



Kompetence, kvalifikace a očekávání změny v evropském odvětví elektrické energie

Společný rámec akcí evropských sociálních partnerů v odvětví elektrické energie

I. Úvod

V posledních letech se činnosti evropského sociálního dialogu o elektrické energii zaměřovaly především na očekávání změny v odvětví elektrické energie způsobené přechodem směrem k nízkouhlíkové ekonomice a hlavně na to, jak může sociální dialog usnadnit tento proces.

Evropské odvětví elektrické energie je rozhodně na bezprecedentní křižovatce, na které čelí několika klíčovým krokům na cestě ke splnění evropských energetických a klimatických cílů pro rok 2020 a dále. Tento přechod směrem k nízkouhlíkové ekonomice předpokládá kompletní transformaci našeho odvětví, přičemž bude mít silný vliv na naše dnešní a budoucí požadavky na dovednosti a pracovní pozice, a k tomu bude vyžadovat masivní energetické investice do generační kapacity a infrastruktury. V této souvislosti my - evropští sociální partneři v odvětví elektrické energie (tj. EURELECTRIC zastupující zaměstnavatele a EPSU a industriAll Europe zastupující zaměstnance) - silně věříme, že sociální dialog na podnikové, národní a evropské úrovni by měl hrát klíčovou roli při předvídání těchto změn, a umožnit hladkou přeměnu našeho odvětví. V posledních letech jsme převzali několik výroků, nástrojů k budování našich odborných znalostí týkajících se tohoto vývoje a toho, jak jej nejlépe předvídat a zmírnit. Tyto znalosti jsou stručně shrnuty níže.

1. **Evropské odvětví elektrické energie zažívalo a nadále zažívá důležité změny regulační a technologické povahy**, jako je například rozvoj inteligentních sítí. Toto odvětví zažívá restrukturalizaci již od poloviny 90. let, a to včetně in/outsourcingu služeb¹.
2. **Určitý rozvoj měl vliv na pracovní prostředí**. Především vzrostla role ICT. Dále musíme přihlídnout k demografickým změnám ve většině členských států EU, důležitosti průběžného procesu adaptace a vývoje učících se organizací².
3. **Jako sociální partneři jsme řešili záležitosti rovnosti a různorodosti v našem odvětví a to, jak mohou být dále rozšiřovány**. Bylo nutno stanovit podmínky k tomu, aby si ženy mohly zvolit kariéru v tomto odvětví. To zahrnuje základní zdůraznění toho, jak zajistit rovnováhu pracovního života. Některé národní i evropské multinárodní společnosti již tyto aspekty překonaly díky kolektivní nebo mezinárodní smlouvě s odbory³.

¹ Restrukturalizace v odvětví elektrické energie. *Nástroj pro sociálně zodpovědnou restrukturalizaci s návodem obsahujícím nejlepší postupy*, 2008; v: Databáze textů sociálního dialogu, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

² Ibid.; *Demografické změny v odvětví elektrické energie v Evropě. Nástroje na propagování věkové různorodosti a strategií age managementu*, 2008: Společné prohlášení o celoživotním vzdělávání, červen 2003; v: Databáze textů sociálního dialogu, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

³ *Nástroje pro rovné příležitosti a různorodost / Návod obsahující nejlepší postupy*, 2006; v: Databáze textů sociálního dialogu, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

4. **Záležitosti zmírnění a adaptace na klimatické změny jsou trendem především v poslední době a mají velký dopad na naše odvětví, společnosti a pracovní sílu⁴.**
5. **Vývoj kompetencí, dovedností a kvalifikace je zásadní otázkou evropských sociálních partnerů v odvětví elektrické energie.** Pravidelně jsme se těmto záležitostem věnovali a zdůrazňovali jsme je v našich příspěvcích v rámci různých konzultací o evropské energetické politice a v rámci našeho prohlášení o celoživotním vzdělávání⁵.

II. Směrem vpřed

Sociální partneři se shodli na důležitosti toho, aby byly brzy identifikovány kompetence a kvalifikace, které jsou nezbytné k zajištění služeb vysoké kvality. To se obecně uznává a považuje za faktor úspěchu společností. Kompetence jsou nejdůležitější pro pracovníky, protože jim umožňují zahájit kariéru v odvětví, umožňují jim pracovat v jiných částech odvětví nebo v jiných sektorech. Sociální partneři jsou oddáni udržení vysoké úrovně vzdělávání a kvalifikace, aby tak zajistili, že odvětví elektrické energie bude poskytovat bezpečné a spolehlivé služby vysoké kvality občanům a podnikům v Evropě. To zahrnuje různé fáze vzdělávání a školení, tj. úvodní, odborné i osobní školení. Sociální partneři věří, že dobré vzdělávací a školící standardy jsou klíčovými faktory při zajišťování, že lidé jsou rovnými členy a podílí se na sociálních a demokratických procesech.

- ➔ Potvrzujeme roli sociálního dialogu na základě sdíleného zájmu na rozvoji kompetencí a vzdělávacích podmínek pro pracovníky v odvětví elektrické energie. Jako sociální partneři podtrhujeme, že je nezbytné se tomuto věnovat na všech úrovních od místního / pracovního prostředí až na úroveň odvětví a na národní a evropské úrovni.
- ➔ Společné nalezení konkrétních řešení na úrovni národa / odvětví nebo společnosti dle potřeby je tím, v čem excelujeme. Celoživotní vzdělávání je individuálním a společným přístupem na úrovni společnosti nebo odvětví a pomáhá vytvořit atraktivní pracovní a učební prostředí v našem odvětví.
- ➔ Aby se využilo co nejvíce, musí se o učební prostředí pečovat. Klíčovým prvkem bude přístup k informacím pro zaměstnance a zajištění vedení a podpory, která jim umožní zlepšovat své dovednosti a vzdělání.
- ➔ Veřejné úřady by se měly podílet na vytváření podmínek pro dobré vzdělání prostřednictvím propagace a stimulace vzdělávacích a školících institucí. Dobré vzdělání a školení musí být otevřené a přístupné všem členům společnosti. Zapojení sociálních partnerů je klíčem k zajištění silného propojení mezi pracovním trhem a vzdělávací

⁴ *Klimatické změny, dopad na zaměstnanost a principy přechodu ke spravedlivé zaměstnanosti pro evropské odvětví elektrické energie - studie a nástroje*, 2010; v: Databáze textů sociálního dialogu, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

⁵ *Energetická cestovní mapa 2050 - Konzultace DG Energy*, 2011; *Zabezpečení a bezpečnost v jaderném průmyslu*, 2011; v: Databáze textů sociálního dialogu, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

system je tak ustanoven v rámci vzdělávání EU 2020. Veřejné úřady by měly spolu se sociálními partnery a dalšími z odvětví elektrické energie aktivně prozkoumat využití evropských sociálních a strukturálních fondů za účelem zlepšení vzdělávání a školení.

- Souhlasíme s potřebou uznávání a potvrzení kompetencí. Musí to proběhnout transparentním způsobem; tak, aby byl možný převod kompetencí a převoditelná kvalifikace. Je úlohou sociálních partnerů identifikovat, který orgán by se měl zapojit a jak by měla být certifikace probíhat.

Jako evropští sociální partneři v odvětví elektrické energie máme zvláštní zájem na rozvoji společného porozumění a přehledu problému, kterým toto odvětví čelí, aby bylo možné informovat veřejné úřady a vzdělávací sektor o kvalifikacích a kompetencích vyžadovaných od budoucí pracovní síly v našem odvětví. Společně na evropské úrovni pracujeme na projektu zmapování současných dovedností, kvalifikací a výzkumných orgánů pracovního trhu a v blízké budoucnosti prozkoumáme výsledky tohoto průběžného projektu. Sociální partneři také chtějí přivést pozornost k těmto problémům a obavám týkajícím se zaujetí mladých lidí pro odvětví elektrické energie, ale také týkajícím se udržení starších zaměstnanců v práci. Zatímco v některých zemích restrukturalizační proces pokračuje, existuje velké množství rozvoje, který přispívá k tvorbě pracovních pozic, jako například inteligentní sítě, opatření pro zajištění energetické efektivity a rychlé rozšíření odvětví obnovitelné energie. Proto je zcela klíčové, aby bylo zajištěno, že mladí lidé jsou vyškoleni odpovídajícím způsobem tak, aby jejich kvalifikace odpovídala dovednostem potřebným v odvětví, ale také, abychom poskytovali odpovídající školení pro starší zaměstnance za účelem aktualizace jejich kompetencí, a tím je déle udrželi v zaměstnání. Dále se domníváme, že by tato záležitost měla být prodiskutována v širších rozměrech, což znamená, že považujeme age management za mezigenerační záležitost, kde by měly uznání dostat všechny věkové skupiny. Sociální partneři by měli být úzce zapojeni do vypracovávání konkrétních opatření na úrovni společnosti, aby byl zaveden přenos kompetencí/znalostí.

- Jako sociální partneři jsme oddáni tomu, abychom zajistili, že si mladí pracovníci najdou práci také v odvětví elektrické energie. Jsme znepokojeni přetrvávající a vysokou nezaměstnaností mladých lidí. To bude pro naše společnosti ničující. Podporujeme pozornost Evropské komise věnovanou nezaměstnanosti mladých lidí v nedávné komunikaci *Směrem k obnově vedoucí k intenzivnímu růstu pracovních míst*⁶ a vítáme konzultaci Evropské komise se sociálními partnery na téma „*Směrem ke kvalitnímu rámci pro stáží*“⁷.
- Jsme odhodláni řešit výše popsání problémy na národní a evropské úrovni. Toto společné prohlášení nabízí konkrétní příspěvek k pokroku.
- Více a více společností se snaží vyvinout kompetenční plány pro jednotlivce. Považujeme za roli pro představitele pracovního prostředí (se schopností asistovat lidem), aby asistoval pracovníkům při snaze zůstat v zaměstnání. Zajímavým příkladem jsou učící se

⁶ Viz: *Obnova vedoucí k intenzivnímu růstu pracovních míst*, na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0173:FIN:EN:PDF>

⁷ Viz: *Směrem ke kvalitnímu rámci stáží*, na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SWD:2012:0407:FIN:EN:PDF>

představitelé ve Velké Británii, zatímco za jiných okolností byly otevřeny výukové účty, aby byl zajištěn prostor pro školení osobního rozvoje.⁸

III. Prioritní oblasti pro akci a závazek od evropských a národních sociálních partnerů v oblasti elektrické energie v nadcházejících letech

My - evropští sociální partneři v odvětví elektrické energie EURELECTRIC, EPSU a industriAll Europe - jsme se dohodli, že po dobu tří let budou mít následující záležitosti přednost a budou řešeny na národní úrovni a/nebo na úrovni společností podle toho, co je nejnütnější.

- **Očekávání** změny v odvětví elektrické energie je pro zaměstnavatele a odbory velkým problémem. Snižování emisí a adaptace na **globální oteplování a klimatickou změnu** jsou důležitými pohony pro změnu v odvětví. Tomu jsme se věnovali v naší společné studii zaměstnanosti a dovedností při posunu směrem k nízkouhlíkové ekonomice i v naší odpovědi na konzultaci s Evropskou komisí na její Energetické cestovní mapě 2050, kde Komise navrhla přesun odvětví elektrické energie na vysokou úroveň dekarbonizace na úrovni 96-99% v roce 2050.

Naše závazky:

Členové EURELECTRIC, EPSU a industriAll Europe jsou odhodláni společně diskutovat o dopadu, kterým bude mít přechod směrem k nízkouhlíkové ekonomice na odvětví elektrické energie, společnosti a pracovní místa v našich zemích. O těchto diskuzích a o potenciálních dodatečných provedených úkonech, především těch, které se týkají školení na podnikové a národní úrovni, budou informovat Evropský výbor pro sociální dialog o elektrické energii.

- **Prosazování rovnosti** (žádná diskriminace na základě pohlaví, věku, náboženství, původu atd.) je chápáno tak, že má strategický význam pro společnosti a je závažnou otázkou pro zaměstnavatele a odbory.

Naše závazky:

Členové EURELECTRIC, EPSU a industriAll Europe se zavazují k tomu, že společně budou diskutovat o tom, jak zhodnotit školící a náborové procesy ve společnostech zabývajících se elektrickou energií tak, aby bylo zajištěno, že všichni zaměstnanci mají rovné příležitosti v oblasti školení a stejné uznání získané kvalifikace. O výsledcích těchto diskuzí a potenciálních dodatečně podniknutých úkonech budou informovat Evropský výbor pro sociální dialog o elektrické energii. Nástroje rovnosti, které evropští sociální partneři vyvinuli, nabízejí návodné principy pro tyto diskuze.⁹

- Pro budoucnost našeho odvětví je zásadní zajistit, aby **mladí pracovníci** vstupovali do odvětví elektrické energie. V našem prohlášení o celoživotním vzdělávání jsme se zavázali zvýšit

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

⁹ *Nástroje pro rovné příležitosti a různorodost / Návod obsahující nejlepší postupy*, 2006; Databáze textů sociálního dialogu, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

počet učňovských pozic ve firmách s cílem zaměstnat tyto mladé pracovníky v našem odvětví na plný úvazek¹⁰. **Udržení starších pracovníků** je pokračujícím problémem a již jsme se mu věnovali v rámci společných nástrojů, které jsme vyvinuli za účelem propagace věkové různorodosti a strategií age managementu¹¹. Tyto nástroje stanovují komplexní plán o 10 krocích.

- Zajištění toho, že pracovníci mohou najít pracovní uplatnění odpovídající jejich kvalifikaci v rámci EU, je jedním z cílů Strategie EU 2020¹² a z toho vyplývající komunikace „Nové dovednosti pro nové pracovní pozice“¹³. To pro odvětví elektrické energie také znamená, že je zásadní, aby byly vzájemně uznávány školící standardy a certifikáty. Komise se věnovala této záležitosti ve své Zelené knize - Modernizace směrnice o profesionální kvalifikaci¹⁴.

Naše závazky:

Členové EURELECTRIC, EPSU a industriAll Europe podporují ideu **záruky pro mladé lidi**¹⁵, jak je nyní uvažována na úrovni EU, a budeme společně diskutovat o tom, jak přispět a zvýšit počet mladých pracovníků školících se v odvětví elektrické energie.

Zavazují se k dalšímu prozkoumání možností pro evropskou iniciativu pro mladé lidi v odvětví elektrické energie směřujících k tomu, jak poskytnout mladým pracovníkům dobu ke studiu nebo školení (včetně stáží) v zahraničí do roku 2020.

EURELECTRIC, EPSU a industriAll Europe se zavazují, že budou povzbuzovat své členy, aby společně diskutovali o **plánu v 10 krocích**, který byl vyvinut v rámci nástrojů sociálních partnerů k propagaci věkové rozmanitosti a strategií age managementu a udržení starších pracovníků na národní/sektorové/podnikové úrovni, dle vhodnosti, a informovat evropské sociální partnery v odvětví elektrické energie o opatřeních, která by měli udělat.

O těchto diskuzích a potenciálních dodatečně podniknutých úkonech budou informovat Evropský výbor pro sociální dialog o elektrické energii.

¹⁰ *Společné prohlášení o celoživotním vzdělávání*, červen 2003; Databáze textů sociálního dialogu, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

¹¹ *Demografické změny v odvětví elektrické energie v Evropě. Nástroje na propagování věkové různorodosti a strategií age managementu*, 2008; *Společné prohlášení o celoživotním vzdělávání*, červen 2003; Databáze textů sociálního dialogu, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

¹² Viz: *Evropa 2020 - Strategie pro chytrý, udržitelný a všeobecný růst*, březen 2010; <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>

¹³ Viz: *Agenda pro nové dovednosti a nové pracovní pozice: Příspěvek směrem k plné zaměstnanosti*, listopad 2010; <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:EN:PDF>

¹⁴ Ve své Zelené knize Komise uvádí: „Již dlouhou dobu se bere na vědomí, že restriktivní regulace profesionální kvalifikace má na mobilitu stejně paralyzující účinek jako diskriminace na základě národnosti. Uznání kvalifikace získané v jiném členském státě se proto stalo základním stavebním kamenem Jednotného trhu.[...] Tíživé a nejasné postupy pro uznávání profesionální kvalifikace byly identifikovány [...] jako jedna z hlavních překážek, kterou občané EU potkávají ve svém každodenním životě při uplatňování svých práv v rámci zákonů EU napříč státními hranicemi“. *Zelená kniha - Modernizace směrnice o profesionální kvalifikaci*, červen 2011; <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0367:FIN:en:PDF>

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

IV. Další monitorování

Tento text zavazuje členy EURELECTRIC a přidružené společnosti EPSU/industriAll Europe.

Členové URELECTRIC, EPSU/industriAll Europe se zavazují k tomu, že pečlivě zváží tento společný rámec opatření, zapojí se dle vhodnosti do diskuzí na národní/sektorové/podnikové úrovni v oblasti tří výše uvedených prioritních oblastí a budou Evropský výbor pro sociální dialog o elektrické energii informovat o těchto diskuzích a o potenciálních konkrétních dodatečných úkonech provedených v důsledku tohoto společného akčního rámce. Konkrétně je dohodnuto:

Naše závazky:

Členové URELECTRIC, EPSU a industriALL Europe budou diskutovat o tomto textu a jeho dalším pokračování a o možném praktickém zavedení. Tyto diskuze mohou být formální či neformální v závislosti na zvyklostech. Stejně tak se mohou dohodnout, že budou diskutovat o různých prvcích tohoto textu na různých místech.

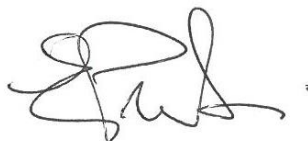
- Během 6 měsíců od přijetí tohoto textu budou členové EURELECTRIC, EPSU a industriAll Europe informovat sekretariáty evropských organizací o dosaženém pokroku.

- Členové EURELECTRIC, EPSU a industriAll Europe poskytnou Evropskému výboru pro sociální dialog o elektrické energii výroční zprávu týkající se výsledků diskuzí a potenciálního zavádění a osvědčených postupů v rámci priorit uvedených v tomto prohlášení.

- Po uplynutí tří let zhodnotí evropští sociální partneři pro elektrickou energii (EURELECTRIC, EPSU a industriAll Europe) text za účelem obecného zhodnocení a vhodné revize a doplnění.

- Členové EURELECTRIC a EPSU a industriAll Europe vyzývají také členy relevantních národních orgánů k tomu, aby také diskutovali a zaváděli prohlášení za účelem komplexního přístupu v evropském odvětví elektrické energie.

Přijato v Bruselu dne 15. března 2013



Jan Ruden (EPSU)
Viceprezident Evropského

Emanuela Preiti (Eurelectric)
Viceprezident Evropského

Bernd Frieg (industriAll Europe)
Prezident Evropského výboru

výboru pro sociální dialog v
odvětví elektrické energie

výboru pro sociální dialog v
odvětví elektrické energie

pro sociální dialog v odvětví
elektrické energie