

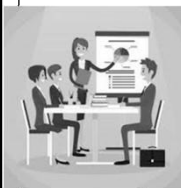


Together for efficient
representation interests
of employees of companies
in extractive sector



WITH SUPPORT FROM THE EUROPEAN UNION

Darbuotojų įgūdžių ir kompetencijos pritaikymas atsižvelgiant į dekarbonizacijos procesą Užimtumo išsaugojimas



TARPTAUTINIS SUSITIKIMAS
Nuotoliniu būdu, 2021 m. vasario 18 ir 19 d

Together for efficient representation...

ANGEL LOZANO HIDALGO

1



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



WITH SUPPORT FROM THE EUROPEAN UNION

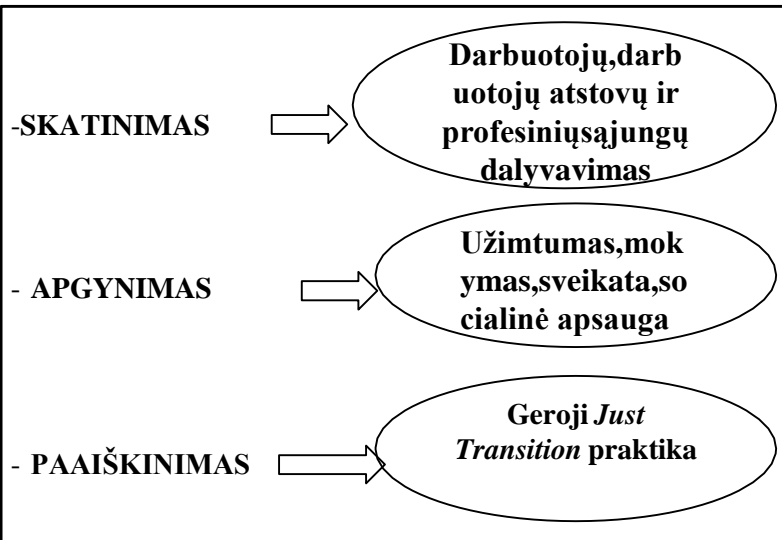
Profesinės sąjungos turi panaudoti savo dalyvavimą kuriant klimatinį pasikeitimų strategijas:

- **Skatinant darbuotojų dalyvavimą ir socialinį dialogą (kolektyvinės derybos)**
- **Siekiant apginti:**
 - Darbo vietų kokybę (žaliosios darbo vietos),
 - Teises į mokymą ir profesinį prisitaikymą,
 - Darbuotojų teises ir
 - Socialinę apsaugą.
- **Aiškinant profesinių sąjungų nariams kas yra energetinė ir teisinga tranzicija**

Together for efficient representation...

ANGEL LOZANO HIDALGO

2



Apklausa atlikta 2019/20 m.:
Geriausias būdas atlikti *Just Transition*

Dalyvavo:

- Darbuotojai, profesinės sąjungos ir darbdaviai iš pramonės sektoriaus, kuriuos paveikė *energetikos tranzicija*

- Šalys:

- Italija
- Lenkija
- Latvija
- Bulgarija
- Lietuva
- Ispanija



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



WITH SUPPORT FROM THE EUROPEAN UNION

56% apklaustųjų mano, kad **pirmenybė yra darbuotojų ir profesinių sąjungų dalyvavimas visose fazėse**

	Ispanija	Italija	Lenkija	Latvija	Bulgarija	Lietuva	IŠ VISO
Naujų atstovaujamojų organų steigimas	16%	42%	19%	15%	22%		24%
Bendras darbuotojų ir profesinių sąjungų dalyvavimas	84%	48%	53%	50%	65%		56%
Socialinės pasekmės	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% apklaustųjų mano, kad yra **reikalingas socialinių partnerių bendradarbiavimas norint pasiekti teisingą perėjimą**

	Ispanija	Italija	Lenkija	Latvija	Bulgarija	Lietuva	IŠ VISO
Sektorių socialinių partnerių bendradarbiavimas	62%	42%	38%	30%	70%	70%	52%
Vyriausybės politika	15%	39%	38%	45%	18%	20%	29%
Užimtumo strategija sektorių lygiu	23%	19%	23%	25%	12%	10%	19%

Together for efficient representation...

ÁNGEL LOZANO HIDALGO

6



Kalbant apie **profesinių sąjungų dalyvavimą pereinamuoju laikotarpiu:**

Tik **21%** apklaustųjų mano, kad **profesinės sąjungos aktyviai dalyvauja** šiuose procesuose

40% mano, kad **esa tik informuoti**

39% apklaustųjų mano, kad **profesinės sąjungos savo strategijose neteikia pirmenybės perėjimui.**



	Ispanija	Italija	Lenkija	Latvija	Bulgarija	Lietuva	IŠ VISO
Aktyviai dalyvauja	0%	33%	15%	28%	16%		21%
Yra informuoti	16%	26%	47%	44%	72%		40%
Savo veikloje neteikia prioriteto šiems temoms	84%	41%	38%	28%	12%		39%



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



WITH SUPPORT FROM THE EUROPEAN UNION

52% apklaustųjų mano, kad **teisingas perėjimas turėtų būti sutelktas į darbuotojų profesinę adaptaciją (perkvalifikavimą) ir jų apmokymą darbui.**

	Ispanija	Italija	Lenkija	Latvija	Bulgarija	Lietuva	IŠ VISO
Mokymai darbuotojų perkvalifikavimui	67%	39%	19%	39%	66%	Dauguma	52%
Teisingi socialiniai pokyčiai	13%	15%	48%	17%	24%		22%
Pokyčių numatymas	20%	46%	30%	44%	10%		26%

Together for efficient representation...

ÁNGEL LOZANO HIDALGO

9



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



WITH SUPPORT FROM THE EUROPEAN UNION

Šiuo atžvilgiu respondentai mano, kad **išsilavinimas ir mokymas** turėtų atlikti lemiamą vaidmenį profesiniame darbuotojų apmokyme:

	Ispanija	Italija	Lenkija	Latvija	Bulgarija	Lietuva	IŠ VISO
Svarbiausia įgyjant naujų įgūdžių	65%	46%	38%	25%	52%		39%
Svarbu darbo optimizavimui	22%	36%	22%	30%	38%		26%
Aktualu įgyjant ilgalaikių žinių	13%	18%	39%	45%	10%	80%	35%

Together for efficient representation...

ÁNGEL LOZANO HIDALGO

10



Kalbant apie teisingo perėjimo sunkumus:

- 40% respondentų mano, kad **didžiausios problemos yra pasenęs darbuotojų profesinis profilis ir nepakankamas mokymas**, kuris reikalauja didelių pokyčių; **mokymo ir profesinės kvalifikacijos stoka yra nurodoma kaip didžiausias ekologizavimo trūkumas.**

	Ispanija	Italija	Lenkija	Latvija	Bulgarija	Lietuva	IŠ VISO
Poreikis pertvarkyti darbuotojų mokymą	52%	36% *	40% *	48%	17%	50%	40%

* Abu variantai procentine išraiška sutampa su griežtos politikos egzistavimu ir menku sąjungų dalyvavimu.



- Kiti du sunkumai yra:

- Polinkis **tam tikras darbo vietas pakeisti kitomis, užuot jas transformavus ir aktualizavus, 31%**; ir
- **Griežta politika ir nepakankamas socialinių partnerių bendradarbiavimas, 29%**.

	Ispanija	Italija	Lenkija	Latvija	Bulgarija	Lietuva	IŠ VISO
Griežta politika ir nepakankamas profesinių sąjungų sąjungų dalyvavimas	34%	36%	40%	14%	8%	40%	29%
Polinkis panaikinti darbo vietas, o ne jas pertvarkyti	14%	28%	36%	38%	75%	10%	31%



Apklausoš išvados

- Energetikos perėjimas nėra profesinių sąjungų (nei socialinio dialogo) prioritetas, nes jos tai laiko ateities perspektyva:**
- Darbuotojai nori iš profesinių sąjungų:
 - Kad būtų **tarptautinis bendradarbiavimas**, kaip geriausias būdas spręsti šias temas
 - Padidinti profesinių sąjungų dalyvavimą ir įsitraukimą, kuris yra silpnas.**
 - Tvirtas atsidavimas kokybiškam ir padoriam darbui**, kuris yra pagrindinis socialinio dialogo elementas



- Darbuotojai ir profesinės sąjungos mano, kad ekologiškos darbo vietos paveiks skirtingus energetikos sektorius.**
 - Prof sąjungos tai **suvokia kaip grėsmę** dabartiniam įdarbinimui
 - Darbuotojai tai vertina kaip galimybę **ikovoti su bedarbyste ir pagerinti darbo sąlygas**, daugiausia persikvalifikuojant ir įgyjant profesinių įgūdžių.
- Daugiau nei pusė atsakovų mano, kad **teisingas perėjimas turėtų būti sutelktas į darbuotojų perkvalifikavimą** ir jų profesinį pasiruošimą, pagrįstą lavinimu ir mokymusi.
- Labiausiai sąžiningam perėjimui trukdo nepakankamas darbuotojų mokymas ir profesinė kvalifikacija.**



Dėl to,

Būtinias instrumentas įgyvendinant *Just Transition*
(*Tiesiog perėjimas*) *dekarbonizacijos* procese yra:

**Darbuotojų mokymo planų, susijusių su naujomis
ekologiškais darbo vietomis, rengimas.**

Kad mokymai būtų tikrai veiksmingi jie turi būti rengiami
dalyvaujant darbuotojų atstovams.



SUSIDŪRIMAS SU
DVIEM IŠŠŪKIAIS DEKARBONIZAVIMO
PROCESE:

DARBO VIETŲ IŠSAUGOJIMAS IR
DARBUOTOJŲ KASYBOS PRAMONĖJE
MOKYMAS IR PROFESINIS PRITAIKYMAS



Kaip dekarbonizavimas įtakoja užimtumą:

- Dekarbonizacija** reiškia daugelio darbo vietų praradimą vadinamojoje *rudojoje ar juodojoje ekonomikoje*.
- Dekarbonizacija** turi teritorinį ir sektorinį poveikį, kuris gali reikšti darbo vietų praradimą:
 - Šis poveikis gali būti tiesioginis ir sukeliamas (netiesiogiai susijęs su minėta pramone) dėl gamyklos pertvarkymo, pakeitimo ar uždarymo.
 - Tokiose srityse kaip **anglies** ir iškastinio kuro **gavybos pramonė**.
 - Dėl tam tikrų įmonių **gamybos sistemų pasikeitimo**.



- ILO (Tarptautinė darbo organizacija) apskaičiavo, kad *perėjimas prie mažai anglies dioksido į aplinką išskiriančių technologijų ekonomikos* gali reikšti 6 milijonų darbo vietų, susijusių su nukentėjusiais sektoriais, praradimą.
- Yra manoma, kad iki 2030 m. Europoje bus prarasta 160 000 iš dabartinių 240 000 kasyklų ir šiluminių elektrinių darbo vietų [Jungtinio tyrimų centro (JTC), Europos Komisijos mokslinių ir patariamųjų tyrimų centro ataskaita].
- ES prognozės rodo, kad iki 2030 m. **atsinaujinančios energijos pramonėje bus sukurta daugiau nei 400 000 naujų darbo vietų**.
Šios darbo vietos pirmiausia būtų sukurtos namų ūkių, verslo ir pramonės savarankiško vartojimo, elektrifikavimo ir transporto srityse.



Kovo 14 d. Europos Parlamento rezoliucijoje dėl klimato kaitos nustatomi šie sąžiningo perėjimo poveikiai užimtumui:

- Pasiekti nulinių išmetamų teršalų kiekį neprarandant neto darbo vietų
- Energijos perėjimas gali reikšti gryną **2,1 milijono darbo vietų padidėjimą, jei iki 2050 m. bus pasiektas nulinis išmetamų teršalų kiekis**; ir 1,3 mln., jei dujų išleidimas bus sumažinta 80 proc.
- Tam būtina **atnaujinti profesines kompetencijas, pagrįstas ES Igdūžių panorama (Skills Panorama)**, siekiant jas pritaikyti pažeidžiamiausiems regionams, sektoriams ir žmonėms bei pagerinti darbuotojų galimybes rasti kokybišką darbą savo regionuose.



UŽIMTUMO LYGIO IŠLAIKYMAS

Energijos perėjimas sukurs naujas įmones ir ekonominę veiklą, kuri sukurs įdarbinimą skirtinguose sektoriuose.

Nors manoma, kad naujos ekologiškos darbo vietos kompensuos *juody darbo vietų* praradimą, **darbuotojai, kurie bus įdarbinti naujose ekologiškose darbo vietose, nebūtinai bus tie, kurie prarado darbą rudojoje ekonomikoje.**

Energetikos tranzicija sukurs daugiau darbo vietų nei jas sunaikins; tačiau tai taip pat reiškia įmonių kasybos pramonėje uždarymą ir darbo vietų praradimą jų darbuotojams

Ką turėtume daryti, kad sustabdytumėme darbų vietų praradimo lygį kasybos pramonėje?



- Nustatyti priemonės tiesioginiam ir netiesioginiam užimtumui išlaikyti per sąžiningą energetikos perėjimą
- Parengti priemonės pokyčiams numatyti vykdant užimtumo politiką, kuria siekiama lavinti ir mokyti darbuotojus sąžiningo energetikos pertvarkymo metu
- Nustatyti tinkamas ir veiksmingas socialinės apsaugos priemonės, skirtas apsaugoti nukentėjusius darbuotojus



Priemonių, skirtų išlaikyti tiesioginį ir netiesioginį užimtumą sąžiningos energetikos tranzicijos metu, nustatymas

- Teisingas perėjimas yra galimybė sukurti kvalifikuotą ir kokybišką užimtumą, susijusį su naujais gamybos procesais, kuriems reikalingi nauji darbuotojų įgūdžiai ir gebėjimai.

Dėl to turime:

- Užtikrinti profesinę darbuotojų iš juodosios ekonomijos adaptaciją (perkvalifikavimą), siekiant pritaikyti jų profesinius įgūdžius naujiems reikalavimams.



- Skirti ypatingą dėmesį vyresnio amžiaus ir žemos kvalifikacijos darbuotojams, kurie yra labiausiai pažeidžiami ir kuriems bus sunkiausia konkuruoti dėl naujų darbo vietų
- Garantuoti darbo kokybę dviem būdais:
 - Kalbant apie vidutinio ir žemos kvalifikacijos darbo vietas, esant prastesnėms darbo sąlygoms ir didesnei rizikai darbuotojų saugai ir sveikatai darbe [kas bus net jei bus skatinami aukštos kvalifikacijos darbai]
 - Stiprinti darbuotojų dalyvavimo sistemas, susiduriančias su susiskaidžiusiomis ekonominėmis sistemomis, kuriose kolektyvinės sutartys ir darbuotojų atstovavimas yra prastai pristatyti.



Parengti priemonės, kuriomis būtų galima numatyti pokyčius vykdant užimtumo politiką, kuria siekiama sąžiningos energetikos tranzicija lavinti ir mokyti darbuotojus

- Skatinti tvarią pramonės politiką, kuri leistų sukurti ekologiškas ir kokybiškas darbo vietas
- Investicijų į ekologiškas technologijas skatinimas pasitelkiant Europos mokslinių tyrimų ir plėtros programas bei technologijų platformas, kur išmetamo anglies dioksido lygis yra mažas arba jo nėra; dalyvaujant profesinėms sąjungoms tvarkant ES lėšas
- Skatinti ekonomikos įvairinimą regionuose ir pramonės šakose, kurias perėjimas labiausiai pažeidė, taikant priemones, kurias darbuotojams sudarytų sąlygas sąžiningam perėjimui. Šia prasme jau yra platforma „pereinamojo laikotarpio anglies regionai“
<https://ec.europa.eu/energy/en/events/conference-coal-regions-transition-platform>



Nustatyti tinkamas ir veiksmingas socialinės apsaugos priemonės, kurios saugotų nukentėjusius darbuotojus

Socialinė apsauga yra pagrindinė žmogaus teisė (TDO padoraus darbo programa)

Užtikrinant sąžiningą perėjimą, reikia sukurti tinkamas ir veiksmingas priemones, skirtas apsaugoti darbuotojus, nukentėjusius nuo dekarbonizacijos procesų: kolektyvinis atleidimas; ankstyva pensija; verslo nutraukimas ir kt.

Turime stengtis užtikrinti šių darbuotojų socialinę įtrauktį ir išlaikyti jų gyvenimo lygį: bedarbio pašalpomis, sveikatos draudimu, socialinėmis išmokomis, pensijomis ir kt.



Europoje, įmonės, kurios yra energetikos perėjimo proceso subjekta, daugiau įtakoja BVP ir užimtumą tose šalyse, kuriose gyvenimo lygis yra žemesnis už ES vidurkį.

Naujosiose valstybėse narėse (ES-10) daugiau nei 20% visų darbuotojų dirba 15-koje pagrindinių pramonės šakų, kurios išmeta dujas sukeliančias šiltnamio efektą (palyginti su 10% Vakarų Europoje).

**Dokumentas: „Išnaudokite užimtumo potencialą,
remiantis ekologijos augimu -SWD/2012/0092 final**



Atsižvelgiant į dabartinę situaciją, profsajungos turėtų:

- Skatinti sukurti** visuotinio, vienodo požiūrio ir tęstinumo principais pagrįstą **socialinės apsaugos sistemą**, kuri teiktų medicininę priežiūrą, pajamų apsaugą ir socialines paslaugas.
- Skatina tinkamų socialinės apsaugos priemonių integravimą į nacionalinę klimato kaitos politiką** darbuotojams, priklausomiems nuo gamtos išteklių, įvertinant energijos trūkumą ir nustatant pažeidžiamiausius vartotojus.
- Įvertinti ir numatyti riziką.** Tokia politika kaip dekarbonizacija gali sukelti įmonės turto nuvertėjimą ir sumažinti jos vertę, o tai neigiamai veikia darbuotojus.



MOKYMAS IR PROFESINIS PRISITAIKYMAS Kovoje su darbo vietų praradimu

Norint išvengti darbo vietų praradimą teisingo perėjimo nustatymas reiškia profesinių ir šveitimo sistemų pritaikymą darbo vietų kūrimui

Profesinių įgūdžių ugdymas yra nepaprastai svarbus norint užtikrinti sėkmingą ir teisingą perėjimą prie mažai anglies dioksido į aplinką išskiriančių technologijų ekonomikos, nes tai leidžia kurti darbo vietas, skatina našumą, augimą ir užimtumo plėtrą. (TDO)



- Dėl ekologinio perėjimo atsiranda naujų profesijų, o tai reiškia, kad kvalifikuotos darbo jėgos sandymą, kurios trūksta**

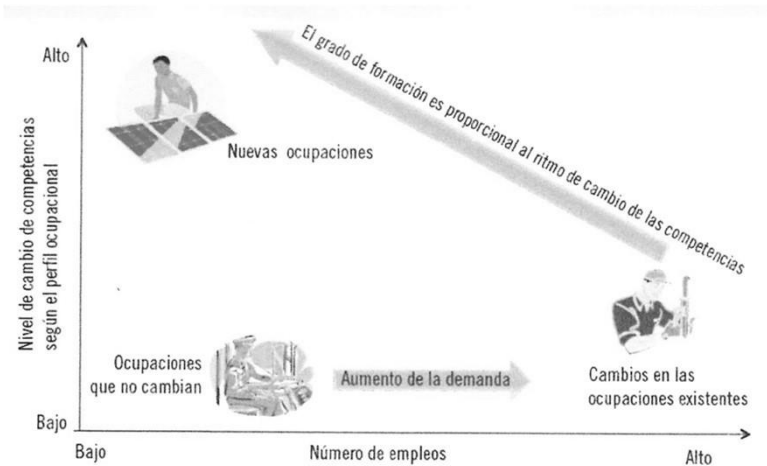
[Pavyzdžiui, Olandijoje 2019 m. prireikė 50 000 kvalifikuotų ir patyrusių specialistų padėti pagrindus energetikos perėjimui iki 2030 m.: tai apima saulės kolektorių ir vėjo malūnų statybą ir montavimą, saugojimo sistemas ir tinklo patobulinimus, kad būtų išvengta nuostolių].

- Naujų technologijų įvedimas lems progresyvių ekologiškumą visuose ekonomikos sektoriuose, kaip ir naujos profesinės kvalifikacijos poreikį. Darbuotojai turės nuolat mokytis ir profesionaliai tobulintis.**



- Pramonės (visų pirma anglies pramonės) uždarymas tam tikruose regionuose sukels:**

- Darbuotojų persikėlimą į kitas šalies dalis, už tų regionų ribų
- Ir kaip tų migracijų pasėkmė **tų regionų irimo pradžia**; į ką taip pat turėsime atkreipti dėmesį, kad tie regionai nebūtų palikti tvarkytis patiems.



Fuente: Strietska-Iliina y otros, 2011.



Teisingas energetikos perėjimas dekarbonizacijos procese turi garantuoti atnaujintą profesinę kvalifikaciją ir aukštos kvalifikacijos darbuotojų prieinamumą, kad būtų išvengtas užimtumo nutrūkimas ir neužtikrintas darbas.

Problema:

Įmonės daug neįdeda į savo darbuotojų apmokymą: tik 26% įmonių numato profesinį savo darbuotojų tobulinimą, reikalingą ateityje

[Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto (EESRK), „Eurofound“ (Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo) ir „Cedefop“ (Europos profesinio mokymo plėtros centro) tyrimai.]



Dažniausios **kliūtys** įgyjant naują kvalifikaciją yra:

- Darbdavių, kurie nesvarsto galimybes įvesti šiuos patobulimus, **motyvacijos stoka**
- Tikslios informacijos trūkumas**, riboti gebėjimai įgyvendinti pokyčius ir finansinė rizika, ir
- Darbuotojų **baimė dėl pokyčių**, ypač jei nėra praktikuojamas darbuotojų dalyvavimas.



Atsižvelgiant į dabartinę situaciją, profsąjungos turėtų:

- Skatinti nacionalinių mokymo strategijų kūrimą**, siekiant pritaikyti dabartines švietimo ir mokymo programas, kad darbuotojai būtų geriau parengiami naujoms darbo vietoms
- Supažinti su **švietimo ir aplinkosaugos politika, kad pagerintų būsimumus profesinius įgūdžius**. Jei sieksime paprasčiausio darbuotojų perkvalifikavimo, prarasime galimybes kurti naujas, ekologines darbo vietas.
- Įtraukti pagrindinius naujosios ekologiškos ekonomikos principus į pradinį ugdymą, kad būtų užtikrinta visiška ir veiksminga paklausa pagrįsta pertvarkymu.

- Derėtis dėl susitarimų tiek sektoriuje, tiek įmonės lygmeniu, siekiant**
 - Numatyti tam tikrų kvalifikacijų poreikį
 - Skatinti tęstinį profesinį mokymą sektoriuose, labiausiai paveiktuose ekologijos tranzicija.
- Naudotis informavimo ir konsultavimo mechanizmais**, norėdami numatyti strateginius pokyčius ir stebėti mokymo politiką įmonėje, siekdami pritaikyti mokymą prie darbuotojų poreikių ekologijos tranzicijos proceso metu
- Skatinti darbuotojų perkėlimą į kitas darbo vietas**, kai bus nustatyti sektoriai ir regionai, kuriuos labiausiai paveikė pokyčiai. [Šias priemones iš dalies galima finansuoti iš Europos apyvartinių taršos leidimų prekybos sistemos modernizavimo fondo (Emission Trading System)]
- [Informacija apie švietimo, mokymo ir užimtumo sistemas:
<https://resourcecentre.etuc.org/Skills-needs-in-greening-economies-102.html>]

Bulgarija:

2009–2014 m. Bulgarijos pramonės asociacija ir profesinės sąjungos CITUB bei Podkrepa įgyvendino programą „Darbo konkurencingumo sistemos plėtra pagal sektorius ir regionus“.

Šis projektas yra susijęs su Europos Komisijos iniciatyva sukurti Europos įgūdžių, kompetencijų, kvalifikacijų ir profesijų klasifikatorių (ESCO) ir leido analizuoti 40 sektorių ir nustatyti daugybę profesinių profilių, susijusių su ekologijos tranzicija.

Galutinis tikslas buvo integruoti šias kvalifikacijas į dabartines vidurinio ugdymo programas, universitetus ir profesines mokyklas.