



Kompetenser, kvalifikationer och förberedelser för omställningen av den europeiska elsektorn

Ett gemensamt åtgärdsramverk från arbetsmarknadens parter inom elsektorn

I. Inledning

Under de senaste åren har Dialogen mellan arbetsmarknadens parter inom den europeiska elsektorn främst varit sysselsatt med att förbereda inför omställningen av elsektorn till följd av övergången till en koldioxidsnål ekonomi, och i synnerhet med att fastslå hur dialogen mellan arbetsmarknadens parter kan underlätta denna process.

Det är i allra högsta grad sant att den europeiska elsektorn befinner sig inför ett historiskt vägskäl och ett antal viktiga utmaningar som gäller uppfyllandet av Europas energi- och klimatmål för 2020 och framåt. Övergången till en koldioxidsnål ekonomi kommer att medföra en genomgripande omvandling av vår sektor med stark inverkan på dagens och morgondagens kompetens och yrkeskrav, och kräver enorma energiinvesteringar i produktionskapacitet och infrastruktur. Av den anledningen tror vi – arbetsmarknadens parter inom den europeiska elsektorn (dvs. EURELECTRIC som representerar arbetsgivarna, och EPSU och industriAll Europe som representerar arbetstagarna) - att dialogen mellan arbetsmarknadens parter på företagsnivå, nationell och europeisk nivå har en avgörande betydelse för att förutse dessa förändringar och möjliggöra en smidig övergång för vår sektor. Därför har vi under de senaste åren antagit ett antal uttalanden, uppsättningar verktyg för att hämta in de nödvändiga kunskaperna om förändringarna och om hur de bäst kan förberedas och mildras. Dessa sammanfattas i korthet nedan.

1. Den europeiska elsektorn har sett och fortsätter att se viktiga förändringar av regelverk och teknik, till exempel utvecklingen av smarta nät. Sedan mitten av nittioåret har sektorn varit föremål för omstrukturering, till exempel utläggning av vissa tjänster på entreprenad, och tillbakaflyttning av tjänster som tidigare varit utkontrakterade¹.
2. Åtskilliga förändringar har påverkat arbetsplatsen. I synnerhet har informations- och kommunikationstekniken fått en allt viktigare roll. Vidare måste vi ta hänsyn till de demografiska förändringarna i de flesta av EU:s medlemsstater, vikten av en kontinuerlig anpassningsprocess och framväxten av lärande organisationer².
3. I egenskap av arbetsmarknadsparter har vi tagit oss an jämställdhets- och mångfaldsfrågor i vår sektor och hur dessa kan integreras. Förutsättningar måste skapas för kvinnors möjligheter att välja en karriär inom vår sektor. Det innebär att överväga vad som krävs för att garantera balansen mellan yrkes- och privatliv. Vissa företag på nationell nivå och vissa europeiska multinationella företag har redan hanterat dessa frågor genom kollektivavtal eller gränsöverskridande avtal med fackföreningarna³.

¹ Omstrukturering i elindustrin - Verktyg för socialt ansvarsfulla omstruktureringar och en handbok om bästa metoder, 2008 från Textarkiv för dialogen mellan arbetsmarknadens parter, <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, juni 2003; från Textarkiv för dialogen mellan arbetsmarknadens parter, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

³ *Equal opportunities and diversity toolkit / Best Practice Guide*, 2006; från Textarkiv för dialogen mellan arbetsmarknadens parter, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

4. Utmaningarna med att begränsa och anpassa sig till klimatförändringarna är en nyare utveckling som har en enorm inverkan på vår sektor, företagen och arbetskraften⁴.
5. Utvecklingen av kompetenser, färdigheter och kvalifikationer är en central angelägenhet för arbetsmarknadens parter i den europeiska elsektorn. **Vi har regelbundet tagit upp dessa frågor och betonade dem särskilt i våra bidrag till olika samråd om den europeiska energipolitiken och i vårt uttalande om livslångt lärande⁵.**

II. Vägen framåt

Arbetsmarknadens parter är eniga om vikten av att tidigt identifiera de kompetenser och kvalifikationer som krävs för att säkerställa hög tjänstekvalitet. Detta är väl etablerat och anses vara en faktor för företagets framgång. Kompetenser är av största vikt för arbetstagarna eftersom de gör det möjligt för arbetstagarna att göra yrkeskarriär inom sektorn, arbeta inom andra delar av branschen eller i andra sektorer. Arbetsmarknadens parter har åtagit sig att upprätthålla höga utbildnings- och kvalifikationsnivåer för att säkerställa att elsektorn levererar trygga och säkra tjänster av hög kvalitet till Europas medborgare och företag. Detta tar hänsyn till de olika stadierna i utbildning och fortbildning, dvs. grundläggande yrkesträning samt personlig utbildning. Arbetsmarknadens parter anser att högt ställda normer för utbildning och fortbildning är nyckelfaktorer för att säkerställa jämlikt medverkande och deltagande för människor i samhället och den demokratiska processen.

- **Vi betonar återigen den viktiga roll dialogen mellan arbetsmarknadens parter spelar baserat på det gemensamma intresset för att utveckla kompetenser och förutsättningar för lärande för arbetstagare inom elbranschen. Som arbetsmarknadsparter understryker vi att detta måste tas upp på samtliga nivåer, från arbetsplatsen/lokalt till sektornivå, samt på nationell och Europainivå.**
- **Vår expertis ligger i att gemensamt hitta konkreta lösningar oavsett om det gäller nationell nivå, sektornivå eller företagsnivå. Livslångt lärande är ett individuellt och gemensamt arbets sätt på företagsnivå eller sektornivå och bidrar till att skapa en attraktiv arbets- och lärandemiljö i vår sektor.**
- **För att uppnå bästa resultat måste vi skapa en miljö som präglas av lärande. Huvudelementen blir de anställdas tillgång till information, och att säkerställa att de får den vägledning och det stöd som krävs för att förbättra sina färdigheter och utbildning.**
- **Statliga myndigheter bör bidra till att skapa förutsättningar för god utbildning genom att främja och stimulera skolor och andra institutioner för utbildning. God utbildning och fortbildning måste vara öppen och tillgänglig för alla i samhället. Medverkan från arbetsmarknadens parter är en grundförutsättning för att säkerställa en stark länk mellan arbetsmarknaden och utbildningssystemet, något som även fastslås i utbildningsramverket EU 2020. De statliga**

⁴ *Climate Change, Employment Impact and Just Employment Transition Principles for the European Electricity Sector – Study and toolkit*, 2010; från Textarkiv för dialogen mellan arbetsmarknadens parter, <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; från Textarkiv för dialogen mellan arbetsmarknadens parter, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

myndigheterna bör delta i aktiva utredningar med arbetsmarknadens parter och inklusive från elsektorn, och utnyttja av den Europeiska socialfonden och andra strukturfonder för att förbättra utbildning och fortbildning

- Vi är eniga om behovet av att erkänna och validera kompetenser. Detta måste genomföras med öppenhet för att möjliggöra överföring av de kompetenser och färdigheter som kan överföras. Det är arbetsmarknadens parter på nationell nivå som måste identifiera vilket organ som ska engageras och hur certifieringen ska genomföras.

I egenskap av europeiska arbetsmarknadsparter inom elsektorn har vi ett särskilt intresse av att utveckla en samsyn och en gemensam översikt av de utmaningar som sektorn står inför, för att kunna informera statliga myndigheter och utbildningssektorn om de kvalifikationer och kompetenser som efterfrågas av den framtida arbetskraften i vår sektor. På Europeanivå arbetar vi gemensamt i ett projekt för att kartlägga befintliga färdigheter, kvalifikationer och forskningsorgan på arbetsmarknaden, och vi kommer att utvärdera resultaten av detta kontinuerliga projekt inom en snar framtid. Arbetsmarknadens parter vill dessutom rikta uppmärksamheten mot frågor och funderingar kring hur man lockar unga människor till elsektorn, och även hur man behåller äldre arbetstagare kvar på arbetsmarknaden. Medan man i vissa länder fortsätter med omstruktureringsprocesserna finns det i allmänhet många utvecklingar som bidrar till skapandet av nya jobb, till exempel smarta nät, åtgärder för att öka energieffektiviteten och den snabba tillväxten inom sektorn för förnyelsebar energi. Därför är det mycket viktigt att säkerställa att unga människor får den utbildning som krävs så att deras kvalifikationer motsvarar de färdigheter som behövs i branschen, men även att vi erbjuder passande fortbildning åt äldre arbetstagare för att uppdatera deras kompetenser och därigenom behålla dem anställda längre. Dessutom anser vi att den här frågan förtjänar att diskuteras i ett vidare perspektiv, nämligen att hanteringen av åldersgrupper är en generationsöverskridande fråga där alla åldersgrupper skall uppmärksammas. Arbetsmarknadens parter bör vara nära involverade i utformningen av konkreta åtgärder på företagsnivå för att åstadkomma en överföring av kompetenser/kunskap.

- Som arbetsmarknadens parter förbinder vi oss att tillförsäkra att unga arbetstagare också kan finna anställning inom elsektorn. Vi är bekymrade över den utdragna och höga arbetslösheten bland ungdomar. Detta kommer att skada våra samhällen. Vi stöder den uppmärksamhet som Europakommissionen har riktat mot ungdomsarbetslösheten i det nyligen publicerade dokumentet *Att skapa förutsättningar för en återhämtning med ökad sysselsättning*⁶ och vi uppskattar kommissionens samråd med arbetsmarknadens parter i *“Towards a quality framework for traineeships”*⁷.
- Vi förbinder oss att ta upp problem som definieras ovan på nationell nivå och Europeanivå. Detta gemensamma uttalande utgör ett konkret bidrag till framåtskridandet.
- Alltfler företag avser att utveckla kompetensplaner för individer. Vi anser att det är en uppgift för representanter på arbetsplatsen (som har den kompetens som krävs för att hjälpa individer) att hjälpa arbetstagare att kunna fortsätta vara yrkesverksamma. Ett intressant exempel är inlärningsrepresentanterna i Storbritannien, medan man i andra fall har upprättat inlärningskonton för att skapa utrymme för personlig utveckling och utbildning.⁸

⁶ Se *Att skapa förutsättningar för en återhämtning med ökad sysselsättning* från <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0173:FIN:SV:PDF>

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

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

- III. Prioriterade områden för åtgärder och åtaganden från arbetsmarknadens parter inom elsektorn på Europainivå och nationell nivå under kommande år

Vi – arbetsmarknadens parter inom den europeiska elsektorn EURELECTRIC, EPSU och industriAll Europe – är eniga om att inom en treårsperiod skall följande frågor prioriteras och bör tas upp på nationell och/eller företagsnivå.

- *Förberedelser för omställningen inom elsektorn är en viktig fråga för arbetsgivare och fackföreningar. Begränsningen av utsläpp och anpassningen till global uppvärmning och klimatförändringar är viktiga drivkrafter för förändring inom vår bransch. Vi tog upp detta i vår gemensamma studie om hur sysselsättningen och färdigheterna påverkas vid övergången till en koldioxidsnål ekonomi, samt i vårt svar till Europakommissionens samråd om dess färdplan Energy roadmap 2050, där kommissionen föreslog en betydande minskning (96-99%) av koldioxidanvändningen inom elsektorn fram till 2050*

Våra åtaganden:

EURELECTRIC, EPSU och industriAll Europes medlemmar åtar sig att gemensamt diskutera vilken inverkan övergången till en koldioxidsnål ekonomi kommer att ha på elsektorn, företagen och sysselsättningen i våra länder. Diskussionerna kommer att åtföljas av en rapport till European Electricity Social Dialogue Committee (Kommittén för dialog mellan arbetsmarknadens parter inom den europeiska elsektorn). Denna rapport kommer även att innefatta de eventuella uppföljande åtgärderna som vidtas, särskilt vad gäller utbildning på företagsnivå och nationell nivå.

- *Integrering av jämställdhet (ingen diskriminering på grund av kön, ålder, religion, ursprung osv.) har identifierats som en viktig strategi för företag, och är en viktig fråga för arbetsgivare och fackföreningar.*

Våra åtaganden:

EURELECTRIC, EPSU och industriAll Europes medlemmar åtar sig att gemensamt diskutera hur utbildnings- och rekryteringsprocesser i elbolagen ska utvärderas, för att tillförsäkra att alla anställda har likvärdiga möjligheter till utbildning och ges likvärdigt erkännande för inhämtade kvalifikationer. Diskussionerna kommer att åtföljas av en rapport till European Electricity Social Dialogue Committee (Kommittén för dialog mellan arbetsmarknadens parter inom den europeiska elsektorn). Denna rapport kommer även att innefatta de eventuella uppföljande åtgärderna som vidtas. De jämlikhetsverktyg som tagits fram av de europeiska arbetsmarknadsparterna innehåller vägledande principer för diskussionerna.⁹

- **Att tillförsäkra att unga arbetstagare kommer in i elsektorn är av avgörande betydelse för branschens framtid. I vårt gemensamma uttalande om livslångt lärande har vi åtagit oss att öka antalet lärlingsplatser i företagen, i syfte att anställa dessa unga arbetstagare på heltid inom**

⁹ Equal opportunities and diversity toolkit / Best Practice Guide, 2006; Textarkiv för dialogen mellan arbetsmarknadens parter, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

sektorn¹⁰. Omskolning av äldre arbetstagare är en kontinuerlig utmaning och har tagits upp i den gemensamma serien verktyg vi tog fram för att främja åldersspridning och strategier för åldershantering¹¹. Verktygslådan beskriver en heltäckande plan i 10 steg.

- Att säkerställa att arbetstagare kan välja en anställning som passar deras kvalifikationer inom EU är en av målsättningarna med strategin EU 2020¹² och det resulterande dokumentet "New skills for new jobs"¹³. Detta innebär också för elsektorn att det är av största vikt att utbildningsstandarder och utbildningsbevis erkänns allmänt. Kommissionen har tagit upp denna fråga i sin grönbok – Modernisering av direktivet för yrkeskvalifikationer¹⁴.

Våra åtaganden:

EURELECTRIC, EPSU och industriAll Europes medlemmar stöder idén om den **ungdomsgaranti**¹⁵ som nu övervägs på EU-nivå och kommer att gemensamt diskutera om hur man kan bidra och öka antalet unga arbetstagare i utbildning inom elsektorn.

Vi åtar oss att vidare undersöka möjligheterna till ett europeiskt ungdomsinitiativ för elsektorn för att bidra till att unga arbetstagare får en period studier eller utbildning (inklusive praktik) utomlands 2020.

EURELECTRIC, EPSU och industriAll Europe åtar sig att uppmuntra sina medlemmar att gemensamt diskutera **10-stegsplanen** som tagits fram i arbetsmarknadens parter verktygslåda för befrämjande av åldersspridning och åldershanteringsstrategier och omskolningen av äldre arbetstagare på nationell nivå/sektornivå/företagsnivå beroende på vad som lämpar sig bäst, och informera de europeiska arbetsmarknadsparterna i elektricitetssektorn om vilka åtgärder som eventuellt har vidtagits.

Diskussionerna kommer att åtföljas av en rapport till European Electricity Social Dialogue Committee (Kommittén för social dialog inom den europeiska elsektorn). Denna rapport kommer även att innefatta de eventuella uppföljande åtgärderna som vidtas.

¹⁰ Joint statement on lifelong learning, juni 2003; Textarkiv för dialogen mellan arbetsmarknadens parter, <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, juni 2003; Textarkiv för dialogen mellan arbetsmarknadens parter, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

¹² Se Europa 2020 – En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla, mars 2010: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:SV:PDF>

¹³ Se En agenda för ny kompetens och arbetstillfällen - EU:s bidrag till full sysselsättning, november 2010: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:SV:PDF>

¹⁴ I grönboken konstaterar kommissionen: "Man har länge vetat att restriktiva bestämmelser om yrkeskvalifikationer har samma hämmande effekt på rörligheten som diskriminering grundad på nationalitet. Erkännandet av kvalifikationer som erhållits i en annan medlemsstat har därmed blivit en viktig byggsten i den inre marknaden.[...] Betungande och otydliga förfaranden för erkännande av yrkeskvalifikationer är ett av de främsta hindren som EU:s medborgare fortfarande stöter på i det dagliga livet när de utövar sina gränsöverskridande rättigheter i enlighet med EU:s lagstiftning." Grönbok – Modernisering av direktivet om erkännande av yrkeskvalifikationer, juni 2011: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0367:FIN:sv:PDF>

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

IV. Uppföljning

Denna text utgör ett åtagande för medlemmarna i EURELECTRIC och organisationer närstående EPSU/industriAll Europe.

EURELECTRIC, EPSU/industriAll Europes medlemmar åtar sig att noga begrunda detta gemensamma åtgärdsramverk, att skapa diskussioner på nationsnivå/sektornivå/företagsnivå beroende på vad som bäst lämpar sig, om de tre prioriterade områdena som anges ovan, och att rapportera till European Electricity Social Dialogue Committee om dessa diskussioner och om de eventuella konkreta uppföljningsåtgärder som genomförts till följd av detta gemensamma åtgärdsramverk. Konkret enas vi om följande:

Våra åtaganden:

EURELECTRIC, EPSU och industriAll Europes medlemmar kommer att diskutera denna text och dess uppföljning och eventuella praktiska implementering. Dessa diskussioner kan vara formella eller informella beroende på praxis. De kan även samtycka till att diskutera olika delar av denna text på olika platser.

- Inom 6 månader från antagandet av denna text kommer medlemmarna av EURELECTRIC, EPSU och industriAll Europe att informera de europeiska organisationernas sekretariat om vilka framsteg som har gjorts.

- EURELECTRIC, EPSU och industriAll Europes medlemmar kommer att lämna en årlig rapport till European Electricity Social Dialogue Committee (Kommittén för dialog mellan arbetsmarknadens parter inom den europeiska elsektorn) angående resultatet av diskussionerna och den eventuella implementeringen och bästa praxis för de prioriteter som anges i detta uttalande.

- När tre år har gått kommer de europeiska arbetsmarknadsparterna inom elsektorn (EURELECTRIC, EPSU och industriAll Europe) att utvärdera texten för att göra en allmän bedömning, lämplig översyn och uppföljning.

- Medlemmarna av EURELECTRIC och EPSU och industriAll Europe uppmanar dessutom ledamöter i relevanta nationella organ att även de diskutera och implementera uttalandet för att få till stånd ett genomgripande angreppssätt inom hela den europeiska elbranschen.

Antagen i Bryssel, 15 mars 2013



Jan Ruden (EPSU)

Vice ordförande i kommittén
för dialog mellan
arbetsmarknadens parter inom
elektricitetssektorn

Emanuela Preiti (Eurelectric)

Vice ordförande i kommittén
för dialog mellan
arbetsmarknadens parter inom
elektricitetssektorn

Bernd Frieg (industriAll Europe)

Ordförande i kommittén för
social dialog inom
elektricitetssektorn