



Competențe, calificări și anticiparea schimbării în sectorul european de electricitate

Un cadru comun de acțiuni al partenerilor sociali europeni din sectorul de electricitate

I. Introducere

În ultimii ani, activitățile dialogului social european pe probleme de electricitate s-au concentrat în special pe anticiparea schimbării în sectorul de electricitate, datorită tranziției către o economie cu emisii reduse de dioxid de carbon și, mai ales, pe modul în care dialogul social poate înlesni acest proces.

Sectorul european de electricitate se află, într-adevăr, la o răscruce de drumuri, trebuind să facă față unor provocări cheie, pentru a putea atinge obiectivele energetice și de mediu ale Europei pentru 2020 și mai departe. Această tranziție către o economie cu emisii reduse de dioxid de carbon va presupune o transformare fundamentală a sectorului nostru, ce va avea un impact puternic asupra nevoilor actuale și viitoare în ce privește locurile de muncă și competențele, și va necesita investiții masive în infrastructura și capacitățile de generare a energiei. În acest context, noi – partenerii sociali europeni din sectorul de electricitate (EURELECTRIC care reprezintă angajatorii și EPSU și industriAll Europe care reprezintă angajații) – credem cu tărie că dialogul social la nivel european, național și de companie are un rol cheie în anticiparea acestor schimbări și în înlesnirea procesului de tranziție pentru sectorul nostru. În ultimii ani, am adoptat un număr de declarații, programe, menite a ne îmbogăți cunoștințele despre aceste schimbări și a ne ajuta să le anticipăm și să le facem față cât mai bine. Acestea sunt expuse pe scurt mai jos.

1. **Sectorul european de electricitate continuă să treacă prin schimbări importante, de natură normativă și tehnologică**, precum dezvoltarea rețelelor energetice inteligente. Acest sector a trecut prin restructurări încă de la mijlocul anilor nouăzeci, incluzând aici internalizarea și externalizarea de servicii¹.
2. **Mai multe schimbări au avut un impact asupra locului de muncă.** În primul rând a sporit rolul ICT. Trebuie să avem în continuare în vedere schimbările demografice care au loc în majoritatea statelor membre UE, importanța unui proces continuu de adaptare și apariția organizațiilor bazate pe învățare².
3. **Ca parteneri sociali, am abordat problema egalității și diversității în sectorul nostru, și modul în care acestea pot fi integrate.** Trebuie stabilite condiții, pentru a putea permite femeilor să-și aleagă o carieră în acest sector. Acest lucru presupune niște principii de bază care să asigure un echilibru între muncă și viața privată. Unele companii naționale și multinaționale europene deja au abordat aceste aspecte, și le-au transpus într-un acord colectiv sau transnațional cu sindicatele³.

¹ *Restructurarea industriei de electricitate: un program pentru o restructurare responsabilă din punct de vedere social împreună cu un ghid de bune practici*, 2008; în: Baza de date pentru dialog social, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

² *Ibid.*; *Schimbările demografice în industria de electricitate din Europa. Program privind promovarea diversității de vârstă și a strategiilor de management al vârstei*, 2008; Declarație comună privind învățarea continuă, iunie 2003; în: Baza de date pentru dialog social, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

³ *Programul privind diversitatea și egalitatea de șanse / Ghidul de bune practici*, 2006; în: Baza de date pentru dialog social, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

4. **Cele mai recente evoluții le reprezintă încercările de diminuare a, și de adaptare la schimbările climatice, care au un impact major asupra sectorului nostru, companiilor și forței de muncă⁴.**
5. **Dezvoltarea competențelor, aptitudinilor, calificărilor reprezintă o preocupare de bază pentru partenerii sociali europeni din sectorul de electricitate.** Am abordat în mod regulat aceste probleme și le-am scos în evidență în contribuțiile noastre la diversele consultări pe tema politicii energetice la nivel European și în declarația noastră privind învățarea continuă⁵.

II. Calea de urmat

Partenerii sociali sunt de acord cu importanța identificării din timp a competențelor și calificărilor necesare, pentru a asigura servicii de înaltă calitate. Acest lucru este recunoscut și considerat a fi un factor de succes pentru companii. Competențele au o importanță deosebită pentru muncitori, deoarece acestea le permit să urmeze o carieră în acest sector, să lucreze în alte domenii ale industriei sau în alte sectoare. Partenerii sociali sunt hotărâți să mențină un nivel înalt al educației și calificărilor, pentru a se asigura că sectorul de electricitate furnizează servicii sigure și de înaltă calitate companiilor și cetățenilor europeni. Sunt luate în considerare diversele etape de educație și instruire, cea inițială, vocațională, precum și instruirea personală. Partenerii sociali consideră că standardele înalte de educație și instruire reprezintă factori cheie care asigură egalitatea persoanelor și participarea acestora în societate și la procesele democratice.

- ➔ Reafirmăm rolul dialogului social care are la bază interesul comun de dezvoltare a competențelor și a condițiilor de învățare pentru muncitorii din industria de electricitate. Ca parteneri sociali subliniem faptul că acest lucru trebuie aplicat la toate nivelurile, începând de la locul de muncă până la nivel sectorial, național și european.
- ➔ Găsirea împreună de soluții concrete la nivel de companie, sector sau național, după caz, reprezintă un lucru la care excelăm. Învățarea continuă reprezintă o abordare individuală și comună la nivel de companie sau sector, contribuind la crearea unui mediu de lucru și de învățare atractiv în sectorul nostru.
- ➔ Pentru a profita la maximum de aceasta trebuie încurajat un mediu de învățare. Elementele cheie vor fi accesul angajaților la informații și asigurarea unui sprijin care să le permită să-și îmbunătățească aptitudinile și educația.
- ➔ Autoritățile publice trebuie să contribuie la crearea condițiilor pentru o bună educație, prin promovarea și stimularea instituțiilor de educație și instruire. Buna educație și instruire trebuie să fie accesibile tuturor membrilor societății. Implicarea partenerilor sociali este esențială pentru a asigura o legătură puternică între piața forței de muncă și sistemul educațional, după cum a fost stabilit și prin intermediul cadrului pentru educație UE 2020. Autoritățile publice trebuie să analizeze în mod activ împreună cu partenerii sociali din sectorul de electricitate posibilitatea utilizării de fonduri sociale europene sau alte fonduri structurale pentru îmbunătățirea educației și instruirii.

⁴ *Schimbările climatice, impactul asupra ocupării forței de muncă și principii echitabile de tranziție privind ocuparea în sectorul european de electricitate – Studiu și program, 2010; în: Baza de date pentru dialog social, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>*

⁵ *Perspectiva energetică 2050 – Consultarea Direcției generale pentru energie, 2011; Securitate și siguranță în industria nucleară, 2011; în: Baza de date pentru dialog social, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>*

- Suntem de acord cu nevoia recunoașterii și validării competențelor. Aceasta trebuie să aibă loc într-un mod transparent; pentru a permite transferul competențelor și existența calificărilor transferabile. Rolul partenerilor sociali de la nivel național este de a identifica acele organisme care trebuie implicate și modul în care trebuie realizată certificarea.

Ca parteneri sociali europeni în sectorul de electricitate avem un interes special să dezvoltăm o înțelegere comună și o privire de ansamblu asupra provocărilor cu care se confruntă acest sector, pentru a putea informa autoritățile publice și sectorul educațional asupra calificărilor și competențelor necesare de la viitori angajați din sectorul nostru. La nivel european colaborăm la un proiect privind identificarea organismelor de cercetare a competențelor, calificărilor și a pieței forței de muncă, urmând să analizăm rezultatele acestui proiect aflat în desfășurare în viitorul apropiat. Partenerii sociali doresc, de asemenea, să atragă atenția asupra problemelor privind atragerea tinerilor către sectorul de electricitate, dar și asupra păstrării angajaților cu vechime. În timp ce în unele țări procesele de restructurare continuă, există, în general, numeroase evoluții care contribuie la crearea de locuri de muncă, ca de exemplu rețelele energetice inteligente, măsurile de eficientizare energetică și dezvoltarea rapidă a sectorului energiilor regenerabile. De aceea, este foarte important să ne asigurăm că tinerii primesc o instruire adecvată, astfel încât calificările pe care le primesc să corespundă nevoilor din industrie, dar și că angajaților cu vechime le este asigurată o instruire corespunzătoare, pentru a-și actualiza competențele, și a-și putea păstra astfel locurile de muncă. Mai mult, considerăm că această problemă trebuie discutată într-un context mai larg, ceea ce înseamnă că noi considerăm managementul vârstei ca fiind o problemă între generații, unde toate grupele de vârstă trebuie recunoscute. Partenerii sociali trebuie implicați în mod direct în elaborarea de măsuri concrete la nivel de companie, pentru a implementa un transfer de competențe/cunoștințe.

- Ca parteneri sociali, suntem hotărâți să ne asigurăm că și tinerii își vor găsi un loc de muncă în sectorul de electricitate. Suntem îngrijorați de nivelul ridicat al șomajului din rândul tinerilor. Această situație va avea un impact negativ asupra societăților noastre. Sprijinim interesul acordat de Comisia Europeană pentru rezolvarea problemei șomajului în rândul tinerilor din recenta comunicare *Către o redresare generatoare de locuri de muncă*⁶ și salutăm consultarea Comisiei a partenerilor sociali în *“Către un cadru de calitate pentru stagii”*⁷.
- Suntem hotărâți să rezolvăm problemele descrise mai sus la nivel național și european. Această declarație comună contribuie în mod concret la acest progres.
- Din ce în ce mai multe companii își propun să dezvolte planuri de competențe individuale. Considerăm acesta a fi un rol pentru reprezentanții de la locul de muncă (care au capacitatea de a asista persoanele), care să vină în sprijinul angajaților și să-i ajute să-și păstreze locul de muncă. Un exemplu interesant îl reprezintă reprezentanții pentru învățare din Marea Britanie, în timp ce în alte situații au fost dezvoltate conturi de învățare, pentru a asigura spațiul necesar pentru instruirea personală.⁸

III. Domenii prioritare de acțiune și angajament pentru anii următori din partea partenerilor sociali de la nivel național și european din sectorul de electricitate

⁶ Consultați: *Către o redresare generatoare de locuri de muncă*, în: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0173:FIN:EN:PDF>

⁷ Consultați: *Către un cadru de calitate pentru stagii*, în: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SWD:2012:0407:FIN:EN:PDF>

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

Noi – partenerii sociali europeni din sectorul de electricitate EURELECTRIC, EPSU și industriAll Europe – convenim ca în termen de trei ani, să acordăm prioritate următoarelor probleme și să le găsim o rezolvare la nivel național și/sau de companie, după caz.

- **Anticiparea** schimbării în sectorul de electricitate reprezintă o problemă majoră pentru angajatori și sindicate. Diminuarea emisiilor și adaptarea la **încălzirea globală și schimbarea climatică** reprezintă imbolduri importante pentru implementarea de schimbări în industria noastră. Am abordat această temă în studiul nostru comun despre impactul asupra ocupării forței de muncă și a competențelor, prin prisma tranziției către o economie cu emisii reduse de dioxid de carbon, precum și în răspunsul nostru la consultarea organizată de Comisia Europeană, referitor la Perspectiva energetică 2050, în care ținta Comisiei este de a atinge un nivel de 96-99% al decarbonizării sectorului de electricitate în anul 2050.

Angajamentele noastre:

Membrii EURELECTRIC, EPSU și industriAll Europe se angajează să dezbată impactul pe care îl va avea tranziția către o economie cu emisii reduse de dioxid de carbon asupra sectorului de electricitate, companiilor și locurilor de muncă din țările noastre. Aceștia vor înainta un raport Comitetului de dialog social pentru sectorul de electricitate european, referitor la discuțiile purtate și la posibilele măsuri ulterioare întreprinse, în special cele care privesc instruirea la nivelul companiei și la nivel național.

- **Integrarea principiului egalității** (fără discriminare pe baza sexului, vârstei, religiei, originii...etc.) a fost recunoscută ca având o importanță strategică pentru companii, reprezentând o problemă majoră pentru angajatori și sindicate.

Angajamentele noastre:

Membrii EURELECTRIC, EPSU și industriAll Europe se angajează să dezbată modalitățile de evaluare a proceselor de instruire și recrutare în companiile de electricitate, pentru a se asigura că toți angajații au oportunități egale de instruire și aceeași recunoaștere pentru calificările obținute. Aceștia vor înainta un raport Comitetului de dialog social pentru sectorul de electricitate european, care va include concluziile acestor discuții și posibilele măsuri ulterioare întreprinse. Programul de egalitate dezvoltat de partenerii sociali europeni pune la dispoziție principiile directe pentru aceste discuții.⁹

- Intrarea **tinerilor muncitori** în sectorul de electricitate este vitală pentru viitorul industriei noastre. În declarația noastră comună privind învățarea continuă ne-am angajat să creștem numărul stagiilor de instruire în companii, cu scopul de a-i angaja ulterior cu normă întreagă pe acești tineri în sectorul nostru¹⁰. **Reinstruirea angajaților cu vechime**¹⁰ reprezintă o provocare continuă, fiind abordată în programul comun pe care l-am dezvoltat, cu scopul

⁹ Programul privind diversitatea și egalitatea de șanse / Ghidul de bune practici, 2006; Baza de date pentru dialog social, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

¹⁰ Declarația comună privind învățarea continuă, iunie 2003; Baza de date pentru dialog social, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

promovării diversității de vârstă și a strategiilor de management al vârstei¹¹. Programul definește un plan complet cu 10 etape.

- Dorim să ne asigurăm că angajații își vor putea alege locul de muncă oriunde în interiorul UE, pe baza calificărilor obținute, acesta fiind unul dintre obiectivele Strategiei UE 2020¹² și a comunicării ulterioare “Noi competențe pentru noi locuri de muncă”¹³. Acest lucru este valabil și pentru sectorul de electricitate, ceea ce face extrem de importantă recunoașterea reciprocă a standardelor de instruire și a diplomelor. Comisia a abordat această problemă în Cartea verde – Modernizarea directivei privind calificările profesionale¹⁴.

Angajamentele noastre:

Membrii EURELECTRIC, EPSU și industriAll Europe sprijină ideea unei **garanții pentru tineri**¹⁵ așa cum este ea luată în considerare la nivelul UE, urmând să dezbate modalitățile de creștere a numărului de tineri implicați în stagii de instruire în sectorul de electricitate.

Aceștia se angajează să analizeze în continuare posibilitățile unei inițiative europene pentru tineri în sectorul de electricitate, care să contribuie la oferirea de stagii de pregătire sau instruire (inclusiv locuri de muncă) în străinătate până în 2020.

EURELECTRIC, EPSU și industriAll Europe se angajează să-și încurajeze membrii să dezbate **Planul cu 10 etape** așa cum a fost el dezvoltat în Programul partenerilor sociali, privind promovarea diversității de vârstă și a strategiilor de management al vârstei, reinstruirea angajaților cu vechime la nivel național/sectorial/de companie, după caz, și informarea partenerilor sociali europeni din sectorul de electricitate despre măsurile luate.

Aceștia vor înainta un raport Comitetului de dialog social pentru sectorul de electricitate european, care va include aceste discuții și posibilele măsuri ulterioare întreprinse.

IV. Continuarea

Acest text angajează membrii EURELECTRIC și afiliații EPSU/industriAll Europe.

¹¹ Schimbările demografice în industria de electricitate din Europa. Program privind promovarea diversității de vârstă și a strategiilor de management al vârstei, 2008; Declarația comună privind învățarea continuă, iunie 2003; Baza de date pentru dialog social, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

¹² Consultați: Europa 2020 – O strategie pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, martie 2010: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>

¹³ Consultați: O agendă pentru noi competențe și locuri de muncă: o contribuție pentru ocuparea integrală a forței de muncă, noiembrie 2010: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:EN:PDF>

¹⁴ În Cartea sa verde Comisia afirmă: “Este de mult recunoscut faptul că reglementarea restrictivă a calificărilor profesionale are același efect opriment asupra mobilității ca discriminarea pe bază de naționalitate. Recunoașterea calificărilor obținute într-un alt stat membru a devenit astfel un element fundamental al pieței unice.[...] Procedurile neclare și împovărătoare impuse pentru recunoașterea calificărilor profesionale au fost identificate [...] drept unul dintre principalele obstacole pe care încă le mai întâmpină cetățenii europeni în viața de zi cu zi atunci când își exercită drepturile prevăzute de legislația UE dincolo de granițele naționale”. Cartea verde – Modernizarea directivei privind calificările profesionale, iunie 2011: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0367:FIN:en:PDF>

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

Membrii EURELECTRIC, EPSU/industriAll Europe se angajează să acorde o atenție sporită acestui cadru comun de acțiuni, să antreneze discuții la nivel național/sectorial/de companie, după caz, pe cele trei domenii prioritare menționate mai sus, și să înainteze un raport Comitetului de dialog social pentru sectorul de electricitate, care să conțină aceste discuții și posibilele măsuri concrete implementate ulterior, ca și consecință a acestui cadru comun de acțiuni. În mod concret s-a convenit:

Angajamentele noastre:

Membrii EURELECTRIC, EPSU și industriAll Europe vor dezbate acest text și continuarea sa, analizând posibilele modalități practice de implementare. Aceste dezbateri pot avea un caracter formal sau informal, în funcție de convențiile aplicate. De asemenea, aceștia pot conveni să discute anumite elemente ale documentului în locații diferite.

- În termen de 6 luni de la adoptarea acestui document, membrii EURELECTRIC, EPSU și industriAll Europe vor informa secretariatele organizațiilor europene despre progresele înregistrate până în prezent.

- Membrii EURELECTRIC, EPSU și industriAll Europe vor înainta un raport anual Comitetului de dialog social pentru sectorul de electricitate european, care va include concluziile acestor discuții, posibila implementare și bunele practici privind prioritățile din această declarație.

- După trei ani partenerii sociali europeni din sectorul de electricitate (EURELECTRIC, EPSU și industriAll Europe) vor evalua textul documentului pentru o analiză generală și o revizuire și continuare adecvată.

- De asemenea, EURELECTRIC, EPSU și industriAll Europe încurajează membrii organismelor naționale relevante să dezbate și să implementeze declarația, pentru a asigura o abordare cuprinzătoare în cadrul industriei europene de electricitate.

Adoptat în Bruxelles, la data de 15 martie 2013

Jan Ruden (EPSU)

Vicepreședinte al Comitetului european de dialog social pentru sectorul de electricitate

Emanuela Preiti (Eurelectric)

Vicepreședinte al Comitetului european de dialog social pentru sectorul de electricitate

Bernd Frieg (industriAll Europe)

Președinte al Comitetului european de dialog social pentru sectorul de electricitate