

Warszawa, 3 listopada 2021 r.

KL/405/282/DZS/2021

Pani
Anna Moskwa
Minister Klimatu i Środowiska

Szanowna Pani Minister,

W odpowiedzi na prowadzone konsultacje publiczne **projektu ustawy o zmianie ustawy o systemie handlu uprawnieniami do emisji gazów cieplarnianych oraz ustawy – Prawo ochrony środowiska (nr w wykazie prac Rady Ministrów – UA7)**, przekazuję poniżej uwagi Konfederacji Lewiatan.

Głęboka transformacja sektora energetycznego, w tym ciepłowniczego, pociąga za sobą konieczne wsparcie nie tylko dla inwestycji "twardych", ale także związanych z zasobami ludzkimi. Transformacja technologiczna sektora energetycznego jest wyzwaniem dla wszystkich: pracowników operacyjnych, menedżerów wyższego szczebla, kadry kierowniczej i pracowników szeroko pojętych funkcji wsparcia. Należy pamiętać także o odpowiednim przygotowaniu przyszłych kadr technicznych i inżynierów do pracy w energetyce i ciepłownictwie w przyszłości, stąd duży nacisk na konieczną zmianę modelu szkolnictwa technicznego. Dlatego też Fundusz Transformacji Energetyki powinien uwzględniać wsparcie związane z koniecznymi zmianami w obszarze zasobów ludzkich. Proponujemy zatem dodanie nowego art. 50t.1 punkt 1) w brzmieniu:

- *wspieranie działań mających na celu zdobywanie nowych, specjalistycznych umiejętności, reskilling i upskilling związany z głęboką transformacją sektora energetycznego.*

Przykładowo proponujemy aby wsparcie było kierowane m.in. na:

- zastosowanie nowoczesnych technologii (np. VR, AR) w szkoleniach dot. szeroko pojętego bezpieczeństwa w celu stałego wzmocnienia kultury bezpiecznej pracy w energetyce i ciepłownictwie;
- uatrakcyjnienie nauczania młodych adeptów zawodów technicznych z zastosowaniem nowoczesnych technologii (nauka na symulatorach, VR i AR), nowe programy nauczania we współpracy z pracodawcami, większy nacisk na praktyki w zakładach pracy i technologie bezemisyjne;
- zastosowanie nowoczesnych technologii do doskonalenia zawodowego => symulatory sytuacji awaryjnych dla pracowników operacyjnych;



LEWIATAN

- projekty reskillingowe tj. nauczania obsługi nowych urządzeń, przyuczanie do nowych form pracy (szkolenia zawodowe w celu zmiany zawodu/specjalizacji u dotychczasowego pracodawcy);
- projekty upskillingowe tj. nauczanie obsługi wielu zintegrowanych urządzeń => konieczne są środki finansowe na poszerzanie uprawnień;
- transformacja technologiczna wymusza urządzenie nowych stanowisk pracy operacyjnej (zintegrowana obsługa urządzeń =automatyka) oraz doposażanie i aranżację biur czy stanowisk pracy operacyjnej w sposób odpowiadający nowym wymaganiom i normom, w tym miejsca pracy kreatywnej, miejsca pracy indywidualnej, hot deski wyposażone w sprzęt umożliwiający współpracę;
- projekty rozwojowe mające na celu rozwijanie kreatywności i innowacyjności, a także otwartości na zmiany u pracowników wszystkich obszarów;
- projekty szkoleniowe służące rozwijaniu współpracy w zespołach rozproszonych/różnorodnych wiekowo i specjalizacyjnie;
- projekty szkoleniowo-doradcze w celu wzmacniania i rozwijanie kompetencji menedżerskich u kierowników liniowych/u osób zarządzających zespołami rozproszonymi i różnorodnymi;
- wzmocnienie kształcenia ustawicznego, by młode pokolenia były przygotowane w nowoczesnych systemach energetycznych/ciepłowniczych z wykorzystywaniem nowoczesnych metod nauczania (w tym VR, AR);
- projekty outplacementowe dla osób, które nie znajdą pracy po zmianach technologicznych u dotychczasowego pracodawcy, w tym szczególnie ważna jest pomoc w znalezieniu nowego pracodawcy, pomoc w zmianie zawodu, rekomendujemy "bony edukacyjne" zamiast 10.000 zł na rękę dla każdego;
- przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu pracowników, przygotowanie do pracy z aplikacjami wspierającymi pracę operacyjną;
- przeciwdziałanie wykluczeniu lokalizacyjnym pracowników poprzez realizację projektów w obszarze wspierania mobilności i relokacji, umożliwienia transportu z mniejszych miejscowości do większych, dopłaty do zmiany zamieszkania;
- przeciwdziałanie wykluczeniu osób z niepełnosprawnością poprzez tworzenie miejsc pracy dostosowanych do ich możliwości, także w obszarze operacyjnym;
- przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu, wzmacnianie odporności psychicznej pracowników w niepewności związanej ze zmianą, transformacją.

Postulujemy ponadto, aby zasady korzystania ze środków z Funduszu Transformacji Energetyki były jawne i niedyskryminacyjne (bez nieuzasadnionych ograniczeń) niezależnie do rodzaju podmiotu, który z nich będzie chciał korzystać / o nie wystąpi.

member of **BUSINESSEUROPE**



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel. (+48) 22 55 99 900
fax (+48) 22 55 99 910
lewiatan@konfederacjalewiatan.pl
www.konfederacjalewiatan.pl

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m.st. Warszawy w Warszawie
XIII Wydział Gospodarczy KRS





W przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących przedmiotowych uwag, bardzo proszę o kontakt z p. Dorotą Zawadzką-Stępniak, Dyrektorką Departamentu Energii i Zmian Klimatu w Konfederacji Lewiatan, e-mail: dzawadzka-stepniak@konfederacjalewiatan.pl; tel. 22 55 99 925; tel. kom. 502 117 112.

Z poważaniem,

Maciej Witucki

Prezydent Konfederacji Lewiatan

member of **BUSINESSEUROPE**



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel. (+48) 22 55 99 900
fax (+48) 22 55 99 910
lewiatan@konfederacjalewiatan.pl
www.konfederacjalewiatan.pl

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m.st. Warszawy w Warszawie
XIII Wydział Gospodarczy KRS

