym zatrudnienia osób młodych)

6. Jak wyglądają priorytety Pana/Pani organizacji w odniesieniu do młodych ludzi? Proszę wskazać jedną lub kilka odpowiedzi.	<input type="checkbox"/> Edukacja i szkolenia
	<input type="checkbox"/> Zatrudnienie
	<input type="checkbox"/> Kreatywność i przedsiębiorczość młodych ludzi
	<input type="checkbox"/> Zdrowie i sport
	<input type="checkbox"/> Partycypacja społeczna/aktywne obywatelstwo
	<input type="checkbox"/> Społeczne włączenie obejmujące równość szans, przeciwdziałanie dyskryminacji, wykluczenie finansowe, mieszkalnictwo, dostęp do wysokiej jakości usług m.in. transportowych, zdrowotnych itp.
	<input type="checkbox"/> Organizowanie i rekrutowanie młodych aktywistów
	<input type="checkbox"/> Młodzież a świat — podejmowanie problemów globalnych , takich jak zmiana klimatyczna
	<input type="checkbox"/> Inne, proszę opisać:
	<input type="checkbox"/> Nie wiem

7. Czy w co najmniej jednym z powyżej wskazanych priorytetów podejmowane są również kwestie zrównoważonego rozwoju/środowiskowe?	<input type="checkbox"/> Tak, proszę krótko opisać te kwestie i sposób, w jaki są podejmowane w powyżej wskazanych priorytetach:
	<input type="checkbox"/> Nie
	<input type="checkbox"/> Nie wiem

<input type="checkbox"/> Jeśli tak, proszę opisać, jak poruszane są te kwestie:

8. Czy w obowiązującej w Pana/Pani organizacji definicji „godnej pracy” znajduje się jakiegokolwiek odwołanie do zrównoważonego rozwoju/środowiska?	<input type="checkbox"/> Nie
	<input type="checkbox"/> Nie wiem

9. Dane kontaktowe osoby pracującej w sekcji/dziale ds. osób młodych (w tym zatrudnienia osób młodych):	Imię i nazwisko:	
	Sektory gospodarcze/branże prowadzonych działań:	
	E-mail:	
	Tel.:	

PYTANIA do osób z obu sekcji/działów: zrównoważonego rozwoju oraz osób młodych

10. Czy Pana/Pani organizacja angażuje się w jakiegokolwiek z poniższych inicjatyw? Jeśli tak, proszę opisać te inicjatywy poniżej. Jeśli opisywanych jest kilka inicjatyw, proszę skopiować i wkleić tabelę i wypełnić ją dla każdej z nich.	<input type="checkbox"/> Szkolenie w zakresie zielonych umiejętności dla młodych pracowników
	<input type="checkbox"/> Tworzenie i wyszukiwanie nowych miejsc pracy dla młodych pracowników w zielonej gospodarce
	<input type="checkbox"/> Programy szkoleń w zakresie zielonych umiejętności dla bezrobotnych młodych osób
	<input type="checkbox"/> Inne, proszę pokrótce opisać:
	<input type="checkbox"/> Nie
	<input type="checkbox"/> Nie wiem

Nazwa inicjatywy (w oryginale i w jęz. angielskim):	Oryginalna:	W języku angielskim:
Czy inicjatywa jest specjalnie ukierunkowana na młodzież w wieku do 15 do 29 lat?	<input type="checkbox"/> Tak	<input type="checkbox"/> Nie, proszę określić grupę docelową:
Data rozpoczęcia i zakończenia inicjatywy:	Data rozpoczęcia:	Data zakończenia (jeśli dotyczy):
Partnerzy inicjatywy (np. nazwa pracodawcy, dostawca szkoleń, NGO, instytucja rządowa, jeśli występują):		
Jakie konkretne działania są prowadzone/zostały przeprowadzone?		
Na jakich konkretnych zielonych miejscach pracy/zielonych umiejętnościach koncentruje się/koncentrowała się inicjatywa?		
Jakie wyniki osiągnęła inicjatywa (np. liczba utworzonych/znalezionych miejsc pracy, liczba przeszkolonych osób lub zmiany w warunkach pracy)?		
Jakie główne nauki płyną z inicjatywy (np. co można by zrobić inaczej, jakie dodatkowe akcje byłyby konieczne w celu wzmocnienia działania inicjatywy)?		
Imię i nazwisko oraz adres e-mail osoby, która może udzielić więcej informacji:		

11. Czy jest Pan/Pani świadoma jakiegokolwiek spośród poniższych inicjatyw przeprowadzanych przez inne związki zawodowe? Jeśli tak, proszę podać dane kontaktowe osoby, która może udzielić więcej informacji o danej inicjatywie.	<input type="checkbox"/> Szkolenie w zakresie zielonych umiejętności dla młodych pracowników
	<input type="checkbox"/> Tworzenie i wyszukiwanie nowych miejsc pracy dla młodych pracowników w zielonej gospodarce
	<input type="checkbox"/> Programy szkoleń w zakresie zielonych umiejętności dla bezrobotnych młodych osób
	<input type="checkbox"/> Inne, proszę pokrótce opisać:
	<input type="checkbox"/> Nie
	<input type="checkbox"/> Nie wiem
	Imię i nazwisko oraz adres e-mail osoby, która może udzielić więcej informacji:

12. Czy zrównoważone zatrudnienie i szkolenie młodych osób są uznawane za priorytet w Pana/Pani organizacji w ramach zbiorowych rokowań i społecznego dialogu?	<input type="checkbox"/> Tak, proszę wyjaśnić, dlaczego:
	<input type="checkbox"/> Nie, proszę wyjaśnić, dlaczego:
	<input type="checkbox"/> Nie wiem

13. Czy Pana/Pani organizacja zajmuje określone stanowisko w odniesieniu do zrównoważonego zatrudnienia młodych osób?	<input type="checkbox"/> Jeśli tak, proszę opisać:
	<input type="checkbox"/> Nie
	<input type="checkbox"/> Nie wiem

14. Jak sekcje/działy w Pana/Pani organizacji zajmujące się zrównoważonym rozwojem i sprawami młodzieży współpracują ze sobą w kwestii zrównoważonego zatrudnienia młodych osób (w tym organizacja szkoleń, wymiana informacji itp.)?	Proszę pokrótce opisać:
---	-------------------------

15. Co jest Pana/Pani zdaniem najbardziej skutecznym sposobem angażowania młodzieży do działań szkoleniowych i zatrudnieniowych w związku z zazielenianiem gospodarki?	Proszę pokrótce opisać:
--	-------------------------

KONIEC ANKIETY

16. Wyniki tej ankiety wraz z wybranymi analizami przypadku oraz raportem analitycznym zostaną omówione na końcowej konferencji w Brukseli w październiku. Czy jest Pan/Pani zainteresowany/a wzięciem w niej udziału?	<input type="checkbox"/> Tak
	<input type="checkbox"/> Nie
17. Czy jest Pan/Pani zainteresowany/a uzyskaniem końcowe raportu z tego badania?	<input type="checkbox"/> Tak
	<input type="checkbox"/> Nie
18. Czy zgadza się Pan/Pani na podanie nazwy Pana/Pani organizacji w tym badaniu? W przypadku wypełniania ankiety przez kilka osób proszę uzgodnić jedną, wspólną odpowiedź.	<input type="checkbox"/> Tak
	<input type="checkbox"/> Nie

DZIĘKUJEMY ZA UDZIAŁ W ANKIECIE!