

Przewodnik dla ERZ dotyczący neutralności klimatycznej

W jaki sposób poprawić proces
INFORMOWANIA i KONSULTOWANIA
w Europejskich Radach Zakładowych
należących do branży budowlanej,
materiałów budowlanych, cementu
i obróbki drewna.

European Federation
of Building
and Woodworkers



Bruksela, styczeń 2023 r.

EFBWW

European Federation of Building and Woodworkers

Rue Royale 45

1000 Bruksela

Belgia

Tel. +32 2 227 10 40

info@efbww.eu

www.efbww.eu

AUTOR

Ilaria Armaroli, ADAPT (Stowarzyszenie na rzecz Analiz Międzynarodowych i Porównawczych w zakresie Prawa Pracy i Stosunków Pracy)

WYDAWCA

Jim Sheridan, EFBWW

OPRACOWANIE GRAFICZNE

beryljanssen.com

ILUSTRACJE

stock.adobe.com/Ingo Bartussek (okładka), stock.adobe.com/Petair (str. 5),

iStock.com/Rene Notenbomer (str. 8/9), stock.adobe.com/JPchret (str. 13), IMAGO/Cavan Images (str. 16)



Projekt realizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej.

Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za sposób wykorzystania zawartych w niej informacji.

Wszelkie prawa zastrzeżone.

Bez zgody wydawcy, żadna część niniejszej publikacji nie może być powielana, przechowywana w systemie wyszukiwania danych ani przekazywana w żadnej formie i w żaden sposób, elektroniczny, mechaniczny, poprzez fotokopiowanie, rejestrowanie lub inną metodą. Chociaż informacje zawarte w niniejszej publikacji uznawane są za rzetelne, to jednak ani wydawca, ani autorzy nie ponoszą odpowiedzialności za jakiegokolwiek straty, szkody lub inne zobowiązania użytkowników lub innych osób wynikające z treści niniejszej publikacji.

Przewodnik dla ERZ dotyczący neutralności klimatycznej

Poznaj zagadnienia

STRONA 4

Stosuj ukierunkowane praktyki

Jak od początku mieć wpływ na procesy związane z neutralnością klimatyczną

Umieszczenie neutralności klimatycznej i związanych z nią kwestii pracowniczych na stałe w programie spotkań informacyjnych i konsultacyjnych

STRONA 6

Stworzenie warunków dla skutecznych procedur informacyjnych i konsultacyjnych dotyczących neutralności klimatycznej

STRONA 7

Zadawanie właściwych pytań i formułowanie odpowiednich zaleceń

STRONA 15

Jak stworzyć wspólny plan rozwoju z udziałem kierownictwa, pracowników i ich przedstawicieli w całej europe

Współprojektowanie transformacji środowiskowej poprzez wspólne porozumienia lub inicjatywy

STRONA 17

Utrzymywanie stałej komunikacji z pracownikami i ich przedstawicielami

STRONA 18

Współpraca ze spółkami zależnymi, interesariuszami i społecznościami

STRONA 19



Poznaj zasady gry

STRONA 20



Bibliografia dla członków ERZ

STRONA 22

Poznaj zagadnienia

SEKTOR BUDOWNICTWA, MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH, CEMENTU I OBRÓBKİ DREWNA jest odpowiedzialny za dużą część zasobów wykorzystywanych przez społeczeństwo. Na poziomie UE budynki odpowiadają za około 40% całkowitego zużycia energii i za 36% emisji gazów cieplarnianych z energii¹. Znaczna część z nich pochodzi z wydobycia, przetwarzania i energochłonnej produkcji materiałów budowlanych, zwłaszcza cementu. Oznacza to, że aby osiągnąć zerową emisję gazów cieplarnianych netto do 2050 r., co jest ambicją środowiskową Europejskiego Zielonego Ładu², istnieje pilna potrzeba skupienia się na tym, jak uczynić budynki bardziej energooszczędnymi, mniej emisyjnymi i bardziej zrównoważonymi. W tym kontekście drewno jest uważane za cennego sprzymierzeńca, ponieważ pochłania i magazynuje więcej dwutlenku węgla niż jest emitowane w procesie wytwarzania produktów drewnianych i jest stosowane jako substytut materiałów wysoko-emisyjnych, takich jak stal, beton i tworzywa sztuczne³. Jednakże wykorzystanie drewna musi pozostać w granicach zrównoważonego rozwoju i być zgodne z zasadą kaskadowości i podejściem gospodarki cyrkularnej⁴. Obok problemów stanowiących nieodłączny element poprawy zarządzania zasobami i redukcją odpadów, kwestia środowiskowa stwarza poważne wyzwania dla pracowników poprzez zwiększe-

nie zapotrzebowania na przekwalifikowanie, podniesienie kwalifikacji i zabezpieczenie społeczne w przypadku utraty pracy, a także poprzez stwarzanie nowych zagrożeń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy⁵.

Europejskie związki zawodowe zdecydowanie opowiadają się zatem za spójnymi i konsekwentnymi długoterminowymi strategiami unijnymi i krajowymi, a także za integracyjnym podejściem do zarządzania z udziałem pracowników i ich przedstawicieli, aby jak najlepiej wykorzystać możliwości i poradzić sobie z wyzwaniami związanymi z neutralnością klimatyczną⁶. Ponadto Parlament Europejski przyjął szereg rezolucji wzywających do przyznania pracownikom prawa do odgrywania roli w procesie decyzyjnym przedsiębiorstwa, w szczególności w celu uczynienia równoległych cyfrowych i ekologicznych przemian zachodzących w miejscach pracy jak najbardziej zrównoważonymi i opartymi na uczestnictwie⁷.

Ze względu na ponadnarodowy charakter wielu planów środowiskowych przedsiębiorstw, oczekuje się, że Europejskie Rady Zakładowe (ERZ) będą otrzymywać terminowe i dokładne informacje oraz że centralne kierownictwo będzie konsultowało się z nimi w sprawie strategii cyfrowych i związanego z nimi wpływu na pracę. Jednak pomimo swoich prerogatyw wynika-

1 Komisja Europejska (2020), *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: Fala renowacji dla Europy – ekologizacja naszych budynków, tworzenie miejsc pracy, poprawa jakości życia* [COM/2020/662 wersja ostateczna].

2 Komisja Europejska (2019), *Komunikat Komisji: Europejski Zielony Ład* [COM/2019/640 wersja ostateczna].

3 CEI-Bois, UK Timber Trade Federation (2021), *Rozwój naszej niskoemisyjnej przyszłości. Czas na drewno*.

4 Komisja Europejska (2021), *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: Nowa strategia leśna UE 2030* [COM/2021/572 wersja ostateczna].

5 Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (2021), *Gospodarka cyrkularna a bezpieczeństwo i zdrowie: Rola cyfryzacji w gospodarce cyrkularnej i implikacje dla bezpieczeństwa i zdrowia w pracy do 2040 r.*

6 Zob. na przykład Europejska Federacja Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (2020), *Stanowisko EFBWW: Proponowany europejski Zielony Ład i potrzebne działania dla przemysłu budowlanego, drzewnego, meblarskiego i leśnego oraz materiałów budowlanych*; oraz Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (2020), *Nowa strategia UE dotycząca dostosowania do zmian klimatu w świecie pracy*.

7 Zob. np. Parlament Europejski (2021), *Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 16 grudnia 2021 r. w sprawie demokracji w miejscu pracy: europejskie ramy praw uczestnictwa pracowników i przegląd dyrektywy w sprawie europejskiej rady zakładowej* (2021/2005(INI)).

8 Lawton, S. (2020), *Europejskie rady zakładowe opowiadają się za sprawiedliwym przejściem do przyszłości pracy*.

9 De Spiegelaere, S., Jagodziński, R., Waddington, J. (2022), *Europejskie rady zakładowe: kwestionowane i wciąż tworzone*.

jących z faktu bycia jedynym forum mającym dostęp do informacji strategicznych w przedsiębiorstwach wielonarodowych, ERZ nadal napotyka na przeszkody (tj. braki w wiedzy na temat neutralności klimatycznej, brak informacji o korporacyjnych planach ekologicznych i ich implikacjach dla pracowników, utrzymujący się jednostronny charakter podejścia kierownictwa do zrównoważonego rozwoju środowiskowego itp.), które uniemożliwiają ich skuteczne zaangażowanie w ścieżki zielonej transformacji⁸. W rezultacie mniej niż co czwarty z łącznej próby ponad 1300 przedstawicieli ERZ przebadanych przez Europejski Instytut Związków Zawodowych (ETUI) w 2018 r. poinformował o istnieniu „użytecznych procedur informacyjnych i konsultacyjnych” w zakresie ochrony środowiska, podczas gdy 41% członków ERZ wskazało, że kwestia ta „nie była poruszana” lub była przedmiotem „bezużytecznych informacji” podczas spotkań z centralnym kierownictwem⁹.

W świetle powyższych możliwości i niedostatków, niniejszy przewodnik ma na celu dostarczenie przedstawicielom ERZ w sektorze budownictwa, materiałów budowlanych, cementu i obróbki drewna sugestii i praktycznych przykładów. Głównym celem jest umożliwienie im zaangażowania się na poziomie przedsiębiorstwa ponadnarodowego w znaczące procedury informacyjne i konsultacyjne związane z neutralnością klimatyczną.



Stosuj ukierunkowane praktyki

Pomimo wskazanych powyżej luk, istnieje szereg praktyk, wyłaniających się zarówno z badań empirycznych, jak i dokumentacyjnych, które pokazują potencjał ERZ w odgrywaniu roli w neutralności klimatycznej. Na podstawie tych inicjatyw podano szereg sugestii i przykładów odnoszących się do (1) ułatwiania dostępu do istotnych informacji na temat neutralności klimatycznej i zapewniania ich lepszego zrozumienia, a także konsultowania się z centralnym kierownictwem i przedstawiania mu odpowiednich zaleceń, oraz (2) ustanowienia wspólnej ścieżki rozwoju dla pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli we wszystkich zakładach i wydziałach.

Jak od początku mieć wpływ na procesy związane z neutralnością klimatyczną

Umieszczenie neutralności klimatycznej i związanych z nią kwestii pracowniczych na stałe w programie spotkań informacyjnych i konsultacyjnych

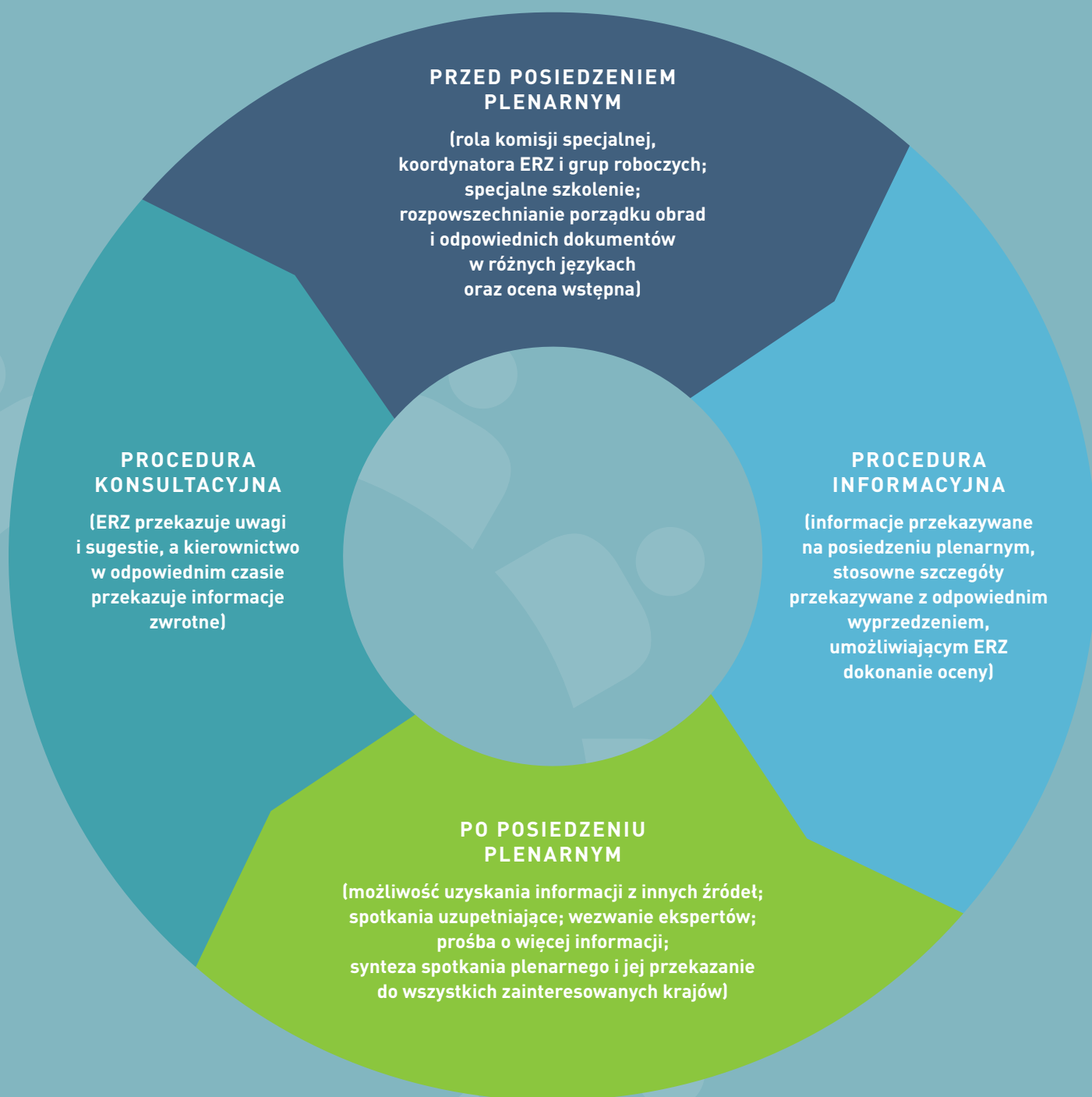
DOŚWIADCZENIA W SEKTORACH BUDOWNICTWA, MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH, CEMENTU I OBRÓBKİ DREWNA

W przypadku sektorów objętych niniejszym przewodnikiem, różne porozumienia o ERZ, w tym porozumienia **LAFARGEHOLCIM** (2017) i **CEMENTIR** (2011), wymieniają politykę środowiskową wśród kwestii, w których przewidziane są informacje i konsultacje na poziomie ponadnarodowym. Ponadto, chociaż ERZ francuskiej

grupy budowlanej **EIFFAGE** została utworzona w 1998 r., to dopiero w 2021 r. nastąpiła rewizja porozumienia założycielskiego tego organu, w wyniku której ERZ została uznana za odpowiedzialną za kwestie środowiskowe i zrównoważony rozwój. W związku z tym na odbywających się dwa razy w roku posiedzeniach plenarnych ERZ przedstawiany jest raport klimatyczny przedsiębiorstwa oraz plan działań na rzecz różnorodności biologicznej.

Stworzenie warunków

dla skutecznych procedur informacyjnych i konsultacyjnych dotyczących neutralności klimatycznej



- W ramach ERZ powinna zostać powołana KOMISJA SPECJALNA, która zajmie się koordynacją regularnych działań ERZ i poprawą ich efektywności. Aby wykonywać swoje funkcje, Komisja Specjalna powinna spotykać się częściej niż tylko podczas posiedzeń plenarnych, w miarę możliwości co najmniej cztery razy w roku, w różnych miejscach, które zostaną wybrane spośród różnych lokalizacji.

BUZZI UNICEM (SEKTOR CEMENTOWY):
Rola Komisji Specjalnej w procedurach informacyjnych i konsultacyjnych dotyczących innowacji środowiskowych, 2016 r.

Na podstawie umowy o ERZ w Buzzi Unicem, odnowionej 29 listopada 2016 r., powołano Komisję Specjalną, której zadaniem jest koordynacja działań ERZ. Konkretnie, Komisja Specjalna, składająca się z pięciu członków, ma się spotykać dwa razy w roku. Pierwsze posiedzenie odbywa się w celu oceny postępów w realizacji decyzji podjętych na poprzednim plenarnym posiedzeniu ERZ, natomiast celem drugiego posiedzenia

Komisji Specjalnej jest określenie punktów porządku obrad na następne posiedzenie plenarne. Wśród zagadnień podlegających procedurom informacyjno-konsultacyjnym w Buzzi Unicem znajdują się „kwestie środowiskowe ze szczególnym uwzględnieniem inicjatyw zrównoważonego rozwoju” oraz inicjatywy z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu¹⁰. W ten sposób Komisja Specjalna Buzzi Unicem dokłada szczególnych starań, aby zapewnić, że omawiane są innowacje w zakresie ochrony środowiska oraz realizowane są decyzje podjęte w tym zakresie na szczelbu UE.

- **PRZED POSIEDZENIEM PLENARNYM** Komisja Specjalna powinna odpowiednio wcześniej przed sporządzeniem projektu porządku obrad porozumieć się ze swoimi członkami i pozostałą częścią ERZ, aby zebrać na szczelbu krajowym wszystkie istotne kwestie, które wymagają omówienia. Komisja Specjalna powinna podzielić się swoimi propozycjami nowych kwestii do dyskusji ze wszystkimi członkami ERZ na spotkaniach przygotowawczych, a następnie spotkać się z kierownictwem centralnym, aby wspólnie opracować projekt porządku obrad.

¹⁰ Porozumienia w sprawie ERZ ITALCEMENTI BUZZI UNICEM - NOWA DYREKTYWA w sprawie ERZ, Trevi, 16 kwietnia 2009 r.



- **KOORDYNATOR ERZ** może wspierać prace Komisji Specjalnej, dbając o łączność między członkami ERZ a europejską federacją związków zawodowych (i jej organizacjami stowarzyszonymi) oraz dzieląc się najlepszymi praktykami w ERZ. Aby ułatwić wymianę poglądów i doświadczeń między różnymi ERZ, koordynatorzy ERZ, wraz z europejskimi federacjami związków zawodowych, mogliby organizować wspólne seminaria szkoleniowe i informacyjne z udziałem członków różnych ERZ.
- **Należy powołać GRUPY ROBOCZE**, złożone z członków ERZ, które służyłyby jako dodatkowe fora do omawiania konkretnych tematów (w tym neutralności klimatycznej i związanych z nią implikacji w miejscu pracy) i spotykałyby się okresowo w celu określenia kwestii, które można poruszyć i włączyć do porządku obrad posiedzeń plenarnych. Członkowie ERZ uczestniczący w pracach grup roboczych powinni mieć zapewniony dodatkowy płatny urlop. Dla każdej grupy roboczej można by wyznaczyć sprawozdawcę, którego zadaniem byłoby informowanie wszystkich członków ERZ o wynikach prac grup roboczych.

FLIX (SEKTOR TRANSPORTU):
Zarząd zespołu Flix i jego prawo do tworzenia komisji, 2022 r.

Flix stał się spółką europejską (SE) w dniu 6 kwietnia 2022 r. Flix obsługuje rozległe sieci autobusów dalekobieżnych w całej Europie (Flixbus) i Stanach Zjednoczonych (Greyhound Lines). Rada pracownicza SE nosi nazwę „Flix Team Board”

[Zarząd Zespołu Flix] i składa się z 19 przedstawicieli z całego świata. Spotkania plenarne odbywają się dwa razy w roku. Rada Pracownicza SE ma prawo do powoływania specjalnych komitetów zajmujących się różnymi kwestiami, w tym sprawami społecznymi i środowiskowymi. Ponadto ERZ ma dostęp do wszystkich zakładów na całym świecie.

TOTALENERGIES (SEKTOR NAFTOWY):
Komitet ds. zrównoważonego rozwoju, odpowiedzialności społecznej i środowiskowej oraz bezpieczeństwa, 2020 r.

Na mocy porozumienia ustanawiającego nową ERZ, podpisanego 15 kwietnia 2020 r. z centralnym kierownictwem TotalEnergies, utworzono komisję skupiającą przedstawicieli kierownictwa i pracowników, która zajmuje się zrównoważonym rozwojem, odpowiedzialnością społeczną i środowiskową oraz bezpieczeństwem i higieną pracy. Komisja spotyka się dwa razy w roku, spotkania poprzedzone są przygotowaniami trwającymi pół dnia, a po spotkaniach przez pół dnia przeprowadzana jest ocena. Szczegóły dotyczące spotkań są przekazywane wszystkim członkom ERZ. W sumie 10 członków wybranych z komisji ma prawo do dwóch jednodniowych wizyt w terenie w ciągu roku (jedna na terenie Francji, a druga w innej europejskiej placówce poza Francją).



- **Należy przeprowadzić SPECJALNE SZKOLENIE dla członków ERZ na temat strategii przedsiębiorstw wielonarodowych i neutralności klimatycznej.**

KORIAN (SEKTOR OPIEKI):
Skonsolidowane szkolenie dla członków ERZ, 2022 r.

W dniu 28 czerwca 2022 r. francuskie międzynarodowe przedsiębiorstwo opiekuńcze Korian podpisało porozumienie o utworzeniu nowej ERZ, po tym jak przedsiębiorstwo stało się Spółką Europejską (SE). Porozumienie wzmacnia rolę Komisji Specjalnej, przewidując cztery spotkania w roku, a więc ułatwia konsultacje w sprawach niewymagających zaangażowania pełnej ERZ. Przewiduje również udział „obserwatorów”, takich jak spółdzielnie we Włoszech i w Wielkiej Brytanii, w procedurach informacyjnych i konsultacyjnych. Nowe porozumienie konsoliduje również szkolenia dla członków ERZ, ustalając minimum dwa dni szkoleń w roku. Poprzednie porozumienie umożliwiałoby członkom ERZ udział w szkoleniach dotyczących równości płci (w 2021 r.), a także kwestii środowiskowych (w 2022 r.).

FERRERO (SEKTOR SPOŻYWCZY):
Coroczne wspólne seminaria szkoleniowe dotyczące odpowiedzialności środowiskowej i społecznej, 2015 r.

Co roku organizowane jest jedno- lub dwudniowe wspólne seminarium szkoleniowe w celu rozwoju i podniesienia umiejętności członków ERZ oraz wspierania konstruktywnego dialogu między ERZ a centralnym kierownictwem przedsiębiorstwa. Szkolenie dotyczy zagadnień wybranych przez te współpracujące ze sobą strony, w większości spośród następujących: dialog społeczny i systemy stosunków przemysłowych, środki ochrony zdrowia, bezpieczeństwo pracy i strategie prewencyjne, społeczna odpowiedzialność biznesu, polityka zrównoważonego rozwoju i najlepsze praktyki, scenariusze konkurencyjne i rynkowe oraz nowości w dziedzinie unijnego prawa pracy i dobrobytu. Program i eksperci prowadzący szkolenia są określani wspólnie przez centralne kierownictwo i ERZ.

- **ROZPOWSZECZNIANIE PORZĄDKU OBRAD I WSZYSTKICH ZWIĄZANYCH Z NIM DOKUMENTÓW, przetłumaczonych na wszystkie języki narodowe członków ERZ, powinno odbywać się na tyle wcześnie przed posiedzeniem plenarnym, aby umożliwić wstępną ocenę oraz przygotowanie pytań i uwag.**



- **NA POSIEDZENIU PLENARNYM** odpowiednie informacje powinny być przekazane w takim czasie i w taki sposób, aby przedstawiciele ERZ mogli zapoznać się z tematem i go przeanalizować. Informacje na temat neutralności klimatycznej mogą obejmować:
- plany i zamiary przedsiębiorstwa;
 - powody opracowywania strategii neutralności klimatycznej i zamierzone cele;
 - konkretne działy/działania/pracowników, których to dotyczy i kraje, których to dotyczy;
 - konkretne zmiany organizacyjne, produkcyjne i technologiczne, które mają zostać wprowadzone;
 - przewidywany wpływ na stabilność zatrudnienia, umiejętności pracowników, czas pracy, zdrowie i bezpieczeństwo, ochronę danych, organizację pracy, równość płci, różnorodność i włączenie społeczne, itp.;
 - potencjalne środki mające na celu złagodzenie negatywnych skutków i podtrzymanie innowacji w sposób sprzyjający integracji.

Członkowie ERZ powinni domagać się, aby **MENEDŻEROWIE ODPOWIEDZIALNI ZA ZIELONE STRATEGIE INNOWACYJNE UCZESTNICZYLI W SPOTKANIACH PLENARNYCH.**



- **PO SPOTKANIU PLENARNYM** członkowie ERZ powinni rozważyć **UZUPEŁNIENIE INFORMACJI OTRZYMANYCH OD KIEROWNICTWA O INFORMACJE Z ALTERNATYWNYCH ŹRÓDEŁ**, np. raportów rocznych, komunikatów prasowych, wywiadów z menedżerami odpowiedzialnymi za plany innowacyjne, dialogu z europejskimi lub krajowymi/lokalnymi organizacjami związkowymi, wizyt w lokalnych zakładach i ankiet przeprowadzanych wśród pracowników. Takie źródła powinny być również wykorzystywane do sprawdzania informacji przekazywanych na spotkaniach ERZ.

**LAFARGEHOLCIM
(SEKTOR MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH):
Grupa robocza ds. bezpieczeństwa i higieny
pracy oraz jej zasoby pomocnicze, 2017 r.**

Porozumienie w sprawie ERZ Grupy LafargeHolcim, podpisane 27 marca 2017 r., włącza przemysłową politykę ochrony środowiska do procedur informacyjnych i konsultacyjnych. Przewiduje również wprowadzenie stałej grupy roboczej ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, której misją jest wspieranie i przyczynianie się do transformacji LafargeHolcim w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w Europie, która zmierza do osiągnięcia celu „zero szkód i wypadków śmiertelnych” (zapobieganie, ochrona zdrowia i dobrostanu). Chociaż misja grupy roboczej nie jest wyrażnie rozszerzona o kwestie środowiskowe, to jednak zagadnienia te muszą być jednym z warunków wstępnych zapewnienia bezpiecznych, zdrowych i pewnych warunków pracy. Grupa robocza koncentruje się na wydawaniu zaleceń wspierających politykę LafargeHolcim w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, analizowaniu i

omawianiu najlepszych praktyk w całej Europie, poszukiwaniu możliwości ich rozszerzenia oraz pełnieniu funkcji punktu kontaktowego dla przedstawicieli pracowników Grupy w zakresie spraw związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Posiedzenia grupy roboczej odbywają się raz na kwartał. Wewnętrzne spotkania przygotowawcze mogą być również planowane i wspierane przez wewnętrznych ekspertów Grupy i/lub członków federacji związków zawodowych. W razie potrzeby mogą być organizowane posiedzenia nadzwyczajne. Aby wykonywać swoje zadania, grupa robocza ds. bezpieczeństwa i higieny pracy ma dostęp do wszystkich wymaganych danych, w tym zdarzeń i wypadków badanych przez kierownictwo, może odwiedzać lokalne zakłady i miejsca pracy, kierować zaproszenia do ekspertów LafargeHolcim, jak również do członków federacji związków zawodowych oraz brać udział w specjalistycznych szkoleniach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Wszystkie te zasoby są omawiane przez grupę roboczą i kierownictwo niezwłocznie przed ich oficjalnym zatwierdzeniem.

- ▶ Należy organizować **SPOTKANIA UZUPEŁNIAJĄCE**, aby przedstawiciele ERZ mogli uzgodnić wspólne działania i odpowiedzi na informacje przekazane przez kierownictwo.
- ▶ Członkowie ERZ powinni mieć możliwość **SKORZYSTANIA Z USŁUG WEWNĘTRZNYCH I/LUB ZEWNĘTRZNYCH EKSPERTÓW** (np. specjalistów, członków federacji związków zawodowych), których koszty ponosi zarząd, aby pomóc tym członkom w ocenie otrzymanych informacji.

**CEMENTIR
(SEKTOR MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH):
Dostępność niezależnego eksperta, 2019 r.**

Porozumienie założycielskie ERZ dla włoskiej firmy wielonarodowej Cementir, podpisane 26 października 2011 r. i odnowione 5 grudnia 2019 r., obejmuje kwestie środowiskowe (ze szczególnym uwzględnieniem inicjatyw związanych ze zrównoważonym rozwojem), a także społeczną odpowiedzialność biznesu w procedurach informacyjnych i konsultacyjnych. Aby umożliwić lepszą znajomość i ocenę zagadnień, członkowie ERZ mogą powierzyć przynajmniej jednemu ekspertowi zadanie wniesienia wkładu do punktów porządku obrad poprzez uczestnictwo zarówno w spotkaniach przygotowawczych, jak i następnych oraz w sesji plenarnej. Wydatki eksperta (np. podróż, hotel, opłaty) powinny być zatwierdzone i poniesione przez firmę.

**SOJUSZ GFG (SEKTORY PRZEMYSŁOWE I ENERGETYCZNE):
Możliwość wezwania ekspertów przez ERZ, 2021 r.**

W dniu 5 listopada 2021 r. podpisano porozumienie o ERZ odnoszące się do Gupta Family Group (GFG) Alliance, konglomeratu globalnych przedsiębiorstw i inwestycji należących do Sanjeeva Gupty i jego rodziny, podzielonych na trzy podstawowe filary przemysłowe: LIBERTY Steel Group, ALVANCE Aluminium Group i SIMEC Group. ERZ, działająca na podstawie prawa czeskiego, spotyka się dwa razy w roku w Pradze. Kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz ochroną środowiska są wyraźnie określone jako zakres odpowiedzialności ERZ. Istnieje specjalna grupa robocza zajmująca się tymi zagadnieniami, z jednym członkiem z każdego kraju, która spotyka się co kwartał. ERZ może korzystać z pomocy wybranych przez siebie ekspertów i jest wspomagana przez koordynatora z Europejskiego Związku Zawodowego industriAll, który może uczestniczyć we wszystkich posiedzeniach ERZ i jej grup roboczych.

- ▶ Członkowie ERZ powinni mieć prawo do **ZWRÓCENIA SIĘ w razie potrzeby DO CENTRALNEGO KIEROWNICTWA O DODATKOWE INFORMACJE I DANE.**
- ▶ **SYNTEZA POSIEDZENIA PLENARNEGO** i związanych z nią informacji powinna być sporządzona w różnych językach i przekazana do krajów, w których działa przedsiębiorstwo wielonarodowe.



- **KONSULTACJE** opierają się na procedurze informacyjnej. Powinna ona rozpocząć się na tyle wcześnie, aby członkowie ERZ mogli przygotować propozycje i wpłynąć na ostateczną decyzję. Należy przewidzieć czas na wymianę i dyskusję między ERZ a centralnym kierownictwem, a procedura konsultacji powinna zakończyć się opinią ERZ, którą kierownictwo powinno przekazać w formie pisemnej odpowiedzi wyjaśniającej ostateczną decyzję.

BONDUELLE (SEKTOR SPOŻYWCZY):
Procedura konsultacyjna, 2017 r.

Porozumienie o ERZ w Bonduelle, podpisane w 2017 roku, zawiera dokładny opis wszystkich etapów procedury informacyjno-konsultacyjnej, która dotyczy m.in. polityki społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) np. w zakresie kwestii środowiskowych. Procedura rozpoczyna się od przekazania danych i informacji przez pracodaw-

cę i ich dogłębnej oceny przez członków ERZ; kontynuowana jest przez przedstawienie pytań, komentarzy i alternatywnych rozwiązań przez ERZ; kończy się ich oceną przez kierownictwo Grupy w wewnętrznych procesach decyzyjnych oraz informacją zwrotną na temat wkładów ERZ (z wyjaśnieniem ostatecznej decyzji), która jest dostarczana przez kierownictwo Grupy w odpowiednim czasie.

- **W PRZYPADKU NIEPRZEWIDZIANYCH OKOLICZNOŚCI**, które w skali międzynarodowej wpływają na aspekty informacji i konsultacji, w tym na ochronę środowiska, **NALEŻY ZWOŁYWAĆ POSIEDZENIA NADZWYCZAJNE**.

GENERAL DYNAMICS
(SEKTOR LOTNICZY I OBRONNY):
Szczegółowa procedura konsultacji w wyjątkowych okolicznościach, 2016 r.

W dniu 27 lipca 2016 r. zawarto porozumienie o ERZ dla grupy obronnej General Dynamics. Na mocy tego porozumienia raz w roku powinno odbyć się spotkanie plenarne, obejmujące szereg tematów, w tym społeczną odpowiedzialność biznesu, ochronę środowiska, równe szanse oraz bezpieczeństwo i higienę pracy. Szczegółowo opisano tam procedury konsultacyjne, które mają

zastosowanie w wyjątkowych okolicznościach. Konsultacje z Komisją Specjalną, składającą się z trzech członków z trzech różnych krajów, przeprowadza się w ciągu 120 dni, jeżeli środki restrukturyzacyjne dotyczą całego przedsiębiorstwa lub co najmniej 150 pracowników w dwóch krajach. Umowa ustala również stałe terminy po posiedzeniu nadzwyczajnym: dwa tygodnie dla centralnego kierownictwa na przekazanie informacji do ERZ i 10 dni na wydanie opinii. Następnie kierownictwo udziela ERZ pisemnej odpowiedzi, kończąc w ten sposób procedurę.

Zadawanie właściwych pytań

i formułowanie odpowiednich zaleceń

W przypadku neutralności klimatycznej, dokładna ocena informacji otrzymanych przez kierownictwo obejmuje sprawdzenie przekazania jasnego i szczegółowego planu działań środowiskowych, obejmującego:

- terminy;
- obszary geograficzne, jednostki biznesowe i pracowników, których to dotyczy;
- procedury zaangażowania pracowników i ich przedstawicieli w procesy podejmowania decyzji i wdrażania na szczeblu lokalnym;
- konkretne zmiany organizacyjne, produkcyjne i technologiczne, które mają zostać wprowadzone;
- oczekiwane wyniki;
- powiązany wpływ na pracę i zatrudnienie (w odniesieniu np. do zdrowia i bezpieczeństwa, stabilności zatrudnienia, rozwoju umiejętności, organizacji pracy i czasu pracy itp.);
- środki łagodzące trudności i wady.

Przydatne mogłoby być opracowanie przez ERZ listy kontrolnej dla wszystkich członków ERZ w celu zwrócenia się do centralnego kierownictwa o dostarczenie powyższych informacji.

W tym celu członkowie ERZ powinni promować i monitorować następujące istotne aspekty i środki zarówno na poziomie globalnym, jak i lokalnym:

- **SZKOLENIE PRACOWNIKÓW I STABILNOŚĆ ZAWODOWA:** okresowa ocena zadań, umiejętności i perspektyw zawodowych pracowników, w tym w świetle wprowadzenia inicjatyw środowiskowych; polityka rozwoju kariery i dostęp do szkoleń dla wszystkich pracowników, zwłaszcza tych, na których wpłynie polityka neutralności klimatycznej, niezależnie od ich roli, kwalifikacji, stanu zdrowia, płci, orientacji seksualnej, pochodzenia etnicznego, wieku itp.; systemy dokładnego określania potrzeb szkoleniowych w przedsiębiorstwie, jak również w odpowiednich sektorach; systemy walidacji szkoleń i kompetencji ułatwiające mobilność pracowników w ramach przedsiębiorstwa i poza nim; indywidualny coaching, repozycjonowanie pracy i usługi w zakresie outplacementu; stworzenie odpowiedniego rocznego budżetu na cele edukacyjne; rola przedstawicieli pracowników w powyższych procedurach;

• ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO W MIEJSCU PRACY:

procedury okresowej oceny ryzyka (np. z wykorzystaniem wskaźników ostrzegawczych, ankiet oraz spotkań indywidualnych i zbiorowych) ze szczególnym uwzględnieniem inicjatyw środowiskowych oraz nowych materiałów, procesów i instrumentów; odpowiednie monitorowanie zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w zakresie stosowania nowych materiałów i urządzeń; dokładne i kompleksowe strategie prewencyjne i interwencyjne w zakresie zagrożeń fizycznych i psychospołecznych, które mogą być związane z nowymi zautomatyzowanymi i cyfrowymi rozwiązaniami; rejestry ocen ryzyka i wypadków przy pracy; inicjatywy w zakresie podnoszenia świadomości i szkolenia pracowników; środki promujące zaangażowanie pracowników i ich przedstawicieli w identyfikację kluczowych zagrożeń i znalezienie odpowiednich rozwiązań; kontrola zaangażowania podwykonawców w środki ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i środowiska oraz pomoc w przypadku trudności; kontrola wpływu działalności gospodarczej na środowisko i społeczność lokalne;

• WPROWADZENIE TECHNOLOGII CYFROWYCH W CELACH KLIMATYCZNYCH ORAZ ZWIĄZANE Z TYM PRZETWARZANIE I OCHRONA DANYCH PRACOWNIKÓW:

środki zapewniające zgodność z zasadami unijnego ogólnego rozporządzenia o ochronie danych, czyli RODO (zgodność z prawem, uczciwość i przejrzystość, ograniczenie celu, minimalizacja danych, dokładność, ograniczenie przechowywania, integralność i poufność, odpowiedzialność), odnoszące się do przetwarzania danych osobowych; działania informacyjne i szkoleniowe dla pracowników dotyczące tej kwestii; udział pracowników i ich przedstawicieli w procesach decyzyjnych, w których dane odgrywają coraz większą rolę;

- **RÓŻNORODNOŚĆ I INTEGRACJA:** staranna ocena wpływu inicjatyw środowiskowych na niektóre kategorie pracowników, takie jak kobiety, osoby starsze i niepełnosprawne oraz osoby przewlekłe chore, pod kątem ich integracji w miejscu pracy i rozwoju kariery; wspólne plany działania na rzecz uczynienia zielonej transformacji zrównoważoną i integracyjną w miejscu pracy poprzez skupienie się na takich kwestiach jak czas i organizacja pracy, szkolenia i ergonomia; polityka zapobiegania dyskryminacji i molestowaniu oraz zapewnienia równych szans w zakresie np. rekrutacji, rozwoju kariery i szkoleń, równego wynagrodzenia oraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;
- **STOSUNKI PRACY:** procedury angażowania pracowników i ich przedstawicieli w inicjatywy środowiskowe od samego początku, począwszy od analizy kontekstu i opracowania planu działania, aż po jego realizację i monitorowanie wszystkich aspektów pracy, na które wywierają wpływ; wspólne komitety pracownicze/zarządzające na szczeblu lokalnym, koncentrujące się na bardziej dogłębnym rozwiązywaniu kwestii środowiskowych w miejscu pracy i prowadzeniu badań przygotowawczych i/lub przedstawianiu propozycji kierownictwu; przedstawiciele pracowników specjalnie wyznaczeni do zajmowania się kwestiami środowiskowymi, których zadaniem jest podnoszenie świadomości pracowników i współpraca z kierownictwem w tych sprawach; możliwość korzystania z usług zewnętrznych ekspertów i specjalistów w procedurach współdecydowania związanych z inicjatywami środowiskowymi; możliwość odbycia przez przedstawicieli pracowników odpowiednich szkoleń w tym zakresie.



Jak stworzyć wspólny plan rozwoju z udziałem kierownictwa, pracowników i ich przedstawicieli w całej Europie

Współprojektowanie transformacji środowiskowej poprzez wspólne porozumienia lub inicjatywy

WŚRÓD OBOWIĄZKÓW CORAZ CZĘŚCIEJ PRZYPISYWANYCH ERZ w umowach je ustanawiających jest podpisywanie wspólnych porozumień i prowadzenie wspólnych inicjatyw z kierownictwem. Funkcje te mogą mieć decydujące znaczenie dla zapewnienia członkom ERZ możliwości odgrywania aktywnej roli na ścieżkach neutralności klimatycznej, potencjalnie przejawiając się we wspólnych zasadach i wytycznych dla zrównoważonego i integracyjnego zarządzania zmianami w różnych zakładach i działach przedsiębiorstwa. Takie ramy normatywne powinny umożliwiać dynamiczne, cyrkularne i oparte na współpracy podejście, które powinno rozpoczynać się przed wprowadzeniem inicjatyw środowiskowych od dyskusji i zbadania związanych z nimi możliwości i wyzwań przez wspólny komitet pracowniczy/zarządzający; powinno być kontynuowane poprzez wspólną ocenę konkretnych wpływów na obszary związane z pracą (tj. organizacja pracy, treści i umiejętności zawodowe, warunki pracy i stosunki pracy) oraz wspólne opracowanie strategii interwencji; i powinno kończyć się wspólnym przyjęciem odpowiednich środków oraz ich wspólnym monitorowaniem, korektą i oceną. Można przewidzieć konkretne wskaźniki, aby pomóc członkom ERZ w monitorowaniu i ocenie wdrażania planowanych środków na rzecz transformacji środowiskowej.

VINCI (SEKTOR BUDOWLANY): *Wytyczne środowiskowe dla całej Grupy, 2020 r.*

6 listopada 2020 r. zostały podpisane przez francuską grupę budowlaną Vinci i jej ERZ ogólnogrupowe wytyczne środowiskowe dla wszystkich 222.000 pracowników rozsiadanych w 110 krajach. Wytyczne mają stanowić ramy służące minimalizacji bezpośredniego i pośredniego wpływu działalności gospodarczej na ekosystemy, na których się ona opiera. Przedstawione podejście ma zastosowanie do całego cyklu życia projektów, po-

cząwszy od fazy projektowania i obejmując cały łańcuch wartości. Obejmuje ono cztery etapy: identyfikację i analizę ryzyka; opracowanie i wdrożenie planów działań środowiskowych; monitorowanie i ocenę wyników projektu; oraz podnoszenie świadomości i szkolenie pracowników w zakresie zagadnień środowiskowych. Wyniki mają być mierzone za pomocą odpowiednich wskaźników, takich jak poziom emisji gazów cieplarnianych, i publikowane w sprawozdaniu rocznym firmy Vinci oraz przedstawiane jej udziałowcom. Wyniki tych starań są również regularnie przedstawiane ERZ.

SOLVAY (SEKTOR CHEMICZNY): *Karta Zrównoważonego Rozwoju i Odpowiedzialności Społecznej, 2008 r.*

W dniu 27 listopada 2008 roku ERZ belgijskiej grupy chemiczno-farmaceutycznej Solvay podpisała z centralnym kierownictwem Kartę

Zrównoważonego Rozwoju i Odpowiedzialności Społecznej. W Karcie tej ERZ i kierownictwo grupy wyrażają wspólne pragnienie, aby poprzez regularny dialog wspólnie przyczyniać się do zrównoważonego rozwoju, a także zamiar promowania wizji podzielanej przez wszystkich interesariuszy, w tym pracowników i ich przedstawicieli, akcjo-

nariuszy, klientów, dostawców i władze publiczne (zarówno na szczeblu krajowym, jak i lokalnym). Wizja ta pociąga za sobą realizację projektów na każdym szczeblu Grupy, mających na celu

poprawę bezpieczeństwa i wyników w zakresie ochrony środowiska, jak również innych aspektów ekologicznych wśród jednostek i w całym przedsiębiorstwie.

Utrzymywanie stałej komunikacji z pracownikami i ich przedstawicielami

PRAWO ERZ DO SPOTKAŃ Z CENTRALNYM KIEROWNICTWEM powinno uzupełniać, a nie konkurować z prawem do informacji i konsultacji na poziomie krajowym lub lokalnym. W podręczniku na temat procesów restrukturyzacyjnych napisano, że w przypadku neutralności klimatycznej „nie chodzi o to, kto jest informowany pierwszy”, ale raczej o to, co każdy poziom może zyskać, łącząc swój dostęp do informacji i swoje obrady”¹¹. W tym celu ERZ powinny przejąć rolę facylitatora dialogu społecznego w całym przedsiębiorstwie wielonarodowym, głównie poprzez udział w częstych, produktywnych spotkaniach z najwyższym kierownictwem, które sprzyjają opracowaniu procedur informowania, konsultacji i partycypacji na poziomie przedsiębiorstwa, obejmujących wszystkie zakłady i działy. ERZ powinna być również odpowiedzialna za wystuchiwanie kwestii podnoszonych na szczeblu lokalnym, jak również za gromadzenie i dzielenie się lokalnymi najlepszymi praktykami. Omawiając kwestie związane z konkretnym zakładem produkcyjnym, ERZ powinny mieć możliwość zapraszania lokalnych przedstawicieli pracowników na posiedzenia plenarne lub inne spotkania organizowane w ramach ERZ. Ponadto, w celu ułatwienia spójnej wymiany informacji i komunikacji między lokalnymi przedstawicielami pracowników a ERZ, właściwe może być utworzenie sieci krajowych koordynatorów, potencjalnie składającej się z jednego lub dwóch przedstawicieli pracowników z każdego kraju.

RECTICEL (SEKTOR CHEMICZNY): Wielopoziomowa procedura poprawy standardów w zakresie zdrowia, bezpieczeństwa i środowiska, 2012 r.

Porozumienie Recticel w sprawie zdrowia, bezpieczeństwa i środowiska, podpisane w 2012 r. przez centralne kierownictwo i Europejską Radę Zakładową, określa konkretne procedury i działania, które mają być realizowane przez lokalne kierownictwo i delegatów związkowych we wszystkich europejskich filiach firmy, aby pomóc w ograniczeniu i zwalczaniu zagrożeń związanych z pracą oraz poprawić standardy w zakresie zdrowia, bezpieczeństwa i środowiska. W szczególności wyjaśniono w nim nie tylko, że należy przeprowadzać oceny ryzyka oraz angażować i konsultować się z pracownikami i ich przedstawicielami, ale także, że delegaci związkowi muszą

być informowani przez lokalnych menedżerów o planowaniu projektów innowacji organizacyjnych i wprowadzaniu nowych technologii mających potencjalny wpływ na zdrowie, bezpieczeństwo i/lub środowisko. Ponadto strony zgodziły się co do konieczności dostosowania organizacji pracy do wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz podkreśliły znaczenie tego, aby zarówno pracownicy, jak i ich przedstawiciele mieli możliwość zgłaszania wszelkich zagrożeń i przedstawiania sugestii dotyczących poprawy sytuacji niebezpiecznych. Umowa zawiera również procedurę, którą należy stosować na szczeblu lokalnym w przypadku narażenia pracowników na kontakt z substancjami niebezpiecznymi, oraz przewiduje, że komisja specjalna będzie przeprowadzać analizy porównawcze wdrażania środków w zakresie zdrowia, bezpieczeństwa i ochrony środowiska w różnych zakładach.

¹¹ GPA-djp (wyd.) (2017), *ERZ: Gotowi do zmian. Podręcznik dotyczący ponadnarodowych procesów restrukturyzacji*.

Współpraca ze spółkami zależnymi, interesariuszami i społecznościami

ZRÓWNOWAŻONE I INTEGRACYJNE PROJEKTY środowiskowe są możliwe jedynie przy aktywnym zaangażowaniu wszystkich zainteresowanych stron, w tym nie tylko pracowników i ich przedstawicieli, ale także klientów, partnerów, dostawców i wykonawców, jak również władz publicznych i społeczności lokalnych. Firmy wielonarodowe i przedstawiciele pracowników powinni wykorzystywać wspólne umowy ramowe i inicjatywy, aby zapewnić stosowanie norm środowiskowych w całym swoim łańcuchu dostaw, współpracując jednocześnie z władzami publicznymi, organizacjami społeczeństwa obywatelskiego i społecznościami lokalnymi.

ENGIE (SEKTOR ENERGETYCZNY):

Globalne porozumienie ramowe w sprawie praw podstawowych i odpowiedzialności społecznej ENGIE, 2019 r.

Globalne porozumienie ramowe w sprawie praw podstawowych i odpowiedzialności społecznej ENGIE podpisane 28 listopada 2019 r. podkreśla wkład grupy energetycznej w przyspieszenie przejścia na gospodarkę neutralną pod względem emisji dwutlenku węgla poprzez bardziej energooszczędne i przyjazne dla środowiska rozwiązania. Cel ten jest realizowany m.in. poprzez zrównoważone relacje z dostawcami i podwykonawcami. W szczególności partnerzy, dostawcy i podwykonawcy są wybierani przez Grupę na podstawie ich umiejętności i wiedzy, a także poszanowania praw człowieka, praw związkowych i prawa pracy oraz zaangażowania w ochronę zdrowia, bezpieczeństwa i środowiska. ENGIE wdrożyła również podejście do społecznej odpowiedzialności biznesu, które ma zastosowanie do całego łańcucha wartości i obejmuje przestrzeganie terminów płatności dla dostawców i podwykonawców; wsparcie dla podwykonawców w kwestiach związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy; oraz system ciągłego doskonalenia w zakresie wdrażania polityki społecznej odpowiedzialności biznesu wśród wszystkich podmiotów. Wreszcie, porozumienie określa skład globalnej reprezentacji pracowników w ramach „Światowego Forum” Grupy, forum globalnego dialogu społecznego w ENGIE, oraz wskazuje, że sekretarz ERZ będzie członkiem forum z urzędu.

PERNOD RICARD (SEKTOR NAPOJÓW):

Europejskie porozumienie w sprawie społecznej odpowiedzialności biznesu, 2017 r.

Europejskie porozumienie ramowe zostało podpisane 7 stycznia 2014 r. przez francuską firmę międzynarodową Pernod Ricard i Europejską Federację Związków Zawodowych Żywności, Rolnictwa i Turystyki (EFFAT). Określa ono zobowiązania Pernod Ricard w zakresie odpowiedzialności korporacyjnej, społecznej i środowiskowej w odniesieniu do jej interesariuszy, w tym pracowników (których ochronę zapewniają działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, rozwojem umiejętności, różnorodnością i włączeniem społecznym itp.), podwykonawców i dostawców (których wybór powinien opierać się między innymi na przestrzeganiu przez nich obowiązującego prawa pracy i ochronie środowiska), a także klientów i konsumentów (których szacunek zdobywa się poprzez podnoszenie jakości produktów), akcjonariuszy i społeczności lokalnych (których rozwój Pernod Ricard wspiera w partnerstwie z organizacjami lokalnymi oraz poprzez wsparcie finansowe konkretnych projektów). W umowie podkreślono również zaangażowanie Grupy w poszanowanie środowiska naturalnego, które przejawia się w przyjęciu skutecznych systemów zarządzania środowiskiem, propagowaniu zrównoważonych praktyk rolniczych oraz minimalizacji zużycia wody i energii, a także opakowań i odpadów w całym łańcuchu wartości Pernod Ricard. ERZ odgrywa również swoją rolę we wdrażaniu porozumienia, wypełniając swój obowiązek wyjaśniania pracownikom treści porozumienia.

Zasady gry



Zgodnie z Traktatem o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) UE i jej państwa członkowskie mają wspólne kompetencje w dziedzinie ochrony środowiska (obejmującej zanieczyszczenie powietrza i wody, gospodarkę odpadami i zmianę klimatu). Polityka środowiskowa została w ostatnim czasie przesunięta na pierwszy i centralny plan w kształtowaniu polityki UE, wraz z uruchomieniem przez Komisję Europejską, w dniu 12 grudnia 2019 r., **Europejskiego Zielonego Ładu**, w którym postrzegana jest jako główny motor strategii wzrostu gospodarczego. Inicjatywy przyjęte przez Komisję Europejską w celu wdrożenia Europejskiego Zielonego Ładu obejmują:

- **„nowy Plan Działania na rzecz Gospodarki Cykularnej”**, przedstawiony w marcu 2020 r., który, „zapewnia zorientowany na przyszłość program osiągnięcia czystszej i bardziej konkurencyjnej Europy współtworzony z podmiotami gospodarczymi, konsumentami, obywatelami i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego”;
- **Strategia od Pola do Stołu**, przyjęta w maju 2020 r., która nakreśla „kompleksowe podejście do tego, jak Europejczycy cenią zrównoważoną żywność” i „jest szansą na poprawę stylu życia, zdrowia i środowiska”;
- **unijna Strategia Różnorodności Biologicznej 2030**, przedstawiona w maju 2020 r., która jest kompleksowym, ambitnym i długoterminowym planem ochrony przyrody i odwrócenia degradacji ekosystemów;
- **Plan w zakresie celów klimatycznych 2030** z września 2020 r., w którym Komisja Europejska proponuje redukcję emisji gazów cieplarnianych netto do 2030 r. o co najmniej 55% w porównaniu z poziomem z 1990 r.;
- **Strategia Fali Renowacji**, opublikowana w październiku 2020 r., mająca na celu poprawę charakterystyki energetycznej budynków;
- **„Nowa Strategia UE w sprawie Dostosowania do Zmian Klimatu”**, przyjęta w lutym 2021 r., która określa, w jaki sposób Unia Europejska może dostosować się do „nieuniknionych skutków zmian klimatu” i stać się odporna na zmiany klimatu do 2050 r.;
- **Plan działania UE „w kierunku zerowego zanieczyszczenia powietrza, wody i gleby”**, przyjęty w maju 2021 r.;
- **Plan REPowerEU**, przedstawiony w maju 2022 r. w odpowiedzi na trudności i zakłócenia na globalnym rynku energii wywołane inwazją Rosji na Ukrainę, z myślą o „przyspieszeniu czystej transformacji i potężeniu sił w celu osiągnięcia bardziej odpornego systemu energetycznego i prawdziwej Unii Energetycznej”.

Ponadto wieloletnie programy działań Komisji Europejskiej w zakresie ochrony środowiska stanowią ramy dla przyszłych działań we wszystkich obszarach polityki ochrony środowiska. **Ósmy program działań w zakresie środowiska** wszedł w życie 2 maja 2022 r. Obejmuje on zobowiązania strategii i inicjatyw wynikających z Europejskiego Zielonego Ładu i opiera się na nich, określając sześć priorytetowych celów, które należy zrealizować do 2030 r. (np. osiągnięcie celu redukcji emisji gazów cieplarnianych do 2030 r., wyprzedzając neutralność klimatyczną do 2050 r.) oraz szereg warunków sprzyjających, w tym pełne wdrożenie istniejącego prawodawstwa, usprawnienie cyfryzacji i zmniejszenie śladu produkcyjnego i konsumpcyjnego UE.

W tym kontekście rosnącego zaangażowania instytucji UE na rzecz neutralności klimatycznej, partnerzy społeczni UE przyjęli szereg wspólnych oświadczeń i inicjatyw. Na poziomie sektorowym mamy np.:

- **wspólne stanowisko w sprawie strategii Komisji Europejskiej dotyczącej Fali Renowacji**, przyjęte 6 listopada 2020 r. przez stowarzyszenia pracodawców EPF (Europejska Federacja Producentów Paneli), CEI-Bois (Europejska Konfederacja Przemysłu Drzewnego), FEP (Europejska Federacja Przemysłu Parkietowego) i EOS (Europejska Organizacja Przemysłu Tartacznoego) oraz związek zawodowy EFBWW (Europejska Federacja Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego);
- **wspólne stanowisko „Wspólne budowanie bardziej ekologicznej przyszłości”**, podpisane przez EFBWW i CEI-Bois 17 maja 2021 r., w którym europejscy partnerzy społeczni branży drzewnej wyrażają swoje poparcie dla strategii Fali Renowacji, która towarzyszy i wspiera zielone i cyfrowe transformacje;
- **wspólne zobowiązanie w sprawie ambicji klimatycznych UE**, podpisane przez EFBWW i CEI-Bois w dniu 8 listopada 2021 r., w którym europejscy partnerzy społeczni branży drzewnej wyrażają swoje poparcie dla celów określonych w Europejskim Zielonym Ładzie i z zadowoleniem przyjmują europejskie ambicje osiągnięcia neutralności klimatycznej do 2050 r.;
- **wspólne oświadczenie w sprawie przyjęcia zmienionych zasad dotyczących użytkowania gruntów, zmiany użytkowania gruntów i leśnictwa**, wydane przez EFBWW i CEI-Bois w dniu 6 września 2022 r., w którym europejscy partnerzy społeczni z sektora drzewnego wzywają państwa członkowskie do wdrożenia działań mających na celu osiągnięcie celów neutralności klimatycznej, cyrkularnej biogospodarki, efektywności wykorzystania zasobów, optymalizacji materiałów, wzrostu gospodarczego i tworzenia miejsc pracy.

Na poziomie międzybranżowym istnieje **projekt europejskich partnerów społecznych dotyczący gospodarki cyrkularnej i świata pracy**, uruchomiony w 2019 r. w celu oceny wpływu przejścia na gospodarkę cyrkularną na zatrudnienie, zmianę miejsc pracy i zadań, wymogi szkoleniowe i umiejętności, warunki pracy (takie jak organizacja pracy oraz aspekty bezpieczeństwa i higieny pracy) i konkurencyjność. Jego zwieńczeniem jest kilka **wspólnych zaleceń dla dialogu społecznego i decydentów politycznych**.

Bibliografia

dla członków ERZ

CEI-Bois, UK Timber Trade Federation (2021), [Rozwój naszej niskoemisyjnej przyszłości. Czas na drewno.](#)

De Spiegelaere, S., Jagodziński, R., Waddington, J. (2022), [Europejskie rady zakładowe: kwestionowane i wciąż tworzone.](#)

Eurofound (2022), [Wzmocnienie dialogu społecznego w kontekście dążenia do zielonej i cyfrowej transformacji: Dokument uzupełniający.](#)

Europejskie Obserwatorium Sektora Budowlanego (2018), [Poprawa efektywności energetycznej i zasobowej. Raport analityczny.](#)

Europejska Federacja Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (2020), [Stanowisko EFBWW: Proponowany Europejski Zielony Ład i potrzebne działania dla branży budowlanej, drzewnej, meblarskiej, leśnej i materiałów budowlanych..](#)

Europejska Federacja Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (2021a), [Przewodnik dla ERZ w zakresie zmian demograficznych.](#)

Europejska Federacja Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (2021b), [Przewodnik dla ERZ w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa.](#)

Europejska Federacja Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (2021c), [Przewodnik dla ERZ dotyczący umiejętności i kwalifikacji.](#)

Europejska Federacja Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (2021d), [Przewodnik dla ERZ na temat podwykonawstwa.](#)

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (2016), [Europejskie Rady Zakładowe: Oceny i wymagania.](#)

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (2020), [Przewodnik dla związków zawodowych - Adaptacja do zmian klimatu a świat pracy.](#)

GPA-djp (wyd.) (2017), [ERZ: Gotowi do zmian. Podręcznik dotyczący ponadnarodowych procesów restrukturyzacji.](#)

Sieć współpracy na rzecz rozwoju związków zawodowych (2019), [Wkład dialogu społecznego w Agendę 2030: Promowanie sprawiedliwej transformacji w kierunku zrównoważonych gospodarek i społeczeństw dla wszystkich.](#)

Trinomics (2021), [Projekt europejskich partnerów społecznych dotyczący gospodarki cyrkularnej i świata pracy - raport końcowy.](#)



European Federation
of Building
and Woodworkers



EFBWW
Rue Royale 45
1000 Bruksela
Belgia
Tel. +32 2 227 10 40
info@efbww.eu
www.efbww.eu