



SEGUNDO
TALLER

RESUMEN

Hacia la neutralidad climática en 2050

Taller de los interlocutores sociales de la industria química europea

14/15 de junio de 2022 - Zagreb, Croacia



Antecedentes y objetivo del taller

Para los antecedentes del proyecto y los escenarios desarrollados durante el primer taller, véase el resumen del taller 1. El objetivo del segundo taller era debatir sobre el impacto de la transición hacia la neutralidad de carbono para las empresas y los trabajadores, e identificar el papel de los interlocutores sociales en el proceso.

Mesa redonda y presentaciones de los participantes, debate

Los participantes compartieron ideas y sugirieron acciones en materia de salud y seguridad, empleo, competencias, etc. a nivel de empresa/regional/nacional y europeo tomando en cuenta la introducción de tecnología recién desarrollada, enfoques circulares, etc. (Figura 1)

Inversión y apoyo:

impulsar las inversiones y el desarrollo de producción, materias primas y procesos ecológicos; fomento de agrupaciones industriales; inversión en I+D, necesidad de financiación y apoyo (públicos, especialmente para pymes); simplificación de procedimientos de solicitud de apoyo financiero; remodelación de plantas.

Competitividad y dependencias:

preservación de competitividad; EE.UU./China frente a Europa: riesgo de competencia debe tomarse en cuenta en legislación europea; suministro energético y dependencias (p. ej. Rusia); tomar en cuenta autosuficiencia y dependencias en cadena de suministro; tras largo periodo de creciente globalización, surgen nuevas tendencias de nacionalización.

Cooperación y sinergias:

desarrollo de planes nacionales y regionales; uso de sinergias dentro de y fuera de empresas; enfoque y asociaciones intersectoriales; cooperación entre autoridades, empresas e interlocutores sociales; mejor cooperación entre comités de empresa y sindicatos (donde proceda, según los respectivos sistemas nacionales de relaciones laborales); creación de y apoyo a redes (regionales).

Implicación de interlocutores sociales:

cabildeo con mensajes claros/sencillos; intercambio (tripartito) regular; implicación de interlocutores sociales en desarrollo de política industrial; diálogo participativo y constructivo; estrategia a largo plazo (mapeo de competencias necesarias para empresas y creación de un banco de datos para identificar las necesidades y las soluciones correspondientes); oportunidades para los interlocutores sociales para debatir sobre posibles rutas hacia la descarbonización a nivel de la planta y del grupo.

Condiciones de trabajo:

nadie se queda atrás/transición justa que tome en cuenta los aspectos sociales; compartir de antemano información clara con los trabajadores; sin pérdida de ingresos; condiciones laborales sostenibles; nivel máximo de normas de salud y seguridad.

Empleo:

preservar empleo; fomentar inclusividad; anticipación al cambio demográfico (considerar solicitud de estrategia de inmigración); necesidad de mejorar opinión pública e imagen de los sectores (contratación y atractivo del sector); creación de empleos estables/no precarios, “empleos verdes” (definición necesaria).

Competencias y formación:

inversión en educación y formación; definición de competencias requeridas para empleos verdes; definición de nuevos perfiles de competencia para empleos cambiantes (para coincidir con necesidades del sector); cualificación para nuevas tecnologías tomando en cuenta carga mental para trabajadores adaptándose a nuevas competencias; incluir información sobre cumplimiento normativo en currículos; cualificación de comités de empresa y representantes sindicales para dotarles del conocimiento necesario para cooperar con dirección en anticipación y gestión del cambio.

Figura 1.



Presentación de resultados estudio wmp/ Syndex “Campos de acción para las empresas e impacto en el empleo, las condiciones laborales y las competencias”

Véase presentación.

Presentación por Marko Sušnik (SME United): “El impacto en las pymes”

Véase presentación.

Preguntas y respuestas:

- Organización de formación profesional y mejora de las capacidades/reciclaje: estructuras muy distintas en los Estados miembros. Buenos ejemplos del sistema dual austriaco con profesores que también trabajan en empresas, mejora de las capacidades organizada sobre todo por asociaciones industriales.
- Oportunidades para pymes son, por ejemplo, la innovación tecnológica verde y productos seguros y sostenibles por diseño.

¿Cómo garantizar una transición justa y exitosa?

Los participantes juntaron y comentaron objetivos concretos en materia de demandas políticas (incluyendo las inversiones y el apoyo), el empleo (empleos de calidad, contratación de trabajadores cualificados, etc.), condiciones laborales (inclusive

salud y seguridad) y capacidades y formación, así como acciones que los interlocutores sociales deberían emprender a nivel de empresa, sectorial, nacional y europeo (Figure 2).



Figura 2.

Demandas políticas

- **Legislación** (debe actualizarse/adaptarse, por ejemplo en materia de residuos, economía circular, hidrógeno; protección del mercado europeo);
- **Estrategia** (agenda combinada empleadores-sindicatos; planes de acción armonizados y trayectorias de transición; acuerdos marco locales y nacionales que incluyan principios rectores; considerar adhesión de países a la UE; apoyo a los pioneros para acelerar la transición);
- **Inversión** (cofinanciada por autoridades y empresas; propuestas de inversión de sindicatos y comités de empresa; cabildeo para fondos; distribución equitativa de incentivos políticos para inversiones);
- **Adaptación formación y educación** (escuelas de formación profesional/sistema de educación dual; aprendizaje permanente; formación para trabajadores actuales y nuevos; incentivos y formación a medida para personas procedentes de otros sectores o actualmente no empleadas; adaptación (más rápida) de cursos de formación; crear política UE para educación STEM y transferencia a nivel nacional).

Empleo

- **Contratación y garantizar trabajadores cualificados** (campañas; estrategia educativa a largo plazo para retener trabajadores cualificados; género y diversidad en contratación);
- **Información, datos y previsión** (datos sólidos sobre posibles desarrollos del empleo; trayectorias alternativas para trabajadores; compartir experiencias con pymes);
- **Ejemplos:** Chemie³, materiales/campaña: Wir gestalten Zukunft VCI, acuerdo marco UNITE, Foro Química y Sociedad (España) en el que participan academias e interlocutores sociales.

Comunicación

- Comunicación en toda la cadena de valor y con los consumidores sobre subidas de precios debido a subidas de precios de la energía y procesos de producción nuevos;
- Comunicación y relaciones públicas por parte de los interlocutores sociales, alzar la voz y ser más estratégicos al presentar el sector químico como una solución y no un problema;
- Explicar los objetivos de neutralidad climática a los trabajadores.

Condiciones de trabajo

- **Implicación e información trabajadores** (coordinadores medioambientales; sensibilización; dirección y trabajadores deberían desarrollar planes conjuntamente para que sus empresas sean sostenibles; consultas continuas y útiles; aclarar desarrollos tecnológicos; necesidad de glosario con claras explicaciones de legislación de política climática, incluyendo definiciones de, p. ej., neutralidad de carbono y neutralidad climática);
- **Condiciones y legislación marco** (evitar trabajo a través de ETT; empleo directo, sin contratos de cero horas; fomentar negociación colectiva; ser conscientes de nuevos riesgos emergentes en salud y seguridad laboral debidos a las nuevas tecnologías, materiales o sustancias usadas en los procesos de producción; colaborar con reguladores para entender y gestionar completamente estos riesgos, EU OSHA ha iniciado una serie de estudios de previsión);

- **Salud y seguridad** (tomar en consideración bienestar, estrés y riesgos psicosociales causados por futuro incierto y presión para adaptarse; desarrollar políticas en el lugar de trabajo; material actualmente en desarrollo por Unite; necesidad de pruebas estadísticas);
- **Condiciones laborales en cadena de suministro** (p. ej. importación de materias primas).

Competencias y formación

- **Identificación y mapeo de competencias y necesidades existentes** (comentar regularmente competencias a nivel europeo; solicitud de iniciativa Blueprint por interlocutores sociales europeos para identificar futuras competencias verdes, digitales y sostenibles; recursos/cualificaciones; futuros papeles, qué formación/mejora de competencias necesitan los trabajadores actuales);
- **Intercambio y cooperación** (centros de competencias nacionales/regionales/UE (escuelas, academias, empresas, ...));
- **Educación** (cooperar con instituciones educativas y autoridades pertinentes para adaptar currículos si procede; compartir las cargas: más empresas deben ofrecer puestos de prácticas o contribuir financieramente a semejantes puestos ofrecidos por otros).

Resumen, perspectivas y reacciones

El objetivo del proyecto es recopilar y presentar ejemplos y herramientas concretos. Se invita a los participantes y otros interesados a compartir más ejemplos de compromiso y cooperación. Se analizarán los ejemplos de este taller y, en la medida de lo posible, se seguirán desarrollando en el próximo taller.

El **próximo taller** se celebrará en Hungría (Budapest) los días **26 y 27 de octubre de 2022**. La **conferencia final** se celebrará los días **7 y 8 de marzo de 2023**.