

ИЗГРАЖДАНЕ НА КАПАЦИТЕТ И СТРАТЕГИИ ЗА УЧАСТИЕ НА СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ (СО) ВЪВ ФОРМИРАНЕТО НА СПРАВЕДЛИВ ПРЕХОД КЪМ УСТОЙЧИВА И ДЕКАРБОНИЗИРАНА ИНДУСТРИЯ

Джули Мета, Ан Гисе, Енеф Верейкен, Тун Ван Овербеке, Крис Бакус, Роза Хофгартнер, Каролиен Ленаертс и Лиза Мейлеманс

Управление на проекта: Крис Бахус, Моника Рамиул и Каролин Ленаертс

10 май 2022 г.



Co-funded by
the European Union

СЪДЪРЖАНИЕ

Съдържание	3
Списък на съкращенията	5
Списък на таблиците	6
Списък на фигурите	6
A Въведение	7
B Методология	9
C Настоящи и минали инициативи на синдикалните организации за справедлив преход.....	10
C.1 Изготвяне на дълъг списък с инициативи за декарбонизация	10
C.2 Избор на пет случая за краткия списък	11
D Проучвания на конкретни случаи	13
D.1 Споразумение за енергийни услуги в Обединеното кралство	13
D.2 Електрификация на стоманодобивната промишленост в Чехия	25
D.3 Споразумения между индустриите, свързани с въглищата, в Испания	37
D.4 Кръгла маса за политиката в областта на климата във Финландия	51
D.5 Електрификация на автомобилния сектор и продукти в Германия	61
E Сравнителен анализ на проучването на случай	75
E.1 Стратегии на синдикалните организации	75
E.2 Цели на синдикалните организации	76
E.3 Ресурси и инструменти на синдикалните организации	79
E.4 Важни контекстуални променливи	82
E.5 Резултати от действията на синдикатите	82
E.6 Заключение и извлечени поуки	83
F Изводи и препоръки.....	85
F.1 Заключение	85
F.2 Предизвикателства пред проактивната стратегия на синдикалните организации	86
F.3 Препоръки за синдикатите за постигане на справедлив преход към декарбонизация.....	87
Референции	90
Приложения.....	105
1. Въпросник за проучване, озаглавен „Участие на синдикалните организации в инициативи за Справедлив преход“	105
2. Дългият списък с инициативи	116

СПИСЪК НА СЪКРАЩЕНИЯТА

CBAM	Механизъм за приспособяване на въглеродния борд
EGD	Европейска зелена сделка
EIB	Европейска инвестиционна банка
ЕП	Енергоемка промишленост
ETS	Система за търговия с емисии
EU	Европейски съюз
GHG	Зелени парникови газове
IAE	IndustriAll Europe
INDC	Планирани национално определени приноси
JTF	Фонд за справедлив преход
JTM	Механизъм за справедлив преход
JTP	План за справедлив преход
NEPC	Национални планове в областта на енергетиката и климата
SDG	Цели за устойчиво развитие
TJTP	Териториален план за справедлив преход
TU	Синдикална организация (CO)
UK	Обединено кралство

СПИСЪК НА ТАБЛИЦИТЕ

Таблица 1 Преглед на основните цели на синдикатите в петте случая.	76
Таблица 2 Категоризация на целите на синдикалните организации въз основа на темата и нивото.	78
Таблица 3 Преглед на различните вътрешни и външни инструменти и ресурси на синдикатите за оказване на влияние върху процесите на декарбонизация	81

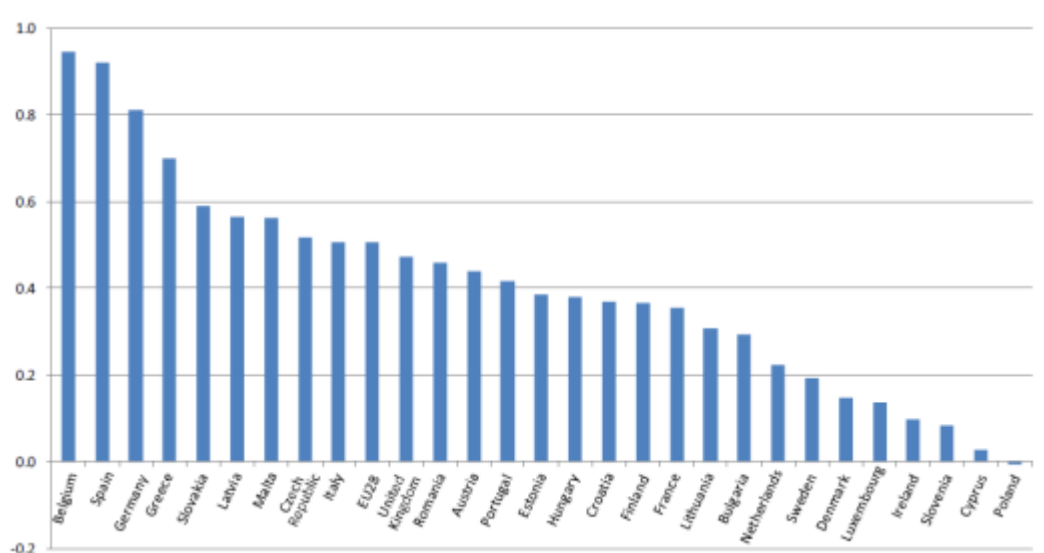
СПИСЪК НА ФИГУРИТЕ

Фигура 1 Въздействие на климатичния преход върху заетостта по държави, 2030 г., процентна разлика спрямо базовия сценарий	7
Фигура 2 Инициативи, предприети от СО към декарбонизация	11
Фигура 3 Фокус на региона за проучване на случая	37
Фигура 4 Общински жилища за работниците в Леон	38

А ВЪВЕДЕНИЕ

През последните тридесет години Европейският съюз (ЕС) винаги е бил лидер в действията в областта на климата. Неотдавнашните инициативи, включително представянето на Европейската зелена сделка (декември 2019 г.), Механизма за справедлив преход (януари 2020 г.), Закона за климата (март 2020 г.) и пакета „Подходящ за 55“ (юли 2021 г.), допълнително раздвижиха вниманието и спешността и затвърдиха статута на ЕС на лидер в областта на климата. Въпреки че терминът „справедлив преход“ произхожда от работническото движение (Heuvel et al., 2020), той се превърна в едно от ключовите понятия, използвани от Европейската комисия за обозначаване на нейните политики в областта на климата.

Научната и сивата литература показват, че въздействието на прехода към нисковъглеродна икономика на макроравнище ще бъде положително и ще стимулира заетостта (Barrington-Leigh, et al., 2015), както е показано в **Error! Reference source not found.** Въпреки това, литературата показва също така, че някои промишлени сектори вероятно ще пострадат от прехода към нулеви нетни емисии, като се изтъква, че основното въздействие е намаляване на производителността и уменията (Huang et al., 2019; Richardson et al., 2014). Освен това преходът би могъл да предизвика недостиг на квалифицирани кадри в широк кръг сектори, включително енергетиката, автомобилостроенето, енергоемките и добивните индустрии (Jagger et al., 2013).



Фигура 1 Въздействие на климатичния преход върху заетостта по държави, 2030 г., процентна разлика спрямо базовия сценарий

Източник: Eurofound (2019)

Проучване, проведено за строителния сектор например, подчертава ролята на признаването на значението на труда като ключов фактор от веригата за доставки (като запас), но и като потенциален двигател, който може да засили положителните ефекти от прехода – предоставяйки допълнителни възможности (Clarke et al., 2017). Като цяло научната и управленската литература се фокусира предимно върху ролята на технологиите в протичащата трансформация на промишлените производствени процеси (вж. например, Salkin et al., 2018). Много по-малко обаче се знае за действителната роля и участието на работниците и техните представители в трансформацията на индустриалното производство.

Целта на настоящото проучване е да се разбере по-добре какво би могъл да означава справедливият преход за европейските промишлени сектори, като се обръща специално

внимание на четири (групи) сектори: автомобилната, енергийната, енергоемката и добивната промишленост. Проучването прави това, като анализира голям брой инициативи за декарбонизация, в които Синдикални организации (СО) са играли, играят или ще играят роля. В обхвата на проучването са включени всички нива на действие, включително ниво на завода, ниво на предприятието, ниво на сектора, регионално ниво и национално ниво.

В проучването се използват разнообразни изследователски методи, включително настолно проучване, анкета, интервюта и наблюдение с участие. То се провежда от пролетта на 2020 г. до пролетта на 2022 г. Дизайнът на проучването беше леко променен на няколко пъти поради пандемията COVID-19 и новото развитие на политическо ниво в ЕС. Окончателните резултати от проучването включват дълъг списък с инициативи за декарбонизация, задълбочен и междусекторен анализ на пет случая на инициативи за декарбонизация, както и списък с препоръки за СО, целящи да гарантират, че преходът към декарбонизация ще се развие като справедлив преход.

В МЕТОДОЛОГИЯ

Настоящото проучване се фокусира върху инициативи за декарбонизация, включващи СО в следните четири промишлени сектора в Европа: автомобилен, енергиен, добивен и енергоемък¹. От методологична гледна точка това проучване се основава на различни подходи. Първо, онлайн въпросник за невероятностно проучване, насочен към събиране на синдикални инициативи, беше разпространен в мрежата на IndustriAll Europe, сред членовете на управителния комитет на проекта и сред изследователите, за да се достигне до възможно най-широка общественост с профил, свързан със СО в ЕС. Инструментът за проучване даде 29 инициативи за декарбонизация с участието на СО, които бяха подходящи за по-нататъшен анализ.

Второ, бяха проведени онлайн интервюта с единадесет члена на управителния комитет на проекта, чиято цел беше да се идентифицират повече практики, свързани с климатичния преход.

Въз основа на литературата, резултатите от проучването и интервютата изследователският екип състави дълъг списък от 72 инициативи за декарбонизация с участието на СО. На трето място, след обсъждане с ръководния комитет на проекта, бяха избрани пет инициативи за задълбочено проучване на случай. За два от случаите (Чехия и Испания) беше организирано пътуване на място, което позволи на изследователите да влязат в задълбочени разговори с няколко заинтересовани страни, участващи в практиката. За други три случая (Обединеното кралство, Германия, Финландия) анализът се основаваше на настолно проучване и няколко онлайн интервюта със съответните заинтересовани страни.

Четвърто, въз основа на четирите етапа на събиране на данни, описани по-горе, изследователският екип извърши хоризонтален анализ, който ни позволи да получим по-обща представа за ролята на СО в инициативите за декарбонизация. След вътрешна сесия за мозъчна атака изследователският екип успя да изведе точките на въздействие, пречките, факторите за успех и неуспех, както и условията, при които СО могат да увеличат въздействието си върху подобни практики и процеси в бъдеще.

Накрая изследователите формулираха набор от препоръки към СО и техните представители за увеличаване на тяхното въздействие в ускорената фаза на климатичния преход, в която ЕС ще навлезе, ако и веднага след като пакетът „Подходящ за 55“ бъде напълно приет и навлезе във фазата на изпълнение.

¹ Енергоемките отрасли обхващат следните пет сектора: Алуминий, цимент, стомана, целулоза и хартия и стъкло.

С НАСТОЯЩИ И МИНАЛИ ИНИЦИАТИВИ НА СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ ЗА СПРАВЕДЛИВ ПРЕХОД

С.1 ИЗГОТВЯНЕ НА ДЪЛЪГ СПИСЪК С ИНИЦИАТИВИ ЗА ДЕКАРБОНИЗАЦИЯ

Въз основа на академичната и сивата литература изследователите съставиха първия списък от 32 инициативи за декарбонизация, в които е участвало СО. Този списък беше разширен чрез добавяне на резултатите от онлайн проучване, което беше проведено на десет езика² и в единадесет държави³. Връзката към въпросника⁴ и искането за докладване на инициативите за декарбонизация бяха разпространени в мрежите на изследователите, секретариата на IndustriAll Europe и ръководната група на проекта (членове на IndustriAll Europe) с молба за по-нататъшното им разпространение в техните мрежи от заинтересовани страни от СО.

Въпросникът беше достъпен 259 пъти, но само 36 души добавиха една или повече инициативи, което доведе до общо 131 докладвани инициативи. 29 от тях бяха с пряко участие на СО, отнасяха се до един от целевите сектори и бяха достатъчно пълни, което ги направи пряко полезни за проучването.

След проучването изследователският екип проведе интервюта с единадесет члена на управителния комитет на проекта, което му позволи да определи 11 допълнителни инициативи за декарбонизация за дългия списък. Като цяло дългият списък съдържа 72 инициативи за декарбонизация (32 от литературата + 29 от проучването + 11 от интервютата). Някои от инициативите датират от 1989 г., но по-голямата част от инициативите са от 2013 г. или по-късно, със следното секторно разпределение:

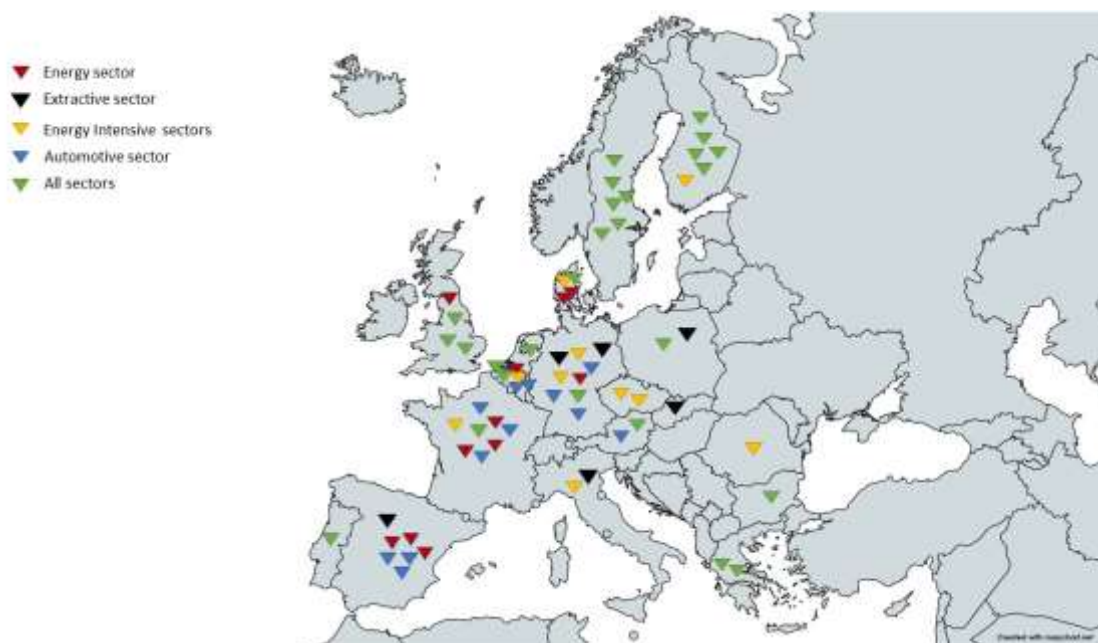
- 13 в енергийния сектор
- 7 в добивния сектор
- 12 в енергоемкия сектор
- 14 в автомобилния сектор
- 26 междусекторни или многосекторни

Географското и секторното разпределение на инициативите за декарбонизация от дългия списък е илюстрирано с картата в Фигура 2. Повечето инициативи са разположени в Западна и Централна Европа (Германия, Франция, Обединеното кралство, Белгия, Испания), някои в Източна Европа (Полша, България, Словения, Чехия) и Северна Европа (Дания, Швеция, Финландия). В Северна Европа инициативите се предприемат предимно на национално ниво, докато в Югозападна Европа инициативите се предприемат предимно на секторно ниво.

² Български, чешки, холандски, английски, френски, немски, италиански, полски, румънски и испански език.

³ Страните, свързани с езиците, изброени в предишната бележка под линия, плюс Белгия

⁴ Английската версия на въпросника е добавена в приложението -1 към настоящия доклад за изследването.



Фигура 2 Инициативи, предприети от СО към декарбонизация

Забележка: Местоположението на цифровете върху картата показва в коя държава е проведена инициативата, но няма за цел да илюстрира точното място на провеждане на инициативата.

Дългият списък на инициативите за декарбонизация е представен в приложение -2.

С.2 ИЗБОР НА ПЕТ СЛУЧАЯ ЗА КРАТКИЯ СПИСЪК

С цел да се постигне максимален резултат от качествено изследване и да се извлекат поуки от събраните инициативи за декарбонизация, пет инициативи от дългия списък бяха избрани като случаи за по-задълбочен анализ. Наред с прототипните случаи, които потвърждават отправната точка на изследването (в този случай: „учебнически“ пример за участие на представители на работниците в стратегия за преход), това предполага идентифицирането на (1) критични случаи, които предоставят особено силни примери, (2) фалшифициращи случаи, които предоставят информация, която не потвърждава първоначалната отправна точка, и (3) „екстремни“ случаи, които позволяват да се получи информация за необичайни случаи, които могат да бъдат особено информативни, като добри или като проблемни случаи (Flyvbjerg, 2006).

При подбора на петте случая бяха използвани следните критерии:

1. Разнообразие по отношение на **нивото на въздействие на СО**: ниво на компанията, ниво на сектора, ниво на политиката (местно, провинциално, регионално, национално)
2. Разнообразие по отношение на четирите **целеви сектора** на проучването: добивна промишленост, автомобилен сектор, енергоемки отрасли и енергиен сектор
3. Разнообразие по отношение на успеха от гледна точка на **мащаба на въздействието на СО** върху инициативата
4. Разнообразие по отношение на **географското разпространение** в ЕС

Въз основа на тези критерии изследователите предложиха кратък списък с случаи, а окончателният подбор на петте случая беше направен след съгласуване с IndustriAll Europe. Случаите са изброени и анализирани в следващия раздел.

D ПРОУЧВАНИЯ НА КОНКРЕТНИ СЛУЧАИ

В този раздел са представени петте случая, проведени с цел по-задълбочен анализ на инициативите, предприети от синдикатите за декарбонизация, и тяхното въздействие върху участващите страни. Както вече беше обяснено в раздел отгоре, случаите бяха подбрани така, че да обхванат най-разнообразна група от стратегии. Случаите са хетерогенни и обхващат различни инициативи, предприети от различни нива на синдикатите, в различни сектори на европейските индустрии и в различни страни. Съответно петте случая са:

Наименование на случая	Ниво на участие	Сектор	Държава
Електрификация на стоманодобивната промишленост	Компания	ЕП (стомана)	Чехия
Споразумение за енергийни услуги	Сектор	Енергетика	Обединеното кралство
Споразумения за въглищните индустрии	Правителствени	Добив	Испания
Кръгла маса за политиката в областта на климата	Правителствени	Всички	Финландия
Декарбонизация на автомобилния сектор и продуктите	Компания	Автомобилен сектор	Германия

D.1 СПОРАЗУМЕНИЕ ЗА ЕНЕРГИЙНИ УСЛУГИ В ОБЕДИНЕНОТО КРАЛСТВО

D.1.1 Контекст на случая

D.1.1.1 Специфики на случая

Случаят е от Обединеното кралство, основно в Шотландия (където са разположени много офшорни обекти за добив на нефт и газ), и анализира офшорната нефтена и газова промишленост. Случаят е проведен онлайн, като е направено кабинетно проучване и онлайн интервюта с трима представители на синдикалните организации и един представител на търговската асоциация Offshore Energies.

D.1.1.2 Планове в областта на климата в Обединеното кралство

Заслужава да се споменат две инициативи по отношение на тяхното въздействие върху британската офшорна нефтена и газова промишленост: планът „Постигане на нулева нетна стойност“ (Reaching Net Zero) и Фондът за зелени работни места.

През 2019 г. правителството на Обединеното кралство и публичните служби приеха плана „Постигане на нулева нетна стойност“⁵. Този план беше препоръчан от Комитета по изменение на климата на Обединеното кралство⁶ и има за цел да се постигнат нулеви емисии на парникови газове до 2050 г. Стъпките и напредъкът, свързани с постигането на тази цел, се наблюдават от Комитета по изменение на климата, а изпълнението е организирано чрез различните правителствени отдели.

⁵ <https://www.gov.uk/government/publications/energy-white-paper-powering-our-net-zero-future>;

⁶ <https://www.theccc.org.uk/uk-action-on-climate-change/reaching-net-zero-in-the-uk/>

Шотландското правителство също се ангажира с целта за нулеви нетни емисии. За постигането на тази цел са разработени различни инструменти. Една от тези инициативи е фондът за зелени работни места, който стартира през 2020 г. след началото на пандемията COVID. Тази финансова инвестиция има за цел да премине към общество с нулево нетно потребление, като съпътства „*търсенето на широк спектър от работни места с нови умения и дългосрочни перспективи за кариера*“. За тази цел фондът ще позволи „*да се увеличи броят на възможностите за хората да станат част от тази зелена революция и да получат достъп до нови възможности за работа, обучение и развитие на уменията*“.⁷

Този фонд е уместно да се спомене в случая с офшорната енергийна индустрия, чиито трансформации могат да бъдат подкрепени в тази финансова рамка. Сред тях са:

- финансиране на работодатели за достъп до гъвкави възможности за обучение за развитие на работната сила и подкрепа на приобщаващия икономически растеж чрез повишаване на квалификацията или преквалификация на служителите;
- подкрепа за хората, засегнати от съкращения, чрез инициативата ни „Партньорски действия за непрекъсната заетост“ (PACE), включително допълнително финансиране, което да отрази сегашното увеличение на броя на хората, които са изправени пред съкращения или ги преживяват.⁸

Шотландският фонд за зелени работни места е в съответствие с плана от десет точки на министър-председателя на Обединеното кралство за зелена индустриална революция, който ще мобилизира 12 млрд. лири стерлинги държавни инвестиции.⁹

D.1.1.3 Планове в областта на климата в британската офшорна нефтена и газова промишленост

През март 2021 г. беше приета¹⁰ Сделката за прехода в Северно море. То е иницирано от правителствата на Обединеното кралство и Шотландия и очертава насоките за бъдещето на британската офшорна нефтена и газова промишленост. В дискусиите около Сделката за Северно море са включени важни икономически участници от индустрията, включително синдикалните организации (СО) в някои от работните групи. Този план се присъединява към целта на правителството на Обединеното кралство за нулево нетно потребление до 2050 г. По-конкретно, в него са заложили действия за организиране на намаляването на емисиите на парникови газове от офшорната нефтена и газова промишленост. Сделката обхваща цялото Обединено кралство и, когато е необходимо, правителството на Обединеното кралство ще работи с правителствата на Шотландия, Уелс и Северна Ирландия за постигане на целите на тази сделка (Ghaleigh et al., 2021).

Сделката организира постепенна декарбонизация, за да се намалят емисиите на парникови газове и да се развият перспективите за бъдещето на сектора: „да бъде водеща в новите и нововъзникващите енергийни технологии, като например улавянето, използването и съхранението на въглероден диоксид (CCUS) и водородната икономика, както и да подкрепя растежа на нови сектори, като например офшорните вятърни централи“ (стр. 6). Сделката

⁷ <https://www.gov.scot/publications/protecting-scotland-renewing-scotland-governments-programme-scotland-2020-2021/pages/5/>

⁸ За да видите другите действия, свързани с фондовете за зелени работни места:
<https://www.gov.scot/publications/protecting-scotland-renewing-scotland-governments-programme-scotland-2020-2021/pages/5/>

⁹ <https://www.gov.uk/government/publications/the-ten-point-plan-for-a-green-industrial-revolution/title>

¹⁰ https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/972520/north-sea-transition-deal_A_FINAL.pdf

организира инвестициите от страна на правителството и на индустрията за справяне с този секторен (и енергиен) преход.

Що се отнася до заетостта, разделът „Хора и умения“ представя един от петте резултата от сделката. Той включва ангажимент за действие в полза на „преквалификацията на съществуващата част от работната сила в нефтения и газовия сектор“ (стр. 11). Един от основните залози, пред които е изправена работната сила в нефтения и газовия сектор, е нейната преносимост в по-широкия енергиен сектор (морски възобновяеми енергийни източници, водородна промишленост, улавяне на въглерод и т.н.). Сделката има за цел да подпомогне създаването на работни места (40 000) чрез декарбонизация на Континенталния шелф на Обединеното кралство (UKCS) и развитието на сектора на CCUS и водородния сектор. „Ангажиментът по отношение на хората и уменията съдържа действия, които едновременно ще улеснят преквалификацията на съществуващата част от работната сила в нефтения и газовия сектор и ще гарантират, че всички заети в сектора – независимо от техния произход – могат да разгърнат потенциала си“ (стр. 11).

D.1.1.4 Офшорната нефтена и газова промишленост в Обединеното кралство – кратко представяне

- Според Органа за прехода в Северно море (наричан преди това Орган за нефт и газ): „През 2019 г. местният добив на газ все още покриваше приблизително 46 процента от доставките на газ за страната, а Комитетът по изменението на климата прогнозира, че ще продължим да се нуждаем от изкопаеми горива през следващите години.“¹¹ Голяма част от суровия нефт се изнася в чужбина.
- Нефтът и газът се добиват от Континенталния шелф на Обединеното кралство (UKCS), който представлява зрял въглеводороден басейн. В бъдеще се очаква добивът в рамките на UKCS да намалее, както и търсенето му.
- Извличането на нефт и газ от UKCS е пряко отговорно за около 3,5% от емисиите на парникови газове в Обединеното кралство.¹²
- Около 147 000 (данни от 2018 г., отчетени в документа „Сделката за Северно море“) преки и непреки работни места в офшорната нефтена и газова промишленост + веригата за доставки (общо 260 000 работни места според изчисленията на Offshore Energies UK).
- Повечето работни места са базирани в Шотландия (напр. 10% от работниците в Абърдийн са пряко заети в сектора), както и в Северна Англия и Източна Англия.

D.1.2 Проучване на случая: Споразумението за енергийни услуги

D.1.2.1 Въведение в случая

Споразумението за енергийни услуги (ESA) е колективен трудов договор, сключен през февруари 2021 г. между три синдиката и (към септември 2021 г.) 14 офшорни изпълнители на нефтени и газови услуги (представляващи приблизително една трета от изпълнителите). То допълва Сделката за прехода в Северно море от гледна точка на заетостта и индустриалните отношения. То не беше пряко споменато в окончателния документ, но създаването на споразумението за енергийни услуги беше признато в голяма степен като необходимо, за да се подкрепи и да се гарантира, че Сделката за прехода в Северно море ще стане реалност. Сделката за прехода в Северно море обхваща по-скоро гледната точка на нефтените компании

¹¹ <https://www.ogauthority.co.uk/the-move-to-net-zero/the-north-sea-transition-deal/>

¹² Данни на Международната агенция по енергетика: <https://www.iea.org/policies/13407-north-sea-transition-deal-ccus>

и висшите ръководители. За да може да функционира Сделката за прехода в Северно море, тя трябва да получи обратна връзка и участие от страна на работната сила. Участието на СО в създаването на ESA позволява това. Ето защо ESA е ярък пример за възраждане и укрепване на индустриалните отношения в даден сектор в преход, какъвто е офшорната нефтена и газова промишленост.

ESA е резултат от активното участие на трите основни синдиката, работещи в офшорния нефтен и газов сектор (Unite, GMB, RMT), с подкрепата на Offshore Energies UK, търговската асоциация на нефтената и газовата индустрия в Обединеното кралство.

D.1.2.2 Защо ново колективно споразумение?

Преди ESA действащият колективен трудов договор в сектора на офшорната нефтодобивна и газова промишленост беше Споразумението за партньорство с офшорните изпълнители (ОСРА). ОСРА се прилага от 1995 г. и определя минимални ставки на заплащане и стандарти за служителите. През последните години работодателите (изпълнителите на договори за добив на нефт и газ) постепенно се оттеглиха от ОСРА и през февруари 2020 г. поискаха неговото прекратяване през юни 2020 г. Системата за колективно договаряне в Обединеното кралство позволява подобен ход. Някои от причините за прекратяването на ОСРА от страна на изпълнителите бяха споменати в интервюта:

- През последните години (включително преди COVID) секторът на нефта и газа е в сътресение. Бурното развитие на пазара на нефт и газ през последното десетилетие направи индустриалните отношения много напрегнати, а условията на труд – несигурни, включително намаляване на заплатите и съкращения.
- Въпреки че колективните трудови договори се подписват между фирмите изпълнители и синдикалните организации, те са зависими от отношенията си с операторите на нефт и газ, които са техни клиенти. Тази трета страна усложнява прилагането на колективните трудови договори, тъй като може да се случи операторите да създадат конкуренция между изпълнителите (във и извън ОСРА) и/или да откажат да действат в съответствие с резултатите, договорени в рамките на колективния трудов договор (например финансови договорености).
- Системата за договаряне на заплатите в рамките на ОСРА отнемаше изключително много време и не доставяше голямо удовлетворение както на работодателите, така и на представителите на работната сила.

След обявяването на решението на изпълнителите да излязат от ОСРА, СО поискаха удължаване на срока на прекратяване (до края на 2020 г.), преди да прекратят ОСРА. След това те се обърнаха към работодателите с молба за договаряне на нов колективен трудов договор¹³, с което и двете страни се съгласиха. Освен преодоляването на причините, довели до прекратяването на ОСРА, целта на този нов колективен трудов договор щеше да бъде да осигури и обхване трудовите отношения и защитата на работната сила (условия, обучение и т.н.) в контекста на прехода в сектора.

D.1.2.3 Относно значението на сключването на нов колективен трудов договор от гледна точка на СО

Дори ако ОСРА не гарантираше мирни индустриални отношения, прекратяването му щеше да представлява сериозен проблем за СО. От една страна, минималните стандарти по отношение на реда и условията на труд вече нямаше да бъдат гарантирани. От друга страна,

¹³ Съвместно изявление на СО, в което се призовава за консултация по нов колективен трудов договор:
<https://www.gmb.org.uk/news/offshore-trade-unions-condemn-industry-actions>

с прекратяването на действието на КТД изчезна и самото признаване на СО в подписалите го компании. Следователно преговорите на СО относно новия колективен трудов договор имаха за цел да осигурят тяхното признаване в компаниите-изпълнители, както и да установят нови стандарти за заетост в морския нефтен и газов сектор.

D.1.2.4 Какво се съдържа в ESA?

ESA е вид секторен колективен трудов договор в смисъл, че е сключен от секторните клонове на синдикалните организации с група компании, работодатели в един и същи сектор. На първо място обаче то е доброволно споразумение. Второ, то обхваща само подписалите го компании и работодателите в тях работници, но не и други компании и работници, действащи в сектора. То обхваща около 5 000 работници в офшорни зони (предимно инженери и механици) във всички подписали го компании.

Накратко, основните точки на ESA включват следното:¹⁴

- Признаване на трите СО във всички подписали компании;
- Минимални базови ставки и условия на труд;
- „Механизъм за коригиране на ставките“, който на годишна база се използва за автоматично изчисляване на развитието на заплатите в съответствие с процента на инфлация (индекс на потребителските цени, ИПЦ) и цената на нефта и газа през последните 12 месеца. Този механизъм е посочен като основно постижение от всички интервюирани. Той ще премахне необходимостта от ежегодно напрегнато и отнемащо време договаряне на заплатите, ще осигури прозрачност в развитието на заплатите и ще позволи на страните в социалния диалог да освободят време за дейности, които „добавят стойност“, а именно за секторни действия в контекста на енергийния преход.

В допълнение към тези точки трябва да се спомене, че ESA се разглежда от подписалите го страни като документ с развитие. Вратата е оставена отворена за гъвкави адаптации, които биха били необходими с оглед на развитието на сектора. Това може да включва:

- добавяне на нови подписали компании сред компаниите, които са изпълнители на договори в областта на нефта и газа;
- добавяне на нови подписали се компании в по-широкия енергиен сектор (енергия на сушата, възобновяеми енергийни източници в морето, водород и т.н.);
- разширяване на обхвата на работната сила, така че да обхване и други професии в морските райони (напр. надзорни функции, снабдител в морските райони).

Адаптацията могат да се договарят на регулаторна основа, а адаптацията с финансови последици могат да се въвеждат на всеки три години в споразумението.

D.1.2.5 График на преговорите

Февруари 2020 г.:

- Известие за прекратяване от страна на компаниите изпълнители
- Започване на едногодишен процес на преговори за ново колективно споразумение (ESA)

¹⁴ Допълнителни точки могат да бъдат намерени в пълната версия на Споразумението за енергийни услуги.

31 декември 2020 г.:

- Официално разпускане на ОСРА

Февруари 2021 г.:

- Съвместно изявление на трите синдикални организации относно новото ESA за изразяване на споразумението на синдикално равнище и необходимостта да се консултират със собствените си членове, преди да ратифицират официално споразумението. Призив на подписалите ESA за подкрепа на ESA от страна на правителството. В крайна сметка ESA получи широка подкрепа от правителствата на Обединеното кралство и Шотландия, от Органа за прехода в Северно море, както и от петролните и газовите оператори.¹⁵

Август 2021 г.

- Прилагане на новото ESA и първо изчисление на механизма за корекция на ставките (ще се прилага през януари 2022 г.).

D.1.2.6 Участниците

D.1.2.6.1 Синдикалните организации

Три различни СО действат заедно в преговорния процес на ESA: UNITE, GMB (Национален синдикат на общите и общинските работници), RMT (Национален синдикат на работниците в железопътния, морския и транспортния сектор). UNITE поема водещата роля в предните редици на СО.

UNITE и GMB вече работиха заедно за създаването на ОСРА, но RMT не беше част от тяхното сближаване¹⁶. СО не са работили редовно заедно.

D.1.2.6.2 Работодатели

До момента (септември 2021 г.) 14 компании са подписали Споразумението за енергийни услуги¹⁷. Това представлява приблизително една трета от компаниите, които сключват договори за добив на нефт и газ. Както СО, така и Офшорната енергетика на Обединеното кралство (OEUK) се надяват да убедят повече компании да се присъединят към споразумението в бъдеще, за да се постигне секторно споразумение, включващо всички компании. Настоящата стратегия е „отдолу нагоре“. СО се опитват да убедят всяка фирма да подпише и ратифицира споразумението.

4.1.2.6.3 Други участници

- **Офшорна енергетика на Обединеното кралство (OEUK):** OEUK е търговската асоциация за офшорна енергия в Обединеното кралство. Първоначално тази организация се наричаше Oil and Gas UK (OGUK), а наскоро промени името си на OEUK. За първи път OEUK играе водеща и посредническа роля в сектора при договарянето на колективния трудов договор между подписалите го компании и СО. OEUK наблюдава общото управление на ESA. Според представителите на СО

¹⁵ <https://www.rmt.org.uk/news/north-sea-collective-bargaining/>

¹⁶ <https://www.rmt.org.uk/news/members-updates/energy-service-agreement--oil-and-gas-uk080221/>

¹⁷ Aker Solutions, Altera, Brand, KAEFER, Muehlhan, Navitas, ODE, Oleochem, Petrofac, Ponticelli, Semco Maritime, Stork, Wood и Worley.

участието на OEUK в преговорния процес е било от ключово значение за постигане на споразумението и за получаване на подкрепата на операторите.

- **Операторите:** OEUK и СО се обърнаха към операторите в процеса на преговорите. Целта беше да се осигури тяхното одобрение за новия колективен трудов договор, за да се получи подкрепата на цялата верига за доставка на нефт и газ.
- **Правителства:** правителствата на Обединеното кралство и на Шотландия настояваха за нов колективен трудов договор в сектора на нефта и газа. Конфликтните индустриални отношения и индустриалните действия наистина могат да застрашат енергийните доставки на страната, което правителствата искат да избегнат.

D.1.2.7 Участие на СО

D.1.2.7.1 Диагностика на настоящата ситуация в сектора

СО са наясно с променяния се характер на офшорната нефтена и газова индустрия. Те приемат и признават, че е налице климатична криза и че в бъдеще ще бъде необходимо да се спре експлоатацията и изгарянето на изкопаеми горива. В момента има между две държави и се нуждаят от преходен период, в който може да се организира разнообразен енергиен микс. Те се стремят да участват в прехода в сектора, а не да страдат от него. Плановите за преход в сектора са свързани с инвестиции от страна на индустрията и правителствата, които могат да се разглеждат като възможности за работната сила по отношение на перспективите за работа. От гледна точка на здравето и безопасността СО приемат, че всяко действие, целящо да почисти работната среда в петролните рафинерии, газовите станции, електроцентралите и т.н., е полезно и за работната сила.

D.1.2.7.2 Цели на СО

- Да се стабилизируют индустриалните отношения в сектора чрез „затягане“ на връзките между различните икономически участници, влияещи върху веригата за доставки: това означава, че освен към изпълнителите трябва да се обърнат и към операторите. Целта би била да се разшири колективното договаряне на цялото секторно ниво (а не само на изпълнителите), за всички работни професии.
- Да бъдат признати и да получат достъп до преговорите с работодателите.
- Да се осигури прозрачност на плащанията.
- Да се идентифицират пречките по отношение на реда и условията на труд в случай на мобилност на работниците в сектора. Преносимите умения вече са идентифицирани предварително; следователно е необходимо те да бъдат официално признати и оценени, ако работниците сменят професията си.
- Организиране на мобилността на работниците в различните сектори: с постепенното преминаване от изкопаеми горива към възобновяема енергия, СО искат да избегнат превръщането на някои райони в пустини за работни места. Изпълнителите на договори за добив на нефт и газ наемат местни работници. СО трябва да защитават тези хора и да улесняват прехода им към други професии в по-широките енергийни сектори, където техните умения и предишен професионален опит ще бъдат оценени.
- Да се прокара дебат за публичната собственост върху промишлената дейност (на шотландско ниво) и за държавен инвестиционен фонд, който да се използва за

предлагане на социална защита на работниците в отрасъла (само представителят на RMT го спомена).

D.1.2.7.3 Видове действия на СО

- Алианс между трите СО: работата по преговорите започва с алианс между UNITE, RMT и GMB. Този алианс беше подкрепен от Конфедерацията на синдикалните организации. Заедно трите синдикални организации разработиха общи позиции и стратегии, вместо да действат поотделно и в конкуренция помежду си. Наред с други неща, тази стратегия избягва работниците да се конкурират помежду си за работни места.
- Редовни консултации с работниците на различни етапи от преговорния процес, за да се гарантира, че важните въпроси са правилно разгледани и че работниците ще одобрят споразумението, сключено от СО. Осигуряването на качествен диалог с работниците от офшорните зони, които работят от отдалечени места, не е лесна задача. СО организираха обмен чрез срещи в зала, уебинари и др. СО трябваше да са сигурни, че споразумението ще отговори и на преките проблеми на работниците в допълнение към организирането на бъдещето на сектора. Членовете на СО трябваше да одобрят ESA, което беше договорено от техните представители от тяхно име.
- Укрепване на международното сътрудничество и обмен на добри практики между СО, работещи в сектора на офшорната енергетика (работна група „Индустриални офшорни зони“, 1–2 срещи годишно). Някои ключови елементи на ESA се основават на обмен с СО от други държави. По-конкретно, механизмът за коригираща ставка е вдъхновен от това, което се прави в норвежката офшорна нефтена и газова промишленост.
- Съвместна работа с работодателите (изпълнителите) с посредничеството на OEUK: това беше нов начин за изграждане на колективен трудов договор. Според един от интервюираните контекстът на изменението на климата и на пандемията COVID е стимулирал социалните партньори да бъдат по-изобретателни, да загърбят различията си, за да работят заедно по конструктивен начин, като съберат няколко СО и компании около масата за преговори.
- Получаване на подкрепата на различните ключови участници във веригата за доставка на нефт и газ. Това означаваше, че СО трябваше да убедят и операторите да подкрепят ESA.
- Политизиране на процеса: СО се обърнаха към правителствата и заявиха, че за да постигнат целите си за работа на терен и справедлив преход, се нуждаят от правителствена подкрепа за принципа на новото споразумение.
- СО участват в различни (правителствени) работни групи заедно с участници от енергийния сектор, които имат за цел да обсъдят прехода в сектора. Това им осигурява достъп до първична информация, плановете на правителствата и гледните точки на представителите на индустрията.

D.1.2.7.4 Въздействие на действията на СО

- ESA установява нов начин за колективно договаряне за СО и работодателите. По този начин то укрепва социалния диалог и колективното договаряне. Всички интервюирани го наричат промяна в индустриалните отношения в сектора. Джон Боланд, регионален служител в Unite, заяви в съобщение за пресата: *„Споразумението за енергийните услуги е нов начин на работа, който обединява всички страни за разрешаване на*

предизвикателствата, пред които са изправени отрасълът и нашите членове, и гарантира, че чрез своите синдикати те са третираны справедливо и са възнаградени за усилията си“.²⁹

- ESA гарантира правото на признаване на СО да представляват работниците в подписаните го компании.
- С рамката на ESA, СО могат да преговарят на „секторно“ ниво (= с всички подписали компании едновременно), а не с всеки изпълнител поотделно.
- Ефект на преливане: след като са осигурили около 15 компании да подпишат споразумението, това предоставя на СО допълнителни лостове за убеждаване на повече компании да се присъединят към споразумението. Колкото повече компании се присъединят към ESA, толкова повече ще се улеснят бизнес отношенията в сектора. По отношение на желанието за разширяване обхвата на ESA: необходимо е да се направи преглед на колективните трудови договори в други области на по-широкия енергиен сектор, за да се гарантира, че само един от тях се прилага едновременно.
- ESA е нещо повече от равнопоставени условия за СО да се договарят за увеличение на заплатите (каквото беше ОСРА). Благодарение на механизма за коригиране на ставките, той осигурява финансова яснота и предвиждане на развитието на заплатите.
- Получаването на подкрепата на повечето оператори се споменава от представителите на СО като голяма стъпка напред, тъй като тези участници традиционно не са отворени към синдикалните организации.
- ESA е успех по отношение укрепването на добрите и конструктивни отношения между представителите на работодателите и работниците, които са решили да обединят силите си, за да посрещнат бъдещето на сектора в контекста на изменението на климата. Според представителя на ОЕУК и водещо лице за посредничество в преговорите по ESA: *Бих казал, че отношенията никога не са били по-силни и това е нещо, с което наистина можем да се гордеем от постигнатото. Направихме го заедно. И така, решението беше: нека намерим решение, за да работим, като и двете страни трябва да дадат нещо. Но и двете страни независимо една от друга ми казаха, че това е най-добрата сделка, която можем да постигнем за споразумението за енергийни услуги.*
- След като са създали стабилна среда за колективно договаряне с ESA, СО смятат, че ще им бъде по-лесно да участват в организацията на енергийния преход. В тази връзка в ESA се споменава, че механизми като коефициента на корекция на заплатите ще позволят на СО и работодателите да освободят време за „дейности, създаващи добавена стойност“, като подготовката на прехода и декарбонизацията на сектора.

D.1.2.7.5 Несигурност

- Част от бъдещето на сектора и неговите последици за работната сила зависят от правителствени проекти и насоки (включително публични инвестиции). Институционалната структура на страната и взаимоотношенията между различните й управленски и административни органи могат да окажат влияние върху ограниченията и възможностите, пред които са изправени работната сила и нейните представители. Интервюираните споменаха, че Уестминстърското и шотландското правителство не винаги са на едно и също мнение по отношение на управлението на нефтения и газовия сектор, като настоящото шотландско правителство е по-отворено към публична намеса от Уестминстърското. Лобистките дейности на СО трябва да се адаптират към тези различни политически тенденции.
- Колективните споразумения като ESA са изцяло доброволни, което означава, че подписаните ги страни са свободни да се включат и да се откажат от тях. СО приемат, че компаниите имат стимул да се присъединят към тях, тъй като мирните индустриални отношения имат предимствата да осигуряват стабилност и следователно да улесняват бизнеса. Поради доброволния си характер колективните

споразумения като ESA могат да бъдат много крехки. Подписалите ги страни могат да решат да се откажат и да прекратят споразумението. Някои от интервюираните споменаха, че би било необходимо правителствените агенции да определят и контролират прилагането на високи екологични стандарти и стандарти за заетост, така че те да не зависят само от устойчивостта на колективния трудов договор.

- Осигуряване на членство в СО: нефтената и газовата промишленост ще бъде прогресивно намалявана през следващите години/десетилетия. СО трябва да изградят стратегии за запазване на своите членове, заети в този сектор. ESA е част от тези стратегии. Настоящият контекст може да се разглежда като възможност за синдикалните организации да се съживят по отношение на членството. Колективните трудови договори са основен търговски аргумент за работниците, тъй като им предлагат защита в една западаща индустрия и перспективи за работа в по-широк сектор.
- Осигуряване на инвестиции в сектора по време на преходния период: това е измерение, по отношение на което е необходимо партньорството с OEUK и другите участници в отрасъла. Това е сложен въпрос, който се влияе от международната конкуренция (някои страни производителки на нефт и газ са по-малко подчинени на нормите и стандартите). Нефтът и газът няма да бъдат изключени утре и секторът трябва да се увери, че инвестициите ще продължат и да покаже как ще бъдат използвани инвестициите, за да се подобри приносът, който индустрията дава за справяне с изменението на климата днес.
- Бъдещето на сектора и последиците от него за работната сила зависят от правителствените проекти и ориентации (включително публичните инвестиции). Институционалната структура на страната и взаимоотношенията между различните й управленски и административни органи могат да окажат влияние върху ограниченията и възможностите, пред които са изправени работната сила и нейните представители. Интервюираните споменаха, че Уестминстърското и шотландското правителство не винаги са на едно и също мнение по отношение на управлението на нефтения и газовия сектор, като настоящото шотландско правителство е по-отворено към публична намеса от Уестминстърското. Лобистките дейности на СО трябва да се адаптират към тези различни политически тенденции.
- Колективните споразумения като ESA са изцяло доброволни, което означава, че подписалите ги страни са свободни да се включат и да се откажат от тях. СО приемат, че компаниите имат стимул да се присъединят към тях, тъй като мирните индустриални отношения имат предимствата да осигуряват стабилност и следователно да улесняват бизнеса. Поради доброволния си характер колективните споразумения като ESA могат да бъдат много крехки. Подписалите ги страни могат да решат да се откажат и да прекратят споразумението. Някои от интервюираните споменаха, че би било необходимо правителствените агенции да определят и контролират прилагането на високи екологични стандарти и стандарти за заетост, така че те да не зависят само от устойчивостта на колективния трудов договор.
- Осигуряване на членство в СО: нефтената и газовата промишленост ще бъде прогресивно намалявана през следващите години/десетилетия. СО трябва да изградят стратегии за запазване на своите членове, заети в този сектор. ESA е част от тези стратегии. Настоящият контекст може да се разглежда като възможност за синдикалните организации да се съживят по отношение на членството. Колективните трудови договори са основен търговски аргумент за работниците, тъй като им предлагат защита в една западаща индустрия и перспективи за работа в по-широк сектор.
- Осигуряване на инвестиции в сектора по време на преходния период: това е измерение, по отношение на което е необходимо партньорството с OEUK

и другите участници в отрасъла. Това е сложен въпрос, който се влияе от международната конкуренция (някои страни производителки на нефт и газ са по-малко подчинени на нормите и стандартите). Нефтът и газът няма да бъдат изключени утре и секторът трябва да се увери, че инвестициите ще продължат и да покаже как ще бъдат използвани инвестициите, за да се подобри приносът, който индустрията дава за справяне с изменението на климата днес. В тази връзка на неотдавнашния търг на Scotwind за парцели в Северно море на Crown Estate Scotland за проекти за вятърна енергия Shell, BP и TotalEnergies си осигуриха значителни площи, като всички тези оператори (в областта на нефта и газа) подкрепиха ESA.

D.1.3 Бъдещите нужди от засилване на участието на СО в оформянето на справедлив преход на сектора

- Разширяване на обхвата на споразумението: Убеждаване на повече договарящи се компании да се присъединят към споразумението. Това наистина ще позволи да се започне работа по стандартизацията в полза на всички работници. Компаниите, към които е насочено споразумението, не са само активни в офшорната нефтена и газова промишленост, но включват и други професии, сухоземния енергиен сектор, офшорната възобновяема енергия. СО подкрепят стандартизацията (на сертифицирането на уменията, оборудването, преобразуването на ставките и т.н.) между всички тези области в интерес на работниците. Такава обща стандартизация би позволила по-голяма мобилност на работниците в различните области на сектора.
- Организиране на мобилността на работниците в по-широкия енергиен сектор. ESA осигурява гъвкавост за включването на този вид договорености. Но те все още трябва да бъдат договорени между СО и съответните работодатели в офшорната нефтена и газова промишленост (някои от които понастоящем не са част от ESA) и в по-широкия енергиен сектор. Наред с другото, необходимо е да се изградят отношенията между нефтения и газовия сектор и секторите на възобновяемата енергия. Тези отношения все още са в начален етап, но е необходимо да се развият партньорства, за да се организира мобилността на работниците.

D.1.4 Заключение

ESA се определя като успех от гледна точка на СО (както и от други участници: търговски асоциации, изпълнители, правителства).

С ESA е направена промяна в колективното договаряне в сектора на офшорните нефтени и газови находища. Въпреки това вътрешните (възможността за отказ) и външните (развитието на сектора, също и на международно равнище) фактори могат да го отслабят.

Ратифицирането на споразумението на секторно равнище все още продължава чрез подход „отдолу нагоре“. Подобна стратегия може да е една от причините за доста бавния процес на постигане на секторно споразумение.

Фактът, че споразумението е доброволно, може да е пречка за постигането на секторно споразумение. По всяко време всяко предприятие може да се откаже от споразумението. Въпреки това контекстът на „зелената сделка“ и „справедливия преход“ води до ново течение в мисленето на компаниите, които разглеждат споразумението като начин да работят заедно за бъдещето на работата в този сектор. Новите предизвикателства, свързани с декарбонизацията, са важен стимул за фирмите да ратифицират споразумението.

D.2 ЕЛЕКТРИФИКАЦИЯ НА СТОМАНОДОБИВНАТА ПРОМИШЛЕННОСТ В ЧЕХИЯ

D.2.1 Контекст на случая

D.2.1.1 Специфики на случая

Случаят се води в Чехия, и по-точно в Силезийско-Моравската област. Случаят обхваща стоманодобивния сектор и на ниво завод, а информацията е събрана както от интервюта на място, така и от онлайн документи.

D.2.1.2 Планове за климата в Чехия

Чехия представлява интересен случай по отношение на климатичните показатели. Макар че от 90-те години на миналия век насам в страната се наблюдава силен спад на общите емисии, през 2019 г. емисиите на глава от населението в страната все пак са третите най-високи в Европейския съюз¹⁸. Понастоящем чешкото правителство преследва умерено амбициозни планове за климата, като фирмите от важния за страната промишлен сектор също предприемат индивидуални действия.

Като пряк резултат от постсоциалистическия преход и свързания с него упадък на утвърдените промишлени отрасли, от 1990 г. насам емисиите в Чехия са намалели с около 36% (в сравнение с 19% в целия ЕС)¹⁹. Този спад обаче далеч не е линеен. Рязкото свиване в началото на 90-те години, причинено от внезапното свиване на промишлената дейност, е последвано от възстановяване след 1998 г. От 2008 г. насам чешките емисии отново започнаха да намаляват в резултат на целенасочени действия на правителството. Емисиите на глава от населението обаче остават сред най-високите в Европа. Чешкото правителство е поело ангажимент за по-нататъшно намаляване на емисиите в съответствие с целите на ЕС. Макар че преди това чешките правителства се отнасяха скептично към общите цели за нулеви нетни емисии в ЕС, през 2019 г. то все пак се съгласи да постигне въглеродна неутралност на равнище ЕС до средата на века в съответствие с Европейския зелен курс. Конкретно това означава ангажимент за намаляване на 55% от емисиите си в сравнение с 1990 г. до 2030 г.²⁰ и постигане на нулеви нетни емисии до 2050 г.

За да постигне тези цели, правителството очерта няколко политически инициативи. В центъра на тези планове е „Политиката за опазване на климата“, която е изготвена от Министерството на околната среда в сътрудничество с междуведомствена работна група по въпросите на климата и е приета на 22 март 2017 г.²¹. Тази стратегия за опазване на климата следва законодателните стъпки от „Стратегията за адаптация към изменението на климата“²² от 2015 г., което показва, че политиките за опазване на климата са в дневния ред на Чехия дори ако целта за нулево нетно замърсяване не винаги е широко подкрепяна. Конкретните усилия включват задължителни енергийни одити на фирмите, нов план за управление на отпадъците и особено съсредоточаване върху ядрената енергия за декарбонизиране на производството на

¹⁸ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/t2020_rd300/default/table?lang=en

¹⁹ https://unfccc.int/files/na/application/pdf/cze_climate_protection_policy_summary.pdf;
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689329/EPRS_BRI\(2021\)689329_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689329/EPRS_BRI(2021)689329_EN.pdf)

²⁰ https://unfccc.int/files/na/application/pdf/cze_climate_protection_policy_summary.pdf

²¹ https://unfccc.int/files/na/application/pdf/cze_climate_protection_policy_summary.pdf

²² [https://www.mzp.cz/C125750E003B698B/en/strategy_adaptation_climate_change/\\$FILE/OEOK_Adaptation_strategy_20171003.pdf](https://www.mzp.cz/C125750E003B698B/en/strategy_adaptation_climate_change/$FILE/OEOK_Adaptation_strategy_20171003.pdf)

електроенергия²³. През 2021 г. правителството поднови ангажиментите си по отношение на съществуващите централи за следващите 30 години, като същевременно планира и допълнителни инвестиции в нова ядрена електроцентрала: АЕЦ „Дуковани II“²⁴.

Една от съществените пречки пред ефективната политика в областта на климата в Чехия остава финансирането. През 2012 г. Чехия е изразходвала само около 0,042% от своя GDP (или около 1/10^{та} от други развити държави) за планове/проекти/политики в областта на климата. Въпреки че в „Политиката за опазване на климата“ от 2017 г. е очертана амбицията за постигане на паритет с другите държави, правителството се стреми да постигне това едва до 2030 г.²⁵

D.2.1.3 Чешкият стоманодобивен сектор и климатът

Промислеността представлява около 18,7% от всички парникови газове, емитирани в Чехия²⁶. Това е малко над 18% от средната стойност за ЕС²⁷, което прави промишлеността важен сектор за климатичния преход в Чехия. В рамките на тази широка категория производството на желязо и стомана играе централна роля в чешката промишленост. Вече повече от 200-годишен сектор в страната, стоманодобивната промишленост представлява около 12% от цялата добавена стойност в чешкото производство и в нея са заети около 16% от всички работници в този сектор.²⁸ По-голямата част от това производство е съсредоточена в Моравско-силезките региони около промишлените центрове Тринец и Острава.

Един от основните източници на вредни емисии в този сектор е голямата зависимост от кокс и газ в традиционния процес на топене в доменна пещ. Тези суровини емитират високи нива на CO₂ (въглероден диоксид) и CH₄ (метан)²⁹, както при крайното им потребление, така и при интензивния въглероден добив и транспорт, които водят до него. Въпреки че емисиите на CO₂ в отделните сектори вече са намалели с около 24% между 1990 г. и 2017 г.³⁰, предстои още много работа. През 2018 г. чешкото Министерство на околната среда изчисли, че само 5% от цялото производство на желязо и стомана разчита на модерни електрически пещи.³¹

Като се има предвид размерът на отрасъла и сравнително въглеродно интензивните му производствени методи, металообработването има значителен принос както за общите емисии в Чехия, така и за влошаването на местната околна среда. По последни оценки производството на желязо и стомана е причина за между 5 и 7% от всички емисии в страната.³² Нещо повече, този значителен източник на замърсяване е допринесъл и за сравнително

²³ [https://www.mzp.cz/C125750E003B698B/en/state_environmental_policy/\\$FILE/OPZPUR-SEP_2030-210615.pdf](https://www.mzp.cz/C125750E003B698B/en/state_environmental_policy/$FILE/OPZPUR-SEP_2030-210615.pdf)

²⁴ <https://www.world-nuclear-news.org/Articles/CEZ-begins-security-assessment-of-Dukovany-bidders>

²⁵ https://unfccc.int/files/na/application/pdf/cze_climate_protection_policy_summary.pdf

²⁶ <https://www.eea.europa.eu/publications/trends-and-drivers-of-eu-ghg>

²⁷ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689329/EPRS_BRI\(2021\)689329_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689329/EPRS_BRI(2021)689329_EN.pdf)

²⁸ БАЗА ДАННИ НА OECD ЗА УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ

²⁹ <https://unfccc.int/sites/default/files/resource/cze-2020-nir-7may20.pdf>

³⁰ <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Business%20Functions/Sustainability/Our%20Insights/Pathways%20to%20decarbonize%20the%20Czech%20Republic/Pathways%20to%20decarbonize%20the%20Czech%20Republic-vF2.pdf>

³¹ <https://unfccc.int/sites/default/files/resource/cze-2020-nir-7may20.pdf>

³² <https://unfccc.int/sites/default/files/resource/cze-2020-nir-7may20.pdf>;
<https://www.eea.europa.eu/themes/industry/industrial-pollution/industrial-pollution-country-profiles-2020/czech-republic>

лошото качество на въздуха в Моравско-Силезийския регион³³, тъй като металургичната промишленост е свързана със значителни нива на вредни емисии, като прах и полициклически ароматни въглеводороди.

За да ограничат тези външни фактори и да се придържат към целите на ЕС за емисиите, двама от основните производители на стомана в Чехия модернизират производствените си процеси. Притежаваната от Обединеното кралство Liberty Steel в Острава планира да замени четирите си съществуващи пещи с две хибридни пещи, за да се превърне в основен играч в областта на „зелената стомана“. Междувременно Třinecké železářny Třinec обнови една от най-важните си доменни пещи, като инсталира модерни пещи за горещо дозиране и агрегати за предварително подгряване на въздуха, което драстично ще намали потреблението на доменна газ. В същото време фирмата модернизира своята линия за производство на безшевни тръби Velký Mannesmann чрез използване на цифровизация и автоматизация.

D.2.2 Проучване на случая: Инициативи за декарбонизация на фирмено ниво в Liberty Steel и Třinecké železářny Třinec

D.2.2.1 Въведение в случая

Металообработването е неразделна част от чешката икономика. В много отношения тя е гръбнакът на източната част на страната. Liberty Steel и Třinecké železářny Třinec (наричани по-нататък LS и TZ) са двама от основните участници в този сектор, които осигуряват голям брой работни места за регионалната икономика. В завода на Liberty Steel в Острава например работят около 6 000 души. Много от тези служители получават доходи около средната заплата в Чехия (1500 евро на месец бруто), която обикновено е над средната в Моравия и Силезия.

Чешката стоманодобивна промишленост обаче страда от застаряващ капиталов запас. Зависимостта от до голяма степен остарялото оборудване е довела до два основни проблема за важни фирми като LS и TZ. Първо, нарастването на китайския износ означава, че те изпитват трудности да се конкурират на международно равнище – както по отношение на качеството, така и на цените. На второ място, тези относително неефективни и замърсяващи производствени процеси са изложени на риск от нарушаване на все по-строгите национални и европейски екологични разпоредби.

За да се справят с това двойно предизвикателство, както TZ, така и LS решиха да модернизират и декарбонизират производствените си процеси. TZ реши да направи съществуващите си доменни пещи по-ефективни, като инсталира модерни доменни пещи и агрегати за предварително загряване на въздуха. В същото време фирмата е решила да направи промени по-надолу по веригата за създаване на стойност, като модернизира своите т.нар. малки и големи прокатни станове Mannesmann, използвани за производство на безшевни тръби, чрез въвеждане на автоматизация и цифровизация. Междувременно LS реши да инвестира в нови хибридни пещи, които да заменят съществуващите тандемни пещи.

D.2.2.2 Защо да инвестирате в модерни доменни пещи или хибридно производство на стомана?

Инвестициите, реализирани от TZ и LS, имат няколко основни предимства.

³³ <https://www.eea.europa.eu/soer/2015/countries/czech-republic>; <https://arnika.org/en/hotspots/czech-republic/ostrava-city-with-most-polluted-air-in-the-czech-republic>

Нека започнем с TZ и нейното решение да модернизира съществуващите доменни пещи и производството на безшевни тръби. Ключовият елемент на инвестицията на TZ в размер на 26 млн. евро в нейните пещи е да се намали потреблението на енергия, като същевременно се ограничи замърсяването с вредни доменни газове. Доменните пещи се основават на принципа на нагриване на желязо с помощта на горещ въздух. При този процес горещият въздух реагира с кокса, за да извлече кислород от желязото. По този начин металът се втечнява и се получават доменни газове, които съдържат високи нива на CO₂. Обновяването на доменните пещи на TZ има за цел да намали вложения горещ въздух, както и емисиите на тези вредни газове чрез инсталиране на модерни доменни пещи и възли за предварително загряване на въздуха, което ще направи този процес по-ефективен и по-малко вреден за околната среда. Въпреки че модернизацията на оборудването за производство на стомана в по-голямата си част е завършена, TZ също така планира да продължи да модернизира производството си на безшевни тръби в Острава. Така наречените „малка“ и „голяма“ производствена линия на Mannesmann ще бъдат бавно модернизирани през следващите четири години. Идеята тук е, че инвестициите в модерно оборудване, както и автоматизацията и цифровизацията на производствената линия ще помогнат за намаляване на потреблението на суровини (стомана и газ) в завода, като същевременно ще направят производството по-безопасно за работниците и по-гъвкаво.

Докато TZ е избрала предимно обновяване на съществуващия си капиталов фонд, LS е решила да инвестира в нови хибридни стоманодобивни пещи, които да заменят четири съществуващи тандемни пещи. Тази технология позволява на производителите гъвкаво да превключват между производството на стомана с помощта на традиционна доменна пещ и електродъгови пещи. Електродъговите пещи директно излагат желязото и скрапа на електрически ток, за да разтопят метала³⁴. По този начин тези хибридни пещи намаляват въглеродните емисии с около 50%, а емисиите на прах – с 60%. Друго ключово предимство на тези нови пещи е, че за производството на стомана се използва предимно метален скрап, а не сурово желязо, което прави целия производствен процес по-устойчив.

D.2.2.3 Значението на новите производствени методи за СО

Има три основни причини, поради които въвеждането на тези нови технологии са важни теми за чешкия синдикат на металурзите, OS KOVO, за служителите в TZ и LS като цяло. Първо, инвестициите играят решаваща роля за бъдещето на производството на стомана, а оттам и за заетостта в сектора. Както беше посочено, двойното предизвикателство на регулирането на климата и засилената международна конкуренция означава, че инвестициите в по-ефективно производство не са лукс, а необходимост, ако искаме да запазим работните места в региона в дългосрочен план.

На второ място, конкретните условия на тази модернизация са имали и ще продължат да имат дълбоко въздействие върху работните места и условията на труд в сектора. Въвеждането на нови производствени процеси както в TZ, така и в LS, означава, че и двете предприятия преминават към по-икономична производствена система, която изисква по-висококвалифицирани работници. В същото време замяната на стария капиталов фонд с нови машини вероятно ще подобри условията на труд на работниците по отношение на безопасността и физическите изисквания към тях.

³⁴ <https://www.blaschakanthracite.com/wp-content/uploads/Carbon-Footprint-Archival-Report-v-4-September-20151.pdf>

И накрая, тъй като съществуващите производствени системи имат силно отрицателно въздействие върху местната околна среда и условията на живот в районите на Тринец и Острава, въвеждането на по-екологични производствени техники вероятно ще окаже силно въздействие върху качеството на живот на работниците, техните семейства и съседи, дори извън работното място.

Предвид тези залози, инвестициите в LS и TZ са били предмет на преговори между ръководството и СО.

D.2.2.3.1 Преговори за инициативите за декарбонизация в Liberty Ostrava

Както вече беше посочено, в Liberty Steel работят около 6000 работници в Острава. От тази група около 400 са временно наети работници, а останалите 5 600 са на редовни трудови договори, повечето от които са представлявани от OS KOVO.

D.2.2.3.1.1.1 Време:

2018

- OS KOVO за първи път долови слухове за инвестиции през 2018 г., когато обектът в Острава се продаваше от предишния собственик ArcelorMittal. По това време ArcelorMittal беше принуден от европейските органи за защита на конкуренцията да продаде част от своите дялове, за да прокара придобиването на италианския стоманодобивен завод Ilva.
- Групата Liberty бързо се появи като потенциален купувач и се смяташе, че желае да замени старите тандемни пещи с по-екологични инсталации като част от по-широката си инициатива GreenSteel - корпоративна стратегия, целяща да се превърне в световен лидер в производството на екологична стомана.

Началото на 2019 г.

- След като продажбата на обекта в Острава на Liberty Group беше договорена, слуховете за потенциална инвестиция бързо бяха потвърдени от новото ръководство. Всъщност инвестицията в обекта беше изрично договорена между OS KOVO и Liberty като част от прехода, а също така залегна в меморандума за разбирателство между Liberty и чешкото Министерство на промишлеността и търговията, предшествал придобиването. Този меморандум се основаваше на ангажимента на правителството и LS за стратегическо и устойчиво развитие на стоманодобивния завод в Острава. Част от този ангажимент включваше членство на представители на правителството в управителния съвет на Liberty Steel Ostrava (подчертавайки политическото значение на обекта за икономическото развитие и заетостта в региона).

В края на 2019 г.

- Групата Liberty прехвърля 5 милиона тона квоти за емисии по СТЕ (на стойност 40 евро за брой по това време) от клона в Острава на сестринския клон в Галац в Румъния, който изпитва затруднения да изпълни целите за емисиите, като част от сделка за препродажба, която по-късно е разтрогната. Това прехвърляне предизвиква сериозни сътресения в отношенията между ръководството и работниците в Чехия. На СО беше обещано, че продажбата на тези квоти ще бъде използвана за реинвестиране в модернизацията на предприятието в Острава. Поради това прехвърлянето на тези

квоти за емисии към Галац представляваше прехвърляне на важен капитал, предназначен за развитие на завода на Liberty, в съответствие с меморандума за разбирателство, подписан с правителството.

2020-2021 г.

- В резултат на отдръпването на синдикалните организации по отношение на квотите за емисии в края на 2019 г. отношенията между синдикалните организации и ръководството бяха замразени. В същото време основният кредитор на Liberty, Greensill Capital, също започна да изпитва сериозни проблеми с платежоспособността³⁵. За завода на Liberty комбинацията от напрегнати индустриални отношения и несигурност по отношение на бъдещото финансиране означаваше, че комуникацията относно инвестициите е оскъдна, а несигурността сред работниците е висока.
- Тази ситуация достигна своя връх, когато OS KOVO обяви стачна готовност в началото на 2021 г. и потърси подкрепа от правителството, за да окаже натиск върху Liberty Group да се върне на пазара, за да закупи нови разрешителни и да върне разрешителните на Острава.

Втората половина на 2021 г.

- Отношенията между Liberty Group и синдиката отново се нормализираха и неофициално беше договорено ежесечно предоставяне на актуална информация за инвестиционните планове.
- През ноември 2021 г. групата приключи публичния търг за хибридните пещи и навлезе в последния етап на оценка с цел изпълнението да приключи през 2023 г., въпреки че изглежда вероятно това да бъде отложено за 2026 г. Възможните забавяния се предвиждат отчасти поради несигурната ситуация около финансирането на LS след кончината на основния доставчик на капитал – Greensill, но също така и поради технически усложнения, свързани с доставката на големи количества електроенергия за обекта.

D.2.2.3.2 Договаряне на инициативите за декарбонизация в Třinecké železářny

За разлика от сложните структури на чуждестранна собственост на обекта в Острава, които могат да бъдат проследени назад до постсоциалистическата приватизация, Třinecké železářny е местна фирма, чийто основен акционер е Moravian Steel. В компанията работят 6 828 работници в цяла Чехия. Повечето от тези служители се намират в Тринец, но поне 600 работят в Острава.

D.2.2.3.2.1.1 Време:

2019

- Съобщение за обновяване на производствените линии.
- Текущи разговори между ръководството и СО на месечни срещи. Основните интереси на СО по отношение на тези инвестиции бяха (както и в LS) значението на декарбонизацията за бъдещата заетост в сектора, както и подобряването на качеството на условията на труд с модернизирани капитал.

³⁵ <https://www.nytimes.com/2021/03/28/business/greensill-capital-collapse.html>

2020

- Започва обновяване на производствените линии. Това включва, наред с другото, роботизация и нова шнекова машина.
- Съобщение за обновяване на доменната пещ.
- Текущи разговори между ръководството и СО на месечни срещи.

19 октомври 2021 г.

- Доменната пещ е изведена от експлоатация и започва обновяването ѝ.

17 декември 2021 г.

- Ремонтът на доменната пещ е завършен и производството е възобновено.
- Планира се обновяването на производствените линии да приключи през 2022 г.

2022

- Инвестицията в производствената линия на Mannesmann за безплавни тръби се планира да бъде финализирана през тази година.

D.2.2.4 Участниците

D.2.2.4.1 Синдикалните организации

Чешкият синдикат на металурзите OS KOVO координира интересите на работниците. Това се осъществяваше най-вече чрез местните клонове и представителството на синдиката в управителните съвети на Liberty Ostrava и Třinecké železárny, но отчасти и в координация с централния пражки клон на синдиката и по-широката синдикална федерация ČMKOS.

D.2.2.4.2 Работодатели

Както вече беше споменато, работодателите, изследвани в това проучване на случая, са Liberty Steel Ostrava и Třinecké železárny.

D.2.2.4.3 Правителство

Чешкото правителство, и по-специално Министерството на промишлеността и търговията, изигра съществена роля. Що се отнася до случая с Liberty, министър Карел Хавличек беше въввлечен в дебата, след като стана ясно, че Liberty е прехвърлила квоти за емисии на Галац. В същото време през 2020 г. OS KOVO създаде работна група с Министерството на промишлеността и търговията, за да обсъди с правителството текущите опасения във връзка с климатичния преход.

D.2.2.5 Участие на СО

D.2.2.5.1 Диагностика на настоящата ситуация в сектора

Въпреки че работниците и техните представители в TZ и LS са представени с различни форми на иновации на работното място и имат различни отношения със съответните ръководства, диагнозата, която те поставят на промените, е много сходна: и в двата случая синдикатите силно подкрепят инициативите за инвестиране в по-модерно и по-екологично производство. Повечето служители и на двете фирми осъзнават, че тези промени са от съществено значение за осигуряване на дългосрочната конкурентоспособност на техните фирми в условията на засилена глобална конкуренция, както и на засилен регулаторен

контрол върху емисиите. Всъщност апетитът за инвестиции е толкова голям, че представителите на OS KOVO LS бяха готови да превърнат продажбата на квоти за емисии, които биха могли да се използват за инвестиции в такава модернизация, в тема от националния политически дневен ред.

Затова и в двата случая синдикатите смятат, че опасността от недостатъчни инвестиции и индустриален упадък е по-голяма от краткосрочните рискове, които по-екологичното производство вероятно ще породи за някои от техните работници. За представителите на TZ тази подкрепа се основава на осъзнаването на факта, че инвестициите вече са довели до уволнения, като през последните две години работната сила на фирмата е намаляла с най-малко 300 служители. Те признават също така, че бъдещата автоматизация на прокатните станове на Mannesmann може да продължи този процес, но според предварителните преговори с представителите на ръководството на прокатния стан за тръби в Острава намаляването на служителите няма да стане чрез съкращения, а чрез естествено пенсиониране. В Liberty ситуацията към днешна дата е много по-малко ясна. Това се дължи до голяма степен на трудностите, които те изпитаха в отношенията си с ръководството през последната година, което доведе до ограничена комуникация относно бъдещите планове и техните последици от страна на работодателя. И все пак представителите и на двете фирми са убедени, че нямат алтернатива на тези промени и напълно осъзнават, че разполагат с малко формални възможности да повлияят на крайното решение. Следователно за OS KOVO въпросът е как могат да осигурят инвестиции, които не вредят на краткосрочните интереси на техните членове. Образователните програми и преквалификацията в областта на съвременните технологии са възможни в играта. В това отношение те до голяма степен разчитат на колективния трудов договор, в който са заложили тези възможности, освен това колективният трудов договор на дружеството позволява на служителите, които загубят медицинската си способност, да прекратят трудовите си правоотношения с обезщетение от 4,5 до 10 месеца (средна работна заплата) в зависимост от продължителността на времето до достигане на пенсия за старост.

Що се отнася до условията на труд, синдикатът е сравнително оптимистично настроен във всички области. Съществуващите обекти се основават на стари производствени методи, въведени през 50-те и 60-те години на миналия век и леко обновени едва през 90-те години. Последните промени в процесите на доменните пещи на TZ, например, датират от 1999 г. Тъй като работата в сектора често е много интензивна, напрегната и дори опасна, съществува споделен оптимизъм, че това може да се подобри само ако се прилагат по-модерни техники.

Синдикатът е възприел сравнително прогресивна позиция, като напълно осъзнава както дългосрочните структурни ограничения, пред които е изправен секторът, така и ограничените правомощия, които притежава в сферата на съвместното определяне.

D.2.2.5.2 Целите на СО

- **Добро качество на работните места** в дългосрочен план.
- Осигуряване на **инвестиции** в старите обекти.
- **Яснота** относно промените и как те ще се отразят на живота на работниците.
- Осигуряване на програми за **преквалификация** за работниците, които искат/могат да останат.

- Осигуряване на „**меко приземяване**“ за работниците, които могат да бъдат съкратени, особено за по-възрастните работници, чрез механизма на колективния трудов договор. Това означава също, че те се стремят към вътрешна координация, така че по-възрастните работници да понесат основната тежест на приспособяването и да се пенсионират по-рано.
- Осигуряване на **публична подкрепа за променящите се инфраструктурни** нужди, поради повишеното търсене на електроенергия от модерните пещи.

D.2.2.5.3 Видове действия

- Редовни **консултации** относно промените и тяхното въздействие върху работата между СО и работодателите. В повечето случаи OS KOVO реагираше на предложенията, вместо да заеме активна позиция.
- **Индустриални действия** за връщане на квотите за емисии, които бяха прехвърлени от Острава към Галац и които са необходими за финансиране на инвестициите в хибридни пещи.
- **Лобиране пред националното правителство** за оказване на натиск върху Liberty Group за възстановяване на прехвърлените квоти за емисии.
- **Координиране на работна група** с Министерството на промишлеността за разглеждане на основните проблеми, свързани с климатичния преход, и за достъп до информация за инициативи и финансиране от ЕС. Един от ключовите въпроси, които се очертаха тук, е необходимостта от обществена подкрепа за укрепване на електрическата мрежа. Макар че новите пещи ще бъдат по-ефективни и по-малко замърсяващи, те също така изискват по-голямо и по-постоянно електрооснабдяване.
- Опити за съживяване на **секторното договаряне**. Секторните преговори в чешката металургия са ограничени от няколко години насам, след като работодателите се оттеглиха от секторното сътрудничество.
- Въпреки че OS KOVO желае да възобнови преговорите, работодателите нямат интерес да работят със синдиката на секторно ниво.

D.2.2.5.4 Въздействие на действията

В TZ добрите индустриални отношения означават добър поток на информация и добро ниво на доверие в ръководството. OS KOVO координира с работодателя включването на работниците в програми за преквалификация в местното техническо училище, спонсорирано от фирмата. В LS опитите за установяване на консултации дълго време са били неуспешни, което е довело до високи нива на несигурност. През последните месеци ситуацията се е подобрила.

В LS комбинацията от местни индустриални действия и правителствено лобиране оказва натиск върху Liberty Group да се върне на пазара, за да закупи нови разрешителни за емисии за Галац и да прехвърли обратно разрешителните за Острава. Стачната готовност и реалните протести изразиха исканията на работниците по отношение на новите инвестиции.

Прехвърлянето на проблема на националната политическа сцена доведе до публични изявления на министъра на промишлеността и търговията (Хавличек) и на министър-председателя (Бабиш), които напомниха на LS за обещаните инвестиции, залегнали в меморандума за разбирателство, подписан от тях с правителството. Те също така предупредиха Liberty Steel, че правителството може да започне да проверява финансовите ѝ операции.

Междуетаботвената работна група, създадена за OS KOVO, за да обсъжда с правителството проблемите на фирмено и секторно равнище, досега е имала променлив успех. От една страна, това е добър начин за СО да представи някои от своите опасения на националната политическа сцена, както и добър механизъм за следене на пулса по отношение на националните и европейските разпоредби и наличните средства.

Опитите за съживяване на секторното договаряне досега са останали без резултат. Работодателите са склонни да разговарят с СО само на секторно ниво по въпроси, които смятат, че са в техен интерес. Тази опортюнистична позиция възпрепятства по-нататъшното сътрудничество.

D.2.2.5.5 Несигурност

Както беше посочено по-горе, непълната комуникация и забавянето на инвестициите означават **значителна несигурност за работниците в LS**. Тъй като дълго време не е ясно дали и кога ще се появят новите хибридни пещи, СО трудно оценява точното им въздействие. Те също така посочват, че точните оценки са трудни, тъй като не разполагат със собствени възможности, необходими за извършване на задълбочени икономически прогнози на национално равнище.

Сигурността на работните места, разбира се, също е въпрос, който тревожи СО дори когато комуникацията е добра. Новите производствени методи почти задължително правят излишни някои от съществуващите умения и обикновено намаляват търсенето на (определени видове) работна ръка. Ето защо OS KOVO се стреми да гарантира, че работниците имат възможност да се преквалифицират или да се пенсионират по-рано. Въпреки това, като цяло, СО остава оптимист. Колективните трудови договори осигуряват приличен минимум, а сравнително свитият чешки пазар на труда означава, че работодателите вероятно ще се замислят два пъти, преди да съкращават работници. Тази ситуация изглежда е по-добра в TZ, тъй като фирмата финансира местен технически колеж, за да гарантира, че работниците могат да се преквалифицират.

Друг основен източник на **несигурност е правителството**. И в двата случая, на LS и TZ, координацията с националното правителство е ключова част от стратегията на СО. Местните представители на СО и от двете фирми обаче посочват, че променяният се идеологически профил на кабинета е източник на риск. Сегашното правителство например се смята за много по-малко отзивчиво към техните опасения, като министърът на промишлеността Йозеф Сикела се смята за специалист в областта на свободния пазар, който невинно взема присърце опасенията на синдикатите.³⁶ Въпреки че са планирани предстоящи срещи със създадената работна група, синдикатите се опасават, че ръководеното от Сикела министерство няма да вземе достатъчно под внимание техните опасения.

³⁶ Новото правителство положи клетва на 17 декември 2021 г. след общите избори през октомври същата година. По този начин това ново правителство встъпи в длъжност в средата на продължаващите преговори в LS.

Както представителите на TZ, така и на LS изразиха загриженост относно **инфраструктурната жизнеспособност** на плановете за декарбонизация. Тъй като и двата обекта на TZ и LS в Острава планират да се модернизират и да преминат към все по-електрифицирано производство, натоварването, което тези производствени системи оказват върху електрическата мрежа, ще се увеличи. Тук възникват два проблема. Първо, съществува известна несигурност дали мрежата ще може да се справи с изискванията, които се поставят в нея от едновременния преход на големите промишлени предприятия в региона. Второ, представителите на LS повдигнаха конкретно въпроса за техническата жизнеспособност на електропроводите, които ще са необходими за захранване на хибридните пещи. Това ще изисква намесата на правителството, тъй като надеждният източник на електроенергия е от първостепенно значение за успешния преход – особено за хибридните пещи на Liberty.

D.2.3 Бъдещите нужди от засилване на участието на СО в оформянето на справедлив преход на сектора

- Секторно колективно договаряне
- По-дълбоко институционализирана (по-малко условна) държавна подкрепа
- Институционални реформи за укрепване на правата на съвместно вземане на решения

D.2.4 Заключение

Инициативите за декарбонизация на фирмено ниво се разглеждат като необходимост от гледна точка на СО. Международната конкуренция и затягането на екологичните разпоредби означават, че синдикатите напълно признават, че новите производствени методи са необходимост за дългосрочното оцеляване на промишлеността в Моравия-Силизия.

Тъй като инвестициите в Liberty Steel и Třinecké železářny все още са в ход, разбира се, е трудно да се прецени какво ще бъде крайното въздействие на този преход за работниците. Въпреки това синдикатите и в двете предприятия са оптимистично настроени за перспективите. Обхватът на необходимите инвестиции в крайна сметка е сигнал за дългосрочен ангажимент на работодателите към стоманодобивните предприятия в региона.

И все пак не бива да се създава илюзия, че това означава, че чешкият случай непременно е пример за добри индустриални отношения. Синдикатите и в двете фирми са в трудна ситуация. От една страна, те разполагат с малко институционални ресурси за оформяне на процеса на преход и поради това често са зависими от добрата воля на работодателите. В същото време синдикатите са напълно наясно, че инвестициите в модерно и екологично производство са единственият път за оцеляване на сектора.

OS KOVO обаче използва стратегически тази сравнително слаба позиция, като използва активни и пасивни стратегии. На първо място, като базова линия, синдикатът разчита на законодателството от 2003 г., когато е създадена съпътстващата програма на правителството с Постановление № 181/2002 г., обн. относно вноските, свързани с реструктурирането на стоманодобивната промишленост, която осигурява на работниците и служителите 10 месеца обезщетение при съкращаване на щата и предвижда възможности за ранно пенсиониране. Въпреки това, за да надхвърли тази базова линия и да осигури добри условия за работниците, които ще останат на работа, СО възприе позиция на сътрудничество, като демонстрира готовност да се ангажира с работодателите по всички представени от тях предложения. OS KOVO също така твърдо слага на масата възможността за протестни действия, като в същото

време се стреми към коалиция с правителството. По този начин синдикатът успя да постигне целите си в рамките на преговорите на фирмено ниво, когато това беше възможно, и извън тях, когато беше необходимо.

За съжаление, за служителите в Liberty Steel проблемите все още не изглеждат приключени, тъй като наскоро Министерството на финансите на Обединеното кралство се опита да спре част от дейността на собственика Gupta в Обединеното кралство поради неизплатени данъчни задължения в размер на над 26 млн. паунда. Как това ще се отрази на дейността и особено на финансирането на инвестициите в Острава, разбира се, остава неясно. Ясно е обаче, че поддържането на силни отношения с работодателите чрез продължаване на социалния диалог ще бъде важно и че СО не трябва да се притеснява да използва стратегическата си политическа позиция в региона, за да привлече правителството в своя лагер. Това се оказва ефективна стратегия както в Liberty Steel, така и в Třinecké železářny.

D.3 СПОРАЗУМЕНИЯ МЕЖДУ ИНДУСТРИИТЕ, СВЪРЗАНИ С ВЪГЛИЩАТА, В ИСПАНИЯ

D.3.1 Контекст на случая

D.3.1.1 Специфики на случая

Случаят се фокусира върху въгледобива и електроцентралите, работещи с въглища (производство на електроенергия), и е проведен в Испания, по-точно в регионите Кастилия и Леон (Леон) и Мадрид. Анализът е смесен и е извършен както онлайн (кабинетно проучване и анализ на вторични материали), така и на място, с лични интервюта с представители на синдикалните организации (CCOO), компаниите (въглищни електроцентрали и електроцентрали на биомаса), държавните агенции (национални, регионални и местни), центровете за обучение и изследвания (Cuiden и фондация Santa Barbara) и бивши работници от въглищните мини и електроцентрали.



Фигура 3 Фокус на региона за проучване на случая

D.3.1.2 Географски, икономически и културен контекст: Заетост и потенциал на мините в Кастилия и Леон

Повечето от дейностите, свързани с въглищата, изследвани в този случай, са разположени в подпровинция Леон в региона Кастилия и Леон, по-конкретно в северозападната част на провинция Леон в комарките Биерцо и Тиера де Кампос. Пряката заетост в свързаните с въглищата дейности се оценява през 2016 г. на 800-1600 хил. служители в свързания с въглищата миннодобивен сектор (включително електроенергията, произведена от въглища) в регион Кастилия и Леон (Ionescu et al., n.d.). В районите, където въглищните мини са основен отрасъл, мините са открити през XIX в. и в резултат на това населението в тези райони се е увеличило. Въглищните мини са били считани за гордост на районите, носещи просперитет и богатство.

В миналото компаниите, свързани с въгледобива,³⁷ са се грижили за служителите си от патерналистична гледна точка: компаниите са изграждали цели квартали, предназначени и поддържани за работниците. Такива квартали са се ползвали от основните съоръжения (жилища, но също така болница, училище, магазини и т.н.), притежавани и финансирани от



Фигура 4 Общински жилища за работниците в Леон

свързаните с въглищата индустрии.

Работниците са силно свързани с работата си, с работното си място и с местните общности. Днес хората все още са силно свързани със своите местни *комарки* и градове³⁸. Неотдавна контекстът се промени, тъй като през 2018 г. компаниите, свързани с въглищата, трябваше да преустановят дейността си. Закриването на свързаните с въглищата производства се отрази не само на работниците във въглищната промишленост, но и на цялото население, тъй като непряката и спомагателната заетост също рязко намаляха. Например в град Фаберо в Бьерзо, където през ноември 2018 г. беше затворена въглищна мина, населението е намаляло от над 6000 жители през 2017 г. до над 4000 жители през 2022 г. Кметът на Фаберо очаква понататъшно намаляване на броя на жителите с около 100 души годишно през следващите години. След затварянето на мините бяха затворени всички топлоелектрически централи, работещи с въглища – последната през 2021 г.

В района има само няколко алтернативни индустрии и няма голяма водеща индустрия в района, освен вече закритите дейности, свързани с минното дело. Въпреки че в южната и източната част на провинцията има лозя, северозападната част на провинция Леон не се възползва от известното умерено испанско време поради местоположението си: на плато, заобиколено от планини. Този климат оставя малко място за използване на възобновяеми енергийни източници. Изчислено е, че потенциалът за възобновяема енергия³⁹ може да достигне максимум 314 GW. Това би могло да доведе до създаването на над 20 хил. работни места (но главно за инсталирането и следователно в краткосрочен план). Въпреки това подобна инсталация би изисквала големи инвестиции (+3,5 млрд. евро) (Ionescu et al., n.d.).

³⁷ Авторите посочват въглищните мини и електроцентралите, работещи с въглища, под общия термин „компаниите, свързани с въглища“

³⁸ В Испания има различни нива на правителствени институции: национално (с институции, разположени в Мадрид); регионално (Кастилия и Леон); провинциално (Леон); комарки (вид географски области. Има осем комарки в провинция Леон, напр. Бьерцо и др.), общински/местни (напр. Фаберо).

³⁹ Производство на електроенергия от вятър и слънце.

Освен това, населението изглежда не е склонно да използва инсталации за възобновяема енергия. Въпреки че аргументите са различни, основните твърдения са свързани с използването на земеделски земи и нарушаването на ландшафта⁴⁰. Основният противник на инсталирането на възобновяеми енергийни източници в региона е местната федерация на винарските изби. Те провеждат няколко акции и създават асоциация и доклад срещу инсталирането на вятърни турбини в Биерзо (ILEÓN.COM, 2021).

През 2018 г. възледобивните компании напуснаха пазара, а повечето от тях обявиха несъстоятелност. В момента само една малка минна компания възстановява⁴¹ мините си в района, тъй като това беше отстъпено в обсъжданото споразумение отдолу. Федерацията на въглищните мини, Carbonunion, понастоящем се представлява само от един човек - и няма повече компания, която да представлява, нито работници.

Съществуват три основни компании, които притежават електроцентрали, работещи с въглища. Това са основни електроснабдителни компании, които са се наложили на европейския (световния) пазар. Те се конкурират на местния пазар, поради което комуникацията относно бъдещите планове е непрозрачна. Въпреки това, що се отнася до прехода и разработването на бъдещи планове след затварянето на централите, изглежда, че всички те вървят в една и съща посока: инвестиции в обучение, развитие на възобновяеми енергийни източници и привличане на нови инвеститори в районите.

В провинцията последната въглищна електроцентрала спира дейността си през 2021 г. В рамките на региона се наблюдават разлики между районите, в които са разположени мините, и тези, в които има въглищни електроцентрали. Първо, по отношение на начина на мислене на хората (граждани, бивши работници): в районите с мини хората представят много тежка и песимистична визия за своето бъдеще, докато за хората, разположени в близост до затворени електроцентрали, бъдещето е несигурно, но не песимистично. Съществува също така ясна стратегическа разлика между управлението на мините и на електроцентралите. В следващия доклад са изведени някои възможни основни причини за контраста между нагласите на хората и стратегиите на компаниите в двата обекта.

D.3.1.3 Политически контекст

Докато националното правителство смята, че справедливият преход ще донесе нетни положителни екологични, социални и икономически последици за Испания, в разследвания регион (Кастилия и Леон) и по-нататък в провинция Леон той ще донесе нетни отрицателни последици - особено ако се следват обичайните процедури. Това неравенство между провинцията и страната създава напрежение и недоверие както сред политиците, така и между тях и населението.

Що се отнася до администрацията на самата област Кастилия и Леон – там има много политически конфликти. Регионът няма официална столица, но повечето административни единици са разположени във Валядолид. В рамките на региона, който е най-голям, деветте провинции са много разнородни по размер и богатство, като Леон е най-голямата провинция, но е много бедна, като една четвърт от тях живеят в едноименната столица на провинцията: Леон.

От прозренията на проучването на случая изглежда, че съществува силна липса на доверие между различните нива на управление. Освен това комуникацията между правителствените национални, регионални, провинциални и местни институции не изглежда да е любезна

⁴⁰ Селското стопанство и туризмът са две от основните индустрии в региона.

⁴¹ Възстановяването на района на мината има за цел да премахне всички машини и потенциални химикали от земята, както и да осигури отглеждането на ендемични видове (както флора, така и фауна).

и стабилна. На местно ниво, докато кметовете изглеждат силно подкрепяни от населението, съществува силно недоверие към висшите правителствени органи (от провинциалните до националните). Чувството за несправедливост е силно застъпено във всички райони, засегнати от закриването на дейностите, свързани с въглищата.

D.3.1.4 Ролята на синдикалните организации в този контекст

Комуникацията относно плановете на правителството и на индустриалните играчи за бъдещето на провинция Леон е много непрозрачна и показва липса на доверие между страните (както политически, така и фирмени). Синдикалните организации обаче изглежда са използвани от тези играчи като пратеници, въпреки че те също не разполагат с информация от различните партии. Изглежда, че представителите на провинцията (Леон), на града (кметът на Фаберо) и на компанията (електроцентралата) разчитат и се доверяват на представителите на синдикалните организации, за да комуникират и да получават информация от правителството (на всички нива) и компаниите, както и да я разпространяват до различните заинтересовани страни⁴².

Двата водещи синдиката в Испания са CCOO и UGT. Съществуват още три СО: USO, CGT и CNT.⁴³ CCOO, UGT и USO подписаха споразумението за справедлив преход за въглищата.

СО в Испания получават достъп до своята легитимност главно чрез избирателна представителност. Процентът на синдикално сдружаване е доста нисък (около 14 % са членували в СО⁴⁴). Въпреки това обхватът на колективното трудово договаряне в Испания е висок и обхваща около 80 % от работната сила. Въпреки че националните споразумения осигуряват силна рамка за правата на работниците, споразуменията се обсъждат и на секторно и фирмено равнище. По този начин всяка СО е структурирана със специални секции за всеки отрасъл, но членуващите в нея се възприемат като част от една основна синдикална конфедерация, а не от различни подконфедерации. Въпреки това регионалните представители на СО имат и играят важна роля на политическо и секторно равнище.

В миннодобивния сектор СО почти не работят заедно и по-скоро се възприемат като конкуренти. Със закриването на дейностите, свързани с въглищата, броят на членовете им намаля, което създаде конкуренция за получаване на членове. Въпреки това и когато е необходимо, е възможно известно сътрудничество, особено при договарянето на споразумения на национално равнище. В момента сътрудничеството изглежда най-добре (в относително изражение) между CCOO и UGT. Въпреки това между другите синдикати (USO, CGT и CNT) и с тях продължава да има напрежение. В резултат на тези напрежения сътрудничеството между СО не е автоматично – също и на национално равнище.

СО вече са наясно и активно участват в подготовката на справедливия преход за декарбонизация на испанската промишленост. През 2018 г. CCOO представи в Министерството на екологичния преход и демографските предизвикателства предложение за Справедлив енергиен преход⁴⁵. Освен това през 2020 г. CCOO публикува *Ръководство на синдикалните организации за намеса в споразуменията за справедлив преход*⁴⁶.

⁴² Засегнатите страни са правителството (всички нива), компаниите, филиалите и широката общественост.

⁴³ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2016/spain-in-depth-study-of-trade-union-representation>

⁴⁴ <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Spain/Trade-Unions>

⁴⁵ <https://www.ccoo.es/ebc1375a411344ded377311728ebb201000001.pdf>

⁴⁶ <https://www.ccoo.es/0c689724c1ed0a6a8306a139b3d15cea000001.pdf>

D.3.1.5 Политически планове за справедлив преход и декарбонизация в Испания

Въпреки малкото закони, насочени към декарбонизацията като такава, Испания се справя сравнително добре с декарбонизацията. Макар че на Испания се падат само 9% от парниковите газове (ПГ) в ЕС-27, през 2019 г. тя успя да намали ПГ с 27% в сравнение с нивата от 2005 г.⁴⁷ Освен това, като се има предвид броят на стратегиите, пътните карти и плановите (вж. по-долу) и като цяло усилията, положени от различните страни, участващи в испанския енергиен преход, може да се очакват обещаващи резултати.

През април 2020 г. правителството на Испания създаде специален отдел в рамките на Министерството на екологичния преход и демографското предизвикателство, наричано по-нататък *MITECO* (*Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico MITECO*), за справедливия преход: *El Instituto Para La Transición Justa*⁴⁸. Институтът е работил по „Конвенциите за справедлив преход“ (JTC), които са включени в Закона за изменението на климата, и по „Споразуменията за справедлив преход“ (JTA), включени в Закона за изменението на климата и прехода към енергетика. Институтът отговаря за териториалните планове на ЕС за справедлив преход (JTP) за Испания.

Испанските планове за декарбонизация могат да се обобщят с три основни документа, като във всички тях се поставя силен акцент върху правата на работниците, повторното обявяване на търгове в области, които търпят загуби от декарбонизацията, и преразпределението:

- Интегрираният национален план на Испания в областта на енергетиката и климата за периода 2021-2030 г. (LTS)⁴⁹ беше публикуван през 2020 г.
- Стратегическата рамка в областта на енергетиката и климата през 2019 г. представи 30 точки, на които да се обърне внимание в „декларацията за извънредна ситуация в областта на климата“ през 2020 г.⁵⁰
- През 2019 г. беше изготвен и през 2021 г. беше приет Законът за изменението на климата и енергийния преход (LCSTE)⁵¹

Освен това Испанският институт за справедлив преход работи и публикува няколко плана, стратегии и пътни карти⁵²:

Четири плана:

- Равенство между половете
- План за зелени обществени поръчки
- Стратегически план за субсидиране 2022–2024 г.
- План за опростяване на администрацията и намаляване на тежестта

Четири основни стратегии:

- Стратегия за справедлив преход
- Испанска стратегия за устойчиво развитие
- Национална стратегия за борба с енергийната бедност

⁴⁷ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/690579/EPRS_BRI\(2021\)690579_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/690579/EPRS_BRI(2021)690579_EN.pdf)

⁴⁸ https://www.miteco.gob.es/gl/prensa/220317ndpelinstitutoparalatransionjustaconstituyesuconsejoasesor_tcm37-538257.pdf

⁴⁹ https://unfccc.int/sites/default/files/resource/LTS1_Spain_0.pdf

⁵⁰ https://www.miteco.gob.es/es/prensa/declaracionemergenciaticlimatica_tcm30-506551.pdf

⁵¹ https://www.miteco.gob.es/es/ministerio/proyectedeleydecambioclimaticoytransicionenergetica_tcm30-509256.pdf

⁵² <https://www.miteco.gob.es/en/ministerio/planes-estrategias/>

- Стратегия за съхранение на енергия

Четири пътни карти:

- Пътна карта за водорода
- Пътна карта за самоконсумация
- Рамка на приоритетните действия за възстановяване на Мар Менор
- Пътна карта за развитие на офшорната вятърна и морска енергия

Пътната карта за зеления водород и Стратегията за съхранение на енергия – ключови елементи на прехода към неутрална по отношение на емисиите икономика – включват приоритизиране на проекти, които подкрепят зоните на справедлив преход.

Наред с горепосочените документи съществува и План за възстановяване, преобразуване и устойчивост (Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia⁵³), който е създаден в отговор на кризата COVID-19 през 2021 г. Този план включва и регионите, засегнати от закриването на свързаните с въглищата производства.

В други съществуващи испански планове за декарбонизация, изменение на климата и възстановяване винаги се споменават въглищни райони. Фактът, че тези региони са споменати във всички гореспоменати планове – публикувани след публикуването на споразуменията, посветени на свързаните с въглищата индустрии – показва положителното възприемане⁵⁴ на споразуменията от страна на правителството.

D.3.2 Споразумения в испанските отрасли, свързани с въглищата

Съществуват две споразумения, които се отнасят конкретно до свързаните с въглищата отрасли (мини и заводи). Споразуменията придобиват популярност в Испания. Тези две споразумения често се вземат за пример и се изтъкват като ключово участие на СО в инициативите за справедлив преход на национално ниво в Испания. Това обяснява защо те вече са изследвани в настоящите изследвания на областите в преход (Krawchenko & Gordon, 2021) и са споменавани няколко пъти във вестниците (La Comarca, 2020).

Тези две споразумения са:

- Рамково споразумение за справедлив преход на въгледобива и устойчиво развитие на въгледобивните региони за периода 2019-2027 г. (*Acuerdo Marco para una Transición Justa de la Minería del Carbón y el desarrollo Sostenible de las Comarcas Mineras para el Periodo 2019-2027*);
- Споразумение за справедлив енергиен преход за топлоелектрическите централи при закриване: работни места, промишленост и заетост, промишленост и територии. (*Acuerdo por una transición energética justa para centrales térmicas en cierre: el empleo, la industria y los territorios*).

Освен това в област Кастилия и Леон имаше два плана за динамизиране на региона, засегнат от закриването на тези производства⁵⁵.

⁵³ <https://planderecuperacion.gob.es/>

⁵⁴ Според правителството двете споразумения са имали положително въздействие и резултати и са били много подходящи както по отношение на мащаба, така и на обхвата.

⁵⁵ Тези планове бяха насочени към развитие на устойчиво богатство и работа, свързани с минния сектор, и по-специално в региона Кастилия и Леон. По-специално, правителството създаде планове, мерки и инвестиции за по-нататъшно развитие на промишлеността, инфраструктурите и обучението.

1. Стратегия за минералните ресурси на Кастилия и Леон 2017–2021 г. (*Estrategia de los Recursos Minerales de Castilla y León 2017-2021*)⁵⁶;
2. План за съживяване на миньорските общини 2016-2020 г. (*Plan de Dinamización de los municipios mineros 2016-2020*)⁵⁷.

Двата по-късни плана не са предмет на по-нататъшно проучване тук, но предоставят доказателства за значението на промишлеността – и следователно за необходимостта от рединачизиране на региона след закриването на работните места.

D.3.2.1 Справедлив преход към добив на въглища и устойчиво развитие на въгледобива Устойчиво развитие на регионите за добив на въглища за периода 2019–2027 г.⁵⁸

Споразумението следва пет предишни споразумения в минната промишленост – първото от тях е от 1990 г., което показва силна култура на споразуменията в минния сектор.

Това споразумение е в отговор на Решение 2010/787/ЕС на Европейския съвет, което задължава закриването на въглищните мини. Това споразумение обхваща всички частни шахти в Испания до 2027 г. За да се спазят правителствените препоръки и планове, всички мини в област Леон вече са затворени – последната е прекратила дейността си през 2018 г.

За да се осигури добър преход след затварянето на мините, през 2018 г., малко след затварянето на последната мина в Леон, беше сключено споразумението „Справедлив преход на въгледобива и устойчиво развитие на въгледобивните региони за периода 2019-2027 г.“ между:

- Испанското правителство: Министерството на екологичния преход, Министерството на труда, Министерството на промишлеността, Министерството на финансите и др,
- Синдикалните организации: CCOO, UGT-FICA и USO
- Националната федерация на предприятията за добив на въглища (Carbunion)

Споразумението не беше пряко договорено с компаниите, а с тяхната федерация, която понастоящем има само един представител. Споразумението разчита в голяма степен на националните фондове и фондовете на ЕС за регионално развитие (250 млн. евро за пет години в подкрепа на бизнес инициативите и развитието на минните региони). Предвиждаше се средствата да подкрепят инвестициите в бизнеса и инициативите за чиста енергия (2019–2023 г.). Основната забележима социална характеристика на споразумението е създаването на регистър на работниците от спомагателните предприятия (*Bolsea de empleo*)⁵⁹. Този регистър теоретично позволява на работниците от фирмите изпълнители да имат предимство в програмите за обучение и преквалификация и да имат приоритетен достъп до пазара на труда за демонтиране и съживяване на района. В действителност обаче по-малко от сто души използват (са използвали) този регистър. Другите социални компоненти са:

- Ранно пенсиониране
- Размяна на работни места за работници
- Участие на изпълнителите в работата по демонтажа
- Планиране на обучение за екологични, предприемачески и възстановителни работни места за работниците и изпълнителите

⁵⁶ <https://energia.jcyl.es/web/es/mineria/estrategia-recursos-minerales.html>

⁵⁷ <https://energia.jcyl.es/web/es/mineria/plan-dinamizacion-economica-municipios.html>

⁵⁸ Рамково споразумение за справедлив преход към добив на въглища и устойчиво развитие на минните региони за периода 2019–2027 г. https://www.transicionjusta.gob.es/reactivacion_comarcas/Plan2019-2027-ides-idweb.asp

⁵⁹ https://www.transicionjusta.gob.es/Bolsa_Trabajo/mineria_carbon-ides-idweb.asp

- Улесняване и подпомагане на включването в заетост чрез агенции за заетост за работниците и изпълнителите
- Преместване на излишъците

Една от забележимите характеристики на плана е възстановяването на околната среда в засегнатите райони, тъй като рядко в плановете за преход се включва възстановяване на земята. Това възстановяване обаче е трябвало да бъде извършено от минните компании, които са напуснали пазара и са обявени в несъстоятелност. В момента само една малка миннодобивна компания възстановява мините си в района.

Малкият успех на това споразумение както по отношение на регистъра, така и по отношение на възстановяването на земята, остави у населението много негативно отношение към правителството. Песимизмът, несправедливостта и недоверие са основните реакции сред местното население.

Въпреки всичко от това споразумение могат да се извлекат няколко основни характеристики. Първо, регистърът първоначално се разглежда като успех за повечето от заинтересованите страни и се взема за пример от различните държавни институции. Дори работниците споменават регистъра като силна страна на споразумението. Второ, и силно свързано с регистъра, изискването за осигуряване на обучение на хората в регистъра имаше голям успех. Основната институция, отговаряща за обучението в областта на минното дело в региона, беше притежаваната от региона фондация „Санта Барбара“⁶⁰. Всички курсове бяха високо оценени и програмите получиха признание сред населението, но също и сред местните компании, които видяха известен потенциал за използване на уменията на работната сила чрез обучение. Не на последно място, първоначалната идея за възстановяване на земята беше забележима, тъй като малко споразумения за справедлив преход включват значението на възстановяването на земята.

Споразумението създаде прецедент, позволяващ ефекта на снежната топка. Всъщност споразумението послужи като пример за миннодобивните дейности в публичния сектор, но също така, както е развито в следващия раздел, и за други отрасли като производството на електроенергия. Негативните резултати също така послужиха като пример за редакцията и времето на следващите споразумения. Особено прякото подписване от компаниите Castilla y León а не от федерацията – и участието на самите компании в реинвестирането в използването на земята с цел рединамизиране на икономиката.

D.3.2.2 Споразумение за справедлив енергиен преход за топлоелектрическите централи в процес на закриване⁶¹

Това споразумение последва и се основава на споразумението за закриване на въглищните мини. Докато въглищните мини се затваряха, въглищните електроцентрали започнаха да обявяват на правителството желанието си да прекратят дейността си⁶². Наблюдавайки нееднозначните резултати от споразумението за въгледобива, синдикалните организации и правителството съвместно решиха да задържат затварянето на електроцентралите до подписването на споразумение. През април 2020 г. споразумението в крайна сметка беше подписано от:

⁶⁰ <http://www.fsbarbara.com/presentacion.html>

⁶¹ „Acuerdo para una transición energética justa para centrales térmicas en cierre“, https://www.transicionjusta.gob.es/Convenios_transicion_justa/Acuerdo_Cierre_C_Termicas%20ides-idweb.asp

⁶² Електроцентралите са договорно свързани с правителството, за да предоставят електроенергия на мрежата, поради което не могат да прекратят дейността си без предварително съгласие от страна на правителството.

- Испанското правителство: Министерството на екологичния преход и демографските предизвикателства, Министерството на труда и социалната икономика, Министерството на промишлеността, търговията и туризма (само в Комисията за наблюдение)
- Синдикалните организации: CCOO и UGT-FICA
- Компаниите, отговарящи за въглищните електроцентрали в Испания: Endesa, Iberdrola, Naturgy

Споразумението, за разлика от това, сключено при закриването на мините, е подписано от дружествата, които закриват електроцентралите. То обхваща всички въглищни електроцентрали (12) в Испания, като половината от тях са в региона, който е обект на настоящото проучване, и в него работят 2300 работници, от които около 45% са изпълнители. Наред с всички ключови характеристики на споразумението за закриване на мините, споменати в предходния раздел (регистрация на работниците в помощните дружества⁶³, ранно пенсиониране, възстановяване на земята и т.н.), споразумението налага значително по-строги правила за компаниите, за да се запази социално-икономическата динамика в района.

На първо място, за да може правителството да предостави споразумение за прекратяване на дейността, дружеството трябва да предостави преходни мерки за демонтаж и реинвестиране на земята. Това дава възможност на заинтересованите страни да планират съответно социално-икономическото развитие на региона. В мерките за реинвестиране в района компаниите трябваше да представят както новите инвестиции, направени вътрешно, така и тези, които очакват от трети страни. Всъщност в споразумението ясно се посочва, че компаниите, които прекратяват дейността на електроцентралата, трябва да предоставят проактивна подкрепа за привличане на инвестиции и заетост на местно ниво. За по-нататъшно насърчаване на инвестициите, освен собствените инвестиции на компаниите, бяха създадени два механизма с наемането на външни консултанти пореиндустриализация и създаването на сътрудничество между компаниите, университетите (Леон, Валядолид) и регионите.

Второ, в демонтажа и преустройството на земята трябва да участват най-малко 60% от местните работници, като приоритет се дава на работниците от електроцентралите и на работниците от регистъра. И двете категории работници биха могли да се възползват от обучение както за демонтажа, така и за бъдещите нужди за динамизиране на районите. Обучението би могло да бъде разработено в съответствие с потребностите, изразени в преходната мярка, представена от компанията на правителството при искането за прекратяване на дейността на електроцентралите.

Трето, компаниите са ангажирани да осигурят обучение на всички хора, засегнати от спирането на електроцентралите. По този начин от обучението могат да се възползват не само работниците, но и млади специалисти, хора, които са отдалечени от пазара на труда, и други, които не са работили преди това в централата. Обучението може да бъде предоставено или чрез сътрудничество със съществуващи центрове за обучение, или чрез разработване на собствени програми. И двата метода са разработени в региона на Леон. В района, който е във

⁶³ Създаване на регистър на работниците от спомагателните компании, засегнати от закриването, от Института за справедлив преход, организъм, принадлежащ на MITECO. Целта на регистъра е да придружава тези работници чрез трудова борса, за да се улесни тяхната реинтеграция на пазара на труда чрез възможностите, които възникват, наред с другото, при демонтирането на съоръженията, както и при нови бизнес инициативи. Освен това този регистър дава на работниците достъп до специфични действия за обучение и други допълнителни инициативи, които подобряват пригодността им за заетост чрез публично сертифициране на обучението от Публичната служба по заетостта. Понастоящем повече от 40% от засегнатите лица са се регистрирали, което надхвърля очакванията, като повечето от тях са на възраст между 50 и 60 години https://www.transicionjusta.gob.es/Bolsa_Trabajo/centrales_termicas-ides-idweb.asp

фокуса на този случай, до Университета на Леон и Университета на Валядолид, се намира Фондация „Санта Барбара“⁶⁴, която исторически осигурява обучение за подземни работи (вж. раздел D.3.2.1). Фондацията разработва съществуващата си учебна програма, за да предложи нов набор от обучения за демонтажни работи и строителни работи, но също така и за системи за възобновяема енергия и възстановяване на земята. В обучението участват и предишни работници като обучители, като се осигуряват и възможности за алтернативни работни места за работниците. Компаниите също разработват свои собствени учебни програми чрез изградени от тях съоръжения или в рамките на фондацията си. Освен това правителството и дружествата предоставят допълнително обучение за насърчаване развитието на нови предприемачи.

И накрая, за да може да се контролира спазването на споразумението, беше създаден комитет за наблюдение⁶⁵ – в момента той заседава до четири пъти годишно. Комитетът е съставен от подписалите споразумението страни и следи основно за инвестициите в нови проекти, демонтажа и обучението. Комитетът оценява динамиката (икономическа и по отношение на работниците), която новият проект ще създаде, и дали местната работна сила ще има достатъчно обучение, за да бъде наета в тези местни проекти.

D.3.3 Участие на СО в споразуменията

СО участваха във всички етапи на двете споразумения и изиграха значителна и положителна роля в преговорите по двете споразумения. Те не само преговаряха за социални права, но и подчертаха голямото значение на местните инвестиции както при възстановяването на земите, така и при демонтирането на съоръженията и повторното динамизиране на районите. И в двата случая СО са осъзнавали необходимостта от закриване на производството. Следователно ролята на СО е била да улесни прехода в полза на работниците, но не и да спре, забави или блокира споразуменията. Тази благоприятна позиция на СО спрямо споразумението и техните предишни познания както в областта на справедливия преход, така и в областта на енергийния преход определено изиграха положителна роля за успеха на (второто) споразумение.

Споразумението за закриване на мината представляваше продължение на шестте съществуващи споразумения между СО и правителството. По този начин СО бяха водещи в дискусиата и в основните характеристики на споразумението. СО предложиха да се добави като страна федерацията *Carbonunion*, за да се включи възстановяването на земята и различните социални компоненти както за работниците, така и за изпълнителите. Включването на мерките за социална защита на изпълнителите, участието на компаниите във възстановяването и програмите за обучение бяха новост за минното споразумение. Поради икономическите обстоятелства обаче резултатите от споразумението не са толкова положителни, колкото се очакваше.

В процеса на споразумението за закриване на въглищните електроцентрали СО бяха активни още от най-ранните етапи. СО бяха наясно с грешките на споразумението за закриване на мините и положили много усилия, за да замислят това второ споразумение. Първоначално СО информираха и поискаха от правителството да задържи издаването на разрешението за прекратяване на дейността. Те подчертаха, че разрешенията за прекратяване следва да бъдат издадени след подписването на споразумение, което да позволи Справедлив преход за районите. По този начин, преди споразумението, СО демонстрираха пред правителството

⁶⁴ <http://www.fsbarbara.com/presentacion.html>

⁶⁵ https://www.transicionjusta.gob.es/reactivacion_comarcas/Plan2019-2027-ides-idweb.asp

важността на включването на компаниите – а не на федерацията – като страни по споразумението.

СО също така имаха важна роля при оформянето на споразумението. Наред с искането за еднакви и ключови социални характеристики на минното споразумение (регистър за изпълнителите, ранно пенсиониране, програми за обучение и т.н.), СО поискаха компаниите да играят значителна роля в: 1) финансирането и разработването на програмите за обучение, 2) демонтирането на инсталациите и 3) рединамизирането на района. По отношение на последния въпрос СО категорично настояваха компаниите да инвестират както собствени средства, така и усилия за привличане на външни инвеститори. В противовес на това СО обединяват усилията си с компаниите и преговарят с испанското правителство за: 1) предоставяне на (по-добра и по-прозрачна) информация на компаниите за получаване на достъп до европейско финансиране; 2) предоставяне на възможност на компаниите да запазят правото си на концесия върху земята за целия или част от капацитета за достъп до евакуация и изключителното разрешение за промишлена вода; 3) разработване на нови инструменти на правителствената политика за възобновяемите енергийни източници.

Накрая, СО поискаха включването на комитета за наблюдение. Въпреки че СО биха предпочели в комитета да бъдат включени външни страни (напр. външна консултантска агенция), беше решено комитетът да се ограничи до подписалите го страни. Наред със заседанията на мониторинговия комитет, на които са поканени всички страни – и за да се следи още по-отблизо напредъкът, синдикалните организации създадоха работни групи с компаниите. Синдикатите и компаниите, подписали споразумението, се срещат няколко пъти годишно, за да разглеждат точки от споразумението с компаниите, които са го подписали. Тези срещи създават пространство за по-нататъшно изграждане на доверие между компаниите и синдикатите. Те са и възможност за СО да инспектират проектите на компаниите за бъдещи инвестиции, програми за обучение и други дейности за динамизиране на региона. Компаниите също така използват тези работни групи, за да докладват на правителството за пречките, които трябва да бъдат отстранени, като например ограничения на правата за издаване на разрешителни и нужди от допълнителна инфраструктура.

Наред с наблюдението на напредъка на компаниите, СО също така подкрепят и улесняват програмите за обучение, провеждани от полу- и публични институции. СО също така провеждат чести дискусии с различните нива и институции на испанското правителство, не само по отношение на гореспоменатите споразумения. Благодарение на усилията си СО успяха да получат (местно) признати сертификати за обучението, разработено от компаниите, фондациите или полупубличните институции в рамките на споразумението.

СО продължават да осигуряват активни последващи действия по споразуменията, които надхвърлят рамките на работната група и разработването на обучението. От една страна, СО работят заедно с компаниите за получаване на достъп до финансиране и до разрешителни за рединамизация на района. От друга страна, СО подкрепят правителството в рекламирането на различните покани за проекти сред компаниите и гражданите. И накрая, СО използват позицията си на доверие сред различните заинтересовани страни, за да насърчават диалога и да разрешават потенциални конфликти и пречки. Пример за това е подкрепата на СО за установяване на диалог между кмета на града и електрическа компания, желаеща да развива вятърни турбини в общината. Друг пример е докладването от страна на СО на националното правителство на спешни въпроси по отношение на бъдещо промишлено развитие, което се нуждае от одобрение от някои общини, засегнати от закриването.

D.3.4 Бъдещи нужди и въпроси, на които трябва да се обърне внимание⁶⁶

Макар че регистрите се разглеждат предимно като положителна характеристика на споразуменията, те имат слабо въздействие върху заетостта, като в момента са регистрирани по-малко от сто души.

Освен това има ясно несъответствие между необходимостта от работници за бъдещите проекти и настоящите данни за безработицата. Тази инерция се дължи на няколко фактора. На първо място, това е различният ритъм на реално функциониране на различните партии. Например, докато една година изглежда кратка за един правителствен процес, за едно семейство тя може да има огромно въздействие върху финансовата организация. Второ, непрозрачността на инвестиционните планове. Въпреки че планове за бъдещи инвестиции бяха предоставени от компаниите, за СО и другите участващи страни беше трудно да могат да оценят нуждите по отношение на работниците. Трето, административната и финансовата тежест. В Испания все още съществува разминаване между планове за изпълнение и различните етапи на процеса за получаване на удостоверения, административни права и финансиращи органи, които трябва да предоставят и да им бъдат предоставени достатъчно информация, документи и права. Всичко това е в ущърб на местните общности.

Трябва да се отбележи и силното търкане между различните СО. Третата СО, включена в споразумението за закриване на мините, не участва в споразумението за електроцентралата, като избор на правителството за улесняване и изглаждане на дискусиата с другите СО.

Като цяло все още има няколко неясноти и дългосрочните ефекти от споразумението все още не са ясни. Въпреки това е ясно, че споразумението доведе до положителни последици и трябва да се отбележи, че участието на СО изигра важна и положителна роля. Въпреки това не е изключено някои затруднения да са били избегнати, особено по отношение на инерцията и несъответствието, ако СО бяха продължили да си сътрудничат заедно.

D.3.5 Заключение

Въпреки че свързаните с въглицата производства са закрити (или се закриват) в региона на проучването на случая, все пак е налице положително въздействие на действията на СО. Двете споразумения – и особено споразумението за затваряне на електроцентралите – очевидно са резултат от съвместни усилия, в които в голяма степен са участвали СО. Разликите между споразумението относно мините и споразумението относно електроцентралите могат да се обяснят с участието на електроснабдителните дружества, които по природа разполагат с повече пари и повече власт от минните дружества, но също така и с допълнителното участие и последващи действия от страна на синдикалните организации. Силното и непрекъснато участие на СО води до положителни регионални последици.

Една от допълнителните предпоставки, които играят в полза на споразумението, е едновременното стартиране на споразуменията за Справедлив преход⁶⁷ и предишното

⁶⁶ Трябва да се отбележи, че секторите, свързани с въгледобива, са закрити (или са в процес на закриване) в региона на този проучен случай, поради което потребностите са съсредоточени на общо ниво, а не върху този конкретен сектор.

⁶⁷ Споразуменията за Справедлив преход позволяват финансирането на 1447 проекта в Испания, като най-голям е дялът на 839 проекта в Кастилия и Леон.

стартиране на инициативите „Инвестиции в бизнеса и чиста енергия“⁶⁸ (2019-2023 г.) от страна на испанското правителство.

Разликите в мисленето на хората в районите на мините и електроцентралите са поразителни. В районите на мините хората като цяло са по-песимистично настроени и пренасят усещането за гняв и несправедливост. Доверието в правителството и компаниите също изглежда по-слабо. Напротив, в района на електроцентралите се наблюдава динамична атмосфера и нагласи. Въпреки че бъдещето е някак несигурно за работниците, те имат надежда, че компаниите или правителството ще им осигурят нови възможности за работа в близост. Същата разлика в начина на мислене може да се наблюдава и в района, в който е затворена въглищна електроцентрала, но преди – и следователно не е включена в – споразумението. В този район демонтажът върви много бавно и няма план за заетост на местната работна ръка, нито за инвестиции в региона.

Разликата в начина на мислене може да се обясни и с това, че в областта на електроцентралите всички компании имат ясни планове за бъдещи проекти. Вече е изчислено, че при сегашните обезпечени планове за изграждането на новите съоръжения ще са необходими повече хора от тези, които преди това са били заети в експлоатацията на електроцентралите, и че в дългосрочен план за поддръжката и експлоатацията на съоръженията ще са необходими около 80 % от предишния брой заети лица. Следва да се отбележи, че се обсъждат и допълнителни планове за разширяване на тези бройки. Инвестициите в разработването на нови промишлени съоръжения насърчиха други отрасли да се установят в района (например, Forestalia разработи електроцентрала за биомаса⁶⁹).

И в двете области хората, но също и представителите на правителството (на всички нива – включително на градско ниво), предприятията и работниците имат силно доверие в СО. По този начин СО се използват на всички нива като ретранслатор и платформа за комуникация. Това доверие, което е налице във всички засегнати райони, позволява добър социален диалог.

По отношение на социалния и работническия преход споразумението за електроцентралите показва много добри резултати. За работниците, заети в действащите електроцентрали, преходът в повечето случаи беше много лесен, тъй като им беше гарантирана заетост (при демонтажа и при изграждането на бъдещи електроцентрали) или беше договорено нетравматично напускане (напр. пенсиониране, помощ за започване на нова работа, подкрепа за създаване на собствена компания). СО също така предложиха добра подкрепа при преговорите. Подобна е ситуацията и при изпълнителите, като почти 90% от предишните работници сега участват в демонтажа. Това също показва, че вторият регистър е бил успешен в това отношение.

Резултатите по отношение на програмите за обучение са над очакванията. Наред с благоприятните отговори и записванията за обучение, бяха подписани няколко споразумения за сътрудничество с образователни и професионални институции. Някои програми получиха сертификат поне на местно ниво. Това позволи на обучението да придобие видимост и по този начин да достигне до общности извън пряко засегнатите работници. Курсовете можеха да започнат въпреки COVID-19 и бяха полезни за работниците,

⁶⁸ Това е покана за помощ на стойност 7 млн. евро за общини, засегнати от затварянето на въглищни електроцентрали, управлявана от фондация Ciudad de la Energía (CIUDEN), прикрепена към Института за справедлив преход – тази покана е свързана с поканата за помощ на стойност 286 млн. евро за проекти за възобновяеми енергийни източници от Института за диверсификация и спестяване на енергия (IDEA), които позволяват Справедлив преход като един от определящите критерии за концесията.

⁶⁹ (‘Forestalia – El Bayo Biomass Plant 49.9 MW – León’, 2018)

но имаха въздействие и извън тях – с участието на местното население. Понякога програмите за обучение се издигаха дори до нивото на цялата компания като изискване за служителите.

Макар че комитетът за мониторинг можеше да заседава само два пъти поради COVID-19, общо работните групи проведоха повече от 10 заседания. Честотата и резултатите от работата на тези групи обаче бяха разнородни в зависимост от участието на компаниите и регионите (някои компании бяха непрозрачни, докато други бяха по-сътруднически).

Като цяло споразуменията бяха оценени като успешни от участващите страни и послужиха като основа за бъдещи споразумения за декарбонизация на други отрасли. Връзките, установени между СО и испанското правителство (на всички нива), потенциално биха засилили ролята на СО при създаването на испанските териториални планове за справедлив преход⁷⁰ (ТПСП).

⁷⁰ За тези планове отговаря Институтът за справедлив преход (*El Instituto Para La Transición Justa*), с който СО поддържат тесни контакти след сключването на споразуменията, свързани с въглицата.

D.4 КРЪГЛА МАСА ЗА ПОЛИТИКАТА В ОБЛАСТТА НА КЛИМАТА ВЪВ ФИНЛАНДИЯ

D.4.1 Контекст на случая

D.4.1.1 Специфики на случая

Този случай е проведен във Финландия, на ниво национално правителство и обхваща всички сектори на промишлеността.

За целите на този случай бяха проучени онлайн източници и бяха проведени пет (онлайн) интервюта. Четирима от петимата интервюирани са представители на синдикалните организации, работещи за синдикалната организация ТЕК и синдикалните конфедерации SAK, Akava и STTK. Петият интервюиран е държавен служител, работещ като старши специалист във финландското Министерство на околната среда. Поради ограничения обхват на проучването тази работа не трябва да се разглежда като цялостна оценка на въздействието на Кръглата маса за политиката в областта на климата. Констатациите се основават главно на мненията на интервюираните представители на синдикалните организации.

D.4.1.2 Планове за климата във Финландия

Правителството на Финландия си е поставило амбициозна цел за постигане на климатична неутралност до 2035 г. и се стреми скоро след това да бъде с отрицателни въглеродни емисии. За да постигне тази цел, правителството иска да определи нови цели на политиката в областта на климата и да вземе решение за допълнителни действия, необходими за привеждане на пътя на Финландия за намаляване на емисиите в съответствие с целта. Законът за изменението на климата е водещ инструмент за тази цел: този закон ще бъде изменен по начин, който ще позволи на правителството да постигне целта за въглеродна неутралност до 2035 г. Освен това целта за 2050 г.⁷¹ ще бъде актуализирана, а в Закона за изменението на климата ще бъдат добавени цели за намаляване на емисиите за 2030 г. и 2040 г.

Целта за постигане на неутралност по отношение на климата до 2035 г. е част от по-голям набор от цели в областта на климата и околната среда, очертани в правителствената програма на министър-председателя Марин. В главата „Въглеродно неутрална Финландия, която защитава биоразнообразието“ се посочва, че правителството се стреми да превърне Финландия в първото в света общество на благоденствие без изкопаеми горива. Освен това то се стреми да укрепи въглеродните абсорбенти и запаси в краткосрочен и дългосрочен план. Освен това правителството иска да намали въглеродния отпечатък на жилищата и строителството. Петата цел е да се спре загубата на биоразнообразие във Финландия. Освен това тя цели да засили ролята на Финландия като пионер в кръговата икономика. Правителството също така иска да разработи политика за храни, щадящи климата. Осмата цел е да се подобри опазването на околната среда в мините. И накрая, то иска да подобри хуманното отношение към животните.

Финландското правителство подчертава необходимостта от Справедлив преход: правителството се стреми да изгълни тази мисия по начин, „който е справедлив от социална и регионална гледна точка и който включва всички сектори на обществото“⁷². Ето защо то не само създаде министерска работна група по въпросите на климата и енергетиката, но и учреди кръгла маса по въпросите на политиката в областта на климата в началото на 2020 г. Тази

⁷¹ Настоящата цел за 2050 г. е емисиите на парникови газове да бъдат намалени с поне 80% в сравнение с нивата от 1990 г.

⁷² 3.1. Въглеродно неутрална Финландия, която защитава биоразнообразието (valtioneuvosto.fi)

кръгла маса по въпросите на политиката в областта на климата обединява множество заинтересовани страни, които имат за цел да гарантират, че действията в областта на климата са в интерес на обществото и се ползват с широко одобрение от страна на обществеността. Освен това правителството ще оказва съдействие на местните и регионалните власти при изготвянето на техните собствени планове за въглеродна неутралност и изпълнението на действия в областта на климата.

D.4.2 Случаят: Кръгла маса за политиката в областта на климата

D.4.2.1 Въведение

Настоящото проучване на случая изследва участието на финландските синдикати в оформянето на политиките за климата на национално равнище, като проучва участието им в Кръглата маса за политиката за климата. В този случай се проучва как тяхното участие е било оценено от представителите на различните конфедерации на синдикалните организации, за да се види какви поуки могат да се извлекат от това. Освен това се оценяват капацитетът и нуждите на конфедерациите при формирането на Справедливия преход.

D.4.2.2 Защо кръгла маса за политиката в областта на климата?

Целта на Кръглата маса за политиката в областта на климата е да се създаде общо разбиране за това как Финландия може да осъществи Справедлив преход към въглеродно неутрално общество в ускорени срокове⁷³. Целта е да се повиши приемливостта на политиката в областта на климата и да се даде възможност на заинтересованите страни да участват по-активно в националната подготовка на действията в областта на климата. Целта на кръглата маса не е да се вземат решения, а да се подпомогне подготовката и изпълнението на политиката в областта на климата от финландското правителство на национално равнище. Основният мотив на правителството да организира кръглата маса е да представи своите идеи и да види как различните заинтересовани страни реагират на тези идеи, за да се създаде общо разбиране.

D.4.2.3 Работата и съставът на Кръглата маса за политиката в областта на климата

Министър-председателят Марин е председател на кръглата маса. Общо двадесет различни заинтересовани страни имат запазено място на масата, като представляват различни сектори и организации⁷⁴. Това включва трите финландски синдикални конфедерации (STTK, SAK и Akava). Основните изводи от нейните заседания се докладват на Министерската работна група по въпросите на климата и енергийната политика. Комисията по устойчиво развитие също е информирана за работата на кръглата маса. На кръглата маса вече са обсъждани най-различни теми: времето и спецификата на темите често зависят от времето на други решения, които трябва да бъдат взети от правителството или обсъдени от Министерската работна група. Правителството е това, което решава темите, членовете не могат сами да предлагат теми. Дискусията са с конкретен фокус върху това как преходът към въглеродно неутрално общество може да бъде справедлив и честен в социален и регионален план.

Кръглата маса заседава на всеки два месеца. Заседанията не отнемат много време (около 1,5 часа). Обикновено сбирката започва с беседа или лекция на един експерт, който представя конкретната тема, която ще се обсъжда този ден. След това има време заинтересованите страни

⁷³ Кръгла маса за политиката в областта на климата – Министерство на околната среда (ym.fi)

⁷⁴ По-подробна информация за другите заинтересовани страни следва в главата „Действащи лица“.

да отговорят на представените планове и идеи, но времето е много ограничено. Тези, които нямат време да се изкажат, могат да предадат на секретариата кратък писмен коментар.

D.4.2.4 Пътни карти за нисковъглеродни технологии за отделните сектори

В допълнение към създаването на Кръглата маса за политиката в областта на климата, финландското правителство също така иска да изготви до лятото на 2020 г. специфични за отделните сектори пътни карти за постигане на нисковъглеродно общество в сътрудничество с 13 сектора⁷⁵. Те бяха завършени няколко месеца след назначаването на членовете на кръглата маса през февруари 2020 г. Работата по пътните карти се координираше от Министерството на икономиката и заетостта. Изготвянето на пътните карти се основаваше на идеята, че всеки сектор познава най-добре своята област: пътните карти дават по-подробна представа за мащаба и разходите за необходимите мерки според секторите. Секторните пътни карти⁷⁶ се използват от правителството при изготвянето на правителствената политика в областта на климата и енергетиката. Нисковъглеродните пътни карти за отделните сектори бяха обсъдени и по време на една от срещите на Кръглата маса за политиката в областта на климата⁷⁷.

D.4.2.5 Хронология на кръглата маса за политиката в областта на климата

Дата	Събитие
Декември 2019 г.	Целта за въглеродно неутрална Финландия до 2035 г. беше потвърдена отново в програмата на правителството на Марин.
Февруари 2020 г.	Правителството назначи членовете на Кръглата маса за политиката в областта на климата.
Май 2020 г.	Първо заседание на кръглата маса относно възстановяването след кризата с коронавируса и мерките за устойчиво възстановяване, свързани с климата. ⁷⁸
Август 2020 г.	Второ заседание на кръглата маса относно намаляването на емисиите и ролята на енергийното данъчно облагане по отношение на постигането на въглеродна неутралност.
Септември 2020 г.	Трето заседание на кръглата маса (съвместно с Комисията за устойчиво развитие и Икономическия съвет) относно справедливия преход към общество с неутрален климат.
Октомври 2020 г.	Четвърто заседание на кръглата маса относно справедливия преход към транспорт без изкопаеми горива.
Декември 2020 г.	Пето заседание на кръглата маса относно реформата на Закона за изменението на климата.

⁷⁵ Енергетика, химическа промишленост, горско стопанство, технологии, хранително-вкусова промишленост, логистика и транспорт, селско стопанство, хотелиерство и ресторантьорство, търговия, текстилна промишленост, дървообив, строителство и архитектурна среда и собственици и предприемачи на недвижими имоти.

⁷⁶ <https://tem.fi/en/low-carbon-roadmaps-2035>

⁷⁷ <https://ym.fi/en/-/climate-policy-roundtable-meets-to-discuss-sectoral-low-carbon-roadmaps>

⁷⁸ Повече информация за заседанията на кръглата маса можете да намерите на уебсайта на Министерството на околната среда: <https://ym.fi/en/news>

Февруари 2021 г.	Шесто заседание на кръглата маса относно нисковъглеродните пътни карти за отделните сектори.
Март 2021 г.	Седмо заседание на кръглата маса относно намаляването на емисиите в сектора на земеползването и поддържането и укрепването на въглеродните абсорбенти.
Април 2021 г.	Осмо заседание на кръглата маса относно средносрочния план за политиката в областта на климата, който съответства на целта на правителството за климатично неутрална Финландия до 2035 г.
Юни 2021 г.	Девето заседание на кръглата маса относно стратегията за климата и енергетиката.
Август 2021 г.	Десето заседание на кръглата маса относно пакета на ЕС „Подходящ за 55“.
Октомври 2021 г.	Единадесето заседание на кръглата маса относно споразумението за нисковъглеродна кръгова икономика.
Декември 2021 г.	Дванадесетото заседание на кръглата маса относно нисковъглеродното строителство.
Февруари 2022 г.	Тринадесето заседание на кръглата маса относно средносрочния план за политиката в областта на изменението на климата.
Март 2022 г.	Четиринадесетото заседание на кръглата маса относно плана за климата в сектора на земеползването.

D.4.2.6 Участниците

D.4.2.6.1 Правителство:

Премиерът Марин е председател на кръглата маса. Двама от четиримата заместник-председатели са министри: министърът на околната среда и изменението на климата и министърът на икономиката. Другите двама заместник-председатели са младежки представител от Финландския национален младежки съвет *Allianssi* и изпълнителният директор на *Climate Leadership Coalition*, бизнес мрежа с нестопанска цел за борба с измененията на климата.

D.4.2.6.2 Представители на експертните органи:

Освен това на кръглата маса бяха поканени трима експерти. Първият експерт работи за Финландския панел за климата – независим консултативен съвет, който предоставя научни съвети за изготвянето на политики. Вторият експерт е представител на Експертната група за устойчиво развитие. Третият експерт работи за финландския фонд за иновации *Sitra*.

D.4.2.6.3 Синдикалните организации:

Три от двадесетте места за заинтересованите страни на кръглата маса са запазени за финландските конфедерации на синдикалните организации: *SAK*, *STTK* и *Akava*. *SAK*, известна също като Централна организация на финландските синдикалните организации, е най-голямата конфедерация. В 18-те организации, членувачи в *SAK*, членуват повече от

един милион души, което представлява около двадесет процента от населението на Финландия. SAK е конфедерация на синдикалните организации на сините якички. Финландската конфедерация на професионалистите, STTK, представлява около 650 000 (предимно бели якички) служители в публичния и частния сектор. Akava е Конфедерацията на синдикатите на професионалните и управленските служители във Финландия. Тя представлява общо около 600 000 члена в 36 различни синдиката, членуващи в нея. Akava е конфедерацията на служителите с по-скоро висше образование. Като цяло конфедерациите работят доста независимо от членуващите в тях синдикати: няма много тясно ръководство от синдикатите към конфедерациите.

D.4.2.6.4 Организациите на работодателите:

Докато три места са запазени за представителите на синдикалните организации, организациите на работодателите имат шест места на масата. Сред тях са например най-голямата асоциация на работодателите във Финландия, наречена EK, лобистката организация, която насърчава финландската търговия, Финландската федерация на горската промишленост и Централният съюз на земеделските производители и собствениците на гори.

D.4.2.6.5 Други участници:

Други заинтересовани страни на масата са НПО, представители на младежта, местните и регионалните власти, парламентът на коренното население саами и органът, който поддържа мрежата на обществения транспорт.

D.4.2.7 Участие на синдикалните организации

D.4.2.7.1 Целите на СО

И трите конфедерации на синдикалните организации – SAK, STTK и Akava – подчертават необходимостта от включване на принципите на Справедливия преход в плановете и законите за климата на Финландия. Няма съществени различия в общите им позиции: те са съгласни с важността на включването на тези принципи в климатичните планове на правителството. В общи линии техните цели са следните:

- Интегриране на политиката за заетост и обучение в политиката за климата.
- Въвеждане на нови мерки за улесняване на достъпа до нови длъжности, работни места или професии чрез преквалификация, повишаване на квалификацията, обучение и образование.
- Подкрепа за общество на благоденствието със силни схеми за социална сигурност.
- Включване на принципите на Справедливия преход в законодателството в областта на изменението на климата.
- Засилване на участието на организациите на СО в подготовката, мониторинга и изпълнението на стратегиите в областта на енергетиката и климата.

С тези цели те се надяват, че социалната справедливост и правата на работниците ще бъдат гарантирани при прехода към въглеродна неутралност, а бъдещето на работниците и техните общности ще бъде осигурено. Това включва създаването на силен модел на сигурност при промяна и подкрепа на работниците при намирането на нови работни места и при преквалификация. Разширяването на задължението на работодателите да осигуряват обучение, осигуряването на равен достъп до учене през целия живот за всички и подобряването на финансовите условия за работниците, които преминават през

преквалификация, са примери за политически мерки, които биха могли да постигнат това⁷⁹. За СО е важно мерките за Справедлив преход да бъдат включени във всеки план, програма, законодателство и тяхното прилагане. Освен това конфедерациите подчертават значението на провеждането на проучвания за въздействието на предложените мерки върху заетостта и регионите. Например във Финландия има доста (изолирани) региони, които зависят само от няколко фабрики: когато те трябва да затворят поради политиките за климата, ще е необходим регионален инвестиционен план за това как да се привлекат нови инвестиции и да се създадат нови работни места в тези райони. Производството на торф е пример за отрасъл, който ще бъде силно засегнат от политиката в областта на климата: правителството иска до 2030 г. енергийното потребление на торф да бъде намалено поне наполовина⁸⁰. Предложената идея е да се създаде тристранна работна група, която да разгледа въздействието на политиката в областта на климата върху заетостта, идентифицирането на заплахите и възможностите, както и необходимостта от умения⁸¹.

D.4.2.7.2 Фини разлики между SAK, STTK и Akava

Има някои малки различия в отношението между конфедерациите. Докато SAK и STTK са работили в тясно сътрудничество по тези въпроси, Akava е малко по-отдалечена от тези дейности: членовете на тази конфедерация са високообразовани и следователно имат по-малки опасения да загубят работата си поради политиката в областта на климата. Всъщност синдикалните организации от Akava дори смятат, че мерките за предотвратяване на глобалното затопляне ще създадат повече работни места и възможности за високообразованите хора.

D.4.2.7.3 Оценка на капацитета на СО за разработване на позиции по въпросите на климата

SAK и STTK имат вътрешни групи по политиките в областта на климата на ниво конфедерация и техните собствени цели в областта на климата и енергетиката се подготвят заедно със синдикатите-членове. Позициите на Akava се формулират в рамките на офиса на Akava. В някои конкретни случаи Akava иска становища от специалисти от синдикалните организации, но това винаги е неформално и няма специален механизъм за това. Председателите на конфедерациите, които заседават на кръглата маса, често са консултирани от експерти по климата от конфедерациите. Тъй като темите, обсъждани на кръглата маса, са широкообхватни, не е имало много място за реални конфликти между и вътре в СО. Фактът, че конфедерациите работят съвсем независимо от синдикатите, членуващи в тях, също все още не е довел до конкретни напрежения.

D.4.2.7.4 Възможности за принос на СО

Досега възможностите на СО да дадат ценен принос на кръглата маса бяха много ограничени. Това се дължи главно на структурата на кръглата маса. Представителите на СО не смятат кръглата маса за място, където могат да се ангажират и да окажат въздействие, но са съгласни, че кръглата маса е била успешна за информиране на заинтересованите страни относно предстоящите планове за климата. Според представителите на СО кръглата маса също така е дала възможност да се запознаят с гледните точки на други представени заинтересовани страни.

⁷⁹ FES_A4_Finland_07.indd

⁸⁰ <https://yle.fi/news/3-11864714>

⁸¹ FES_A4_Finland_07.indd

D.4.2.7.4.1.1 Пътни карти

За конфедерациите беше още по-трудно да дадат своя принос към секторните пътни карти, тъй като първоначално не бяха поканени да участват в изготвянето им. Единствено работодателските организации бяха помолени да работят по тях от министъра на икономиката. След няколко оплаквания от страна на конфедерациите по този въпрос, в крайна сметка те бяха поканени на среща, на която да споделят своята гледна точка за принципите на Справедливия преход. На този етап обаче пътните карти бяха почти готови, поради което срещата едва ли е имала някакво въздействие. Секторните пътни карти се фокусират главно върху техническите средства за намаляване на емисиите и засягат иновациите, научните изследвания и развойната дейност, но според СО в повечето пътни карти липсва перспективата за (бъдещето на) труда.

D.4.2.7.4.1.2 Действия, извършени от СО във връзка с кръглата маса за политиката в областта на климата

Въз основа на горните раздели не е изненадващо, че действията, свързани с кръглата маса, предприети от конфедерациите на СО, са ограничени. Беше възможно да се реагира на плановете, представени на кръглата маса за политиката в областта на климата, само кратко и повърхностно. Въпреки че темите и изказванията останаха доста общи, конфедерациите се опитаха да подчертаят значението на мерките за Справедлив преход, когато това беше възможно. Освен това те изразиха и загрижеността си относно липсата на работническа гледна точка в секторните пътни карти.

D.4.2.7.4.1.3 Други области на влияние

Повечето интервюирани поставиха под въпрос добавената стойност на кръглата маса в светлината на други вече съществуващи механизми: представителите споменаха, че разполагат с по-ефективни възможности за въздействие върху политиките в областта на климата и за оформяне на Справедливия преход от участието им на кръглата маса за политиките в областта на климата. Тези пространства на влияние са описани по-подробно в следващите параграфи.

D.4.2.7.4.1.3.1 Директни точки за контакт в министерствата

Представител на СО спомена, че са имали преки точки за контакт с министерствата много преди създаването на кръглата маса: те са им позволили да споделят по-ефективно своите гледни точки по отношение на мерките и да изискват информация, когато е необходимо. Въпреки че са неофициални, той смята, че тези контакти са по-полезни от кръглата маса.

D.4.2.7.4.1.3.2 Икономически съвет

Конфедерациите имат място и в Икономическия съвет на Финландия – председателстван също от министър-председателя. Макар че дневният ред е по-широк от този на Кръглата маса за политиката в областта на климата, на този форум също се обсъждат въпроси, свързани с климата. Според някои представители на СО съветът е по-влиятелно място за обсъждане на въпросите на климата: форумът е по-малък, има повече време и дискусиите са по-целенасочени. Въпросите на климата обаче не са основният фокус на форума.

D.4.2.7.4.1.3.3 Собствени семинари

Освен това някои представители на СО разглеждат организирането на собствени семинари и като полезен начин за разпространяване на идеите си: два пъти годишно STTK организира семинар за собствените си съюзи-членове. Веднъж годишно това става в сътрудничество с други конфедерации на синдикатите. Тези семинари дават възможност на конфедерациите да обучат своите членове на това какво включва Справедливият преход. Разпространяването на тези знания е важно според СО, тъй като членовете трябва да познават проблемите, за да ги въведат в процесите на колективно договаряне.

D.4.2.7.4.1.4 Други проекти, свързани със Справедливия преход

Като част от четиригодишен проект, наречен „Време на възможности“, SAK публикува проучване, в което се разглежда въздействието на изменението на климата върху работата и статута на служителите във Финландия и други страни. Освен това SAK и STTK са част от Скандинавско-германското синдикално сътрудничество по въпросите на Справедливия преход заедно с единадесет други конфедерации на СО (от Дания, Германия, Исландия, Норвегия и Швеция)⁸². За всяка от участващите страни беше формулиран път на Справедлив преход.

D.4.2.7.5 Социално-икономически последици от действията

Участието на синдикалните конфедерации в кръглата маса не беше успешно от гледна точка на осезаеми резултати: не бяха установени мерки, които да са ясно насочени към Справедливия преход в националните, секторните или регионалните стратегии за климата. Нито един от интервюираните не е посочил, че до момента е видял някакви конкретни или преки въздействия от кръглата маса. Според повечето представители на СО синдикатите не са оказали ефективно влияние върху политиката на Финландия в областта на климата чрез кръглата маса.

D.4.2.7.6 Пътни карти

Синдикалните организации непрекъснато подчертават значението на включването на перспективата за справедлив преход в пътните карти. Въпреки че новите секторни пътни карти все още трябва да бъдат актуализирани, изглежда вероятно – благодарение на усилията на СО – те да включват перспективата за Справедлив преход по-добре от преди. Всъщност някои сектори вече изразиха намерение да вземат предвид въпросите, свързани с уменията, във втората фаза на проекта.

D.4.2.7.7 Нормативно въздействие

Освен това е възможно СО да са изиграли важна роля за създаването на по-добро разбиране за това какво означава терминът „Справедлив преход“, какво включва и защо е важен. В правителствената програма терминът се споменава често, но изглежда, че той се отнася предимно до социално справедливи действия (напр. справедливо разпределение на въздействието на политиките в областта на климата), а не конкретно до осигуряване на бъдещето на работниците и техните общности с конкретни мерки. Промяната на идеите и нормите обикновено отнема време и не е задължително да доведе до нещо конкретно веднага. Въпреки че възможностите за изказване на кръглата маса бяха ограничени, конфедерациите все пак успяха да споделят мислите си на форум на много високо равнище с много влиятелни хора: „нормативното“ въздействие на това може да бъде напълно осъзнато едва след няколко години.

D.4.3 Бъдещи нужди за засилване на участието на СО в оформянето на Справедлив преход

Една по-задълбочена маса за диалог между синдикалните организации, държавните служители, изследователите, промишлените предприятия и други експерти в областта на политиката за климата би могла да спомогне за подобряване на участието на СО. Официалното включване на синдикалните организации в изготвянето на актуализираните секторни пътни карти би могло да бъде един от начините да се помогне на синдикалните организации да споделят по-обстойно идеите си за Справедлив преход. Промяна

⁸² FES_A4_Finland_07.indd

в организацията на кръглата маса също може да бъде вариант: както времето (ограничено), така и размерът на групата изглежда ограничават ефективното участие. Организирането на подготвителна среща би дало възможност за по-задълбочени дискусии. Поканата на експертите по климата от всички организации на заинтересованите страни вместо председателите също би могла да бъде ефективна, тъй като те обикновено имат повече опит по темите и по-малко ограничения във времето.

D.4.3.1 Участие на членуващите синдикални организации

Изглежда, че е необходимо членовете на конфедерациите да се включат в по-голяма степен в дискусии по въпросите на климата. Понастоящем изменението на климата остава въпрос, който се обсъжда предимно на ниво конфедерации. Въпреки че конфедерациите и членуващите в тях синдикати имат съвместни изявления и съвместни документи, по-нататъшното включване на браншовите организации⁸³ би помогнало да се гарантира, че всички са добре информирани и добре представени в климатичния преход. Ограниченията във времето на членуващите синдикати са пречка: те имат много други въпроси, върху които да се съсредоточат, като например обсъждане на текущите условия на труд и колективното договаряне. Някои представители на СО смятат, че задължение на конфедерациите е да организират работата по изменението на климата и да ангажират повече работниците. Изглежда обаче, че липсват човешки и финансови ресурси, за да се направи това по-добре: подготовката на събития, които да ангажират членуващите организации и да ги стимулират да разработват собствени политики, струва време и пари.

D.4.3.2 Отразяване в медиите

На второ място, би могло да се повиши обществената осведоменост относно обсъжданите на кръглата маса въпроси и гледната точка на синдикалните организации. Представителите на СО подчертават потенциалната роля, която конфедерациите биха могли да играят в популяризирането на гледната точка на работниците и служителите за климатичния преход в медиите.

D.4.3.3 Липса на знания

Всички представители на СО смятат, че е важно да се събере повече информация за това как преходът ще се отрази на работниците и какво може да се направи, за да се избегне безработицата. По-задълбочените познания биха могли да помогнат на СО да изискват по-конкретни мерки и да разработят по-ефективна лобистка стратегия. Изследванията биха могли да се съсредоточат върху определянето на вида работни места, които ще бъдат загубени поради политиката в областта на климата, и уменията, които ще бъдат необходими при прехода. Макар че синдикалните организации може да не разполагат със знания и ресурси за оценка на въздействието на политиката в областта на климата върху работниците, евентуално Фондът за справедлив преход на ЕС би могъл да предложи някои ресурси.

D.4.4 Заключение

В настоящото проучване на случая беше обсъдена степента, до която синдикалните организации във Финландия са успели да повлияят на политиката в областта на климата на национално равнище чрез Кръглата маса за политиката в областта на климата. Кръглата маса обединява различни ключови заинтересовани страни в страната, „за да подкрепи националните процеси за подготовка и прилагане на политиката за климата във Финландия“, както е посочено на уебсайта на правителството. Кръглата маса е полезна за информиране на

⁸³ Синдикатите, членуващи в конфедерациите

участниците за плановите и процесите на правителството, както и за запознаване с възгледите на други представени заинтересовани страни. Освен това кръглата маса има известна символична стойност, тъй като е събитие на високо равнище, председателствано от министър-председателя.

Въпреки това никой от интервюираните представители на СО не счита кръглата маса за ефективен форум за прокарване на техния собствен дневен ред на национално равнище: макар и постоянно да се подчертава тяхното значение, в политиките и законите за климата на Финландия все още липсват конкретни мерки за Справедлив преход. Кръглата маса не се възприема като място, което позволява задълбочени дискусии и достигане на послание до лицата, вземащи решения. Начинът, по който се организират срещите на кръглата маса, вероятно е изиграл голяма роля за това: те се организират няколко пъти годишно, събранията са сравнително големи, темите остават доста общи, а времето за изказвания е доста кратко. Включването на синдикалните организации в изготвянето на актуализираните секторни пътни карти би могло да бъде важна първа стъпка, за да могат синдикалните организации да споделят по-обстойно и успешно своите мисли за Справедливия преход. Преразглеждането на структурата на кръглата маса вероятно би могло да стимулира участието и да повиши нейната ефективност в истинската „подкрепа на националните процеси“.

За да се засили участието на конфедерациите в оформянето на Справедливия преход, бяха идентифицирани някои нужди: на първо място, те биха могли да подобрят участието на членуващите в тях синдикати в дискусии за политиките в областта на климата. На второ място, те могат да положат повече усилия за информиране на широката общественост за необходимостта от мерки за Справедлив преход, т.е. чрез отразяване в медиите. И накрая, повече изследвания и познания за това как изменението на климата и политиките в областта на климата ще се отразят на работата биха могли да им помогнат да насочат лобистките си стратегии към по-конкретни въпроси.

D.5 ЕЛЕКТРИФИКАЦИЯ НА АВТОМОБИЛНИЯ СЕКТОР И ПРОДУКТИ В ГЕРМАНИЯ

D.5.1 Контекст на случая

Предизвикателството на декарбонизацията на автомобилната индустрия е двойно. Първо, трябва да се намалят преките емисии от производствените процеси в индустрията. Второ, и това е основното предизвикателство, превозните средства, които този сектор произвежда, трябва да станат по-неутрални по отношение на емисиите. Това последно предизвикателство е в основата на усилията, които се полагат в сектора в рамките на европейските и националните планове за климата. В резултат на това електрификацията на автомобилната индустрия означава замяна на автомобилите с двигатели с вътрешно горене с електрически превозни средства.

Този преход води до множество трансформации, които трябва да бъдат осъществени в сектора. Подходът на браншовите синдикални и работодателски федерации обикновено е да обединят усилията си по отношение на въвеждането на строги стандарти за емисиите на автомобилите: заедно те се обединяват в подкрепа на необходимостта от декарбонизация, като същевременно се застъпват за минимизиране на разходите за привеждане в съответствие и за предпочитане на постепенни подходи“ (Thomas & Pulignano, 2021, p. 256). Те също така призовават лицата, вземащи решения, да имат прагматичен подход при определянето на гранични стойности на емисиите за автомобили и настояват да бъдат консултирани по време на тези процеси (IG Metall, 2014 г.).

В настоящия случай е представен контекстът на прехода към електрификация в автомобилната индустрия, а след това и основните стъпки, предприети в тази посока от един от основните германски производители на автомобили – Mercedes-Benz, и представителната синдикална организация в автомобилния сектор – IG Metall (IGM).

D.5.1.1 Специфики на случая

Случаят беше проведен онлайн с помощта на кабинетно проучване (въз основа на публично достъпни документи и медийни източници на IG Metall и Mercedes-Benz) и онлайн интервюта с един представител на „Екипа за трансформация“ на IG Metall в Баден-Вюртемберг, един представител на IG Metall в Гагенау и двама управители на цехове на IG Metall в завода на Mercedes-Benz в Унтертуркхайм.

D.5.1.2 Планове за климата в Германия

В съответствие с европейските разпоредби германското правителство прие национални планове за климата. „План за действие за климата до 2050 г.“ беше приет през март 2016 г. Целта на плана е да се намалят емисиите на парникови газове до 80–95% през 2050 г. (в сравнение с 1990 г.). За тази цел бяха определени седем области на действие, сред които е и транспортът. Тази област на действие е насочена главно към автомобилния транспорт. Стратегията за климата разглежда емисиите „от леки автомобили, леки и тежки търговски превозни средства и въпросите, свързани с доставките на енергия без парникови газове, необходимата инфраструктура и взаимосвързаността на секторите (чрез електрическа мобилност)“ (Федерално министерство на околната среда, Опазване на природата, Ядрена безопасност и Защита на потребителите 2016 г., стр. 8). Електрическата мобилност е ясно определена в плана като лост за постигане на енергиен преход в „частния автомобилен трафик“ (Федерално министерство на околната среда, опазването на природата, ядрената безопасност и защитата на потребителите 2016 г., стр. 19). Планът за действие в областта на климата също така подчертава необходимостта от сътрудничество между правителството

и индустрията по пътя на енергийния преход. В тази връзка преди изготвянето на плана бяха организирани консултации със социалните партньори, за да се обсъдят основните му насоки. По време на тези консултации беше договорено също така, че действията, които трябва да бъдат предприети, и предвидените резултати трябва да бъдат обсъдени със социалните партньори, преди да бъдат включени в плана за климата. Освен това през 2018 г. бяха извършени междинни оценки на въздействието, за да се коригират секторните цели в съгласие със социалните партньори от сектора. След това мерките от Плана за действие в областта на климата бяха отразени в законодателен документ, приет на 18 декември 2019 г., Закона за опазване на климата⁸⁴. Неотдавна, през 2021 г., германското правителство преразгледа този закон по по-амбициозен начин, по искане на решение на Конституционния съд (Bundesverfassungsgericht, 2021 г.). Решението беше внесено от природозащитни групи (сред които и германският клон на младежкото движение „Петък за бъдещето“). В решението се казва, че мерките, включени в Закона за опазване на климата, са недостатъчни по обхват и срокове, за да защитят бъдещите поколения. Вследствие на това германското правителство реформира Закона за изменение на климата⁸⁵ и изведе напред целта за климатична неутралност през 2045 г., с етапи през 2030 г. (65% намаление на емисиите) и 2040 г. (88% намаление на емисиите). За тази цел бяха определени по-строги цели за емисиите на CO₂ до 2030 г. в транспортния сектор, наред с енергийния и строителния сектор.

D.5.1.3 Планове в областта на климата и електрификацията на германския автомобилен сектор

Преходът към електрификация в автомобилния сектор намира своите корени в прехода на целия сектор на мобилността. В съответствие с европейските насоки (а именно пакета за климата „Подходящ за 55“) германският автомобилен сектор постепенно ще премине от двигатели с вътрешно горене към електрически двигатели. По-конкретно, големите германски производители на автомобили (като Volkswagen, BMW, Daimler) съсредоточават прехода си върху електрическите превозни средства с батерии.

През 2009 г. няколко германски министерства стартираха Националния план за развитие на електрообемността⁸⁶ (NEMDP), за да изпълнят Интегрираната програма за енергетика и климат, създадена през 2007 г. от германското правителство. Според NEMDP до 2020 г. трябва да бъдат въведени 1 милион електрически превозни средства. През 2010 г. беше създадена Национална платформа за електрическа мобилност, за да се даде тласък на NEMDP, както и да се предложат мерки за електрифициране на автомобилния сектор. Тази платформа действа като консултативен съвет, позволяващ участието на обществените участници в подкрепа на германското правителство (IG Metall 2014 г.). Тя събира високопоставени членове от частния сектор, академичните среди, гражданското общество и публичната администрация. IGM има едно от 23-те места в тази платформа.

За да съответстват на амбициите на изменения Закон за изменението на климата и ускореното намаляване на емисиите, се обсъждат по-важни цели по отношение на производството на електрически превозни средства. Въз основа на тези документи Йорг Хофман (президент на IGM) очаква до 2030 г. да бъдат внедрени от 14 до 16 милиона електрически превозни средства, (CleanEnergyWire, 2021a). Тези цифри са в съответствие с коалиционния договор на новото германско правителство, встъпило в длъжност през декември 2021 г. (Koalitionsvertrag 2021–2025, стр. 38–42). Тези нови цели будят безпокойство у работниците, тъй като ще

⁸⁴ <https://www.gesetze-im-internet.de/ksg/BJNR251310019.html>

⁸⁵ Измененият Закон за изменението на климата влезе в сила на 31 август 2021 г.

⁸⁶ <https://www.bmvi.de/blaetterkatalog/catalogs/219118/pdf/complete.pdf>

ускорят електрификацията в автомобилната индустрия и по този начин ще увеличат риска от загуба на работни места според ръководителя на IGM.

Германските публични органи създават политически инструменти за постигане на тази амбиция. NEDP започна да се прилага от 2011 г. нататък и включва стимули, насърчаващи разработването, производството и закупуването на електрически превозни средства. Така например една от мерките включва двойни разходи за научноизследователска и развойна дейност в областта на хибридните превозни средства с възможност за включване в електрическата мрежа (PHEV) и електрическите превозни средства с акумулаторна батерия (BEV). Освен това през 2016 г. беше въведена премия за купувачите на BEV (4000 евро) и PHEV (3000 евро) като екологичен бонус, за да се насърчи използването на електрически превозни средства. Тази „екологична премия“ може да се комбинира с други субсидии. Въведено е и освобождаване от данъци за срок от 10 години за всички електрически превозни средства.

D.5.1.4 Заетост в автомобилната индустрия и въздействието на електрификацията върху нея

Автомобилната индустрия е ключов сектор за заетостта в Германия: осигурява работа на повече от 800 000 работници⁸⁷. Многобройни проучвания се опитват да оценят въздействието на електрификацията на германския автомобилен сектор върху загубата на работни места и прехода към нови работни места (CleanEnergyWire, 2021b). Въпреки липсата на сближаване на предоставените цифри, изглежда, че е налице консенсусно мнение, че въздействието на електрификацията върху работните места ще бъде реално, но ограничено. От техническа гледна точка основната причина за загубата на работни места ще бъде електрификацията на задвижващите агрегати. Традиционно задвижването е най-трудоемкият компонент на автомобила, докато електрическият му аналог изисква по-малко труд. Наред с другото, в дискуссионен документ на Изследователския институт на Федералната агенция по заетостта се оценява, че броят на „заетите лица в резултат на електрификацията на задвижващите агрегати на леките автомобили следователно ще бъде почти 150 000 до 2035 г.“ (IAB, 2019 г.). В доклад относно бъдещето на автомобилния сектор в ЕС, поискан от Европейския парламент, се подчертава териториалното въздействие върху заетостта, което ще окаже преминаването към електрификация на превозните средства. Ключови за сектора региони в Германия, като Бавария (оценка за загуба на около 40 000 работни места), Баден-Вюртемберг (35 000) и Долна Саксония (25 000), са изложени на особен риск (Европейски парламент, 2021 г.).

Като се има предвид времевият характер на прехода, който се осъществява в продължение на няколко години, част от тези загуби на работни места ще бъдат покрити от пенсиониране и естествено текучество. Това обаче няма да е достатъчно за решаване на проблемите, свързани със заетостта. Социалните партньори в автомобилната индустрия (синдикатът IGM и националната асоциация на работодателите VDA) предупреждават за потенциалното отрицателно въздействие, което този преход може да окаже върху заетостта (Reuters, 2021 г.). В проучване, поръчано от VDA и проведено от IFO (Германски институт за икономически изследвания) през 2021 г., се оценява, че преминаването към електрически автомобили ще засегне 215 000 служители, зависещи от двигатели с вътрешно горене, до 2030 г. Сред тези работници 147 000 ще се пенсионират дотогава (Clean Energy Wire, 2021c). Следователно са необходими мерки за останалите работници. Такива мерки като преквалификация

⁸⁷ въз основа на тясно дефиниран сектор с NACE29 (Drahokoupil, 2019 г.). Този брой е в съответствие с този, предоставен от Европейската асоциация на производителите на автомобили (ACEA 2020–2021)

и повишаване на квалификацията са включени в Пакта на ЕС за умения (2020 г.) и са важна част от дебата в германския автомобилен сектор.

D.5.2 Проучване на случай: Mercedes-Benz и преминаването към електрификация

Daimler AG е компания, произхождаща от Щутгарт, където и до днес се намират главните офиси, както и много от производствените площадки. През декември 2021 г. компанията се разделя на две части: Daimler Trucks, произвеждаща товарни автомобили, и Mercedes-Benz, произвеждаща леки автомобили. Тъй като преходът към електрификация е по-напреднал при леките автомобили, отколкото при товарните, настоящото проучване на случая се фокусира върху последните.

Една всеобхватна програмна стратегия определя основните етапи на прехода на Mercedes-Benz към производство на електрически превозни средства: Амбиция 2039. Стратегията „Амбиция 2039“ е разработена от ръководните органи на Mercedes-Benz и разкрива целта на компанията да бъде неутрална по отношение на CO₂ не по-късно от 2039 г. (и по-рано, ако е възможно) по отношение на цялата верига на стойността: „от техническото развитие до добива на суровини, производството, експлоатацията и рециклирането“ (Mercedes-Benz Group, Ambition 2039: нашия път към неутралност по отношение на емисиите на CO₂).

Разбира се, тази глобална стратегия води до много последствия за организацията на работата. От значение е не само преминаването от двигатели с вътрешно горене към електрически двигатели, но и целият начин на производство на автомобили, който се променя драстично. В съществуващите заводи и фабрики на компанията трябва да се организират и приложат промени в производството и монтажните линии. В стратегията е включен раздел „План за хората“, който се фокусира върху развитието на уменията на служителите. Въпреки това разминаването между стратегическата визия, изразена в плана „Амбиция 2039“, и конкретните последици, които тя поражда на ниво заводи, се споменава като проблем за синдикатите, активни на това последно ниво. Този случай се фокусира по-конкретно върху работата, извършвана от IGM в заводите в провинция Баден-Вюртемберг.

D.5.2.1 Провинцията Баден-Вюртемберг: ключов район за групата Mercedes-Benz

Регионът на Щутгарт, разположен в *провинция* Баден-Вюртемберг, се намира успоредно на региона на Манхайм, историческото родно място на германската автомобилна индустрия. Наред с други, групата Mercedes-Benz има няколко големи завода в този район. Този аргумент мотивира решението това проучване да се базира на тази конкретна *провинция*.

В резултат на документалното проучване и интервютата, проведени в рамките на това проучване на случая, бяха събрани данни за следните два завода в Баден-Вюртемберг:

- Унтертуркхайм: в завода в Унтертуркхайм работят приблизително 20 000 служители, разпределени между три обекта. Заводът вече е част от прехода към електрификация с производството на електрически батерии, както и на електрически задвижвания.
- Рацат: Заводът в Рацат е чисто монтажен завод с 6 500 работници. Заводите за чисто сглобяване рискуват да се сблъскат с повече трудности, тъй като този вид работа изисква по-ниско ниво на умения, отколкото работата в съоръженията за научноизследователска и развойна дейност например.

Унтертуркхайм и Рацат не са единствените заводи на Mercedes-Benz в *провинция* Баден-Вюртемберг. Сред останалите заводи заслужава да се спомене заводът в Зинделфинген, който

е най-големият в областта и в който работят около 40 000 души. На територията на завода в Зинделфинген се намира „Фабрика 56“, която има за цел да бъде завод с нулеви емисии, работещ с най-модерното технологично оборудване и осигуряващ заетост на 1500 души (Mercedes-Benz Group, 2020 г.).

Унтертюркхайм, Рапшат и Зинделфинген са основните заводи на Mercedes-Benz в Баден-Вюртемберг и най-големите работодатели в района. Поради това те играят ключова роля в икономиката на региона. Всеки от тези огромни обекти се състои от няколко подзавода. Вече е ясно и сигурно, че тези заводи участват и ще продължат да участват в производството на електрически автомобили.

Освен че има представители в работническите съвети и в надзорния съвет на Mercedes-Benz, IGM има многобройни офиси в Баден-Вюртемберг. В Щутгарт се намира един офис за областно управление, както и 27 местни офиси, разпределени в *провинцията*⁸⁸. Тази гъста мрежа позволява на IGM да подкрепя своите представители, действащи на ниво предприятие и завод.

D.5.2.2 График

Понастоящем Mercedes-Benz произвежда както превозни средства с вътрешно горене, така и електрически превозни средства. Докато производството на електрически превозни средства се очаква да се увеличи, производството на превозни средства с вътрешно горене се очаква постепенно да намалее.

През 2016 г. Mercedes-Benz започна да организира преминаването си към електрически превозни средства (Clean Energy Wire, 2021d). Преди този период ръководството на Mercedes-Benz изрази нежелание да комуникира относно електрическото бъдеще на компанията. В съзнанието на ръководството на компанията все още имаше надежда, че двигателите с вътрешно горене все още могат да бъдат част от бъдещето. От 2018 г. нататък обаче настъпи промяна в управлението и комуникацията и беше одобрено ясно преминаване към електрически превозни средства. Това решение засяга всяка част от компанията, всички заводи, всички бизнес единици.

Планира се преходната фаза към пълна електрификация на производството на превозни средства да продължи приблизително едно десетилетие. Стратегията за изцяло електрическо задвижване, която допълва стратегията „Амбиция 2039“, организира преминаването на производството към 100% електрическо задвижване (Mercedes-Benz Group, 2021 г.). През 2022 г. една от целите на компанията е да произвежда електрически автомобили с батерии (BEV) във всички свои пазарни сегменти. През 2025 г. „всички новопоявили се автомобилни архитектури ще бъдат само електрически, а клиентите ще могат да избират изцяло електрическа алтернатива за всеки модел, който компанията произвежда“. До края на десетилетието намерението им е да преминат напълно към изцяло електрическо производство, „ако пазарните условия го позволяват“ (Mercedes-Benz Group, *Ambition 2039: нашият път към неутралност по отношение на емисиите на CO2*).

D.5.2.3 Участниците

На ниво предприятие основните институционални участници са ръководството на Mercedes-Benz (на ниво предприятие и завод), от една страна, и синдикалната организация IGM, от друга. IGM е синдикалната организация, която представлява работниците в автомобилния сектор, в допълнение към други сектори като метали и електротехника, желязо и стомана,

⁸⁸ Списъкът и картата на местните офиси са достъпни на уебсайта на IGM в провинция Баден-Вюртемберг: <https://www.bw.igm.de/wir/regional.html>

текстил и облекло, дърво и пластмаса, занаяти и услуги и информационни и комуникационни технологии. IGM се представлява от избрани представители във всеки от местните работнически съвети на заводите на Mercedes-Benz Group в Германия.

Работническите съвети играят активна роля в представянето на интересите на служителите в различните заводи и имат място на първия ред по отношение на последиците от електрификацията за работната сила и за организацията на труда във всеки завод. Работническите съвети не са синдикални органи, но членовете на синдикалните организации са силно представени в тях. Работническите съвети осигуряват представителство на работниците и служителите и могат да бъдат създадени на всяко работно място с поне 5 служители. На ниво предприятие работническите съвети са едно от основните места, където представителите на синдикалните организации представляват интересите на работниците пред работодателя.

Заводите на Mercedes-Benz са добре установени на територията на *провинцията* и са част от активна мрежа от икономически и политически участници. По инициатива на IGM публичните власти на Баден-Вюртемберг създават и „Съвет за трансформация на автомобилната индустрия“⁸⁹. Участниците, представени в този Съвет, представляват основните участници в сектора на ниво *провинция*. Съветът събира директорите по персонала и изпълнителните директори на производителите и доставчиците на превозни средства от Баден-Вюртемберг, както и представители на IGM, Südwestmetall (браншовата асоциация на работодателите в Баден-Вюртемберг), Германската инженерна федерация (VDMA), Икономическия регион Шутгарт (WRS) и държавната агенция „e-mobil BW“ (агенция за иновации, посветена на електрическата мобилност) за среща на индустрията относно процеса на трансформация на автомобилната индустрия. Като се има предвид масовото присъствие на автомобилната индустрия в *провинцията*, този съвет е влиятелен дискуссионен орган. Вследствие на него през 2017 г. беше създаден „Стратегически диалог за автомобилния сектор в Баден-Вюртемберг“. Обединявайки представители на индустрията, синдикатите, публичните власти, гражданското общество и университетите, стратегическият диалог изпълнява 7-годишна програма „с намерението да се отвори иновационният потенциал в различните индустрии“, както и да се оцени конкретно потенциалът за заетост на тези иновации (Strategiedialog Autowirtschaft Baden-Württemberg, 2018).

D.5.2.4 Участие на синдикалните организации

D.5.2.4.1 Диагностика на настоящата ситуация в сектора

Предвид регламентите и насоките на ЕС, както и амбициите на германския план за климата, автомобилната индустрия няма друг избор за бъдещето, освен да премине към електрификация. Тази промяна се признава и приема от синдикалните организации (IG Metall, 2014 г.). Тъй като изглежда, че производството на електрически задвижващи агрегати и сглобяването на електрически автомобили са по-малко трудоемки, съществува опасение, че глобалното преминаване към електрификация ще доведе до намаляване на работните места в сектора.

Ето защо в рамките на тази промяна IGM призовава за осигуряване на заетост чрез политически интервенции както на политическо, така и на фирмено равнище. Днес дискусията изглежда по-малко емоционална, отколкото в миналото.

⁸⁹ <https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/branchentreffen-zum-transformationsprozess-der-automobilindustrie/>

IGM се занимава с преминаването към електрификация в автомобилната индустрия от много години в Mercedes-Benz, както и в други компании за производство на автомобили. След защитата на работните места основната цел на синдиката е да придружава работната сила в тази промяна и да развива задълбочен вътрешен експертен опит за защита на интересите на работниците във всяка стъпка от прехода.

IGM следи отблизо развитието на заетостта в заводите, както и управленските практики за справяне с нея. В заводите вече се наблюдава забавяне на наемането на служители. Съществува и управленска политика да не се заменят работниците, които решат да напуснат предприятието, и дори да се насърчават да го направят, като им се дават финансови бонуси.

D.5.2.4.2 Цели на СО

Целта на IGM е да участват в плановете за преходи във възможно най-голяма степен, без да използват конфликтен подход. Смисълът е да се придружава всяка стъпка от прехода, като същевременно се защитават интересите на работниците и се намират добри решения за бъдещето на компанията и за работниците. Основната цел е да се осигури оцеляването на промишлената дейност и заетостта в Баден Вюртемберг.

След като сигурността на заетостта бъде гарантирана, IGM работи за подобряване на настоящите и бъдещите условия на труд. Решаващите въпроси са свързани с повишаване на квалификацията, производството и разполагането на нови продукти в целеви производствени обекти и др. IGM също така желае да гарантира най-добрите условия за мобилност на работниците в рамките на завода поради разработването на нови продукти и приключването на производството на по-стари.

Това прекратяване ще бъде организирано на етапи: спиране на разработването на нови двигатели, последвано от спиране на производството и продажбите. Докато целта за спиране на производството на автомобили с вътрешно горене е посочена в стратегията на компанията, ще бъде направена оценка на пазарните условия, за да се наложи (или не) това решение. В резултат на това IGM продължава да изпитва несигурност по отношение на спирането на производството на превозни средства с вътрешно горене след 2030 г. На ниво завод IGM преговаря за запазване на производството на автомобили с вътрешно горене, докато има (малък) пазарен сегмент, който да бъде запълнен. На това ниво целта е да се осигури производството на настоящи и/или нови продукти. Въпросът за това кои продукти ще се произвеждат в завода е важна част от дискусиите между работническите съвети и ръководството на завода.

Според IGM стратегическите програми на ниво предприятие, като например „Амбиция 2039“ и „Стратегия за изцяло електрическо оборудване“, не предоставят информация за това как конкретно ще бъде засегната работната сила. Въпреки че стратегическите планове и комуникации са полезни, тъй като предоставят визия за бъдещето на предприятието, според представителите на IGM колкото по-далеч се предвижда бъдещето, толкова по-неясни стават стратегиите. Ето защо един от основните стремежи на IGM е да търси по-точна информация, за да предвиди въздействието на тези планове върху работната сила.

И накрая, IGM се опитва да повиши осведомеността на работниците, за да приемат тази голяма технологична промяна в автомобилната индустрия, като същевременно гарантира, че синдикатите искат да повлияят на този процес в интерес на работниците. Намерението на IGM не е да спре този преход и се нуждае от добра комуникационна стратегия, за да може това послание да бъде прието и одобрено от работниците.

D.5.2.4.3 Оценка на капацитета на СО

В Германия колективното договаряне в автомобилната индустрия се извършва предимно на секторно ниво. В рамките на секторните споразумения могат да се договарят и споразумения на работническите съвети на ниво компания и на ниво завод. IGM е представен на всяко ниво на преговорите и разполага със силен капацитет, както и с ресурси за защита на интересите на работниците в колективното договаряне.

Що се отнася до прехода към електрификация, много дискусии и преговори се развиват на секторно и регионално ниво (например в консултативния съвет и органа за стратегически диалог). Въпреки това представителите на IGM на ниво завод подчертават, че повечето от конкретните и непосредствени въздействия на прехода върху работната сила трябва да се обсъждат на ниво компания и завод. Темите, обсъждани в рамките на работническите съвети на компаниите и заводите, се отнасят до организацията на мобилността на работниците в рамките на завода, участието на работниците в демонтажа на производствените халета и възстановяването на нови и т.н.

Изглежда, че има консенсус около факта, че IGM е добре представена в Mercedes-Benz, както и в германския автомобилен сектор (особено в автомобилните компании и доставчиците от първо ниво) чрез местата си в работническите съвети на ниво завод и в общия работнически съвет и надзорния съвет на ниво компания. Представителните органи функционират добре, IGM е силно представена. За IGM е по-трудно да получи информация за по-малките компании доставчици, в които социалният диалог е по-слаб. Трудно е да се изиска, а след това и да се приложи конкретно съвместно определяне или разширяване на съвместното определяне на работническия съвет в тези по-малки заводи. В Mercedes-Benz броят на работниците и тяхната силна подкрепа за IGM осигуряват лост за синдиката при преговорите с ръководството на заводите.

Що се отнася до въздействието на стратегията на дружеството върху работниците на ниво завод, реакциите на IGM са ограничени от липсата на конкретни подробни програми. Трансформациите, засягащи работната сила, не винаги са ясни и добре предвидени в рамките на компанията. Следователно проблемът не е в достъпа до информация, а в това, че информацията остава замъглена. Компанията предоставя достъп до своя глобален стратегически подход за бъдещето (най-важните проекти за компаниите, върху кои продукти и пазари ще се съсредоточат и т.н.). Конкретните въздействия върху всеки завод и производствени обекти обаче трябва да бъдат изведени, тъй като те не се съобщават директно. Затова IGM трябва да зададе въпроси за бъдещето на производствените обекти, които могат да бъдат засегнати, за да предвиди последиците за заетостта във всеки от заводите. Представителите на IGM биха искали да получат по-подробни планове от ръководството на човешките ресурси, докато работодателят желае да остане гъвкав и да избягва да дава обвързващи обещания.

D.5.2.4.4 Действия, извършени от СО

IGM предприема различни действия, за да бъде в челните редици на прехода към електрификация на ниво заводи и компании. Изброените по-долу действия включват: участие в представителните органи на ниво завод и компания; преговори за осигуряване на работни места; настояване за правата на работниците за обучение и квалификация; придружаване на мобилността на работниците; комуникация с работниците относно текущите трансформации.

IGM също така активно подкрепя работниците и отвъд равнището на заводите и компаниите. В рамките на синдикалната организация IGM се стреми да укрепи експертния си опит

в областта на прехода към електрификация. Във външен план IGM също така продължава да установява участието си в регионалната (и националната) икономическа мрежа. Заемайки места на различни нива на обсъждане, IGM е в силна позиция и може да стартира действия на тези различни нива. Предизвикателството е да се осигури добра координация между тези различни нива на представителство.

D.5.2.4.4.1 Участие в представителни органи на ниво компания и завод

На ниво компания и завод един от основните дестове за действие на IGM е представителството му в работническите съвети. Представителите на IGM използват гласа си, за да влияят върху работата и решенията на работните съвети, както и за да засилят влиянието на работните съвети върху ръководството на завода.

Работническите съвети притежават различни права на участие: право на информиране, право на консултиране, право на вето, право на съвместно вземане на решения. Темите, които се обхващат от всеки вид право, се определят със закон. Що се отнася до прехода към електрификация и свързаните с него трансформации, интервюираните съобщават, че участието на работническите съвети се основава главно на правото на информация. IGM призовава за по-активно участие на работническите съвети в тези трансформации. В Унтертуркхайм IGM настоява работният съвет да участва в преговорите за управление на продуктите. Служителите забелязват, че продуктите се изтеглят, докато се въвеждат нови, и са обезпокоени от това. През 2015 г. работническият съвет заяви, че трябва да участва в тези обсъждания и оттогава въпросът се обсъжда веднъж годишно между ръководството на завода и работническият съвет. От една страна, той иска да бъде информиран, когато даден продукт вече няма да се произвежда, за да договори компенсация, ако това се отрази на заетостта и условията на труд. От друга страна, може да поиска да се произвеждат нови продукти, инвестиции и ангажимент от страна на компанията за бъдещето на плана. През 2017 г. той иска в завода да бъде създадено звено за сглобяване на акумулатори.

Чрез своите представители в рамките на работническите съвети IGM участва и в преобразуването на вътрешната архитектура на завода с цел създаване на нови производствени линии и монтажни звена.

IGM също така се стреми да инвестира в изграждането на способности на работническите съвети. Що се отнася до прехода към електрификация, той предполага повишаване на чувствителността на работническите съвети, за да започнат да гледат на средносрочното и дългосрочното бъдеще на всеки завод и работно място. За тази цел IGM предоставя на работническите съвети инструменти (например въпросници, експертиза), за да разработят стратегия и да се опитат да открият бъдещето на продукта, а оттам и бъдещето на завода. По този начин работническите съвети могат да разработят собствена стратегия как да се справят със средносрочните и дългосрочните планове.

D.5.2.4.4.2 Преговори за планове за осигуряване на работни места и решения за съкращаване на работни места

Съществува колективен договор, договорен между ръководството на Mercedes-Benz и централния работнически съвет (чиито членове са почти всички членове на IG Metall), който предотвратява уволнения на работници. Той е подписан на ниво компания за първи път през 2004 г. и вече е подновяван два пъти. Настоящото споразумение гарантира, че до 2030 г. няма да има никакви съкращения. Въпреки това компанията все още се опитва да намали работната сила, например чрез предлагане на схеми за ранно пенсиониране, подкрепа за работниците, които желаят да си намерят нова работа, като улеснява прехвърлянето им от едно работно място на друго (същата система като агенция по заетостта, но между компании). IG Metall следи за тези действия, за да се увери, че компенсациите, предлагани от компанията, са справедливи за работниците.

D.5.2.4.4.3 Осигуряване на разработването на нови продукти на ниво завод
Като цяло IG Metall е наясно, че преминаването към електрификация в крайна сметка ще доведе до намаляване на работните места в автомобилната индустрия. На ниво завод една от стратегиите за гарантиране на заетостта е да се бори за производството на нови продукти и компоненти, необходими за производството на електрически превозни средства (акумулаторни клетки, електрически трансмисии и др.). В Унтертуркхайм работническият съвет поиска в завода да започне сглобяване на батерии. Проблемът тогава беше, че ръководството мислеше да създаде юридически обособена компания (GmbH в германското законодателство) със собствени условия на труд, което да функционира извън вече договорените колективни трудови договори в компанията. IGM се бореше срещу това предложение и настояваше производството на акумулатори да се осъществява в завода в Унтертуркхайм в рамките на съществуващите колективни трудови договори. Това искане доведе до конфликтни действия от страна на IG Metall, включващи мобилизация на работната сила (работници, но и служители), спиране на работа, множество информационни срещи и преговори с ръководството. В крайна сметка звеното за производство на акумулатори беше включено в завода в Унтертуркхайм.

Работническият съвет допълнително договори, че в случай на мобилност на работното място в рамките на завода поради разработването на нови продукти, свързани с производството на електромобили, работниците трябва да запазят същото ниво на позиция (ранг, скала на заплащане и т.н.), както и да работят на подобен вид длъжност.

D.5.2.4.4.4 Защита на правата на работниците за квалификация и обучение
IGM настоява за инициативи за квалификация и обучение. Обучението на работниците за повишаване на тяхната квалификация в областта на технологиите за задвижване, устойчивостта на технологиите и производството е важен лост за задържане на работната сила в компанията и за подготвяне на работниците за всяко предизвикателство в бъдеще. IGM желае по-активен подход по отношение на квалификацията и обучението. Една от нейните инициативи е стартирането на серия от квалификационни курсове за синдикални управители на магазини и представители в работническите съвети. Това е част от голямото предложение за обучение от страна на IGM, което обхваща както техническа квалификация (за задвижващи системи, различни видове задвижвания и т.н.), така и умения за участие с цел засилване на влиянието чрез работническите съвети. На ниво завод в Рацат работническият съвет поиска от ръководството да Подобри мерките за повишаване на квалификацията/преквалификация на работниците. В колективните трудови договори бяха включени някои разпоредби, позволяващи на работническите съвети да изискват планиране на уменията на отделния работник и преквалификацията да бъде поне частично заплатена от компанията.

D.5.2.4.4.5 Предоставяне на информация на работниците за целия процес на преход

Предизвикателството е да се съпътства промяната, така че тя да не се възприема негативно. IGM се опитва да се възползва от настоящия преход като възможност за създаване на готовност за промяна и учене през целия живот сред работниците. IGM също така инвестира много във вътрешната комуникация в рамките на компанията и заводите, за да предизвика положително отношение от страна на работниците към процеса на промяна. Изглежда, че някои работници се страхуват или са скептично настроени към трансформациите, предизвикани от промяната в електрификацията. Първата стъпка от комуникацията на IGM се основава на предоставянето на информация. Целта е да се обясни защо се преминава към електрификация и какви са предвидените промени на ниво компания и завод. Втората стъпка е да се представят действията на IGM, насочени към тези трансформации: защитата на заетостта като приоритет, както и гаранциите за квалификация и длъжности.

D.5.2.4.4.6 Насърчаване на вътрешния експертен опит на IGM

IG Metall нае експерти по декарбонизация и цифровизация на национално ниво, за да подкрепи тези преходи в индустрията от гледна точка на синдикалната организация. Въпреки това, предвид федералния характер на германската държава, съществуват различия в отделните региони и е необходим и регионален подход към прехода. На ниво регионална служба Баден-Вюртемберг през 2018 г. беше създаден „екип по трансформацията“. Този екип от 5 души е изцяло посветен на подпомагането на компаниите (чрез работническите съвети) и местните служби при оформянето на Справедлив преход (по отношение на преминаването към електрически превозни средства, но също така и на други фактори като цифровизация, преместване и т.н.). Екипът по трансформацията работи по практически подход при разработването на стратегии (като например комуникационни планове за информиране на работниците за прехода), които имат въздействие върху работните места. Управителите на цеховете на IGM в различните заводи действително не са експерти по въпросите, свързани с прехода. Екипът по трансформацията може да предоставя насоки и експертни познания при поискване от страна на работническите съвети, например. Изглежда обаче, че няма консенсус по въпроса дали е необходимо да се създават такива екипи за трансформация във всеки регион на Германия. Друго мнение по този въпрос е, че всеки синдикалист с представителна роля трябва да стане експерт по тези въпроси.

В тази перспектива IG Metall също предлага програми за квалификация, работни срещи и семинари за своите членове или за работническите съвети. Целта на тези обучения е да се изяснят залозите, както и терминологията на това, което преходът включва на техническо ниво. Това позволява на хората да разберат динамиката на трансформациите, които се случват на ниво завод.

D.5.2.4.4.7 Участие в регионалната икономическа мрежа

И накрая, IGM участва във всички нива на преговори в рамките на компанията, но също така и на ниво публични органи (местни, регионални, национални). В региона на Щутгарт съществува традиция да се включват политически и научни заинтересовани страни в дискусиите с индустриалните участници и синдикалните организации. Автомобилни компании като Mercedes-Benz са важни икономически играчи за развитието на региона. Ето защо голяма част от тези разговори е свързана с изграждането на сходни възгледи за бъдещето на тези индустриални играчи в съответствие с бъдещето на региона. Как регионът може да остане привлекателен за компанията? И как компанията може да продължи да играе ключова роля в бъдещето в региона? И от какво се нуждаят двете страни една от друга?

Освен институционалните органи като „Съвета за трансформация на автомобилната индустрия“ на ниво земя, синдикалната организация участва в създаването и управлението на Agentur Q, която е агенция, предназначена да подкрепя инициативи за обучение (в рамките на колективен договор) в сектора.

В Рапат е създаден местен консултативен съвет по трансформацията. В него са събрани местните действащи лица, участващи в автомобилния кластер в Рапат: представители на производителите на оригинално оборудване (ОЕМ, представляващи автомобилни производители и големи фирми доставчици), групата фирми доставчици и SME, председатели на работнически съвети, Агенцията по заетостта, кметът, областният управител, регионалният съвет, промишлената и търговската камара, Südwestmetall и представители на IGM. В качеството си на призната синдикална организация, IGM иска да участва в такива институционални органи и обикновено няма проблем да осигури свое представителство. Тази установена институционална позиция и отношения с икономическите и политическите заинтересовани страни могат да помогнат на IGM да осигури заетост в района, както и да

координира стимулирането на иновациите, научноизследователската и развойната дейност и обучението с тези участници (Hancké and Mathei 2020).

D.5.2.5 Въздействие на действията

Като цяло IGM е уверена, че нейното участие и инициативи ефикасно помагат на работната сила да посрещне прехода. Подкрепата на работната сила осигурява легитимност на действията и позициите на IGM. Благодарение на силната си позиция и ресурси IGM успява да защити работниците на ниво завод: осигуряване на заетост или предоставяне на решения в случай на загуба на работни места; осигуряване или настояване компанията да осигури обучение; организиране на условията за мобилност на работниците в рамките на завода и др.

Комбинираното присъствие на IGM в работническите съвети и регионалните органи позволява на синдикалната организация да събира информация и да влияе върху бъдещето на индустрията. Съществуват и възможности за разширяване на правата за участие на работническите съвети (например при преговорите за продуктите в Унтертуркхайм). IGM подкрепя работническите съвети, като предоставя информация, обучение и експертен опит.

Действията могат да се основават и на конфликтна нагласа, дори и това да не е най-предпочитаният подход в прехода. Когато работниците в Унтертуркхайм се мобилизираха в полза на въвеждането на звено за производство на акумулатори в рамките на завода, IGM оказва ефективна подкрепа на своите представители и работници при провеждането на техните действия и спечелването на преговорите.

Въпреки това съществуват някои елементи, които пречат на действията да бъдат напълно ефективни.

Размерът на компанията е предизвикателство, а дискусиите на най-високо ниво не винаги е лесно да се преведат на ниво (под)завод. Въпреки че IGM е доста силно организиран в рамките на Mercedes-Benz, не е толкова лесно да се разбере на кое ниво се взема дадено решение и как да се получи достъп до истинските лица, вземащи решения. Фактът, че решенията се вземат както на ниво група (компания), така и на ниво завод, е доста предизвикателен и често отнема много време на представителите на синдикатите да координират работата си. Тази многостепенна структура поставя под въпрос опитите на IGM да бъде „в час“ по отношение на въпросите, свързани с прехода.

В стратегиите на синдикалните организации също има предизвикателства, свързани с координацията между многото нива на действие и представителство. Въпреки че IGM е мощна и утвърдена организация с много нива, на които нейните представители могат да се срещат, понякога изглежда трудно да се изработи координирана стратегия за бъдещето на дружествата и заводите, участващи в автомобилния сектор, на ниво земя или държава. В резултат на това съществува риск от конкуренция между заводите, например за това кои от тях ще разработват и произвеждат необходимите компоненти за електрически превозни средства. Разполагането на нови продукти в бъдеще между различните производствени обекти позволява да се осигури стратегическа роля на избраните производствени обекти в рамките на компанията.

D.5.2.6 Несигурност

D.5.2.6.1 Негативен ефект на преливане върху други сегменти на автомобилната индустрия

Бъдещето е изложено на риск за други сегменти на автомобилната индустрия. Производителите на автомобили като Mercedes-Benz може да се справят с прехода към

електрификация по-лесно от по-малките компании, произвеждащи части за двигатели с вътрешно горене, които вече няма да са необходими. Тези компании за производство на оригинално оборудване се намират основно в Централна и Източна Европа, но някои от тях могат да бъдат открити и в Германия, а именно в Баден-Вюртемберг. Сред тях по-малките компании доставчици, които са зависими от автомобилната промишленост, обикновено не разполагат с финансови ресурси, за да преминат към алтернативи.

Въпреки че работническите съвети и представителите на IGM на ниво завод се борят да осигурят производството на нови продукти, някои представители на IGM се опасяват, че преминаването към електрификация ще стимулира тези компании да преместят производството си в чужбина, където то е по-евтино. Компонентите за автомобили с вътрешно горене, произвеждани в Германия, ще бъдат заменени с компоненти за електрически автомобили, произвеждани в чужбина.

Глобалната стратегия на Mercedes-Benz може да се отрази негативно на производствените обекти в Баден-Вюртемберг. Изглежда, че сега те се съсредоточават върху разработването на други продукти, а не върху тези, които са се произвеждали там. IGM може по-добре да се поинтересува какво е бъдещето на тези производствени обекти в бъдещата стратегия.

D.5.2.6.2 Промени в структурата на сектора

Автомобилният сектор беше организиран по стабилен начин с OEM и някои компании подизпълнители. Може да се отбележи, че преминаването към електрификация води до структурни промени в организацията на сектора. От една страна, някои производители на автомобили се позиционират така, че да организират замяната на продуктите (от компоненти с вътрешно горене към електрически компоненти), а понякога и да ги произвеждат сами. Някои от тях, като Tesla, сами произвеждат всички компоненти. От друга страна, някои доставчици на компоненти решават да се заемат с цялостното производство на електрически автомобили. Тези промени оказват влияние върху организацията на сектора и интересите на различните заинтересовани страни. Тези промени в структурата на сектора ще се отразят на разпределението на работниците в сектора и в бъдеще може да се наложи IGM да адаптира стратегиите си за представителство към тази нова реалност в сектора.

D.5.2.6.3 Прогнози за производството

Представителите на IGM съобщават, че прогнозните данни за производството в автомобилния сектор винаги са били несигурни и трудни за оценка. Преходът към електрификация, организиран за период от повече от десетилетие, прави още по-трудно изготвянето на надеждни цифри. Това прогнозиране е по-сложно, тъй като някои сегменти на прехода към електрификация не са толкова напреднали, колкото други. Например Mercedes-Benz се позиционира в нови бизнес области, свързани с електрификацията, като производството и рециклирането на батерии. Все още не може да се предвиди какво количество и характер на заетостта ще бъде необходимо. Несигурност има и по отношение на преминаването на търговските превозни средства (като камиони) към електрификация. Според оценките на интервюираните има 5-годишно забавяне в прехода в сравнение с леките автомобили. В резултат на това, дори ако трансформацията е в пълен ход, не е сигурно дали ще има достатъчно производство, за да се осигури съществуващата заетост. Понастоящем се произвеждат продукти както за превозни средства с вътрешно горене, така и за електрически превозни средства. Но когато производството на превозни средства с вътрешно горене спре, се очаква това да доведе до намаляване на работните места в заводите.

D.5.2.6.4 Промени в профила на работната сила

Видът на работната сила, която е необходима за производството на високотехнологичен, електрически и цифров автомобил, се различава от работната сила, която е необходима за производството на автомобил с двигател с вътрешно горене. Производството на задвижващи агрегати за електрически автомобили е по-малко трудоемко от това на автомобили с вътрешно горене. Производството на електрически автомобили обаче изисква повече научноизследователска и развойна дейност и инженерни умения. Един от основните въпроси е преквалификацията на работната сила: могат ли служителите, които са работили за автомобили с вътрешно горене, да бъдат преквалифицирани за работа в трансформираната индустрия за електрически автомобили? Има много инициативи, които са предприети за решаване на въпроса с квалификацията. Знаейки, че вече има недостиг на квалифицирани и умели работници в някои сегменти на индустрията (например дигитализацията), обучението вече беше съществена част от секторната политика по заетостта. Нерешеният въпрос се отнася до степента, в която настоящата работна сила може да бъде преквалифицирана, и до това какъв допълнителен вид работници са необходими (например софтуерни инженери).

D.5.2.7 Бъдещите нужди от засилване на участието на СО в оформянето на справедлив преход на сектора

D.5.2.7.1 За да се засили социалният диалог в новите и по-малките предприятия

Въпреки рисковете от преместване, Германия остава привлекателно място за автомобилната индустрия, включително за производителите на електрически автомобили като NIO (GTAI, 2021 г.) или Tesla. Тези чуждестранни компании обаче отправят предизвикателство към германската система за индустриални отношения. Първоначално Tesla искаше да избегне системата за съвместно определяне – както и създаването на работнически съвет – в новата си „гигафабрика“ край Берлин благодарение на правна вратичка. Мобилизацията на IGM в крайна сметка доведе до организирането на избори за работнически съвет през февруари 2022 г. Този инцидент илюстрира необходимостта синдикатите да останат внимателни към функционирането на колективното трудово договаряне в тези времена на трансформация (IndustriAll Europe, 2021 г.).

Съществува и загриженост относно социалния диалог в по-малките компании доставчици. IGM би могла да засили ресурсите за изграждане на мрежи за подкрепа между големите производители на автомобили и средните или малките компании в същите околности.

D.5.2.7.2 Документиране на действията, предприети в рамките на прехода

Инициативите на IGM на ниво завод биха могли да бъдат полезни за документиране, за да могат да вдъхновят и подкрепят инициативи в други заводи или компании.

D.5.2.7.3 За да се осъществи преходът на място

Досега преходът към производство на електрически превозни средства беше широко обсъждан на политическо ниво (национално, регионално и т.н.) от теоретична и доста абстрактна гледна точка. Сега, когато преходът се осъществява на практика, в завода, би било интересно да се създадат работни групи в рамките на работните съвети, които да се занимават с прехода от практическа гледна точка. Това вече се случва частично, като IGM подкрепя капацитета на работните съвети за участие в прехода, но би могло да се засили.

Е СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ НА ПРОУЧВАНЕТО НА СЛУЧАЙ

Представените пет случая дават богати примери за това как СО в Европа подхождат към предизвикателствата на Справедливия преход в областта на декарбонизацията на национално, регионално, секторно и фирмено равнище. Въпреки привидно голямото разнообразие от (национални) контексти, подходи и резултати, случаите показват и всеобхватни общи черти в начина, по който СО мислят, действат и пред какви предизвикателства са изправени в предстоящите процеси на трансформация. В този раздел е представен сравнителен анализ, в който свързваме констатациите от случаите със съществуващата литература, обсъждаме констатациите и определяме ценни поуки и заключения. Обсъждаме в следния ред стратегиите, целите, инструментите и резултатите на СО.

Е.1 СТРАТЕГИИ НА СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Стратегиите на СО могат да варират от реактивен до по-проактивен подход към декарбонизацията (Cressey, 1992). В петте разглеждани случая СО целенасочено се ангажират с ръководството и правителството в опит да повлияят на последиците от декарбонизацията и мерките, свързани с изменението на климата, върху работниците и работните организации. Тази склонност да се действа преди да се проявят необратимите последици, съчетана с желанието им да си сътрудничат по темата за декарбонизацията, вместо да се опитват да се противопоставят на предстоящата трансформация, сочи за проактивно отношение на СО към декарбонизацията. Целта на германската синдикалната организация IG Metall например е да участва колкото е възможно повече в процеса на трансформация. Подобни цели се наблюдават във всички случаи.

Интересно е, че общата проактивност на СО крие различия в степента, в която те оценяват и операционализират декарбонизацията в своето стратегическо мислене (Creten et al., 2014). Всички СО изглежда признават, че декарбонизацията е неизбежна, което означава, че реактивното или конфликтно отношение е с малка полза. Те обаче се различават по степента, в която виждат нови възможности в предстоящите промени. На първо място се наблюдава защитна интерпретация, например в Германия. Страхът от намаляване на заетостта и дори от преместване на производствени компании поради декарбонизацията се изразява в по-защитна нагласа, насочена към защита на настоящите права и придобивки на работниците. Подобна ситуация се наблюдава в Испания, където обхватът на действията е ограничен поради принудителното затваряне на мините. На второ място, може да се наблюдава неутрално/инструментално тълкуване на декарбонизацията, например в Чехия, където застаряващият капиталов фонд в съчетание със сериозната международна конкуренция застрашава бъдещата заетост. Следователно чешките СО приветстват всяка инвестиция, независимо дали е в контекста на декарбонизацията, или не, дори ако тя струва някои работни места. И накрая, третият възможен начин за тълкуване на декарбонизацията от страна на СО е да я разглеждат като възможност за подобряване на настоящата ситуация. Както във Финландия, така и в Обединеното кралство, СО представят декарбонизацията като начин за подобряване на условията на труд на работниците. В Обединеното кралство предизвикателствата, свързани с декарбонизацията, дори се използват за съживяване на колективното договаряне в морския нефтен и газов сектор. За сравнение, в Испания декарбонизацията на производството на електроенергия⁹⁰ създаде възможности за

⁹⁰ Въпреки че този преход доведе до закриването на един отрасъл (т.е. свързаните с въглищата отрасли) благодарение на участието на СО, преходът може да бъде от полза за (появата на) други отрасли.

взаимодействие с други и разнообразни отрасли, като активира и развива нови умения за работната сила в региона.

Основите на проактивните стратегии на СО варират от по-дефанзивни, неутрални/инструментални до опортюнистични интерпретации на възможното въздействие на декарбонизацията. На практика стратегиите на синдикалните организации са смесица от трите интерпретации, например в Германия и Чехия, което отразява все още несигурния и многостранен характер на декарбонизацията, както и различните интереси на различните заинтересовани страни в синдикалните организации.

E.2 ЦЕЛИ НА СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Петте случая илюстрират желанието на синдикалните организации да участват в прехода към декарбонизация и да оказват влияние върху него. В този раздел обсъждаме целите на синдикалните организации по отношение на декарбонизацията. Като Таблица 1 обобщение, синдикалните организации преследват като цяло сходни цели, въпреки че конкретният (институционален) контекст на всеки случай поражда и по-специфични цели. Общите цели са свързани с осигуряването на гаранции за заетост или икономическа сигурност за онези работници, чиито работни места са или ще бъдат засегнати от процесите на декарбонизация (вж. също ETUC, 2018). Като основно условие повечето СО искат справедливо и честно обезщетение за работниците, които губят работата си поради декарбонизацията, например чрез (ранно) пенсиониране или компенсационни схеми. За тези, които все още са в състояние и желаят да работят, синдикатите се застъпват за програми за преквалификация и професионално обучение. Тези програми следва да позволят на работниците да придобият нови компетенции, които ще им позволят да намерят нова работа в зелената икономика или да се адаптират към новите начини на работа в декарбонизираната отрасъл. Освен това повечето синдикати разработват инструменти за улесняване на трудовата мобилност в рамките на сектора и между секторите. В Испания например работниците, които са работили в електроцентралите, сега се обучават да демонтират съществуващата инфраструктура. Подобно на това в Обединеното кралство TUs се застъпват за това работниците от офшорните газови и нефтени платформи да бъдат преквалифицирани и да получат инструктаж за намиране на работа в сектора на офшорната зелена енергия. Накрая, повечето СО се стремят към подобряване на съществуващите условия на труд. В Чехия например обновяването на съществуващите доменни пещи следва да автоматизира по-тежките задачи и да подобри цялостната безопасност на процеса.

Освен това СО разработват по-конкретни цели в зависимост от институционалния и конкретния контекст. Признаването на СО в Обединеното кралство, например, не е гарантирано и затова е включено като цел от синдикалните организации в Обединеното кралство. Във Финландия естеството на случая на национално равнище позволява на СО да преследват по-обща цели, като например регионална справедливост или включване на принципите на Справедливия преход в политически документи на високо равнище. Целите на СО също така са свързани в по-голяма или по-малка степен с цялостното им отношение към декарбонизацията. Колкото повече възможности виждат СО в декарбонизацията, толкова по-вероятно е те да преследват цели извън традиционните области на действие на СО, като например регионална справедливост или интеграция на веригата за създаване на стойност. Въпреки тези различия, целите на СО в петте случая се различават удивително малко.

Таблица 1 Преглед на основните цели на синдикатите в петте случая.

Чехия	Финландия	Германия	Испания	Обединеното кралство
Програми за преквалификация	Програми за преквалификация	Програми за преквалификация	Програми за преквалификация	Програми за преквалификация
Социална защита	Социална защита	Социална защита	Социална защита	Социална защита
Подобряване на условията на труд	Мобилност на работниците	Подобряване на секторните условия на труд	Мобилност на работниците	Мобилност на работниците
Осигуряване на бъдеща заетост	Включване на принципите на Справедливия преход	Осигуряване на бъдеща регионална заетост	Осигуряване на бъдеща регионална заетост	Признаване на синдикалните организации
	Регионална справедливост	Права на обучение и квалификация	Права на обучение и квалификация	Прозрачност на преговорите за заплатите
				Включване на всички участници в веригата на стойността

На по-обобщено ниво целите на СО могат да бъдат категоризирани според темата, нивото и стратегическата цел (вж. Таблица 2.). На първо място, различните цели на СО са насочени към различни теми. Първата категория цели е насочена към оказване на въздействие върху индустриалните политики, които определят посоката на декарбонизацията на различни нива. Оказването на влияние върху тези планове, програми или пътни карти е начин за пряко оформяне на самия процес на декарбонизация. На второ място, по-голямата част от целите са насочени към оформяне на последиците от декарбонизацията за работниците (напр. програмите за преквалификация, разгледани във всеки от петте случая). На трето място, някои цели на СО се фокусират върху оформянето на (благоприятни) условия за инициативите за декарбонизация (напр. опитите на чешката страна да лобира за модификации на електропреносната мрежа, необходими за обновяването на доменните пещи). В Обединеното кралство СО лобират за подобни инвестиции във възобновяема енергия. И накрая, всички СО се опитват да оформят и засилят влиянието на социалния диалог върху процесите на декарбонизация. Във Финландия например СО лобират за създаването на тристранна работна група за оценка на въздействието на декарбонизацията. В случая с испанската въглищна промишленост синдикалните организации създадоха специален комитет за мониторинг, който да оценява изпълнението на колективните трудови договори. Това е в съответствие с препоръката на европейските институции (European Commission, 2019) и международните организации (ILO, 2018) за засилване на социалния диалог като решение за преодоляване на предизвикателствата на Справедливия преход към декарбонизация (OECD, 2020).

Петте случая илюстрират действията на СО на различни нива (национално, секторно/регионално и фирмено). Освен това всяко от тези нива може да служи за различни

стратегически цели. На най-високото политическо ниво СО могат да се насочат към общите цели на процеса на декарбонизация, да се опитат да определят дневния ред и да получат необходимите инвестиции. Финландският случай е добър пример за това, но също така в испанския и германския случай се споменава националното ниво за определяне на целите и дневния ред. На секторно и регионално ниво СО могат да окажат влияние върху обхвата, покритието и съдържанието на програмите за декарбонизация. Случаят на Обединеното кралство например ясно илюстрира как СО се опитват да включат цялата верига на стойността в обхвата на Споразумението за енергийни услуги. По подобен начин испанският пример показва как синдикалните организации полагат усилия за създаване на система за регистрация на работниците на регионално равнище, която да обхваща всички участващи работници. Чрез договаряне на колективни трудови договори синдикалните организации в Германия, Чехия и Обединеното кралство съвместно определят последиците от декарбонизацията за работниците на секторно равнище. С подобна цел във Финландия конфедерациите на синдикалните организации ефективно се застъпваха за преразглеждане на секторните пътни карти, за да се включат принципите на Справедливия преход. Накрая, на фирмено равнище синдикалните организации се съсредоточават върху действителното изпълнение на плановите за декарбонизация. В Чехия например синдикалните организации провеждаха редовни срещи с ръководството, за да оценяват и наблюдават текущите промени, докато в Германия синдикалните организации полагат много усилия, за да разшифроват въздействието на програмите на ниво компания върху отделните заводи с надеждата да могат по-добре да направляват действителните резултати. Този преглед подсказва, че синдикалните организации (трябва) активно да обмислят на кое ниво какви цели преследват, като същевременно ги формулират в една всеобхватна вертикална стратегия.

Таблица 2 Категоризация на целите на синдикалните организации въз основа на темата и нивото.

Тема		Ниво и стратегическа цел	
Планове, програми, пътни карти Например Финландия	Определяне на цели и дневен ред, на принципи Справедливия преход...	Национално Например Финландия	Определяне на цели и дневен ред, инвестиции.
Последиствия Например Германия	Програми за преквалификация, социална сигурност, условия на труд,...	Секторно/регионално Например Обединеното кралство	Обхват, покритие, съдържание.
Условия Например Испания	Промени в инфраструктурата, инвестиционни схеми и задължения....	Компания Например Чехия	Изпълнение.
Социален диалог Например Обединеното кралство	Колективни трудови договори, комитети за мониторинг и оценка, място на масата,...		

В обобщение, целите на СО по отношение на декарбонизацията са разнообразни, многопластови и са свързани с различни аспекти на процеса на декарбонизация в тяхната държава. Преди всичко СО искат да могат да влияят върху предстоящите промени. В следващия раздел се фокусираме върху инструментите, които СО използват, когато се опитват да оказват такова влияние.

Е.3 РЕСУРСИ И ИНСТРУМЕНТИ НА СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Петте проучвания на конкретни случаи предлагат многобройни примери за разнообразните ресурси, които СО могат да съберат, и за действията, които могат да предприемат, за да постигнат целите си. Ние разграничаваме действията и ресурсите, които синдикалните организации могат да развиват вътрешно, от тези с външна насоченост, например тези, които синдикалните организации могат да използват пред работодателите, правителствата и обществото като цяло (вж. Таблица 3).

Няколко действия на СО в петте случая са насочени към изграждане на вътрешен капацитет по темата за декарбонизацията. На първо място, СО инвестират време и (човешки и финансови) ресурси в изграждането на вътрешен експертен опит. Преговорите по темите, свързани с декарбонизацията, са нови за СО и естеството на тези теми се различава значително от по-традиционните теми като заплати или работно време (Eurofound, 2018). Ето защо социалният диалог по въпросите на декарбонизацията изисква от СО да съберат информация и да придобият вътрешен експертен опит по темата. Особено в случаите на Финландия и Германия, СО инвестират много в изследвания на (въздействието на) декарбонизацията.

Подобно натрупване на експертен опит може да приеме няколко форми. В Германия е създаден регионален, специализиран т.нар. екип по трансформация, който да централизира наличните знания и да подпомага местните клонове на СО и работните съвети на компаниите с необходимата информация. По подобен начин финландските конфедерации на СО създадоха вътрешни работни групи по политиките в областта на климата и проведеха няколко проучвания, насочени към въздействието на изменението на климата и предложените планове за декарбонизация върху работата. Накрая чешките СО подчертаха, че постоянната липса на информация за плановете за управление сериозно възпрепятства техния обхват на действие. На второ място, такава информация следва да се разпространява във всички синдикати-членове (в случай на конфедерации) и сред самите синдикални членове.

В почти всички разгледани случаи СО са изразходвали значително време и ресурси за информиране и мобилизиране на своите заинтересовани страни по темата за декарбонизацията. В Обединеното кралство например СО редовно информираха и се консултираха със своите членове по време на преговорите по Споразумението за енергийни услуги. Финландската конфедерация на СО STTK използва семинари, за да предостави на синдикатите-членове необходимата информация. На трето място, тъй като процесите на вземане на решения относно декарбонизацията са разположени на няколко нива, СО координират действията си на различни нива. Въпреки че във всички случаи има примери за тази (трудна) координация на действията, германският случай вероятно е най-проницателен в това отношение. В контекста на многонационалното сътрудничество е трудно да се получи достъп до процеса на вземане на решения. Затова германската синдикална организация трябва да централизира информацията и да координира действията си, за да получи реално влияние, което изисква организационни усилия и ресурси.

Подобен проблем бе отбелязан и в испанския случай. Освен това е малко вероятно социалният диалог по въпросите на декарбонизацията да се впише в традиционния модел на периодични преговори, тъй като изисква по-продължително и поради това предизвикателно сътрудничество на много нива (Deery, 1992). И накрая, повечето случаи подчертават значението на сътрудничеството между СО и техните конфедерации при посрещането на предизвикателствата на декарбонизацията. Случаите на Великобритания, Германия, Финландия и Испания дори илюстрират потенциала на международното сътрудничество чрез обмен на информация (например в случая на Обединеното кралство системата за коригиране на ставките е вдъхновена от норвежките схеми за заплащане, договорени от СО) и чрез по-добра координация на действията им (например чрез създаване на Скандинавско-германско синдикално сътрудничество по проекти за Справедлив преход). В обобщение, СО, които желаят да се включат в процесите на декарбонизация, трябва да инвестират както в съответния организационен опит, така и в организационна координация и сътрудничество между отделните нива.

Освен действията с акцент върху изграждането на вътрешен капацитет, СО се ангажират едновременно и с външни партньори, като работодатели, правителство на различни нива и широката общественост. В тези взаимодействия СО в представените случаи са използвали специфични ресурси за постигане на своите цели. Първият потенциален ресурс е тяхната политическа власт, отнасяща се както до формалните, така и до неформалните мрежи, които СО могат да използват, за да събират информация и да влияят върху решенията. Всички случаи предлагат примери за това как СО използват политическата си власт за постигане на конкретни цели. Най-очевидният е случаят в Чехия, където СО са използвали връзките си в правителството, за да притиснат стоманодобивната компания да изпълни предпоставки. Случаят в Обединеното кралство показва как СО успешно са привлекли Търговската асоциация за нефт и газ, за да убедят компанията да подпишат техния колективен трудов договор. Подобно е положението и в Испания, където синдикатите са убедили както федерациите на работодателите, така и компанията да ратифицират обвързващи споразумения и са създали програми за обучение съвместно с компанията и публичните институции. Испанските СО също така се ангажираха с местната общност и преговаряха с общините за внедряването на нови производители на електроенергия от възобновяеми източници. Вторият възможен ресурс, който притежават СО, е тяхната дискурсивна сила, отнасяща се до способността им да разпространяват идеи, да стартират (медийни) кампании и по този начин да влияят върху начина, по който се обсъждат и обмислят определени теми. Участието на финландските конфедерации на СО в Кръглата маса за политиката в областта на климата е пример за тази дискурсивна сила: благодарение на своето участие, въпреки че то беше ограничено, финландските конфедерации на СО успяха да повлияят на контекста, в който се обсъждаше декарбонизацията. Третият възможен ресурс се крие във възможността СО да използват (традиционни) колективни действия като стачки, демонстрации или кампании, за да преследват целите си. Чешкият случай предлага добър пример, при който колективните действия са били важен фактор, влияещ върху действията на работодателите. Въпреки че в представените случаи СО изглежда предпочитат средствата за сътрудничество, самата възможност за колективни действия винаги може да се използва за оказване на натиск върху работодателите или правителствата.

И накрая, всеки СО е вписан в специфичната за страната институционална среда. Тези институционални рамки определят начина, по който се организира социалният диалог на различни равнища, очертават ролята на социалните партньори и им възлагат конкретни права, отговорности и ограничения. Следователно ресурсите и инструментите, с които разполагат СО, са свързани със специфичната за страната институционална среда. Например финландските конфедерации отбелязват, че мястото им в Икономическия съвет на Финландия гарантира достъп до съответната информация, но също така им дава право на глас

при вземането на решения. Случаят с Германия, друг пример за страна, в която социалният диалог е силно институционализиран, показва как СО са добре представени в рамките на компанията (чрез работнически съвети с право на съвместно определяне), но също така и в регионалните и националните съвети и други институционализирани органи (Argentur Q, e-mobil BMW), както и в ad hoc работни групи. Подобна институционална структура очевидно улеснява СО, които желаят да се включат в процеса на декарбонизация, както чрез по-добър достъп до информация, така и като им предлага изпълними права и им осигурява опора в процесите на вземане на решения. В страни като Чехия или Обединеното кралство, където нивото на институционализация на социалния диалог е по-ниско, СО срещат повече трудности в опитите си да влияят върху процеса на вземане на решения за декарбонизация. Това е най-очевидно в Чехия, където СО трябваше да разчитат в голяма степен на политическата си власт, за да повлияят на решенията в един случай, а във втория случай бяха повече или по-малко зависими от добрия социален климат за участието си. Тъй като секторният социален диалог почти не съществуваше, а социалният диалог на ниво компания предлагаше малко приложими права, чешките СО разполагаха с малко институционални инструменти за въздействие върху вземането на управленски решения. В Обединеното кралство СО трябва да налагат собственото си признаване пред ръководството и зависят от секторните споразумения. Дори тези секторни споразумения не предлагат същата степен на сигурност като например испанските или германските секторни споразумения, тъй като работодателите могат да се откажат едностранно от тях. Ето защо случаите ясно показват как специфичната за страната институционална среда може да улесни или възпрепятства социалния диалог по въпросите на декарбонизацията. Въпреки това, дори и в страни, в които нивото на институционализация е ниско, като Обединеното кралство или Чехия, СО успяха да се включат, използвайки различни ресурси и инструменти.

Таблица 3 Преглед на различните вътрешни и външни инструменти и ресурси на синдикатите за оказване на влияние върху процесите на декарбонизация

Вътрешен	Външен
Изграждане на експертен опит	Политическа власт
Например Великобритания, Германия, Финландия	Например Всички
Мобилизиране на синдикати/работници	Дискурсивна власт
Например Финландия, Великобритания, Германия, Чехия	Например Финландия, Испания
Координационни действия на няколко нива	Колективно действие/боксирание
Например Всички	Например Чехия
(Между)национално сътрудничество между синдикалните организации	Институционална власт
Например Германия, Финландия, Испания	Например Всички

СО, които желаят да участват в процесите на декарбонизация или да имат право на глас в тях, разполагат с достатъчно инструменти за работа. Представените случаи показват, че СО инвестират в своите вътрешни операции и организация, най-вече в инвестиции в натрупване на знания и усилия за повишаване на координацията на действията, както и че използват различни ресурси, от които могат да черпят стратегически средства за постигане на своите цели.

Е.4 ВАЖНИ КОНТЕКСТУАЛНИ ПРОМЕНЛИВИ

Петте представени случая разкриват някои важни контекстуални променливи:

- Контекстът на **мултинационалните компании** (Германия, Обединеното кралство, Испания): многопластови нива на вземане на решения, конкуренция между заводите, регионите и държавите, способността им да изчезнат от дадена държава (Испания), което може да бъде двустранно за влиянието на СО, като играе в тяхна полза или забавя процеса на обсъждане.
- Контекстът на **международните финансови пазари** (Чехия): огромните инвестиционни разходи за някои процеси на декарбонизация ги правят уязвими от това, което се случва на международните финансови пазари — нещо, върху което СО имат малко влияние.
- Контекстът на **различните институционални среди** (всички): някои резултати могат силно да се различават в отделните случаи, дори когато са били използвани сходни стратегии, което затруднява обобщаването на добрите стратегии на СО и извлечените поуки. Различната институционална среда в Европа оказва силно влияние върху обхвата на действие и наличните инструменти на СО.
- Контекстът на **смяна на действащите правителства** (Чехия, Финландия, Испания): политическата власт на СО изглежда важна, но може да бъде до известна степен свързана с действащото правителство и следователно крехка като зависи от изборите.

Е.5 РЕЗУЛТАТИ ОТ ДЕЙСТВИЯТА НА СИНДИКАТИТЕ

Синдикатите искат да участват в Справедливия преход към процесите на декарбонизация, но успяват ли? И имат ли право на глас при вземането на решения? Въз основа на петте проучвания на конкретни случаи резултатите от участието на СО в процесите на декарбонизация са смесени, несигурни, но като цяло обнадеждаващи.

- **Смесени.** Петте случая предлагат примери за ситуации, в които участието на СО е било успешно за оказване на влияние върху процесите на декарбонизация в полза на работниците. В същото време случаите предлагат примери за ситуации, в които участието на СО е било скромно или въздействието им е било ограничено. Случаят в Обединеното кралство например показва как британските СО успешно са използвали предизвикателствата на декарбонизацията за укрепване на социалния диалог и подновяване на колективния трудов договор в сектора на добива на нефт и газ в морето. И във Финландия СО вероятно са получили някои косвени предимства от участието си в Кръглата маса за политиката в областта на климата, въпреки като цяло пасивната роля, отредена на участниците в кръглата маса. Случаят в Испания показва как подобни инициативи на СО в свързани сектори могат да се развият по един или друг начин, като в един случай се провалят, а в друг успяват, често в зависимост от контекстуалните фактори. Случаят в Чехия може да бъде пример за ситуация, в която СО са имали ограничен успех в придобиването на право на глас при вземането на решения относно декарбонизацията, най-вече поради ниското ниво на институционализация на социалния диалог и сложността на преговорите с мултинационална компания. Ето защо стигаме до заключението, че резултатите на СО в петте разглеждани случая са смесени.
- **Несигурност.** Декарбонизацията изисква дълъг преходен етап и действителните резултати за работниците в повечето случаи ще изкристализират едва в края на процеса. Понастоящем СО избират проактивна позиция, опитвайки се да повлияят на

процеса от самото начало чрез договаряне на сигурност на заетостта или гаранции за заетост. Много от резултатите от подобна проактивна стратегия обаче ще се проявят едва в бъдеще: например все още не е изяснено дали програмите за преквалификация действително ще успеят да дадат възможност на работниците да си намерят друга работа. Ето защо заключаваме, че резултатите от действията на СО по отношение на декарбонизацията все още са несигурни.

- **Надежда.** Дали СО могат да повлияят на процесите на декарбонизация е силно свързано с ресурсите и инструментите, с които разполагат. По-конкретно, институционалната среда и времето за провеждане на дискусиите могат да бъдат решаващи в това отношение. Освен това декарбонизацията като тема се различава значително от по-традиционните теми на СО, като например заплатите или работното време. Например, тя изисква предварително обмисляне (проактивност, натрупване на знания, сътрудничество и т.н.) вместо последващо договаряне на разпределението (реактивно, конфликтно и т.н.). Въпреки относителната новост на темата и относителната оскъдност на ресурсите и инструментите, на които някои СО могат да разчитат, петте случая показват, че синдикатите почти винаги са в състояние да постигнат определени цели, използвайки постоянно променящи се комбинации от ресурси и инструменти. Например дори чешките СО, които се сблъскаха със слаби структури за социален диалог на фирмено и секторно равнище, успяха да упражнят известно влияние, използвайки комбинация от колективни действия и политическа власт. Ето защо стигаме до заключението, че СО могат да бъдат обнадеждени по отношение на шансовете си да повлияят на резултатите от декарбонизацията.

Независимо от това, случаите идентифицират и три основни предизвикателства пред СО, които желаят да се ангажират с декарбонизацията. На първо място, СО са изправени пред информационно предизвикателство на два фронта: както информация за декарбонизацията като сложен процес с несигурни резултати, така и информация за управленските и правителствените процеси на вземане на решения, които стоят зад декарбонизацията. И двата вида информация са трудни за получаване и изискват значителни инвестиции. Второ, СО срещат трудности при оказването на влияние върху решенията и дневния ред, свързани с декарбонизацията. Дори в страни, в които социалният диалог е силно институционализиран, като Германия или Финландия, СО подчертават трудността да повлияят на дискусиите и непрекъснатите усилия, които трябва да полагат в опитите си да следят и да влияят на решенията, свързани с декарбонизацията. В страните с по-слаби структури за социален диалог това предизвикателство е още по-голямо. И накрая, времевата рамка на действията на СО в процесите на декарбонизация изглежда предизвикателна. Поради голямата продължителност на процесите на декарбонизация, моментът на действие на СО изглежда е от решаващо значение. В Обединеното кралство, Финландия и Германия СО участват в началото на процеса и следователно имат повече възможности да влияят върху крайните резултати. Случаите в Испания и Чехия дават примери за намаляващия обхват на действие и намаляващата вероятност за успех при оказване на влияние върху процеса на декарбонизация и неговите резултати.

Е.6 ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ИЗВЛЕЧЕНИ ПОУКИ

В петте случая позицията на СО, независимо от нивото на действие, е извън дилемата „работни места срещу околна среда“. Те се съгласиха да прилагат екологичен подход по отношение на бъдещето на своята компания, сектор, регион или държава. Въпросът за прехода към декарбонизация обаче предизвиква вътрешни дебати и насочва вниманието към значението на вътрешната демокрация в СО (Thomas & Pulignano, 2021).

Действително декарбонизацията не попада в първоначалния обхват на експертизата на СО. Прилагането на европейски и/или национални норми, насочени към въглеродна неутралност, обаче повдига конкретни въпроси за въздействието върху работниците и трудовите организации, които са по-скоро свързани с обичайната област на компетентност на СО. Ето защо етапът на прилагане на нормите и политиките може да представлява възможност за СО да инвестират в преговори, в които те имат по-удобна позиция по отношение на експертния опит и признанието: Справедлив преход в процеса на декарбонизация.

Преходът към декарбонизация има каскаден ефект върху заинтересованите страни, действащи в териториите, засегнати от мерките за преход. В петте случая беше забелязано, че СО са решили първо да изберат подход на сътрудничество с управлението и публичните органи, когато това е възможно. Този подход на сътрудничество се подхранва от взаимния интерес на териториалните органи и ръководствата на компаниите да се обединят, за да защитят икономическата дейност на териториално равнище. Многостранните партньорства, например чрез създаването на местни агенции за обучение, позволяват комбиниране на ресурсите за справяне с въздействието на прехода към декарбонизация, както и за насърчаване на признаването от страна на СО на действията, които трябва да бъдат предприети за справяне с тези въздействия.

Решенията за декарбонизация са изцяло в ръцете на правителствата и компаниите. В резултат на това настоящите дискусии относно декарбонизацията са предимно в рамките на управленски или технически дискурси, а качествените и количествените ѝ въздействия върху работниците рядко се разглеждат и следователно не се разбират. Ето защо СО, които избират иновативен, проактивен и консенсусен подход, трябва да инвестират структурно и да реорганизируют начина, по който действат и мислят за социалния диалог. Дори и тогава успехът на подобен подход не е гарантиран, а отчасти зависи от готовността на компаниите и правителствата да споделят властта върху решенията за декарбонизация. СО предпочитат да танцуват, но изпитват остра нужда от намиране на подходяща партитура и особено от желаещи партньори за танци.

F ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ

F.1 ЗАКЛЮЧЕНИЯ

В настоящия доклад предоставяме информация за реакциите и участието на СО в декарбонизацията на четири сектора на промишлеността (енергетика, автомобилостроене, добивна промишленост и енергоемки сектори). Благодарение на проучване, интервюта с експерти и пет проучвания на конкретни случаи, авторите анализираха около седемдесет инициативи, включващи СО в декарбонизацията. Отчетени са въздействията на инициативите на СО за различните страни, участващи в декарбонизацията.

Нашите констатации подчертават сложността на декарбонизацията като мегатенденция, изискваща фундаментално реструктуриране на европейските индустрии. Като се има предвид тази сложност, СО се намират в трудна ситуация. Те трябва едновременно да съберат експертен опит за процес с все още неясни последици и въздействия, да формират мнение за необходимия курс на действие за защита на интересите на работниците и да разработят съответна стратегия, за да получат влияние в процесите на вземане на решения. Настоящият доклад дава представа за това как СО се справят с тези предизвикателства в момента.

Установихме, че повечето инициативи, предприети от СО по отношение на декарбонизацията, се осъществяват на национално равнище, често от конфедерации на СО. СО използват най-вече институционалната си власт, за да се позиционират в посока на декарбонизацията. Сравнявайки различните нива на участие на СО, се оказва, че повечето инициативи се предприемат на регионално или национално ниво, а не на ниво компания. Въпреки че подобна ситуация е разбираема в началото на процеса на декарбонизация, сега СО трябва да следят за действителното прилагане на споразуменията на национално, секторно и фирмено ниво. Именно на тези последни нива ще се усетят най-вече въздействията и резултатите от декарбонизацията. Освен това все още е трудно да се оценят резултатите от инициативите, предприети на по-високи политически нива.

Знанията са от ключово значение в дискусиите, свързани с декарбонизацията, тъй като представителите на СО биха се възползвали от повече експертен опит, за да могат да обсъждат, да заемат позиции и да разработват стратегии. Понастоящем такива експертни познания се развиват на по-високите нива на СО, например на ниво конфедерации. Въпреки това установихме, че липсва низходяща циркулация на знания и информация към по-ниските нива на организациите на СО (напр. секторни, фирмени, заводски нива). Трансферът на знания би могъл да се организира от конфедерацията към членуващите в нея синдикати и от националните синдикати към секторните или фирмените нива. Всъщност изглежда, че структурната комуникация между различните нива в рамките на СО е недостатъчна. Подобна структурна комуникация и координиране на позициите на СО са още по-важни предвид многопластовите процеси на вземане на решения, свързани с декарбонизацията, които изискват от СО да си сътрудничат и да координират действията си на всички нива. И накрая, установихме, че синдикатите не документират в достатъчна степен инициативите, провеждани на секторно и фирмено ниво. Необходимо е да се положат повече усилия от страна на СО за споделяне и рекламиране на техните действия за декарбонизация. Изглежда, че няколко инициативи могат да бъдат изтъкнати като най-добри практики, за да се предоставят насоки и информация на други СО както на секторно, така и на фирмено ниво.

СО могат да приемат различни стратегии в отговор на предизвикателствата, които декарбонизацията поставя пред производствения сектор в Европа. Основният въпрос е коя стратегия позволява на СО да представляват най-добре интересите на работниците. От

анализираните в настоящия доклад инициативи изглежда, че повечето синдикати използват проактивни стратегии или директно на секторно ниво (както се наблюдава в Обединеното кралство или в Испания), или дори на ниво компания (IGM в автомобилния сектор). Когато прекият контакт (на секторно и фирмено ниво) не дава резултат, синдикатите изглежда са в състояние да използват своята мрежа и власт, за да ескалират искането си до по-високо ниво (правителството), за да защитят интересите на работниците.

По-нататък ще обсъдим няколко предизвикателства, които съпътстват проактивната стратегия, както е показано в различните случаи, и ще представим различни съставки, от които може да се състои проактивната стратегия. Този преглед се основава на предишния опит на СО в разработването на проактивни стратегии, съчетан с ограничените познания, с които разполагаме за настоящите инициативи.

F.2 ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ПРОАКТИВНАТА СТРАТЕГИЯ НА СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Идентифицирахме четири предизвикателства, свързани с разработването на проактивна стратегия за декарбонизация.

На първо място, предишните раздели на настоящия доклад показаха, че отношението към декарбонизацията сред СО може да бъде много разнопосочно, вариращо от принципно зелена нагласа (в Испания) до нагласа на съпротива (в Чехия). Затова първото предизвикателство е да се **признае, че декарбонизацията все още не е приоритет за всички СО**. Тази подкрепа може да бъде подхранвана чрез знания и обществена осведоменост.

На второ място, както е подчертано в настоящия доклад, инициативите на СО се съсредоточават главно върху предоставянето на съпътстващи мерки за работниците и техните общности, които изпитват въздействието на декарбонизацията. Тази цел предлага ясни връзки с по-традиционните теми на действията на СО, като условия на труд, обучение и социалноосигурителни обезщетения. Въпреки че важността на това послание е неоспорима, СО се борят да продадат своята перспектива. Като се има предвид множеството заинтересовани страни, участващи в процеса на декарбонизация, и техният различен опит, е **необходим общ език**, който, според анализираните в настоящия доклад инициативи, все още не съществува. СО биха имали полза от по-нататъшно обсъждане и координиране на действията за уеднаквяване на техния език, за да разпространят правилно посланието си сред различните заинтересовани страни.

Решенията и резултатите от декарбонизацията често се представят по (технологично) детерминистичен начин: неизбежно развитие с фиксирани резултати (в Испания и затварянето на мини и електроцентрали, в Германия с електрическите превозни средства и в Чехия с електрификацията на процеса на производство на стомана). Това означава, че СО нямат никаква роля в оформянето на декарбонизацията като такава и се стремят към реактивна позиция по отношение на декарбонизацията. Предишни трансформации показаха, че (технологичните) промени са резултат както от технически, така и от политически процеси и следователно могат да бъдат оформени от СО (специално наблюдавано в случая с Чехия). Следователно третото предизвикателство се състои в **активното отхвърляне на мнението, че резултатите от (технологичните) решения за декарбонизация са неизбежни или са резултат от естествен процес** и следователно не могат да бъдат оформени от СО. Когато се въведат такива механизми за преработване (в Испания с въвеждането на нови производства, които да заменят електроцентралите), се появява нова работна динамика, която позволява на синдикатите да подкрепят прехода. Подобни предизвикателства могат да бъдат поправени,

ако синдикатите участват в правителственото, секторното и фирменото планиране към декарбонизация.

Четвърто, една проактивна стратегия, насочена към оформяне на инициативите за декарбонизация, изисква **задълбочено разбиране на процесите, възможностите и възможните резултати**. Изграждането на познания за декарбонизацията се усложнява от несигурността, която витае около различните решения и особено около техните резултати. Ето защо то изисква значителни финансови и човешки инвестиции. Повечето от тези знания понастоящем се разработват на по-високите нива на СО. Свързано с това предизвикателство е разпространението на тези знания на секторно и фирмено ниво. Трябва да се отбележи, че са налични малко готови решения. Следователно всяка компания ще трябва да разработи по-персонализирани планове и стратегии за справяне с предизвикателствата на декарбонизацията.

F.3 ПРЕПОРЪКИ ЗА СИНДИКАТИТЕ ЗА ПОСТИГАНЕ НА СПРАВЕДЛИВ ПРЕХОД КЪМ ДЕКАРБОНИЗАЦИЯ

Една проактивна стратегия за декарбонизация може да се състои от различни инициативи на СО с различни цели и използване на различни инструменти. Както се вижда от доклада, много е важно да има някои предварителни условия, за да могат синдикатите да окажат значително въздействие върху процесите на декарбонизация на секторно и фирмено ниво. Ето защо правим разграничение между инициативи, насочени към създаване на подходящи предварителни условия, и инициативи, насочени към действителното оформяне на декарбонизацията и нейните резултати.

F.3.1 Създаване на подходящи предварителни условия за синдикалните организации

Две от основните предизвикателства, пред които са изправени СО по отношение на декарбонизацията, са изграждането на достатъчен вътрешен капацитет и включването на декарбонизацията в дневния ред на социалния диалог. Затова предлагаме следните инициативи:

- **Инициативи, насочени към мобилизиране на синдикалните членове.** Такива инициативи могат да се състоят в информиране на членовете, запитване за тяхното мнение, повишаване на осведомеността на членовете за предизвикателствата на декарбонизацията или за възможното въздействие, което могат да окажат СО (като например случаят с IGMetall в автомобилния сектор, но също и програмите RISE, BRISE и ASBL Arbeid & Milieu в Белгия). Повишаването на знанията и ангажираността на членовете на СО по темата за декарбонизацията гарантира тяхната подкрепа за действията на СО (като например в случая с Испания). В случай че преговорите или инициативите се водят от конфедерации на СО, трябва да се отделят достатъчно време и ресурси за насочване на необходимата информация към синдикатите, членуващи в тях, както за да бъдат те информирани и ангажирани, така и за да се поиска тяхната подкрепа за стратегиите на конфедерациите. Следва да се насърчават инициативи, насочени към натрупване на експертен опит в областта на декарбонизацията. Декарбонизацията е изключително сложен процес с несигурни резултати. Следователно тя изисква задълбочени познания, за да може да се разберат и оформят резултатите от нея (както бе подчертано в случая с Финландия). Поради това СО следва да се съсредоточат върху събирането на информация, за да изградят своя вътрешен експертен опит и да разработят своя собствена стратегия. Това може да

стане чрез самостоятелно провеждане на изследвания, чрез (между)национално сътрудничество между СО, чрез покана на външни експерти или чрез поръчване на конкретни изследвания от академични партньори. Подобно изграждане на експертен опит изисква човешки и финансови инвестиции.

- **Инициативи с акцент върху насърчаването и укрепването на социалния диалог** по въпросите на декарбонизацията. В неотдавнашен доклад OECD подчертава значението на социалния диалог като решение за преодоляване на предизвикателствата на декарбонизацията (OECD, 2020). Укрепването на социалния диалог може да бъде насочено към различни нива на вземане на решения: на европейско, национално, секторно и фирмено ниво. Специални комитети за наблюдение, тристранни работни групи или закрепване на участието на СО в планове за политики на високо равнище са примери за подходящи синдикални инициативи, открити в случаите (като финландския случай). Като цяло установихме, че СО и техните конфедерации трябва да положат значителни усилия, за да се опитат да повлияят на решенията и планове, свързани с декарбонизацията.

F.3.2 Формиране на декарбонизацията и нейното въздействие върху работните места

СО могат да стартират различни видове инициативи по отношение на декарбонизацията, свързани с формирането на резултатите или последиците от декарбонизацията върху работните места (например качеството и/или количеството на работните места), или като се опитват пряко да формират решенията за самата декарбонизация. И двата вида инициативи са важни.

- Преходът към декарбонизация ще окаже влияние върху **количеството (броя) на работните места** в промишлеността в европейските индустрии. Съответните инициативи на СО могат да бъдат насочени към (пре)квалифициране, организиране на мобилността между и в рамките на сектора и гарантиране на необходимите мерки за социална защита както за преките работници, така и за подизпълнителите, но дори и за всички работници в засегнатите региони. На първо място, СО могат да насърчават разработването на стратегии за (пре)обучение, да договарят споразумения, целящи картографиране на потребностите от умения, да определят предизвикателствата и възможностите за преквалификация и да използват правата за информиране и консултиране, за да предвидят такива промени (като в случая с Обединеното кралство). На второ място, насърчаването и укрепването на мерките за социална защита са от решаващо значение за поемането на смущенията, причинени от декарбонизацията, особено в регионите, които са силно засегнати от трансформацията. Освен това и едновременно с това синдикатите могат да активират стратегии за привличане на различни видове индустрии, които да използват новообучени и налични работници (като например в случая на Испания). За тази цел СО могат да се стремят към включване на мерки за социална защита в националните планове за декарбонизация, да разработват и насърчават стратегии за смекчаване на последиците и да разработват оценки на риска от невъзможни за използване активи, да работят съвместно с компаниите и федерациите на работодателите. Инициативите на СО, насочени към броя на работните места, могат да бъдат организирани както на макро-, така и на мезо- и микроравнище.
- Декарбонизацията ще окаже влияние **върху качеството на работните места** в промишлеността в европейските отрасли. Въздействието на декарбонизацията върху качеството на работните места, както по отношение на работната среда, така и по отношение на съдържанието на работните места, условията на труд

и индустриалните отношения, следва да бъде признато и наблюдавано, както по отношение на новите зелени работни места, така и по отношение на категориите работни места, които претърпяват значителни промени. Например, новите технологии могат да намалят физическото натоварване на задачите, като в същото време пораждаат нови заплахи, свързани с безопасността (като например в случая на Чехия). Други елементи, свързани с качеството на работните места, които изискват проследяване, са правата на работниците, стандартите за заетост, рискът от увеличаване на несигурността и операциите за намаляване на разходите с риск да доведат до дъмпингови стратегии.

- И накрая, **оформянето на инициативите за декарбонизация и вземането на решения** също може да бъде тема на инициативи на СО. На макроравнище такива инициативи могат да включват (сътрудничество при) разработването на нови, устойчиви промишлени модели, промишлени политики и определяне на цели за декарбонизация (като например в разглеждания случай във Финландия). На мезоравнище СО могат да се включат в превръщането на националните цели и политики в секторни цели и политики (в случая на Испания и Обединеното кралство). И накрая, на микроравнище СО могат да бъдат ценен партньор в стратегиите и инициативите на компаниите, които са насочени към декарбонизация (в случая на Германия).

Не бива да се забравя, че участието на СО в процеса на вземане на решения и влиянието им върху решенията, свързани с декарбонизацията, не може да се приема за даденост. Предишни трансформации в промишлеността, като например глобализацията, показаха, че СО обикновено се борят да оформят тези промени, тъй като тяхното участие и влияние върху вземането на решения понякога са ограничени. Тяхното участие и влияние върху вземането на решения може да приеме много форми, всяка от които има своите предимства и недостатъци. Участието в процеса на вземане на решения на високо ниво може да бъде благоприятно поради важността на решенията на такива нива. Обратно, други подчертават значението на участието на по-ниско ниво, на работното място, тъй като това е източникът на представителство на служителите пред ръководството. По същия начин влиянието на СО върху решенията може да варира от влияние върху последиците от решенията или, което е по-удачно, върху самите решения. Участието или влиянието върху процеса на вземане на решения относно декарбонизацията може да зависи от наличните институционални инструменти, които предлагат националните режими на индустриални отношения. Различните исторически развития и традиции доведоха до разнородни режими на индустриални отношения в Европа и следователно предоставят на СО много различни институционални инструменти за формиране на инициативи за декарбонизация (Geels, Berkhout, et al., 2016; Geels, Kern, et al., 2016; Healy & Barry, 2017; Kuzemko et al., 2016). Колкото повече институционални инструменти имат СО, толкова по-вероятно е те да изберат проактивна стратегия и обратно.

РЕФЕРЕНЦИИ

- ACEA, The Automobile Industry Pocket Guide, 2020-2021, https://www.acea.auto/files/ACEA_Pocket_Guide_2020-2021.pdf
- Antonioli, D., & Mazzanti, M. (2017). *Towards a green economy through innovations: The role of trade union involvement*. <https://doi.org/10.1016/J.ECOLECON.2016.09.003>
- Barca, S. (2015). Greening the job: Trade unions, climate change and the political ecology of labour. *The International Handbook of Political Ecology*. <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9780857936165/9780857936165.00037.xml>
- Barca, S., & Leonardi, E. (2018). Working-class ecology and union politics: A conceptual topology. *Globalizations*, 15(4), 487–503. <https://doi.org/10.1080/14747731.2018.1454672>
- Barrington-Leigh, C., Tucker, B., & Lara, J. K. (2015). The Short-Run Household, Industrial, and Labour Impacts of the Quebec Carbon Market. *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, 41(4), 265–280. JSTOR.
- Brand, U., & Niedermoser, M. K. (2019). The role of trade unions in social-ecological transformation: Overcoming the impasse of the current growth model and the imperial mode of living. *Journal of Cleaner Production*, 225, 173–180. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.03.284>
- Bundesverfassungsgericht, Constitutional Complaints against the Federal Climate Change Act partially successful, Press Release, 24 March 2021 <https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/EN/2021/bvg21-031.html>
- Cameron, A., Claeys, D. G., Midões, C., & Tagliapietra, D. S. (2020a). *A Just Transition Fund—How the EU budget can best assist in the necessary transition from fossil fuels to sustainable energy*. 120. <https://doi.org/10.2861/211488>
- Cameron, A., Claeys, D. G., Midões, C., & Tagliapietra, D. S. (2020b). *One last push is needed to improve the Just Transition Fund proposal | Bruegel*. <https://www.bruegel.org/2020/06/one-last-push-is-needed-to-improve-the-just-transition-fund-proposal/>
- CCOO. (2020). *Guía sindical de intervención en los Convenios de Transición Justa*. <https://www.ccoo.es/0c689724c1ed0a6a8306a139b3d15cea000001.pdf>

- Chateau, J., Bibas, R., & Lanzi, E. (2018). *Impacts of green growth policies on labour markets and wage income distribution: A general equilibrium application to climate and energy policies*.
- Chen, M. (2017). *Job versus environment: An examination on the attitude of union members toward environmental spending*. <https://doi.org/10.1007/S10018-016-0174-1>
- Circle Economy. (2020). *Jobs & Skills in the Circular Economy* (p. 15). The Circle Economy. <https://www.circle-economy.com/insights/jobs-skills-in-the-circular-economy-state-of-play-and-future-pathways>
- Clarke, L., Gleeson, C., & Winch, C. (2017). What kind of expertise is needed for low energy construction? *Construction Management and Economics*, 35(3), 78–89. <https://doi.org/10.1080/01446193.2016.1248988>
- Clean Energy Wire (2021a), Germany's largest union warns new CO2 target will speed car industry job losses, 10 May 2021, <https://www.cleanenergywire.org/news/germanys-largest-union-warns-new-co2-target-will-speed-car-industry-job-losses>
- Clean Energy Wire (2021b), How many car industry jobs are at risk from the shift to electric vehicles?, 07 July 2021 <https://www.cleanenergywire.org/factsheets/how-many-car-industry-jobs-are-risk-shift-electric-vehicles>).
- Clean Energy Wire (2021c), Retirements won't compensate combustion engine job losses in e-car boom, 6 May 2021 <https://www.cleanenergywire.org/news/retirements-wont-compensate-combustion-engine-job-losses-e-car-boom-report>
- Clean Energy Wire (2021d), Reluctant Daimler shifts gear in race to sustainable mobility, 31 March 2021. <https://www.cleanenergywire.org/factsheets/reluctant-daimler-plans-radical-push-new-mobility-world>
- CMW. (2021). *Survival guide to EU carbon market lobby: Debunking claims from heavy industry*. Carbon Market Watch. https://carbonmarketwatch.org/wp-content/uploads/2021/06/Survival-guide-to-industry-lobbying_WEB.pdf
- Cottle, E. (2017). The myth of a green economy and green jobs: What strategy for labour? *Undefined*. <https://www.semanticscholar.org/paper/The-myth-of-a-green-economy-and-green-jobs%3A-what-Cottle/cc3862045955c4bd54b16156619094e3268a0334>

- Cressey, P. (1992). Trade unions and new technology: European experience and strategic questions. In *Information Technology and Workplace Democracy*. Routledge.
- Cressey, P., Totterdill, P., & Exton, R. (2013). Workplace social dialogue as a form of 'productive reflection'. *International Journal of Action Research*, 9(2), 209–245.
https://doi.org/10.1688/1861-9916_IJAR_2013_02_Cressey
- Creten, T., Bachus, K., & Happaerts, S. (2014). *Een vakbond in transitie*. <https://adoc.pub/een-vakbond-in-transitie-naar-een-versterkte-werking-rond-du.html>
- Deery, S. (1992). Trade union involvement and influence over technological decisions. In H. Ramsay & M. Beirne (Eds.), *Information Technology and Workplace Democracy* (pp. 212–236). Routledge.
- Dewey, S. (1998). Working for the environment: Organized labor and the origins of environmentalism in the United States, 1948–1970. *Environmental History*, 3(1), 45–63.
- Donaghey, J. (2016). Trojan Horse or Tactic? The Case for Partnership. In S. Johnstone & A. Wilkinson (Eds.), *Developing Positive Employment Relations* (pp. 25–47). Palgrave Macmillan UK.
https://doi.org/10.1057/978-1-137-42772-4_2
- Douglas, J., & McGhee, P. (2021). *Towards an understanding of New Zealand Union responses to climate change*.
<https://doi.org/10.1080/10301763.2021.1895483>
- Drahokoupil, J. (2019) The Future of Employment in the Automotive Industries in Central and Eastern Europe. Key challenges for policy makers and workers' representatives, in The Future of Employment in the Car Sector: Four Country perspectives from Central and Eastern Europe, Friedrich Ebert Stiftung, https://slowakei.fes.de/fileadmin/user_upload/The_future_of_employment_in_the_car_sector_FINAL__2_.pdf.
- EEA. (2019). *The EU Emissions Trading System in 2019: Trends and projections* [Publication]. European Environment Agency. <https://www.eea.europa.eu/publications/the-eu-emissions-trading-system>
- ETUC. (2018). *Involving trade unions in climate action to build a just transition*.
https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf

- EU. (2020). *The Just Transition Mechanism: Making sure no one is left behind* [Text]. European Commission - European Commission. https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal/actions-being-taken-eu/just-transition-mechanism_en
- EU Com. (2014). *2030 Climate Target Plan*. https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/145397.pdf
- EU Com. (2019). *Masterplan for a competitive transformation of EU energy-intensive industries enabling a climate-neutral, circular economy by 2050*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2873/854920>
- EU Com. (2020). *European Climate Law*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020PC0563>
- European Parliament (2021), *The Future of the EU Automotive Sector*, October 2021 [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/695457/IPOL_STU\(2021\)695457_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/695457/IPOL_STU(2021)695457_EN.pdf)
- EUROFER. (2019). *LOW CARBON ROADMAP PATHWAYS TO A CO2-NEUTRAL EUROPEAN STEEL INDUSTRY*. <https://www.eurofer.eu/assets/Uploads/EUROFER-Low-Carbon-Roadmap-Pathways-to-a-CO2-neutral-European-Steel-Industry.pdf>
- Eurofound. (2018). *Annual review of working life 2017* (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Ed.). Publications office of the European Union.
- European Commission. (2019). *The European Green Deal* (COM(2019) 640 Final). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1588580774040&uri=CELEX:52019DC0640>
- European Commission, Cambridge Econometrics, Trinomics, & ICF. (2018). *Impacts of circular economy policies on the labour market*. https://circulareconomy.europa.eu/platform/sites/default/files/ec_2018_-_impacts_of_circular_economy_policies_on_the_labour_market.pdf
- European Commission, & Directorate-General for Employment, S. A. and I. (European C. (2019). *Employment and social developments in Europe 2019: Sustainable growth for all: choices for the future of*

- Social Europe*. Publications Office of the European Union.
<https://data.europa.eu/doi/10.2767/305832>
- European Trade Union Confederation. (2018). *Involving trade unions in climate action to build a just transition* | ETUC.
- Federal Ministry for Environment, Nature Conservation, Nuclear Safety and Consumer Protection (2016) Climate Action Plan 2050. Principles and Goals of the German government's climate policy.
https://www.bmuv.de/fileadmin/Daten_BMU/Pool/Broschueren/klimaschutzplan_2050_en_bf.pdf
- Felli, R. (2014). An alternative socio-ecological strategy? International trade unions' engagement with climate change. *Review of International Political Economy*, 21(2), 372–398.
<https://doi.org/10.1080/09692290.2012.761642>
- Flyvbjerg, B. (2006). Five Misunderstandings About Case-Study Research. *Qualitative Inquiry*, 12(2), 219–245. <https://doi.org/10.1177/1077800405284363>
- Forestalia – El Bayo Biomass Plant 49.9 MW – León. (2018, October 1). *GlobalData Report Store*.
<https://store.globaldata.com/report/forestalia-el-bayo-biomass-plant-49-9-mw-leon/>
- Freese, C., Dekker, R., Kool, L., & Dekker, F. (2018). *Robotisering en automatisering op de werkvloer*.
- Galgóczi, B. (2014). The changing role of trade unions in the sustainable development agenda. *International Review of Sociology*, 24(1), 59–68. <https://doi.org/10.1080/03906701.2014.894346>
- Galgóczi, B. (2019). *Towards a just transition: Coal, cars and the world of work*. ETUI.
- Galgóczi, B. (2020). Just transition on the ground: Challenges and opportunities for social dialogue. *European Journal of Industrial Relations*, 26(4), 367–382.
<https://doi.org/10.1177/0959680120951704>
- Geels, F. W., Berkhout, F., & van Vuuren, D. P. (2016). Bridging analytical approaches for low-carbon transitions. *Nature Climate Change*, 6(6), 576–583.
<https://doi.org/10.1038/nclimate2980>
- Geels, F. W., Kern, F., Fuchs, G., Hinderer, N., Kungl, G., Mylan, J., Neukirch, M., & Wassermann, S. (2016). The enactment of socio-technical transition pathways: A reformulated typology

- and a comparative multi-level analysis of the German and UK low-carbon electricity transitions (1990–2014). *Research Policy*, 45(4), 896–913.
<https://doi.org/10.1016/j.respol.2016.01.015>
- Germany Trade & Invest (GTAI) (2021), The Automotive Industry in Germany, Industry Overview 2020/2021.
<https://www.gtai.de/resource/blob/64100/817a53ea3398a88b83173d5b800123f9/industry-overview-automotive-industry-en-data.pdf>
- Ghaleigh, N. S., Haszeldine, S., Jenkins, K., Bucke, C., Fairhurst, K., Sihota, A., & Sweeney, A. (2021). *The Future is Built on the Past: Just Industrial and Energy Transitions in the UK and Scotland*.
<https://www.research.ed.ac.uk/en/publications/the-future-is-built-on-the-past-just-industrial-and-energy-transi>
- Haipeter, T. (2013). Union Renewal and Business Strategies—Strategic Codetermination of Works Councils and the Campaign “Better Not Cheaper” of the German Metalworkers’ Union. *International Business Research*, 6(3), 40–57. <https://doi.org/10.5539/ibr.v6n3p40>
- Haipeter, T. (2020). Digitalisation, unions and participation: The German case of ‘industry 4.0’. *Industrial Relations Journal*, 242–260. <https://doi.org/10.1111/irj.12291>
- Hampton, P. (2015). *Workers and Trade Unions for Climate Solidarity: Tackling climate change in a neoliberal world*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315732220>
- Hampton, P. (2018). Trade unions and climate politics: Prisoners of neoliberalism or swords of climate justice? *Globalizations*, 15(4), 470–486.
<https://doi.org/10.1080/14747731.2018.1454673>
- Hancké, B., Mathei, L., The political economy of electric cars, PEACS blog, 16 December 2020
<https://www.peacs.info/post/the-political-economy-of-electric-cars>
- Harrison, P. (2018). Fuelling Europe’s future: How the transition from oil strengthens the economy. *Summary Report*.-2018.-27 p.
- Healy, N., & Barry, J. (2017). Politicizing energy justice and energy system transitions: Fossil fuel divestment and a “just transition”. *Energy Policy*, 108, 451–459.
<https://doi.org/10.1016/j.enpol.2017.06.014>

- Hermans, M., & Monique, R. (2015). Pathways between representative employee participation and innovation: A literature review. *European Academy of Management Conference*.
- Heyen, D. A., Menzemer, L., Wolff, F., Beznea, A., & Williams, R. (2020). Just transition in the context of EU environmental policy and the European Green Deal. *Issue Paper under Task*, 3.
- Houeland, C., Jordhus-Lier, D. C., & Angell, F. H. (2021). Solidarity tested: The case of the Norwegian Confederation of Trade Unions (LO-Norway) and its contradictory climate change policies. *Area*, 53(3), 413–421.
- Huang, H., Roland-Holst, D., Springer, C., Lin, J., Cai, W., & Wang, C. (2019). Emissions trading systems and social equity: A CGE assessment for China. *Applied Energy*, 235, 1254–1265. <https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2018.11.056>
- Hyde, A., & E. Vachon, T. (2019). Running with or against the treadmill? Labor unions, institutional contexts, and greenhouse gas emissions in a comparative perspective. *Environmental Sociology*, 5(3), 269–282. <https://doi.org/10.1080/23251042.2018.1544107>
- IAB (2019), „Electromobility 2035: Economic and labour market effects through the electrification of powertrains in passenger cars, The Research Institute for the Employment Agency. <https://doku.iab.de/discussionpapers/2019/dp0819.pdf>
- Ifo Institut (2021), Auswirkungen der vermehrten Produktion elektrisch betriebener Pkw auf die Beschäftigung in Deutschland. <https://www.ifo.de/publikationen/2021/monographie-autorenschaft/auswirkungen-der-vermehrten-produktion-elektrisch>
- IG Metall (2014), IG Metall’s demands with regard to European regulation of CO₂ levels for cars for the period after 2020. https://www.igmetall.de/download/IGM_CO2_EN_fa6fe41290a6ecbb49a0b0d9c5bfd7086841b002.pdf
- ILEÓN.COM. (2021, April 12). *El sector del vino del Bierzo crea una asociación contra el parque eólico proyectado en Trabadelo*—ILEÓN.COM. <https://ileon.eldiario.es/117519>
- ILO. (2015). *Tripartite Meeting of Experts on Sustainable Development, Decent Work and Green Jobs* (MESDDW/2015). INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. <https://www.ioe->

- emp.org/fileadmin/ieo_documents/publications/Policy%20Areas/sustainability/EN/_2015-10-16__C-245_Link-_Tripartite_Meeting_Guidelines_for_a_just_transition.pdf
- ILO. (2016). *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all* [Brochure]. http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432859/lang--en/index.htm
- ILO. (2018). *Just Transition Towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All* [Publication]. http://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_647648/lang--en/index.htm
- ILO, & Tord Kjellstrom, N. M. (2019). *Working on a warmer planet: The effect of heat stress on productivity and decent work* [Report]. http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_711919/lang--en/index.htm
- IndustrieAll. (2018). *A trade union guide to a Just Transition for workers*.
- IndustriAll Europe (2021), Transformation of the European automotive industry: workers want their voice to be heard, 12 May 2021. <https://news.industriall-europe.eu/Article/607>
- Ionescu, S., Sabbati, G., & Scholaert, F. (n.d.). *EPRS | European Parliamentary Research Service*. 4.
- Irshaid, J., Mochizuki, J., & Schinko, T. (2021). Challenges to local innovation and implementation of low-carbon energy-transition measures: A tale of two Austrian regions. *Energy Policy*, 156, 112432. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2021.112432>
- ITF. (2010). Transport workers and climate change: Towards sustainable, low-carbon mobility. *Conference Report, August*.
- ITUC, C. (2008). *Trade Unions and Climate Change: Equity, Justice & Solidarity in the Fight against Climate Change*. Brussels.
- Jagger, N., Foxon, T., & Gouldson, A. (2013). Skills constraints and the low carbon transition. *Climate Policy*, 13(1), 43–57. <https://doi.org/10.1080/14693062.2012.709079>
- Jenkins, K. E. H., Sovacool, B. K., Mouter, N., Hacking, N., Burns, M.-K., & McCauley, D. (2021). The methodologies, geographies, and technologies of energy justice: A systematic and comprehensive review. *Environmental Research Letters*, 16(4), 043009. <https://doi.org/10.1088/1748-9326/abd78c>

- JTC. (2017). *Just Transition A Report for the OECD*. the Just Transition Centre, ITUC, TUAC and ITUC affiliates. <https://www.oecd.org/environment/cc/g20-climate/collapsecontents/Just-Transition-Centre-report-just-transition.pdf>
- Kalt, T. (2021). Jobs vs. climate justice? Contentious narratives of labor and climate movements in the coal transition in Germany. *Environmental Politics*, 30(7), 1135–1154. <https://doi.org/10.1080/09644016.2021.1892979>
- Koalitionsvertrag 2021-2025, Mehr Fortschritt Wagen. Bündnis für freiheit, gerechtigkeit und nachhaltigkeit, Zwischen der sozialdemokratischen partei deutschlands (SPD), bündnis 90 / die grünen und den freien demokraten (FDP). https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf
- Kohler, B. (1998). Just transition: A labour view of sustainable development. *CEP Journal*, 6(2).
- Krawchenko, T. A., & Gordon, M. (2021). How Do We Manage a Just Transition? A Comparative Review of National and Regional Just Transition Initiatives. *Sustainability*, 13(11), 6070. <https://doi.org/10.3390/su13116070>
- Kuzemko, C., Lockwood, M., Mitchell, C., & Hoggett, R. (2016). Governing for sustainable energy system change: Politics, contexts and contingency. *Energy Research & Social Science*, 12, 96–105. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2015.12.022>
- La Comarca. (2020, October 14). *La Comisión de Seguimiento para la Transición Justa hace un balance inicial positivo*. <https://www.lacomarca.net/comision-seguimiento-transicion-justa-hace-balance-inicial-positivo/>
- Lundström, R. (2018). Greening transport in Sweden: The role of the organic intellectual in changing union climate change policy. *Globalizations*, 15(4), 536–549.
- Lundström, R., Räthzel, N., & Uzzell, D. (2015). *Disconnected spaces: Introducing environmental perspectives into the trade union agenda top-down and bottom-up*. <https://doi.org/10.1080/23251042.2015.1041212>
- Markey, R., & McIvor, J. (2019). Environmental bargaining in Australia. *Journal of Industrial Relations*, 61(1), 79–104.

- Martinez-Alier, J. (2003). *The Environmentalism of the poor: A study of ecological conflicts and valuation*. Edward Elgar Publishing.
- Mercedes-Benz Group, Ambition 2039: our path to CO2 neutrality <https://group.mercedes-benz.com/sustainability/climate/ambition-2039-our-path-to-co2-neutrality.html>
- Mercedes-Benz Group (2020), With its Factory 56, Mercedes-Benz is presenting the future of production, 2 September 2020, <https://group.mercedes-benz.com/innovation/digitalisation/industry-4-0/opening-factory-56.html>
- Mercedes-Benz Group (2021a), Mercedes-Benz Strategy update: electric drive, July 2021 <https://group.mercedes-benz.com/company/strategy/mercedes-benz-strategy-update-electric-drive.html>
- Mercedes-Benz Group (2021b), Mercedes-Benz prepare to go all-electric, 22 July 2022, <https://group-media.mercedes-benz.com/marsMediaSite/en/instance/ko/Mercedes-Benz-prepares-to-go-all-electric.xhtml?oid=50834319>
- Normann, H. E., & Tellmann, S. M. (2021). Trade unions' interpretation of a just transition in a fossil fuel economy. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 40, 421–434. <https://doi.org/10.1016/j.eist.2021.09.007>
- OECD. (2012). *The Jobs Potential of a Shift Towards a Low-Carbon Economy*. <https://doi.org/10.1787/5k9h3630320v-en>
- OECD. (2020). Social dialogue in the 2030 Agenda. In *Thematic brief*. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- OECD, Laubinger, F., Lanzi, E., & Chateau, J. (2020). Labour market consequences of a transition to a circular economy: A review paper. *OECD, Environment working paper n°162*, 49.
- OECD/Cedefop. (2014). *Greener Skills and Jobs* (OECD Green Growth Studies). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264208704-en>.
- Parker, J., Alakavuklar, O. N., & Huggard, S. (2021). Social movement unionism through radical democracy: The case of the New Zealand Council of Trade Unions and climate change. *Industrial Relations Journal*, 52(3), 270–285. <https://doi.org/10.1111/irj.12330>

- Prinz, L., & Pegels, A. (2018). The role of labour power in sustainability transitions: Insights from comparative political economy on Germany's electricity transition. *Energy Research and Social Science*, 41(April), 210–219. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2018.04.010>
- Räthzel, N., & Uzzell, D. (2011). Trade unions and climate change: The jobs versus environment dilemma. *Global Environmental Change*, 21(4), 1215–1223. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2011.07.010>
- Räthzel, N., & Uzzell, D. (Eds.). (2012). *Trade Unions in the Green Economy: Working for the Environment*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203109670>
- Regulation (EU) 2018/1999 of the European Parliament and of the Council of 11 December 2018 on the Governance of the Energy Union and Climate Action, amending Regulations (EC) No 663/2009 and (EC) No 715/2009 of the European Parliament and of the Council, Directives 94/22/EC, 98/70/EC, 2009/31/EC, 2009/73/EC, 2010/31/EU, 2012/27/EU and 2013/30/EU of the European Parliament and of the Council, Council Directives 2009/119/EC and (EU) 2015/652 and repealing Regulation (EU) No 525/2013 of the European Parliament and of the Council (Text with EEA relevance.), Pub. L. No. 32018R1999, 328 OJ L (2018). <http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1999/oj/eng>
- Renner, M., Sweeney, S., Kubit, J., United Nations Environment Programme, Worldwatch Institute, Cornell University Global Labor Institute, International Labour Organization, International Organisation of Employers, & International Trade Union Confederation. (2008). *Green jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world*. UNEP. http://www.unep.org/PDF/UNEPGreenJobs_report08.pdf
- Reuters, Germany's IG Metall warns of cars jobs fiasco without investment, 6 May 2021. <https://www.reuters.com/business/autos-transportation/germanys-ig-metall-warns-car-job-fiasco-investments-needed-2021-05-06/>
- Richardson, L. J., Cleetus, R., Clemmer, S., & Deyette, J. (2014). Economic impacts on West Virginia from projected future coal production and implications for policymakers. *Environmental Research Letters*, 9(2), 024006. <https://doi.org/10.1088/1748-9326/9/2/024006>

- Roche, W. K., Teague, P., & Coughlan, A. (2015). Employers, trade unions and concession bargaining in the Irish recession. *Economic and Industrial Democracy*, 36(4), 653–676.
<https://doi.org/10.1177/0143831X14548769>
- Rosemberg, A. (2010). Building a just transition: The linkages between climate change and employment. *International Journal of Labour Research*, 2(2), 125.
- Rosemberg, A. (2012). Developing global environmental union policies through the International Trade Union Confederation. In *Trade Unions in the Green Economy* (pp. 31–44). Routledge.
- Rosemberg, A. (2017). *Strengthening Just Transition Policies in International Climate Governance* (POLICY ANALYSIS BRIEF). THE STANLEY FOUNDATION.
<https://stanleycenter.org/publications/pab/RosembergPABStrengtheningJustTransition417.pdf>
- Rutherford, T. D., & Holmes, J. (2007). ‘We simply have to do that stuff for our survival’: Labour, firm innovation and cluster governance in the Canadian automotive parts industry. *Antipode*, 39(1), 194–221. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8330.2007.00512.x>
- Sabato, S., & Fronteddu, B. (2020). A socially just transition through the European Green Deal? —. *ETUI Aisbl, Brussels*, 08, 42. <https://doi.org/D/2020/10.574/27>
- Sabato, S., & Mandelli, M. (2018). The EU’s potential for promoting an eco-social agenda. *Report Prepared for the Project ‘Sustainable Welfare Societies: Assessing Linkages between Social and Environmental Policies’ Coordinated by NOVA Norwegian Social Research*, 38.
- Salkin, C., Oner, M., Ustundag, A., & Cevikcan, E. (2018). A Conceptual Framework for Industry 4.0. In A. Ustundag & E. Cevikcan (Eds.), *Industry 4.0: Managing The Digital Transformation* (pp. 3–23). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57870-5_1
- Sartor, O., Buck, M., & Peter, F. (2021). *Enabling European industry to invest into a climate-neutral future before 2030* (201/01-I-2021/EN; p. 13). Agora Energiewende.
- Silverman, V. (2006). “Green Unions in a Grey World”: Labor Environmentalism and International Institutions. *Organization & Environment*, 19(2), 191–213.
<https://doi.org/10.1177/1086026606288780>

- Snell, D., & Fairbrother, P. (2010). Unions as environmental actors. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16(3), 411–424. <https://doi.org/10.1177/1024258910373874>
- Sovacool, B. K., Bergman, N., Hopkins, D., Jenkins, K. E., Hielscher, S., Goldthau, A., & Brossmann, B. (2020). Imagining sustainable energy and mobility transitions: Valence, temporality, and radicalism in 38 visions of a low-carbon future. *Social Studies of Science*, 50(4), 642–679. <https://doi.org/10.1177/0306312720915283>
- Stevis, D., & Felli, R. (2015). Global labour unions and just transition to a green economy. *International Environmental Agreements: Politics, Law and Economics*, 15(1), 29–43. <https://doi.org/10.1007/s10784-014-9266-1>
- Stevis, D., Uzzell, D., & Räthzel, N. (2018). The labour–nature relationship: Varieties of labour environmentalism. *Globalizations*, 15(4), 439–453. <https://doi.org/10.1080/14747731.2018.1454675>
- Strategiedoalog autowirtschaft Baden-Württemberg (2018), https://stm.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/dateien/PDF/181009_SDA-Flyer_englisch.pdf
- Strauss, G. (2006). Worker participation—Some under-considered issues. *Industrial Relations*, 45(4), 778–803. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2006.00451.x>
- Thomas, A. (2021a). ‘Heart of steel’: How trade unions lobby the European Union over emissions trading. *Environmental Politics*, 0(0), 1–20. <https://doi.org/10.1080/09644016.2021.1871812>
- Thomas, A. (2021b). Framing the just transition: How international trade unions engage with UN climate negotiations. *Global Environmental Change*, 70, 102347. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2021.102347>
- Thomas, A., & Doerflinger, N. (2020). Trade union strategies on climate change mitigation: Between opposition, hedging and support. *European Journal of Industrial Relations*, 26(4), 383–399. <https://doi.org/10.1177/0959680120951700>
- Thomas, A., & Pulignano, V. (2021). Challenges and Prospects for Trade Union Environmentalism. In N. Räthzel, D. Stevis, & D. Uzzell (Eds.), *The Palgrave Handbook of Environmental Labour Studies* (pp. 517–538). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-71909-8_22

- Time to Act for SDG 8: Integrating Decent Work, Sustained Growth and Environmental Integrity*. (2019). [Report]. [http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712685/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712685/lang-en/index.htm)
- Tomassetti, P. (2020). From Treadmill of Production to Just Transition and Beyond. *European Journal of Industrial Relations*, 26(4), 439–457. <https://doi.org/10.1177/0959680120951701>
- UNFCCC. (2020). *Innovative approaches to accelerating and scaling up climate technology implementation for mitigation and adaptation* (p. 44). United Nations Framework Convention on Climate Change.
- Unite Manufacturing Combine. (2020). *Fighting for the Future of UK Manufacturing*.
- Vachon, T. E., & Brecher, J. (2016). Are union members more or less likely to be environmentalists? Some evidence from two national surveys. *Labor Studies Journal*, 41(2), 185–203.
- Vitols, K., Schütze, K. L., Mestre, A., Chavanet, S., Marquant, S., Poupard, J.-F., & Jakubowski, A. (2011). *Industrial relations and sustainability: The role of social partners in the transition towards a green economy*.

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. ВЪПРОСНИК ЗА ПРОУЧВАНЕ, ОЗАГЛАВЕН „УЧАСТИЕ НА СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ В ИНИЦИАТИВИ ЗА СПРАВЕДЛИВ ПРЕХОД“

Уводно писмо

Политиките на Европейския съюз в областта на климата имат за цел нулеви нетни емисии до 2050 г., а наскоро обявеният „Зелен курс“ изглежда допълнително раздвижи въпроса и го направи неотложен. През следващите няколко десетилетия европейската промишленост е изправена пред голямо предизвикателство: преход към неутрални по отношение на климата и нисковъглеродни производствени процеси. При този преход ще бъдат засегнати и синдикатите, тъй като този преход може да доведе до предизвикателства за работната сила. Според *industriAll Europe* „преходът към по-чиста и по-устойчива икономика трябва да бъде икономически и социално справедлив и честен за работниците и техните общности“. За да се разработи план за Справедлив преход, от решаващо значение е да се придобие представа за вече предприетите инициативи от компании, правителства или синдикални организации.

Целта на това проучване е да се съберат примери за инициативи, предприети във връзка с тази трансформация към неутрална по отношение на климата индустрия, и да се разгледа участието на синдикалните организации в тези инициативи. Терминът „инициатива“ обединява всички действия и предложения, предприети на всяко ниво, които имат за цел да променят действителния облик на индустрията по отношение на етиката, процесите, управлението, мениджмънта и т.н. Тези инициативи могат да включват вътрешни действия в синдикалните организации или съвместни действия, включващи ръководството, синдикалните организации и други страни. Инициативите могат да бъдат въведени от ръководството, правителството, синдикалните организации или външни страни и могат да се осъществяват на няколко нива (работно място, компания, секторно ниво, ниво на държавата).

Настоящото проучване е част от по-широк изследователски проект, озаглавен „Изграждане на капацитет и стратегии за участие на синдикалните организации в оформянето на Справедлив преход към устойчива и декарбонизирана индустрия“, който е инициран от *industriAll Europe* и се ръководи от KU Leuven (Белгия). Най-добрите идентифицирани практики ще бъдат последвани от дълбочинни интервюта.

Проучването ще отнеме приблизително 15 минути. Можете да попълните анкетата за един или за толкова примери за инициативи, колкото са Ви известни. В края на анкетата ще Ви помолим да поставите инициативите на Google Maps.

Благодарим Ви за обратната връзка!

Този проект се финансира от Европейската комисия (Генерална дирекция „Заетост“, бюджетен ред VP/2019/002 Мерки за информиране и обучение на организациите на работниците, Референтен номер на проекта VP/2019/002/0047)

Информация за ОРЗД

Целта на това проучване е да се съберат данни относно интересни инициативи на синдикалните организации. Изследването е част от проект, управляван от *industriAll Europe*, и се ръководи от KU Leuven. Проектът се финансира от Европейската комисия, *DG Employment*, бюджетна линия VP/2019/002 Мерки за информация и обучение за организациите на

работниците, референтен номер на проекта VP/2019/002/0047. Поканени сте да участвате в този изследователски проект, защото сте идентифицирани като заинтересована страна от синдикалните организации.

Това проучване е проучване за търсене на информация с цел събиране на случаи на добри практики. Единствената цел е да се докладват инициативи. Най-добрите идентифицирани практики ще бъдат последвани от дълбочинни интервюта. Участието Ви в това проучване е доброволно. Можете да изберете да не участвате. Ако решите да участвате в това изследователско проучване, можете да се откажете по всяко време. Ако решите да не участвате в това проучване или ако се откажете от участие по всяко време, няма да бъдете санкционирани.

Процедурата включва попълване на онлайн проучване, което ще отнеме приблизително 15 минути. Вашите отговори, отнасящи се до лични данни, ще бъдат поверителни. Макар че само с Вашето съгласие събираме идентифицираща информация, като например Вашето име и адрес на електронна поща, само информацията, събрана преди раздел 4 – Обща информация (относно инициативата), ще бъде полупублична и ще бъде споделена с *industriAll Europe*. Информацията, събрана в раздел 4, никога няма да бъде споделяна извън изследователския екип на KU Leuven. Въпросите в анкетата ще бъдат свързани с инициативите на синдикатите.

Вашата информация ще бъде съхранявана от момента на събирането ѝ и в продължение на седем години след приключването на изследователския проект поради изискванията за одит.

Ако имате някакви въпроси относно проучването, моля, свържете се с изследователите на адрес: zero-carbon-transition@kuleuven.be

ЕЛЕКТРОННО СЪГЛАСИЕ:

Моля, маркирайте своя избор по-долу.

Натискането на бутона „Съгласен съм“ по-долу означава, че:

- сте прочели горната информация
- доброволно се съгласявате да участвате в проучването
- сте навършили 18 години

Алтернативно, ако не желаете да попълните проучването и не желаете да участвате в изследователското проучване, моля, откажете участие, като кликнете върху бутона „Не съм съгласен“.

- ☐ Съгласен съм
- ☐ Не съм съгласен

Раздел 1 – инициативи, свързани с нисковъглеродната промишленост и Справедливия преход: Обзор

Парижкото споразумение и целите на Европейския зелен курс ще предизвикат важни трансформации за индустрията по отношение на процесите, продуктите, бизнес моделите, управлението, мениджмънта, заетостта и др. Целта на този първи раздел от въпросника е да се идентифицират инициативите, приети на различни нива, за да се предвидят, стимулират или придружат тези промени в някой от следните сектори: добивна промишленост, енергиен

сектор, автомобилен сектор, енергоемки сектори (алуминий, цимент, химическа промишленост, целулоза и хартия, стомана, стъкло).

- Известна ли Ви е някоя инициатива (минала, текуща или бъдеща) за предвиждане, стимулиране или съпровождане на прехода към нисковъглеродна промишленост, в която синдикалните организации ще играят, играят или са играли роля? Не очакваме дълги описания на инициативи, а ключови фактически данни, свързани с конкретна инициатива (име, дата, място, сектор). Можете да добавите хипервръзки към съответни уебсайтове с подробно описание на инициативите. Инициативите могат да бъдат докладвани на четири различни нива (1-политическо, 2-секторно, 3-фирмено и 4-работно място), моля, попълнете за всички съответни нива (полета):

1.1 Избройте най-значимите политически инициативи, предприети на ниво правителство/публични органи (минали, текущи или бъдещи):

(Пример: Разработени регионални планове за презастрояване с цел постепенно премахване на определени сектори/технологии)

Примерите могат да включват (но не се ограничават до):

- стратегии за поэтапно извеждане от употреба на определени сектори/технологии с цел декарбонизация на икономиката;
- колективен договор;
- Национални планове в областта на енергетиката и климата, както се изисква от Регламента за управление на Енергийния съюз (ЕС/2018/1999);
- приемане на цели за Справедлив преход;
- инвестиции във фонд Справедлив преход;
- постепенно извеждане от експлоатация на някои отрасли;
- консултации с външни експерти (публични/частни);
- стратегии, свързани с внедряването на конкретни нисковъглеродни технологии (възобновяеми енергийни източници, водород и др.) и др.;
- промяна на нормативната уредба на веригите за доставки с цел включване на етични стандарти

1.2 Избройте най-значимите секторни инициативи, приети/стартирани от социалните партньори във вашия сектор (сектори) (минали, текущи или бъдещи):

(Пример: В държава членка социалните партньори от енергийния сектор постигнаха споразумение за съпътстване на декарбонизацията на производството на електроенергия до 2030 г.)

Примерите могат да включват (но не се ограничават до):

- програми за повишаване на квалификацията и преквалификация;
- постепенно закриване на някои отрасли;
- колективно споразумение на секторно равнище;
- консултации с външни експерти (публични/ частни);
- колективен трудов договор за решаване на проблеми, свързани с евентуално реструктуриране, съкращения, ранно пенсиониране и др.;
- приемане на целите на Справедливия преход;
- инвестиции във фонд Справедлив преход;
- подобрения в стандартизацията (въвеждане на нови стандарти за подобряване на екологичната ефективност на даден процес или сграда);
- доброволно компенсиране на въглеродните емисии или ценообразуване на въглеродните емисии (доброволен принос и партньорство за инвестиции в извънградски въглеродни емисии);
- промяна на веригите за доставки с цел включване на етични стандарти;
- подобрения, свързани с кръговата икономика;
- проектиране на нисковъглеродни продукти;
- подход към производството през целия жизнен цикъл;
- иновации при новите продукти.

1.3 Избройте най-значимите инициативи, приети на ниво компания (минали, текущи или бъдещи):

(Пример: в автомобилния сектор компанията X реши да електрифицира изцяло своя автопарк до 2030 г. и договори план със синдикатите, който да съпътства тази промяна)

Примерите могат да включват (но не се ограничават до):

- колективен трудов договор, насочен към преквалификация и повишаване на квалификацията на служителите, за да се адаптират към технологичните промени;
- промени в организацията на работата (дистанционна работа и др.);
- промяна на транспортните средства на работното място и извън него (работа от разстояние, съвместно ползване на автомобили, автобуси, влакове, велосипеди и др.);
- колективен трудов договор, в който се разглеждат възможни реструктурирания, съкращения, ранно пенсиониране и др.;
- промени в производствената линия;
- смяна на доставчика (смяна или модернизация на доставчиците с цел подобряване на устойчивостта и енергийната ефективност на Вашата верига за доставки и др.);
- подобряване на процеса (промяна в машините с цел подобряване на енергийната ефективност, нови машини, нови производствени методи, нови технологии, нови инструменти и др.);
- промяна на веригите за доставки с цел включване на етични стандарти;
- подобрения, свързани с кръговата икономика;
- проектиране на продукти с ниски въглеродни емисии;
- подход към жизнения цикъл на производството;
- иновации за въвеждане на нови продукти.

1.4 Избройте най-значимите инициативи, с които сте запознати на ниво работно място (минали, текущи или бъдещи):

(Пример: план за превръщане на една фабрика в напълно кръгова по отношение на енергията, водата и суровините)

Примерите могат да включват (но не се ограничават до):

- промени в организацията на работата (дистанционна работа и др.);
- подобряване на управлението на отпадъците (рециклиране, сортиране на някои материали и др.);

- промяна на транспортните средства на място и извън него (дистанционна работа, съвместно използване на автомобили, автобуси, влакове, велосипеди и др.);
- подобряване и обновяване на сградите (изолация, подобряване на прозорците, климатизация, осветление с ниска консумация, естествено осветление и др.);
- подобряване на околната среда (въвеждане на сини и зелени зони, зони за биоразнообразие, пчелни кошери и др.);
- поглъщане на въглерод (засаждане на дървета и култури за улавяне на въглерод, технологии за улавяне на въглерод като филтри и др.);
- подобряване на енергийната система (промени в системата за производство на енергия, когенерационен двигател, слънчеви панели и др.);
- подобряване на процесите (промени в машините за подобряване на енергийната ефективност, нови машини, нови производствени методи, нови технологии, нови инструменти и др.).

- Други инициативи? ... Ако да, моля, посочете:

Раздел 2 – ЕДНА инициатива, свързана с нисковъглеродни проекти

За следващите въпроси изберете една от инициативите, свързани с нисковъглеродни проекти, които сте посочили по-горе.

- Посочете накратко и подробно инициативата, която сте избрали, за следващите въпроси:
- Кога е започнала (започва) инициативата, свързана с нисковъглероден проект? Моля, посочете годината, в която инициативата е започнала, и годината, в която е приключила (ако все още продължава, напишете „продължава“):
- Към кой от следните промишлени сектори принадлежи инициативата?
 - добивна промишленост
 - автомобилен сектор
 - енергиен сектор
 - енергоемки сектори
 - a. алуминий
 - b. цимент
 - c. химически
 - d. целулоза и хартия
 - e. стомана
 - f. стъкло
 - g. Друго – моля уточнете...
 - Друго – моля уточнете...
 - Не знам – моля, посочете името на компанията...
- На кое ниво е била предприета инициативата?

- Ниво държава
 - Регионално ниво (провинция)
 - Градско (областно) ниво
 - Секторно ниво
 - Ниво компания
 - Ниво работното място
 - Ниво отдел
 - Не знам
 - Друго – моля уточнете...
- Кой представи инициативата?
 - Националното правителство
 - Регионалното управление
 - Федерацията(ите) на работодателите
 - Синдикалната(ите) организация(и) на секторно ниво
 - Синдикалната(ите) организация(и) на местно ниво
 - Съвместна инициатива на социалните партньори
 - Ръководството на компанията
 - Работнически съвет
 - Служители на компанията
 - Представители на работниците и служителите
 - Работниците
 - Не знам
 - Друго – моля посочете...
 - Кои представители са участвали в инициативата?

Позволено са няколко отговора

 - Националното правителство
 - Регионалното управление
 - Федерацията(ите) на работодателите
 - Синдикалната(ите) организация(и) на секторно ниво
 - Синдикалната(ите) организация(и) на местно ниво
 - Съвместна инициатива на социалните партньори
 - Ръководството на компанията
 - Работнически съвет
 - Служители на компанията
 - Представители на работниците и служителите
 - Работниците
 - Не знам
 - Друго – моля уточнете...
 - Ако са участвали синдикална организация (или представители на работниците и служителите) и друга страна, как синдикалната организация е участвала в тази инициатива?
 - Синдикалната организация е информирана за инициативата
Информация = на синдикалните организации е предоставена информация, но от тях не е поискано да дадат своето мнение или обратна връзка.
 - Синдикалната организация е консултирана относно инициативата

Консултация = процесът, при който синдикалните организации са били информирани за дадена инициатива и при който другите участващи страни активно търсят и вземат предвид мнението на синдикалната организация, пряко или чрез свои представители, преди да вземат решение.

- Синдикалната организация договаря/съопределя инициативата

Преговаряне = процес, при който участващите страни се стремят да постигнат споразумение чрез преговори и при който синдикалните организации могат да определят инициативата.

- Не знам

- Бихте ли уточнили как е участвала(и) синдикалната(ите) организация(и) и какви действия е(са) предприела(и) в резултат на тази инициатива? (например: разработване на колективен трудов договор, изготвяне на план за действие, обучение, стачка и т.н.)...
- Как бихте оценили нивото на сътрудничество между синдикалните организации и другите участници в инициативите? Моля, оценете нивото на сътрудничество от 0 (лошо) до 5 (отлично)

Ниво на сътрудничество с	0	1	2	3	4	5	DK/N O
Националното правителство							
Регионалното управление							
Федерацията(ите) на работодателите							
Синдикалната(ите) организация(и) на секторно ниво							
Синдикалната(ите) организация(и) на местно ниво							
Съвместна инициатива на социалните партньори							
Ръководството на компанията							
Работнически съвет							
Служители на компанията							
Представители на работниците и служителите							
Работниците							
Друго							

Ако е друго, моля, посочете...

- Какви цели е искала (иска) да постигне синдикалната организация чрез тази инициатива?
 - Намаляване на индустриалното въздействие върху климата
 - Подобряване на енергийната/ресурсната ефективност
 - Намаляване на разходите за поддръжка
 - Намаляване на оборота
 - Промяна в уменията на работниците
 - Избягване на съкращения
 - Увеличаване на членството в синдикалните организации
 - Избягване на закриването на работни места
 - Привличане на по-млади членове
 - Стимулиране на проактивността на синдикалните организации
 - Не знам
 - Друго – моля уточнете...

- Какви **результати бяха постигнати** с тази инициатива?
 - Намалено промишлено въздействие върху климата
 - Подобрена енергийна/ресурсна ефективност
 - Намалени разходи за поддръжка
 - Намален оборот
 - Промяна в уменията на работниците
 - Избягване на съкращения
 - Увеличено членство в синдикалните организации
 - Избягване на закриването на работни места
 - Привличане на по-млади членове
 - Стимулиране на проактивността на синдикалните организации
 - Не знам
 - Друго – моля уточнете...
- По скалата от 0 (много неуспешна) до 5 (напълно успешна), моля, оценете доколко успешна според Вас е инициативата за нисковъглеродна индустрия?

	0	1	2	3	4	5	DK/N O
От гледна точка на инициатора (<i>успя ли е инициативата да постигне първоначалните си цели</i>)							
От гледна точка на графика (<i>постигна ли инициативата целите си навреме</i>)							
От гледна точка на синдикалната организация (<i>бяха ли постигнати целите на синдикалната организация</i>)							
Инициативата, предприета от синдикалната организация, подпомогна ли успешното осъществяване на прехода							

Всякакви коментари...

- По скалата от 0 (няма проблем) до 5 (голям проблем), моля, класирайте пречките и проблемите, възникнали по време на инициативата. Например, ако бюджетът е бил един от по-големите проблеми по време на инициативата, моля, отбележете полета 4 или 5. Ако времето е било по-малък проблем, отбележете 1 или 2. Ако оборудването не е представлявало проблем, отбележете поле 0.

Липса на:	0	1	2	3	4	5	DK/N O
Време							
Оборудване (технология)							
Бюджет (ликвидност, финансиране)							
Наличие на персонал							
Компетентност и умения							
Знания и информация							
Комуникация							
Съществуващо законодателство							
Правна подкрепа							
Подкрепа от страна на правителството							

Подкрепа от федерацията(ите) на работодателите							
Подкрепа в рамките на синдикалната организация (вътрешно)							
Подкрепа от страна на работниците							
Подкрепа от други синдикални организации							
Подкрепа от ръководството на компанията							
Друго							

Ако е друго, моля, посочете...

- Като цяло, как оценявате въздействието на пандемията COVID-19 върху инициативите за ниски въглеродни емисии:
 - Положително въздействие
 - Отрицателно въздействие
 - Положително въздействие върху осведомеността относно изменението на климата
 - Отрицателно въздействие върху осведомеността относно изменението на климата
 - Ускоряване на процеса/изпълнението на инициативата
 - Забавяне на процеса/изпълнението на инициативата
 - Осигуряване на по-голямо финансиране
 - Осигуряване на по-малко финансиране
 - Предоставяне на по-голяма подкрепа
 - Намаляване на подкрепата
 - Избягване на закриването на работни места
 - Допускане закриването на работни места
 - Стимулиране на дейността на синдикалните организации
 - Намаляване на дейността на синдикалните организации
 - Друго – моля уточнете...

- Моля, посочете всички документи, които биха могли да предоставят допълнителна информация за горепосочената инициатива (уебсайт, доклад и др.). Можете също да изпратите документа на адрес zero-carbon-transition@kuleuven.be.

Моля, включете тук интересни връзки

Качване на формуляра

- Моля, щракнете върху линка по-долу, за да въведете на картата всички места на инициативата, посочена по-горе (моля, посочете всяка от инициативите за всеки щифт)

<https://www.google.com/maps/d/drive?state=%7B%22ids%22%3A%5B%221QRWJB2BN9uwmQ8tS3sGPu1LmTBPjaSzt%22%5D%2C%22action%22%3A%22open%22%2C%22userId%22%3A%22101121262033814915658%22%7D&usf=sharing>

Инструкции за добавяне на местоположение на картата:

- Първо, изберете сектора, към който принадлежи инициативата. (секторът е избран, когато вдясно от полето на сектора има тънка синя линия)
- Второ, щракнете върху картата, за да добавите пцифт.
- Трето и последно, добавете име и кратко описание на инициативата.

Раздел 3 – Допълнителни инициативи

- Ако в началото на тази анкета сте посочили повече от една инициатива, бихте ли могли да погълните анкетата за една от другите инициативи, които сте посочили?

ПОВТАРЯНЕ НА ВСИЧКИ ВЪПРОСИ ОТ 3 ДО 17

Раздел 4 – Обща информация

Ако сте съгласни с Вас да се свърже KU Leuven за предоставяне на допълнителна информация, моля, отговорете на следните въпроси (анонимността ще бъде гарантирана):

- Съгласни ли сте да се свържем с Вас за допълнително запитване
 - Да
 - Не

Ако да,

- Вашето име:
- Вашият имейл адрес:

2. ДЪЛГИЯТ СПИСЪК С ИНИЦИАТИВИ

Инициативи от интервюта			
Държава	Година	Сектор/отрасъл	Информация относно инициативата(ите)
Германия	2012	Автомобилен сектор	Електрификация на автомобилната индустрия в Германия (инициатива на CO)
Чехия	2019	ЕП (стомана)	Модернизация на производствените процеси в стоманодобивната промишленост
			Хибридни пещи (инициатива на компанията)
			Производствена линия за безпешни тръби (компания)
			Социална програма във връзка с този процес на модернизация (инициатива на CO)
Белгия	2014	Автомобилен сектор	Преминаване от производство на автобуси с класически двигатели с вътрешно горене към хибридни и електрически автобуси.
			Нов производствен завод за производство на електрически автобуси, в който производството ще бъде неутрално по отношение на климата (нулева толерантност към емисиите) (инициативи на компанията)
Дания	2018	Енергетика	Създаване на годишни доклади за енергийните сценарии: как да се постигне 100% възобновяема енергийна система в Дания (преход на енергийните системи) (инициатива на CO)
			Подкрепа за спиране на експлоатацията на газ и пакет/план за справедлив преход (CO + други външни партньори)
			Първоначален проект „ледоразбивач“ за свързване на МСП и работници с бели якички + насочен към зеления преход (инициатива на CO)

Испания	2018	Минно дело (въглища)	Споразумения за „справедлив преход“ за закриване на въгледобивната промишленост. Защита на заетостта (инициатива на СО)
Обединеното кралство	2018	Енергетика	Документ за „зелена икономика“, който да предизвика дебат (инициатива на СО)
Словакия	2012	Минно дело (въглища)	Затваряне на мините в Приевдза + нови възможности за заетост в този регион (инициатива на правителството и компанията)
Франция	2009	Енергетика	Избягване на безработицата и улесняване на диалога при закриване на електроцентраля
			Атомна електроцентрала
Франция	2017	Енергетика	Превръщане на въглищната електроцентрала в отпадъци и дървесина (на новата площадка се произвеждат и дървесни пелети)
			Териториален пакт
			Прехвърляне на умения
Германия	2018	Минно дело (въглища)	Национално споразумение за постепенно прекратяване на въгледобива
	2013	ЕП (химикали)	Национален съвет относно водорода
			Химия за климата
			Химически алианс за устойчивост: https://corporate.evonik.com/downloads/corporate/verantwortung/20130522_chemie3_leitlinien_engl.pdf

Инициативи от литературата			
Държава	Година	Сектор	Информация относно инициативата(ите)
Италия	1989	ЕП	Novamont etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf
Германия (rhuhr)	2001	Минно (въглища) дело	Рурска област в Германия (Северен Рейн-Вестфалия) etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf
Белгия	2006	Всички	RISE, BRISE и ASBL Arbeid & Milieu: обучение и повишаване на осведомеността относно декарбонизацията за членове на СО etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf
Uk	2006	Всички	Стратегия на СО за изграждане на капацитет за справяне с проблемите на изменението на климата на работното място; осигуряване на добри практики в екологичните дейности на работното място; осъществяване на екологично обучение за представителите на зелените организации на работното място; повишаване на осведомеността; стимулиране на участието на работната сила
Франция	2007	ЕП	Трестранните преговори са задължителни благодарение на закона за модернизирание на социалния диалог от 2007 г., за да може правителството да реформира индустриалните отношения, заетостта или професионалното обучение. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1126en.pdf
Германия	2007	ЕП	IG Metall предоставя ръководство за секторно ниво за свързване на екологичната цел за повишаване на ресурсната ефективност в ресурсоемките сектори със социалната цел за запазване на работните места.
Белгия	2009	Всички	Еко ваучер, въведен от СО
Полша	2009	Всички	Независима икономическа експертиза: ключов инструмент на социалния диалог etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf
Франция	2009	Автомобилен сектор	Завод за транспортно оборудване във Венисие (група Bosch) etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf
Румъния	2009	ЕП	Трестранен диалог за изготвяне на пакета от икономически стимули през 2009 г. с аспекти на декарбонизацията https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1126en.pdf
Дания	2009	Енергетика	Център за морски възобновяеми енергийни източници в Линдо (LORC) etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf
България	2009	Всички	Разработване на система за оценка на компетенциите на работната сила по сектори и региони etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf
Германия	2013	Енергетика	Разпореждане със слънчеви панели и вятърни турбини https://www.caissedesdepots.fr/sites/default/files/2020-05/etude_filiere_ceri-cdcbis.pdf 116

Инициативи от литературата			
Държава	Година	Сектор	Информация относно инициативата(ите)
Нидерландия	2015	Всички	Синдикалните организации FNV и Milieu Defensie поръчаха проучване на социално-икономическото въздействие на политиките за околната среда в Нидерландия etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf
Германия	2016	Всички	Правителството прие План за действие в областта на климата 205021 etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf
Uk	2016	Всички	Работна група за ниски въглеродни емисии – в региона на Йоркшир и Хъмбър etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/final%20fupa%20guide_en.pdf
Германия	2016	Автомобилен сектор	Пакт за бъдещето – Volkswagen
Франция	2017	Всички	План за зелено градско развитие на Париж (ECECL)16 etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf
Португалия	2017	Всички	Адаптиране на системата за професионално обучение в Португалия за включване на умения, свързани с климата etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf
Швеция	2017	Всички	Рамката за политиката в областта на климата etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf
Италия	2017	Минно дело (въглища)	Програма Enel Future-e
Гърция	2018	Всички	Споразумение за справедлив преход и изменение на климата etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf
Гърция	2018	Всички	Споразумение за справедлив преход и изменение на климата etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf
Германия	2019	Автомобилен сектор	Проект Zukunft Daimler Truck Ag & Mercedes-Benz AG
Франция	2019	Енергетика	Превръщане на пристанище в доставчик на енергия – важна роля на CO в Нормандия страница 73 https://www.caissedesdepots.fr/sites/default/files/2020-05/etude_fileres_ceri-cdebis.pdf
Uk	2020	Всички	Борба за бъдещето на производството в Обединеното кралство
Чехия	2020	ЕП	Насърчаване на социалния диалог в химическата промишленост на Чехия
Испания	2020	Енергетика	Справедлив енергиен преход за топлоелектрическите централи в процес на затваряне: заетост, промишленост и територии.
Испания – Андалусия	2020	Енергетика	Демонтаж на въглищни електроцентрали с участието на местни участници и хора, работещи във въглищните топлоелектрически централи
Франция	2021	Автомобилен сектор	Как да посрещнем предизвикателството на справедливия преход? Нашият сценарий за работните места и климата – FNH & CFDT

Инициативи от литературата			
Държава	Година	Сектор	Информация относно инициативата(ите)
Франция	2021	Автомобилен сектор	Споразумение за бъдещето на обектите на Renault в планинските райони на Франция
Полша	2021	Минно (въглища) дело	Действия на СО за включване на всички въглищни региони и работници в JTP

Инициативи от проучването			
Държава	Година	Сектор	Информация относно инициативата(ите)
Испания	2019	Енергетика	Национален интегриран план в областта на енергетиката и климата (PNIEC) 2021-2030: https://www.idae.es/informacion-y-publicaciones/plan-nacional-integrado-de-energia-y-clima-pniec-2021-2030
	2018	Автомобилен сектор	План за стимулиране на веригата за създаване на стойност в автомобилната промишленост в посока към устойчива и свързана мобилност: https://www.idae.es/file/15534/download?token=4HOCiDqC
	2019	Автомобилен сектор	Подписани споразумения за дистанционна работа и цифрово изключване в SEAT: https://www.ccoo.cat/noticia/232256/ccoo-valor-positivamente-los-acuerdos-sobre-teletrabajo-y-desconexion-digitales-firmados-en-seat#.X19PFiUzaUk
	2018	Автомобилен сектор	Iveco инсталира „умно цвете“ и „Carpooling“ във фабриката си във Валядолид: https://transporteprofesional.es/ultimas-noticias/8492-iveco-ha-instalado-smart-flower-factoria-valladolid?cookie_8f2136e65f1733214df7cb1fd26b51e1=accepted
Финландия	2020	Всички	Тази година финландското правителство създаде Кръгла маса за политиката в областта на климата, която включва членове от трите конфедерации на синдикалните организации: https://valtioneuvosto.fi/-/10616/valtioneuvosto-asetti-ilmastopolitiikan-pyorean-poydan-tukemaan-ilmastotoimien-valmistelua-ja-toimeenpanoa .
	2019	Всички	Финландия има обща, амбициозна цел за неутралност по отношение на климата до 2035 г. Това вероятно ще се забави заради коронавируса, но манталитетът за бърз, но внимателен преход все още е налице. Вредни данъци за повечето неща, които оказват отрицателно въздействие върху околната среда (бензин и др.).

Инициативи от проучването			
Държава	Година	Сектор	Информация относно инициативата(ите)
			Няколко действия имат за цел да направят електроенергията и отоплението много близки до неутрални по отношение на климата до края на 2030 г., въпреки че безопасността и сигурността на доставките все още са на първо място. Това включва постепенно повишаване на данъците за изкопаемите горива и предоставяне на данъчни облекчения за неутрални по отношение на климата производствени мощности и иновации.
			Финландия запазва действащите ядрени централи, а ядрената енергия като цяло се счита за валиден, безопасен и необходим вариант. Повечето от тях биха искали тя да бъде включена в зелената сделка на ЕС, за да стане по-реалистична.
			Правителството е поискало от всеки сектор да изготви собствена пътна карта за климатична неутралност. В зависимост от сектора те имат за цел да постигнат неутралност по отношение на климата до 2035–2045 г.
			Правителството създава и стратегическа програма за развитие на кръговата икономика. По нея се работи в момента, но кръговата икономика е основна част от политиките на сегашното правителство.
			Въпросите, свързани с рециклирането и околната среда, се решават сравнително добре във Финландия, като и двете имат голяма обществена подкрепа (въпреки че има и опозиция, но в повечето случаи тя е ясно изразено малцинство).
	—	Всички	Някои от асоциациите на работодателите създават свои собствени програми за неутралност по отношение на климата, които правителството е поискало от тях да направят. Те имат някои добри и амбициозни цели, но рядко, ако изобщо, включват служителите или синдикатите в определянето на тези цели или при обсъждането на методите за постигането им.
Финландия	2017	Всички	Финландският фонд за иновации Sitra е направил много добър списък на най-интересните компании, които насърчават кръговата икономика. Той може да бъде намерен тук: https://www.sitra.fi/en/projects/interesting-companies-circular-economy-finland/#business-examples
	2021	Всички	На повечето работни места рециклирането се приема сериозно и се извършва добре. Има правителствена инициатива за 2021 г., при която работодателят осигурява на служителя велосипед за работа и или удържа цената от заплатата му, или го дава като допълнителна придобивка. Изолацията и енергийната ефективност на сградите във Финландия са на най-високо ниво в света, тъй като това е въпрос, на който е било обърнато внимание още в миналото.

Инициативи от проучването			
Държава	Година	Сектор	Информация относно инициативата(ите)
Дания	2018	ЕП	Закон за климата: целта на този закон е Дания да намали емисиите на парникови газове с 20 процента до 2030 г. в сравнение с нивото от 1990 г., а до 2050 г. Дания да постигне неутрално по отношение на климата общество: https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L117/som_ve_dtaget.htm
			Правителствени партньорства в областта на климата: като част от усилията на Дания в областта на климата, правителството е създадо 13 партньорства в областта на климата с бизнес общността и Зелен бизнес форум: https://kefm.dk/klima-og-vejr/regeringens-klimapartnerskaber-og-groent-erhvervsforum
			В преговорите за колективно договаряне между датската индустрия и индустрията на СО относно подновяването на колективните трудови договори на индустрията беше сключено тригодишно споразумение за периода 2020–2023 г. с т.нар. протокол за зелена трансформация.
			Очаква се през първото тримесечие на 2021 г. да започне работа консултантска служба, която да консултира комитета за сътрудничество на компаниите (местните работнически съвети).
Белгия		Всички	Участие на СО в множество инициативи. Torrefco, Steelanol, вятърни турбини, слънчеви панели и преобразуване на доменна пещ В са такива проекти. Ролята на СО се ограничава до предаване на посланието на общността по положителен начин чрез афилиати и членове, служители, съседни и т.н... Политиката също участва чрез субсидиране на инициативи.
		ЕП (стомана)	В момента се провежда курс на обучение за служителите, които в бъдеще ще бъдат наети по проекта Steelanol. Във всеки случай се осигурява обучение за тези, които се интересуват от многобройните проекти на обекта. Подходящо и здравословно придвижване до работното място: наемане на велосипед и надбавка за велосипед. В момента голяма част от работата се извършва от дома, но това вече беше възможно в ограничена степен от Covid-19. Пречистване на водата. Сортиране на отпадъци. Събиране на масла. LED осветление в залите.
Швеция	2017	Всички	https://www.government.se/press-releases/2020/10/sweden-increasing-its-contribution-to-climate-action-in-developing-countries/
			https://www.government.se/articles/2017/06/the-climate-policy-framework/
			На Агенцията за опазване на околната среда е възложено, заедно с други централни правителствени агенции и окръжните административни съвети, да подкрепят местните инвестиции в областта на климата. http://www.swedishepa.se/Environmental-objectives-and-cooperation/Swedish-environmental-work/Work-areas/Climate/
			https://www.unionen.se/om-unionen/unionen-hallbarhet

Инициативи от проучването			
Държава	Година	Сектор	Информация относно инициативата(ите)
			Разработване на инструмент за подпомагане на представителите на синдикалните организации във всички 3 измерения на устойчивото развитие: https://www.unionen.se/mitt-unionen/foretagens-hallbarhetsansvar и нашите изявления https://unionen.extern.shop.strd.se/product/8969/0/0/679219?search=klimat
Финландия	2020	ЕП (химикали)	Финландия ще бъде въглеродно неутрална през 2035 г. и ще се стреми да бъде първото в света общество на благоденствието без изкопаеми горива: https://valtioneuvosto.fi/en/marin/government-programme/carbon-neutral-finland-that-protects-biodiversity Химическата промишленост във Финландия си е поставила амбициозна цел да се стреми към въглеродна неутралност до 2045 г. Новите суровини, новите технологии и кръговата икономика ще играят важна роля в този процес. Федерацията на химическата промишленост на Финландия координира изигънението на програмата Responsible Care във Финландия: https://responsiblecare.fi/
Австрия		Автомобилен сектор	Преминване към възобновяеми форми на енергия. Програма за поетапно прекратяване на използването на мазут за отоплителни системи в дома. Подкрепа на програмата за изграждане на мрежа от велосипедни алеи в градските райони. Насърчаване на използването на автобуси за служебен транспорт. Увеличено използване на домашните офиси по време на пандемични периоди. Омекотен достъп до домашния офис в нормалните периоди на „семејство–работа–отдых“. Офис сгради: Насърчаване на естественото засенчване пред климатизацията. Производствени халета: Поставяне на фотоволтаични панели на покривните и стенните повърхности. Мерки за пестене на енергия под формата на „изключване/включване“ за разлика от „режим на готовност“. Насърчаване на „меката“ мобилност: насърчаване служителите да използват велосипеди при ежедневното си придвижване до работа, необходима е по-обширна мрежа от велосипедни алеи в градските райони. В бъдеще всяка компания с брой на заетите лица над 1000 трябва да разполага с велоалея, свързана с обществена мрежа от велоалеи или с транспортна връзка.

