



# Nic o nás, bez nás!

Připravení scény pro náš  
Manifest spravedlivého přechodu



**JUST** NIC  
O NÁS,  
BEZ NÁS!  
**TRANSITION** 

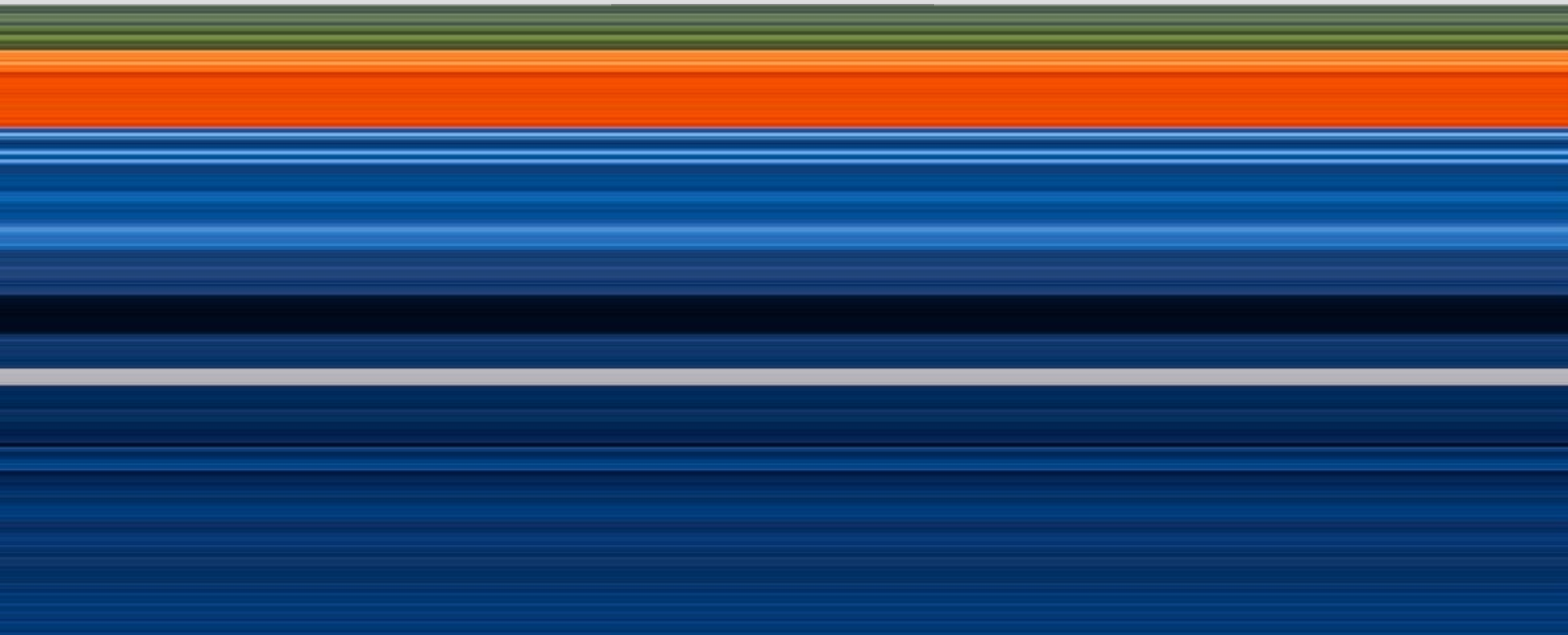
Dosažení spravedlivého přechodu vyžaduje  
hlas průmyslových pracovníků.

# Obsah



1. Proč potřebujeme manifest ke spravedlivému přechodu? 04
2. Náš manifest spravedlivého přechodu: 08
  - a. Průmyslová politika vhodná pro klima a kvalitní pracovní místa: řízení přechodu 09
  - b. Financování přechodu dnes, abychom se vyhnuli nákladům za nečinnost zítřka: je zapotřebí inkluzivní správa 14
  - c. Silnější kolektivní vyjednávání a sociální dialog: základ spravedlivého přechodu 18
  - d. Předvídání a utváření změn: Spravedlivý přechod vyžaduje soubor nástrojů práv pracovníků a povinností společností 23
  - e. Řešení potřeb nových dovedností a právo na kvalitní školení a celoživotní vzdělávání pro každého pracovníka na podporu spravedlivého přechodu 26
3. Závěry 29

# 1. Proč potřebujeme Manifest ke spravedlivému přechodu?



„Spravedlivý přechod“, kdysi slogan odborové kampaně, se konečně dostal do společného jazyka evropských politiků a národních představitelů. Pro odbory znamená spravedlivý přechod transformaci ekonomiky spravedlivým a inkluzivním způsobem s cílem zajistit udržení a tvorbu kvalitních pracovních míst<sup>1</sup>. Účast zaměstnanců a jejich odborů na předvídání a sociálním řízení průmyslových změn je nezbytným předpokladem: „Nic o nás bez nás“.

Zastupující pracovníky v celém evropském výrobním, energetickém a těžebním průmyslu v industriAll Europe jsme soustavně zvyšovali svůj hlas, abychom požadovali komplexní rámec spravedlivé transformace, který poskytuje dostatečné zdroje, je založen na efektivním plánování politik, prosazování a posilování práv pracovníků a zahrnuje odbory prostřednictvím intenzivního sociálního dialogu. Naléhavost vytvoření tohoto rámce se jen zvýšila v důsledku nestabilního kontextu, ve kterém se nacházíme.

Zvýšené klimatické ambice se odehrávají v kontextu pandemie COVID-19, která vyvíjí ekonomický tlak na odvětví, společnosti a pracovníky, způsobuje zrychlení změn v mnoha odvětvích v kombinaci s digitalizací a která zásadně změnila průmyslová odvětví a pracoviště. Navíc, válka na Ukrajině a v důsledku toho uvalené rozsáhlé sankce, povedou k trvalým poruchám ve výrobě a dodavatelských řetězcích, což dostane naše odvětví pod ještě větší tlak. Nedostatek dodávek a již existující krize na trzích s energiemi a komoditami, který zaznamenal historický cenový skok na celém evropském kontinentu, již nyní zvyšuje tlak na společnosti a ohrožuje snahy o dekarbonizaci, a vyvolává otázky ohledně dodávek energie a surovin. Tento vývoj vytváří doutnající společenský tlak, který může rychle a nečekaně překypět a způsobit tak dlouhodobé škody Evropě a našim společností.

Jsme solidární s těmi, které zasáhla válka na Ukrajině a voláme po míru. Tato krize jen zvyšuje naše odhodlání dosáhnout suverenity čisté energie sociálně spravedlivým způsobem. Musíme splnit agendu zelené dohody, abychom dekarbonizovali naše ekonomiky a rychle dosáhli energetické soběstačnosti. Ale bez míru a mezinárodní spolupráce to bude těžké pro nás všechny. Válka nesmí být použita jako záminka k potlačení úsilí o dosažení spravedlivého přechodu a zajištění slušných pracovních míst v Evropě.

Dosažení klimatické neutrality do roku 2050 vyžaduje prudké snížení emisí, počínaje nadcházející dekadou. Je životně důležité, aby lidé chápali rozsah potřebných změn – to je jedinečná výzva, které je třeba v nestabilních podmínkách čelit. Investiční cykly znamenají, že výběr technologií pro rok 2050 v mnoha našich odvětvích bude učiněn před rokem 2030. Vzhledem k počtu ohrožených pracovních míst, a rozsahu probíhající transformace a potenciálnímu dopadu vysokých cen na průmysl a kupní sílu, může sociální narušení v důsledku špatně řízené transformace vážně podkopat schopnost Evropské zelené dohody uspět a dlouhodobě poškodí naše ekonomiky a společnosti. Vzhledem k tomu, že Evropská zelená dohoda je záměrným politickým zásahem do tržních sil, mají národní a evropští politici přímou odpovědnost za vytvoření rámce spravedlivého přechodu pro postižené pracovníky a regiony, který řídí dekarbonizaci a zároveň brání deindustrializaci a zvyšování nerovnosti.

Naší úlohou jako evropské odborové federace zastupující pracovníky v evropském výrobním, energetickém a těžebním sektoru je zajistit, aby nezbytná změna neohrozila kvalitní zaměstnání nebo kvalitní pracovní a životní podmínky pracovníků, ale naopak umožnila vzestupnou konvergenci napříč Evropou: skutečnou zelenou dohodu pro pracovníky. Hlavním úkolem IndustriAll Europe je hájit práva pracovníků. Chceme ale také upozornit zaměstnance na jejich roli při vzdělávání a zapojení se do proměn světa práce tak, aby se o jejich budoucnosti nerozhodovalo bez nich, ale aby byli proaktivními aktéry, kteří řídí změny v naší společnosti.

<sup>1</sup> Pokyny MOP pro spravedlivý přechod k ekologicky udržitelným ekonomikám a společnostem pro všechny (Únor 2016) [https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS\\_432859/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432859/lang--en/index.htm)

V září 2021, industriAll Europe a jejích 183 členských odborových svazů, zahájily vůči EU, národním a regionálním vládám a zaměstnavatelům kampaň za spravedlivý přechod, založenou na pěti základních požadavcích:

1. Zdroje
2. Mapování důsledků na zaměstnanost
3. Předvídání změn a sociální dialog pro všechny pracovníky
4. Soubor práv pro zajištění hladkého průběhu přechodu pro jednotlivé pracovníky
5. Politická spolupráce a výměna osvědčených postupů

Na základě těchto pěti klíčových požadavků naší kampaně za spravedlivý přechod jsme se zapojili do mapování spravedlivého přechodu a zapojili jsme odbory v celé Evropě prostřednictvím regionálních kulatých stolů a sektorových iniciativ. Vyrazili jsme na sever, východ, jih a západ Evropy, abychom shromáždili důkazy o tom, jak se odbory zapojují do předvídání a řízení změn, aby utvářely spravedlivý přechod; jaké jsou hlavní výzvy a příležitosti na regionální a národní úrovni; a kde byly hlavní překážky zapojení odborů. Spolupracovali jsme s výzkumnými pracovníky, kteří nás podporují případovými studiemi o zapojení odborů a o využití finančních zdrojů, které lze nalézt v přílohách tohoto manifestu. V důsledku toho můžeme dojít k závěru, že:

- **Přechod již probíhá** a ve světle probíhající pandemie, války na Ukrajině a již existující krize cen energií se jeho tempo zrychluje. Naši členové čelí dokonalé smršti změn ve světě práce a je potřeba vyměňovat si a koordinovat strategie, aby zvládli přechod společensky odpovědným způsobem.
- **Žádná země ani region nezačíná ze stejné pozice a nikdo nemá dokonalý model.** To se odráží ve způsobu, jakým je přechod vnímán. Důvodem je především socioekonomická realita v různých zemích a regionech a také síla a stabilita systémů průmyslových vztahů. V každém regionu Evropy jsme slyšeli, že účast pracovníků je pod tlakem a že existují výzvy, i když různého stupně.
- **Dobře fungující systémy průmyslových vztahů a silné sociální státy poskytují pracovníkům sebevědomí, které potřebují, aby přechod považovali za příležitost.** Například naše členské odborové svazy v severských zemích uvedly, že přechod byl spíše považován za běžnou praxi, přinášející příležitosti z hlediska technologického pokroku a inovací. To lze vysvětlit vysokou mírou důvěry v sociální státy a v sociální dialog napříč severskými zeměmi. Systém flexikurity a proaktivních politik trhu práce usnadňuje přechody mezi zaměstnáními a v kombinaci s komplexním státem financovaným vzděláváním nabízí sociální záchranou síť. Centralizované kolektivní vyjednávání na odvětvové a národní úrovni posiluje komplexní roli odborů na podnikové úrovni. Zaměstnavatelé i odbory výrazně investují do vzdělávání a rekvalifikací. V Rakousku a Německu umožňuje systém spolurozhodování odborům řešit přechod na místě.
- **Oslabení sociálního dialogu je přímou hrozbou pro spravedlivý přechod:** V zemích střední a východní Evropy byl sektorový sociální dialog v posledních desetiletích oslaben, často se zahraničními zaměstnavateli, kteří aktivně prosazovali decentralizované kolektivní vyjednávání. Výsledky sociálního dialogu na úrovni společnosti se velmi liší, pokud jde o kvalitu, v závislosti na firemním přístupu a historii místních odborů. Strategie zaměstnavatelů zaměřené na rozvrácení odborů jsou často podporovány vládami a nejsou v zemích střední a východní Evropy výjimkou.

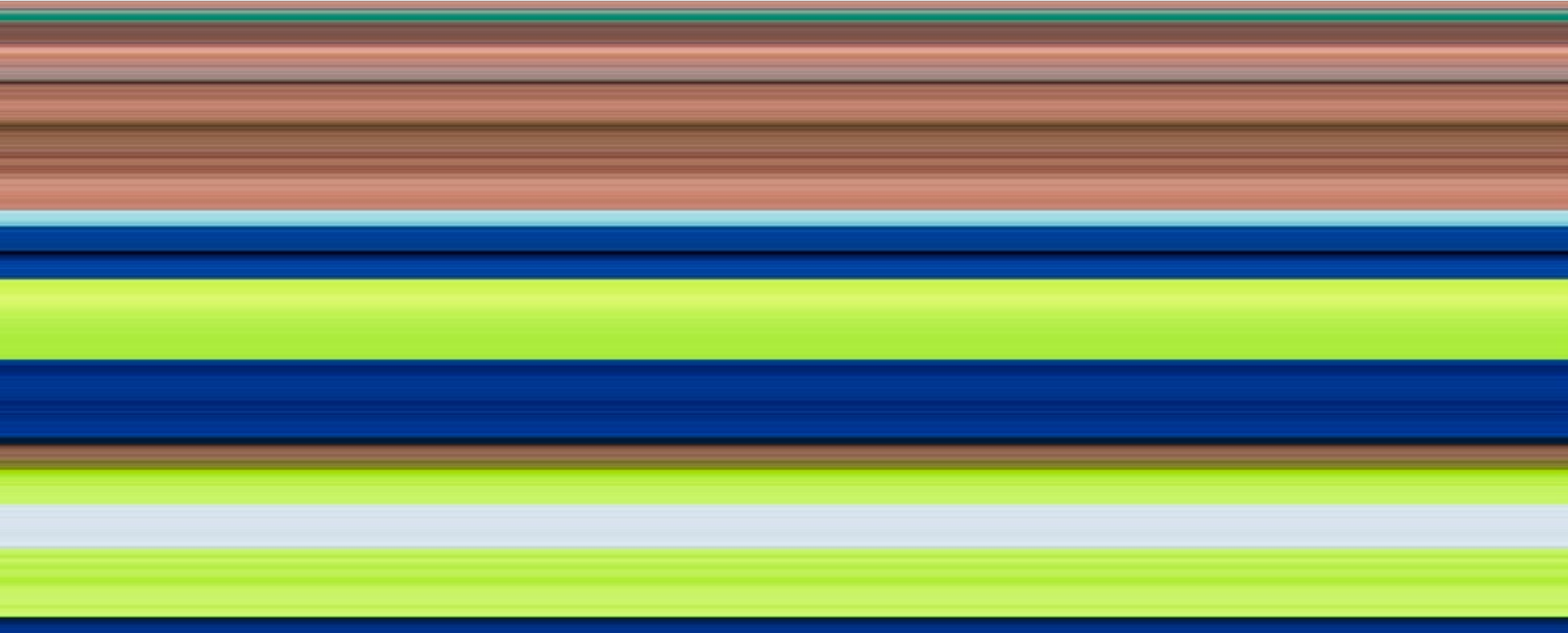
- **Silné ekonomiky s vysokou úrovní investic do vyspělých technologií podporují odbory při přijímání přechodu.** To hodně zdůrazňovaly naše členské organizace ze severovýchodních zemí. Úroveň high-tech ekonomické specializace v těchto zemích skutečně nabízí konkurenční výhodu regionu. Odbory jsou zvyklé zvládat neustálé změny zaměstnání a dovedností. Dlouholeté zkušenosti s řízením digitalizace slouží jako příprava na zvládnutí zeleného přechodu.
- **Ekonomická závislost a zahraniční vlastnictví oslabují trhy práce:** Odborové svazy ze střední a východní Evropy naopak čelí výzvě ekonomické závislosti způsobené velmi vysokým podílem zahraničního vlastnictví, podřízenou pozicí v nadnárodních hodnotových řetězcích, omezenou nebo dlouhodobě chybějící národní strategií a nedostatkem komplexních průmyslových strategií ze strany národních vlád a v některých případech nedostatkem stabilních vlád. Stejný model zahraničního vlastnictví a podřízených pozic v dodavatelských řetězcích vytváří velkou nejistotu ohledně podnikových strategií a potenciálních dopadů na pracovní místa v jižní Evropě.
- I když je vítáno, že **Evropská zelená dohoda zahrnuje první stavební kameny politiky spravedlivého přechodu**, jako je mechanismus a fond spravedlivého přechodu, jsou příliš úzké, pokud jde o rozsah, finanční palebnou sílu a ambice, aby čelily budoucím výzvě. Po jednáních v Radě byl nově zřízený fond EU pro spravedlivý přechod omezen na 17,5 miliardy eur. Tato částka je jen kapkou v moři, vezmeme-li v úvahu mnoho regionů, které procházejí a budou procházet transformací, a Fond spravedlivého přechodu je zaměřen pouze na regiony s vysokým podílem uhlí a uhlíku. Neřeší potřeby celých ekonomických sektorů a regionů. Jiné finanční zdroje existují ve fondech EU na obnovu a ve fondech soudržnosti, ale chybí koordinace a transparentnost ohledně toho, kde a jak tyto fondy podporují přechod. Kromě toho odbory často nebyly řádně zapojeny do plánů přechodu, které veřejné orgány v současné době vypracovávají, aby získaly přístup k těmto fondům.

Je třeba zdůraznit, že neexistuje žádný univerzální přístup k tomu, jak řešit přechod na čistou nulu, výše uvedená pozorování nabízejí důkazy o hlavních prvcích a nástrojích, které mohou podpořit řízení přechodu a zajistit že je společensky přijatelný.

Na základě těchto důkazů tento manifest identifikuje klíčové požadavky a doporučení pro konkrétní akce a politická opatření napříč politickými prioritami industriAll Europe, které mohou podpořit přechod, který je společensky odpovědný – spravedlivý přechod<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Tento manifest je podpořen vybranými případovými studii vypracovanými odborníky z HIVA, Výzkumného ústavu práce a společnosti KU Leuven a poradenské firmy Syndex, které naleznete v přílohách. Sběrka osvědčených postupů shromážděných během naší práce na spravedlivém přechodu je navíc k dispozici v našem online nástroji Just Transition Tool, ke kterému mají přístup odbory, instituce EU, vlády a další zúčastněné strany.

## 2. **Náš manifest spravedlivého přechodu**





## a. Průmyslová politika vhodná pro klima a kvalitní pracovní místa: řízení přechodu

Průmysl hraje klíčovou roli při přechodu na čistou nulu a bez udržitelných a odolných průmyslových odvětví nemůže být přechod spravedlivý. Emise z průmyslových odvětví dnes tvoří 20 % emisí skleníkových plynů v EU. Emise z jiných sektorů, jako je doprava nebo budovy, do značné míry závisí na technologiích používaných v produktech a zařízeních, která vyrábíme.

K dosažení cíle EU v oblasti klimatické neutrality je vyžadováno 90% snížení emisí z průmyslu do roku 2050. Rozsah tohoto úsilí vyžaduje, aby byly mobilizovány nízko uhlíkové technologie, které máme k dispozici. Stejně tak snížení emisí potřebné v dopravě a budovách rychle a hluboce přetvoří velké části evropské výroby. S cílem připravit cestu v EU předložila Komise v červenci 2021 balíček Fit for 55, který zavádí cíle a požadavky pro průmyslová odvětví, aby toho dosáhly, čímž se dramaticky urychlila rychlost přechodu<sup>3</sup>. Ekvivalentní ambice se navrhuje v evropských zemích mimo EU, zejména ve Spojeném království a západním Balkánu.

Vzhledem k tomu, že průmysl poskytuje 30 milionů vysoce kvalitních pracovních míst v celé Evropě, výzvy, které to představuje pro naše trhy práce, jsou obrovské<sup>4</sup>. TPřestože makroekonomická analýza provedená komisí EU může dospět k mírně pozitivním prognózám čisté zaměstnanosti, je důležité vzít v úvahu, kdy budou vytvořena nová pracovní místa, kde budou umístěna a jaké dovednosti budou vyžadovat. Je naléhavě zapotřebí podrobné mapování zaměstnanosti (zejména na regionální úrovni), protože většina studií se provádí na základě makroekonometrických studií a prognóz. Máme-li zajistit spravedlivý přechod, musíme vědět, kde dnes skutečně sídlí pracovníci, kterých se to týká, ve kterých regionech a ve kterých společnostech a kde se očekává, že budou pracovní místa zítřka. Pouze tímto způsobem mohou průmyslové strategie podporovat spravedlivý přechod.

Jisté je, že dnešní průmysloví pracovníci budou konfrontováni s dopady tohoto přechodu – a jak ukazuje stávající nedostatek dovedností, nečinnost dlouhodobě podkopává naše průmyslová odvětví a společnosti. Narušení technologií, automatizace a digitalizace, snižování investic do činností s vysokými emisemi uhlíku, dekarbonizace dopravy a nové obchodní modely, a oběhové hospodářství, to vše bude mít hluboký dopad na množství, charakter a kvalitu zaměstnanosti ve většině odvětví hospodářství. Rozhodující bude volba průmyslové strategie.

**Průmyslová politika musí být základním kamenem Evropské zelené dohody.** Průmysl jedná v prostředí mezinárodní konkurence a vyžaduje podpůrné regulační prostředí, aby dosáhl tohoto cíle a zároveň zůstal konkurenceschopný na globálním trhu. Zachování silných průmyslových hodnotových řetězců v Evropě při jejich dekarbonizaci bude vyžadovat politický rámec omezující riziko úniku uhlíku, aniž by se podkopalo místo Evropy v celosvětovém obchodu. Pouze prostřednictvím dekarbonizované a udržitelné průmyslové základny v Evropě můžeme umožnit spravedlivý dvojitý zelený a digitální přechod. Krátkodobost, strategie zaměřené na akcionáře a financionalizace průmyslu ohrožují naše odvětví a potřebnou transformaci.

<sup>3</sup> Politické stanovisko industriAll Europe k Fit pro 55 % [https://agenda.industrial-all-europe.eu/uploads/documents/2022/1/637781861870019034\\_Adopted-TheFit-for-55Package-Position-IAE-EN.pdf](https://agenda.industrial-all-europe.eu/uploads/documents/2022/1/637781861870019034_Adopted-TheFit-for-55Package-Position-IAE-EN.pdf)

<sup>4</sup> 2018 Eurostat údaje o výrobě

Kromě toho je udržení a budování silných průmyslových hodnotových řetězců v Evropě zásadní pro dosažení našich klimatických cílů, a to nejen proto, že poskytují vysokou přidanou hodnotu a nabízejí vysoce kvalitní pracovní místa v Evropě, ale také proto, že průmysl má potenciál poskytovat řešení k dekarbonizaci našeho hospodářství. Pro industriAll Europe je to jasné: zelená dohoda EU musí zajistit, aby přechod neznamenal deindustrializaci Evropy.

**Energetická bezpečnost je naléhavým problémem pro náš průmysl a všechny pracující lidi v Evropě.** Stávající krize cen energií byla zesílena ruskými aktivitami a válkou na Ukrajině. K zajištění dostupné energie pro každého v nadcházejících měsících je třeba využít všechny dostupné prostředky. Energie je základem prosperity a společného dobra. Přístup k bohatým, zaručeným, dekarbonizovaným zdrojům energie, za kontrolovatelné a dostupné ceny je předpokladem rozvoje zpracovatelského průmyslu a jeho životaschopné dekarbonizace. Dekarbonizace našich energetických systémů musí umožňovat vývoj nových technologií a průmyslových procesů (proti proudu i po proudu) za účelem vytvoření kvalitní zaměstnanosti v celém energetickém hodnotovém řetězci. Tato dekarbonizace je nezbytná, ale nestačí. Proto je třeba se zaměřit na tři prvky energetické politiky: **větší energetickou účinnost, sníženou spotřebu energie a zvýšenou produkci čisté a obnovitelné energie** při respektování neutrality nízkouhlíkových technologií. Aby se tak stalo, nezbytné rámcové podmínky poskytující investorům jistotu a předvídatelnost - např. rychle urychlit povolovací postupy a rychle se dohodnout na kritériích pro certifikaci nízkouhlíkového a obnovitelného vodíku a plynu – jsou naléhavě potřeba. EU se musí poučit z energetické krize a vyhnout se sklouznutí z jedné formy závislosti (ruský zemní plyn) do druhé (dovoz vodíku z jiné skupiny zemí). V tomto ohledu je iniciativa REPower Europe důležitou iniciativou, nikoli však změnou hry<sup>5</sup>.

Kromě toho jsou výzvy pro průmyslová odvětví složité, protože se současnými dostupnými technologiemi nebudou moci sledovat lineární cesty snižování emisí. Místo toho bude nutné **zavádění průlomových technologií** a také dramatické snížení spotřeby primární energie a surovin. Kromě posílení nízkouhlíkového průmyslu, který EU již má, vyžaduje dekarbonizace průmyslových odvětví EU hluboké změny v našich energetických systémech a také rozvoj nových průmyslových hodnotových řetězců, jako jsou baterie nebo vodík. Ty musí od začátku respektovat přísné normy udržitelnosti a oběhovosti a zajistit dodávky potřebných surovin a klíčových komponent. To vyžaduje masivní veřejné a soukromé investice, zejména do průlomových technologií, které často ještě nejsou vyspělé, zatímco do roku 2030 zbývá méně než jeden investiční cyklus. Veřejné investice musí poskytovat přidanou hodnotu pro společnost jako celek. Při dotování průlomových technologií by se mělo zabránit tomu, že jednotlivé společnosti budou mít výhradní práva duševního vlastnictví.

V zásadě je **klíčové demokratické plánování přechodu**. Přechodové cesty musí být založeny na jasných technologických plánech, které ukazují, jak lze dekarbonizaci reálně zajistit v každém odvětví. Tyto přechodové cesty musí mít silný sociální rozměr, aby umožnily pracovníkům účastnit se předvídání změn, určování profilů dovedností, které budou potřeba k plánování přechodu pracovní síly, a formování systémů vzdělávání a odborné přípravy tak, aby poskytovaly potřebné dovednosti. Pracovníci musí být zapojeni do každé fáze plánování přechodové cesty.

Národní plánování přechodu již existuje v řadě zemí (Finsko a Švédsko) a přechody EU (v současné době se připravují) musí vycházet ze zkušeností těchto zemí a zejména z důležitosti připisované stabilním a silným průmyslovým vztahům, aby řídily dvojí přechod. Aby se podpořily cíle spravedlivého přechodu, musí být přezkoumáno nařízení o správě energetické unie, aby se **aktualizovaly národní energetické a klimatické plány s cíli spravedlivého přechodu**, včetně povinných konzultací s odbory prostřednictvím sociálního dialogu, čímž se zajistí, že členské státy budou lépe předvídat pracovní dopad legislativy Fit for 55.

<sup>5</sup> industriAll Europe Politický dokument (2022-02) – Krize cen energií a odpovědi EU: <https://news.industriall-europe.eu/p/policy-brief>

Je zásadní **zajistit komplexní a inkluzivní průmyslovou politiku**, která průmyslovým odvětvím poskytne nástroje k dosažení ambiciózního a nezbytného snížení emisí a udrží vysoce kvalitní průmyslovou zaměstnanost v Evropě, včetně odborů prostřednictvím sociálního dialogu. Kromě zmírňujících opatření je navíc zapotřebí komplexní adaptační strategie, která by řešila dopady změny klimatu, které již pociťujeme na místě v našich průmyslových odvětvích a regionech. IndustriAll Europe chce být součástí této debaty, protože odbory a pracovníci jsou neodmyslitelným zdrojem inovací v jejich průmyslových odvětvích a na pracovištích.

V posledních letech jsme se stali aktivními účastníky debaty o průmyslové politice na úrovni EU a prosazovali jsme ambiciózní průmyslovou strategii EU, včetně kulatého stolu na vysoké úrovni v roce 2030, skupiny na vysoké úrovni pro energeticky náročný průmysl, chemické vysoké kulaté stoly na vysoké úrovni, skupinu pro dodávky surovin a další fóra, která jsou relevantní pro předvídaní budoucích změn. Evropská komise v květnu 2021 spustila svou aktualizovanou průmyslovou strategii, jejímž cílem je spoluvytvářet přechodové cesty pro 14 průmyslových ekosystémů pod záštitou Průmyslového fóra EU (včetně industriAll Europe a ETUC jako členů). Ne vždy jsou však industriAll Europe a její členové zváni ke stolu, když se diskutuje o budoucnosti našich průmyslových odvětví. Pro industriAll Europe by měla být **účast pracovníků pravidlem při tvorbě průmyslové politiky na všech úrovních**, včetně EU, národní, sektorové a lokální!

To vyžaduje silnější správu a monitorování zapojení zúčastněných stran ze strany příslušných orgánů EU a národních orgánů, aby se zajistilo, že přechod bude inkluzivní. Evropská platforma pro spravedlivou transformaci je užitečným prvním krokem, ale jak v listopadu 2021 uzavřeli evropští odvětvoví sociální partneři v odvětví elektřiny – industriAll Europe, EPSU a Eurelectric – zelená dohoda **vyžaduje Evropskou observatoř pro spravedlivou transformaci** dohlížející, koordinující a sdílející zkušenosti z přechodu<sup>6</sup>.

Zatímco přechod z jednoho zaměstnání do druhého, s vysoce kvalitními pracovními místy, je prioritou pro dnešní pracovní sílu, způsob, jakým je tento přechod řízen, určí budoucnost mladých lidí a budoucích generací. V posledních letech jsme byli svědky toho, jak mladá generace vycházela do ulic a požadovala ambicióznější opatření v oblasti klimatu, protože změna klimatu je existenční hrozbou pro život a blaho společnosti, která ovlivní každou zemi. Cesta přechodu, o které dnes dospělé generace rozhodují, určí náklady, které budou muset platit budoucí generace – jejich životní podmínky, ale také jejich pracovní příležitosti a pracovní standardy. Politici, zaměstnavatelé, odbory a organizace občanské společnosti mají kolektivní odpovědnost za **zajištění toho, aby přechod vyhovoval potřebám mladých lidí**. Je zásadní, abychom těmto požadavkům naslouchali a systematicky je zapojovali do procesu plánování přechodu.

**Zvyšování rozmanitosti** naší průmyslové pracovní síly je zásadní pro zajištění budoucnosti udržitelné výroby v Evropě. Jsou zapotřebí nové nápady a inspirace a také nová kultura vedení, kreativní spolupráce a hlubší reflexe toho, jak tyto změny ovlivňují různé skupiny ve společnosti a průmyslu. Zatímco dvojité přechody k digitálnější a dekarbonizované ekonomice jsou dobře zdokumentovány, přechod je také příležitostí ke zvýšení potřeby sociálního přechodu k inkluzivnějšímu a rozmanitějšímu trhu práce. Je stále jasnější, že **inkluzivní společnosti jsou udržitelnější a pravděpodobně finančně překonají své protějšky**.

Genderová nerovnováha není jen problémem genderové rovnosti, je to také problém promarněných příležitostí a nedostatečného využívání talentů a zdrojů, jak je uvedeno v našich společných doporučeních pro Světové výrobní fórum v roce 2021<sup>7</sup>. Je samozřejmé, že ke zvýšení účasti žen na trhu práce je třeba zavést podpůrné a umožňující politiky, včetně rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.

<sup>6</sup> <https://news.industrial-all-europe.eu/Article/672>

<sup>7</sup> [https://worldmanufacturing.org/wp-content/uploads/02\\_Oyon-1.pdf](https://worldmanufacturing.org/wp-content/uploads/02_Oyon-1.pdf)

Je proto obzvláště důležité zvýšit účast žen v oborech STEM (věda, technologie, inženýrství, matematika), a to nejen prostřednictvím školení, ale také zajištěním rovných kariérních příležitostí pro ženy v průmyslových odvětvích. Tyto úvahy by měly být začleněny do regionálního plánování přechodu.

Výzvy zeleného přechodu jsou tak velké, že budou vyžadovat ty nejlepší nápady a inovace všech pohlaví a lidí v našich společnostech – to vyžaduje průmyslovou strategii s rozmanitostí začleněnou do celého světa. IndustriAll Europe věří, že Evropská zelená dohoda by měla podnítit obchodní přístup k větší rozmanitosti pro udržitelnější průmyslová odvětví a odolnější společnosti z dlouhodobého hlediska.

Koordinovaná a strategická průmyslová politika by měla podporovat a doprovázet tyto průmyslové transformace a povzbuzovat investice do ekologizace a digitalizace průmyslu. Měla by také co nejlépe využít hlavní silné stránky Evropy: vysoce kvalifikovanou a angažovanou pracovní sílu a sociální model na podporu participace a rozvoje kompetencí; sociální dialog; a dobře vyvinutý vnitřní trh stanovující normy.

Zapojením odborů do každé fáze může EU zajistit, že zelenou a digitální průmyslovou politiku spoluvytvářejí a spoluutvářejí pracovníci, nikoli že jim ji předávají shora. Obnova průmyslu a prosperující průmysl jsou možné pouze na základě kvalitních pracovních míst a konstruktivního sociálního dialogu na všech úrovních. Zapojení pracovníků, od dílny až po strategické rozhodování, je klíčovou podmínkou pro úspěšnou cestu k udržitelnému, na znalostech založenému, zdroje efektivnímu a vysoce výkonnému průmyslu.



## Požadavky industriAll Europe

1. Aktualizovaná průmyslová strategie EU nebo podobné průmyslové politiky zajišťující:
  - Přechodové cesty umožňující demokratické a participativní plánování politiky
  - Přístup k cenově dostupné, garantované dekarbonizované energii, stejně jako strategickým surovinám a komponentům
  - Investice, veřejné i soukromé, do transformujících se průmyslových areálů a infrastruktur poskytující přidanou hodnotu společnosti jako celku (včetně vytváření kvalitních pracovních míst)
  - Spravedlivá hospodářská soutěž na trzích EU a na mezinárodních trzích, včetně přímých a nepřímých nákladů na uhlík a opatření ke zmírnění jejich dopadu
  - Vytvoření vedoucích trhů pro inovativní produkty (tj. prostřednictvím jasných cílů a iniciativ EU v rozdílových smlouvách, veřejných zakázkách)
2. Sociální dialog a účast pracovníků na tvorbě průmyslové politiky, protože pracovníci, kteří jsou ovlivněni průmyslovými změnami, jsou také zásadním zdrojem inovací.
3. Přezkum nařízení o správě energetické unie a zavedení povinnosti členských států vypracovat komplexní plány spravedlivého přechodu v kontextu národních energetických a klimatických plánů. Mělo by existovat povinné zapojení odborů prostřednictvím sociálního dialogu.
4. Evropské středisko pro sledování spravedlivého přechodu pro sledování provádění strategií a rozšíření Platformy pro spravedlivý přechod tak, aby pokryla celý rozsah Evropské zelené dohody.
5. Lepší zapojení mladých lidí do plánování přechodu a naslouchání jejich potřebám poskytnutím prostoru a zdrojů mladým zástupcům, aby mohli prosadit své nápady. Mladí lidé musí dostat místa ve strukturách a orgánech, které pracují na předvídání a řízení zeleného přechodu.
6. Zajistit, aby nejlepší nápady a inovace všech lidí v našich společnostech byly brány v úvahu prostřednictvím průmyslové strategie se záměrným začleněním rozmanitosti a rovnosti do všech oblastí.

## b. Financování přechodu dnes, abychom se vyhnuli nákladům za nečinnost zítřka: je zapotřebí inkluzivní správa

I když spravedlivý přechod není zdarma, náklady na špatné přechody jsou pro jednotlivce, regiony a společnost obecně mnohem vyšší. **Přechodu na čistou nulu nelze dosáhnout úspornými rozpočtovými opatřeními.** Cíle EU v oblasti klimatu vyžadují vyšší veřejné výdaje do zmírňujících a adaptačních opatření. Ale potenciálně přinesou tyto investice společnosti dlouhodobé úspory a bezpečnost, protože i před současnou krizí cen energie vzrostla průměrná měsíční hodnota dovozu energetických produktů do EU z 20,1 miliardy EUR měsíčně v roce 2017 na 23,7 miliardy EUR měsíčně v prvním pololetí roku 2021. V dobách napjatých vnitrostátních rozpočtů musí reformovaná fiskální pravidla EU sladit obavy o udržitelnost dluhu s potřebami zelených výdajů a podporovat evropskou solidaritu. Makroekonomická pravidla EU musí být postupně reformována, aby byla zajištěna nezbytná investiční kapacita členských států a vytváření lokálně vyráběné dekarbonizované energie v kombinaci s kvalitními pracovními místy.

Úsporná opatření nepřinesou programy dekarbonizace a digitalizace spravedlivým a inkluzivním způsobem. Ani průmysl EU nebude dekarbonizován do 30 let čistě tržním přístupem. Zákony o hospodářské soutěži a pravidla státní podpory musí členským státům a veřejným orgánům umožnit lépe podporovat průmysl na jejich konkrétní cestě k čisté nule. Průmyslové aliance a důležité projekty společného evropského zájmu musí urychlit rozvoj průmyslových hodnotových řetězců strategicky důležitých pro dosažení cíle klimatické neutrality. Na vnitrostátní úrovni zůstávají státní podpory důležitým politickým nástrojem pro řízení průmyslové transformace. Vlády budou muset podporovat investice do nízkouhlíkových a chytrých technologií, podporovat vytváření nových hodnotových řetězců a formovat stranu poptávky pomocí cenových mechanismů a podpůrného regulačního rámce. Veřejné zakázky hrají zvláště silnou roli při zajišťování vedoucích trhů pro nové inovace a technologie. **Veřejné fondy a státní podpora by měly mít sociální podmínky,** aby se zajistilo udržení pracovních míst, dobrá tvorba pracovních míst a vytvoření přidané hodnoty pro celou společnost. Používání vnitrostátních nástrojů nesmí vést k nekalé hospodářské soutěži a prohlubování propasti mezi bohatšími regiony a těmi, které se již potýkají se sociálními a ekonomickými problémy.

**Regionální rozměr je třeba brát vážně,** protože dvojité zelené a digitální přechody (urychlené krizí COVID-19) prohlubují stávající nerovnosti v Evropě. Evropské strukturální a investiční fondy by měly být zaměřeny mnohem více na požadavky transformace, než tomu bylo doposud. Například by se nemělo investovat pouze do výzkumu a vývoje, ale průmyslovým podnikům by měla být poskytnuta konkrétní podpora v jejich transformačních procesech. Součástí receptu musí být spravedlivější daňové systémy, které zajistí přerozdělení zisků v zemích, kde jsou vytvářeny. Spravedlivější přerozdělování je zásadní pro zajištění toho, aby investice probíhaly v celé Evropě a nebyly soustředěny pouze v regionech ústředí. Je třeba se vyvarovat rozdělené EU s moderními průmyslovými a vysoce kvalifikovanými ústředími a málo placenými, technologicky zaostávajícími periferiemi s nízkou kvalifikací, protože by to vedlo k většímu vylidňování a souvisejícím socioekonomickým nerovnostem.

To je důležitější v kontextu přetrvávající vysoké nezaměstnanosti mladých lidí v mnoha členských státech EU, kterou ještě zhoršily sociální a ekonomické důsledky pandemie. Navíc k tomu přicházejí nejistoty, kterým dnes mladí lidé čelí při vstupu na trh práce. Je zřejmé, že mladí lidé, stejně jako generace před nimi, očekávají jistotu zaměstnání, budoucí profesní perspektivu a kvalitní životní podmínky.

Vzhledem k nejistotám průmyslových transformací, způsobeným rozsahem a rychlostí přechodu, často není jasné, zda lze očekávání splnit. Pro udržitelnou budoucnost potřebují mladí lidé také přístup ke kvalitnímu odbornému vzdělávání a přípravě (VET) a učňovské přípravě, které nyní vedou ke kvalitním pracovním místům. Bez současné nabídky kvalitního vzdělání a zdravého profesionálního startu s vyhlídkami na celoživotní vzdělávání mladé generaci hrozí, že tento přechod bude ohrožen nedostatkem kvalifikované pracovní síly zítřka. V celé Evropě již vidíme obrovský nedostatek kvalifikované pracovní síly, který ohrožuje zelený přechod.

**Výzva je vyšší, zejména v regionech s vysokými emisemi uhlíku a v zemích, kde je vylidňování a „odliv mozků“ již realitou.** Některé regiony se již nyní potýkají s realitou vylidňování v důsledku migrace převážně mladých a kvalifikovaných pracovníků a zároveň postupně přicházejí o základní infrastrukturu:

- Například Bulharsko je zemí s celosvětově nejrychleji klesajícím počtem obyvatel v důsledku toho, že mladí, kvalifikovaní lidé hledají lepší životní podmínky v zahraničí. Bulharsko zaznamenalo od roku 1989 pokles populace o 2 miliony a prognózy očekávají další pokles zhruba o čtvrtinu populace do roku 2040.
- Chorvatsko ztratilo za poslední desetiletí téměř 10 % své populace.
- V letech 2007 až 2015 ze země emigrovalo asi 3,5 milionu Rumunů. Předpokládá se, že počet obyvatel v letech 2020 až 2050 poklesne o 15 % (z 19,2 milionu na 16,3 milionu).
- Výzvy jsou také obrovské v jihoevropských zemích, které se potýkají s vysokým počtem nezaměstnanosti mladých lidí a mladí lidé nakonec ze země odcházejí za lepšími pracovními příležitostmi do jiných evropských zemí.

**Vylidňování a „odliv mozků“ mladých a kvalifikovaných pracovníků představuje obrovské nebezpečí pro udržitelnost systémů sociálního zabezpečení a pro fungování trhů práce a ekonomik v těchto zemích.** Navíc, jak vidíme v jiných regionech, to může vytvořit nebezpečné prostředí, kde mohou vzkvétat extrémní a populistické strany. Pro industriAll Europe je jasné, že spravedlivý přechod musí najít řešení pro místní úroveň. Jinak riskujeme vytvoření ekonomických a průmyslových pouští, kde nikdo neinvestuje a kde se remitence od příbuzných žijících v zahraničí stanou hlavním zdrojem příjmů. Migrace musí být volbou, a ne ekonomickou nutností!

Proto potřebujeme silnější strategii financování EU pro spravedlivý přechod, abychom lépe podpořili přechod v evropských regionech. S takovou strategií nové a dodatečné zdroje posílí a doplní stávající fondy a programy v transparentnějším a koordinovanějším systému. EU a členské státy by měly **využít mimořádné příjmy z ETS vytvořené krizí cen energie** k posílení dnešních nástrojů spravedlivého přechodu. Kromě Fondu pro spravedlivou transformaci a dalších nástrojů soudržnosti musí všechny dostupné prostředky, včetně Fondů obnovy EU a Fondu pro inovace a modernizaci v ETS, směřovat ke stejnému cíli a musí se řídit strategií inteligentní regionální specializace. Podpora musí být poskytována také ve formě budování kapacit pro plánování strategického využívání prostředků v souladu s cílem spravedlivého přechodu. Ne všechny země jsou si rovny ve své absorpční kapacitě, což možná zpomaluje efektivitu snah o usnadnění přeměny území. Pro srovnání, v období 2014–2020 se absorpční kapacity ESF v jednotlivých zemích velmi lišily. Složitost a různé zdroje financování by mohly ohrozit sociální a územní soudržnost Evropské unie, pokud by dostupné finanční prostředky chyběly v méně vybavených regionech, ale byly by dostupné jiným již dobře financovaným přechodovým regionům. Konkrétní uplatnění územních plánů spravedlivé transformace bude prvořadé – bylo by tragické, kdyby finanční prostředky na spravedlivou transformaci nedosáhly cíle v důsledku byrokratických lhůt nebo absorpční kapacity.

**Odbory musí mít místo u stolu, ne místo na jídelním lístku.** Během minulého roku industriAll Europe bedlivě sledovala, jak se odbory zapojují do vývoje územních plánů spravedlivé transformace (JTTP) a národních plánů obnovy spojených s Fondem obnovy a odolnosti (RRF) (viz také mapování vypracované Syndexem připojené k tomuto manifestu). Navzdory principu partnerství, který je nutné uplatňovat při vývoji JTTP, mnoho našich odborových svazů uvedlo, že nejsou zapojeny, nebo kritizovaly nedostatek transparentnosti ve vývoji JTTP:

- Například v Bulharsku odbory hlásí, že jim není dovoleno revidovat zprávy vypracované PWC Bulgaria, které podporují TJTP. Je to kvůli smlouvě podepsané mezi PWC a vládou Borrisova o nezveřejňování zpráv. Ve skutečnosti to vylučuje kohokoli, kromě bulharské vlády a Komise, z přezkoumání těchto zpráv, čímž se zásadně podkopává účinnost zásady partnerství.
- V několika členských státech byly odbory zapojeny jejich vládami prostřednictvím setkání v pracovních skupinách. Průzkum odborů provedený společně s ETUC v létě 2021 zjistil, že 10 z 21 odpovídajících odborových svazů nebylo dosud zapojeno a v 7 členských státech bylo zapojení hodnoceno jako povrchní, bez řádného konzultačního procesu se zúčastněnými stranami (z naléhavých, pandemických, politických důvodů atd.). 7 odpovědí poukazuje na nedostatek vůle národních/regionálních orgánů konzultovat odbory. V zemích, kde se konzultace uskutečnily, naši členové také hlásili smíšený obrazek ohledně zohlednění vstupů odborů.

Také jsme identifikovali nedostatek transparentnosti v souvislosti s vývojem národních plánů obnovy a odolnosti, které hrají klíčovou roli ve skládáče spravedlivé transformace. Sociální partneři nebyli systematicky konzultováni ve všech regionech a zemích, a proto nám v této fázi není jasné, zda národní plány vyústí v konkrétní projekty podporující přechod. Podle rétoriky Evropské komise by pracovníci měli v zásadě spoluvytvářet svou budoucnost, ale až příliš často jsou v rozhodující fázi návrhu odsunuti na vedlejší kolej.

Aby bylo dosaženo cíle spravedlivého přechodu, měl by být princip partnerství (zavedený pro financování soudržnosti) rozšířen a prosazován ve všech příslušných finančních prostředcích zaměřených na spravedlivý přechod, včetně Fondu pro inovace a modernizaci. Odbory by měly být úzce zapojeny do vývoje, monitorování a hodnocení příslušných programů, aby bylo zajištěno, že čerpání finančních prostředků bude spojeno se zajištěním a tvorbou kvalitních pracovních míst.





## Požadavky industriAll Europe

- 1.** Reforma ekonomické správy EU tak, aby podporovala dekarbonizaci a spravedlivý přechod, stejně jako spravedlivé zdanění a cenovou politiku.
- 2.** Rámec pravidel hospodářské soutěže a státní podpory, který podporuje naše ambice s čistou nulou.
- 3.** Strategie financování EU pro spravedlivou transformaci s cílem lépe podporovat transformaci v evropských regionech. EU a členské státy by měly využít mimořádné příjmy z ETS vytvořené krizí cen energie k posílení nástrojů spravedlivého přechodu.
- 4.** Větší sladění evropských strukturálních a investičních fondů s požadavky transformace v tom, že mohou být finančními prostředky specificky podporovány průmyslové podniky v jejich transformačních procesech.
- 5.** Zásada partnerství musí být rozšířena tak, aby pokryla všechny příslušné fondy, a to nad rámec fondů soudržnosti. Odbory musí být systematicky zapojovány, což vyžaduje silnější řízení a monitorování zapojení zúčastněných stran. Kromě toho se musí řešit absorpce finančních prostředků, aby se zajistilo, že se finanční prostředky dostanou k těm pracovníkům a cílovým komunitám.
- 6.** Sociální podmíněnost fondů EU s cílem zajistit, aby podporovaly vysoce kvalitní pracovní místa, včetně povinných kvalitativních kritérií pro nabídky, které lidé dostávají za kvalitní učňovskou přípravu, odbornou přípravu a pracovní místa (omezení krátkodobých a nejistých smluv, zajištění slušné mzdy a přístupu ke školení).
- 7.** Zajistit, aby plány spravedlivého přechodu na všech úrovních byly inkluzivní a podléhaly hodnocení genderové diverzity a diverzity pracovní síly.

## c. Silnější kolektivní vyjednávání a sociální dialog: základ spravedlivého přechodu

**Kolektivní vyjednávání je jádrem činností odborů;** je jak ovocem předchozích bojů, tak nástrojem pro obranu a rozšíření minulých zisků. Dává pracovníkům jediný hlas, zajišťuje spravedlivé mzdy a brání těm nejzranitelnějším, aby upadli do nejistoty a chudoby. **Vyjednávání lepších pracovních podmínek pro naše členy je přínosem pro společnost jako celek.** Je to základ, na kterém je spravedlivý přechod v praxi postaven.

Síla kolektivního vyjednávání regulovat trhy práce a zajistit rovnoměrnější rozdělení příjmů je v evropských zemích již dlouho prokázána. Odvětvové kolektivní vyjednávání je silným prvkem v průmyslových odvětvích reprezentovaných industriAll Europe, přičemž základním kamenem je mzdová solidarita mezi pracovníky.

Jak potvrzují údaje OECD, v zemích s národním a sektorovým kolektivním vyjednáváním je míra zaměstnanosti vyšší a nezaměstnanost nižší než v zemích s decentralizovaným vyjednáváním. Uznává také úlohu sociálních partnerů při řešení transformací průmyslu a tvrdí, že kolektivní vyjednávání může skutečně zajistit, aby všichni pracovníci a společnosti, včetně malých a středních podniků, využívali výhod technologické digitalizace, organizačních změn a globalizace<sup>8</sup>.

Bohužel **mnoho politiků podceňuje a podkopává zásadní roli, kterou hraje kolektivní vyjednávání,** zatímco výhody kolektivních smluv jsou často považovány za samozřejmost, zejména v zemích se silnými systémy průmyslových vztahů. Odsuzujeme nedostatek znalostí o důležitosti systémů průmyslových vztahů a jejich zásadní roli v demokratických společnostech. Prostřednictvím kolektivních smluv byly odbory schopny zaručit důstojné zaměstnání a stabilitu na pracovištích, které se týkají všech pracovníků a jsou přínosem pro společnost jako celek.

**Mnoho evropských zemí dnes potřebuje vybudovat nebo přebudovat své systémy kolektivního vyjednávání,** aby zajistily, že velká většina pracovníků bude (opět) požívat ochrany kolektivních smluv. Jak uvádějí členské organizace industriAll Europe v celé Evropě, systémy kolektivního vyjednávání byly v posledních desetiletích pod rostoucím tlakem. Finanční krize v letech 2008-2009 a její tvrdé politické řízení tento trend urychlily. V zemích spadajících pod programy Trojky byly struktury kolektivního vyjednávání a mechanismy zaměřené na rozšíření kolektivních smluv na všechny pracovníky v odvětví jednoduše odstraněny. To má silné vedlejší efekty v jiných zemích, které se promítají do měnících se zákoníků práce a prahových hodnot reprezentativnosti odborů, dochází v rámci společností k decentralizaci kolektivního vyjednávání a potírání odborů v podnicích, jak je uvedeno níže:

- V **Polsku** odbory hlásí vylučování odborů a porušování základních práv zaměstnanců při vytváření odborů a na kolektivní vyjednávání. Legislativa usnadňuje fragmentaci organizací zaměstnavatelů a brání kolektivnímu vyjednávání na odvětvové úrovni. Například v odvětví energetiky nebo automobilového průmyslu neexistuje žádný sociální dialog kvůli chybějícím odvětvovým organizacím zaměstnavatelů, což znemožňuje vyjednat o změnách zaměstnání.
- V **Rumunsku** byl v důsledku zásahu Trojky a lobby nadnárodních společností v roce 2012 reformován zákon o sociálním dialogu. Před reformou zákon ukládal zaměstnavatelům povinnost vyjednat na odvětvové úrovni (podobně jako švédský zákon), reforma však znemožnila odvětvové vyjednávání a zrušila meziodvětvové vyjednávání. Od vstupu zákona v platnost nebyly prakticky uzavřeny žádné sektorové dohody. Podkopává také základní právo zaměstnanců na stávkou.

<sup>8</sup> Vyjednávání naší cesty kupředu: Kolektivní vyjednávání v měnícím se světě práce, OECD, 2019

- Na **Slovensku** je vláda v procesu demontáže sociálního státu, systému sociálního dialogu a odbourávání sociálních a pracovních práv občanů. Také zde bylo kolektivní vyjednávání decentralizováno. Bez reformy, která usnadní odvětvové vyjednávání, nebude spravedlivý přechod možný.
- V **České** republice vláda oslabila sektorový sociální dialog, takže uzavírání sektorových dohod je nemožné. Zaměstnavatelé (zejména nadnárodních společností) odmítají vyjednat na jiné než podnikové úrovni a zapojují se do praktik vylučování odborů.
- Ve **Finsku** oznámili zaměstnavatelé v lesním průmyslu svůj plán odstoupit od národního kolektivního vyjednávání. Jedna z největších společností v lesnickém sektoru (UPM) zašla až tak daleko, že vyhrožovala individualizací stanovování mezd pro své zaměstnance, a tím porušila základní právo zaměstnanců na kolektivní vyjednávání.
- Ve **Francii** odbory hlásí případy, kdy zaměstnavatelé využívají situaci COVID-19 k rozdělení pracovníků v rámci stejných společností, přičemž na některé subjekty se vztahuje kolektivní smlouva, zatímco na jiné nikoli. V některých odvětvích zaměstnavatelé kategoricky odmítají vyjednat, a proto nenavrhují žádné přehodnocování mezd, přestože státní podporu pobírali od začátku pandemie. Kolektivní vyjednávání je právo, nikoli pouze možnost.
- V **Řecku** záchranné programy zavedené po předchozí finanční krizi odstranily systém kolektivního vyjednávání, což vedlo k poklesu pokrytí kolektivním vyjednáváním z přibližně 80 % v předkrizovém období na 17,8 % v roce 2016. Tato změna prospěla podnikům, ale tlačila zaměstnance do nezaměstnanosti, málo placené a nejisté práce, jakož i do chudoby pracujících. Řecká vláda navíc nedávno schválila vysoce kontroverzní pracovní zákon, který prodlužuje pracovní dobu a omezuje základní právo zaměstnanců na stávku.
- V **Maďarsku** nový zákoník práce zavedený v roce 2012 zahrnuje velmi flexibilní přesčas, křehčí vysílání pracovníků, nespravedlivé propouštění a regulaci, která oslabuje práva odborů na úrovni podniků atd. Aktualizovaná legislativa rovněž porušuje základní právo na stávku. Nová legislativa o pracovní době z roku 2018 umožňuje 400 hodin přesčasů ročně a možnost odložit výplatu až o tři roky. Zaměstnancům hrozí propuštění, pokud nebudou akceptovat přesčasové hodiny. Sociální dialog a kolektivní vyjednávání jsou nefunkční, protože vláda odmítá informovat a konzultovat odbory, které nejsou politicky blízké FIDESZ, vládnoucí straně Viktora Orbána.
- V **Belgii** zahájily odbory petici proti belgickému zákonu omezujičímu vyjednávání o mzdách. Belgie je jednou z mála zbývajících zemí, kde jsou mzdy indexovány podle inflace. Zaměstnavatelé agresivně prosazují zmrazení indexace. V roce 2022 navíc koaliční vláda navrhla reformu a zatím obcházela odbory.
- V **Nizozemsku** se FNV a CNV musely v poslední době několikrát uchýlit k protestům, aby dosáhly přijatelné kolektivní smlouvy.

Tyto příklady jsou alarmující, protože vlády jednájí v rozporu se zásadami Evropského pilíře sociálních práv a základními standardy ILO – posledně jmenované jsou klíčovými prvky pokynů ILO pro spravedlivý přechod. Pokud je pro EU prioritou spravedlivý přechod a hraje důležitou roli v agendě zelené dohody, jak se Evropská unie vypořádá s přechodem v zaměstnanosti bez účinných právních předpisů podporujících kolektivní vyjednávání a účast zaměstnanců? Je jasné, že jak Evropský pilíř sociálních práv, tak doporučení Rady o sociálních a pracovních aspektech přechodu na klimatickou neutralitu vypadají na papíře hezky, ale je nepravděpodobné, že by ovlivnily praxi.

S ohledem na vysoké investiční náklady, které musí společnosti vynaložit, aby dosáhly přechodu na čistou nulu, je ještě pravděpodobnější, že tlak na standardy zaměstnanosti a mzdy (a tím i na kolektivní vyjednávání s odbory) poroste. **Při přechodu na čistou nulu by čisté zaměření na množství vytvořených pracovních míst nepřineslo spravedlnost**, pokud by chudoba a nerovnost zaměstnaných, ekonomická nejistota a nejistá práce nadále narůstaly, byli by ti, kteří ztratí své pracovní místo během přechodu zapomenuti! Existence silného kolektivního vyjednávání bude zásadní pro zajištění kvalitních pracovních podmínek v nově se rozvíjejících odvětvích a nových podnicích vytvořených během transformace.

Zajištění kvalitní zaměstnanosti bude nezbytné vzhledem k tomu, že tradičně uhlíkově náročná odvětví nabízela vysoké mzdy a pracovní podmínky. Pouze prostřednictvím efektivního kolektivního vyjednávání můžeme zaručit, že pracovní místa, která budou ztracena v důsledku přechodu, budou kompenzována dobrými, odborově organizovanými pracovními místy stejné kvality!

Tato myšlenka je klíčovým principem závěrečných doporučení Komise pro růst, strukturální změny a zaměstnanost v Německu, která vyjednala postupné ukončení výroby uhlí v Německu<sup>9</sup>. Myšlenku použití odvětvových kolektivních smluv jako základu pro stanovení základních minimálních pracovních norem podporuje i nedávná zpráva Skotské komise pro spravedlivý přechod<sup>10</sup>.

Návrh doporučení Rady o řešení sociálních a pracovních aspektů spravedlivého přechodu ke klimatické neutralitě, který Komise navrhla v prosinci 2021, se bohužel o kolektivním vyjednávání stěžejí zmiňuje a ani nenabízí žádné důrazné doporučení k posílení kolektivního vyjednávání.

Je důležité zdůraznit, že osvědčené postupy kolektivních smluv, které proaktivně předjímají změny pracovní síly, již existují:

- V roce 2021 uzavřely naše italské členské organizace Filctem-Cgil, Femca-Cisl a UILTEC kolektivní smlouvu s ropnou skupinou ENI o generační obnově a rekvalifikaci její pracovní síly v souladu s její dekarbonizační strategií. Postup ENI je součástí italského finančního zákona z roku 2021, jehož cílem je podporovat generační výměnu ve velkých společnostech.
- V červnu 2021 dosáhly industriAll Europe a Safran evropské rámcové dohody o rozvoji dovedností a zabezpečení kariérních cest během přechodu, která se vztahuje na všechny zaměstnance skupiny v EU, Švýcarsku a Spojeném království. Dohoda je založena na předvídání potřeb dovedností, školení a podpoře profesní mobility. Dohoda poprvé stanoví kvantitativní cíl pro školení. A konečně, v případě obtíží, které mohou mít důsledky pro zaměstnanost, budou zavedena opatření pro přizpůsobení a podporu, aby se podpořilo udržení zaměstnanců v zaměstnání.
- V roce 2021 britské odbory Unite a Prospect podepsaly kolektivní smlouvu s energetickou společností SSE, která rozšiřuje stávající ujednání o kolektivním vyjednávání na zaměstnance v oblasti obnovitelných zdrojů jejího podnikání.
- V Německu nedávná dohoda pro kovoprůmysl a elektrotechnický průmysl, uzavřená IG Metall, ukazuje řešení pro zajištění pracovních míst a zajištění kvalitního zaměstnání v transformujících se odvětvích. K zajištění zaměstnanosti mohou společnosti v krizi přeměnit extra transformační plat, který odbory získaly v současné dohodě, na volno. Čtyřdenní týden s částečnou náhradou mzdy je možný. Pro zajištění budoucnosti prosadil IG Metall v závodech rámcová pravidla pro budoucí kolektivní smlouvy, ve kterých se sjednávají například cílové profily, personální požadavky a kvalifikace pro práci budoucnosti.
- Zkrácení pracovní doby jako řešení pro zajištění kvalitního zaměstnání v době krize a změn se zavádí i v jiných zemích, jako je Španělsko. Španělská vláda souhlasila se zahájením pilotního projektu čtyřdenního týdne (32 hodin). Směna nemá žádný finanční dopad na dotčené podniky ani pracovníky, protože mzdové náklady za zkrácení pracovní doby bude hradit stát prostřednictvím zvláštního příspěvku. Vláda také podpoří reorganizaci výroby a digitální změny ve firmách za účelem zvýšení produktivity. Na toto úsilí byl vyčleněn rozpočet ve výši 50 milionů EUR.

9 Komise pro růst, strukturální změny a zaměstnanost – závěrečná zpráva, leden 2019, str.70

10 Komise pro spravedlivý přechod: Národní mise pro spravedlivější, zelenější Skotsko, březen 2021, str.45

**Navíc v zemích s dobře fungujícím sociálním dialogem a strukturou kolektivního vyjednávání mají mladí lidé lepší přístup ke kvalitnímu učňovskému vzdělání a pracovním místům a dostávají šanci zapojit se do procesů spravedlivého přechodu:**

- V Německu přijala nová vládnoucí koalice dlouhodobou výzvu odborů k vytvoření ‚garance učňovského vzdělávání‘, podle níž by každému mladému člověku, který si to přeje, bylo zaručeno vyučení v podniku nebo ve školicím zařízení mimo podnik. To je jejich reakce na omezení nedostatku kvalifikované pracovní síly, která jinak nakonec ohrožuje její klimatické ambice.
- Německý příklad je inspirován Rakouskem, kde od roku 2008 mladí lidé, kteří si nemohou zajistit místo pro školení ve firmě, mohou získat výuční list v externím školicím středisku. Ale i s tímto systémem odhadují odbory na podzim 2020 20-30% nedostatek učňovských míst. Zatímco rakouská vláda nabízí zaměstnavatelům pobídky k náboru a udržení učňů po školení (zaměstnavatelé dostávají bonus ve výši 1 000 EUR za nábor a dalších 1 000 EUR na zadržení), to odborům nestačí. Mladí odboráři ve své kampani ‚Mládež bez práce‘ požadovali zvýšení počtu učňovských oborů a vytvoření nouzového fondu pro učňovské obory.
- Ve Francii podepsali sociální partneři v kovoprůmyslu odvětvovou dohodu, která podporuje najímání mladých lidí prostřednictvím solidárního systému přizpůsobení se konci kariéry. Systém předpokládá, že na každé dva odchody je přijat jeden mladý člověk. Je to dobrý nástroj pro zajištění kvalitního zaměstnání a zajištění kvalifikované pracovní síly.
- Podobné dohody existují v Itálii na úrovni společnosti, jako v ropné skupině ENI, která kombinuje předčasný odchod do důchodu a nové náborů. Prostřednictvím této dohody může dobrovolně odejít do důchodu 900 pracovníků, přičemž bude přijato 500 nových pracovníků, aby se usnadnil přechod na nízkouhlíkové emise zavedením nových dovedností. Jde o součást italského finančního zákona z roku 2021, jehož cílem je podporovat generační výměnu ve velkých společnostech.
- V Dánsku jsou mladí odboráři velmi zapojeni do Rady pro klima mládeže, kterou založil ministr pro klima, která mimo jiné diskutuje o tom, jak zajistit spravedlivý přechod.

Dnešní mladá generace není ztracená, je to nejkvalifikovanější generace, jakou jsme kdy viděli. Mladí lidé musí mít stejné šance a vyhlídky na budoucnost s čistou nulou, která nabízí kvalitní odborné vzdělávání, školení a zaměstnání. IndustriAll Europe se proto zavazuje podporovat generační obnovu a zvýší úsilí, pokud jde o nábor a organizování mladých lidí a jejich integraci do struktur hnutí pracujících.

V kontextu Evropské zelené dohody a posílených ambicí v oblasti klimatu v Evropě by se EU a všechny evropské vlády měly řídit těmito příklady a přijmout důrazná opatření na podporu sociálních partnerů v jejich úsilí vyjednat řešení, která zmírní potenciální negativní důsledky pro zaměstnanost a zaručí vysoce kvalitní pracovní místa po celou dobu přechodu. Proto je třeba zavést silné a účinné pracovní právo na podporu silného sociálního dialogu na všech úrovních a silné systémy kolektivního vyjednávání. Vyzýváme evropské instituce, aby posílily a uplatňovaly Evropský pilíř sociálních práv a podpořily pevné závazky k podpoře kolektivního vyjednávání a rozšíření působnosti kolektivního vyjednávání ve všech členských státech, jak navrhuje Evropský parlament v souvislosti se směrnicí o minimální mzdě<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Evropský parlament ve své zprávě o směrnici o minimální mzdě navrhuje, aby členské státy, v nichž je pokrytí kolektivním vyjednáváním nižší než 80 %, podnikly aktivní kroky k jejímu prosazování tím, že po konzultaci se sociálními partnery vytvoří národní akční plány k dosažení cíle 80 %.

## Požadavky industriAll Europe

- 1.** Posílení sociální dimenze politik v oblasti klimatu a legislativa Fit for 55 se silnými právy pracovníků na efektivní kolektivní vyjednávání a na vstup do odborů a vytvoření odborů. Za tímto účelem musí DG pro zaměstnanost hrát aktivní roli při vytváření právních předpisů zelené dohody. Stejně tak v Evropském parlamentu musí být součástí legislativního procesu a kontroly i Výbor pro zaměstnanost a sociální věci.
- 2.** Přidejte sociální podmíněnost, pokud jde o závazky kolektivního vyjednávání, k fondům EU a národním fondům na podporu spravedlivého přechodu.
- 3.** Podpořit posílení kolektivního vyjednávání a zvýšit rozsah kolektivního vyjednávání, jak je navrženo ve zprávě Evropského parlamentu k návrhu směrnice o minimální mzdě.
- 4.** Vybudovat, přebudovat a posílit struktury sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání na všech úrovních, zejména však na úrovni sektorů, v celé EU a zejména v těch zemích, kde byly dobře fungující systémy zničeny úspornými opatřeními zavedenými po finanční krizi v letech 2008–2009.
- 5.** Plně provádět úmluvy MOP a rozhodnutí Rady Evropy o právu na přístup ke kolektivnímu vyjednávání ve všech členských státech a pro všechny pracovníky.
- 6.** Podporovat regulační rámce pro odvětvové a meziodvětvové kolektivní vyjednávání.
- 7.** Zahrnout klauzule, které zajistí, že veřejné zakázky vyžadují, aby se společnosti zapojily do kolektivního vyjednávání.
- 8.** Využití cyklu evropského semestru, Evropského pilíře sociálních práv a víceletého finančního rámce k tomu, aby přiměly vlády a sociální partnery, aby zavedli dobře fungující struktury kolektivního vyjednávání.
- 9.** Přidělit finanční prostředky EU a národní finanční prostředky na budování kapacit pro sociální dialog a kolektivní vyjednávání.
- 10.** Podporovat zavedení sektorově přizpůsobených opatření celoživotního učení prostřednictvím kolektivních smluv.

## d. Předvídání a utváření změn: Spravedlivý přechod vyžaduje soubor nástrojů práv pracovníků a povinností společností

**Přechod na dekarbonizovaná průmyslová odvětví bude nakonec realizován na úrovni podniku.** Bude třeba učinit rozhodnutí, od dílen až po zasedací místnosti podniků, aby se přizpůsobily výrobní procesy, investiční plány, organizace práce, organizace společností, včetně jejich vztahů se subdodavateli na původních i navazujících trzích. Dopad na pracovníky v celé Evropě a v celém dodavatelském řetězci tak bude velmi přímý.

Ve skutečné demokracii musí být lidem, kterých se rozhodnutí přímo týká, umožněno, aby se podíleli na jeho tvorbě. Inkluzivního a spravedlivého přechodu lze dosáhnout pouze tehdy, pokud se pracovníci a jejich zástupci budou moci vyjádřit k jakémukoli rozhodnutí společnosti, které by mohlo ovlivnit jejich zdraví, pracovní podmínky, příjem, zaměstnání a zaměstnatelnost.

Jsou-li odpovídající práva řádně uplatňována a dodržována, **hraje zapojení pracovníků do strategického rozhodovacího procesu jejich společností na lokální, národní a evropské úrovni klíčovou roli při** ochraně práv pracovníků, kvalitním zaměstnání a zajištění dlouhodobé udržitelnosti společností a při spravedlivém předvídání a řízení změn. Stávající evropské nástroje se bohužel ukázaly jako neúčinné při zajišťování hlasu pracovníků při rozhodování podniků a přijímání skutečného výhledu ze strany společností. Anticipační přístupy společností příliš často chybí, protože **nadále převažují strategie založené na krátkodobé maximalizaci zisků na úkor** proaktivního dlouhodobého průmyslového plánování, plánování dovedností a pracovních míst.

Zapojení pracovníků zůstává čistou formalitou, pokud k němu vůbec dojde: v méně než jedné třetině případů restrukturalizací v Evropě<sup>12</sup> nejsou zapojeny odbory ani zástupci zaměstnanců. Porušování základních práv pracovníků na informování a konzultaci před přijetím rozhodnutí a na to, aby jejich odbory vyjednávaly spravedlivé a udržitelné reakce, se obvykle stává normou. Polovina evropských rad zaměstnanců je konzultována příliš pozdě, tedy poté, co jejich vedení zveřejnilo své rozhodnutí o restrukturalizaci v tisku. A ve většině případů tato konzultace nepřináší žádné ovoce, protože nevede k žádným změnám v rozhodnutích společností<sup>13</sup>.

V době, kdy je pro podporu spravedlivého a inkluzivního přechodu více než kdy jindy potřeba sociálního dialogu na pracovišti, je v praxi zapojení zástupců zaměstnanců a odborů do strategických rozhodnutí velmi omezené nebo dokonce žádné. Politická reakce nemůže spočívat v navrhování nezávazných nástrojů, jako jsou pokyny nebo příručky. Měkká opatření, jako je Rámec kvality EU pro restrukturalizaci nebo zásada „dodržujte povinnosti nebo vysvětlete, proč ne“, obsažená v několika zákonech EU, nevyvolala žádnou pozorovatelnou změnu v obchodním chování.

<sup>12</sup> Evropská komise (2018) Studie sledující aplikaci rámce kvality EU pro předvídání změn a restrukturalizaci, str.53.

<sup>13</sup> COM (2018) 292 final, str. 6; Evropská komise (2016), Hodnotící studie k provádění směrnice 2009/38/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců. Konečná zpráva, str. vi a str. 104; Evropská komise (2018) Hodnotící zpráva o uplatňování rámce kvality EU pro předvídání změn a restrukturalizaci, str. 20

Místo toho **spravedlivý přechod vyžaduje skutečný soubor práv a právních povinností**, aby bylo zajištěno, že:

- 1. Společnosti sledují dlouhodobé udržitelné strategie.** Bez ohledu na jejich velikost, odvětví nebo právní formu a s plným zapojením odborů a zástupců zaměstnanců přijmou všechny společnosti plán spravedlivého přechodu, aby zajistily, že jejich operace a jejich dodavatelské řetězce budou v souladu s cíli zelené dohody EU.
- 2. Společnosti poskytují záruky pro budoucnost pracovních míst a závodů.** Kromě cílů snižování emisí plán spravedlivého přechodu specifikuje doprovodná sociální opatření zaměřená na podporu zaměstnanosti a kvalitních pracovních míst v průběhu přechodu, včetně řešení strategických pracovních míst a plánování dovedností a souvisejících školicích politik. Pro zmírnění sociálních důsledků plánu Spravedlivého přechodu musí společnosti hledat všechny alternativy a vyčerpat všechny možnosti, než se uchýlí k nucenému propouštění nebo uzavírání závodů, při neustálém dialogu s odbory a zástupci zaměstnanců. Je-li to nevyhnutelné, budou pracovníkům ve všech zemích poskytnuty nové záruky, včetně práva na opětovné zařazení propuštěných pracovníků a povinnosti společnosti hledat nového vlastníka závodu nebo plán reindustrializace společně s příslušnými veřejnými orgány. S veřejným financováním dostupným společnostem musí být spojeny sociální podmínky, včetně zákazu přemísťování činností mimo EU, pokud společnost těžila z fondů EU.
- 3. Společnosti plně zapojují odbory a zástupce zaměstnanců do navrhování, implementace a monitorování plánů spravedlivého přechodu, a to již od nejranější fáze.** Dekarbonizace musí být uznána jako téma sociálního dialogu na podnikové úrovni. Kromě nového francouzského klimatického zákona budou odbory a lokální, národní i evropské rady zaměstnanců informovány a konzultovány o tom, jak společnost hodlá bojovat proti změně klimatu. Před přijetím jakéhokoli konečného rozhodnutí společnosti musí mít zástupci zaměstnanců z jednotlivých pracovišť:
  - Včasný přístup ke smysluplným a komplexním aktuálním informacím o pravděpodobném přizpůsobení strategie společnosti dekarbonizaci a důsledcích na ekonomickou výkonnost společnosti, pracovní místa a pracovní podmínky;
  - Dostatek času a zdrojů k provedení hloubkového posouzení poskytnutých informací s podporou ekonomických/finančních odborníků, k práci na alternativách k opatřením, která by negativně ovlivnila pracovníky, včetně propouštění nebo uzavírání závodů;
  - Skutečnou příležitost diskutovat o těchto alternativách se skutečnými osobami s rozhodovací pravomocí, včetně vrcholového managementu a členů správní rady (pokud existují), kteří musí poskytnout motivovanou odpověď na navrhované alternativy a zdůvodnění konečného rozhodnutí, které bude učiněno;
  - Záruku, že nedodržování práv pracovníků vyžaduje odrazující sankce, zejména pozastavení jakéhokoli obchodního plánu nebo projektu restrukturalizace, dokud nebudou dokončeny řádné informační a konzultační postupy. Kromě toho musí být stanoveny jasné postupy, jak se zástupci zaměstnanců domůžou nápravy u soudu.

Ačkoli jsou tyto požadavky přizpůsobeny pro boj proti změně klimatu na úrovni společnosti, žádný z nich není ve skutečnosti nový. V lednu 2013, po třech letech velké finanční krize, španělský socialistický europoslanec Alejandro Cercas předložil plénu ve Štrasburku jedinečný návrh. S využitím nového parlamentního práva na iniciativu (článek 225 SFEU) předložil návrh zákona o informování pracovníků a projednání s nimi, předvídaní a řízení restrukturalizací, známý jako „Cercasova zpráva“. Návrhy stanoví opatření pro předvídaní změn, zajištění udržitelnosti společnosti a zaměstnatelnosti pracovní síly a také potřebu podrobných sociálních plánů v případech restrukturalizace s jasnými rolmi pro všechny zúčastněné strany (sociální partneři, veřejné orgány).

Je nejvyšší čas, aby Evropská komise předložila návrh evropského právního rámce pro předvídaní a řízení změn, přičemž se inspirovala Cercasovou zprávou. To by byl odrazový můstek k odolnějšímu a udržitelnějšímu evropskému hospodářství a společnosti – přeměna spravedlivého přechodu od rétoriky k realitě.



## Požadavky industriAll Europe

1. Právní rámec EU pro předvídání a řízení spravedlivého přechodu na podnikové úrovni, inspirovaný Cercasovou zprávou z roku 2013, včetně povinných pravidel pro včasné a kvalitní informování, konzultace a účast odborů a zástupců zaměstnanců na lokální, národní a evropské úrovni a také sociální záruky pro pracovníky.
2. Plány povinného spravedlivého přechodu by měly být přijaty všemi společnostmi s plným zapojením odborů a zástupců zaměstnanců. Odpovídající návrh obsažený v návrzích směrnic EU o podávání zpráv o podnikové udržitelnosti a náležitě péči musí být podstatně zlepšen, včetně širšího rozsahu a podrobných požadavků na průmyslové, ekonomické a sociální rozměry plánu.
3. Sociální podmínky spojené s národními fondy a fondy EU, ze kterých by společnosti mohly mít prospěch, musí zajistit, že jejich průmyslové strategie respektují práva pracovníků.
4. Vytváření specifických mandátů pro úsekové důvěrníky „spravedlivého přechodu“ ve společnostech, ekvivalentní zástupcům pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, s právem na specifická školení v případě potřeby a zapojením do podnikového plánování přechodu.



## e. Řešení potřeb nových dovedností a právo na kvalitní školení a celoživotní vzdělávání pro každého pracovníka na podporu spravedlivého přechodu

Dosažení uhlíkové neutrality do roku 2050 bude vyžadovat jak plánování a udržitelné rámcové podmínky na podporu přechodu mezi zaměstnáním, včetně nezbytné rekvalifikace a zvyšování kvalifikace současné pracovní síly. Vyžaduje to také investice do našich vzdělávacích systémů a jejich posílení s cílem vyvinout nové školicí programy potřebné k řešení měnících se a vznikajících pracovních profilů v nových průlomových technologiích, digitalizaci (která přímo souvisí s přechodem na nulovou síť) a nových obchodních modelech.

**Výzva je ohromující.** Změny v automobilové výrobě naznačují, čemu evropský průmysl čelí: vznik zcela nových pracovních profilů a potřeba masivně zintenzivnit školicí programy, aby vyhověly rostoucí poptávce. Podle European Battery Alliance (Evropské bateriové aliance) je k dosažení ambicí EU v oblasti baterií potřeba 800 000 překvalifikovaných pracovníků, zatímco výzkum BCG pro Evropskou platformu pro elektromobilitu odhaduje, že do roku 2030 bude potřeba rekvalifikovat 2,4 milionu pracovníků v automobilovém průmyslu.

**Pokud je školení pro mladé zaměstnance životně důležité, je nezbytné školení pro starší zaměstnance a obecněji pro zaměstnance po celý jejich pracovní život.** Pokud se zaměstnanci nad 45 let přestanou vzdělávat, pak vytváříme podmínky pro dlouhodobou nezaměstnanost a ztrátu kvalifikace pro zaměstnance frustrované svou profesní situací, přičemž všude se odsouvá věk odchodu do důchodu.

A co víc, **v rámci stávajících povolání budou zapotřebí nové dovednosti.** Podle Evropské komise se profily úkolů pro elektrotechnické pracovníky, operátory strojů a zařízení, ostatní výrobní pracovníky, výzkumné pracovníky a inženýry a také vědce a technology v průběhu přechodu na čistou nulu výrazně změní. Kromě toho budou klíčové kompetence – jako jsou věda, technologie, inženýrství a matematika (STEM) a digitální dovednosti – zapotřebí, aby se obecně vyrovnaly s nadcházejícími technologickými změnami. Zelené dovednosti, které se objevily v posledních letech, jako je nakládání s odpady/recyklace, inženýrství energetické účinnosti, ekodesign atd., se stanou ještě potřebnějším aktivem pro průmyslové společnosti. Průřezové měkké dovednosti, jako je například analytické a mezisektorové myšlení, týmová práce, inovativní duch a schopnost učit se, jsou stejně potřebné a neměly by být přehlíženy.

Během diskusí o spravedlivém přechodu s našimi členskými odborovými svazy na regionální úrovni byl jako klíčový problém **identifikován nedostatek dovedností, který již dnes existuje.** Dnes se mnoho našich průmyslových odvětví obává nedostatku strategických dovedností – což je stejně ochromující propast jako nedostatek polovodičů nebo surovin. Není přehnané tvrdit, že pokud nebudou přijata naléhavá opatření, nedostatek dovedností by mohl zkrátit zelený a digitální přechod.

**To vyžaduje komplexní strategii pro přilákání a kvalifikaci nových pracovníků do dekarbonizačních odvětví,** včetně nezbytných doprovodných opatření k přilákání a udržení žen v průmyslu (jak je uvedeno v našem dokumentu o práci žen v průmyslu na Světovém výrobním fóru<sup>14</sup>).

<sup>14</sup> <https://worldmanufacturing.org/women-in-manufacturing/>

Politikám vzdělávání a odborné přípravy se nadále nedaří oslovit ty, kteří to nejvíce potřebují, tj. pracovníky s nízkou kvalifikací, ženy, starší pracovníky, pracovníky na částečný úvazek, pracovníky s nestandardním zaměstnáním (osoby samostatně výdělečně činné, pracovníci na platformě...), pracovníky v malých a středních podnicích, v dodavatelském řetězci, rodiče samoživitele, nemluvě o specifické situaci mladých lidí: v roce 2020 cca. 14 milionů mladých lidí (17,4 % lidí ve věku 20–34 let) nebylo v EU<sup>15</sup> zaměstnáno, ani se nevzdělávalo ani neškolovalo.

V této souvislosti bylo znepokojivé vidět, že v průběhu nedávné pandemie COVID společnosti rušily učňovské pozice a snižovaly rozpočty na školení, což pravděpodobně zvýší riziko budoucího nedostatku dovedností.

V zásadě, jak se tvrdilo v rámci naší Kampaně za spravedlivý přechod, **potřebujeme právní rámec EU pro předvídání a řízení spravedlivého přechodu**, který uznává zásadní roli, kterou informování, konzultace a účast zaměstnanců, stejně jako kolektivní vyjednávání, hrají při předvídání změn a měnící se potřeby dovedností. Takový právní rámec EU musí zajistit, aby byly znalosti dovedností – předvídání požadavků na dovednosti – posíleny prostřednictvím strategického plánování dovedností a pracovních míst v každé společnosti, každém regionu a každém odvětví, s plným zapojením sociálních partnerů, poskytovatelů odborného vzdělávání a přípravy a veřejných orgánů, které nejlépe doprovázejí strukturální změny.

To byl opět duch Cercasovy zprávy z roku 2013, která doporučila zavést povinnost společností navrhovat dlouhodobé strategie zaměstnanosti a odborné přípravy po konzultaci se zástupci zaměstnanců. Kromě takového povinného plánování dovedností na úrovni společnosti se legislativní rámec EU pro předvídání a řízení spravedlivého přechodu musí zabývat novými právy: Každý pracovník musí mít **individuální právo na školení a na placenou vzdělávací dovolenou**. Příležitosti k celoživotnímu vzdělávání ve všech fázích kariéry jsou klíčem k zamezení eroze dovedností a podpoře zaměstnatelnosti každého jednotlivého zaměstnance během průmyslových přechodů. Musí být poskytnuty záruky, že školení zaměstnanců je dostatečně kvalitní, což znamená, že se zaměřuje na výsledky učení a vede – kdykoli je to možné – ke kvalifikaci, která je potvrzena transparentními a jasnými systémy uznávání a certifikace, které umožňují srovnatelnost.

Zároveň je důležité, aby **tato opatření byla integrována do širšího rámce spravedlivého přechodu** zahrnujícího všechny politické úrovně podporující přechod. Politika školení a kvalifikace musí být především nedílnou součástí průmyslových strategií na všech úrovních. Bez komplexní průmyslové strategie vedoucí k udržení a vytváření kvalitních pracovních míst budou všechny dobře zamýšlené politiky v oblasti dovedností odsouzeny k neúspěchu. Regionální strategie založené na **podrobném mapování zaměstnanosti a prognózách dovedností na regionální úrovni budou klíčové** pro určení pracovních míst, která budou ztracena, nových pracovních potenciálů, odpovídajících potřeb dovedností a programů rekvalifikace a zvyšování kvalifikací šitých na míru.

Bylo vynaloženo nebývalé úsilí ke zvýšení příležitostí a množství dostupných finančních prostředků EU pro rozvoj dovedností v celé Evropě (např. prostřednictvím ESF+, Erasmus+, programů NextGenerationEU, Recovery and Resilience Facility). Členské státy musí tyto programy financování využít a věnovat je svým národním a regionálním strategiím dovedností. Je však třeba zdůraznit, že investice do vzdělávání nejsou pouze úkolem veřejných orgánů. **Zaměstnavatelé mají odpovědnost a přirozený zájem investovat do udržení kvalifikované pracovní síly.**

**Informování pracovníků, konzultace a účast, stejně jako kolektivní vyjednávání**, jsou nejlepšími dostupnými nástroji pro plánování přechodu průmyslových odvětví. Existují osvědčené postupy, jak je zdůrazněno výše.

<sup>15</sup> Zdroj: Eurostat's statistics on young people neither in employment nor in education or training.

Evropská rámcová dohoda o rozvoji dovedností a zajištění profesní dráhy, kterou industriAll Europe podepsala s výrobcem leteckého vybavení Safran v červnu 2021, nabízí vynikající příklad řízení změn na evropské úrovni.

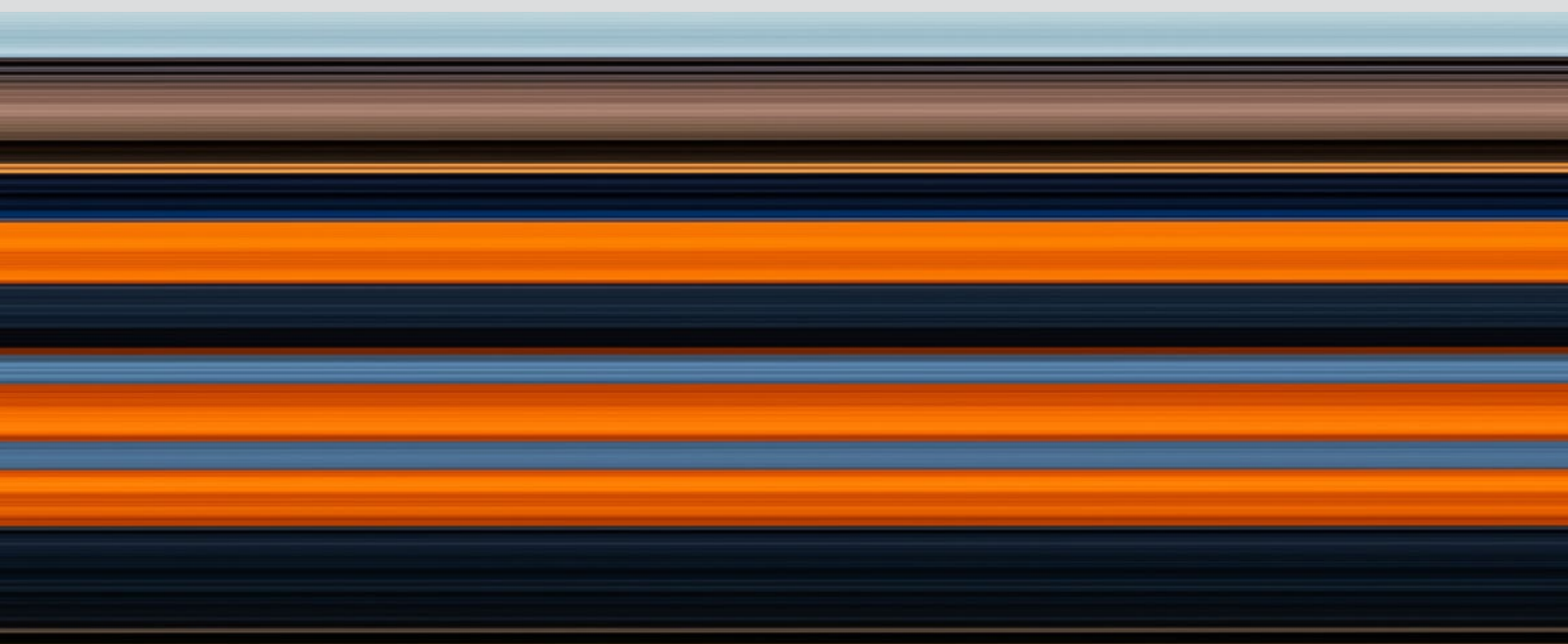
Dohoda stanoví společné zásady pro všechny společnosti ve skupině s cílem rozvíjet a udržovat dovednosti na nejvyšší úrovni, stimulovat kariéerní rozvoj a zaručit zaměstnatelnost pro všechny. Je založen na předvídání potřeb dovedností, školení a podpoře profesní mobility. Dohoda poprvé stanoví kvantitativní cíl pro školení. A konečně, v případě obtíží, které mohou mít důsledky pro zaměstnanost, budou zavedena opatření pro přizpůsobení a podporu, aby se podpořilo udržení zaměstnanců v zaměstnání.

Kromě toho, aby se podpořily spravedlivé přechody, které jsou klíčem jejich úspěchu na místě, musí na to být připraveni manažeři prostřednictvím školení. A konečně bychom neměli pěstovat optimismus tím, že se budeme klamat: nevyhnutelně se najdou pracovníci, kteří nenajdou práci. Nesmí se na ně zapomínat ve společenských plánech.

## Požadavky industriAll Europe

1. Právní rámec EU pro předvídání a řízení spravedlivého přechodu, inspirovaný zprávou Cercas z roku 2013, včetně individuálního práva na odbornou přípravu a celoživotní učení a povinnosti rozvíjet strategická pracovní místa a plánování dovedností jak ve společnosti, tak v sektoru a regionální úrovni s plným zapojením odborů a zástupců zaměstnanců.
2. Zapojení odborů do evropské, národní a regionální správy strategií dovedností pro zelenou ekonomiku. Sociální partneři hrají klíčovou roli při definování kvalifikačních potřeb, aktualizaci kvalifikačních profilů a poskytování poradenství pracovníkům.
3. Práva každého pracovníka na přechod z jednoho zaměstnání do druhého, na základě zákona nebo kolektivní smlouvy, v souladu s národní praxí.
4. Podrobné mapování zaměstnanosti na úrovni NUTS 3 s cílem umožnit identifikaci pracovníků a jejich dovedností s cílem umožnit přechod z jednoho zaměstnání do druhého a cesty ke zvyšování kvalifikace.
5. Společnosti musí investovat do budoucí kvalifikované pracovní síly a udržení si kvalifikované pracovníky ve společnosti. Členské státy musí využít všech dostupných finančních prostředků EU, které jsou k dispozici pro národní strategie dovedností, aby navýšily udržitelné veřejné rozpočty na celoživotní učení.
6. Rychlé přijetí navrhovaného doporučení Rady o učení pro udržitelnost životního prostředí.
7. Urychlené provádění již přijatých doporučení Rady o klíčových kompetencích pro celoživotní učení všemi členskými státy; o odborném vzdělávání (VET) a přípravě pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost; a o evropském rámci pro kvalitní a efektivní učňovskou přípravu.

# 3. Závěry



Probíhá změna klimatu a my máme omezený čas, abychom se vyhnuli nejhorším scénářům, podle posledních zpráv Mezivládního panelu ke změnám klimatu (IPCC) <sup>16</sup> které nejhůře poškodí pracovníky a nejzranitelnější ve společnosti a ve světě. Dekarbonizace musí vést k transformaci, nikoli k deindustrializaci – trh sám o sobě to nezajistí.

Při podpoře Evropské zelené dohody se evropští lídři zavázali ke spravedlivému přechodu. Toho nelze dosáhnout pomocí politického marketingu a nabubřelosti. Naléhavě potřebujeme, aby se tato rétorika proměnila v konkrétní plány a činy, protože dekarbonizace naší ekonomiky a společnosti bude mít dopad na každého z našich členů a sektorů a přizpůsobení se klimatickým změnám.

Překlenutí investiční propasti za účelem urychlení zavádění požadovaných technologií a infrastruktury, udržení vedoucího postavení evropského průmyslu ve strategických technologiích a hodnotových řetězcích a vytvoření kvalitních pracovních míst na celém našem kontinentu vyžaduje sociální a průmyslovou politiku úměrnou našim klimatickým ambicím. I když k přechodům dojde lokálně v regionálních ekonomikách a na pracovištích, existuje mnoho toho, co lze zarámovat společnými politickými cíli a výměnou osvědčených postupů. Trh nemůže a nebude dodávat. Vyjednané přechodové cesty do roku 2050 pro všechna průmyslová odvětví s realistickými průběžnými cíli jsou zásadní pro vytvoření rámce opatření na různých politických, geografických a průmyslových úrovních.

**Je načase uvést rétoriku o spravedlivém přechodu do praxe, a proto vyzýváme politiky a zaměstnavatele, aby se k nám připojili tím, že se zapojí do požadavků uvedených v tomto manifestu a najdou cesty k jejich dosažení v praxi v celé Evropě.**



<sup>16</sup> <https://www.ipcc.ch/2022/04/04/ipcc-ar6-wgiii-pressrelease/>

Sledujte kampaň:

#JustTransition

[www.industrialall-europe.eu](http://www.industrialall-europe.eu)

Spojte se:



IndustriAll European Trade Union

5, Boulevard du Roi Albert II

B-1210 Bruxelles

[info@industriAll-europe.eu](mailto:info@industriAll-europe.eu)

Tél: +32 2 226 00 50



