

Zrównoważony przemysł w Europie w 2026: Wytyczne dotyczące sprawiedliwej transformacji

Opracowanie tematyczne: Polska

Szerokie poparcie w obliczu rosnącej niepewności: Czy pracownicy w Polsce nadal popierają transformację przemysłu w kierunku neutralności klimatycznej?

Badanie pt. „Zrównoważony przemysł w Europie: Wytyczne dotyczące sprawiedliwej transformacji” jest prowadzone w Polsce i we Francji (od 2025) oraz w Niemczech (od 2022) przez Centrum Etyki Globalnej w Wittenberdze (Wittenberg Centre for Global Ethics) przy wsparciu finansowym Fundacji E.ON. Dostarcza ono wniosków i rekomendacji opartych na wynikach badań, wskazując sposoby budowania poparcia pracowników dla transformacji przemysłu w kierunku neutralności klimatycznej w obliczu narastających wyzwań społecznych, gospodarczych i politycznych.

Choć tempo transformacji nadal cieszy się w Polsce szerokim poparciem, pracownicy rzadziej uznają zmianę klimatu za pilny problem społeczny. W obliczu rosnącego sceptycyzmu wobec wpływu transformacji na zatrudnienie są oni mniej skłonni do osobistego zaangażowania się w działania na rzecz osiągnięcia neutralności klimatycznej przez przemysł. Jednocześnie coraz bardziej wątpią w gotowość innych do podejmowania takich działań. Ogólnie rzecz biorąc, badanie przeprowadzone w Polsce potwierdza, od jakich czynników zależy poparcie pracowników w całej Europie dla transformacji przemysłu w kierunku neutralności klimatycznej.

Stabilne poparcie dla tempa transformacji, ale niewielkie znaczenie kwestii klimatycznych na tle innych problemów społecznych

Polscy pracownicy nie sprzeciwiają się tempu transformacji, ale w porównaniu z pracownikami z Niemiec i Francji uważają jej przeprowadzenie za mniej pilne, a kwestie klimatyczne uznają za mniej istotne niż inne palące problemy społeczne.

- **Powszechny sprzeciw wobec spowolnienia tempa transformacji:** Czterech na pięciu polskich pracowników sprzeciwia się spowolnieniu transformacji, podobnie jak w Niemczech i we Francji. Jednak tylko 40% poparłoby jej przyspieszenie – znacznie mniej niż w Niemczech (53%) i we Francji (54%). W porównaniu z ubiegłym rokiem odsetek ten nieznacznie spadł (o 3 punkty procentowe).
- **Kwestie klimatyczne nie są uznawane za priorytet na tle innych wyzwań społecznych:** „Klimat i środowisko” zajmują dopiero piąte miejsce wśród najpilniejszych problemów społecznych w Polsce (31%), ustępując miejsca bezpieczeństwu i obronności (46%), ubóstwu i nierównościom (43%), migracji (35%) oraz demokracji i praworządności (33%). Z kolei w Niemczech i Francji kwestie klimatyczne nadal należą do trzech najważniejszych problemów społecznych.
- **Obniżenie kosztów energii dla przemysłu powinno być priorytetem działań rządu:** Na pytanie, jakie działania rząd powinien traktować priorytetowo, aby przyspieszyć transformację przemysłu w kierunku neutralności klimatycznej, 47% polskich pracowników

wskazuje obniżenie cen energii dla przemysłu jako jeden z trzech najważniejszych priorytetów. Na kolejnych miejscach znalazły się ochrona miejsc pracy (45%), ograniczenie biurokracji (44%) oraz obniżenie kosztów energii ponoszonych przez obywateli (42%).

Rośnie niepewność co do wpływu transformacji na zatrudnienie

Wzrósł sceptycyzm wobec wpływu transformacji na zatrudnienie. Niemniej jednak polscy pracownicy pozostają najbardziej optymistyczni wśród pracowników trzech badanych krajów pod względem perspektyw gospodarczych, a sprawiedliwość transformacji oceniają mniej krytycznie niż pracownicy w Niemczech i Francji.

- **Coraz mniejszy optymizm co do własnej sytuacji zawodowej:** Odsetek osób spodziewających się pozytywnego wpływu transformacji na własną sytuację zawodową spadł o 4 punkty procentowe w porównaniu z ubiegłym rokiem. Spadek ten jest istotny statystycznie, choć optymistów nadal jest więcej niż sceptyków. Zmniejszył się również odsetek osób spodziewających się pozytywnego wpływu transformacji na ogólną sytuację na rynku pracy w Polsce (o 4 punkty procentowe w porównaniu z 2025).
- **Największy optymizm co do perspektyw gospodarczych:** 38% polskich pracowników spodziewa się pozytywnego wpływu transformacji na gospodarkę krajową, podczas gdy 22% przewiduje skutki negatywne. W Polsce przewaga optymistów nad pesymistami jest największa spośród trzech badanych krajów (Niemcy: 32% wobec 31%; Francja: 33% wobec 22%).
- **Malejący optymizm co do spójności społecznej:** Odsetek osób spodziewających się pozytywnego wpływu transformacji na spójność społeczną spadł do 37% (o 5 punktów procentowych), natomiast odsetek sceptyków wzrósł do 20%. Mimo to optymistów nadal jest więcej niż sceptyków.
- **Niejednoznaczna ocena sprawiedliwości rozłożenia obciążeń:** Na pytanie, czy obciążenia związane z transformacją są rozłożone sprawiedliwie, 47% polskich pracowników odpowiada „częściowo”. Zdaniem 30% respondentów podział ten jest niesprawiedliwy, a 23% uważa go za sprawiedliwy. Z kolei w Niemczech i Francji przeważa opinia, że obciążenia są rozłożone niesprawiedliwie (odpowiednio 50% i 52% respondentów). Wśród polskich pracowników, którzy uważają, że obciążenia związane z transformacją są rozłożone niesprawiedliwie, 41% wskazuje na różnice między grupami o wyższym i niższym statusie społecznym.

Choć słabnie chęć zaangażowania się, Polska przoduje pod względem gotowości do ponoszenia kosztów transformacji

W Polsce obserwuje się dwie przeciwstawne tendencje: z jednej strony maleje gotowość pracowników do osobistego angażowania się w transformację, z drugiej zaś – ich gotowość do ponoszenia związanych z nią kosztów jest najwyższa spośród trzech krajów objętych badaniem.

- **Spada gotowość do zaangażowania:** Odsetek pracowników w Polsce deklarujących wysoką gotowość do osobistego zaangażowania się w transformację spadł do 37% (o 5 punktów procentowych w porównaniu z ubiegłym rokiem). Z kolei w Niemczech (45%) i we Francji (50%) poziom tej gotowości pozostał zasadniczo stabilny.
- **Szybko rośnie sceptycyzm wobec gotowości innych do zaangażowania się:** We wszystkich trzech krajach wzrósł odsetek osób oceniających gotowość innych mieszkańców swojego kraju do zaangażowania się w transformację jako niską. Wzrost ten był szczególnie wyraźny we Francji (o 8 punktów procentowych) i w Polsce (o 6 punktów procentowych).

- **Otwartość na przekwalifikowanie, niechęć do przeprowadzki i obniżenia wynagrodzenia:** 44% respondentów byłoby skłonnych zdobyć nowe kwalifikacje, aby dostosować się do zmian na rynku pracy wynikających z transformacji. Oznacza to znaczny wzrost w porównaniu z 39% w poprzednim roku. Natomiast dwie trzecie nie zgodziłoby się na podjęcie gorzej płatnej pracy (66%), a prawie połowa odrzuciłaby możliwość przeprowadzki w związku z pracą (48%) lub podjęcia mniej prestiżowej pracy (44%).
- **Polska przoduje pod względem gotowości do ponoszenia kosztów transformacji:** 44% pracowników w Polsce zaakceptowałoby dodatkową opłatę w wysokości 0,5–1% dochodu netto gospodarstwa domowego, przeznaczoną na finansowanie transformacji przemysłu w kierunku neutralności klimatycznej. Przeciwno takiemu rozwiązaniu opowiada się 37% respondentów. Polska jest jedynym spośród trzech krajów objętych badaniem, w którym odsetek osób akceptujących taką opłatę przewyższa odsetek jej przeciwników. W Niemczech proporcje te wynoszą odpowiednio 34% i 49%, a we Francji – 29% i 52%.

Co wpływa na gotowość do zaangażowania się w transformację?

Status społeczny, miejsce zamieszkania i wykonywany zawód mają jedynie niewielki wpływ na sposób, w jaki pracownicy postrzegają transformację przemysłu w kierunku neutralności klimatycznej. We wszystkich trzech krajach na gotowość do zaangażowania się w transformację wpływają następujące czynniki.

- **Indywidualne perspektywy zatrudnienia:** Pracownicy, którzy spodziewają się pozytywnego wpływu transformacji na własną sytuację zawodową, deklarują znacznie większą gotowość do zaangażowania się w nią niż osoby o negatywnych oczekiwaniach. Zależność ta utrzymuje się we wszystkich trzech krajach i kolejnych edycjach badania.
- **Postrzeganie sprawiedliwości transformacji a perspektywy zatrudnienia:** W Polsce, podobnie jak w Niemczech, ocena sprawiedliwości rozłożenia obciążeń związanych z transformacją jest silnym predyktorem oczekiwań dotyczących własnej sytuacji zawodowej. Zależność ta jest silniejsza niż we Francji i utrzymuje się niezależnie od cech zawodowych, regionalnych i społecznych respondentów.
- **Przekonanie o gotowości innych do zaangażowania się:** Pracownicy, którzy wysoko oceniają gotowość innych do udziału w transformacji, sami również wykazują większą gotowość do zaangażowania się w nią. Zależność ta utrzymuje się we wszystkich trzech krajach i kolejnych edycjach badania, co wskazuje na pilną potrzebę przeciwdziałania pogłębiającemu się w Polsce deficytowi zaufania do gotowości innych do działania.
- **Klimat jako kwestia priorytetowa:** Pracownicy, którzy zaliczają kwestie klimatyczne do najpilniejszych problemów społecznych, deklarują większą gotowość do zaangażowania się w transformację. Nawet osoby spodziewające się negatywnego wpływu transformacji na własną sytuację zawodową są bardziej skłonne do zaangażowania się w nią, jeśli uznają kwestie klimatyczne za jeden z trzech najpilniejszych problemów społecznych.
- **Preferencje polityczne:** Sympatyzowanie z partiami prawicowymi wiąże się z mniejszą gotowością do zaangażowania się w transformację, niezależnie od oczekiwań dotyczących własnej sytuacji zawodowej. Zależność ta jest jednak silniejsza we Francji niż w Polsce i Niemczech.

Wytyczne dotyczące sprawiedliwej transformacji

- **Należy jasno i konsekwentnie wskazywać kierunek transformacji, dopóki cieszy się ona poparciem:** W Polsce nie obserwuje się sprzeciwu wobec transformacji, a poparcie dla jej tempa utrzymuje się na stabilnym poziomie. Jednak rosnąca niepewność co do skutków transformacji oraz narastający sceptycyzm wobec gotowości innych do zaangażowania się w nią wskazują, że czasu na zapewnienie poparcia pracowników może być coraz mniej. Niejasne lub sprzeczne sygnały ze strony decydentów mogłyby jedynie pogłębić niepewność i osłabić poparcie.
- **Należy podkreślać pozytywną wizję przyszłości, zamiast przedstawiać transformację wyłącznie w kategoriach klimatycznych:** Biorąc pod uwagę stosunkowo niską pozycję kwestii klimatycznych wśród priorytetów społecznych w Polsce, przyszłe działania komunikacyjne na rzecz transformacji przemysłu będą prawdopodobnie skuteczniejsze, jeśli skoncentrują się na kwestiach zatrudnienia oraz sprawiedliwego podziału kosztów i korzyści, zamiast odwoływać się wyłącznie do neutralności klimatycznej. Podobnie przekaz podkreślający wspólne zaangażowanie wszystkich zainteresowanych stron – przedsiębiorstw, władz publicznych, społeczeństwa obywatelskiego i samych obywateli – może skuteczniej podtrzymywać poparcie niż odwoływanie się do indywidualnej odpowiedzialności.
- **Działania informacyjne należy kierować przede wszystkim do osób niezdecydowanych, a nie do zwolenników lub przeciwników transformacji:** Pracownicy, dla których kwestie klimatyczne są priorytetem, pozostają gotowi do zaangażowania się w transformację, nawet jeśli nie spodziewają się jej pozytywnego wpływu na własną sytuację zawodową. Z kolei osoby silnie sympatyzujące z partiami prawicowymi raczej nie poprą transformacji, nawet jeśli może ona pozytywnie wpłynąć na ich sytuację zawodową. Największą skuteczność mogą zatem przynieść działania komunikacyjne skierowane do osób, których oczekiwania i postawy wobec transformacji pozostają neutralne.

Informacje o publikacji

Badanie źródłowe

Zrównoważony przemysł w Europie w 2026:
Wytyczne dotyczące sprawiedliwej transformacji

Wydawca

Wittenberg Centre for Global Ethics e.V. (WCGE)
Schlossstraße 10
06886 Lutherstadt Wittenberg
info@wzge.de
www.wzge.de

Osoba odpowiedzialna

Dr Gonzalo Conti
Dyrektor ds. badań naukowych w WCGE

Data publikacji

Wrzesień 2026

Informacje bibliograficzne

Wittenberg Centre for Global Ethics e.V. (WCGE)
(2026). *Zrównoważony przemysł w Europie w 2026:
Wytyczne dotyczące sprawiedliwej transformacji.*
Lutherstadt Wittenberg.

Badanie przeprowadzono przy wsparciu i dzięki finansowaniu Fundacji E.ON

Osoba odpowiedzialna

Dr Stephan Muschick
Dyrektor zarządzający
E.ON Foundation gGmbH

Kierownik projektu

Antje vom Berg
Kierownik projektu w E.ON Foundation gGmbH