



Kompetencije, kvalifikacije i predviđanja promjena u europskom energetsom sektoru

Zajednički okvir Akcije europskih socijalnih partnera u elektroenergetskom sektoru

I. Uvod

U posljednjih su nekoliko godina aktivnosti europskoga socijalnog dijaloga u energetici uglavnom bile usredotočene na predviđanje promjena u elektroenergetskom sektoru uzrokovanih prijelazom na ekonomiju s niskom emisijom ugljika, a posebno u tome kako socijalni dijalog može olakšati ovaj proces.

Europski elektroenergetski sektor doista se nalazi pred nezapamćenom raskrscnicom, suočen s nizom ključnih izazova u cilju postizanja europskih energetske i klimatskih ciljeva za 2020. godinu, kao i za dalju budućnost. Ovaj prijelaz u ekonomiju s niskom emisijom ugljika podrazumijevat će potpunu transformaciju našega sektora uz snažan utjecaj na vještine i radna mjesta današnjice i sutrašnjice, a zahtijevat će golema ulaganja u energiju, u proizvodne kapacitete i u infrastrukturu. U tom kontekstu, mi - Europski socijalni partneri za električnu energiju (tj. EURELECTRIC kao predstavnik poslodavaca i EPSU i industriAll Europe kao predstavnici zaposlenika) - čvrsto vjerujemo da socijalni dijalog na razini kompanija, kao i na nacionalnoj i europskoj razini ima ključnu ulogu u predviđanju tih promjena kako bi omogućili glatku tranziciju našega sektora. U posljednjih nekoliko godina doista smo prihvatili cijeli niz izjava, setova za izgradnju naše stručnosti u tim kretanjima i u tome kako ih najbolje predvidjeti i ublažiti, a koji su kratko sažeti u nastavku.

1. **Europski elektroenergetski sektor doživio je i nastavlja doživljavati značajne promjene regulatorne i tehnološke prirode**, kao što je primjerice razvoj pametnih mreža. Sektor proživljava restrukturiranje od sredine devedesetih godina, uključujući i insourcing i outsourcing usluga¹.
2. **Nekoliko je zbivanja koja su utjecala na radna mjesta**. Ponajviše se povećala uloga ICT-a. Nadalje, moramo uzeti u obzir i demografske promjene u većini zemalja članica EU-a, važnost nastavka procesa prilagodbe i pojavu organizacija za učenje².
3. **Kao socijalni partneri bavili smo se pitanjima jednakosti i raznolikosti u našem sektoru i kako se iste mogu integrirati u svakodnevicu**. Potrebno je uspostaviti uvjete kako bi se ženama omogućilo da odabiru karijere u ovom sektoru. To uključuje i osnovna razmatranja osiguranja ravnoteže između privatnog i poslovnog života. Neke nacionalne, ali i europske multinacionalne kompanije već su se pozabavile ovim aspektima u kolektivnim ili čak transnacionalnim dogovorima sa sindikatima³.

¹ *Restructuring in the Electricity Industry: A Toolkit for Socially Responsible Restructuring with a Best Practice Guide*, 2008; in: *Social Dialogue Text Database*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

² *Ibid.*; *Demographic Change in the Electricity Industry in Europe. Toolkit on promoting age diversity and age management strategies*, 2008; Joint statement on lifelong learning, June 2003; in: *Social Dialogue Text Database*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

³ *Equal opportunities and diversity toolkit / Best Practice Guide*, 2006; in: *Social Dialogue Text Database*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

4. **Izazovi ublažavanja klimatskih promjena kao i prilagodbe istima nedavna su zbivanja koja imaju veliki utjecaj na naš sektor, tvrtke i radnu snagu⁴.**
5. **Razvoj kompetencija, vještina i kvalifikacija središnja je briga europskih socijalnih partnera u elektroenergetskom sektoru.** Redovito smo se bavili tim pitanjima i istaknuli smo ih u našim doprinosima različitim konzultacijama o europskoj energetskej politici i u našim izjavama o cjeloživotnom učenju⁵.

II. Put naprijed

Socijalni partneri slažu se o važnosti ranog prepoznavanja kompetencija i kvalifikacija koje su potrebne kako bi se osigurala visoka kvaliteta usluge. Ovo je dobro priznato i smatra se faktorom uspjeha poduzeća. Kompetencije su od iznimne važnosti za radnike, jer one radnicima dozvoljavaju razvoj karijere u sektoru, kako bi mogli raditi u drugim dijelovima industrije ili u drugim sektorima. Socijalni partneri predani su zadržavanju visokih razina obrazovanja i kvalifikacija kako bi se osiguralo da elektroenergetski sektor pruža sigurnu i visoko kvalitetnu uslugu europskim građanima i europskom gospodarstvu. Ovdje se u obzir treba uzeti razne faze obrazovanja i osposobljavanja, odnosno početno, strukovno, kao i osobno obrazovanje. Socijalni partneri smatraju da su dobri standardi obrazovanja i osposobljavanja ključni čimbenici kako bi se osiguralo da svatko bude ravnopravan član društva i da je sposoban sudjelovati u društvu i u demokratskim procesima.

- ➔ Još jednom naglašavamo ulogu socijalnog dijaloga temeljenoga na zajedničkom interesu razvoja kompetencija i uvjeta obrazovanja za radnike u industriji električne energije. Kao socijalni partneri ističemo da se tim pitanjima treba baviti na svim razinama, od lokalne razine / radnog mjesta do sektora te također i na nacionalnoj i europskoj razini.
- ➔ Zajedničko pronalaženje konkretnih rješenja na nacionalnoj razini / razini sektora ili kompanija nešto je u čemu smo vrlo uspješni. Cjeloživotno učenje individualan je i zajednički pristup na razini kompanije ili sektora i pomaže stvoriti atraktivno okružje za rad i učenje u našem sektoru.
- ➔ Kako bi se najbolje iskoristilo, obrazovno okružje treba njegovati. Ključni elementi bit će pristup informacijama za zaposlenike i osiguranje vodstva i podrške koji im omogućavaju da poboljšaju svoje vještine i svoje obrazovanje.
- ➔ Tijela javne vlasti trebala bi pridonositi stvaranju uvjeta za kvalitetno obrazovanje promicanjem i poticanjem institucija koje se bave obrazovanjem i osposobljavanjem. Kvalitetno obrazovanje i osposobljavanje moraju biti otvoreni i dostupni svim članovima društva. Uključenost socijalnih partnera je ključ osiguravanja snažne veze između tržišta rada i obrazovnog sustava, kao što je i navedeno u okviru za obrazovanje u EU 2020. Tijela javne vlasti trebaju sa socijalnim partnerima i uključujući one iz elektroenergetskog sektora, istražiti korištenje europskih socijalnih i drugih strukturnih fondova za poboljšanje obrazovanja i osposobljavanja.

⁴ *Climate Change, Employment Impact and Just Employment Transition Principles for the European Electricity Sector – Study and toolkit, 2010; in: Social Dialogue Text Database, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>*

⁵ *Energy Roadmap 2050 – Consultation of DG Energy, 2011; Security and safety in the nuclear industry, 2011; in: Social Dialogue Text Database, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>*

- ➔ Slažemo se s potrebom za priznavanje i vrednovanje kompetencija. To se treba činiti na transparentan način, omogućavajući prijenos kompetencija i prijenos kvalifikacija. Uloga je nacionalnih socijalnih partnera identificirati koje tijelo mora biti uključeno i kako će se certifikacija obavljati.

Kao europski socijalni partneri u elektroenergetskom sektoru imamo poseban interes u razvoju zajedničkog razumijevanja i pregleda izazova koji predstoje našem sektoru kako bismo mogli javne vlasti i sektor informirati o kvalifikacijama i kompetencijama koje će se u budućnosti tražiti od radne snage u našem sektoru. Na europskoj razini radimo zajedno na projektu mapiranja postojećih vještina, kvalifikacija i tijela za istraživanje tržišta rada, i u bliskoj ćemo budućnosti ispitati rezultate toga projekta. Socijalni partneri također žele skrenuti pozornost na pitanja i nedoumice povezane s privlačenjem mladih ljudi u elektroenergetski sektor, ali i one povezane sa zadržavanjem starijih radnika u radnom odnosu. Dok se u nekim zemljama nastavljaju procesi restrukturiranja, uglavnom postoje mnoga kretanja koja pridonose stvaranju radnih mjesta, kao što su primjerice pametne mreže, mjere energetske učinkovitosti, i brzo širenje sektora obnovljivih energija. Stoga je ključno osigurati da se mladi ljudi usavršavaju na odgovarajući način, kako bi njihove kvalifikacije odgovarale vještinama potrebnima u industriji, ali isto tako i da možemo pružiti adekvatnu obuku starijim radnicima kako bi ažurirali svoje kompetencije, kako bismo ih na taj način duže zadržali u radnom odnosu. Osim toga, smatramo da o ovom pitanju treba raspraviti u širem okviru, što znači da upravljanje starosnim skupinama smatramo intergeneracijskim pitanjem u koje treba uključiti sve starosne skupine. Socijalni partneri trebaju biti usko uključeni u izradu konkretnih mjera na razini poduzeća kako bi pokrenuli prijenos kompetencija/znanja.

- ➔ Kao socijalni partneri, odlučni smo osigurati da mladi radnici također uspiju pronaći posao u elektroenergetskom sektoru. Zabrinuti smo zbog konstantne i visoke nezaposlenosti mladih koja štetno djeluje na naša društva. Podržavamo pozornost koju Europska komisija poklanja rješavanju nezaposlenosti mladih u nedavno objavljenoj publikaciji *Prema oporavku bogatom poslovima*⁶ i pozdravljamo Komisijine konzultacije sa socijalnim partnerima o putu *"Prema kvalitetnom okviru za pripravnštvo"*⁷.
- ➔ Zalažemo se za rješavanje problema kao što je gore definirano na nacionalnoj i na europskoj razini. Ova zajednička izjava nudi konkretan doprinos napretku.
- ➔ Sve više i više tvrtki za cilj si postavlja razviti planove kompetencija za pojedince. Mi smatramo da je uloga predstavnika radnih mjesta (s vještinom pomoći pojedincima) u pružanju pomoći radnicima da ostanu u radnom odnosu. Zanimljiv primjer su predstavnici obrazovanja u Velikoj Britaniji, dok su u drugim okolnostima utemeljeni računi za učenje kako bi se osigurao prostor za osposobljavanje osobnog razvoja.⁸

III. Prioritetna područja djelovanja i predanosti europskih i nacionalnih socijalnih partnera za elektroenergetiku u narednim godinama

Mi – Europski socijalni partneri u elektroenergetskom sektoru - EURELECTRIC, EPSU i industriAll Europe – slažemo se u tome da će u roku od tri godine sljedeća pitanja imati prednost i da ih treba rješavati na nacionalnoj i/ili na razini poduzeća, kako god je najprikladnije.

⁶ Vidi: *Towards a job-rich recovery*, u: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0173:FIN:EN:PDF>

⁷ Vidi: *Towards a quality framework of traineeships*, u: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SWD:2012:0407:FIN:EN:PDF>

⁸ See: <http://www.unionlearn.org.uk/about-unionlearn/who-we-are>.

- **Predviđanje promjena u elektroenergetskom sektoru je veliki problem za poslodavce i sindikate.** Ublažavanje emisija i prilagodba globalnom zatopljenju i klimatskim promjenama važni su pokretači promjena u našoj industriji. Ove smo se teme dotakli i u našoj zajedničkoj studiji o utjecaju na zapošljavanje i vještine približavanja ekonomiji s niskom razinom emisija ugljika, kao i u našem odgovoru na konzultacije Europske komisije o njezinom Energetskom putokazu 2050, u kojem je Komisija predložila da se elektroenergetski sektor dovede na značajnu razinu dekarbonizacije od 96-99% u 2050. godini.

Naše obveze:

Članovi EURELECTRIC, EPSU i industriAll Europe obvezuju se da će zajedno raspravljati o utjecaju koji će tranzicija prema ekonomiji s niskom razinom emisija ugljika imati na elektroenergetski sektor, tvrtke i radna mjesta u našim zemljama. Izvještavat će Odbor europskog socijalnog dijaloga za elektroenergetiku o tim raspravama i o potencijalnim poduzetim popratnim akcijama, osobito s obzirom na obuku u kompanijama i na nacionalnoj razini.

- **Integriranje jednakosti** (bez diskriminacije na temelju spola, dobi, religije, porijekla, itd.) priznato je kao strateški značajno za poduzeća i velika je stvar za poslodavce i za sindikate.

Naše obveze:

Članovi EURELECTRIC, EPSU i industriAll Europe obvezuju se da će zajedno raspravljati kako evaluirati procese usavršavanja i zapošljavanja u elektroenergetskim kompanijama, kako bi se osiguralo da svi zaposlenici imaju jednake mogućnosti za obuku i jednako priznanje stečenih kvalifikacija. Izvještavat će Odbor europskog socijalnog dijaloga za elektroenergetiku o ishodima tih razgovora i o potencijalno poduzetim popratnim akcijama. Alati za jednakost europskih socijalnih partnera razvili su ponude vodećih principa za takve razgovore.⁹

- Osigurati da **mladi radnici** ulaze u elektroenergetski sektor od vitalnog je značaja za budućnost naše industrije. U našoj zajedničkoj izjavi o cjeloživotnom učenju iskazali smo predanost povećanju broja pripravničkih mjesta u tvrtkama s ciljem zapošljavanja tih mladih radnika u našem sektoru na puno radno vrijeme¹⁰. **Prekvalifikacija starijih radnika** kontinuirani je izazov obrađen u zajedničkom setu alata koji smo razvili za promicanje dobne raznolikosti i strategija upravljanja dobnim skupinama¹¹. Alat predstavlja sveobuhvatan plan u 10 koraka.
- Osigurati da radnici mogu birati poslove u skladu sa svojim kvalifikacijama unutar u EU jedan je od ciljeva Strategije EU 2020¹² i iz toga proistekle publikacije "Nove vještine za nove

⁹ Equal opportunities and diversity toolkit / Best Practice Guide, 2006; Social Dialogue Text Database, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

¹⁰ Joint statement on lifelong learning, June 2003; Social Dialogue Text Database, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

¹¹ Demographic Change in the Electricity Industry in Europe. Toolkit on promoting age diversity and age management strategies, 2008; Joint statement on lifelong learning, June 2003; Social Dialogue Text Database, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

¹² Vidi: Europe 2020 – A strategy for smart, sustainable and inclusive growth, March 2010: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>

poslove"¹³. To i za elektroenergetski sektor znači da je presudno da standardi usavršavanja i certifikati budu međusobno priznati. Komisija je o tom pitanju raspravila u svojoj Zelenoj knjizi – Modernizacija direktive o stručnim kvalifikacijama¹⁴.

Naše obveze:

Članovi EURELECTRIC, EPSU i industriAll Europe podržavaju ideju **jamstva mladih**¹⁵ koja se sada razmatra na razini EU-a i zajedno će raspravljati o tome kako zajedno pridonijeti i povećati broj mladih radnika na usavršavanju u elektroenergetskom sektoru.

Obvezuju se da će dodatno istražiti mogućnosti za inicijativu mladeži europske elektroenergetike kako bi doprinijeli tome da se mladim radnicima osigura razdoblje studija ili usavršavanja (uključujući i dobivanje poslova) u inozemstvu do 2020.

EURELECTRIC, EPSU i industriAll Europe obvezuju se poticati svoje članove da zajedno raspravljaju o **planu u 10 koraka** koji je razvijen u alatima socijalnih partnera za promicanje dobne raznolikosti i strategija upravljanja dobnim skupinama i prekvalifikacije starijih radnika po potrebi na nacionalnoj razini/razini sektora/tvrtki, i obavješćivanje europskih socijalnih partnera za elektroenergetski sektor o radnjama koje su poduzeli.

Izveštavat će Odbor europskog socijalnog dijaloga za elektroenergetiku o tim razgovorima i o potencijalno poduzetim popratnim akcijama.

IV. Popratne radnje

Ovaj tekst obvezuje članove EURELECTRIC i podružnice EPSU/industriAll Europe.

Članovi EURELECTRIC, EPSU/industriAll Europe obvezuju se da će pažljivo razmotriti ovaj zajednički okvir aktivnosti, te se prema mogućnostima i potrebama uključiti u rasprave na nacionalnoj razini/razini sektora/tvrtki o tri prioriteta, gore navedena područja, te da će Odbor europskog socijalnog dijaloga za elektroenergetiku izvješćivati o tim raspravama i o potencijalnim konkretnim popratnim aktivnostima koje su implementirane kao posljedica ovog zajedničkog okvira djelovanja. Konkretno je dogovoreno:

¹³ Vidi: *An Agenda for new skills and new jobs: A contribution towards full employment*, November 2010: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:EN:PDF>

¹⁴ U svojoj Zelenoj knjizi Komisija navodi: "Odavno je poznato da restriktivna regulacija stručnih kvalifikacija ima isti učinak gušenja mobilnosti kao i diskriminacija na temelju nacionalnosti. Priznavanje kvalifikacija dobivenih u nekoj drugoj državi članici stoga je postao temeljni građevni blok jedinstvenoga tržišta.... Teške i nejasne procedure za priznavanje stručnih kvalifikacija su identificirane ... kao jedna od glavnih prepreka s kojima se građani EU još uvijek susreću u svom svakodnevnom životu kada svoja prava u okviru zakona EU žele ostvariti izvan svojih nacionalnih granica". *Green Paper – Modernising the Professional Qualifications directive*, June 2011: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0367:FIN:en:PDF>

¹⁵ Vidi: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1731&furtherNews=yes>

Naše obveze:

Članovi EURELECTRIC, EPSU i industriAll Europe raspraviti će ovaj tekst i popratne radnje poduzete na osnovu njega kao i moguće praktične primjene. Ti razgovori mogu biti formalni ili neformalni, ovisno o praksi. Isto tako, mogu se dogovoriti da se o različitim elementima ovoga teksta razgovara na različitim mjestima.

- U roku od šest mjeseci od donošenja ovoga teksta, članovi EURELECTRIC, EPSU i industriAll Europe obavijestit će tajništva europskih organizacija o napretku koji su do tada postigli.

- Članovi EURELECTRIC, EPSU i industriAll Europe predavati će godišnja izvješća Odboru europskog socijalnog dijaloga za elektroenergetiku o ishodima razgovora i potencijalnim primjenama te najboljima praksama prioriteta navedenih u ovoj izjavi.

- Nakon tri godine, europski socijalni partneri za elektroenergetiku (EURELECTRIC, EPSU i industriAll Europe) ocijenit će tekst za opću ocjenu i odgovarajuće revizije te popratne radnje.

- Članovi EURELECTRIC, EPSU i industriAll Europe potiču članove relevantnih nacionalnih tijela da također raspravljaju i implementiraju ovu izjavu kako bi se osigurao sveobuhvatan pristup u europskoj elektroenergetskoj industriji.

Usvojeno u Bruxellesu 15. ožujka 2013.

Jan Ruden (EPSU)

Potpredsjednik Europskog odbora za socijalni dijalog u elektroenergetskom sektoru

Emanuela Preiti (Eurelectric)

Potpredsjednik Europskog odbora za socijalni dijalog u elektroenergetskom sektoru

Bernd Frieg (industriAll Europe)

Predsjednik Europskog odbora za socijalni dijalog u elektroenergetskom sektoru