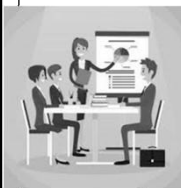


Адаптиране на уменията и професионалните знания на работниците в светлината на процеса на декарбонизация Запазване на заетостта



INTERNATIONAL WORKING SESSION
Онлайн, 18 и 19 февруари 2021 г.

Together for efficient representation...

ANGEL LOZANO HIDALGO

1

Синдикатите трябва да използват своето участие в разработването на стратегии за изменение на климата:

- **Чрез насърчаване на участие на работниците и социален диалог (колективно договаряне)**
- **С цел защита на:**
 - качество на работните места (зелени работни места),
 - право на обучение и професионална адаптация,
 - права на работници и
 - социална защита.
- **Чрез обясняване на членовете на синдиката какво е енергиен и справедлив преход**


Together for efficient representation...

ANGEL LOZANO HIDALGO

2




 Together for efficient representation interests of employees of companies in extractive sector


 WITH SUPPORT FROM THE EUROPEAN UNION

Проучване, проведено през 2019/20:
Най-добрият начин за прилагане на *Just Transition*

Участници:

- Работници, синдикати и работодатели в индустриалните сектори, засегнати от *енергийния преход*
- Държави:
 - Италия
 - Полша
 - Латвия
 - България
 - Литва
 - Испания

Together for efficient representation... 4
 ANGEL LOZANO HIDALGO



Together for efficient
representation interests
of employees of companies
in extractive sector



WITH SUPPORT FROM THE EUROPEAN UNION

56% от анкетираните смятат, че приоритет е участието на работници и синдикати във всички фази

| | Испания | Италия | Полша | Латвия | България | Литва | ОБЩО |
|--|---------|--------|-------|--------|----------|-------|------|
| Създаване на нови представителни органи | 16% | 42% | 19% | 15% | 22% | | 24% |
| Съвместно участие на работници и синдикати | 84% | 48% | 53% | 50% | 65% | | 56% |
| Социални импликации | 0% | 10% | 28% | 35% | 13% | | 20% |

Together for efficient representation...

ÁNGEL LOZANO HIDALGO

5



Together for efficient
representation interests
of employees of companies
in extractive sector



WITH SUPPORT FROM THE EUROPEAN UNION

52% от анкетираните смятат, че сътрудничеството на всички социални партньори е необходимо за постигане на справедлив преход

| | Испания | Италия | Полша | Латвия | България | Литва | ОБЩО |
|---|---------|--------|-------|--------|----------|-------|------|
| Сътрудничество на секторни социални партньори | 62% | 42% | 38% | 30% | 70% | 70% | 52% |
| Правителствени политики | 15% | 39% | 38% | 45% | 18% | 20% | 29% |
| Стратегия за заетост на секторно ниво | 23% | 19% | 23% | 25% | 12% | 10% | 19% |

Together for efficient representation...

ÁNGEL LOZANO HIDALGO

6



- По отношение на участието на синдикатите в прехода:
- Едва **21%** от анкетираниите смятат, че **синдикатите участват активно** в тези процеси
- 40%** смятат, че са **просто информирани**
- 39%** от анкетираниите смятат, че **синдикатите не дават приоритет на прехода в своите стратегии.**



| | Испания | Италия | Полша | Латвия | България | Литва | ОБЩО |
|--|---------|--------|-------|--------|----------|-------|------|
| Активно участват | 0% | 33% | 15% | 28% | 16% | | 21% |
| Информирани са | 16% | 26% | 47% | 44% | 72% | | 40% |
| Те не дават приоритет на тези теми в работата си | 84% | 41% | 38% | 28% | 12% | | 39% |



52% от анкетиранияте смятат, че **справедливият преход трябва да се фокусира върху професионалната адаптация (преквалификация) на работниците и тяхното обучение за работа.**

| | Испания | Италия | Полша | Латвия | България | Литва | ОБЩО |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|---------|------------|
| Обучение с цел преквалификация на работници | 67% | 39% | 19% | 39% | 66% | Mayoría | 52% |
| Справедлива социална промяна | 13% | 15% | 48% | 17% | 24% | | 22% |
| Предвиждане на промяна | 20% | 46% | 30% | 44% | 10% | | 26% |

Together for efficient representation...

ÁNGEL LOZANO HIDALGO

9



Във връзка с това, анкетиранияте смятат, че **образованието и обучението** трябва да играят решаваща роля в професионалното обучение на работниците:

| | Испания | Италия | Полша | Латвия | България | Литва | ОБЩО |
|--|------------|------------|-------|------------|------------|------------|------------|
| От решаващо значение за придобиването на нови умения | 65% | 46% | 38% | 25% | 52% | | 39% |
| Важно за оптимизацията на работата | 22% | 36% | 22% | 30% | 38% | | 26% |
| От значение за придобиване на трайни знания | 13% | 18% | 39% | 45% | 10% | 80% | 35% |

Together for efficient representation...

ÁNGEL LOZANO HIDALGO

10



По отношение на **трудностите при справедлив преход:**

- 40% от анкетиранияте смятат, че **най-големите проблеми са остарелите професионални профили на работниците и неадекватното обучение, което изисква големи промени; дефицитът на обучение и професионална квалификация се посочват като най-големия недостатък на екологизирането.**

| | Испания | Италия | Полша | Латвия | България | Литва | ОБЩО |
|---|---------|--------|-------|--------|----------|-------|------|
| Необходимостта от трансформиране на обучението на работниците | 52% | 36% * | 40% * | 48% | 17% | 50% | 40% |

* Тези варианти съвпадат в процентно изражение със съществуването на твърди политики и ниско участие на синдикатите.



- Другите две трудности са:

- Тенденция да се **заменят определени работни места с други, вместо да се трансформират и актуализират, 31%;** и
- Наличие на **твърди политики и недостатъчно сътрудничество на социалните партньори, 29%.**

| | Испания | Италия | Полша | Латвия | България | Литва | ОБЩО |
|--|---------|--------|-------|--------|----------|-------|------|
| Твърди политики и малко участие на синдикатите | 34% | 36% | 40% | 14% | 8% | 40% | 29% |
| Тенденция към премахване на работните места, вместо тяхното трансформиране | 14% | 28% | 36% | 38% | 75% | 10% | 31% |



Заклучения от проучването

- Енергийният преход не е приоритет за синдикатите (ниито за социалния диалог), тъй като те го виждат като бъдеща перспектива:**
- Работниците искат от синдиката:**
 - Съществуване на **транснационално сътрудничество** като най-добрият начин за третиране на тези теми
 - Увеличаване на участието и ангажираността на слабите синдикати.**
 - Силен ангажимент за качествен и достоен труд** като основен елемент на социалния диалог



- Работниците и синдикатите вярват, че зелените работни места ще засегнат различните енергийни сектори.**
 - Докато синдикатите го **възприемат като заплаха** за настоящата заетост
 - Работниците виждат в това възможност за **борба с безработицата и подобряване на условията на труд**, главно чрез преквалификация и придобиване на професионални умения.
- Повече от половината от анкетиранияте смятат, че справедливият преход трябва да се фокусира върху преквалификацията на работниците и тяхното професионално обучение, които се основават на образование и обучение.**
- Липсата на обучение и професионална квалификация на работниците много затруднява справедливия преход.**

Следователно,

необходимият инструмент при реализирането на *Just Transition* в процеса на *декарбонизация е:*

Разработване на планове за обучение на работници във връзка с нови зелени работни места.

Дизайнът на обучението трябва да бъде направен с участието на представители на работниците, за да бъде наистина ефективно.

**СПРАВЯНЕ С
ДВЕ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА В ПРОЦЕСА НА
ДЕКАРБОНИЗАЦИЯ:**

***ЗАПАЗВАНЕ НА РАБОТНИТЕ
МЕСТА И ОБУЧЕНИЕ И
ПРОФЕСИОНАЛНА АДАПТАЦИЯ
НА РАБОТНИЦИТЕ В МИННАТА
ПРОМИШЛЕНОСТ***



Как декарбонизацията влияе върху заетостта:

- Декарбонизацията** ще означае загуба на много работни места в рамките на така наречената **кафява или черна икономика**.
- Декарбонизацията** има териториално и секторно въздействие, което може да означава загуба на работни места:
 - Това въздействие може да бъде както пряко, така и индуцирано, т.е. **непряко** (това, свързано с въпросната индустрия) поради реконверсия, подмяна или спиране на устройството.
 - В области като **екстрактивната промишленост за въглища и изкопаеми горива**.
 - Поради промяната в **производствените системи** на определени компании.



- МОТ (Международната организация на труда)** е изчислила, че **преходът към нисковъглеродна икономика** може да означава загуба на **6 милиона работни места**, свързани със засегнатите сектори.
- Очаква се в Европа до **2030 г.** да бъдат загубени **160 000** от настоящите **240 000 работни места** в рудници и топлоцентрали [Доклад на Съвместния изследователски център, научен и консултативен изследователски център на Европейската комисия]
- Прогнозите на ЕС казват, че до **2030 г.** в индустрията на възобновяеми енергийни източници ще бъдат създадени над **400 000 нови работни места**.
Тези работни места ще бъдат създадени предимно в областите на самопотребление от домакинствата, бизнеса и промишлеността, електрификацията и транспорта.



Резолюцията на Европейския парламент от 14 март относно изменението на климата открива следните ефекти от справедливия преход върху заетостта:

- Постигане на нулеви емисии без нетни загуби на работни места
- Енергийният преход може да означава нетно увеличение от **2,1 милиона работни места, ако нулевите емисии бъдат достигнати до 2050 г.**; и 1,3 милиона, ако емисиите на газ се намалят с 80%
- За това е необходимо да се подновят професионалните компетенции въз основа на **Панорамата на уменията на ЕС (Skills Panorama)**, за да се адаптират към най-уязвимите региони, сектори и хора и да се подобри способността на работниците да намират качествена работа в своите региони.



ПОДДЪРЖАНЕ НА НИВОТО НА ЗАЕТОСТ

Енергийният преход ще създаде нови компании и икономически дейности, които ще генерират работни места в различни сектори.

Въпреки изчисленията, че новите зелени работни места ще компенсират загубите на *черни работни места*, **работниците, които ще бъдат наети на новите зелени работни места, няма задължително да бъдат същите, които са загубили работата си в кафявата икономика.**

Енергийният преход ще създаде повече работни места, отколкото ще унищожи; но това също така означава спиране на добивната промишленост и загуба на работни места за заетите работници

Какво трябва да направим, за да предотвратим загубата на заетост в минното дело?

- Да установим мерки за поддържане на пряка и непряка заетост чрез справедлив енергиен преход
- Да установим мерки за предвиждане на промени чрез политики за заетост, насочени към обучение на работниците чрез справедлив енергиен преход
- Да създадем адекватни и ефективни мерки за социална защита и закрила на засегнатите работници

Установяване на мерки за поддържане на пряка и непряка заетост чрез справедлив енергиен преход

- Справедливият преход е възможност за създаване на квалифицирана и качествена заетост, свързана с нови производствени процеси, изискващи нови умения и способности от работниците

Следователно, трябва да:

- Осигурим професионална адаптация (преквалификация) на работниците в черната икономика, за да адаптират техните професионални умения към новите изисквания.



- Обърнем специално внимание на по-възрастните и нискоквалифицирани работници, които са най-уязвими и на които ще е най-трудно да се състезават за нови работни места.**
- Гарантирам качеството на работа:**
 - Когато става въпрос за средни и нискоквалифицирани работни места, с по-лоши условия на труд и по-високи рискове за безопасността и здравето при работа [каквито ще има, дори ако се насърчават висококвалифицирани работни места]**
 - Чрез укрепване на системите за участие на служителите, изправени пред фрагментирани икономически системи, в които колективните трудови договори и представителството на служителите не винаги съществуват.**



Установяване мерки за предвиждане на промени чрез политики за заетост, целящи обучение на работниците чрез справедлив енергиен преход

- Насърчаване на устойчиви индустриални политики, които дават възможност за създаване на зелени и качествени работни места**
- Насърчаване на инвестиции в зелени технологии чрез европейски програми за научноизследователска и развойна дейност и технологични платформи с ниски или нулеви емисии на въглерод; с участието на синдикати в управлението на еврофондове**
- Насърчаване на икономическата диверсификация в регионите и индустриите, най-засегнати от прехода, чрез прилагане на мерки, които позволяват справедлив преход за работниците. В този смисъл вече съществува *платформа "региони с въглища в преход"*
<https://ec.europa.eu/energy/en/events/conference-coal-regions-transition-platform>**



Създаване на адекватни и ефективни мерки за социална защита за закрила на засегнатите работници

Социалната защита е основно право на човека (Програма на МОТ за достоен труд)

Гарантирането на справедлив преход предполага установяването на адекватни и ефективни мерки за защита на работниците, засегнати от процесите на декарбонизация: колективни съкращения; ранно пенсиониране; закриване на предприятия и др.

Трябва да работим върху социалното включване на тези работници и поддържането на техния жизнен стандарт: обезщетения за безработица, здравно осигуряване, социални помощи, пенсии и т.н.



В Европа компаниите, преминаващи през процеса на енергиен преход, имат по-висок дял от БВП и заетост в страни, където жизненият стандарт е под средния за ЕС.

В новите държави-членки (ЕС-10) повече от 20% от всички служители работят в 15-те основни индустрии, излъчващи парникови газове (в сравнение с 10% в Западна Европа)

Документ: „Използвайте потенциал за заетост въз основа на екологичен растеж-SWD / 2012/0092 окончателен



В светлината на настоящата ситуация синдикатите трябва да:

- Насърчават създаването на система за социална защита,** основана на принципите на универсалност, равно третиране и приемственост, която да предоставя медицински грижи, сигурност на доходите и социални услуги.
- Насърчават интегрирането на подходящи мерки за социална защита в националната политика за изменение на климата за работници,** зависими от природните ресурси, с оценка на енергийната бедност и идентифициране на най-уязвимите потребители.
- Оценяват и прогнозират рисковете.** Политики като декарбонизация могат да доведат до обезценяване на фирмените активи, намалявайки тяхната стойност, което има отрицателно въздействие върху работниците.



**ОБУЧЕНИЕ И ПРОФЕСИОНАЛНА
АДАПТАЦИЯ**

В борба срещу загуба на работни места

Установяването на справедлив преход за предотвратяване на загуба на работни места включва адаптиране на професионални и образователни системи, ориентирани към създаване на работни места

Развитие на професионални умения е от решаващо значение за гарантиране на успешен и справедлив преход към нисковъглеродна икономика, тъй като позволява създаването на работни места, стимулира производителността, растежа и развитието на заетостта. (MOT)



- Екологичният преход води до появата на нови професии,** означаващо наемане на квалифицирана работна сила, която е в недостиг

[В Холандия, например, бяха необходими 50 000 квалифицирани и опитни експерти през 2019 г., за да се положат основите на енергийния преход до 2030 г. което включва изграждането и инсталирането на слънчеви панели и вятърни мелници, системи за съхранение и подобрения на мрежата, за да се избегнат загуби].

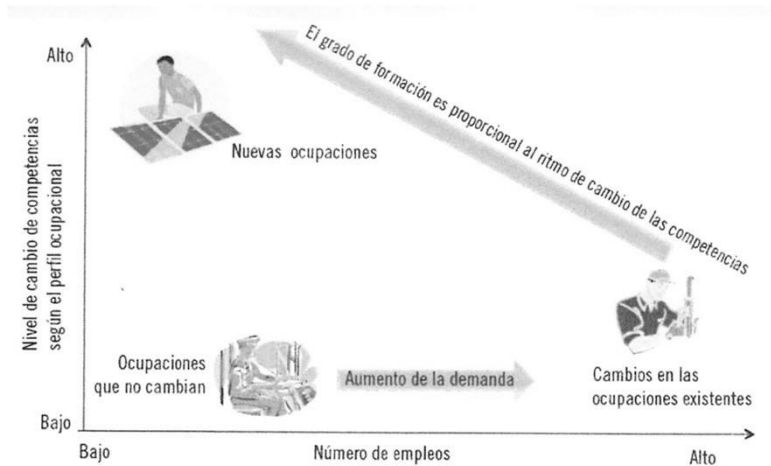
- Въвеждането на нови технологии ще доведе до прогресивно екологизиране на всички икономически сектори,** както и до необходимостта от нови професионални квалификации. Работниците ще трябва да бъдат непрекъснато обучавани и професионално развивани.



- Затварянето на индустриите (предимно въгледобивната промишленост) в определени региони ще доведе до:**

- Преместване на работници в други части на страната, извън засегнатите региони

- в следствие на тези миграции, може да стане **споменатите региони да пропаднат;** на което също ще трябва да обърнем внимание, за да не ги оставим на себе си.



Fuente: Strietska-Iliina y otros, 2011.



Справедливият енергиен преход в процеса на декарбонизация трябва да гарантира актуализирана професионална квалификация и наличие на висококвалифициран персонал, за да се избегне прекъсване на работата и несигурната работа.

Проблем:

Компаниите не инвестират много в обучението на своите работници: Само 26% от компаниите предвиждат професионалното развитие на работниците, което ще е необходимо в бъдеще [Проучвания на Европейския социално-икономически комитет (EESC), Eurofound (Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд) и Cedefop (Европейски център за развитие на професионалното образование)]



Най-честите **пречки** пред придобиването на нови квалификации са::

Липса на мотивация сред работодателите, които не обмислят въвеждането на тези подобрения

Липса на точна информация, ограничен капацитет за прилагане на промени и финансови рискове, и

Страхът на работниците от промяна, особено ако няма култура на практикуване на участие на работниците.



В светлината на настоящата ситуация синдикатите трябва да:

Насърчават разработването на национални стратегии за обучение, като се стремят да адаптират настоящите програми за образование и обучение за по-добро обучение на работниците за нови работни места

- Да бъдат запознати с **образователната и екологичната политика с цел подобряване на бъдещите професионални умения**. Ако се стремим към просто преквалификация на работници, ще загубим потенциала да създаваме нови, екологични работни места.

- Включват основните принципи на новата зелена икономика в началното образование, за да гарантират пълна и ефективна трансформация, основана на търсенето.



- Да договарят споразумения както на секторно, така и на ниво предприятие, с цел
 - предвиждане на необходимостта от определени квалификации
 - насърчаване на непрекъснато професионално обучение в секторите, най-засегнати от екологичния преход.
- Да използват механизми за информация и консултации, за да предвидят стратегически промени и да следят политиките за обучение в рамките на компанията, за да приспособят споменатото обучение към нуждите на работниците в процеса на екологичен преход.
- Да насърчават преместването на работниците на други работни места, след като се идентифицират най-засегнатите от промяната сектори и региони. [Тези мерки могат да бъдат финансирани частично от Европейския фонд за модернизация на ETS (Emission Trading System)]
- [Информация за системите за образование, обучение и заетост:
<https://resourcecentre.etuc.org/Skills-needs-in-greening-economies-102.html>]



България:

Между 2009 и 2014 г. Българската стопанска камара и синдикатите КНСБ и Подкрепа изпълниха програмата „Развитие на системата за конкурентоспособност на труда по сектори и региони“.

Този проект е свързан с инициативата на Европейската комисия за създаване на Европейска класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите (ESCO) и даде възможност за анализ на 40 сектора и идентифициране на редица професионални профили, свързани с екологичния преход.

Крайната цел беше да се интегрират тези квалификации в настоящите учебни програми на средното образование, университетите и професионалните училища.