



P9_TA(2023)0438

Tworzenie miejsc pracy – sprawiedliwa transformacja i inwestycje społeczne

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 23 listopada 2023 r. w sprawie tworzenia miejsc pracy – sprawiedliwa transformacja i inwestycje społeczne (2022/2170(INI))

(C/2024/4224)

Parlament Europejski,

- uwzględniając zalecenie Rady z 16 czerwca 2022 r. w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej ⁽¹⁾,
- uwzględniając porozumienie przyjęte podczas 21. Konferencji Stron Ramowej Konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie Zmian Klimatu (COP21) w Paryżu 12 grudnia 2015 r. (porozumienie paryskie),
- uwzględniając przyjęte w 2015 r. wytyczne Międzynarodowej Organizacji Pracy na temat sprawiedliwej transformacji w kierunku zrównoważonych środowiskowo gospodarek i społeczeństw dla wszystkich,
- uwzględniając komunikat Komisji z 11 grudnia 2019 r. w sprawie Europejskiego Zielonego Ładu (COM(2019)0640),
- uwzględniając komunikat Komisji z 14 lipca 2021 r. pt. „Gotowi na 55»: osiągnięcie unijnego celu klimatycznego na 2030 r. w drodze do neutralności klimatycznej” (COM(2021)0550),
- uwzględniając deklarację z 4 listopada 2021 r. pt. „Wspieranie warunków sprawiedliwej transformacji na arenie międzynarodowej”, przyjętą na COP26 w Glasgow,
- uwzględniając komunikat Komisji z 23 lutego 2022 r. w sprawie godnej pracy na całym świecie na rzecz globalnej sprawiedliwej transformacji i trwałej odbudowy (COM(2022)0066),
- uwzględniając komunikat Komisji z 4 marca 2021 r. pt. „Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych” (COM(2021)0102),
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1056 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji ⁽²⁾,
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/241 z dnia 12 lutego 2021 r. ustanawiające Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności ⁽³⁾,
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1057 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) oraz uchylające rozporządzenie (UE) nr 1296/2013 ⁽⁴⁾,
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/691 z dnia 28 kwietnia 2021 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji dla Zwalnianych Pracowników (EFG) oraz uchylenia rozporządzenia (UE) nr 1309/2013 ⁽⁵⁾,
- uwzględniając europejski fundusz modernizacyjny określony w rozporządzeniu wykonawczym Komisji (UE) 2020/1001 z dnia 9 lipca 2020 r. ustanawiającym szczegółowe zasady stosowania dyrektywy 2003/87/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w odniesieniu do funkcjonowania funduszu modernizacyjnego wspierającego inwestycje w modernizację systemów energetycznych oraz poprawę efektywności energetycznej niektórych państw członkowskich ⁽⁶⁾,

⁽¹⁾ Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 35.

⁽²⁾ Dz.U. L 231 z 30.6.2021, s. 1.

⁽³⁾ Dz.U. L 57 z 18.2.2021, s. 17.

⁽⁴⁾ Dz.U. L 231 z 30.6.2021, s. 21.

⁽⁵⁾ Dz.U. L 153 z 3.5.2021, s. 48.

⁽⁶⁾ Dz.U. L 221 z 10.7.2020, s. 107.

- uwzględniając Komunikat Komisji z 17 września 2020 r. pt. „Ogólnounijna ocena krajowych planów w dziedzinie energii i klimatu. Siła napędowa zielonej transformacji i wsparcie odbudowy gospodarki dzięki zintegrowanemu planowaniu w dziedzinie energii i klimatu” (COM(2020)0564),
- uwzględniając komunikat Komisji z 17 stycznia 2023 r. zatytułowany „Wykorzystanie potencjału talentów w regionach Europy” (COM(2023)0032),
- uwzględniając komunikat Komisji z 1 lipca 2020 r. zatytułowany „Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności” (COM(2020)0274),
- uwzględniając komunikat Komisji z 5 maja 2021 r. w sprawie aktualizacji nowej strategii przemysłowej 2020: tworzenie silniejszego jednolitego rynku sprzyjającego odbudowie Europy” (COM(2021)0350),
- uwzględniając zalecenie Rady z 8 listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej ⁽⁷⁾,
- uwzględniając zalecenie Rady z 24 listopada 2020 r. w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności ⁽⁸⁾,
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/955 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie ustanowienia Społecznego Funduszu Klimatycznego i zmieniające rozporządzenie (UE) 2021/1060 ⁽⁹⁾,
- uwzględniając zalecenie Rady z 16 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności ⁽¹⁰⁾,
- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Regionów z 25 maja 2023 r. pt. „Zerowe bezrobocie długotrwałe: Perspektywa lokalna i regionalna”,
- uwzględniając zalecenie Rady z 16 czerwca 2022 r. w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych ⁽¹¹⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z 15 stycznia 2013 r. zawierającą zalecenia dla Komisji w sprawie informowania pracowników i konsultowania się z nimi, przewidywania restrukturyzacji i zarządzania nimi ⁽¹²⁾,
- uwzględniając zalecenie Komisji z 12 czerwca 2023 r. w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego w Unii Europejskiej,
- uwzględniając swoją rezolucję z 6 lipca 2022 r. w sprawie planu działania UE na rzecz gospodarki społecznej ⁽¹³⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z 1 czerwca 2023 r. w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego ⁽¹⁴⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z 17 grudnia 2020 r. w sprawie silnej Europy socjalnej na rzecz sprawiedliwej transformacji ⁽¹⁵⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z 15 marca 2023 r. w sprawie europejskiego semestru na rzecz koordynacji polityki gospodarczej: priorytety w zakresie zatrudnienia i priorytety społeczne na 2023 r. ⁽¹⁶⁾,
- uwzględniając wniosek z 13 czerwca 2023 r. dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie przejrzystości i rzetelności działalności ratingowej z zakresu ochrony środowiska, polityki społecznej i ładu korporacyjnego (ESG) (COM(2023)0314),

⁽⁷⁾ Dz.U. C 387 z 15.11.2019, s. 1.

⁽⁸⁾ Dz.U. C 417 z 2.12.2020, s. 1.

⁽⁹⁾ Dz.U. L 130 z 16.5.2023, s. 1.

⁽¹⁰⁾ Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 10.

⁽¹¹⁾ Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 26.

⁽¹²⁾ Dz.U. C 440 z 30.12.2015, s. 23.

⁽¹³⁾ Dz.U. C 47 z 7.2.2023, s. 171.

⁽¹⁴⁾ Teksty przyjęte, P9_TA(2023)0218.

⁽¹⁵⁾ Dz.U. C 445 z 29.10.2012, s. 75.

⁽¹⁶⁾ Teksty przyjęte, P9_TA(2023)0079.

- uwzględniając zalecenie Rady z 9 października 2023 r. w sprawie opracowania warunków ramowych gospodarki społecznej,
 - uwzględniając wniosek z 16 marca 2023 r. dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia ram obejmujących środki na rzecz wzmocnienia europejskiego ekosystemu produktów o zerowej emisji netto (akt w sprawie przemysłu neutralnego emisyjnie) (COM(2023)0161),
 - uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/24/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie zamówień publicznych, uchylającą dyrektywę 2004/18/WE⁽¹⁷⁾ (dyrektywa w sprawie zamówień publicznych),
 - uwzględniając decyzję Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/936 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie Europejskiego Roku Umiejętności⁽¹⁸⁾,
 - uwzględniając komunikat Komisji z 16 marca 2023 r. pt. „Długoterminowa konkurencyjność UE: perspektywa na przyszłość po 2030 r.” (COM(2023)0168),
 - uwzględniając art. 54 Regulaminu,
 - uwzględniając opinię przedstawioną przez Komisję Rozwoju Regionalnego,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A9-0342/2023),
- A. mając na uwadze, że transformacja ekologiczna, odpowiednio zarządzana i wystarczająco wspierana, spowoduje znaczny wzrost w sektorze energii ze źródeł odnawialnych, efektywności energetycznej i gospodarki cyrkularnej, a jednocześnie zmodyfikuje inne rodzaje działalności gospodarczej i ich potencjał zrównoważonego wzrostu; mając na uwadze, że w perspektywie krótko- i średnioterminowej zielona transformacja przyczyni się do powstania nawet 2 mln nowych miejsc pracy w UE, a w miarę jej postępów – nawet 10 mln nowych miejsc pracy⁽¹⁹⁾; mając na uwadze, że każda inwestycja o wartości 1 mln EUR w renowację energetyczną budynków może stworzyć średnio 18 nowych miejsc pracy w UE⁽²⁰⁾; mając na uwadze, że jak wskazują badania, gospodarka cyrkularna może przyczynić się do utworzenia około 700 tys. miejsc pracy w samej UE do 2030 r.⁽²¹⁾; mając na uwadze, że przygotowanie materiału do ponownego użycia jest rodzajem działalności cyrkularnej o dużym nakładzie pracy; mając na uwadze, że według szacunków przedsiębiorstwa społeczne przygotowujące materiały do ponownego użycia stworzą około 70 miejsc pracy na 1 000 ton zebranych materiałów⁽²²⁾;
- B. mając na uwadze, że konieczne są pilne działania, aby złagodzić wpływ zmiany klimatu na środowisko, gospodarkę, zatrudnienie, dobrostan i zdrowie w miejscu pracy we wszystkich sektorach; mając na uwadze, że zmiana klimatu wiąże się z większą niepewnością zatrudnienia, niskiej jakości warunkami pracy i zagrożeniami dla zdrowia pracowników, zwłaszcza w rolnictwie, przetwórstwie spożywczym i branży turystyczno-hotelarskiej⁽²³⁾; mając na uwadze, że docenia się wagę społecznych skutków zmiany klimatu, ale nie wdrożono jeszcze konkretnych środków politycznych;
- C. mając na uwadze, że technologie takie jak sztuczna inteligencja należy wykorzystywać, ale bez wyolbrzymiania ich wkładu i tworzenia nierealistycznych oczekiwań;

⁽¹⁷⁾ Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 65.

⁽¹⁸⁾ Dz.U. L 125 z 11.5.2023, s. 1.

⁽¹⁹⁾ Europejska Fundacja Klimatyczna „Perspectives on a European green recovery from the COVID-19 pandemic – Summary report” [Perspektywy europejskiej ekologicznej odbudowy po pandemii COVID-19 – sprawozdanie podsumowujące], kwiecień 2021 r.

⁽²⁰⁾ Renovate Europe, „Building renovation, a kick-starter for the EU recovery” [Renowacja budynków początkiem ożywienia gospodarczego w UE], s. 3: https://www.renovate-europe.eu/wp-content/uploads/2020/06/BPIE-Research-Layout_FINALPDF_08.06.pdf.

⁽²¹⁾ <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/economy/20151201STO05603/circular-economy-definition-importance-and-benefits#:~:text=Moving%20towards%20a%20more%20circular,different%20sectors%20of%20the%20economy.>

⁽²²⁾ Briefing RREUSE pt. „Job creation in the re-use sector: data insights from social enterprises” [Nowe miejsca pracy w sektorze ponownego użycia: dane z przedsiębiorstw społecznych], dostęp: <https://www.rreuse.org/wp-content/uploads/04-2021-job-creation-briefing.pdf>.

⁽²³⁾ Sprawozdanie Europejskiej Agencji Środowiska nr 6/2020 pt. „Monitoring and evaluation of national adaptation policies across the policy cycle” [Monitorowanie i ocena krajowych polityk przystosowawczych w całym cyklu polityki].

- D. mając na uwadze, że wspólna definicja „zielonej gospodarki” i „zielonych miejsc pracy” wraz z dokładną metodyką oceny ich wielkości, stopy wzrostu i powiązanego zatrudnienia mają kluczowe znaczenie dla skutecznego prognozowania zmian i reagowania na nie, przy jednoczesnym zapewnieniu ukierunkowanego planowania, wdrażania i oceny; mając na uwadze, że wspólna definicja zapewniłaby jasność i spójność oraz umożliwiłaby odpowiedzialnym organom gromadzenie bardzo potrzebnych informacji, aby przezwyciężyć niedobór danych z monitorowania i oceny, który utrudnia przedstawianie konkretnych i ukierunkowanych zaleceń politycznych; mając na uwadze, że Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) definiuje „zielone miejsca pracy” jako godne zatrudnienie w ekologicznych sektorach gospodarki, w których wytwarza się towary lub usługi korzystne dla środowiska, lub na stanowiskach międzysektorowych, które przyczyniają się do przyjaznych dla środowiska procesów produkcyjnych; mając na uwadze, że miejsca pracy i działalność w dziedzinie opieki zdrowotnej, edukacji i opieki, w tym opieki nad dziećmi i opieki długoterminowej, są kluczowe z punktu widzenia podtrzymania pozostałej części gospodarki na zielonej ścieżce rozwoju; mając na uwadze, że te miejsca pracy są również niezbędne w świetle nowych zagrożeń dla zdrowia związanych ze zmianą klimatu i zanieczyszczeniem ⁽²⁴⁾;
- E. mając na uwadze, że sprawiedliwa transformacja powinna zadbać o integrację społeczną i uruchomić oraz wykorzystać ogromny potencjał tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy na wszystkich poziomach umiejętności, zwalczania dyskryminacji w miejscu pracy, zapewniania godnych warunków pracy i podnoszenia standardów zatrudnienia we wszystkich sektorach; mając na uwadze, że polityka sprawiedliwej transformacji powinna w pierwszej kolejności koncentrować się na najbardziej dotkniętych społecznościach i grupach znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji; mając na uwadze, że sprawiedliwa transformacja powinna stosować podejście przekrojowe w prawodawstwie i polityce w UE i państwach członkowskich, uwzględniając młodych i starszych pracowników, kobiety, osoby z niepełnosprawnościami oraz pracowników z regionów znajdujących się w niekorzystnej sytuacji i ze środowisk społeczno-ekonomicznych; mając na uwadze, że dla MOP sprawiedliwa transformacja oznacza ekologizację gospodarki w sposób jak najbardziej sprawiedliwy i sprzyjający włączeniu społecznemu wszystkich zainteresowanych, stwarzający możliwości godnej pracy i niepozostawiający nikogo w tyle ⁽²⁵⁾; mając na uwadze, że dla Komisji mechanizm sprawiedliwej transformacji jest kluczowym narzędziem gwarantującym, że przejście na gospodarkę neutralną dla klimatu odbędzie się w sprawiedliwy sposób, bez pozostawiania nikogo w tyle, z korzyścią m.in. dla osób i obywateli najbardziej narażonych na skutki transformacji ⁽²⁶⁾;
- F. mając na uwadze, że całościowa i ambitna reakcja polityczna na szczęblu UE ma zasadnicze znaczenie dla maksymalizacji potencjału transformacji w zakresie zatrudnienia i uniknięcia wzrostu bezrobocia; mając na uwadze, że sprawiedliwa transformacja polega na ustanowieniu polityki zrównoważonego rozwoju i gospodarki w połączeniu ze skutecznymi środkami na rzecz eliminacji ubóstwa i zapewnienia godnej pracy dla wszystkich; mając na uwadze, że polityka zatrudnienia i polityka społeczna w ramach sprawiedliwej transformacji powinny koncentrować się na działaniach umożliwiających zachowanie, ochronę, odbudowę naturalnych ekosystemów i zrównoważone zarządzanie nimi, a jednocześnie odpowiadać na wyzwania społeczne i gospodarcze za pomocą środków zapewniających dobrostan ludzi, odporność ekosystemów i korzyści płynące z różnorodności biologicznej ⁽²⁷⁾;
- G. mając na uwadze, że w różnych państwach członkowskich pojawiły się innowacyjne inicjatywy w zakresie bezpośredniego zatrudnienia na szczęblu lokalnym, takie jak „Territoires zéro chômeur de longue durée” we Francji i Belgii, „Territori a disoccupazione zero” we Włoszech, „Job Guarantee” w Austrii, „Basisbaan” w Holandii i „Solidarity Basic Income” w Niemczech; mając na uwadze, że lokalne miejsca pracy tworzone w ramach tych inicjatyw są często częścią sektora ekonomii społecznej i są związane z realizacją projektów odpowiadających na niezaspokojone potrzeby społeczne i środowiskowe społeczeństwa dzięki priorytetowemu traktowaniu usług opiekuńczych i ekologicznych;
- H. mając na uwadze, że jak przewiduje Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych do 2030 r. powinno być zatrudnionych co najmniej 78 % ludności w wieku od 20 do 64 lat, a co najmniej 60 % wszystkich dorosłych powinno co roku uczestniczyć w szkoleniach;

⁽²⁴⁾ Unia Europejska, „Mechanizm sprawiedliwej transformacji: z myślą o wszystkich”, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal/finance-and-green-deal/just-transition-mechanism_pl.

⁽²⁵⁾ MOP, Green jobs, Frequently Asked Questions on just transition [Zielone miejsca pracy – najczęściej zadawane pytania dotyczące sprawiedliwej transformacji]: <https://www.ilo.org/topics/just-transition-towards-environmentally-sustainable-economies-and-societies>.

⁽²⁶⁾ Unia Europejska, „Mechanizm sprawiedliwej transformacji: z myślą o wszystkich”, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal/finance-and-green-deal/just-transition-mechanism_pl.

⁽²⁷⁾ Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Badań Naukowych i Innowacji, „The vital role of nature-based solutions in a nature positive economy” [Istotna rola rozwiązań opartych na zasobach przyrody w gospodarce przyjaznej przyrodzie], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2022, dostęp: <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/85aeb571-c69c-11ec-b6f4-01aa75ed71a1> i MOP, Program Narodów Zjednoczonych ds. Ochrony Środowiska i Międzynarodowa Unia Ochrony Przyrody, „Decent Work in Nature-Based Solutions” [Godne zatrudnienie w przedsięwzięciach przyjaznych środowisku], 2022, dostęp: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_863035.pdf.

- I. mając na uwadze, że należy wprowadzić dodatkowe zachęty do zamówień publicznych i inwestycji w lokalne zatrudnienie sprzyjające włączeniu społecznemu oraz skuteczne rozwiązania w zakresie obiegu zamkniętego w sektorach ponownego użycia, napraw i recyklingu, również dzięki środkom budowania potencjału zamawiających, by ułatwić przedsiębiorstwom społecznym działającym w gospodarce cyrkularnej dostęp do przetargów; mając na uwadze, że wzmocnienie zdolności administracji publicznej na wszystkich szczeblach ma kluczowe znaczenie dla skutecznej absorpcji funduszy UE i skutecznego wdrażania przepisów dotyczących środowiska i klimatu, a także wiąże się ze znacznym potencjałem tworzenia miejsc pracy;
- J. mając na uwadze, że większość sektorów, w których proces przechodzenia na gospodarkę neutralną emisyjnie ma przynieść możliwości zatrudnienia, jest w dużym stopniu zdominowana przez mężczyzn⁽²⁸⁾; mając na uwadze, że niedobory siły roboczej dotyczą w szczególności sektorów o niskiej jakości miejsc pracy oraz sektorów, w których występuje segregacja płciowa⁽²⁹⁾; mając na uwadze, że segmentacja rynku pracy pod względem płci odzwierciedla systemowe różnice w dostępie do odpowiedniej edukacji i szkoleń oraz zawodowe stereotypy związane z płcią, które należy zwalczać jak najwcześniej, by odwrócić tę tendencję⁽³⁰⁾;
- K. mając na uwadze, że w procesie przechodzenia na gospodarkę neutralną dla klimatu należy zadbać o dobrobyt pracowników i społeczeństw; mając na uwadze, że przejście na gospodarkę neutralną dla klimatu będzie miało wpływ na pracowników i społeczeństwa, oraz oczekuje się, że niektórzy pracownicy stracą pracę, a całe regiony i gałęzie przemysłu zależne od paliw kopalnych będą musiały przejść transformację do 2050 r.; mając na uwadze, że pracownicy będą potrzebować szkoleń, nowych możliwości zatrudnienia i być może będą musieli zmienić miejsce zamieszkania; mając na uwadze, że sektory i działalność generujące dużą ilość zanieczyszczeń będą zmuszone do poważnych zmian strukturalnych związanych z zieloną transformacją; mając na uwadze, że sektory te często charakteryzują się regionalną i lokalną koncentracją; mając na uwadze, że transformacja będzie miała duży wpływ na mieszkańców konkretnych regionów oraz na miejsca pracy zajmowane głównie przez pracowników o średnich kwalifikacjach; mając na uwadze, że rozwój ekologicznej działalności gospodarczej może ucierpieć, jeżeli wymiar społeczno-gospodarczy nie zostanie odpowiednio uwzględniony, a niezbędne inwestycje nie będą wystarczająco i odpowiednio przemysłane; mając na uwadze, że konsekwencje zielonej transformacji ekologicznej będą nierównomiernie rozłożone w Unii Europejskiej i między jej poszczególnymi obszarami⁽³¹⁾;
- L. mając na uwadze, że pracownicy i społeczności już znajdujące się w trudnej sytuacji, w tym pracownicy gospodarki nieformalnej, są bardziej narażeni na to, że transformacja wpłynie na ich źródło dochodu;
- M. mając na uwadze, że osiągnięcie neutralności klimatycznej do 2050 r. będzie wymagało wystarczających inwestycji oraz antycypacji zmian i odpowiednich warunków ramowych wspierających przemiany na rynku pracy, w tym niezbędne procesy nabywania, zmiany i podnoszenia kwalifikacji, które oferują dostęp do miejsc pracy zapewniających odpowiednie wynagrodzenie i godne warunki pracy, a także usunięcia przeszkód, takich jak niedobór wykwalifikowanej siły roboczej i niedobór szkoleniowców i nauczycieli; mając na uwadze, że szczególne skupienie się na potrzebach i specyfice grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji oraz lokalnych i regionalnych rynków pracy, na które transformacja ta ma większy wpływ, jest niezbędne do tego, by nikt nie został pominięty; mając na uwadze, że według Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) brak wykwalifikowanych pracowników w zakresie projektowania produktów i technologii nadających się do naprawy i ponownego użycia może zwiększać niechęć producentów do rozpoczęcia produkcji; mając na uwadze, że gospodarka cyrkularna to okazja do ożywienia przemysłu wytwórczego zarówno dzięki repatriacji produkcji, jak i dzięki strategiom takim jak regeneracja produktów, odnawianie i naprawa; mając na uwadze, że skupienie się na gromadzeniu informacji na temat umiejętności ma zasadnicze znaczenie dla zaspokojenia potrzeb zielonej gospodarki i zrozumienia potrzeb sektorowych i lokalnych; mając na uwadze, że polityka sprawiedliwej transformacji powinna obejmować wysiłki w zakresie kształcenia i szkolenia, aby wspierać pracowników i społeczności znajdujące się w niekorzystnej sytuacji; mając na uwadze, że partnerstwa między sektorem prywatnym, instytucjami edukacyjnymi i partnerami społecznymi mają kluczowe znaczenie w identyfikacji obecnych i przyszłych potrzeb w zakresie umiejętności, co wymaga większych inwestycji w kształcenie zawodowe i podnoszenie kwalifikacji;

⁽²⁸⁾ Culot, M. i Wiese, K., „Reimagining work for a just transition” [Przeobrażenie pracy na rzecz sprawiedliwej transformacji], Europejskie Biuro Ochrony Środowiska, Bruksela, 2022, dostęp: <https://eeb.org/library/reimagining-work-for-a-just-transition/>.

⁽²⁹⁾ Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, „EU lack of labour won't be solved by skills alone: Improving job quality is key” [Niedobór siły roboczej w UE nie zniknie wyłącznie dzięki nowym umiejętnościom: poprawa jakości miejsc pracy ma kluczowe znaczenie], dostęp: <https://www.eurofound.europa.eu/en/blog/2023/eu-lack-labour-wont-be-solved-skills-alone-improving-job-quality-key>.

⁽³⁰⁾ Centrum Naukowe UE, „Gender gaps in education and employment” [„Różnice płci w edukacji i zatrudnieniu”], https://joint-research-centre.ec.europa.eu/scientific-activities-z/gender-gaps-education-and-employment_en.

⁽³¹⁾ A. Rodriguez-Pose i F. Bartalucci, „Regional vulnerability to the green transition – Single Market Economics Papers” [Regionalne uwarunkowania zielonej transformacji – analizy ekonomiczne jednolitego rynku], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2023, https://www.google.lu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiB8bS1weuBAxWdhv0HHQL1AmkQFnoECA8QAQ&url=https%3A%2F%2Fsingle-market-economy.ec.europa.eu%2Fdocument%2Fdownload%2F78a5cb8e-4834-4670-8a01-5f4d4706739e_en&usq=AOvVaw0EIJqo_5H3ZPl4oy5wj6VX&opi=89978449.

- N. mając na uwadze, że kolejnym wyzwaniem oprócz zapewnienia, by wystarczająca liczba osób wchodzących na rynek pracy zdobyła umiejętności potrzebne w gospodarce przyszłości, jest potrzeba podnoszenia i zmiany kwalifikacji pracowników, w szczególności w celu zaspokojenia obecnych i zmieniających się potrzeb rynku pracy; mając na uwadze, że może to być trudne dla starszych pracowników, a zwłaszcza dla pracowników o niskich kwalifikacjach, ponieważ podnoszenie kwalifikacji i konkurowanie o nowe miejsca pracy może być dla nich wyzwaniem; mając na uwadze, że mamy też do czynienia z wyzwaniem przestrzennym, ponieważ miejsca pracy w gospodarce niskoemisyjnej mogą powstawać nie tam, gdzie ludzie będą borykać się z utratą miejsc pracy, dlatego też działania w zakresie kształcenia i szkolenia muszą być powiązane z polityką sprawiedliwej transformacji; mając na uwadze, że pracownicy i społeczności znajdujące się w niekorzystnej sytuacji będą potrzebować ukierunkowanej pomocy, by nie pozostać w tyle;
- O. mając na uwadze, że potrzebne są większe inwestycje w kształcenie zawodowe oraz podnoszenie i zmianę kwalifikacji; mając na uwadze, że partnerzy społeczni najlepiej wiedzą, jakich umiejętności i kompetencji potrzeba, aby wzmocnić gospodarkę europejską; mając na uwadze, że istotne jest dopasowanie tych potrzeb do ludzkich aspiracji ;
- P. mając na uwadze, że dysponowanie wykwalifikowaną siłą roboczą, która jest dostosowana do wymagań rynku pracy, przyczynia się do zrównoważonego wzrostu gospodarczego, prowadzi do większej innowacyjności i poprawia konkurencyjność firm;
- Q. mając na uwadze, że zdobywanie lub doskonalenie pewnych podstawowych umiejętności może mieć większe znaczenie z punktu widzenia szans danej osoby na zatrudnienie niż umiejętności i kompetencje, które są ściśle związane z określonymi zawodami lub technologiami; mając na uwadze, że kompetencje w zakresie umiejętności rozumienia i tworzenia informacji oraz rozumowania matematycznego, a także podejmowania decyzji, pracy zespołowej i komunikacji mają kluczowe znaczenie, ponieważ wpływają na zdolność ludzi do dobrego funkcjonowania w zespołach, a tym samym zwiększają ich zdolności adaptacyjne i mobilność zawodową;
- R. mając na uwadze, że transformacja ekologiczna i cyfrowa, zmiany technologiczne, przekształcenia łańcuchów dostaw i zmieniające się oczekiwania konsumentów generują zapotrzebowanie na nowe miejsca pracy i umiejętności w różnych branżach i regionach oraz otwierają nowe możliwości dla pracowników, pracodawców i gospodarki UE; mając na uwadze, że te pozytywne czynniki są równoważone przez rosnące napięcia geoeconomiczne i wysoką inflację prowadzącą do kryzysu kosztów utrzymania;
- S. mając na uwadze, że Komisja szacuje niedobór inwestycji w działaniach na rzecz klimatu na 520 mld EUR rocznie do 2030 r. ⁽³²⁾; mając na uwadze, że potrzebne będą dalsze inwestycje w celu wdrożenia polityki społecznej i polityki sprawiedliwości klimatycznej; mając na uwadze, że konieczna jest lepsza analiza głębokości tej luki inwestycyjnej w celu wzmocnienia gospodarki UE; mając na uwadze, że aby zapełnić tę lukę, potrzebne są inwestycje zarówno publiczne, jak i prywatne; mając na uwadze, że należy budować potencjał administracyjny i techniczny różnych zainteresowanych stron; mając na uwadze, że państwa członkowskie nadal stoją przed wieloma wyzwaniami związanymi ze skutecznym zarządzaniem funduszami UE na szczeblu lokalnym;
- T. mając na uwadze, że osoby młode stanowią podstawę trwałego dobrobytu gospodarczego i społecznego w Europie i są dla UE jednym z najważniejszych priorytetów, co potwierdzono w strategii UE na rzecz młodzieży i we wzmocnionej gwarancji dla młodzieży, i dlatego powinny być objęte priorytetowymi działaniami na rzecz ich wsparcia, ochrony, doradztwa i włączenia oraz zasługują na to, by w pełni korzystać z nowych możliwości zatrudnienia stworzonych przez zieloną transformację;
- U. mając na uwadze, że wzmocnienie demokracji w miejscu pracy ma korzystne skutki dla pracowników, przedsiębiorstw i całej gospodarki oraz jest niezbędnym warunkiem udanej i sprawiedliwej transformacji; mając na uwadze, że sprawiedliwość, inkluzywność i powodzenie zielonej transformacji powinny wynikać z samej jej definicji dzięki merytorycznemu udziałowi ogółu pracowników, związków zawodowych i przedstawicieli pracowników, dostarczaniu im informacji i zasięganu ich opinii we wszystkich regionach w Europie na temat ładu korporacyjnego, transformacji branż i antycypacji oraz społecznemu zarządzaniu zmianą na wszystkich poziomach; mając na uwadze, że zaangażowanie partnerów społecznych w zieloną transformację rynku pracy ma kluczowe znaczenie dla antycypacji zmian i przygotowania odpowiednich reakcji politycznych; mając na uwadze, że sektorowy dialog społeczny został osłabiony w niektórych regionach; mając na uwadze, że należy promować i zwiększać udział partnerów społecznych i zakres układów zbiorowych, zwłaszcza w nowych i wschodzących sektorach;
- V. mając na uwadze, że zmiany demograficzne, takie jak starzenie się społeczeństwa, będą wymagały przyjęcia ukierunkowanych strategii celem dostosowania się do tych zmian, takich jak dostosowanie miejsc pracy;
- W. mając na uwadze, że prawo do podejmowania pracy jest prawem zapisanym w Europejskiej Karcie Praw Podstawowych;
- X. mając na uwadze, że należy uzupełnić wyniki finansowe przedsiębiorstw i przekierować ich praktyki pozafinansowe na bardziej zrównoważone rodzaje działalności i inwestycji;

⁽³²⁾ Komunikat Komisji z 2 marca 2022 r. zatytułowany „W kierunku zielonej, cyfrowej i odpornej gospodarki: nasz europejski model wzrostu” (COM(2022)0083).

Zielona gospodarka – szansa rozwoju dla rynku pracy

1. podkreśla, że transformacja idąca w kierunku zrównoważonej, korzystającej ze źródeł odnawialnych i cyrkularnej gospodarki i społeczeństwa pozwala zarówno na tworzenie znacznej liczby nowych miejsc pracy, jak i na przekształcanie dotychczasowych w ekologiczne i zrównoważone miejsca pracy w większości sektorów; zwraca również uwagę na możliwe konsekwencje środowiskowe, gospodarcze i społeczne, zwłaszcza w zakresie pogłębiania istniejących nierówności, jeżeli transformacja nie będzie dobrze przygotowana, prowadzona i dofinansowana, oraz jeżeli w polityce ekologicznej zabraknie przepisów dotyczących sprawiedliwości klimatycznej i społecznej; podkreśla, że Zielony Ład skoncentrowany na inwestycjach wspierających przejście na zdekarbonizowaną i neutralną dla klimatu gospodarkę powinien jednocześnie wspomagać i inwestować w osoby dotknięte skutkami transformacji, aby nikt nie został pominięty; podkreśla znaczenie niezbędnych inwestycji i usprawnionych procedur, a także zaangażowania małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP);

2. uważa, że fundusze polityki spójności UE przeznaczone na spójność terytorialną, gospodarczą i społeczną mają kluczowe znaczenie dla wspierania transformacji w kierunku neutralności klimatycznej przy jednoczesnym zagwarantowaniu możliwości zatrudnienia wysokiej jakości w regionach, a także możliwości zdobywania umiejętności oraz zmiany i podnoszenia kwalifikacji pracowników, tak aby nikt nie został pominięty;

3. z zadowoleniem odnotowuje komunikat Komisji pt. „Długoterminowa konkurencyjność UE: perspektywa na przyszłość po 2030 r.”, w którym zawarto cel racjonalizacji i uproszczenia wymogów sprawozdawczych o 25 % w takich obszarach tematycznych jak ekologia, cyfryzacja i gospodarka, oraz wniosek Komisji dotyczący osiągnięcia tego celu, który ma się pojawić jesienią 2023 r.; wzywa Komisję do szybkiego wykazania się rezultatami, co zwiększy konkurencyjność wszystkich przedsiębiorstw w UE, w tym MŚP, oraz poprawi podstawowe warunki sprawiedliwości społecznej i dobrobytu; przypomina, że MŚP są podstawą naszej spójności społecznej;

4. zauważa, że możliwości tworzenia zatrudnienia dzięki zielonej transformacji wynikają również stąd, że zrównoważona środowiskowo działalność gospodarcza, taka jak produkcja energii odnawialnej, renowacja budynków, naprawa, przygotowanie do ponownego użycia, bezemisyjny transport czy rolnictwo ekologiczne jest najprawdopodobniej bardziej pracochłonna niż działalność, którą ma zastąpić⁽³³⁾; podkreśla, że sektory te nie tylko zapewniają miejsca pracy, lecz także mają kluczowe znaczenie dla sprawienia, by transformacja była sprawiedliwa i przyniosła wszystkim korzyści; podkreśla, że choć przejście w kierunku zrównoważonego rozwoju ma kluczowe znaczenie, takie miejsca pracy powinny gwarantować pełną zgodność z europejskim dorobkiem w dziedzinie społecznej i pracowniczej;

5. podkreśla znaczenie sprawiedliwej transformacji, której celem jest utrzymanie i tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy i zatrudnienia w Europie; zauważa, że transformacja ekologiczna może przynieść wiele europejskich, krajowych, regionalnych i lokalnych wysokiej jakości miejsc pracy, których nie można łatwo przenieść na inne rynki, a to poprawi suwerenność, odporność i konkurencyjność Europy; podkreśla, że najlepszym sposobem na tworzenie lokalnych miejsc pracy, których nie można przenieść na inne rynki, oraz na zmniejszenie emisji dwutlenku węgla związanych z transportem towarów, jest inwestowanie w produkcję podstawowych towarów i usług w Unii Europejskiej; podkreśla, że transformacja ekologiczna jest okazją do stworzenia silnej europejskiej polityki przemysłowej; dodaje, że znaczenie odporności i suwerenności zostało szczególnie uwypakowane w warunkach trwającej inwazji i wojny napastniczej Rosji przeciwko Ukrainie oraz wpływu tych wydarzeń na europejską gospodarkę;

6. wzywa państwa członkowskie do opracowania regionalnych strategii zapobiegania bezrobociu strukturalnemu i pogarszaniu się spójności społecznej, zapewnienia ochrony socjalnej i opracowania ambitnych środków wspierających reindustrializację i zapobiegających deindustrializacji regionów europejskich dzięki strategicznym projektom inwestycyjnym i planom rozwoju dla regionów znajdujących się w trudnej sytuacji, zwłaszcza na obszarach wiejskich i oddalonych; zwraca uwagę na pozytywny wpływ, jaki takie podejście może wywrzeć na regiony i społeczności dotknięte przemianami demograficznymi i kurczeniem się siły roboczej; podkreśla, że należy wspierać regiony UE w zatrzymywaniu i przyciąganiu pracowników za pomocą inwestycji w infrastrukturę lokalną i regionalną oraz w kształcenie, szkolenie i uczenie się dorosłych; przypomina w tym kontekście o znaczeniu skutecznego i ukierunkowanego wykorzystania funduszy UE, w szczególności programów spójności, EFS+, Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji oraz Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (RRF);

⁽³³⁾ Bank Światowy, „«Green» growth, «green» jobs and labor markets” [Zielony wzrost i zielone zatrudnienie a rynki pracy], dostęp: <https://blogs.worldbank.org/developmenttalk/green-growth-green-jobs-and-labor-markets>.

7. zwraca uwagę, że dzięki zwiększonym inwestycjom w renowację budynków i zmniejszonemu zużyciu energii z paliw kopalnych do ogrzewania powstanie 1,4 mln dodatkowych miejsc pracy dla osób o niskich i średnich kwalifikacjach, a także 450 tys. miejsc pracy dla osób o wysokich kwalifikacjach;

8. zauważa, że znaczna część pracowników w rolnictwie nadal zmagają się z trudnymi warunkami pracy i zamieszkania, przy czym dotyczy to zwłaszcza pracowników sezonowych i migrujących; podkreśla, że należy zadbać o to, by transformacja ekologiczna była okazją dla pracowników sektora rolno-spożywczego w Europie do zazielenienia tego sektora, a jednocześnie do zwalczania dyskryminacji w miejscu pracy, promowania równouprawnienia płci i demokracji w miejscu pracy; zwraca uwagę, że według szacunków zrównoważone rolnictwo stworzy o 20 % więcej miejsc pracy niż obecnie, ponieważ zrównoważone praktyki rolnicze, takie jak mechaniczne usuwanie chwastów, wymagają dodatkowej siły roboczej;

9. podkreśla, że tworzenie godnych miejsc pracy potrzebnych do przeprowadzenia sprawiedliwej transformacji może odbywać się przez wdrażanie bezpośrednich inicjatyw zatrudnienia opartych na popycie, które są już testowane w różnych państwach członkowskich na szczeblu lokalnym i regionalnym⁽³⁴⁾; przypomina, że inicjatywy te, często dotyczą jednocześnie bezrobocia i zmiany klimatu, a zatem oferują podwójną korzyść w postaci miejsc pracy przy jednoczesnym wyposażaniu ludzi w kompetencje niezbędne do reorientacji gospodarki UE w kierunku bardziej ekologicznego i zrównoważonego modelu; w związku z tym z zadowoleniem przyjmuje wsparcie Komisji dla tych eksperymentów w ramach inicjatywy EFS „Innowacje społeczne+”, aby lepiej zrozumieć ich funkcjonowanie i skuteczność, dzielić się najlepszymi praktykami między państwami członkowskimi oraz rozpowszechniać i stymulować pojawianie się nowych inicjatyw w całej UE;

10. wita z zadowoleniem prowadzone na szczeblu międzynarodowym prace Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju i MOP nad ekologizacją miejsc pracy i umiejętności; wzywa Komisję do opracowania, we współpracy z partnerami społecznymi, koncepcyjnych wytycznych ustanawiających wspólną unijną definicję zielonego miejsca pracy wysokiej jakości m.in. na podstawie kryteriów potencjału ekologizacji gospodarki i poprawy efektywności energetycznej, wkładu we włączenie społeczne i uczenie się przez całe życie, w tym podnoszenie i zmianę kwalifikacji, zdrowie i dobrostan ludzi oraz godne warunki pracy; zwraca uwagę, że tworzenie miejsc pracy w ramach ekologicznej transformacji wymaga gromadzenia informacji i danych niezbędnych do opracowywania strategii politycznych, które odpowiednio uwzględniają rozwój sektorowy w całym okresie transformacji, by zapewnić tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy wraz z niezbędnymi poziomami umiejętności; podkreśla w związku z tym, że aby umożliwić osiągnięcie uzasadnionych efektów polityki, Komisja i państwa członkowskie powinny ustanowić wspólne wskaźniki dotyczące rozwoju zielonej gospodarki służące poprawie zakresu i adekwatności gromadzenia danych na szczeblu unijnym i krajowym, z podziałem na sektory;

11. podkreśla, że niezbędne jest udzielenie pomocy przedsiębiorstwom, w szczególności MŚP, w radzeniu sobie z niedoborami umiejętności w UE i promowaniu podejścia polegającego na przekwalifikowaniu i podnoszeniu kwalifikacji, by pomóc ludziom w zdobywaniu odpowiednich umiejętności niezbędnych do wykonywania wysokiej jakości pracy;

12. wzywa państwa członkowskie do przyjęcia ukierunkowanych środków w celu nadania formalnego charakteru nieformalnym, niespełniającym norm miejscom pracy w sektorach związanych ze środowiskiem, takich jak gospodarka odpadami i recykling, by przekształcić je w godne miejsca pracy;

13. zwraca uwagę na obciążenia regulacyjne dla pracodawców w UE i ich możliwy negatywny wpływ na konkurencyjność, wzrost gospodarczy i tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy w kontekście zielonej i cyfrowej transformacji; nadal popiera zasadę „jedno więcej – jedno mniej” i wzywa Komisję do opracowania ambitniejszego programu lepszego stanowienia prawa, który powinien doprowadzić do zmniejszonego obciążenia regulacyjnego dla unijnych pracodawców;

Godna praca – sprawiedliwa transformacja

14. podkreśla, że transformacja musi przynosić korzyści zarówno obecnym pracownikom, których zadania podlegają dużym zmianom, jak i zwolnionym pracownikom, którzy przenoszą się do nowej pracy, dzięki zapewnieniu wszystkim godnych warunków pracy; podkreśla, że ekologiczna transformacja rynku pracy powinna iść w parze z pozytywną konwergencją społeczną ku lepszym warunkom pracy, bardziej stabilnemu zatrudnieniu i atrakcyjnym ścieżkom rozwoju zawodowego oraz zatrudnieniu wysokiej jakości, obejmującą skuteczniejsze rokowania zbiorowe, godne płace oraz dobre

⁽³⁴⁾ „Territoires zéro chômeur de longue durée” we Francji i Belgii, „Territori a disoccupazione zero” we Włoszech, „Job Guarantee” w Austrii, „Basisbaan” w Holandii, „Solidarity Basic Income” w Niemczech.

zdrowie fizyczne i psychiczne, m.in. dzięki bezpieczeństwu i higienie pracy; przypomina w tym kontekście o znaczeniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, redukcji czasu pracy oraz o prawie do bycia offline; zwraca uwagę na potrzebę usprawnienia publicznych służb zatrudnienia w celu zapewnienia ludziom wsparcia i ułatwienia im zmiany pracy, w tym m.in. przez dostosowaną pomoc w poszukiwaniu pracy, kursy edukacyjne ukierunkowane na umiejętności ekologiczne i wykorzystanie ukierunkowanych programów zatrudnienia w celu wspierania beneficjentów poprzez szkolenia w miejscu pracy, w szczególności osób z grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji; podkreśla, że aby UE mogła osiągnąć cele Europejskiego Zielonego Ładu i Europejski filaru praw socjalnych potrzebne jest bardziej całościowe rozumienie zrównoważonego rozwoju, zrównoważonych miejsc pracy i sprawliwej transformacji;

15. ponawia apel o zapewnienie spójności projektów i beneficjentów dofinansowania UE, w tym pomocy państwa, z celami polityki publicznej, zwłaszcza wymogami socjalnymi i środowiskowymi, oraz o obowiązkowe spełnianie przez nich wszystkich obowiązków prawnych; wzywa państwa członkowskie do zadbania o to, by publiczne wsparcie finansowe udzielane przedsiębiorstwom było uzależnione od wykorzystania środków finansowych dla dobra pracowników, i aby przedsiębiorstwa otrzymujące pomoc powstrzymały się od wypłacania premii zarządom, wypłacania dywidend lub oferowania systemów wykupu akcji podczas gdy otrzymują wsparcie publiczne; podkreśla, że organy publiczne powinny dawać przykład i wymagać spełnienia ostrych kryteriów społecznych w zamówieniach publicznych; apeluje do Komisji o rozważenie przeglądu dyrektywy w sprawie zamówień publicznych w celu dodatkowego wzmocnienia klauzuli społecznej, by przedsiębiorstwa otrzymujące zamówienia i podwykonawcy wspierali rokowania zbiorowe i respektowali prawa pracownicze, wspierali wysokiej jakości miejsca pracy, programy przygotowania zawodowego, godziwe i równe wynagrodzenie oraz szkolenia; wyraża ubolewanie, że chociaż zgodnie z obecnymi ramami prawnymi instytucje zamawiające mogą uwzględniać kryteria społeczne w zamówieniach publicznych, w 2019 r. połowa udzielanych zamówień opierała się wyłącznie na kryterium najniższej ceny⁽³⁵⁾; dopóki nie nastąpi zmiana dyrektywy o zamówieniach publicznych wzywa Komisję do egzekwowania klauzuli społecznej zawartej w obowiązującej dyrektywie UE w sprawie zamówień publicznych, by przedsiębiorstwa otrzymujące zamówienia wywiązywały się ze wszystkich mających zastosowanie obowiązków w dziedzinie środowiska, prawa socjalnego i prawa pracy ustanowionych prawem Unii, prawem krajowym, układami zbiorowymi lub obowiązującymi przepisami międzynarodowego prawa środowiskowego, prawa socjalnego lub prawa pracy, z poszanowaniem wolności zrzeszania się, prawa organizowania się i rokowań zbiorowych;

16. przyjmuje do wiadomości niedawne przyjęcie przez Komisję ukierunkowanej zmiany ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń grupowych⁽³⁶⁾ oraz jego potencjał w zakresie dalszego ułatwiania, upraszczania i przyspieszania wsparcia dla zielonej transformacji UE, a zarazem gwarantowania równych warunków działania na jednolitym rynku;

17. wzywa Komisję do ochrony prawa do zdrowia i zdrowego środowiska na szczeblu UE, ponieważ prawo to jest niezbędne do zapewnienia przestrzegania większości innych praw podstawowych (takich jak żywność, schronienie i praca), oraz do przeprowadzenia transformacji sprzyjającej włączeniu społecznemu; przypomina, że w strategicznych ramach UE dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa na lata 2021–2027 podkreślono potrzebę modernizacji unijnych przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) w kontekście transformacji ekologicznej i cyfrowej, uwzględniając szczególne zagrożenia w nowych sektorach oraz aby przeciwdziałać nierównej podatności i narażeniu na zagrożenia wynikające ze zmiany klimatu i degradacji środowiska, takie jak wzrost temperatury otoczenia, zanieczyszczenie powietrza i ekstremalne zjawiska pogodowe. zauważa, że niektóre sektory dotknięte zmianą klimatu będą borykać się z coraz trudniejszymi warunkami pracy, zwłaszcza jeśli chodzi o bezpieczeństwo i higienę pracy, szczególnie na zewnątrz, gdy przychodzą fale upałów, jak w przypadku pracowników rolnych, budowlanych i w sektorze usług opiekuńczych, pracowników usług publicznych, a w szczególności pracowników sezonowych i migrujących; apeluje o wdrożenie szczególnych środków uwzględniających wpływ zmiany klimatu na warunki pracy, takich jak dostosowanie godzin pracy;

18. wzywa Komisję i państwa członkowskie do dopilnowania, by aspekty BHP związane z nowymi sektorami i zmieniającym się zatrudnieniem zostały uwzględnione w odpowiednich europejskich i krajowych ramach prawnych BHP po zasięgnięciu opinii partnerów społecznych; w tym kontekście z zadowoleniem przyjmuje zapowiedź Komisji zawartą w strategicznych ramach UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027⁽³⁷⁾, że dokona przeglądu

⁽³⁵⁾ UNI Europa, „Put your money where your mouth is: Why and how the EU needs to change its public spending policies to promote a social Europe” [Od słów do czynów: dlaczego i jak UE powinna przekierować wydatki publiczne, aby wspierać Europę socjalną], Sprawozdanie UNI Europa, 2021, dostęp: <https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/sites/3/2021/11/Public-procurement-December-2021-snapshot-report.pdf>.

⁽³⁶⁾ Rozporządzenie Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz.U. L 187 z 26.6.2014, s. 1).

⁽³⁷⁾ Komunikat Komisji z 28 czerwca 2021 r. pt. „Strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027 – Bezpieczeństwo i higiena pracy w zmieniającym się świecie pracy” (COM(2021)0323).

dyrektywy 89/654/EWG w sprawie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy ⁽³⁸⁾, i wzywa Komisję, by w porozumieniu z partnerami społecznymi zaproponowała unijne ramy dotyczące maksymalnych temperatur w pracy, w tym przewartościowania, skrócenia lub reorganizacji czasu pracy i dłuższych przerw w razie wzrostu temperatur, obowiązku instalacji skutecznych systemów wentylacji w pomieszczeniach, obowiązkowego wyposażenia ochronnego i rekompensaty za godziny pracy utracone w wyniku ekstremalnych zjawisk pogodowych, przy wsparciu krajowych systemów zabezpieczenia społecznego; wzywa państwa członkowskie do ratyfikowania i wdrożenia podstawowych konwencji MOP: konwencji nr 155 z 1981 r. dotyczącej bezpieczeństwa i zdrowia pracowników i środowiska pracy oraz konwencji nr 187 z 2006 r. dotyczącej struktur propagowania bezpieczeństwa i higieny pracy, a także konwencji nr 184 z 2001 r. dotyczącej bezpieczeństwa i zdrowia w rolnictwie;

19. podkreśla, że w planowanie transformacji trzeba włączyć młodych ludzi, w tym młodzież niekształcąca się, niepracującą ani nieszkolącą się; wzywa państwa członkowskie, by ułatwiały młodym ludziom dostęp do płatnych i włączających staży i praktyk wysokiej jakości; przypomina, że Parlament wielokrotnie potępiał praktykę bezpłatnych staży jako formę wyzysku młodych pracowników i pogwałcenie ich praw oraz wzywał do przyjęcia dyrektywy gwarantującej godziwe wynagrodzenie za staże, aby przeciwdziałać praktykom opartym na wyzysku ⁽³⁹⁾; podkreśla, że w strategiach politycznych dotyczących zmiany i podnoszenia kwalifikacji należy również zwracać szczególną uwagę na doświadczonych i starszych pracowników, ponieważ stoją oni przed konkretnymi wyzwaniami związanymi ze zmianami na późnym etapie kariery zawodowej; podkreśla, że ważne jest włączenie osób z niepełnosprawnościami, wykorzystanie ich umiejętności i wiedzy, a także zapewnienie, by były one reprezentowane na wszystkich poziomach polityki sprawiedliwej transformacji oraz opracowywania, planowania, wdrażania, monitorowania i oceny programów we wszystkich obszarach polityki;

20. podkreśla, że równouprawnienie płci powinno być nieodłącznym elementem strategii na rzecz zielonej gospodarki oraz że należy je uwzględniać we wszystkich powiązanych środkach politycznych i legislacyjnych, aby w naszym społeczeństwie zapanowała większa sprawiedliwość; uważa, że należy zagwarantować kobietom równe traktowanie i równy dostęp do szans ekonomicznych, przy czym konieczne jest podejście przekrojowe, w ramach którego zwraca się uwagę na osoby znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji, takie jak kobiety z niepełnosprawnościami, samotne matki, kobiety należące do mniejszości i migrantki; podkreśla, że większość pracowników w sektorach energii, mobilności i rolnictwa stanowią mężczyźni ⁽⁴⁰⁾, co oznacza, że na transformacji koncentrującej się wyłącznie na sektorach najbardziej zanieczyszczających środowisko w określonych regionach i przy braku polityki równości płci skorzystaliby głównie pracownicy płci męskiej oraz że mogłoby to zwiększyć istniejącą segregację płciową i nierówności; wzywa Komisję i państwa członkowskie do podjęcia wszelkich niezbędnych działań, by w powstającej zielonej gospodarce nie występowały dotychczasowe nierówności płci, oraz do umożliwienia kobietom udziału w transformacji i czerpania z niej korzyści, co należy osiągnąć m.in. poprzez zwiększenie odsetka kobiet w sektorach zdominowanych przez mężczyzn oraz zachęcanie mężczyzn do podejmowania pracy w sektorach, w których pracują głównie kobiety, takich jak opieka;

Umiejętności i kompetencje potrzebne do sprawiedliwej transformacji, która przewiduje zmiany i jest ukierunkowana na przyszłość

21. podkreśla, że należy dokonywać znacznych inwestycji w ludzi oraz oferować wysokiej jakości, włączające i subwencjonowane kształcenie i szkolenia w dziedzinach powiązanych z umiejętnościami i kompetencjami, które ze względu na potrzeby lokalne i regionalne uzna się za potrzebne na rynkach pracy i w przyszłościowych sektorach; podkreśla ponadto, że należy rozwiązać problem niedopasowania umiejętności i niedoborów na rynku pracy oraz zagwarantować, że rynek pracy będzie gotowy na transformację ekologiczną, pracownicy będą mogli czerpać korzyści z nowych możliwości zatrudnienia lub możliwości rozwoju kariery, a programy szkoleniowe i edukacyjne będą dostosowane do potrzeb planety, gospodarki i społeczeństwa przyszłości; przypomina, że szkolenia i umiejętności mają zasadnicze znaczenie dla sprawiedliwej transformacji i dla niektórych wysokiej jakości miejsc pracy, za które przysługuje adekwatne wynagrodzenie zapewniające godny poziom życia; dodaje, że szersze umiejętności, w tym umiejętności twarde i miękkie, wiedza oraz kwalifikacje – nabyte w trybie nauki formalnej, nieformalnej czy pozaformalnej – otwierają nowe możliwości i umożliwiają jednostkom pełne uczestnictwo w rynku pracy, społeczeństwie i demokracji, czerpanie korzyści z możliwości związanych z transformacją ekologiczną oraz korzystanie z przysługujących im praw;

⁽³⁸⁾ Dyrektywa Rady 89/654/EWG z dnia 30 listopada 1989 r. dotycząca minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy (pierwsza szczegółowa dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.U. L 393 z 30.12.1989, s. 1).

⁽³⁹⁾ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 14 czerwca 2023 r. zawierające zalecenia dla Komisji dotyczące wysokiej jakości staży w Unii (Teksty przyjęte, P9_TA(2023)0239).

⁽⁴⁰⁾ Culot, M. i Wiese, K., „Reimagining work for a just transition” [Przeobrażenie pracy na rzecz sprawiedliwej transformacji], Europejskie Biuro Ochrony Środowiska, Bruksela, 2022, dostęp: <https://eeb.org/library/reimagining-work-for-a-just-transition/>.

22. z zadowoleniem przyjmuje Europejski Rok Umiejętności oraz możliwości, jakie daje on, jeśli chodzi o propagowanie zmiany i podnoszenia kwalifikacji, w szczególności w kontekście wykorzystania szans związanych z transformacją ekologiczną; wyraża zadowolenie, że wniosek Komisji dotyczący aktu w sprawie przemysłu neutralnego emisyjnie ma podnieść umiejętności potrzebne do tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy poprzez utworzenie europejskich akademii przemysłu neutralnego emisyjnie i uznawanie kwalifikacji zawodowych; przypomina, że tworzenie dobrej jakości miejsc pracy i wdrażanie strategii ich utrzymywania to najlepszy sposób na to, aby przyciągnąć wykwalifikowanych pracowników i zachęcić pracodawców do inwestycji w swoich pracowników; podkreśla, że trudności z rekrutacją i niedobory siły roboczej są szczególnie powszechne w sektorach, które charakteryzują się trudnymi warunkami pracy i niską jakością zatrudnienia⁽⁴¹⁾; przypomina, że poza szkoleniami i umiejętnościami, które mają kluczowe znaczenie dla sprawiedliwej transformacji, zasadnicze znaczenie ma tworzenie wysokiej jakości, dobrze płatnych miejsc pracy, które podnoszą jakość życia;

23. przypomina, że w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych zawarto cel, zgodnie z którym co najmniej 60 % wszystkich dorosłych powinno co roku uczestniczyć w szkoleniach; zwraca uwagę, że średnia UE wynosi zaledwie 45,5 %, przy czym osoby najbardziej potrzebujące szkoleń to te, które otrzymują od pracodawców najmniej możliwości szkoleniowych⁽⁴²⁾; apeluje o wprowadzenie możliwego do wyegzekwowania, indywidualnego prawa do edukacji, szkoleń dla pracowników i uczenia się przez całe życie, które powinny się odbywać w godzinach pracy i bezpłatnie dla pracownika, przy czym prawo to należy uwzględnić w odpowiednich unijnych i krajowych strategiach politycznych i umowach zbiorowych oraz w strategiach przedsiębiorstw na rzecz łagodzenia zmiany klimatu i przystosowywania się do niej; wzywa państwa członkowskie do rozpoczęcia dialogu z partnerami społecznymi na temat rozwiązań umożliwiających pracownikom korzystanie z płatnego urlopu na naukę, z należywym uwzględnieniem sytuacji MŚP i mikroprzedsiębiorstw;

24. wzywa państwa członkowskie, aby zgodnie z zaleceniami Rady⁽⁴³⁾ utworzyły indywidualne rachunki szkoleniowe i przyjęły towarzyszące im ramy wspomagające w celu zwiększenia liczby szkoleń i możliwości rozwoju zawodowego dla osób dorosłych; podkreśla potencjał takich kont w kontekście transformacji ekologicznej – finansowanie, uznawanie i możliwość przenoszenia uprawnień do szkoleń mogłyby upowszechnić takie szkolenia oraz pomóc ludziom w podnoszeniu i zmianie kwalifikacji w kierunku umiejętności i kompetencji ekologicznych;

25. podkreśla, że instytucje edukacyjne i szkoleniowe powinny zwiększyć przydatność swoich szkoleń zgodnie z potrzebami konkurencyjnego rynku pracy oraz przygotować osoby uczące się, instruktorów i nauczycieli posiadających odpowiednią wiedzę i umiejętności, by aktywnie przyczyniali się do zmian na drodze do sprawiedliwej transformacji w kierunku zrównoważonych środowiskowo gospodarek i społeczeństwa dla wszystkich;

26. podkreśla, że kształcenie i szkolenie zawodowe może stać się ważną siłą napędową transformacji ekologicznej oraz że należy podnosić jego atrakcyjność;

27. podkreśla, że partnerzy społeczni odgrywają istotną rolę – polegającą na dialogu społecznym, rokowaniach zbiorowych i współpracy z decydentami – w opracowywaniu i przyczynianiu się do krajowych, sektorowych i specyficznych dla przedsiębiorstw polityk w zakresie umiejętności i kompetencji na rzecz strategii wysokiej jakości miejsc pracy i szkoleń; przypomina, że podczas rozmów trójstronnych na temat strategii politycznych dotyczących zmiany i podnoszenia kwalifikacji, kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uczenia się przez całe życie należy przeprowadzać konsultacje z partnerami społecznymi; zachęca partnerów społecznych, aby w drodze dialogu społecznego na temat polityki kształcenia zajęli się kwestią zmiany i podnoszenia kwalifikacji, w szczególności w dziedzinie umiejętności ekologicznych; wzywa państwa członkowskie, aby uznały uczenie się przez całe życie za indywidualne prawo pracowników, zgodnie z krajowym prawem i praktyką, w tym z układami zbiorowymi; apeluje, by takie przepisy dotyczące uczenia się umożliwiały zdobywanie i doskonalenie kompetencji przekrojowych, wykraczających poza umiejętności sektorowe dotyczące ekologii, w celu ułatwienia adaptacji i przenoszenia umiejętności lub kompetencji z jednej branży do drugiej, co zapewni osobom uczącym się mobilność i zdolność do dostosowania się do stale zmieniającej się sytuacji na rynku pracy i poza nim; podkreśla, jak ważne są umiejętności podstawowe i poznawcze oraz przygotowanie niezbędnych instrumentów, by zachęcić obywateli do rozważania rozwoju osobistego i samorealizacji w takich umiejętnościach jak kreatywne myślenie, odporność, elastyczność i zwin-

⁽⁴¹⁾ Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, „Measures to tackle labour shortages: lessons for future policy” [Środki mające zaradzić niedoborom siły roboczej – wnioski na potrzeby przyszłych strategii politycznych], Unii Europejskiej, Luksemburg, 2023, dostęp: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2023/measures-to-tackle-labour-shortages-lessons-for-future-policy>.

⁽⁴²⁾ Europejskie badanie telefoniczne dotyczących warunków pracy, 2021.

⁽⁴³⁾ Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych (Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 26).

ność, motywacja i samoświadomość oraz ciekawość i uczenie się przez całe życie – co wynika z konieczności, by pracownicy umieli przystosowywać się do miejsc pracy, w których zachodzi radykalna transformacja, mieli poczucie własnej skuteczności i potrafili pracować w zespołach; wzywa państwa członkowskie do zapewnienia sprzyjającego otoczenia dla dwustronnego i trójstronnego dialogu społecznego na wszystkich szczeblach oraz do zaangażowania partnerów społecznych w opracowywanie i wdrażanie polityki zatrudnienia i polityki społecznej związanej z gospodarką ekologiczną w sposób systematyczny, znaczący i terminowy, zgodnie z zaleceniem Rady w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego ⁽⁴⁴⁾;

28. wzywa państwa członkowskie, by uwzględniały zrównoważony rozwój, kompetencje ekologiczne i umiejętności przekrojowe w systemach szkolenia i kształcenia począwszy od poziomu podstawowego poprzez aktualizację programów nauczania, a także we wsparciu udzielanym przez urzędy pracy i w aktywnej polityce rynku pracy; apeluje o szybkie wdrożenie zalecenia Rady w sprawie uczenia się na rzecz zrównoważenia środowiskowego ⁽⁴⁵⁾; podkreśla, że ważne są wysokiej jakości systemy poradnictwa zawodowego, które są źródłem informacji dla pracowników i zachęcają ich do udziału w szkoleniach na potrzeby zielonych miejsc pracy, a także wskazują im odpowiednie możliwości rozwoju kariery; zwraca uwagę, że nauczyciele i instruktorzy odgrywają zasadniczą rolę, jeśli chodzi o propagowanie odpowiednich umiejętności i kompetencji, zarówno wśród młodszych, jak i starszych pracowników, oraz zachęcanie pracowników poszkodowanych w wyniku transformacji ekologicznej do zmiany i podnoszenia odpowiednich kwalifikacji; podkreśla także, że aby właściwie rozpowszechnić takie programy nauczania, potrzebni są wykwalifikowani nauczyciele i instruktorzy; zachęca w związku z tym państwa członkowskie, aby zapewniały nauczycielom i instruktorom odpowiednie wsparcie oraz możliwości rozwoju zawodowego i szkolenia w stosownym czasie; przypomina, że ważna jest współpraca między instytucjami edukacyjnymi i szkoleniowymi, przedsiębiorstwami i partnerami społecznymi, aby zidentyfikować umiejętności, kompetencje i wyniki, które mogą jednocześnie korzystnie wpływać na rozwój zawodowy pracowników i zaspokoić potrzeby rynku pracy;

29. podkreśla, że należy inwestować w zmianę i podnoszenie kwalifikacji oraz w reedukację w ramach programów edukacji formalnej i nieformalnej, aby budować kompetencje niezbędne do tworzenia solidnych zielonych miejsc pracy sprzyjających włączeniu społecznemu; w związku z tym wzywa państwa członkowskie do opracowania kompleksowych strategii uczenia się na szczeblu krajowym i lokalnym, by pomóc pracownikom w zdobywaniu wymaganych umiejętności;

30. podkreśla, jak ważne jest gromadzenie aktualnych informacji na temat rynku pracy i umiejętności na poziomie zawodów, sektorów i regionów, aby pomóc w identyfikacji i prognozowaniu potrzeb w zakresie umiejętności zawodowych i przekrojowych na potrzeby zielonej transformacji; z zadowoleniem przyjmuje zobowiązanie Komisji do opracowania taksonomii umiejętności na potrzeby transformacji ekologicznej w ramach unijnego programu na rzecz umiejętności i apeluje o jak najszybsze jej przedstawienie;

31. podkreśla, że szkolenia powinny być wysokiej jakości, oceniane przez pracownika, opracowywane we współpracy ze związkami zawodowymi i przedstawicielami pracowników, a także że powinny prowadzić do uzyskania kwalifikacji potwierdzanych za pomocą przejrzystych i zrozumiałych systemów uznawania i certyfikacji, umożliwiających porównywanie ich między państwami członkowskimi; wzywa Unię i państwa członkowskie do promowania i dalszego wdrażania narzędzi i instrumentów ułatwiających przenoszenie kwalifikacji, w tym kwalifikacji przyznawanych poza Unię, oraz walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, takiego jak opieka długoterminowa lub wolontariat; wzywa również, by kwalifikacje i poświadczony kompetencje były odpowiednio wynagradzane; wzywa Komisję i państwa członkowskie do opracowania europejskiego ekosystemu mikroświadczeń zgodnie z zaleceniem Rady ⁽⁴⁶⁾ i zapewnienia możliwości ich przenoszenia w całej Europie, ze szczególnym uwzględnieniem umiejętności i kompetencji związanych z gospodarką ekologiczną i gospodarką o obiegu zamkniętym; uważa, że mikroświadczenia mogą jedynie uzupełniać pełne kwalifikacje oraz że należy zapewnić ich wysoką jakość i akredytację, a sposób ich pozyskiwania, procedura oceny i czas trwania powinny być znormalizowane;

32. podkreśla, jak ważne jest organizowanie stacjonarnych lekcji i krótkich kursów lub modułów szkoleniowych, przy czym nie należy lekceważyć potencjału nauki online;

⁽⁴⁴⁾ Zalecenie Rady z dnia 12 czerwca 2023 r. w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego w Unii Europejskiej.

⁽⁴⁵⁾ Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie uczenia się na rzecz zrównoważenia środowiskowego.

⁽⁴⁶⁾ Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikroświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności (Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 10).

Spójność polityki publicznej dla pełnego wykorzystania potencjału tworzenia miejsc pracy dzięki zielonej transformacji

33. podkreśla, że pełne wdrożenie przepisów o ochronie środowiska ma zasadnicze znaczenie, aby w pełni wykorzystać potencjał zielonej gospodarki, a tym samym tworzyć miejsca pracy; zwraca uwagę, że aby zapewnić sprawiedliwą transformację, należy podchodzić całościowo do przepisów o ochronie środowiska, przepisów socjalnych i przepisów dotyczących zatrudnienia;

34. wzywa Komisję, by do wszystkich proponowanych przepisów dołączała kompleksowe oceny skutków społeczno-gospodarczych, w której należytą uwagę poświęci się miejscom pracy, umiejętnościom, kompetencjom i warunkom pracy w różnych krajach, regionach, sektorach i przedsiębiorstwach, co pozwoli uzyskać wiedzę niezbędną do opracowania odpowiednich strategii i środków w zakresie polityki społecznej oraz wytyczyć terytorialne i sektorowe ścieżki prowadzące do sprawiedliwej transformacji, które będą dostosowane do realiów regionalnych; wzywa Komisję i państwa członkowskie do systematycznego i odpowiednio szczegółowego mapowania na szczeblu regionalnym zmian na rynku pracy związanych z transformacją ekologiczną, takich jak wysokiej jakości miejsca pracy i zasięg rokowań zbiorowych, istniejące umiejętności, tendencje demograficzne i zapotrzebowanie na umiejętności, aby ułatwić zmianę zatrudnienia, przy czym powinna to robić poziomie NUTS 3; podkreśla, że analiza ta nie ma obniżyć ambitnych celów prawa o klimacie, ale umożliwić określenie potrzeb w zakresie profili zawodowych oraz niezbędnych umiejętności i kwalifikacji, na podstawie których będzie można opracować plany szkoleń, podnoszenia i zmiany kwalifikacji, a także wszelkie dodatkowe środki bezpieczeństwa i higieny pracy; wzywa Komisję do uwzględnienia wniosków z takiej analizy w sektorowych ścieżkach transformacji;

35. wzywa Komisję do dopilnowania, aby w kolejnej aktualizacji krajowych planów w dziedzinie energii i klimatu państwa członkowskie we współpracy z partnerami społecznymi określiły wyzwania i możliwości społeczne oczekiwane w związku z przejściem na neutralność emisyjną, a także szczegółowe środki i zasoby, które będą niezbędne do zarządzania nimi; wzywa Komisję, aby w porozumieniu z partnerami społecznymi i na podstawie oceny skutków rozważyła przegląd rozporządzenia w sprawie zarządzania unią energetyczną⁽⁴⁷⁾ w celu systematycznego włączenia celów i środków sprawiedliwej transformacji do krajowych planów w dziedzinie energii i klimatu;

36. podkreśla, że ważne jest ściśle zaangażowanie i włączenie władz lokalnych i regionalnych, partnerów społecznych i społeczeństwa obywatelskiego w proces zmian, ponieważ sprawiedliwa transformacja wymaga działań na wszystkich szczeblach – europejskim, krajowym i lokalnym – oraz skutecznej koordynacji polityki; wzywa w tym kontekście do utworzenia europejskiego obserwatorium sprawiedliwej transformacji, które zapewni sektorowym partnerom społecznym oraz władzom lokalnym i regionalnym przestrzeń do refleksji i wymiany wiedzy w celu zarządzania zmianami, zapobiegania potencjalnym konfliktom oraz formułowania wniosków i zaleceń dotyczących procesu decyzyjnego, a także monitorowania wdrażania wszystkich strategii politycznych i środków związanych z Europejskim Zielonym Ładem w zakresie zatrudnienia, wysokiej jakości miejsc pracy i warunków pracy;

37. ponawia – po przeprowadzeniu przewidywanej oceny skutków i w porozumieniu z partnerami społecznymi – swoje wielokrotne apele⁽⁴⁸⁾ do Komisji, by przedstawiła nową dyrektywę ramową w sprawie przygotowania transformacji i zarządzania nią, która to dyrektywa zagwarantuje pracownikom i związkowi zawodowemu, że będą terminowo i skutecznie informowani o mających związek ze sprawiedliwą transformacją planach i strategiach przedsiębiorstw mających wpływ na miejsca pracy, a także umożliwi utrzymanie miejsc i dobrych warunków pracy oraz uniknięcie zwolnień; podkreśla, że trzeba będzie odpowiednio zaktualizować dyrektywę 2002/14/WE⁽⁴⁹⁾ w sprawie informowania pracowników i konsultowania się z nimi w UE, by zapisać prawo do informacji i konsultacji w planach transformacji wdrażanych przez przedsiębior-

⁽⁴⁷⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1999 z dnia 11 grudnia 2018 r. w sprawie zarządzania unią energetyczną i działaniami w dziedzinie klimatu, zmiany rozporządzeń Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 663/2009 i (WE) nr 715/2009, dyrektyw Parlamentu Europejskiego i Rady 94/22/WE, 98/70/WE, 2009/31/WE, 2009/73/WE, 2010/31/UE, 2012/27/UE i 2013/30/UE, dyrektyw Rady 2009/119/WE i (EU) 2015/652 oraz uchylenia rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 525/2013 (Dz.U. L 328 z 21.12.2018, s. 1).

⁽⁴⁸⁾ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 2 lutego 2023 r. zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie zmiany dyrektywy o europejskich radach zakładowych (Dz.U. C 267 z 28.7.2023, s. 2); Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 16 grudnia 2021 r. w sprawie demokracji w miejscu pracy: europejskie ramy praw pracowników do partycypacji i przegląd dyrektywy w sprawie europejskiej rady zakładowej (Dz.U. C 251 z 30.6.2022, s. 104); Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 15 stycznia 2013 r. zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie informowania pracowników i konsultowania się z nimi, przewidywania restrukturyzacji i zarządzania nimi (Dz.U. C 440 z 30.12.2015, s. 23).

⁽⁴⁹⁾ Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej – Wspólna deklaracja Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji w sprawie reprezentacji pracowników (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29).

stwa w różnych aspektach ich działalności; z zadowoleniem przyjmuje zapowiedź Komisji dotyczącą przeglądu dyrektywy 2009/38/WE⁽⁵⁰⁾, aby zwiększyć rolę europejskich rad zakładowych w przypadku transformacji dużych przedsiębiorstw; podkreśla ważną rolę, jaką odgrywają państwa członkowskie, jeśli chodzi o wspieranie sektorowego dialogu społecznego i rokowań zbiorowych, zwłaszcza w nowo powstających ekologicznych gałęziach przemysłu, a także włączanie w transformację małych i średnich przedsiębiorstw, w tym przedsiębiorstw społecznych; podkreśla, że dyrektywa o płacy minimalnej⁽⁵¹⁾ stanowi doskonałą okazję, aby wzmocnić rokowania zbiorowe w sprawie ustalania wynagrodzenia i zwiększyć obecność partnerów społecznych w nowych sektorach;

38. apeluje, by płatnicy społeczni negocjowali plany sprawiedliwej transformacji na szczeblu sektorów i przedsiębiorstw, w szczególności tych dotkniętych transformacją ekologiczną, przy czym powinni należycie uwzględnić sytuację MŚP i mikroprzedsiębiorstw; podkreśla, że proces ten ma chronić zarówno interesy przedsiębiorstw pod względem konkurencyjności i zrównoważonego rozwoju, jak i interesy ich pracowników pod względem kwestii warunków społecznych i warunków zatrudnienia, zdrowia i pracy; podkreśla, że związki zawodowe i przedstawiciele pracowników powinni być zaangażowani we wszystkie etapy transformacji; podkreśla, że owe plany powinny gwarantować, że działalność i łańcuchy wartości przedsiębiorstwa odzwierciedlają cele Europejskiego Zielonego Ładu, a także określać towarzyszące im środki społeczne służące propagowaniu zatrudnienia i wysokiej jakości miejsc pracy, w tym strategicznego planowania miejsc pracy i umiejętności, oraz powiązane polityki szkoleniowe;

39. podkreśla, że zarządzanie gospodarcze powinno zapewnić państwom członkowskim wystarczającą elastyczność, by zagwarantować inwestycje i reformy ekologiczne i społeczne na konieczną skalę, a jednocześnie zapewnić skutecznie, zrównoważone i efektywne wydatki publiczne w celu osiągnięcia sprawiedliwej transformacji w kierunku gospodarki neutralnej dla klimatu; domaga się, by w strukturach zarządzania gospodarczego strategię i cele społeczne i środowiskowe uwzględnić na równi z gospodarczymi; podkreśla, że ramy zarządzania gospodarczego muszą być zgodne z zasadami Europejskiego filaru praw socjalnych; podkreśla, że ekologiczne i społeczne inwestycje są niezbędne w usługach publicznych, a w unijnym zarządzaniu gospodarczym należy uwzględnić zapotrzebowanie na zasoby i personel w takich sektorach jak edukacja, publiczne służby zatrudnienia i inne lokalne, regionalne i krajowe administracje publiczne, które są najważniejszymi podmiotami sprawiedliwej i społecznej transformacji ekologicznej; wzywa Komisję, by wydała zalecenia dla poszczególnych krajów, które przyczynią się do tworzenia miejsc pracy, zwiększenia zatrudnienia i zmniejszenia śladu ekologicznego, w tym do stopniowego wycofywania dotacji, które mają skutki odwrotne do zamierzonych i tworzą konkurencję dla inwestycji ekologicznych i społecznych, oraz do oceny efektów dystrybucyjnych polityki klimatycznej w grupach o różnych dochodach, w celu określenia środków politycznych niezbędnych do zaradzenia tym skutkom; apeluje o automatyczne odzwierciedlenie ram konwergencji społecznej w zaleceniach dla poszczególnych krajów;

40. wzywa do przywrócenia równowagi systemu podatkowego, tak aby sprzyjał on zatrudnieniu, a jednocześnie do opodatkowania innych źródeł dochodów, w tym pochodzących z wysoce zanieczyszczającej działalności, aby zagwarantować solidne systemy ochrony socjalnej, zachęcać do tworzenia miejsc pracy, zmniejszać nierówności i zapewniać wystarczający kapitał na inwestycje; przypomina, że gospodarstwa domowe i pracownicy w trudnej sytuacji i należący do klasy średniej nie powinni bezzasadnie ponosić kosztów transformacji;

41. podkreśla, jak ważne są solidne krajowe systemy ochrony socjalnej i siatki bezpieczeństwa, które będą uzupełniać tworzenie miejsc pracy i zagwarantują, że nikt nie zostanie pominięty, uwzględniające odpowiednie wsparcie dochodu minimalnego bez dyskryminacji ze względu na wiek, adekwatny zasiłek dla bezrobotnych, właściwą ochronę w postaci płacy minimalnej i innych środków, które będą odpowiednio wspierać pracowników w sektorach dotkniętych transformacją, w połączeniu ze środkami na rzecz tworzenia miejsc pracy, aktywnymi działaniami na rzecz integracji na rynku pracy oraz działaniami na rzecz zmiany i podnoszenia kwalifikacji; zwraca uwagę, że ochrona socjalna musi być adekwatna i dostępna oraz należy zapewnić jej formalny i skuteczny zasięg; podkreśla znaczenie systemów ochrony socjalnej obejmujących rów-

⁽⁵⁰⁾ Dyrektywa 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (Dz.U. L 122 z 16.5.2009, s. 28).

⁽⁵¹⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.U. L 275 z 25.10.2022, s. 33).

niez osoby samozatrudnione; wyraża ubolewanie, że jak dotąd zalecenia Rady w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych⁽⁵²⁾ do ochrony socjalnej wdrożono w różnym stopniu, i wzywa wszystkie państwa członkowskie do zlikwidowania istniejących luk w dostępie do ochrony socjalnej, zwłaszcza w kontekście transformacji ekologicznej; wzywa Komisję do wzmocnienia europejskiego instrumentu tymczasowego wsparcia w celu zmniejszenia zagrożeń związanych z bezrobociem w sytuacji nadzwyczajnej (SURE), aby propagować rozwiązania w zakresie pracy w zmniejszonym wymiarze czasu, wspierać dochody pracowników i pomagać tym pracownikom, którzy zostaliby tymczasowo zwolnieni w związku z transformacją ekologiczną, biorąc również pod uwagę wynik końcowego sprawozdania z oceny⁽⁵³⁾ oraz to, że dzięki SURE udało się uratować 40 mln miejsc pracy⁽⁵⁴⁾; zwraca uwagę, że dyrektywa UE w sprawie odpowiedniego dochodu minimalnego mogłaby się przyczynić do osiągnięcia celu, jakim jest zmniejszenie ubóstwa o co najmniej połowę we wszystkich państwach członkowskich do 2030 r. i integracja osób nieobecnych na rynku pracy, przy jednoczesnym poszanowaniu specyfiki krajowych systemów zabezpieczenia społecznego, zasady pomocniczości i kompetencji państw członkowskich;

42. zauważa z zaniepokojeniem, że gwarancja dla młodzieży nie osiągnęła jak dotąd w pełni wyznaczonych celów, i apeluje o skuteczniejsze środki, w tym o pełne wykorzystanie możliwości oferowanych przez EFS+, aby propagować zatrudnienie za pomocą aktywnych interwencji na rzecz integracji na rynku pracy i tworzenie trwałych stanowisk niższego szczebla, przy czym środków tych nie należy zastępować stażami;

Inwestycje w tworzenie trwałych miejsc pracy: rola inwestycji

43. przyznaje, jak ważne jest ułatwienie dostępu do finansowania publicznym i prywatnym przedsiębiorstwom i organizacjom, które zaspokajają potrzeby społeczne, środowiskowe i edukacyjne, aby wyeliminować niedobór kwalifikacji, przy czym należy oczekiwać wymiernego zwrotu społecznego i środowiskowego, w tym w zakresie zatrudnienia i tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy; przypomina o roli, jaką podmioty gospodarki społecznej mogą odegrać w opracowywaniu zrównoważonych produktów i usług, tworzeniu miejsc pracy, realizowaniu modeli biznesowych sprzyjających włączeniu społecznemu oraz wspieraniu pracowników w rozwijaniu umiejętności, które pozwolą im dostosować się do zmieniającego się rynku pracy; apeluje do Komisji i państw członkowskich, by promowały sprzyjające otoczenie i wspierały rolę spółdzielni i gospodarki społecznej w sprawiedliwej transformacji, aby tworzyć możliwości godnej pracy, produktywne zatrudnienie i lepsze warunki życia dla wszystkich;

44. z zadowoleniem przyjmuje ważną rolę, jaką Unia Europejska odgrywa w inwestycjach społecznych – Komisja jest największym emitentem obligacji społecznych na świecie⁽⁵⁵⁾; wyraża ubolewanie z powodu braku ogólnounijnej definicji inwestycji społecznej i związanego z tym ryzyka marketingu pseudoekologicznego i pseudospołecznego; wzywa Komisję do rozpoczęcia prac nad jasną i jednolitą definicją inwestycji społecznej, opartą na zasadzie współwystępowania wyników finansowych z wynikami ekologicznymi i społecznymi;

45. podkreśla potrzebę przeprowadzania wysokiej jakości ocen ryzyka środowiskowego i wpływu praktyk korporacyjnych, a także sposobu, w jaki przedsiębiorstwa zarządzają swoją odpowiedzialnością społeczną, oraz jakości i etyki ładu korporacyjnego, co ma prowadzić do stosowania bardziej odpowiedzialnych i etycznych praktyk opartych na przejrzystych i wiarygodnych informacjach; z zadowoleniem przyjmuje w związku z tym niedawny wniosek Komisji dotyczący rozporządzenia w sprawie przejrzystości i rzetelności działalności ratingowej z zakresu ochrony środowiska, polityki społecznej i ładu korporacyjnego (ESG)⁽⁵⁶⁾;

46. podkreśla zasadniczą rolę oraz odpowiedzialność sektora prywatnego i finansowego, jeśli chodzi o przekazywanie środków na zrównoważone inwestycje i umożliwianie przechodzenia na odporną, konkurencyjną i neutralną dla klimatu gospodarkę; zwraca uwagę na istotną rolę, jaką może odegrać w tym względzie Europejski Bank Inwestycyjny, i apeluje o dalsze znaczne inwestycje w działania na rzecz klimatu i projekty na rzecz zrównoważenia środowiskowego, które przynoszą wymierne korzyści społeczne;

⁽⁵²⁾ Zalecenie Rady z dnia 8 listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej (Dz.U. C 387 z 15.11.2019, s. 1).

⁽⁵³⁾ Sprawozdanie Komisji z 2 czerwca 2023 r. pt. „Sprawozdanie dotyczące europejskiego instrumentu tymczasowego wsparcia w celu zmniejszenia zagrożeń związanych z bezrobociem w sytuacji nadzwyczajnej (SURE) w następstwie pandemii COVID-19 na podstawie art. 14 rozporządzenia Rady (UE) 2020/672 Instrument SURE po wygaśnięciu: końcowe sprawozdanie półroczne” (COM(2023)0291).

⁽⁵⁴⁾ Orędzie o stanie Unii za 2023 r., dostęp: https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/news/2023-state-union-address-president-von-der-leyen-2023-09-13_en.

⁽⁵⁵⁾ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/eu-borrower-investor-relations/funding-instruments_pl.

⁽⁵⁶⁾ Wniosek z 13 czerwca 2023 r. dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie przejrzystości i rzetelności działalności ratingowej z zakresu ochrony środowiska, polityki społecznej i ładu korporacyjnego (ESG) (COM(2023)0314).

47. apeluje o szybkie utworzenie europejskiego funduszu suwerenności i przydzielenie mu nowych środków unijnych, by na dużą skalę inwestować w technologie ekologiczne; zwraca uwagę na wartość dodaną nowego instrumentu tego rodzaju, który wspierałby państwa członkowskie o ograniczonych możliwościach finansowych, chronił spójność i jednolity rynek przed zagrożeniami związanymi z nierówną dostępnością pomocy państwa i koordynował unijną politykę przemysłową; wyraża ubolewanie z powodu niskiego poziomu ambicji wniosku Komisji w sprawie Platformy na rzecz technologii strategicznych dla Europy, która ma być finansowana przede wszystkim ze środków z przetasowania istniejących funduszy i w niewielkim stopniu z nowych środków UE; ostrzega, że nic nie wskazuje na to, by UE miała wystarczające środki finansowe na osiągnięcie celów na 2030 r. ⁽⁵⁷⁾; wzywa Komisję, by zapewniła wystarczająco ambitne cele i nowe zasoby, które będą odpowiadać skali inwestycji wymaganych do rozwoju suwerennego ekologicznego przemysłu i zielonej gospodarki; apeluje, aby wszelkie nowe inicjatywy finansowania przyczyniały się do przestrzegania zasad sprawiedliwości społecznej i środowiskowej, w tym sprawiedliwego podziału zwrotów z inwestycji, oraz kładły silny nacisk na pracowników i wysokiej jakości miejsca pracy;

48. przypomina, że z Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji (FST) udziela się wsparcia obszarom i osobom, które borykają się z wyzwaniami społeczno-gospodarczymi wynikającymi z procesu transformacji w kierunku osiągnięcia neutralności klimatycznej przez gospodarkę UE do 2050 r.; podkreśla, jak ważne są te środki dla uwzględnienia społecznych aspektów transformacji, w szczególności wsparcia dla osób poszukujących pracy i pracowników dotkniętych skutkami transformacji ekologicznej; zwraca uwagę, że FST należy wyposażać w odpowiednie środki finansowe, aby zagwarantować, że będzie skutecznie wspierać transformację regionów w kierunku neutralności klimatycznej; proponuje powiększenie i rozszerzenie zakresu i budżetu FST; przypomina jednak, należy koniecznie zadbać o to, by cały budżet UE przyczyniał się do realizacji celów sprawiedliwej transformacji oraz by FST o rozszerzonym zakresie skutecznie uzupełniał istniejące instrumenty finansowe; wzywa Komisję, by poprawiła dostępność FST dla MŚP oraz by wspierała państwa członkowskie w skutecznym zarządzaniu nim przez władze krajowe i regionalne; podkreśla, że aby przyspieszyć ekologiczną i sprawiedliwą transformację, należy wzmocnić zdolności i zapewnić im odpowiednie zasoby na wszystkich szczeblach, w szczególności na szczeblu administracji lokalnej i regionalnej;

49. wyraża zaniepokojenie wpływem wyższych stóp procentowych na zielone inwestycje i związany z nimi potencjał tworzenia miejsc pracy w zrównoważonych sektorach;

50. wzywa Komisję, by dalej monitorowała i wspierała inwestycje i dostęp do środków finansowych z NextGenerationEU, RRF oraz EFS+, które mają przyczyniać się do tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy oraz wspierać edukację i szkolenia na rzecz rozwoju umiejętności, ze szczególnym uwzględnieniem transformacji ekologicznej, a także by zagwarantowała, że Parlament Europejski będzie ściśle zaangażowany w te działania; podkreśla, że należy wzmocnić potencjał administracji publicznych, by zapewnić m.in. skuteczną absorpcję funduszy unijnych oraz skuteczne wdrażanie przepisów dotyczących środowiska i klimatu; apeluje o zwiększenie inwestycji w budowanie zdolności administracyjnych i technicznych na szczeblu lokalnym poprzez szkolenia i wykorzystanie pomocy technicznej oferowanej przez różne fundusze UE; przypomina w związku z tym, jak ważne są wystarczające zdolności administracyjne oraz dostęp do finansowania i informacji we wszystkich regionach UE;

51. podkreśla, że inwestycje na rzecz osób młodych mają pozytywny wpływ na zatrudnienie i udział tych osób w społeczeństwie oraz przynoszą wymierny zwrot zainwestowanych środków pod względem zarówno społecznym, jak i finansowym, co sprzyja rozwojowi gospodarczemu, a zarazem realizacji celów społecznych; wzywa państwa członkowskie, by – zgodnie z własnymi potrzebami i szczególnymi warunkami krajowymi – zapewniły komplementarność między środkami w ramach RRF i innymi programami UE, takimi jak wzmocniona gwarancja dla młodzieży, europejska gwarancja dla dzieci, a także krajowe inwestycje i środki na rzecz promowania umiejętności, edukacji i szkoleń;



52. zobowiązuje swoją przewodniczącą do przekazania niniejszej rezolucji Radzie i Komisji.

⁽⁵⁷⁾ Według kontrolerów UE osiągnięcie jej celów klimatycznych i energetycznych na 2030 r. jest zagrożone, <https://www.eca.europa.eu/pl/news/news-sr-2023-18>.