



ENERGYCITIES

ENERGY-CITIES.EU

# POTENCJAŁ KADROWY W SAMORZĄDACH LOKALNYCH: W SKIE GARDŁO W PROCESIE TRANSFORMACJI ZASOBÓW BUDOWLANYCH

214 000 NOWYCH MIEJSC PRACY NA SZCZEBŁU  
LOKALNYM POTRZEBNYCH DO OBNIŻENIA  
EMISYJNOŚCI ŚRODOWISKA ZURBANIZOWANEGO  
W UE





## AUTHORS

AMÉLIE ANCELLE  
MÉLANIE BOURGEOIS  
JULIEN JOUBERT

## DATA PUBLIKACJI

KWIECIEŃ 2022 R.

## Zastrzeżenie

This paper was written with the support of the European Climate Foundation. Odpowiedzialność za informacje i poglądy przedstawione w niniejszej pracy spoczywa na autorach. Europejska Fundacja Klimatyczna nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji zawartych lub wyrażonych w niniejszym dokumencie.





# STRESZCZENIE

Samorządy lokalne odgrywają wiodącą rolę w zarządzaniu kryzysami. Tak było w przypadku kryzysu związanego z COVID, tak samo jest w przypadku wojny na Ukrainie i będącej jej konsekwencją masowej imigracji. Zagrożenia klimatyczne stanowią kryzys i należy je traktować bardzo poważnie. Aby móc to zrobić, samorządy lokalne muszą polegać na swoich pracownikach czyli dysponować wystarczającymi zasobami kadrowymi. Jednak gminy mają trudności z rekrutacją potrzebnego personelu ze względu na kilka przeszkód: ograniczone budżety operacyjne, surowe zasady dotyczące zadłużenia samorządów lokalnych, konieczność zwiększenia atrakcyjności zatrudnienia itp.

Unia Europejska i rządy krajowe potrzebują sprawnego sektora lokalnych usług publicznych związanych z energią, aby stymulować transformację klimatyczną. Dekarbonizacja miast wymaga zaangażowania wielu różnych interesariuszy i dotyczy różnych sektorów, a w szczególności środowiska zurbanizowanego, które jest szczególnie mocno lokalnie uwarunkowane.

W Niderlandach przeprowadzono badanie w celu oszacowania liczby dodatkowego personelu, który będzie potrzebny w latach 2022-2030. Wyniki były jasne: potrzeby kadrowe będą ponad dwukrotnie większe niż obecne możliwości, nawet trzykrotnie w przypadku

małych miast. Stanowiska, które należy obsadzić, są zróżnicowane: analitycy energetyczni, kierownicy projektów, inwestorzy miejscy, inżynierowie, eksperci ds. zaangażowania obywateli i interesariuszy, doradcy ds. energii, urzędnicy ds. komunikacji, eksperci ds. budynków publicznych, eksperci ds. mieszkalnictwa socjalnego...

Jak to wygląda z europejskiej perspektywy? Około 2,5 dodatkowego etatu na gminę rocznie w okresie najbliższych 9 lat (z uwzględnieniem 2022 r.), czyli 214 000 nowych miejsc pracy w całej Unii Europejskiej. Jeśli chodzi o koszty ponoszone przez gminy, będzie to około 16 mld EUR rocznie na poziomie UE, co w 2019 r. stanowiło zaledwie 3% wydatków publicznych samorządów lokalnych.





Jednak samorządy będą musiały zmierzyć się z 53% wzrostem wydatków kadrowych w swoich działach budowlanych i klimatycznych, co stanowi ogromną zmianę w priorytetach inwestycyjnych. Lokalne inwestycje w personel mogą jednak prowadzić do zwiększenia liczby inwestycji, a tym samym do przyspieszenia dekarbonizacji. Doświadczenia Francji i Hiszpanii są zachęcające i wskazują drogę, przynoszącą korzyści nie tylko obywatelom, ale również samorządom.

Konieczne jest zatem zatrudnienie i przeszkolenie miejscowego personelu w celu usprawnienia lokalnych usług publicznych w zakresie energii, osiągnięcia transformacji klimatycznej i dekarbonizacji budynków oraz zwiększenia liczby lokalnych inwestycji i miejsc pracy. Co jest zatem kluczowe dla rekrutacji większej liczby pracowników lokalnych?

**1. Zapewnienie finansowania i zachęcanie do lokalnej współpracy** poprzez przeniesienie części środków budżetowych na finansowanie lokalnych miejsc pracy, zachęcanie do lokalnej lub regionalnej koordynacji w celu grupowania miejscowych pracowników, dzielenie się w szerokim zakresie najlepszymi lokalnymi praktykami w tym obszarze.

**2. Opracowanie strategii lokalnych zasobów kadrowych poprzez ocenę potrzeb każdego samorządu,** opracowanie planów mających na celu przyciągnięcie nowych pracowników i ułatwienie rekrutacji przez lokalne lub regionalne organy administracji publicznej, zapewnienie szkoleń dla pracowników zajmujących się klimatem i energią, dostosowanie programów edukacyjnych i szkoleniowych do wymagań rynku pracy.

**3. Umożliwienie samorządom lokalnym i regionalnym rozwijania własnych zielonych budżetów i** zaplecza kadrowego poprzez zmianę organizacji budżetu w miastach w celu zwiększenia wydatków na energię i klimat; usunięcie barier prawnych, aby ułatwić inwestowanie w energię i klimat, w szczególności w wykwalifikowany personel; wzmocnienie potencjału miast poprzez lokalne podatki na ochronę środowiska.

Rozpowszechniajmy i wspierajmy dekarbonizację. Aby uzyskać więcej informacji, zajrzyj na [stronę](#) of the Local Staff for Climate campaign and sign the [manifest](#).



# TABLE OF CONTENT

STRESZCZENIE	03
WSTĘP	06
ZROZUMIENIE POTRZEB ZWIĄZANYCH Z PRZEJŚCIEM	07
» Przejście w środowisku zbudowanym: co to jest?	07
» Jaka jest stawka dla miast?	08
PATRZ C NA LICZBY	10
» Jakie są potrzeby lokalne potrzeby kadrowe zakresie skalowania przejścia na wymagany poziom w Holandii?	10
» WJ jakie są otrzeby pracowników lokalnych w zakresie skalowania transformacji na wymaganym poziomie w UE?	13
INWESTOWANIE W PRACOWNIKÓW LOKALNYCH: NIEZB DNE DZIAŁANIA PRZYNOSZĄCE KORZYŚCI CAŁEJ GOSPODARCE	19
» Dekarbonizacja budynków: być publicznym i lokalnym...czy nie być?	19
» Pozycje długoterminowe i wewnętrzne w gminach mają kluczowe znaczenie dla spójnych i długoterminowych działań	19
» Samorządy to inwestycja, która się opłaca	21
TRUDNOŚCI Z PRZYCIĄGNIĘCIEM WŁAŚCIWYCH KANDYDATÓW: POTRZEBA LEPSZYCH WYNAGRODZEŃ I EMPLOYER BRANDINGU	23
» Dostosowanie wynagrodzeń lokalnych urzędników państwowych do ich znaczenia dla osiągnięcia neutralności klimatycznej	23
» Ponowne rozważenie lokalnych działań publicznych poprzez rozwijanie silniejszego employer branding	24
REKOMENDACJE: JAK STWORZYĆ 214 000 DODATKOWYCH STANOWISK?	26



# WSTEP

Po latach dyskusji z różnymi miastami europejskimi na temat barier i dźwigni dla dekarbonizacji systemów grzewczych i chłodniczych zawsze powracała jedna kwestia: potencjał ludzki. Jakkolwiek zróżnicowane pod względem wielkości, położenia geograficznego lub zaawansowania transformacji są miasta, w pewnym momencie wszyscy oni musieli zmierzyć się z tym problemem. Samorządy lokalne nie mają wystarczającej liczby pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, którzy poświęcają się pracy nad transformacją; i nie wynikało to wyłącznie z braku odpowiednich umiejętności lub wiedzy.

Chociaż przeprowadzono kilka badań na temat inwestycji potrzebnych do przeprowadzenia dekarbonizacji gospodarek, bardzo niewiele z nich oszacowało niezbędne budżety operacyjne. Jeszcze mniej badań koncentrowało się na samorządach, choć są one kluczem do sukcesu, ze względu na ich zdolność do działania na poziomie lokalnym. Przykład Funduszu Odbudowy przez Unię Europejską (UE) jest symptomatyczny: choć dostępne są miliardy euro na inwestycje, ich wykorzystanie jest raczej powolne. Wynika to z dwóch przyczyn: braku zdolności do opracowywania projektów oraz braku ram priorytetowych gwarantujących, że finansowane projekty będą odpowiadać pilności nie tylko w perspektywie krótkoterminowej, ale także długoterminowej i będą realizowane w sposób zrównoważony<sup>1</sup>.

Dekarbonizacja budynków to nie tylko projektowanie planu energetycznego. To wykracza poza wydział energetyczny gminy. Należy zaangażować różnych specjalistów: urbanistów, inżynierów energii, ekspertów w zakresie zaangażowania zainteresowanych stron, komunikacji oraz monitorowania i oceny. Zdając sobie sprawę z tego wyzwania, Holenderska Rada Administracji Publicznej zleciła w 2020 r. badanie na temat

*“Koszty wdrożenia porozumienia klimatycznego dla władz lokalnych i regionalnych w latach 2022-2030”.*

Cities dokonało przeglądu tego badania w niniejszym *artykule* opublikowanym we wrześniu 2021 r., w którym określono następujące wnioski:

- » Planowanie energetyczne to długotrwały proces wymagający od miast długoterminowego zatrudniania wykwalifikowanych pracowników.
- » W Holandii do 2030 r. największe miasta będą musiały podwoić zasoby kadrowe i średnie miasta, aby je potroić, podczas gdy zasoby kadrowe mniejszych miast będą musiały zostać pomnożone przez współczynnik 2,5.

Niezależnie od tego, czy korzysta się z personelu wewnętrznego, czy zleca prace podwykonawcom, koszty tych zasobów są często zbyt wysokie w przypadku małych i średnich miast. Aby zwiększyć świadomość wśród decydentów politycznych na szczeblu krajowym i europejskim oraz umożliwić długoterminowe rozwiązania w zakresie zatrudnienia, a nie tylko realokację personelu, Energy Cities chce wnieść konkretne liczby do dyskusji nad niniejszą publikacją.

Jeśli chodzi o wspieranie transformacji ciepłownictwa i budownictwa, polityka UE, polityka krajowa i lokalna są ze sobą powiązane. Aby właściwie poradzić sobie z transformacją energetyczną, decydenci polityczni muszą uznać ogromny wysiłek wymagany na szczeblu lokalnym w zakresie zdolności kadrowych. Mierzą one siłę dźwigni pracowników samorządów lokalnych w celu odblokowania tej transformacji. Zapewniają one odpowiednie ramy i wsparcie umożliwiające to przejście. Będzie to miało kluczowe znaczenie w wyścigu do osiągnięcia 55% redukcji emisji gazów cieplarnianych do 2030 r. i neutralności klimatycznej do 2050 r.

<sup>1</sup> *“From Brussels with love: the secret to spending the recovery fund”*, Euractiv, 16 kwietnia 2021 r.



# ZROZUMIENIE POTRZEB ZWIĄZANYCH Z PRZEJŚCIEM

## PRZEJŚCIE W ŚRODOWISKU ZBUDOWANYM: CO TO JEST?

Liczby te są tak częste, że nie są już zaskoczeniem: budynki stanowią około 40% zużycia energii w Unii Europejskiej. Ponadto w 2050 r. nadal będzie tam 80% istniejących zasobów budowlanych. Wraz z falą renowacji Komisja Europejska wzmocniła potrzebę (gruntownej renowacji) środowiska zbudowanego. Niektóre przepisy proponowanego przekształcenia dyrektywy w sprawie efektywności energetycznej i dyrektywy w sprawie charakterystyki energetycznej budynków przez Komisję Europejską mogą wzmocnić tę inicjatywę, jeżeli zostaną uchwalone przez Parlament Europejski i Radę. Oczekuje się, że samorządy odegrają kluczową rolę w tych renowacjach, dając przykład. Na przykład w art. 6 wniosku dotyczącego przekształcenia dyrektywy w sprawie efektywności energetycznej oczekuje się, że władze lokalne odnowią co najmniej 3% powierzchni ich budynków publicznych. Jednakże dekarbonizacja środowiska zbudowanego wykracza poza budynki publiczne. Według BPIE około 97% budynków w UE

musi zostać zmodernizowanych, aby osiągnąć cel neutralności klimatycznej do 2050 r<sup>2</sup>.

Dekarbonizacja środowiska zbudowanego dotyczy zatem wszystkich i oznacza interakcję z wieloma zainteresowanymi stronami: obywatelami, towarzystwami mieszkaniowymi, stowarzyszeniami właścicieli, prywatnymi przedsiębiorstwami, rzemieślnikami i kobietami (budowniczymi, instalatorami...). Budynki to lokalna, jeśli nie sąsiedzka sprawa. Dlatego też gminy odgrywają dużą rolę we wspieraniu ich dekarbonizacji. Z tego równania składa się kilka kluczowych elementów: izolacja i wydajność budynków, systemy grzewcze i chłodnicze, wystarczalność energetyczna. W holenderskim badaniu wyróżniono dziewięć działań, obejmujących listę szczegółowych zadań, które mają zostać podjęte przez miasta w celu dekarbonizacji środowiska zbudowanego, które można podzielić na sześć kategorii<sup>3</sup>:

POZIUM	KATEGORIA	DZIAŁANIE
MIEJSCOWOŚCI W OKOLICY	Plan na rzecz obniżenia emisyjności w sąsiedztwie	Wskazówki
		Wdrażanie (w tym kierowanie mieszkańcami)
MIASTO	Współpraca	Współpraca z korporacjami mieszkaniowymi i stowarzyszeniami właścicieli
	Zezwolenie i egzekwowanie	Wdrażanie zezwoleń, nadzór i egzekwowanie
	Komunikacja zewnętrzna	Zapewnienie komunikacji w całej gminie w celu zmobilizowania obywateli (w tym usług doradczych w zakresie energii)
	ekologicznymi budynkami;	Uczynienie budynków publicznych bardziej zrównoważonymi
		Uczynienie nieruchomości społecznych bardziej zrównoważonymi
		Uczynienie innych budynków niemieszkalnych bardziej zrównoważonymi
	Monitorowanie i ocena	Monitorowanie i rekalkulacja termicznej wizji miasta

TABELA 1: KATEGORYZACJA DZIAŁAŃ NA RZECZ DEKARBONIZACJI ŚRODOWISKA ZABUDOWANEGO NA POZIOMIE MIASTA

<sup>2</sup> Arkusz informacyjny BPIE, „97% budynków w UE wymaga modernizacji”, październik 2017 r.

<sup>3</sup> Koszty wdrożenia Umowy klimatycznej dla władz lokalnych i regionalnych w latach 2022 – 2030, Andersson Elffers Felix, wrzesień 2020



Kategoryzacja ta nie jest oczywiście wyczerpująca. Jego głównym celem jest uporządkowanie pracy miast oraz lepsze określenie potrzeb w zakresie konkretnych umiejętności i poświęconego czasu. Pokazuje to również, że działania te są wspólne dla każdego miasta UE zobowiązującego się do

neutralności klimatycznej. Niektóre kluczowe czynniki sukcesu (np. opracowanie polityki i platform danych lub przyjęcie zasady hierarchii ciepłej) można znaleźć w naszej publikacji „[Dlaczego i jak paliwa kopalne w budynkach będą historią do 2050 r.](#)”.

## JAKA JEST STAWKA DLA MIAST?

W dekarbonizacji miast działają trzy kluczowe podmioty: władze lokalne, obywatele i zewnętrzne zainteresowane strony. Oczekuje się, że rządy krajowe zapewnią odpowiednie ramy dla wsparcia niezbędnych inicjatyw i pomogą w budowaniu wspólnej „kultury klimatycznej” w ramach różnych rządów publicznych. Aby to umożliwić, trzeba będzie przeszkolić pracowników, a miasta będą potrzebowały jeszcze większej siły roboczej, aby przyjąć podejście przekrojowe. Podobnie jak w Holandii, [Instytut Ekonomiki Klimatu \(I4CE\)](#) opublikuje latem 2022 r. badanie ilościowe oceniające potrzeby budżetowe gmin w celu osiągnięcia neutralności klimatycznej we Francji, w tym implikacje w zakresie rekrutacji pracowników i prognoz.

Zadania samorządów lokalnych w zakresie dekarbonizacji środowiska zbudowanego stanowią ważny budżet, częściowo pod względem inwestycji (przede wszystkim pod względem dekarbonizacji budynków publicznych), ale przede wszystkim pod względem potencjału kadrowego i umiejętności. Najczęstsze trudności, na które zwracają uwagę miasta to:

- » **Potrzeba szkolenia lokalnych urzędników służby cywilnej, w tym uczenia się przez całe życie, szkoleń i podnoszenia kwalifikacji.** Dekarbonizacja będzie wymagała nowej wiedzy, umiejętności oraz nowych sposobów pracy i komunikacji, zwłaszcza w celu przezwyciężenia efektu silosu. Obecne ramy nie dają wystarczającego pola manewru i umożliwiają urzędnikom państwowym działanie, a nie tylko reagowanie.

- » **Rozbieżność między zarządzaniem budżetem a planowaniem obniżenia emisyjności.** Sposób sporządzania budżetu nie uwzględnia tego, co jest konieczne do wdrożenia rozwiązań długoterminowych. Transfery dotacji z innych szczebli rządowych (zwłaszcza krajowych) nie odpowiadają potrzebom zakładanym przez samorządy.
- » **Możliwości finansowania, zwłaszcza te europejskie, są bardzo złożone.** Ponadto ich terminy nie zawsze są dostosowane do ram czasowych opracowania projektów. W związku z tym nie stanowią one długoterminowego mechanizmu finansowania kwestii związanych z dekarbonizacją.
- » **Niezdolność miast do rekrutacji potrzebnego personelu.** Po pierwsze dlatego, że ich budżet jest bardzo ograniczony, zwłaszcza pod względem budżetów operacyjnych, co nie pozwala na tworzenie nowych stanowisk, zwłaszcza w perspektywie długoterminowej. Ponadto inwestycje siły roboczej w transformację energetyczną nie są zwolnione ze ścisłych zasad regulujących zadłużenie samorządów lokalnych. Wreszcie, samorządy lokalne mają problemy z rekrutacją, ponieważ wynagrodzenia są mniej korzystne niż w sektorze prywatnym, a ich marka pracodawcy jest słabiej rozwinięta..





**Pod koniec 2021 r. w Niderlandach miasta przedłożyły plany obniżenia emisyjności zgodnie z podpisanym przez nie porozumieniem klimatycznym.** Do 2030 r. miasta muszą być w połowie drogi do stopniowego wycofywania gazu z okęgów (tj. na etapie realizacji). Całkowite przewidziane finansowanie do 2026 r. wynosi 800 mln EUR dla całego kraju. Choć może się to wydawać dużo, zostanie ono podzielone między szczeble krajowe i lokalne, przy czym władze lokalne prawdopodobnie otrzymają mniejszy udział. Ponadto ta łączna kwota jest niższa niż szacowana w pierwotnym badaniu, w którym roczne koszty ponoszone przez gminy szacuje się na 479-522 mln EUR w 2022 r., a w 2030 r. wzrosną do 771-953 mln EUR!

Dodatkową przeszkodą, zgłoszoną przez Delft i potwierdzoną przez inne gminy, jest niemożność znalezienia przez miasta niezbędnej siły roboczej, nawet gdyby miały budżet na rekrutację. Wszyscy

powołują się na ogólny brak zdolności we wszystkich sektorach: nie ma wystarczającej liczby osób o odpowiednich umiejętnościach.

Ponadto dekarbonizacja środowiska zbudowanego jest powiązana z innymi sąsiednimi sektorami, takimi jak gospodarka o obiegu zamkniętym i sektor społeczny. Należy zaangażować różne departamenty gminy, a także społeczeństwo obywatelskie, co oznacza, że należy dysponować wystarczającą liczbą pracowników, aby poradzić sobie z tymi interakcjami.

Jednym z rozwiązań eksplorowanych przez kraj jest stworzenie **Regionalnych Strategii Energetycznych** (OZE). Poprzez OZE władze publiczne, mieszkańcy, przedsiębiorstwa, operatorzy sieci, kolekty energetyczne i organizacje społeczne pracują wspólnie nad stworzeniem najlepszych warunków do wspólnego osiągnięcia celów porozumienia klimatycznego.

#### RAMKA 1: DOSWIADCZENIE HOLENDERSKIE

Aby działania te były powielane na większą skalę i przynosiły miastom maksymalne korzyści, gminy potrzebują odpowiedniej zdolności. Zmiana sposobu postrzegania dekarbonizacji, rozwój budżetów, a nawet przetargów, wymaga posiadania

wystarczającej liczby przeszkolonych osób, aby wdrożyć i zbadać te nowe ścieżki i rozpocząć już teraz pracę nad tworzeniem nowych, zrównoważonych stanowisk w ramach administracji lokalnych.



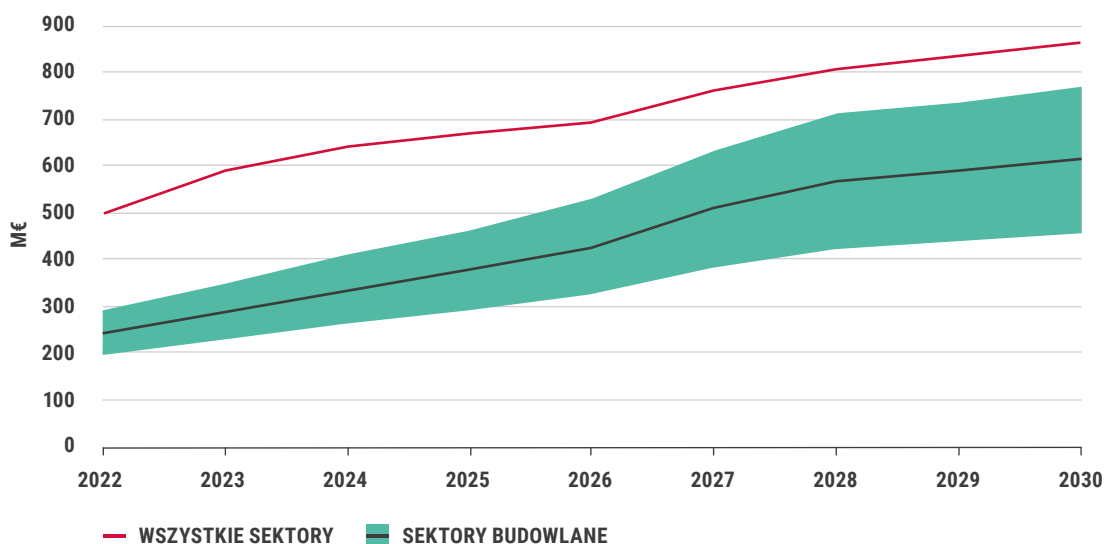
# PATRZĄC NA LICZBY

## JAKIE SĄ POTRZEBY LOKALNE POTRZEBY KADROWE ZAKRESIE SKALOWANIA PRZEJŚCIA NA WYMAGANY POZIOM W HOLANDII?

### DEKARBONIZACJA ŚRODOWISKA ZBUDOWANEGO OZNACZA WZROST O 1,1% KOSZTÓW PRACY PONOSZONYCH PRZEZ GMINY NIDERLANDZKIE

Zgodnie z holenderskim krajowym planem działania w dziedzinie energii i klimatu do 2030 r. należy zmodernizować 1,5 mln istniejących domów i 1 mln budynków niemieszkalnych, tak aby stały się one wolne od gazu<sup>4</sup>. Począwszy od 50 000 istniejących domów modernizowanych rocznie, tempo powinno wynosić 200 000 domów rocznie w 2030 r., co powinno doprowadzić do redukcji o 4,4 MtCO<sub>2</sub>e do 2030 r. Aby osiągnąć te cele, 355 niderlandzkich gmin musiałoby zatrudnić 2101 **dodatkowych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin, począwszy od 2022 r., zwiększając się do**

**5326 dodatkowych pracowników zatrudnionych w przeliczeniu na pełny etat (EPC) w 2030 r. (w porównaniu z 2019 r.<sup>5</sup>).** W latach 2022-2030 te wzrosty siły roboczej stanowią dodatkowy koszt w wysokości 3 940 mln EUR dla wszystkich gmin, tj. **438 mln EUR rocznie**. W 2019 r. samorządy lokalne w Holandii wydały 40,138 mln EUR na wydatki związane z pracownikami<sup>6</sup>. Uwzględniając inne sektory niebudowlane, miasta niderlandzkie będą musiały dodatkowo wydać około 500 mln EUR w 2022 r. i między 771 a 953 mln EUR w 2030 r. (w tym koszty materiałowe). Figure 1 Poniżej przedstawiono zmiany kosztów wdrożenia porozumienia klimatycznego dla gmin w Holandii, łącznie i dla środowiska zbudowanego pod względem kosztów związanych z wydatkami pracowników.



RYСУNEK 1: KOSZTY WDROŻENIA POROZUMIENIA KLIMATYCZNEGO DLA GMIN W NIDERLANDACH (WYŁĄCZNIE KOSZTY ZWIĄZANE Z WYDATKAMI PRACOWNIKOWY)<sup>7</sup>

<sup>4</sup> Źródło: *Dutch National Climate Agreement*, 2019

<sup>5</sup> Źródło: *Koszty wdrożenia Umowy klimatycznej dla władz lokalnych i regionalnych w latach 2022 – 2030*

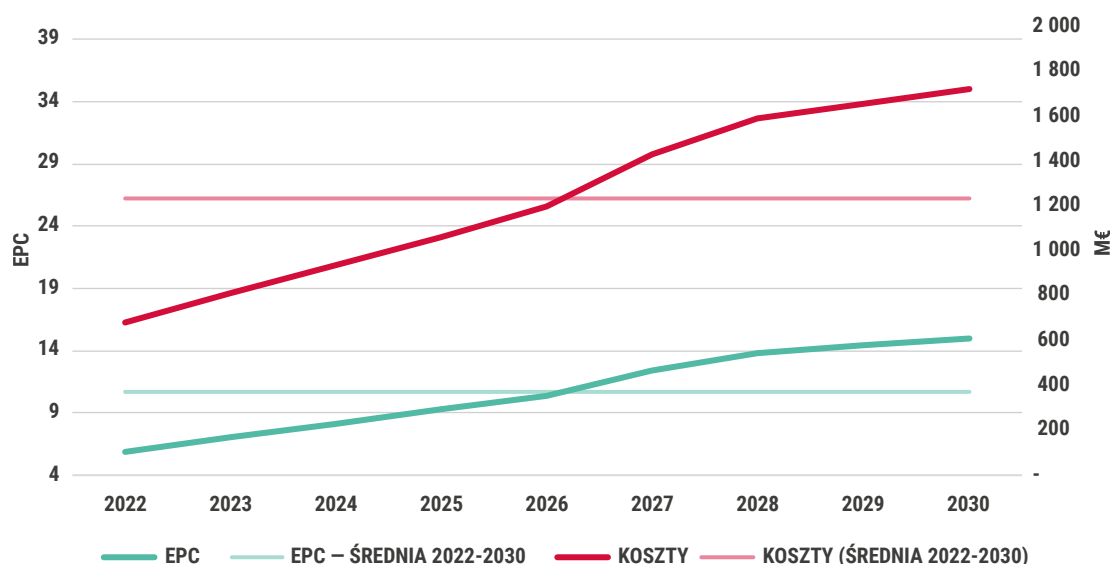
<sup>6</sup> Źródło: *Eurostat*

<sup>7</sup> Źródło: Obliczenia własne dla sektora budowlanego w oparciu o *koszty realizacji Porozumienia klimatycznego dla samorządów lokalnych i regionalnych w latach 2022 – 2030*



Średnio każda niderlandzka gmina będzie musiała zatrudnić około 11 pełnych etatów w celu dekarbonizacji sektora budowlanego w latach 2022-2030, co doprowadzi do dodatkowych

bieżących wydatków w wysokości około 1,2 mln EUR rocznie. Ogólną ewolucję w tym okresie można zobaczyć w Figure 2<sup>8</sup>.



RYСУNEK 2: ŚREDNIA DODATKOWA SIŁA ROBOCZA I KOSZTY DEKARBONIZACJI BUDYNKÓW W JEDNEJ GMINIE NIDERLANDZKIEJ

### SKALOWANIE DZIAŁAŃ W DZIEDZINIE KLIMATU WYMAGA WIĘKSZYCH WYSIŁKÓW ZE STRONY MNIEJSZYCH GMIN

Działania na rzecz dekarbonizacji mają bardzo różne potrzeby w zależności od wielkości gminy. W ww. badaniu zdefiniowano cztery kategorie miast:

- » Bardzo duże miasta (powyżej 350 000 mieszkańców)
- » Duże miasta (od 80 000 do 350 000 mieszkańców)
- » Miasta średniej wielkości (od 40 000 do 80 000 mieszkańców), oraz
- » Małe miasta (poniżej 40 tys. mieszkańców).

Podczas gdy dla bardzo dużych miast średnia szacunkowa wynosi 75 etatów w latach 2022-2030, zapotrzebowanie szacuje się na 25 etatów dla dużych miast, 14 dla średnich miast i 6 etatów dla małych miast. Jednak wszystkie one wymagają pomnożenia co najmniej 2,3-krotności w latach 2022-2030, w wyniku koniecznego zwiększenia tempa renowacji, aby osiągnąć cel 2030.

Ogólnie rzecz biorąc, dodatkowe koszty są proporcjonalnie wyższe w przypadku mniejszych gmin niż większych. Na przykład gmina Amsterdam (863 000 mieszkańców) zatrudnia 16 000 osób, podczas gdy gmina Schiermonnikoog (936 mieszkańców) zatrudnia 25 pracowników<sup>9</sup>. Różnica ta znajduje również odzwierciedlenie w innym wskaźniku: w przypadku 224 małych gmin niderlandzkich szacunkowe zapotrzebowanie na dodatkowy personel wynosi średnio 25 EPC na

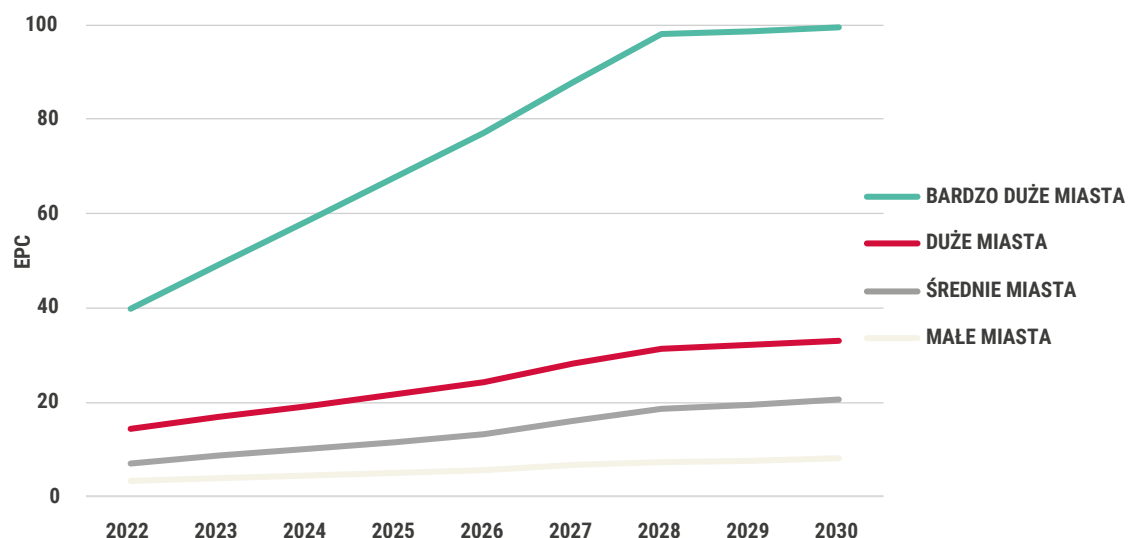
<sup>8</sup> Źródło: *Koszty wdrożenia Umowy klimatycznej dla władz lokalnych i regionalnych w latach 2022 – 2030*

<sup>9</sup> Źródło: *Stowarzyszenie Gmin Niderlandów*



100 000 mieszkańców, podczas gdy w przypadku 4 bardzo dużych miast niderlandzkich wymagane byłoby średnio 12 EPC na 100 000 mieszkańców, aby przeprowadzić różne działania planowane w celu obniżenia emisyjności budynków. W badaniu oszacowano potrzeby urzędników służby cywilnej na podstawie wielkości powiatów i ich liczby budynków.

W miastach zwartych budynki są zazwyczaj wielomieszkaniowe, co tłumaczy tę różnicę urzędnikami państwowymi na 100 tys. mieszkańców. Jednak duże miasta są zwykle bogatsze niż mniejsze gminy. **Potrzebne jest zatem szczególne wsparcie dla mniejszych miast i dla współpracy międzygminnej.**



**RYSUNEK 3: DODATKOWA SIŁA ROBOCZA POTRZEBNA DO DEKARBONIZACJI BUDYNKÓW W GMINACH NIDERLANDZKICH, ZGODNIE Z ICH WIELKOŚCIĄ<sup>10</sup>**

<sup>10</sup> Źródło: *Koszty wdrożenia Umowy klimatycznej dla władz lokalnych i regionalnych w latach 2022 – 2030*





## JAKIE SĄ OTRZEBY PRACOWNIKÓW LOKALNYCH W ZAKRESIE SKALOWANIA TRANSFORMACJI NA WYMAGANYM POZIOMIE W UE?

### 16 MLD EUR ROCZNIE NA POMOC GMINOM, T.J. 3-PROCENTOWY WZROST WYDATKÓW NA PRACOWNIKÓW PONOSZONYCH PRZEZ SAMORZĄDY LOKALNE UE

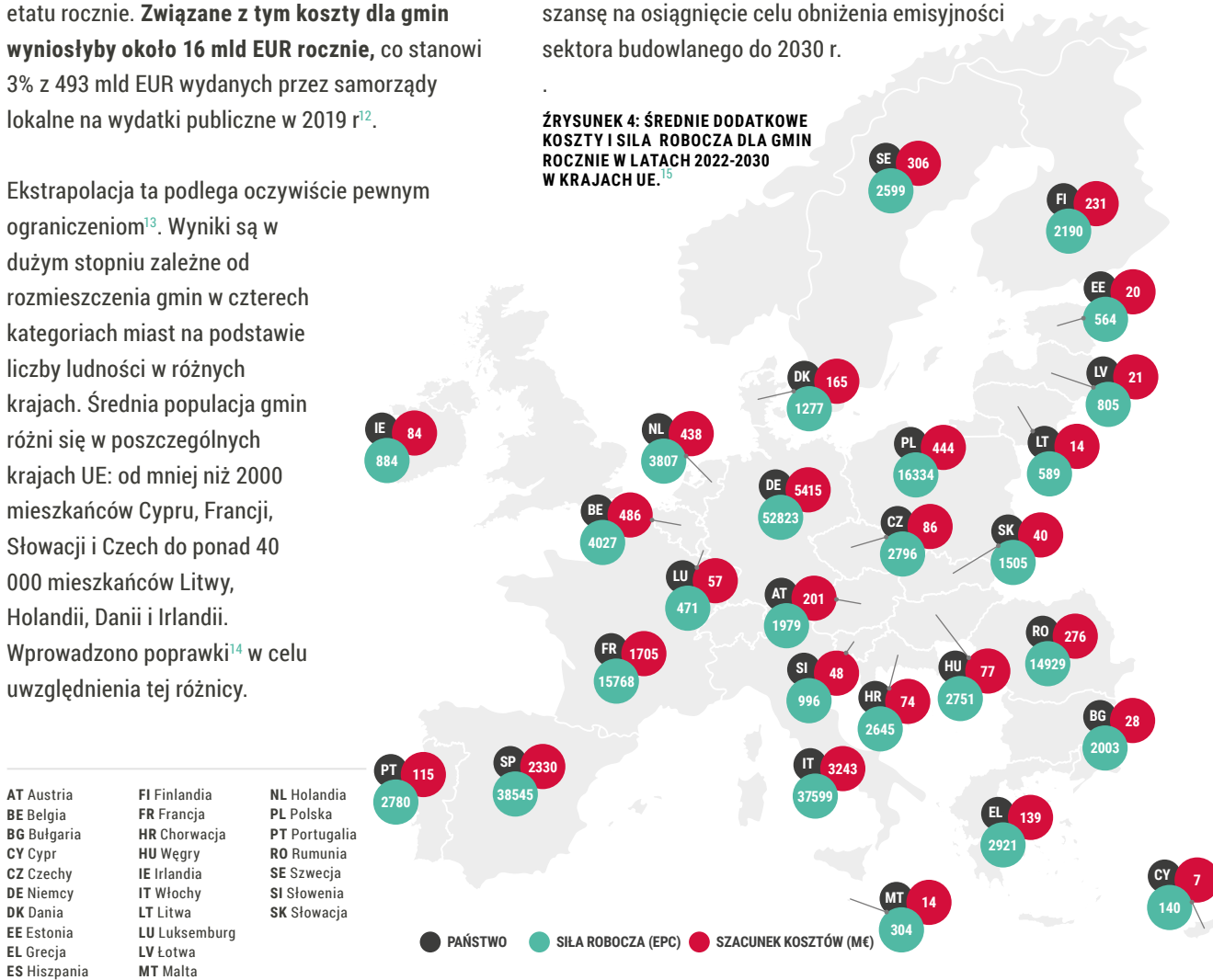
Poprzez ekstrapolację wyników holenderskiego badania na samorządy lokalne krajów UE szacujemy<sup>11</sup>, że w latach 2022-2030 **potrzeba średnio 214 000 dodatkowych urzędników lokalnych zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin rocznie, aby odnieść sukces w dekarbonizacji budynków w naszych miastach.** W ciągu najbliższych 9 lat (w tym 2022 r.) każda gmina potrzebowałaby średnio 2,5 dodatkowego etatu rocznie. **Związane z tym koszty dla gmin wyniosłyby około 16 mld EUR rocznie, co stanowi 3% z 493 mld EUR wydanych przez samorządy lokalne na wydatki publiczne w 2019 r<sup>12</sup>.**

Ekstrapolacja ta podlega oczywiście pewnym ograniczeniom<sup>13</sup>. Wyniki są w dużym stopniu zależne od rozmieszczenia gmin w czterech kategoriach miast na podstawie liczby ludności w różnych krajach. Średnia populacja gmin różni się w poszczególnych krajach UE: od mniej niż 2000 mieszkańców Cypru, Francji, Słowacji i Czech do ponad 40 000 mieszkańców Litwy, Holandii, Danii i Irlandii. Wprowadzono poprawki<sup>14</sup> w celu uwzględnienia tej różnicy.

Należy jednak ostrożnie stosować wartości narodowe i **wzywamy rządy krajowe UE do powtórzenia badania przeprowadzonego w Holandii i dostosowania go do własnych kontekstów.**

Zgodnie z zastosowaną metodologią poniższe dane dotyczące Hiszpanii, Luksemburga, Rumunii, Malty, Niemiec, Włoch, Chorwacji i Słowenii są prawdopodobnie przeszacowane, natomiast dane dotyczące Czech, Słowacji, Francji, Cypru, Węgier i Austrii są prawdopodobnie niedoszacowane. W związku z tym uważamy, że 9-23 mld euro rocznie (średnio 16 mld euro) stanowi rzetelny szacunek tego, co gminy UE będą musiały wydać, aby dać nam szansę na osiągnięcie celu obniżenia emisyjności sektora budowlanego do 2030 r.

ŻRYSUNEK 4: ŚREDNIE DODATKOWE KOSZTY I SIŁA ROBOCZA DLA GMIN ROCZNIE W LATACH 2022-2030 W KRAJACH UE.<sup>15</sup>



<sup>11</sup> Patrz uwaga dotycząca [metodologii](#)

<sup>12</sup> Źródło: [Eurostat](#)

<sup>13</sup> Bardziej szczegółowe omówienie limitów i dokonanych wyborów znajduje się w [nocie metodologicznej](#)

<sup>14</sup> Tamże.

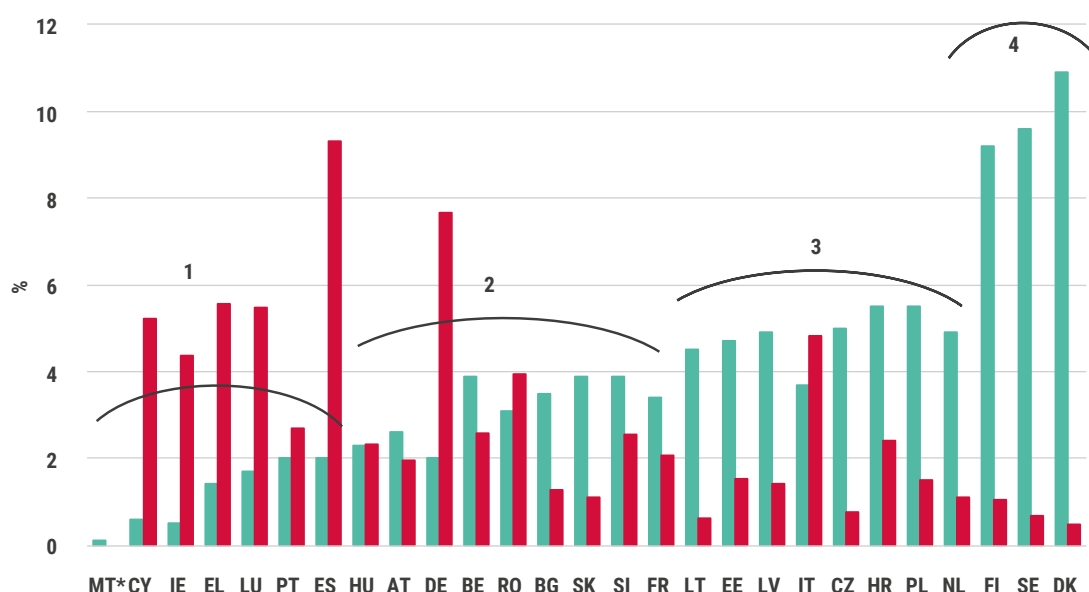
<sup>15</sup> Źródło: obliczenia własne na podstawie [kosztów realizacji Porozumienia klimatycznego dla samorządów lokalnych i regionalnych w latach 2022-2030](#). Aby uzyskać więcej informacji, zapoznaj się z uwagą dotyczącą [metodologii tutaj](#).



**PAŃSTWA SCENTRALIZOWANE I PAŃSTWA O OGRANICZONYM SEKTORZE PUBLICZNYM BĘDĄ MUSIAŁY WIĘCEJ INWESTOWAĆ NA SZCZEBŁU LOKALNYM, ABY OSIĄGNĄĆ DEKARBONIZACJĘ BUDYNKÓW**

Mając na uwadze wspomniane powyżej ograniczenia dotyczące danych krajowych, przy porównywaniu krajów UE pojawia się tendencja polegająca na wzroście wydatków pracowniczych na dekarbonizację budynków. Ten wzrost siły roboczej stanowi większą lukę dla samorządów

lokalnych dysponujących mniejszymi środkami, zwykle w państwach scentralizowanych i/lub w stanach o ograniczonym sektorze publicznym. Figure 5 poniżej przedstawiono na zielono wydatki na personel samorządów lokalnych wyrażone w procentach PKB za 2019 r., co jest dobrym wskaźnikiem zdolności samorządów lokalnych w porównaniu z dodatkowymi kosztami dekarbonizacji budynków dla gmin wyrażonymi w procentach wydatków na personel samorządów lokalnych (na czerwony).



**RYСУNEK 5: PERSONEL SAMORZĄDÓW LOKALNYCH W % PKB W 2019 R. (NA ZIELONO) W PORÓWNANIU Z DODATKOWYMI KOSZTAMI DEKARBONIZACJI BUDYNKÓW (NA CZERWONO)<sup>16</sup>**

**\*W PRZYPADKU MALTY SZACUJE SIĘ, ŻE WYDATKI TE STANOWIĄ WZROST O 101% BIEŻĄCYCH WYDATKÓW NA PERSONEL. KONTEKST JEST JEDNAK BARDZO SPECYFICZNY ZE WZGLĘDU NA BARDZO MAŁĄ POWIERZCHNIĘ KRAJU I JEGO BARDZO DUŻĄ CENTRALIZACJĘ.**



Wyróżniają się cztery różne grupy Rysunek 5, w których wyróżniają się dwa główne czynniki: udział PKB przeznaczanego na wydatki publiczne oraz to,

jaka część wydatków publicznych jest przeznaczona dla samorządów. Poniżej podsumowano główne cechy Tabela 2:

### GRUPA 1 – NIEWIELKI ROZWÓJ LOKALNEGO SEKTORA PUBLICZNEGO

- » W Hiszpanii wydatki publiczne stanowiły 42,1% PKB w 2019 r. (średnia UE = 46,5%), ale poziom lokalny stanowi jedynie 14% ogólnych wydatków publicznych.
  - » W Grecji wydatki samorządów stanowiły zaledwie 7% ogólnych wydatków publicznych w 2019 r.
- Przewidywany średni wzrost bieżących wydatków pracowniczych w celu zaspokojenia potrzeb kadrowych związanych z dekarbonizacją budynków: 8%**

### GRUPA 2 – OGRANICZONY ROZWÓJ LOKALNEGO SEKTORA PUBLICZNEGO

- » We Francji i Niemczech samorzady stanowiły odpowiednio 20% i 18% ogólnych wydatków publicznych w 2019 r.
- Przewidywany średni wzrost bieżących wydatków pracowniczych w celu zaspokojenia potrzeb kadrowych związanych z dekarbonizacją budynków: 4%**

### GRUPA 3 – UMIARKOWANIE ROZWINI TY LOKALNY SEKTOR PUBLICZNY

- » Na przykład we Włoszech i w Polsce samorzady stanowiły odpowiednio 29% i 34% ogólnych wydatków publicznych w 2019 r.
- Przewidywany średni wzrost bieżących wydatków pracowniczych w celu zaspokojenia potrzeb kadrowych związanych z dekarbonizacją budynków: 3%**

### GRUPA 4 – DOBRZE ROZWINI TY LOKALNY SEKTOR PUBLICZNY

- » W Danii, Szwecji i Finlandii dominują samorzady lokalne w porównaniu z innymi szczeblami rządowymi, a sektor publiczny jest dobrze rozwinięty (ogólne wydatki publiczne stanowią ponad 49% PKB), co prowadzi do dobrze rozwiniętego lokalnego sektora publicznego.
- Przewidywany średni wzrost bieżących wydatków pracowniczych w celu zaspokojenia potrzeb kadrowych związanych z dekarbonizacją budynków: 0,7%**

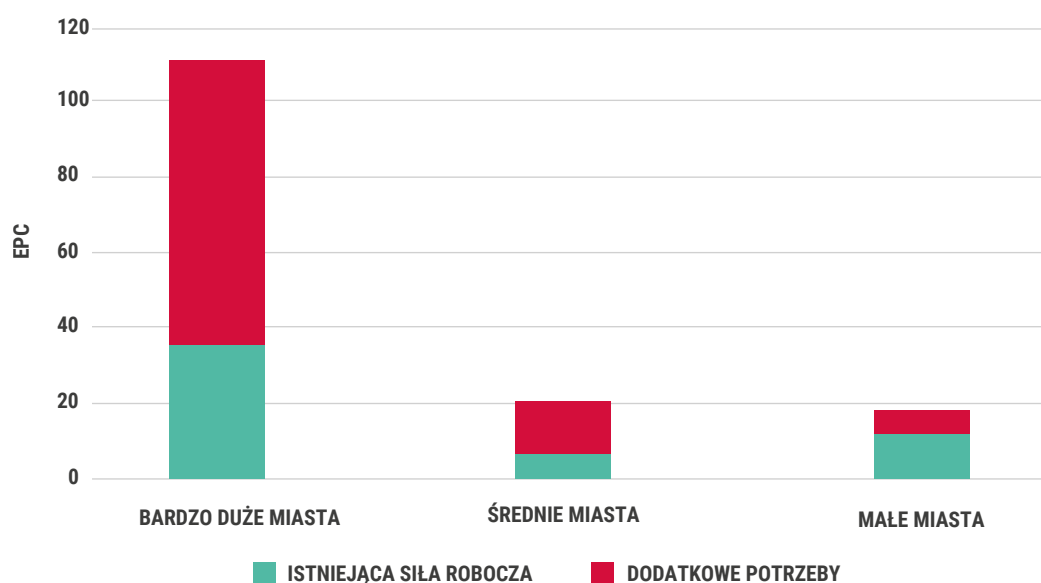
**TABELA 2: POZIOMY ROZWOJU LOKALNEGO SEKTORA PUBLICZNEGO I DODATKOWE POTRZEBY W ZAKRESIE WYDATKÓW NA PERSONEL NA DEKARBONIZACJE BUDYNKÓW**



## WE WSZYSTKICH MIASTACH UE BRAKUJE ZASOBÓW LUDZKICH, ABY ODBLOKOWAĆ DEKARBONIZACJĘ BUDYNKÓW

Ponieważ szacunki w poprzednich sekcjach opierają się na holenderskim badaniu, Energy Cities zdecydowało się rozszerzyć zakres i zapytać miasta z innych krajów o ich szacunkowe potrzeby kadrowe. Przeprowadziliśmy [ankietę](#)<sup>17</sup> wśród naszych członków i innych miast znajdujących się w różnych sieciach europejskich, krajowych i regionalnych. Wstępne wyniki wskazują, że większość z nich bierze pod uwagę różne szacunki dotyczące potrzeb kadrowych dla różnych działań

(projektowanie planów ogrzewania, ich wdrażanie, mobilizowanie i doradzanie obywatelom i przedsiębiorstwom, wspieranie firm budowlanych i firm zajmujących się nieruchomościami, modernizacja budynków publicznych, monitorowanie transformacji cieplnej) istotne w ich kontekście. Dotyczy to w szczególności polskich miast, dla których dodatkowa wymagana siła robocza stanowi znaczny wzrost w porównaniu z liczbą pracowników już pracujących nad dekarbonizacją budynków (patrz Figure 6 poniżej, w którym wyniki na wielkość gminy muszą być podejmowane z ostrożnością ze względu na ograniczoną liczbę odpowiedzi).



**RYСУNEK 6: ŚREDNIA ISTNIEJĄCA I WYMAGANA SIŁA ROBOCZA PRACUJĄCA NAD DEKARBONIZACJĄ BUDYNKÓW W POLSKICH GMINACH WEDŁUG ICH WIELKOŚCI**<sup>18</sup>

<sup>17</sup> Ankieta będzie dostępna do końca czerwca 2022 r. Jeśli jesteś gminą, możesz podzielić się z nami swoimi uwagami!

<sup>18</sup> Źródło: Ankieta (na podstawie 15 odpowiedzi)





## MAŁY KROK DLA SPOŁECZEŃSTWA, OGROMNY SKOK DLA SAMORZĄDÓW

Jeżeli wzrost zatrudnienia niezbędny do dekarbonizacji budynków stanowi 3% wzrostu wydatków na pracowników ponoszonych przez samorządy lokalne UE, oznacza to wzrost o 53% wydatków na pracowników ponoszonych przez samorządy lokalne w sektorach paliwowym i energetycznym, ochrony środowiska, mieszkalnictwa i wspólnot lokalnych. W związku z tym samorządy lokalne muszą zmobilizować ponad połowę obecnych pracowników w różnych działach tych sektorów i musiałyby zreorganizować swoje budżety i priorytety. Przykładowo, według niemieckiego instytutu statystycznego Statistisches Bundesamt, gminy niemieckie zatrudniają 139 230 pracowników (w pełnym i niepełnym wymiarze godzin), którzy pracują w dziedzinie planowania i zagospodarowania

przestrzennego, budownictwa i mieszkalnictwa oraz ochrony przyrody i krajobrazu<sup>20</sup>. Zgodnie z naszymi obliczeniami do dekarbonizacji środowiska budowlanego w Niemczech potrzebnych będzie około 53 000 dodatkowych etatów.

Jeśli porównamy te szacunki z innymi służbami publicznymi, takimi jak służba zdrowia i edukacja, liczba urzędników służby cywilnej pozostaje bardzo niska. Na przykład liczba lekarzy, w<sup>21</sup> tym farmaceutów i dentystów, ale z wyłączeniem personelu pielęgniarstwa i innych pracowników służby zdrowia w różnych krajach UE, wynosi ponad 300 lekarzy na 100 000 mieszkańców. Liczba nauczycieli szkół podstawowych i średnich wynosi od 778 (Rumunia) do 1844 (Belgia) na 100 000 mieszkańców, podczas gdy dekarbonizacja budynków wymagałaby średnio w całej UE 48 dodatkowych urzędników służby cywilnej na szczeblu lokalnym na 100 000 mieszkańców.



RYСУNEK 7: DODATKOWE POTRZEBY KADROWE W GMINACH W ZAKRESIE DEKARBONIZACJI BUDYNKÓW ROCZNIE (NA ZIELONO) W PORÓWNIANIU Z LICZBA LEKARZY (NA CZERWONO)<sup>22</sup>

<sup>19</sup> Źródło: obliczenia własne na podstawie danych: Eurostat database Patrz uwaga [dotycząca metodologii](#).

<sup>20</sup> Źródło: Statistisches Bundesamt, [Personel służb użyteczności publicznej w 2020 r.](#)

<sup>21</sup> W tym farmaceutów i dentyści, ale z wyłączeniem personelu pielęgniarstwa i opiekuńczego

<sup>22</sup> Źródło: obliczenia własne i Eurostat – gdy dostępne są dane



## 214 000 DODATKOWYCH PRACOWNIKÓW I SZEROKI GAMA PROFILI

**Miasta będą potrzebowały szerokiej gamy profili do wykonywania różnych zadań w celu odblokowania dekarbonizacji budynków.**

**Narzędzia te obejmują:**

- » Około **23 000 analityków energii** jest w stanie zaprojektować plany ogrzewania. Analizują zużycie energii przez budynki, potencjał odnawialnych źródeł energii i opracowują scenariusze przejścia, porównując wykonalności i koszty różnych technologii; monitorują również postępy we wdrażaniu strategii ogrzewania.
- » Około **105 000 pracowników** do bezpośredniej realizacji strategii grzewczych. Na przykład **menedżerowie projektów, inwestorzy miejscy, inżynierowie**, którzy będą organizować przetargi lub przeprowadzać studia wykonalności dotyczące infrastruktury energetycznej (takie jak sąsiednie systemy grzewcze i chłodnicze, geotermalne lub słoneczne elektrownie ciepłe) i wydawać zamówienia na rozwój tych ostatnich. Wydają zezwolenia, opracowują odpowiednie polityki i zapewniają systemy finansowe dla gospodarstw domowych. Są również **ekspertami w zakresie zaangażowania obywateli i procesu decyzyjnego**, aby przekonać różne zainteresowane strony do ciągłego aktualizowania i wdrażania strategii ogrzewania w sąsiedztwie.
- » Około **40 000 doradców ds. energii i urzędników ds. komunikacji** posiadających umiejętności techniczne i społeczne, aby podnieść świadomość obywateli i przeprowadzić ich przez proces dekarbonizacji ich domów. Obejmuje to rozpoczęcie masowych kampanii komunikacyjnych oraz zapewnienie neutralnego i przejrzystego doradztwa w zakresie rozwiązań technicznych, kroków, które należy podjąć, oraz dostępnych zachęt.
- » **40 000 pracowników**, którzy będą wspierać **sektor mieszkalnictwa socjalnego, sektor Niemieszkaniowy (przedsiębiorstwa), przedsiębiorstwa mieszkaniowe i stowarzyszenia właścicieli**, aby również dekarbonizować swoje zasoby budowlane.
- » Wreszcie **6000 urzędników służby cywilnej** będzie dekarbonizować **budynki sektora publicznego**.



# INWESTOWANIE W PRACOWNIKÓW LOKALNYCH: NIEZBEDNE DZIAŁANIA PRZYNOSZĄCE KORZYSCI CAŁEJ GOSPODARCE

## DEKARBONIZACJA BUDYNKÓW: BYĆ PUBLICZNYM I LOKALNYM...CZY NIE BYĆ?

Dekarbonizacja budynków i rozwiązań grzewczych jest z natury rzeczą lokalną<sup>23</sup>. Zrozumienie potencjału w zakresie odnawialnych źródeł energii i ogrzewania odpadów może mieć znaczenie tylko wtedy, gdy odbywa się to na szczeblu lokalnym. Ponadto zmniejszenie zapotrzebowania budynków na ogrzewanie wiąże się z zaangażowaniem obywateli i zapewnieniem im niezbędnego wsparcia, aby mogli przejść przez różne etapy renowacji budynku oraz uzyskać dotacje na dostęp i finansowanie. Kwestia zaufania ma kluczowe znaczenie w tym procesie, a ludzie są o wiele bardziej skłonni do zaangażowania się, jeśli widzą, że robią to inni ludzie ze swojej społeczności i mogą ufać ludziom, którzy ich wspierają. Dlatego miasta stworzyły punkty kompleksowej obsługi (OSS), które są podmiotami non-profit, oferując porady i wsparcie w neutralny i przejrzysty sposób, umożliwiając obywatelom modernizację budynków. Budowanie dekarbonizacji wymaga zatem silnego zaangażowania podmiotów publicznych, a tym samym urzędników służby cywilnej.

**Rozwój dostępnych i skutecznych lokalnych usług użyteczności publicznej jest najlepszym sposobem na szybkie osiągnięcie tej transformacji.** Dokładny sposób świadczenia tych usług powinien być dostosowany do kontekstu krajowego i lokalnego. W rzeczywistości zasoby nie zawsze muszą być oferowane

na szczeblu gminy, ale mogą być dzielone przez grupę gmin, a niektóre działania mogą być przekazywane lokalnym lub regionalnym agencjom energetycznym. Plany ciepłownictwa sąsiedzkiego nie mogą być jednak opracowywane na szczeblu krajowym lub regionalnym, a siły rynkowe nie zapewnią niezbędnych zmian. Gospodarstwa domowe i przedsiębiorstwa zwracają się do samorządów lokalnych o lokalną i dostępną pomoc techniczną w celu dekarbonizacji budynków, przezwyciężenia licznych barier i stawienia czoła **obecnym cenom energii**.

Podmioty prywatne nie są w stanie zająć się w wiarygodny sposób dekarbonizacją budynków, uwzględniając jednocześnie perspektywy społeczne, konteksty lokalne i dostępne zasoby. Wymaga przejrzystości w celu stworzenia zaufania, zdolności do zaangażowania wszystkich lokalnych zainteresowanych stron i obywateli w perspektywie długoterminowej oraz demokratycznych ram dla uzasadnionych wyborów politycznych. Podmioty prywatne uniemożliwiają urzędnikom służby cywilnej i całej administracji miejskiej przejęcie odpowiedzialności za pracę, którą wykonują, podczas gdy niedawne kryzysy **pokazały nam, jak ważne jest, aby urzędnicy służby cywilnej znajdowali się w obliczu kryzysów, zwłaszcza gdy wydają się one coraz częstsze.**

## POZYCJE DŁGOTERMINOWE I WEWNĘTRZNE W GMINACH MAJĄ KLUCZOWE ZNACZENIE DLA SPOJNYCH I DŁGOTERMINOWYCH DZIAŁAŃ

Budynki dekarbonizacyjne to zarówno sprint, jak i maraton. Powinien rozpocząć się teraz i być skalowany tak szybko, jak to możliwe. Z drugiej strony, jak opisuje przykład Delfta w Box 2 pokazach, maraton ten i kilka akcji trzeba będzie powtarzać kilkadziesiąt razy dla różnych dzielnic. W związku z tym w tym procesie **kluczowe**

**znaczenie ma zapewnienie uczenia się od pierwszych etapów, a zatem zatrudnianie pracowników na dłuższy okres czasu. Integracja tej nauki jest również najlepszym sposobem na zwiększenie skuteczności, a tym samym na zmniejszenie przyszłych kosztów tych działań.**

<sup>23</sup> Zobacz także [Dlaczego i jak paliwa kopalne w budynkach będą historią do 2050 r.](#), Energy Cities, 2021



## GŁOSY Z MIAST: DELFT & HEERLEN (NL)

Program Energy Transition miasta Delft (100 000 mieszkańców) obejmuje kampanię uświadamiającą, opracowanie lokalnej strategii energetycznej i grzewczej, wkład w Regionalną Strategię Energetyczną, ocenę różnych technologii oraz tworzenie planów sąsiedzkich. Kampania „Delft Goes Green” skierowana jest do mieszkańców, przedsiębiorstw, mieszkalnictwa socjalnego i firm zajmujących się nieruchomościami. Aby przeprowadzić wszystkie działania dekarbonizacyjne, zespół ds. transformacji energetyki wzrósł z 3 pełnych etatów w 2019 r. do 12 pełnych etatów w 2021 r. (+9 pełnych etatów). Miasto nie rozpoczęło jednak jeszcze fazy wdrażania podejścia sąsiedzkiego: zespół miejski opracował plany działania dla pierwszych dzielnic, a ich realizacja rozpocznie się w 2023 roku. Do 2030 r.

proces ten będzie musiał zostać powtórzony w 10-15 innych dzielnicach. Zgodnie z powyższym badaniem, miasto takie jak Delft potrzebowałoby średnio 25 dodatkowych etatów w 2030 r. w porównaniu z 2019 r. Aby uzyskać więcej informacji, obejrzyj prezentację miasta Delft podczas Energy Lunch Talk w marcu 2022 roku [tutaj](#).

Miasto Heerlen (90 000 mieszkańców) jest centrum gospodarczym konurbacji ośmiu gmin (250 000 mieszkańców) w południowej części prowincji Limburg w Holandii. Obecnie 5 pełnych etatów pracuje nad dekarbonizacją budynków i opracowaniem pierwszych planów sąsiedztwa, ale szacuje się, że do przeprowadzenia transformacji potrzebne będzie 48 pełnych etatów.

### RAMKA 2: POTRZEBY KADROWE GMIN NIDERLANDZKICH

Rządy krajowe często nie zapewniają samorządom długoterminowej widoczności finansowania, które jest szczególnie potrzebne w sektorze energetycznym i budowlanym ze względu na długie cykle życia inwestycji. Na przykład rząd holenderski ustanowił fundusz wspierający niektóre miasta pragnące stworzyć miejsca pracy w celu opracowania

strategii ogrzewania. Jednak miasta podzieliły się swoją niepewnością co do dostępności funduszy na zatrudnienie odpowiedniego personelu i inwestycje w projekty. Ponadto fundusze te są często rozwiązaniami tymczasowymi i nie pozwalają na tworzenie długoterminowej, trwałej siły roboczej, jak wyszczególniono w Ramka 3.

## NIEMIECKA INICJATYWA KOMMUNALRICHTLINIE

Zdając sobie sprawę z kluczowej roli, jaką władze lokalne odgrywają w przemianach ekologicznych i energetycznych, niemiecki rząd federalny ustanowił program finansowania dla władz lokalnych, Kommunalrichtlinie. Ten dwuletni program odblokowuje finansowanie, aby umożliwić władzom lokalnym zatrudnienie jednego EPC do pracy nad kwestiami związanymi z transformacją, w tym kwestiami zarządzania energią i środowiskiem.

Chociaż program ten oferuje tymczasowe rozwiązanie problemu braku finansowania, nie zapewnia długoterminowego zatrudnienia, ponieważ umowy dwuletnie nie mogą być automatycznie odnawiane. Gminy muszą powtórzyć cały proces, aby móc zatrzymać swojego pracownika, co skutkuje większą ilością pracy, przy jednoczesnym braku personelu. Można to jednak postrzegać jako dobre rozwiązanie tymczasowe, poszukując jednocześnie alternatywnego finansowania lub innych potencjalnych inwestycji.

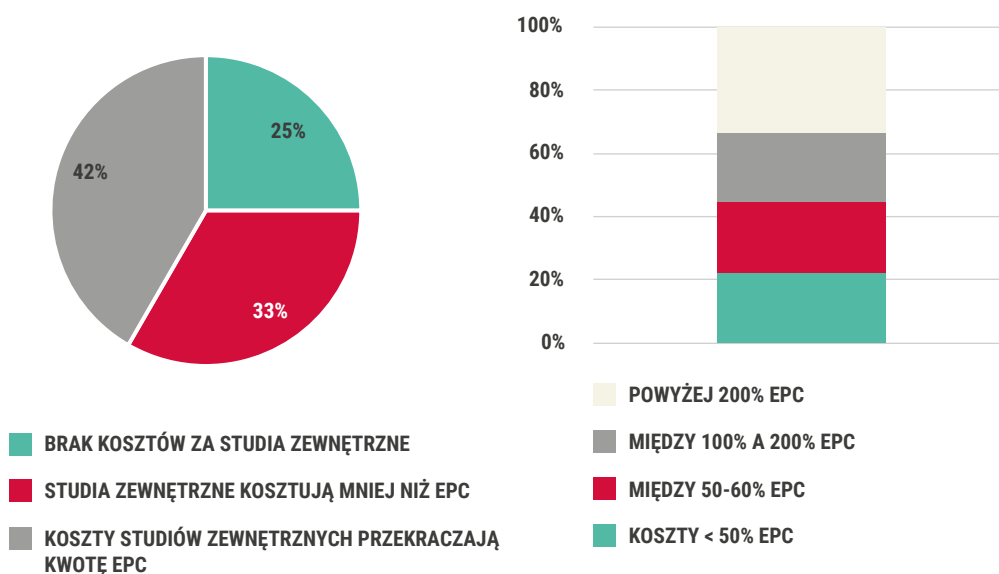
### RAMKA 3: DOSWIADCZENIE NIEMIECKIE





Częściowo ze względu na brak długoterminowych zasobów finansowych i wewnętrznej wiedzy specjalistycznej wiele zadań wymaganych do dekarbonizacji budynków zleca się firmom prywatnym lub firmom konsultingowym. Zgodnie z początkowymi wynikami badania przeprowadzonego przez Energy Cities<sup>24</sup>, zdecydowana większość miast udzielających odpowiedzi polega na badaniach zewnętrznych, aby wesprzeć je w dekarbonizacji środowiska zbudowanego. Pod względem kosztów, w momencie pisania<sup>25</sup>, 75% respondentów zleciło badania zewnętrzne w celu realizacji tych zadań. Wśród nich 56% wydaje na badania zewnętrzne

więcej niż wynosi roczne wynagrodzenie pracownika na wewnętrzne wykonywanie podobnych zadań. Jak pokazano na Figure 8, ponad 50% samorządów lokalnych, które odpowiedziały na ankietę, wydaje więcej niż koszt EPC w badaniach zewnętrznych, co pokazuje, że brakuje zasobów wewnętrznych. Jeśli w ramach rutynowej praktyki miasta zlecają podwykonawstwo brakującej wiedzy specjalistycznej, nadmiernie rozwinięte podwykonawstwo rodzi pytania dotyczące wewnętrznych umiejętności i wiedzy potrzebnych do zapewnienia kapitalizacji uczenia się i spójności działań, które będą potrzebne w perspektywie długoterminowej.



RYSUNEK 8: UDZIAŁ BADAN ZEWNĘTRZNYCH W SAMORZĄDACH LOKALNYCH W PORÓWNIANIU Z KOSZTEM PEŁNEGO CZASU PRACY

## SAMORZĄDY TO INWESTYCJA, KTÓRA SIE OPLACA

Inwestycje w potencjał miejscowych pracowników uwolnią dekarbonizację środowiska zbudowanego, tworząc tysiące miejsc pracy w całej UE. Oczywiście pomoc techniczna ze strony urzędników służby cywilnej przyniesie bezpośrednie korzyści gospodarstwu domowemu, dając im możliwość modernizacji domu i obniżenia rachunków za energię.

Ale przyniesie również korzyści przedsiębiorstwom i przedsiębiorstwom. Na przykład w regionie Badenii-Wirtembergii (Niemcy) przepisy wprowadzające obowiązkowe plany ciepłownicze przez samorządy spodziewają się pobudzenia tworzenia systemów DHC, co przyniesie korzyści przedsiębiorstwom (zwłaszcza przedsiębiorstwom energetycznym)<sup>26</sup>.

<sup>24</sup> Por.: str. 16 We wszystkich miastach UE brakuje zasobów ludzkich, aby odblokować dekarbonizację budynków

<sup>25</sup> Kwiecień 2022 – Odpowiedzi z 28 miast

<sup>26</sup> Źródło: *Hot Cool* n°4, 2020



Istniejące, ale często zbyt ograniczone programy pomocy technicznej dla samorządów lokalnych, takie jak program ELENA z EBI, zaproszenia do składania wniosków w ramach pomocy na rzecz rozwoju projektów oraz europejski instrument miejski, finansowany w ramach programu „Horyzont 2020” i programów LIFE, wyraźnie pokazują efekt mnożnikowy inwestycji w potencjał ludzki. Minimalny wymagany wskaźnik dźwigni (między przyznaną dotacją a uruchomioną inwestycją) jest zazwyczaj czynnikiem 20, ale często jest wyższy po wdrożeniu projektów.

Innym przykładem wyraźnej skuteczności wsparcia ze strony samorządów lokalnych w celu odblokowania dekarbonizacji budynków jest OSS (One Stop Shop), który zmniejsza obciążenie gospodarstw domowych

związane z procesem renowacji. Na przykład projekt ORFEE polega na rozwijaniu firm finansujących będących osobami trzecimi i oferowaniu usług w zakresie projektowania projektów i pomocy technicznej podczas realizacji prac renowacyjnych, które mogą być wspierane przez ofertę finansowania. Te podmioty publiczne lub publiczno-prywatne stworzyły na rok 2021 inwestycje w prace o wartości 29,3 mln euro. Wsparcie dla każdego projektu wymagało średnio 10 dni roboczych przy koszcie 8 730EUR, ale odblokowało inwestycję w wysokości 45 000EUR na projekt, tj. z efektem mnożenia równym 5<sup>27</sup>.

Miasto Walencja również bada OSS jako sposób tworzenia inwestycji w mieście w celu renowacji budynków. Box 4 poniżej opisuje doświadczenie miasta.

## GŁOSY Z MIAST: WALENCJA (ES)

W Walencji gmina wykorzystała projekt Save the Homes do oszacowania zasobów potrzebnych do rozbudowy punktów kompleksowej obsługi w celu promowania i wspierania renowacji prywatnych budynków mieszkalnych. Celem miasta jest stworzenie 4913 dodatkowych projektów remontowych do 2030 roku. Zgodnie z obliczeniami średni koszt jednego projektu wyniósłby 12 000 EUR, co pozwoliłoby na łączną inwestycję w wysokości około 58 956 000 EUR. Całkowite koszty personelu wzrosną z 214 500 EUR w 2022 r. do 351 000 EUR w 2029 r. Jeśli chodzi o EPC, oznacza to nieznaczny wzrost z 5 w 2022 r. do 8 w 2029 r., rozwijając się w następujący sposób:

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
<b>MENEDŻER PROGRAMU</b>	1	1	1	1	1	1	1	1
<b>HANDLOWY / SPOŁECZNY</b>	2	3	3	3	3	3	3	3
<b>ADMINISTRACJA</b>	1	1	1	1	1	1	1	1
<b>TECHNICZNY</b>	1	2	2	2	2	2	3	3
<b>OGÓŁEM</b>	5	7	7	7	7	7	8	8

Valencia zamierza oprzeć się na trzech różnych dotacjach: dotacji federalnej ustanowionej dekretem królewskim 853/2021 regulującym programy dotacji na odbudowę budownictwa mieszkaniowego na lata 2022-2026 oraz dotacjach regionalnych i lokalnych na cały okres. Wykorzystując te dotacje i opierając się na zdobytej wiedzy i umiejętnościach, oczekuje się, że w latach 2022-2029 koszt na zrehabilitowany dom zmniejszy się o prawie 60%. Prognozy te pokazują, że w perspektywie długoterminowej inwestycje w renowację ostatecznie pociągają za sobą więcej inwestycji. Spadek kosztu na wyremontowany dom oznacza, że nie ma więcej budżetu na remont większej liczby domów.

### RAMKA 4: DOSWIADCZENIE HISZPAŃSKIE

<sup>27</sup> Źródło : *Sociétés de tiers-financement mode d'emploi, ORFEE*, kwiecień 2022 r.



# TRUDNOŚCI Z PRZYCIĄGNIĘCIEM WŁAŚCIWYCH KANDYDATÓW: POTRZEBA LEPSZYCH WYNAGRODZEN I EMPLOYER BRANDINGU

„MOIM PROBLEMEM W TEJ CHWILI JEST TO, ŻE CHOCIAŻ MAM BUDŻET NIEZBĘDNY DO ZATRUDNIENIA SIŁY ROBOCZEJ DO WYKONANIA WSZYSTKICH TYCH ZADAŃ, NIE MAM WYSTARCZAJĄCEJ LICZBY KANDYDATÓW DO OBSADZENIA TYCH STANOWISK”.

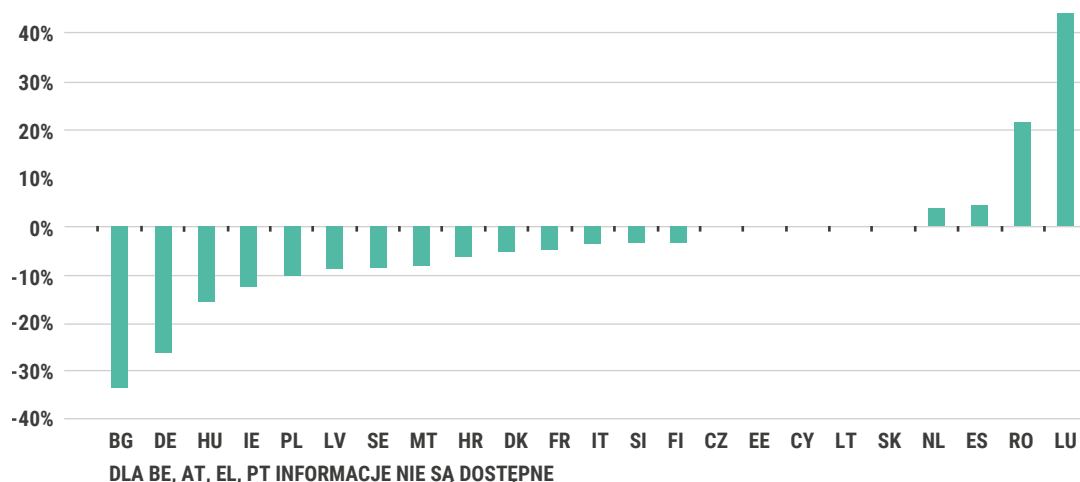
Ten cytat od wybranego przedstawiciela z Delft nie jest odosobnionym przypadkiem. Często w dyskusjach z członkami rozbudowanej sieci Energy Cities pojawia się kwestia znalezienia odpowiednich ludzi, z umiejętnościami i chęcią pracy dla administracji publicznej.

## DOSTOSOWANIE WYNAGRODZEN LOKALNYCH URZEDNIKÓW PAŃSTWOWYCH DO ICH ZNACZENIA DLA OSIĄGNIĘCIA NEUTRALNOŚCI KLIMATYCZNEJ

Kwestia wynagrodzeń, często postrzeganych jako niekonkurencyjne w porównaniu z sektorem prywatnym, ma kluczowe znaczenie dla przyciągnięcia właściwych kandydatów przez gminy i, co ważniejsze, utrzymania ich w dłuższej perspektywie.

Jak widać Figure 9 na przykładzie większości krajów UE, przeciętne zarobki w administracji publicznej są

niższe niż w pozostałej części gospodarki. Jest to szczególnie widoczne w Bułgarii (- 34%) i Niemczech (- 26%). Pracownicy administracji publicznej są lepiej wynagradzani niż w innych sektorach – wszystkie pozostałe zmienne są jednakowe – tylko w czterech państwach członkowskich: w Hiszpanii i Holandii (+4% dla obu), Rumunii (+22%) i Luksemburgu (+44%).



RYSUNEK 9: ZWROTY FINANSOWE Z PRACY W ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ W PORÓWNIANIU Z INNYMI DZIAŁANAMI <sup>28</sup>

<sup>28</sup> Źródło: Wyznaczniki płac w Unii Europejskiej, Eurostat



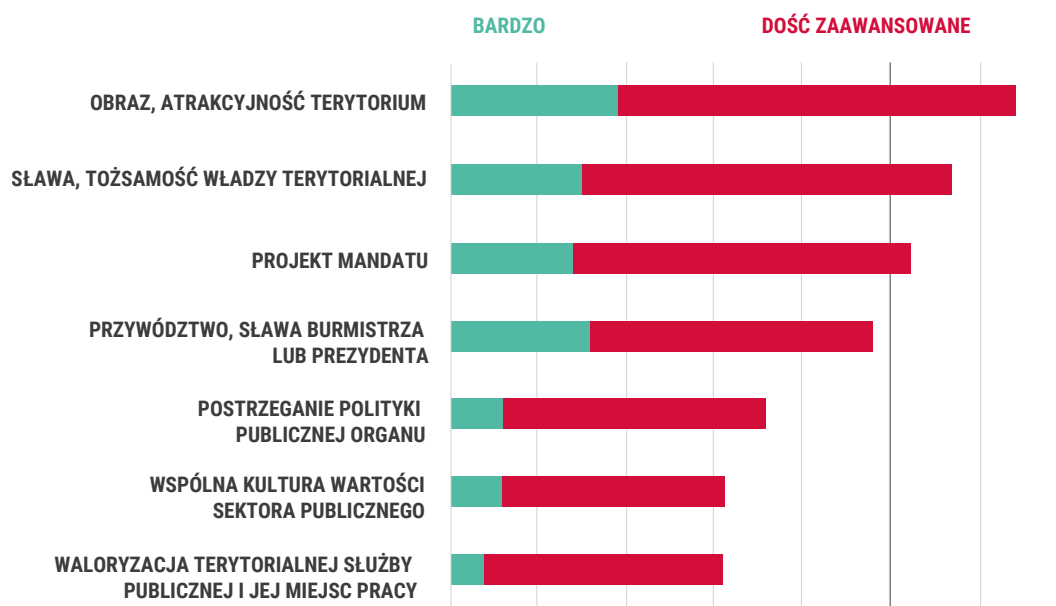
## PONOWNE ROZWAŻENIE LOKALNYCH DZIAŁAŃ PUBLICZNYCH POPRZECZ ROZWIJANIE SILNIEJSZEGO EMPLOYER BRANDINGU

Aby móc przyciągnąć odpowiednich ludzi, samorządy muszą być postrzegane jako atrakcyjni pracodawcy. Niedawne badanie przeprowadzone we Francji<sup>29</sup> objęło ponad 200 pracowników zaangażowanych w komunikację i / lub zasoby ludzkie w samorządach lokalnych w kwestii ich employer branding. Koncepcja ta odnosi się w komunikacji do wizerunku, który organizacja chce odzwierciedlić, aby przyciągnąć kandydatów i zapewnić im długoterminowe zatrudnienie. Stosuje się ją zarówno wewnętrznie, jak i zewnętrznie.

Odpowiedzi były niemal jednomyślne: 97% z nich stwierdziło, że samorządy lokalne potrzebują prawdziwego employer branding, co wydaje się być uzasadnionym problemem. Jednak cel ten pozostaje obecnie realnym celem dla nieco mniej niż 50% z nich we Francji. Kwestia postrzegania samorządów lokalnych jako atrakcyjnego pracodawcy jest kwestią niedawną. Został on rozwiązany przez francuski rząd krajowy poprzez uruchomienie platformy internetowej „*Wybór usługi publicznej*”. Platforma podaje powody,

dla których potencjalny pracownik powinien zdecydować się na pracę w służbie publicznej i zbiera oferty pracy oraz zeznania od rzeczywistych urzędników państwowych. Nie jest on ukierunkowany konkretnie na samorządy lokalne, ale obejmuje je. Jednak samorządy powinny tworzyć własne marki pracodawców, zgodnie z sugestią Wysokiej Rady ds. Lokalnej Służby Cywilnej (Conseil supérieur de la FPT) i Stowarzyszenia Zasobów Ludzkich w Dużych Władzach Terytorialnych (Association des DRH des grandes collectivités).

Figure 10<sup>30</sup> pokazuje strategie wybrane przez większość samorządów terytorialnych w celu przyciągnięcia pracowników. Często wykorzystują one wizerunek terytorium i samej instytucji, podczas gdy ostatnim przedstawionym elementem jest waloryzacja miejsc pracy związanych z tymi instytucjami. Atrakcyjność miejsca pracy, marki zależy jednak od wspólnych wartości i waloryzacji wykonywanych zadań i misji.



RYSUNEK 10: ARGUMENTY PRZEDSTAWIONE PRZEZ WŁADZE TERYTORIALNE W CELU PRZYCIĄGNIĘCIA PRACOWNIKÓW

<sup>29</sup> Occurrence et Cap'Com, *La marque employeur au sein des collectivités territoriales*, luty 2022 r.

<sup>30</sup> Źródło: *tamże*.





W ostatnim czasie władze publiczne, w tym samorządy lokalne, musiały udowodnić, że osiągają wyniki i koncentrują się na komunikowaniu swojej wartości. Potwierdza to często krytyka ze strony obywateli, a nawet niektórych polityków, dotycząca części budżetów reprezentowanych przez sektor publiczny, a także krytyka skuteczności realizowanych zadań.

Zwiększenie atrakcyjności pracy dla samorządów wymaga zaangażowania wszystkich, począwszy od osób pracujących w komunikacji po wybranych przedstawicieli, menedżerów, kierowników działów itp. Zgodnie z wynikami badania przeprowadzonego przez Cap 'Com i Occurrence, we Francji urzędnicy służby cywilnej są gotowi pracować dla gminy, ponieważ uznają i podzielają wartości wcielone przez burmistrza i jego zespół. Pomysł ten zgłosiliśmy do naszej sieci i został on szeroko potwierdzony.

**Tak oświadczył przedstawiciel lokalnej agencji energetycznej we Włoszech, choć jest to raczej wyjątek niż reguła:**

„W PRZESZŁOŚCI  
PRÓBOWAŁEM PRACOWAĆ  
DLA SEKTORA  
PRYWATNEGO, ALE NIE  
CZUŁEM, ŻE WNOSZĘ  
WKŁAD W  
SPOŁECZEŃSTWO. POMIMO  
WYŻSZEGO  
WYNAGRODZENIA W  
SEKTORZE PRYWATNYM,  
CZUJĘ SIĘ BARDZIEJ  
KOMFORTOWO Z ETYKĄ  
SEKTORA PUBLICZNEGO  
– UCZESTNICTWO W  
LEPSZYM ŚRODOWISKU  
DLA PRZYSZŁYCH  
POKOLEŃ”

Ostatecznie większość (57%) respondentów badania przeprowadzonego przez Cap 'Com i Occurrence planuje opracowanie strategii marki pracodawcy w ciągu najbliższych trzech lat, aby pomóc w zwiększeniu atrakcyjności samorządów terytorialnych. Aspekt ten, nawet jeśli nie znajdzie

się w czołówce dekarbonizacji środowiska zbudowanego, będzie również kluczowy. Jeśli samorządy nie będą ponownie postrzegane jako atrakcyjni pracodawcy, będą miały trudności z rekrutacją pracowników potrzebnych do realizacji niezbędnych zadań.



# REKOMENDACJE: JAK STWORZYĆ 214 000 DODATKOWYCH STANOWISK?

Samorządy lokalne potrzebują około 8 lat na opracowanie i wdrożenie planu dekarbonizacji budynków w każdym sąsiedztwie. Państwa członkowskie i Komisja Europejska muszą bardzo szybko zapewnić długoterminowe finansowanie i zasoby, aby dać miastom czas na przemyślenie, naukę, rozwój i realizację swoich planów. W jaki sposób można zatem sfinansować 214 000 dodatkowych stanowisk w unijnych samorządach lokalnych? Odpowiedź tkwi w realokacji i utworzeniu specjalnych funduszy europejskich i krajowych, współpracy między samorządami lokalnymi,

opracowaniu właściwej lokalnej strategii zasobów ludzkich (HR) na rzecz transformacji budowlanej oraz wzmocnieniu pozycji miast w zarządzaniu ich budżetami i wydatkami na personel.

Proponujemy **10 konkretnych punktów działania**, aby rozwinąć lokalną siłę roboczą budynku, ale także ogólną transformację ekologiczną. Zalecenia te są przyjmowane przez samorządy lokalne i regionalne, państwa członkowskie i Unię Europejską: ★ Poziom UE 🏠 Państwa członkowskie 🏢 samorządy lokalne i regionalne

## #1 ZAPEWNIENIE FINANSOWANIA I ZACHECANIE DO WSPÓŁPRACY LOKALNEJ

### PRZEZNACZENIE ŚRODKÓW BUDŻETOWYCH NA FINANSOWANIE MIEJSCOWYCH STANOWISK PRACY

01  
★ 🏠

Średnio 16 miliardów euro rocznie to dość niewielki budżet dla wszystkich 27 państw członkowskich (nawet jeśli jest nierównomierny w zależności od państwa członkowskiego), ale samorządy lokalne i regionalne nie mogą ponosić wyłącznej odpowiedzialności za jego finansowanie. Poprzez realokację niektórych środków z budżetów krajowych państwa członkowskie mogą finansować te pozycje. Jest to również kluczowa inwestycja w rozwój gospodarki i zatrudnienia na tych terytoriach. UE powinna wspierać te wysiłki poprzez przekierowanie niektórych funduszy, takich jak fundusze odbudowy i odporności, instrumenty łączone, takie jak EFS+, EFRR, Erasmus lub InvestEU, reformę europejskiego semestru oraz dostosowanie przyszłych wieloletnich ram finansowych (WRF), aby uczynić je bardziej przyjaznymi dla budżetu miasta. Komisja Europejska może również wykorzystać swój Instrument Wsparcia Technicznego (TSI) do wspierania reform zarządzania w państwach członkowskich w celu zwiększenia liczby personelu samorządów lokalnych i dążenia do większej decentralizacji.

### ZACHECANIE DO LOKALNEJ LUB REGIONALNEJ KOORDYNACJI W CELU POŁĄCZENIA LOKALNYCH PRACOWNIKÓW

02  
🏠 🏢

Samorządy lokalne i regionalne mogą połączyć swoją wiedzę fachową, łącząc swoje zasoby w celu sfinansowania jednej pozycji równoważnej w pełnym wymiarze godzin<sup>31</sup>. Rozwiązanie to należy dostosować do kontekstu geograficznego i potrzeb miast. Umożliwi to uzyskanie korzyści skali i pozwoli na zbadanie dalszych synergii między terytoriami. Dotyczy to w szczególności obszarów wiejskich i miejskich, które mogą znaleźć uzupełniającą wiedzę fachową i zainteresowania. Państwa członkowskie powinny zapewnić odpowiednie ramy ułatwiające koordynację rządów szczebla niższego niż krajowy w tej kwestii oraz zachęcać większe samorządy lokalne do solidarności w dzieleniu się swoją wiedzą fachową z mniejszymi.

<sup>31</sup> Podkreślono również w badaniu AFL i INET. [Comment financer la transition dans les collectivités locales](#), 2021 (dostępny w języku francuskim).



## DZIELENIE SIĘ W SZEROKIM ZAKRESIE NAJLEPSZYMI PRAKTYKAMI LOKALNYMI W TEJ DZIEDZINIE

# 03



rozwiązania często pochodzą z samych miast w celu znalezienia administracyjnych, organizacyjnych i budżetowych sztuczek służących finansowaniu ich potrzeb w zakresie zdolności kadrowych. Konieczne jest zatem zaoferowanie im europejskiej lub krajowej przestrzeni wymiany najlepszych praktyk. Można to zrobić w ramach Porozumienia Burmistrzów i w miastach misji<sup>32</sup>.

## #2 OPRACOWANIE STRATEGII ZASOBÓW LUDZKICH DLA LOKALNEJ SIŁY ROBOCZEJ

### OCEŃ POTRZEBY KADROWE POSZCZEGÓLNYCH PAŃSTW NIŻSZEGO SZCZEBŁA

# 04



Aby uzupełnić tę analizę na poziomie UE, państwa członkowskie powinny przeprowadzić dogłębne badania w celu oceny rzeczywistych potrzeb lokalnych urzędników służby cywilnej w zakresie transformacji sektora energetycznego. Samorządy lokalne mogą również określić swoje przyszłe potrzeby kadrowe na podstawie listy działań przedstawionych w holenderskim badaniu i przytoczonych w niniejszej publikacji, aby zmobilizować swój rząd krajowy do podjęcia tej kwestii. Posiadanie jasnych i precyzyjnych liczb zapewni prawidłowe przewidywanie potrzeb i tworzenie opłacalnych rozwiązań.

### OPRACOWANIE PLANÓW MAJĄCYCH NA CELU PRZYCIĄGNĘCIE I UŁATWIENIE REKRUTACJI DO ADMINISTRACJI LOKALNEJ LUB REGIONALNEJ ORAZ ICH ORGANÓW

# 05



Komisja UE i jej przedstawiciele w państwach członkowskich powinni opracować wytyczne i najlepsze praktyki dla państw członkowskich, aby ułatwić rekrutację wykwalifikowanego personelu na szczeblu lokalnym. Państwa członkowskie powinny zreformować warunki pracy (wynagrodzenia, świadczenia, środowisko pracy) oraz zwiększyć atrakcyjność stanowisk pracy dla urzędników służby cywilnej. Pomocny w tych zmianach może być również Instrument Wsparcia Technicznego (TSI) dostarczony przez Komisję Europejską. Uwidocznienie i uatrakcyjnienie lokalnych miejsc pracy związanych z transformacją energetyczną będzie wymagało wspólnego wysiłku. Samorządy lokalne i regionalne oraz ich organy muszą poprawić swoją „markę pracodawcy”.

<sup>32</sup> EU Mission Cities to [program](#) realizowany w ramach programu „Horyzont Europa”, którego celem jest zapewnienie do 2030 r. 100 miast neutralnych pod względem klimatu i inteligentnych oraz zapewnienie wszystkim miastom europejskim doświadczenia, które będą im towarzyszyć do 2050 r.



## ZAPEWNIENIE SZKOLEŃ DLA PERSONELU KLIMATYCZNO-ENERGETYCZNEGO

# 06



Niezbędne będą szkolenia dla pracowników, których samorządy lokalne lub regionalne mogą podjąć decyzję o przeniesieniu na wewnętrzne stanowiska w dziedzinie klimatu i energii. Ponadto pracownicy będą również potrzebować szkoleń i podnoszenia kwalifikacji, ponieważ będą musieli korzystać z nowych narzędzi i metodologii w celu przeprowadzenia transformacji. Krajowe lub regionalne agencje energetyczne posiadające odpowiednią wiedzę mogą prowadzić te programy szkoleniowe. Unia Europejska może opracowywać takie programy, jak program wymiany urzędników służby cywilnej, który zachęca do wymiany urzędników służby cywilnej między krajami, podobnie jak program Erasmus. Urzędnicy administracji niższego szczebla powinni mieć dostęp do programu i koncentrować się na rozwiązaniach rekrutacyjnych w ramach administracji samorządowych.

## DOSTOSOWANIE PROGRAMÓW EDUKACYJNYCH I SZKOLENIOWYCH DO POPYTU NA RYNKU PRACY PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE

# 07



Oraz Unia Europejska mogą potrzebować ponownego przemyslenia oferowanych przez nie szkoleń technicznych i akademickich oraz zapewnienia, że ich priorytety odpowiadają wymaganiom rynku pracy<sup>33</sup>.

## #3 UMOŻLIWIENIE SAMORZĄDOM LOKALNYM I REGIONALNYM OPRACOWANIA WŁASNEGO BUDŻETU EKOLOGICZNEGO I SIŁY ROBOCZEJ

## PONOWNE PRZEMYŚLENIE ORGANIZACJI BUDŻETU W MIASTACH W CELU ZWIĘKSZENIA WYDATKÓW NA ENERGIĘ I KLIMAT

# 08



Samorządy lokalne i regionalne powinny mieć długoterminowe perspektywy budżetowe w celu zapewnienia większej widoczności oraz lepszego planowania i inwestowania w wymaganą siłę roboczą. W tym celu popieramy zalecenia sformułowane już przez Francuską Agencję Lokalną i Francuski Narodowy Instytut Studiów Terytorialnych<sup>34</sup>, dotyczące przedłużenia okresu finansowania niektórych unijnych lub krajowych zaproszeń do składania projektów w celu lepszego zaspokojenia lokalnych ambicji i potrzeb planowania<sup>35</sup>. Te długoterminowe zaproszenia do składania projektów muszą również być w stanie w sposób zrównoważony finansować stanowiska pracy związane z działaniami projektowymi. Rządy krajowe powinny również zapewnić długoterminowe perspektywy dla budżetów samorządów lokalnych i regionalnych. W miastach konieczna jest również analiza wpływu budżetu na klimat oraz zmiana<sup>36</sup> priorytetów wydatków związanych z działaniami, które mają największy wpływ na klimat.

<sup>33</sup> We Francji *badanie przeprowadzone* przez zespół ekspertów w ramach projektu Shift wykazało, że spośród 34 uniwersytetów i szkół wyższych jedynie 11% obowiązkowych lekcji obejmuje zagadnienia związane z klimatem i energią.

<sup>34</sup> AFL I INET. *Comment financer la transition dans les collectivités locales*, 2021.

<sup>35</sup> Project SHIFT project, La Résilience des territoires, Tom III – Organizator, wrzesień 2021

<sup>36</sup> IACE, *Climate assessment of local authority budgets: methodological guide*, 2020



## USUNIĘCIE BARIER REGULACYJNYCH W CELU UŁATWIENIA INWESTYCJI W ENERGIĘ I KLIMAT, W SZCZEGÓLNOŚCI INWESTYCJI W ZASOBY LUDZKIE

09



UE i państwa członkowskie muszą ułatwić inwestowanie miast w wszelkiego rodzaju wydatki związane z przemianami ekologicznymi. Istotnie, ryzyko zmian klimatycznych dla miast, na które zwrócono uwagę w ostatnim sprawozdaniu IPPC<sup>37</sup>, jest znacznie większe niż ryzyko związane z powiązanymi inwestycjami i/lub zadłużeniem. Mając to na uwadze, Komisja Europejska powinna dokonać przeglądu paktu stabilności i wzrostu. Ponadto wydatki operacyjne samorządów związane z transformacją ekologiczną, podobnie jak wydatki na zasoby ludzkie, nie powinny podlegać tym samym rygorystycznym zasadom ograniczającym wzrost budżetu i związane z nim pożyczki.

## WZMOCNIENIE POZYCJI MIAST DZIĘKI LOKALNYM PODATKOM NA OCHRONĘ ŚRODOWISKA

10

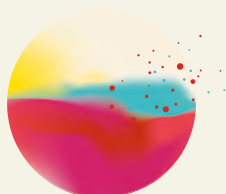


Aby rozwinąć autonomię w zarządzaniu budżetem, a zwłaszcza w inwestycjach w kapitał ludzki, należy umożliwić samorządom lokalnym i regionalnym nakładanie lokalnych podatków na ochronę środowiska. UE i państwa członkowskie mogą zaproponować odpowiednie ramy.

### WEŹ UDZIAŁ!

- » Czy chcesz zaangażować się i współpracować z Energy Cities i jej partnerami w kampanię wzywającą do rekrutacji większej liczby pracowników lokalnych do transformacji energetyki?
- » Zajrzyj na **stronę** kampanii Local Staff for Climate, gdzie możesz podpisać **manifest** i skontaktować się z nami!

37 *Climate Change 2022: Impacts, Adaptation and Vulnerability*, IPCC Six Assessment Report, 2022.



# ENERGYCITIES

---

[www.energy-cities.eu](http://www.energy-cities.eu)

---

 [@energycities](https://twitter.com/energycities)

---

 [@energycities.eu](https://facebook.com/energycities.eu)

---

## BESANÇON

2 chemin de Palente  
25000 Besançon, France

## BRUSSELS

Mundo Madou  
Avenue des Arts 7-8  
1210 Brussels, Belgium

Misją Energy Cities jest umożliwienie miastom i obywatelom kształtowania i przechodzenia do przyszłościowych miast. Prezentujemy konkretne alternatywy stosowane przez miasta, opowiadamy się za zmianą polityki i zarządzania gospodarczego na wszystkich szczeblach oraz wspieramy szeroko zakrojone zmiany kulturowe prowadzące do stworzenia społeczeństwa przyszłościowego. Społeczność EnergyCities składa się z lokalnych liderów tysięcy miast w 30 krajach europejskich.